

# एम्फोरी बी एस सी आई सिस्टम मैनुअल परिशिष्ट 14

## परिशिष्ट 14 : लैंगिक समानता को उचित मेहनत योजना में शामिल कैसे करें

यह परिशिष्ट एम्फोरी बी एस सी आई सहभागियों का मार्गदर्शन करता है कि कैसे लैंगिक भेदभाव से बचें और ऐसा काम का माहौल बनाएँ जहाँ सभी कर्मचारी, महिलाएँ भी, आज्ञादी से अपने नागरिक एवं श्रमिक अधिकारों का पालन कर सकते हैं। यही नहीं, यह ऑडिटर्स को दिशा निर्देश भी देता है जो कि एम्फोरी बी एस सी आई सिस्टम मैनुअल भाग III का पूरक है।

### परिचय

एम्फोरी बी एस सी आई की आचार संहिता कहती है " कारोबारी साझेदार भेदभाव नहीं करेंगे, लिंग के आधार पर किसी को वर्जित नहीं करेंगे या खास प्राथमिकता नहीं देंगे।...कर्मचारियों को ऊपर दिए किन्हीं कारणों से परेशान या अनुशासित नहीं किया जाएगा। "

चूँकि एम्फोरी बी एस सी आई सहभागी और उनके कारोबारी साझेदार एम्फोरी बी एस सी आई आचार संहिता का पालन करते हैं, उनसे इन मामलों में सक्रिय भूमिका निभाने की अपेक्षा की जाती है :

- अपनी सप्लाय चेन्स में लिंग के आधार पर भेदभाव को समय से पहले पहचानना
- अग्रसक्रिय रूप से लैंगिक समानता के बारे में जागरूकता फैलाएँ और ज़रूरी साधन दें जिससे कि एक ऐसा काम का माहौल तैयार हो जो लैंगिक समानता को बढ़ावा दें
- जब भी उनकी सप्लाय चेन में लिंग के आधार पर भेदभाव पहचाना गया है तब हलों और लगातार सुधारों को बढ़ावा दें

कारोबार समुदाय की ये कोशिशें सभी सामाजिक कोशिशों के बदले में नहीं बल्कि उनके पूरक के तौर पर काम करती हैं, खासकर कानूनी सुधार और शिक्षा, जो कि ज़्यादा समानतावादी समाजों में पनपने के लिए ज़रूरी हैं।

### लिंग के आधार पर भेदभाव की मैपिंग (तालमेल) करना

भेदभाव का पक्षपात (पक्षपातों) पर आधारित कोई मूल कारण होगा। हालांकि, इसका पता तभी चल पाता है जब भेदभाव करने वाला व्यक्ति जिस व्यक्ति के साथ भेदभाव किया जा रहा उसके साथ किसी तरह के जोर का इस्तेमाल करता है।

अगर एम्फोरी बी एस सी आई सहभागियों ने लैंगिक समानता को अपनी सस्टेनेबिलिटी (स्थिरता) योजना का एक खास आयाम माना है, तो उन्हें अपनी सप्लाय चेन में इन निम्नलिखित मानदंडों से संगत तालमेल करना चाहिए। यह लिंग के आधार पर भेदभाव पर और ज़्यादा कड़ी निगरानी रखने के लिए उनकी प्राथमिकताएँ तय करेगा और ज़रूरी संसाधन बाँटेगा।

- **भौगोलिक दायरा :** भौगोलिक क्षेत्र के हिसाब से ताकत के असंतुलित बदलाव और लिंग के आधार पर पक्षपात अलग-अलग रूपों में जाहिर होता है, जो औरतों को अपने नागरिक एवं श्रमिक अधिकार इस्तेमाल करने से वंचित करता है।
- **खास जोखिम-स्थिति :** स्थानांतर और शरणार्थी (रेफ्यूजी) कॉरीडोर (रास्तों) का असर उन क्षेत्रों में पड़ सकता है जहाँ कारोबार अपना माल भेजते हैं। दुनियाभर में 50% से ज़्यादा प्रवासी महिलाएँ हैं, इन महिलाओं द्वारा झेली गई संवेदनशीलता के कारण, कारोबारी उद्योग जो सोर्सिंग करते हैं या उस क्षेत्र में कार्यरत हैं, उन्हें पहले न देखे पैमाने पर लिंग के आधार पर भेदभाव की घटनाओं का सामना करना पड़ सकता है।
- **उत्पादन मॉडल (उदाहरण, घर से काम करने वाले कर्मचारी) :** कई क्षेत्रों में घर से काम करना, महिलाओं को पारिवारिक जिम्मेदारियों और कमाई का अच्छा तालमेल करने के लिए एक बढ़िया अवसर पेश करता है। साथ ही, इसे लिंग आधारित भेदभाव को दोष के रूप में दिखाने के एक साधन की तरह भी इस्तेमाल कर सकते हैं।
- **विशिष्ट क्षेत्र :** कुछ सेक्टर या क्रमबद्ध उत्पादन, पारंपरिक रूप से महिला कर्चारियों पर निर्भर रहे हैं। नतीजे के तौर पर, महिलाएँ इन पदों में ही सीमित हो सकती हैं और भेदभाव का शिकार हो सकती हैं, या कंपनी के अन्य पदों या कामों के लिए मना की जा सकती हैं।

