



# फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड

संस्करण 2.0.0

फेयर ट्रेड USA®

सार्वजनिक परामर्श के लिए ड्राफ्ट का मानक

प्रकाशन की अपेक्षित तारीख: जुलाई, 2022

प्रभाव में आने की अपेक्षित तारीख: अक्टूबर, 2022



यह दस्तावेज़ फेयर ट्रेड USA की वेबसाइट पर निःशुल्क और इलेक्ट्रॉनिक प्रारूप में उपलब्ध है: [www.fairtradecertified.org](http://www.fairtradecertified.org)

सर्वाधिकार सुरक्षित © 2021 फेयर ट्रेड USA

इस प्रकाशन का कोई भी हिस्सा इसके मूल स्रोत का पूरा संदर्भ दिए बिना कॉपी, पुनरुत्पादित, वितरित, प्रकाशित या संचारित नहीं किया जा सकता।

## अनुवादों पर टिप्पणी

फेयर ट्रेड USA के किसी भी मानक या नीति से संबंधित दस्तावेज़ों का अंग्रेज़ी के अलावा अन्य किसी भी भाषा में किए गए अनुवाद की सटीकता की न तो गारंटी दी जाती है और न ही ऐसा अप्रत्यक्ष रूप से व्यक्त किया जाता है। अनुवाद में मौजूद जानकारी की सटीकता से संबंधित किसी भी प्रश्न के लिए, आधिकारिक अंग्रेज़ी संस्करण देखें। अनुवाद और मूल प्रति के बीच का कोई भी फ़र्क या अंतर आबद्धकारी नहीं होगा और उसका ऑडिटिंग या प्रमाणीकरण उद्देश्यों पर कोई असर नहीं पड़ेगा।

### संपर्क करने का पता

**फेयर ट्रेड USA**  
366 Grand Avenue #311  
Oakland, CA 94610  
फ़ोन: +1 (510) 663-5260  
फ़ैक्स: +1 (510) 663-5264  
ई-मेल: [info@fairtradeusa.org](mailto:info@fairtradeusa.org)  
वेबसाइट: [www.fairtradecertified.org](http://www.fairtradecertified.org)



## विषय सूची

<b>परिचय</b>	<b>8</b>
फेयर ट्रेड USA का मिशन और विज़न	8
फेयर ट्रेड USA का बदलाव का सिद्धांत	8
इस दस्तावेज़ के बारे में	9
इस मानक का इतिहास	10
फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड का इस्तेमाल करना	11
अन्य महत्वपूर्ण दस्तावेज़	16
फेयर ट्रेड USA के स्टैंडर्ड और प्रमाणीकरण प्रक्रिया के बारे में अतिरिक्त जानकारी	16
<b>मॉड्यूल 1. सशक्तिकरण</b>	<b>18</b>
मॉड्यूल 1 की संक्षिप्त जानकारी	18
सब-मॉड्यूल 1.1: फेयर ट्रेड प्रीमियम के प्रबंधन और इस्तेमाल के लिए प्रीमियम प्रतिभागियों का फेयर ट्रेड समिति में प्रतिनिधित्व किया जाता है।	20
सब-मॉड्यूल 1.2: फेयर ट्रेड प्रीमियम कार्यकर्ताओं और समुदाय की जरूरतों के अनुसार खर्च किया जाता है।	32
सब-मॉड्यूल 1.3: कार्यकर्ताओं को अपना जीवन सुधारने के लिए सशक्त बनाया जाता है।	44
<b>मॉड्यूल 2. कामकाज के दौरान मौलिक अधिकार</b>	<b>47</b>
सब-मॉड्यूल 2.1: बलात्, बंधुआ या अनिवार्य श्रम के लिए कोई जगह नहीं है।	48
सब-मॉड्यूल 2.2: बच्चों और युवा कर्मियों की सुरक्षा की जाती है।	50
सब-मॉड्यूल 2.3: कोई भेदभाव या दुर्व्यवहार नहीं।	54
सब-मॉड्यूल 2.4: किसी भी संघ में शामिल होने की स्वतंत्रता और सामूहिक मोल-भाव के अधिकार का सम्मान किया जाता है।	57
<b>मॉड्यूल 3: कार्यकर्ताओं के लिए रोजगार की शर्तें</b>	<b>60</b>
सब-मॉड्यूल 3.1: रोजगार के अनुबंध और शर्तें स्पष्ट हैं।	60



सब-मॉड्यूल 3.2: कार्यकर्ताओं को उचित वेतन और लाभ मिलते हैं।.....	71
सब-मॉड्यूल 3.3: प्रवासी कार्यकर्ताओं की भर्ती नैतिक रूप से की जाती है।.....	83
सब-मॉड्यूल 3.4: कार्यकर्ताओं के पास बुनियादी जरूरतों और सेवाओं तक पहुँच होती है।.....	87
<b>मॉड्यूल 4: कामकाज के घंटे और पेशेवर स्वास्थ्य व सुरक्षा.....</b>	<b>94</b>
सब-मॉड्यूल 4.1: कार्यकर्ताओं के कामकाज के घंटे वाजिब हैं।.....	94
सब-मॉड्यूल 4.2: कारखानों का कार्य परिवेश सुरक्षित है।.....	101
सब-मॉड्यूल 4.3: कार्यकर्ताओं की उन सभी संसाधनों, प्रशिक्षण और जानकारी तक पहुँच है, जिनकी जरूरत उन्हें खुद को सुरक्षित रखने के लिए पड़ती है।.....	113
<b>मॉड्यूल 5: प्रबंधन की पर्यावरण के प्रति जिम्मेदारी.....</b>	<b>124</b>
सब-मॉड्यूल 5.1: कारखाने पर्यावरण को ध्यान में रखकर तैयार किए गए अभ्यासों और प्रबंधन प्रणालियों का कार्यान्वयन करते हैं.....	124
सब-मॉड्यूल 5.2: खतरनाक सामग्री.....	126
सब-मॉड्यूल 5.3: अपशिष्ट प्रबंधन.....	130
<b>मॉड्यूल 6: पारदर्शिता और ट्रेसिबिलिटी.....</b>	<b>133</b>
सब-मॉड्यूल 6.1: आपूर्ति श्रृंखला ट्रेसिबिलिटी.....	133
सब-मॉड्यूल 6.2: अनुबंधों का पालन किया जाता है।.....	137
सब-मॉड्यूल 6.3: सर्टिफिकेट होल्डर फेयर ट्रेड USA और कन्फोर्मिटी असेसमेंट बोर्ड को हर जानकारी देते हैं।.....	140
<b>मॉड्यूल 7. इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम.....</b>	<b>144</b>
सब-मॉड्यूल 7.1: इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम अनुपालन को आसान बनाने और सुधार लाने के लिए तैयार किया जाता है।.....	145
सब-मॉड्यूल 7.2: इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम लागू किया जाता है।.....	149
सब-मॉड्यूल 7.3: कारखाना प्रबंधन फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड से संबंधित आवश्यकताएँ लागू करने की उचित नीतियाँ और प्रक्रियाएँ स्थापित करता है और प्रबंधन व कार्यकर्ताओं को प्रशिक्षण देता है।.....	153
सब-मॉड्यूल 7.4: सभी नीतियों और प्रक्रियाओं सहित इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम की प्रभावशीलता का मूल्यांकन किया जाता है और उसे जरूरत के अनुसार अपडेट किया जाता है।.....	160



सब-मॉड्यूल 7.5: कार्यकर्ताओं से जुड़ाव और प्रबंधन तथा कार्यकर्ताओं के बीच बातचीत के चैनल.....	163
सब-मॉड्यूल 7.6: सर्टिफिकेट होल्डर और सर्टिफिकेट के दायरे में शामिल पृथक रूप से प्रबंधित किए जाने वाले किसी भी स्थल के आपसी संबंध पारदर्शी होते हैं।.....	169
<b>अनुच्छेद A: फेयर ट्रेड प्रीमियम के व्यय से संबंधित नियम.....</b>	<b>172</b>
Section A.1: व्यय के नियम.....	172



## परिचय

### फेयर ट्रेड USA का मिशन और विज़न

फेयर ट्रेड कार्यकर्ताओं, किसानों और मछुवारों को गरीबी से लड़ने में सशक्त बनने का ऐसा ज़रिया है, जिससे उनके जीवन सुधार सके और पर्यावरण को सुरक्षित रखा जा सके। सहायता पर निर्भर रहने के बजाय यह बाज़ार की ताकत का इस्तेमाल करके उत्पादकों, व्यवसायों और उपभोक्ताओं के बेहतर भविष्य के लिए काम करता है।

फेयर ट्रेड USA, एक गैर लाभ संगठन है और उत्तर अमेरिका में फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पादों का अग्रणी सर्टिफायर है। फेयर ट्रेड USA और उसके साथ साझेदारी करने वाली कन्फोर्मिटी असेसमेंट बोडी आपूर्ति श्रृंखला को ऑडिट और प्रमाणित करती है, ताकि सुनिश्चित किया जा सके कि कार्यकर्ताओं, किसान और मछुवारों को उचित मूल्य और वेतन का भुगतान किया जा सके, वे सुरक्षित परिस्थितियों में काम कर सकें, पर्यावरण की सुरक्षा की जा सके और सामुदायिक विकास फंड अर्जित करके उनके जीवन को बेहतर बनाया जा सके।

### फेयर ट्रेड USA का बदलाव का सिद्धांत

फेयर ट्रेड USA कार्यकर्ताओं, कारखाना प्रबंधन, व्यवसायों और उपभोक्ताओं को साझेदारों के एक इकोसिस्टम के रूप में देखता है। इनमें से प्रत्येक मुख्य हितधारक समूह को अपना मकसद पूरा करने के लिए दूसरे समूह की मदद की जरूरत होती है। फेयर ट्रेड USA का मानना है कि:

- अगर आर्थिक मॉडल और व्यापार बाज़ार तक पहुँच और कामकाज करने का अच्छा माहौल दे, अगर कार्यकर्ताओं के पास अपने व्यवसाय को संभालने और पर्यावरण की सुरक्षा को ध्यान में रखते हुए उत्पादन करने के कौशल हों और अगर कार्यकर्ता और कारखाना प्रबंधन उद्यम और सामुदायिक विकास के संगठनात्मक मॉडल विकसित करके उन्हें लागू करें, तो **कार्यकर्ता और कारखाना प्रबंधन** ज़्यादा चिरस्थायी रूप से आजीविका कमा सकते हैं।
  - **व्यवसाय** अपनी आपूर्ति श्रृंखला में शामिल उत्पादकों को चिरस्थायी आजीविका देकर खुद को सशक्त बना सकेंगे। जो कंपनियाँ समाज और पर्यावरण के प्रति अपनी ज़िम्मेदारी को ध्यान में रखकर और तृतीय पक्ष की कन्फोर्मिटी असेसमेंट बोडी द्वारा प्रमाणित होकर उत्पादन करेंगी, वे सभी को लाभान्वित कर सकेंगी और अपने उपभोक्ताओं, कर्मचारियों तथा अन्य हितधारकों द्वारा सराही जाएँगी।
  - **उपभोक्ता** अपनी खरीदारी को लेकर अच्छा महसूस करना चाहते हैं। वे चिरस्थायी उत्पाद खरीदना चाहेंगे, बशर्ते ऐसे उत्पाद सही जगहों पर, सही ब्रांड के ज़रिए और सही गुणवत्ता और कीमत पर उपलब्ध हों और जब उत्पाद के चिरस्थायी होने के गुण विश्वसनीय हों और उस विश्वसनीयता की पुष्टि स्वतंत्र तृतीय-पक्ष कन्फोर्मिटी असेसमेंट बोडी द्वारा की जाए।
- ये नतीजे हासिल करने के लिए, फेयर ट्रेड USA निम्नलिखित मुख्य गतिविधियों में प्रत्यक्ष रूप से तथा अपने साझेदारों के साथ निवेश करता है:

- **मानक** विकसित करना और उन्हें लागू करना
- प्रतिस्पर्धा पैदा करने वाली **उत्पादक सेवाओं** को सक्षम बनाना
- उत्पादकों और आपूर्ति श्रृंखला के भागीदारों को **प्रमाणित** करना



- व्यवसायों और उपभोक्ताओं को **माँग पैदा करने** के काम में लगाना
- **प्रभाव** का अर्थ तय करना, उसे मापना और उसकी जानकारी देना

## इस दस्तावेज़ के बारे में

यह दस्तावेज़ फेयर ट्रेड USA का ड्राफ्ट फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड, संस्करण 2.0.0 है (आगे इसे "FPS" के रूप में संबोधित किया जाएगा)। यह 60 दिनों के लिए सार्वजनिक परामर्श अवधि के दौरान ऑनलाइन उपलब्ध है। इस अवधि के दौरान फेयर ट्रेड USA इस दस्तावेज़ के बारे में फीडबैक लेगा, ताकि इसे संशोधित करने के संबंध में मार्गदर्शन मिल सके और उसके आधार पर FPS के नए संस्करण को अंतिम रूप दिया जा सके। अंतिम रूप दिए जाने के बाद, फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड संस्करण 2.0.0 इस समय इस्तेमाल किए जा रहे अपैरल और होम गुड्स के FPS संस्करण 1.4.0 की जगह ले लेगा। इस पूरे दस्तावेज़ में आपको जगह-जगह पर लाल रंग का टेक्स्ट नज़र आएगा, जो FPS में हुए प्रमुख बदलावों को दर्शाता है और उसमें ऐसे विशिष्ट प्रश्न भी शामिल हैं, जिन पर समीक्षकों को ध्यान देना होगा।

फेयर ट्रेड USA फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड (FPS) अलग-अलग तरह के उत्पाद, जैसे अपैरल, जूते-चप्पल और घरेलू सामान बनाने वाले कारखानों में कार्यरत कार्यकर्ताओं पर केंद्रित है। FPS का उद्देश्य इन कारखानों में कार्यरत कार्यकर्ताओं को सशक्त बनाना है, जिसमें लीडरशिप, आर्थिक विकास और व्यवस्था जैसे पहलू शामिल हैं। साथ ही इसका उद्देश्य यह पक्का करना भी है कि कार्यकर्ताओं को काम करने का उचित परिवेश मिले और वे उत्पादन के लिए ऐसे तौर-तरीके अपनाएँ, जिनका पर्यावरण पर बुरा असर न हो। FPS निम्नलिखित चार मुख्य प्रभाव क्षेत्रों पर आधारित है:

- सशक्तिकरण:** बेहतर कार्य परिवेश के लिए कार्यकर्ताओं को प्रबंधन के साथ प्रभावी ढंग से बातचीत करने में सशक्त बनाना जा सके और कारखाना प्रबंधन के साथ मिलकर सभी कार्यकर्ताओं को ज़्यादा-से-ज़्यादा सशक्त बनाने की दिशा में काम किया जा सके। कार्यकर्ताओं और प्रबंधन के बीच बातचीत का ज़रिया प्रदान करने के लिए के लिए शिकायत प्रक्रियाएँ मौजूद हैं।
- आर्थिक विकास:** कार्यकर्ताओं को खरीदारों द्वारा अदा किया गया और फेयर ट्रेड समिति द्वारा प्रबंधित फेयर ट्रेड प्रीमियम मिले, जिसे उनके बीच कैश बोनस के रूप में बाँटा जा सके या फिर सामूहिक रूप से कार्यकर्ताओं द्वारा बताई गई सामाजिक जरूरतों को पूरा करने के लिए निवेश किया जा सके।
- सामाजिक जिम्मेदारी:** कारखाने अंतर्राष्ट्रीय मान्यता-प्राप्त श्रम मानकों का पालन करने और कार्यकर्ताओं को बेहतर लाभ देने पर प्रतिबद्धता जताएँ। रोज़गार की शर्तें क्षेत्र के विनियमों, क्षेत्रीय औसत या आधिकारिक न्यूनतम स्तर के अनुरूप हों या उससे बढ़कर हों। काम करने के दौरान लगने वाली चोटों से बचाव के लिए स्वास्थ्य और सुरक्षा के उपाय स्थापित किए जाएँ। खरीदार कारखानों से लंबे समय तक खरीदारी करने पर प्रतिबद्धता जताएँ, ताकि एक स्थायी व्यावसायिक माहौल बन सके और कारखाने कार्य परिवेश को बेहतर बनाने की दिशा में निवेश कर सकें।
- पर्यावरण से संबंधित जिम्मेदारी और प्रबंधन:** कारखाने कुदरती परिवेश को सुरक्षित रखने और पुनर्स्थापित करने और उत्पादन के तरीके को इस तरह सुधारने की कोशिश करें जिससे औद्योगिक उत्पादन के दौरान पर्यावरण पर कम-से-कम असर पड़े और अपशिष्ट, पानी, केमिकल तथा ऊर्जा की मात्रा को कम किया जा सके। खतरनाक केमिकल का नियंत्रण कटौती प्लान का हिस्सा होना चाहिए और अपशिष्ट का उचित निपटान अवश्य किया जाना चाहिए।

फेयर ट्रेड USA उपभोक्ताओं, कारखानों और ब्रांड को साथ लाकर आपूर्ति श्रृंखला को चिरस्थायी बनाने के लिए काम करता है। उत्पाद का निर्माण करने वाले कार्यकर्ताओं के लिए कच्चा माल हासिल करने के परंपरागत तरीके नुकसानदेह साबित हो सकते हैं। मानक तय करके, एक कड़ी प्रमाणीकरण प्रणाली स्थापित करके और उपभोक्ता को इस कवायद में शामिल करके, फेयर ट्रेड USA कच्चा माल हासिल करने से जुड़े संबंधों के प्रकृति को बदलने, संपूर्ण आपूर्ति श्रृंखला को बेहतर बनाने और कार्यकर्ताओं को ज़्यादा फ़ायदा पहुँचाने का अनूठा अवसर प्रदान करता है।





## संशोधन प्रक्रिया

FPS एक कड़ी और पारदर्शी समीक्षा और संशोधन प्रक्रिया के ज़रिए अपडेट किया जा रहा है। यह प्रक्रिया साल 2019 के बीच में शुरू हुई थी। संशोधन की इस प्रक्रिया को व्यापक पहुँच और अलग-अलग तरह के हितधारकों, जैसे कि कई तरह के उत्पादक, ब्रांड साझेदार, शिक्षाविद और NGO से लिए गए परामर्श के आधार पर अंजाम दिया जा रहा है। हमारी सार्वजनिक रूप से उपलब्ध मानक विकास और संशोधन प्रक्रिया उस प्रक्रिया को दर्शाती है, जिसे हम अपने सभी मानकों को लिखने और संशोधित करने के लिए इस्तेमाल करते हैं। फेयर ट्रेड USA के FPS का पहला संस्करण साल 2014 को प्रकाशित हुआ था, फिर साल 2017 में उसमें मामूली बदलाव किया गया और अब उसमें प्रमुख संशोधन करने की जरूरत है, ताकि हमारी सभी उत्पाद श्रेणियों के बीच फेयर ट्रेड प्रोग्राम की सुसंगतता और स्पष्टता को सुनिश्चित किया जा सके। यह ड्राफ्ट FPS इस क्षेत्र में पाँच साल से भी ज़्यादा अवधि में हुए कार्यान्वयन से मिली जानकारी की समीक्षा करके और चुनिंदा उत्पादकों, व्यापार साझेदारों, पर्यावरणीय और सामाजिक NGO तथा अलग-अलग भौगोलिक क्षेत्रों में मौजूद विशेषज्ञों के साक्षात्कारों के आधार पर विकसित की गई थी। इस संशोधन और आवश्यकताओं और फेयर ट्रेड USA के अन्य निर्माता मानक के बीच सामंजस्य स्थापित किया है, ताकि कार्यान्वयन की प्रक्रिया को और भी आसान बनाया जा सके;

- आवश्यकताओं के अपेक्षित नतीजों पर ज़्यादा ध्यान ज़ोर देने के लिए आवश्यकताओं में फेरबदल किया है, जो एक केंद्रीकृत इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम द्वारा समर्थित है;
- कोई खास कारखाना कैसा है इसके आधार पर FPS के अनुपालन की समय-सीमा को और सुविधाजनक बनाने के लिए प्रगति का मानदंड शामिल किया है; और,
- प्रमाणीकरण के लिए तय की गई न्यूनतम आवश्यकताओं के परे लगातार होने वाले सुधार को प्रोत्साहित करने के लिए निरंतर सुधार मानदंड शामिल किया है।

संशोधन की प्रक्रिया के इस चरण में, ड्राफ्ट FPS को सार्वजनिक परामर्श के लिए जारी किया जा रहा है, ताकि दिलचस्पी लेने वाले सभी हितधारकों को प्रस्तावित बदलावों पर फीडबैक देने और टिप्पणियाँ करने का मौका मिले और ऐसे क्षेत्रों की पहचान की जा सके, जहाँ और सुधार की जरूरत है।

## इस मानक का इतिहास

फेयर ट्रेड USA का फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड, जिसे पहले अपैरल और होम गुड्स का FPS के नाम से जाना जाता है और जिसका मूल नाम CMT संयंत्र मानक था, उसे वैश्विक, कई हितधारकों वाली पहलों, जैसे कि सोशल अकाउंटैबिलिटी इंटरनेशनल (SAI), फेयर लेबल एसोसिएशन (FLA), वर्कर्स राइट्स कंसॉर्टियम (WRC), दि एथिकल ट्रेडिंग इनीशिएटिव (ETI), दि जॉइंट इनीशिएटिव ऑन कॉर्पोरेट अकाउंटैबिलिटी एंड वर्कर्स राइट्स (जो-इन कोड) और फेयर वेयर फ़ाउंडेशन (FWF) द्वारा तय की गई आचार संहिता और श्रम मानकों के सर्वोत्तम अभ्यासों को अपनाने या उनसे आगे बढ़कर काम करने के लिए विकसित किया गया है। फेयर ट्रेड USA ने साल 2006 में अपैरल कारखानों को प्रमाणित करने की व्यवहार्यता पर शोध करना शुरू किया और दुनिया भर के 60 से भी अधिक संगठनों से मिले परामर्श के आधार पर एक व्यवहार्यता अध्ययन तैयार किया और उस श्रेणी में फेयर ट्रेड प्रमाणीकरण से संबंधित मुख्य समस्याओं पर प्रकाश डाला। साल 2007 से 2009 तक, फेयर ट्रेड USA ने अन्य मौजूदा मानकों की समीक्षा की और NGO, श्रमिक संघ, ब्रांड, रीटेलर, आपूर्तिकर्ता और कारीगर कार्यशालाओं से परामर्श लेकर पहले CMT संयंत्र मानक का ड्राफ्ट तैयार किया। मार्च 2010 में, पायलट CMT संयंत्र मानक का पहला संस्करण प्रकाशित हुआ और पायलट की शुरुआत की गई। अपैरल के लिए कई हितधारकों वाले एक समूह की स्थापना की गई, ताकि अपैरल पायलट के कार्यान्वयन का मूल्यांकन किया जा सके, जैसे कार्यकर्ताओं पर पड़ने वाला प्रभाव और हासिल होने वाले सबक और फेयर ट्रेड USA के लिए लिखित सुझाव जारी किए गए; पूरी रिपोर्ट फेयर ट्रेड USA की वेबसाइट पर उपलब्ध है। फेयर ट्रेड USA ने इन सुझावों को FPS में शामिल किया। 2014 में, CMT संयंत्र मानक का नाम अपैरल और होम गुड्स के लिए FPS में बदल दिया गया, ताकि उचित उत्पादों का दायरा बढ़ाया जा सके। CMT संयंत्र मानक के अपैरल और लिनेन संस्करण 1.0 की सामग्री में कोई खास बदलाव नहीं किया गया और बाद में अपैरल और होम गुड्स के FPS ने इसकी जगह ले ली।



## दायरा और योग्यता

FPS दुनिया भर की उन सभी निर्माण प्रणालियों पर लागू होता है, जो फेयर ट्रेड USA स्टैंडर्ड के अनुसार प्रमाणित की गई निर्मित सामग्री का उत्पादन और बिक्री करते हैं। सर्टिफिकेट के दायरे में कौन-सी इकाइयाँ, स्थल और गतिविधियाँ आवश्यक तौर पर शामिल की जाएँगी इसकी व्याख्या फेयर ट्रेड USA के एक अलग दस्तावेज़ में की गई है, जिसका नाम *अपैरल और होम गुड्स के FPS के तहत सर्टिफिकेट के दायरे से जुड़ी आवश्यकताएँ* गलीचा उद्योग के साझेदारों को *अपैरल और होम गुड्स* के FPS के तहत गलीचा उद्योग में सर्टिफिकेट के दायरे से जुड़ी आवश्यकताओं पर गौर करना चाहिए। एक समांतर मानक "अपैरल और होम गुड्स के लिए ट्रेड स्टैंडर्ड" उन आयातकों, ब्रांड और रिटेलर की अपेक्षाओं की रूपरेखा बताता है, जो फेयर ट्रेड प्रमाणित अपैरल और होम गुड्स उत्पादों की खरीदारी और बिक्री में दिलचस्पी रखते हैं। खरीदारों को सही तरीके से कच्चा माल हासिल करने पर प्रतिबद्धता जतानी चाहिए, ताकि श्रम के उँचे मानकों का पालन किया जा सके और कार्यकर्ताओं को लंबे समय तक लाभ मिलता रहे।

## स्थानीय और राष्ट्रीय कानूनों का अनुपालन

सभी फेयर ट्रेड प्रमाणित कारखानों और सर्टिफिकेट होल्डर से अपेक्षा की जाती है कि वे सभी स्थानीय और राष्ट्रीय कानूनों और विनियमों का अनुपालन करें। FPS की शर्तें लागू कानूनों से ज़्यादा सख्त, कम सख्त या उनके जितनी ही सख्त हो सकती हैं। अगर किसी मामले में कोई लागू कानून या विनियम FPS की शर्तों से ज़्यादा सख्त है, तो कानून लागू होगा। अगर किसी मामले में FPS की शर्तें ज़्यादा सख्त हैं, तो FPS की शर्तें लागू होंगी। कहने का मतलब यह है कि जहाँ भी कानूनों और FPS की शर्तें ओवरलेप होंगी, वहाँ वही चीज़ लागू होगी, जो कार्यकर्ताओं और समुदाय को सबसे ज़्यादा सुरक्षाएँ देगी। चूँकि फेयर ट्रेड USA विभिन्न न्यायक्षेत्रों में काम करता है और कानून और विनियम की पेचीदगी तथा परिवर्तनशील प्रकृति के कारण, FPS में देश-विशिष्ट कानूनी आवश्यकताओं का कोई भी संदर्भ नहीं दिया गया है। आखिरकार कानून का अनुपालन सुनिश्चित करने की ज़िम्मेदारी सर्टिफिकेट होल्डर की होती है। ऐसे किसी भी मामले में जहाँ किसी शर्त और लागू कानून के बीच विरोध पैदा होने की चिंता हो, वहाँ सर्टिफिकेट होल्डर या आवेदनकर्ता को फेयर ट्रेड USA से संपर्क करना होगा।

## फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड का इस्तेमाल करना

### संरचना

अन्य फेयर ट्रेड USA स्टैंडर्ड का पालन करने के लिए, हमने प्रत्येक *सेक्शन* का नाम *मॉड्यूल* में बदल दिया है। पिछले सेक्शन 1 (सशक्तिकरण) और सेक्शन 2 के हिस्सा (आर्थिक विकास) को मॉड्यूल 1: सशक्तिकरण में मिलाकर एक कर दिया गया है। सेक्शन 2 के हिस्से और संपूर्ण सेक्शन 3 (सामाजिक जिम्मेदारी) को दोबारा व्यवस्थित करके तीन मॉड्यूल में बाँट दिया गया है। मॉड्यूल 2 में ILO के मुख्य समझौतों के आधार पर कामकाज के दौरान मौलिक अधिकारों को कवर किया गया है। मॉड्यूल 3 में ठेके और अनुबंध तथा रोज़गार की शर्तों को कवर किया गया है। मॉड्यूल 4 में पेशे से संबंधित स्वास्थ्य और सुरक्षा तथा कामकाज के घंटों को कवर किया गया है। एक नए मॉड्यूल, यानी मॉड्यूल 7: इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम को भी शामिल किया गया था, जो सर्टिफिकेट होल्डर को FPS की शर्तों के कार्यान्वयन के संबंध में मार्गदर्शन प्रदान करेगा। FPS को सात मॉड्यूल में बाँटा गया है और इसमें उत्पादन और सयंत्र प्रबंधन के विभिन्न पहलुओं पर चर्चा की गई है। प्रत्येक मॉड्यूल की आवश्यकताएँ या तो सर्टिफिकेट होल्डर और कारखाना प्रबंधन (मॉड्यूल 1, 6 और 7), सभी एकल स्थलों (मॉड्यूल 2-5), फेयर ट्रेड प्रीमियम के इस्तेमाल के बारे में निर्णय लेने वाले कार्यकर्ताओं के समूह (मॉड्यूल 1) या फिर विक्रेताओं के रूप में काम करने वाले स्थलों (मॉड्यूल 6) पर लागू होंगी। प्रत्येक मॉड्यूल का अवलोकन नीचे दिया गया है।



**मॉड्यूल 1: सशक्तिकरण [पुराना नाम: सशक्तिकरण (EM) और आर्थिक विकास (ED)]**

सामूहिक और व्यक्तिगत सशक्तिकरण स्वस्थ व्यवसाय और स्वस्थ समुदाय गढ़ने के लिए बुनियादी तौर पर जरूरी होते हैं और इसी वजह से ये फेयर ट्रेड प्रणाली के मुख्य सिद्धांत हैं। फेयर ट्रेड मॉडल की एक अनोखी विशेषता फेयर ट्रेड प्रीमियम है, जो कार्यकर्ताओं को उत्पाद की कीमत और वेतन के अलावा दी जाने वाली अतिरिक्त राशि है। फेयर ट्रेड प्रीमियम प्रतिभागी के रूप में साथ मिलकर, कार्यकर्ताओं यह तय करते हैं कि फेयर ट्रेड प्रीमियम का इस्तेमाल उनकी व्यक्तिगत और सामूहिक जरूरतों के साथ-साथ उनके समुदाय और पर्यावरण से संबंधित जरूरतों को पूरा करने के लिए कैसे किया जाएगा। यह मॉड्यूल बताता है कि प्रीमियम प्रतिभागियों को एक फेयर ट्रेड समिति चुनने के लिए किन-किन चीजों की जरूरत पड़ेगी, प्रीमियम के लाभार्थियों की जरूरतों की पहचान कैसे की जाएगी और इन जरूरतों को पूरा करने के लिए फेयर ट्रेड प्रीमियम को खर्च करने का निर्णय कैसे लिया जाएगा।

**मॉड्यूल 2: कामकाज के दौरान मौलिक अधिकार [पुराना नाम: सामाजिक जिम्मेदारी (SR)]**

इस मॉड्यूल की आवश्यकताएँ अंतर्राष्ट्रीय श्रमिक संगठन (ILO) के मुख्य समझौतों पर आधारित हैं, जो बलात्, बंधुआ और अनिवार्य श्रम; बाल श्रम और युवा कार्यकर्ताओं की सुरक्षा; संघ बनाने की स्वतंत्रता; और भेदभाव जैसे पहलुओं पर रोशनी डालती हैं। ये आवश्यकताएँ मौलिक अधिकारों की रूपरेखा समझाती हैं, जो कार्यकर्ताओं की भलाई सुनिश्चित करने और कंपनियों तथा खरीदारों की आपूर्ति श्रृंखला में मौजूद मानवाधिकारों से जुड़े जोखिमों के प्रबंधन की जानकारी देती हैं। इन अधिकारों को सुरक्षित करने पर व्यक्तिगत और सामूहिक सशक्तिकरण संभव हो पाता है, क्योंकि ये लोगों को अपनी इच्छा से कदम उठाने की ताकत देते हैं, कार्यकर्ता और प्रबंधन के बीच स्वस्थ संबंध को बढ़ावा देते हैं और आने वाले पीढ़ी को अपने परिवार की उचित ढंग से आजीविका चलाने में योगदान करने का मौका पक्का करते हैं।

**मॉड्यूल 3: कार्यकर्ताओं के लिए रोजगार की शर्तें [पुराना नाम: आर्थिक विकास, रोजगार की शर्तें (ED-CE)]**

रोजगार की स्पष्ट शर्तें और उचित वेतन तथा लाभ कार्यकर्ताओं को आय का स्थिर जरिया देने में प्रत्यक्ष रूप से भूमिका निभाते हैं। यह मॉड्यूल स्पष्ट और पारदर्शी समझौते सुनिश्चित करने के साथ-साथ यह भी पक्का करता है कि कार्यकर्ताओं को सेवाओं तथा छुट्टी, बीमारी पर अवकाश, स्वास्थ्य संबंधी लाभ, मातृत्व अवकाश जैसे लाभों के साथ-साथ अन्य सुविधाओं तक पहुँच मिले। ये लाभ सभी कार्यकर्ताओं की और भी अच्छी तरह भलाई कर सकते हैं।

**मॉड्यूल 4: कामकाज के घंटे और पेशेवर स्वास्थ्य व सुरक्षा [पुराना नाम: आर्थिक विकास, रोजगार की शर्तें (ED-CE) और पेशेवर स्वास्थ्य व सुरक्षा (SR-OH)]**

कार्य परिवेश कार्यकर्ताओं की व्यक्तिगत भलाई को सीधे प्रभावित करते हैं, जिसमें पेशेवर स्वास्थ्य व सुरक्षा तथा कामकाज के घंटे भी शामिल हैं। इस मॉड्यूल की आवश्यकताओं के कार्यान्वयन से दुर्घटना और बीमारी की दरों में कमी भी आ सकती है और संयंत्रों को जिम्मेदार रोजगार अभ्यासों के जरिए कार्यकर्ताओं को आकर्षित करने और उन्हें अपने पास बनाए रखने में मदद मिलती है।

**मॉड्यूल 5: पर्यावरण के प्रति जिम्मेदारी और प्रबंधन**

जिम्मेदार प्रबंधन और उत्पादन के श्रेष्ठ अभ्यास पर्यावरण पर पड़ने वाले नकारात्मक प्रभावों को कम कर सकते हैं। उत्पादन के बेहतर अभ्यासों को लागू करने में कारखानों की मदद करने के कई लाभ हैं, जिसमें कुदरती इकोसिस्टम और आस-पड़ोस के समुदाय दोनों के पर्यावरण पर पड़ने वाले बुरे प्रभाव को कम करना भी शामिल है। इस सेक्शन की आवश्यकताएँ जलमार्गों को सुरक्षित रखने, अपशिष्ट कम करने, ग्रीनहाउस गैस (GHG) का उत्सर्जन कम करने, पानी की बचत करने, हानिकारक केमिकल का इस्तेमाल कम करने और अपशिष्ट का उचित निपटान सुनिश्चित करने में कारखानों की मदद करती हैं।



**मॉड्यूल 6: ट्रेसेबिलिटी और पारदर्शिता [पुराना नाम: व्यापार आवश्यकताएँ (TR)]**

इस मॉड्यूल में ट्रेसेबिलिटी और सर्टिफिकेट होल्डर और/या सर्टिफिकेट में शामिल अथवा फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद का प्रबंधन करने वाले विक्रेताओं तथा अन्य इकाइयों के संबंधों के बारे में बताया गया है। यह मॉड्यूल सुनिश्चित करता है कि फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पादों की खरीदारी, मूवमेंट, उत्पादन और बिक्री से संबंधित अभ्यासों को स्पष्ट रूप से परिभाषित किया जाता है। इसमें फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पादों से जुड़े दस्तावेजों की ट्रेसेबिलिटी से संबंधित आवश्यकताएँ शामिल हैं। इस मॉड्यूल में मौजूद आवश्यकताएँ सर्टिफिकेट होल्डर और/या सर्टिफिकेट में शामिल विक्रेताओं और अन्य इकाइयों के बीच स्पष्ट अनुबंधों और पारदर्शिता को भी बढ़ावा देती हैं, ताकि पक्का हो सके कि व्यापार की शर्तें स्पष्ट हों। यह फेयर ट्रेड USA और कन्फोर्मिटी असेसमेंट बोडी के संदर्भ में सर्टिफिकेट होल्डर के लिए ऑडिटिंग, रिपोर्टिंग और पारदर्शिता की शर्तों की रूपरेखा भी बताता

**मॉड्यूल 7: इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम [नया]**

FPS के कार्यान्वयन और कार्यकर्ताओं के सशक्तिकरण के लिए कंपनी या समूह के अंदर एक कार्यशील प्रबंधन प्रणाली का होना ज़रूरी है। यह मॉड्यूल इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम (IMS) से जुड़ी आवश्यकताओं का ब्यौरा देता है, जो FPS के कार्यान्वयन और उसकी निगरानी में मदद के लिए सर्टिफिकेट होल्डर के पास अवश्य उपलब्ध होनी चाहिए। IMS मुख्यतः FPS का अनुपालन न करने से जुड़े जोखिमों की पहचान करने, पहचाने गए जोखिमों पर नज़र रखने और सर्टिफिकेट में शामिल स्थलों में अनुपालन न करने की घटनाओं से निपटने के कदम उठाने पर केंद्रित होता है। प्लानिंग, कार्यान्वयन और रिकॉर्ड कीपिंग IMS की सफलता के लिए ज़रूरी हैं। हर मॉड्यूल को थीम के आधार पर सब-मॉड्यूल में बाँटा गया है। हर सब-मॉड्यूल के अंदर, कई सिद्धांत-आधारित उद्देश्य हैं, जिनमें से हर उद्देश्य से एक या अधिक आवश्यकताएँ संबंधित हैं, जिनकी जानकारी अनुपालन मानदंड में दी गई है।

**अनुपालन मानदंड** उन आवश्यकताओं की जानकारी देता है, जिन्हें पूरा करना प्रमाणीकरण के लिए ज़रूरी है। इसका मतलब है कि वे या तो किसी खास समय बिंदु पर (अनिवार्य मानदंड), प्रमाणीकरण के छठवें वर्ष से (प्रगति मानदंड) या फिर निरंतर सुधार के अभ्यास के रूप में (निरंतर सुधार मानदंड) आबद्धकारी होती हैं। सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाली सभी इकाइयों, स्थलों और गतिविधियों को इन्हीं आवश्यकताओं के आधार पर ऑडिट किया जाएगा।

FPS में तालिकाओं के जिस अंतिम कॉलम को उद्देश्य और स्पष्टीकरण के रूप में लेबल किया गया है, उसमें इन आवश्यकताओं की अतिरिक्त व्याख्या शामिल है। उद्देश्य और स्पष्टीकरण कॉलम में दी गई जानकारी को दो हिस्सों में बाँटा गया है। पहला हिस्सा है स्पष्टीकरण, जो आबद्धकारी होता है और दूसरा हिस्सा है सुझाव, जो सर्वोत्तम अभ्यास को दर्शाता है। सुझावों में आवश्यकताओं का अनुपालन करने का तरीका बताने वाले उदाहरण और सुझाव भी शामिल हैं। 'होगा,' 'होना चाहिए' और 'आवश्यक' जैसे शब्द आबद्धकारी आवश्यकता को दर्शाते हैं, जिन्हें पूरा करने के बाद ही प्रमाणित हुआ जा सकता है। 'किया जा सकता है,' 'हो सकता है' या 'सर्वोत्तम अभ्यास' जैसे शब्द दर्शाते हैं कि वह चीज़ वैकल्पिक है।

**इस ड्राफ्ट के बारे में सूचना:** सार्वजनिक परामर्श के रूप में, इस ड्राफ्ट FPS 2.0.0 में हर तालिका के बिल्कुल दाईं ओर बदलावों और सवालों का सारांश लेबल वाला एक अतिरिक्त कॉलम शामिल है। इस कॉलम में अनुपालन के प्रत्येक मानदंड में हुए बदलावों का संक्षिप्त ब्यौरा शामिल है और साथ ही दस्तावेज़ पर फीडबैक देने में दिलचस्पी लेने वाले हितधारकों से पूछे गए सवाल भी शामिल हैं। इसके अलावा, अनुपालन के प्रत्येक मानदंड और उद्देश्य के साथ पिछली संदर्भ संख्या को ब्रैकेट में शामिल किया गया है (उदा. [SR-OH 1.2]), ताकि आसानी से मालूम हो सके कि मानक की संरचना किस तरह बदली गई है, कौन-सी शर्तें नई हैं और किन शर्तों को संशोधित किया गया है।



संख्या	अनुपालन मानदंड	वर्ष	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों और सवालों का सारांश
अनुपालन मानदंड संख्या	मानक की उन विशिष्ट आवश्यकताओं को परिभाषित करता है, जिनकी कसौटी पर ऑडिट के दौरान अनुपालन का आकलन किया जाएगा	यह मानदंड के प्रकार तथा आवश्यकताओं को पूरा करने के सटीक समय की जानकारी देता है	आवश्यकताओं की अतिरिक्त व्याख्या तथा सर्वोत्तम अभ्यासों पर मार्गदर्शन और उनके कार्यान्वयन के लिए सुझाव	इस ड्राफ्ट FPS संस्करण 2.0.0 के में हुए बदलावों का ब्यौरा और जहाँ उचित हो, अपनाए गए तरीके से संबंधित सवाल

### अनुपालन मानदंडों का प्रकार

फेयर ट्रेड USA FPS विकास के लिए निरंतर सुधार का तरीका अपनाता है। प्रवेश मानदंड, या वर्ष 0 की आवश्यकताओं का आकलन प्रारंभिक प्रमाणीकरण ऑडिट के दौरान किया जाता है और वे सामाजिक सशक्तिकरण, आर्थिक विकास और पर्यावरण से संबंधित उत्तरदायित्व के संबंध में न्यूनतम आवश्यकताओं को दर्शाते हैं। प्रारंभिक प्रमाणीकरण से पहले इन मानदंडों को पूरा करना ज़रूरी है। ऑडिट के पहले, तीसरे या छठवें वर्ष में प्रारंभिक प्रमाणीकरण के बाद अन्य अनिवार्य मानदंड पूरे किए जाते हैं, जैसा कि *टाइमलाइन* कॉलम में बताया गया है। प्रगति मानदंड सामाजिक सशक्तिकरण और आर्थिक विकास को बढ़ावा देने वाले निरंतर सुधार के अभ्यासों तथा वातावरण परिचारक पद्ध के बेहतर अभ्यासों को दर्शाते हैं। कुछ अनुपालन मानदंडों का सब-माइजूल की शुरुआत में एक योग्यता कथन होता है, जो उसके दायरे और लागू होने के समय की स्पष्ट जानकारी देता है। उदाहरण के लिए, कुछ अनिवार्य मानदंडों को पहली फेयर ट्रेड बिक्री या पहले प्रीमियम व्यय तक पूरी तरह से लागू नहीं किया जा सकता। ऐसे मामलों में, आवश्यकताओं को लागू होते ही पूरा किया जाना चाहिए। यह साल 0 और साल 3 के ऑडिट के बीच का कोई समय हो सकता है। कन्फोर्मिटी असेसमेंट बोडी फॉलो-अप ऑडिट कर सकती है या फिर अगले पूर्ण ऑडिट के पहले साक्ष्य देने वाले दस्तावेज़ का अनुरोध कर सकता है, ताकि पक्का किया जा सके कि अनुपालन मानदंडों को पूरा किया गया है। अनुपालन मानदंड और उनसे संबंधित उद्देश्य और स्पष्टीकरण आबद्धकारी आवश्यकताओं को परिभाषित करते हैं, जिन्हें प्रमाणीकरण के लिए पूरा करना ज़रूरी है। प्रत्येक अनुपालन मानदंड को इनमें से एक के रूप में वर्गीकृत किया जाता है:

- 1) **C-Y# = अनिवार्य**. अनिवार्य मानदंड उन आवश्यकताओं को दर्शाते हैं, जिन्हें FPS सर्टिफिकेट पाने या कायम रखने के लिए एक खास समयावधि तक पूरा करना ज़रूरी होता है। अधिकांश अनिवार्य मानदंड C-Y0 होते हैं, जिसका मतलब है कि उन्हें प्रारंभिक प्रमाणीकरण (शून्य वर्ष) तक पूरा करना ज़रूरी है। बाकी सभी अनिवार्य मानदंडों को एक खास समयावधि के अंदर, यानी प्रमाणीकरण के एक, तीन या छह साल के बाद पूरा करना ज़रूरी है। कुछ अनिवार्य मानदंडों को एक खास समयावधि के साथ-साथ एक निश्चित क्रम में पूरा करना ज़रूरी है, यानी अन्य संबंधित मानदंडों के लागू होने से पहले या उसके बाद।
- 2) **P-# = प्रगति**। प्रगति मानदंड निरंतर सुधार से संबंधित आवश्यकताओं को दर्शाते हैं, जिन्हें समय के साथ पूरा करना ज़रूरी है, जिसके तहत सभी आवश्यकताओं को प्रमाणीकरण के छठवें वर्ष में पूरा किया जाना चाहिए। प्रत्येक प्रगति मानदंड प्रगति पॉइंट की निर्दिष्ट संख्या के बराबर होता है और उसका मान 1, 3 या 5 होता है।
- 3) **CI-# = निरंतर सुधार**। निरंतर सुधार मानदंड वैकल्पिक होते हैं और प्रमाणीकरण के लिए आवश्यक नहीं होते (तत्काल या भविष्य में)। हालाँकि, हम कारखानों को समय के साथ इन लक्ष्यों को पूरा करने के लिए प्रोत्साहित करते हैं और कारखानों को उपलब्धि का स्तर भी हासिल हो सकता है, जिससे वे अपने ब्रांड या खरीदारों के ज़रिए अपने प्रदर्शन की पहचान बना सकते हैं। प्रत्येक निरंतर सुधार मानदंड प्रगति पॉइंट की निर्दिष्ट संख्या के बराबर होता है और उसका मान 1 या 3 होता है। मानदंड का प्रकार (अनिवार्य, प्रगति या निरंतर सुधार) टाइमलाइन कॉलम में दर्शाया जाता है। सर्टिफिकेट होल्डर, सर्टिफिकेट के दायरे में शामिल सभी इकाइयों द्वारा FPS का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए जिम्मेदार होता है।



## प्रगति से संबंधित आवश्यकताएँ

सर्टिफिकेट होल्डर के लिए प्रमाणीकरण की पूरी अवधि दौरान अनुपालन और प्रगति का न्यूनतम स्तर दर्शाना ज़रूरी है। ऐसा प्रगति मानदंड के अनुपालन के ज़रिए, समय के साथ-साथ ज्यादा प्रगति पॉइंट हासिल करके किया जाता है।

- सर्टिफिकेट होल्डर के लिए प्रारंभिक प्रमाणीकरण (शून्य वर्ष) तक कम-से-कम 40% संभावित प्रगति पॉइंट अर्जित करना ज़रूरी है और उन्हें वे पॉइंट दूसरे साल तक कायम रखने होंगे; तीसरे साल तक कम-से-कम 70% संभावित प्रगति पॉइंट अर्जित करने होंगे और उन्हें पाँचवें साल तक कायम रखना होगा और छठवें साल में प्रगति मानदंड का संपूर्ण अनुपालन करना होगा (यानी 100% प्रगति पॉइंट अर्जित करने होंगे)।
- सर्टिफिकेट होल्डर चुन सकते हैं कि वे प्रगति मानदंड वाले मॉड्यूल में बताई गई संबंधित टाइमलाइन के अंतर्गत प्रगति पॉइंट के न्यूनतम आवश्यक प्रतिशत तक पहुँचने के लिए किस प्रगति मानदंड का अनुपालन करना चाहते हैं।
- मॉड्यूल 3, 4, 5 और 7 में प्रगति मानदंड शामिल हैं।
- प्रगति पॉइंट तब भी अर्जित होते हैं, जब कोई खास मानदंड किसी खास स्थल के लिए लागू न हो।

FPS में पॉइंट	प्रगति पॉइंट
न्यूनतम आवश्यक पॉइंट, शून्य वर्ष (40%)	413
न्यूनतम आवश्यक पॉइंट, तीसरा वर्ष (70%)	723
आवश्यक पॉइंट, छठवाँ वर्ष (100%)	1024

Formatted

Formatted

Formatted

Formatted

Formatted

Formatted

## प्रयोज्यता

जहाँ अनुपालन मानदंड में “कार्यकर्ता” का इस्तेमाल किया गया हो, वहाँ आवश्यकता सर्टिफिकेट के दायरे में शामिल सभी कार्यकर्ताओं पर लागू होती है, फिर चाहे के अस्थायी हों या स्थायी, पार्ट-टाइम काम करते हों या पूरा समय या प्रत्यक्ष रूप से काम पर रखे गए हों या श्रमिक ठेकेदार के ज़रिए अप्रत्यक्ष रूप से। कुछ मानदंड विशिष्ट रूप से स्थायी कर्मचारियों, अस्थायी कर्मचारियों, प्रशिक्षुओं, नियत अवधि के लिए अनुबंध पर रखे गए कार्यकर्ताओं, युवा कार्यकर्ताओं, श्रमिक ठेकेदार द्वारा काम पर रखे गए कार्यकर्ताओं या प्रवासी कर्मचारियों का हवाला देते हैं और सिर्फ निर्दिष्ट प्रकार के कार्यकर्ता पर ही लागू होते हैं। कुछ अनुपालन मानदंड नियोक्ताओं की ज़िम्मेदारी बताते हैं। “नियोक्ता” शब्द का इस्तेमाल ऐसी किसी भी इकाई को दर्शाता है, जो किसी व्यक्ति या अव्यक्त अनुबंध के तहत कार्यकर्ताओं को नियंत्रित और निर्देशित करती है और उन कार्यकर्ताओं को वेतन का भुगतान करने के लिए ज़िम्मेदार होती है। इसमें श्रमिक ठेकेदार भी शामिल हैं। ‘स्थल प्रबंधक’ का आशय उस पक्ष से है, जो किसी खास स्थल या कारखाने के दैनिक प्रबंधन के लिए ज़िम्मेदार होता है। ध्यान दें कि सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले सभी स्थलों और इकाइयों का अनुपालन सुनिश्चित करने की अंतिम ज़िम्मेदारी सर्टिफिकेट होल्डर की होती है।



## अन्य महत्वपूर्ण दस्तावेज़

इस दस्तावेज़ के अतिरिक्त, कारखानों और सर्टिफिकेट होल्डर को नीचे दिए गए अतिरिक्त दस्तावेज़ों से परिचित रहने का सुझाव दिया जाता है, जो [फेयर ट्रेड USA की वेबसाइट](#) पर उपलब्ध हैं:

- फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड के तहत सर्टिफिकेट के दायरे से संबंधित आवश्यकताएँ:** इस दस्तावेज़ में विस्तार से बताया गया है कि सर्टिफिकेट के दायरे और ऑडिट में कौन-सी इकाइयाँ, स्थल और गतिविधियाँ आवश्यक तौर पर शामिल की जानी चाहिए और साथ ही कौन-से संयंत्रों को उप-ठेकेदारों के लिए बनी आवश्यकताओं की अपेक्षाकृत छोटी सूची का ज़रूरी तौर पर अनुपालन करना चाहिए। यह दस्तावेज़ गलीचा उद्योग में शामिल इकाइयों पर लागू नहीं होता (नीचे c) और d) देखें)। **ध्यान दें, FPS 2.0.0 के सार्वजनिक परामर्श के हिस्से के रूप में, नया ड्राफ्ट समीक्षा के लिए उपलब्ध है।**
- फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड के तहत फेयर ट्रेड प्रीमियम प्रतिभागियों की पहचान करने के संबंध में मार्गदर्शन:** इस दस्तावेज़ में फेयर ट्रेड प्रीमियम प्रतिभागियों के समूह का निर्धारण करने का तरीका बताया गया है। **ध्यान दें, FPS 2.0.0 के सार्वजनिक परामर्श के हिस्से के रूप में, नया ड्राफ्ट समीक्षा के लिए उपलब्ध है।**
- शब्दावली:** फेयर ट्रेड USA शब्दावली में इस तथा अन्य फेयर ट्रेड स्टैंडर्ड और प्रमाणीकरण दस्तावेज़ों में इस्तेमाल किए गए शब्दों की परिभाषाएँ शामिल हैं।
- फेयर ट्रेड USA क्वालिटी मैनुअल:** क्वालिटी मैनुअल में फेयर ट्रेड USA की संरचना, संचालन का तरीका, मिशन, विज़न और मूल्य, क्वालिटी पॉलिसी और क्वालिटी प्रबंधन प्रणाली (QMS) के बारे में बताया गया है।
- व्यापार मानक:** फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पादों को खरीदने और बेचने वाले आपूर्ति श्रृंखला साझेदारों का फेयर ट्रेड USA के व्यापार मानक के अनुसार प्रमाणित होना ज़रूरी है।
- अपैरल और होम गुड्स प्रोग्राम आश्वासन मैनुअल:** प्रमाणीकरण प्रक्रिया के बारे में अतिरिक्त जानकारी, जिसमें आवेदन की प्रक्रिया; ऑडिटिंग प्रक्रिया; और शिकायत, अपील और विवाद दायर करने की प्रक्रिया शामिल है। **ध्यान दें, यह दस्तावेज़ FPS 2.0.0 को अंतिम रूप दिए जाने पर अपडेट हो जाएगा।**
- फेयर ट्रेड USA प्रभाव प्रबंधन प्रणाली:** यह हमारे मॉडल के प्रभाव को परिभाषित करने, मापने और उसके बारे में बताने के लिए फेयर ट्रेड USA द्वारा अपनाए जाने वाले तरीके की जानकारी देती है। इसमें संगठन के बदलाव का सिद्धांत और समय के साथ-साथ प्रगति पर नज़र रखने और उसकी रिपोर्ट करने के लिए इस्तेमाल किए जाने वाले सूचक, प्रक्रियाएँ और प्रौद्योगिकियाँ शामिल होती हैं।
- शिकायत प्रक्रिया:** यह प्रक्रिया दिलचस्पी लेने वाले पक्षों द्वारा फेयर ट्रेड USA की गतिविधियों या कन्फोर्मिटी असेसमेंट बोडी या फिर सर्टिफिकेट होल्डर, आवेदनकर्ता या फेयर ट्रेड USA द्वारा वर्तमान में प्रमाणित या रजिस्टर किए गए लाइसेंसधारी की गतिविधियों के संबंध में अपनी चिंताएँ व्यक्त करने के अपनाए जाने वाले तरीके की रूपरेखा समझाती है।

## फेयर ट्रेड USA के स्टैंडर्ड और प्रमाणीकरण प्रक्रिया के बारे में अतिरिक्त जानकारी

### प्रमाणीकरण प्रक्रिया

सर्टिफिकेशन के फ़ैसले फेयर ट्रेड USA द्वारा अनुमोदित तृतीय पक्ष कन्फोर्मिटी असेसमेंट बोडी द्वारा लिए जाते हैं। ये निर्णय स्थल पर किए जाने वाले ऑडिट के बाद FPS के अनुपालन के संबंध में मिले नतीजों के आधार पर लिए जाते हैं।

प्रारंभिक प्रमाणीकरण हासिल करने के लिए, सभी संबंधित मानदंडों का अनुपालन करना ज़रूरी है। प्रमाणित होने के बाद, आवश्यकताओं के किसी भी सबसेट का अनुपालन न करने पर प्रमाणीकरण को तब तक के लिए निलंबित करने का निर्णय लिया जा सकता है, जब तक कि अनुपालन की शर्त को पक्के तौर पर पूरा नहीं कर लिया जाता या अनुपालन न करने की गंभीरता या सीमा के आधार पर प्रमाणीकरण को रद्द करने का फ़ैसला भी लिया जा सकता है।



### फेयर ट्रेड USA से संपर्क करें

इस मानक पर टिप्पणियाँ सबमिट करने के लिए, कृपया फेयर ट्रेड USA की स्टैंडर्ड टीम से यहाँ संपर्क करें: [standards@fairtradeusa.org](mailto:standards@fairtradeusa.org). अगर आप ऑडिट प्रक्रिया, सर्टिफिकेट के दायरे या प्रमाणीकरण के बारे में सवाल पूछना चाहते हैं, तो कृपया फेयर ट्रेड USA की प्रमाणीकरण टीम से यहाँ संपर्क करें: [factorycertification@fairtradeusa.org](mailto:factorycertification@fairtradeusa.org)





## मॉड्यूल 1. सशक्तिकरण

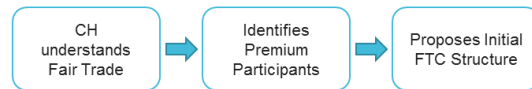
“सशक्तिकरण किसी व्यक्ति या समूह को अपना फ़ैसला खुद लेने और उन फ़ैसलों को मनचाही क्रियाओं और नतीजों में बदलने की क्षमता बढ़ाने की प्रक्रिया है। क्रियाएँ इस प्रक्रिया का केंद्रबिंदु होती हैं, जो व्यक्तिगत और सामूहिक परिसंपत्तियों को बढ़ाने के साथ-साथ संगठनात्मक और संस्थागत संदर्भ में उन परिसंपत्तियों को नियंत्रित करने वाली कार्यकुशलता और निष्पक्षता को बेहतर बनाती हैं।” (विश्व बैंक समूह। सशक्तिकरण। 2011)। सामूहिक और व्यक्तिगत सशक्तिकरण स्वस्थ व्यवसाय और स्वस्थ समुदाय बढ़ाने के लिए बुनियादी तौर पर ज़रूरी होते हैं और इसी वजह से ये फेयर ट्रेड प्रणाली के मुख्य सिद्धांत हैं। एक तरीका यह है कि कोई मानक स्वास्थ्य, सामुदायिक निवेश या कार्य परिवेश जैसे महत्वपूर्ण मुद्दों पर बातचीत और सहयोग का स्वस्थ माहौल देने वाला समूह स्थापित करके सामूहिक सशक्तिकरण को बढ़ावा दे सकता है। इस मकसद को पूरा करने के लिए, FPS को फेयर ट्रेड समिति (FTC), स्वास्थ्य और सुरक्षा समिति और एक सोशल इंजेंजमेंट टीम (या समकक्ष कार्यकर्ता समिति) का गठन करने की आवश्यकता होती है। इस मॉड्यूल में फेयर ट्रेड समिति पर रोशनी डाली गई है। फेयर ट्रेड समिति की मुख्य ज़िम्मेदारी फेयर ट्रेड प्रीमियम के इस्तेमाल को प्रबंधित करना है, जो फेयर ट्रेड मॉडल के कई अनोखे पहलुओं में से एक है। फेयर ट्रेड प्रीमियम कार्यकर्ताओं और उत्पादकों को फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद की कीमत के अलावा अदा की जाने वाली अतिरिक्त राशि होती है। इसका भुगतान फेयर ट्रेड की शर्तों पर बेचे जाने वाले उत्पाद के प्रति वॉल्यूम के आधार पर किया जाता है और यह राशि उत्पाद, क्वालिटी और/या उत्पादन के क्षेत्र के आधार पर अलग-अलग होती है। प्रति उत्पाद के आधार पर अदा किए जाने वाले फेयर ट्रेड प्रीमियम की जानकारी हमारी वेबसाइट पर उपलब्ध है: [www.FairTradeCertified.org](http://www.FairTradeCertified.org)। फेयर ट्रेड में, कार्यकर्ता साथ मिलकर तय करते हैं कि फेयर ट्रेड प्रीमियम का इस्तेमाल उनकी व्यक्तिगत और सामूहिक जरूरतों के साथ-साथ उनके समुदाय और पर्यावरण से संबंधित जरूरतों को पूरा करने के लिए कैसे किया जाएगा। वे एक फेयर ट्रेड समिति का चुनाव करते हैं, जो कार्यकर्ताओं और उनके समुदायों की तरफ से फेयर ट्रेड प्रीमियम के प्रबंधन, निवेश और खर्च के लिए उत्तरदायी होती है और साथ ही प्रीमियम प्रोजेक्ट और प्रीमियम अकाउंटिंग पर नज़र रखने के साथ-साथ उसकी पूरी जानकारी कार्यकर्ताओं को देती है। यह मॉड्यूल प्रीमियम के लाभार्थियों की जरूरतों की पहचान करने की आवश्यकता और संयुक्त निर्णय की प्रक्रिया पर रोशनी डालने के साथ-साथ यह भी बताता है कि फेयर ट्रेड प्रीमियम का इस्तेमाल कैसे किया या नहीं किया जा सकता।

### मॉड्यूल 1 की संक्षिप्त जानकारी

मॉड्यूल 1 में तीन सब-मॉड्यूल हैं पहले दो सब-मॉड्यूल फेयर ट्रेड समिति का गठन करने, प्रीमियम प्रतिभागियों की जरूरतों का आकलन करने और प्रीमियम को खर्च करने के लिए एक फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान विकसित करने से जुड़ी आवश्यकताओं की जानकारी देते हैं। ये सब-मॉड्यूल फेक्ट्री और फेयर ट्रेड प्रीमियम प्रतिभागियों पर लागू होते हैं। नीचे दिया गया चित्र इस प्रक्रिया के चरणों की रूपरेखा बताता है।

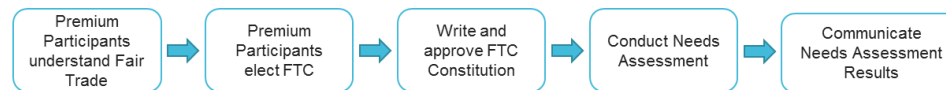


**Step 1:** The Certificate Holder identifies Fair Trade Premium Participants and proposes an initial Fair Trade Committee (FTC) structure



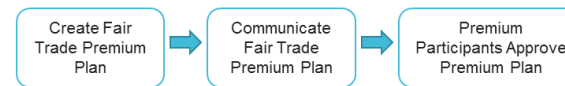
Before Year Zero (Initial) Audit

**Step 2:** The FTC is formally constituted and the first Needs Assessment is done



Before Fair Trade Premium is spent, or Year One at the latest

**Step 3:** The FTC develops a Fair Trade Premium Plan based on the Needs Assessment and gains approval on the Fair Trade Premium Plan from the Fair Trade Premium Participants



Before Fair Trade Premium is spent or by Year Three at the latest

**Step 4:** Spend Premium based on the projects in the Fair Trade Premium Plan

**Ongoing:** Update the Needs Assessment, Premium Plan, and FTC governance as needed

तीसरा सब-मॉड्यूल कार्यकर्ताओं के व्यक्तिगत और सामूहिक सशक्तिकरण को सक्षम बनाने वाली परिस्थितियों को सुनिश्चित करने से जुड़ी आवश्यकताओं की जानकारी देता है।

पहले दो सब-मॉड्यूल के सभी मानदंड अनिवार्य मानदंड हैं; उनमें से कुछ शून्य वर्ष से लागू होते हैं, लेकिन बहुत से अन्य बाद के वर्षों में लागू होते हैं। तीसरा सब-मॉड्यूल निरंतर सुधार मानदंड के बारे में बताता है।



**सब-मॉड्यूल 1.1: फेयर ट्रेड प्रीमियम के प्रबंधन और इस्तेमाल के लिए प्रीमियम प्रतिभागियों का फेयर ट्रेड समिति में प्रतिनिधित्व किया जाता है।**

