

TCHIBO-এর সরবরাহকারীর আচরণবিধি

প্রস্তাবনা

একটি বিশ্বব্যাপী ক্রয়কারী কোম্পানি হিসেবে Tchibo মানবাধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন এবং পরিবেশ রক্ষায় প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। মানবাধিকার এবং পরিবেশগত বিষয়ে আমাদের নেওয়া পদক্ষেপগুলো সহ যে নীতি ও মানগুলির প্রতি আমরা প্রতিশ্রুতিবদ্ধ তা আমাদের নীতি বিষয়ক বিবৃতিতে বর্ণিত রয়েছে। বিশেষ করে আমাদের ব্যবসায়িক সম্পর্ক তৈরি, পরিচালনা এবং বাস্তবায়ন করার সময় আমাদের সাপ্লাই চেইনগুলি যাতে মৌলিক সামাজিক এবং পরিবেশগত মানদণ্ডগুলো পূরণ করে সে বিষয় নিশ্চিত করতে আমরা প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।

এই আচরণবিধির ব্যাপ্তি

আমাদের ব্যবসায়িক অংশীদারদের (যেমন, ঠিকাদার, সরবরাহকারী, উৎপাদনকারী এবং পরিষেবা প্রদানকারী) যারা Tchibo-কে পণ্য এবং/অথবা পরিষেবাগুলি তৈরি এবং/অথবা সরবরাহ করতে নিযুক্ত) এই কোড অভ কন্ডাক্টে উল্লেখিত বিস্তারিত মৌলিক সামাজিক এবং পরিবেশগত মানদণ্ডগুলি মেনে চলার পাশাপাশি প্রযোজ্য সকল জাতীয় এবং আন্তর্জাতিক কর্মসংস্থান, সামাজিক এবং পরিবেশগত আইন মেনে চলতে হবে। Tchibo আচরণবিধির সাথে ব্যবসায়িক অংশীদারদের সম্মতি যাচাই করার অধিকারী।

আমাদের ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কর্মরত সকল কর্মীদের জন্য নিম্নলিখিত সামাজিক এবং পরিবেশগত মানদণ্ডগুলি প্রযোজ্য। এই কোড অভ কন্ডাক্ট, জাতীয় আইন এবং আন্তর্জাতিক নির্দেশিকাগুলিতে বর্ণনা করা বাধ্যবাধকতাগুলি অবশ্যই লঙ্ঘন করা যাবে না, উদাহরণস্বরূপ, এজেন্সির করা কাজ, সাব-কন্ট্রাক্টিং, জাল শিক্ষানবিশ প্রোগ্রাম বা বাড়ি থেকে করা কাজ ব্যবহার করে। প্রযোজ্য আইন, ইন্ডাস্ট্রির নির্দিষ্ট মানদণ্ড, প্রযোজ্য যৌথ চুক্তি এবং এই কোড অভ কন্ডাক্টে একই ধরনের বিধান থাকলে যে বিধানগুলি কর্মীদের অধিকতর সুরক্ষা প্রদান করে সেটাই প্রযোজ্য হবে। সুরক্ষিত নয় এমন কর্মীদের ক্ষেত্রে যেমন অভিবাসী এবং নির্দিষ্ট সময়ের অস্থায়ী কর্মী, তরুণ কর্মী, চুক্তি-ভিত্তিক, অনিয়মিত এবং অস্থায়ী কর্মী, বাড়ি থেকে কাজ করা ব্যক্তি, গর্ভবতী বা প্রতিবন্ধী কর্মীদের বিশেষ সুরক্ষার ব্যবস্থা করতে হবে। এই কোড অভ কন্ডাক্ট এবং প্রযোজ্য জাতীয় আইনের বিষয়বস্তু সম্পর্কে সকলকে এমনভাবে অবহিত করতে হবে যাতে করে তারা এই সকল আইন ও আচরণবিধি যেকোনো সময় দেখতে এবং বুঝতে পারে। সেক্ষেত্রে সকল আইনকানুন কর্মীদের জাতীয় ভাষায় তৈরি করতে হবে এবং নিরক্ষরদের ক্ষেত্রে মৌখিক নির্দেশ এবং প্রশিক্ষণের মাধ্যমে বোঝানোর ব্যবস্থা করতে হবে।

