

আচরণবিধি

নির্দেশক নীতিমালা

সাধারণ পরিষদ দ্বারা অনুমোদিত
2026

ভূমিকা

World Federation of the Sporting Goods Industry (WFSGI) 1978 সালে বিশ্বব্যাপী ক্রীড়া কার্যকলাপের প্রচার, ন্যায্যভাবে খেলাকে সমর্থন, সরঞ্জাম ও নিয়মগুলির প্রমীতকরণ এবং শিল্প জুড়ে গুণমান ও নিরাপত্তার মান বৃদ্ধি করার জন্য প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল। আজ, WFSGI একটি বৈচিত্র্যময় বিশ্বব্যাপী সদস্যতাকে একত্রিত করে, যার মধ্যে রয়েছে ব্র্যান্ড, নির্মাতা, খুচরা বিক্রেতা এবং জাতীয় ও আঞ্চলিক ক্রীড়া ফেডারেশন (“সদস্য”)।

WFSGI-এর আদর্শ হল খেলাধুলার আদর্শ — ন্যায্যতা, সততা, পারস্পরিক শ্রদ্ধা এবং নীতিগত আচরণ। আমরা বিশ্বাস করি যে খেলাধুলার শুধু মাঠেই নয়, বরং নকশা এবং উৎস থেকে শুরু করে উৎপাদন এবং বিক্রয় পর্যন্ত, খেলাকে যেভাবে জীবন্ত করে তোলা হয় তার মাধ্যমেও অনুপ্রাণিত করা উচিত।

এই আচরণবিধি (“কোড”) বিশ্বব্যাপী ক্রীড়া সামগ্রী শিল্প জুড়ে নৈতিক, ন্যায্য এবং টেকসই ব্যবসায়িক অনুশীলন প্রচারে WFSGI সদস্যদের ভাগ করা মূল্যবোধ এবং দায়িত্বগুলিকে প্রতিফলিত করে। এটি আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মানবাধিকার, শ্রম এবং পরিবেশগত মানদণ্ডের উপর নির্মিত। এটি সদস্যদের এবং তাদের সরবরাহ শৃঙ্খল অংশীদারদের মানুষ, গ্রহ এবং খেলাধুলার চেতনাকে রক্ষা করে এমন দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক অনুশীলনগুলিকে সমুন্নত রাখার জন্য পরিচালিত করার উদ্দেশ্যে পরিকল্পিত।

WFSGI সদস্যরা বিশ্বব্যাপী সরবরাহ শৃঙ্খল গঠনে তাদের ভূমিকা এবং প্রভাব স্বীকার করে। এই দায়িত্ব শুধুমাত্র ব্র্যান্ড, নির্মাতা, খুচরা বিক্রেতা এবং নিয়োগকর্তা হিসেবে তাদের নিজস্ব কার্যক্রমের মাধ্যমেই নয়, বরং সরবরাহকারী এবং পরিষেবা প্রদানকারীদের গ্রাহক হিসেবে তাদের সিদ্ধান্তের মাধ্যমেও প্রসারিত হয়।

এই কোডের উদ্দেশ্যে “নিয়োগকর্তা” বলতে সদস্য এবং সরবরাহকারী উভয়কেই বোঝায় যখন তারা শ্রমিক বা কাজের পরিবেশের জন্য দায়ী থাকেন।

WFSGI আচরণবিধির নীতিগুলি নিম্নলিখিত বিষয়গুলির উপর ভিত্তি করে গঠিত:

- আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার (ILO) প্রাসঙ্গিক কনভেনশন,
- বহুজাতিক উদ্যোগ এবং সামাজিক নীতি সম্পর্কিত নীতিমালার ত্রিপক্ষীয় ঘোষণা,
- মানবাধিকারের সর্বজনীন ঘোষণাপত্র,
- ব্যবসা ও মানবাধিকার সম্পর্কিত UN নির্দেশক নীতিমালা (UNGPs)
- দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ সংক্রান্ত বহুজাতিক উদ্যোগের জন্য OECD নির্দেশিকা এবং
- আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত পেশাগত স্বাস্থ্য এবং সুরক্ষা মানসমূহ।

UN এর ব্যবসায় ও মানবাধিকার বিষয়ক নির্দেশক নীতিমালা এবং OECD নির্দেশিকা অনুসারে, সদস্যদের কাছ থেকে ঝুঁকি ও প্রভাব মূল্যায়ন ও অগ্রাধিকার নির্ধারণ, সেগুলির সংহতকরণ এবং প্রতিরোধ বা প্রশমনের জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ, কার্যকারিতা ট্র্যাক করা এবং যোগাযোগ করা ও উপযুক্ত স্থানে প্রতিকার সক্ষম করার জন্য একটি ঝুঁকি-ভিত্তিক মানবাধিকার ও পরিবেশগত যথাযথ অধ্যবসায় প্রক্রিয়া অন্তর্ভুক্ত করার আশা করা হচ্ছে।

এই কোডের বিষয়গুলি পূর্ববর্তী সংস্করণ (১৯৯৭, ২০১৬) এবং সদস্যদের বৈশ্বমার্কিং এবং সম্পৃক্ততার মাধ্যমে ক্রীড়া সামগ্রীর মূল্য শৃঙ্খলে চিহ্নিত সাধারণ এবং প্রধান ঝুঁকিগুলিকে প্রতিফলিত করে। সদস্যদের তাদের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ

এই প্রেক্ষাপটের ভিত্তিতে বসবাস করা কার্যকর উপায়ে বৈধতা অর্জন করা এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রের নীতিসমূহকে অবমাননা না করে সর্বজনীন স্বাধীনতার মাধ্যমে দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক কর্মের প্রসারের দিক নির্দেশনা প্রদান করা WFSGI-এর মৌলিক সংস্থা নয় এবং এটি তার সদস্য বা তৃতীয় সত্তার বিরুদ্ধে কার্যকরী কার্যক্রম প্রচলিত করার বা বাস্তবায়ন, পরিচালনা, নিরীক্ষা বা নিয়ন্ত্রণ করে। এতে কোনো সদস্য বা তৃতীয় সত্তার বিরুদ্ধে কোনো প্রকার অসদৃশ্য আচরণের প্রমাণ প্রদানের ক্ষমতা নেই।