एम्फोरी के लक्ष्य के हिसाब से, कारोबारी उद्योग इन कोशिशों को यू एन के सस्टेनेबल डिवेलपमेंट गोल्स (एस डी जी) में अपने योगदान की तरह स्पष्ट कर पाएँगे :



एस डी जी 4

**गुणवत्ता शिक्षा** : शिक्षा तक बराबरी की पहुँच 4.5 को लक्षित करता है



एस डी जी 5

**लैंगिक समानता** : खासकर 5.2, 5.4, और 5.5 को लक्षित करता है



एस डी जी 8

**अच्छा काम और आर्थिक विकास** : सबके लिए अच्छे काम और बराबर वेतन पर 8.5 को लक्षित करता है



एस डी जी 10

**असमानताएँ कम करना** : बराबर के अवसरों पर 10.3 को लक्षित करता है

## निगरानी के खास कदम

जब एम्फोरी बी एस सी आई सहभागी पहचान कर लें कि उनकी सप्लाय चैन में लिंग के आधार पर भेदभाव की कहाँ ज़्यादा संभावना है, उन्हें मामले को सुलझाने के लिए निगरानी की योजनाएँ पहचानने की ज़रूरत है।

नीचे खास अतिरिक्त लगन के कुछ उदाहरण हैं जो एम्फोरी बी एस सी आई सहभागी अपनी निगरानी रखने की योजनाओं (या तो एम्फोरी बी एस सी आई ऑडिट के ज़रिए या और तरीकों से) में शामिल कर सकते हैं, जिससे कि वे सप्लाय चैन में लिंग के आधार पर भेदभाव का समय से पहले पता लगा सकें, उस पर निगरानी रख सकें और उसका उपचार कर सकें :

### लैंगिक रूप से संतुलित निगरानी रखने वाली टीम का इस्तेमाल करें

लिंग के आधार पर सूक्ष्म या स्थानिक भेदभाव को पहचानने के लिए ज़रूरी हुनर के अलावा, जब इंटरव्यूज़ लेने की बात हो (उदाहरण महिला कर्मचारी शायद किसी महिला से ही अपने काम के हालातों और रहन-सहन के स्तर के बारे में बात करना पसंद करे) एक लैंगिक रूप से संतुलित टीम का चुनाव (एम्फोरी बी एस सी आई ऑडिट का भी शामिल है) ज़्यादा असरदार हो सकता है।

## उन खास क्षेत्रों पर ध्यान दें जहाँ महिलाएँ संवेदनशील हो सकती हैं

चाहे कोई भी निगरानी रखने का काम करे, एक तीसरे पक्ष का ऑडिटर या अंदरूनी स्टाफ (कर्मचारी), कुछ क्षेत्रों में लिंग के आधार पर भेदभाव होने की संभावना ज्यादा होती है। यहाँ उन क्षेत्रों के कुछ उदाहरण हैं जहाँ निगरानी रखने के दौरान खास ध्यान देना ज़रूरी होता है :

- **औद्योगिक स्वास्थ्य एवं सुरक्षा** : उत्पादक को एक महिला की दैहिक ज़रूरतों का ध्यान रखना चाहिए, और साथ ही खास लैंगिक स्वास्थ्य एवं सुरक्षा जोखिमों का भी (उदाहरण कुछ रसायनों से संपर्क में आना)
- **भर्ती करने की प्रक्रिया** : भर्ती करने की कई प्रक्रियाएँ लैंगिक भेदभाव का साधन हो सकती हैं। ये प्रक्रियाएँ श्रमिक कॉन्ट्रैक्ट (इकरारनामे) के एक पूरी तरह सख्त खंड (उदाहरण अनिवार्य कुमारीत्व (वर्जिनिटी) या गर्भधारण (प्रेग्नेंसी) परीक्षण) से लेकर ज्यादा सूक्ष्म भेदभाव की प्रक्रियाओं (उदाहरण सामाजिक सुरक्षा तक न पहुँच पाना) तक कुछ भी हो सकता है। परोक्ष भर्ती प्रक्रिया पर खास ध्यान देना ज़रूरी है, क्योंकि बिचौलिए या भर्ती करने वाली एजन्सियाँ लैंगिक भेदभाव कर सकते हैं।
- **बुनियादी सुविधाएँ** : कारोबार किस तरह से मकान, शौचालय, स्नान या यहाँ तक कि कैन्टीन में सही आहार देता है, यह भी महिलाओं को पर्याप्त सुरक्षा मिलने से और उन्हें अपने अधिकारों का इस्तेमाल करने से रोक सकती हैं। कर्मचारियों के जुड़ाव और शिकायत व्यवस्था तक एक्सेस पर खास ध्यान देना ज़रूरी है जो कि महिलाओं के लिए एक चैनल (रास्ते) का काम करे, जिससे वे अपनी माँगें स्पष्ट कर पाएँ और काम करने की जगह का लगातार सुधार कर पाएँ।