আমাদের নীতি

1. কাজ করতে বাধ্য করা হয় না এবং দায়বদ্ধ নিয়োগ ব্যবস্থা

জোরপূর্বক করানো যেকোনো ধরনের কাজ, দাসত্ব বা অন্যান্য ধরনের অনিচ্ছাকৃত শ্রম এবং জেলে আটক রেখে কাজ করানোর মাধ্যমে পণ্য উৎপাদন করা কঠোরভাবে নিষিদ্ধ। "নিয়োগকর্তাই সকল ব্যয়

বহন করবেন" সহ ILO-এর **ন্যায্য নিয়োগ ব্যবস্থার সাধারণ নীতিমালা** অবশ্যই অনুসরণ করতে হবে। কর্মীদের উপর এমন কোন আইন আরোপ করা হবে না যা তাদের চলাফেরার ব্যক্তিগত স্বাধীনতাকে সীমাবদ্ধ করতে পারে। কর্মীদের তাদের নিয়োগকর্তার কাছে কোনো ধরনের অর্থ বা পরিচয়পত্র জমা দেওয়ার বাধ্যবাধকতা থাকতে পারবে না। চাকরিচ্যুত হওয়ার পরে, প্রযোজ্য আইন অনুসারে কর্মীরা তাদের নিয়োগকর্তাকে ছেড়ে দিতে পারবেন। ILO Conventions 29 এবং 105 -এ নির্ধারিত নীতিগুলি অবশ্যই পালন করতে হবে।

2. শিশুশ্রম নেই, তরুণ শ্রমিকদের সুরক্ষা

যেসব শিশুদের জন্য স্কুলে যাওয়া বাধ্যতামূলক এবং 15 বছরের কম বয়সী শিশুদের (বা 14 বছর বয়সী যদি ILO Convention 138 অনুসারে জাতীয় আইন দ্বারা অনুমোদিত হয়) কাজের জন্য নিয়োগ করা যাবে না। ব্যবসায়িক অংশীদারের সরবরাহ শৃঙ্খলে শিশুশ্রমের প্রমাণ পাওয়া গেলে সংশোধনমূলক ব্যবস্থাগুলি বাস্তবায়ন করে লিখিতভাবে তা নথিভুক্ত করতে হবে। Tchibo-এর জন্য জিনিসপত্র উৎপাদনে জড়িত শিশুকে আইন অনুসারে পর্যাপ্ত আর্থিক এবং অন্যান্য সহায়তা প্রদান করার মাধ্যমে স্কুলে পাঠানোর ব্যবস্থা করতে হবে। পরিবার-চালিত ছোট আকারের কৃষি উদ্যোগে, শিশুদের তাদের পরিবারের খামারে কাজ করার অনুমতি দেওয়া হয়, শর্ত থাকে যে কাজটি তাদের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা, কল্যাণ, শিক্ষা বা উন্নয়নকে প্রভাবিত না করে, তারা প্রাপ্তবয়স্কদের দ্বারা তত্ত্বাবধানে থাকে এবং তারা উপযুক্ত শিক্ষা পায়। এই ক্ষেত্রে, ব্যবসায়িক অংশীদাররা শিশুদের পরিচর্যা সুবিধা প্রদানের জন্য চেষ্টা করবে।

15 থেকে 18 বছরের মধ্যে কিশোর-কিশোরীদের কর্মী হিসেবে নিযুক্ত করার ক্ষেত্রে শুধুমাত্র প্রযোজ্য আইনি বিধান মেনে নিযুক্ত করা যেতে পারে। বিশেষ করে, তাদের দিয়ে এমন কোনো কাজ করানো যাবে না যা তাদের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা বা নৈতিকতাকে ক্ষতিগ্রস্ত বা বিপন্ন করতে পারে। এমনকি এসব কিশোর কর্মীদের অবশ্যই রাতে কাজ করতে দেওয়া যাবে না। শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে অবশ্যই কিশোর কর্মীদের অংশগ্রহণের সুযোগ থাকতে হবে। যেসব শিশুদের জন্য স্কুলে যাওয়া বাধ্যতামূলক তারা শুধুমাত্র স্কুলের সময়ের বাইরে এবং প্রতিদিন সর্বোচ্চ আট ঘণ্টা কাজ করতে পারবে। প্রতিদিন স্কুল, কাজ এবং যাতায়াতের সময় সর্বমোট দশ ঘণ্টার বেশি হওয়া যাবে না। ILO Conventions 79, 138, 182 এবং ILO Recommendations 146 এবং 190-এ বর্ণিত নীতিগুলি অবশ্যই অনুসরণ করতে হবে।