WFSGI স্বীকার করে যে এর সদস্যরা বিভিন্ন আইনি, অর্থনৈতিক এবং সাংস্কৃতিক পরিবেশে কাজ করে। এই পার্থক্যগুলিকে মান্য করা হয়, তবে এই কোডের প্রত্যাশাগুলি সদস্য, তাদের সরবরাহকারী এবং ক্রীড়া সামগ্রী উৎপাদনের সাথে জড়িত উপ-ঠিকাদারদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।

এই কোডটি WFSGI-সংযুক্ত কর্মসূচিতে অংশগ্রহণকারী, WFSGI অঙ্গীকার স্বাক্ষরকারীসহ (কিন্তু এতে সীমাবদ্ধ নয়) সমস্ত সংস্থার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য, তারা WFSGI-এর সদস্য হোক বা না হোক। এই সমস্ত কর্মসূচিগুলিতে অংশগ্রহণ করার অর্থ হল এই কোডের পূর্ণ গ্রহণযোগ্যতা।

I. আইনগত অনুবর্তিতা

সদস্য কোম্পানি এবং তাদের সরবরাহকারীদের কাছ থেকে তাদের ব্যবসায়িক কার্যক্রমের জন্য প্রযোজ্য স্থানীয়, জাতীয় এবং আন্তর্জাতিক আইন, মান, নিয়ম এবং প্রবিধানের সম্পূর্ণ অনুবর্তিতা সহকারে কাজ করার প্রত্যাশা করা হয়, যার মধ্যে রয়েছে কিন্তু এতে সীমাবদ্ধ নয় কর্মসংস্থান, কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতি এবং অধিকার, পরিবেশ সুরক্ষা, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, নীতিগত ব্যবসায়িক আচরণ, উপভোক্তা সুরক্ষা এবং পণ্য সুরক্ষা। যেখানে এই কোড এবং প্রযোজ্য জাতীয় বা আন্তর্জাতিক আইন বা মানদণ্ডের মধ্যে পার্থক্য বা দ্বন্দ্ব দেখা দেয়, সেখানে সদস্য এবং তাদের সরবরাহকারীদের কাছ থেকে UNGPs এবং OECD নির্দেশিকাগুলির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ উচ্চতর মানদণ্ড প্রয়োগ করার আশা করা হয়।

সদস্য এবং তাদের সরবরাহকারীরা উৎপাদন প্রক্রিয়ায় জড়িত উপ-ঠিকাদারদের ওপর যথাসম্ভব উপযুক্ত নজরদারি বজায় রাখবে এবং উপ-ঠিকাদারদের এই কোডে বর্ণিত একই অনুবর্তিতার মান পূরণ করতে বাধ্য করবে।

1. ব্যবসায়িক সততা: দুর্নীতি দমন, ঘুষ ও নীতিশাস্ত্র

সদস্য এবং তাদের সরবরাহকারীরা সততা, স্বচ্ছতা এবং ন্যায্যতার সাথে ব্যবসা পরিচালনা করবে। যেকোনো ধরনের দুর্নীতি, ঘুষ, চাঁদাবাজি বা তহরুপ কঠোরভাবে নিষিদ্ধ। এর মধ্যে রয়েছে, তবে এতে সীমাবদ্ধ নয়, সিদ্ধান্ত প্রভাবিত করার জন্য বা অনুপযুক্ত সুবিধা অর্জন করার জন্য মূল্যবান কিছু প্রদান বা গ্রহণ করা, কোম্পানির সম্পদ এবং গোপনীয় তথ্যের অপব্যবহার, অর্থ পাচার, স্বার্থের দ্বন্দ্ব এবং প্রতিযোগিতা-বিরোধী কার্যকলাপ। অনৈতিক আচরণ প্রতিরোধ, সনাক্তকরণ এবং প্রতিক্রিয়া জানাতে কোম্পানিগুলির অবশ্যই স্পষ্ট নীতি এবং পদ্ধতি থাকতে হবে।

2. ডেটা সুরক্ষা ও তথ্য নিরাপত্তা

সদস্য এবং সরবরাহকারীরা ব্যক্তিগত তথ্য এবং গোপনীয় তথ্য সুরক্ষার জন্য যথাযথ ব্যবস্থা বাস্তবায়ন করবে। এর মধ্যে রয়েছে প্রযোজ্য ডাটা সুরক্ষা এবং সাইবার নিরাপত্তা আইন মান্য করা এবং সংবেদনশীল তথ্যের নিরাপদ পরিচালনা, সংরক্ষণ এবং প্রেরণ নিশ্চিত করা।

II. কাজ করার পরিবেশ

নিয়োগকর্তারা UNGPs এবং OECD নির্দেশিকাগুলির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ ঝুঁকিভিত্তিক মানবাধিকার এবং পরিবেশগত যথাযথ অধ্যবসায় বাস্তবায়ন করবেন, যার মধ্যে রয়েছে ঝুঁকি মূল্যায়ন, পদক্ষেপগুলির একীকরণ, ট্র্যাকিং, যোগাযোগ এবং যেখানে উপযুক্ত সেখানে প্রতিকারের সুযোগ নিশ্চিত করা, এবং এতে প্রধান ঝুঁকি ও ঝুঁকিপূর্ণ গোষ্ঠীগুলির প্রতি বিশেষ মনোযোগ দেওয়া। স্থানীয় আইনি প্রয়োজনীয়তাগুলির চেয়ে উচ্চতর হলে স্থানীয় শিল্পের মানগুলির প্রাধান্য পাওয়া উচিত। যে সমস্ত দেশে আইনি প্রয়োজনীয়তাগুলি আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মানদণ্ডের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ নয়, সেখানে সদস্যদের নিম্নলিখিত মানদণ্ড প্রয়োগ করার পরামর্শ দেওয়া হয়:

3. পরিচালন ব্যবস্থা

এই কোডে অন্তর্ভুক্ত নীতিগুলি মেনে চলা নিশ্চিত করার জন্য নিয়োগকর্তারা উপযুক্ত পরিচালন ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা এবং রক্ষণাবেক্ষণ করবেন। এই পরিচালন ব্যবস্থার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকবে, তবে এতে সীমাবদ্ধ নয়:

- স্পষ্ট নীতি এবং পদ্ধতি;
- সংশ্লিষ্ট কর্মীদের নিয়মিত প্রশিক্ষণ;
- ডকুমেন্টেশন এবং রেকর্ড সংরক্ষণ;

অভ্যন্তরীণ প্রতিবেদন এবং সংশোধনমূলক পদক্ষেপের জন্য প্রক্রিয়া সহ জবাবদিহিতা এবং ক্রমাগত উন্নতি নিশ্চিত করে এমন ব্যবস্থা বজায় রাখা।

সদস্য এবং সরবরাহকারীদের তাদের ক্রয় এবং উৎপাদন পরিকল্পনা পদ্ধতির কর্মপরিবেশের উপর প্রভাব বিবেচনা করা উচিত, যার মধ্যে রয়েছে মজুরি, কর্মঘণ্টা এবং কর্মসংস্থানের স্থিতিশীলতা। এই সমস্ত ব্যবস্থাগুলি বর্তমানে চলমান মানবাধিকার এবং পরিবেশগত যথাযথ অধ্যবসায়কে সমর্থন করবে।

4. শিশু শ্রম

ILO কর্তৃক স্বীকৃত ব্যতিক্রম অথবা বাধ্যতামূলক শিক্ষা সম্পন্ন করার বয়সের নিচে না হলে, 15 বছরের কম বয়সে কোনও ব্যক্তিকে সরাসরি বা ব্যবসায়িক অংশীদারদের মাধ্যমে নিয়োগ করা যাবে না। আন্তর্জাতিক মানদণ্ডের অধীনে আইনত অনুমোদিত যেকোনো ব্যতিক্রম বাধ্যতামূলক শিক্ষায় হস্তক্ষেপ করবে না বা শিশুকে ঝুঁকির মুখে ফেলবে না। নিয়োগকর্তারা নিয়োগ প্রক্রিয়ার অংশ হিসেবে শক্তিশালী, অ-হস্তক্ষেপকারী বয়স যাচাইকরণ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা এবং বজায় রাখবেন, যা কোনওভাবেই কর্মীকে হেয় বা অসম্মানিত করবে না।

যেখানে অপ্রাপ্তবয়স্কদের কর্মসংস্থানের সন্ধান পাওয়া যায়, সেখানে প্রতিকারমূলক ব্যবস্থাগুলিকে শিশুর সর্বোত্তম স্বার্থকে অগ্রাধিকার দিতে হবে এবং স্বীকৃত ভালো অনুশীলনের (যেমন শিক্ষার ধারাবাহিকতা এবং পরিবারের জন্য উপযুক্ত আয় সহায়তা) সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে, এবং যে কোনও পরিবর্তনের সময় 18 বছরের কম বয়সী কর্মীদের সুরক্ষার জন্য বিশেষ যত্ন নেওয়া হবে।

5. তরুণ কর্মচারীদের সুরক্ষা

18 বছরের কম বয়সী কর্মীদের জন্য সকল আইনি সুরক্ষা বজায় রাখা হবে এবং 18 বছরের কম বয়সী কোনও ব্যক্তিকে ILO দ্বারা সংজ্ঞায়িত ঝুঁকিপূর্ণ কাজ বা পরিবেশে, অথবা রাতের কাজে, অথবা তাদের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা বা নৈতিকতার জন্য ঝুঁকিপূর্ণ হতে পারে এমন কোনও কাজে নিযুক্ত করা যাবে না। নিয়োগকর্তা এবং তাদের ব্যবসায়িক অংশীদারদের নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মসংস্থান যেন 18 বছরের কম বয়সী কর্মীদের জন্য নিরাপত্তাহীনতা বা সামাজিক বা অর্থনৈতিক দুর্বলতার কারণ না হয়ে দাঁড়ায়। তরুণ কর্মীদের, যে জাতীয় বা আন্তর্জাতিক মানদণ্ড সর্বাধিক সুরক্ষা প্রদান করে ব্যবহার করে যে ভাষা তারা বোঝেন সেই ভাষায় একটি নথিভুক্ত এবং স্বীকৃত কর্মসংস্থান চুক্তি প্রদান করা হবে।

আইন এবং আন্তর্জাতিক নির্দেশিকা অনুসারে তরুণ কর্মীদের কর্মঘণ্টার প্রতি বিশেষ মনোযোগ দেওয়া এবং বিবেচনা করা উচিত। এই তরুণ কর্মীদের সুরক্ষা নিশ্চিত করার জন্য 18 বছরের কম বয়সীদের বরখাস্ত এবং অপসারণ করার ক্ষেত্রে সক্রিয়ভাবে ব্যবস্থা চিহ্নিত করার জন্যও বিশেষ মনোযোগ দেওয়া হবে।

6. জোরপূর্বক বা বন্ধকী শ্রম এবং মানব পাচার

নিয়োগকর্তা এবং তাদের সরবরাহকারীরা কোনও ধরনের জোরপূর্বক, বন্ধকী, চুক্তিবদ্ধ, বা কারাগারের শ্রমে জড়িত হবেন না, অথবা অন্য কোনও ধরনের বলপ্রয়োগ বা মানব পাচারে জড়িত হবেন না।

কর্মীদের অবশ্যই স্বেচ্ছায় নিযুক্ত থাকতে হবে এবং প্রযোজ্য আইন ও বিধি অনুসারে যুক্তিসঙ্গত বিজ্ঞপ্তি দিয়ে স্বাধীনভাবে তাদের কর্মসংস্থান সমাপ্ত করার অধিকার থাকতে হবে।