## उपलब्धि के क्षेत्रों को महिलाओं के काम करने के हालातों से परस्पर जोड़ें

एम्फोरी बी एस सी आई ऑडिटर्स के मामले में, ऑडिटर्स उन सभी उपलब्धि के क्षेत्रों को परस्पर जोड़ने के लिए होल्स्टिक (पूर्णतावादी) तरीके का इस्तेमाल करेंगे जिनका सीधे या परोक्ष असर महिलाओं के काम के हालातों और उनके हकों को एक्सेस करने पर होता है। खासकर, जब संभावित लिंग के आधार पर भेदभाव का आकलन कर रहे हों, एम्फोरी बी एस सी आई ऑडिटर्स सिर्फ पर्फार्मेंस एरिया (उपलब्धि क्षेत्र) 4 : भेदभाव नहीं, को ही नहीं देखेंगे। वे अन्य परस्पर जुड़े उपलब्धि क्षेत्रों का आकलन करेंगे जैसे कि (लेकिन इन तक सीमित नहीं) :

- पर्फार्मेंस एरिया (उपलब्धि क्षेत्र) 3 : फ्रीडम ऑफ एसोसिएशन (संघ की स्वतंत्रता) और कलैक्टिव बार्गेनिंग (सामूहिक सौदाकारी) के अधिकार
- पर्फार्मेंस एरिया (उपलब्धि क्षेत्र) 5 : सही मेहनताना
- पर्फार्मेंस एरिया (उपलब्धि क्षेत्र) 10 : कोई अस्थिर रोज़गार नहीं

## उपचार के खास कदम

अगर कारोबारी उद्योगों ने अपने परिसर में कुछ स्थितियों को पहचाना है या सप्लाय चेंस को पहचाना है जो श्रमिक और/या मानव अधिकारों के खिलाफ जाती हैं तो उनसे उपचार की प्रतिक्रिया की ही उम्मीद है।

लिंग के आधार पर भेदभाव को पकड़ने के सबसे आम चैनल्स (रास्ते) हैं :

- **एम्फोरी बी एस सी आई की निगरानी गतिविधियाँ** : ऑडिटर्स ऐसी कार्य विधियों और व्यवहार को पहचान सकते हैं जो लिंग के आधार पर भेदभाव का और/या महिलाओं को अपने हकों को इस्तेमाल करने से रोकने का प्रतिनिधित्व करती हैं। ये जाँच परिणाम, जो एम्फोरी बी एस सी आई आचार संहिता के खिलाफ के आकलन से जुड़े हैं, एक उपचार योजना की ज़रूरत को शुरू करेंगे। इन मामलों में, उत्पादक, उपचार प्रक्रिया की अगुआई करेगा/करेगी (मूल कारण विश्लेषण से शुरू करके) और एम्फोरी बी एस सी आई से जुड़े सहभागी (या कम-से-कम आरएसपी धारक) सुधार प्रक्रिया में साथ देंगे और उसकी निगरानी करेंगे।
- **पूर्ण असहिष्णुता प्रोटोकॉल** : मानव अधिकारों के घोर उल्लंघन और कारोबारी व्यवहार जिससे ऑडिट की आजादी को खतरा हो उनकी रिपोर्टिंग इस प्रोटोकॉल के हिसाब से करनी चाहिए। कुल मिलाकर पाँच पूर्ण असहिष्णुता चेतावनी के आधार पर ([परिशिष्ट : 5 एम्फोरी बी एस सी आई पूर्ण असहिष्णुता प्रोटोकॉल](#) देखें), लैंगिक भेदभाव से जुड़ी कोई संभव विशेषता को ऑडिटर द्वारा बताया जाना चाहिए (उदाहरण सुमंगली योजना एक जबरन मजदूरी में आता है जिसमें लैंगिक तत्व भी हैं)।