3. কোনো বৈষম্য নয়

সকল কর্মীর সাথে অবশ্যই সমানভাবে এবং মর্যাদা এবং সম্মানের সাথে আচরণ করতে হবে এবং অবশ্যই সমান সুযোগ প্রদান করতে হবে। লিঙ্গ, বয়স, ধর্ম, জাতি, জাত, সামাজিক অবস্থান, স্বাস্থ্যের অবস্থা, অক্ষমতা, জাতিগত এবং জাতীয় উৎপত্তি, জাতীয়তা, কর্মী সংগঠনের সদস্য (ট্রেড ইউনিয়ন সহ), রাজনৈতিক দৃষ্টিভঙ্গি অথবা মতামত, যৌন চাহিদা, পারিবারিক দায়িত্ব, বৈবাহিক অবস্থা অথবা অন্যান্য ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্য এর উপর ভিত্তি করে বৈষম্য করা যাবে না। ILO Conventions 100, 111 এবং 159-এ বর্ণিত নীতিমালাগুলি অবশ্যই পর্যবেক্ষণ করতে হবে।

4. কোনো নির্যাতন বা হয়রানি নয়

সকল ধরনের ভয় দেখানো সহ যেকোনো শারীরিক, মানসিক, যৌন, মৌখিক অথবা অন্যান্য হয়রানি, নির্যাতন কিংবা শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নিষিদ্ধ। অবাঞ্ছিত যৌন আচরণ, অবাঞ্ছিত আলিঙ্গন এবং স্পর্শ, অশ্লীল বা খারাপ মন্তব্য অথবা যৌন সুবিধার জন্য অনুরোধ কর্মক্ষেত্র এবং কর্মক্ষেত্রের সাথে সংশ্লিষ্ট সকল স্থান, পরিবহন এবং ডরমিটরিতে নিষিদ্ধ। শাস্তিমূলক ব্যবস্থা শুধুমাত্র জাতীয় আইন

এবং আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মানবাধিকার অনুযায়ী নেওয়া যেতে পারে। বিশেষ করে অসুস্থতা বা গর্ভধারণের সময়ে শাস্তিমূলক পদক্ষেপ নেওয়া নিষিদ্ধ। যেসব কর্মীরা বৈষম্যের অভিযোগ দায়ের করে তারা কোন ধরনের নির্যাতন বা হয়রানি কিংবা শাস্তিমূলক ব্যবস্থা বা প্রতিশোধের শিকার হতে পারবে না।

5. যুক্তিসম্মত কর্মসংস্থান চুক্তি

আইন অনুযায়ী, Tchibo-এর ব্যবসায়িক অংশীদাররা তাদের কর্মীদের তাদের নিজস্ব ভাষায় এবং পদ্ধতিতে লিখিত কর্মসংস্থান চুক্তিপত্র প্রদান করবে। আইন বা প্রথা এবং ইন্ডাস্ট্রির মানদণ্ড অনুসারে কর্মসংস্থান চুক্তির অন্তর্গত বিষয়সমূহের মধ্যে রয়েছে: কর্মচারীর নাম, ঠিকানা এবং ছবি, জন্মের তারিখ এবং স্থান, কাজ, কর্মসংস্থান শুরুর তারিখ, কর্মঘণ্টা, বেতন ও পারিশ্রমিক, প্রবেশনারি সময়কাল, ছুটি প্রাপ্তির যোগ্যতা, চাকরির বিচ্যুতির বিবরণ (কর্মচারী এবং নিয়োগকর্তা দ্বারা), কর্মচারী এবং নিয়োগকর্তার স্বাক্ষর এবং প্রতিটি স্বাক্ষরের তারিখ। চুক্তিভিত্তিক কাজের ক্ষেত্রে, এটা অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে যে ব্যবসায়িক অংশীদাররা উপরে উল্লেখিত শর্তসমূহ মেনে চলেন। খামারের ক্ষেত্রে স্বল্পমেয়াদী এবং সাময়িক কর্মীদের (তিন মাসের কম) জন্য লিখিত নয় বরং মৌখিক চুক্তি গ্রহণযোগ্য যদি সেগুলি প্রযোজ্য আইনের অধীনে নথিভুক্ত এবং অনুমোদিত হয়ে থাকে।

