



जेंडर आधारित हिंसा और उत्पीड़न को खत्म करने के
लिए डिंडीगुल समझौता
वर्ष 2 की प्रगति रिपोर्ट

This original report by **Pauline Jerrentrup** and **Sarosh Kuruvilla**
from the **Cornell ILR Global Labor Institute** was translated by
Asia Floor Wage Alliance (AFWA)



आभार

हम अपने फील्डवर्क के दौरान TTCU के समर्पित समर्थन के लिए उनके प्रति अपना आभार व्यक्त करते हैं। हम इस रिपोर्ट पर डेटा एक्सेस और फीडबैक की सुविधा के लिए ओवरसाइट कमेटी और उनके सहयोग और स्पष्टता के लिए ईस्टमैन मैनेजमेंट को धन्यवाद देते हैं। ललिता मुथु को उनके शोध और अनुवाद में सहायता के लिए विशेष धन्यवाद। अंत में, हम कारखानों में काम करने वाली महिलाओं के प्रति विशेष रूप से आभारी हैं, जिनके साहस और अपने विचारों और भावनाओं को साझा करने की इच्छा ने डिंडीगुल समझौते के तहत उनके जिये गए अनुभवों में महत्वपूर्ण अंतर्दृष्टि प्रदान की।

विषयसूची

परिचय.....	7
कार्यप्रणाली.....	7
खंड 1 क्या समझौते की प्रक्रियाएं ठीक से काम कर रही हैं?	9
निषिद्ध अभ्यास और उपलब्ध उपचार	9
शिकायत तंत्र	10
शॉप फ्लोर मॉनिटर की भूमिका.....	12
आंतरिक शिकायत समितियों की भूमिका	13
कार्यान्वयन समिति की भूमिका.....	14
प्रशिक्षण.....	15
ईस्टमैन का सहयोग.....	16
खंड 2 डिंडीगुल समझौते के परिणाम.....	18
शिकायतों की संख्या.....	18
शिकायत चैनल	20
GBVH से संबंधित शिकायतें और उपचार	20
अन्य शिकायतें और समाधान	24
संगठन बनाने की स्वतंत्रता	27
अतिरिक्त श्रम-मैनेजमेंट सहयोग परिणाम.....	29
निष्कर्ष	30
परिशिष्ट.....	31
फ़ैक्ट शीट: डिंडीगुल समझौते के तहत शिकायत निवारण	31

प्रस्तावना

ओवरसाइट कमेटी (OC) द्वारा कमीशन की गई 'डिंडीगुल समझौता वर्ष दो प्रगति रिपोर्ट' जनवरी-दिसंबर 2023 के दौरान ईस्टमैन के नैची कारखाने में जेंडर आधारित हिंसा और उत्पीड़न (GBVH) को खत्म करने, उसका समाधान करने और उसे रोकने में समझौते को लागू करने और इसकी प्रगति का आंकलन करने की एक कोशिश है। यह रिपोर्ट OC द्वारा तैयार किए गए मुख्य प्रदर्शन संकेतकों (KPI) पर आधारित है, जो एक बहु-हितधारक समूह है जिसमें फैशन ब्रांड, आपूर्तिकर्ता (सप्लायर्स), ट्रेड यूनियन और क्षेत्रीय और यूएस-आधारित श्रम संगठन सहित डिंडीगुल समझौते पर हस्ताक्षर करने वाले शामिल हैं। KPI और रिपोर्ट के दायरे को OC के भीतर कई महीनों के संयुक्त परामर्श और आम सहमति बनाने के माध्यम से आकार दिया गया था। विभिन्न समय क्षेत्रों और देशों से गुजरने वाली यह प्रक्रिया, काम की दुनिया में GBVH को संबोधित करने में अंतरराष्ट्रीय सहयोग की संभावना और वादे का संकेत देती है।

एक स्वतंत्र तृतीय-पक्ष मूल्यांकन का नेतृत्व कॉर्नेल विश्वविद्यालय में ग्लोबल लेबर इंस्टीट्यूट (GLI) द्वारा किया गया था, जिसे OC का समर्थन प्राप्त था। हम शोध दल - GLI के प्रोफेसर सरोश कुरुविल्ला और पॉलीन जेरेंटुप तथा भारतीय प्रौद्योगिकी संस्थान (इंडियन इंस्टीट्यूट ऑफ टेक्नालजी),

मद्रास की ललिता मुथु के आभारी हैं, जिन्होंने रिकॉर्ड्स के सत्यापन, विस्तृत दस्तावेज़ विश्लेषण और हितधारकों के साक्षात्कारों के माध्यम से नैची में परिधान श्रमिकों (गारमेंट वर्कर्स) की जी गयी वास्तविकताओं को जानने में गहन ध्यान और सावधानी दिखाई।

वर्ष दो की प्रगति रिपोर्ट के जांच परिणामों से यह निष्कर्ष निकलता है कि "इस बात के बहुत सारे सबूत हैं कि डिंडीगुल समझौता उन लक्ष्यों को पूरा कर रहा है जिसके लिए इसे बनाया गया था"। अधिक व्यापक रूप से, रिपोर्ट GBVH को खत्म करने, सुधारने और रोकने में संगठन बनाने की स्वतंत्रता (FAO) की भूमिका को प्रदर्शित करती है। विशेष रूप से, श्रमिकों ने बहु-स्तरीय शिकायत तंत्र के प्रभावी होने की गवाही दी जो GBVH और गैर- GBVH दोनों से संबंधित शिकायतों को संबोधित करने के लिए जेंडर और जाति के प्रतिच्छेदन (इंटरसेक्शन) को ध्यान में रखता है। FAO की ताकत इस निष्कर्ष से भी स्पष्ट होती है कि GBVH से संबंधित अधिकांश शिकायतों का समाधान द्वि-साप्ताहिक संघ मैनेजमेंट (यूनियन मैनेजमेंट) बैठकों के माध्यम से किया गया।





इस ऐतिहासिक समझौते के सकारात्मक पहलुओं को उजागर करने के अलावा, वर्ष दो की प्रगति रिपोर्ट ज़मीनी स्तर पर विभिन्न चुनौतियों और सुधार की ज़रूरत वाले क्षेत्रों पर भी प्रकाश डालती है, जो दर्शाती है कि हमारा काम अभी पूरा नहीं हुआ है। जैसा कि लेखक बताते हैं, यह सुनिश्चित करने के लिए कि ये प्रगतिशील प्रथाएं जारी रहें, सोर्सिंग बढ़ाना और आपूर्तिकर्ता और उद्योग दोनों को यह दिखाना ज़रूरी है कि परिधान उद्योग में कारखानों से सोर्स करना फायदेमंद है जहाँ FOA और GBVH उल्लंघन का जोखिम कम है। रिपोर्ट में यह तर्क दिया गया है कि इस मॉडल की सफलता निकट भविष्य में इस समझौते का हिस्सा बनने के लिए अधिक ब्रांडों की प्रतिबद्धता पर निर्भर करती है।

निरीक्षण समिति के रूप में, हम इस समझौते के प्रति प्रतिबद्ध हैं और इस रिपोर्ट को आपके सामने प्रस्तुत करते हुए हमें गर्व और प्रसन्नता हो रही है।

रिपोर्ट में "पेड़ के नीचे बैठक" का भी उल्लेख किया गया है - एक ऐसी जगह जहाँ यूनिन फैक्ट्री परिसर में श्रमिकों से बातचीत करती है। यह सामूहिक स्थान, शाब्दिक और रूपक दोनों रूप से, डिंडीगुल समझौते से महिला श्रमिकों के बीच विश्वास बनाने और एकजुटता की सीमा को दिखाता है, जिससे उनकी ताकत (एजेंसी) में बढ़ोतरी हुई है।

2024 में वर्ष दो की प्रगति रिपोर्ट अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) कन्वेंशन 190 (C190) की पाँचवीं वर्षगांठ के साथ मेल खाती है, जो काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को संबोधित करने वाली पहली अंतर्राष्ट्रीय संधि है। डिंडीगुल समझौता, जो C190 के मूलभूत सिद्धांतों का उपयोग करता है, एक उदाहरण प्रस्तुत करता है जो GBVH को अधिक प्रभावी ढंग से संबोधित करने के लिए अतिरिक्त मूल्य लाने के लिए C190 को शामिल करता है, और इसके अनुसमर्थन से पहले ही C190 को लागू करता है। मूल्यांकन से पता चलता है कि शिकायत निवारण की समझौते की कई स्तरों वाली प्रकृति, जो परिधान कारखानों और कताई मिलों से आगे बढ़कर परिवहन और छात्रावासों को शामिल करती है, C190 में निहित "काम की दुनिया" की व्यापक परिभाषा के अनुरूप है। नैची में काम करने वाले श्रमिकों द्वारा दी गई प्रत्यक्ष जानकारी से उनके घरों और समुदाय पर पड़ने वाले इन प्रभावों पर भी प्रकाश पड़ता है।

डिंडीगुल समझौते के हस्ताक्षरकर्ता

एशिया फ्लोर वेज अलायंस (AFWA):

अनन्या भट्टाचार्यी

ईस्टमैन एक्सपोर्ट्स:

सिबि कार्तिक

गैप इंक.:

कोमला रामचन्द्र
और शर्मिला नित्यानंद

ग्लोबल लेबर जस्टिस (GLJ):