নিয়োগকর্তা এবং তাদের সরবরাহকারীরা দায়িত্বশীল নিয়োগের নীতিগুলি বাস্তবায়ন করবে, নিশ্চিত করবে যে:

- কোনও কর্মচারীরকে যেন তার চাকরি পেতে বা বজায় রাখার জন্য কোনও ফি প্রদান না করতে হয়। সমস্ত নিয়োগ ফি এবং আনুষঙ্গিক খরচ নিয়োগকর্তাকেই বহন করতে হবে, কর্মীকে নয়।
- শ্রমিকদের ব্যক্তিগত নথিপত্র, যার মধ্যে পাসপোর্ট এবং পরিচয়পত্র অন্তর্ভুক্ত, যেন তাদেরই দখল ও নিয়ন্ত্রণে থাকে।
- কর্মীরা তাদের চাকরি পেতে বা বজায় রাখার জন্য যে ফি প্রদান করেছেন, তা যেন সময়মতো ফেরত পান।
- কর্মীদের কর্মঘণ্টার সময় এবং কর্মঘণ্টার বাইরে উভয় ক্ষেত্রেই চলাফেরা করার পূর্ণ স্বাধীনতা রয়েছে, শুধুমাত্র নিরাপত্তা, সুরক্ষা অথবা আবাসিক ব্যবস্থার সাথে সম্পর্কিত যুক্তিসঙ্গত, আনুপাতিক এবং আইনসম্মত বিধিনিষেধ সাপেক্ষে, এবং কোনও জোর বা জরিমানা ছাড়াই।
- কর্মসংস্থানের শর্তাবলী কর্মীরা যে ভাষা বোঝেন সেই ভাষায়, তাদের নিজ দেশ বা অঞ্চল ত্যাগ করার আগে, স্পষ্টভাবে জানানো হয়।
- যেকোনো কর্মসংস্থানে প্রতারণা, মজুরি আটকে রাখা, ভীতি প্রদর্শন, হুমকি, অথবা আইনি বা অভিবাসন প্রক্রিয়ার অপব্যবহার জড়িত থাকা উচিত নয়।

7. বৈষম্যহীনতা

সকল কর্মচারীর সাথে মর্যাদা, ন্যায্যতা এবং শ্রদ্ধার সাথে আচরণ করা হবে। কোনও কর্মসংস্থান পদ্ধতিতে কোনও বৈষম্য থাকবে না, যার মধ্যে রয়েছে: নিয়োগ, ক্ষতিপূরণ, প্রশিক্ষণের সুযোগ, পদোন্নতি, শৃঙ্খলা, চাকরিচ্যুতি, বা অবসর, যার ভিত্তিতে তবে তাতে সীমাবদ্ধ নয়: জাতি, বর্ণ, জাতিগততা, সামাজিক গোষ্ঠী, জাতীয়তা, জাতপাত, লিঙ্গ, লিঙ্গ পরিচয় বা অভিব্যক্তি, বয়স, ধর্ম বা বিশ্বাস, অক্ষমতা, যৌন অভিমুখিতা, রাজনৈতিক সম্পৃক্ততা বা মতামত, বৈবাহিক বা পিতামাতার অবস্থা, যত্নশীল দায়িত্ব, গর্ভাবস্থা, স্বাস্থ্যগত অবস্থা (HIV অবস্থা সহ), স্নায়ুবেচিত্র্য, অথবা প্রযোজ্য আইন দ্বারা সুরক্ষিত অন্য কোনও অবস্থা।

বিদেশী বা দেশীয় অভিবাসী কর্মীরা একই ভূমিকা এবং অবস্থার স্থানীয় কর্মীদের সাথে সঙ্গতিপূর্ণভাবে সমান আচরণ এবং সুরক্ষা পাবেন।

8. শাস্তিমূলক ব্যবস্থা

নিয়োগকর্তারা ব্যবস্থাপনা বা অন্যান্য কর্মীদের দ্বারা যেকোনো ধরনের শারীরিক শাস্তি, শারীরিক বা মানসিক জ্বরদস্তি, মৌখিক নির্যাতন, সহিংসতা, অপমান, অথবা অন্যান্য অমানবিক বা অবমাননাকর আচরণ নিষিদ্ধ করবেন।

সকল শাস্তিমূলক ব্যবস্থাকে অবশ্যই ন্যায্য, আইনসঙ্গত এবং বৈষম্যহীন, স্পষ্টভাবে সংজ্ঞায়িত হতে হবে এবং কর্মীদের কাছে তাদের বোধগম্য ভাষায় জানাতে, ধারাবাহিকভাবে প্রয়োগ করতে এবং যথাযথভাবে নথিভুক্ত করতে হবে। কর্মীদের অবশ্যই একটি সহজলভ্য, স্বচ্ছ এবং গোপনীয় অভিযোগ ব্যবস্থার মাধ্যমে প্রতিক্রিয়া জানানোর বা আপিল করার অধিকার থাকতে হবে এবং অভিযোগ দায়েরের জন্য প্রতিশোধের কোনও হুমকি ছাড়াই তা সম্পন্ন হতে হবে।

নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই এমন ব্যবস্থা বজায় রাখতে হবে যা জবাবদিহিতা, যথাযথ প্রক্রিয়া এবং সকল শ্রমিকের অধিকার ও মর্যাদা রক্ষায় ধারাবাহিক উন্নতি নিশ্চিত করে।

9. সমিতি এবং যৌথ দর কষাকষির স্বাধীনতা

নিয়োগকর্তারা সকল শ্রমিকের তাদের পছন্দের সংগঠন এবং সমিতিতে অবাধে যোগদান করা বা না-করার এবং জরিমানা, প্রতিশোধ বা হস্তক্ষেপ ছাড়াই সম্মিলিতভাবে দর কষাকষি করার অধিকারকে সম্মান করবেন। তাদের সম্মিলিতভাবে দর কষাকষি করার অধিকারকে স্বীকৃত এবং সম্মানিত করা হবে। যেখানে এই অধিকারগুলি আইন দ্বারা সীমাবদ্ধ, সেখানে নিয়োগকর্তারা আন্তর্জাতিক মানের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ স্বাধীন এবং প্রতিনিধিত্বমূলক কর্মী সংগঠন এবং সংলাপ প্রতিষ্ঠা করার জন্য কর্মীদের প্রচেষ্টায় বাধা বা হস্তক্ষেপ করবেন না।