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 1.1.1: कारखाना प्रबंधन और फेयर ट्रेड प्रीमियम प्रतिभागी फेयर ट्रेड USA प्रोग्राम को समझते हैं.</b>				
1.1.1.a	कारखाना और प्रबंधन फेयर ट्रेड समिति, जरूरतों के आकलन और फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान के उद्देश्य, प्रयोजन और आवश्यकताओं को समझते हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> विशिष्ट रूप से, 7.1.1.a में मॉड्यूल 1 के कार्यान्वयन के लिए जिन लोगों को जिम्मेदार बताया गया है, वे उद्देश्य, प्रयोजन और आवश्यकताओं को समझते हैं।	नया
1.1.1.b [EM-MS 1.2]	फेयर ट्रेड प्रीमियम प्रतिभागियों को फेयर ट्रेड समिति के काम करने, जरूरतों का आकलन करने के उद्देश्य और फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान विकसित करने का प्रशिक्षण दिया गया है।	C-FTC के चुनाव से पहले (1.3.1.c) या ज्यादा-से-ज्यादा Y1 तक	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य पूरे कारखाने में फेयर ट्रेड की समझ को प्रोत्साहित करना है। जब सभी पक्ष फेयर ट्रेड के मिशन और अवधारणा और FPS के कार्यान्वयन के वांछित नतीजे को समझते हैं, तो कारखाना प्रबंधन और कार्यकर्ताओं को लाभ भी अधिक होता है। फेयर ट्रेड समिति के चुनाव से पहले और उसके बाद कम-से-कम हर तीन साल बाद सभी प्रीमियम प्रतिभागियों का प्रशिक्षण।  फेयर ट्रेड प्रोग्राम का प्रशिक्षण सभी नए कार्यकर्ताओं के लिए तैयार की गई ऑनबोर्डिंग सामग्री में शामिल किया जाना चाहिए। जब फेयर ट्रेड प्रीमियम प्रतिभागी उल्लेखनीय संख्या में शामिल हो जाएँ, तो कारखाना प्रबंधन कार्यकर्ताओं के प्रशिक्षण को समूहित कर सकता है। <i>उल्लेखनीय संख्या</i> को पिछले साल के मुकाबले ज्यादा-	प्रशिक्षण का फोकस सभी प्रीमियम प्रतिभागियों पर होना चाहिए और इसे FTC के चुनाव से पहले करना जरूरी है।
<b>उद्देश्य 1.1.2: फेयर ट्रेड प्रीमियम प्रतिभागियों का लोकातांत्रिक रूप से चुनी गई फेयर ट्रेड समिति में प्रतिनिधित्व किया जाता है।</b>				
1.1.2.a	कारखाना प्रबंधन ने फेयर ट्रेड समिति के लिए एक प्रारंभिक संरचना और चुनाव की प्रक्रिया डिज़ाइन की है, जो फेयर ट्रेड समिति की ओर से फेयर ट्रेड प्रीमियम प्रतिभागियों के विविध समूहों का समानुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित करती है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसका उद्देश्य यह है कि फेयर ट्रेड समिति (FTC) का संघटन प्रीमियम प्रतिभागियों के संघटन को दर्शाता है, ताकि सभी प्रीमियम प्रतिभागियों को महसूस हो कि उनका FTC में प्रतिनिधित्व किया जा रहा है। <i>विविध समूह</i> की पहचान उस तरह की जाएगी, जैसा प्रीमियम प्रतिभागियों के संघटन के लिए उचित होगा	नया  FTC संघटन और चुनाव प्रक्रिया के लिए नियमों को समेकित करता है।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<p>में मदद कर सकते हैं)। उदाहरण के लिए, समूहों में महिलाएँ, प्रवासी कर्मचारी, अस्थायी कार्यकर्ता, श्रमिक संघ के नेता वगैरह शामिल हो सकते हैं। कारखाना प्रबंधन की भूमिका है कि वह FTC में सेवाएँ देने के लिए लोगों को व्यक्तिगत रूप से चुनने के बजाय एक उचित संरचना और चुनाव की प्रक्रिया डिज़ाइन करके समानुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित करे। कार्यकर्ताओं को यह बात मालूम होनी चाहिए कि वे किसे नामांकित कर सकते हैं और FTC पर किन कार्यक्षेत्रों और समूहों का प्रतिनिधित्व करने की जरूरत है। जब प्रीमियम प्रतिभागियों के प्रत्येक समूह के लिए एक से ज्यादा FTC बनाई जाती है, तो प्रत्येक प्रीमियम प्रतिभागी का प्रतिनिधित्व सिर्फ एक FTC में किया जाता है। प्रीमियम को एक से ज्यादा FTC के बीच बराबर बाँटना जरूरी है। इसका सबसे सीधा और सपाट तरीका है प्रीमियम को प्रत्येक समूह में मौजूद प्रीमियम प्रतिभागियों की संख्या के अनुसार अलग-अलग समूहों में बाँटना। हालाँकि प्रीमियम को अन्य कारकों के अनुसार बाँटना भी आवश्यक हो सकता है, जैसे कि फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद पर खर्च हुए समय के आधार पर। यह वितरण आवश्यक तौर पर कारखाना प्रबंधन द्वारा प्रस्तावित किया जाना चाहिए और प्रीमियम प्रतिभागियों द्वारा अनुमोदित किया जाना चाहिए। ध्यान दें कि यह मानदंड सिर्फ प्रारंभिक प्रमाणीकरण के लिए लागू होता है। जब 1.1.2.b के तहत FTC के चुनाव की प्रक्रिया शुरू हो जाएगी, तो FTC की प्रस्तावित संरचना और प्रशासन में संशोधन करने की जिम्मेदारी प्रीमियम प्रतिभागियों की होगी। FTC का चुनाव करने के लिए प्रतिनिधि मंडल प्रणालियों का इस्तेमाल किया जा सकता है, बशर्ते वे सभी प्रीमियम प्रतिभागियों को बराबर प्रतिनिधित्व ऑफ़र करें। सभी प्रीमियम प्रतिभागियों के हितों का सुचारू और लागू किए जा सकने वाले रूप में प्रतिनिधित्व करना प्रतिनिधि मंडल प्रणाली का उद्देश्य होता है; उदाहरण के लिए,</p>	



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			होता। प्रीमियम प्रतिभागियों के लिए अपने प्रतिनिधि लोकतांत्रिक रूप से चुनना ज़रूरी है। जहाँ प्रतिनिधियों को चुनने के लिए मतदान प्रणालियों का इस्तेमाल किया जाता है, वहाँ संरचना और चुनाव की प्रक्रियाओं को FTC संविधान में स्पष्ट रूप से परिभाषित और डॉक्यूमेंट किया गया है। प्रतिनिधियों को चुनने के लिए इस्तेमाल की जाने वाली मतदान प्रणालियों को FTC संरचना के अनुमोदन, आम सभा में उपस्थिति और निर्णय-प्रक्रिया, प्रीमियम प्लान की मंजूरी और प्रीमियम के खर्च से संबंधित अपडेट के लिए भी इस्तेमाल किया जा सकता है।	
1.1.2.b	अधिकांश प्रीमियम प्रतिभागियों ने फेयर ट्रेड समिति की समानुपातिक प्रतिनिधित्व वाली संरचना और चुनाव की प्रक्रिया पर सहमति जताई है और समझते हैं कि फेयर ट्रेड समिति में उनका प्रतिनिधित्व किस प्रकार किया जाता है।	C-FTC के चुनाव से पहले या ज्यादा-से-ज्यादा Y1 तक	<b>स्पष्टीकरण:</b> प्रीमियम प्रतिभागी 1.1.2.a में प्रस्तुत किए गए कारखाना प्रबंधन के मूल प्रस्ताव में बदलाव कर सकते हैं, बशर्ते संरचना अभी भी 1.1.2.a में मौजूद आवश्यकताओं का पालन करती हो और समानुपातिक प्रतिनिधित्व करती हो। जब प्रीमियम प्रतिभागियों के संघटन में उल्लेखनीय बदलाव आता है, तो फेयर ट्रेड समिति (FTC) की संरचना और तत्काल इस प्रकार समायोजित किया जाना चाहिए कि वह समानुपातिक प्रतिनिधित्व करना जारी रखे। एक से ज्यादा FTC होने पर, प्रीमियम प्रतिभागियों के लिए समूहों के बीच प्रीमियम के आवंटन को भी मंजूरी देना ज़रूरी है।	<b>नया</b>





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
1.1.2.d [EM-PTA 6.1]	कारखाना प्रबंधन द्वारा एक फेयर ट्रेड अफसर फेयर ट्रेड समिति के पर्यवेक्षक के रूप में नियुक्त किया गया है। यह व्यापारी मतदान में हिस्सा नहीं लेगा।	C- 1.1.2.b के बाद या प्रीमियम के खर्च होने से पहले या ज़्यादा-से-ज़्यादा Y1 तक	इन मानदंड का उद्देश्य कारखाना प्रबंधन को यह बताना है कि वह फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान तथा वार्षिक प्रगति रिपोर्ट तैयार करने और लोकतांत्रिक व पारदर्शी निर्णय लेने में फेयर ट्रेड समिति (FTC) को तकनीकी सहायता प्रदान करेगा। फेयर ट्रेड अफसर को नियुक्त करके, कारखाना प्रबंधन FTC बैठकों में प्रत्यक्ष रूप से शामिल हो जाता है, लेकिन वह FTC की निर्णय-प्रक्रिया को प्रभावित करने का प्रयास नहीं कर सकता है। 1.1.2.c के फेसलों में वोट नहीं देता, लेकिन ऐसे किसी भी प्रीमियम प्रोजेक्ट को ब्लॉक कर सकता है, जो अनुच्छेद A में उल्लिखित फेयर ट्रेड प्रीमियम के व्यय से संबंधित नियमों के अनुरूप नहीं है। इस तरह के किसी भी ब्लॉक को FTC के मीटिंग मिनट्स में डॉक्यूमेंट किया जाना चाहिए। वे प्रीमियम के व्यय से संबंधित नियमों के उल्लंघन के अलावा और किसी भी कारण से प्रीमियम प्रोजेक्ट को ब्लॉक करने के लिए वोट नहीं दे सकते। कारखाना प्रबंधन की प्रतिनिधि (FTC) के फेसलों में वोट नहीं देता, लेकिन ऐसे किसी भी प्रीमियम प्रोजेक्ट को ब्लॉक कर सकता है, जो अनुच्छेद A में उल्लिखित फेयर ट्रेड प्रीमियम के व्यय से संबंधित नियमों के अनुरूप नहीं है। इस तरह के किसी भी ब्लॉक को FTC के मीटिंग मिनट्स में डॉक्यूमेंट किया जाना चाहिए। वे प्रीमियम के व्यय से संबंधित नियमों के उल्लंघन के अलावा और किसी भी कारण से प्रीमियम प्रोजेक्ट को ब्लॉक करने के लिए वोट नहीं दे सकते। एक ही फेयर ट्रेड अफसर कई FTC पर काम कर सकता है। FTC कारखाना प्रबंधन से एक से अधिक पर्यवेक्षकों को आमंत्रित कर सकती है। कारखाना प्रबंधन किसी स्वतंत्र तृतीय पक्ष, जैसे कि सलाहकार को उनके पर्यवेक्षक के रूप में मांकित कर सकता, बशर्ते उस व्यक्ति ने कारखाना प्रबंधन की ओर से काम करने का समझौता किया हो। <b>सुझाव:</b> हमारा सुझाव है कि वह व्यक्ति जिसकी पहचान 7.1.1.a में मॉड्यूल 1 के कार्यान्वयन का समर्थन करने के लिए जिम्मेदार व्यक्ति के रूप में की गई है, उसी को FTC का पर्यवेक्षक बनाया जाएगा।	वर्ष 0 के बजाय ज़्यादा-से-ज़्यादा वर्ष 1 तक।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
1.1.2.e	कारखाना प्रबंधन फेयर ट्रेड समिति की स्वतंत्र निर्णय-प्रक्रिया में हस्तक्षेप नहीं करता। यह प्रतिबद्धता लिखित रूप से घोषित की जाती है और फेयर ट्रेड समिति के साथ साझा की जाती है।	C- 1.1.2.c के बाद या प्रीमियम के खर्च होने से पहले या ज्यादा-से-ज्यादा Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसमें यह बात शामिल है कि फेयर ट्रेड अफसर, नियोक्ता या स्थल प्रबंधक, जो खुद प्रीमियम प्रतिभागियों के सदस्य नहीं हैं, वे FTC की स्वतंत्र निर्णय-प्रक्रिया में हस्तक्षेप न करें।	<b>नया</b> उद्देश्य हमेशा मौजूद होता है।
1.1.2.f [EM-PTA 2.2 EM-PTA 2.3 EM-PTA 2.4 EM-PTA 9.1]	प्रीमियम प्रतिभागियों ने मंजूरी दे दी है और फेयर ट्रेड समिति एक लिखित संविधान पर अमल कर रही है, जो फेयर ट्रेड समिति के प्रशासन, भूमिकाओं और ज़िम्मेदारियों को परिभाषित करता है।	C- 1.1.2.c के बाद या प्रीमियम के खर्च होने से पहले या ज्यादा-से-ज्यादा Y1 तक	<b>स्पष्टीकरण:</b> संविधान में कम-से-कम ये शामिल होंगे: <ul style="list-style-type: none"> <li>प्रीमियम प्रतिभागियों की FTC के निर्णय लेने वाली सर्वोच्च इकाई के रूप में पहचान करना;</li> <li>प्रीमियम प्रतिभागियों की प्रीमियम के सामूहिक लाभार्थियों के रूप में पहचान करना;</li> <li>अर्जित प्रीमियम को प्रीमियम व्यय से संबंधित नियमों के अनुसार प्रबंधित और खर्च करना और अकाउंटिंग प्रणाली में प्रीमियम के सभी लेन-देन को स्पष्ट रूप से ट्रैक करना (देखें 1.2.4.f);</li> <li>FTC को चुनने और फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान को मंजूरी देने के लिए मतदान प्रक्रियाएँ, जिसमें चुनावों की आवृत्ति, प्रतिनिधि मंडल प्रणाली, कोरम के निर्धारण की जानकारी के साथ-साथ यह भी बताया जाता है कि फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान में कोई भी चुनने वाले सदस्यों को मंजूरी देनी है प्रीमियम प्रतिभागियों के लिए प्रक्रिया;</li> <li>योग्य वैकल्पिक व्यक्ति या प्रीमियम प्रतिभागियों को शामिल करने के तरीके तथा प्रीमियम प्रतिभागियों के बदलावों की मंजूरी देने हेतु FTC के लिए नियम;</li> <li>FTC के भंग होने पर जारी प्रोजेक्ट फंडिंग या शेष प्रीमियम को प्रीमियम प्रतिभागियों के बीच बाँटने के नियम;</li> </ul>	FTC संविधान के नियमों को समेकित करता है। वर्ष 0 के बजाय अब ज्यादा-से-ज्यादा वर्ष 1 तक।





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<ul style="list-style-type: none"> <li>निर्णय लेने के नियम तथा खर्च के परिसीमन सहित आकस्मिक खर्च के लिए नियम;</li> <li>विवेक के अधार पर किए जाने खर्च तथा आकस्मिक व्यय के लिए नियम (FTC या प्रीमियम प्रोजेक्ट को कार्यशील बनाए रखने के लिए ज़रूरी अप्रत्याशित और मामूली लागतों); तथा</li> <li>इसका ब्यारा कि फेयर ट्रेड प्रीमियम प्रतिभागियों के अंतर्गत विविध समूहों की पहचान कैसे की जाती है, उन्हें FTC की संरचना और चुनाव प्रक्रिया में शामिल करने पर कैसे विचार किया जाता है और FTC में इस समय उनका प्रतिनिधित्व किस तरह किया जा रहा है।</li> </ul> <p>एक से ज्यादा FTC होने की स्थिति में, प्रत्येक का उसका अपना संविधान होगा, जिसमें FTC के बीच प्रीमियम के आवंटन से संबंधित नियम शामिल होंगे। अगर FTC की संख्या एक से ज्यादा है और कार्यबल के संघटन या सर्टिफिकेट के दायरे में उल्लेखनीय बदलाव होता है, तो एक साल के अंदर प्रीमियम के आवंटन से संबंधित नियमों का दोबारा आकलन किया जाना चाहिए, ताकि सुनिश्चित हो सके कि वे अभी भी न्यायसंगत हैं और फिर अधिकांश प्रीमियम प्रतिभागियों द्वारा उन पर मंजूरी ली जानी चाहिए। <i>उल्लेखनीय बदलावों</i> में 10% से ज्यादा नए कार्यकर्ता, नए कार्यकर्ताओं को शामिल करने वाली नई उत्पादन श्रृंखला या अलग-अलग आकार या भौगोलिक क्षेत्रों वाले नए स्थल शामिल हैं, लेकिन ये इन्हीं तक सीमित नहीं हैं। ध्यान दें कि इसमें व्यक्तिगत टर्नओवर शामिल नहीं होता, बशर्ते इसकी वजह से एक से अधिक FTC के अंदर और/या नए प्रीमियम प्रतिभागियों के संघटन या क्लस्टर में सुझाव प्रीमियम एलन पर प्रीमियम प्रतिभागियों द्वारा सुझाव दिए जाने की प्रक्रिया अंतर्भूत हैं।</p> <p>FTC सदस्यों के कार्यकाल की सीमा तय करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है, क्योंकि इससे लोगों के विभिन्न समूह को हिस्सा लेने का मौका मिलता है।</p>	



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 1.1.3: फेयर ट्रेड समिति प्रीमियम प्रतिभागियों से नियमित रूप से मुलाकात और बातचीत करती है।</b>				
1.1.3.a	फेयर ट्रेड समिति आम सभा मीटिंग के लिए नियम तय करती है।	C-Y1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> नियमों में कम-से-कम ये शामिल होते हैं:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>आम सभा की मीटिंग बुलाने और कोरम निर्धारित करने की प्रक्रियाएँ; और,</li> <li>प्रीमियम प्रतिभागियों को अग्रिम रूप से सूचित करने की प्रक्रियाएँ की आम सभा की मीटिंग कब आयोजित की जाएँगी। प्रीमियम प्रतिभागियों को सूचित करने की पद्धतियाँ अपनाते समय उनकी भाषाओं और साक्षरता का ध्यान रखा जाएगा।</li> </ul>	<b>नया</b>
1.1.3.b [EM-PTA 7.1]	प्रीमियम प्रतिभागी आम सभा के लिए वार्षिक रूप से मीटिंग करते हैं और फेयर ट्रेड समिति की गतिविधियों और प्रशासन के संबंध में निर्णय लेते हैं।	C-प्रीमियम खर्च होने से पहले, या ज्यादा-से-ज्यादा Y1 तक	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> फेयर ट्रेड समिति (FTC) के सभी प्रमुख फैसलों पर आम सभा मीटिंग में चर्चा की जाती है और फिर एक स्वतंत्र, निष्पक्ष और पारदर्शी मतदान प्रक्रिया के ज़रिए उन्हें अनुमोदित किया जाता है। प्रतिनिधि मंडल प्रणालियों का इस्तेमाल प्रत्यक्ष उपस्थिति के बदले किया जा सकता है, बशर्ते वे सभी प्रीमियम प्रतिभागियों को पर्याप्त प्रतिनिधित्व ऑफ़र करें। अधिकांश प्रीमियम प्रतिभागियों को आम सभा में हिस्सा लेना होगा और फेयर ट्रेड से संबंधित मामलों पर प्रत्यक्ष रूप से या किसी प्रतिनिधि के ज़रिए मतदान करना होगा। कार्यकर्ताओं को आम सभा में बिताए गए समय का मूआवज़ा दिया जाना चाहिए। अगर FTC की प्रस्तावित संरचना में प्रीमियम प्रतिभागियों को प्राकृतिक समूहों में बाँटना शामिल है, जिसमें हर एक समूह का उसका अपना FTC हो, तो प्रत्येक समूह एक पृथक आम सभा आयोजित कर सकता है या फिर सभी समूह उसे मिलकर आयोजित कर सकते हैं। अगर फेयर ट्रेड प्रीमियम अकाउंट में कोई शेष राशि नहीं है और पिछले साल कोई भी फंड खर्च नहीं किया गया था, तो वार्षिक आम सभा की तारीख आगे बढ़ाई जा सकती है या फिर उसे छोड़ा जा सकता है। हालाँकि, हमारा सुझाव है कि आम सभा</p>	



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<p>संबंधित सामान्य मामलों पर प्रशिक्षण पाने और भावी प्रीमियम को खर्च करने का प्लान बनाने का महत्वपूर्ण मौका देती है।</p> <p><b>सुझाव:</b> जैसे तो प्रतिनिधि मंडल प्रणालियों का इस्तेमाल भी किया जा सकता है, फिर भी हमारा सुझाव है कि प्रारंभिक आम सभा मीटिंग में सभी प्रीमियम प्रतिभागियों को खद शामिल होना चाहिए।</p>	
1.1.3.c [EM-PTA 7.1]	आम सभा मीटिंग के मिनट्स बनाया जाता है और उसमें लिया जाने वाला कोई भी निर्णय डॉक्युमेंट किया जाता है।	C-Y1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इन मिनट्स में लिए गए सभी फैसलों को स्पष्ट रूप से रिकॉर्ड किया जाता है और उसमें आम सभा मीटिंग में हिस्सा लेने वाले सभी लोगों की सूची शामिल होती है।</p> <p>मिनट्स पर फेयर ट्रेड समिति की अगुवाई कर रहे व्यक्ति द्वारा हस्ताक्षर किए जाते हैं।</p> <p>ये फैसले किसी ऐसी सार्वजनिक जगह पर पोस्ट किए जाने चाहिए, जो प्रीमियम प्रतिभागियों की पहुँच में होते हैं और जिनका वे इस्तेमाल करते हैं, उदाहरण के लिए कैफेटेरिया या अन्य आम क्षेत्र।</p> <p><b>सुझाव:</b> मिनट्स हाथ से लिखे जा सकते हैं। उनमें मीटिंग की जगह, तारीख और समय स्पष्ट रूप से रिकॉर्ड किया जाना चाहिए।</p>	मीटिंग मिनट्स की आवश्यकता उसकी अपनी CC में बँटी होती है।
1.1.3.d [EM-PTA 6.2]	फेयर ट्रेड समिति हर तिमाही में कम-से-कम एक बार मीटिंग आयोजित करती है।	C-प्रीमियम खर्च होने से पहले, या ज्यादा-से-ज्यादा Y1 तक	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> अगर फेयर ट्रेड प्रीमियम अकाउंट में कोई न्यूनतम राशि शेष है और पिछले साल कोई भी फंड खर्च नहीं किया गया था, तो इस मीटिंग की आवृत्ति अस्थायी तौर पर कम की जा सकती है।</p> <p>जब प्रोजेक्ट को सक्रियता से प्रबंधित करने की जरूरत होती है, तब बहुत संभव है कि फेयर ट्रेड समिति (FTC) को प्रति तिमाही एक से अधिक बार मीटिंग आयोजित करनी होगी, जैसे कि महीने में एक बार।</p>	तिमाही मीटिंग की आवश्यकता उसकी अपनी CC में बँटी होती है।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<p>नियोक्ता या कारखाना प्रबंधन को FTC में शामिल किसी भी कार्यकर्ता को सभी मीटिंग में हिस्सा लेने की अनुमति देनी होगी।</p> <p>समिति के सदस्यों को FTC मीटिंग में हिस्सा लेने के लिए बिताए गए समय के लिए मुआवजा दिया जाना चाहिए।</p> <p><b>सुझाव:</b> FTC निर्धारित कर सकता है कि उनकी मौजूदा फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान में न्यूनतम शेष राशि किसे माना जाएगा। उदाहरण के लिए, अगर FTC पहले ही एक प्रीमियम प्लान बना चुका है, लेकिन उसके पास अभी तक इतना प्रीमियम नहीं है कि कोई प्रोजेक्ट शुरू किया जा सके, तो उसे मीटिंग आयोजित करने की कोई जरूरत नहीं है। हालाँकि, हमारा सुझाव है कि FTC जब भी संभव हो, कम-से-कम हर तिमाही में मीटिंग करना जारी रखे, ताकि FTC सदस्यों और कारखाना प्रबंधन के बीच प्लानिंग, प्रशिक्षण और फेयर ट्रेड से संबंधित अन्य मामलों पर नियमित बातचीत</p>	
1.1.3.e	फेयर ट्रेड समिति अपनी मीटिंग के मिनट्स रखती और उस पर हस्ताक्षर करती है और उसे प्रीमियम प्रतिभागियों के साथ साझा करती है।	C-Y1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> फेयर ट्रेड समिति (FTC) मीटिंग की जगह, तारीख, समय, मीटिंग में हिस्सा लेने वाले लोगों और लिए गए सभी फ़ैसलों का स्पष्ट रिकॉर्ड रखती है।</p> <p>प्रीमियम प्रतिभागियों के साथ मीटिंग मिनट्स शेयर करने की पद्धतियाँ अपनाते समय प्रीमियम उनकी भाषाओं और साक्षरता का ध्यान रखा जाएगा।</p> <p><b>सुझाव:</b> प्रीमियम प्रतिभागियों के साथ शेयर करने के लिए मीटिंग मिनट्स को किसी ऐसी सार्वजनिक जगह पर लगाया जाना चाहिए, जो उनकी पहुँच में हो और जिसका वे इस्तेमाल करते हैं।</p>	<p><b>नया</b></p> <p>अव्यक्त लेकिन पहले स्पष्ट नहीं</p>
1.1.3.f	फेयर ट्रेड समिति कम-से-कम वार्षिक रूप से प्रीमियम प्रतिभागियों को फेयर ट्रेड USA की बिक्री, प्रीमियम और प्रीमियम के खर्च से संबंधित की जानकारी देगी।	C-Y1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> प्रीमियम प्रतिभागियों को सूचित करने की पद्धतियाँ अपनाते समय उनकी भाषाओं और साक्षरता का ध्यान रखा जाएगा।</p> <p>इसके लिए यह जरूरी है कि कारखाना प्रबंधन फेयर ट्रेड USA की बिक्री और प्रीमियम आय की जानकारी FTC के साथ साझा करे।</p>	<p><b>नया</b></p>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<b>सुझाव:</b> प्लानिंग में मदद करने के लिए, कारखाना प्रबंधन और FTC को फेयर ट्रेड USA के बिक्री पूर्वानुमानों के आधार पर आगामी वर्ष की अनुमानित प्रीमियम आय की जानकारी साझा करनी चाहिए।	
<b>उद्देश्य 1.1.4: फेयर ट्रेड समिति को फेयर ट्रेड प्रीमियम के इस्तेमाल और प्रबंधन के संबंध में अपने कर्तव्य का निर्वाह करने के लिए प्रशिक्षित किया और सशक्त बनाया गया है।</b>				
1.1.4.a [EM-PTA 7.2]	फेयर ट्रेड समिति के सदस्य फेयर ट्रेड समिति की भूमिका और ज़िम्मेदारियों को समझते हैं।	C-प्रीमियम खर्च होने से पहले, या ज्यादा-से-ज्यादा Y1 तक	इस मानदंड का उद्देश्य यह पक्का करना है कि (FTC) के सदस्यों को इसकी स्पष्ट समझ हो कि FTC क्या होती है, वह कैसे काम करती है और उसकी ज़िम्मेदारियाँ क्या-क्या हैं। FTC के सदस्यों के लिए संपूर्ण FPS उपलब्ध करवाया जाता है। <b>सुझाव:</b> यह लक्ष्य कारखाना प्रबंधन द्वारा दिए जाने वाले प्रशिक्षण के ज़रिए पूरा किया जा सकता है, जिसे किसी भी नए FTC सदस्य के लिए दोहराया जाता है।	वर्ष 0 के बजाय ज्यादा-से-ज्यादा वर्ष 1। प्रशिक्षण कार्य से ज्यादा नतीजे पर केंद्रित।
1.1.4.b [EM-PTA 7.3]	फेयर ट्रेड समिति के सदस्यों को अपने कर्तव्यों का निर्वाह करने के लिए ज़रूरी व्यवस्थापकीय और संगठनात्मक कौशलों का प्रशिक्षण दिया जाता है।	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> ये प्रशिक्षण कारखाना प्रबंधन या तृतीय पक्ष द्वारा दिए जा सकते हैं। अगर किसी तृतीय पक्ष की सेवाएँ ली जाती हैं, तो फेयर ट्रेड प्रीमियम का इस्तेमाल किया जा सकता है। फेयर ट्रेड समिति (FTC) को साल में कम-से-कम एक बार प्रशिक्षण दिया जाता है, ताकि उसके सदस्यों के पास प्रीमियम को प्रबंधित करने के कौशल हों। प्रीमियम प्रोजेक्ट और FTC के सदस्यों की भौगोलिक स्थिति के आधार पर प्रशिक्षण के स्वरूप में अंतर हो सकता है। न्यूनतम रूप से, इसमें प्रीमियम अकाउंटिंग प्रणाली के कार्यशील हो जाने के बाद उसके प्रबंधन का प्रशिक्षण दिया जाता है (देखें 1.2.4.f)। FTC में शामिल होने वाले नए सदस्यों को उनके शामिल होने के कुछ समय बाद अकाउंटिंग प्रणाली का प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए।	अब साल 3 के बजाय साल 1 में, ताकि FTC उनकी भूमिका का समर्थन करने के लिए तैयार हो।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			प्रशिक्षण के अन्य विषयों में बजटिंग, आर्थिक साक्षरता, प्रोजेक्ट प्रबंधन, मीटिंग आयोजन, सहमति निर्माण, संचार प्रौद्योगिकियाँ और विवाद समाधान शामिल हैं। <b>सुझाव:</b> प्रशासनिक और संगठनात्मक क्षमता से संबंधित प्रशिक्षणों को प्रतिभागियों की शिक्षा के स्तर, सांस्कृतिक संदर्भ और उनकी जरूरतों के मुताबिक ढाला जाना चाहिए। बुनियादी प्रशिक्षण में बिक्री, खर्च और निजी बचत का हिसाब रखने के लिए गणित और रिकॉर्ड कीपिंग का बुनियादी ज्ञान देने के साथ-साथ उनके इस्तेमाल का तरीका सिखाया जा सकता है। ज्यादा उन्नत प्रशिक्षण में फाइनेंसिंग तक पहुँच, उगाही की लागतों की गणना और उसकी जानकारी देना, सौदेबाज़ी के कौशल और/या आपूर्ति श्रृंखला में शामिल अलग-अलग किरदारों की भूमिकाओं और	
1.1.4.c	फेयर ट्रेड समिति के सदस्यों को उद्देश्य 1.2.1 में आवश्यक जरूरतों का आकलन करने के लिए प्रशिक्षित किया गया है।	C-Y3	<b>स्पष्टीकरण:</b> यह प्रशिक्षण कारखाना प्रबंधन या तृतीय पक्ष द्वारा दिया जा सकता है। अगर किसी तृतीय पक्ष की सेवाएँ ली जाती हैं, तो प्रशिक्षण का भुगतान करने के लिए फेयर ट्रेड प्रीमियम का इस्तेमाल किया जा सकता है। यह प्रशिक्षण फेयर ट्रेड समिति को 1.2.1.c. के तहत आवश्यक जरूरतों का आकलन करने की प्रक्रिया के प्रबंधन	<b>नया</b>
1.1.4.d [EM-PTA 6.2 EM-PTA 11.1]	कारखाना प्रबंधन फेयर ट्रेड समिति की मीटिंग आयोजित करने के लिए ज़रूरी संसाधन प्रदान करता है और फेयर ट्रेड समिति के पास व्यवस्थापकीय और संचार उपकरणों तक पहुँच होती है।	C-प्रीमियम खर्च होने से पहले, या ज्यादा-से-ज्यादा Y1 तक	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसमें ऑफिस या मीटिंग आयोजित करने की जगह प्रदान करना, मीटिंग का समय निकालने के लिए कार्य शेड्यूल में उचित समायोजन करना, प्रतिभागियों को उनके द्वारा दिए गए समय के लिए मुआवज़ा देना और कागज़, पेन या पेंसिल जैसी सामग्री, ज़रूरी होने पर कंप्यूटर संसाधन वगैरह प्रदान करने जैसे काम शामिल हैं। फेयर ट्रेड समिति (FTC) के पास जिन संचार उपकरणों तक पहुँच होनी चाहिए उनमें टेलीफोन और ईमेल शामिल हैं।	संयुक्त EM-PTA 6.2 और 11.1. EM-PTA 11.1 के कुछ पहलू अब पहले आवश्यक हैं (साल 3 के बजाय साल 1) और कुछ विवरण सुझाव हैं, क्योंकि संदर्भ के आधार पर उचित व्यवस्थापकीय और संचार उपकरणों में फ़र्क हो सकता है।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<p><b>सुझाव:</b> हमारा सुझाव है कि जहाँ भी अवसंरचना में गुंजाइश हो, वहाँ FTC के पास उसका अपना स्वतंत्र ईमेल अकाउंट होना चाहिए।</p> <p>कारखाना प्रबंधन और नियोक्ता को चाहिए कि वे FTC में शामिल कार्यकर्ताओं को कामकाज के घंटों के दौरान मीटिंग के बीच में प्रोजेक्ट से संबंधित कार्य पूरे करने की इजाजत दें और FTC की गतिविधियों के लिए लगातार समय उपलब्ध रखें, यहाँ तक कि साल के व्यस्त समय के दौरान भी।</p>	

**सब-मॉड्यूल 1.2: फेयर ट्रेड प्रीमियम कार्यकर्ताओं और समुदाय की जरूरतों के अनुसार खर्च किया जाता है।**

यह सब-मॉड्यूल फेयर ट्रेड प्रीमियम के पहले इस्तेमाल या सूचीबद्ध वर्ष पर लागू होता है, चाहे इनमें से जो भी पहले आए।

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
<b>उद्देश्य 1.2.1: जरूरत के आकलन का एक लिखित संस्करण मौजूद है, जो कार्यकर्ताओं और उनके समुदायों की सामाजिक, आर्थिक और पर्यावरणीय विकास से संबंधित जरूरतों की पहचान करता है।</b>				
1.2.1.a	जरूरत के आकलन का एक लिखित संस्करण मौजूद है, जो फेयर ट्रेड प्रीमियम प्रतिभागियों और उनके परिवारों, समुदायों और पर्यावरण के सामाजिक, आर्थिक और पर्यावरणीय विकास से संबंधित जरूरतों की पहचान करता है। जरूरतों के आकलन के परिणाम फेयर ट्रेड समिति और सोशल इंगेजमेंट टीम के साथ साझा किए जाते हैं।	C-प्रीमियम खर्च होने से पहले, या फिर ज्यादा-से-ज्यादा Y1 तक	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> कारखाना प्रबंधन जरूरतों के आकलन की प्रक्रिया पूरी करने के लिए जवाबदेह होता है। इस आवश्यकता का उद्देश्य यह है कि सभी फेयर ट्रेड प्रीमियम प्रतिभागियों, उनके परिवारों और समुदायों की जरूरतों को अच्छी तरह से समझा जाए और फेयर ट्रेड प्रीमियम के इस्तेमाल की प्राथमिकता तय करते समय उन पर प्रभावी दंग से विचार किया जाए। पहली बार किए जाने वाले जरूरतों के आकलन का खर्च कारखाना प्रबंधन द्वारा उठाना चाहिए या इसे सीधे उसी के द्वारा अंजाम दिया जाना चाहिए। बाद में किए जाने जरूरतों के आकलन (देखें 1.2.1.b) का खर्च फेयर ट्रेड प्रीमियम द्वारा उठाना चाहिए, बशर्ते वे किसी तृतीय पक्ष द्वारा या फिर फेयर ट्रेड समिति</p>	<p><b>नया</b></p> <p>जरूरतों का आकलन पहले सिर्फ of EM-PTA 7.4 और अनुच्छेद 5 का हिस्सा हुआ करता था। अब इस गतिविधि पर ज्यादा जोर दिया गया है।</p>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण
			<p>जरूरतों का आकलन कई तरह से किया जा सकता है, जिसमें सर्वेक्षण, साक्षात्कार, या प्रीमियम प्रतिभागियों के साथ मीटिंग जैसे तरीके शामिल हैं। जरूरतों के आकलन में प्रीमियम प्रतिभागियों के प्रतिनिधियों का नमूना विविधतापूर्ण होना चाहिए। प्रीमियम प्रतिभागियों के इस नमूने का संघटन ऐसा होना चाहिए, जिसके द्वारा जरूरतों के आकलन के लिए प्रदान किया जाने वाला इनपुट प्रीमियम प्रतिभागियों की कुल आबादी के संघटन से करीबी रूप से मेल खाए (विविधतापूर्ण समूहों के संघटन में के अभाव में आकलन के लिए कम वृद्धि के लिए गणना का एक मूल्यांकन शामिल होना चाहिए:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• शिक्षा और बच्चों की देखभाल जैसी सुविधाओं तक पहुँच;</li> <li>• खाद्य सुरक्षा;</li> <li>• स्वास्थ्य सेवाएँ (उदाहरण के लिए, स्वास्थ्य देखभाल सेवाओं तक पहुँच या उनका खर्च उठाने की क्षमता);</li> <li>• आवास; और,</li> <li>• स्वास्थ्य और स्वच्छता (उदाहरण के लिए, पीने के पानी तक पहुँच और उसकी गुणवत्ता; शौचालय; या सामुदायिक स्वास्थ्य से जुड़ी चिंताएँ, जैसे कि HIV संक्रमण का उँचा स्तर, मधुमेह, शिशु मृत्यु, मातृ मृत्यु दर)।</li> </ul> <p>लैंगिक तथा कार्यबल जनसांख्यिकी पर ध्यान केंद्रित करते हुए जरूरतों के आकलन के नतीजों का अलग-अलग करके विश्लेषण किया जाना चाहिए। जरूरतों के आकलन के नतीजों का सारांश प्रीमियम प्रतिभागियों के लिए उपलब्ध करवाया जाना चाहिए।</p> <p><b>सुझाव:</b> सुझाव के अतिरिक्त थीमों में शामिल हैं:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• सामुदायिक ढाँचा (उदाहरण के लिए, सकड़ें, पुल या सामुदायिक इमारतें);</li> <li>• सामुदायिक सेवाएँ (उदाहरण के लिए, आजीविका में सुधार लाने के लिए प्रशिक्षण या अन्य सहायता संसाधनों तक पहुँच);</li> </ul>





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>समुदाय के पर्यावरण की स्थिति;</li> <li>आर्थिक स्थिरता; और,</li> <li>प्रशिक्षण पर प्रावधान।</li> </ul> <p>यह FTC के लिए एक सर्वोत्तम अभ्यास है, लेकिन आवश्यक नहीं है कि वह पहले साल में ही प्लानिंग और जरूरतों के आकलन का बीड़ा उठाए। ध्यान दें कि 1.2.1.c के अनुसार, वर्ष 6 तक FTC को जरूरतों के आकलन को अपडेट करने में सक्रिय भूमिका निभानी होगी।</p>	
1.2.1.b	जरूरतों का आकलन प्रमाणीकरण के तीसरे वर्ष तक और उसके बाद कम-से-कम हर तीन साल में और/या प्रीमियम प्रतिभागियों में उल्लेखनीय बदलाव होने पर अपडेट किया जाता है।	C-जैसे ही प्रीमियम प्रतिभागी उल्लेखनीय संख्या में जोड़े जाएँ या ज्यादा-से-ज्यादा Y3 तक	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस आवश्यकता का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि उल्लेखनीय बदलाव होने के बावजूद जरूरतों का आकलन प्रासंगिक बना रहे और सभी प्रीमियम प्रतिभागियों की जरूरतों को दर्शाना जारी रहे। <i>उल्लेखनीय बदलाव</i> का मतलब होता है पिछली बार किए गए जरूरतों के आकलन से लेकर अब तक नए प्रीमियम प्रतिभागी सदस्यों में 10% से भी ज्यादा वृद्धि हुई हो, कार्यबल और/या संचालन में इस तरह विस्तार हुआ हो, जिसके फलस्वरूप जनसांख्यिकी में उल्लेखनीय बदलाव आया हो (जैसे कि नई उत्पादन श्रृंखलाओं या नए स्थलों का जुड़ना) या जब व्यक्तिगत टर्नओवर के चलते कार्यबल की संरचना या प्रीमियम प्रतिभागियों के वितरण में बदलाव हुआ हो (जैसे, एकल कार्यकर्ताओं में 10% से ज्यादा टर्नओवर हुआ हो, लेकिन उसकी वजह से अगर कार्यबल के अंदर जनसांख्यिकी में इससे उल्लेखनीय बदलाव प्रीमियम प्रतिभागियों में हुआ हो, तो जरूरतों के आकलन को अपडेट करने के लिए सिर्फ नए समूह का नमूना लेना काफी होगा। पूरा आकलन फिर से करने की जरूरत नहीं है। अगर प्रीमियम प्रतिभागियों में उल्लेखनीय बदलाव नहीं आता, तो वर्ष 3 तक यह मानदंड लागू नहीं होगा।</p>	<b>नया</b>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			जरूरतों के आकलन में तृतीय पक्ष द्वारा किए जाने वाले अपडेट के लिए फेयर ट्रेड प्रीमियम से भुगतान किया जा सकता है।	
1.2.1.c	फेयर ट्रेड समिति जरूरतों के आकलन को अपडेट करने में सक्रिय भूमिका निभाती है।	C-Y6	<b>सुझाव:</b> एक <i>सक्रिय भूमिका</i> का मतलब होता है कि फेयर ट्रेड समिति आकलन की अगुवाई करती है या फिर आकलन के लिए किसी विशेषज्ञ की सेवाएँ लेती है।	<b>नया</b>
<b>उद्देश्य 1.2.2: एक फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान मौजूद है, जो जरूरतों के आकलन के आधार पर बताता है कि फेयर ट्रेड प्रीमियम को किस तरह खर्च किया जाएगा। इस प्लान को प्रीमियम प्रतिभागियों की मंजूरी मिली हुई है।</b>				
1.2.2.a [EM-PTA 7.4]	फेयर ट्रेड समिति प्रीमियम प्रतिभागियों की सलाह पर एक फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान बनाया है, जो बताता है कि फेयर ट्रेड प्रीमियम का इस्तेमाल कैसे किया जाएगा।	C – प्रीमियम खर्च होने से पहले, या फिर ज्यादा-से-ज्यादा Y3 तक	<b>स्पष्टीकरण:</b> न्यूनतम रूप से, फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान में जरूरतों के आकलन में पहचानी गई आवश्यकताओं और प्रीमियम आय के अनुमानों के आधार पर सुझाए गए प्रोजेक्ट और निवेशों की एक लिस्ट शामिल होती है। प्लान में ऐसे किन्हीं भी खर्चों की सूची होनी चाहिए, जिनके लिए प्रीमियम का इस्तेमाल किया जाएगा (जैसे, प्रीमियम प्रबंधन से संबंधित खर्च, प्रशिक्षण की लागतें वगैरह)। प्रीमियम के अनुमत व्यय से संबंधित ब्यौरे के लिए 1.2.2.c और <a href="#">अनुच्छेद A</a> देखें। प्रीमियम प्लान में बड़े निवेश वाले प्रोजेक्ट शामिल हो सकते हैं, जिनके लिए कई वर्षों तक प्रीमियम में बचत करने की जरूरत पड़ती है। इन बचतों को प्रोजेक्ट की एक गतिविधि या स्वयं प्रोजेक्ट के रूप में देखा जा सकता है और इन्हें प्रीमियम प्लान में दर्शाया जाना प्रत्येक प्रोजेक्ट के लिए, प्रीमियम प्लान प्रोजेक्ट के उद्देश्यों, नतीजों, संबंधित टाइमलाइन, बजट और आवश्यक कार्रवाइयों के साथ-साथ प्रोजेक्ट में प्रत्येक व्यक्ति की भूमिका और जिम्मेदारियों की सूची दिखाने के साथ-साथ उनका ब्यौरा देता है। आवश्यक कार्रवाइयों के उद्देश्यों और नतीजों को मापा जा सकता है और मापने के मानदंड निर्धारित होते हैं। फेयर ट्रेड समिति (FTC) को प्रोजेक्ट का आइडिया पैदा करने के लिए अन्य प्रीमियम प्रतिभागियों के साथ मिलकर सलाह-मशवरा करना होगा।	धीमी गति से प्रीमियम अर्जित करने वाली आपूर्ति श्रृंखलाओं को सहूलियत देने के लिए अब वर्ष 1 के बजाय ज्यादा-से-ज्यादा वर्ष 3।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			अगर एक से ज्यादा FTC हैं, तो प्रत्येक FTC को उसका अपना फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान विकसित करना होगा।	
1.2.2.b	जरूरतों के आकलन के दायरे में शामिल सभी लोगों के पास कम-से-कम एक प्रोजेक्ट तक पहुँच होती है और वे उसका लाभ उठा सकते हैं।	C-Y6	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इसका मतलब है कि जरूरतों के आकलन के दायरे में आने वाले विशिष्ट समूहों की जरूरतों पर विचार करना और यह सुनिश्चित करना कि हर व्यक्ति के पास कम-से-कम एक प्रीमियम प्रोजेक्ट से मिलने वाले लाभों तक पहुँच है।</p> <p><b>सुझाव:</b> विशिष्ट समूहों की खास जरूरतों के अनुसार कस्टमाइज्ड प्रोजेक्ट पर काम करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।</p> <p>उदाहरण के लिए, कार्यस्थल पर प्रवासी कार्यकर्ताओं को लाभान्वित करने पर केंद्रित प्रीमियम प्रोजेक्ट कुछ समय के लिए तत्काल प्रभाव डालने वाला होना चाहिए, क्योंकि उनकी जनसंख्या साल-दर-साल बदलती रहती है। या फिर कोई प्रोजेक्ट एतासियों के घरेलू समस्याओं की जरूरतों को पूरा करने पर केंद्रित हो सकता है।</p>	<b>नया</b>
1.2.2.c [EM-PTA 7.5, अनुच्छेद 4]	फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान फेयर ट्रेड प्रीमियम व्यय से संबंधित नियमों और जरूरतों के आकलन के नतीजों के अनुरूप होता है।	C-प्रीमियम खर्च होने से पहले, या फिर ज्यादा-से-ज्यादा Y3 तक	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> यह मानदंड पहला प्रीमियम प्लान विकसित होते ही लागू हो जाता है। सभी मामलों में, प्रीमियम व्यय को जरूरतों के आकलन में पहचानी गई आवश्यकता से जोड़कर देखा जाना चाहिए और प्रीमियम प्रतिभागियों द्वारा मंजूर किया जाना चाहिए, बशर्ते उसे फेयर ट्रेड समिति के संविधान में उल्लिखित आपातकालीन या विवेक के आधार पर किए जाने वाले खर्च के लिए मंजूर न किया गया हो। प्रीमियम व्यय का उद्देश्य जरूरतों के आकलन के नतीजों का मार्गदर्शन लेकर प्रीमियम प्रतिभागियों की आजीवनिक में सुधार लाना है। प्रीमियम व्यय से संबंधित नियमों की पूरी जानकारी <a href="#">अनुच्छेद A</a> में दी गई है।</p>	
1.2.2.d	अधिकांश प्रीमियम प्रतिभागियों ने फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान को मंजूरी दी है।	C-प्रीमियम खर्च होने से पहले, या	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> यह प्रीमियम प्रतिभागियों की आम सभा में किया जाता है, जहाँ या तो अधिकांश प्रीमियम प्रतिभागी प्रत्यक्ष रूप से हिस्सा लेते हैं या जहाँ अधिकांश प्रीमियम प्रतिभागियों का प्रतिनिधित्व उनके द्वारा चुने गए प्रतिनिधि करते हैं।</p>	धीमी गति से प्रीमियम अर्जित करने वाली आपूर्ति श्रृंखलाओं को सहूलियत देने के लिए अब वर्ष 1 के बजाय ज्यादा-से-ज्यादा वर्ष 3।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
[EM-PTA 7.6]		फिर ज्यादा-से-ज्यादा Y3 तक	प्रीमियम प्रतिभागियों को समझना होगा कि प्रस्तावित प्रीमियम प्लान जरूरतों के आकलन में पहचानी गई आवश्यकताओं की पूर्ति कैसे करता है।	
1.2.2.e [EM-PTA 10.1]	पिछले फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान के नतीजों और कार्यान्वयन का विश्लेषण किया जाता है। इस विश्लेषण के नतीजे प्रीमियम प्रतिभागियों के साथ साझा किए जाते हैं।	C-पहले फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान के विकसित होने के एक साल बाद या ज्यादा-से-ज्यादा Y4 तक	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य एक ऐसी प्रक्रिया को बढ़ावा देना है, जिसके ज़रिए फेयर ट्रेड समिति प्रीमियम को खर्च करने के काम को अंजाम देने और उसके संबंध में मार्गदर्शन पाने के लिए उसके द्वारा अपनाई जाने वाली प्लानिंग की रणनीतियों और पद्धतियों की प्रभावशीलता का लगातार मूल्यांकन करके उन्हें बेहतर बना सके। इसका उद्देश्य प्रीमियम प्रतिभागियों को ऐसी स्थितियों के बारे में सूचित करना भी है, जिसके फलस्वरूप फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान को वांछित रूप से अंजाम नहीं दिया जा सकता या फिर वह अपने उद्देश्यों को पूरा करने में नाकाम रह जाता है।</p> <p>यह विश्लेषण निम्न पहलुओं के बारे में रिपोर्ट देगा:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान में प्रस्तावित प्रत्येक कार्रवाई की स्थिति और अगर उसे अंजाम नहीं दिया गया तो अंजाम न देने का कारण;</li> <li>• कार्रवाइयों को कब अंजाम दिया गया था;</li> <li>• कितनी कीमत पर;</li> <li>• उद्देश्य पूरा हुआ या नहीं अथवा अतिरिक्त कार्रवाई की आवश्यकता है; और,</li> <li>• अगर उद्देश्य पूरा नहीं हुआ, तो कारण का विश्लेषण।</li> </ul> <p>अगले प्रीमियम प्लान को मंजूरी देने से पहले इस विश्लेषण के नतीजे प्रीमियम प्रतिभागियों के साथ शेयर किए जाने चाहिए (1.2.2.f)। यह काम आम सभा पर या कर्मचारियों के लिए उपलब्ध करवाई गई लिखित जानकारी के ज़रिए किया जा सकता है।</p>	सभी प्रीमियम प्रोजेक्ट के प्रदर्शन का विश्लेषण करने की और भी ज्यादा स्पष्ट आवश्यकता



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
1.2.2.f [EM-PTA 10.1]	फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान फेयर ट्रेड समिति द्वारा अपडेट किया जाता है और प्रीमियम प्रतिभागियों द्वारा वार्षिक आधार पर मंजूर किया जाता है। इस अपडेट में पिछले प्रीमियम प्लान के नतीजों और 1.2.2.e के तहत आवश्यक कार्यान्वयन विश्लेषण तथा 1.2.1.b के तहत आवश्यक जरूरतों के आकलन से संबंधित किसी भी अपडेट पर विचार किया जाता है।	C-पहले फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान के विकसित होने के एक साल बाद या ज्यादा-से-ज्यादा Y4 तक	<b>स्पष्टीकरण:</b> फेयर ट्रेड प्रीमियम खर्च करने के लिए, फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान वार्षिक रूप से अपडेट किया जाना चाहिए। इसका उद्देश्य प्रीमियम को किसी ऐसे फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान के अनुसार खर्च करना नहीं है, जो एक साल से ज्यादा पुराना हो। पहला आवश्यक अपडेट प्रमाणीकरण के वर्ष पर निर्भर करता है, जब पहला फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान विकसित किया गया था। प्रीमियम प्रतिभागियों के साथ शर्तें करने की पद्धतियाँ अपनाते समय प्रीमियम उनकी भाषाओं और साक्षरता का ध्यान रखा जाएगा।	प्रीमियम प्लान को हर साल अपडेट और दोबारा मंजूर करने की और भी स्पष्ट आवश्यकता।
<b>उद्देश्य 1.2.3: फेयर ट्रेड प्रीमियम का इस्तेमाल फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान और फेयर ट्रेड समिति के संविधान के अनुसार किया जाता है।</b>				
1.2.3.a	प्रीमियम का इस्तेमाल सिर्फ उन प्रोजेक्ट और खर्चों के लिए किया जाता है, जो मंजूरी-प्राप्त प्रीमियम प्लान में शामिल हैं या फिर जिन्हें फेयर ट्रेड समिति के संविधान में मंजूरी मिली हुई है।	C-प्रीमियम के खर्च होते ही	<b>स्पष्टीकरण:</b> यह मानदंड प्रीमियम के खर्च होते ही लागू हो जाता है। प्रीमियम के प्रबंधन में दुरुपयोग का कोई भी सबूत नहीं मिलना चाहिए। आकस्मिक स्थिति में या विवेक के आधार पर खर्च किया जा सकता है, बशर्ते इस तरह के खर्च फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान में शामिल न हों और फेयर ट्रेड समिति के संविधान के अनुरूप हों। अगर प्रीमियम प्लान 1.2.2.c में बताए गए नियमों के अनुपालन में विकसित किया गया था, तो इससे सुनिश्चित होता है कि प्रीमियम को फेयर ट्रेड प्रीमियम के व्यय से संबंधित नियमों के अनुसार खर्च किया जा रहा है (अनच्छेद A)।	<b>नया</b> सेक्शन EM-PTA 7 में अन्य CC द्वारा कवर किया गया उद्देश्य।
1.2.3.b [EM-PTA 7.7]	फेयर ट्रेड समिति प्रीमियम के खर्च और फेयर ट्रेड प्रीमियम प्रोजेक्ट के कार्यान्वयन के लिए जिम्मेदार होती है।	C-प्रीमियम के खर्च होते ही	<b>स्पष्टीकरण:</b> फेयर ट्रेड समिति (FTC), फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान में मौजूद प्रोजेक्ट के कार्यान्वयन का प्रबंधन करेगी। जब प्रीमियम प्रतिभागी, प्रीमियम प्लान को मंजूरी दे देंगे, तो FTC प्रीमियम प्रतिभागियों के पास वापस जाए बिना मंजूरी-प्राप्त प्रोजेक्ट के संबंध में निर्णय ले सकती है।	इसका और भी व्यापक स्पष्टीकरण कि FTC प्रीमियम के इस्तेमाल और प्रोजेक्ट के कार्यान्वयन को प्रशासित करने वाली मुख्य प्रबंधन निकाय है।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
[EM-PTA 7.8]			<p>जहाँ भी जरूरी होगा, वहाँ FTC आम सहमति से निर्णय लेगी। FTC आपातकालीन, विवेक के आधार पर किए जाने वाले और आकस्मिक खर्च FTC संविधान में बताए गए नियमों के आधार पर कर सकती है।</p> <p>फेयर ट्रेड अफसर प्रोजेक्ट प्रबंधन और कार्यान्वयन के संबंध में FTC की मदद कर सकता है, लेकिन समय के साथ-साथ उन्हें अपनी ज्यादा-से-ज्यादा जिम्मेदारी FTC के सदस्यों को सौंपने का प्रयास करना होगा।</p> <p>FTC प्रीमियम प्रतिभागियों में से अतिरिक्त लोगों को प्रोजेक्ट के कार्यान्वयन में मदद के लिए भर्ती कर सकती है। इन दोनों कदमों से कार्यकर्ता प्रोजेक्ट के कार्यान्वयन में सीधे तौर पर हिस्सा ले सकेंगे, जिससे उनका व्यापक सशक्तिकरण हो सकेगा और इससे FTC को ऐसी स्थिति में अपनी क्षमता बढ़ाने में मदद मिलेगी, जहाँ समय या</p>	
<b>उद्देश्य 1.2.4: प्रीमियम का उचित इस्तेमाल सुनिश्चित करने के लिए संरचनाएँ और सुरक्षा उपाय मौजूद हैं।</b>				
1.2.4.a [EM-PTA 8.1 EM-PTA 8.2]	प्रीमियम का इस्तेमाल और अकाउंटिंग प्रीमियम प्रतिभागियों के लिए पारदर्शी हैं।	C-प्रीमियम प्राप्त होते ही	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> यह कारखाना प्रबंधन और चुने जाने के बाद फेयर ट्रेड समिति (FTC) की साझा जिम्मेदारी होती है। प्रीमियम प्रतिभागियों को अर्जित प्रीमियम की जानकारी होती है और वे इसकी पहचान कर सकते हैं कि फेयर ट्रेड प्रीमियम का इस्तेमाल करके कौन-कौन से प्रोजेक्ट का कार्यान्वयन किया गया था। प्रीमियम प्रतिभागियों को प्रीमियम के इस्तेमाल और अकाउंटिंग की जानकारी किसी सार्वजनिक जगह उसे पोस्ट करके सीधे तौर तक या फिर आम सभा में प्रतिनिधियों के ज़रिए दी जाएगी। इसके अलावा, FTC के रिकॉर्ड, अकाउंट और डॉक्यूमेंट प्रीमियम प्रतिभागियों के अनुरोध पर उपलब्ध करवाए जा सकते हैं। जब 1.2.4.f में उल्लिखित औपचारिक अकाउंटिंग प्रणाली अस्तित्व में आ जाती है, तो प्रणाली में रिकॉर्ड की गई जानकारी प्रीमियम प्रतिभागियों के साथ नियमित रूप से साझा की</p>	स्पष्ट किया गया है कि उमसें प्राप्त प्रीमियम और उसके खर्च के संबंध में पारदर्शिता बरती जाएगी।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			प्रीमियम प्रतिभागियों को सूचित करने की पद्धतियाँ अपनाते समय उनकी भाषाओं और साक्षरता का ध्यान रखा जाएगा।	
1.2.4.b [EM-PTA 3.1 EM-PTA 3.2]	प्रत्येक फेयर ट्रेड समिति के पास प्रीमियम फंड रखने के लिए एक बैंक अकाउंट होता है, जिसे संचालित करने के लिए कारखाने से कम-से-कम एक हस्ताक्षरकर्ता की और प्रीमियम प्रतिभागियों के समूह से कम-से-कम एक हस्ताक्षरकर्ता की जरूरत होती है।	C-प्रीमियम खर्च होने से पहले या ज्यादा-से-ज्यादा Y1 तक	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> प्रीमियम फंड का आहरण करने के लिए, कारखाना प्रबंधन और फेयर ट्रेड समिति (FTC) दोनों के हस्ताक्षर लेना ज़रूरी है।</p> <p>जहाँ FTC ने एक कानूनी इकाई स्थापित की हो (1.2.4.c), वहाँ बैंक अकाउंट की मालिक वह कानूनी इकाई होती है।</p> <p>वर्ष 1 तक, बैंक अकाउंट या तो खुला होना चाहिए या भी यह दर्शाया जाना चाहिए कि प्रक्रिया को शुरू करने और अकाउंट खोलने के लिए आगे बढ़ने के कदम उठाए गए हैं। उदाहरण के लिए, संबंधित कागज़ात जमा कर दिए गए हैं और बैंक अकाउंट खोलने की प्रक्रिया सक्रियता से जारी है या FTC ने विकल्पों का मूल्यांकन कर लिया है, बैंक और वहाँ खोलने के लिए अकाउंट का वह प्रकार चुन लिया है, जिसमें प्रीमियम ट्रांसफर किया जाएगा और साथ ही उन्होंने इस बात पर भी सहमति बना ली है कि बैंक अकाउंट खोलने में बाधा नहीं है, तो भत्ते दिए जा सकते हैं। ऐसे मामलों में, FTC को एक ट्रस्टी नियुक्त करना होगा, जो FTC की ओर से बैंक अकाउंट खोलेगा। यह ट्रस्टी अकाउंट का साझा हस्ताक्षरकर्ता होगा और ट्रस्टी के लिए यह ज़रूरी है कि उसने FTC के साथ प्रीमियम को प्रीमियम प्लान तक मंजूरी प्रक्रिया के अनुसार खर्च करने का समझौता किया हो और साथ ही उसे यह भी दर्शाना होगा कि फेयर ट्रेड प्रीमियम के असली मालिक प्रीमियम प्रतिभागी हैं। उदाहरण के लिए, ट्रस्टी कारखाना प्रबंधन का कोई सदस्य, कोई NGO, बैंक या क्रेडिट यूनियन हो सकता है। कोई ऐसा तृतीय पक्ष ट्रस्टी नहीं हो सकता, जो अकाउंट होल्डर चाहे कोई भी हो, FTC के कार्यकर्ता और प्रतिनिधि और कारखाना कार्यकर्ता आपूर्ति श्रृंखला का हिस्सा हो, जैसे कि श्रमिक ठेकेदार या भतीकता। प्रबंधन का कोई प्रतिनिधि ही हस्ताक्षरकर्ता हो सकते हैं। FTC और कारखाना</p>	वर्ष 0 के बजाय अब ज्यादा-से-ज्यादा वर्ष 1 तक।







संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			सामुदायिक परिसंपत्तियों के संयुक्त मालिक के रूप में करती है, तब भी जब हो सकता है सभी प्रीमियम प्रतिभागी औपचारिक रूप से सदस्य न हों। ध्यान दें कि <a href="#">अनुच्छेद A</a> में उल्लिखित फेयर ट्रेड के व्यय से संबंधित नियमों के अनुसार, अगर प्रीमियम का इस्तेमाल ऐसे ऑन-साइट निवेशों के लिए किया जाता है, जो कारखाना प्रबंधन की संपत्ति होती हैं, तो FTC को कानूनी इकाई के रूप में भी स्थापित किया जाना चाहिए।	
1.2.4.d	जहाँ पर प्रीमियम प्रतिभागियों का प्रतिनिधित्व करने के लिए कोई कानूनी इकाई स्थापित की गई है, वहाँ कानूनी इकाई की संरचना प्रीमियम प्रतिभागियों की प्रीमियम का मुख्य लाभार्थी बने रहने और अंतिम निर्णय लेने के अधिकार की स्पष्ट रूप से सुरक्षा करती है।	C-प्रीमियम प्राप्त होते ही	<b>स्पष्टीकरण:</b> यह मानदंड तब लागू होता है, जब कोई कानूनी इकाई स्थापित की जाती है, फिर चाहे 1.2.4.c में दी गई शर्तें पूरी हों या न हों। नीति दस्तावेज़ <a href="#">कानूनी इकाइयों के लिए आवश्यकताएँ</a> अनुमत कानूनी इकाई संरचनाओं को परिभाषित करती हैं और कानूनी इकाई किन स्थितियों के आधार पर स्थापित की गई है इसके आधार पर फेयर ट्रेड समिति (FTC) के संविधान (1.1.2.f), आम सभा के नियम (1.1.3.a) और FTC बैंक अकाउंट (1.2.4.b) के संदर्भ में कानूनी इकाई से की जाने वाली अपेक्षाओं की रूपरेखा बताती है। इस नीति की आवश्यकताओं का पालन करना ज़रूरी है।	<b>नया</b> EM-PTA 4.1 के उद्देश्य को कवर करता है। जैसा कि लिंक किए गए मार्गदर्शन दस्तावेज़ में परिभाषित किया गया है, कानूनी इकाई की संरचना को और भी सुविधाजनक बनाने में मदद के लिए स्पष्टीकरण शामिल किया गया है। <b>सांकेतिक परामर्श: कानूनी इकाई की संरचना को ज़्यादा सुविधाजनक बनाने के बाद भी, हम समझते हैं कि कुछ देशों में निषेधात्मक रवैयें की वजह से किसी भी तरह की कानूनी इकाई का गठन बेहद चुनौतीपूर्ण हो सकता है। प्रीमियम प्रतिभागियों को प्रीमियम और प्रीमियम प्रोजेक्ट के सच्चे मालिक और अंतिम निर्णायक बने रहने के अधिकार की कानूनी सभा देने के लिए आम और कौन कौन सी</b>
1.2.4.e	फेयर ट्रेड समिति के बैंक अकाउंट का तृतीय-पक्ष द्वारा किया जाने वाला ऑडिट एक पेशेवर वित्तीय ऑडिटर द्वारा ऐसी किसी भी फेयर	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> फेयर ट्रेड समिति (FTC) के बैंक अकाउंट का तृतीय-पक्ष द्वारा किए जाने वाले ऑडिट का फोकस यह सुनिश्चित करना है कि FTC को प्रीमियम की सही	