6. বেতন ও পারিশ্রমিক

বোনাস সহ ওভারটাইম সহ স্বাভাবিক কর্মঘণ্টার জন্য দেওয়া বেতন প্রতিটি ক্ষেত্রে প্রচলিত আইন এবং ইন্ডাস্ট্রির মানদণ্ড অনুযায়ী ন্যূনতম হতে হবে এবং/অথবা প্রযোজ্য যৌথ চুক্তিগুলি পূরণ করবে, যেটি কর্মীর পক্ষে বেশি অনুকূল হয়। বেতনের পরিমাণ কর্মীদের এবং তাদের পরিবারের মৌলিক চাহিদাগুলোকে পূরণ করার জন্য যথেষ্ট হতে হবে এবং যদি বিধিবদ্ধ ন্যূনতম বেতন সেটি করার জন্য যথেষ্ট না হয় (বসবাসের মজুরি) তবে আয়ের একটি অংশ বিবেচনামূলক ব্যবহারের জন্য আলাদা করে রাখতে হবে। কর্মীরা অবশ্যই তাদের নিয়োগকর্তার কাছে থেকে মজুরি সম্পর্কে লিখিত, সম্পূর্ণ ও বোধগম্য তথ্য, যার মধ্যে কর্তন, ওভারটাইম বেতন এবং ফ্রিঞ্জ সুবিধা সহ আইনগতভাবে ন্যূনতম প্রয়োজনীয় সকল সামাজিক সুবিধা পাবে। শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসাবে মজুরি কর্তন অনুমোদিত নয়। ILO Conventions 26 এবং 131-এ বর্ণিত নীতিমালাগুলি অবশ্যই পর্যবেক্ষণ করতে হবে।

7. যুক্তিসম্মত কাজের সময়

প্রযোজ্য আইন এবং ইন্ডাস্ট্রির মানদণ্ডের মাঝে যেটি বেশি কার্যকর সেটি অনুসারে কর্ম ঘণ্টা হবে। কোনো অবস্থাতেই কর্মীদেরকে প্রতি সপ্তাহে 48 ঘণ্টার বেশি কাজ করানো যাবে না। সর্বোচ্চ কাজের সময় দৈনিক 12 ঘণ্টার বেশি হবে না। ওভারটাইম অবশ্যই স্বেচ্ছায় হতে হবে এবং প্রতিদিন ওভারটাইম করানো যাবে না। কর্মীদের টানা ছয় কার্যদিবসের পরে ন্যূনতম একদিন ছুটি পাওয়ার অধিকার আছে। এই নিয়মের ব্যতিক্রম শুধুমাত্র তখনই অনুমোদিত হবে, যখন নিম্নলিখিত দুটি শর্তই পূরণ করবে: ক) জাতীয় আইন সর্বোচ্চ কর্মঘণ্টার এই সীমা অতিরিক্ত করার অনুমতি দিলে; এবং খ) একটি স্বাধীনভাবে আলোচনা করা যৌথ চুক্তি করা হলে যা পর্যাপ্ত বিশ্রামের সময় সহ কাজের সময়কে গড় করার অনুমতি দেয়। ILO Conventions 1 এবং 14-এর নীতিমালাগুলি এবং ILO Recommendation 116 অবশ্যই অনুসরণ করতে হবে।