जेनिफर (जेजे) रोसेनबाम

एच एंड एम ग्रुप:

हरि कुमार एवं निकेश राज

पीवीएच कापोरिशन:

माइकल ब्राइड और मेघना सरमा

तमिलनाडु टेक्सटाइल एंड कॉमन लेबर यूनिन (TTCU):

थिव्या राकिनी

स्वतंत्र अध्यक्ष, निरीक्षण समिति:

कृशंति धर्मराज

कार्यकारी सारांश

अपने दूसरे वर्ष में, "जेंडर आधारित हिंसा और उत्पीड़न (GBVH) को समाप्त करने के लिए डिंडीगुल समझौते" ने ईस्टमैन एक्सपोर्ट्स द्वारा संचालित नैची अपैरल फैक्ट्री और स्पिनिंग मिल्स में GBVH को खत्म करने, सुधारने और रोकने की दिशा में महत्वपूर्ण प्रगति की है। डेटा की विश्वसनीयता को सत्यापित करने के लिए सभी प्रासंगिक हितधारकों के साथ साक्षात्कार के साथ त्रिकोणीय रूप से विस्तृत दस्तावेज़ विश्लेषण के आधार पर, यह रिपोर्ट प्रक्रियाओं और परिणामों दोनों के संदर्भ में परिणाम प्रस्तुत करती है।

हमारा आँकलन दिखाता है कि समझौते के तहत स्थापित प्रक्रियाएं अच्छी तरह से काम कर रही हैं। प्रशिक्षित कर्मचारी GBVH के बारे में अच्छी समझ दिखाते हैं। समझौते के बहुस्तरीय शिकायत तंत्र का उपयोग करके समस्याओं के बारे में रिपोर्ट करने के बारे में कर्मचारियों में व्यापक जागरूकता है। शिकायत तंत्र प्रभावी है, जिससे श्रमिकों की शिकायतों का तुरंत निवारण कार्यशाला निरीक्षकों द्वारा तथा तमिलनाडु टेक्सटाइल एवं कॉमन लेबर यूनियन (TTCU) और ईस्टमैन मैनेजमेंट के बीच द्वि-साप्ताहिक बैठकों के माध्यम से संभव हो पाता है। भारत के यौन उत्पीड़न रोकथाम कानून (POSH अधिनियम) के तहत आवश्यक आंतरिक शिकायत समितियों (ICC) को शिकायत तंत्र में शामिल किया गया है और राज्य कानूनों के अनुपालन में प्रभावी ढंग से काम करने के लिए पुनर्गठित किया गया है। हितधारकों ने नैची अपैरल फैक्ट्री और स्पिनिंग मिल्स में ईस्टमैन के शीर्ष मैनेजमेंट के खास सहयोग पर ज़ोर दिया।

ये प्रक्रियाएं सार्थक परिणाम देती हैं। वर्ष के दौरान श्रमिकों ने 242 शिकायतें दर्ज कीं, जिनमें से 30 GBVH मुद्दों से जुड़ी हुई थीं। निवारण असाधारण रूप से तेज़ था, जिसमें 76% GBVH शिकायतों का समाधान दो सप्ताह के अंदर किया गया। साक्षात्कारों से पता चला कि शिकायत तंत्र पर श्रमिकों का भरोसा है और इसे आसानी से उपलब्ध और न्यायसंगत दोनों माना जाता है। संगठन बनाने की स्वतंत्रता (FOA) के बारे में कोई शिकायत दर्ज नहीं की गई। श्रमिकों ने इस बात पर ज़ोर दिया कि फैक्ट्री और उनके गांवों में TTCU की उनके साथ लगातार और निरंतर सहभागिता, साथ ही श्रमिकों की समस्याओं को हल करने के उनके सिद्ध रिपोर्ट ने, शिकायतें उठाने के डर को खत्म करने में मदद की है।

फैक्ट्री में TTCU की मौजूदगी एक शक्तिशाली निगरानी तंत्र का निर्माण करती है, जो प्रभावी उपचार सुनिश्चित करती है और GBVH और FOA दोनों के उल्लंघन को रोकती है। हालाँकि समझौते का ध्यान FOA और GBVH मुद्दों पर है, TTCU ने सभी तरह की शिकायतों को दूर करने के लिए अपने काम के दायरे का विस्तार किया है और समग्र रूप से कार्यस्थल में सुधार के लिए बातचीत की है। फैक्ट्री में FOA निर्बाध है, और श्रमिक-मैनेजमेंट संबंध सौहार्दपूर्ण हैं। TTCU और ईस्टमैन मैनेजमेंट, दोनों ही यूनियन मैनेजमेंट संवाद के पारस्परिक लाभों को प्रमाणित करते हैं।

कुल मिलाकर, साक्ष्य समझौते के दूसरे वर्ष में सकारात्मक और सार्थक प्रगति की ओर इशारा करते हैं, जिसमें प्रक्रियाओं और तंत्रों का विस्तार और संस्थागतकरण किया गया है, जिनका पहले वर्ष की रिपोर्ट में विस्तार से वर्णन किया गया था। आने वाले वर्ष के दौरान निरंतर सुधार के लिए, अधिक श्रमिकों को GBVH प्रशिक्षण प्रदान करना, मध्यम मैनेजमेंट के बीच प्रक्रियाओं की समझ में सुधार करना, ICC को और मज़बूत करना, निषिद्ध प्रथाओं के संचार के अधिक विविध तरीकों को अपनाना और रिपोर्ट रखने में मामूली सुधार करना ज़रूरी है। संक्षेप में, हालाँकि, यह मूल्यांकन एक अच्छी तरह से काम करने वाले सामूहिक समझौते को इंगित करता है, जो उन लक्ष्यों को पूरा कर रहा है जिनके लिए इसे बनाया गया था।

सभी हितधारकों द्वारा स्वेच्छा से व्यक्त की गई एक व्यापक चिंता यह है कि नैची अपैरल फैक्ट्री और स्पिनिंग मिल्स (विशेष रूप से अपैरल फैक्ट्री) पूरी क्षमता से काम नहीं कर रही हैं। जयसरे के लिए न्याय अभियान [1] (जस्टिस फॉर जयसरे) के बाद ऑर्डर की मात्रा में जो आई कमी उससे वह उबर नहीं पाए हैं, जिसके परिणाम स्वरूप रोजगार के स्तर में महत्वपूर्ण कमी आई है। इस अभिनव समझौते की पुनरावृत्ति, मापनीयता, संभावित उत्पादकता लाभ और श्रमिकों की आजीविका पर प्रभाव का उचित मूल्यांकन तभी किया जा सकता है जब फैक्ट्री पूरी क्षमता से काम कर रही हो। इसलिए, वैश्विक ब्रांडों से अधिक सोर्सिंग समझौतों को स्थायी बनाए रखने के लिए महत्वपूर्ण है, आदर्श रूप से 2025 के मूल्यांकन तक, जो अधिक गहन होगा।

1 जयसरे के लिए न्याय अभियान अंतरराष्ट्रीय यूनियनों, जेंडर न्याय संगठनों और श्रमिक समूहों के गठबंधन द्वारा शुरू किया गया था, जो जनवरी 2021 में एक युवा दलित महिला और यूनियन कार्यकर्ता जयसरे कथिरावेल की उनके सुपरवाइज़र द्वारा हत्या के बाद शुरू किया गया था।