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
[EM-PTA 8.4]	ट्रेड समिति के लिए किया जाता है, जो एक साल में 75,000 अमेरिकी डॉलर से ज्यादा रकम प्राप्त या खर्च करती है।		<b>अनुच्छेद A</b> में उल्लिखित फेयर ट्रेड प्रीमियम के व्यय से संबंधित नियमों और फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान के अनुसार किए जाते हैं। प्रीमियम का इस्तेमाल FTC बैंक अकाउंट के वित्तीय ऑडिट की लागतों को कवर करने के लिए किया जा सकता है। अगर ऑडिट किसी व्यापक वित्तीय ऑडिट का हिस्सा है, तो प्रीमियम का इस्तेमाल ऑडिट की पूरी लागत को कवर करने के लिए नहीं, बल्कि सिर्फ प्रासंगिक हिस्से की भरपाई करने के लिए किया जा सकता है। यह ऑडिट किसी तृतीय पक्ष वित्तीय ऑडिटर द्वारा किया जाता है और फेयर ट्रेड USA के FPS ऑडिट से अलग होता है। एक से ज्यादा FTC होने की स्थिति में, सिर्फ उन्हीं का ऑडिट करवाया जाना चाहिए, जिनके आय-व्यय 75,000 अमेरिकी डॉलर से ज्यादा हैं।	
1.2.4.f [EM-PTA 8.3]	फेयर ट्रेड समिति(याँ) और कारखाना प्रबंधन एक ऐसी अकाउंटिंग प्रणाली विकसित करते हैं, जो अर्जित प्रीमियम और होने वाले खर्च के साथ-साथ फेयर ट्रेड प्रीमियम प्लान के बजट का सटीकता से हिसाब रखती है और स्पष्ट रूप से बताती है कि प्रीमियम का आवंटन कहाँ-कहाँ किया गया।	C-FTC के चुने जाने के बाद और प्रीमियम खर्च होने से पहले या ज्यादा-से-ज्यादा Y1 तक	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसका उद्देश्य यह है कि फेयर ट्रेड प्रीमियम को ट्रैक किया जा सकता है और यह कि फेयर ट्रेड समिति (FTC) को FTC बैंक अकाउंट में जमा किए जाने वाले सभी प्रीमियम और प्रीमियम का इस्तेमाल करके किए जाने वाले बाहरी खर्चों सहित उसमें होने वाले सभी लेन-देन की स्पष्ट जानकारी हो। कारखाना प्रबंधन और FTC यह दर्शाने में सक्षम होने चाहिए कि प्रीमियम का इस्तेमाल लागू होने वाले नियमों के अनुसार किया जाता है। इस काम में मदद के लिए कारखाना प्रबंधन किसी तृतीय पक्ष के साथ अनुबंध कर सकता है, बशर्ते वह तृतीय पक्ष FTC द्वारा अच्छी तरह जाँचा-परखा गया हो और उसके पास उचित अनुभव हो।	इसी तरह EM-PTA 8.3 का उद्देश्य भी मिलता-जुलता है, जिसमें प्रीमियम से संबंधित वित्तीय जानकारी को FTC के साथ शेयर करना ज़रूरी बताया गया है। यह पारदर्शिता हासिल करने के लिए अकाउंटिंग प्रणाली को और सटीक पद्धति की जरूरत होती है, एक ऐसी पद्धति जो प्रीमियम के जारी वित्तीय प्रबंधन में FTC को और भी सीधे तौर पर हिस्सा लेने का मौका दे। वर्ष 3 के बजाय वर्ष 1 में आवश्यक।
1.2.4.g	फेयर ट्रेड समिति अकाउंटिंग प्रणाली के रखरखाव के लिए ज़िम्मेदार होती है।	C-Y6	<b>स्पष्टीकरण:</b> वर्ष 6 से पहले, फेयर ट्रेड समिति (FTC) को अकाउंटिंग प्रणाली को संभालने के काम में शामिल होना चाहिए, लेकिन उसे अकाउंटिंग प्रणाली के रखरखाव और सर्वेक्षण के अंतर्गत रखे जाने से पहले	<b>नया</b>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण
			जरूरत नहीं है। वर्ष 6 तक, FTC को 1.2.4.f में उल्लिखित आवश्यकताओं के संबंध में मुख्य जिम्मेदारी लेनी होगी। कारखाना प्रबंधन को फेयर ट्रेड प्रीमियम अकाउंटिंग से संबंधित जानकारी FTC द्वारा उपलब्ध करवाई जानी चाहिए।

**सब-मॉड्यूल 1.3: कार्यकर्ताओं को अपना जीवन सुधारने के लिए सशक्त बनाया जाता है।**

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 1.3.1: कार्यकर्ताओं के पास बेहतर कौशलों और आर्थिक साक्षरता के ज़रिए अपनी आजीविका को बेहतर बनाने की जानकारी हो।</b>				<b>नया</b>
1.3.1.a	आर्थिक साक्षरता के प्रति कार्यकर्ताओं की समझ को बेहतर बनाने, उनके अंदर ज़रूरी कौशल पैदा करने और उनके परिवार की आजीविका को सुधारने के लिए उन्हें प्रशिक्षण या सहायता सेवाएँ दी जाती हैं।	CI-3	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य सभी कार्यकर्ताओं को कम-से-कम हर तीन साल में इस मकसद के साथ प्रशिक्षण देना और सहायता कार्यक्रम तक पहुँच दिलवाना है कि उनके कौशलों को बेहतर या ज़्यादा व्यापक बनाया जाए, ताकि वे कार्यस्थल या उसके परे अपने करियर में तरक्की कर सकें। कारखाना प्रबंधन को इन प्रशिक्षणों और सहायता कार्यक्रमों को सुलभ बनाने और प्रीमियम प्रतिभागियों के जरूरतों और अनुसूचियों को समझने का भरसक प्रयास करना चाहिए, ताकि वे उनमें हिस्सा लेने वालों के लिए मददगार साबित हो सकें और वे उसमें आसानी से हिस्सा ले सकें। <b>आर्थिक साक्षरता:</b> आर्थिक साक्षरता का मतलब है अपनी व्यक्तिगत आर्थिक स्थिति को अच्छी तरह संभालने के लिए ज़रूरी ज्ञान, कौशल और आत्मविश्वास का होना। इससे कार्यकर्ताओं को संसाधनों को प्रबंधित करने और अपने लक्ष्य की ओर बढ़ते हर कदम की जानकारी पाने में मदद मिलती है, जिससे उन्हें अपने जीवन और खर्च से जुड़े फैसले अपने दम पर लेने का हौसला मिलता है और उन्हें हालात से मजबूर	<b>नया</b>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<p>आर्थिक साक्षरता से जुड़ा प्रशिक्षण प्रदान किया जाना चाहिए और उसे हिस्सा लेने वालों की शिक्षा के स्तर, सांस्कृतिक संदर्भ और उनकी जरूरतों के मुताबिक ढाला जाना चाहिए। आर्थिक साक्षरता के बुनियादी प्रशिक्षण में आय, खर्च और निजी बचत का हिसाब रखने के लिए गणित और रिकॉर्ड कीपिंग का बुनियादी ज्ञान देने के साथ-साथ उनके इस्तेमाल का तरीका सिखाया जा सकता है।</p> <p><b>प्रासंगिक कौशलों का विकास:</b></p> <p>प्रासंगिक कौशलों का विकास करने का मकसद कार्यकर्ताओं की पेशेवर तरक्की में मदद करना है। सामाजिक-आर्थिक संदर्भ, कारखाने द्वारा किए जा रहे उत्पादन के प्रकार और प्रीमियम प्रतिभागियों की भौगोलिक स्थिति के आधार पर प्रासंगिक कौशलों में फर्क हो सकता है। उदाहरण के लिए, भाषा और लेखन कौशल, उत्पादन श्रृंखला प्रबंधन या उत्पादन से जुड़ी ज्यादा कौशल वाली गतिविधियों को प्रासंगिक कौशल कहा जा सकता है।</p> <p><b>सुझाव:</b> कार्यकर्ताओं में कौशल का विकास करने के लिए उनसे बातचीत करके उनकी रुचियों और जरूरतों को समझना चाहिए।</p> <p>प्रशिक्षण कारखाना प्रबंधन या किसी तृतीय पक्ष द्वारा आयोजित किए जा सकते हैं। अगर प्रशिक्षण देने के लिए किसी तृतीय पक्ष की सेवाएँ ली जाती हैं, तो प्रीमियम प्रतिभागियों की मंजूरी लेकर फेयर ट्रेड प्रीमियम का इस्तेमाल किया जा सकता है। आर्थिक साक्षरता से जुड़े प्रशिक्षणों में परिवार और परिवार के सदस्यों को शामिल</p>	
1.3.1.b [SR-WR 7.1]	प्रबंधन एक नीति का कार्यान्वयन करके यह सुनिश्चित करता है कि प्रशिक्षण और क्षमता का निर्माण करने वाले कार्यक्रमों को महिलाओं सहित वंचित/अल्पसंख्यक समूहों पर लक्षित किया जाए।	CI-1	<p><b>सुझाव:</b> इन प्रशिक्षणों और कार्यक्रमों की सामग्री को इस तरह डिज़ाइन किया जाना चाहिए, जिससे कार्यकर्ताओं को नौकरी में तरक्की के मौकों का फायदा उठाने के साथ-साथ अन्य लाभ, जैसे कि क्वालिटी और प्रदर्शन से संबंधित बोनस भी मिल सकें।</p>	



मॉड्यूल 7 में उपलब्ध पॉइंट	प्रगति	निरंतर सुधार
कुल उपलब्ध पॉइंट	0	4



## मॉड्यूल 2. कामकाज के दौरान मौलिक अधिकार

मॉड्यूल 2 में उल्लिखित आवश्यकताएँ मौलिक अधिकारों की रूपरेखा समझाती हैं, जो कार्यकर्ताओं की भलाई सुनिश्चित करने और कंपनियों तथा खरीदारों की आपूर्ति श्रृंखला में मौजूद मानवाधिकारों से जुड़े जोखिमों के प्रबंधन की जानकारी देती हैं। भले ही इस मॉड्यूल में हाइलाइट किए गए मौलिक अधिकारों को राष्ट्रीय और स्थानीय विनियमों के द्वारा अलग से संबोधित किया गया है, फिर भी उन्हें यहाँ शामिल करने से कई अलग-अलग भौगोलिक क्षेत्रों के बीच एकरूपता लाने और अतिरिक्त जाँच (वेरीफिकेशन) के ज़रिए जोखिम को कम करने में मदद मिलती है। इन अधिकारों की सुरक्षा करने पर व्यक्तिगत और सामूहिक सशक्तिकरण संभव हो पाता है, क्योंकि ये लोगों को अपनी इच्छा से कदम उठाने की ताकत देते हैं, बातचीत की योग्यता देने के साथ-साथ कार्यकर्ता और प्रबंधन के बीच स्वस्थ संबंध को बढ़ावा देते हैं और आने वाली पीढ़ी को अपने परिवार की उचित ढंग से आजीविका चलाने में योगदान करने का मौका पक्का करते हैं। इन मौलिक अधिकारों पर निर्मित फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड (FPS) के अन्य सेक्शन कार्यकर्ताओं को कार्य परिवेश में सुधार लाने में और सशक्त बनाने के साथ-साथ उन्हें व्यक्तिगत, सामूहिक और समाजिक अधिकारों को बढ़ावा देने के लिए सक्षम बनाते हैं।

- बलात् श्रम समझौता, 1930 (क्र. 29) और बलात् श्रम उन्मूलन समझौता, 1957 (क्र. 105), बलात् या बंधुआ मज़दूरी पर लगाए गए प्रतिबंध से संबंधित हैं;
- न्यूनतम आयु समझौता, 1973 (क्रम. 138), यह सुनिश्चित करने से संबंधित है कि एक खास न्यूनतम आयु से कम उम्र के बच्चों को रोज़गार न दिया जाए;
- सबसे बुरे प्रकार के बाल श्रम समझौता, 1999 (क्रम. 182), बच्चों को खतरनाम काम और शोषण से सुरक्षित रखने से संबंधित है;
- संघ में शामिल होने की स्वतंत्रता और संगठित करने के अधिकार की सुरक्षा समझौता, 1948 (क्रम. 87); और,
- समान पारिश्रमिक समझौता, 1951 (क्र. 100) रोज़गार व पेशे के संबंध में भेदभाव, 1958 (क्र. 111).

इस मॉड्यूल के मानदंड सभी कार्यकर्ताओं पर लागू होते हैं, फिर चाहे वे अस्थायी हों या स्थायी, उन्हें प्रत्यक्ष रूप से काम पर रखा गया हो या फिर किसी श्रमिक ठेकेदार के ज़रिए अप्रत्यक्ष रूप से, बशर्ते इन मानदंडों में अन्यथा निर्दिष्ट न किया गया हो। “नियोक्ता” शब्द का इस्तेमाल ऐसी किसी भी इकाई को दर्शाता है, जो किसी व्यक्त या अव्यक्त अनुबंध के तहत कार्यकर्ताओं को नियंत्रित और निर्देशित करती है और उन कार्यकर्ताओं को वेतन का भुगतान करने के लिए ज़िम्मेदार होती है। इसमें श्रमिक ठेकेदार भी शामिल हैं।

बदलावों का सारांश: अपैरल और होम गुड्स के फैक्ट्री स्टैंडर्ड के संस्करण 1.4.0 के इस सेक्शन की आवश्यकताएँ अक्सर इस बात पर केंद्रित हुआ करती थीं कि कारखानों द्वारा ऐसी नीतियाँ या प्रक्रियाएँ अपनाई जाएँ, जो इनमें से प्रत्येक विषय के पहलुओं को प्रशासित करती हों। आवश्यकताओं की संरचना में इस तरह बदलाव किया गया है कि यह मॉड्यूल अब हासिल किए जाने वाले नतीजों पर केंद्रित है, जिसमें अब सिर्फ़ डॉक्युमेंटेशन पर नहीं, बल्कि प्रभावी कार्यान्वयन पर ज़्यादा ज़ोर दिया गया है। डॉक्युमेंट की गई नीतियों और प्रक्रियाओं से संबंधित आवश्यकताओं को मॉड्यूल 7: इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम में समेकित कर दिया गया है।



**सब-मॉड्यूल 2.1: बलात्, बंधुआ या अनिवार्य श्रम के लिए कोई जगह नहीं है।**

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 2.1.1: सभी कर्मचारी बिना किसी जुर्माने के डर के अपना काम करते या सेवाएँ प्रदान करते हैं और उन्हें बंधक बनाकर, उधार देकर या किसी अन्य दायित्व का हवाला देकर काम पर नहीं रखा जाता।</b>				
2.1.1.a [SR-FL 1.1, SR-FL 2.1, SR-FI 3.5]	सभी कार्यकर्ता स्वेच्छा से अपना काम करते या सेवाएँ प्रदान करते हैं। इसमें यह बात भी शामिल है कि किसी भी तरह का बलात् श्रम, बंधुआ मजदूरी, मानव तस्करी, अनुबंध प्रतिस्थापन, अवैतनिक श्रम, दास श्रम, कारागार श्रम, धोखाधड़ी से भर्ती करना या काम पर रखना, वीजा में धोखाधड़ी जैसी चीजें या आवाजाही पर पाबंदी डालने वाला किसी भी तरह का कोई भी प्रतिबंध मौजूद नहीं है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> ILO समझौते 29 और 105 के अनुसार, बलात् या अनिवार्य श्रम का मतलब होता है जुर्माने की धमकी देकर किसी व्यक्ति से काम करवाना या सेवाएँ लेना जब उक्त पुरुष या महिला ने अपनी मर्जी से काम करने की इच्छा ज़ाहिर न की हो। इस आवश्यकता का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि कर्मचारी बलात् श्रम के जोखिम पर काबू रखने के लिए ज़रूरी कदम उठा रहे हैं और बलात् श्रम की कोई भी घटना नहीं हो रही है। इस मानदंड के उद्देश्य में नीचे दिए गए बिंदु शामिल हैं, लेकिन यह इन्हीं तक सीमित नहीं है: <ul style="list-style-type: none"> <li>कार्यस्थल या नियोक्ता द्वारा प्रदान किए गए आवास से कर्मचारी की आवाजाही की व्यक्तिगत स्वतंत्रता पर कोई पाबंदी नहीं है, इसमें दासत्व भी शामिल है;</li> <li>भर्ती या काम पर रखने के लिए उन्हें किसी भी तरह से बहलाया-फुसलाया नहीं गया है;</li> <li>उन्हें अलग-थलग नहीं रखा गया है, धमकाया और/या शारीरिक नुकसान नहीं पहुँचाया गया है;</li> <li>उन पर नौकरी में बने रहने के लिए किसी भी तरह का मानसिक या शारीरिक दबाव नहीं डाला गया है;</li> <li>वे अपने नियोक्ता की नौकरी छोड़कर जाने के लिए स्वतंत्र हैं;</li> <li>नियोक्ता उन्हें अपने पास रोककर रखने के इरादे से उनका वेतन, लाभ, संपत्ति, दस्तावेज़ अपने पास नहीं रखता या उनके बैंक अकाउंट नियंत्रित नहीं करता;</li> <li>नियोक्ता शर्तों और कामकाज के प्रकार के बारे में झूठे वादे नहीं करता;</li> </ul>	SR-FL 1.1, 2.1, और 3.5 का उद्देश्य संयोजित किया गया।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• प्रबंधक और नियोक्ता अधिकारियों के सामने उनकी निंदा करने की धमकी नहीं देते, बशर्ते ऐसा करना कानूनन उचित हो;</li> <li>• अगर उन्होंने नियोक्ता से कोई ऋण लिया है, तो इन ऋणों की अवधि उचित होनी चाहिए, यानी ब्याज की दर और पेशकश से जुड़ी शर्तों पर पहले से ही सहमति जता ली जानी चाहिए। लिए जाने वाले ब्याज की दर उधार लेने की लागत से ज्यादा नहीं होना चाहिए (प्रशासनिक लागतों सहित)। अगर वे चाहें तो उन्हें अपने काम के बजाय किसी अन्य तरीके से ऋण चुकाने की इजाजत दी जानी चाहिए।</li> <li>• रोजगार की शर्त के तौर पर उन्हें अपनी पहचान के कागजात या यात्रा करने से संबंधित महत्वपूर्ण दस्तावेज़ अपने नियोक्ता के पास जमा करने के लिए नहीं कहा जाता; उन्हें सशस्त्र संघर्ष, यौनवृत्ति, वेश्यावृत्ति, पोर्नोग्राफी, और/या अवैध गतिविधियों, जैसे कि नशीली दवाओं के उत्पादन और उनकी तस्करी करने के लिए भर्ती नहीं किया जाता;</li> <li>• उनका रोजगार (प्रारंभिक नियुक्ति) उनके परिवार के किसी सदस्य के रोजगार की शर्त पर नहीं टिका हुआ है। परिवार के सदस्यों को काम करने की जरूरत नहीं है; और, नियोक्ता उन्हें जबरदस्ती अपने पास रखने के लिए पैसे जमा करने या बॉन्ड भरने के लिए नहीं कहता।</li> </ul> <p>बलात् श्रम की घटना का पता लगने पर या बलात् श्रम की संभावित मौजूदगी का संकेत मिलने पर, कर्मचारी की सुरक्षा की जानी चाहिए उनका सामाजिक सेवाओं से संपर्क करवाया जाना चाहिए। सर्टिफिकेट होल्डर को फेयर ट्रेड USA के साथ मिलकर सहाय और सहाय के कदम उठाने होंगे।</p>	





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
2.1.1.b [SR-FL 3.1]	व्यक्तिगत सुरक्षा और अन्य कार्यकर्ताओं की सुरक्षा जैसे वैध कारणों को छोड़कर अन्य किसी भी स्थिति में कार्यस्थल या नियोक्ता-द्वारा प्रदान किए गए आवास के परे, कार्यकर्ता की आवाजाही की स्वतंत्रता पर कोई प्रतिबंध न हो।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> आवाजाही पर पाबंदी को बलात्, बंधुआ या अनिवार्य श्रम का ही एक तत्व माना जाता है। कार्यकर्ताओं के पास अपना कार्यदिवस पूरा करने के बाद कार्यस्थल को छोड़कर जाने और नियोक्ता द्वारा प्रदान किए गए आवास को छोड़कर यहाँ-वहाँ जाने की आज़ादी होनी चाहिए। इसमें ये बिंदु भी शामिल हैं: <ul style="list-style-type: none"> <li>जब कार्यकर्ता कारखाने या कार्यकर्ता आवास के अंदर हों, तो बाहर जाने का कोई भी दरवाज़ा लॉक नहीं होना चाहिए;</li> <li>कार्यकर्ताओं को शौचालय और पीने के पानी जैसी सुविधाओं तक अबाध पहुँच प्रदान की जाती है; और,</li> <li>किसी भी अकेले कार्यकर्ता पर किसी भी तरीके से लगातार नज़र नहीं रखी जा सकती (जैसे, किसी भी समय परिसर के अंदर उस व्यक्ति की हरकतों पर नज़र नहीं रखी जा सकती)।</li> </ul>	निरंतर निगरानी की सीमा शामिल की गई है।
2.1.1.c [SR-FL 3.4]	कार्यकर्ता उचित नोटिस देने के बाद अपनी नौकरी छोड़कर जाने के लिए स्वतंत्र हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> जब तक रोज़गार के अनुबंध में कानून द्वारा कोई समय-सीमा तय नहीं की जाती या कर्मचारी और कार्यकर्ता एक खास समय-सीमा (कानून की दृष्टि में उचित) पर आपसी सहमति नहीं जताते, तब तक कार्यकर्ता किसी भी समय अपनी नौकरी छोड़ने के लिए स्वतंत्र हैं।	

### सब-मॉड्यूल 2.2: बच्चों और युवा कर्मियों की सुरक्षा की जाती है।

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
उद्देश्य 2.2.1:	कारखाने और नियोक्ता बाल श्रमिकों के इस्तेमाल का न तो समर्थन करते हैं और न ही उन्हें काम पर रखते हैं।			



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
2.2.1.a [SR-PC 1.1 SR-PC 1.2 SR-PC 2.2]	<p>प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष रोजगार की न्यूनतम उम्र:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>काम करने की अधिकतम कानूनी उम्र होती है;</li> <li>अनिवार्य स्कूली शिक्षा पूरी करने की अधिकतम कानूनी उम्र होती है; या,</li> <li>अधिकतम 15 साल की उम्र होती है।</li> </ul> <p>कार्यकर्ताओं को काम पर लेने से पहले नियोजता उनकी उम्र की जाँच करता है।</p>	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> रोजगार-प्राप्त का मतलब होता है किसी भी प्रकार के वेतन के बदले में काम करना। इसमें स्व-रोजगार भी शामिल है। यह मानदंड बच्चों को कार्यस्थल पर लाने से भी रोकता है।</p> <p>इससे न्यूनतम आयु से कम उम्र के लोग स्कूली घंटों के बाहर या शैक्षिक अथवा प्रशिक्षण कार्यक्रम के तहत या फिर शिक्षु के रूप में बिना जोखिम वाले, हल्के-फुल्के, पार्ट-टाइम काम कर सकते हैं, बशर्ते वह ILO के समझौते 138 के अनुरूप हो और कानूनन अनुमत हो। ऐसे लोगों को युवा कार्यकर्ता कहा जाता है। यह मानदंड ILO समझौते 138 के अधिनियम 2 में उल्लिखित सिद्धांतों और अधिकारों पर आधारित है और इसका उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि काम बच्चों के विकास, स्कूली शिक्षा या उससे लाभ उठाने की उनकी योग्यता को प्रभावित नहीं करता और उनके लिए हानिकारक नहीं है। इस उद्देश्य में यह बात भी शामिल है कि सभी तरह के बाल श्रम पर पाबंदी है, जिसमें ILO समझौते 182 में उल्लिखित बाल श्रम के सबसे बुरे रूप भी शामिल हैं (बलात् और बंधुआ मजदूरी के बारे में जानकारी पाने के लिए 2.1.1.a भी देखें)। ध्यान दें कि यह मानदंड यवा</p>	SR-PC 1.1, 1.2 और 2.2 का उद्देश्य संयोजित किया गया।
2.2.1.b [SR-PC 2.5]	<p>जहाँ बाल श्रम की घटना हुई है, वहाँ बरताव के विकल्प भी मौजूद हैं, जिनमें शामिल हैं:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>बच्चों को सभी तरह के काम से तुरंत हटाना;</li> <li>यह पक्का करना कि बच्चा सुरक्षित जगह में है;</li> <li>बकाया मुआवज़े का निपटान करना;</li> <li>निःशुल्क शारीरिक जाँच की सुविधा प्रदान करना;</li> <li>उनके परिवार से इस बारे में चर्चा करना कि बच्चों की स्कूली शिक्षा जारी रखने का खर्च कैसे उठाया जाए और साथ ही बच्चों की स्कूली शिक्षा जारी रखने के लिए उन्हें प्रोत्साहन देना;</li> </ul>	C-Y1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> बाल श्रम की घटना का पता चलने पर, मॉड्यूल 7 के IMS के तहत आवश्यक नीति और प्रक्रियाओं को संशोधित करना, ताकि भविष्य में इस तरह की घटनाओं को होने से और भी अच्छी तरह रोका जा सके।</p>	<p>अनुपालन के इस मानदंड को फिर से रचकर परिणाम-आधारित बनाया गया है। बाल श्रम से संबंधित नीति और प्रक्रियाएँ इससे लिंक की जानी चाहिए और उनमें ये तत्व शामिल होने चाहिए और यह एक परिणाम-आधारित आवश्यकता है, जो सुनिश्चित करती है कि उपचार का इस्तेमाल किया जाएगा। 2.1 से रिपोर्टिंग से संबंधित आवश्यकताएँ शामिल करना</p>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
	<ul style="list-style-type: none"> <li>जहाँ भी संभव हो वहाँ परिवार के वयस्क लोगों के लिए रोज़गार के अवसर तलाशना; और,</li> <li>जहाँ स्थानीय कानून बाल श्रम की रिपोर्ट करने को कहते हैं, वहाँ कानूनी आवश्यकताओं का पालन करते हुए मामले की रिपोर्ट करना।</li> </ul>			
<b>उद्देश्य 2.2.2: युवा कार्यकर्ताओं की सुरक्षा की जाती है।</b>				
2.2.2.a [SR-PC 4.1]	युवा कार्यकर्ताओं की नियुक्ति कानून के सख्त अनुपालन में की जाती है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसमें कामकाज के घंटे, वेतन, शारीरिक जाँच, रजिस्ट्रेशन, काम के प्रकार वगैरह पर लागू होने वाले कानून शामिल होते हैं।	
2.2.2.b [SR-PC 3.1, SR-PC 3.3, SR-PC 3.4, SR-PC 4.2]	युवा कार्यकर्ता ऐसे कामों को अंजाम नहीं दे सकते, जिनकी प्रकृति या जिन परिस्थितियों में उन्हें अंजाम दिया जाता है, वे उनके स्वास्थ्य, सुरक्षा, शिक्षा या भावनात्मक और/या शारीरिक विकास को खतरे में डाल सकते हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> युवा कार्यकर्ता ऐसे व्यक्ति होते हैं, जिनकी उम्र 18 साल से कम होती है या फिर अगर राष्ट्रीय कानून द्वारा तय की गई वयस्कता की उम्र इससे ज्यादा हो, तो उस उम्र से कम होती है। इन आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए युवा कार्यकर्ताओं पर लगाई जाने वाली कामकाज से संबंधित पाबंदियों के तहत उन्हें केमिकल के साथ काम करने, रात के समय काम करने, खतरनाक ऊँचाइयों पर काम करने, खतरनाक उपकरण के साथ काम करने और हर सप्ताह 40 घंटे से ज्यादा काम करने की इजाज़त न देना शामिल है, लेकिन ये पाबंदियाँ इन्हीं तक सीमित नहीं हैं। युवा कार्यकर्ताओं से उतनी ही शारीरिक ताकत वाले काम करवाए जाने चाहिए, जैसे भारी वज़न उठाना, जो उनके शारीरिक विकास पर असर न डालें। किसी भी युवा कार्यकर्ता की स्कूली शिक्षा, कामकाज और आने-जाने में प्रतिदिन लगने वाला समय 10 घंटे से ज्यादा	SR-PC 3.1, 3.3, 3.4 और 4.2 का उद्देश्य संयोजित किया गया।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<p>युवा कार्यकर्ताओं के कार्य शेड्यूल कुछ इस तरह तैयार किए जाने चाहिए, जिससे उनकी स्कूली शिक्षा पर असर न पड़े।</p> <p><b>सुझाव:</b> युवा कार्यकर्ताओं के लिखित रोजगार अनुबंधों में उनके कामकाज के घंटों के लिए तय की गई सीमा की स्पष्ट जानकारी होनी चाहिए, जैसा कि ऊपर बताया गया है और साथ ही उन्हें सिर्फ वैसे ही काम सौंपे जाने चाहिए, जो अंतर्राष्ट्रीय मानकों और कामकाज के संबंध में स्थानीय कानूनों द्वारा लगाई गई सीमाओं के</p>	
2.2.2.c [SR-PC 3.6]	<p>युवा कार्यकर्ताओं के रखे जाने वाले रिकॉर्ड में शामिल हैं:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• नाम;</li> <li>• जन्म की तारीख;</li> <li>• काम पर रखने की तारीख;</li> <li>• पता;</li> <li>• की जाने वाली गतिविधि का प्रकार;</li> <li>• शेड्यूल किया गया कार्य और अवधि;</li> <li>• वेतन; और,</li> <li>• डायरेक्ट सुपरवाइज़र का नाम.</li> </ul>	C-Y1	<p><b>सुझाव:</b> एक सर्वोत्तम अभ्यास के रूप में, नियोक्ता को काम पर रखे जाने वाले युवा कार्यकर्ताओं के माता-पिता या कानूनी अभिभावक की अनुमति लेकर उसका रिकॉर्ड रखना चाहिए और साथ ही अभिभावक की संपर्क जानकारी भी रखनी चाहिए।</p>	



**सब-मॉड्यूल 2.3: कोई भेदभाव या दुर्व्यवहार नहीं।**

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
<b>उद्देश्य 2.3.1: कार्यकर्ताओं के साथ कोई भेदभाव नहीं किया जाना चाहिए।</b>				
2.3.1.a [SR-ND 1.1]	भर्ती, पदोन्नति, प्रशिक्षण तक पहुँच, पारिश्रमिक, काम के आवंटन, रोजगार की समाप्ति, सेवानिवृत्ति और अन्य गतिविधियों में कार्यकर्ताओं के साथ भेदभाव नहीं किया जाना चाहिए।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> यह मानदंड रोजगार-प्राप्त व्यक्तियों पर लागू होता है। इस मानदंड का उद्देश्य रोजगार और पेशे में भेदभाव को रोकना है, जैसा कि ILO समझौते 111 में उल्लिखित है।</p> <p>नस्ल, जातीयता, रंग, लिंग, यौन रुझान, दिव्यांगता, वैवाहिक स्थिति, पारिवारिक दायित्व, उम्र, धर्म, राजनीतिक मत, गर्भावस्था, स्वास्थ्य स्थिति, किसी श्रमिक संघ या कार्यकर्ताओं के अन्य संगठन में सदस्यता की स्थिति, मूल राष्ट्रीयता या सामाजिक उदगम के आधार पर फर्क करना, बहिष्कृत करना या पसंद तय करना भेदभाव कहलाता है।</p> <p>इस मानदंड में यह नियम शामिल है कि लाभों के आवंटन, प्रदान किए गए लाभ के इस्तेमाल या आवास सहित लाभों के लिए ली जाने वाली राशियों के मामले में कोई भेदभाव न किया जाए।</p> <p>इस मानदंड में यह नियम भी शामिल कि नियुक्ति के दौरान किसी भी कार्यकर्ता का HIV/AIDS परीक्षण नहीं किया जा सकता।</p> <p>साक्षरता/अंक ज्ञान परीक्षण की अनुमति सिर्फ उन्हीं मामलों में दी जाती है, जब किसी खास पद के लिए ये कौशल जरूरी हों और इनके आधार पर कार्यकर्ताओं के कुछ खास समूह के साथ भेदभाव नहीं किया जा सकता।</p> <p>यह मानदंड सब-मॉड्यूल 7.5 में मौजूद शर्त से संबंधित है, जिसके तहत सभी कार्यकर्ताओं को उनके अधिकारों के बारे में मालूम होना चाहिए और उनके पास शिकायत प्रक्रिया तक पहुँच होनी चाहिए। शिकायत प्रक्रिया या कानूनी शिकायत प्रक्रिया का इस्तेमाल करने के लिए कार्यकर्ताओं के साथ न तो भेदभाव किया जाना</p>	समायोजित भाषा का इस्तेमाल करना, ताकि कार्यकर्ताओं के साथ सिर्फ HIV/AIDS ही नहीं, बल्कि किसी भी तरह की स्वास्थ्य स्थिति के आधार पर भेदभाव न किया जाए।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			<b>सुझाव:</b> उदाहरण के लिए, महिलाओं को पुरुषों के बराबर पदोन्नति देकर, संगठन के सभी विभागों (जैसे, सिर्फ कम वेतन वाले पदों पर नहीं) में महिलाओं और पुरुषों को नौकरी देने की दर बराबर रखकर और/या महिलाओं को पुरुषों के बराबर वेतनमान देकर अनुपालन का प्रदर्शन किया जा सकता है।	
2.3.1.b [ED-CE 15.2, SR-PC 3.7, SR-WR 1.1 *SR-ND 1.7]	सभी कार्यकर्ताओं को एक तरह के काम के लिए एक बराबर वेतन मिलना चाहिए।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि लिंग के आधार पर वेतन के मामले में, जैसा कि ILO समझौते 100 में उल्लिखित है या फिर कार्यकर्ता की रोजगार स्थिति (जैसे, अस्थायी, प्रवासी, स्थायी, श्रमिक ठेकेदार के ज़रिए काम पर रखे गए वगैरह) के आधार पर भेदभाव न किया जाए। वेतन में ओवरटाइम का भुगतान और अन्य तरह के मुआवज़े शामिल होते हैं। वेतन में फ़र्क करने की इजाज़त सिर्फ़ वरिष्ठता, योग्यता, उत्पादन की मात्रा या गुणवत्ता के आधार पर दी जाती है। वेतन के इस अंतर को प्रदर्शित करना ज़रूरी है, जैसे कि प्रदर्शन प्रबंधन प्रणाली के ज़रिए (देखें 3.1.2.b) वेतन के इस फ़र्क को सही ढंग से लागू करने के लिए, किसी भी कार्यकर्ता का भुगतान कम नहीं किया जाना चाहिए। बल्कि, कम वेतन वाले कार्यकर्ता की तनख्वाह बढ़ाई जानी चाहिए।	ED-CE 15.2, SR-PC 3.7, SR-WR 1.1 और SR-ND 1.7 का उद्देश्य संयोजित किया गया, क्योंकि वे सभी समान काम के लिए समान वेतन की अवधारणा से संबंधित हैं।
2.3.1.c [SR-ND 2.1]	प्रबंधन सिद्धांतों या व्यवहारों का प्रेक्षण करने या फिर नस्ल, मूल राष्ट्रीयता अथवा सामाजिक उद्गम, धर्म, दिव्यांगता, लिंग, यौन रुझान, पारिवारिक ज़िम्मेदारियाँ, श्रमिक संघ सदस्यता, राजनीति मत या भेदभाव पैदा करने वाली अन्य कोई भी शर्त पूरी करने के इरादे से	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> भेदभाव को जन्म देने वाले अन्य उदाहरणों में शारीरिक रंगरूप, पहनावे, शिरोवस्त्र, प्रार्थना के रीति-रिवाज़, भाषा, दिव्यांगता उपकरण या कार्यस्थल के बाहर होने वाली गतिविधियों के संदर्भ में व्यक्तिगत पसंद-नापसंद शामिल है।	
<b>उद्देश्य 2.3.2:</b> कार्यकर्ताओं को शारीरिक दंड नहीं दिया जा सकता, उन पर मानसिक या शारीरिक रूप से दबाव नहीं डाला सकता है, उनके साथ गाली-गलौज नहीं की जा सकी और उन्हें किसी भी तरह से प्रताड़ित नहीं किया जा सकता।				



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
2.3.2.a [ED-CE 1.1, SR-ND 3.1]	कारखाना प्रबंधन, कर्मचारी और प्रीमियम प्रतिभागी शारीरिक दंड, मानसिक या शारीरिक दबाव, गाली-गलौच या यौन उत्पीड़न सहित किसी भी प्रकार के उत्पीड़न में लिप्त नहीं होते, उसका समर्थन नहीं करते या उसका इस्तेमाल बरदाश्त नहीं करते।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> यह नियम कार्यस्थल के साथ-साथ कारखाना प्रबंधन द्वारा प्रदत्त सभी आवासों और प्रॉपर्टी पर भी लागू होता है, चाहे वे स्थान कारखाना प्रबंधन की अपनी संपत्ति हों, उन्हें पट्टे पर लिया गया हो या उन आवासों या प्रॉपर्टी को किसी सेवा प्रदाता से अनुबंध करके लिया गया हो। यौन उत्पीड़न में कामुक प्रकृति के सभी भौतिक, मौखिक या गैर-मौखिक अवांछित आचरण शामिल हैं। पर्यवेक्षकों को उत्पीड़न और दुर्व्यवहार के प्रति कंपनी के रवैये की जानकारी दी जानी चाहिए। अगर इस तरह के व्यवहार होते हैं, दोषियों के खिलाफ दंडात्मक कार्रवाई की जाएगी और उत्पीड़न या दुर्व्यवहार के शिकार व्यक्ति की सुरक्षा की जाएगी। दंडात्मक प्रक्रियाओं के बारे में और जानकारी के लिए उद्देश्य 3.1.2 देखें। <b>सुझाव:</b> उत्पीड़न या दुर्व्यवहार की किसी भी घटना को रिकॉर्ड करना और एक निगरानी प्रणाली का इंतज़ाम करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।	ED-CE 1.1 और SR-ND 3.1 का उद्देश्य संयोजित किया गया।
2.3.2.b [ED-CE 1.12]	सुरक्षा गार्ड कार्यकर्ताओं को धमका नहीं सकते।	C-Y0	सुरक्षा गार्ड्स को कार्यस्थल की सुरक्षा की गारंटी लेनी चाहिए और किसी भी स्थिति में उनका इस्तेमाल कार्यकर्ताओं को डराने-धमकाने या उनकी यहाँ-वहाँ जाने की आज़ादी पर लगाम लगाने के लिए नहीं किया जा सकता।	
2.3.2.c [SR-ND 4.1, SR-WR 2.1, SR-WR 5.1]	नौकरी का आवेदन करने या नौकरी करने वाली किसी भी महिला से गर्भावस्था या कौमार्य परीक्षण करवाने या उनकी गर्भावस्था अथवा कौमार्य की स्थिति बताने के लिए नहीं कहा जा सकता। किसी भी कार्यकर्ता को गर्भ-निरोधक का इस्तेमाल करने के लिए बाध्य नहीं किया जा सकता।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> कार्यकर्ताओं पर गर्भ-निरोधक का सेवन करने के लिए किसी भी तरह का प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष दबाव नहीं बनाया जा सकता।	SR-ND 4.1 और SR-WR 5.1 का उद्देश्य संयोजित किया गया।



**सब-मॉड्यूल 2.4: किसी भी संघ में शामिल होने की स्वतंत्रता और सामूहिक मोल-भाव के अधिकार का सम्मान किया जाता है।**

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 2.4.1: सभी कार्यकर्ताओं को अपनी इच्छा से कोई स्वतंत्र कार्यकर्ता संगठन बनाने या उसमें शामिल होने की अनुमति दी जाती है। इसमें नियोक्ता का कोई दखल नहीं होगा और उनके पास सामूहिक रूप से मोलभाव करने का अधिकार होगा।</b>				
2.4.1.a [SR-FA 1.3, SR-FA 3.1, SR-FA 3.2]	नियोक्ता किसी संघ में शामिल होने और सामूहिक मोलभाव के अधिकारों के साथ हस्तक्षेप नहीं करता।	C-YO	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड के उद्देश्य में नीचे दिए गए बिंदु शामिल हैं:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>कार्यकर्ता संगठन के प्रतिनिधियों की कुछ उचित सीमाओं के साथ कार्यकर्ताओं तक पूरी पहुँच है (जैसे, वे कार्यस्थल पर विज़िट शेड्यूल कर सकते हैं);</li> <li>कार्यकर्ताओं को बिना किसी बाहरी हस्तक्षेप के किसी भी बातचीत में हिस्सा लेने के लिए अपने प्रतिनिधि चुनने का अधिकार होता है;</li> <li>कार्यकर्ता संगठनों के पास राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय कार्यकर्ता संगठनों से संबद्ध होने का अधिकार होता है;</li> <li>नियोक्ता वेतन और कार्य परिवेश के संबंध में कार्यकर्ताओं के बातचीत करने के सामूहिक अधिकार में बाधा नहीं डालता;</li> <li>प्रबंधन के प्रतिनिधि या उनके सहयोगी कार्यकर्ताओं की गतिविधियों, बैठकों, सभाओं या प्रदर्शन में हस्तक्षेप नहीं करते या उसे नियंत्रित करने की कोशिश नहीं करते; और</li> <li>प्रबंधन एक कार्यकर्ता संगठन को दूसरे पर तरजीह नहीं देता।</li> </ul> <p>यह मानदंड किसी भी प्रकार या स्वरूप के श्रमिक संघ, कार्यकर्ता समिति या कार्यकर्ता संगठन को कवर करता है।</p>	SR-FA 1.3, 3.1 और 3.2 का उद्देश्य संयोजित किया गया, ताकि किसी भी संघ में शामिल होने के अधिकार का सम्मान करने से जुड़ी आवश्यकता पर और भी व्यापक रूप से जोर दिया जा सके।
2.4.1.b [SR-FA 1.4]	नियोक्ता कार्यकर्ताओं को मीटिंग आयोजित करने और कामकाज के समय के दौरान आपस में संगठित होने के मामले में हस्तक्षेप नहीं करता (कटौती नहीं करता या आवश्यक भुगतानों से मुँह नहीं मोड़ता), बशर्ते इन गतिविधियों की एक उचित सीमा हो।	C-YO	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इन मीटिंग का समय और जगह के मामले में पहले से सहमति होनी चाहिए। अगर कारखाना प्रबंधन और अन्य नियोक्ताओं को इन मीटिंग के बारे में पहले से बताया न गया हो, तो उन्हें इसकी इजाज़त देने की जरूरत नहीं है। कर्मचारियों को इन मीटिंग में हिस्सा लेने या न लेने की स्वतंत्रता होनी चाहिए। कार्यकर्ता इन मीटिंग का अनरोध कर सकते हैं। अगर संघ किसी संबंधित उदयोग या</p>	





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			राष्ट्रीय स्तर पर सामूहिक मोलभाव समझौते में शामिल हैं, तो संघ के बाहरी अधिकार मीटिंग आयोजित करने का अनुरोध कर सकते हैं।	
2.4.1.c [EM-GP 1.2]	श्रमिक संघ या अन्य कार्यकर्ता संगठन से संबंधित कार्यकर्ताओं के प्रतिनिधियों को उनके अनुरोध पर ज़रूरी संसाधन प्रदान किए जाते हैं (समय और मीटिंग की जगह), ताकि वे अपना काम कर सकें।	C-Y0	यह मानदंड वहाँ लागू होता है, जब कारखाने में कोई श्रमिक संघ या अन्य कार्यकर्ता संगठन मौजूद हो। एक सर्वोत्तम अभ्यास के तौर पर, सक्रिय कार्यकर्ता संगठन के प्रतिनिधि हर महीने मुलाकात करते हैं।	*
2.4.1.d [SR-FA 1.6]	वहाँ लागू होता है, जहाँ एक सक्रिय कार्यकर्ता संगठन मौजूद हो: वरिष्ठ प्रबंधन अच्छी मंशा से बातचीत करने के लिए कार्यकर्ता संगठन के कर्मचारियों से मिलने पर सहमति जताता है।	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> नियोक्ता एक कर्मचारी संगठन को दूसरे पर तरजीह नहीं दे सकते। मीटिंग का शेड्यूल कार्यकर्ता संगठन के प्रतिनिधियों द्वारा तय किया जाता है। वरिष्ठ प्रबंधन को अच्छी मंशा के साथ कार्यकर्ता संगठन से मिलना चाहिए, जैसे, उनके साथ सच्चे और रचनात्मक ढंग से बातचीत करनी चाहिए और किसी आपसी सहमति तक पहुँचने की हर कोशिश करनी चाहिए। <b>सुझाव:</b> कार्यकर्ताओं और वरिष्ठ प्रबंधन को मीटिंग का एक निश्चित शेड्यूल तय कर लेना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।	इसे इस बिंदु पर फोकस करने के लिए फिर से तैयार किया गया है कि प्रबंधन को कार्यकर्ता संगठन के प्रतिनिधियों से मिलने पर सहमति जतानी चाहिए और उनके साथ अच्छी मंशा के साथ बातचीत करनी चाहिए। उन्हें एक खास समयावधि में मिलने को कहने वाली आवश्यकता को हटा दिया गया है, क्योंकि यह फैसला कार्यकर्ता संगठन का होगा,
2.4.1.ed [SR-FA 2.1, SR-FA 1.2]	ऐसी स्थितियों में जहाँ किसी संघ में शामिल होने और सामूहिक मोलभाव के अधिकार पर कानूनन पाबंदी हो, वहाँ प्रबंधन को चाहिए कि वह कार्यकर्ताओं को किसी के भी प्रभाव में आए बिना स्वेच्छा से अपने प्रतिनिधि बनने की अनुमति दे।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> नियोक्ताओं को ऐसे संगठनों के साथ सहयोग नहीं करना चाहिए, जो कार्यकर्ताओं को किसी संघ में शामिल होने की स्वतंत्रता के अधिकार का इस्तेमाल करने से रोकने के लिए सरकारी शक्तियों का सहारा लेते हैं।	SR-FA 2.1 और 1.2 का उद्देश्य संयोजित किया गया।
<b>उद्देश्य 2.4.2: संगठन करने वाले व्यक्ति को किसी तरह के नकारात्मक प्रभाव का शिकार नहीं बनाया जाता।</b>				
2.4.2.a [SR-FA 3.3,	नियोक्ता श्रमिक संघ के उन सदस्यों और/या कार्यकर्ताओं के साथ भेदभाव नहीं कर सकते या उनसे प्रतिशोध नहीं ले सकते, जिन्होंने किसी श्रमिक संघ का गठन करने या उसमें शामिल होने या किसी अन्य	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> प्रबंधन श्रमिक संघ के सदस्यों या कार्यकर्ताओं के प्रतिनिधियों को सज़ा नहीं देता, धमकी नहीं देता, उन्हें डराता नहीं है; उनका उत्पीड़न नहीं करता या उन्हें रिश्वत नहीं देता।	किसी भी तरह के भेदभाव को कवर करने के लिए SR-FA 3.3 की अवधारणा को व्यापक बनाया गया है।

Formatted

Formatted



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
SR-FA 3.4]	कार्यकर्ता संगठन में शामिल होने की कोशिश की है।		भेदभाव का मतलब है कि कर्मचारियों के साथ अलग तरह का व्यवहार किया जाता है या उन्हें नकारात्मक परिणाम भुगतान पड़ते हैं। कार्यकर्ता संगठन गठित करने या गठित करने की कोशिश करने वाले कार्यकर्ताओं के खिलाफ भेदभाव को दर्शाने वाली कुछ कार्रवाइयों में उत्पादन बंद करना, पहुँच देने से मना करना, कामकाज के घंटे बढ़ा देना, परिवहन को मुश्किल बना देना या उन्हें नौकरी से हटा देना जैसी कार्रवाइयों शामिल हैं। यह ILO समझौते 135 में उल्लिखित अधिकारों और सिद्धांतों पर आधारित है।	रिपोर्टिंग प्रणाली से संबंधित SR-FA 3.4 को सब-मॉड्यूल 7.5 की व्यापक शिकायत प्रणाली में शामिल कर दिया गया है।



### मॉड्यूल 3: कार्यकर्ताओं के लिए रोज़गार की शर्तें

कार्य परिवेश का कार्यकर्ताओं की व्यक्तिगत भलाई पर सीधा प्रभाव पड़ता है, जिसमें कामकाज के घंटे और बुनियादी जरूरतों और सेवाओं तक पहुँच शामिल हैं। रोज़गार की स्पष्ट शर्तें और उचित वेतन तथा लाभ कार्यकर्ताओं को आय का स्थिर ज़रिया देने में भूमिका निभाते हैं। इस मॉड्यूल की आवश्यकताएँ रोज़गार के ज़िम्मेदार अभ्यासों के ज़रिए अच्छे कार्यकर्ताओं को आकर्षित करने और उन्हें अपने पास बनाए रखने में भी कारखाना प्रबंधन की मदद करती हैं। इस मॉड्यूल के मानदंड सभी कार्यकर्ताओं पर लागू होते हैं, फिर चाहे वे अस्थायी हों या स्थायी, उन्हें प्रत्यक्ष रूप से काम पर रखा गया हो या फिर किसी श्रमिक ठेकेदार के ज़रिए अप्रत्यक्ष रूप से, बशर्ते इन मानदंडों में अन्यथा निर्दिष्ट न किया गया हो।

#### सब-मॉड्यूल 3.1: रोज़गार के अनुबंध और शर्तें स्पष्ट हैं।

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 3.1.1: नियोक्ताओं ने सभी कार्यकर्ताओं को रोज़गार की शर्तों के बारे में स्पष्ट जानकारी दी है।</b>				
3.1.1.a [ED-CE 12.2]	कार्यकर्ता अपनी ज़िम्मेदारियों, वेतन/पारिश्रमिक, भुगतान अनुसूचियों, लाभ के अधिकारों और कार्य अनुसूचियों से अवगत हैं। रोज़गार के अनुबंध पर हस्ताक्षर करने और काम शुरू करने से पहले, रोज़गार की शर्तों पर मौखिक रूप से सहमति जताई गई है।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> कारखाना प्रबंधन काम पर रखे गए नए कार्यकर्ताओं को रोज़गार अनुबंध की पूरी जानकारी देता है।</p> <p>कार्यकर्ताओं को कम-से-कम नीचे दी गई चीज़ों से अवगत होना चाहिए:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>पारिश्रमिक, ओवरटाइम का पारिश्रमिक, पीस रेट (पीस रेट का हिसाब लगाने सहित) और/या उत्पादन बोनस;</li> <li>ओवरटाइम करने से मना करने का अधिकार;</li> <li>स्वेच्छा से इस्तीफ़ा देने का अधिकार;</li> <li>उन्हें कब और कैसे भुगतान किया जाएगा;</li> <li>वेतन हुई किसी भी कटौती की राशि, जैसे, सेवाओं या लाभों के लिए;</li> <li>कामकाज के घंटे और शेड्यूल, ब्रेक सहित;</li> <li>किए जाने वाले कार्य की प्रकृति;</li> <li>नियोक्ता का नाम और पता;</li> <li>अवकाश पर जाने, बीमारी की छुट्टी, मातृत्व अवकाश और छुट्टी के दिन न आने जैसे लाभों का अधिकार;</li> <li>अगर लागू हो, तो प्रदान किए जाने भोजन की गुणवत्ता, मात्रा और लागत;</li> </ul>	आवश्यकता में इस तरह बदलाव किया गया है कि अब वह निर्धारित प्रक्रिया के बजाय नतीजे पर ज्यादा केंद्रित है। इसमें नियोक्ता की शर्तों की और भी विस्तृत सूची शामिल की गई है, जिसे समझना कार्यकर्ताओं के लिए ज़रूरी है और यह अनुबंध में उल्लिखित आवश्यकताओं के अनुरूप है।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<ul style="list-style-type: none"> <li>अगर लागू हो, तो प्रदान किए गए आवास की गुणवत्ता और लागत; और,</li> <li>अगर कोई व्यक्ति स्वास्थ्य समस्याओं के चलते कुछ खास कामों को अंजाम देने में असमर्थ हो जाता है, तो उक्त व्यक्ति को उसी वेतनमान और लाभों के साथ कोई दूसरा काम पाने का अधिकार (देखें 4.2.3.a)।</li> </ul> <p>इसमें व्यक्तिगत स्तर पर जानकारी होना भी शामिल है, भले ही वेतन के संबंध में सामूहिक मोलभाव अनुबंध के तहत सामूहिक रूप से बातचीत की गई हो।</p> <p><b>सुझाव:</b> आपको कारखाना प्रबंधन की उत्पीड़न-विरोधी नीति और प्रक्रियाओं और अभेदभाव के लिए प्रतिबद्धता से संबंधित जानकारी शामिल करने का सुझाव भी दिया जाता है।</p>	
3.1.1.b [ED-CE 12.1 ED-CE 12.3]	सभी कार्यकर्ताओं के पास लिखित अनुबंध हैं, जिसमें रोज़गार की शर्तें स्पष्ट रूप से समझाई गई हैं।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> अनुबंध कानूनी रूप से आबद्धकारी होने चाहिए। जिन मामलों में कार्यकर्ता औपचारिक रूप से संगठित होते हैं, जैसे कि सामूहिक मोलभाव अनुबंध के ज़रिए, वहाँ अनुबंधों पर बातचीत की जा सकती है और उन पर सामूहिक रूप से हस्ताक्षर किए जा सकते हैं। सभी कार्यकर्ताओं को अनुबंध की एक कॉपी मिलेगी और/या उन्हें अनुबंध की मूल हस्ताक्षरित कॉपी के साथ-साथ उनसे संबंधित किसी भी दस्तावेज़ तक पहुँच दी जाएगी, जिसमें अधिकारों और ज़िम्मेदारियों की जानकारी दी गई है, जैसे कर्मचारियों की हँडबुक या मानव संसाधन नीतियाँ। कर्मचारियों की हँडबुक को किसी सार्वजनिक जगह, जैसे कि कैफ़ेटेरिया या रोज़मर्रा की मेल-मुलाकात की जगह पर प्रदर्शित करना और उसे हर समय कार्यकर्ताओं की पहुँच में रखना एक अच्छा विचार है। अनुबंध में अपडेट या बदलाव होने पर, कार्यकर्ताओं को इन बदलावों की जानकारी दी जाती है और साथ ही उन्हें अनुबंध की अपडेट की हुई कॉपी भी दी जाती है। कम-से-कम अनुबंध किसी ऐसी भाषा में होना चाहिए, जिसे वह व्यक्ति समझ सके और उसमें नीचे दिए गए बिंदुओं की विस्तृत जानकारी होनी चाहिए:</p>	कार्यकर्ता अनुबंध में क्या होना चाहिए इसके बारे में और जानकारी शामिल करने के साथ-साथ कार्यकर्ताओं के लिए ऐसे किसी (किन्हीं) भी दस्तावेज़ (दस्तावेज़ों) की कॉपी अपने पास रखने की आवश्यकता को भी शामिल किया गया है।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<ul style="list-style-type: none"> <li>पारिश्रमिक, ओवरटाइम का पारिश्रमिक, पीस रेट (पीस रेट का हिसाब लगाने सहित) और/या उत्पादन बोनस;</li> <li>ओवरटाइम करने से मना करने का अधिकार;</li> <li>स्वेच्छा से इस्तीफ़ा देने का अधिकार;</li> <li>उन्हें कब और कैसे भुगतान किया जाएगा;</li> <li>वेतन हुई किसी भी कटौती की राशि, जैसे, सेवाओं या लाभों के लिए;</li> <li>कामकाज के घंटे और शेड्यूल, ब्रेक सहित;</li> <li>किए जाने वाले कार्य की प्रकृति;</li> <li>नियोक्ता का नाम और पता;</li> <li>अवकाश पर जाने, बीमारी की छुट्टी, मातृत्व अवकाश और छुट्टी के दिन न आने जैसे लाभों का अधिकार;</li> <li>अगर लागू हो, तो प्रदान किए जाने भोजन की गुणवत्ता, मात्रा और लागत;</li> <li>अगर लागू हो, तो प्रदान किए गए आवास की गुणवत्ता और लागत; और,</li> <li>अगर कोई व्यक्ति स्वास्थ्य समस्याओं के चलते कुछ खास कामों को अंजाम देने में असमर्थ हो जाता है, तो उक्त व्यक्ति को उसी वेतनमान और लाभों के साथ कोई दूसरा काम पाने का अधिकार (देखें 4.2.3.a)।</li> </ul> <p><b>सुझाव:</b> हमारा सुझाव है कि उसमें नियोक्ता द्वारा प्रदान किए जाने वाले किसी भी बीमा वाहक के नाम और संपर्क जानकारी के साथ-साथ नियोक्ता की यौन उत्पीड़न से संबंधित नीति और प्रक्रियाओं तथा अभेदभाव के लिए उसकी प्रतिबद्धता से जुड़ी जानकारी भी शामिल की जानी चाहिए। निरक्षर कार्यकर्ताओं को समझाने का सर्वोत्तम अभ्यास यह है कि अनुबंध को बुलंद आवाज़ में पढ़ा जाए और कार्यकर्ता से किसी तृतीय पक्ष की मौजूदगी में अनुबंध पर हस्ताक्षर करने के लिए कहा जाए।</p>	



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
3.1.1.c [ED-CE 11.1]	हर वेतन के भुगतान के बाद कार्यकर्ताओं को एक दस्तावेज़ (जैसे, भुगतान स्लिप) दी जाएगी, जो उन्हें मिले वेतन, भत्तों, बोनस, ओवरटाइम भुगतान और सभी कटौतियों का विस्तृत ब्यौरा देगी।	P-3	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस आवश्यकता का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि कार्यकर्ताओं के पास उनके वेतन और लाभों का नियमित और भरोसेमंद रिकॉर्ड रहे।</p> <p>भुगतान स्लिप में नीचे दी गई जानकारी मौजूद होनी चाहिए:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>कारखाने का नाम;</li> <li>कर्मचारी का नाम और आईडी;</li> <li>नियुक्ति की तारीख;</li> <li>भुगतान का दिन और भुगतान की अवधि;</li> <li>नियमित दर/न्यूनतम वेतन;</li> <li>काम करने के नियमित घंटे;</li> <li>ओवरटाइम के घंटे;</li> <li>नियमित वेतन;</li> <li>ओवरटाइम वेतन;</li> <li>लाभ, छुट्टियों के बैलेंस सहित;</li> <li>बोनस;</li> <li>कुल कमाई;</li> <li>मदवार कटौती; और,</li> <li>शुद्ध वेतन।</li> </ul>	
<b>उद्देश्य 3.1.2: काम पर रखने, पदोन्नति, दंडात्मक और बर्खास्तगी से जुड़ी प्रक्रियाएँ स्पष्ट रूप से निर्दिष्ट होनी चाहिए और कार्यकर्ताओं को इनकी पूरी जानकारी होनी चाहिए।</b>				
3.1.2.a [SR-ND 1.4]	कारखाना प्रबंधन के पास नौकरी की हर श्रेणी हेतु चयन के लिए लिखित मानदंड होते हैं, जो नौकरी के स्पष्ट विवरण और आवश्यक योग्यताओं पर आधारित होते हैं और वे सभी प्रकार के कार्यकर्ताओं के लिए चयन के वस्तुनिष्ठ साधनों और मानदंडों का इस्तेमाल करते हैं।	CI-1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> नौकरी का स्पष्ट और डॉक्युमेंट किया गया विवरण तथा चयन के मानदंड, किसी को काम पर रखने के मामले में वस्तुनिष्ठ उपायों की भूमिका निभाते हैं, ताकि भेदभाव की रोकथाम की जा सके, जैसा कि सब-मॉड्यूल 2.3 में बताया गया है। इसमें अस्थायी पद और प्रशिक्षु भी शामिल हैं। चयन के वस्तुनिष्ठ साधनों के उदाहरण में कौशल परीक्षण या साक्षात्कार गाइड शामिल हैं।</p>	अब निरंतर सुधार। अभेदभाव अभी भी एक मुख्य सिद्धांत है, लेकिन यह उसे हासिल करने की सिर्फ एक रणनीति है।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
3.1.2.b [SR-ND 1.5]	कारखाना प्रबंधन ने प्रदर्शन समीक्षा प्रणाली का डॉक्युमेंट तैयार किया है, जिसके आधार पर पदोन्नति, वेतन के सापेक्ष किए जा रहे काम की उत्कृष्टता का मूल्यांकन, योग्यता में होने वाली वृद्धि के संबंध में कार्यकर्ताओं के प्रदर्शन का मूल्यांकन किया जा सकता है और यह उन्हें प्रशिक्षण तथा नौकरी की सुरक्षा जैसे साधनों तक पहुँच भी प्रदान करता है।	CI-3	<b>स्पष्टीकरण:</b> एक स्पष्ट रूप से डॉक्युमेंट की गई प्रदर्शन समीक्षा प्रणाली का उद्देश्य पदोन्नति के लिए स्पष्ट और वस्तुनिष्ठ उपाय उपलब्ध करवाना है, ताकि भेदभाव की रोकथाम की जा सके। इसमें अस्थायी, प्रशिक्षु और एक निश्चित अवधि के लिए ठेके पर रखे गए कार्यकर्ताओं को पदोन्नत करके स्थायी दर्जा देना शामिल है। समीक्षा की इस प्रणाली में समीक्षा के चरण और प्रक्रिया की रूपरेखा समझाई जानी चाहिए और उसे किसी भी स्थानीय कानूनी आवश्यकता का पालन करना चाहिए। कार्यबल को प्रदर्शन समीक्षा प्रक्रिया की जानकारी दी जानी चाहिए और उसकी नियमित रूप से समीक्षा की जानी चाहिए। कर्मचारियों को उनकी समीक्षा की लिखित कॉपी प्रदान की जाती है और उन्हें फीडबैक देने तथा सहमति/असहमति जताने का मौका भी दिया जाता है।	अब निरंतर सुधार। ED-CE 10.4 और ED-CE 10.7 का उद्देश्य संयोजित किया गया
3.1.2.c [ED-CE 1.3]	कारखाना प्रबंधन के पास अनुशासन और बर्खास्तगी से संबंधित मानकीकृत लिखित नियम हैं, जो: <ul style="list-style-type: none"> <li>सभी प्रबंधकों, पर्यवेक्षकों और कार्यकर्ताओं के लिए बनाई गई व्यवहार संहिता की जानकारी देते हैं;</li> <li>अतिलंघन या उल्लंघन जैसे कृत्यों और उनसे संबंधित दंडात्मक कार्रवाइयों का ब्यौरा देते हैं और,</li> <li>अनुशासन और बर्खास्तगी प्रक्रिया का विवरण देते हैं।</li> </ul>	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> नियोक्ताओं के लिए संचालनों को सुचारू बनाए रखने के लिए अनुशासन से संबंधित नियम जरूरी होते हैं। इस तरह के उपायों का मुख्य उद्देश्य नियोक्ताओं को व्यक्तिगत आचरण और प्रदर्शन के ऊँचे मानकों को बढ़ावा देना होता है, कर्मचारियों को दंड देना, उनका अपमान करना या उन्हें डराना-धमकाना नहीं। अनुशासन और बर्खास्तगी की प्रक्रिया में नीचे दिए गए बिंदु शामिल होते हैं: <ul style="list-style-type: none"> <li>गलती करने वाले कर्मचारी को उनके द्वारा किए गए अतिलंघन या उल्लंघन की जानकारी देना;</li> <li>कर्मचारी का जवाब या व्याख्या सुनना;</li> <li>प्रगतिशील दंडात्मक कार्रवाई का कार्यान्वयन (जैसे, यह अनुशासन बनाए रखने की एक ऐसी प्रणाली है, जिसमें दंडात्मक कार्रवाई को धीरे-धीरे सख्त किया जाता है, पहले मौखिक चेतावनी दी जाती है और बाद में निलंबन की लिखित</li> </ul>	