8. সমিতি গঠনের স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকষির প্রতি সম্মান প্রদর্শন

কর্মীদের কর্মী প্রতিনিধি সংস্থা প্রতিষ্ঠা করা ও যোগদানের অধিকার (তাদের পছন্দমত ট্রেড

ইউনিয়নসহ), যৌথ দরকষাকষির করার অধিকার এবং ধর্মঘট করার অধিকারের স্বীকৃত প্রদান করতে হবে। ব্যবসায়িক অংশীদারদের তাদের কার্যক্রম সংগঠিত করা সহ, ট্রেড ইউনিয়নের প্রতি উন্মুক্ত মনোভাব প্রদর্শন এবং সমিতি গঠনের স্বাধীনতার অধিকার এবং যৌথ দরকষাকষির অধিকার সম্পর্কে সক্রিয়ভাবে তাদের কর্মীদের জানানোর প্রতি ইতিবাচক মনোভাব গ্রহণ করতে উৎসাহিত করা হয়। ট্রেড ইউনিয়নগুলি যেন তাদের কর্মস্থলে কর্মক্ষেত্রের জন্য প্রযোজ্য আইনকানুন অনুসরণ করে তাদের কার্যক্রম পরিচালনা করতে পারে সেটা কর্মস্থানগুলোকে নিশ্চিত করতে হবে। যেসকল ক্ষেত্রে সমিতি গঠনের স্বাধীনতার অধিকার এবং যৌথ দরকষাকষির অধিকার আইনদ্বারা সীমাবদ্ধ সে সকল ক্ষেত্রে স্বাধীন এবং উন্মুক্ত সমিতি এবং যৌথ দরকষাকষির জন্য বিকল্পভাবে আইনগত অনুমোদিত সুযোগের অবশ্যই অনুমোদন প্রদান করতে হবে। কর্মীদের প্রতিনিধিগণ বৈষম্য, হয়রানি, হুমকি অথবা প্রতিহিংসা থেকে সুরক্ষিত থাকবে। কর্মীদের যাতে তাদের অধিকার আইনসম্মত এবং শান্তিপূর্ণভাবে চর্চা করতে পারে সে জন্য তাদেরকে স্বাধীনভাবে যোগাযোগ করতে দেওয়া নিশ্চিত করতে হবে। ILO Conventions 87, 98 এবং 135-এ এবং ILO Recommendation 143-এ প্রদত্ত নীতিসমূহ অবশ্যই অনুসরণ করতে হবে।

9. পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা

কর্মীদের অবশ্যই নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ প্রদান করতে হবে। ইন্ডাস্ট্রি, সেক্টর এবং নির্দিষ্ট বিপদ সম্পর্কে প্রকাশ্য জ্ঞান থাকার বিষয়টি অবশ্যই আমলে নিতে হবে। কাজের সাথে সম্পর্কিত অথবা ব্যবসায়িক অংশীদারের সরঞ্জাম পরিচালনার সাথে সম্পর্কিত দুর্ঘটনা এবং আঘাত প্রতিরোধ করতে পেশাগত স্বাস্থ্য এবং সুরক্ষা ব্যবস্থা অবশ্যই গ্রহণ করতে হবে। চিহ্ন, গার্ড অথবা কভারিং-এর মাধ্যমে কর্মস্থল, কর্ম পদ্ধতি, যন্ত্রপাতি এবং সরঞ্জাম সুরক্ষিত করতে হবে। পেশাগত নিরাপত্তার পদ্ধতি এবং সুরক্ষিত থাকার বিষয়ে কর্মীদের সাথে যোগাযোগ করতে হবে এবং নিয়মিত প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে। কর্মীদের যথাযথ সাইজের ব্যক্তিগত প্রতিরক্ষামূলক সরঞ্জাম অবশ্যই প্রদান করতে হবে এবং তাদেরকে অবশ্যই এসব সরঞ্জামের সঠিক ব্যবহার সম্পর্কে প্রশিক্ষণ দিতে হবে। পর্যাপ্ত পরিমাণে বিশ্রামের জন্য বিরতি এবং পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন স্যানিটারি সুবিধা এবং নিরাপদ খাবার পানি অবশ্যই প্রদান করতে হবে। যদি নিয়োগকর্তা প্রদান করেন তাহলে সকল সামাজিক সুযোগ-সুবিধা এবং কর্মীদের বাসস্থানের জন্য এই শর্তগুলো প্রযোজ্য হবে। গুরুতর বিপদের সম্ভাবনামূলক যেকোনো পরিস্থিতি থেকে কর্মীদের অনুমতি ছাড়াই নিজেদেরকে সরিয়ে নেওয়ার অধিকার আছে। সকল গর্ভবতী মহিলা এবং নবজাতক শিশুর পিতা-মাতাদের প্রযোজ্য আইন অনুসারে সকল সুরক্ষা প্রদান করা হবে। ব্যবসায়িক অংশীদারদের পেশাগত স্বাস্থ্য এবং সুরক্ষা বিষয়ে একজন সিনিয়র পরিচালক নিয়োগ করতে হবে এবং স্বাস্থ্য ঝুঁকি ও বিপদ সম্পর্কিত বিষয় বিশ্লেষণ করতে কর্মীদের নিযুক্ত করতে হবে। ILO Conventions 155 এবং ILO Recommendation 164-এ প্রদত্ত নীতিমালাসমূহ অবশ্যই অনুসরণ করতে হবে।