নিয়োগকর্তারা সকল শ্রমিকের অর্থপূর্ণ এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক প্রতিনিধিত্বকে উৎসাহিত করবেন এবং নির্বাচিত প্রতিনিধিদের সাথে তাদের লিঙ্গ, ভূমিকা বা কর্মসংস্থানের স্থিতি নির্বিশেষে জড়িত থাকবেন। যেখানে শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব ট্রেড ইউনিয়ন বা অন্যান্য বৈধ শ্রমিক প্রতিনিধিদের দ্বারা করা হয়, সেখানে নিয়োগকর্তারা প্রযোজ্য আইন এবং চুক্তি অনুসারে প্রতিনিধিত্বমূলক কার্য সম্পাদনের উদ্দেশ্যে কর্মক্ষেত্রে যুক্তিসঙ্গত প্রবেশাধিকার প্রদান করবেন।

10. মজুরি এবং সুযোগ-সুবিধা।

কর্মীরা নিয়মিত ও সময়মতো বৈধ মুদ্রায় তাদের ক্ষতিপূরণ পাবেন। সমস্ত আংশিক বা “ইন-কাইন্ড” পেমেন্ট বা ভাতা কেবলমাত্র ILO-র বিধানের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ হলে তবেই সম্পন্ন করা হবে। সমান মূল্যের কাজের জন্য পুরুষ ও মহিলা কর্মীদের ক্ষেত্রে সমান পারিশ্রমিক বজায় রাখা হবে। আইনত প্রয়োজন না হলে বা যৌথ দর কষাকষি করার চুক্তির অংশ হিসেবে চুক্তিবদ্ধভাবে সম্মত না হলে, কোনো কর্তন অনুমোদিত হবে না। সকল কর্মচারীকে বেতনের উপর নেতিবাচক প্রভাব না ফেলে তাদের পদ এবং জ্যেষ্ঠতার জন্য প্রাপ্য আইনগত এবং বাধ্যতামূলক আইনি সামাজিক সুবিধা প্রদান করা হবে। জাতীয় আইন অনুসারে প্রিমিয়াম হারে ওভারটাইম ঘন্টার ক্ষতিপূরণ দেওয়া হবে।

সদস্যদের আন্তর্জাতিক সর্বোত্তম অনুশীলনের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ মজুরিতে ক্রমবর্ধমান উন্নতির আকাঙ্ক্ষা করা উচিত। নিয়োগকর্তাদের কমপক্ষে ন্যূনতম বা প্রচলিত শিল্প মজুরি, যেটি বেশি, সেটি প্রদান করতে হবে এবং মজুরি এবং সুবিধা সম্পর্কিত সমস্ত আইনি প্রয়োজনীয়তাগুলি পালন করে চলতে হবে। যেখানে মজুরি এখনও শ্রমিকদের মৌলিক চাহিদা পূরণ করে না, সেখানে নিয়োগকর্তাদের স্বীকৃত মানদণ্ডের সাথে সঙ্গতিপূর্ণভাবে জীবিকা নির্বাহের মজুরির ক্রমান্বয়ে বাস্তবায়নের দিকে কাজ করা উচিত।

11. কর্মঘণ্টা

কর্মীদের সপ্তাহে 48 ঘণ্টা নিয়মিত কাজের সময়, বা আরও কঠোর হলে, স্থানীয় আইনি প্রয়োজনীয়তার বেশি কাজ করতে বাধ্য করা যাবে না। ওভারটাইম কাজ স্বৈচ্ছাধীন হতে হবে, প্রিমিয়াম হারে পারিশ্রমিক দিতে হবে এবং নিয়মিতভাবে বাধ্যতামূলক করা যাবে না। ব্যতিক্রমী বা অসামান্য পরিস্থিতিতে না হলে, সপ্তাহে নিয়মিত এবং ওভারটাইম ঘণ্টার যোগফল 60 ঘণ্টার বেশি হওয়া উচিত নয়। কর্মদিবসের সময় কর্মীদের পর্যাপ্ত বিশ্রামের বিরতি দেওয়া হবে এবং প্রতি 7 দিনের মধ্যে কমপক্ষে টানা 24 ঘণ্টা বিশ্রামের অধিকার থাকবে। কর্মীদের জন্য একটি সুস্থ কর্মজীবন ভারসাম্য বজায় রাখার জন্য জাতীয় আইনি প্রয়োজনীয়তা, শিল্প মান বা ILO দ্বারা নির্ধারিত আন্তর্জাতিক কাঠামোর মধ্যে সম্মিলিত চুক্তিগুলি পালন করে চলা হবে।

12. নিয়মিত কর্মসংস্থান এবং কর্মীদের জড়িত থাকা

জাতীয় শ্রম ও সামাজিক নিরাপত্তা আইন, আন্তর্জাতিক শ্রম মান বা শিল্পের সর্বোত্তম অনুশীলন অনুসারে প্রতিষ্ঠিত একটি স্বীকৃত এবং নথিভুক্ত কর্মসংস্থান সম্পর্ক বা আইনত স্বীকৃত নিয়োগ চুক্তির অধীনে কর্মীদের নিযুক্ত করা হবে।

নিয়োগকর্তারা নিশ্চিত করবেন যে নিয়োগ এবং কর্মসংস্থান সম্পর্ক যেন নিরাপত্তাহীনতা, অর্থনৈতিক দুর্বলতা বা সামাজিক দুর্বলতার কারণ না হয়ে দাঁড়ায়। শুরু করার আগে, কর্মীদের অবশ্যই তাদের বোধগম্য ভাষায় একটি লিখিত প্রস্তাব বা লিখিত চুক্তি গ্রহণ করতে হবে। এই নথিটির মধ্যে অবশ্যই অন্তর্ভুক্ত থাকতে হবে:

- অধিকার ও দায়িত্ব
- কর্মঘণ্টা
- মজুরি এবং পেমেন্টের শর্ত
- আইনগত সুবিধা এবং সুরক্ষার অধিকার।

নিয়োগকর্তারা আইনি বাধ্যবাধকতা এড়াতে বা শ্রমিকদের অধিকার ক্ষুণ্ণ করার জন্য অস্থায়ী চুক্তি, উপ-ঠিকাদারি বা শিক্ষানবিশ প্রকল্প ব্যবহার করবেন না। সমস্ত কর্মসংস্থান ব্যবস্থা অবশ্যই প্রকৃত কাজের উদ্দেশ্যগুলিকে প্রতিফলিত করবে এবং আইনি বাধ্যবাধকতা এড়াতে ব্যবহার করা যাবে না। কর্মচারীদের, বিশেষ করে ঝুঁকিপূর্ণ গোষ্ঠীদেরকে (যেমন অভিবাসী কর্মী, মহিলা, তরুণ কর্মী) অবশ্যই তাদের অধিকার এবং দায়িত্ব সম্পর্কে প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে এবং নিয়োগকর্তা, দালাল এবং মধ্যস্থতাকারীদের এই প্রশিক্ষণকে সমর্থন এবং জোরদার করা উচিত।

13. স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা

নিয়োগকর্তারা ভৌত, রাসায়নিক এবং জৈবিক বিপদ এবং ঝুঁকিগুলির সনাক্তকরণ, মূল্যায়ন এবং প্রশমনের মাধ্যমে প্রযোজ্য জাতীয় পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা (OHS) আইন পালন করে চলা একটি নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর কর্ম পরিবেশ প্রদান করবেন। যেসব ক্ষেত্রে আন্তর্জাতিক OHS মান স্থানীয় আইনের বাইরে যায়, সেখানে নিয়োগকর্তাদের কাছ থেকে উচ্চতর স্বীকৃত আন্তর্জাতিক মান পালন করার আশা করা হয়। OHS অনুশীলনগুলিকে অবশ্যই কর্মক্ষেত্রে অথবা নিয়োগকর্তার কার্য এবং সুবিধা থেকে উদ্ভূত, সেগুলির সাথে সম্পর্কিত, অথবা সেই সময়ে ঘটে যাওয়া দুর্ঘটনা, আঘাত এবং অসুস্থতা প্রতিরোধ করার জন্য পরিকল্পনা করতে হবে। আইনত প্রয়োজনীয় সমস্ত পারমিট, লাইসেন্স, বীমা এবং নিরাপত্তা সংক্রান্ত নথিপত্র অবশ্যই যথাযথভাবে রাখতে হবে এবং নিয়মিত আপডেট করতে হবে।

নিয়োগকর্তারা নিম্নলিখিত বিষয়গুলির জন্য দায়ী:

- ঝুঁকি মূল্যায়ন ও প্রতিরোধ: নিয়োগকর্তারা স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি চিহ্নিত, মূল্যায়ন, প্রতিরোধ এবং প্রশমন করার জন্য সক্রিয় ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করবেন, যার মধ্যে সম্ভাব্য জরুরি অবস্থাগুলিও অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।
- ঝুঁকিপূর্ণ শ্রমিকদের সুরক্ষা: গর্ভবতী এবং স্তন্যদানকারী মা, তরুণ কর্মী (18 বছরের কম বয়সী) এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য বিশেষ ব্যবস্থা থাকতে হবে। এর মধ্যে রয়েছে তাদের চাহিদা অনুযায়ী তৈরি কাজের নিযুক্তি, সামঞ্জস্যপূর্ণ পরিস্থিতি এবং ব্যক্তিগত সুরক্ষামূলক সরঞ্জাম (PPE)।
- পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা প্রশিক্ষণ: কর্মীদের তাদের কর্মসংস্থানের সম্পূর্ণ সময় জুড়ে উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ ভূমিকার জন্য এবং এই ধরনের ভূমিকাগুলিতে সম্প্রতি নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মীদের জন্য অতিরিক্ত প্রশিক্ষণ সহ নিয়মিত OHS প্রশিক্ষণ গ্রহণ করতে হবে।

- অগ্নি নিরাপত্তা ও জরুরি প্রস্তুতি: নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই ঝুঁকি কমাতে এবং আগুন, রাসায়নিকের সংস্পর্শ এবং অন্যান্য জরুরি অবস্থার জন্য প্রস্তুতি নিশ্চিত করতে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।
- ব্যক্তিগত সুরক্ষামূলক সরঞ্জাম (PPE): PPE বিনামূল্যে সরবরাহ করতে হবে, সেগুলিকে ঝুঁকির মাত্রার জন্য উপযুক্ত হতে হবে এবং আন্তর্জাতিক নিরাপত্তা মান পূরণ করতে হবে।
- স্বাস্থ্যবিধি ও স্যানিটেশন: নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই নিম্নলিখিতগুলির প্রাপ্যতা নিশ্চিত করতে হবে:
 - বিনামূল্যে নিরাপদ ও পরিষ্কার পানীয় জল।
 - পর্যাপ্ত বিশ্রামের জায়গা, খাবারের সুবিধা এবং প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে খাদ্য সংরক্ষণের বিকল্প।
 - সকল লিঙ্গের জন্য ব্যক্তিগত ও নিরাপদ টয়লেট সুবিধা, যেখানে ওয়াশবেসিন এবং প্রবাহিত জল, সাবান ও তোয়ালের ব্যবস্থা থাকবে।
- কর্মীদের অংশগ্রহণ: নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই একটি পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কমিটি বা অন্যান্য উপযুক্ত কর্মী অংশগ্রহণ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করতে হবে, যাতে কর্মী এবং তাদের প্রতিনিধিদের সাথে যে পরামর্শ করা হয় এবং OSH পরিচালন ব্যবস্থার সকল উপাদানে সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণের জন্য যে তাদের উৎসাহিত করা হয় তা নিশ্চিত করা যায়। এই কমিটির নিয়মিত বৈঠক করা এবং কর্মক্ষেত্রের নিরাপত্তা পর্যবেক্ষণ, পর্যালোচনা এবং উন্নত করার ক্ষেত্রে ভূমিকা পালন করা উচিত।
- চিকিৎসা সহায়তা ও ক্ষতিপূরণ: নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই পেশাগত চিকিৎসা পরিচর্যা প্রদান করতে হবে এবং নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মীরা কাজের ফলে সৃষ্ট আঘাত এবং অসুস্থতার জন্য উপযুক্ত বীমার অন্তর্ভুক্ত রয়েছেন।