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<ul style="list-style-type: none"> <li>शिकायतों के प्रतिकूल हल या गैर-वाजिब दंडात्मक कार्रवाइयों के खिलाफ अपील करने की प्रणाली.</li> </ul>	
3.1.2.d [ED-CE 1.4]	सभी कार्यकर्ताओं, पर्यवेक्षकों और प्रबंधकों को अनुशासन और बर्खास्तगी के नियमों और प्रक्रियाओं की प्रभावी ढंग से जानकारी दी जाती है।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> कार्यकर्ताओं को काम पर लेने के दौरान व्यक्तिगत रूप से और/या उनकी नियुक्ति के बाद प्रशिक्षण के दौरान सामूहिक रूप से नीति और प्रक्रियाओं की जानकारी दी जा सकती है। यह जानकारी लिखित रूप से भी दी जा सकती है, जैसे कि नोटिस बोर्ड या कर्मचारी हैंडबुक के माध्यम से। संचार की प्रभावशीलता इस आधार पर मापी जाएगी कि कार्यकर्ताओं को जानकारी की कितनी समझ है।</p> <p>नियोक्ताओं को अपने कार्यकर्ताओं को बताना होगा कि कार्यस्थल में किसी भी तरह के उत्पीड़न, दुर्व्यवहार या लिंग-आधारित हिंसा के खिलाफ दंडात्मक कार्रवाई की जाएगी।</p>	इसमें उत्पीड़न और लिंग-आधारित हिंसा का स्पष्ट रूप से संदर्भ शामिल किया गया है और बताया गया है कि किस तरह के व्यवहार के खिलाफ दंडात्मक कार्रवाई की जाएगी।
3.1.2.e [ED-CE 1.5]	सभी अनुशासनात्मक और बर्खास्तगी के नोटिस डॉक्यूमेंट किए और फाइल में दर्ज किए जाते हैं। दंडात्मक कार्रवाई की सूचना सामग्री में नीचे दी गई चीज़ें शामिल होती हैं: <ul style="list-style-type: none"> <li>अतिलिखन का सारांश (वह कब हुआ, कहाँ हुआ, गवाह कौन हैं, कर्मचारी का क्या जवाब था);</li> <li>दंडात्मक नोटिस जारी करने की तारीख;</li> <li>जानबूझकर गलती करने के नतीजे और संबंधित दंडात्मक कार्रवाई;</li> <li>प्रबंधन के हस्ताक्षर; और,</li> <li>कर्मचारी को दंडात्मक कार्रवाई का नोटिस प्राप्त होने का सबूत।</li> </ul>	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> दंडात्मक और बर्खास्तगी से संबंधित नोटिस में लिखित चेतावनी, प्रतिबंध और अन्य समर्थक दस्तावेज़ शामिल होते हैं, लेकिन इन्हें तक सीमित नहीं होते। कार्यकर्ताओं को नोटिस की एक कॉपी भेजी जानी चाहिए, ताकि वे स्पष्ट रूप से समझ सकें कि उन्हें नोटिस क्यों भेजा गया है और साथ ही उन्हें जवाब देने फैसले के खिलाफ अपील करने का मौका मिल सके।</p>	इसका अतिरिक्त स्पष्टीकरण शामिल किया गया है कि कार्यकर्ताओं के लिए नोटिस की कॉपी प्राप्त करना ज़रूरी है।





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
3.1.2.f [ED-CE 12.4 EM-PTA 5.4 SR-FA 3.5]	कारखाना प्रबंधन समाप्त किए गए सभी अनुबंधों और बर्खास्त किए गए कार्यकर्ताओं का रजिस्टर में ब्यौरा कम-से-कम तीन साल तक रखता है, जिसमें बर्खास्तगी की परिस्थितियों/वजहों का विवरण होता है।	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> जो कार्यकर्ता फेयर ट्रेड समिति के सदस्य हैं या फिर श्रमिक संघ अथवा कार्यकर्ता संगठन के सदस्य हैं, उन्हें नोट किया जाना चाहिए।	ED-CE 12.4 को EM-PTA 5.4 और SR-FA 3.5 के साथ मिला दिया गया है, जिसमें FTC सदस्यों और श्रमिक संघ के सदस्यों के की बर्खास्तगी के विशिष्ट रिकॉर्ड का पूरा लेखा-जोखा मौजूद था।
3.1.2.g [ED-CE 1.11]	कार्यकर्ताओं से कभी भी कोरे कागज़ और किसी खाली या अधूरे फॉर्म पर हस्ताक्षर करने को नहीं कहा जाता और उनसे इस्तीफ़ा देने के लिए कभी भी बाध्य नहीं किया जाता।	C-Y0		
<b>उद्देश्य 3.1.3: प्रत्येक स्थल के कार्यबल की संरचना को समझा जाता है और जब भी संभव हो, स्थायी भूमिकाएँ तैयार की जाती हैं।</b>				
3.1.3.a	प्रत्येक स्थल के लिए कार्यबल विश्लेषण किया जाता है, जो बताया जाता है कि सर्टिफ़िकेट के दायरे में आने वाली प्रत्येक स्थल पर कितने लोगों को काम पर रखा जाता है, साल में लगभग कितनी बार उन्हें काम पर रखा जाता है, उन्हें कैसे काम पर रखा जाता है (प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से) और वे स्थानीय निवासी हैं या अलग-अलग क्षेत्रों के अंदर या बाहर प्रवास करते हैं।	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> विश्लेषण में लिंग, मूल निवासियों और अल्पसंख्यक समूहों से संबंधित जानकारी के साथ-साथ 1.1.2.a में आवश्यक कार्यबल की अन्य विशेषताओं के बारे में भी जानकारी होनी चाहिए, ताकि सुनिश्चित हो सके कि फेयर ट्रेड समिति में शामिल प्रतिनिधियों का सही संतुलन बना रहे। <b>सुझाव:</b> इस विश्लेषण को वार्षिक रूप से और/या कार्यबल में उल्लेखनीय बदलाव 10% से ज़्यादा नए कर्मचारियों की भर्ती होने पर अपडेट करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है। कार्यबल विश्लेषण के नतीजों के आधार पर कार्यबल में विविधता लाने के कदम उठाना नियोक्ता के लिए एक सर्वोत्तम अभ्यास है। इसमें ज़्यादा विविधतापूर्ण कार्यबल को आकर्षित करने के लिए चलाए जाने वाले लक्षित भर्ती और प्रशिक्षण कार्यक्रम शामिल हो सकते हैं। प्रबंधन तथा लीडरशिप स्तरों में भी विविधता और समावेश को	<b>नया</b>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
3.1.3.b	कार्यबल के विश्लेषण प्रत्येक स्थल के कार्यकर्ताओं की जरूरतों का आकलन और उन अवधियों की जानकारी शामिल होती है, जब अस्थायी कर्मचारियों की जरूरत पड़ेगी। स्टाफिंग से जुड़े फ़ैसले जरूरतों के मौजूदा आकलन के आधार पर लिए जाते हैं, जिसे वार्षिक	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> कार्यकर्ताओं की जरूरतों का आकलन 3.1.3.a के तहत आवश्यक कार्यबल विश्लेषण में शामिल किया जाना चाहिए और इस काम के लिए उन्हीं दिशानिर्देशों का पालन किया जाना चाहिए।	<b>नया</b>
3.1.3.c [ED-CE 10.1 ED-CE 10.3, ED-CE 10.4]	नियमित और निरंतर प्रकृति वाले सभी पद स्थायी कर्मचारियों को सौंपे जाते हैं। समय-सीमा वाले अनुबंधों का सीमित और न्यायोचित ढंग से इस्तेमाल किया जाता है।	P-5	<b>स्पष्टीकरण:</b> स्थायी कर्मचारियों की स्टाफिंग के लिए या फिर कार्यकर्ताओं के प्रति कानूनी और सामाजिक सुरक्षा के दायित्वों से बचने के लिए समय-सीमा वाले अनुबंध, अल्पकालिक रोज़गार स्थिति या शिक्षु योजनाओं का इस्तेमाल नहीं किया जा सकता। लाभ देने से बचने या फिर वरिष्ठ कार्यकर्ताओं के प्रति जवाबदेही से बचने के लिए कार्यकर्ताओं को नौकरी से हटाकर दोबारा नियुक्त करने या श्रमिक ठेकेदार बदलने की इजाजत नहीं दी जाती। कार्यकर्ताओं को नौकरी से हटाकर दोबारा नियुक्त करने या श्रमिक ठेकेदार बदलने की इजाजत नहीं दी जाती। अस्थायी कार्यकर्ताओं के लिए समय-सीमा वाले अनुबंध सिर्फ व्यस्ततम अवधियों के दौरान, विशिष्ट कार्यों के मामले में और असाधारण परिस्थितियों में ही जारी किए जाते हैं। इसमें मौसमी कार्यकर्ता भी शामिल होते हैं। अगर प्रवासी कर्मचारी सीमित समय के वीज़ा पर आया हुआ है या फिर उसके कार्य परमित की स्थिति परिसीमित है, तो इसे उनके साथ स्थायी अनुबंध न करने का न्यायोचित कारण माना जा सकता है, लेकिन वे भी समय के साथ मिलने वाले लाभों के अधिकारी होंगे।	ED-CE 10.1, 0.3 और 10.4 के उद्देश्य को संयोजित करके अल्पकालिक या अस्थायी रोज़गार के इस्तेमाल को सीमित करने की आवश्यकता पर व्यापक रूप से जोर दिया गया है।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 3.1.4 श्रमिक ठेकेदारों का सीमित, न्यायोचित और ज़िम्मेदार तरीके से इस्तेमाल किया जाना चाहिए। कानूनी दायित्वों से बचने के लिए उनका इस्तेमाल नहीं किया जा सकता।</b>				<b>नया</b>
3.1.4.a	स्थल प्रबंधक श्रमिक ठेकेदार के ज़रिए काम पर रखे जाने वाले कार्यकर्ताओं और श्रमिक ठेकेदारों का इस्तेमाल करने से जुड़े तर्क की पहचान कर सकते हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> यह विश्लेषण 3.1.3.a के तहत आवश्यक कार्यबल विश्लेषण का हिस्सा हो सकता है और इसे उन्हीं दिशानिर्देशों का पालन करना होगा। कोई श्रमिक ठेकेदार एक व्यक्ति, कॉर्पोरेशन या फिर एजेंसी हो सकता है, जो शुल्क के बदले कार्यकर्ताओं को किसी तृतीय पक्ष के लिए या उसके निर्देशों के तहत काम करने के लिए भर्ती करता है। वह उन कार्यकर्ताओं का वेतन देने के लिए ज़िम्मेदार होता है और उन कार्यकर्ताओं की नियुक्ति, पर्यवेक्षण, उनके ठहरने और खाने-पीने का इंतज़ाम कर सकता है। 3.1.4 में दिए गए मानदंड तब लागू होंगे जब श्रमिक ठेकेदार का इस्तेमाल किसी ऐसे स्थल पर किया जाए, जो सर्टिफिकेट के दायरे में आता है।	<b>नया</b>
3.1.4.b	जो स्थल सर्टिफिकेट के दायरे में आते हैं अगर वहाँ पर श्रमिक ठेकेदारों का इस्तेमाल किया जाता है, तो वे फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड की लागू होने वाली शर्तों का अनुपालन करते हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> स्थल प्रबंधक और सर्टिफिकेट होल्डर यह सुनिश्चित करने के लिए ज़िम्मेदार होते हैं कि सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले स्थलों पर कार्यरत सभी कार्यकर्ताओं के साथ फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड के अनुरूप व्यवहार किया जाए (मिसाल के तौर पर अनुबंध, वेतन, कार्य परिवेश और स्वास्थ्य व सुरक्षा के संदर्भ में) और यह कि उन्हें प्रीमियम प्रतिभागियों के रूप में आम सभा मीटिंग में शामिल होने के अपने अधिकार के बारे में पता है, तभी भी, जब उन्हें प्रत्यक्ष रूप से काम पर न रखा गया हो। जब कार्यकर्ता सर्टिफिकेट के दायरे के बाहर आने वाले स्थलों पर होते हैं, तो स्थल प्रबंधक और कारखाना प्रबंधन श्रमिक ठेकेदारों के अनुपालन को सुनिश्चित श्रमिक ठेकेदारों का इस्तेमाल कानूनी दायित्वों, कार्यकर्ताओं के लाभों या वरिष्ठता के करने के लिए ज़िम्मेदार नहीं होता। उपाजन से बचने के लिए नहीं किया जा सकता। इसमें अलग-अलग श्रमिक ठेकेदारों द्वारा स्थल पर लगातार नियुक्त किए जाने वाले कार्यकर्ताओं के लाभों और वरिष्ठता का संपर्क शामिल है।	<b>नया</b> पहले FPS श्रमिक ठेकेदारों का इस्तेमाल करने की इजाज़त नहीं देता था। इस उद्देश्य के अंतर्गत मौजूद इस और अन्य आवश्यकताओं को श्रमिक ठेकेदारों का इस्तेमाल करने की इजाज़त देने के लिए शामिल किया गया था, लेकिन सिर्फ तभी जब श्रमिक ठेकेदारों का इस्तेमाल करने से कार्यकर्ताओं के अधिकार, लाभ और सुरक्षा खतरे में न आएँ। इसका उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि श्रमिक ठेकेदारों के ज़रिए नियुक्त किए गए सभी कार्यकर्ताओं को सीधे नियुक्त किए गए कार्यकर्ताओं जैसी ही सुरक्षाएँ मिलें।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			स्थायी कार्यकर्ताओं को श्रमिक ठेकेदारों के ज़रिए नियुक्त किया जा सकता है, बशर्ते उनके अधिकार और कार्य परिवेश FPS में बताए गए नियमों के अनुरूप हों या उससे बेहतर हों, जिसमें कानूनी आवश्यकताएँ भी शामिल हैं। सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले किसी भी श्रमिक ठेकेदार की ऑडिटिंग की जा सकती है और अनुरोध किए जाने पर उन्हें ऑडिट करवाने की इजाज़त देनी होगी। नियोक्ताओं को उनके द्वारा इस्तेमाल किए जा रहे सभी श्रमिक ठेकेदारों का रिकॉर्ड रखना होगा।	
3.1.4.c	सर्टिफिकेट होल्डर या स्थल प्रबंधक ने सभी कार्यकर्ताओं को सीधे नियुक्त करने या फिर सिर्फ़ अच्छी साख वाले रजिस्टर्ड श्रमिक ठेकेदारों का इस्तेमाल करने का प्लान तैयार किया है और उसे लागू करना शुरू किया है।	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> श्रमिक ठेकेदारों का इस्तेमाल करने वाले स्थल ऑडिटर को यह समझाने की स्थिति में होने चाहिए कि वे 3.1.4.d का पालन करने के लिए कार्यकर्ताओं को सीधे नियुक्त करने या रजिस्टर्ड श्रमिक ठेकेदारों का इस्तेमाल करने का तरीका अपनाने के लिए क्या प्लान बना रहे हैं। अच्छी साख वाले रजिस्टर्ड श्रमिक ठेकेदारों के लिए यह ज़रूरी है कि वे: <ul style="list-style-type: none"> <li>कानूनी अधिकारों और कर्तव्यों वाली एक कानूनी इकाई हों (जैसे कि कंपनी, साझेदारी, संघ, निगम, सहकारी संस्था, फ़र्म, संयुक्त स्टॉक कंपनी, ट्रस्ट या अन्य संगठन);</li> <li>जहाँ लागू हो वहाँ उनके पास (रोज़गार वाले देश की) संघीय सरकार द्वारा प्रदान की एक मान्य पहचान संख्या होनी चाहिए;</li> <li>सर्टिफिकेट और योग्यता संबंधी शर्तों को पूरा करने के लिहाज़ से उनकी रोज़गार वाले देश में अच्छी साख होनी चाहिए;</li> <li>उनका संबंधित रोज़गार में लिप्त सभी कार्यकर्ताओं के साथ प्रत्यक्ष नियोक्ता का संबंध होना चाहिए। इसका मतलब है कि श्रमिक ठेकेदार कार्यकर्ताओं को सीधे भुगतान करता है और उसके पास उन्हें काम पर रखने, काम से निकालने, उनका पर्यवेक्षण करना या फिर उनके काम को नियंत्रित या</li> </ul>	नया



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<ul style="list-style-type: none"> <li>उनके पास नीचे दी गई जानकारियों को दर्ज करने वाला एक स्पष्ट दस्तावेज़ होना चाहिए:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>कार्यकर्ताओं की तैनाती (जैसे, किसी कार्यकर्ता को किस संयंत्र में नियुक्त किया गया है);</li> <li>हर कार्यकर्ता का मुआवज़ा (जैसे, भुगतान और कटौतियों की पूरी जानकारी होनी चाहिए); और,</li> <li>प्रत्येक कार्यकर्ता के लिए रोज़गार के नियम और शर्तें।</li> </ul> </li> </ul> <p><i>कार्यान्वयन शुरू करने का मतलब होता कि प्लान के अनुसार कदम उठाए गए हैं।</i></p>	
3.1.4.d	सभी कार्यकर्ता सीधे या फिर किसी अच्छी साख वाले रजिस्टर्ड श्रमिक ठेकेदार द्वारा नियुक्त किए जाते हैं।	P-5	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि फेयर ट्रेड प्रमाणित संयंत्रों को अपने सीधे प्रभाव का इस्तेमाल करके या फिर रोज़गार की शर्तों पर नियंत्रण रखकर कार्यकर्ताओं की सुरक्षा करने में सक्षम हों। इस उद्देश्य को पूरा करने के लिए, फेयर ट्रेड संयंत्र कार्यकर्ताओं को सीधे काम पर रख सकते हैं या फिर इस काम के लिए रजिस्टर्ड श्रमिक ठेकेदारों का इस्तेमाल करना होगा। अगर श्रमिक ठेकेदारों का इस्तेमाल किया जाता है, तो 3.1.4.b का पालन करना ज़रूरी है। इसके अलावा, ठेकेदार एक कानूनी इकाई होना चाहिए और उसके पास सभी कार्यकर्ताओं, घंटों, वेतन, लाभों आदि का पूरा लेखा-जोखा होना चाहिए और ऑडिट के दौरान किए जाने वाले अनुरोधों को पूरा करने में सक्षम होना चाहिए। ध्यान दें कि श्रमिक ठेकेदारों का इस्तेमाल करने से ऑडिट का दायरा बढ़ जाता है, जिससे आमतौर पर ऑडिट की लागत भी बढ़ जाती है।</p>	नया



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
3.1.4.e	अगर श्रमिक ठेकेदारों का इस्तेमाल किया जाता है, तो लागू होगा: सर्टिफिकेट होल्डर और श्रमिक ठेकेदार के बीच हुआ जिम्मेदारियों का एक समझौता (उदाहरण के लिए कोई अनुबंध या समझौता ज्ञापन) मौजूद होता है, जो बताता है कि कौन-सा पक्ष FPS की किस	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस आवश्यकता उद्देश्य यह है कि श्रमिक ठेकेदार FS में मौजूद अपनी जिम्मेदारियों को समझता है और इन जिम्मेदारियों का अनुपालन करने पर सहमति जताता है।	नया

### सब-मॉड्यूल 3.2: कार्यकर्ताओं को उचित वेतन और लाभ मिलते हैं।

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
<b>उद्देश्य 3.2.1: वेतन और पारिश्रमिक कानूनी आवश्यकताओं के अनुरूप हैं और बढ़ते हुए जीविका वेतन का रूप ले रहे हैं।</b>				
3.2.1.a [ED-CE 6.2]	वेतन और पारिश्रमिक किसी नौकरी और मिलते-जुलते पेशों के लिए कानूनी रूप से अनिवार्य माने गए या फिर लागू होने वाले सामूहिक मोलभाव समझौतों (CBA) में बताए न्यूनतम वेतन के अनुरूप हैं या उससे ज्यादा हैं, चाहे इनमें से जो भी अधिक हो।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> यह पीस रेट कार्यकर्ताओं, शिक्षुओं और व्यावसायिक प्रशिक्षुओं सहित सभी कार्यकर्ताओं पर लागू होता है। अगर स्थानीय कानून शिक्षुओं/प्रशिक्षुओं को कम न्यूनतम वेतन देने की इजाजत देता है, तो यह कम न्यूनतम वेतन सिर्फ पहले 30 दिनों के लिए दिया जाएगा, बशर्ते उस समय का इस्तेमाल सिर्फ प्रशिक्षण के लिए किया जाएगा, उत्पादन या अन्य महत्वपूर्ण कार्यों के लिए नहीं। घंटे के आधार पर दिए जाने वाले पारिश्रमिक के लिए, वेतन का आकलन करने के लिए समय के सटीक रिकॉर्ड का इस्तेमाल किया जाना चाहिए (देखें 4.1.1.b) उत्पादन, कोटे या पीस रेट पर आधारित पारिश्रमिक के लिए, वेतन की दर इतनी होनी चाहिए, जिससे कार्यकर्ता कामकाज के सामान्य घंटों के दौरान, जरूरी ब्रेक लेते हुए कम-से-कम सेक्टर CBA में या फिर आधिकारिक रूप से निर्दिष्ट न्यूनतम वेतन का रूप ले रहे हैं।	ED-CE 6.2: (वर्ष 0M) पीस रेट कार्यकर्ताओं सहित सभी कार्यकर्ताओं को न्यूनतम वेतन के रूप में कानून द्वारा तय किया गया न्यूनतम वेतन दिया जाता है। I&C: पीस रेट प्रणाली को कार्यकर्ताओं को सामान्य कार्य सप्ताह के लिए कम-से-कम स्थानीय रूप से न्यूनतम वेतन की गारंटी देनी होगी और कारखाना प्रबंधन को एक सप्ताह में 40 घंटे (या राष्ट्रीय कानूनों के आधार पर 48 घंटे) से ज्यादा समय लेने वाले किसी भी पीस रेट कार्य के लिए कार्यकर्ताओं को प्रीमियम दर पर भुगतान करना होगा। न्यूनतम वेतन में ओवरटाइम वेतन और बोनस शामिल नहीं होते।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			ध्यान दें, FPS के तहत बताए गए प्रशिक्षण लेने में बिताए गए समय को कामकाज के घंटों के अंदर गिना जाएगा। कार्यकर्ताओं को उस समय के लिए उनका सामान्य वेतन मिलना चाहिए। कामकाज के सामान्य घंटों और ओवरटाइम की सीमाएँ लागू याद रखें कि वेतन का हिसाब लगाते समय नियोक्ता द्वारा आवास और भोजन जैसी प्रदान की जाने वाली सुविधाओं पर विचार किया जा सकता है, बशर्ते उन्हें तनखाह से की जाने वाली विशिष्ट कटौतियों के रूप में सूचीबद्ध किया गया हो और वे	
3.2.1.b [ED-CE 8.6]	सभी कार्यकर्ताओं को वे सभी लाभ प्रदान किए जाते हैं, जिसके वे कानूनी रूप से हकदार हैं। लाभ नियुक्ति होने पर या फिर लागू होने वाले सामूहिक मोलभाव अनुबंध या कानून द्वारा निर्धारित की गई समयवधि के अंतर्गत दिए जाते हैं।	C-Y0		
3.2.1.c [ED-CE 9.1 ED-CE 9.2]	सभी कार्यकर्ताओं को ओवरटाइम के लिए और छुट्टियों तथा आराम के दिनों में काम करने के लिए कानूनी रूप से निर्दिष्ट प्रीमियम दर पर भुगतान किया जाता है। अगर कोई भी दर निर्दिष्ट नहीं की गई है, तो ओवरटाइम का भुगतान कारखाने की प्रीमियम दर या फिर मौजूदा औद्योगिक प्रीमियम दर के हिसाब से किया जाएगा, चाहे इनमें से जो भी ज्यादा हो।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> अगर ओवरटाइम की आंशिक या पूरी भरपाई काम से कुछ समय का टाइम-ऑफ देकर की जाती है, तो समय की इस भरपाई पर प्रीमियम फ़ैक्टर लागू किया जाना चाहिए। उदाहरण के लिए, अगर चार घंटे तक किए जाने वाले काम के लिए 200% की प्रीमियम दर (घंटावार दर की दोगुनी) लागू होती है, तो उसकी भरपाई सामान्य दर पर चार घंटे के वेतन और सामान्य दर पर चार घंटों के टाइम-ऑफ के लिए किए जाने भुगतान को जोड़कर की जा सकती है या फिर उसकी भरपाई सामान्य दर पर आठ घंटों के टाइम-ऑफ के लिए किए जाने वाले भुगतान से	ED-CE 9.1 और 9.2 का उद्देश्य संयोजित किया गया। आवश्यकता को इस तरह अलग किया गया, ताकि 3.2.1.c सिर्फ कानूनी आवश्यकताओं के अनुपालन पर केंद्रित रहे। 3.2.1.d, e, और f में ओवरटाइम पर लागू होने वाली विशिष्ट प्रीमियम दरों को कवर किया गया है, जो कानूनी आवश्यकताओं से अधिक हो सकती हैं।
3.2.1.d	ओवरटाइम की दर घंटावार दर से कम-से-कम सवा गुना ज्यादा होती है।	CI-1	यह एक निरंतर सुधार से जुड़ी आवश्यकता है, जो ओवरटाइम के लिए प्रीमियम दरों पर किए जाने वाले भुगतान में वृद्धि को दर्शाती है।	ओवरटाइम की प्रीमियम दर के लिए प्रगतिशील निरंतर सुधार की आवश्यकता, जहाँ उसे या तो कानून द्वारा निर्धारित नहीं किया गया है या फिर वह घंटावार दर से सवा गुना कम है। यह दर ILO द्वारा दिए गए



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
3.2.1.e [ED-CE 9.1]	ओवरटाइम की दर घंटावार दर से कम-से-कम डेढ़ गुना ज़्यादा होती है।	CI-3	यह एक निरंतर सुधार से जुड़ी आवश्यकता है, जो ओवरटाइम के लिए प्रीमियम दरों पर किए जाने वाले भुगतान में वृद्धि को दर्शाती है।	ओवरटाइम की प्रीमियम दर के लिए प्रगतिशील निरंतर सुधार की आवश्यकता, जहाँ उसे या तो कानून द्वारा निर्धारित नहीं किया गया है या फिर वह घंटावार दर से डेढ़ गुना कम है। यह ED-CE 9.1 में दी गई
3.2.1.f [ED-CE 9.1]	साप्ताहिक विश्राम दिवस और सार्वजनिक छुट्टियों के दिन अगर कोई कार्यकर्ता काम करता है, तो उसके लिए उसे घंटावार दर का कम-से-कम दोगुना भुगतान करना होगा।	CI-3		ओवरटाइम की प्रीमियम दर के लिए प्रगतिशील निरंतर सुधार की आवश्यकता, जहाँ उसे या तो कानून द्वारा निर्धारित नहीं किया गया है या फिर वह घंटावार दर से डेढ़ गुना कम है। यह ED-CE 9.1 में दी गई
3.2.1.g	नियोक्ता को अपने क्षेत्र में जीविका वेतन की जानकारी है। कुल पारिश्रमिक (वेतन और लाभ) की जीविका वेतन से तुलना की जाती है।	P-5	<b>स्पष्टीकरण:</b> जीविका वेतन किसी कार्यकर्ता को किसी खास जगह में मानक (48 घंटे) कार्य सप्ताह के लिए मिला पारिश्रमिक होता है, जो कार्यकर्ता और उसके परिवार को जीवन-यापन का उचित स्तर देने के लिहाज़ से काफ़ी होता है। जीवन-यापन के उचित स्तर में भोजन, पानी, आवास, शिक्षा, स्वास्थ्य देखभाल, परिवहन, कपड़े और अप्रत्याशित घटना से निपटने के प्रावधानों सहित अन्य ज़रूरी आवश्यकताएँ शामिल हैं। इसका उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि कार्यकर्ताओं को उनके कामकाज में संतोषजनक प्रदर्शन के लिए पर्याप्त मुआवज़ा दिया जाता है और उन्हें अपने और अपने परिवार के जीवन-यापन का बुनियादी खर्च उठाने के लिए ओवरटाइम करके पैसे कमाने की ज़रूरत नहीं पड़ती। कुल पारिश्रमिक और जीविका वेतन के बीच के अंतर से संबंधित जानकारी का इस्तेमाल करके आपूर्ति श्रृंखला में होने वाली बातचीत में पारदर्शिता लाई जा सकती है और जीविका वेतन तथा साज़ा ज़िम्मेदारियों के रास्ते	<b>नया</b>





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण
			<p>की जा सकती हैं, ताकि सभी कार्यकर्ताओं को जीवन-यापन का उचित स्तर देने में मदद मिल सके।</p> <p>जीविका वेतन का हिसाब लगाने के लिए अच्छी गुणवत्ता वाली और व्यापक रूप से स्वीकृत पद्धति का इस्तेमाल करना बेहद ज़रूरी है। रिचर्ड और मार्था एंकर द्वारा विकसित की गई पद्धति दुनिया भर में जीविका वेतन का हिसाब लगाने की ज़्यादा मान्यता-प्राप्त और सम्मानित प्रक्रिया है। जीविका वेतन को समझने और उसकी तुलना करने के लिए फेयर ट्रेड USA सिर्फ <a href="#">एंकर की जीविका वेतन पद्धति</a><sup>1</sup> की कसौटी पर खरे उतरने वाले बेंचमार्क को ही मंजूरी देगा। इस्तेमाल के लिए मंजूर किए गए बेंचमार्क और उन्हें एक्सेस करने का तरीका <a href="#">नियोक्ताओं के लिए जीविका वेतन बेंचमार्क</a> की मंजूरी के बाद से तुलना करने समय ओल्डटाइम के घंटों या उत्पादकता बोनस और भत्तों को तब तक शामिल नहीं किया जाना चाहिए, जब तक उनकी गारंटी न दी गई हो, लेकिन अनिवार्य टैक्स को शामिल करना ज़रूरी है। भोजन, परिवहन और आवास जैसे लाभों को मौजूदा वेतन के मूल्य में शामिल किया जा सकता है, लेकिन वे कुल मुआवज़े का 30% से ज़्यादा हिस्सा नहीं हो सकते। यह तुलना कम-से-कम हर तीन साल में अपडेट की जानी चाहिए, ताकि मुद्रास्फीति और मुआवज़े में होने वाले अंतरों को बंदगारों को जूझ में लाने में मदद कर सका आकलन करना होगा कि कार्यकर्ताओं और उनके परिवार के सदस्यों की भोजन, पानी, आवास, शिक्षा और स्वास्थ्य देखभाल सेवाओं सहित सबसे आवश्यक जरूरत की चीज़ों तक कितनी पहुँच है, ताकि किसी भी फ़र्क और कमी को समझा जा सके। ये पाँच महत्वपूर्ण आवश्यकताएँ, जरूरत का आकलन करते समय भी आवश्यक</p>

<sup>1</sup> <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			से मिले नतीजों के हिसाब से खुद को ढालें। यह आकलन हर तीन साल में अपडेट किया जाना चाहिए। जीविका वेतन, आकलन से मालूम हुई कमी या पाँच महत्वपूर्ण आवश्यकताओं के आकलन से संबंधित जानकारी को सभी कार्यकर्ताओं के लिए उनकी अपनी भाषा में उपलब्ध करवाना होगा। यह जानकारी किसी ब्रोशर के ज़रिए या किसी ऐसी मार्गदर्शिका जगह पर पोस्ट करके दी जा सकती है जहाँ कार्यकर्ता इकट्ठा होते हैं।	
<b>उद्देश्य 3.2.2: वेतन, पारिश्रमिक और कमाई का भुगतान सीधे तौर पर, सही समय पर और कानूनी निविदा के अनुसार किया जाता है।</b>				
3.2.2.a [ED-CE 8.3]	भुगतान सीधे कार्यकर्ता को नकद या नकद के समतुल्य माध्यम से किया जाता है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> नकद समतुल्य का मतलब चेक, डायरेक्ट डिपॉजिट या इसी तरह के अन्य माध्यमों से है। कार्यकर्ता को भुगतान सीधे देना होगा। उसका भुगतान उसके जीवनसाथी या तृतीय पक्ष के श्रमिक भर्तीकर्ता को नहीं दिया जा सकता। भुगतान को अन्य स्वरूपों में अदा करने की अनुमति है, लेकिन वहीं जहाँ ऐसा करना कानूनी रूप से अनुमत हो, दोनों पक्षों ने सहमति जताई हो, उसे डॉक्यूमेंट किया जाए और साथ ही माल का मूल्य भी परिभाषित हो। भुगतान के अन्य स्वरूपों में फोन कार्ड, भोजन और कुछ खास विक्रेताओं के ग्रॉसरी कार्ड शामिल हैं। मादक द्रव्यों या दवाओं का मुआवज़े या भुगतान के अन्य स्वरूप के रूप में इस्तेमाल नहीं	
3.2.2.b [ED-CE 8.4 ED-CE 8.5 ED-CE 8.7]	कार्यकर्ताओं को सही समय पर पूरा भुगतान किया जाता है। नियमित वेतन कम-से-कम हर महीने और स्थापित शेड्यूल के अनुसार दिया जाना चाहिए।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसमें बोनस का भुगतान शामिल है। कम वेतन देने की स्थिति में वेतन के शेष हिस्से की अदायगी ब्याज सहित की जानी चाहिए। ब्याज की उचित दर निर्धारित करते समय, हमारा सुझाव है कि किसी मान्यता-प्राप्त बैंक के सेविंग अकाउंट (बचत खाते) की औसत मासिक ब्याज दर का इस्तेमाल किया जा सकता है।	ED-CE 8.4, 8.5 और 8.7 का उद्देश्य संयोजित किया गया।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
3.2.2.c	भुगतान डायरेक्ट डिपॉज़िट या मोबाइल ट्रांसफ़र के ज़रिए सीधे कार्यकर्ता को किया जाता है।	CI-3	<b>स्पष्टीकरण:</b> इलेक्ट्रॉनिक भुगतान प्रणालियाँ ज़्यादा पारदर्शिता के साथ-साथ वेतन के भुगतान को ट्रेस करने की सहूलियत देती हैं। अगर भुगतान डायरेक्ट डिपॉज़िट के ज़रिए किया जाता है, तो नियोक्ता के पास भुगतान पाने वाले व्यक्ति के बैंक अकाउंट से आहरण करने का एक्सेस नहीं होता। डायरेक्ट डिपॉज़िट भुगतान पाने वाले व्यक्ति की सीधी पहुँच में होने चाहिए (जैसे, भुगतान उनके जीवनसाथी को नहीं किया जाना चाहिए)।	नया
3.2.2.d [ED-CE 7.2, ED-CE 1.13]	वेतन में उतनी ही कटौती की जा सकती है, जितनी लागू कानून द्वारा अनुमत हो, किसी उचित सामूहिक मोलभाव अनुबंध द्वारा तय की गई हो या जहाँ कार्यकर्ता ने पुनर्भुगतान के मापदंडों की स्पष्ट जानकारी देने वाले किसी अनुबंध में अपनी लिखित सहमति जताई हो।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> सुस्ती से काम करने या छूटे हुए समय के लिए की जाने वाली कटौतियाँ छूटे हुए वास्तविक समय के बराबर दिए जाने वाले वेतन से अधिक नहीं होतीं।	ED-CE 7.2 और 1.13 का उद्देश्य संयोजित किया गया।
3.2.2.e [ED-CE 7.1]	वेतन में की जाने वाली कटौतियों का दंडात्मक उपाय के रूप में इस्तेमाल नहीं किया जाता।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> कटौतियों का इस्तेमाल उत्पादन कोटा पूरा करने में नाकाम रहने के लिए कार्यकर्ताओं को सज़ा देने के तौर पर नहीं किया जा सकता।	शब्दों में बदलाव किया गया है, लेकिन उद्देश्य वही है।
3.2.2.f [ED-CE 7.3]	जहाँ कारखाना प्रबंधन कार्यकर्ताओं को आवास और अन्य लाभ या सेवाएँ प्रदान करता है, वहाँ ये लाभ और सेवाएँ मुफ्त में या उचित मूल्य पर प्रदान किए जाते हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> उचित मूल्य का मतलब है कि वे नियोक्ता द्वारा उठाई गई वास्तविक लागतों से अधिक नहीं होते। कार्यकर्ता इन लाभों को लेने से मना करने के लिए स्वतंत्र हैं।	इसका अतिरिक्त स्पष्टीकरण शामिल किया गया है कि कार्यकर्ता इस तरह के लाभों को लेने से मना करने के लिए स्वतंत्र हैं।
<b>उद्देश्य 3.2.3: बर्खास्तगी, छंटनी और निलंबन के दौरान कार्यकर्ताओं को किए जाने वाले भुगतान उचित हैं।</b>				
3.2.3.a	नियोक्ताओं के पास बर्खास्तगी के समय कार्यकर्ताओं को दिए जाने वाले भुगतान का निर्धारण करने की प्रक्रिया होनी चाहिए, जिसमें देश की कानूनी आवश्यकताओं का ध्यान रखते हुए सभी प्रकार की बर्खास्तगी/छंटनी के समय किए जाने वाले भुगतानों के सही आकलन	C-Y0		नया



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
3.2.3.b	जब नियोक्ताओं को उत्पादन, कार्यक्रम, संगठन, संरचना या प्रौद्योगिकी में बड़े बदलावों का सामना करना पड़े और उन बदलावों से अस्थायी या स्थायी छंटनी की संभावना हो, तो ऐसी स्थिति में नियोक्ताओं को छंटनी के किसी भी विकल्प के बारे में कार्यकर्ताओं को बताना होगा, जिन पर विचार किया गया है और साथ ही छंटनी से बचने या उसे कम करने के इरादे से कार्यकर्ताओं के प्रतिनिधियों से जल्द-से-जल्द बातचीत करनी	CI-1		नया
3.2.3.c	नियोक्ता सिर्फ राष्ट्रीय कानूनों, विनियमों और प्रक्रियाओं के अनुपालन में कार्य को निलंबित कर सकते हैं। निलंबन की अवधि के दौरान उन्हें कार्यकर्ताओं को पूरा भुगतान करना होगा, बशर्ते राष्ट्रीय कानूनों द्वारा इसके बारे में कोई और प्रावधान तय न किया गया हो, कार्यकर्ताओं और उनके प्रतिनिधि संगठनों ने किसी अन्य विकल्प पर सहमति न जताई हो या संबंधित राष्ट्रीय प्राधिकरणों ने किसी वैकल्पिक व्यवस्था को अधिकतम न किया हो। कार्यकर्ताओं को निलंबन से संबंधित शर्तों की	C-Y0		नया
<b>उद्देश्य 3.2.4: अवकाश, बीमारी की छुट्टी और मातृत्व अवकाश का प्रावधान कानून द्वारा निर्धारित न्यूनतम अपेक्षा और उचित सामूहिक मोलभाव अनुबंधों के अनुरूप है या उनसे बेहतर है।</b>				
3.2.4.a [ED-CE 8.9 ED-CE 14.1]	नियोक्ता सभी योग्य कर्मचारियों को कानून द्वारा अनिवार्य करार दिए गए सभी अवकाश लाभ प्रदान करता है, जिसमें वार्षिक और छुट्टियों पर जाने का अवकाश, बीमारी की छुट्टी और मातृत्व अवकाश दिया जाता है, जो कानून द्वारा निर्धारित न्यूनतम अपेक्षा और उचित सामूहिक	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> छुट्टी लेते समय कार्यकर्ताओं को कानूनी शर्तों के मुताबिक भुगतान किया जाना चाहिए।	ED-CE 8.9 और 14.1 का उद्देश्य संयोजित किया गया, साथ ही मातृत्व अवकाश से जुड़ी कानूनी आवश्यकताओं को भी शामिल किया है, ताकि कानूनी रूप से आवश्यक सभी छुट्टियों के संबंध में अनुपालन



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
3.2.4.b	नियोक्ता कार्यकर्ताओं द्वारा वार्षिक, अवकाश, बीमारी या मातृत्व अवकाश के लिए जा रहे इस्तेमाल पर किसी भी तरह का अनुचित प्रतिबंध नहीं लगा सकता।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> वार्षिक अवकाश लेने का समय नियोक्ता द्वारा कार्यकर्ताओं से बातचीत करने के बाद तय किया जाता है। इसे निर्धारित करते समय कामकाज से जुड़ी आवश्यकताओं और विश्राम और आराम के मौकों पर विचार किया जाता है। वार्षिक छुट्टी के समय को विनियमित करने वाली कार्यस्थल की कोई भी प्रक्रिया (जैसे, वार्षिक छुट्टी का इस्तेमाल करने से पहले एक न्यूनतम अवधि तक सेवा देने की शर्त, वार्षिक छुट्टी से पहले एक खास समय पर लिखित अनुरोध जमा करने की शर्त) देश के कानूनों, विनियमों और प्रक्रियाओं के अनुरूप होनी चाहिए। वार्षिक छुट्टी के समय को विनियमित करने वाली कार्यस्थल की प्रक्रियाओं की पूरी जानकारी कार्यकर्ताओं को उनकी पूरी जानकारी दी जानी चाहिए।	नया
3.2.4.c [SR-WR 4.1 SR-WR 4.2]	नियोक्ता कार्यकर्ताओं पर किसी भी तरह की छुट्टी का अनुरोध करने या लेने के लिए कोई प्रतिबंध नहीं लगा सकते और न ही छुट्टी पर गए कर्मचारियों का वेतन काट सकते हैं या उन्हें नौकरी से निकाल सकते हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> मातृत्व अवकाश से लौटने वाले कार्यकर्ताओं को उनके पुराने पदों पर उसी वेतनमान और लाभों के साथ बहाल किया जाता है।	SR-WR 4.1 और 4.2 का उद्देश्य संयोजित किया गया
3.2.4.d	कार्यकर्ताओं को साल भर में कम-से-कम तीन दिनों का सवैतनिक बीमारी अवकाश मिलता है।	CI-3	<b>स्पष्टीकरण:</b> कार्यकर्ताओं को बीमारी के लिए हमेशा कानूनी रूप से अनिवार्य करार दी गई छुट्टी दी जानी चाहिए (3.2.4.a)। यह आवश्यकता एक सर्वोत्तम अभ्यास है, जहाँ बीमारी के दिनों की कोई कानूनी सीमा नहीं होती या वह तीन दिनों से कम होती है। पार्ट-टाइम और अस्थायी कार्यकर्ताओं के लिए बीमारी की छुट्टी को प्रो-रेट किया जा सकता है (हर हफ्ते 30 घंटे से कम) और जहाँ पर भी कानून द्वारा अनमत है, वहाँ	नया जब कानून द्वारा बीमारी की छुट्टी के संबंध में बिल्कुल नहीं या बहुत कम आवश्यकता जताई गई हो, तब निरंतर सुधार से जुड़ी आवश्यकता।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			<p>नियोक्ता कार्यकर्ताओं को इस लाभ हेतु योग्य मानने के लिए एक कैलेंडर वर्ष में कम-से-कम 90 दिनों की रोजगार अवधि तय कर सकते हैं।</p> <p>नियोक्ता कार्यकर्ता को सवैतनिक बीमारी अवकाश देने के बदले डॉक्टर की मंजूरी या सुझाव की शर्त तय कर सकते हैं, हालाँकि ऐसा सिर्फ उन्हीं परिस्थितियों में किया जा सकता है, जहाँ स्थल पर कोई चिकित्सक या स्थानीय चिकित्सक आसानी से उपलब्ध हो। जब कार्यकर्ता ठीक होने के बाद काम पर वापस आएँ, तो उन्हें मंजूरी या सुझाव प्रस्तुत करने की इजाजत दी जानी चाहिए।  <b>सुझाव:</b> कार्यकर्ता बीमारी की छुट्टी का इस्तेमाल अपने परिवार के किसी बीमार सदस्य की देखभाल के लिए कर सकते हैं।</p>	
3.2.4.e	कार्यकर्ताओं को हर साल कम-से-कम एक नियमित कार्य सप्ताह का सवैतनिक अवकाश दिया जाता है।	CI-1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> कार्यकर्ताओं को हमेशा कानूनी रूप से अनिवार्य करार दी गई छुट्टी दी जानी चाहिए (3.2.4.a)। जिन क्षेत्रों में अवकाश के दिनों के संबंध में कानून द्वारा कोई आवश्यकता नहीं जताई गई है या फिर अवकाश की अवधि एक कार्य सप्ताह से कम है, वहाँ इस आवश्यकता का पालन करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है। जहाँ मानक कार्य सप्ताह छह दिनों का होता है, वहाँ कैलेंडर सप्ताह भी छह दिनों का होता है। जहाँ मानक कार्य सप्ताह पाँच दिनों का होता है, वहाँ कार्यकर्ता को पाँच दिनों की छुट्टी मिलती है।</p> <p>पार्ट-टाइम और अस्थायी कार्यकर्ताओं के लिए अवकाश को प्रो-रेट किया जा सकता है (हर हफ्ते 30 घंटे से कम) और जहाँ पर भी कानून द्वारा अनुमत है, वहाँ नियोक्ता कार्यकर्ताओं को इस लाभ हेतु योग्य मानने के लिए एक कैलेंडर वर्ष में कम-से-कम 90 दिनों की रोजगार अवधि तय कर सकते हैं।</p>	<p><b>नया</b></p> <p>जब कानून द्वारा छुट्टी के संबंध में बिल्कुल नहीं या बहुत कम आवश्यकता जताई गई हो, तब प्रगतिशील निरंतर सुधार से जुड़ी आवश्यकता।</p>
3.2.4.f [ED-CE 14.2]	कार्यकर्ताओं को हर साल कम-से-कम दो नियमित कार्य सप्ताह का सवैतनिक अवकाश दिया जाता है।	CI-3	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> यह एक निरंतर सुधार से जुड़ी आवश्यकता है, जो दी जाने वाली छुट्टी में वृद्धि को दर्शाती है।</p>	<p>जब कानून द्वारा छुट्टी के संबंध में बिल्कुल नहीं या बहुत कम आवश्यकता जताई गई हो, तब प्रगतिशील निरंतर सुधार से जुड़ी आवश्यकता।</p>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			जहाँ मानक कार्य सप्ताह छह दिनों का होता है, वहाँ दो कैलेंडर सप्ताह 12 दिनों का होता है। जहाँ मानक कार्य सप्ताह पाँच दिनों का होता है, वहाँ कार्यकर्ता को दस दिनों की छुट्टी मिलती है। पार्ट-टाइम और अस्थायी कार्यकर्ताओं के लिए अवकाश को प्रो-रेट किया जा सकता है (हर हफ्ते 30 घंटे से कम) और जहाँ पर भी कानून द्वारा अनुमत है, वहाँ नियोक्ता कार्यकर्ताओं को इस लाभ हेतु योग्य मानने के लिए एक कैलेंडर वर्ष में कम-से-कम 90 दिनों की रोज़गार अवधि तय कर सकते हैं।	ED-CE 14.2 की मौजूदा आवश्यकताओं पर आधारित।
3.2.4.g	मातृत्व अवकाश कम-से-कम छह कैलेंडर सप्ताह का होता है। इस दौरान दो-तिहाई वेतन दिया जाता है और इसके तहत वार्षिक छुट्टी को नहीं गिना जाता।	CI-1	<b>स्पष्टीकरण:</b> पार्ट-टाइम और अस्थायी कार्यकर्ताओं के लिए इस अवकाश को प्रो-रेट किया जा सकता है और नियोक्ता कार्यकर्ताओं को इस लाभ हेतु योग्य मानने के लिए एक कैलेंडर वर्ष में कम-से-कम 90 दिनों की रोज़गार अवधि तय कर सकते हैं। मातृत्व अवकाश को किसी बीमारी या अन्य वार्षिक छुट्टी से घटाया नहीं जा सकता। मातृत्व अवकाश लेने वाले कार्यकर्ताओं को मातृत्व अवकाश समाप्त होने के बाद लौटने पर उसी या ज़्यादा ऊँचे पद पर उसी या ज़्यादा वेतनमान पर बहाल करने की गारंटी दी जाती है। महिलाएँ अपने बच्चे के अपेक्षित जन्म से पहले ही अपना मातृत्व अवकाश शुरू करने का चुनाव कर सकती हैं। <b>सुझाव:</b> मातृत्व अवकाश पर जाने वाले कार्यकर्ताओं को पूरा वेतन देना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।	जब मातृत्व अवकाश और वेतन के लिए बिल्कुल नहीं या छोटी आवश्यकता जताई गई हो, तब प्रगतिशील निरंतर सुधार से जुड़ी आवश्यकता।
3.2.4.h [SR-WR 3.1]	मातृत्व अवकाश कम-से-कम आठ कैलेंडर सप्ताह का होता है। इस दौरान दो-तिहाई वेतन दिया जाता है और इसके तहत वार्षिक छुट्टी को नहीं गिना जाता।	CI-3	<b>स्पष्टीकरण:</b> पार्ट-टाइम और अस्थायी कार्यकर्ताओं के लिए इस अवकाश को प्रो-रेट किया जा सकता है और नियोक्ता कार्यकर्ताओं को इस लाभ हेतु योग्य मानने के लिए एक कैलेंडर वर्ष में कम-से-कम 90 दिनों की रोज़गार अवधि तय कर सकते हैं। मातृत्व अवकाश को किसी बीमारी या अन्य वार्षिक छुट्टी से घटाया नहीं जा सकता। मातृत्व अवकाश लेने वाले कार्यकर्ताओं को मातृत्व अवकाश समाप्त होने के बाद लौटने पर उसी या ज़्यादा ऊँचे पद पर उसी या ज़्यादा वेतनमान पर बहाल करने की गारंटी दी जाती है। महिलाएँ अपने बच्चे के अपेक्षित जन्म से पहले ही अपना मातृत्व अवकाश शुरू करने का चुनाव कर सकती हैं। <b>सुझाव:</b> मातृत्व अवकाश पर जाने वाले कार्यकर्ताओं को पूरा वेतन देना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।	जब मातृत्व अवकाश और वेतन के लिए बिल्कुल नहीं या छोटी आवश्यकता जताई गई हो, तब प्रगतिशील निरंतर सुधार से जुड़ी आवश्यकता। SR-WR 3.1 में मौजूद सब आवश्यकता के आधार पर पूर्ण वेतन को



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			मातृत्व अवकाश लेने वाले कार्यकर्ताओं को मातृत्व अवकाश समाप्त होने के बाद लौटने पर उसी या ज़्यादा ऊँचे पद पर उसी या ज़्यादा वेतनमान पर बहाल करने की गारंटी दी जाती है। महिलाएँ अपने बच्चे के अपेक्षित जन्म से पहले ही अपना मातृत्व अवकाश शुरू करने का चुनाव कर सकती हैं। <b>सुझाव:</b> मातृत्व अवकाश पर जाने वाले कार्यकर्ताओं को पूरा वेतन देना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।	घटाकर दो-तिहाई किया जाता है, क्योंकि यह ILO द्वारा सुझाई गई न्यूनतम दर है।
3.2.4.i [SR-WR 3.2]	शिशु को स्तनपान करवाने वाली माताओं को स्तनपान अवकाश दिया जाता है।	P-3	<b>स्पष्टीकरण:</b> स्तनपान अवकाश सवैतनिक या अवैतनिक हो सकते हैं। सभी मामलों में, स्तनपान ब्रेक से संबंधित में लागू किए गए कानूनों का पालन किया जाना चाहिए। अगर कोई महिला चाहे, तो दिन के खत्म होने/शुरू होने पर ब्रेक ले सकती है, ताकि उन्हें ज़्यादा सुविधा मिल सके या घर से थोड़े कम समय के लिए दूर रहना पड़े। <b>सुझाव:</b> स्तनपान के लिए एक निजी जगह प्रदान करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।	
<b>उद्देश्य 3.2.5: कार्यकर्ताओं को स्वास्थ्य बीमा, कार्यकर्ता मुआवज़ा बीमे और सेवानिवृत्ति पेंशन की सुरक्षा दी जाती है।</b>				
3.2.5.a	कार्यकर्ताओं को स्वास्थ्य बीमा प्रदान किया जाता है.	CI-3	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसका उद्देश्य सभी कार्यकर्ताओं को निवारक, प्राथमिक और द्वितीयक स्वास्थ्य देखभाल सेवा तक पहुँच प्रदान करना है। नियोक्ता कार्यकर्ताओं को इस लाभ हेतु योग्य मानने के लिए एक कैलेंडर वर्ष में कम-से-कम 90 दिनों की रोज़गार अवधि तय कर सकते हैं। <b>सुझाव:</b> जहाँ भी लागू हो, वहाँ स्वास्थ्य बीमा और देखभाल सेवा नियोक्ता के आर्थिक योगदान पर सरकार की सामाजिक सुरक्षा या स्वास्थ्य देखभाल प्रणाली के ज़रिए प्रदान की जा सकती है। जहाँ सरकारी प्रणालियाँ बीमे की लागतों का कम-से-कम 50% हिस्सा कवर नहीं करतीं, वहाँ नियोक्ता का योगदान इतना होना चाहिए कि वह कार्यकर्ता बीमे की कुल लागत के कम-से-कम 50% हिस्से या उतने प्रतिशत हिस्से	<b>नया</b>





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			<p>कर्मचारी शेष राशि का भुगतान नहीं करना चाहता और कवरेज लेने से मना कर देता है, तो नियोक्ता को कर्मचारी के इस निर्णय का रिकॉर्ड रखना होगा।</p> <p>जहाँ पर योग्य कार्यकर्ताओं के लिए स्वास्थ्य बीमा कार्यक्रम उपलब्ध नहीं हैं या जहाँ योग्य व्यक्ति स्वास्थ्य बीमा कार्यक्रम में अपना नाम दर्ज करवाने से नियमित रूप से मना करते हैं, वहाँ इस आवश्यकता की पूर्ति करने के लिए कार्यकर्ताओं को निवारक और दीर्घकालिक स्वास्थ्य देखभाल सेवा तक पहुँच दिलवाने वाली वैकल्पिक पद्धतियों का इस्तेमाल किया जा सकता है। ऐसा स्थल पर किसी चिकित्सक या क्लीनिक की व्यवस्था करके या फिर नियोक्ता द्वारा कर्मचारी की स्वास्थ्य देखभाल लागतों के कम-से-कम आधे हिस्से का भुगतान करके किया जा सकता है। अगर नियोक्ता अत्यावश्यक या प्राथमिक स्वास्थ्य देखभाल की जरूरतों के लिए स्थल पर क्लीनिक की सुविधा प्रदान करते हैं, तो इसे कार्यकर्ताओं को लंबे समय या स्वास्थ्य से जुड़े यांगेरीर समस्याओं के लिए प्रदान किए जाने वाले कवरेज का विकल्प नहीं को अग्र-सेवाएँ स्थल पर प्रदान की जाती है, तो कार्यकर्ताओं के परिवार के सदस्यों को भी उससे पहुँच प्रदान करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है। कार्यकर्ताओं के परिवारों को सेवाएँ प्रदान करने में मदद के लिए प्रीमियम का इस्तेमाल किया जा सकता है, बशर्ते फेरर टेव प्रीमियम प्रदान में योग्य करने की मंजूरी दी गई हो।</p>	
3.2.5.b	कार्यकर्ताओं को कार्यकर्ता मुआवज़ा बीमा दिया जाता है।	CI-3	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य कार्यकर्ताओं को कार्यस्थल पर लगने वाली चोटों और बीमारियों के कारण होने वाली आंशिक या पूर्ण अक्षमता, और/या लंबी चिकित्सा देखभाल के दौरान सुरक्षा प्रदान करना है। कार्यकर्ता मुआवज़ा बीमा में मेडिकल उपचार और वेतन प्रतिस्थापन, दोनों शामिल होंगे। यह बीमा किसी सरकारी कार्यक्रम या निजी प्रणाली के ज़रिए या फिर सीधे नियोक्ता के ज़रिए प्रदान किया जा सकता है।</p>	नया



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			ध्यान दें कि 4.3.1.b अल्पकालिक देखभाल और वेतन रिकवरी से जुड़ी आवश्यकताओं को कवर करता है।	
3.2.5.c	स्थानीय कर्मचारियों को नामज़द किया जाता है और उन्हें पेंशन या सेवानिवृत्ति फंड दिए जाते हैं।	CI-1	<b>स्पष्टीकरण:</b> कार्यकर्ताओं को नामज़द करने के साथ-साथ, नियोक्ता को फंड के लिए भी भुगतान करना होगा। <b>सुझाव:</b> पेंशन या सेवानिवृत्ति फंड सरकारी कार्यक्रम का हिस्सा हो सकता है या फिर निजी रूप से संचालित हो सकता है।	<b>नया</b>

**सब-मॉड्यूल 3.3: प्रवासी कार्यकर्ताओं की भर्ती नैतिक रूप से की जाती है।**

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 3.3.1: कार्यकर्ताओं को भर्ती करने के लिए निष्पक्ष और पारदर्शी प्रक्रियाएँ अपनाई जाती हैं।</b>				
3.3.1.a	जब प्रवासी कर्मचारियों को किसी दूसरे क्षेत्र या देश से भर्ती किया जाता है, तो उन्हें भर्ती करने से पहले नियोक्ता और प्रवासी कर्मचारियों के बीच एक लिखित अनुबंध किया जाता है।	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> अनुबंध मौखिक और लिखित रूप से उस भाषा में समझाए जाते हैं, जिन्हें प्रवासी कर्मचारी समझ सकते हैं। जब प्रवासी और/या नागरिकता रहित कार्यकर्ताओं को किसी दूसरे क्षेत्र या देश से भर्ती किया जाता है, तो नियोक्ता और भर्ती किए गए प्रवासी कर्मचारी और/या नागरिकता रहित दल के सदस्यों या कार्यकर्ताओं के लिए नीचे दिए गए बिंदुओं पर पहले ही एक लिखित अनुबंध कर लिया जाता है: <ul style="list-style-type: none"> <li>• वेतन;</li> <li>• रोज़गार की अवधि;</li> <li>• आवास और भोजन की लागतें;</li> <li>• कामकाज के घंटे और ओवरटाइम से संबंधित व्यवस्थाएँ;</li> <li>• यात्रा के खर्च और यात्री में दौरान सुरक्षा;</li> <li>• रोज़गार की न्यूनतम उम्र;</li> </ul>	<b>नया</b> इसका उद्देश्य SR-FL 4.4 जैसा ही है और इस सेक्शन में इस मानदंड के साथ-साथ अन्य मानदंड भी हैं, जो भर्ती के नैतिक तरीकों से संबंधित और भी विशिष्ट आवश्यकताओं को शामिल करते हैं।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<ul style="list-style-type: none"> <li>अभेदभाव;</li> <li>अनुबंध का उल्लंघन; और,</li> <li>अगर कार्यकर्ता नियुक्ति की जगह पर पहुँचने से पहले या वहाँ पहुँचने के बाद बीमार या अक्षम हो जाते हैं, चिकित्सा जाँच में अयोग्य पाए जाते हैं या फिर उन्हें किसी ऐसे कारण से नौकरी से निकाल दिया जाता है, जिसके लिए वे जिम्मेदार नहीं हैं, तो ऐसी स्थिति में भर्ती किए गए कार्यकर्ताओं को घर वापस लेने के लिए प्रोत्साहित किया जाएगा।</li> </ul>	
3.3.1.b [SR-FL 4.3]	अगर कारखाना प्रबंधन विदेशी प्रवासी कर्मचारियों को काम पर रखता है, तो वह ठेके पर रखे गए सभी मज़दूरों का रिकॉर्ड रखेगा, जिसमें नीचे दी गई जानकारी शामिल होगी: <ul style="list-style-type: none"> <li>ठेके पर रखे गए कार्यकर्ता का नाम;</li> <li>उनका देश या मूल जगह;</li> <li>काम पर रखने की तारीख;</li> <li>अनुबंध की अवधि; और,</li> <li>भर्ती एजेंसी का विवरण (जहाँ लागू हो)।</li> </ul>	C-Y0		
3.3.1.c	अगर प्रवासी और/या नागरिकता रहित कार्यकर्ताओं की भर्ती करने के लिए किसी तृतीय पक्ष श्रमिक ठेकेदार की सेवाएँ ली जाती हैं, तो नियोक्ता के पास यह सुनिश्चित करने की नीति और अभ्यास होते हैं कि प्रवासी और/या नागरिकता रहित कार्यकर्ताओं को भर्ती करने के लिए ठेके पर रखी गई इकाई 3.3.1.a में उल्लिखित आवश्यकताओं के अनुरूप है।	C-Y1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> प्रवासी कर्मचारियों को भर्ती करने के लिए ठेके पर रखी गई इकाई अक्सर कोई श्रमिक दलाल या भर्ती एजेंसी होती है।</p> <p>अगर भर्ती की प्रक्रिया के विभिन्न स्तरों पर विभिन्न भर्तीकर्ताओं का इस्तेमाल किया जाता है (जैसे तृतीय-पक्ष का भर्तीकर्ता ग्रामीण स्तर पर स्वतंत्र भर्तीकर्ताओं के साथ काम करता है), तो यह मानदंड कार्यकर्ताओं की भर्ती के पहले बिंदु तक सभी स्तरों पर लागू होता है। इसके लिए यह ज़रूरी है कि नियोक्ता श्रमिक आपूर्ति श्रृंखला में इस्तेमाल किए जाने वाले सभी भर्तीकर्ताओं की पहचान कर सके और सुनिश्चित कर</p>	नया



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
3.3.1.d [SR-FL 4.4]	अगर प्रवासी कर्मचारियों की भर्ती करने के लिए किसी तृतीय पक्ष का इस्तेमाल किया जाता है, तो भर्तीकर्ता अच्छी साख वाली एक रजिस्टर्ड इकाई है।	C-Y1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> तृतीय पक्ष श्रमिक भर्तीकर्ताओं के लिए यह ज़रूरी है कि वे:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>कानूनी अधिकारों और कर्तव्यों वाली कानूनी इकाइयाँ हों (जैसे कि कंपनी, साझेदारी, संघ, निगम, सहकारी संस्था, फ़र्म, संयुक्त स्टॉक कंपनी, ट्रस्ट या अन्य संगठन);</li> <li>जहाँ लोग ही वहाँ उनके पास (रोज़गार/भर्ती वाले देश की) संघीय सरकार द्वारा प्रदान की एक मान्य पहचान संख्या होनी चाहिए; और</li> <li>सर्टिफ़िकेट और योग्यता संबंधी शर्तों को पूरा करने के लिहाज़ से उनकी रोज़गार और/या भर्ती वाले देश में अच्छी साख होनी चाहिए।</li> <li>उन्हें गृह देश (कार्यकर्ताओं के मूल स्थान) और रोज़गार के देश (जहाँ कारखाना मौजूद है), दोनों जगहों पर भर्तीकर्ताओं के लिए बनाई गई कानूनी आवश्यकताओं का अनुपालन करना चाहिए।</li> </ul> <p><b>सुझाव:</b> सर्टिफ़िकेट होल्डर या नियोक्ता के लिए यह जाँचना एक सर्वोत्तम अभ्यास है कि भर्तीकर्ता के खिलाफ़, यहाँ तक कि किसी दूसरे नाम से भी कोई भी मुकदमा या शिकायत नहीं की गई है।</p> <p>अगर प्रवासी कर्मचारियों की भर्ती करने के लिए इस्तेमाल किया जाने वाला तृतीय-पक्ष प्रवासी कर्मचारियों की नियुक्ति भी करता है, तो 4.1.4 का अनुपालन भी किया जाना चाहिए।</p>	वर्ष 0 के बजाय वर्ष 1 पर शिफ़्ट कर दिया गया है, क्योंकि रजिस्टर्ड भर्तीकर्ताओं की प्रभावी ढंग से पहचान करने और फिर उनकी सेवाएँ लेने का विकल्प चुनने में समय लग सकता है।
<b>विकल्प 3.3.2: प्रवासी कर्मचारियों की भर्ती और उन्हें काम पर लेने से जुड़े खर्च नियोक्ता द्वारा उठाए जाते हैं।</b>				
3.3.2.a [SR-FL 4.1]	नियोक्ता भर्ती और काम पर लेने से जुड़े सभी शुल्कों का भुगतान करते हैं; कार्यकर्ता भर्ती के लिए न तो कोई शुल्क देते हैं, न ही कोई बॉन्ड भरते हैं।	C-Y1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड के तहत काम करने के अवसर के लिए शुल्क लेने पर पाबंदी है। इसमें ये बिंदु भी शामिल हैं:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>भर्तीकर्ता कार्यकर्ताओं से प्रशासनिक शुल्क नहीं लेता;</li> </ul>	वर्ष 0 के बजाय वर्ष 1 पर शिफ़्ट किया गया, क्योंकि भर्ती करने से जुड़े सभी शुल्कों की प्रभावी ढंग से पहचान करने और उन्हें खत्म करने में समय लग सकता है