परिचय

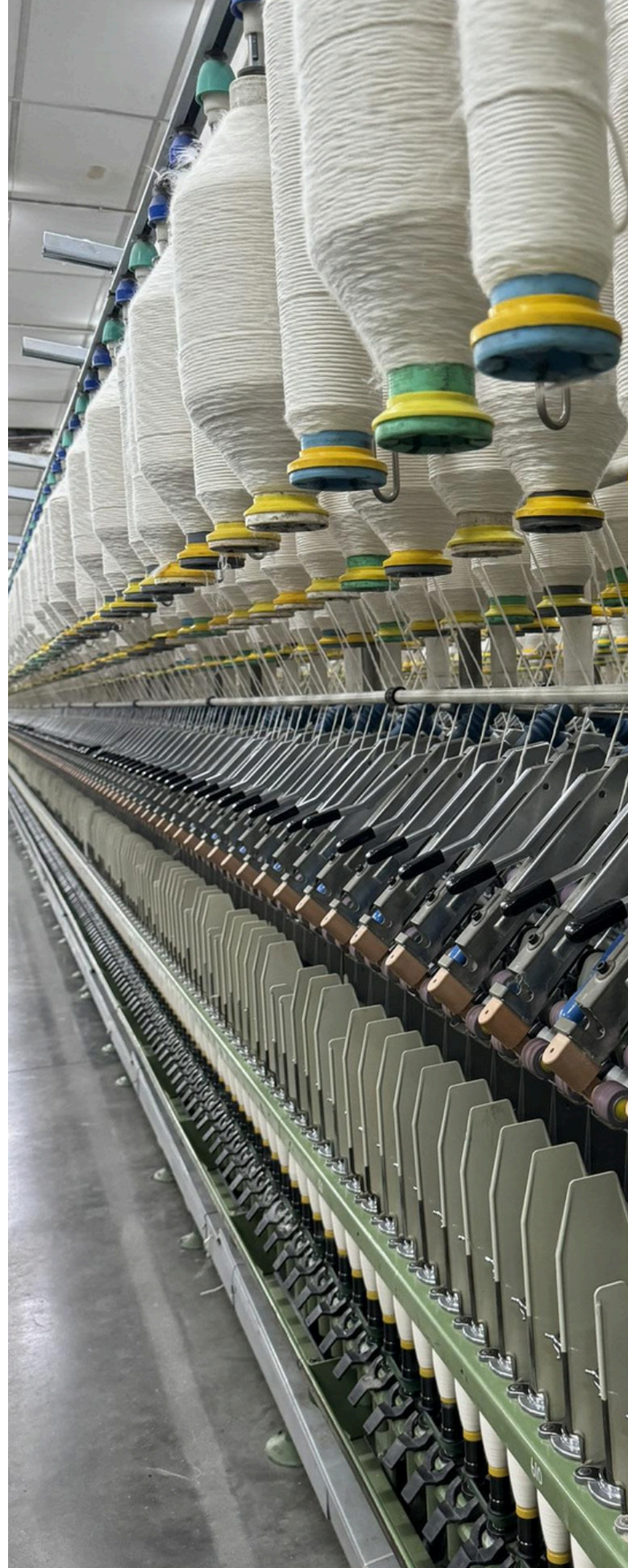
यह रिपोर्ट “जेंडर आधारित हिंसा और उत्पीड़न (GBVH) को समाप्त करने के लिए डिंडीगुल समझौते” के संचालन के दूसरे वर्ष के अंत में प्रगति का आंकलन करती है। डिंडीगुल समझौते में असल में कई परस्पर जुड़े हुए समझौते शामिल हैं। तमिलनाडु टेक्सटाइल एंड कॉमन वर्कर्स यूनियन (TTCU) और ईस्टमैन एक्सपोर्ट्स ग्लोबल क्लोथिंग प्राइवेट लिमिटेड के बीच कार्यक्रम समझौता (इसके बाद से “समझौता”) नैची अपैरल (प्रा.) लिमिटेड और ईस्टमैन स्पिनिंग मिल्स (प्रा.) लिमिटेड की सभी इकाइयों में जेंडर आधारित हिंसा को समाप्त करने से संबंधित प्रक्रियाओं को निर्दिष्ट करता है। दो गैर सरकारी संगठनों - ग्लोबल लेबर जस्टिस (GLJ) और एशिया फ्लोर वेज अलायंस (AFWA) ने भी ‘गवाह हस्ताक्षरकर्ता’ के रूप में समझौते पर हस्ताक्षर किए। यह समझौता (और इसका प्रथम वर्ष का मूल्यांकन) सार्वजनिक रूप से उपलब्ध है और इसे [यहाँ](#) देखा जा सकता है।

कार्यक्रम समझौते को वैश्विक ब्रांडों - एचएंडएम ग्रुप, गैप इंक. और पीवीएच कॉरपोरेशन तथा TTCU, एएफडब्ल्यूए और जीएलजे के बीच तीन अलग-अलग समझौतों द्वारा समर्थित किया गया है[1]। यह देखते हुए कि ये अलग-अलग समझौते गोपनीय हैं, यह मूल्यांकन केवल TTCU और ईस्टमैन के बीच कार्यक्रम समझौते पर केंद्रित है। सभी समझौते जून 2025 में समाप्त होने वाले हैं।

[2] गैप इंक. और पीवीएच कॉरपोरेशन ने 2022 में गोपनीय समझौतों पर हस्ताक्षर करते समय कवर किए गए कारखानों से खरीददारी नहीं की थी, लेकिन ईस्टमैन एक्सपोर्ट्स के साथ उनके व्यावसायिक संबंध थे।

इस रिपोर्ट के खंड 1 में जांच की गई है कि क्या स्थापित प्रक्रियाएं अच्छी तरह से काम कर रही हैं, और हम कई प्रक्रिया संकेतकों की जांच करते हैं, जिनमें निम्नलिखित शामिल हैं: क्या श्रमिकों को निषिद्ध प्रथाओं के बारे में बताया गया है? क्या शिकायत तंत्र काम कर रहा है? क्या प्रशिक्षण प्रदान किया जा रहा है? क्या ईस्टमैन मैनेजमेंट सहयोग कर रहा है? खंड 2 परिणामों पर चर्चा करता है, यानी, क्या समझौते के लक्ष्य हासिल किए जा रहे हैं। शिकायतों और उपायों के विश्लेषण के माध्यम से, हम निम्नलिखित प्रश्नों के उत्तर देते हैं: क्या समझौता GBVH को रोकने, सुधारने और खत्म करने की दिशा में प्रगति को प्रदर्शित करता है? क्या यह संगठन बनाने की स्वतंत्रता (FOA) और श्रम मैनेजमेंट संवाद को सुनिश्चित करता है और बढ़ावा देता है? क्या ऐसे अतिरिक्त परिणाम हैं जो समझौते की महत्व को प्रदर्शित करते हैं?

2 गैप इंक. और पीवीएच कॉरपोरेशन ने 2022 में गोपनीय समझौतों पर हस्ताक्षर करते समय कवर किए गए कारखानों से खरीददारी नहीं की थी, लेकिन ईस्टमैन एक्सपोर्ट्स के साथ उनके व्यावसायिक संबंध थे।



कार्यप्रणाली

यह रिपोर्ट प्रक्रियाओं से संबंधित आठ श्रेणियों में 38 प्रमुख प्रदर्शन संकेतकों (KPI) और समझौते की निगरानी समिति (OC) द्वारा चयनित चार श्रेणियों में 34 परिणाम KPI तक सीमित है। हम अपने विवरण में इनमें से अधिकांश KPI पर चर्चा करते हैं, लेकिन KPI की पूरी सूची और प्रत्येक के लिए प्रासंगिक साक्ष्य और डेटा स्रोत GLJ [3] से प्राप्त किए जा सकते हैं।

हमारी जांच का मुख्य फोकस जनवरी-दिसंबर 2023 की अवधि के लिए प्रत्येक KPI के अंतर्निहित डेटा की विश्वसनीयता का आकलन करना था। ऐसा करने के लिए, हमने मूल कागजात, हस्तलिखित नोट्स, मीटिंग मिनट, लॉगबुक प्रविष्टियाँ और शिकायत रिकॉर्ड का विश्लेषण किया। फिर हमने इस सबूत को मुख्य हितधारकों के साक्षात्कारों के साथ जोड़ा, जिसमें वो कर्मचारी भी शामिल थे जिन्होंने शिकायत दर्ज की थी।

हमारा शोध OC, TTCU, ईस्टमैन मैनेजमेंट और समझौते के कार्यक्रम स्टाफ (AFWA का एक प्रतिनिधि, ऑन-साइट प्रलेखन अधिकारी और GLJ का एक प्रतिनिधि) द्वारा संचालित आठ दिनों के क्षेत्रीय दौरे के माध्यम से पूरा हुआ। मुख्य शोधकर्ता ने अनुवादक के साथ नैची परिधान और ईस्टमैन कताई मिलों के कारखानों (इसके बाद से कारखानों) और छात्रावास (जहाँ अधिकांश प्रवासी श्रमिक रहते हैं) का दौरा किया। उन्होंने विभिन्न हितधारकों का साक्षात्कार लिया। विशेष रूप से, उन्होंने प्रत्येक समूह में पाँच श्रमिकों के साथ तीन फ़ोकस समूह चर्चाएं कीं और चार श्रमिकों (जिनमें दो ऐसे भी थे जिन्होंने शिकायत की थी) के साथ विस्तृत साक्षात्कार किए। साक्षात्कार किए गए उन्नीस श्रमिकों में से सात शॉप फ़्लोर मॉनिटर (SFM) थे। उन्होंने TTCU के नेतृत्व के तीन सदस्यों, दो आंतरिक शिकायत समिति (ICC) के सदस्यों, एक स्वतंत्र मूल्यांकनकर्ता, एक बाहरी प्रशिक्षक (नारीवादी मानवाधिकार संगठन CREA से), पाँच बस ड्राइवरों और कार्यान्वयन समिति के पाँच सदस्यों का भी साक्षात्कार लिया, जिसमें कारखानों में ईस्टमैन के वरिष्ठ मैनेजमेंट के सदस्य (वरिष्ठ उपाध्यक्ष गुणवत्ता आश्वासन और ESG और मानव संसाधन (HR) प्रबंधक) शामिल थे।

अधिकांश श्रमिकों के साक्षात्कार फैक्ट्री परिसर में एक बंद कमरे में हुए। दो श्रमिकों का साक्षात्कार TTCU के कार्यालय में हुआ।

फैक्ट्री में, साक्षात्कार किए गए सात श्रमिकों को HR प्रबंधक द्वारा चुना गया था, जबकि शेष का चयन कर्मचारी रजिस्टर से यादृच्छिक (रैनडम) नमूने के माध्यम से किया गया था। कार्यक्रम कर्मचारियों के अनुरोध पर, TTCU ने शोधकर्ताओं को श्रमिकों से मिलवाया ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि श्रमिक शोध टीम से बात करने में सहज हैं। हालाँकि यह संभव है कि TTCU द्वारा परिचय के साथ फैक्ट्री सेटिंग में किए गए साक्षात्कारों में श्रमिकों की प्रतिक्रियाएँ पक्षपातपूर्ण हो सकती हैं, फिर भी, बेतरतीब ढंग से चुने गए श्रमिकों, HR द्वारा और फैक्ट्री के अंदर और बाहर साक्षात्कार किए गए लोगों द्वारा बताई गई कहानियों में बहुत अधिक एकरूपता थी। हालाँकि, हम इस संभावना से इंकार नहीं करते हैं कि अगर साक्षात्कार गाँवों में किए गए होते, तो हमें समझौते के कार्यान्वयन के बारे में अधिक सूक्ष्म और / या आलोचनात्मक तस्वीर मिल सकती थी।