10. ভূমির অধিকারের প্রতি সম্মান

বন এবং জলাশয়ের মতো প্রাকৃতিক সম্পদ সহ বৈধ মালিকানা, ভোগদখল এবং ব্যবহারের অধিকারের সাথে সংশ্লিষ্ট অধিকারগুলোকে অবশ্যই সম্মান করতে হবে। এর মধ্যে আদিবাসী অথবা প্রথাগত অধিকারসহ, অলিখিত সরকারি, ব্যক্তিগত, সাম্প্রদায়িক অথবা সম্মিলিত অধিকার অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। অস্পষ্ট মালিকানার জন্য কৃষক এবং/অথবা সম্প্রদায়গুলি তাদের জমি হারাতে না বা কেড়ে নেওয়া হবে না অথবা দীর্ঘদিন ধরে তাদের কৃষিকাজে ব্যবহৃত জমি থেকে তাদেরকে উচ্ছেদ করা যাবে না। প্রযোজ্য আইনে স্পষ্টভাবে ব্যতিক্রমের কথা উল্লেখ করা থাকলে, FAO/OECD গাইডলাইনে উল্লেখ করা প্রক্রিয়া মেনে চলতে হবে। বিশেষত দ্রুত, যথাযথ এবং কার্যকর ক্ষতিপূরণ অবশ্যই প্রদান করতে হবে। যদি আদিবাসী মানুষ অথবা সম্প্রদায় জড়িত থাকে, তাহলে নতুন জমি অধিগ্রহণের বিষয় বহিরাগত, নিরপেক্ষ ব্যক্তি দ্বারা জরিপের মাধ্যমে স্পষ্টভাবে জানাতে হবে। আদিবাসীদের অধিকারের বিষয়ে UN Declaration অনুসারে সকল আলোচনা স্বাধীন, পূর্বের এবং প্রকাশ্য সম্মতির নীতিগুলিকে সম্মান

করবে। ILO Conventions 169-এ প্রদত্ত নীতিসমূহ অবশ্যই অনুসরণ করতে হবে।

11. নিরাপত্তা কর্মীদের দায়িত্বশীল ব্যবহার

যদি নিরাপত্তা কর্মীদের কোম্পানি বা কোম্পানির সম্পত্তি রক্ষা করার জন্য নিয়োগ করা হয়, সেক্ষেত্রে পর্যাপ্ত পরিমাণ নির্দেশনা, প্রশিক্ষণ এবং তত্ত্বাবধান প্রদান করা হবে। নিরাপত্তা কর্মীরা কোনোভাবেই নির্যাতন করার নিষেধাজ্ঞা অমান্য করতে পারবে না, মানুষের সাথে পাশবিক কিংবা অবমাননাকর আচরণ করতে পারবে না এবং মানুষের স্বাধীনভাবে মেলামেশার অধিকারের বিরুদ্ধে কাজ করতে পারবে না।