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<ul style="list-style-type: none"> <li>अगर नियोक्ता या भर्तीकर्ता ने दल के सदस्य या कार्यकर्ता की सक्रियता से तलाश या भर्ती की है, तो कार्यकर्ताओं से मौसमी स्थानांतरण के लिए परिवहन शुल्क नहीं लिया जाता ; और</li> <li>अन्य शुल्क, जैसे कि वीजा या पासपोर्ट से संबंधित लागतें या फिर चिकित्सा जाँच की लागतों की नियुक्ति और/या प्रवास के पहले स्पष्ट रूप से जानकारी दी जाती है और उन पर सहमति जताई जाती है। इस मानदंड का उद्देश्य यह है कि इस तरह के शुल्क से दीर्घकालिक ऋणग्रस्तता की स्थिति पैदा नहीं होती, जो निश्चय ही बलात् नियुक्ति का कारण बन सकती है। इसमें वह परिदृश्य भी शामिल है, जब कार्यकर्ताओं को किसी तृतीय-पक्ष भर्तीकर्ता के ज़रिए काम पर रखा जाता है। अगर नियोक्ता यह पाता है कि तृतीय-पक्ष भर्तीकर्ता कार्यकर्ताओं से शुल्क ले रहा है या उनसे बॉन्ड भरवा रहा है, तो नियोक्ता को सुनिश्चित करना होगा कि भर्तीकर्ता इस तरह के काम बंद कर दे या फिर नियोक्ता को उस भर्तीकर्ता की सेवाएँ लेनी बंद करनी होंगी और उसके खिलाफ कोई भी ज़रूरी कदम उठाना होगा। सर्टिफिकेट होल्डर को और नियोक्ता को भर्तीकर्ता के कार्यकर्ताओं से भी सावधानीपूर्वक निरीक्षण करने को प्रोत्साहित करने चाहिए।</li> </ul>	
3.3.2.b	मौसमी प्रवासी और/या नागरिकता रहित कर्मचारियों के लिए, नियोक्ताओं को इन चीज़ों की कुल संयोजी कीमत के कम-से-कम 50% हिस्से का भुगतान करना होता है: वीजा, चिकित्सा जाँच, कौशल परीक्षण और अन्य प्रशासनिक खर्च, मूल स्थान से कार्यस्थल तक और मौसम या अनुबंध के समाप्त होने पर कार्यस्थल से कार्यकर्ताओं को वापस उनके घर पहुँचाने का खर्च।	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> मौसमी प्रवासी और/या नागरिकता रहित कर्मचारी वे होते हैं, जिन्हें एक साल या उससे कम समय की कार्य अवधि के लिए भर्ती किया जाता है।	<b>नया</b> भर्तीकर्ता द्वारा प्रत्यक्ष रूप से लिए जाने वाले भर्ती शुल्क के अलावा, यह और 3.3.2.c में उल्लिखित नियम भर्ती और प्रवास से जुड़ी अन्य संबद्ध लागतों के लिए कार्यकर्ताओं द्वारा किए जाने वाले खर्च को सीमित



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
3.3.2.c	मौसमी प्रवासी और/या नागरिकता रहित कर्मचारियों के लिए, नियोक्ताओं को इन चीजों के लिए पूरा भुगतान करना होता है: वीजा, चिकित्सा जाँच, कौशल परीक्षण और अन्य प्रशासनिक खर्च, मूल स्थान से कार्यस्थल तक और मौसम या अनुबंध के समाप्त होने पर कार्यस्थल से वापस आने के लिए भुगतान।	C-Y3		नया

### सब-मॉड्यूल 3.4: कार्यकर्ताओं के पास बुनियादी जरूरतों और सेवाओं तक पहुँच होती है।

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
<b>उद्देश्य 3.4.1: पर्याप्त आवास, स्वच्छता सुविधाएँ और सेवाएँ प्रदान की जाती हैं।</b>				
3.4.1.a	जिन जगहों में स्टोर या सेवाओं तक सीमित पहुँच होती है या लोकेशन की वजह से इन सुविधाओं तक पहुँच दे पाना मुमकिन नहीं होता, वहाँ नियोक्ता उचित और वाजिब कीमतों पर सामान और सेवाएँ खरीदने के विकल्प प्रदान करता है।	P-3	<b>स्पष्टीकरण:</b> यह मानदंड वहाँ लागू होता है, जहाँ कार्यकर्ता और उनका परिवार स्थल पर या नियोक्ता द्वारा प्रदान किए गए आवास में रहता है और उनकी स्टोर या सेवाओं तक आसान पहुँच नहीं होती (जैसे, स्टोर और सेवाएँ स्थल से काफी दूरी पर होती हैं और वहाँ तक सिर्फ़ मोटर वाहन से पहुँचा जा सकता है और कार्यकर्ताओं के लिए निजी वाहन और/या सार्वजनिक परिवहन के साधन आसानी से उपलब्ध नहीं हैं)। <b>इलेमेंट्स:</b> स्वास्थ्य, स्वच्छता (महिलाओं के स्वच्छता उत्पादों सहित), आवास और खाने-पीने की ज़रूरी और बुनियादी चीजों तक पहुँच शामिल है। कार्यकर्ताओं के लिए ऐसा भोजन उपलब्ध होना चाहिए, जो पोषण के न्यूनतम मानकों को पूरा करता हो। पोषण के क्षेत्रीय न्यूनतम मानकों के बारे में और जानकारी पाने के लिए, खाद्य और कृषि संगठन के भोजन-आधारित आहार दिशानिर्देश देखें। अगर नियोक्ता सामान और सेवाएँ खुद प्रदान करता है, तो ILO	नया इसका उद्देश्य कार्यकर्ताओं की उन मामलों में मदद करना है, जहाँ कारखाने सीमित सेवाओं वाले दूरस्थ इलाकों में मौजूद होते हैं।



			उचित और वाजिब होनी चाहिए (सामान्य बाजार मूल्य से अधिक नहीं); ऑडिटर कार्यकर्ताओं का साक्षात्कार लेते समय इस बात की पुष्टि कर सकता है। <b>सुझाव:</b> नियोक्ता कार्यकर्ताओं को किसी ऐसे नगर तक परिवहन की सुविधा खुद प्रदान करता है या उसकी व्यवस्था करता है, जहाँ बुनियादी सामान और सेवाएँ प्रदान करने वाले कई प्रदाता मौजूद होते हैं।	
3.4.1.b	कार्यकर्ताओं को नियोक्ता द्वारा संचारित स्टोर या सेवाओं का इस्तेमाल करने के लिए बाध्य नहीं किया जाता।	C-Y0		<b>नया</b>
3.4.1.c [SR-OH 8.3, SR-OH 8.4, SR-OH 8.5]	नियोक्ता द्वारा प्रदत्त आवास में चाइल्डकेयर केंद्रों और स्कूलों, फायर एस्केप, आग बुझाने वाले यंत्रों और निकास मार्गों का अच्छी तरह रखरखाव किया जाता है, उन्हें चिह्नित किया जाता है और वे कार्यकर्ताओं की पहुँच में होते हैं और निवासी/बच्चे उन्हें इस्तेमाल करने का तरीका जानते हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> निकास मार्ग तालाबंद या बाधित नहीं होने चाहिए। नियोक्ता द्वारा प्रदत्त आवास या स्थल पर मौजूद चाइल्डकेयर केंद्रों या स्कूलों में रहने वाले बच्चों और कर्मचारियों को भी आकस्मिक स्थिति में सुरक्षित बचकर निकलने का प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए।	SR-OH 8.3, 8.4 और 8.5 के उद्देश्य को मिलाता है। इसमें बताया गया है कि आगजनी से सुरक्षा करने वाली आवश्यकताओं को स्थल पर मौजूद या नियोक्ता द्वारा प्रदत्त चाइल्डकेयर केंद्रों या स्कूलों पर भी लागू किया जाता है।
3.4.1.d [SR-OH 8.6]	कारखाने के प्रांगण और कारखाने द्वारा नियंत्रित डॉर्मिटरी की सुरक्षा के लिए तैनात किए जाने वाले सुरक्षा गार्ड्स के लिए स्पष्ट और स्थापित जिम्मेदारियाँ और नियम तय किए गए हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> संयंत्रों में कार्यकर्ताओं की गरिमा सुरक्षित रहनी चाहिए। <b>सुझाव:</b> एक सर्वोत्तम अभ्यास के तौर पर, महिलाओं की डॉर्मिटरी की सुरक्षा और खोज गतिविधियों के लिए महिला गार्ड्स तैनात की जानी चाहिए।	
3.4.1.e [SR-OH 8.7]	सुरक्षा के लिए आवश्यक पाबंदियों के अलावा और किसी भी तरह की पाबंदी नहीं होती।	C-Y0		
3.4.1.f	नियोक्ता द्वारा प्रदत्त आवास में प्राथमिक उपचार की अचानक जरूरत पड़ने पर कार्यकर्ताओं को नियोक्ता की तरफ से प्राथमिक उपचार उपकरणों और प्रशिक्षित स्टाफ तक निःशुल्क पहुँच दी जाएगी। प्राथमिक उपचार के लिए उपकरण और प्रशिक्षित स्टाफ दिन के पूरे	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> प्रशिक्षित सहायताकर्मों भी कार्यकर्ता हो सकते हैं। इस मानदंड का उद्देश्य यह कि कार्यकर्ताओं के आवास में कोई आकस्मिक स्थिति आने पर उनकी मदद के लिए हमेशा कोई न कोई ऐसा व्यक्ति मौजूद होना चाहिए, जिसे बाहरी आपातकालीन सेवाओं से संपर्क करने और बाहरी मदद के आने तक	<b>नया</b>



		<p>सही समय और तरीके की पूरी जानकारी हो (और उनके पास इस काम को अंजाम देने के लिए ज़रूरी सामान उपलब्ध होना चाहिए)।</p> <p>प्राथमिक उपचार के उपकरण और प्रशिक्षण का स्तर कार्यस्थल से जुड़ी परिस्थितियों के अनुरूप होने चाहिए। उदाहरण के लिए, अगर सार्वजनिक आपातकर्मों (जैसे, आकस्मिक चिकित्सा सेवाएँ, अग्निशामक दल, पुलिस अफ़सर) कार्यकर्ताओं के आवास से बस कुछ ही दूरी पर उपलब्ध हों, तो प्राथमिक उपचार उपकरण और प्रशिक्षित स्टाफ में बुनियादी स्तर का प्राथमिक उपचार किट और कोई ऐसा व्यक्ति हो सकता है, जिसे आपातकालीन और लोगों को सुरक्षित बाहर निकालने की प्रक्रियाओं का प्रशिक्षण दिया गया हो, जिसे बुनियादी प्राथमिक उपचार किट का इस्तेमाल करना और आपातकालीन स्थितियों की सूचना देना आता हो। यह सुनिश्चित करने के लिए, जहाँ या फिर कार्यकर्ताओं के आवास में पोस्टर लगाकर उन जगहों में सार्वजनिक आपातकर्मों और लोगों से उपलब्ध न हो या फिर बहुत दूर हों, वहाँ प्राथमिक उपचार के उपकरण और प्रशिक्षित स्टाफ के पास गंभीर स्थिति से जूझ रहे लोगों की तत्काल जान बचाने के उपाय करने का हुनर होना चाहिए, जिसमें शरीर के आंतरिक हिस्सों को छेड़े बिना जान बचाने में मदद करने और बाहरी मदद के आने तक नुकसान को कम-से-कम रखने के कौशल शामिल हैं।</p> <p>प्रशिक्षित प्राथमिक उपचार कर्मियों नियोक्ता द्वारा प्रदत्त आवास में रहने वाले या फिर वहाँ से थोड़ी दूरी पर रहने वाले कर्मियों हो सकते हैं (उदाहरण के लिए ऐसे व्यक्ति (लोग), जिसे (जिन्हें) 4.3.1.a में उल्लिखित नियमों के अनुसार प्राथमिक उपचार का प्रशिक्षण दिया है, वे भी नियोक्ता द्वारा प्रदत्त आवास में पैदा होने वाली आकस्मिक स्थितियों से निपटने के लिए उपलब्ध हो सकते हैं), बशर्ते कम-से-कम एक प्रशिक्षित व्यक्ति 24 घंटे, सभी दिन उपलब्ध हो और सभी कार्यकर्ताओं को मालूम हो कि जरूरत पड़ने पर वे प्राथमिक उपचार स्टाफ से कैसे संपर्क कर सकते हैं और उनके</p>	
--	--	---	--





<p>3.4.1.g [SR-OH 8.1, SR-OH 8.2]</p>	<p>जहाँ पर श्रमिक नियोक्ता द्वारा प्रदत्त आवास में रहते हैं, वहाँ आवास का परिवेश और अवसंरचना स्वच्छता और सुरक्षा के न्यूनतम मानक के अनुरूप होनी चाहिए।</p>	<p>C-Y0</p>	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> यह मानदंड नियोक्ता द्वारा प्रदत्त किसी भी आवास पर लागू होता है, चाहे वह निःशुल्क उपलब्ध करवाया गया हो या सशुल्क, चाहे नियोक्ता उसका मालिक हो या न हो। मध्यम आकार और बड़े आकार की कंपनियों द्वारा परिवार के रहने के लिए बनाए गए घरों और डॉमेटरी आवास (वे आवास, जहाँ सोने के लिए कई क्वार्टर उपलब्ध होते हैं, जिनमें कई ऐसे लोग साथ रहते, जिनका एक-दूसरे से पारिवारिक रिश्ता नहीं होता) के लिए नीचे दिए गए पैमाने तय किए गए हैं:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• बिजली के तारों और बिल्डिंग के ढाँचे सहित घरों की अवसंरचना ऐसी है, जो सुरक्षा देती है, जहाँ कार्यकर्ता गर्मी और सर्दी से सुरक्षित रहते हैं;</li> <li>• निकास मार्गों और आकस्मिक निकास मार्गों को स्पष्ट रूप से चिह्नित किया गया है;</li> <li>• आवासीय क्षेत्र कीड़े-मकोड़ों और कीड़ों के संक्रमण से मुक्त हैं;</li> <li>• डॉमेटरी और घरों में दरवाज़े हैं, जिन्हें बंद किया जा सकता है;</li> <li>• जगह में हवा की आवाजाही का रास्ता बनाने के लिए खिड़कियाँ या अन्य खाली रास्ते हैं और छतों से पानी नहीं टपकता;</li> <li>• अगर रात का तापमान 18 डिग्री सेल्सियस (65 डिग्री फ़ारेनहाइट) से नीचे आ जाता है, तो अस्थायी कार्यकर्ताओं को कंबल दिए जाने चाहिए (इनके लिए डिपॉजिट लिया जा सकता है);</li> <li>• सभी कार्यकर्ताओं को सोने के लिए बिस्तर (फ्रेम, कॉट या बंक) दिए जाने चाहिए;</li> <li>• अस्थायी कार्यकर्ताओं को सोने की सतह/सामग्री दी जानी चाहिए, जैसे गद्दा या चटाई, ताकि वे बिस्तरों की कठोरता और कम तापमान से सुरक्षित रह सकें;</li> <li>• सोने के कमरों में हर व्यक्ति के लिए कम-से-कम 3.6 वर्ग मीटर की जगह उपलब्ध होनी चाहिए और वहाँ जरूरत से ज्यादा लोग नहीं होने चाहिए।</li> </ul>	<p>SR-OH 8.1 और 8.2. का उद्देश्य संयोजित किया गया आवास की गुणवत्ता से संबंधित आवश्यकताओं को दो मानदंडों के आधार पर बाँटा गया है, ताकि जहाँ भी ज़रूरी हो, वहाँ प्रगतिशील सुधार में थोड़ी सहूलियत दी जा सके।</p>
---	--	-------------	--	--



			<ul style="list-style-type: none"> <li>• किचन सेवा उपलब्ध न होने पर (किचन और डाइनिंग हॉल नियोक्ता द्वारा प्रदान किए जाते हैं), सोने की जगहों के बाहर खाना पकाने और खाने और किचन के बर्तन धोने की व्यवस्था होनी चाहिए।</li> <li>• नलों में हर समय पानी आना चाहिए और दिन के आखिर में काम खत्म होने के बाद गुनगुने पानी से नहाने के लिए गर्म पानी की पर्याप्त व्यवस्था होनी चाहिए।</li> <li>• प्रदान किए गए बाथरूम/शॉवर की नियमित रूप से सफाई होनी चाहिए और वहाँ:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ एक दरवाजा होना चाहिए, जिसे बंद करके चिटकनी लगाई जा सकती हो;</li> <li>○ इमारत के अंदर और बाहर रोशनी की व्यवस्था होनी चाहिए;</li> <li>○ पानी और हाथ धोने का साबुन मौजूद होना चाहिए;</li> <li>○ टॉयलेट पेपर और गंदगी के निपटान की व्यवस्था होनी चाहिए (कचरे के डिब्बे होने चाहिए, जिन्हें नियमित रूप से खाली किया जाना चाहिए);</li> </ul> </li> <li>• कमरों में रहने वाले हर 20 लोगों के लिए कम-से-कम एक शॉवर/बाथरूम होना चाहिए या मकानों के मामले में हर तीन परिवारों के लिए कम-से-कम एक शॉवर/बाथरूम होना चाहिए; और</li> <li>• महिला कार्यकर्ताओं के सोने की जगहें और बाथरूम/शॉवर अलग होने चाहिए और वे सिर्फ महिलाओं के इस्तेमाल के लिए होने चाहिए (पारिवारिक आवास में इसकी जरूरत नहीं है)।</li> </ul>	
3.4.1.h	जहाँ कार्यकर्ता नियोक्ता द्वारा प्रदत्त आवास में रहते हैं, वहाँ का परिवेश और ढाँचा ऐसा होना चाहिए, जो कार्यकर्ताओं को स्वच्छता, सुरक्षा, वेंटिलेशन, गर्मी और सर्दी से वाजिब सुरक्षा, निजता और सुरक्षा सहित उचित स्तर की सुविधा दे सके।	P-5	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> यह मानदंड नियोक्ता द्वारा प्रदत्त किसी भी आवास पर लागू होता है, चाहे वह निःशुल्क उपलब्ध करवाया गया हो या सशुल्क, चाहे नियोक्ता उसका मालिक हो या न हो। इसमें ये बिंदु भी शामिल हैं:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• आवास कीड़े-मकोड़ों से सुरक्षित होना चाहिए (जैसे, खिड़कियों में स्क्रीन लगे होने चाहिए, दीवारों पर दरारें या झिरियाँ नहीं होनी चाहिए।);</li> <li>• आवास के बाहर गर्म जगहों में छाया होनी चाहिए (पेड़, सायबान वगैरह);</li> </ul>	नया ऊपर देखें।



			<ul style="list-style-type: none"> <li>• निजी सामान को रखने के लिए बुनियादी स्तर का फर्नीचर होना चाहिए, जिसे बंद और लॉक किया जा सके और यह सुविधा हर व्यक्ति के लिए उपलब्ध होनी चाहिए;</li> <li>• अस्थायी कार्यकर्ताओं के लिए पंखे दिए जाने चाहिए (इनके लिए डिपॉज़िट लिया जा सकता है);</li> <li>• दो बिस्तरों के बीच 90 सेंटीमीटर का फ़ासला होना चाहिए;</li> <li>• बंक बेड के बीच की खड़ी जगह 120 सेंटीमीटर से ज्यादा या उसके बराबर होनी चाहिए;</li> <li>• कमरे में रहने वाले हर दस कार्यकर्ताओं के लिए कम-से-कम एक बाथरूम/शॉवर होना चाहिए या मकानों के मामले हर दो परिवारों के लिए कम-से-कम एक बाथरूम/शॉवर होना चाहिए (ध्यान दें कि यह 3.4.1.g के अंतर्गत इतिवृत्त आवश्यकताओं से बढ़कर है);</li> <li>• हर 30 लोगों के लिए एक बड़ी लॉन्ड्री सिंक्रोपैकेट एक किफ़ायती लॉन्ड्री सेवा उपलब्ध होनी चाहिए;</li> <li>• किचन सेवा उपलब्ध न होने पर (किचन और डाइनिंग हॉल नियोक्ता द्वारा प्रदान किए जाते हैं), कमरों में रहने वाले हर दस कार्यकर्ताओं के लिए खाना पकाने की कम-से-कम एक जगह होनी चाहिए या हर दो परिवारों के लिए खाना पकाने की कम-से-कम एक जगह होनी चाहिए (ध्यान दें कि यह अंतर्गत इतिवृत्त आवश्यकताओं से बढ़कर है); और,</li> </ul> <p>ये आवश्यकताएँ कार्यकर्ता आवास सुझाव क्र. 115 पर ILO के मार्गदर्शन में उल्लिखित सिद्धांतों और अधिकारों के अनुरूप हैं।</p>	
<p><b>उद्देश्य 3.4.2: स्थल पर रहने वाले बच्चों और कार्यकर्ताओं के पास डे-केयर और शिक्षा तक पहुँच होनी चाहिए।</b></p>				
<p>3.4.2.a</p>	<p>जिन स्थलों पर कार्यकर्ताओं के बच्चे रहते हैं, वहाँ नियोक्ता को डे-केयर सेवाओं तक उनकी पहुँच सुनिश्चित करनी होगी।</p>	<p>P-3</p>	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य यह सुनिश्चित करने में मदद करना है कि कारखाने में स्थित नियोक्ता द्वारा प्रदत्त आवास में जिन कार्यकर्ताओं के बच्चे उनके साथ रहते हैं, उन्हें काम करने के दौरान अपने छोटे बच्चों को छोड़ने की सुरक्षित</p>	<p><b>नया</b></p>



			<p>प्रणाली। पहुँच का मतलब किफ़ायती दाम या निःशुल्क परिवहन से है, अगर डे-केयर सेवाओं तक सार्वजनिक परिवहन से जाने का कोई साधन उपलब्ध नहीं है या फिर इसका मतलब यह है कि जिन जगहों में यह सुविधा उपलब्ध नहीं है, उसे वहाँ शुरू करने में मदद करना। पहुँच का यह मतलब भी है कि डे-केयर सेवाओं को कारखाने के शिफ्ट शेड्यूल के कामकाज के घंटों के मुताबिक काम करना पड़ेगा। इस मानदंड पर फोकस करने का उद्देश्य बच्चों की देखभाल सुविधा तक पहुँच से है और अगर लागू हो, तो इसका मतलब यह नहीं कि डे-केयर सेवाओं का शुल्क देने की ज़िम्मेदारी नियोक्ता की है। ध्यान दें कि जहाँ ज़रूरी हो वहाँ बच्चों की देखभाल से जुड़ी ज़रूरतें पूरी करने के लिए फेयर ट्रेड प्रीमियम का इस्तेमाल किया जा</p>	
3.4.2.b [EM-MS 5.1]	जिन जगहों में कार्यकर्ताओं के बच्चे स्थल पर रहते हैं, वहाँ उन्हें प्राथमिक शिक्षा तक पहुँच दिलवाने का काम नियोक्ता का होता है।	P-5	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य यह सुनिश्चित करने में मदद करना है कि कारखाने के परिसर में मौजूद नियोक्ता द्वारा प्रदत्त आवास में जिन कार्यकर्ताओं के बच्चे उनके साथ रहते हैं, उनके गेड-स्कूल में जाने लायक बच्चों की स्कूली शिक्षा तक पहुँच होनी चाहिए। "पहुँच" का मतलब है कि अगर स्कूलों तक सार्वजनिक परिवहन के साधन उपलब्ध नहीं हैं, तो किफ़ायती दरों पर या निःशुल्क परिवहन सुविधा प्रदान करना या इसका मतलब उस क्षेत्र में स्कूल खोलने में मदद करना भी हो सकता है। इस काम के लिए सरकार को स्कूल खोलने का ज़ापन सौंपा जा सकता है और उसका निर्माण करने, कारखाने के कार्यकर्ता आवास के पास स्कूल खोलकर उसमें स्टाफ़ की नियुक्ति करने और/या कारखाने के आवास में रहने वाले बच्चों की कई क्षेत्रों में सार्वजनिक शिक्षा और संबद्ध सार्वजनिक परिवहन की सुविधा उपलब्ध प्राथमिक शिक्षा तक पहुँच सुनिश्चित करने में सीधे तौर पर मदद की जा सकती है। है और उनकी उपस्थिति इस मानदंड के उद्देश्य को पूरा करती है।</p>	<p>आवश्यकता को सिर्फ़ स्थायी कर्मचारियों तक ही नहीं, बल्कि स्थल पर रहने वाले सभी कार्यकर्ताओं के लिए लागू करने के इरादे से उसके दायरे का विस्तार किया गया है। समय में और सहूलियत देने के लिए प्रगतिशील आवश्यकता।</p>

मॉड्यूल 3 में उपलब्ध पॉइंट	प्रगति	निरंतर सुधार
कुल उपलब्ध पॉइंट	37	33



## मॉड्यूल 4: कामकाज के घंटे और पेशेवर स्वास्थ्य व सुरक्षा

कार्य परिवेश कार्यकर्ताओं की व्यक्तिगत भलाई को सीधे प्रभावित करते हैं, जिसमें कामकाज के घंटे और पेशेवर स्वास्थ्य व सुरक्षा भी शामिल हैं। इस मॉड्यूल की आवश्यकताएँ दुर्घटनाओं और बीमारी की दर को कम करने में योगदान करती हैं। इस मॉड्यूल के मानदंड सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले सभी कार्यकर्ताओं पर लागू होते हैं, फिर चाहे वे अस्थायी हों या स्थायी, उन्हें प्रत्यक्ष रूप से काम पर रखा गया हो या उन्हें किसी श्रमिक ठेकेदार के ज़रिए अप्रत्यक्ष रूप से, बशर्ते इन मानदंडों में अन्यथा निर्दिष्ट न किया गया हो।

### सब-मॉड्यूल 4.1: कार्यकर्ताओं के कामकाज के घंटे वाजिब हैं।

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 4.1.1: सामान्य कार्य सप्ताह कानून, लागू होने वाले सामूहिक मोलभाव अनुबंधों और अंतर्राष्ट्रीय मानकों के अनुरूप है। कार्यकर्ताओं को आराम करने का पर्याप्त समय दिया जाता है।</b>				
4.1.1.a [ED-CE 2.1]	कार्यकर्ता हर सप्ताह 48 नियमित घंटों से ज्यादा, सामूहिक मोलभाव अनुबंध या कानूनी सीमा से ज्यादा काम नहीं करते। उन पर इनमें से वही सीमा लागू होगी, जो सबसे कम हो।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> कामकाज के औसत समय के आधार पर कामकाज के अनियमित घंटों से जुड़ी आवश्यकताओं के संबंध में स्पष्टीकरण तभी दिया जा सकता है, जब देश के कानून और सामूहिक मोलभाव अनुबंध में इसकी अनुमति दी गई हो। ऐसे मामलों में, कामकाज के घंटों का दो या अधिक सप्ताह की चुनी हुई अवधि के हिसाब से औसत निकालने पर किसी खास सप्ताह में कामकाज के घंटे 48 से ज्यादा और किसी अन्य सप्ताह में 48 घंटे से कम नज़र आ सकते हैं। इसमें ओवरटाइम शामिल नहीं होता।	सामूहिक मोलभाव अनुबंधों के अनुपालन के बारे में भी स्पष्ट संदर्भ शामिल किया गया है।
4.1.1.b	नियोक्ता को समय के सटीक और पर्याप्त रिकॉर्ड रखने चाहिए, जिसमें ओवरटाइम, ब्रेक और छुट्टी का समय शामिल होता है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> नियोक्ताओं को एक से ज्यादा टाइम-कीपिंग प्रणालियाँ और/या रिकॉर्ड नहीं रखने चाहिए और सभी रिकॉर्ड प्रामाणिक और सटीक होने चाहिए।	<b>नया</b> इसका उद्देश्य ED-CE 8.8 जैसा ही है, लेकिन रिकॉर्ड के संबंध में यह और स्पष्ट है।
4.1.1.c [ED-CE 8.8]	टाइमकार्ड या अन्य रिकॉर्डिंग प्रणाली में सभी कार्यकर्ताओं के ओवरटाइम के घंटों सहित कामकाज के सभी घंटे रिकॉर्ड किए जाने चाहिए, चाहे वेतन प्रणाली कुछ भी हो।	C-Y0	<b>सुझाव:</b> कर्मचारियों को व्यक्तिगत रूप से अपने समय को रिकॉर्ड करना चाहिए और/या टाइम रिकॉर्ड को सत्यापित करना चाहिए, ताकि सुनिश्चित हो सके कि कामकाज के घंटे के बारे में दर्ज की गई जानकारी सटीक है और वे अपने कामकाज के घंटों से नती जानकारी को समझते हैं।	इसका उद्देश्य वही है, बस इसकी भाषा में अलग-अलग तरह की टाइम रिकॉर्डिंग प्रणालियों का जिक्र किया गया है, जिस पर यह लागू होगा।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
4.1.1.d [ED-CE 2.5 ED-CE 2.6]	अगर उत्पादन कोटे का इस्तेमाल किया जाता है, तो वे वास्तविक और वाजिब कार्यकुशलता दर पर आधारित होने चाहिए।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> उत्पादन कोटे ऐसे होने चाहिए, जो अधिकांश कार्यकर्ताओं को आठ घंटे के कार्यदिवस के अंदर अपना काम खत्म करने की सहूलियत दें। कार्यकर्ताओं से एक सामान्य कार्य सप्ताह से ज्यादा काम करने को नहीं कहा जा सकता, तब भी नहीं, जब वे कोटा पूरा न कर सकें।	इसमें ED-CE 2.5 और ED-CE 2.6 का उद्देश्य कवर किया गया है
4.1.1.e [ED-CE 2.5]	उत्पादन कोटे तय करते समय कार्यकर्ताओं की सलाह ली जाती है।	CI-1		ED-CE 2.5 में उल्लिखित सर्वोत्तम अभ्यास से जुड़े सुझाव को अलग करके एक स्वतंत्र मानदंड बना दिया गया है।
4.1.1.f [ED-CE 2.4]	कार्यकर्ताओं को खाने-पीने और आराम के लिए ब्रेक दिए जाते हैं और वे कानूनी आवश्यकताओं के अनुरूप हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य यह है कि कार्यकर्ता अपना वेतन खोए बिना अपने स्वास्थ्य की सुरक्षा के लिए आराम करने का समय ले सकते हैं। सभी मामलों में, कार्यकर्ताओं को ब्रेक के संबंध में अपने कानूनी अधिकारों की जानकारी देनी चाहिए।	
4.1.1.g	कार्यकर्ताओं को हर पाँच घंटे काम करने के बाद एक अवैतनिक 30 मिनट की खाने की छुट्टी और हर चार घंटे काम करने के बाद 15 मिनट का अतिरिक्त और अवैतनिक आराम का समय दिया जाता है।	CI-3	<b>स्पष्टीकरण:</b> ब्रेक/आराम का समय प्रबंधन द्वारा प्लान या तय किया जा सकता है (यानी सभी कार्यकर्ताओं को एक खास समय पर ब्रेक दिया जाता है) या वे अनौपचारिक हो सकते हैं (यानी कार्यकर्ता दिन की आठ घंटे की कार्य अवधि के दौरान, अपनी मर्जी से 30 मिनटों के लिए आराम कर सकते हैं और आराम का यह समय अवैतनिक होता है)। ब्रेक के औपचारिक समय के अलावा, कार्यकर्ताओं को पानी पीने और शौचालय जाने की अनुमति दी जानी चाहिए। जहाँ अनौपचारिक ब्रेक लिए जाते हैं, वहाँ नियोक्ताओं को यह दर्शाना होगा कि कार्यकर्ता अनौपचारिक ब्रेक लेने के अपने अधिकार से वाकिफ़ हैं और यह भी	<b>नया</b> ED-CE 2.4 के सर्वोत्तम अभ्यास से जुड़े सुझावों को कवर करता है।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<p>आराम करने का आवश्यक सवैतनिक समय (हर चार घंटे काम करने के बाद 15-मिनट के ब्रेक) का भुगतान तब भी किया जाएगा, जब कर्मचारी ये ब्रेक न लेने का विकल्प चुनें, यानी अगर पीस-रेट कार्यकर्ता अपने ब्रेक की अवधि में काम करते हैं, तो भी उन्हें ब्रेक के समय के दौरान काम करने के लिए अतिरिक्त भुगतान किया जाना चाहिए।</p> <p>उत्पादन, कोटे या पीसवर्क पर आधारित पारिश्रमिक के मामले में, आराम करने के समय का मुआवज़ा समतुल्य अवधि के लिए श्रम के प्रति पीस से होने वाली औसत या सामान्य आय पर आधारित होना चाहिए (यानी, 15 मिनट के आराम करने के ब्रेक का भुगतान, 15 मिनट काम करने पर पीस रेट से होने वाली आय के हिसाब से तय किया जाना चाहिए)। या फिर एक गारंटीशुदा घंटावार अथवा दैनिक वेतन (उत्पादकता पर ध्यान दिए बिना) का प्रावधान रखा जा सकता है और उसी का इस्तेमाल करके आराम के समय के लिए दिए जाने वाले मुआवज़े का हिसाब लगाया जा सकता है। इन परिस्थितियों में, हम आराम के ब्रेक के लिए कार्यकर्ताओं को किए जाने वाले भुगतान को कार्यकर्ताओं की भुगतान स्लैप में एक पथ के तहत आराम के रूप में दिखाने का सुझाव देते हैं ताकि यह स्पष्ट कर सके कि इसका हिसाब और भुगतान सही ढंग से किया जा रहा है।</p> <p>कर्मचारी को ब्रेक के दौरान भुगतान दिया जाएगा, जिसके दौरान कार्यकर्ता असल में 3.75 घंटे ही काम करेंगे और आराम के लिए 15 मिनट का औपचारिक या अनौपचारिक ब्रेक लेंगे और इस मामले में उन्हें आराम के इस समय के लिए अतिरिक्त भुगतान नहीं किया जाएगा।</p> <p>सवैतनिक ब्रेक/या आराम के समय को कामकाज के घंटों के तहत गिना जाता है और उन्हें कार्य सप्ताह के दौरान काम करने के कुल घंटों में जोड़ा जाएगा।</p> <p>ओवरटाइम किया गया है या नहीं यह तय करने के लिए भी कामकाज के इन्हीं घंटों पर विचार किया जाएगा।</p>	



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<p><b>सुझाव:</b> गर्म जलवायु या कार्यस्थलों में, जहाँ तापमान 27 डिग्री सेल्सियस (80 डिग्री फारेनहाइट) से ऊपर पहुँच जाता है, वहाँ कार्यकर्ताओं को गर्मी से होने वाली थकान से बचाने के लिए जल्दी-जल्दी छोटे ब्रेक देना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।</p> <p>जो कर्मी ऐसे कामों में लिप्त होते हैं, जिनमें ज़बरदस्त शारीरिक श्रम की वजह से चोटें आने का जोखिम बना रहता है और जिनके बारे में 4.3.4.b के तहत आवश्यक खतरा आकलन में बताया गया है, उनके लिए हमारा सुझाव है कि कार्यकर्ताओं को उनकी शिफ्ट के दौरान जल्दी-जल्दी छोटे ब्रेक लेने के लिए प्रोत्साहित किया जाए, ताकि वे अपनी मांसपेशियों को स्ट्रेच और रिलैक्स कर</p>	
4.1.1.h [ED-CE 3.1]	कार्यकर्ताओं को छह कार्य दिवस तक लगातार काम करने के बाद आराम करने के लिए कम-से-कम लगातार 24 घंटों का समय दिया जाता है।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस नियम के अन्तर्गत सिर्फ़ तभी लागू होते हैं, जब नीचे बताई गई दोनों शर्तें मौजूद हों:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>राष्ट्रीय कानून इस सीमा से ज्यादा काम करने की इजाज़त देता है; और,</li> <li>स्वतंत्र रूप से बातचीत करके तैयार किया गया सामूहिक मोलभाव अनुबंध मौजूद हो, जो आराम करने का पर्याप्त समय देने के साथ-साथ औसत समय तक काम करने की इजाज़त देता हो।</li> </ul> <p>यहाँ तक कि असाधारण परिस्थितियों में भी, कार्यकर्ताओं को 18 दिन तक काम करने के बाद आराम करने के लिए कम-से-कम लगातार 24 घंटों के लिए का समय दिया जाता है।</p> <p>जब कार्यकर्ता आराम करने के दिनों को त्यागने का चुनाव करते हैं, तो इसके संबंध में उनकी व्यक्तिगत या सामूहिक रूप से लिखित सहमति ली जानी चाहिए, उदाहरण के लिए किसी प्रतिनिधि कार्यकर्ता संगठन द्वारा की गई बातचीत के माध्यम से तैयार किए गए किसी सामूहिक मोलभाव समझौते के जरिए।</p>	





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<p>असाधारण परिस्थितियों में कार्यकर्ता अगर आराम के दिनों का लाभ नहीं उठा पाते, तो कार्यकर्ताओं को ये छुट्टियाँ जल्द-से-जल्द दी जानी चाहिए। कार्यकर्ता खुद चुन सकते हैं कि उन्हें आराम करने के लिए वे छुट्टियाँ चाहिए या नहीं। आराम के एवजी दिनों की पेशकश ज्यादा-से-ज्यादा तीन महीने के अंदर या फिर कानून द्वारा तय की गई सीमा के अंदर की जानी चाहिए, चाहे इनमें से जो भी कम हो।</p> <p><b>सुझाव:</b> जब कार्यकर्ता आराम करने के दिनों का लाभ नहीं उठा पाते, तो उन्हें थकान और जरूरत से ज्यादा मेहनत करने से बचाने के लिए हल्के-फुल्के काम सौंपना एक सर्वोत्तम अभ्यास है। आराम का एवजी दिन की पेशकश अगले मास के अंदर अंतर की जानी चाहिए।</p>	
<b>उद्देश्य 4.1.2: ओवरटाइम स्वैच्छिक होता है और जरूरत से ज्यादा नहीं होता।</b>				
4.1.2.a [ED-CE 4.1 ED-CE 4.5]	सभी ओवरटाइम स्वैच्छिक होते हैं।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> कार्यकर्ता रोजगार अनुबंध में निर्धारित ओवरटाइम के संबंध में किए गए विस्तृत समझौतों के ज़रिए अग्रिम रूप से ओवरटाइम पर सहमति जता सकते हैं। कार्यकर्ता प्रतिनिधि कार्यकर्ता संगठनों द्वारा की गई बातचीत के आधार पर तैयार किए गए सामूहिक मोलभाव समझौतों के ज़रिए ओवरटाइम पर अग्रिम रूप से सहमति जता सकते हैं। ओवरटाइम करने से मना करने वाले कार्यकर्ताओं को प्रतिकार या दंड का सामना नहीं करना पड़ता। अगर कार्यकर्ता ओवरटाइम करने में असमर्थ हैं या फिर ओवरटाइम नहीं करना चाहते, तो इस बात को आधार बनाकर न तो उन्हें रोजगार से वंचित रखा जा सकता और न ही उनके साथ भेदभाव किया जा सकता है। कार्यकर्ताओं को कामकाज के घंटों से संबंधित असाधारण परिस्थितियों की जानकारी दे दी गई है और उन्होंने उस पर सहमति जताई है। इस समझौते का डॉक्युमेंट ऑडिट किए जा सकने वाले प्रारूप में रखा जाएगा। यह अस्थायी और मौसमी कार्यकर्ताओं सहित सभी कार्यकर्ताओं पर लागू होगा है।</p>	ED-CE 4.1 और 4.5 के उद्देश्य को मिलाता है।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<b>सुझाव:</b> एक सर्वोत्तम अभ्यास तो यह है कि काम के ओवरटाइम के संबंध में एक लिखित प्रक्रिया रखी जाए, जो बताए कि ओवरटाइम हमेशा स्वैच्छिक होता है और साथ ही पर्यवेक्षकों और प्रबंधकों को इस तरह प्रशिक्षित किया जाए कि वे कार्यकर्ताओं पर दबाव डाले बिना या उन्हें बहलाए-फुसलाए बिना ओवरटाइम	
4.1.2.b	24 घंटे की अवधि में कार्यकर्ता लगातार 14 घंटे से ज़्यादा काम नहीं करते।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसमें नियमित और ओवरटाइम के घंटे शामिल हैं। इस आवश्यकता का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि कार्यकर्ताओं को हर रोज़ आराम करने का न्यूनतम समय मिल सके।	<b>नया</b>
4.1.2.c [ED-CE 4.3, ED-CE 4.4]	एक हफ्ते में काम करने की कुल अवधि 60 घंटे से ज़्यादा या कानूनी सीमा से अधिक नहीं हो सकती है। इनमें से वही सीमा लागू होगी, जो कम हो।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसमें नियमित और ओवरटाइम के घंटे शामिल हैं। चाहे राष्ट्रीय या स्थानीय कानून द्वारा निर्धारित हो या न हो, एक हफ्ते में 48 घंटे के कामकाज के बाद या फिर दिन के आठ घंटे के बाद किया जाने वाला कोई भी काम ओवरटाइम की श्रेणी में आएगा और उसका भुगतान 3.2.1 में उल्लिखित आवश्यकताओं के आधार प्रीमियम दर पर किया जाना चाहिए। इसका मतलब है कि अधिकांश परिस्थितियों में, ओवरटाइम एक हफ्ते में 12 घंटों तक सीमित होता है, बशर्ते कानून द्वारा कामकाज के लिए तय किया गया समय 48 घंटे से कम न हो। ओवरटाइम साप्ताहिक और दैनिक कानूनी सीमाओं, दोनों के अनुरूप होना चाहिए।  बेहद खराब मौसम, प्राकृतिक आपदा या बिजली गुल हो जाने जैसी विकट स्थिति में कामकाज के घंटों की सीमाओं को ध्यान में रखते हुए भत्ते देने की अनुमति है। इस तरह की असाधारण परिस्थितियों का औचित्य रिकॉर्ड किया जाना चाहिए।	ED-CE 4.3 और 4.4 का उद्देश्य संयोजित किया गया। मानदंड की भाषा में इस तरह बदलाव किया गया है कि अब वह कामकाज के लिए प्रति सप्ताह अधिकतम 60-घंटे वाली स्थिति पर फोकस करता है, ताकि उन देशों को भी इसमें शामिल किया जा सके, जहाँ साप्ताहिक नियमित घंटों पर यह पाबंदी है कि वे 48 घंटे से कम होने चाहिए।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<p>फेयर ट्रेड USA इस बात को मानता है कि इस मानदंड का अनुपालन करने वाली कुछ परिस्थितियों के लिए संचालन में उल्लेखनीय बदलाव करना पड़ सकता है, जो महंगा साबित हो सकता है और जिसके कार्यान्वयन में अतिरिक्त समय लग सकता है। फेयर ट्रेड USA कार्यस्थल में स्थायी सुधार और बदलाव करने और इस प्रक्रिया की मुख्य भावना में पारदर्शिता और निरंतर सुधार जैसे गुणों को जगह देने में कारखानों की मदद करने के लिए प्रतिबद्ध है। इसलिए, जहाँ भी कानूनी रूप से अनुमत होगा और अनुपालन से जुड़ी दीर्घकालिक चुनौतियों का सामना करने वाले कारखानों को अपने सटीक और संपूर्ण रिकॉर्ड दिखाने होंगे, वहाँ निरंतर सुधार प्लान का कार्यान्वयन करने के लिए फेयर ट्रेड USA की मंजूरी ली जानी चाहिए। इस प्लान में 4.1.2.c के साथ अनुपालन की दिशा में आगे बढ़ने के चरणों की विस्तृत जानकारी और/या यह सुनिश्चित करने के कदमों का ब्यौरा शामिल होना चाहिए कि ओवरटाइम की वजह से स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए किसी भी तरह का कोई जोखिम पैदा नहीं होता। पात्रता निर्धारित करने के लिए</p>	



**सब-मॉड्यूल 4.2: कारखानों का कार्य परिवेश सुरक्षित है।**

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 4.2.1: कार्यस्थल पर कम-से-कम खतरे हों और सभी नियोक्ता यह सुनिश्चित करने के उचित कदम उठाएँ कि वे और उनके कर्मचारी किसी भी तरह के नुकसान से सुरक्षित हैं।</b>				
4.2.1.a [SR-OH 1.1, SR-OH 1.14]	कारखाने की इमारतों और परिसर का रखरखाव इस तरह किया जाता है कि वे हर समय सुरक्षित, साफ-सुथरे और स्वच्छ रहते हैं।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> नियोक्ताओं को प्रोसेसिंग संयंत्र की इमारतों और परिसर में मौजूद गंभीर या तुरंत ध्यान देने लायक ऐसे जोखिमों की पहचान करके उनका निवारण करना चाहिए, जो लोगों को घायल कर सकते हैं या उनकी जान ले सकते हैं। कारखाना प्रबंधन की ज़िम्मेदारी है कि वह अपने सभी कार्यकर्ताओं को हर समय सुरक्षित परिवेश दे, जिसमें सभी इमारतों, स्थापनाओं, आगजनी सुरक्षा सुविधाओं और बिजली सुरक्षा सुविधाओं की भौतिक और ढाँचागत अखंडता को चाक-चौबंद रखना शामिल है, लेकिन यह इन्हीं तक सीमित नहीं है। स्वच्छ परिवेश में कीड़े-मकौड़ों को साफ़ रखना उचित नियंत्रण रखना शामिल है। कारण बन सकते हैं, उन्हें स्पष्ट रूप से चिह्नित किया जाना चाहिए और वे अच्छी तरह नज़र आने चाहिए।</p> <p>इमारतों का नियमित रखरखाव किया जाना चाहिए और वहाँ मौजूद निम्नलिखित चीज़ों की जाँच करवाई जानी चाहिए:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• बिजली प्रणालियाँ;</li> <li>• आपातकालीन लाइटें;</li> <li>• मशीनें, उपकरण और वायरिंग;</li> <li>• जल प्रणालियाँ; और,</li> <li>• जहाँ खतरनाक या ज़हरीले केमिकल का इस्तेमाल किया जाता है, वहाँ हवा की गुणवत्ता।</li> </ul>	SR-OH 1.1 और 1.4 का उद्देश्य संयोजित किया गया।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
4.2.1.b [SR-OH 1.15]	कारखाने के पास उसके संचालनों में इस्तेमाल किए जाने सभी उपकरणों के मान्य परमिट हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसमें नीचे दी गई चीजें शामिल हैं, लेकिन यह इन्हीं तक सीमित नहीं है: <ul style="list-style-type: none"> <li>• लिफ्ट;</li> <li>• बॉयलर;</li> <li>• जनरेटर;</li> <li>• एयर प्रेशर टैंक;</li> <li>• तरल पेट्रोलियम गैस टैंक;</li> <li>• वैक्यूम कक्ष;</li> <li>• दबाव प्रणालियाँ;</li> <li>• कम्प्रेसड एयर रिसेवर; और</li> <li>• कन्वेयर बेल्ट।</li> </ul>	मानदंड के संपूर्ण उद्देश्य पर फोकस बढ़ाने के लिए उदाहरण सूची को स्पष्टीकरण में स्थानांतरित किया गया।
4.2.1.c [SR-OH 1.18]	कार्यकर्ताओं के लिए लाइट की पर्याप्त व्यवस्था है, जिसमें वे अपने सोंपे हुए कामों को सुरक्षित ढंग से पूरा कर सकते हैं।	C-Y0		
4.2.1.d [SR-OH 1.16]	शोर का स्तर नियमित रूप से 85 डेसिबल से अधिक नहीं होता।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> जिन जगहों में शोर का स्तर 85 डेसिबल से ऊपर पहुँच जाता है, वहाँ कार्यकर्ताओं को उचित PPE दिए जाने चाहिए, जैसे कि इयरप्लग। (देखें 4.3.2.a)	इसका स्पष्टीकरण शामिल किया गया है कि PPE प्रदान करने के दौरान शोर का स्तर इस सीमा से अधिक हो सकता है।
4.2.1.e [SR-OH 1.8, SR-OH 1.9, SR-OH 4.4]	सभी मशीनों और उपकरणों में पर्याप्त और उचित सुरक्षा उपाय और सुरक्षा डिवाइस मौजूद हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> निर्माता के निर्देशों और/या स्थानीय विनियमों में मशीनरी से संबंधित सुरक्षा प्रोटोकॉल की पर्याप्त जानकारी अक्सर दी जाती है। सुरक्षा उपायों में नीचे दी गई चीजें शामिल हैं, लेकिन यह इन्हीं तक सीमित नहीं है: <ul style="list-style-type: none"> <li>• आपातकालीन पावर कट-ऑफ;</li> <li>• इन्सुलेटेड केबल;</li> </ul>	SR-OH 1.8 और 1.9 का उद्देश्य संयोजित किया गया। 1.9 में शामिल सुरक्षा उपायों की विशिष्ट सूची को हटा दिया गया है, क्योंकि आवश्यक सुरक्षा डिवाइस विशिष्ट स्थल पर होने वाली उत्पादन गतिविधियों पर आधारित होने हैं।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<ul style="list-style-type: none"> <li>ग्राउंडिंग/अर्थिंग (तीन-पिन वाला प्लग);</li> <li>इलेक्ट्रिक फ्रेम ब्लेड कवर;</li> <li>गतिमान हिस्सों के लिए सुरक्षा कवर; वगैरह</li> </ul> <p>मशीनरी और उपकरण में सुरक्षा निर्देश कारखाने में काम करने वाले कार्यकर्ताओं की भाषा (भाषाओं) में प्रदर्शित किए या लगाए जाने चाहिए।</p>	<p>सार्वजनिक परामर्श: हम FPS में स्वास्थ्य और सुरक्षा से संबंधित आवश्यकताओं की संरचना में और समायोजन करने पर विचार कर रहे हैं, ताकि और भी व्यापक अवधारणाओं पर ध्यान केंद्रित करें, जिससे हमें नए उद्योगों के हिसाब से ढलने में और भी आसानी हो सके। क्या आप विशिष्ट गतिविधियों के लिए आवश्यक विशिष्ट प्रकार के सुरक्षा उपकरण जैसे ब्यारों को सीधे मानक में शामिल होते हुए देखना चाहेंगे या फिर वे आपको तब ज्यादा मददगार लगेंगे जब उन्हें किसी अलग उद्योग</p>
4.2.1. <a href="#">ef</a>	मशीनों का संचालन सिर्फ अधिकृत और प्रशिक्षित कार्यकर्ताओं द्वारा किया जाता है।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> कार्यकर्ताओं को हर साल मशीनों के सही इस्तेमाल का प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए। इसमें मशीनरी की सुरक्षित ढंग से सफाई करने और उसके रखरखाव का प्रशिक्षण शामिल है।</p>	नया
4.2.1. <a href="#">fg</a> [SR-OH 1.10]	वायरिंग और इलेक्ट्रिकल पैनल बॉक्स सहित बिजली प्रणालियों को सुरक्षित बनाए रखने के लिए उनका रखरखाव किया जाता है और बिजली के केबल और तार सुरक्षित ढंग से रखे जाते हैं।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> बिजली के उपकरण, वायरिंग और आउटलेट का नियमित रूप से रखरखाव, ग्राउंडिंग और निरीक्षण किसी पेशेवर से करवाया जाना चाहिए, ताकि ओवरलोडिंग और लीकेज जैसी समस्याओं से बचा जा सके।</p> <p><b>सुझाव:</b> निरीक्षणों की आवृत्ति निर्माता के निर्देशों के अनुसार तय की जानी चाहिए।</p> <p>बहुत गर्म, बहुत ठंडे या नमी भरे परिवेश में इस्तेमाल किए जाने वाले बिजली के उपकरणों की उन उपकरणों के मुकाबले ज्यादा बार जाँच करवाई जानी चाहिए, जिन्हें नकसान पहुँचने या असुरक्षित हो जाने की कम संभावना होती है।</p>	

Formatted

Formatted



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
4.2.1.1g [SR-OH 1.11]	लिफ्ट, क्रेन, हॉइस्ट, स्लिंग और फोर्कलिफ्ट से सुरक्षा को होने वाले खतरों को कम किया जाता है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसका मतलब है कि: <ul style="list-style-type: none"> <li>जब लिफ्ट इस्तेमाल में न हो, तब उसके शाफ्ट डोर बंद होने चाहिए;</li> <li>एलिवेटर, क्रेन, स्लिंग, हॉइस्ट और लिफ्ट के प्रवेश द्वार पर या अंदर भार क्षमता स्पष्ट रूप से लिखी गई होती है;</li> <li>आगजनी की घटना में लिफ्ट का इस्तेमाल न करने की सलाह से जुड़ा चेतावनी चिह्न भी लिफ्ट के दरवाजों पर या उसके पास लगा होता है;</li> <li>लिफ्ट में एक मान्य रखरखाव सर्टिफिकेट लगा हुआ होता है; और</li> <li>क्रेन, हॉइस्ट, स्लिंग, लिफ्ट और फोर्कलिफ्ट ऑपरेटर प्रशिक्षित होते हैं और उनके पास संचालन का वैध लाइसेंस होता है।</li> </ul> अगर कंपनी सभी मूल रिकॉर्ड अपने ऑफिस में रखती है, तो लिफ्ट में लगाया गया रखरखाव का सर्टिफिकेट मूल प्रति की फोटोकॉपी हो सकता है।	क्रेन, हॉइस्ट, स्लिंग, लिफ्ट और फोर्कलिफ्ट के बारे में संदर्भ शामिल किया गया है। मानदंड के संपूर्ण उद्देश्य पर फोकस बढ़ाने के लिए विस्तृत सूची को स्पष्टीकरण में स्थानांतरित किया गया।
4.2.1.1h [SR-OH 1.12]	बॉयलर के कारण सुरक्षा को होने वाले खतरों को कम किया जाता है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसका मतलब है कि: <ul style="list-style-type: none"> <li>बॉयलर एक सुरक्षित लोकेशन में है, जो कार्यकर्ताओं के लिए खतरा पैदा नहीं करता;</li> <li>बॉयलर का रखरखाव एक प्रमाणित सेवा प्रदाता द्वारा किया जाता है; और,</li> <li>इन क्षेत्रों में "धूम्रपान मना है" चिह्न लगे हुए होते हैं।</li> </ul>	मानदंड के संपूर्ण उद्देश्य पर फोकस बढ़ाने के लिए विस्तृत सूची को स्पष्टीकरण में स्थानांतरित किया गया।
4.2.1.1i [SR-OH 1.13]	विस्फोट से जुड़े खतरों को कम किया जाता है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसमें नीचे दिए गए उपाय शामिल हैं: <ul style="list-style-type: none"> <li>विस्फोटक सामग्री को अनधिकृत कार्यकर्ताओं से दूर तालाबंद करके रखा जाता है;</li> <li>तरल प्रोपेन गैस टैंक/सिलिंडर का भंडारण सुरक्षित ढंग से किया जाता (यानी उन्हें बाहर, निकास द्वार से दूर रखा जाता है और वहाँ "धूम्रपान मना है" चिह्न लगाए जाते हैं)।</li> </ul>	मानदंड के संपूर्ण उद्देश्य पर फोकस बढ़ाने के लिए विस्तृत सूची को स्पष्टीकरण में स्थानांतरित किया गया।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<ul style="list-style-type: none"> <li>एसिटलीन टैंक को ज्वलनशील केमिकल और गर्मी के स्रोतों से दूर सुरक्षित जगह पर रखा जाता है; और,</li> <li>केमिकल भंडारण की जगहों या ज्वलनशील पदार्थों के गोदामों में विस्फोट-रहित लाइटें लगी होती हैं और स्विच रबरयुक्त, एयर-टाइट हाउसिंग में लगाए जाते हैं।</li> </ul>	
4.2.1.kj [SR-OH 1.19]	कार्य क्षेत्र पर्याप्त हवादार होते हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> पर्याप्त हवादार का मतलब है: <ul style="list-style-type: none"> <li>वहाँ थोड़ा-बहुत ही धुआँ ठहर पाता है;</li> <li>थोड़ी-बहुत धूल/कण ही मौजूद रह पाते हैं;</li> <li>जहाँ पर जहरीली गैसों का खतरा होता है, वहाँ लगातार नज़र रखने वाली गैस अलार्म प्रणालियाँ लगाई जाती हैं और वे कार्यशील होती हैं; और, उस क्षेत्र में ताज़ा हवा को खींचकर फैलाया जाता है।</li> </ul>	मानदंड के संपूर्ण उद्देश्य पर फ़ोकस बढ़ाने के लिए विस्तृत सूची को स्पष्टीकरण में स्थानांतरित किया गया।
4.2.1.lk [SR-OH 1.17]	भीतरी कार्यस्थल में बिना व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण के काम करने वाले कार्यकर्ता जिस तापमान के संपर्क में आते हैं वह इतना गर्म या ठंडा नहीं होना चाहिए कि उससे कार्यकर्ताओं की उत्पादकता या स्वास्थ्य पर बुरा असर पड़े।	C-Y0		
4.2.1.mh	खून से फैलने वाले रोगजनक कीटाणुओं और अन्य जैविक खतरों से जुड़े जोखिमों को कम किया जाता है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> वहाँ लागू होता है, जहाँ खून से फैलने वाले रोगजनक कीटाणुओं का खतरा रहता है। जहाँ भी लागू हो, वहाँ कारखाना प्रबंधन के पास रोगजनक कीटाणुओं से जुड़ी नीति होनी चाहिए और कार्यकर्ताओं को रोगजनक कीटाणुओं और संबंधित प्राथमिक उपचार के विषय में प्रशिक्षण मिलना चाहिए।	<b>नया</b> कुछ सौंदर्य प्रसाधन सामग्री के उत्पादन के लिए प्रासंगिक है। अगर जानवरों का इस्तेमाल किया जाता है, तो इसमें जैविक डेरिवेटिव वाले कुछ द्रव्य/घटक शामिल हो सकते हैं।