- **शिकायत व्यवस्था** : काम करने वाली शिकायत व्यवस्थाएँ या कर्मचारियों के सर्वेक्षण एम्फोरी बी एस सी आई सहभागियों की सप्लाई चेन में लिंग के आधार पर भेदभाव को उजागर कर सकते हैं। चूँकि शिकायत व्यवस्थाएँ आरोपों को सिर्फ एकतरफा ही पकड़ती हैं, इसमें स्वतंत्र छानबीन और उपचार के लिए संभवतः बीच बचाव की ज़रूरत पड़ेगी।

एक बार मामला (मामले) पहचाना गया (पहचाने गए), एम्फोरी बी एस सी आई सिस्टम अपने सहभागियों को दो तरह के उपचार पेश करता है :

- **वैयक्तिक उपचार** : इस मामले में एम्फोरी बी एस सी आई सहभागी (आम तौर पर आरएसपी धारक) ये विनती करेगा/करेगी कि कथित उत्पादक एक सहमत अवधि में ज़रूरी उपचार कदम उठाएँ। एम्फोरी बी एस सी आई सहभागी [एम्फोरी अकैडमी](#) के ज़रिए खास क्षमता निर्माण कोर्सिज़ नियत कर सकते हैं जिनका उद्देश्य उत्पादक को उसकी उपचार कोशिशों में साथ देना है। आखिर में, इन कोशिशों की जाँच एम्फोरी बी एस सी आई फॉलो-अप ऑडिट में होती है।
- **सामूहिक उपचार** : इस मामले में एम्फोरी बी एस सी आई से जुड़े सहभागी हाथ मिलाकर कथित उत्पादक के उपचार पथ में मदद करते हैं। इस सामूहिक उपचार को एम्फोरी सचिवालय सरल कर सकता है ([परिशिष्ट : 5 एम्फोरी बी एस सी आई पूर्ण असहिष्णुता प्रोटोकॉल](#) देखें) या बिना एम्फोरी सचिवालय की भागीदारी के, कथित जुड़े सहभागियों के बीच आयोजित किया जा सकता है।

दोनों ही मामलों में, एक सामान्य या ज़रूरत के मुताबिक ट्रेनिंग (प्रशिक्षण) के इस्तेमाल से उपचार की कामयाबी में महत्त्वपूर्ण फर्क पड़ सकता है जो मानसिकता को बदल कर, काम की ऐसी आदतों को सार्थक करे जो लैंगिक समानता को प्रोत्साहित करे।

## खास क्षमता निर्माण

यहाँ क्षमता निर्माण ट्रेनिंग (प्रशिक्षण) के कुछ उदाहरण हैं जो काम की जगह पर लिंग के आधार पर भेदभाव को रोके :

क्षमता निर्माण ट्रेनिंग (प्रशिक्षण) तत्त्व	लक्षित लोग
पता लगाएँ कि लिंग के आधार पर भेदभाव सप्लाई चेन में एक मुद्दा है क्या	मैनेजमेंट, मानव संसाधन, सुपरवाइज़र्स
व्यवहार कार्य विधियों को बनाएँ और लागू करें जिससे कि लिंग के आधार पर भेदभाव को रोका जा सके	मानव संसाधन, सुपरवाइज़र्स
एक मानव संसाधन मैनेजमेंट पद बनाएँ जिसका उद्देश्य लैंगिक समानता हो	मानव संसाधन, वरिष्ठ मैनेजमेंट

## कामयाबी के संकेतक और रिपोर्टिंग

एम्फोरी बी एस सी आई सहभागी अपनी सप्लाई चेन्स में लैंगिक समानता को बढ़ावा देने के लिए विशेष लक्ष्य और कामयाबी के संकेतक बना सकते हैं।

विशेष लक्ष्यों और संबंधित कामयाबी के संकेतकों को वर्णित करके, एम्फोरी बी एस सी आई सहभागी एक अच्छी स्थिति में हैं यह करने की :

- अपने लैंगिक समानता के उद्देश्य को अपने स्टाफ (कर्मचारियों) और कारोबारी साझेदारों के बीच संचारित करने की
- अपने लक्ष्यों तक पहुँचने के लिए ज़रूरी बजट और मानव संसाधन निर्धारित करने की
- अपनी कमिटमेंट (वचनबद्धता) और तरक्की अंदरूनी और बाहरी हिस्सेदारों को बताने की

इसके अलावा, एम्फोरी बी एस सी आई सहभागी एम्फोरी बी एस सी आई कमिटमेंट (वचनबद्धता) फॉर्मूला ([परिशिष्ट 11 : कमिटमेंट \(वचनबद्धता\) फॉर्मूला को कमिटमेंट \(वचनबद्धता\) फॉर्मूला को कैसे समझें](#) देखें) का इस्तेमाल करके अपनी तरक्की का फायदा उठा सकते हैं और उसकी निगरानी कर सकते हैं।