12. পর্যাপ্ত পরিবেশগত সুরক্ষা

পরিবেশের সুরক্ষার জন্য সকল প্রযোজ্য আইনি বাধ্যবাধকতা মেনে চলতে হবে এবং পরিবেশের সুরক্ষার সাথে সম্পর্কিত সকল অনুমোদন, সার্টিফিকেট এবং পারমিট অর্জন এবং বজায় রাখা নিশ্চিত করতে হবে। ব্যবসায়িক অংশীদাররা প্রতিনিয়ত পরিবেশের উপর প্রভাব হ্রাস করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। বিশেষ করে, এর মানে হল যেকোনো বিপজ্জনক পদার্থ পরিবেশের সংস্পর্শে যেন আসতে না পারে অথবা যেন মানুষের ক্ষতি করতে পারে না এবং মাটির পরিবর্তন, বর্জ্য জলের নিষ্কাশন, রাসায়নিক নির্গমন এবং বর্জ্য ব্যবস্থাপনার জন্য পরিবেশে সুরক্ষা রাখার মানদণ্ডগুলি অবশ্যই পূরণ করতে হবে। ব্যবসায়িক অংশীদাররা জলবায়ু সুরক্ষার ক্ষেত্রে যথাযথ পরিমাণ অবদান রাখতে বাধ্য। বিশেষ করে, এই ক্ষেত্রে শক্তির দক্ষতা বৃদ্ধি এবং ন্যূনতম পরিমাণ সম্পদের ব্যবহার (জল, খনিজ কাঁচামাল, কৃষি কাঁচামাল এবং জীববীজ জ্বালানি ইত্যাদি) প্রাধান্য পাবে। বন রক্ষার জন্যে প্রণীত জাতীয় বিধিবিধান অবশ্যই মেনে চলতে হবে। ব্যবসায়িক অংশীদারদের অবশ্যই একটি পর্যাপ্ত এবং কার্যকর পরিবেশের সুরক্ষা ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি প্রণয়ন করতে হবে। Minamata Convention on Mercury, Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants এবং Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes-এ নির্ধারিত নীতিমালা অবশ্যই অনুসরণ করতে হবে।

13. পর্যাপ্ত রাসায়নিক ব্যবস্থাপনা

ব্যবসায়িক অংশীদারদের অবশ্যই একটি পর্যাপ্ত রাসায়নিক ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থা (CMS) প্রণয়ন করতে হবে, ক্রমাগত সেটা পর্যবেক্ষণ করতে হবে এবং প্রয়োজনে উন্নত করতে হবে। সকল রাসায়নিক দ্রব্যাদির সমগ্র জীবনচক্র এই CMS-এর আওতাভুক্ত হতে হবে, যার মধ্যে এই রাসায়নিক দ্রব্যাদির ক্রয়, সংরক্ষণ, পরিবহন, ব্যবহার এবং এই সকল রাসায়নিক দ্রব্যাদির বর্জ্য ব্যবস্থাপনা অন্তর্ভুক্ত। CMS-কে অবশ্যই একটি স্পষ্ট রাসায়নিক নীতিমালা প্রণয়ন করতে হবে, যার মধ্যে কর্মীদের ভূমিকা, তাদের দায়িত্ব এবং এই কাজে জড়িত সকলের জন্য রাসায়নিক দ্রব্যাদি ব্যবহার এর ক্ষেত্রে বাস্তবায়িত প্রতিটি পদক্ষেপ এর বিস্তারিত নির্দেশাবলী থাকবে। ব্যবসায়িক অংশীদারদের অবশ্যই রাসায়নিক দ্রব্যাদি নিয়ে কাজ করা বা রাসায়নিক দ্রব্যাদির সংস্পর্শে আসা কর্মীদের জন্য যথাযথ পর্যবেক্ষণ ব্যবস্থা এবং CMS-এর আবশ্যিক শর্তসমূহের উপর নিয়মিত প্রশিক্ষণ/যোগাযোগ নিশ্চিত করতে হবে। জরুরি পরিস্থিতিসমূহ (যেমন, ছিটকে পড়া, ফুটো হওয়া) এর জন্য পদ্ধতি অবশ্যই প্রণয়ন করতে হবে। ILO Convention 170-এ নির্ধারিত নীতিমালা ও ILO কনভেনশন 177-এ উল্লেখিত প্রস্তাবনাসমূহ অনুসরণ করতে হবে।