Formatted





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			जिन जगहों में जैविक खतरे या जीव-जंतुओं से फैलने वाली बीमारियों का जोखिम होता है, वहाँ खतरे की चेतावनी देने वाले संकेत लगाए जाने चाहिए। जैव और पशु अपशिष्ट का सही निपटान किया जाना चाहिए या उनका विनष्टीकरण होना चाहिए।	
<b>उद्देश्य 4.2.2: कार्यस्थल को आपातकालीन स्थितियों के लिए तैयार किया जाता है।</b>				
4.2.2.a [SR-OH 1.2]	आग बुझाने वाले यंत्रों का रखरखाव किया जाता है, उन्हें पूरी तरह से चार्ज और स्पष्ट रूप से चिह्नित किया जाता है, नज़रों के सामने और पहुँच के अंदर रखा जाता है।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> आग बुझाने वाले यंत्रों का रखरखाव निर्माताओं के निर्देशों के अनुसार किया जाता है।</p> <p>आसान पहुँच का मतलब होता है कि आग बुझाने वाले यंत्रों को उतनी ऊँचाई पर रखा जाना चाहिए, जो स्थानीय विनियमों के अनुरूप हो और उन तक आसानी से पहुँचा जा सके।</p> <p>आग बुझाने वाले यंत्र उद्देश्य के लिए उपयुक्त होने चाहिए, जिसमें ये उद्देश्य शामिल हैं:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• उनके अपने-अपने क्षेत्रों से जुड़े संभावित जोखिमों के लिए उचित होते हैं;</li> <li>• हर कार्यकर्ता से 75 फुट (23 मीटर) की दूरी के अंदर होते हैं;</li> <li>• एक समर्पित स्थान में संग्रहित किया जाता है;</li> <li>• उन पर निर्देश उस भाषा में लिखे हुए हों, जिसे कार्यकर्ता समझ सकें;</li> <li>• उनका मासिक निरीक्षण किया जाता है; और,</li> <li>• साल में कम-से-कम एक बार या विनियम के अनुसार योग्य कार्यकर्ताओं द्वारा सर्विसिंग करवाई जाती है। इस मामले में वह नियम लागू होगा, जो ज़्यादा सख्त हो।</li> </ul>	मानदंड के संपूर्ण उद्देश्य पर फोकस बढ़ाने के लिए विस्तृत सूची को स्पष्टीकरण में स्थानांतरित किया गया।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
4.2.2.b [SR-OH 3.2]	कार्यकर्ताओं की उचित संख्या को आग बुझाने के यंत्रों के इस्तेमाल का व्यावहारिक प्रशिक्षण दिया जाता है।	P-1	<b>स्पष्टीकरण:</b> आग बुझाने वाले यंत्र का इस्तेमाल करने में प्रशिक्षित कम-से-कम एक कार्यकर्ता मौजूद होना चाहिए और वह आग बुझाने के हर यंत्र के हमेशा आस-पास होना चाहिए। प्रशिक्षण के लिए ज़रूरी किसी भी कानूनी आवश्यकता का हमेशा पालन किया जाना चाहिए। <b>सुझाव:</b> कम-से-कम 20% कार्यबल को आग बुझाने के यंत्र के इस्तेमाल का व्यावहारिक प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए।	आवश्यकता को फिर से रचा गया है, ताकि वह नतीजों और कानूनी आवश्यकताओं पर ज़्यादा फोकस रहे और साथ ही इस मामले में थोड़ी और वैकल्पिकता दे कि असल में कितने कार्यकर्ताओं को प्रशिक्षित किया जाना है।
4.2.2.c [SR-OH 1.3]	निकास मार्ग और बाहर जाने के दरवाज़ों का रखरखाव किया जाता है, उन्हें चिह्नित किया जाता है और उन तक पहुँचना सुलभ है (वहाँ कोई रुकावट या अवरोध नहीं है) और कार्यकर्ता जानते हैं कि उनका इस्तेमाल कैसे किया जाए।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> जब कार्यकर्ता मौजूद होते हैं, तो निकास मार्ग पर ताला नहीं लगाया जाता। रखरखाव का मतलब है कि निकास मार्ग में किसी तरह की कोई बाधा नहीं है और बाहर निकलने के दरवाज़े काम करते हैं। आपातकालीन निकास नीचे दी गई आवश्यकताओं के अनुरूप हैं: <ul style="list-style-type: none"> <li>बाहर निकलने के दरवाज़े बाहर की तरफ खुलते हैं, अंदर की तरफ नहीं। अगर वर्टिकल स्लाइडिंग दरवाज़े लगाए गए हैं और उनकी जगह बाहर खुलने वाले/पुश-बार दरवाज़े नहीं लगाए जा सकते, तो साल में कम-से-कम एक बार उनकी जाँच और रखरखाव का काम करवाया जाता है, ताकि पक्का हो सके कि वे हर समय सही ढंग से काम करें और साथ ही उनमें लॉकिंग प्रणाली होनी चाहिए, ताकि कामकाज के समय के दौरान दरवाज़ों लैच वाले निकास द्वारों को अगर खोलने का कोई खास तरीका है, तो कम-से-कम हमेशा खुली स्थिति में लॉक करके रखा जा सके; से-कम एक कार्यकर्ता जिसे लैच का इस्तेमाल करने का प्रशिक्षण दिया गया है, वह हर प्रासंगिक निकास द्वार के आस-पास मौजूद होना चाहिए;</li> <li>निकास द्वार इमारत के बाहर सुरक्षित जगह पर ले कर जाने चाहिए;</li> <li>अधिकतम 500 कार्यकर्ताओं वाले कार्यस्थलों में कम-से-कम दो निकास द्वार होने चाहिए और उनकी चौड़ाई 22 इंच (0.55 मीटर) होनी चाहिए;</li> </ul>	मानदंड के संपूर्ण उद्देश्य पर फोकस बढ़ाने के लिए विस्तृत सूची को स्पष्टीकरण में स्थानांतरित किया गया।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<ul style="list-style-type: none"> <li>500 से ज़्यादा कार्यकर्ताओं वाले कार्यस्थलों में कम-से-कम तीन निकास द्वार होने चाहिए और उनकी चौड़ाई 22 इंच (0.55 मीटर) होनी चाहिए;</li> <li>निकास द्वार कार्यस्थल के फ़र्श की विपरीत दिशाओं में होने चाहिए;</li> <li>प्रत्येक वर्कस्टेशन निकास द्वार से 200 फुट (61 मीटर) की दूरी पर होना चाहिए; और,</li> <li>निकास संकेत भरोसेमंद लाइट स्रोत द्वारा अच्छी तरह प्रकाशित होने चाहिए।</li> </ul>	
4.2.2.d [SR-OH 1.4]	<p>बहुमंजिला इमारत के स्टेयरवेल सहित सुरक्षित बाहर निकलने के मार्ग और आपातकालीन निकास मार्ग पर्याप्त संख्या में होने चाहिए और उनकी क्षमता भी पर्याप्त होनी चाहिए। वे पहचानने में सहज होने चाहिए और इस तरह डिज़ाइन किए जाने चाहिए कि कर्मचारी उनका इस्तेमाल करके सुरक्षित बाहर निकल सकें।</p>	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इसमें यह बात भी शामिल है कि कारखाना प्रबंधन सुरक्षित बाहर निकलने के मार्गों से संबंधित सभी कानूनी आवश्यकताओं का पालन करता है। गलियारों में कभी भी कोई भी उपकरण और सामान नहीं होना चाहिए। आपातकालीन निकास मार्ग और गलियारे नीचे दी गई आवश्यकताओं के अनुरूप होने चाहिए:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>वर्कस्टेशन के बीच के गलियारे इतने चौड़े होने चाहिए कि वहाँ से आसानी से निकला जा सके (यह चौड़ाई तकरीबन 44 इंच या 112 सेंटीमीटर होनी चाहिए);</li> <li>मार्गों को लाइनों और तीरों द्वारा चिह्नित किया जाना चाहिए;</li> <li>आपातकालीन निकास द्वार/सुरक्षित बाहर निकलने के मार्गों की जानकारी पूरे संयंत्र की मुख्य जगहों पर उस भाषा में लगाई जानी चाहिए, जिसे कार्यकर्ता समझते हैं; और</li> <li>हर मानचित्र पर "आप यहाँ पर हैं" चिह्न मानचित्र पर वास्तविक लोकेशन को दर्शाने चाहिए।</li> </ul>	मानदंड के संपूर्ण उद्देश्य पर फ़ोकस बढ़ाने के लिए विस्तृत सूची को स्पष्टीकरण में स्थानांतरित किया गया।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
4.2.2.e [SR-OH 1.5, SR-OH 1.6]	इनडोर यानी भीतरी कार्यस्थल में कार्यशील फ़ायर/निकासी अलार्म और डिटेक्शन प्रणालियों का पर्याप्त इंतज़ाम होना चाहिए, जो इमारत के अंदर काम करने वाले सभी कार्यकर्ताओं को सावधान कर सके और उन तक समय रहते पहुँच सके।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> स्थानीय कानून द्वारा अनिवार्य बताई गई किन्हीं भी हिदायतों का पालन किया जाना चाहिए। जहाँ कार्बन मोनोऑक्साइड का इस्तेमाल या संग्रहण किया जाता है, वहाँ सही ऊँचाई पर कार्यशील कार्बन मोनोऑक्साइड डिटेक्टर और सुनाई देने वाला अलार्म लगा हुआ होना चाहिए। अलार्म ऐसे होने चाहिए, जिन्हें पूरे कारखाने की अलग-अलग जगहों से सक्रिय किया जा सके। इसमें विजुअल अलार्म भी शामिल हैं, जो वहाँ लगे हुए होते हैं, जहाँ कार्यकर्ता कान सुरक्षा उपकरण का इस्तेमाल करते हैं। कार्यशील आपातकालीन लाइटों, फ़ायर अलार्म और फ़ायर डिटेक्शन प्रणालियों के लिए बैटरियों या द्वितीयक बिजली के स्रोत के ज़रिए बैकअप उपलब्ध होना चाहिए। <b>सुझाव:</b> आपातकालीन लाइटों स्टेयरवेल और अन्य मुख्य स्थानों पर लगाई जानी चाहिए, ताकि निकास मार्ग स्पष्ट रूप से नज़र आ सकें।	SR-OH 1.5 और 1.6 का उद्देश्य संयोजित किया गया।
4.2.2.f [SR-OH 3.1]	साल में कम-से-कम दो बार पूरे कारखाने में फ़ायर ड्रिल (और स्थानीय रूप से उचित अन्य आपदा प्रशिक्षण) आयोजित किए जाने चाहिए।	C-Y0		
4.2.2.g [SR-OH 4.2]	कारखाने में एक लिखित और अप-टू-डेट अग्नि सुरक्षा प्लान होना चाहिए।	P-5	<b>स्पष्टीकरण:</b> अग्नि सुरक्षा प्लान में ये शामिल होने चाहिए: <ul style="list-style-type: none"> <li>कार्यस्थल में आग भड़काने वाली मुख्य चीज़ों की सूचियाँ और उनके उचित प्रबंधन और भंडारण की प्रक्रियाएँ;</li> <li>चिंगारी पैदा करने वाले संभावित स्रोत और उन्हें काबू में रखने की प्रक्रियाएँ;</li> <li>अग्नि सुरक्षा उपकरण का प्रकार या ऐसी प्रणालियाँ, जो चिंगारी पैदा करने वाले स्रोतों की वजह से भड़कने वाली आग को नियंत्रित कर सकें; और</li> </ul>	प्रगति मानदंड इसलिए तैयार किया गया है, ताकि एक डॉक्यूमेंट किया गया प्लान तैयार करने के लिए समय में थोड़ी और सहूलियत मिल सके।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<ul style="list-style-type: none"> <li>सभी अग्नि सुरक्षा उपकरणों के रखरखाव की प्रक्रियाएँ।</li> </ul>	
4.2.2.h [SR-OH 4.3]	कारखाना प्रबंधन के पास आपातकालीन स्थितियों से निपटने के लिए एक लिखित और अप-टू-डेट प्लान है, जिसमें शामिल हैं:	P-3	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> आपातकालीन स्थितियों से निपटने के प्लान में ये शामिल होने चाहिए:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>मौसम से संबंधित प्राकृतिक आपदाओं सहित आपातकालीन स्थितियों के लिए प्रक्रियाएँ;</li> <li>सुरक्षित बाहर निकलने के रास्ते और निकास मार्ग के असाइनमेंट का प्रकार;</li> <li>आपातकालीन स्थितियों की रिपोर्ट करने की प्रक्रियाएँ;</li> <li>उन कर्मचारियों के लिए प्रक्रियाएँ, जो सुरक्षित बाहर निकलने से पहले संयंत्र से संबंधित अत्यावश्यक संचालनों को अंजाम देने के लिए वहीं रुक जाते हैं;</li> <li>असंबली के लिए निर्धारित जगह और प्रक्रियाएँ, ताकि सुरक्षित बाहर निकलने वाले सभी कर्मचारियों का मिलान किया जा सके;</li> <li>रखरखाव के डॉक्यूमेंट किए गए रिकॉर्ड सहित कर्मचारियों के लिए अलार्म प्रणालियाँ;</li> <li>बचाव कार्य और चिकित्सा में जुटे कार्यकर्ताओं के लिए बनाई गई प्रक्रियाएँ; और,</li> <li>फ्लोर प्लान, जो सभी निकास द्वारों और निकास मार्गों की स्पष्ट जानकारी देता हो।</li> </ul>	प्रगति मानदंड इसलिए तैयार किया गया है, ताकि एक डॉक्यूमेंट किया गया प्लान तैयार करने के लिए समय में थोड़ी और सहूलियत मिल सके।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 4.2.3: कार्यकर्ताओं को ऐसा कोई भी काम करने की कोई जरूरत नहीं है, जिससे उनके स्वास्थ्य को खतरा हो।</b>				
4.2.3.a [SR-OH 1.20]	कार्यकर्ताओं को ऐसा कोई भी काम करने की जरूरत नहीं है, जिससे उनके स्वास्थ्य को खतरा हो। अगर कार्यकर्ता शारीरिक असमर्थता की वजह से कुछ खास तरह के कामों को अंजाम देने में असमर्थ हो जाते हैं, तो नियोक्ता को उन्हें उसी वेतन और लाभों के साथ कोई दूसरा काम देना होगा।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> खतरनाक कामों में खतरनाक केमिकल के साथ काम करना या उनके बहुत ज्यादा संपर्क में आना, बेहद गर्म माहौल में काम करना, भारी या खतरनाक मशीनरी या उपकरण ऑपरेट करना, रात के समय काम करना, भारी सामान उठाना, लंबे समय तक खड़ा रहना और खतरनाक ऊँचाइयों पर काम करना जैसे कार्य शामिल हैं। संबंधित चिकित्सा स्थितियों में गर्भावस्था या स्तनपान; मानसिक स्थिति को असमर्थ बना देने वाली समस्याएँ; पुरानी, लिवर या गुर्दों की बीमारी; साँस की बीमारी; और युवा कार्यकर्ता शामिल होते हैं। नियोक्ताओं को ऐसे किसी भी कार्यकर्ता के लिए उचित जगह बनानी चाहिए। नई या गर्भवती माताओं के संबंध में रोजगार और कार्यस्थल से जुड़े जोखिमों का आकलन करते और उन्हें कोई भी कार्य सौंपते समय कारखाना प्रबंधन को देश के मातृत्व संबंधी सभी नियमों का पालन करना होगा। उद्देश्य 2.2.2 में उल्लिखित आवश्यकताएँ युवा कार्यकर्ताओं को भी सुरक्षा देती हैं।	
4.2.3.b [ERM-HM 1.4 ERM-HM 1.5]	किसी भी खतरनाक केमिकल के साथ काम करने वाले कार्यकर्ताओं की चिकित्सक द्वारा मुफ्त मेडिकल जाँच की जाती है (जोखिमों और संपर्क में आने के स्तर के अनुसार) और उन्हें नतीजों की निजी तौर पर जानकारी दी जाती है। प्रबंधन जाँच के नतीजों के संबंध में दिए गए सुझावों की समीक्षा करता है और कोई समस्या पाए जाने पर एक उपचार प्लान तैयार करता है।	P-5	<b>स्पष्टीकरण:</b> जहाँ कानून द्वारा अनुमत है, वहाँ नियोक्ता चिकित्सक का चुनाव कर सकता है, लेकिन अगर कार्यकर्ता चाहे, तो किसी दूसरे चिकित्सक से जाँच करवाने का अनुरोध कर सकता है। उपचार प्लान में जॉब रोटेशन या ऐसे अन्य उपाय शामिल हैं, जो कार्यकर्ताओं की अच्छी सेहत सुनिश्चित करने के लिए ज़रूरी होते हैं। अगर कार्यकर्ता की शारीरिक स्थिति ऐसी नहीं है कि वे कुछ विशिष्ट खतरनाक केमिकल के संपर्क में आ सकें,	ERM-Hm 1.4 और 1.5 का उद्देश्य संयोजित किया गया। प्रगति मानदंड इसलिए तैयार किया गया है, ताकि संदर्भ और जोखिम के आधार पर कार्यान्वयन के लिए समय में थोड़ी और सहूलियत मिल सके।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			दिया जाना चाहिए। चिकित्सा जाँच के नतीजों के आधार पर कार्यकर्ताओं के साथ न तो कोई भेदभाव किया जा सकता और न ही उन्हें दंड दिया जा सकता है।	
4.2.3.c [SR-OH 9.1]	कार्यकर्ताओं के पास प्रबंधन की अनुमति लिए बिना खुद को आसन्न, गंभीर खतरों से दूर करने का अधिकार है।	C-Y0		
<b>उद्देश्य 4.2.4: कार्यकर्ताओं के पास पीने के पानी और स्वच्छता सुविधाओं तक पहुँच है।</b>				
4.2.4.a [SR-OH 7.3, SR-OH 7.4 SR-OH 7.5]	कामकाज की पूरी अवधि के दौरान कार्यकर्ताओं की पीने लायक साफ़ पानी तक हर समय पहुँच होनी चाहिए और यही सुविधा नियोजित द्वाारा प्रदत्त आवास में रहने वाले कार्यकर्ताओं और उनके परिवार के लोगों को भी मिलनी चाहिए।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> पानी को पीने योग्य बनाने के लिए उसे उबालने, फ़िल्टर करने या क्लोरीन से साफ़ करने की जरूरत पड़ सकती है। पीने लायक पानी का मतलब है ऐसा पानी, जो कानूनी आवश्यकताओं या विश्व स्वास्थ्य संगठन द्वारा तय किए गए पैमानों के अनुरूप हो:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• फ़ीकल कॉलिफॉर्म: शून्य;</li> <li>• क्लोरीन के अवशेष या उपचार करने वाले अन्य संक्रमणनाशकों के अवशेष: प्रति लीटर अधिकतम 5 मिलीग्राम;</li> <li>• नाइट्रेट: नाइट्रेट के रूप में प्रति लीटर 50 मिलीग्राम;</li> <li>• pH: 6.5 से 8.5;</li> <li>• सोडियम: प्रति लीटर 200 मिलीग्राम (इसके लिए कोई स्वास्थ्य आधारित दिशानिर्देश नहीं है, यह पैमाना स्वाद पर आधारित होता है);</li> <li>• सल्फेट: प्रति लीटर 250 मिलीग्राम (इसके लिए कोई स्वास्थ्य आधारित दिशानिर्देश नहीं है, यह पैमाना स्वाद पर आधारित होता है);</li> <li>• मटमैलापन: 5 NTU से कम या इसके बराबर (इसके लिए कोई स्वास्थ्य आधारित दिशानिर्देश नहीं है, यह पैमाना स्वाद पर आधारित है); और,</li> <li>• आर्सेनिक: प्रति लीटर 0.01 मिलीग्राम।</li> </ul> <p>पीने के पानी को स्पष्ट रूप से लेबल किया जाना चाहिए।</p>	SR-OH 7.3, 7.4 और 7.5 का उद्देश्य संयोजित किया गया।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			पीने के पानी का प्रदान किया गया कोई भी कंटेनर साफ-सुथरा और संदूषण से पर्याप्त सुरक्षित रखा जाना चाहिए।	
4.2.4.b [SR-OH 7.6 SR-OH 7.7]	कैंटीन, किचन की हालत, खाद्य प्रबंधन से जुड़े अभ्यास स्वच्छता की श्रेणी में आते हैं। सरकारी स्वास्थ्य अधिकारियों द्वारा किचन और कैंटीन की सभी ज़रूरी जाँच करवाई जानी चाहिए और उनके पास निरीक्षण के सभी सर्टिफिकेट होने चाहिए।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड की स्वच्छता से संबंधित आवश्यकताएँ कारखाने के परिसर में या फिर कारखाना प्रबंधन द्वारा प्रदत्त आवास में कार्यकर्ताओं के लिए उपलब्ध करवाई गई खाने-पीने की सभी जगहों और किचन पर लागू होती हैं। <b>सुझाव:</b> निरीक्षण और सर्टिफिकेट के रिकॉर्ड फाइल में कम-से-कम 5 सालों के लिए रखे जाने चाहिए, बशर्ते इस संबंध में कानून की तरफ से कोई दूसरा नियम निर्दिष्ट न किया गया हो।	SR-OH 7.6 और 7.7 का उद्देश्य संयोजित किया गया।
4.2.4.c [SR-OH 7.1]	कामकाज के समय के दौरान, कार्यकर्ताओं को उनके लिंग के आधार पर साफ और स्वच्छ सुविधाओं के साथ-साथ हाथ धोने की सुविधाएँ दी जानी चाहिए।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> जिन कारखानों में अधिकतम 100 कार्यकर्ता काम करते हैं, वहाँ हर 25 कर्मचारियों के लिए उनके लिंग के आधार पर कम-से-कम एक शौचालय होना चाहिए। जिन कारखानों में 100 से ज्यादा कार्यकर्ता काम करते हैं, वहाँ हर 50 कार्यकर्ताओं के लिए उनके लिंग के आधार पर कम-से-कम एक शौचालय होना चाहिए। शौचालय हवादार होने चाहिए, वहाँ पर्याप्त निजता मिलनी चाहिए, वे साफ-सुथरे और कार्यशील होने चाहिए और वहाँ हाथ धोने का साबुन मौजूद होना चाहिए।	समग्र उद्देश्य का दायरा बढ़ाया गया है।

सब-मॉड्यूल 4.3: कार्यकर्ताओं की उन सभी संसाधनों, प्रशिक्षण और जानकारी तक पहुँच है, जिनकी जरूरत उन्हें खुद को सुरक्षित रखने के लिए पड़ती है।

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण
उद्देश्य 4.3.1:	कार्यकर्ताओं की प्राथमिक उपचार सामग्री तक पहुँच है।		





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
4.3.1.a [SR-OH 5.3, SR-OH 5.4, SR-OH 5.5]	कार्यस्थल पर दुर्घटनाएँ होने पर कार्यकर्ताओं की पर्याप्त प्राथमिक उपचार सामग्री और चिकित्सा सेवाओं तक पहुँच है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> प्राथमिक उपचार के उपकरणों और सामग्री का स्तर कार्यस्थल के आधार पर अलग-अलग होगा। प्राथमिक उपचार की उपलब्ध सामग्री में वे सभी चीज़ें शामिल होंगी, जिनकी जरूरत प्रत्याशित आपातकालीन प्राथमिक उपचार की स्थितियों में पड़ सकती है। 4.3.4.a में आवश्यक बताए गए खतरों के आकलन के हिस्से के रूप में इन चीज़ों की पहचान की जा सकती है। ज़्यादा जोखिम वाले कार्यस्थलों, जैसे कि वे क्षेत्र जहाँ तेज़ धार वाले ब्लेड, खतरनाक उपकरण या भारी उपकरणों का इस्तेमाल किया जाता है, वहाँ प्राथमिक उपचार में प्रशिक्षित कर्मचारी को मौजूद रहना होगा, लेकिन कम जोखिम वाले कार्यस्थलों में विशिष्ट प्राथमिक उपचार प्रशिक्षण का होना ज़रूरी नहीं है। सामग्री के साथ-साथ उन्हें इस्तेमाल करने के स्पष्ट निर्देश मौजूद होने चाहिए या फिर स्थल पर कोई ऐसा व्यक्ति मौजूद होना चाहिए, जिसे उनका इस्तेमाल करना आता हो। दुर्घटना होने की स्थिति में कार्यकर्ताओं को सबसे करीबी चिकित्सा क्लीनिक/अस्पताल पहुँचाने के लिए नियोक्ता द्वारा प्रदान की जाने वाली परिवहन सेवा को भी चिकित्सा सेवाओं तक पहुँच के रूप में गिना जाता है।	SR-OH 5.3, 5.4 और 5.5 का उद्देश्य संयोजित किया गया। फ़ोकस को व्यापक उद्देश्य की तरफ शिफ्ट किया गया है और इसे हासिल करने के विशिष्ट विवरण हटा दिए गए हैं (यानी, प्राथमिक उपचार किट में मौजूद सामग्री की सूची की एक-एक चीज़ का ब्योरा नहीं दिया गया है)।
4.3.1.b [SR-OH 10.1]	कार्यकर्ताओं को कार्यस्थल में लगने वाली चोटों और बीमारियों के लिए अत्यावश्यक चिकित्सा देखभाल सेवा प्रदान की जाती है और साथ ही उनके ठीक होने के दौरान उनका वेतन भी दिया जाता है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य यह है कि नियोक्ताओं को यह सुनिश्चित करना होगा कि कार्यकर्ताओं को कार्यस्थल पर लगने वाली चोटों और बीमारियों के लिए अत्यावश्यक चिकित्सा देखभाल सेवा प्रदान की जाती है और कार्यकर्ताओं को इस सेवा के लिए भुगतान नहीं करना पड़ता और उपचार के दौरान उन्हें वेतन भी दिया जाता है। उपचार और ठीक होने के समय का मतलब होता है कि किसी घायल या बीमार कार्यकर्ता को दुर्घटना के तुरंत बाद कितने दिनों तक चिकित्सा	इसके बारे में और स्पष्टीकरण शामिल किया गया है कि अलग-अलग संदर्भों में इस आवश्यकता की व्याख्या कैसे की जानी चाहिए।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			<p>चिकित्सा पेशेवर उन्हें स्थिर घोषित नहीं कर देता और/या उन्हें चिकित्सा केंद्र से छुट्टी नहीं दे दी जाती।</p> <p>देखभाल और वेतन की लागत की भरपाई सीधे तौर पर, जैसे कि स्वास्थ्य देखभाल केंद्र तक परिवहन की सुविधा देकर और देखभाल पर होने वाला खर्च उठाकर या वेतन देकर या फिर अप्रत्यक्ष तरीके से, जैसे कि चिकित्सा, दुर्घटना और/या कार्यकर्ताओं की दिव्यांगता के लिए बीमे के ज़रिए चिकित्सा और वेतन की पूरी लागत का मआवजा देकर की जा सकती है।</p> <p>चोट या बीमारी के तुरंत बाद किसी कार्यकर्ता को चिकित्सा देखभाल केंद्र ले जाने और उनके इलाज के दौरान उनका पूरा वेतन दिया जाना चाहिए, तब भी, जब बीमा नियोक्ता को इस खर्च की पूरी भरपाई न करे। जब कार्यकर्ता को चिकित्सा देखभाल केंद्र से छुट्टी दे दी जाए या कोई चिकित्सा पेशेवर अथवा योग्य प्राथमिक उपचार प्रदाता कार्यकर्ता के स्थिर होने की घोषणा कर दे, तो यह मान लिया जाता है कि उन्हें ठीक होने के लिए लंबे समय तक चिकित्सा देखभाल की जरूरत पड़ेगी, जिसका मतलब है कि उन्हें इलाज के पूरे खर्च और पूरे वेतन के बराबर मुआवजा दिया जाएगा, जैसे कि 4.3.2.b में बताया गया है।</p> <p>ली गई छुट्टी को वार्षिक अवकाश से काटा नहीं जाता।</p>	
<b>उद्देश्य 4.3.2: कर्मचारियों को उचित व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण और अन्य ज़रूरी उपकरण प्रदान किए जाते हैं, ताकि वे खुद को सुरक्षित रख सकें।</b>				
4.3.2.a [SR-OH 5.7]	लोग अपने कामों के मुताबिक व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरणों का इस्तेमाल करते हैं और उन्हें उनके सही इस्तेमाल का प्रशिक्षण दिया गया है।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> यह मानदंड उन सभी लोगों पर लागू होता है, जिन्हें व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण (PPE) की जरूरत होती है, चाहे वे प्रबंधन के सदस्य हों या फिर कार्यकर्ता। PPE की जरूरत खतरनाक कामों को अंजाम देते समय पड़ती है, जैसे केमिकल के साथ काम करते समय, चरम तापमानों के संपर्क में आते समय, तेज़ धार वाले उपकरणों के साथ काम करते समय या मशीन पर काम करते</p>	आवश्यक PPE की विशिष्ट सूची को हटा दिया गया है, क्योंकि ज़रूरी PPE किसी खास स्थल पर होने वाली उत्पादन गतिविधियों पर निर्भर होता है।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण
			<p>होगा। जिन जगहों में कार्यकर्ताओं की सुरक्षा के लिए दस्ताने, हेलमेट और बूट की जरूरत होती है, वहाँ इन्हें भी PPE में शामिल किया जाता है।</p> <p>ऐसे सभी कार्य क्षेत्र, जिनमें PPE की जरूरत पड़ती है, वहाँ उन्हें पहनने का तरीका बताने वाले संकेत होने चाहिए।</p> <p>PPE का इस्तेमाल करने वाले सभी लोगों को उसके सही इस्तेमाल का प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए और लोगों को पता होना चाहिए कि उनका इस्तेमाल क्यों और कैसे किया जाता है। इस प्रशिक्षण को हर साल कम-से-कम एक बार दोहराना होगा। इसे 4.3.3.a में उल्लिखित कार्यस्थल से संबंधित सामान्य जोखिमों के प्रशिक्षण में शामिल किया जा सकता है या फिर यह प्रशिक्षण अलग से आयोजित किया जा सकता है।</p> <p><b>सुझाव:</b> कार्यकर्ताओं की कामकाज के दौरान बेहद ठंडे तापमान के संपर्क में आते समय उनका बचाव करने वाले कपड़े देना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।</p> <p>प्रशिक्षण कई तरह के लोगों द्वारा दिया जा सकता है, बशर्ते उनके पास जरूरी विशेषज्ञता हो और प्रशिक्षण पर्याप्त गुणवत्ता का हो। इसका उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि प्रशिक्षण के बाद उपयोगकर्ता PPE के सही इस्तेमाल को समझ सकें।</p>
4.3.2.b [SR-OH 5.1]	व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण कार्यशील होता है, उसका नियमित रखरखाव किया जाता है और कार्यकर्ताओं को निःशुल्क प्रदान किया जाता है।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण (PPE) हमेशा अच्छी तरह काम करे, ताकि वह कार्यकर्ताओं को सुरक्षा दे सके।</p> <p>PPE आरामदायक और जलवायु के अनुकूल होना चाहिए, साथ ही उसका आकार भी उचित होना चाहिए, ताकि कार्यकर्ता उसका इस्तेमाल कर सकें।</p>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			<p><i>नियमित रखरखाव</i> का मतलब है कि कम-से-कम निर्माता के निर्देशों का अवश्य पालन किया जाए।</p> <p>कार्यकर्ता PPE को घर नहीं ले जा सकते। कार्यकर्ता अपने कामकाज के दौरान पहने जाने वाले कपड़ों की सफाई के लिए उन्हें परिसर से बाहर ले जा सकते हैं।</p> <p><b>सुझाव:</b> PPE के भंडारण के लिए स्थल पर ही एक समर्पित जगह मुहैया करवाना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।</p> <p>हमारा सुझाव है कि उचित PPE निर्धारित करने के लिए SDS/MSDS और ऑपरेशन मैनुअल की मदद ली जानी चाहिए।</p>	
4.3.2.c	कारखाने में कार्यकर्ताओं के लिए कानूनी रूप से आवश्यक सभी शॉवर, आइवॉश स्टेशन या धोने और साफ़ करने की उचित सामग्री उपलब्ध है, ताकि खतरनाक केमिकल की चपेट में आने पर कार्यकर्ता इन सुविधाओं का इस्तेमाल कर सकें।	C-Y0		<b>नया</b>
4.3.2.d [SR-OH 11.1]	नियोक्ता सभी कार्यकर्ताओं को कामकाज के ज़रूरी कपड़े निःशुल्क प्रदान करता है, जैसे कि वर्दियाँ या विशेष कपड़े। कामकाज के इन कपड़ों को नियमित रूप से बदला जाता है।	C-Y1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> यह मानदंड वहाँ लागू किया जाता है, जहाँ वर्दियों या कामकाज के विशेष कपड़ों की जरूरत होती है।</p> <p><b>सुझाव:</b> यह एक सर्वोत्तम अभ्यास है कि नियोक्ता कार्यकर्ताओं को प्रोसेसिंग संयंत्र में अपनी वर्दियाँ धोने के लिए वॉशिंग मशीन दे।</p>	
<b>उद्देश्य 4.3.3: लोगों के पास खुद को सुरक्षित रखने का प्रशिक्षण और जानकारी मौजूद है।</b>				
4.3.3.a [SR-OH 3.4]	खतरनाक कामों को अंजाम देने वाले कार्यकर्ताओं को साल में कम-से-कम एक बार कार्यस्थल से जुड़े खतरों और उनसे बचने के तरीके का प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> यह प्रशिक्षण नियोक्ता या किसी तृतीय पक्ष द्वारा किया जा सकता है। अगर प्रशिक्षण किसी तृतीय पक्ष द्वारा किया जाता है, तो उसका भुगतान कारखाना प्रबंधन को करना होगा।</p>	



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण
			<p>ये प्रशिक्षण डॉक्यूमेंट किए जाने चाहिए और इनके रिकॉर्ड कम-से-कम तीन सालों तक फाइल में रखे जाने चाहिए। इन प्रशिक्षणों का भुगतान करने के लिए प्रीमियम का इस्तेमाल नहीं किया जा सकता।</p> <p>खतरनाक कामों में बहुत ज्यादा गर्म या ठंडे परिवेश में काम करना, मशीनरी और वाहन चलाना, संभावित रूप से खतरनाक उपकरणों का इस्तेमाल करना, तनाव की वजह से बार-बार चोटिल करने वाले काम करना और ऊँचाइयों पर काम करना जैसे कार्य शामिल करें।</p> <p>प्रशिक्षणों में कार्यस्थल से जुड़े संभावित खतरों से संबंधित जानकारी होनी चाहिए और उनमें कार्यस्थल पर होने वाली दुर्घटनाओं और/या तनाव की वजह से बार-बार चोट आने के लक्षणों की रिपोर्ट नियोक्ता से करने पर जोर दिया जाना चाहिए। खतरनाक सामग्री के साथ काम करने वाले कार्यकर्ताओं के लिए, प्रशिक्षण में ये चीजें शामिल होनी चाहिए:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>निर्माता द्वारा उपलब्ध करवाए गए उत्पाद लेबल और इस्तेमाल के अन्य सुरक्षा निर्देशों को कैसे समझें;</li> <li>केमिकल को मिलाते, लोड करते और उनका इस्तेमाल करते समय होने वाली दुर्घटनाओं से कैसे निपटें;</li> <li>केमिकल का सुरक्षित ढंग से संग्रहण और प्रबंधन कैसे करें और खाली कंटेनर का सुरक्षित निपटान कैसे करें;</li> <li>रासायनिक विषाक्तता के संकेत व लक्षण; और,</li> <li>स्पिल को कैसे कम करें और उनके होने पर स्थिति से कैसे निपटें (उन पर नज़र रखना, उन्हें नियंत्रित करना और उन्हें साफ़ करना)।</li> </ul>





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			नियोक्ताओं को कार्यकर्ताओं को उठाने की उचित तकनीकों का प्रशिक्षण देना होगा। नियोक्ताओं को कार्यकर्ताओं तनाव से आने वाली चोटों से बचने के उपकरण, जैसे कि लिफ्टिंग बेल्ट प्रदान करने होंगे।	
<b>उद्देश्य 4.3.4: कार्यस्थल में स्वास्थ्य और सुरक्षा को बढ़ावा देने वाली नीतियाँ और प्रक्रियाएँ मौजूद होनी चाहिए।</b>				
4.3.4.a	एक लिखित जोखिम आकलन मौजूद है, जिसमें कार्यकर्ताओं के पेशे से जुड़े जोखिमों को कवर किया गया है।	P-1	<b>स्पष्टीकरण:</b> जोखिम आकलन का उद्देश्य कार्यकर्ताओं के पेशे से जुड़े जोखिमों की पहचान करके उन्हें कम करना है, जिसमें दुर्घटना, चोट और काम से संबंधित बीमारी की दरों को कम करना शामिल है। <b>सुझाव:</b> यह जोखिम आकलन मॉड्यूल 7 के तहत आवश्यक इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम में शामिल किया जा सकता है।	<b>नया</b>
4.3.4.b [SR-OH 4.1]	कारखाना प्रबंधन के पास एक लिखित पेशेवर स्वास्थ्य व सुरक्षा नीति तथा संबंधित प्रक्रियाएँ मौजूद हैं।	P-5	<b>स्पष्टीकरण:</b> पेशेवर स्वास्थ्य और सुरक्षा नीति का उद्देश्य खतरे के आकलन में बताए गए कार्यकर्ताओं के पेशे से जुड़े जोखिमों की पहचान करके उन्हें कम करना है। जोखिमों को कम करने के लिए उठाए जाने वाले कदमों की जानकारी संबंधित प्रक्रियाओं में डॉक्यूमेंट की जानी चाहिए और उनके कार्यान्वयन के लिए उचित संसाधन और स्टाफ़ मुहैया करवाए जाने चाहिए। <b>सुझाव:</b> नीति विकसित करते समय FPS की आवश्यकताओं के साथ-साथ उचित राष्ट्रीय कानूनों पर विचार करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है। कार्रवाइयों में उन कार्यकर्ताओं के लिए जॉब रोटेशन का प्रावधान किया जा सकता है, जिन्हें तनाव की वजह से बार-बार चोट आने का जोखिम होता है, जो केमिकल के साथ काम करते हैं या जो बेहद ठंडे या गर्म तापमानों के संपर्क में रहकर काम करते हैं।	प्रगति मानदंड में इसलिए बदलाव किया है, ताकि अलग-अलग संदर्भों का समर्थन करने वाला डॉक्यूमेंट प्लान बनाने के लिए समय-सीमा में थोड़ी और सहूलियत मिल सके।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण
			<p>जिन कार्यों में तनाव की वजह से बार-बार चोट आने का जोखिम होता है, वहाँ जोखिम को कम करने के उचित उपाय अपनाए जा सकते हैं। इनमें वर्कस्टेशन और उपकरणों को फिर से डिज़ाइन करना, जॉब रोटेशन, कार्य की गति तय करना या फिर काम से ब्रेक देना जैसे उपाय शामिल हैं। विशिष्ट खतरों को कम करने के लिए कार्रवाइयाँ तय करते समय नियंत्रणों के पदानुक्रम का इस्तेमाल करना सर्वोत्तम अभ्यास होता है:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• खतरे को खत्म करने की कोशिश करना पहला चरण होना चाहिए।</li> <li>• अगर ऐसा करना संभव नहीं है, तो खतरा मोल लेने के बजाय किसी सुरक्षित विकल्प का इस्तेमाल करने पर ध्यान देना चाहिए।</li> <li>• अगर खतरे को खत्म नहीं किया जा सकता और न ही उसकी जगह किसी सुरक्षित विकल्प का इस्तेमाल किया जा सकता है, तो इंजीनियरिंग की मदद से खतरे पर काबू रखने की कोशिश करें (जैसे, मशीनरी में सुरक्षा प्रणाली को नियंत्रण (जैसे, प्रशिक्षण, नीतियाँ और प्रक्रियाएँ) और व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरणों का इस्तेमाल सिर्फ अंतिम उपाय के रूप में किया जाना चाहिए।</li> </ul>
4.3.4.c [SR-OH 4.5]	कामकाज के समय हुई सभी दुर्घटनाओं और उनसे संबंधित प्राथमिक उपचार की प्रतिक्रियाओं के रिकॉर्ड मौजूद हैं।	P-1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> कारखाना प्रबंधन को कम-से-कम दो साल तक सभी चोटों का लिखित रिकॉर्ड रखना होगा। इन रिकॉर्ड में ये जानकारियाँ शामिल होती हैं:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• कार्यकर्ता का नाम;</li> <li>• कार्यकर्ता का विभाग;</li> <li>• दुर्घटना का समय, तारीख और लोकेशन;</li> <li>• परिस्थितियों का विवरण (अगर दुर्घटना किसी मशीन/उपकरण की वजह से हुई है, तो उसका नाम भी होना चाहिए);</li> <li>• चोट का विवरण; और,</li> </ul>





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>उपचार का विवरण।</li> </ul> <p><b>सुझाव:</b> 4.3.4.a के तहत आवश्यक खतरे का आकलन करते समय इन रिकॉर्ड पर गौर किया जाना चाहिए। एक चोट लॉग का सुझाव भी दिया जाता है।</p>	
4.3.4.d [SR-OH 2.1 SR-OH 2.2]	प्रत्येक कार्यस्थल पर, स्वास्थ्य और सुरक्षा नीतियों व प्रक्रियाओं का कार्यान्वयन करने के लिए एक प्रशिक्षित व्यक्ति मौजूद होता है।	P-3	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> यह व्यक्ति पेशे से संबंधित स्वास्थ्य और सुरक्षा समस्याओं को नियोक्ता की जानकारी में लाता है। इस व्यक्ति की कंपनी में अन्य जिम्मेदारियाँ हो सकती हैं। इस संदर्भ में, <i>प्रशिक्षित</i> का मतलब होता है कि वे योग्य हैं और जोखिमों को समझते हैं, वे स्वास्थ्य और सुरक्षा से संबंधित प्रक्रियाओं और नीतियों को पूरी तरह समझते हैं और उन्हें अन्य लोगों को प्रभावी रूप से समझा सकते हैं। इन प्रक्रियाओं के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए, प्रबंधन को उक्त व्यक्ति को पर्याप्त अधिकार, समय और संसाधन देने होंगे।</p> <p><b>सुझाव:</b> हमारा सुझाव है कि यह व्यक्ति वरिष्ठ प्रबंधन का कोई सदस्य होना चाहिए।</p>	SR-OH 2.1 and 2.2 का उद्देश्य संयोजित किया गया।
4.3.4.e	एक स्वास्थ्य और सुरक्षा समिति मौजूद होनी चाहिए, जो स्वास्थ्य और सुरक्षा से जुड़ी चिंताओं की पहचान करके उन्हें सुलझाने के तरीके बताए।	P-3	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> पेशेवर स्वास्थ्य और सुरक्षा समिति कार्यकर्ताओं और स्वास्थ्य व सुरक्षा के लिए जिम्मेदार लोगों को जानकार बनाती है, ताकि स्वास्थ्य और सुरक्षा के क्षेत्र में निरंतर सुधार को कायम रखा जा सके। यह समिति समूह स्तर पर बनाई जा सकती है (यानी, कई स्थलों का प्रतिनिधित्व कर सकती है)। कुछ देशों में यह समिति कार्यस्थल के आकार के आधार पर पहले से ही कानूनन आवश्यक हो सकती है।</p> <p><b>सुझाव:</b> समिति में अलग-अलग विभागों/कार्यप्रभागों का प्रतिनिधित्व करने वाले कार्यकर्ताओं को शामिल करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है। यह समिति 4.3.4.d में</p>	<b>नया</b>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			प्रशिक्षित लोगों से ज़रूरी जानकारी माँगेगी और 4.3.4.b के तहत आवश्यक पेशे से संबंधित खतरे के आकलन और जवाबी कार्रवाइयाँ तैयार करने में हिस्सा लेगी। समिति को रुझानों का पता लगाने और बार-बार पैदा होने वाले जोखिमों की पहचान करने के लिए दुर्घटना के रिकॉर्ड का विश्लेषण करना होगा। समिति को मीटिंग के मिनट्स का हिसाब रखना होगा और निष्पक्षों व सुझावों का डॉक्युमेंट	
4.3.4.f	दुर्घटना की रिपोर्ट का वार्षिक रूप से सारांश तैयार किया जाता है और कामकाज के दौरान हुई मौतों, चोट तथा बीमारी की घटनाओं की सूचना/आँकड़े प्रदान करने के लिए उसे पेशेवर स्वास्थ्य व सुरक्षा समिति तथा संबंधित प्राधिकरणों के पास प्रेषित किया जाता है।	P-3	<b>स्पष्टीकरण:</b> संबंधित प्राधिकरणों का आशय ऐसे किसी भी सरकारी विभाग से है, जो कार्यस्थल में होने वाली दुर्घटनाओं, चोटों, मौतों या कार्य संबंधी बीमारियों की जानकारी माँगता है और/या उन पर नज़र रखता है।	नया

मॉड्यूल 4 में उपलब्ध पॉइंट	प्रगति	निरंतर सुधार
कुल उपलब्ध पॉइंट	32	5



## मॉड्यूल 5: प्रबंधन की पर्यावरण के प्रति जिम्मेदारी

जिम्मेदार प्रबंधन और उत्पादन के श्रेष्ठ अभ्यास पर्यावरण पर पड़ने वाले नकारात्मक प्रभावों को कम कर सकते हैं। उत्पादन के बेहतर अभ्यासों को लागू करने में कारखानों की मदद करने के कई लाभ हैं, जिसमें कुदरती इकोसिस्टम और आस-पड़ोस के समुदाय दोनों के पर्यावरण पर पड़ने वाले बुरे प्रभाव को कम करना भी शामिल है। इस सेक्शन की आवश्यकताएँ जलमार्गों को सुरक्षित रखने, अपशिष्ट कम करने, ग्रीनहाउस गैस (GHG) का उत्सर्जन कम करने, पानी की बचत करने, हानिकारक केमिकल का इस्तेमाल कम करने और अपशिष्ट का उचित निपटान सुनिश्चित करने में कारखानों की मदद करती हैं।

### सब-मॉड्यूल 5.1: कारखाने पर्यावरण को ध्यान में रखकर तैयार किए गए अभ्यासों और प्रबंधन प्रणालियों का कार्यान्वयन करते हैं

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 5.1.1: कारखाना प्रबंधन सभी कानूनी आवश्यकताओं का पालन करता है और पर्यावरण को कम-से-कम नुकसान पहुँचाने वाली सोची-समझी योजना के तहत, पर्यावरण के सापेक्ष प्रदर्शन को बेहतर बनाने के लिए निरंतर सुधार करता है।</b>				
5.1.1.a [ERM-MS 1.2]	कारखाना प्रबंधन के पास अपनी निर्माण प्रक्रियाओं के लिए कानूनी रूप से आवश्यक सभी परमिट और लाइसेंस उपलब्ध होते हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि प्राकृतिक पर्यावरण को सुरक्षित रखने और संजोए रखने के लिए कारखाने को कम-से-कम स्थानीय कानून का पालन करना होगा। परमिट और लाइसेंस भौगोलिक क्षेत्र और निर्माण प्रक्रिया के आधार पर अलग-अलग हो सकते हैं। इसके उदाहरण में अपशिष्ट जल या जहरीले उत्सर्जन से संबंधित परमिट शामिल हैं।	
5.1.1.b [ERM-MS 1.1]	कारखाना प्रबंधन के पास एक लिखित पर्यावरण नीति होनी चाहिए, जो पर्यावरण से जुड़े जोखिमों और प्रभावों की पहचान करके उनका निवारण करने के लिए कारखाने की प्रतिबद्धता को बताती है।	P-5	इस मानदंड का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि कारखाना प्रबंधन ने अपने संचालनों में पर्यावरण से संबंधित जोखिमों की पहचान करके उनके निवारण के लिए अपनी प्रतिबद्धता को डॉक्यूमेंट किया है। <b>सुझाव:</b> एक सर्वोत्तम अभ्यास के तौर पर, नीति को समय के साथ-साथ अपडेट करके उसमें कारखाने की प्रणालियों से संबंधित बदलावों को शामिल किया जाना चाहिए और उसमें पर्यावरण के सापेक्ष कारखाने के प्रदर्शन और समय के साथ-साथ जोखिमों और पर्यावरण पर पड़ने वाले प्रभाव को कम करने के उनके प्लान	प्रगति मानदंड में इसलिए बदलाव किया गया है, ताकि विकास और कार्यान्वयन की समय-सीमा में थोड़ी और सहूलियत मिल सके।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
5.1.1.c [ERM-MS 2.1]	कारखाना प्रबंधन के पास पर्यावरण के सापेक्ष अपने प्रदर्शन पर नज़र रखने और उसमें सुधार लाने की एक पर्यावरण प्रबंधन प्रणाली है। पर्यावरण प्रबंधन प्रणाली पर्यावरण के लिए प्रतिबद्धता के सभी क्षेत्रों को निर्दिष्ट करती है और हर क्षेत्र पर कदम उठाने के लिए उँचे स्तर की समय-सीमाएँ और प्लान शामिल करती है।	CI-3	<b>स्पष्टीकरण:</b> पर्यावरण प्रबंधन प्रणाली (EMS) में फोकस किए जाने वाले क्षेत्रों/पहलुओं के उदाहरणों के लिए उद्देश्य 5.1.2 देखें। कारखाना प्रबंधन को अपने उत्पादों से संबंधित अन्य मुख्य समस्याओं पर भी विचार करना चाहिए। इस मानदंड के लिए, EMS में शामिल क्षेत्रों पर उच्च स्तरीय कदम उठाए जा सकते हैं। प्रत्येक क्षेत्र का उद्देश्य 5.1.2 में दी गई विस्तृत प्लान के अनुसार विस्तार किया जाना चाहिए।	निरंतर सुधार मानदंड में इसलिए बदलाव किया गया है, क्योंकि विस्तृत EMS बड़े पैमाने पर किया जाने वाला कार्य होता है और उन्हें अक्सर पर्यावरण पर मुख्य रूप से फोकस करने वाले मानक और प्रमाणीकरणों में शामिल किया जाता है। पर्यावरण पर पड़ने वाले नकारात्मक प्रभावों को कम करने के लिए, फेयर ट्रेड USA कारखाना प्रबंधन को ऐसे अभ्यासों में अच्छी तरह निवेश करने के लिए प्रोत्साहित करता है और साथ ही इस तरह के निवेश करने वाली इकाइयों को मान्यता देने के लिए कहता है। हालाँकि, हम कार्यकर्ता सरक्षा और
<b>उद्देश्य 5.1.2: कारखाना प्रबंधन को ऐसे प्लान तैयार करके उनका कार्यान्वयन करना चाहिए, जिनकी प्रगति को मापा जा सकता और जिनका लक्ष्य कार्यकुशलता को बढ़ाना और पर्यावरण संबंधी प्रभावों को कम करना हो।</b>				
5.1.2.a [ERM-MS 3.1]	कारखाना प्रबंधन ने कच्चे माल के इस्तेमाल पर नज़र रखने और उसे कम करने का प्लान तैयार किया है और उसे लागू कर रहा है।	CI-1	<b>सुझाव:</b> इस प्लान को 5.1.1.c के तहत आवश्यक बड़ी पर्यावरण प्रबंधन प्रणाली के हिस्से के तौर पर लागू किया जा सकता है।	ERM-MS 3.1 के तहत आवश्यक मूल प्लान के तत्वों को अलग-अलग किया गया है, ताकि कारखाना प्रबंधन उन क्षेत्रों पर फोकस कर सके, जहाँ वे सबसे ज्यादा सार्थक प्रभाव डाल सकते हैं। अपशिष्ट प्रबंधन और निपटान प्लान को हटा दिया गया है, क्योंकि उन्हें 5.3.1.a के तहत पहले ही



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
5.1.2.b [ERM-MS 3.1]	कारखाना प्रबंधन ने ऊर्जा के इस्तेमाल पर नज़र रखने और उसे कम करने का एक प्लान तैयार किया है और उसे लागू कर रहा है।	CI-1	<b>सुझाव:</b> इस प्लान को 5.1.1.c के तहत आवश्यक बड़ी पर्यावरण प्रबंधन प्रणाली के हिस्से के तौर पर लागू किया जा सकता है।	ऊपर जैसा ही
5.1.2.c [ERM-MS 3.1]	कारखाना प्रबंधन ने पानी के इस्तेमाल पर नज़र रखने और उसे कम करने का एक प्लान तैयार किया है और उसे लागू कर रहा है।	CI-1	<b>सुझाव:</b> इस प्लान को 5.1.1.c के तहत आवश्यक बड़ी पर्यावरण प्रबंधन प्रणाली के हिस्से के तौर पर लागू किया जा सकता है।	ऊपर जैसा ही
5.1.2.d [ERM-MS 3.1]	कारखाना प्रबंधन ने वायु में होने वाले उत्सर्जन पर नज़र रखने और उसे कम करने के लिए एक प्लान तैयार किया है और उसे लागू कर रहा है।	CI-1	<b>सुझाव:</b> इस प्लान को 5.1.1.c के तहत आवश्यक बड़ी पर्यावरण प्रबंधन प्रणाली के हिस्से के तौर पर लागू किया जा सकता है।	ऊपर जैसा ही

### सब-मॉड्यूल 5.2: खतरनाक सामग्री

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 5.2.1: सभी केमिकल का भंडारण, इस्तेमाल और निपटान इस तरह से किया जाता है कि संभावित जोखिम और कार्यकर्ताओं, पर्यावरण और निर्माण किए जा रहे उत्पादों पर उसके असर को कम किया जा सके।</b>				
5.2.1.a [ERM-HM 1.2]	केमिकल और खतरनाक सामग्री का इस तरह इस्तेमाल किया जाता है कि जोखिम को कम किया जा सके उसका इंसानों पर कम-से-कम असर पड़े।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> वर्कस्टेशन में केमिकल का इस्तेमाल इन आवश्यकताओं के अनुरूप होना चाहिए: <ul style="list-style-type: none"> <li>वर्कस्टेशन में रखे गए केमिकल का भंडारण सुरक्षित तरीके से किया जाना चाहिए और उन्हें उस भाषा में लेबल किया जाना चाहिए, जिसे कार्यकर्ता समझते हैं;</li> <li>जिन क्षेत्रों में केमिकल का इस्तेमाल किया जाता है, वहाँ सुरक्षा और चेतावनी संकेत लगे होने चाहिए;</li> <li>केमिकल की डिस्पेंसिंग और मिक्सिंग एक पृथक और हवादार कमरे या क्षेत्र में की जानी चाहिए;</li> </ul>	SDS/MSDS में दी गई सुरक्षा सुविधाओं का पालन करने का संदर्भ शामिल किया गया।



			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ऐसे संकेत लगाए जाने चाहिए, जो कार्यकर्ताओं से केमिकल के साथ काम करने, उनका संग्रहण करने या फिर बाथरूम, किचन और उत्पादन क्षेत्र में निपटान करने के बाद हाथ धोने के लिए कहें;</li> <li>• बिखरे हुए केमिकल एक अलग कंटेनर में एकत्र किए जाते हैं। कंटेनर की सामग्री का निपटान कारखाना प्रबंधन के नियमों और राष्ट्रीय कानून के अनुसार किया जाता है और उन्हें खुले पानी की धाराओं या सीवर में बहाया नहीं जाना चाहिए।</li> <li>• सुरक्षा डेटा शीट (SDS/MSDS) में बताई गई सभी सुरक्षा सावधानियों का पालन किया जाता है।</li> </ul>	
5.2.1.b [ERM-HM 1.3]	केमिकल और खतरनाक सामग्री का संग्रहण और परिवहन सुरक्षित ढंग से किया जाता है।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> केमिकल का संग्रहण नीचे दी गई आवश्यकताओं के अनुरूप होना चाहिए:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• केमिकल का बल्क संग्रहण एक पृथक भंडारण क्षेत्र में किया जाता है। कार्यस्थल/उत्पादन श्रृंखला में दैनिक इस्तेमाल के लिए सामग्री के सिर्फ छोटे कंटेनर रखे जाते हैं;</li> <li>• केमिकल सुरक्षित कंटेनर में रखे जाते हैं और उन्हें उस भाषा में लेबल किया जाता है, जिसे कार्यकर्ता समझते हैं;</li> <li>• केमिकल भंडारण क्षेत्र में पर्याप्त वेंटिलेशन है;</li> <li>• भंडारण क्षेत्र में केमिकल के साथ काम करने के निर्देश लगाए जाते हैं;</li> <li>• इस्तेमाल किए जाने सभी केमिकल के लिए सुरक्षा डेटा शीट (SDS/MSDS) लगाई जाती हैं और आसानी से उपलब्ध होती हैं;</li> <li>• सुरक्षा डेटा शीट (SDS/MSDS) उस भाषा में लिखी जाती हैं, जिसे कार्यकर्ता समझते हैं; और,</li> <li>• बिखरे हुए केमिकल को अलग-अलग कंटेनर में एकत्र किया जाता है। कंटेनर की सामग्री का निपटान कारखाना प्रबंधन के नियमों और राष्ट्रीय कानून के अनुसार किया जाता है और उन्हें खुले पानी की धाराओं या सीवर में बहाया नहीं जाना चाहिए।</li> </ul>	



5.2.1.d [ ERM-HM 1.1]	केमिकल बिखरने की रिपोर्ट करने और जवाबी कदम उठाने की लिखित प्रक्रियाएँ मौजूद हैं।	P-1		
<b>उद्देश्य 5.2.2: संयंत्र उत्पादों और संचालन की प्रक्रिया से ज़हरीले और खतरनाक पदार्थों को खत्म कर देते हैं।</b>				
5.2.2.a	कारखाना प्रबंधन सिर्फ़ उन्हीं केमिकल और अन्य खतरनाक पदार्थों का इस्तेमाल करता है, जिन्हें कानून द्वारा उस देश में इस्तेमाल करने की मंजूरी दी गई है।	C-Y0		<b>नया</b> उद्देश्य हमेशा मौजूद होता है।
5.2.2.b [ERM-HM 1.1]	कारखाना प्रबंधन के पास उसकी सभी स्थलों में इस्तेमाल किए जाने वाले केमिकल और खतरनाक पदार्थों की सूची है, जिन्हें फेयर ट्रेड सर्टिफिकेट में शामिल किया गया है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> सूची को पिछले तीन सालों के अंदर बनाया या अपडेट किया गया हो और उसमें यह जानकारी भी शामिल होनी चाहिए कि स्थल में इस्तेमाल किया जाने कोई भी केमिकल यूरोपीय संघ के REACH कैंडिडेट या बेहद चिंताजनक पदार्थों की पाठिकरण सूची में शामिल नहीं है।	
5.2.2.c [ERM-HM 2.1]	कारखाना प्रबंधन फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद के उत्पादन में अमेरिकन अपैरल एंड फुटवियर एसोसिएशन की प्रतिबंधित पदार्थों की सूची में मौजूद किसी भी केमिकल का इस्तेमाल नहीं करता।	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> अधिक जानकारी के लिए, कृपया <a href="#">अमेरिकन अपैरल एंड फुटवियर एसोसिएशन की प्रतिबंधित पदार्थों की सूची</a> देखें। <sup>2</sup> <b>सुझाव:</b> इन केमिकल को पूरे संयंत्र से हटा देना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।	पिछले बार यह नियम जिस तरह से लिखा गया था, उससे स्पष्ट रूप से पता नहीं चलता था कि यह सीमा सिर्फ़ फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद के इस्तेमाल पर लागू होती है या फिर पूरे संयंत्र पर। इसलिए भाषा को संशोधित किया गया है, ताकि स्पष्ट रूप से पता चल सके कि न्यूनतम आवश्यकता इस तरह के केमिकल को सिर्फ़ फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद के उत्पादन से हटाने की है, क्योंकि कारखाना प्रबंधन का ऐसे मामलों पर कम नियंत्रण हो सकता है, जब

<sup>2</sup> [https://www.aafaglobal.org/AAFA/Solutions\\_Pages/Restricted\\_Substance\\_List.aspx?WebsiteKey=49c45f4d-69b3-4c66-823a-6d285960fed2](https://www.aafaglobal.org/AAFA/Solutions_Pages/Restricted_Substance_List.aspx?WebsiteKey=49c45f4d-69b3-4c66-823a-6d285960fed2)



<p>5.2.2.d [ERM-HM 2.2]</p>	<p>अगर कारखाना प्रबंधन फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद के उत्पादन के लिए ऐसे किसी भी केमिकल का इस्तेमाल कर रहा है, जो यूरोपीय संघ के REACH कैंडिडेट या बेहद चिंताजनक पदार्थों की प्राधिकरण सूची में शामिल हैं, तो कारखाना प्रबंधन को प्रमाणीकरण के तीसरे साल तक उस केमिकल का इस्तेमाल बंद करने का प्लान लागू करना होगा।</p>	<p>C-Y1</p>	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> यह फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद के इस्तेमाल पर लागू होता है। कृपया अधिक जानकारी के लिए, <a href="#">यूरोपीय संघ का REACH कैंडिडेट या बेहद चिंताजनक पदार्थों की प्राधिकरण सूची</a> देखें।<sup>3</sup> REACH का मतलब केमिकल का पंजीकरण (Registration), मूल्यांकन (Evaluation), प्राधिकरण (Authorisation) और प्रतिबंध (Restriction) होता है। इस कैंडिडेट सूची बेहद चिंताजनक पदार्थों की जानकारी होती है, जिसके कुछ खास या सभी तरह के इस्तेमाल के लिए यूरोपीय केमिकल एजेंसी, प्राधिकरण की शर्त लागू करने पर विचार कर रही है। अनुच्छेद XIV कही जाने वाली इस प्राधिकरण में ऐसे केमिकल की जानकारी होती है, जो तब तक प्रतिबंधित होते हैं, जब तक कि यूरोपीय कमिशन उसका इस्तेमाल करने का प्राधिकार नहीं दे देता। वर्ष 1 में होने वाले ऑडिट के समय, कारखाना प्रबंधन के पास इस सूची में मौजूद किसी भी केमिकल का वर्ष 3 तक इस्तेमाल बंद करने का प्लान मौजूद होना चाहिए। वर्ष 3 के ऑडिट में इसकी पुष्टि की जाएगी कि प्लान को पूरी तरह से लागू कर दिया गया है और इन सूचियों में मौजूद किसी भी केमिकल का इस्तेमाल बंद कर दिया गया है। <b>सुझाव:</b> इन केमिकल को पूरे संयंत्र से हटा देना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।</p>	<p>ऊपर जैसा ही।</p>
<p>5.2.2.e [ERM-MS 2.2]</p>	<p>कारखाना प्रबंधन के पास मान्यता-प्राप्त आपूर्तिकर्ताओं की लिस्ट है, जहाँ से कारखाना प्रबंधन संभावित रूप से खतरनाक माने जाने वाले सिंथेटिक और केमिकल हासिल करता है।</p>	<p>C-Y1</p>		

<sup>3</sup> <http://echa.europa.eu/web/guest/candidate-list-table>; <https://echa.europa.eu/addressing-chemicals-of-concern/authorisation/recommendation-for-inclusion-in-the-authorisation-list/authorisation-list>





**सब-मॉड्यूल 5.3: अपशिष्ट प्रबंधन**

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 5.3.1: सभी अपशिष्ट पदार्थों का निपटान इस तरह किया जाता है, जिससे इंसानों और इकोसिस्टम पर कोई भी बुरा असर नहीं पड़ता।</b>				
5.3.1.a [ERM-WM 1.1]	अपशिष्ट के सही निपटान के लिए एक समुचित अपशिष्ट प्रबंधन प्लान तैयार और लागू किया जाता है, ताकि उससे संबंधित प्रदूषण और स्वास्थ्य से जुड़े जोखिमों को कम किया जा सके।	P-3		
5.3.1.b [ERM-WM 1.5]	अपशिष्ट का संग्रहण और निपटान सिर्फ निर्दिष्ट क्षेत्रों में ही किया जाता है, जो जलस्रोतों से कम-से-कम 200 मीटर की दूरी पर होते हैं।	P-1	<b>स्पष्टीकरण:</b> अपशिष्ट भंडारण के सभी क्षेत्रों का उचित रखरखाव किया जाता है, उन्हें ढँककर रखा जाता है, उन्हें ढँककर रखने के लिए ऊपर सख्त आवरण बनाया जाता है और मौसम व आगजनी के जोखिम से सुरक्षित रखा जाता है। उचित रखरखाव में अपशिष्ट को प्रकार के आधार पर अलग-अलग करना, नियमित रूप से एकत्र करना/ओवरफ्लो न होने देना और खतरनाक और सामान्य अपशिष्ट को सही ढंग से एकत्र करके रखना शामिल है। खतरनाक अपशिष्ट में केमिकल के खाली कंटेनर और खतरनाक केमिकल द्वारा संदूषित अन्य आइटम शामिल होते हैं।	पहले इसका सिर्फ सुझाव दिया जाता था कि अपशिष्ट का भंडारण और निपटान जलस्रोतों से कम-से-कम 200 मीटर की दूरी पर किया जाना चाहिए। अब ऐसा करना अनिवार्य है।
5.3.1.c [ERM-WM 1.2]	निपटान किए जाने वाले केमिकल और खतरनाक अपशिष्ट को अधिकृत खतरनाक अपशिष्ट ट्रांसपोर्टर द्वारा उठवाया जाना चाहिए और फिर उसे अपशिष्ट के निपटान और रिकवरी के लिए अधिकृत स्थल पर ले जाया जाना चाहिए।	P-1		
<b>उद्देश्य 5.3.2: अपशिष्ट जल को इस तरह छोड़ा जाता है, जिससे इंसानों और इकोसिस्टम पर कोई भी बुरा असर नहीं पड़ता।</b>				
5.3.2.a [ERM-WM 1.3]	अपशिष्ट जल को बिना समुचित उपचार के सीधे कुदरती परिवेश, जैसे कि जलस्रोतों में नहीं छोड़ा जाना चाहिए।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य यह है कि अपशिष्ट जल को छोड़े जाने से पहले उसका समुचित उपचार किया जाए। अपशिष्ट जल ऐसा जल होता है, जिसकी गणवत्ता उत्पादन, प्रसंस्करण या पैकेजिंग गतिविधियों की वजह से बुरी तरह	



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<p>प्रभावित हो चुकी है। इसमें मानव अपशिष्ट, केमिकल कंटेनर या उपकरणों को धोने के बाद जमा होने वाला पानी और रंगाई, धुलाई, स्प्रे पेंटिंग, स्क्रीन प्रिंटिंग जैसे कामों के बाद जमा होने वाला पानी शामिल है, लेकिन यह इन्हीं तक सीमित नहीं है। अपशिष्ट जल से संबंधित जोखिमों में इस आधार पर फर्क होता है कि पानी का इस्तेमाल किन प्रक्रियाओं के लिए किया गया था, अपशिष्ट जल में कौन-कौन से केमिकल हो सकते हैं और पानी कहाँ और कैसे छोड़ा जाता है। 5.1.1.c के तहत आवश्यक पर्यावरण निगरानी प्रणाली बनाते समय, कारखाना प्रबंधन को अपने</p>	
5.3.2.b	ये सुनिश्चित करने के उपाय मौजूद हैं कि छोड़े जाने वाले अपशिष्ट जल से पीने के पानी के स्रोत प्रदूषित नहीं होते।	C-Y1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य खासतौर पर पीने के पानी के स्रोतों की सुरक्षा को सर्वोच्च प्राथमिकता बनाना है। इस मानदंड में अपशिष्ट जल का संदर्भ दिया गया है, जो पीने के पानी के स्रोतों तक अप्रत्यक्ष रूप से पहुँच सकता है या उसे अनायास ही दूषित कर सकता है। इन उपायों में एक आपातकालीन प्लान होना चाहिए, जो किसी दुर्घटना की वजह से पीने के पानी के संभावित संदूषण से निपट सके। आपातकालीन प्लान के हिस्से के तहत, नगरपालिका के अधिकारियों और संबंधित जल एजेंसियों को तुरंत सूचित किया जाना चाहिए।</p>	<p><b>नया</b> इसका उद्देश्य ऊपर दिए गए 5.3.2.a और ERM-WM 1.3 से मिलता-जुलता है, लेकिन इसमें पीने के पानी के स्रोतों की सुरक्षा पर ज्यादा जोर दिया गया है।</p>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
5.3.2.c	कारखाना प्रबंधन अपशिष्ट जल की गुणवत्ता पर नज़र रखने का प्लान तैयार और लागू करते हैं और जहाँ भी जरूरत होती है, वहाँ आस-पास के समुदायों और जलमार्गों को सुरक्षित रखने के लिए एक सुधार योजना लागू करते हैं।	CI-1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि सभी तरह के अपशिष्ट जल पर नज़र रखी जाती है और इंसानों तथा पर्यावरण को होने वाले जोखिमों को कम करने के लिए, सुरक्षित पानी के गुणवत्ता मापदंड पूरे करने के इरादे से जरूरी सुधार किए जाते हैं। इस प्लान को तैयार करने के लिए, खेतों और संयंत्रों को इस आधार पर अपशिष्ट जल से जुड़े जोखिम के अलग-अलग स्तरों पर विचार होगा कि उसे कहाँ छोड़ा जाता है, उसमें कौन-से केमिकल मौजूद हो सकते हैं और यह क्या पर्यावरण के तंत्र में जोखिम डेता है तथा रोकिए जा सकता है विचार करना होगा। अगर इनमें से किसी भी संकेत के लिए कानूनी मार्गदर्शन उपलब्ध नहीं है, तो लक्षित स्तर इस प्रकार होंगे:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• घुला हुआ ऑक्सीजन प्रति लीटर आठ मिलीग्राम या इससे ज्यादा होना चाहिए। यहाँ यह बात ध्यान में रखनी होगी कि 20°C के तापमान पर इसकी सांद्रता 80% होती है;</li> <li>• PH छह से नीचे बौच होना चाहिए; और,</li> <li>• फीकल कॉलिफॉर्म शून्य होना चाहिए।</li> </ul> <p>अपशिष्ट जल की गुणवत्ता पर नज़र रखते समय ऊपर बताए गए सभी संकेत शामिल किए जाने चाहिए।</p>	नया

मॉड्यूल 7 में उपलब्ध पॉइंट	प्रगति	निरंतर सुधार
कुल उपलब्ध पॉइंट	13	8



## मॉड्यूल 6: पारदर्शिता और ट्रेसेबिलिटी

इस मॉड्यूल का मुख्य उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद की खरीदारी, मूवमेंट, उत्पादन और बिक्री से संबंधित अभ्यासों को स्पष्ट रूप से परिभाषित किया जाता है। यह मॉड्यूल नीचे दिए गए क्षेत्रों पर फोकस करता है:

- ट्रेसेबिलिटी – सिर्फ उन्हीं उत्पादों को फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद कहा जा सकता, जिनकी आवश्यक उत्पादन गतिविधियाँ एक मान्य फेयर ट्रेड सर्टिफिकेट द्वारा कवर की जाती हैं और जिन्हें सिर्फ ऐसे लाइसेंसधारी व्यापारी को बेचा जाता है, जिसने फेयर ट्रेड प्रीमियम का भुगतान करने पर सहमति जताई है।
- समझौते और अनुबंध – व्यापार की स्पष्ट शर्तें यह सुनिश्चित करने के लिए बेहद जरूरी होती हैं कि कारखाना प्रबंधन और कार्यकर्ता यह जानते हैं कि फेयर ट्रेड में हिस्सा लेकर उन्हें क्या अपेक्षा रखनी चाहिए। फेयर ट्रेड के सभी किरदारों के बीच होने वाले समझौते और अनुबंध यह सुनिश्चित करते हैं कि सभी पक्षों को व्यापारिक संबंध में अपनी-अपनी ज़िम्मेदारियों की स्पष्ट जानकारी है।
- प्रमाणीकरण प्रक्रिया – फेयर ट्रेड में हिस्सा लेने का मतलब यह भी है कि सर्टिफिकेट होल्डर और हिस्सा लेने वाले स्थल फेयर ट्रेड USA द्वारा प्रबंधित की जाने वाली ऑडिटिंग और रिपोर्टिंग जैसे व्यापक प्रोग्राम के लिए साइन अप कर रहे हैं। इस प्रक्रिया को समझना और इसमें भाग लेना, इस प्रोग्राम का अभिन्न हिस्सा है।