मूल दस्तावेजों, लॉग बुक, जर्नल प्रविष्टियों और शिकायत रिकॉर्ड के हमारे विश्लेषण और साक्षात्कारों से हमें विश्वास होता है कि इस दूसरे वर्ष की रिपोर्ट में निहित डेटा विश्वसनीय है। पहले वर्ष की रिपोर्ट और इस रिपोर्ट के बीच तुलना करना अनुचित है। सबसे पहले, प्रथम वर्ष की रिपोर्ट श्रम हितधारकों द्वारा लिखी गई थी, जबकि इस रिपोर्ट को बहु-हितधारक OC द्वारा कमीशन किया गया था। दूसरा, पहले वर्ष की रिपोर्ट में समझौते की पृष्ठभूमि और प्रक्रियाओं तथा कुछ परिणामों पर प्रकाश डाला गया था, जबकि यह रिपोर्ट पूरी तरह से OC द्वारा प्रदान किए गए KPI पर केंद्रित है, तथा इस बात पर भी कि KPI के आंकड़े विश्वसनीय हैं या नहीं। दोनों रिपोर्टों के अलग-अलग फ़ोकस कई डेटापाइंट्स में कुछ अंतर पैदा करते हैं। लेकिन सामान्य तौर पर, यह ध्यान देने योग्य है कि दूसरे वर्ष के परिणाम मोटे तौर पर पहले वर्ष में उजागर की गई प्रगति के अनुरूप हैं, और शिकायत प्रणाली और श्रम मैनेजमेंट सहयोग अधिक संस्थागत प्रतीत होते हैं।

तीसरे वर्ष (2025) के लिए नियोजित स्वतंत्र और अधिक समग्र मूल्यांकन इस KPI-केंद्रित रिपोर्ट से आगे बढ़कर प्रभावशीलता, स्थिरता, दोहराव और मापनीयता के बड़े मुद्दों को संबोधित करेगा।

3 <https://laborrights.org/publications/dindigul-agreement-oversight-committee-key-performance-indicators-kpis-year-2-january>



खंड 1

क्या समझौते की प्रक्रियाएं ठीक से काम कर रही हैं?

संक्षेप में, प्रक्रिया KPI के संबंध में मुख्य निष्कर्ष इस निम्नलिखित हैं:

क. ईस्टमैन की नीतियों को समझौते में शामिल निषिद्ध प्रथाओं और उपायों को प्रतिबिंबित करने के लिए संशोधित किया गया है।

ख. श्रमिकों और मैनेजमेंट को सामान्य और घटना-आधारित प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है, जिसके परिणाम स्वरूप प्रशिक्षित लोगों में GBVH की अच्छी समझ विकसित होती है।

ग. शिकायत तंत्र अच्छी तरह से काम करता है, जिससे यूनियन और मैनेजमेंट के बीच द्वि-साप्ताहिक बैठकों और SFM द्वारा शिकायतों के तत्काल निवारण के माध्यम से शिकायत का समाधान संभव होता है।

घ. श्रमिकों के बीच समझौते के बहु-चैनल शिकायत तंत्र के बारे में व्यापक जागरूकता है, जो इस प्रणाली पर भरोसा करते हैं और इसे सुलभ और न्यायसंगत मानते हैं। यह आंशिक रूप से कारखाने और गांवों में श्रमिकों के साथ TTCU के निरंतर और लगातार जुड़ाव के कारण है, साथ ही श्रमिकों की समस्याओं को हल करने के उनके सिद्ध ट्रैक रिकॉर्ड के कारण है, जिसने श्रमिकों को अपनी राय व्यक्त करने और शिकायतें उठाने का आत्मविश्वास दिया है।

ड. ICC को शिकायत तंत्र में एकीकृत किया गया है और राज्य कानूनों के अनुपालन में प्रभावी ढंग से काम करने के लिए पुनर्गठित किया गया है।

च. ईस्टमैन के कारखानों में शीर्ष मैनेजमेंट समझौते के कार्यान्वयन के दौरान उल्लेखनीय रूप से सहयोगी रहा है। हम नीचे इन निष्कर्षों पर विस्तार से चर्चा करते हैं, और अपनी चर्चा को KPI के इर्द-गिर्द व्यवस्थित करते हैं।

निषिद्ध अभ्यास और उपलब्ध उपचार

निषिद्ध अभ्यास और उपलब्ध उपचार इस रिपोर्ट में शामिल नहीं हैं, लेकिन इन्हें [वर्ष एक की रिपोर्ट](#) के परिशिष्ट A में देखा जा सकता है। इन्हें ईस्टमैन की नीति में एकीकृत किया गया था जिसका नाम "कार्यस्थल यौन उत्पीड़न रोकथाम नीति, दिशानिर्देश और शिकायत निवारण प्रक्रिया" था, जिसके परिणाम स्वरूप जनवरी 2024 में ईस्टमैन के नैची परिधान प्रभाग को कवर करते हुए एक अद्यतन (अपडेटेड) नीति दस्तावेज़ जारी किया गया। हमने जिन श्रमिकों का साक्षात्कार लिया, उनमें निषिद्ध अभ्यासों के बारे में जागरूकता में अंतर देखा गया। HR द्वारा चुने गए वे लोग थे जिन्होंने पहले ही समझौते के तहत TTCU के नेतृत्व में प्रशिक्षण प्राप्त कर लिया था और निषिद्ध अभ्यासों, विशेष रूप से GBVH की विस्तृत समझ प्रदर्शित की थी। उदाहरण के लिए, उन्होंने निषिद्ध अभ्यासों के रूप में "[पुरुष सुपरवाइज़रों] द्वारा टेक्स्टिंग, टिप्पणी करना, घूरना या [मैनेजरों] द्वारा [श्रमिकों के] कार्यस्थल को बिना किसी औचित्य के बदलना" का उल्लेख किया। हमारे द्वारा बेतरतीब ढंग से चुने गए श्रमिकों को अभी तक प्रशिक्षण नहीं मिला था [4] और, परिणाम स्वरूप, निषिद्ध अभ्यासों और GBVH की सतही समझ प्रदर्शित की। उदाहरण के लिए, उन्होंने ज़्यादातर अपने खुद के व्यवहारों का जिक्र किया, जैसे कि "बालों में टोपी न पहनना" और "अजनबियों से बात न करना"। मुख्य निहितार्थ यह है कि प्रशिक्षण, जहाँ भी दिया जाए, प्रभावी होना चाहिए और सभी श्रमिकों को शामिल किया जाना चाहिए। TTCU (जो सभी हितधारकों के लिए प्रशिक्षण आयोजित करता है) और मानव अधिकार संगठन CREA (जिसने 2023 में SFM और ICC के लिए प्रशिक्षण सत्र आयोजित किए और 2024-2025 में मैनेजमेंट और TTCU दोनों के लिए आगे के प्रशिक्षण आयोजित करने की योजना बनाई है) के प्रशिक्षण दृष्टिकोणों में अंतर का आंकलन करने के लिए प्रशिक्षण पद्धति पर फिर से विचार करने की भी आवश्यकता है। श्रमिकों के सुझावों को अपनाना भी फायदेमंद हो सकता है, जैसे कि श्रमिकों और सुपरवाइज़रों, दोनों के लिए "क्या करें और क्या न करें" के चित्रों के साथ पोस्टर प्रदर्शित करना।

फोकस समूह चर्चाओं के लिए अनियमित रूप से चुने गए दो श्रमिकों के पास नैची अपैरल फैक्ट्री में 8 साल का अनुभव था, दूसरे के पास 4 साल, तीसरे के पास 2 साल और एक के पास केवल 8 महीने का अनुभव था। बाद वाला, एक SFM, एकमात्र ऐसा व्यक्ति था जिसने बाहरी संगठन CREA द्वारा विशेष रूप से SFM के लिए प्रदान किए गए प्रशिक्षण को प्राप्त किया था।

4 फोकस समूह चर्चाओं के लिए अनियमित रूप से चुने गए दो श्रमिकों के पास नैची अपैरल फैक्ट्री में 8 साल का अनुभव था, दूसरे के पास 4 साल, तीसरे के पास 2 साल और एक के पास केवल 8 महीने का अनुभव था। बाद वाला, एक SFM, एकमात्र ऐसा व्यक्ति था जिसने बाहरी संगठन CREA द्वारा विशेष रूप से SFM के लिए प्रदान किए गए प्रशिक्षण को प्राप्त किया था।