সমস্ত কর্মচারীদেরই অনিরাপদ কাজ প্রত্যাখ্যান করার অধিকার রয়েছে। বিপজ্জনক পরিস্থিতিতে বা অনিয়ন্ত্রিত বিপদের ক্ষেত্রে কর্মচারীদের অনুমতি ছাড়া প্রাঙ্গণ থেকে বেরিয়ে যাওয়ার এবং/অথবা কাজ বন্ধ করার অধিকার রয়েছে, তবে এই শর্ত সাপেক্ষে যে তারা নিয়োগকর্তা বা তত্ত্বাবধায়ককে সম্ভাব্য এবং আসন্ন বিপদ সম্পর্কে অবহিত করার দায়িত্ব পালন করেছেন। সমস্ত মানদণ্ডগুলি নিয়োগকর্তার দ্বারা প্রদত্ত হলে কর্মীদের আবাসিক সুবিধার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।

14. হয়রানি বা নির্যাতন

প্রতিটি কর্মচারীর সম্মান ও মর্যাদার সাথে আচরণ পাওয়ার এবং এমন পরিবেশে কাজ করার অধিকার রয়েছে যা হয়রানি, নির্যাতন এবং যেকোনো ধরনের অমানবিক বা অবমাননাকর আচরণ থেকে মুক্ত। নিয়োগকর্তারা সকল ধরনের শারীরিক, যৌন, মানসিক এবং মৌখিক হয়রানি বা নির্যাতন নিষিদ্ধ করবেন, তা সে তত্ত্বাবধায়ক, সহকর্মী, নিরাপত্তা বাহিনী বা তৃতীয় পক্ষের দ্বারা সংঘটিত হোক না কেন। এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে অনাকাঙ্ক্ষিত আচরণ, হুমকি, ভীতি প্রদর্শন, হয়রানি এবং যেকোনো রূপে শোষণ। লঙ্ঘন ঘটলে অবশ্যই তাৎক্ষণিক, ন্যায্য এবং কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। শাস্তিমূলক পদক্ষেপগুলিকে অবশ্যই যথাযথ, সামঞ্জস্যপূর্ণ এবং জাতীয় আইনি কাঠামোর সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে।

15. অভিযোগ প্রক্রিয়া এবং তথ্যদাতাদের সুরক্ষা

নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই কার্যকর পরিচালনা-স্তরের অভিযোগ প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠা করতে হবে বা তাতে অংশগ্রহণ করতে হবে, যা নিরাপদ, গোপনীয়, সহজপ্রাপ্য এবং আন্তর্জাতিক নির্দেশিকা পালন করে, যাতে কর্মী এবং অংশীদাররা এই কোডের উদ্দেশ্য বা লঙ্ঘনের প্রতিবেদন করতে পারেন। তথ্যদাতাদের যেকোনো ধরনের প্রতিশোধ থেকে সুরক্ষিত রাখা হবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে বরখাস্ত, পদাবনতি, হয়রানি বা অন্যান্য প্রতিকূল প্রভাব। অভিযোগগুলিকে অবশ্যই গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করতে হবে এবং তাৎক্ষণিকভাবে, ন্যায্যভাবে এবং স্বচ্ছভাবে তদন্ত করতে হবে, এবং প্রয়োজনে যথাযথ প্রতিকারও দিতে হবে।

III. পরিবেশ

সদস্য এবং তাদের সরবরাহকারীদের অবশ্যই প্রযোজ্য সমস্ত পরিবেশগত আইন এবং বিধি মেনে চলতে হবে। অনুবর্তিতার বাইরেও, সদস্য এবং সরবরাহকারীদের তাদের পরিবেশগত প্রভাব কমাতে এবং দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক অনুশীলন বাস্তবায়ন করার জন্য পরিমাপযোগ্য পদক্ষেপ নিতে উৎসাহিত করা হয়। এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

- একটি পরিবেশগত পরিচালন ব্যবস্থা বাস্তবায়ন করা, যা সম্ভব হলে উল্লেখযোগ্য পরিবেশগত ঝুঁকি এবং প্রভাব চিহ্নিত, মূল্যায়ন, প্রতিরোধ এবং প্রশমিত করে।
- ব্যবসায়িক একীকরণ: ব্যবসায়িক সিদ্ধান্ত, নীতি এবং পরিচালনা পরিকল্পনায় পরিবেশগত বিবেচনা অন্তর্ভুক্ত করে।
- সম্পদের ব্যবহার: জ্বালানি, পানি এবং কাঁচামালের মতো সম্পদের ব্যবহার দায়িত্বের সাথে করে, যার লক্ষ্য ব্যবহার কমানো এবং দক্ষতা বৃদ্ধি করা।
- দূষণ এবং বর্জ্য হ্রাস: প্রযোজ্য পরিবেশগত সুরক্ষা মান অনুসারে উন্নত কর্মক্ষম নিয়ন্ত্রণ, বর্জ্য হ্রাস উদ্যোগ এবং উন্নত উৎপাদন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে দূষণ, নির্গমন, বর্জ্য এবং বিপজ্জনক পদার্থের উৎপাদন (কঠিন, তরল এবং গ্যাসীয় নির্গমন সহ) হ্রাস করা।
- স্বচ্ছতা: পরিবেশগত কর্মক্ষমতা এবং উন্নতির উপর নজর রাখা, নথিভুক্ত করা এবং অনুরোধের ভিত্তিতে প্রকাশ করার জন্য উৎসাহিত করা হয়।