मॉड्यूल 6 की कई आवश्यकताएँ फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद की बिक्री से संबंधित दस्तावेजों पर लागू होती हैं। अगर सर्टिफिकेट होल्डर वही कानूनी इकाई है जो उत्पाद बेच रहा है, तो ये आवश्यकताएँ सर्टिफिकेट होल्डर पर लागू होती हैं। अगर विक्रेता (विक्रेताओं) के रूप में कोई पृथक कानूनी इकाई काम कर रही है, तो ये आवश्यकताएँ विक्रेता के स्थल(लों) पर लागू होंगी। इस तरह के मानदंड में सर्टिफिकेट होल्डर या विक्रेताओं का विशिष्ट संदर्भ दिया

जाता है। कुछ आवश्यकताएँ सभी एकल स्थलों पर भी लागू होती हैं और उन्हें 'सभी स्थल' कॉलम में दर्शाया जाता है। इस मॉड्यूल में कोई भी प्रगति (P) या निरंतर सुधार (CI) मानदंड मौजूद नहीं हैं। अधिकांश अत्यावश्यक (C) मानदंड वर्ष 0 से लागू होते हैं।

### सब-मॉड्यूल 6.1: आपूर्ति श्रृंखला ट्रेसेबिलिटी.

संख्या	अनुपालन मानदंड	CH या विक्रेता	सभी स्थल	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 6.1.1: फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पादों की स्पष्ट रूप से पहचान की जा सकती है।</b>					
6.1.1.a	फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पादों की स्पष्ट रूप से पहचान की जा सकती है।	C-Y0	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> यह कोई प्रणाली या रिकॉर्ड हो सकते हैं, जिनसे पता चल सकता है कि किस विशिष्ट उत्पाद श्रृंखला को फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद के रूप में बेचने का उद्देश्य रखा गया है। कारखाना प्रबंधन फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद की पहचान करने में सक्षम होना चाहिए, ताकि सुनिश्चित किया जा सके कि फेयर ट्रेड के रूप में तैयार और	<b>नया</b>



संख्या	अनुपालन मानदंड	CH या विक्रेता	सभी स्थल	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
				ऑर्डर किए गए उत्पादों पर फेयर ट्रेड प्रमाणित के रूप में लेबल किए और बेचे जाएंगे। इससे सुनिश्चित होता है कि सिर्फ उत्पादन गतिविधियाँ ही मान्य फेयर ट्रेड सर्टिफिकेट द्वारा कवर नहीं की जातीं और साथ ही यह भी पक्का होता है कि फेयर ट्रेड प्रमाणित के रूप में लेबल किया गया उत्पाद सिर्फ उन्हीं लाइसेंसधारी व्यापारियों को बेचा जाता है, जिन्होंने फेयर ट्रेड प्रीमियम का भुगतान करने पर सहमति जताई है। फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद की पहचान करने के लिए 6.3.5.a में फेयर ट्रेड प्रमाणित मुहर के इस्तेमाल से संबंधित आवश्यकताएँ देखें।	
6.1.1.b	यह डॉक्युमेंट करने की एक प्रक्रिया मौजूद है कि फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद कैसे तैयार किया और बेचा जाता है। इस प्रक्रिया का पालन किया जाता है।	C-Y0	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> उत्पादन करने वाले मुख्य कारखाने से लेकर उप-ठेकेदारों और विक्रेताओं से खरीदारों तक उत्पाद के फ्लो का लिखित विवरण मौजूद है। प्रक्रिया में शामिल सभी पक्ष उससे अवगत हैं और अपने कामकाज में उसका पालन करते हैं। यह प्रक्रिया फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद वॉल्यूम की ट्रेसेबिलिटी और सटीकता सुनिश्चित करती है। यह उत्पादन करने वाले मुख्य कारखाने से शुरू होगी और स्थल से लेकर बिक्री के आखिरी बिंदु तक उत्पाद की सभी मूवमेंट को कवर करेगी। यह प्रक्रिया उप-ठेकेदारों के ताबे में या उनके द्वारा प्रोसेस किए जाने	<b>नया</b>
<b>उद्देश्य 6.1.2: फेयर ट्रेड USA के उत्पाद और बिक्री का पूरा लेखा-जोखा दस्तावेज़ों और रिकॉर्ड में रखा जाता है।</b>					
6.1.2.a [TR-ST 1.1]	उन सभी इकाइयों की अप-टू-डेट सूची मौजूद है, जो सर्टिफिकेट के दायरे में नहीं आते, लेकिन फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद की आपूर्ति श्रृंखला में शामिल हैं। इस सूची में उनका नाम, लोकेशन, संपर्क किए जाने वाले मुख्य व्यक्ति और हर	C-Y0	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस सूची में फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद के साथ काम करने वाले किसी भी उप-ठेकेदार, फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद के सभी सामग्री आपूर्तिकर्ता और फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद पर काम करने वाले किसी भी घरेलू कार्यकर्ता की जानकारी शामिल होनी चाहिए।	



संख्या	अनुपालन मानदंड	CH या विक्रेता	सभी स्थल	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
				फेयर ट्रेड USA की शब्दावली के अनुसार, उप-ठेकेदार असल में किसी ऐसे व्यक्ति या कंपनी को कहते हैं, जिसे सर्टिफिकेट होल्डर न तो प्रबंधित करता है और न ही उसे हितों को नियंत्रित करता है, जिसका फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद पर कानूनी मालिकाना हक नहीं होता, लेकिन उस उत्पाद को प्रोसेस, पैक या रूपांतरित करने की सेवाएँ प्रदान करता है। उप-ठेकेदारों के उदाहरण में धुलाई सुविधाएँ, रंगाई घर, कशीदाकार, सहायक और अलंकरण सुविधाएँ और घरेलू कार्यकर्ता शामिल होते हैं, लेकिन यह उप-ठेकेदारों और घरेलू कार्यकर्ताओं से संबंधित और आवश्यकताओं के लिए उद्देश्य 7.6.2 देखें।	
6.1.2.b [TR-SC 2.1]	अलग-अलग इकाइयों को आउटसोर्स किए गए उत्पादन कार्य के रिकॉर्ड रखे जाते हैं।	C-Y1	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसमें उप-ठेकेदारों या घरेलू कार्यकर्ताओं द्वारा किए जाने वाले कार्य शामिल होते हैं। रिकॉर्ड में प्रभारी व्यक्ति का नाम, लोकेशन और दिए गए ऑर्डर का विवरण शामिल होना चाहिए। <ul style="list-style-type: none"> <li>“प्रभारी व्यक्ति का नाम” कारखाने में मौजूद वह व्यक्ति होता है, जो घरेलू कार्यकर्ता या उप-ठेकेदार को उत्पादन कार्य सौंपता है;</li> <li>“लोकेशन” वह जगह है, जहाँ घरेलू कार्यकर्ता या उप-ठेकेदार मौजूद होता है; और,</li> <li>“ऑर्डर के विवरण” में घरेलू कार्यकर्ता या उप-ठेकेदार का नाम, उस उत्पाद का प्रकार, जिस पर काम करने का जिम्मा घरेलू कार्यकर्ता या उप-ठेकेदार को दिया गया है और प्राप्त हुए उत्पाद की मात्रा शामिल होती है।</li> </ul>	



संख्या	अनुपालन मानदंड	CH या विक्रेता	सभी स्थल	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
6.1.2.c	<p>सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाली इकाइयों से फेयर ट्रेड प्रमाणित के रूप में हासिल किए या खरीदे गए सभी उत्पादों के रिकॉर्ड रखे जाते हैं। इन रिकॉर्ड में नीचे दी गई जानकारी मौजूद होती है:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• अकेले आपूर्तिकर्ता का नाम;</li> <li>• खरीदारी या सोर्सिंग की तारीख;</li> <li>• उत्पाद का नाम;</li> <li>• मात्रा; और,</li> <li>• चुकाई गई कीमत।</li> </ul>	C-Y0	NA	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस आवश्यकता का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि सर्टिफिकेट होल्डर या विक्रेता के पास उसके सर्टिफिकेट के ज़रिए हासिल किए गए सभी फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पादों को ट्रेक करने के रिकॉर्ड मौजूद हैं। 6.1.2.e में फेयर ट्रेड खरीदारों को की गई बिक्री के डॉक्यूमेंट को कवर किया गया है।</p> <p><b>सुझाव:</b> यह डॉक्यूमेंट फाइल में पहुँच योग्य प्रारूप में तीन साल तक रखा जाना चाहिए।</p>	नया
6.1.2.d	<p>फेयर ट्रेड USA द्वारा फेयर ट्रेड खरीदारों को की गई समस्त बिक्री के रिकॉर्ड मौजूद हैं। इन रिकॉर्ड में शामिल हैं:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• मात्रा;</li> <li>• खरीदार का नाम;</li> <li>• लेन-देन की तारीख;</li> <li>• खरीदार की फेयर ट्रेड आईडी; और,</li> <li>• एक संदर्भ जो कन्फोर्मिटी असेसमेंट बोडी को इन रिकॉर्ड को बिक्री के संबंधित दस्तावेज़ से लिंक करने की अनुमति देता है।</li> </ul>	C-Y0	NA	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> यह लेने-देन की अंदरूनी रिकॉर्ड ट्रेकिंग से संबंधित है, जो सर्टिफिकेट होल्डर या विक्रेता और उनके खरीदारों के बीच किया जाता है। ध्यान दें कि जहाँ भी विक्रेता द्वारा लेन-देन किए जाते हैं, वहाँ ये रिकॉर्ड इस तरह रखे जाने चाहिए कि सर्टिफिकेट होल्डर भी उन तक पहुँच सकें या इन्हें उनके साथ शेयर किया जा सके, ताकि पक्का हो सके कि उन्हें भी फेयर ट्रेड बिक्री की पूरी-पूरी जानकारी है।</p> <p>रिकॉर्ड को पहुँच योग्य प्रारूप में रखना होगा और वे कम-से-कम तीन साल तक उपलब्ध होने चाहिए।</p>	नया



संख्या	अनुपालन मानदंड	CH या विक्रेता	सभी स्थल	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
6.1.2.e	<p>फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद से संबंधित बिक्री के सभी दस्तावेजों (जैसे, इनवॉइस, लदान के बिल, डिलीवरी नोट) में साफ तौर से जानकारीयाँ मौजूद होती हैं:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• सर्टिफिकेट होल्डर की फेयर ट्रेड आईडी;</li> <li>• खरीदार की फेयर ट्रेड आईडी;</li> <li>• फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पादों के नाम;</li> <li>• फेयर ट्रेड प्रमाणित के रूप में बेचे जा रहे उत्पाद की मात्रा;</li> <li>• बिक्री के समय उत्पाद की विशेषताएँ; और,</li> <li>• लेन-देन की उचित तारीखें।</li> </ul>	C-Y0	NA	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> आवश्यक दस्तावेज सर्टिफिकेट होल्डर या विक्रेता और फेयर ट्रेड खरीदार के बीच होता है।</p> <p>जिन इनवॉइस में फेयर ट्रेड प्रीमियम शामिल होता है, उनमें प्रीमियम की रकम उत्पाद की कीमत से साफ तौर पर अलग दिखाई देनी चाहिए।</p> <p>उत्पाद की विशेषताओं में यह जानकारी शामिल होनी कि फेयर ट्रेड की कौन-सी मुहर लागू होती है (फेयर ट्रेड कारखाना या सिलाई, फेयर ट्रेड प्रमाणित कॉटन या संपूर्ण फेयर ट्रेड प्रमाणित मुहर।</p> <p>फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद बिक्री डॉक्यूमेंट के लाइन आइटम में पहचान में आने चाहिए। अगर इनवॉइस या पर्चेज ऑर्डर पर मौजूद सभी उत्पाद प्रमाणित हैं, तो यह जानकारी डॉक्यूमेंट के बिल्कल ऊपर मौजूद दी जानी चाहिए।</p>	नया

**सब-मॉड्यूल 6.2: अनुबंधों का पालन किया जाता है।**

संख्या	अनुपालन मानदंड	CH या विक्रेता	सभी स्थल	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
<b>उद्देश्य 6.2.1: सर्टिफिकेट होल्डर या विक्रेता और उसके खरीदारों के बीच हुए फेयर ट्रेड के सभी अनुबंधों का पालन किया जाता है।</b>					
6.2.1.a	<p>सर्टिफिकेट होल्डर या उसके विक्रेता और उसके खरीदार के बीच हुए हस्ताक्षरित लिखित समझौतों में तय किए गए फेयर ट्रेड USA लेन-देन के सभी तत्वों का पालन किया जाता है, बशर्ते दोनों पक्षों ने लिखित रूप से किसी बदलाव पर आपसी सहमति न जताई हो।</p>	C-Y0	NA	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि सर्टिफिकेट होल्डर या उसके विक्रेता बाज़ार की बदलती परिस्थितियों का फायदा उठाने के इरादे से अपने खरीदारों को होने वाले नुकसान की परवाह न करके उन शर्तों का पालन करने में आनाकानी न करें, जिन पर उन्होंने पहले सहमति</p>	नया





संख्या	अनुपालन मानदंड	CH या विक्रेता	सभी स्थल	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
				<p><b>सुझाव:</b> सर्टिफिकेट होल्डर या उनके विक्रेता को <a href="#">फेयर ट्रेड USA व्यापार स्टैंडर्ड</a> की समीक्षा करनी चाहिए। इन आवश्यकताओं का उद्देश्य खरीदारों के साथ व्यापार की निष्पक्ष और पारदर्शी शर्तें तय करने में सर्टिफिकेट होल्डर या उनके विक्रेताओं की मदद करना है। एक ओर जहाँ एक लाइसेंसधारी व्यापारी के रूप में यह सुनिश्चित करना विक्रेता की ज़िम्मेदारी होती है कि अनुबंध व्यापार की आवश्यकताओं का अनुपालन करें, जिसमें शर्तें तय करना और प्रीमियम भुगतानों का ट्रांसफर जैसे कार्य शामिल हैं, वहीं सर्टिफिकेट होल्डर या उनके विक्रेता को इस तरह के अनुबंधों की समीक्षा करके पक्का प्रीमियम की सही समय पर प्राप्ति सुनिश्चित करने के लिए, यह सुझाव दिया करना चाहिए कि सभी आवश्यक शर्तें कवर की गई हैं। जाता है कि खरीदारों के साथ किए जाने वाले अनुबंधों में इसका विवरण शामिल हो कि सर्टिफिकेट होल्डर या उनके विक्रेता को प्रीमियम का इनवॉइस कैसे करना होगा। हम नए के गठननादन का पालन किया जाना चाहिए।</p>	
<p><b>उद्देश्य 6.2.2: फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद की आपूर्ति करने वाली इकाइयों के साथ हस्ताक्षरित अनुबंध किए गए हैं, जो व्यापार की सामान्य शर्तों को परिभाषित करते हैं।</b></p>					
6.2.2.a	<p>सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले सभी आपूर्तिकर्ताओं के साथ एक हस्ताक्षरित लिखित अनुबंध किया गया है, जो व्यापार की शर्तों को परिभाषित करता है। इस समझौते में कम-से-कम ये चीज़ें शामिल होनी चाहिए:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>अगर प्रासंगिक हो, तो उत्पाद या सेवा के लिए चुकाई जाने वाली कीमत;</li> <li>भुगतान की शर्तें और प्रीमियम का भुगतान करने के लिए ज़िम्मेदार पक्ष;</li> <li>डिलीवरी की शर्तें;</li> <li>उत्पाद का विवरण; और,</li> </ul>	C-Y0	NA	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस अनुबंध का उद्देश्य सर्टिफिकेट होल्डर या विक्रेता और अन्य सभी इकाइयों के बीच व्यापार संबंध की रूपरेखा बताना है, जिनसे वे फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद हासिल कर रहे हैं, ताकि व्यापार की शर्तें पारदर्शी रहें और सभी पक्ष उन्हें स्पष्ट रूप से समझ सकें।</p>	नया



संख्या	अनुपालन मानदंड	CH या विक्रेता	सभी स्थल	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>विरोधों का समाधान करने की प्रणाली।</li> </ul>				
6.2.2.b	6.2.2.a में दिए गए अनुबंध का पालन किया जाता है और प्रीमियम का हिसाब लगाने और भुगतान करने का काम फेयर ट्रेड प्रीमियम की आवश्यकताओं के अनुसार किया जाता है।	C-Y0	NA	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसका उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि प्रीमियम का हिसाब लगाने और भुगतान करने की प्रक्रिया अनुबंध की सामग्री पर निर्भर नहीं होती और फेयर ट्रेड प्रीमियम के संबंध में हमेशा फेयर ट्रेड USA द्वारा तय की गई आवश्यकताओं का पालन करती है।	<b>नया</b>
<b>उद्देश्य 6.2.3: फेयर ट्रेड समिति को सही समय पर प्रीमियम की सही राशि प्राप्त होती है।</b>					
6.2.3.a [ED-FTP 1.1]	जहाँ सर्टिफिकेट होल्डर या उसका विक्रेता फेयर ट्रेड प्रीमियम को फेयर ट्रेड समिति को ट्रांसफर करने के लिए ज़िम्मेदार होता है, वहीं हमेशा प्रीमियम की सही राशि ट्रांसफर की जाती है और कोई भी कटौती नहीं की जाती। सर्टिफिकेट होल्डर या विक्रेता को प्रीमियम प्राप्त होने के ज्यादा-से-ज्यादा एक महीने बाद प्रीमियम फेयर ट्रेड समिति को ट्रांसफर कर दिया जाता है।	C-Y0	NA	<b>स्पष्टीकरण:</b> अगर फेयर ट्रेड समिति की संख्या एक से ज्यादा है और सर्टिफिकेट होल्डर या उनका विक्रेता प्रीमियम वितरित करने के लिए ज़िम्मेदार है, तो प्रत्येक फेयर ट्रेड समिति को प्रीमियम की सही राशि का भुगतान उन नियमों के अनुसार किया जाता है, जिन पर फेयर ट्रेड समिति की सदस्यता द्वारा सहमति जताई गई है, जैसा कि 1.2.1.a और 1.2.1.b के तहत आवश्यक है। अगर प्रीमियम के मिलने तक बैंक अकाउंट (1.2.4.b) सेट अप नहीं किया जाता, तो सर्टिफिकेट होल्डर या विक्रेता के पास प्रीमियम प्रतिभागियों के प्रतिनिधि के साथ एक हस्ताक्षरित अनुबंध होता है, जो इस बात की पुष्टि करता है कि प्रीमियम प्रतिभागी ही प्रीमियम के सच्चे मालिक हैं और	जहाँ भी प्रासंगिक हो, वहाँ अब प्रीमियम के प्राप्त होने के एक महीने के अंदर उसे FTC अकाउंट में ट्रांसफर कर दिया जाना चाहिए।



**सब-मॉड्यूल 6.3: सर्टिफिकेट होल्डर फेयर ट्रेड USA और कन्फोर्मिटी असेसमेंट बोडी को हर जानकारी देते हैं।**

संख्या	अनुपालन मानदंड	CH या विक्रेता	सभी स्थल	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 6.3.1: सर्टिफिकेट होल्डर सिर्फ अपने सर्टिफिकेट के दायरे के अनुसार फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद बेचते हैं।</b>					
6.3.1.a	सर्टिफिकेट होल्डर या उनके विक्रेता तब तक के किसी उत्पाद को फेयर ट्रेड प्रमाणित के रूप में नहीं बेच सकते, जब तक कि उत्पाद और सभी आवश्यक उत्पादन स्थलों को सर्टिफिकेट के दायरे में शामिल नहीं कर लिया जाता।	C-Y0	NA	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि फेयर ट्रेड प्रमाणित के रूप में बेचे जाने वाले उत्पाद सिर्फ मान्य सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले स्थलों में तैयार किए गए हैं। वैध सर्टिफिकेट का मतलब होता है कि इकाइयों के प्रमाणीकरण का दर्जा सक्रिय है। सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाली इकाइयों और गतिविधियों के विवरण के लिए <i>फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड के तहत सर्टिफिकेट के दायरे से संबंधित आवश्यकताएं</i> देखें। ध्यान दें कि सर्टिफिकेट के दायरे में शामिल स्थलों की सूची 7.1.2.a के तहत आवश्यक है। स्थलों को सर्टिफिकेट के दायरे में शामिल करने की आवश्यकताओं की जानकारी 7.2.3.d में दी गई है।	<b>नया</b>
<b>उद्देश्य 6.3.2: सर्टिफिकेट होल्डर और सभी स्थल फेयर ट्रेड USA और मंजूरी-प्राप्त कन्फोर्मिटी असेसमेंट बोडी को उनके सर्टिफिकेट के दायरे की कसौटी पर आश्वासन गतिविधियों को अंजाम देने की अनुमति देते हैं।</b>					
6.3.2.a [TR-BR 1.1 TR-BR 1.2]	ऑडिट (घोषित और अघोषित, दोनों) को बिना किसी रुकावट के आगे बढ़ने की अनुमति दी जाती है और ऑडिट को पूरा करने की सभी जानकारी कन्फोर्मिटी असेसमेंट बोडी के लिए उपलब्ध करवाई जाती है।	C-Y0	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> ऑडिटर को सर्टिफिकेट के दायरे में शामिल किसी भी स्थल के साथ-साथ उससे संबंधित रिकॉर्ड, प्रबंधन और कार्यकर्ताओं तक समय-समय पर पहुँच की अनुमति दी जानी चाहिए। प्रबंधन फेयर ट्रेड USA द्वारा किए जाने वाले ऑडिट के तहत अंजाम दिए जाने वाले कामों, जैसे कि डॉक्युमेंट के चुनाव, साक्षात्कार के लिए ऑडिटर द्वारा कार्यकर्ताओं के चुनाव में हस्तक्षेप नहीं करता और/या कार्यकर्ताओं को रूप दौंगान कुछ पिछले पढ़ाने की कोशिश नहीं करना।	



संख्या	अनुपालन मानदंड	CH या विक्रेता	सभी स्थल	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
6.3.2.b [EM-PTA 1.1]	कार्यकर्ताओं को ऑडिटर को जानकारी/फीडबैक प्रदान करने के लिए दंडित नहीं किया जाता।	C-Y0	C-Y0		
6.3.2.c [TR-BR 1.3]	प्रबंधन फेयर ट्रेड USA और ऑडिटर को हर जानकारी देता है।	C-Y0	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> कारखाना प्रबंधन को सटीक रिकॉर्ड दिखाने होंगे और ऑडिटर तथा फेयर ट्रेड USA के साथ अनुपालन पर चर्चा करते समय ईमानदारी और पारदर्शिता का परिचय देना होगा।	
6.3.2.d	सर्टिफिकेट होल्डर ने फेयर ट्रेड USA और कन्फोर्मिटी असेसमेंट बोडी को सर्टिफिकेट से संबंधित पूरी और ताज़ा जानकारी देने के लिए संपर्क के रूप में एक व्यक्ति को नियुक्त किया है। यह व्यक्ति अपनी जिम्मेदारियों के दायरे को स्पष्ट करता है।	C-Y0	NA	<b>स्पष्टीकरण:</b> संबंधित जानकारी में सर्टिफिकेट के दायरे, संपर्क जानकारी, पाए गए गंभीर उल्लंघनों की जानकारी के साथ-साथ ऐसी कोई भी जानकारी होनी चाहिए, जिसके चलते अब सर्टिफिकेट होल्डर FS का अनुपालन करने की स्थिति में नहीं रह गया है।	<b>नया</b>
6.3.2.e [TR-BR 2.2]	रिकॉर्ड और सभी आवश्यक डॉक्यूमेंट को कम-से-कम तीन साल तक संभालकर रखा जाता है।	C-Y3	C-Y3		
<b>उद्देश्य 6.3.3: ऐसी सभी अतिरिक्त और आवश्यक गतिविधियाँ जिन्हें पूरा करने के बाद ही सर्टिफिकेट होल्डर फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड (FPS) और फेयर ट्रेड USA प्रोग्राम के अनुपालन का प्रदर्शन कर सकता है, उन्हें पूरा कर लिया गया है।</b>					
6.3.3.a	फेयर ट्रेड USA द्वारा प्रदान किए गए सभी अपवादों की शर्तें पूरी कर ली गई हैं।	C-Y0	NA	<b>स्पष्टीकरण:</b> ऐसे मामलों में जहाँ सर्टिफिकेट होल्डर को अपवाद दिया गया है, वहाँ इस अपवाद से संबंधित किसी भी शर्त की ऑडिट के दौरान जाँच की जाएगी।	<b>नया</b>
6.3.3.b	सर्टिफिकेट होल्डर फेयर ट्रेड USA द्वारा माँगी जाने वाली जानकारी देता है।	C-Y0	NA	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसमें बिक्री रिपोर्ट और प्रीमियम खर्च रिपोर्ट शामिल हैं, लेकिन यह इन्हीं तक सीमित नहीं है।	<b>नया</b>



संख्या	अनुपालन मानदंड	CH या विक्रेता	सभी स्थल	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 6.3.4: सर्टिफिकेट होल्डर निलंबन के दौरान लागू होने वाले नियमों का पालन करते हैं।</b>					
6.3.4.a	अगर सर्टिफिकेट होल्डर निलंबित हो जाता है, तो फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद के ऐसे अनुबंध या खरीदारी समझौते जिन पर हस्ताक्षर हो चुका है, उन्हें अभी भी पूरा करना होगा। सिर्फ उन्हीं खरीदारों के साथ नए अनुबंधों पर हस्ताक्षर किए जा सकते हैं, जिनके साथ सर्टिफिकेट होल्डर या उनके विक्रेता का मौजूदा व्यापार संबंध है (एसे व्यावसायिक लेन-देन, जो पिछले 12 महीनों के दौरान हुए हैं)। सर्टिफिकेट होल्डर या उनके विक्रेता फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पादों के नए अनुबंध या खरीदारी समझौते तभी	C-Y0	NA	<b>स्पष्टीकरण:</b> निलंबन के दौरान, नए व्यापार संबंध बनाने की अनुमति नहीं है। निलंबन के अतिरिक्त नियम लागू हो सकते हैं।	<b>नया</b>
<b>उद्देश्य 6.3.5: उत्पाद फेयर ट्रेड प्रमाणित मुहर का सिर्फ तभी इस्तेमाल कर सकते हैं, अगर फेयर ट्रेड USA ने उसकी मंजूरी दी हो।</b>					
6.3.5.a	सर्टिफिकेट होल्डर या उनके विक्रेता फेयर ट्रेड प्रमाणित मुहर के साथ कोई तैयार उत्पाद तब तक नहीं बेचते, जब तक कि उनका फेयर ट्रेड USA के साथ लाइसेंस अनुबंध न हो, जो उन्हें ऐसा करने की इजाजत देता है या फिर वे किसी लाइसेंसधारी व्यापारी की ओर से लेबल लगाने का काम कर रहे हों।	C-Y0	NA	<b>स्पष्टीकरण:</b> सिर्फ फेयर ट्रेड USA के साथ लाइसेंस अनुबंध पर हस्ताक्षर करने वाले भागीदार ही फेयर ट्रेड प्रमाणित मुहर का इस्तेमाल कर सकते हैं और तैयार उत्पादों पर दावा कर सकते हैं। फेयर ट्रेड USA ने तैयार उत्पादों पर फेयर ट्रेड प्रमाणित मुहर के इस्तेमाल की अग्रिम मंजूरी दी है। अगर कारखाने किसी ऐसे खरीदार द्वारा लेबल के संबंध में तय किए गए नियमों के अनुसार फेयर ट्रेड प्रमाणित मुहर का इस्तेमाल कर रहे हैं, जिसका फेयर ट्रेड USA के साथ लाइसेंस अनुबंध है, तो उन्हें खुद लाइसेंस अनुबंध पर हस्ताक्षर करने की जरूरत नहीं है, क्योंकि इस मामले में मुहर के इस्तेमाल की मंजूरी सुनिश्चित करना खरीदार की जिम्मेदारी है। प्रमाणित संगठन फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पादों को बेचने के लिए प्रचार सामग्री (जैसे कि ब्रोशर, वेबसाइट या होल्सेल पैकेजिंग) में फेयर ट्रेड प्रमाणित मुहर	<b>नया</b>



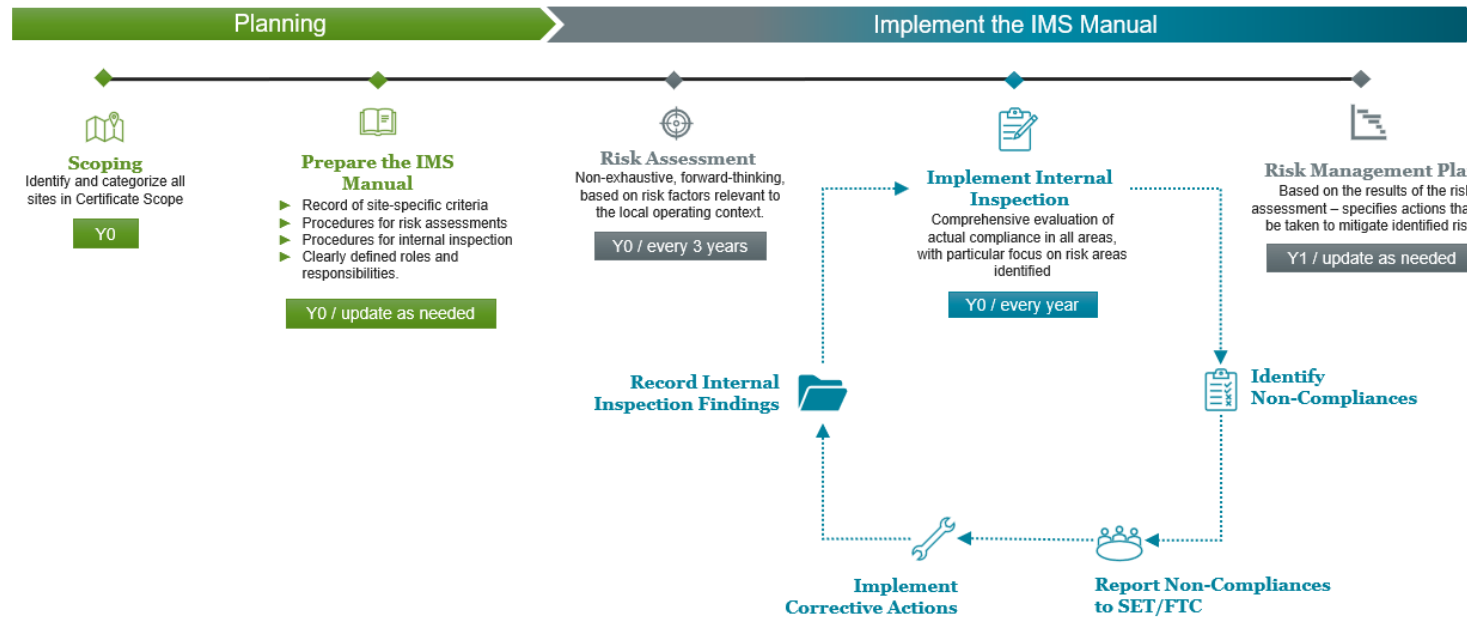
संख्या	अनुपालन मानदंड	CH या विक्रेता	सभी स्थल	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
				और दावे का इस्तेमाल कर सकते हैं। मुहर और दावे का कोई भी इस्तेमाल <a href="#">मुहर इस्तेमाल गाइड</a> के अनुसार किया जाता है।	
<b>उद्देश्य 6.3.6: फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद अप्रमाणित खरीदारों को नहीं बेचा जाता।</b>					
6.3.6.a	खरीदार के अप्रमाणित होने की तारीख से, फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद अप्रमाणित खरीदारों को नहीं बेचा जाता। ऐसे मामलों में, जो अनुबंध और खरीदारी समझौते अब तक नहीं भेजे गए हैं, उन्हें फेयर ट्रेड प्रमाणित अनुबंधों या खरीदारी समझौतों के रूप में वर्गीकृत नहीं किया जाएगा।	C-Y0	NA	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि उत्पाद अप्रमाणित संचालकों को नहीं बेचा जाता, तब भी नहीं, जब वे एक समय पर फेयर ट्रेड प्रमाणित रहे हों। इसका मतलब यह है कि अब अप्रमाणित खरीदार को कोई भी फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद नहीं बेचा जा सकता और वह उत्पाद किसी भी अप्रमाणित खरीदार को उस चिह्न के साथ बेचा नहीं जा	<b>नया</b>

मॉड्यूल 7 में उपलब्ध पॉइंट	प्रगति	निरंतर सुधार
कुल उपलब्ध पॉइंट	0	0



## मॉड्यूल 7. इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम

प्रबंधन प्रणाली एक ऐसा ज़रिया है जो उद्देश्य पूरे करने में संगठनों की मदद करता है। इसका इस्तेमाल गुणवत्ता को बेहतर बनाने, पर्यावरण और स्वास्थ्य तथा सुरक्षा से जुड़े उपायों के कार्यान्वयन या सामाजिक मोर्चे पर प्रदर्शन में सुधार लाने और कुछ विशिष्ट मानकों का पालन करने के लिए किया जा सकता है। प्रबंधन प्रणाली सही मायनों में नीतियों, प्रक्रियाओं और प्रोसेस और प्रशिक्षित कर्मचारियों का सुईट होती है, जो साथ मिलकर उद्देश्य पूरे करने में संगठन की मदद करते हैं। किसी कारखाने और प्रमाणित समूह के अंदर एक कार्यशील प्रबंधन प्रणाली का होना फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड (FPS) को कार्यान्वित करने, कार्यकर्ताओं को सशक्त बनाने और समय के साथ सुधार लाने में मददगार होता है। यह मॉड्यूल इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम (IMS) से जुड़ी आवश्यकताओं का ब्योरा देता है, जो FPS के कार्यान्वयन और उसकी निगरानी में मदद के लिए सर्टिफिकेट होल्डर के पास अवश्य उपलब्ध होनी चाहिए। IMS मुख्य रूप से FPS का अनुपालन न करने के जोखिमों पर फोकस करता है, उन जोखिमों पर नज़र रखता है और सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले सभी स्थलों में जहाँ कहीं भी FPS का अनुपालन नहीं किया जाता, उन क्षेत्रों का अनुपालन में सही करने में मदद करता है। वर्कानेज, कार्यन्वयन और रिकॉर्ड को भी IMS का सफलता के लिए अहम हिस्सा है।



सर्टिफिकेट होल्डर को सुनिश्चित करना होगा कि सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले सभी पक्ष IMS के कार्यान्वयन से संबंधित भूमिकाओं और ज़िम्मेदारियों को स्पष्ट रूप से समझते हैं। कन्फोर्मिटी असेसमेंट बोडी यह पता लगाने के लिए ज़िम्मेदार होती है कि सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाली सभी इकाइयों से FPS को सही ढंग से लागू करवाने के लिए सिर्फ IMS ही काफी होगा या नहीं।  
**बदलावों का सारांश:** एक ओर जहाँ FPS के पुराने संस्करण में IMS के कई घटक शामिल किए गए थे, वहीं उन्हें एक विस्तृत प्रणाली के रूप में केंद्रीकृत नहीं किया गया था। पूरे FPS में कई विशिष्ट नीतियों और प्रक्रियाओं की जरूरत हुआ करती थी और वांछित नतीजे हासिल करने के लिए ऐसी नीतियों और प्रक्रियाओं की सामग्री पर फोकस करना पड़ता था। FPS 2.0.0 में, हमने ऐसी सभी आवश्यकताओं को एक विस्तृत IMS में केंद्रीकृत कर दिया है। डॉक्यूमेंट की गई विशिष्ट नीतियों और प्रक्रियाओं से जुड़ी आवश्यकताओं को सरल बना दिया गया है और समय के साथ-साथ प्रदर्शन को बेहतर बनाने के लिए नतीजे हासिल करने और मौजूदा प्रक्रियाओं और संरचनाओं पर ज्यादा जोर दिया गया है।

**सब-मॉड्यूल 7.1: इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम अनुपालन को आसान बनाने और सुधार लाने के लिए तैयार किया जाता है।**

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
<b>उद्देश्य 7.1.1: कम-से-कम एक व्यक्ति को नियुक्त करके उसे FPS का अनुपालन सुनिश्चित करने और इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम के प्रबंधन की ज़िम्मेदारी दी जाती है।</b>				
7.1.1.a [EM-MS 2.1 EM-MS 3.2]	इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम के समग्र प्रबंधन और प्रत्येक FPS मॉड्यूल के साथ अनुपालन के प्रबंधन के लिए एक या अधिक लोग ज़िम्मेदार होते हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> सर्टिफिकेट होल्डर को स्पष्ट रूप से इसकी पहचान करनी होगी कि इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम के प्रबंधन के लिए कौन ज़िम्मेदार है (IMS प्रबंधक) और साथ ही यह बताना होगा कि FPS के प्रत्येक मॉड्यूल का कार्यान्वयन और प्रशिक्षण करने की ज़िम्मेदारी किसकी है। ये भूमिकाएँ सिर्फ एक व्यक्ति द्वारा भी निभाई जा सकती हैं। IMS में वरिष्ठ प्रबंधन द्वारा FPS का अनुपालन करने के संबंध में जताई गई प्रतिबद्धता शामिल होनी चाहिए और उन्हें FPS के कार्यान्वयन के लिए ज़िम्मेदार कर्मचारी को उचित संसाधन और अधिकार देने होंगे। मानव संसाधन (HR) से संबंधित आवश्यकताओं को सही ढंग से लागू करने के लिए, एक अनुभवी और योग्य HR प्रबंधक को शामिल किया जाना चाहिए, जिसे मानव संसाधन प्रणालियों और संबंधित आवश्यकताओं के अनुपालन के संबंध में अपनी ज़िम्मेदारियों की पूरी जानकारी होनी चाहिए। HR प्रबंधक एक अनुभवी पेशेवर होना चाहिए, जिसके पास मानव संसाधन प्रबंधन का प्रशिक्षण होना चाहिए। उसके पास	पहले वरिष्ठ प्रबंधन को यह काम करना पड़ता था और यह किसी औपचारिक इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम से जुड़ा हुआ नहीं था। हालाँकि वरिष्ठ प्रबंधन अभी भी इस भूमिका के लिए ज़िम्मेदार हो सकता है और IMS के तहत उसकी कुछ ज़िम्मेदारियाँ भी हो सकती हैं, लेकिन अब इसकी संरचना थोड़े अलग ढंग से तैयार की गई है। EM-MS 3.2 को मर्ज कर दिया गया है।





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			<p><b>सुझाव:</b> जब एक ही सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले कई स्थल एक ही प्रबंधन प्रणाली का कार्यान्वयन कर रहे हों, तो सर्वोत्तम अभ्यास यह होगा कि स्थल पर ही प्रबंधन का एक प्रतिनिधि मौजूद हो, जो IMS से संबंधित मामलों पर हर स्थल के लिए मंचर्क लिंन की भूमिका निभाएगा।</p>	
<p><b>उद्देश्य 7.1.2: सर्टिफिकेट होल्डर फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड के दायरे में आने वाली आवश्यकताओं के तहत कारखाना प्रबंधन की योग्यता की पुष्टि कर सकता है।</b></p>				
7.1.2.a	<p>सर्टिफिकेट होल्डर फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड के तहत सर्टिफिकेट के दायरे से संबंधित आवश्यकताएँ के तहत उल्लिखित आवश्यकताओं को पूरा करने की योग्यता रखता है।</p>	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड के उद्देश्य इस प्रकार हैं:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• सर्टिफिकेट के दायरे की सटीकता की पुष्टि करना;</li> <li>• यह सुनिश्चित करना कि सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले सभी स्थल ऑडिट में शामिल किए जाएँ;</li> <li>• दायरे में शामिल किए जाने की योग्यता रखने वाले स्थलों की स्पष्ट रूप से पहचान करना; और,</li> <li>• यह सुनिश्चित करना कि ऐसे कोई भी उल्लंघन न हों, जो कारखाने के प्रमाणीकरण के लिए अयोग्य बना दें।</li> </ul> <p>स्थलों पर लागू करने से संबंधित विवरण के लिए, <i>फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड के तहत सर्टिफिकेट के दायरे से संबंधित आवश्यकताएँ</i> नीति देखें।</p> <p>ध्यान दें, 7.2.3.d में सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले स्थलों को जोड़ने से संबंधित आवश्यकताओं को कवर किया गया है।</p>	<p><b>नया</b></p> <p>उद्देश्य हमेशा मौजूद होता है।</p>
<p><b>उद्देश्य 7.1.3: सर्टिफिकेट होल्डर इसकी पहचान करके डॉक्यूमेंट तैयार करता है कि फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद कहाँ और किसके द्वारा तैयार और संग्रहित किया जाता है और सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले सभी स्थलों की अप-टू-डेट सूची रखता है।</b></p>				
7.1.3.a	<p>सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले सभी स्थलों की अप-टू-डेट सूची मौजूद है। इसमें ऐसा कोई भी स्थल शामिल होता है, जहाँ फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद का निर्माण और/या प्रबंधन किया जाता है और साथ विक्रेता के रूप में काम करने वाले स्थलों का भी विवरण होता है।</p>	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> 'स्थल' का मतलब उन सभी इमारतों से हैं, जहाँ फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद तैयार किया जाता है। यह सूची कन्फोर्मिटी असेसमेंट बोडी को आसानी से उन स्थलों का पता लगाने की सुविधा देती है, जहाँ फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद तैयार किया जाता है।</p>	<p><b>नया</b></p> <p>यह TR-ST 1.1 जैसा ही है, जिसे सिर्फ उप-ठेकेदारों के लिए बनाया गया था। साथ ही अब यह</p>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
	सूची में प्रत्येक स्थल का नाम, लोकेशन/पता, कार्यकर्ताओं की संख्या, उत्पाद गतिविधियाँ और इमारत के सबसे हाल में हुए निरीक्षण की तारीख की जानकारी शामिल होती है।		<p>वार्षिक ऑडिट की तैयारी के लिए इस सूची की वार्षिक समीक्षा की जाएगी और जरूरी होने पर इसे अपडेट किया जाएगा।</p> <p>सूची के एक हिस्से के तौर पर, सर्टिफिकेट होल्डर को प्रत्येक निकाय का डॉक्युमेंट रखना होगा और हर स्थल पर होने वाली गतिविधियों का विवरण शामिल करना होगा, जिसमें स्थल के अंदर या बाहर उत्पाद के फ़्लो की जानकारी भी शामिल होनी चाहिए।</p> <p>स्थायी कर्मचारियों की वास्तविक संख्या सूची में शामिल होनी चाहिए और साथ ही इसका अनुमान भी शामिल होना चाहिए कि अगले साल के दौरान एक समय पर मौजूद रहने वाले अस्थायी कार्यकर्ताओं की अधिकतम संख्या कितनी होगी।</p>	उत्पाद के फ़्लो के बारे में और भी विशिष्ट जानकारी माँगता है, जैसे अगर एक ही सर्टिफिकेट के दायरे में कई स्थल आते हैं, तो इस नियम के तहत बताना पड़ता है कि उत्पाद एक से दूसरे स्थल तक कैसे पहुँचता है।
7.1.3.b	सर्टिफिकेट होल्डर सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले उन सभी क्षेत्रों का मैप रखता है, जहाँ फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद तैयार किया जाता है।	C-Y0	<b>सुझाव:</b> GPS रेफरेंस का इस्तेमाल करके संयंत्रों को मैप करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।	<b>नया</b>
<b>उद्देश्य 7.1.4: एक इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम (IMS) मैनुअल तैयार किया जाता है।</b>				
7.1.4.a [EM-MS 3.1]	<p>एक IMS मैनुअल मौजूद होता है, जो सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले स्थलों, लोगों और गतिविधियों को कवर करता है और उसमें नीचे दी गई जानकारियाँ शामिल होती हैं:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>प्रत्येक स्थल पर लागू होने वाले FPS मानदंड की चेकलिस्ट;</li> <li>जोखिम का आकलन करने की प्रक्रिया (देखें 7.2.2.a);</li> <li>आंतरिक रूप से निर्धारित की गई निरीक्षण प्रक्रियाएँ (7.1.4.b);</li> <li>आंतरिक निरीक्षण में पाई गई उल्लंघन की घटनाओं के समाधान की प्रणाली (7.1.4.c)</li> </ul>	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> एक मैनुअल मौजूद होता है, जो इस मॉड्यूल के अन्य मानदंडों को पूरा करने के लिए आवश्यक सभी प्रक्रियाओं, नीतियों और गतिविधियों का अनुपालन करता है।</p> <p>प्रत्येक स्थल पर लागू होने वाली चेकलिस्ट इस आधार पर तय की जाती है कि कारखाना प्रबंधन हर स्थल पर गतिविधियों को कैसे अंजाम देता है। उदाहरण के लिए, अगर कोई स्थल विक्रेता के रूप में काम कर रहा है और वहाँ उत्पादन से संबंधित कोई गतिविधि नहीं होती, तो वह विक्रेता स्थल सिर्फ मॉड्यूल 6 में उल्लिखित लागू होने वाली आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए जिम्मेदार होगा।</p>	<p>पहले FPS स्टैंडर्ड के विशिष्ट तत्वों की प्रबंधन प्रणालियों को अलग-अलग निर्दिष्ट किया गया था। अब इन सभी को एक केंद्रीय IMS प्रणाली में एक साथ रखा जाएगा। प्रणालियों में किए गए सुधार की जानकारी अन्य सेक्शन में डाल दी गई है और वहाँ और भी जानकारी शामिल की गई है।</p> <p>जोखिमों की पहचान एक पृथक और विशिष्ट</p>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>FPS के कार्यान्वयन से संबंधित कर्मचारी, उनकी भूमिकाएँ और जिम्मेदारियाँ (देखें 7.1.1.a); और,</li> <li>FPS के मॉड्यूल 1 के कार्यान्वयन को सुगम बनाने में सर्टिफिकेट होल्डर की भूमिका का विवरण;</li> <li>IMS के तहत प्रत्येक नीति के लिए बताए गए लक्ष्य;</li> <li>IMS की प्रभावशीलता का मूल्यांकन करने की प्रक्रिया (7.4.1.a)</li> </ul>		<p>IMS मैनुअल तैयार करने के लिए सर्टिफिकेट होल्डर को किसी भी तृतीय पक्ष की भूमिकाओं और जिम्मेदारियों को खासतौर पर हाइलाइट करना होगा, जिसमें उनके कार्यान्वयन भागीदारों और श्रमिक ठेकेदारों की जानकारी भी शामिल होगी। सभी नीतियों और प्रक्रियाओं के लिए एक निर्धारित लक्ष्य होता है। IMS की प्रभावशीलता का मूल्यांकन करने की प्रक्रिया को यह बताना होगा कि IMS प्रक्रिया ने निर्धारित लक्ष्यों को पूरा क्यों किया या नहीं किया। प्रभावशाली IMS क्या होता है और उसका मूल्यांकन करने के बारे में और जानकारी के लिए 7.4.1.a देखें।</p> <p><b>सुझाव:</b> मैनुअल में ऐसी अन्य आवश्यकताएँ भी हो सकती हैं, जिनकी कसौटी पर हर स्थल का मूल्यांकन किया जाएगा, जैसे आंतरिक नियम या प्रमाणीकरण योजना से संबंधित अन्य आवश्यकताएँ। किसी श्रमिक ठेकेदार के साथ मिलकर उनका मैनुअल तैयार करने में मदद करना या फिर उनके साथ सर्टिफिकेट होल्डर के IMS मैनुअल का संक्षिप्त संस्करण साझा करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है। सर्टिफिकेट के दायरे में बदलाव होने पर मैनुअल की सामग्री को अपडेट करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।</p>	
7.1.4.b	सर्टिफिकेट द्वारा तय की गई आंतरिक निरीक्षण प्रक्रिया यह निर्दिष्ट करती है कि सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले प्रत्येक स्थल का निरीक्षण कब और कैसे किया जाएगा। यह प्रक्रिया IMS मैनुअल में शामिल की गई है।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> स्थल के प्रबंधक प्रक्रिया से अवगत हैं और यह भी जानते हैं कि बिना कोई घोषणा किए भी निरीक्षण किए जा सकते हैं।</p> <p><b>सुझाव:</b> बिना कोई घोषणा किए आंतरिक निरीक्षण का प्रावधान शामिल करना और उसके साथ ही आंतरिक निरीक्षण प्रणालियों के नियमित घोषित आंतरिक निरीक्षणों का प्रावधान शामिल करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।</p>	<p><b>नया</b></p> <p>एक ओर जहाँ पहले स्व-आकलन की शर्त हुआ करती थी, वहीं प्रक्रिया को परिभाषित करने के लिए कोई विशिष्ट मानदंड नहीं था।</p>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			<p>एक ऐसी प्रणाली भी होनी चाहिए, जिससे सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाली इकाइयाँ अनुपालन न होने के संदिग्ध मामलों की रिपोर्ट कर सकें।</p> <p>आंतरिक निरीक्षणों को सबसे ज़्यादा जोखिम वाली गतिविधियों के होने के दौरान आयोजित करना और/या उसे कारखाने में अधिकांश कार्यकर्ताओं की मौजूदगी में आयोजित करना भी एक सर्वोत्तम अभ्यास है।</p>	
7.1.4.c	IMS मैनुअल में आंतरिक निरीक्षणों में पहचाने गए उल्लंघन के मामलों को सुलझाने की प्रणाली शामिल होती है।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि आपसी सहमति से तय की गई एक डॉक्युमेंटेड प्रक्रिया मौजूद है, जिसके ज़रिए उल्लंघन की समस्याओं को तत्काल सुलझाने के लिए करेक्टिव एक्शन तैयार और लागू किए जाते हैं और उन पर नज़र रखी जाती है। यह प्रक्रिया 7.2.2.b के तहत आवश्यक जोखिम प्रबंधन योजना से अलग होती है, जिसका उद्देश्य उल्लंघन की रोकथाम करना होता है। आंतरिक निरीक्षकों की उल्लंघन से जुड़ी समस्याओं को सुलझाने में <del>इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम</del> (IMS) के प्रबंधन के हिस्से के तौर पर, IMS प्रबंधक को एक ऐसे व्यक्ति या समिति को चुनना होगा, जो करेक्टिव एक्शन की समीक्षा करने और उन्हें मंजूरी देने के साथ-साथ जब भी उचित होगा, तब उन्हें फॉलो अप करने के लिए जिम्मेदार होगी।</p> <p><b>सुझाव:</b> सर्टिफिकेट होल्डर के पास आंतरिक निरीक्षणों के दौरान गंभीर उल्लंघन वाले संचालनों पर पाबंदी लगाने और अपील करने की प्रक्रिया का होना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।</p>	<p><b>नया</b></p> <p>पहले स्व-आकलन की प्रक्रिया की विशिष्ट आवश्यकता नहीं हुआ करती थी।</p>

**सब-मॉड्यूल 7.2: इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम लागू किया जाता है।**

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
उद्देश्य 7.2.1:	IMS मैनुअल का पालन किया जाता है।			



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
7.2.1.a	IMS मैनुअल का पालन किया जाता है।	C-Y0		नया
<p><b>उद्देश्य 7.2.2: जोखिम के आकलन की प्रक्रिया को IMS मैनुअल के अनुसार अंजाम दिया जाता है, ताकि FPS के उल्लंघन से संबंधित जोखिम के क्षेत्रों की पहचान हो सके और आंतरिक निरीक्षण के फ़ोकस को गाइड किया जा सके।</b></p>				
7.2.2.a	सर्टिफिकेट होल्डर हर तीन साल में जोखिम का आकलन करके FPS के उल्लंघन के जोखिम के क्षेत्रों की पहचान करता है।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> जोखिम का आकलन एक आगे की सोच वाली प्रक्रिया है, जिससे मिलने वाले नतीजों के आधार पर संचालन में बदलाव करके संभावित जोखिमों को वास्तविकता में बदलने की आशंका को कम किया जा सकता है। इसके तहत मानदंडों के पूरे समूह का मूल्यांकन करना ज़रूरी नहीं है। इसका मुख्य लक्ष्य संचालन के स्थानीय संदर्भ से जुड़े जोखिम के कारकों की पहचान करना और उन्हें शामिल करना है, जिसमें सामाजिक, राजनीतिक और पर्यावरण से संबंधित परिस्थितियाँ और ऐसे अभ्यास शामिल होते हैं, जो जोखिम को बढ़ाते हैं, जैसे नियमित के बजाय किसी और प्रारूप में भुगतान करना या फिर कार्यकर्ताओं को काम पर रखने के लिए श्रमिक ठेकेदारों और/या भर्तीकर्ताओं का इस्तेमाल करना। इसमें अगले साल के मानदंडों का अनुपालन न करने का जोखिम भी शामिल होता है। इससे मिलने वाले नतीजों का इस्तेमाल कुछ खास तरह के मानदंडों की पहचान करने के लिए किया जाना चाहिए, जिनका जोखिम आंतरिक निरीक्षण के दौरान जोखिमों की नीतियों और प्रक्रियाओं के विकास और सुधार जैसे कार्य शामिल होते हैं। अगर सर्टिफिकेट के दायरे में उल्लेखनीय बदलाव होता है, तो जोखिम के आकलन को अपडेट करना होगा। उल्लेखनीय बदलावों में नई उत्पाद श्रृंखला या नए स्थल जैसे बदलाव शामिल हो सकते हैं, लेकिन ये इन्हीं तक सीमित नहीं हैं।</p> <p><b>सुझाव:</b> एक सर्वोत्तम अभ्यास के तौर पर, जोखिम का आकलन हर साल अपडेट किया जाना चाहिए।</p>	नया एक ओर जहाँ जोखिम का उल्लेख स्व-आकलन के हिस्से के रूप में किया गया था [EM-MS 3.3], वहीं जोखिम का अलग से आकलन करने की आवश्यकता नहीं थी।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			अगर आंतरिक निरीक्षण में प्रत्येक स्थल से जुड़े जोखिमों की स्पष्ट पहचान हो जाती है, तो स्थलों को संयोजित भी किया जा सकता है।	
7.2.2.b	जोखिम प्रबंधन प्लान जोखिम के आकलन के नतीजों के आधार पर तैयार और लागू किया जाता है।	C-Y1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> जोखिम प्रबंधन प्लान में उन विशिष्ट कदमों की पहचान की जाती है, जिन्हें उठाकर संयंत्रों द्वारा FPS का उल्लंघन किए जाने के जोखिम को और भी कम किया जा सकता है। इसमें अगले साल के मानदंडों का अनुपालन न करने का जोखिम शामिल होता है। सर्टिफिकेट होल्डर के पास एक ऐसी प्रक्रिया मौजूद है, जो स्थलों को अगले साल के मानदंडों के लिए तैयार करती है। जोखिम के आकलन के आधार पर, जोखिम प्रबंधन प्लान को जरूरत के हिसाब से अपडेट किया जाता है।</p> <p>जोखिम प्रबंधन प्लान 7.1.4.c के तहत आवश्यक उपचार प्रक्रिया से अलग होता है। जोखिम प्रबंधन प्लान का उद्देश्य उल्लंघन के मामलों को रोकना है, जबकि उपचार प्रक्रिया मौजूदा उल्लंघन के मामलों को ठीक करती है।</p>	<b>नया</b>
<b>उद्देश्य 7.2.3: एक वार्षिक आंतरिक निरीक्षण किया जाता है।</b>				
7.2.3.a [EM-MS 3.3]	सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले सभी स्थलों का वार्षिक आंतरिक निरीक्षण किया जाता है।	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> यह IMS मैनुअल (7.1.4.a) में उल्लिखित और 7.1.4.b में दी गई परिभाषा के अनुसार किया जाता है।</p> <p>इस मानदंड का उद्देश्य उपलब्ध नीतियों, प्रक्रियाओं और जोखिम को कम करने वाली रणनीतियों का मूल्यांकन करके यह समझने में मदद करना है कि वे FPS के नतीजे हासिल कर रही हैं।</p> <p>सभी उत्पादन स्थलों का ऑन-साइट निरीक्षण किया जाना चाहिए, जबकि विक्रेता के रूप में काम करने वाले स्थलों का आकलन रिमोट वेरिफिकेशन द्वारा जब भी संभव हो तब किया जाना चाहिए।</p>	पहले वर्ष 3 तक आंतरिक ऑडिट करवाने की जरूरत नहीं थी, हालांकि मानक के नए संस्करण के अनुसार इसे वर्ष 0 के ऑडिट से पहले किया जाना चाहिए। आंतरिक निरीक्षण एक महत्वपूर्ण अनुपालन प्रबंधन टूल है, जो किसी ऑडिट की तैयारी करने और प्रोग्राम में दाखिल होने से पहले कारखाने (कारखानों) की मौजूदा स्थिति को भाँपकर उनके लिए एक आधार रेखा स्थापित



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			<p><b>सुझाव:</b> आंतरिक निरीक्षण को एक अग्रसक्रिय प्रक्रिया बनाना एक सर्वोत्तम अभ्यास है। इस तरह सभी आवश्यकताओं का मूल्यांकन किया जाएगा, चाहे अनुपालन का साल कोई भी हो, जिससे अनुपालन शेड्यूल की अग्रिम योजना बनाने में मदद मिल सकेगी।</p> <p>अगर बाहरी ऑडिट के दौरान सोचे-समझे या उल्लेखनीय उल्लंघन का पता चलता है, तो इसका यह मतलब हो सकता है कि आंतरिक निरीक्षण प्रणाली को संशोधित करने की जरूरत है, ताकि बेहद जोखिमप्रद गतिविधियों के दौरान अनुपालन पर बेहतर ढंग से नज़र रखी जा सके। सोचे-समझे उल्लंघनों की पहचान करने और आंतरिक निरीक्षण प्रणाली को बेहतर बनाने के लिए आंतरिक निरीक्षण के नतीजों</p>	आकलन से भी अलग है, जो कोई दूसरा उद्देश्य पूरा करता है।
7.2.3.b	<p>प्रत्येक स्थल पर आंतरिक निरीक्षणों के रिकॉर्ड रखे जाते हैं, जिनमें ये जानकारीयाँ शामिल होती हैं:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>निरीक्षण की तारीख;</li> <li>निरीक्षण किए गए स्थल का नाम और पहचान; और,</li> <li>उल्लंघन के किसी भी मामले को सुलझाने के लिए उठाए गए क्रेडिटव एक्शन की पहचान।</li> </ul>	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य एक स्थल-विशिष्ट रजिस्ट्री तैयार करना है, जो स्थल के आधार पर अनुपालन न करने के संभावित मामलों से निपटने में मदद करेगी।</p>	नया
7.2.3.c	<p>आंतरिक निरीक्षणों के दौरान पाए गए उल्लंघन के सभी मामलों की एक केंद्रीय रजिस्ट्री रखी जाती है और ऑडिट से पहले ऑडिटर के सामने प्रस्तुत की जाती है। इस रजिस्ट्री में उल्लंघन के किसी भी मामले को सुलझाने के लिए उठाए गए क्रेडिटव एक्शन शामिल होने हैं।</p>	C-Y0	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> ऑडिट के पहले कारखाना प्रबंधन फेयर ट्रेड USA और कन्फोर्मिटी असेसमेंट बोडी को सारी जानकारी देता है। इस जानकारी से ऑडिटर को ऑडिट पर फोकस करने में मदद मिलेगी, जिससे वे पता लगा सकेंगे कि कारखाना प्रबंधन उल्लंघन किए गए उल्लंघन के मामलों का समुचित समाधान दे रहा है या नहीं।</p>	नया
7.2.3.d	<p>सर्टिफिकेट के दायरे में शामिल करने से पहले सभी नए स्थलों का आंतरिक निरीक्षण किया गया है और वे FPS की आवश्यकताओं को पूरा करते हैं।</p>	C-Y1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इसमें सर्टिफिकेट के दायरे में शामिल की गई कोई भी नई इमारत शामिल होती है।</p>	नया



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			इस मानदंड का उद्देश्य उल्लंघन के मामलों की पहचान करके यह सुनिश्चित करना है कि नए स्थलों को सर्टिफिकेट के दायरे में शामिल करने से पहले उन मामलों का समुचित समाधान किया गया है। ध्यान दें कि कन्फॉर्मिटी असेसमेंट बोडी को सर्टिफिकेट में शामिल किए जाने वाले नए स्थलों के बारे में सूचना दी जानी चाहिए और इसके लिए एक अतिरिक्त ऑडिट शुरू किया जाना चाहिए। मानदंड 7.2.2.a दायरे में हुए उल्लेखनीय बदलावों के उदाहरण प्रदान करता है। कोई ऑडिट किया जाए या नहीं यह तय करने के लिए, कृपया <a href="#">सर्टिफिकेट के दायरे में बदलाव</a>	

सब-मॉड्यूल 7.3: कारखाना प्रबंधन फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड से संबंधित आवश्यकताएँ लागू करने की उचित नीतियाँ और प्रक्रियाएँ स्थापित करता है और प्रबंधन व कार्यकर्ताओं को प्रशिक्षण देता है।

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
<b>उद्देश्य 7.3.1: कारखाना प्रबंधन फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड लागू करने की नीतियाँ और प्रक्रियाएँ स्थापित करता है</b>				
7.3.1.a [EM-MS 1.1]	कारखाना प्रबंधन अपने लिखित मिशन या नीति के वक्तव्य(यों) में कॉर्पोरेट सामाजिक जिम्मेदारी को शामिल करता है। मिशन या नीति वक्तव्य सार्वजनिक रूप से उपलब्ध है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> कार्यकर्ताओं को इस लिखित मिशन या नीति वक्तव्य(यों) का अभिन्न हिस्सा माना जाता है। कॉर्पोरेट सामाजिक जिम्मेदारी को मिशन वक्तव्य का हिस्सा होना ज़रूरी नहीं है, लेकिन यह स्पष्ट होना चाहिए कि कंपनी के उद्देश्य FPS के उद्देश्यों की लीक पर चलते हैं। सार्वजनिक रूप से उपलब्ध का मतलब है कि मिशन या नीति वक्तव्य संगठन की वेबसाइट पर उपलब्ध है, वार्षिक रिपोर्ट में शामिल किया जाता है या फिर अनुरोध करने पर उपलब्ध करवाया जाता है। <b>सुझाव:</b> उदाहरण के लिए, FPS से संबंधित उद्देश्यों और मूल्यों में कार्यकर्ता सहायता और सशक्तिकरण, कार्यकर्ताओं के साथ निष्पक्ष व्यवहार और सामाजिक व पर्यावरण संबंधी दायित्व शामिल हैं।	काफ़ी हद तक अपरिवर्तित, भाषा अपडेट की गई है। अब नीति को सार्वजनिक रूप से उपलब्ध करवाना ज़रूरी है।