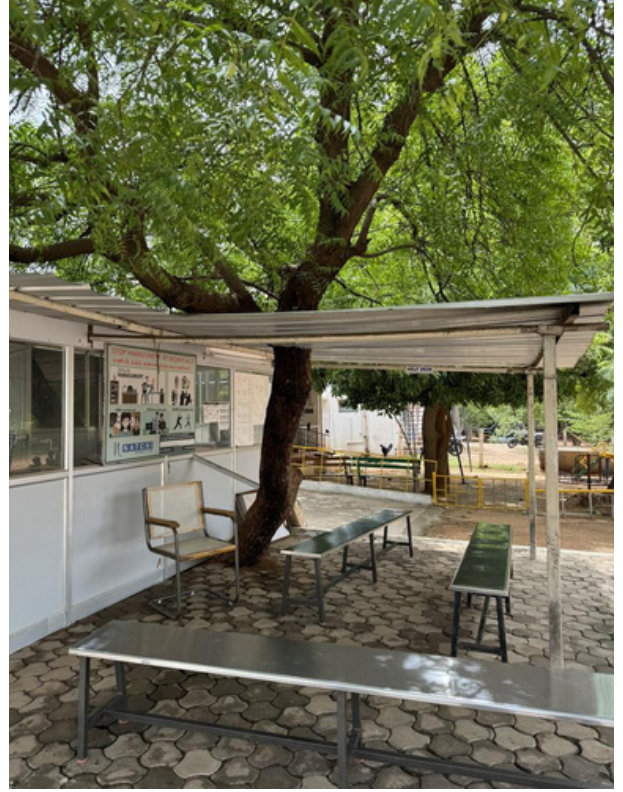
शिकायत तंत्र

समझौते के बहु-चैनल शिकायत तंत्र की परिकल्पना परिशिष्ट में की गई है। संक्षेप में, श्रमिक अपनी शिकायतों को अपनी उत्पादन लाइन पर SFM को कर सकते हैं, TTCU के सदस्यों को रिपोर्ट कर सकते हैं, जो हर दो सप्ताह में फैक्ट्री का दौरा करते हैं, और समझौते के दस्तावेज़ीकरण अधिकारी को कर सकते हैं, जो आम तौर पर TTCU के फैक्ट्री दौरे के दौरान साथ आते हैं। श्रमिक GBVH से संबंधित समस्याओं को सीधे ICCs के समक्ष भी उठा सकते हैं। SFM किसी समस्या का समाधान तुरंत शॉप फ्लोर पर करते हैं या इसे TTCU के समक्ष उठाते हैं। TTCU या तो सीधे शिकायतों को संबोधित करता है, ईस्टमैन मैनेजमेंट के साथ उन पर चर्चा करता है, या उन्हें आगे ICCs को भेज देता है।

करार के बहु-चैनल शिकायत तंत्र की परिकल्पना परिशिष्ट में की गई है। संक्षेप में, श्रमिक अपनी उत्पादन लाइन पर एसएफएम को, TTCU के सदस्यों को, जो द्विवार्षिक रूप से कारखाने का दौरा करते हैं, और समझौते के प्रलेखन अधिकारी को अपनी शिकायतों की रिपोर्ट कर सकते हैं, जो आमतौर पर TTCU के कारखाने के दौरे के साथ आते हैं। कार्यक्रम कर्मचारियों द्वारा उपलब्ध कराए गए डेटा से पता चलता है कि शिकायतों और समझौते के कार्यान्वयन पर चर्चा करने के लिए नियमित यूनियन-मैनेजमेंट बातचीत (TTCU और ईस्टमैन के मानव संसाधन प्रबंधक के बीच कुल 105 बैठकें) होती है। ये बैठकें फैक्ट्री के अंदर और उसके परिसर के बाहर दोनों जगह होती हैं। हम 84 मीटिंग की तारीखों को विज़िटर लॉग बुक प्रविष्टियों से मिलकर देख सकते हैं, जहाँ TTCU को फैक्ट्री में प्रवेश करने के रूप में लॉग किया गया है, जो दर्शाता है कि मीटिंग फैक्ट्री परिसर के भीतर हुई थी। हमारे पास शेष 21 मीटिंग में से 11 के मिनट भी हैं।^[5] इन श्रम-मैनेजमेंट मीटिंग में से एक के हमारे अवलोकन से पता चलता है कि वे सौहार्दपूर्ण और अनौपचारिक हैं, जहाँ मिनटों की औपचारिक रिकॉर्डिंग सामान्य काम नहीं लगता है।

इसके विपरीत, शिकायतों और उनके समाधान को दस्तावेज़ीकरण अधिकारी द्वारा एक अच्छी तरह से संरचित केस लॉग में अधिक परिश्रम से दस्तावेज़ीकृत किया जाता है। केस लॉग समस्याओं की विस्तृत श्रृंखला में अंतर्दृष्टि प्रदान करता है, जिसमें शिकायतों और संकल्पों (प्रत्येक ~ 1-6 वाक्य) का संक्षिप्त विवरण शामिल है, जो शिकायत तंत्र के माध्यम से उठाया गया है और संघ-मैनेजमेंट संवाद के माध्यम से संबोधित किया गया है (अनुभाग "परिणाम" देखें)।

^[6] हस्तलिखित, तमिल मिनटों की साझा प्रतियां जिन्हें "जनरल यूनियन-मैनेजमेंट मीटिंग मिनट्स" (GUM) और "शिकायत निवारण संघ-प्रबंधन बैठक मिनट" (GRUM) कहा जाता है, मामूली विसंगतियों को इंगित करती हैं। GRUM मिनट (30 बैठकों में से) हमेशा अस्थायी क्रम में नहीं थे। कुछ तिथियां आगे और पीछे लिखी गई थीं (उदाहरण के लिए, 23.08 से पहले 24.08 और फिर 24.08), यह सुझाव देते हुए कि वे उसी दिन लिखे गए होंगे। GUM मिनट गैर-GBVH मुद्दों के निवारण पर चर्चा करते हैं और इसमें पूर्ण तिथियां (केवल महीना) शामिल नहीं होती हैं, और ये अक्सर क्रम में नहीं होती हैं।



आंकड़ों से संकेत मिलता है कि शिकायत तंत्र के कार्यकर्ताओं के बीच व्यापक जागरूकता है। सभी कामगार, जिनमें वे भी शामिल हैं जो प्रशिक्षित नहीं थे, शिकायत तंत्र और पहुँच के विभिन्न बिन्दुओं के बारे में जानते थे। यह जागरूकता न केवल प्राप्त प्रशिक्षण के कारण है, बल्कि TTCU (कारखाने और गाँवों में) या उनके सहकर्मियों द्वारा दी गई जानकारी के कारण भी है।

श्रमिकों के साथ साक्षात्कार से पता चलता है कि शिकायत तंत्र में उनका भरोसा बहुत अधिक है। श्रमिक अपनी शिकायतें दर्ज कराने में कोई हिचकिचाहट नहीं दिखाते हैं और मानते हैं कि उनकी शिकायतों को गोपनीय तरीके से और बिना किसी नकारात्मक परिणाम के निपटाया जाएगा। श्रमिक बताते हैं कि फैक्ट्री और गाँवों में TTCU के साथ उनके लगातार और निरंतर जुड़ाव ने उनका भरोसा जीतने और रिपोर्ट करने के उनके डर को खत्म करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। श्रमिक इस तंत्र को पहुँच के अंदर मानते हैं, क्योंकि वे आसानी से TTCU से "पेड़ के नीचे" - एक जगह (ऊपर चित्रित) जो यूनियन को समर्पित है से संपर्क कर सकते हैं, जो फैक्ट्री परिसर में सुविधाजनक रूप से स्थित है जहाँ श्रमिक दोपहर के भोजन के दौरान गुजरते हैं। श्रमिक न केवल शिकायतों की रिपोर्ट करने के लिए बल्कि अनौपचारिक बातचीत के लिए भी TTCU से संपर्क करते हैं, जैसा कि हमारे फैक्ट्री दौरे के दौरान देखा गया।

5 हस्तलिखित, तमिल मिनटों की साझा प्रतियां जिन्हें "जनरल यूनियन-मैनेजमेंट मीटिंग मिनट्स" (GUM) और "शिकायत निवारण संघ-प्रबंधन बैठक मिनट" (GRUM) कहा जाता है, मामूली विसंगतियों को इंगित करती हैं। GRUM मिनट (6 बैठकों में से) हमेशा अस्थायी क्रम में नहीं थे। कुछ तिथियां आगे और पीछे लिखी गई थीं (उदाहरण के लिए, 23.08 से पहले 24.08 और फिर 24.08), यह सुझाव देते हुए कि वे उसी दिन लिखे गए होंगे। GUM मिनट गैर-GBVH मुद्दों के निवारण पर चर्चा करते हैं और इसमें पूर्ण तिथियां (केवल महीना) शामिल नहीं होती हैं, और ये अक्सर क्रम में नहीं होती हैं।

क्षात्कार में शामिल सभी श्रमिक तमिल भाषी थे, सिवाय एक महिला के जो ओडिया बोलती थीं। श्रमिकों ने हमें बताया कि ओडिया बोलने वाले बहुभाषी सहकर्मियों से सहायता ले सकते हैं या ओडिया भाषी SFM से बातचीत कर सकते हैं। अधिकांश श्रमिकों ने उल्लेख किया कि वे शिकायत तंत्र को न्यायसंगत मानते हैं, जिसमें जाति, प्रवास की स्थिति या अन्य कारकों के आधार पर कोई भेदभाव नहीं होता है। वे सहकर्मियों और SFM से निषिद्ध प्रथाओं की रिपोर्ट करने में सहायता प्राप्त करने की बात स्वीकार करते हैं, जो उन्हें शिकायत दर्ज करने में प्रोत्साहित करते हैं और उनका साथ देते हैं, साथ ही TTCU से मैनेजमेंट के साथ उनकी शिकायतों को संबोधित करने में सहायता प्राप्त करते हैं। इसके अलावा, वे पाते हैं कि अनुबंधों के दस्तावेजीकरण अधिकारी मददगार होते हैं, उदाहरण के लिए, जब वे खुद ऐसा करने में