ভোগ্য পণ্য উৎপাদনের ক্ষেত্রে ZDHC কেমিক্যাল ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম ফ্রেমওয়ার্ক বাস্তবায়ন করতে হবে। ব্যবসায়িক অংশীদারদের অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে যে Tchibo রেস্তোরাঁ সাবস্ট্যান্স লিস্ট (RSL) এবং ZDHC ম্যানুফ্যাকচারড রেস্তোরাঁ সাবস্ট্যান্স লিস্ট (MSL) এ তালিকাভুক্ত কোনো পদার্থ যদি কোনো রাসায়নিক দ্রব্যাদিতে থাকে তবে সেই রাসায়নিক দ্রব্যাদি ব্যবহার করা যাবে না।

খামারের ক্ষেত্রে, সকল কৃষি সম্পর্কিত রাসায়নিক দ্রব্যাদি অবশ্যই খাদ্য, খাবার পানি এবং শিশুদের থেকে দূরে, বদ্ধ, ভালোভাবে বায়ুচলাচল করে এমন জায়গায় সংরক্ষণ করতে হবে। পাশাপাশি, খাদ্য বা পানীয় সংরক্ষণের জন্য খালি কীটনাশক পাত্র পুনরায় ব্যবহার করা উচিত নয় এবং এগুলোকে অবশ্যই ফিরিয়ে দিতে হবে বা নিরাপদে নিষ্কাশন করতে হবে।

14. দুর্নীতির উপর নিষেধাজ্ঞা

ব্যবসায়িক অংশীদারদের অবশ্যই যেকোনো ধরনের অপরাধমূলক কাজ বিশেষ করে দুর্নীতিমূলক কর্মকাণ্ড করা থেকে বিরত থাকতে হবে। পাশাপাশি এমন কাজগুলো থেকে বিরত থাকতে হবে যেগুলোকে অপরাধমূলক কাজ হিসেবে ব্যাখ্যা করা যেতে পারে। ব্যবসায়িক সিদ্ধান্তকে প্রভাবিত করতে পারে অথবা কোনো অনুপযুক্ত সুবিধা পাওয়ার বিষয় থাকতে পারে এমন ক্ষেত্রে ব্যবসায়িক অংশীদারকে তাদের সরবরাহকারী এবং সরকারী কর্মকর্তাদের কোনো প্রকার অর্থপ্রদান কিংবা সুবিধা-গ্রহণ থেকে বিরত থাকার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হতে হবে।

15. অভিযোগ প্রদানের পদ্ধতি

অভিযোগসমূহ এই ঠিকানাতে প্রেরণ করতে হবে: Tchibo, CR, Überseering 18, 22297 Hamburg, Germany, socialcompliance@tchibo.de

ব্যবসায়িক অংশীদাররা তাদের কর্মীদেরকে অভিযোগ দায়ের করার পদ্ধতির মাধ্যমে সহজে অভিযোগ করার সুযোগগুলোর সম্পর্কে নিয়মিতভাবে জানাতে বাধ্য। কর্মীদের অবশ্যই বৈষম্য, প্রতিশোধ, হুমকি বা হয়রানির ভয় ছাড়াই অভিযোগ প্রদান করার সুযোগ প্রদান করতে হবে। ব্যবসায়িক অংশীদারদের অবশ্যই নিশ্চিত করতে তাদের সরাসরি সরবরাহকারীরা যেনো তাদের কর্মীদের Tchibo-এর অভিযোগ দায়ের করার পদ্ধতির মাধ্যমে তাদের জন্য প্রণীত সুবিধা সম্পর্কে অবহিত করে এবং অভিযোগ দায়েরকারী কর্মীদের বিরুদ্ধে কোনো ধরনের প্রতিহিংসামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ না করতে পারে।