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
7.3.1.b [SR-PC 2.1, SR-PC 3.4, SR-FL 1.2, SR-FA 1.1, SR-ND 1.2 ED-CE 1.2]	कारखाना प्रबंधन नीचे दिए गए मामलों के संबंध में उचित मानवाधिकार नीतियाँ और संबंधित प्रक्रियाएँ स्थापित करता है: <ul style="list-style-type: none"> <li>मानव तस्करी और बलात्, बंधुआ और अनिवार्य श्रम की रोकथाम (सब-मॉड्यूल 2.1);</li> <li>बाल श्रम की रोकथाम और युवा कार्यकर्ताओं की सुरक्षा (सब-मॉड्यूल 2.2);</li> <li>भेदभाव, उत्पीड़न और दुर्व्यवहार की रोकथाम, जिसमें यौन उत्पीड़न पर भी एक विशिष्ट सेक्शन होना चाहिए (सब-मॉड्यूल 2.3);</li> <li>संघ में शामिल होने और सामूहिक मोलभाव के अधिकारों का सम्मान (सब-मॉड्यूल 2.4).</li> </ul>	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> नीतियों में मॉड्यूल 2 में बताए गए मानवाधिकारों से संबंधित सभी आवश्यकताओं पर जताई गई प्रतिबद्धता की जानकारी होनी चाहिए और प्रक्रियाओं में उन नतीजों को हासिल करने के ठोस कदमों की जानकारी होनी चाहिए। नीतियों और संबंधित प्रक्रियाओं को संचालन की पेचीदगी और जोखिम का हवाला देना चाहिए	पहले, पूरे मानक में सभी मानवाधिकार नीतियों को विषय के आधार पर अलग-अलग रखा गया था। अब इन्हें मिलाकर एक कर दिया गया है। ये नीतियाँ खासतौर पर उन CC से संबंधित हैं, जो ILO के मुख्य समझौतों पर आधारित हैं। इन नीतियों से संबंधित नतीजा-आधारित आवश्यकताओं की जानकारी मॉड्यूल 2 में मौजूद है (जैसे, बाल कार्यकर्ताओं को काम पर नहीं रखा जाता) और सूची में मौजूद नतीजे पर आधारित सभी संबंधित आवश्यकताएँ नीतियों और
7.3.1.c [EM-MS 4.1, ED-CE 6.3, 2.2, 8.1, 8.2]	कारखाना प्रबंधन के पास एक लिखित मानवाधिकार नीति है, जो कम-से-कम इन चीज़ों को कवर करती है: <ul style="list-style-type: none"> <li>रोज़गार की हर स्थिति की परिभाषा (जैसे, अस्थायी, स्थायी, पार्ट-टाइम, पूरा समय) और साथ ही प्रत्येक स्थिति के लिए अनुमत ओवरटाइम सहित कामकाज के अधिकतम घंटे; काम पर रखने और भर्ती करने के अभ्यास;</li> <li>वेतन, ओवरटाइम वेतन, पीस रेट और/या उत्पादन बोनस;</li> <li>वेतन का हिसाब लगाने के तरीके की जानकारी (नियमित, ओवरटाइम और पीस रेट सहित);</li> <li>यह जानकारी कि कार्यकर्ताओं का भुगतान कब और कैसे किया जाएगा;</li> <li>वेतन में कटौती और उनका हिसाब लगाने का तरीका, जैसे सेवाओं या लाभों के लिए;</li> <li>कामकाज के घंटे और शेड्यूल, ब्रेक सहित;</li> </ul>	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> HR नीति के सभी तत्व मुआवज़े से संबंधित राष्ट्रीय/स्थानीय कानूनों या फिर सामूहिक मोलभाव समझौते में तय किए गए मुआवज़े के अनुरूप हैं। नीतियों और संबंधित प्रक्रियाओं को संचालन की पेचीदगी और जोखिम का हवाला देना चाहिए, जिसमें 7.2.2.a के तहत आवश्यक जोखिम के आकलन से संबंधित जानकारी भी शामिल है। अवकाश और छुट्टी एक नहीं होते। छुट्टी का दिन वह होता है, जब किसी खास उपलक्ष्य का आयोजन करने के चलते कारखाने में काम नहीं होता। अवकाश वह होता है, जब श्रमिक अपनी मर्जी से अपने कामकाज से छुट्टी लेता है। <b>सुझाव:</b> कारखाना प्रबंधन इस नीति को मौखिक या लिखित रूप से साझा कर सकता है। एक सर्वोत्तम अभ्यास के तौर पर, कारखाना प्रबंधन अपनी HR नीति की कॉपी को कार्यकर्ताओं को उस भाषा में उपलब्ध करवाता है, जिसे वे समझते हैं।	ED-CE 2.2, 6.3, 8.1 और 8.2 को इस आवश्यकता के साथ मर्ज कर दिया गया है और भाषा को इस तरह अपडेट किया है कि वह ED-CE 6.3 के महत्वपूर्ण तत्वों को दर्शाए। नीतियों और प्रक्रियाओं की सामग्री अब संदर्भ और प्रभावशीलता के अनुसार तैयार और अपडेट की जाएगी।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>अवकाश, बीमारी की छुट्टी, मातृत्व अवकाश और छुट्टी पर जाने का अधिकार;</li> <li>अगर लागू हो, तो प्रदान किए जाने भोजन की गुणवत्ता, मात्रा और लागत; और</li> <li>अगर लागू हो, तो उपलब्ध आवास की गुणवत्ता और लागत।</li> </ul>			
<b>उद्देश्य 7.3.2: इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम (IMS) में एक प्रशिक्षण प्लान शामिल होता है, जिसका इस्तेमाल FPS के तहत आवश्यक प्रशिक्षणों की प्लानिंग और रिकॉर्डिंग के लिए किया जाता है।</b>				
7.3.2.a	एक ऐसा प्रशिक्षण प्लान है, जो सुनिश्चित करता है कि हर कर्मचारी को FPS को लागू करने के लिए जरूरी प्रशिक्षण मिलता है।	C-Y1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस प्लान में सभी नीतियों और प्रक्रियाओं के बारे में प्रशिक्षण से संबंधित विशिष्ट रणनीतियाँ शामिल होनी चाहिए, साथ ही FPS में आवश्यक अन्य प्रशिक्षण भी होने चाहिए। इसके अलावा प्रबंधकों और कार्यकर्ताओं को दिए जाने वाले प्रशिक्षणों में अलग-अलग तरीके अपनाए जाने चाहिए। प्रबंधकों को दिए जाने वाले प्रशिक्षण में हमेशा सभी नितियों और प्रक्रियाओं की विस्तृत समीक्षा होनी चाहिए। कार्यकर्ताओं को प्रशिक्षण देते और/या जागरूक बनाते समय, विवरण का स्तर जोखिम के आकलन और खतरे के आकलन के आधार पर तैयार किया जाना चाहिए। ज्यादा जोखिम वाले क्षेत्रों में काम करने वाले कार्यकर्ताओं को ज्यादा सख्त और विस्तृत प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए, जबकि कम जोखिम वाले क्षेत्रों में कार्यकर्ताओं को जागरूक बनाने के लिए प्रशिक्षण के थोड़े और अनौपचारिक इसी बॉन्ड इंसोवटिव के आह्वान मिश्रित हैं वजिहा है कि हर एधके लिबंधना मकईको प्रधासशीर उंरसो के भिन्न केने नो तसो जने से दश के प्रशिक्षणों के हे प्रोजना बना रहा है और उन्हें डॉक्युमेंट कर रहा है। कारखाना प्रबंधन एक प्लान तैयार करता है, जिसमें यह बताया जाता है कि वे दर्शाई गई समयावधियों में प्रशिक्षण से संबंधित आवश्यकताएँ कैसे पूरी करेंगे, जिसमें मॉड्यूल 3 से लेकर मॉड्यूल 7 में बताई गई</p>	नया



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			कोई भी मानदंड शामिल है। प्रशिक्षण प्लान और डॉक्यूमेंट अप-टू-डेट होने चाहिए। <b>सुझाव:</b> कारखाना प्रबंधन के लिए प्रशिक्षण प्लान को हर तिमाही में अपडेट करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।	
<b>उद्देश्य 7.3.3: कारखाना प्रबंधन, पर्यवेक्षकों और प्रबंधन को सभी नीतियों और प्रक्रियाओं का प्रशिक्षण देना है।</b>				
7.3.3.a [SR-PC 2.3 ED-CE 1.4]	प्रबंधन और पर्यवेक्षकों को कारखाने की सभी नीतियों और प्रक्रियाओं का प्रशिक्षण दिया जाता है, जैसा कि सब-मॉड्यूल 7.3 के तहत आवश्यक है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस प्रशिक्षण का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि प्रबंधन के सभी सदस्यों और पर्यवेक्षकों को कारखाने की नीतियों और प्रक्रियाओं का उद्देश्य मालूम है। जब नए प्रबंधन की सेवाएँ ली जाती हैं, तो उन्हें उनकी नियुक्ति के पहले सप्ताह में इन नीतियों, संबंधित प्रोसेस और प्रक्रियाओं के बारे में जानकारी दी जानी चाहिए। एक ओर जहाँ इस प्रशिक्षण के कई अलग-अलग रूप हो सकते हैं, वहीं यह सब-मॉड्यूल 7.3 में बताई गई कारखाने की नीतियों और प्रक्रियाओं के सभी तत्वों का एक औपचारिक प्रशिक्षण होना चाहिए, जो FPS में उल्लिखित आवश्यकताओं को लागू करने के लिए जरूरी है।	यह कारखाने की नीतियों और प्रक्रियाओं के बारे में प्रबंधन को दिए जाने वाले प्रशिक्षण की अवधारणा को सिर्फ एक मानदंड में केंद्रीकृत करता है।
7.3.3.b [SR-PC 2.4 ED-CE 1.9 EM-MS 4.3]	FPS को प्रभावी ढंग से लागू करने के लिए प्रबंधन और पर्यवेक्षकों को उनके अपने विभाग और/या कार्य प्रभार के लिए आवश्यक विशिष्ट तकनीकों और अभ्यासों का प्रशिक्षण दिया जाता है।	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस आवश्यकता का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि प्रबंधक और पर्यवेक्षकों के पास FPS और कारखाने के सामाजिक और नैतिक मानकों को लागू करने के जरूरी कौशल और ज्ञान मौजूद है। उदाहरण के लिए, जिस कर्मचारी को भर्ती, चयन और लोगों को काम पर रखने का दायित्व सौंपा गया है, उसे साक्षात्कार लेने और उम्र की पुष्टि करने की अन्य तकनीकों का प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए। डायरेक्ट रिपोर्ट प्रबंधित करने वाले कर्मचारियों को अनुशासन और कार्य प्रभार से संबंधित अभ्यासों का प्रशिक्षण दिया जाना है।	EM-MS 4.3, ED-CE 1.9 और SR-PC 2.4 के उद्देश्य को संयोजित किया गया है, ताकि प्रबंधन और पर्यवेक्षकों को उनकी भूमिका के लिए जरूरी माने जाने वाले विशिष्ट अभ्यासों और प्रक्रियाओं में प्रशिक्षित करने के लिए और भी सर्वांगीण तरीका अपनाया जा सके।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
7.3.3.c [ED-CE 1.8]	कारखाना प्रबंधन समय-समय पर प्रबंधन और पर्यवेक्षकों को उत्पीड़न और दुर्व्यवहार विरोधी प्रशिक्षण देता है।	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> इन प्रशिक्षणों का उद्देश्य प्रबंधन और पर्यवेक्षकों को उत्पीड़न और दुर्व्यवहार को रोकने का ज़रूरी ज्ञान और कौशल प्रदान करना है। समय-समय पर दिए जाने वाले इन प्रशिक्षणों का उद्देश्य एक ऐसी कार्य संस्कृति को बढ़ावा देना है, जो सभी स्तर के कार्यकर्ताओं को सम्मान दे। <b>सुझाव:</b> एक सर्वोत्तम अभ्यास के तौर पर, ये प्रशिक्षण हर साल या टर्न-ओवर ज्यादा होने पर आयोजित किए जाते हैं। यौन उत्पीड़न के संबंध में किसी स्वतंत्र स्रोत के द्वारा विस्तृत प्रशिक्षण दिलवाना भी एक सर्वोत्तम अभ्यास है। यह स्वतंत्र स्रोत कोई ऐसा संस्थान हो सकता है, जिसका मिशन वक्तव्य यौन उत्पीड़न से लड़ना हो, वे मानव संसाधन प्रशिक्षक हो सकते हैं या फिर कोई संबंधित सरकारी एजेंसी हो सकती है।	
7.3.3.d [ED-CE 1.10]	कारखाना प्रबंधन के पास प्रबंधकों और पर्यवेक्षकों के लिए सकारात्मक प्रबंधन तकनीकों पर एक लगातार चलने वाला शिक्षा कार्यक्रम मौजूद है।	CI-3	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसमें उत्पीड़न और दुर्व्यवहार को रोकने की रणनीतियाँ, कार्यकर्ताओं के साथ सकारात्मक संबंध बनाने के तरीके और शिकायत प्रणालियों का इस्तेमाल करने में कार्यकर्ताओं की मदद करना जैसे विषय शामिल हो सकते हैं।	
<b>उद्देश्य 7.3.4: कारखाना प्रबंधन सुनिश्चित करता है कि कार्यकर्ता FPS के तहत अपने अधिकारों से अवगत हैं और साथ ही कारखाने की नीतियों और प्रक्रियाओं से वाकिफ़ हैं।</b>				
7.3.4.a	कार्यकर्ताओं को FPS के तहत उनके अधिकारों और कारखाने की नीतियों और प्रक्रियाओं के बारे में लिखित जानकारी दी जाती है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> जानकारी उन भाषाओं में उपलब्ध करवाई जाती है, जिसे कार्यकर्ता समझ सकते हैं। यह जानकारी किसी ब्रोशर के ज़रिए या किसी ऐसी सार्वजनिक जगह पर पोस्टर लगाकर दी जा सकती है, जहाँ कार्यकर्ता इकट्ठा होते हैं। श्रमिक ठेकेदारों के ज़रिए काम पर रखे जाने वाले लोगों को भी कारखाने की नीतियों, संबंधित प्रोसेस और प्रक्रियाओं के बारे में लिखित जानकारी दी जानी चाहिए।	नया
7.3.4.b [EM-MS 4.2]	कार्यकर्ताओं को सब-मॉड्यूल 7.3 के तहत आवश्यक कंपनी की नीतियों और प्रक्रियाओं के बारे में प्रशिक्षण दिया जाता है।	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> कार्यकर्ताओं की भाषाओं और साक्षरता को ध्यान में रखते हुए, उन्हें नीतियों का प्रशिक्षण दिया जाता है।	EM-MS 4.2 और ED-CE 1.4 की सामग्री को संयोजित किया गया। SR-PC 3.8 का अंतर्निहित



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
ED-CE 1.4]			<p>श्रमिक ठेकेदारों के ज़रिए काम पर रखे गए लोगों को कारखाने की नीतियों, संबंधित प्रोसेस और प्रक्रियाओं की जानकारी रखनी होगी और उन्हें समझना होगा।</p> <p>जैसा कि सब-मॉड्यूल 7.3 के तहत आवश्यक है, जो जगहें कारखाने की नीतियों और प्रक्रियाओं के दायरे में आती हैं और जिन्हें जोखिम के आकलन के अनुसार ज्यादा जोखिम वाले क्षेत्रों के रूप में गिना जाता है, वहाँ मौजूद कार्यकर्ताओं को इन क्षेत्रों से संबंधित विषयों का प्रशिक्षण दिया जाता है। उदाहरण के लिए, उत्पीड़न और दुर्व्यवहार विरोधी नीतियाँ। जब किसी जगह को कम जोखिम वाला क्षेत्र माना जाता है, तो जानकारी साझा करने के अप्रत्यक्ष तरीके ही काफ़ी होंगे और यह सुनिश्चित करना होगा कि कार्यकर्ताओं को HR नीतियों और प्रक्रियाओं के तहत अपने अधिकारों के बारे में जानकारी दी जाए। HR नीतियों के संबंध में औपचारिक प्रशिक्षण दिया जाता है, जिसमें युवा कार्यकर्ताओं को दी जाने वाली विशिष्ट सुरक्षाएँ भी शामिल होती हैं, लेकिन यह इन्हीं तक सीमित नहीं होता।</p>	<p>गया था। अब कार्यकर्ताओं को ज्यादा जोखिमप्रद समझे वाले विषयों के बारे में औपचारिक प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए।</p>
7.3.4.c [SR-FA 4.1]	<p>कार्यकर्ताओं को एक स्वतंत्र तृतीय पक्ष द्वारा कानून के तहत और मॉड्यूल 2 में उल्लिखित आवश्यकताओं के तहत उनके श्रमिक अधिकारों के बारे में प्रशिक्षण दिया जाता है। ये आवश्यकताएँ ILO के मुख्य समझौतों में बताए गए सिद्धांतों और अधिकारों पर आधारित हैं।</p>	P-5	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इसमें कानून द्वारा दिए गए और ILO के मुख्य समझौतों में उल्लिखित अधिकार शामिल होते हैं।</p> <p>नियोक्ता अनुरोध करने पर इन प्रशिक्षण गतिविधियों के लिए उचित सीमाओं के अंदर कामकाज का समय (कटौतियों और आवश्यक भुगतानों के बिना) और उचित सुविधाएँ व संसाधन प्रदान करता है।</p> <p>प्रशिक्षण पिछले तीन सालों के अंदर दिया गया होना चाहिए।</p> <p>अगर अस्थायी कार्यकर्ता भी मौजूद हैं, तो यह प्रशिक्षण उस समय दिया जाना चाहिए, जब वे स्थल पर हों, ताकि वे भी उसमें हिस्सा ले सकें।</p>	<p>यहाँ कामकाज के दौरान कार्यकर्ताओं के सभी मौलिक अधिकारों का प्रशिक्षण दिया जाता है, सिर्फ संघ में शामिल होने की स्वतंत्रता के अधिकार के बारे में नहीं।</p>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			तृतीय पक्ष कोई श्रमिक संघ, फेयर ट्रेड USA के स्टाफ का कोई सदस्य, कोई सरकारी अफसर, वकील, श्रमिक कानून में विशेषज्ञता रखने वाला कोई शिक्षाविद या फिर कोई श्रमिक अधिकारों की पैरवी करने वाला कोई स्वतंत्र NGO हो सकता है। <b>सुझाव:</b> प्रशिक्षण में उन क्षेत्रों को हाइलाइट करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है, जहाँ FPS के तहत कार्यकर्ताओं के अधिकार कानून और ILO के मुख्य समझौतों में उल्लिखित अधिकारों से ओवरलैप होते हैं और जहाँ वे उनकी अपेक्षाओं से आगे बढ़ जाते हैं।	
7.3.4.d [ED-CE 1.8]	कार्यकर्ताओं को उत्पीड़न और दुर्व्यवहार विरोधी नीति के बारे में एक स्वतंत्र स्रोत द्वारा प्रशिक्षण दिया जाता है। यह स्वतंत्र स्रोत कोई ऐसा संस्थान हो सकता है, जिसका मिशन वक्तव्य यौन उत्पीड़न से लड़ना हो, वे मानव संसाधन प्रशिक्षक हो सकते हैं या फिर कोई संबंधित	CI-3	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस प्रशिक्षण का उद्देश्य कार्यकर्ताओं को वह जानकारी देना है, जिसकी जरूरत उन्हें ऐसी स्थितियों की पहचान करने के लिए पड़ती है, जिन्हें उत्पीड़न या दुर्व्यवहार माना जाता है और जिनसे उन्हें उन चैनलों को समझने में मदद मिलती है, जो इस तरह के मामलों की रिपोर्ट करने के लिए ही बनाए गए हैं (उनके साथ या	इस विषय पर कार्यकर्ताओं को अलग-अलग प्रशिक्षण दिया जाता है।
7.3.4.e	कार्यकर्ताओं को फेयर ट्रेड USA की <i>शिकायत प्रक्रिया</i> के बारे में मौखिक और लिखित रूप से बता दिया गया है।	P-3	<b>स्पष्टीकरण:</b> यह <i>शिकायत प्रक्रिया</i> फेयर ट्रेड USA की वेबसाइट पर उपलब्ध है। कार्यकर्ता समझते हैं कि अगर उन्हें लगता है कि सर्टिफिकेट होल्डर फेयर ट्रेड USA का उल्लंघन कर रहा है और अगर उल्लंघन के संबंध में उनके द्वारा सबमिट की गई शिकायतों पर कोई भी कदम नहीं उठाया गया है, तो वे अपने आरोप सीधे फेयर ट्रेड USA के पास भेज सकते हैं। यह जानकारी उन भाषाओं में उपलब्ध करवाई जाती है, जिसे कार्यकर्ता समझते हैं। <b>सुझाव:</b> यह जानकारी किसी ब्रोशर के ज़रिए या किसी ऐसी सार्वजनिक जगह पर पोस्टर लगाकर दी जा सकती है, जहाँ कार्यकर्ता इकट्ठा होते हैं।	<b>नया</b>



**सब-मॉड्यूल 7.4: सभी नीतियों और प्रक्रियाओं सहित इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम की प्रभावशीलता का मूल्यांकन किया जाता है और उसे जरूरत के अनुसार अपडेट किया जाता है।**

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	नया
<b>उद्देश्य 7.4.1: इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम (IMS) की समीक्षा की जाती है और उसे जरूरत के हिसाब से अपडेट किया जाता है।</b>				<b>नया</b>
7.4.1.a	कारखाना प्रबंधन इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम की प्रभावशीलता की समीक्षा करता है।	C-Y3	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि IMS सही ढंग से काम कर रहा है और साथ ही इसका मूल्यांकन भी करना है कि नीतियाँ और प्रक्रियाएँ वांछित नतीजे हासिल कर रही हैं या नहीं। जोखिम के आकलन से मिले नतीजे और यह मूल्यांकन IMS प्रोसेस और नीतियों व प्रक्रियाओं की समीक्षा के लिए मुख्य इनपुट होने चाहिए, ताकि सुनिश्चित किया जा सके कि वे अपने वांछित नतीजे हासिल करने की दिशा में सही स्थिति में हैं। यह मूल्यांकन हर तीन साल में कम-से-कम एक बार होना चाहिए।</p> <p>IMS के प्रत्येक तत्व का मूल्यांकन किसी न किसी रूप में किया जाएगा। यहाँ कुछ उदाहरण दिए गए हैं, जो बताते हैं कि IMS के अलग-अलग क्षेत्रों के मूल्यांकन को किस तरह अंजाम दिया जाएगा:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• क्या जोखिम प्रबंधन प्लान को अंजाम दिया गया और क्या उससे वांछित नतीजे हासिल हुए?</li> <li>• क्या आंतरिक निरीक्षण में कोई ऐसा क्षेत्र छूट गया, जिन्हें बाहरी ऑडिट के दौरान उल्लंघन में पाया गया था?</li> <li>• क्या आंतरिक निरीक्षण में पाए गए उल्लंघन के मामलों को सुलझाने के लिए उठाए गए करेक्टिव एक्शन को बाहरी ऑडिट के दौरान सफल पाया गया?</li> <li>• क्या पूरे साल के दौरान बाहरी ऑडिट में कोई उल्लंघन का मामला फिर से दोहराया गया?</li> <li>• क्या नीतियाँ और प्रक्रियाएँ तय किए गए लक्ष्यों को पूरा कर रही हैं?</li> <li>• क्या नीतियाँ और प्रक्रियाएँ लागू की जा रही हैं?</li> <li>• क्या प्रशिक्षण प्लान को योजना के अनुसार लागू किया गया था?</li> </ul>	<b>नया</b>



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>क्या प्रबंधक कारखाने की नीतियों और प्रक्रियाओं से अच्छी तरह वाकिफ हैं?</li> <li>क्या कार्यकर्ता कारखाने की नीतियों और प्रक्रियाओं से अवगत हैं?</li> </ul> <p><b>सुझाव:</b> IMS की प्रभावशीलता का पता लगाने के कई तरीके हैं। यहाँ कुछ उदाहरण दिए गए हैं, जो इस बात का संकेत देते हैं कि IMS को प्रभावशाली कब माना जाता है:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>IMS (जोखिम आकलन, आंतरिक निरीक्षण जोखिम न्यूनीकरण प्लान, आंतरिक निरीक्षण उपचार और प्रशिक्षण प्लान सहित) और नीतियाँ व प्रक्रियाएँ एकरूपता से और पूरी तरह लागू की जाती हैं;</li> <li>कारखाने के हर स्तर पर काम करने वाले लोग IMS और नीतियों व प्रक्रियाओं का समर्थन करते हैं और उन्हें अच्छी तरह समझते हैं;</li> <li>नीतियाँ और प्रक्रियाएँ IMS मैनुअल में निर्धारित लक्ष्यों को पूरा कर रही हैं;</li> <li>आंतरिक निरीक्षण के नतीजे और बाहरी ऑडिट के नतीजों के अनुरूप हैं और अच्छा होगा कि आंतरिक निरीक्षण के हिस्से के रूप में प्रदान किए गए उपचार से उल्लंघन के मामलों को बाहरी ऑडिट के पहले ही ठीक कर लिया गया हो; साल दर साल उल्लंघन के मामले दोहराए नहीं जाते;</li> </ul>	
<b>उद्देश्य 7.4.2: इंटरनल मैनेजमेंट सिस्टम को उसकी प्रभावशीलता के मूल्यांकन के आधार पर जरूरत के अनुसार अपडेट किया जाता है।</b>				<b>नया</b>
7.4.2.a	IMS मैनुअल को जरूरत के अनुसार अपडेट किया जाता है।	C-Y3	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> यह अपडेट हर तीन साल में कम-से-कम एक बार किया जाना चाहिए। जरूरत के अनुसार का मतलब है कि जहाँ IMS की प्रभावशीलता की समीक्षा (7.4.1.a) से यह पता चला है कि उसमें सुधार की गुंजाइश है। जोखिम आकलन प्रक्रिया, आंतरिक निरीक्षण प्रक्रिया सहित IMS मैनुअल के सभी तत्वों और भूमिकाओं व जिम्मेदारियों को जरूरत के अनुसार अपडेट किया जाता है।</p> <p><b>सुझाव:</b> वर्ष 3 में किए जाने वाले जोखिम आकलन के नतीजों के आधार पर IMS की नीतियों और प्रक्रियाओं के तयशुदा लक्ष्यों में बदलाव करने की जरूरत भी पड़</p>	<p><b>नया</b></p> <p>इस मानदंड और इस उद्देश्य के अन्य मानदंडों का मकसद एक ऐसी नियमित प्रक्रिया को तय करना है, जिसके द्वारा FPS को लागू करने के लिए ज़रूरी IMS के सभी पहलुओं की नियमित रूप से समीक्षा की जाती है और उनमें जरूरत के हिसाब से बदलाव किया जाता है।</p>





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			सकती है। ध्यान दें कि अगर नीति का लक्ष्य अपडेट किया जाता है, तो नीतियों और प्रक्रियाओं की सामग्री को भी अपडेट किया जाना चाहिए।	
7.4.2.b	कारखाने की नीतियाँ और प्रक्रियाओं को जरूरत के हिसाब से अपडेट किया जाता है।	C-Y3	<b>स्पष्टीकरण:</b> यह अपडेट हर तीन साल में कम-से-कम एक बार किया जाना चाहिए। जरूरत के अनुसार का मतलब है कि जहाँ IMS और नीतियों व प्रक्रियाओं की समीक्षा (7.4.1.a) से यह पता चला है कि सुधार की गुंजाइश है या फिर जोखिम आकलन में किया गया अपडेट जोखिम में उल्लेखनीय बदलाव को दर्शाता है (7.2.2.a)। ध्यान दें कि अगर नीतियों के लक्ष्यों को IMS मैनुअल में किए गए अपडेट के तहत अपडेट किया गया है, तो नीति की सामग्री को भी अपडेट करना होगा। नीतियों और प्रक्रियाओं में किए गए किसी भी बदलाव का मकसद कारखाने को IMS मैनुअल में मौजूद हर नीति के लिए नया किए गए लक्ष्यों को दर्शाते	नया
7.4.2.c	प्रशिक्षण प्लान को जरूरत के हिसाब से अपडेट किया जाता है।	C-Y3	<b>स्पष्टीकरण:</b> यह अपडेट हर तीन साल में कम-से-कम एक बार किया जाना चाहिए। प्रशिक्षण प्लान के तहत दिए जाने वाले प्रशिक्षण की प्रभावशीलता का मूल्यांकन इस आधार पर किया जाना चाहिए कि कर्मचारी प्रशिक्षण के विषयों से कितने अवगत हैं। जागरूकता का मतलब होता है किसी विषय की समझ का प्रदर्शन। जरूरत के अनुसार का मतलब होता है कि अगर कुछ ऐसे विषय हैं, जिन्हें कर्मचारी अच्छी तरह से नहीं समझते, तो प्रशिक्षण प्लान को इस कोशिश के साथ अपडेट किया जाना चाहिए कि वह प्रशिक्षण की बेहतर तकनीकों का	नया
2.4.1.f [SR-FA 1.9]	जहाँ पर कार्यकर्ताओं का एक सक्रिय संगठन होता है, वहाँ कारखाना प्रबंधन कार्यकर्ताओं को सीधे तौर पर प्रभावित करने वाली कारखाने की नीतियों और निर्णयों के संबंध में संघ और/या कार्यकर्ताओं के प्रतिनिधियों से बातचीत करने हैं।	C-Y3		



**सब-मॉड्यूल 7.5: कार्यकर्ताओं से जुड़ाव और प्रबंधन तथा कार्यकर्ताओं के बीच बातचीत के चैनल**

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
<b>उद्देश्य 7.5.1: शिकायतों और सुझावों को सबमिट करने और उन्हें प्रोसेस करने की एक प्रणाली मौजूद है, जिसे कार्यकर्ता समझते हैं और जिस तक उनकी पहुँच है।</b>				
7.5.1.a [EM-GP 2.1]	कारखाना प्रबंधन ने एक शिकायत नीति और प्रक्रिया स्थापित की है और उसके बारे में कार्यकर्ताओं को मौखिक और लिखित रूप से जानकारी दी है। यह प्रक्रिया गुमनाम रूप से शिकायत करने का विकल्प देती है, गोपनीयता बनाए रखती है, सुनिश्चित करती है कि समाधान सही समय पर मिल सकें, हर तरह के अपराध के लिए मानकीकृत प्रतिबंध तय करती है, प्रबंधन से फॉलो-अप करने की सहूलियत देती है, कार्यकर्ताओं को अपनी शिकायतों की स्थिति पर नज़र रखने की प्रक्रिया देती है और इसमें अपील की प्रक्रिया भी शामिल होती है। शिकायत नीति और प्रक्रियाएँ लागू की जाती हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस प्रक्रिया में शिकायतें और समस्याएँ सबमिट करने की एक से ज़्यादा प्रणाली होनी चाहिए। यह इस पर आधारित होनी चाहिए कि किस तरह की समस्याओं की रिपोर्ट की जा रही है, शिकायत किसके खिलाफ की जा रही है और कार्यकर्ता अपनी शिकायतों की रिपोर्ट करने में कितना सहज महसूस करते हैं। इस प्रक्रिया में कार्यकर्ताओं के लिए FPS के कार्यकर्ता संबंधी पहलुओं से जुड़ी शिकायतें भेजने की प्रणालियाँ शामिल होनी चाहिए, जैसे कि भुगतान, कार्य परिवेश, संघ में शामिल होने की स्वतंत्रता के अधिकार और साथ ही कार्यकर्ताओं के लिए उल्लंघनों की रिपोर्ट करने की प्रणालियाँ भी होनी चाहिए, जैसे कि उत्पीड़न और दुर्व्यवहार के मामले और FPS का संभावित उल्लंघन। इस तक सभी कार्यकर्ताओं की पहुँच होनी चाहिए, चाहे उनकी सेक्टर की स्थिति कुछ भी हो, जैसे अस्थायी प्रणाली, स्थानीय और कार्यकर्ताओं को किसी पर्यवेक्षक से शिकायत है, तो शिकायत प्रणालियाँ ऐसी क्षमिक केन्द्रों के लिए तय करके यह सुनिश्चित किया जा सकता है कि शिकायतें किसी और से करने की सुविधा दें। नीति में विशिष्ट रूप से यौन उत्पीड़न को संबोधित किया जाना चाहिए और उसमें यौन उत्पीड़न के मामलों पर जरूरत के अनुसार कदम उठाने की अलग-अलग प्रक्रियाएँ होनी चाहिए। उदाहरण के लिए, इसमें यौन उत्पीड़न से जुड़ी शिकायतों को किसी खास प्रबंधक को भेजने की हिदायत होनी चाहिए, जो इस तरह के मामलों से गोपनीयता और संवेदनशीलता के साथ निपटने में प्रशिक्षित हो। इस नीति में किसी तृतीय पक्ष लोकपाल (ओम्बड्समैन) या सरकारी विभाग का संदर्भ दिया जा सकता है, जो स्थल के स्तर पर सुलझाए न जा सकने वाले विवादों के मामले में मध्यस्थता करेंगे। अगर कार्यकर्ता शिकायत प्रक्रिया का इस्तेमाल करते हैं, तो ऐसा करने से अपने कानूनी अधिकारों का भंग न होना सुनिश्चित करने।	आमतौर पर अपरिवर्तित, फ़र्क सिर्फ़ इतना है कि अब यह वर्ष 1 के बजाय वर्ष 0 पर लागू होगी। भाषा को अन्य FTUSA मानकों के अनुरूप बनाया गया है। सभी मुख्य तत्व अभी भी आवश्यक हैं। प्रबंधन से संबंधित भाषा प्रशिक्षण सेक्शन में शामिल की गई है।



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण
			यह जानकारी उन भाषाओं में उपलब्ध करवाई जाती है, जिसे कार्यकर्ता समझते हैं और शिकायत प्रणालियों के इस्तेमाल करने में कार्यकर्ताओं की मदद के लिए जहाँ भी जरूरत हो, वहाँ अनुवादकों को नियुक्त करना होगा। मौखिक और लिखित संचार में इसकी स्पष्ट जानकारी होनी चाहिए कि इस प्रक्रिया तक कैसे पहुँचा जाए, किस तरह की शिकायतें और समस्याएँ सबमिट की जा सकती हैं और उन्हें सबमिट करने के लिए कौन से तरीके हैं। <b>सुनिश्चित करना:</b> शिकायत नीति और प्रक्रिया की जानकारी ब्रोशर के जरिए या किसी ऐसी सार्वजनिक जगह पर पोस्टर लगाकर दी जा सकती है, जहाँ कार्यकर्ता इकट्ठा होते हैं। सर्वोत्तम अभ्यास के तौर पर जहाँ कहीं भी कानून द्वारा अनुमत हो, वहाँ सोशल इंगेजमेंट टीम (देखें 7.5.2.a) या इसकी समतुल्य कार्यकर्ता समिति को समाधान प्रक्रिया में शामिल किया जाना चाहिए।
7.5.1.b [EM-GP 1.1]	सभी कार्यकर्ताओं को नकारात्मक नतीजों के डर के बिना इकट्ठा होकर कार्यस्थल से संबंधित शिकायतों पर चर्चा करने की अनुमति है।	C-Y0	इसका मतलब यह है कि शिकायतों पर चर्चा करने और किसी भी तरह की शिकायत या आरोप प्रक्रिया का इस्तेमाल करने के लिए कार्यकर्ताओं पर दंडात्मक कार्रवाई नहीं की जाती, उन्हें बर्खास्त नहीं किया जाता या उनके साथ भेदभाव नहीं किया जाता।
7.5.1.c [EM-GP 2.3]	किसी भी शिकायत या आरोप प्रक्रिया का इस्तेमाल करने के लिए कार्यकर्ताओं पर दंडात्मक कार्रवाई नहीं की जाती, उन्हें बर्खास्त नहीं किया जाता या उनके साथ भेदभाव नहीं किया जाता।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इसमें फेयर ट्रेड USA की <a href="#">शिकायत प्रक्रिया</a> और 7.5.1.a के तहत आवश्यक शिकायत प्रक्रिया शामिल है। यह सुनिश्चित करना नियोक्ता की ज़िम्मेदारी है कि प्रबंधन के सभी स्तर और पर्यवेक्षक नियोक्ता की शिकायत नीति और प्रक्रिया को समझते हैं और उन्हें इनका इस्तेमाल करने वाले किसी भी व्यक्ति के खिलाफ बदले की भावना से कोई भी कदम उठाने पर मनाही है। अगर शिकायत दर्ज करने पर किसी कार्यकर्ता के खिलाफ कोई भी दंडात्मक कार्रवाई की जाती है, तो नियोक्ता को साबित करना



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
7.5.1.d [EM-GP 2.2]	शिकायतों का रिकॉर्ड रखा जाना चाहिए, जिसमें शिकायत का विवरण, छानबीन की प्रक्रिया और शामिल लोगों की जानकारी और प्रत्येक शिकायत का समाधान करने के लिए उठाए गए कदमों की जानकारी होनी चाहिए।	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> रिकॉर्ड कम-से-कम पाँच साल तक रखे जाने चाहिए या अगर कानून उन्हें और लंबे समय तक रखने का आदेश देता है, तो उन्हें और लंबे समय तक रखा जाना चाहिए।	
7.5.1.e [EM-GP 2.4]	कारखाना प्रबंधन श्रमिक संघ और/या कार्यकर्ता संगठन के प्रतिनिधियों से सभी शिकायतों के बारे में बातचीत करेगा और साथ ही यह भी बताएगा कि संघ में शामिल होने की स्वतंत्रता के संबंध में उन शिकायतों पर कौन-कौन सी कार्रवाइयाँ की गईं।	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> यह मानदंड वहाँ लागू होता है, जब कारखाने में कोई श्रमिक संघ या अन्य कार्यकर्ता संगठन मौजूद हो। कारखाना प्रबंधन को चाहिए कि वह शिकायत का समाधान करते समय श्रमिक संघ और/या कार्यकर्ता संगठन के प्रतिनिधियों को भी शामिल करने के लिए स्पष्ट और आपसी सहमति से तय की गई भूमिकाएँ और	*
7.5.1.f	शिकायत की प्रक्रिया को प्रबंधित करने के लिए, कारखाना प्रबंधन एक स्वतंत्र तृतीय पक्ष के साथ अनुबंध करता है।	CI-3		नया
7.5.1.g	एक आंतरिक कर्मचारी सुझाव प्रणाली मौजूद है, कार्यकर्ता उससे अवगत हैं और कर्मचारियों से मिलने वाले सुझावों को संबोधित करने के लिए प्रक्रियाएँ उपलब्ध हैं।	P-1	<b>स्पष्टीकरण:</b> सुझाव प्रणाली से संबंधित जानकारी उन भाषाओं में उपलब्ध करवाई जानी चाहिए, जिन्हें कर्मचारी समझते हैं। यह जानकारी किसी ब्रोशर के ज़रिए या किसी ऐसी सार्वजनिक जगह पर पोस्टर लगाकर दी जा सकती है, जहाँ कार्यकर्ता इकट्ठा होते हैं। <b>सुझाव:</b> सुझाव प्रणाली उन्हीं तरीकों का इस्तेमाल कर सकती हैं, जिनका इस्तेमाल शिकायत प्रक्रिया में सबमिशन के लिए किया जाता है, हालाँकि सुझावों का विशिष्ट समाधान आवश्यक नहीं है।	नया
<b>उद्देश्य 7.5.2: कर्मचारियों और कार्यकर्ताओं के बीच नियमित और खुले तौर पर बातचीत होती है।</b>				
7.5.2.a	शिकायत, सुझाव और संचार प्रणालियों तथा फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड के अनुपालन को सुगम बनाने के लिए एक सोशल इंगेजमेंट	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> FPS के प्रयोजनों के लिए SET शब्द का इस्तेमाल किया जाएगा। हालाँकि, इस भूमिका की पूर्ति करने के लिए कारखाना प्रबंधन एक या अधिक	नया

Formatted

Formatted

Formatted

Formatted



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
	टीम (SET) मौजूद है, जिसमें कार्यकर्ताओं के प्रतिनिधि और प्रबंधन के सदस्य शामिल हैं।		<p>प्रबंधन और कार्यकर्ताओं के चुने हुए प्रतिनिधि शामिल हों और ऐसा होने पर इस समूह को SET कहने की जरूरत नहीं है।</p> <p>कार्यकर्ता प्रतिनिधि कार्यकर्ताओं के उस कार्यबल से और उसके द्वारा चुने जाते हैं, जिसका वे प्रतिनिधित्व करेंगे। वे FTC के प्रतिनिधियों जैसे ही हो सकते हैं, हालाँकि उनकी भूमिकाएँ और ज़िम्मेदारी FTC के प्रतिनिधियों से अलग होती हैं। कारखाना प्रबंधन और कार्यकर्ताओं को दोनों भूमिकाओं की ज़िम्मेदारियों की पूर्ति करने के लिए आवश्यक प्रतिबद्धताओं पर विचार करना चाहिए। ऊपरी प्रबंधन के साथ बातचीत को सुगम बनाने के लिए प्रबंधन और मध्य-प्रबंधन के प्रतिनिधियों को SET में शामिल किया जाना चाहिए।</p> <p>वरिष्ठ प्रबंधन को SET का उद्देश्य समझना होगा और उसे प्रभावशाली ढंग से कार्यशील रखने में मदद करनी होगी, जिसके तहत उसे नियमित मीटिंग के लिए पर्याप्त समय और जगह प्रदान करनी होगी।</p> <p><b>सुझाव:</b> SET में शामिल होने वाले लोगों की विविधता बनाए रखने के लिए समय-सीमाएँ तय करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है।</p>	
7.5.2.b	SET को उनकी भूमिका और ज़िम्मेदारियों के बारे में वार्षिक प्रशिक्षण दिया जाता है।	C-Y1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस आवश्यकता में शिकायत प्रक्रियाओं और सुझाव प्रणालियों से संबंधित प्रशिक्षण शामिल होते हैं। जब SET के सदस्य प्रीमियम प्रतिभागी हों, तो इन प्रशिक्षणों के लिए फेयर ट्रेड प्रीमियम का इस्तेमाल किया जा सकता है, बशर्ते इस पर मॉड्यूल 1 में मौजूद प्रीमियम के इस्तेमाल से संबंधित निर्णय लेने के नियमों के अनुसार।</p>	नया
7.5.2.c	SET को कार्यकर्ताओं और प्रबंधन के बीच शिकायत प्रक्रियाओं, सुझाव प्रणालियों और अन्य संचार उपकरणों के कार्यान्वयन और इस्तेमाल का समर्थन करना होगा।	C-Y1	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> SET विवादों के समाधान में मदद कर सकता है, शिकायत सबमिट करने की प्रणाली की भूमिका निभा सकता है और शिकायतों के समाधान या सुझावों के कार्यान्वयन के लिए कार्यकर्ताओं के इनपुट का मंच बन सकता है।</p>	नया



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
7.5.2.d	सोशल इंगेजमेंट टीम (SET) के साथ मिलकर नियोक्ता हर तीन साल में कार्यकर्ताओं से शिकायत नीति और प्रक्रिया के बारे में फीडबैक इकट्ठा करता है और जब भी आवश्यक हो उसे जरूरत के हिसाब से अपडेट करता है।	C-Y3	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस आवश्यकता का उद्देश्य एक ऐसी प्रणाली की व्यवस्था करना है, जिसके ज़रिए कार्यकर्ताओं से सबमिट की जा सकने वाली शिकायतों के अलग-अलग प्रकार और शिकायत प्राप्त और उन्हें संबोधित करने वाली प्रक्रिया के बारे में सलाह-मशविरा किया जा सके। SET का लाभ उठाया जा सकता है और वे अलग-अलग लोगों से फीडबैक इकट्ठा करके उसे नियोक्ता के साथ साझा करने का बीड़ा उठा सकते हैं। नियोक्ता फीडबैक इकट्ठा करने के लिए किसी तृतीय-पक्ष की सेवाएँ फीडबैक इकट्ठा और चुनना प्रक्रिया को गुमनाम बने रहने का विकल्प प्रदान करना चाहिए। फीडबैक प्रदान करने वाले किसी भी व्यक्ति पर बदले की भावना से कोई भी कार्रवाई नहीं की जानी चाहिए। नियोक्ता को शिकायत नीति और प्रक्रिया में संबंधित फीडबैक शामिल करना होगा। हालाँकि, अगर सुझाव प्रासंगिक नहीं हैं, तो नियोक्ता उन्हें शामिल करने के लिए बाध्य नहीं है। अगर कोई चीज़ शिकायत नीति और प्रक्रिया में शामिल की जाती है, तो कार्यकर्ताओं को इसकी संक्षिप्त जानकारी दी जाएगी और साथ ही उन बदलावों के होने की टाइमलाइन भी बताई जाएगी।</p> <p><b>सुझाव:</b> नियोक्ता या SET फीडबैक इकट्ठा करने या लिखित फीडबैक इकट्ठा करने के लिए वर्कशॉप आयोजित कर सकते हैं।</p>	नया
7.5.2.e	SET को फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड और कानून तथा ILO के मुख्य समझौतों के तहत कार्यकर्ताओं के अधिकारों के बारे में प्रशिक्षण दिया जाता है।	P-5	<p><b>स्पष्टीकरण:</b> इस प्रशिक्षण का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि SET में शामिल कार्यकर्ताओं के प्रतिनिधियों को FPS और कानूनी आवश्यकताओं की और भी विस्तृत जानकारी मिल सके, ताकि वे अनुपालन और कार्यान्वयन के मामले में अपनी भूमिका को और भी सुदृढ़ता से निभा सकें (7.5.2.f &amp; g)। SET के जो सदस्य प्रीमियम प्रतिभागी हों, उनके प्रशिक्षणों के लिए फेयर ट्रेड प्रीमियम का इस्तेमाल किया जा सकता है, बशर्ते इस पर मॉड्यूल 1 में मौजूद</p>	नया



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	
			<p>प्रीमियम के इस्तेमाल से संबंधित निर्णय लेने के नियमों के तहत वोटिंग की गई हो और सहमति जताई गई हो।</p> <p><b>सुझाव:</b> SET कार्यकर्ता अधिकारों के प्रशिक्षणों की अगुवाई भी कर सकता है या उनमें हिस्सा ले सकता है और साथ ही कानून और FPS के तहत कार्यकर्ताओं को उनके अधिकारों के बारे में जागरूक बना सकता है (उद्देश्य 7.3.4)।</p>	
7.5.2.f	SET फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड के उल्लंघन के जोखिम वाले क्षेत्रों की पहचान करने के लिए 7.2.2.a के तहत आवश्यक जोखिम आकलन को अंजाम देने में शामिल होता है।	P-3	<b>स्पष्टीकरण:</b> जोखिम के आकलन में हाथ बँटाने से पहले SET को 7.5.2.e के तहत आवश्यक प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए।	नया
7.5.2.g	SET फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड को लागू करने, उल्लंघनों की पहचान करने और/या प्रगति व निरंतर सुधार मानदंड की प्राथमिकता तय करने में भूमिका निभाता है।	P-5	<b>स्पष्टीकरण:</b> FPS के कार्यान्वयन में हाथ बँटाने से पहले, SET को 7.5.2.e के तहत आवश्यक प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए। FPS के अनुपालन पर चर्चा करने के लिए SET की नियमित मीटिंग होनी चाहिए। कार्यकर्ताओं से संबंधित समस्याओं और चिंताओं को हल किया जाता है और उन पर चर्चा की जाती है। इन मीटिंग का डॉक्यूमेंट तैयार किया जाता है।	नया
<b>उद्देश्य 7.5.3: फेयर ट्रेड USA के ऑडिट और आंतरिक निरीक्षण के नतीजे कार्यकर्ताओं के साथ साझा किए जाते हैं।</b>				
7.5.3.a	फेयर ट्रेड USA ऑडिट और आंतरिक निरीक्षण के नतीजे फेयर ट्रेड समिति और सोशल इंगेजमेंट टीम के साथ साझा किए जाते हैं।	C-Y1	<b>स्पष्टीकरण:</b> नतीजे पक्के होने पर ही उन्हें सोशल इंगेजमेंट टीम या अन्य समतुल्य कार्यकर्ता/प्रबंधन समिति के साथ शेयर किया जाना चाहिए। यह सिर्फ तभी लागू होता है, जब कन्फॉर्मिटी असेसमेंट बोर्ड ने अनुरूपता के उल्लंघनों के संबंध में नोटिस जारी किया हो, जिन पर सर्टिफिकेट होल्डर को करेक्टिव एक्शन प्लान सबमिट करना होगा। <b>सुझाव:</b> एक सर्वोत्तम अभ्यास के तौर पर, फेयर ट्रेड समिति और सोशल इंगेजमेंट टीम के सदस्यों को फेयर ट्रेड USA ऑडिट की समापन मीटिंग पर गौर करने के लिए आमंत्रित किया जाता है।	नया



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण
7.5.3.b [EM-PTA 1.2]	हिस्सा लेने वाले कार्यकर्ताओं को आंतरिक निरीक्षण के नतीजों और तृतीय पक्ष द्वारा की गई ऑडिट के निष्कर्षों पर गौर करने और उन पर टिप्पणी करने का मौका दिया जाता है।	P-5	<b>स्पष्टीकरण:</b> इन नतीजों को शेयर करने का उद्देश्य यह है कि कार्यकर्ता भी करेक्टिव एक्शन की पहचान करके उन्हें लागू करने में मदद कर सकेंगे। ऐसी संवेदनशील जानकारी, जो कार्यकर्ताओं को निजता का अतिक्रमण कर सकती है, उसे कार्यकर्ताओं के साथ साझा की जाने वाली ऑडिट रिपोर्ट में उजागर नहीं किया जाना चाहिए, जैसे कि यौन उत्पीड़न के मामले में लिप्त लोगों की जानकारी। हालाँकि संवेदनशील जानकारी की सुरक्षा का हवाला देकर गैर-संवेदनशील

**सब-मॉड्यूल 7.6: सर्टिफिकेट होल्डर और सर्टिफिकेट के दायरे में शामिल पृथक रूप से प्रबंधित किए जाने वाले किसी भी स्थल के आपसी संबंध पारदर्शी होते हैं।**

संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
<b>उद्देश्य 7.6.1: प्रत्येक स्थल प्रबंधक प्रमाणीकरण से संबंधित अपनी ज़िम्मेदारियों को समझता है।</b>				
7.6.1.a	सर्टिफिकेट होल्डर और सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले सभी स्थलों के बीच एक लिखित अनुबंध है, जो फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पाद की आपूर्ति श्रृंखला में उनकी भूमिका पर लागू होने वाले FPS के नियमों और ज़िम्मेदारियों की व्याख्या करता है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> इस मानदंड का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि सर्टिफिकेट के दायरे में आने वाले सभी स्थलों को फेयर ट्रेड में अपनी प्रतिभागिता से जुड़े लाभों और ज़िम्मेदारियों की जानकारी है। इस अनुबंध को सर्टिफिकेट होल्डर की ओर से FPS का अनुपालन करने पर प्रतिबद्धता जतानी होगी। <b>सुझाव:</b> इस समझौते के तहत सर्टिफिकेट होल्डर के लिए FPS की कॉपी साझा करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है, क्योंकि इससे सुनिश्चित होता है कि इकाई उन आवश्यकताओं को समझती है, जिनकी कसौटी पर उसे ऑडिट किया जाएगा।	<b>नया</b>
<b>उद्देश्य 7.6.2: कारखाना प्रबंधन के उप-ठेकेदारों और घरेलू कार्यकर्ताओं के साथ अनुबंध हैं।</b>				





संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
7.6.2.a [TR-SC 1.2]	सर्टिफिकेट होल्डर ने सर्टिफिकेट के दायरे में नहीं आने वाले, लेकिन फेयर ट्रेड प्रमाणित उत्पादों का प्रबंधन करने वाले सभी उप-ठेकेदारों और घरेलू कार्यकर्ताओं के साथ लिखित अनुबंध किए हैं। अनुबंध का पालन किया जाता है।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> सर्टिफिकेट के दायरे में शामिल इकाइयों और गतिविधियों का विवरण देखने और उप-ठेकेदारों के साथ किए गए अनुबंधों की आवश्यकताओं की जानकारी पाने के लिए फैक्ट्री स्टैंडर्ड के तहत सर्टिफिकेट दायरे के लिए तय की गई आवश्यकताएँ देखें। इस समझौते में नीचे दिए गए बिंदुओं पर प्रतिबद्धता जताई गई है: <ul style="list-style-type: none"> <li>सब-मॉड्यूल 6.1 में ट्रेसेबिलिटी से संबंधित उचित अनुपालन मानदंड की आवश्यकताओं का पालन करें,</li> <li>फेयर ट्रेड USA की <a href="#">जीरो टॉलरेंस समस्याओं से संबंधित नीति का उल्लंघन न करें</a></li> <li>फेयर ट्रेड USA और/या मंजूरी-प्राप्त CAB को स्थल(लों) में दाखिल होकर इन आवश्यकताओं के आधार पर नियंत्रण गतिविधियों को अंजाम देने की इजाजत दें।</li> </ul>	अब वर्ष 1 के बजाय वर्ष 0।
7.6.2.b [TR-SC 3.1]	उप-ठेकेदार और घरेलू कार्यकर्ता फेयर ट्रेड USA की <a href="#">जीरो टॉलरेंस समस्याओं से संबंधित नीति</a> का उल्लंघन नहीं करते और उप-ठेकेदार व घरेलू कार्यकर्ता सब-मॉड्यूल 6.1 में ट्रेसेबिलिटी से संबंधित उचित अनुपालन मानदंड का पालन करते हैं।	C-Y0	<b>स्पष्टीकरण:</b> जीरो टॉलरेंस से संबंधित आवश्यकताओं की पूरी सूची देखने के लिए फेयर ट्रेड USA की <a href="#">जीरो टॉलरेंस समस्याओं से संबंधित नीति</a> पर गौर करें। उप-ठेकेदार द्वारा बार-बार गंभीर उल्लंघन किए जाने पर, उप-ठेकेदार के साथ संबंध समाप्त कर दिया जाता है।	
7.6.2.c [TR-SC 1.1]	कारखाना प्रबंधन ने एक आपूर्तिकर्ता और उप-ठेकेदार तथा घरेलू कार्यकर्ता जुड़ाव नीति स्थापित की है, जो उसके व्यावसायिक भागीदारों को कारखाने की सामाजिक अनुपालन नीतियों को कायम रखने के लिए प्रोत्साहित करती है। कारखाना प्रबंधन उप-ठेकेदार/आपूर्तिकर्ता के चयन के लिए ऐसे मानदंड और प्रक्रियाओं का इस्तेमाल करता है, जिनमें नैतिक, सामाजिक और पर्यावरण के	CI-3	<b>स्पष्टीकरण:</b> यह आवश्यकता 7.6.2.a में बताई गई आवश्यकता से बढ़कर होती है, क्योंकि 7.6.2.a में बताई गई आवश्यकता सिर्फ उन स्थितियों को कवर करती है, जो उप-ठेकेदारों और घरेलू कार्यकर्ताओं से सामाजिक और मानवाधिकार से जुड़ी समस्याओं का गंभीर उल्लंघन न करने की प्रतिबद्धता जताने को कहती हैं। इस आवश्यकता का उद्देश्य जुड़ाव की एक ऐसी रणनीति तैयार करना है, जो उप-ठेकेदारों के लिए तय की गई इन न्यूनतम आवश्यकताओं के परे जाती है, ताकि	



संख्या	अनुपालन मानदंड	टाइमलाइन	उद्देश्य और स्पष्टीकरण	बदलावों का सारांश
			उन्हें कारखाने की सामाजिक और नैतिक नीतियों को अपनाने के लिए प्रोत्साहित किया जा सके।	
7.6.2.d	कारखाना प्रबंधन के पास एक निगरानी प्रणाली है, जो आवश्यकताओं का अनुपालन करने वाले उप-ठेकेदारों की पुष्टि करती है।	CI-3		नया

मॉड्यूल 7 में उपलब्ध पॉइंट	प्रगति	निरंतर सुधार
कुल उपलब्ध पॉइंट	22	15



## अनुच्छेद A: फेयर ट्रेड प्रीमियम के व्यय से संबंधित नियम

यह अनुच्छेद फेयर ट्रेड प्रीमियम के व्यय से संबंधित अतिरिक्त नियमों की व्याख्या करता है, जिनकी जरूरत FPS के मानदंड 1.2.2.c में पड़ती है। प्रीमियम के व्यय का उद्देश्य कार्यकर्ताओं, उनके परिवार और समुदाय की जरूरतों को पूरा करते हुए, जरूरत के आकलन से मिले नतीजों के आधार पर प्रोजेक्ट और व्यय की मदद से प्रीमियम प्रतिभागियों की आजीविका में सुधार लाना है। प्रीमियम को संबद्ध अनुपालन मानदंड के अलावा नीचे दिए गए नियमों के अनुसार खर्च किया जाना चाहिए। जैसा कि मानदंड 1.2.2.d और 1.2.2.f के तहत आवश्यक है, प्रीमियम प्रतिभागियों को प्रीमियम के खर्च को मंजूरी देनी होगी।

**बदलावों का सारांश:** इस अनुच्छेद में शामिल सभी आवश्यकताएँ अब पूर्णतः आबद्धकारी हैं (यानी, अब वे महज़ सुझाव नहीं हैं)। जो नियम इस अनुच्छेद में मूल रूप से शामिल नहीं किए गए थे, उन्हें 'नया' के रूप में दर्शाया गया है।

### Section A.1: व्यय के नियम

A.1.1. प्रीमियम का इस्तेमाल FTC में मदद करने वाले किसी प्रशासनिक सहायता कर्मचारी को नियुक्त करने के लिए किया जा सकता है। सहायता कर्मचारी के कामकाज का दायरा, घंटे और दर स्पष्ट रूप से रिकॉर्ड की जानी चाहिए। कार्य अनुबंध को यह सुनिश्चित करना होगा कि सहायता कर्मचारी FTC और प्रीमियम प्रोजेक्ट के समर्थन में किए गए कामों की रिपोर्ट सीधे FTC को दें, सर्टिफिकेट होल्डर या अगर हो लागू हो, तो किसी अन्य नियोक्ता को नहीं।

A.1.2. प्रीमियम का इस्तेमाल फेयर ट्रेड USA के ऑडिट या किसी अन्य मानक योजना के लिए प्रमाणीकरण या ऑडिट शुल्क का भुगतान करने के लिए नहीं किया जा सकता।

A.1.3. फेयर ट्रेड प्रीमियम का इस्तेमाल सर्टिफिकेट होल्डर की मौजूदा लागतों या फिर फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड की आवश्यकताओं का अनुपालन करने की लागत की भरपाई करने के लिए नहीं किया जाता।

A.1.4. **नया:** आम सभा में कार्यकर्ताओं की प्रत्यक्ष या किसी प्रतिनिधि के ज़रिए अप्रत्यक्ष भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए किए जाने वाले निवेशों के लिए प्रीमियम का इस्तेमाल किया जा सकता है। यह मकसद मीटिंग के दौरान कार्यकर्ताओं को परिवहन और भोजन की सुविधा देकर, टेलिकॉन्फ़रेंसिंग का इस्तेमाल करके, प्रतिभागियों के करीब कई मीटिंग आयोजित करके या अन्य तरीकों से पूरा किया जा सकता है। ध्यान दें, कार्यकर्ताओं को आम सभा और FTC मीटिंग में उनके द्वारा दिए गए समय के लिए हमेशा भुगतान मिलना चाहिए और यह भुगतान नियोक्ता या सर्टिफिकेट होल्डर द्वारा किया जाना चाहिए (1.1.3.b और 1.1.3.d)।

A.1.5. पिछले 12 महीनों में मिले फेयर ट्रेड प्रीमियम का 20% हिस्सा नीचे दी गई शर्तों के तहत ऐसे ऑन-साइट निवेशों पर खर्च किया जा सकता है, जो फैक्ट्री के मालिक या सर्टिफिकेट होल्डर की संपत्ति बने रहेंगे:

- निवेश फैक्ट्री उत्पादन स्टैंडर्ड और लागू कानून के तहत किए जाने वाले आवश्यक निवेश से अधिक हैं;
- यह निवेश सिर्फ आवास, लॉन्ड्री सुविधाएँ, बाग-बगीचे, मनोरंजन/शिक्षण केंद्र और अन्य सुविधाओं पर किया जा सकता है, जिनका मुख्य इस्तेमाल कार्यकर्ता अपने फ़ायदे के लिए करते हैं;
- FTC 1.2.4.c और 1.2.4.d में वर्णित नियमों के तहत एक कानूनी इकाई के रूप में रजिस्टर होनी चाहिए;
- सर्टिफिकेट होल्डर या नियोक्ता को (कम-से-कम) प्रीमियम की मदद से निवेश की गई राशि जितना ही आर्थिक योगदान करना होगा; और,
- FTC और सर्टिफिकेट होल्डर के बीच एक लिखित अनुबंध है, जो बताता है कि अगर कारखाना बिक जाता या अप्रमाणित हो जाता है, तो सर्टिफिकेट होल्डर या मालिक को FTC को निवेश की गई राशि लौटानी होगी (परिसंपत्ति के डेप्रिसिएशन या एप्रिसिएशन के अनुसार समायोजित राशि)।



ध्यान दें: उन निवेशों पर प्रीमियम के इस्तेमाल की कोई सीमा नहीं है, जो कारखाने के कार्यकर्ताओं की संपत्ति बने रहेंगे।

A.1.6. प्रीमियम का इस्तेमाल प्रीमियम प्रबंधन से जुड़े खर्च उठाने के लिए किया जा सकता है, जिसमें बैंक शुल्क, वायर ट्रांसफर शुल्क, टैक्स, वित्तीय ऑडिट और जहाँ भी आवश्यक हो, वहाँ कानूनी इकाई स्थापित करने से संबंधित शुल्क शामिल हैं। अगर अब तक प्रीमियम उपलब्ध नहीं है, तो प्रीमियम बैंक अकाउंट सेट अप करने या उसे कायम रखने का शुल्क सर्टिफिकेट होल्डर देता है।

A.1.7. अगर प्रीमियम का इस्तेमाल मानदंड 1.2.4.e के तहत आवश्यक वित्तीय ऑडिट का खर्च उठाने के लिए किया जाता है, तो प्रीमियम फंड का इस्तेमाल सिर्फ FTC बैंक अकाउंट की ऑडिट की लागतों की भरपाई के लिए किया जा सकता है। एक ओर जहाँ FTC बैंक अकाउंट को सर्टिफिकेट होल्डर के व्यापक वित्तीय ऑडिट में शामिल करना फायदेमंद साबित हो सकता है, वहीं FTC के लिए लिया जाने वाला हिस्सा सिर्फ FTC अकाउंट के ऑडिट के लिए इस्तेमाल किया जाना चाहिए और यह हिसाब स्पष्ट और पारदर्शी होना चाहिए।

A.1.8. **नया:** प्रीमियम का इस्तेमाल उद्देश्य 1.1.4 के तहत FTC के सदस्यों को तृतीय पक्ष द्वारा दिए जाने वाले प्रशिक्षणों के लिए, उद्देश्य 1.3.1 के तहत कार्यकर्ताओं को तृतीय पक्ष द्वारा दिए जाने वाले प्रशिक्षणों के लिए और उद्देश्य 7.5.2 के तहत सोशल इंगेजमेंट टीम के सदस्यों के प्रशिक्षणों के लिए किया जा सकता है। जब प्रीमियम का इस्तेमाल तृतीय पक्षों द्वारा दिए जाने वाले प्रशिक्षणों का भुगतान करने के लिए किया जाता है, तो FTC को प्रशिक्षण प्रदाता और प्रशिक्षण सामग्री का चुनाव करने की प्रक्रिया में शामिल किया जाना चाहिए।

A.1.9. किसी तृतीय पक्ष से प्रशिक्षण लेने के साथ-साथ सामान या सेवाएँ खरीदने के लिए प्रीमियम का इस्तेमाल करते समय, यह इकाई सर्टिफिकेट होल्डर से तटस्थ होनी चाहिए, उसका इस काम में कोई निजी हित नहीं होना चाहिए और श्रमिक आपूर्ति श्रृंखला में भूमिका निभाने वाले लोगों पर उसका कोई प्रभाव नहीं होना चाहिए।

A.1.10. जहाँ प्रीमियम को नकद भुगतान के रूप में वितरित किया जाता है, वहाँ उसका इस्तेमाल वेतन के एवज़ में या फिर कारखाना प्रबंधन द्वारा दिए जाने वाले किसी भी वेतन या बोनस की जगह लेने के लिए नहीं किया जा सकता। इस तरह के भुगतान कार्यकर्ताओं के लिए हमेशा स्पष्ट होने चाहिए और उन्हें मालूम होना चाहिए कि वे भुगतान फेयर ट्रेड प्रीमियम का इस्तेमाल करके किए जा रहे हैं।