असहज महसूस करते हैं तो शिकायत लिखने में सहायता करते हैं। साक्षात्कार में शामिल कई श्रमिकों ने शिकायत तंत्र का उपयोग करने के अपने अनुभव साझा किए। बॉक्स 1 में केस स्टडी, (शिकायतकर्ता के शब्दों में, हल्के से संपादित), यह दर्शाती है कि कैसे श्रमिक शिकायत दर्ज करने के लिए सशक्त बनते हैं। घटनाओं का उनका विवरण आम तौर पर शिकायत रिकॉर्ड के साथ मेल खाता है।

कार्यान्वयन से मिले सबक के जवाब में शिकायत तंत्र को लगातार अपडेट किया जा रहा है। एक ही उत्पीड़क से जुड़े बार-बार होने वाले मामलों को ट्रैक करने के लिए बेहतर दस्तावेजीकरण शुरू किया गया है। TTCU और कार्यक्रम कर्मचारियों ने शिकायतों की गहराई से जांच करना सीख लिया है, जैसा कि एक ऐसे मामले में प्रदर्शित हुआ जहां चार महिलाओं ने परिवहन की समस्याओं के बारे में शिकायत की और अलग-अलग बसों में यात्रा करने के लिए कहा। गहन जांच से पता चला कि चार महिलाएं, जो एक उच्च जाति से थीं, एक ही बस में निचली जाति की महिलाओं के साथ यात्रा नहीं करना चाहती थीं।

कुल मिलाकर, शिकायत तंत्र अधिकारों के अनुरूप है, जिसमें कन्वेंशन 190 में उल्लिखित GBVH की परिभाषा को अपनाया गया है तथा भारत के POSH अधिनियम के तहत आवश्यक ICC को शामिल किया गया है।

BOX 1 CASE STUDY LAKSHMI

अपने कार्यदिवस के अंत में, लक्ष्मी (नाम को गुमनाम रखने के लिए बदल दिया गया है) को उसके तत्काल सुपरवाइज़र ने अपनी उत्पादन लाइन से दूर जाने के लिए कहा क्योंकि उसकी मशीन काम नहीं कर रही थी। सुपरवाइज़र ने उस पर चिल्लाया, उसे समस्याएं पैदा करने के लिए दोषी ठहराया। अगले दिन, हालांकि मशीन ठीक हो गई थी, लेकिन उसकी जगह किसी दूसरे कर्मचारी को रख लिया गया। अपमानित महसूस करते हुए, लक्ष्मी बाहर गई और फैक्ट्री हॉल के बाहर रो पड़ी। थोड़ी देर बाद, यूनिनन मीटिंग के बारे में सोचते हुए जिसमें TTCU के नेता थिव्या ने श्रमिकों को साहसी बनने के लिए प्रोत्साहित किया, लक्ष्मी ने थिव्या से संपर्क करने का साहस जुटाया, जो उस दिन फैक्ट्री का दौरा कर रहे थे। थिव्या ने तुरंत "पेड़ के नीचे" एक बैठक बुलाई - फैक्ट्री परिसर के भीतर एक जगह जो श्रमिकों से जुड़ने के लिए TTCU को समर्पित थी। HR मैनेजर, विशेष सुपरवाइज़र, एक अन्य SFM, तथा डिंडीगुल समझौते के दस्तावेजीकरण अधिकारी, जिन्होंने शिकायत लिखने में लक्ष्मी की मदद की थी, बैठक में उपस्थित थे। सुपरवाइज़र ने स्वीकार किया कि उत्पादन लाइन में अक्सर त्रुटियाँ होती थीं और एक नए ऑपरेटर के साथ भी मशीन में खराबी आ रही थी। बैठक के दौरान यह स्पष्ट हो गया कि सुपरवाइज़र के वरिष्ठ, लाइन लीडरने उसे मशीन की वास्तविक समस्या को संबोधित करने के बजाय लक्ष्मी को बदलने का निर्देश दिया था। लाइन लीडर भी बैठक में शामिल हुईं, लेकिन उसने यह मानने से इनकार कर दिया कि उसने निर्देश दिया था।

लक्ष्मी से पूछा गया कि वह इस मुद्दे को कैसे सुलझाना चाहती है। उसके तत्काल सुपरवाइज़र ने माफ़ी मांगी। समूह द्वारा सामूहिक रूप से यह निर्णय लिया गया कि लाइन लीडरअस्थायी रूप से एक सप्ताह के लिए सिलाई मशीन ऑपरेटर (SMO) के रूप में काम करेगा ताकि वह श्रमिकों के साथ सहानुभूति रखना फिर से सीख सके। (लाइन लीडर अक्सरलाइन लीडर के रूप में पदोन्नत होने से पहले सिलाई मशीन ऑपरेटर के रूप में काम करते हैं)।

लक्ष्मी, जिसे बैठक में ही यह एहसास हुआ कि उसके साथ न्याय हुआ है, इस परिणाम से संतुष्ट थी। उसकी शिकायत तीन घंटे में हल हो गई। एक सुधार के रूप में, लक्ष्मी केवल यह सुझाव देती है कि उत्पीड़क अपनी गलतियों को न दोहराए।

शॉप फ्लोर मॉनिटर की भूमिका

SFM, जो TTCU द्वारा नियुक्त कर्मचारी हैं, शिकायत तंत्र के कार्यान्वयन में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। उन्हें मैनेजमेंट द्वारा मान्यता प्राप्त है। शॉप फ्लोर पर कोई समस्या होने पर वे तुरंत हस्तक्षेप करके या TTCU को सूचित करके GBVH को बढ़ने से रोकते हैं। उदाहरण के लिए, जब कोई SFM अपनी उत्पादन लाइन पर किसी सहकर्मी पर सुपरवाइज़र को अपनी आवाज़ ऊँची करते हुए देखते हैं, तो वह सुपरवाइज़र को कार्यस्थल पर उचित व्यवहार के बारे में वहीं याद दिलाते हैं। कर्मचारियों के साथ साक्षात्कार और फोकस समूह चर्चा से संकेत मिलता है कि SFM दुर्व्यवहार के खिलाफ आत्मविश्वास से बोल रहे हैं और शिकायत दर्ज कराने में कर्मचारियों का समर्थन करने के लिए उपलब्ध हैं और भरोसेमंद हैं। SFM को शॉप फ्लोर पर उनके विशिष्ट रंग के बनियान (कपड़ा कारखानों में पीले और स्पिनिंग मिल में लाल) से आसानी से पहचाना जा सकता है, जिसके पीछे 'शॉप फ्लोर मॉनिटर' लिखा होता है। लगभग हर दो उत्पादन लाइनों के लिए एक SFM होता है^[6]।

वर्ष 2023 में, 88 SFM गारमेंट फैक्ट्री में और 10 स्पिनिंग मिल और प्रिंटिंग सेक्शन में काम कर रहे थे, जैसा कि HR विभाग द्वारा साझा किए गए डेटा में दिखाया गया है, जो कि पहले वर्ष की तुलना में SFM की संख्या में 59% की बढ़ोतरी को दर्शाता है।^[7] सभी नए नियुक्त हुए SFM को ओरिएंटेशन प्रशिक्षण प्राप्त होता है। वर्ष 2023 में, विभिन्न इकाइयों में SFM के लिए कुल छह प्रशिक्षण सत्र आयोजित किए गए, जिसमें SFM के रूप में उनकी भूमिका के साथ-साथ विशिष्ट घटनाओं से संबंधित प्रशिक्षण भी शामिल था (नीचे तालिका 1 देखें)।

आंतरिक शिकायत समितियों की भूमिका

भारत के यौन उत्पीड़न रोकथाम (POSH) अधिनियम के तहत यौन उत्पीड़न की शिकायतों को संबोधित करने के लिए ICC की आवश्यकता होती है। फिर भी, कपड़ा कारखानों में आम तौर पर ICC की कई कारणों से आलोचना की जाती रही है - जैसे कि श्रमिकों को ICC के बारे में जानकारी नहीं होना, ICC के सदस्यों का चयन या मैनेजमेंट द्वारा उन्हें धमकाया जाना और उन्हें आवश्यक प्रशिक्षण न मिलना। इन कारखानों में भी, श्रमिकों ने उल्लेख किया कि समझौते से पहले, ICC काम नहीं कर रही थी और उन्हें शिकायत दर्ज कराने पर प्रतिशोध का डर था।