সদস্য এবং সরবরাহকারীদের স্পষ্ট, পরিমাপযোগ্য পরিচালন পদ্ধতি বা উচ্চাকাঙ্ক্ষা নির্ধারণ এবং অনুসরণ করতে উৎসাহিত করা হয়, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে:

- নবায়নযোগ্য জ্বালানি: সম্ভব হলে নবায়নযোগ্য জ্বালানিতে রূপান্তর এবং বাস্তবায়নের জন্য মাইলফলক স্থাপন।
- কার্বন পদচিহ্ন হ্রাস (GHG নির্গমন): পরিমাপযোগ্য লক্ষ্য নির্ধারণ এবং তাদের নির্গমন পরিমাপ, প্রতিবেদন এবং হ্রাস করার জন্য সক্রিয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- জল সংরক্ষণ এবং দায়িত্বশীল বর্জ্যজল ব্যবস্থাপনা: জল সংরক্ষণকে উৎসাহিত করে এমন অনুশীলন গ্রহণ করা এবং দায়িত্বশীল বর্জ্যজল ব্যবস্থাপনা নিশ্চিত করা।
- শূন্য-বর্জ্য লক্ষ্য: প্রতিরোধ, পুনঃব্যবহার এবং পুনর্ব্যবহার অনুশীলনের মাধ্যমে ভূমিভরাটে শূন্য-বর্জ্য অর্জনের জন্য কাজ করা।
- সার্কুলারিটি মেট্রিক্স: সার্কুলারিটির অগ্রগতি ট্র্যাক করা, যেমন উপাদান পুনরুদ্ধারের হার, পণ্য পুনঃব্যবহার, বা ক্লোজড-লুপ উদ্যোগ।

সদস্য এবং সরবরাহকারীদের শিল্প জুড়ে বৃহত্তর পরিবেশগত অগ্রগতিকে ত্বরান্বিত করে এমন উদ্যোগগুলিতে সক্রিয় অংশগ্রহণের মাধ্যমে নেতৃত্ব প্রদর্শনের জন্য উৎসাহিত করা হয়।

IV. কমিউনিটি অংশগ্রহণ

সদস্য এবং তাদের সরবরাহকারীরা তাদের কাজের অর্থনৈতিক ও সামাজিক প্রভাব স্বীকার করেন এবং তাদের ক্ষতিগ্রস্ত কমিউনিটির সাথে তাৎপর্যপূর্ণভাবে যুক্ত হওয়া উচিত। যেখানে কার্যকলাপগুলি ভূমি, জল বা সম্পদের ব্যবহারকে প্রভাবিত করে, সেখানে তাদের উচিত আন্তর্জাতিক মানের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ যথাযথ পরিশ্রম এবং সম্পৃক্ততা প্রক্রিয়ার মাধ্যমে সম্ভাব্য প্রতিকূল প্রভাবগুলি চিহ্নিত করা এবং মোকাবেলা করা, বিশেষ করে আদিবাসী এবং স্থানীয় সম্প্রদায়ের অধিকারের প্রতি মনোযোগ সহকারে।

V. কোম্পানির নির্দিষ্ট মানদণ্ড

সদস্যদের উপরোক্ত মানদণ্ডের ভিত্তিতে, যদি তারা ইতিমধ্যে না করে থাকেন, তাহলে নিজেদের নির্দিষ্ট নৈতিক আচরণবিধি প্রণয়নে উৎসাহিত করা হয়।

vi. যাচাইকরণ এবং অনুবর্তীতা

এই সমস্ত নীতিগুলির উদ্দেশ্য হল

প্রদান করা। সদস্যদের নিকট প্রত্যাশা করা হয় যে, তারা প্রযোজ্য আইনের সাথে সামঞ্জস্য রেখে কাজকর্ম ও সরবরাহ শৃঙ্খলকে নীতিগুলির সংগতিপূর্ণ যৌক্তিক তার সদস্যদের এই CoC এর প্রতি অনুবর্তীতা নিরীক্ষা, প্রত্যয়ন, স্বাধীনভাবে যাচাই কিংবা প্রয়োগ করে না; এবং সদস্যদের আচরণের ওপর নজরদারি বা তদন্ত করার কোনো দায়ভারও গ্রহণ করে না। CoC-এর বাস্তবায়ন সংক্রান্ত বিষয়ে সদস্যদের দ্বারা বিনিময় করা যেকোনো তথ্য স্ব-প্রতিবেদিত ভিত্তিতে সরবরাহ করা হয়; এবং WFSGI যাচাইকরণ এবং তদন্তের উদ্দেশ্যে সদস্যদের বাস্তবায়ন বা তদন্তের ক্ষমতা পরিচালনা করে। WFSGI, প্রাসঙ্গিক বিধিবদ্ধ নির্দেশিকা কিংবা নিয়ন্ত্রক সংস্থাসমূহের প্রতি নির্দেশ করে, সদস্যদের নিকট থেকে ব্যাখ্যা চাইতে পারে। WFSGI সময়ে সময়ে সদস্যদের শিখন, মাননির্ধারণ বা আলোচনার উদ্দেশ্যে তাঁদের বাস্তবায়ন করার প্রচেষ্টা সংক্রান্ত উচ্চস্তরীয় তথ্য বিনিময় করার জন্য আমন্ত্রণ জানাতে পারে। ধরনের নিয়োগ WFSGI কর্তৃক সদস্যের কোনো তত্ত্বাবধান, অনুমোদন কিংবা সমর্থন স্থাপনা করে না।

এই

অনুশীলনের

তারিখ, স্বাক্ষর