इसलिए, समझौते की एक महत्वपूर्ण आवश्यकता यह थी कि कवर की गई फैक्ट्रियों में ICC का पुनर्गठन किया जाए और उन्हें शिकायत प्रणाली के साथ जोड़ा दिया जाए ताकि यह राष्ट्रीय और राज्य के नियमों के अनुपालन में अधिक असरदार तरीके से काम कर सके। ICC का गठन 2023 में किया गया था, और वर्तमान में पाँच ICC मौजूद हैं, जो नैची यूनिट I और II, स्पिनिंग यूनिट I और II, और प्रिंटिंग में स्थित हैं। कार्यक्रम स्टाफ के आंकड़ों के अनुसार, प्रत्येक ICC में दो वरिष्ठ महिला मैनेजर (वही दो सभी ICC का हिस्सा हैं), एक बाहरी विशेषज्ञ (सभी ICC के सदस्य भी) और पाँच कर्मचारी सदस्य (4 महिला, 1 पुरुष) होते हैं, जिनमें से तीन TTCU द्वारा नियुक्त यूनियन के सदस्य होते हैं। **POSH अधिनियम** के अनुसार ICC में अध्यक्ष के रूप में एक वरिष्ठ महिला मैनेजर, एक बाहरी विशेषज्ञ और कम से कम दो कर्मचारी शामिल होने चाहिए तथा ICC में 50% महिलाएं होनी चाहिए। कवर की गई फैक्ट्रियों में दर्शाई गई ICC सदस्यता इन न्यूनतम आवश्यकताओं से अधिक है।

परिधान उद्योग के लिए POSH अधिनियम हेतु तमिलनाडु के दिशानिर्देशों के अनुसार ICC की बैठक हर दो महीने में एक बार होनी चाहिए। अंतर्निहित डेटा की हमारी जाँच से पता चला कि ICC की बैठक 2023 की पहली छमाही में केवल एक बार हुई, लेकिन दूसरी छमाही के दौरान आवृत्ति में वृद्धि हुई, जिसमें प्रति वर्ष प्रति ICC छह बैठकों के दिशानिर्देश का पालन करने के लिए कुछ संयुक्त बैठकें भी शामिल थीं। ICC की बैठक के विवरण को पढ़ने से यह आभास होता है कि सभी ICC ने अभी तक आवश्यक पूर्ण श्रमिक सदस्यता स्थापित नहीं की है - कतार्ई इकाई I और II के ICC के लिए, केवल कुल 3-4 श्रमिक सदस्यों (2x5 = 10 के बजाय) ने कई संयुक्त ICC बैठकों में भाग लिया^[8]।

6 जैसा कि कार्यक्रम कर्मचारियों द्वारा संकेत दिया गया है। हमारे शोध दौरे के बाद ईस्टमैन द्वारा साझा किए गए कर्मचारी डेटा से पता चलता है कि प्रत्येक SFM 23 श्रमिकों (2274 श्रमिकों और 98 SFM) के लिए ज़िम्मेदार है।

7 प्रति इकाई SFM: नैची I में 41, नैची II में 47, स्पिनिंग I में 5, स्पिनिंग II में 4, प्रिंटिंग में 1। डेटा ईस्टमैन द्वारा फील्ड विजिट के बाद प्रदान किया गया था, इसलिए, इसे साइट पर सत्यापित नहीं किया जा सका।

8 कार्यक्रम स्टाफ ने समझाया कि कुछ श्रमिक सदस्य उपस्थित नहीं होते हैं क्योंकि उस दिन वे अपनी कॉम्पनसेट्री छुट्टी (रविवार को काम करने के लिए मिली छुट्टी) के दिन पर हो सकते हैं।

ICC सदस्यों के लिए दो प्रशिक्षण सत्र आयोजित किए गए, और मैनेजमेंट को ICC और POSH अधिनियम (नीचे तालिका 1 देखें) से भी परिचित कराया गया। प्रशिक्षण सत्र TTCU और मानव अधिकार संगठन CREA द्वारा आयोजित किए गए थे। साक्षात्कार में शामिल ICC कार्यकर्ता और मैनेजमेंट सदस्य को GBVH और श्रमिकों का समर्थन करने में उनकी भूमिका के बारे में जानकारी थी। उदाहरण के लिए, मैनेजमेंट सदस्य ने सीखा कि श्रमिकों से कैसे संपर्क किया जाए और शिकायतों को दयालु और गैर-आलोचनात्मक तरीके से कैसे प्राप्त किया जाए। कार्यकर्ता-सदस्य ने उल्लेख किया कि ICC में, उसके साथ मैनेजमेंट के प्रतिनिधियों के समान व्यवहार किया गया। वह ICC के लिए मैनेजमेंट के समर्थन की सराहना करती है, क्योंकि वह प्रशिक्षण के लिए या किसी मामले पर चर्चा करने के लिए समय का अनुरोध कर सकती है।

श्रमिकों के साथ हमारे साक्षात्कार (जो नोटिस बोर्ड, HR द्वारा ओरिएंटेशन मीटिंग और TTCU से ICC के बारे में सीखते हैं) से पता चलता है कि वे आम तौर पर ICC के बारे में जानते हैं, और कुछ को लगा कि वे पुराने ICC की तुलना में दोबारा बनी ICC पर अधिक भरोसा कर सकते हैं। हालाँकि, श्रमिक अपनी संबंधित इकाइयों में ICC के केवल 2-3 (5 के बजाय) श्रमिक सदस्यों की पहचान करने में सक्षम थे। इस प्रकार, साक्षात्कार इस धारणा का समर्थन करते हैं कि सभी इकाइयों में समावेशी ICC रखने के ईस्टमैन के लक्ष्य के साथ तालमेल करने के लिए श्रमिक सदस्यता (या इसके बारे में श्रमिक जागरूकता) को और मज़बूत किया जाना चाहिए।

कार्यान्वयन समिति की भूमिका

समझौते में यह अनिवार्य किया गया था कि इसके कार्यान्वयन की देखरेख के लिए एक कार्यान्वयन समिति की स्थापना की जाए। समझौते पर हस्ताक्षर के बाद सर्वसम्मति से तय की गई इसकी संरचना में TTCU और ईस्टमैन मैनेजमेंट के वरिष्ठ नेतृत्व और AFWA [9] के सदस्य शामिल थे। इस समिति ने वर्ष 2023 के दौरान तीन मौकों पर बैठक की, ताकि प्रगति पर चर्चा की जा सके, कार्यान्वयन में कमियों की पहचान की जा सके और इन्हें संबोधित करने के लिए रणनीति तैयार की जा सके, जैसा कि बैठक के मिनटों में विस्तृत रूप से बताया गया है। उदाहरण के लिए, आम कर्मचारी शिकायतों, सोर्सिंग में कमी और रोजगार के लिए खतरों, और एक हस्ताक्षरकर्ता ब्रांड की सोर्सिंग में कमी के अन्य ब्रांडों पर संभावित प्रभाव के बारे में अटकलों के बारे में चर्चा हुई [10]



प्रशिक्षण

समझौते के तहत श्रमिकों, सुपरवाइज़रों और मैनेजरों के लिए सालाना प्रशिक्षण की ज़रूरत होती है। दूसरे वर्ष में, कुल 17 सामान्य प्रशिक्षण और 12 घटना-आधारित प्रशिक्षण प्रदान किए गए। श्रमिकों, SFM, लाइन लीडर, छात्रावास वासियों (हॉस्टलर्स), (मध्य-स्तरीय) मैनेजमेंट, ICC और अन्य कर्मचारियों को प्रशिक्षण प्रदान किया गया। अधिक विवरण तालिका 1 में दिए गए हैं। इनमें से प्रत्येक प्रशिक्षण की सामग्री भाग लेने वाले अलग-अलग लोगों की ज़रूरतों के हिसाब से तैयार की गई थी।

सामान्य प्रशिक्षण में GBVH, FOA, निषिद्ध प्रथाओं, उपलब्ध उपायों और GBVH सहित उल्लंघनों की रिपोर्ट करने और उन्हें दूर करने के तरीके सहित समझौते को शामिल किया गया है। SFM और ICC सदस्यों के लिए, प्रशिक्षण सार्वभौमिक सामग्री से सामान्य प्रशिक्षण में GBVH, FOA, निषिद्ध प्रथाओं, उपलब्ध उपायों और GBVH सहित उल्लंघनों की रिपोर्ट करने और उन्हें दूर करने के तरीके सहित समझौते को शामिल किया गया है। SFM और ICC सदस्यों के लिए, प्रशिक्षण सार्वभौमिक सामग्री से परे जाता है और उनकी भूमिकाओं और ज़िम्मेदारियों की समीक्षा करता है, जिसमें बाईस्टैंडर हस्तक्षेप और GBVH उपचार शामिल हैं। छात्रावास वासियों (हॉस्टलर्स) के लिए, प्रशिक्षण में विभिन्न समितियों के कामकाज की जानकारी शामिल है। मैनेजमेंट के लिए, प्रशिक्षण में POSH अधिनियम और ICC पर 'संवेदनशीलता' शामिल है। ड्राइवरो को नए ड्राइवर नियमों के बारे में जानकारी दी गई, जिसमें गाड़ी चलाते समय फोन पर बात न करना और सबसे महत्वपूर्ण बात, कर्मचारियों के साथ उनकी बातचीत के बारे में नियम शामिल थे। शिकायतों के बाद घटना-आधारित प्रशिक्षण आयोजित किए गए और कुछ विशिष्ट पहलुओं - जैसे कि कर्मचारियों के प्रति नैतिक रूप से कैसे व्यवहार करें और लाइन लीडर के रूप में मौखिक दुर्व्यवहार से कैसे बचें या मध्य-स्तर के मैनेजरों के लिए SFM की भूमिकाओं पर स्पष्टीकरण - पर ध्यान केंद्रित किया गया।

9 ईस्टमैन, AFWA और TTCU के विशिष्ट प्रतिनिधियों ने बैठकों में भाग लिया, जो अलग-अलग बैठकों में अलग-अलग थे।

10 मिनट्स में ये अटकलें शामिल हैं, लेकिन यह याद रखना महत्वपूर्ण है कि ब्रांडों द्वारा खरीदारी में कटौती करने या खरीदारी बंद करने का निर्णय कई अन्य कारकों पर निर्भर करता है।।

तालिका 1: प्रशिक्षण सत्रों और उपस्थित लोगों की संख्या जनवरी - दिसंबर 2023 [11]

हितधारक		प्रशिक्षणों की संख्या		कुल उपस्थित लोगों की संख्या*	
		सामान्य प्रशिक्षण	घटना आधारित प्रशिक्षण	सामान्य प्रशिक्षण	घटना आधारित प्रशिक्षण
वर्कर्स	लाइन लीडर	1	2	20(21%)	61 (64%)
	SFMs	5	1	227 (100%)	43 (43%)
	वर्कर्स	1	3	100 (4%)	209 (9%)
	छात्रावास में रहने वाले	1	0	437 (79%)	0
मैनेजमेंट	मैनेजमेंट	1	0	30 (100%)	0
	मध्य-स्तरीय मैनेजमेंट	3	3	151(95%)	76 (48%)
अन्य स्टाफ	ड्राइवर	1	2	40 (100%)	114 (100%)
	हॉस्टल इंचार्ज	0	1	0	5 (100%)
	कैंटीन कर्मचारी	1	0	12(48%)	0
ICCs	मैनेजमेंट के लिए ICC का परिचय	1	0	20 (71%)	0
	सदस्य प्रशिक्षण	2	0	34 (100%)	0
कुल		17	12	1071	509

*रिपोर्ट किए गए प्रतिशत अपूर्ण अनुमान हैं। उनकी गणना प्रशिक्षण सत्रों में भाग लेने वाले कर्मचारियों की संख्या को उस कर्मचारी श्रेणी में व्यक्तियों की संख्या से विभाजित करके की जाती है। समस्या यह है कि एक कर्मचारी कई प्रशिक्षण सत्रों में भाग ले सकता है।

जैसा कि ऊपर बताया गया है, प्रशिक्षण प्राप्त करने वाले कर्मचारी (वर्ष 2023 या 2022 में) GBVH की अच्छी समझ दिखाते हैं, और SFM और ICC सदस्यों ने सीखा कि कैसे अपने काम में श्रमिकों का समर्थन करना है। एक कर्मचारी ने कहा कि प्रशिक्षण ने उसे अपने सुपरवाइज़रों के व्यवहार पर सवाल उठाने और बोलने का आत्मविश्वास दिया: "प्रशिक्षण से पहले जब मेरे सुपरवाइज़र ने मुझे अतिरिक्त कार्य करने के लिए कहा और मैंने मना कर दिया, तो वह मुझे कठोरता से डांटते थे या मुझे अतिरिक्त काम देते थे। मुझे लगता था कि वह इस तरह का व्यवहार इसलिए करते हैं क्योंकि मैंने काम पर कोई गलती की है। प्रशिक्षण में, मैंने सीखा कि यह उत्पीड़न और शक्ति के दुरुपयोग का एक रूप है। अब, अगर वह बिना किसी कारण के मेरे खिलाफ प्रतिशोध करता है, तो मैं तुरंत साहसपूर्वक उसका सामना करती हूँ।"[12] समझौते के तीसरे वर्ष में, SFM, मैनेजमेंट और TTCU के लिए CREA द्वारा अतिरिक्त प्रशिक्षण निर्धारित किया गया है। इसके अतिरिक्त, "प्रशिक्षकों का प्रशिक्षण" सत्र आयोजित किए जाएंगे, जहाँ TTCU द्वारा नियुक्त श्रमिकों को GBVH विषय पर प्रशिक्षित किया जाएगा ताकि वे अपने सहकर्मियों को शिक्षित कर सकें। जैसा कि पहले उल्लेख किया गया है, TTCU और CREA द्वारा प्रयुक्त प्रशिक्षण पद्धतियों का पुनः मूल्यांकन, प्रशिक्षण की प्रभावशीलता को बेहतर बनाने और बढ़ाने के लिए उपयोगी होगा।

11 कार्यक्रम कर्मचारियों द्वारा साझा किए गए आंकड़ों के अनुसार, जिसमें उपस्थित लोगों की संख्या, प्रशिक्षण विवरण और सभी सत्रों के फोटो साक्ष्य शामिल थे, सिवाय आईसीसी प्रशिक्षणों के, जिनमें फोटो साक्ष्य का अभाव था।

12 उद्धरण को थोड़ा-बहुत संशोधित करके फिर से लिखा गया है। यहाँ मुख्य मुद्दा यह है कि सुपरवाइज़र अक्सर उससे अतिरिक्त काम करने के लिए कहता था जो उसके सामान्य कर्तव्यों के दायरे से बाहर था और जब वह मना करती थी, तो वह उस पर चिल्लाता था - वह 'कठोरता से डांटना' शब्द का इस्तेमाल करती है। प्रदान किया गया प्रशिक्षण C190 पर आधारित है जिसमें मौखिक दुर्व्यवहार को उत्पीड़न के रूप में शामिल किया गया है।

ईस्टमैन का सहयोग

समझौते के लिए ईस्टमैन मैनेजमेंट को इसके प्रावधानों का पूरी तरह से पालन करना होगा। TTCU और श्रम हितधारकों के प्रतिनिधियों के साथ हमारे साक्षात्कार इस बात पर ज़ोर देते हैं कि कारखानों में शीर्ष मैनेजमेंट समझौते के कार्यान्वयन के दौरान उल्लेखनीय रूप से सहयोगी रहा है। ईस्टमैन के सहयोग का प्रमाण मुख्य रूप से यूनियन के साथ नियमित रूप से मिलने की उसकी इच्छा और यूनियन-मैनेजमेंट संवाद के माध्यम से तेज़ी से हल की गई अधिकांश शिकायतों के माध्यम से देखा जाता है, जैसा कि नीचे परिणाम अनुभाग में विस्तार से बताया गया है। ईस्टमैन ने ICC द्वारा निर्देशित उपचार का भी पूरी तरह से पालन किया है। समझौते के लेख (टेक्स्ट) के अनुसार, अनुपालन को सुदृढ़ करने के लिए ICC मामलों को OC में आगे बढ़ाया जा सकता है, लेकिन वर्ष 2023 में, ऐसा कोई भी कदम उठाने की आवश्यकता नहीं थी। हमारे मूल्यांकन के दौरान, ईस्टमैन मैनेजमेंट ने रिसर्च टीम के साथ पूर्ण सहयोग किया, पहुँच प्रदान की, स्वेच्छा से डेटा दिया और टीम को मैनेजमेंट और श्रमिकों के साथ जुड़ने में मदद की।

हालाँकि ईस्टमैन का कारखाना मैनेजमेंट समझौते के कार्यान्वयन के लिए एक मज़बूत प्रतिबद्धता दिखाता है, लेकिन यह स्पष्ट नहीं है कि सभी मध्य-स्तर के मैनेजमेंट ने इसके सभी प्रावधानों को समझा है, जो अधिक (या बेहतर) प्रशिक्षण की आवश्यकता का सुझाव देता है।

उदाहरण के लिए, ऐसे तीन मामले थे जिनमें SFM को उनकी SFM ज़िम्मेदारियों के बाहर काम करने के लिए कहा गया था। इन मामलों को TTCU ने संबंधित सुपरवाइज़रों के साथ और मध्य-स्तर के मैनेजमेंट के लिए SFM की भूमिकाओं और ज़िम्मेदारियों पर प्रशिक्षण के साथ संबोधित किया। शिकायतों के समाधान में मध्य-स्तर के मैनेजमेंट द्वारा देरी के कुछ मामले भी थे। उदाहरण के लिए, एक श्रमिक ने शिकायत की कि जून में कैची को तेज़ नहीं किया गया था, और TTCU ने जल्द से जल्द कैची को तेज़ करने की सलाह दी। जैसा कि शिकायत डेटा में देखा गया है, दस दिन बाद, "04.07.23 को, कैची तेज़ नहीं हुई थी, इसलिए TTCU ने HR मैनेजर को उन्हें तेज़ करने या उन्हें कैची की नई जोड़ी से बदलने के लिए याद दिलाया। 05.07.2023 को HR मैनेजर ने TTCU को फोन किया और कहा कि हल्की कैची के लिए आदेश दिया गया था। 1 अगस्त से कटिंग विभाग को कैची की नई जोड़ी दी गई थी।" यह उदाहरण दर्शाता है कि समझौते की प्रणालियाँ TTCU द्वारा निरंतर फॉलो अप कार्यवाही के माध्यम से ईस्टमैन द्वारा अनुपालन सुनिश्चित करती हैं, भले ही मध्य-स्तर के मैनेजमेंट स्तर पर शिकायत निवारण में देरी हो।



खंड 2 डिंडीगुल समझौते के परिणाम

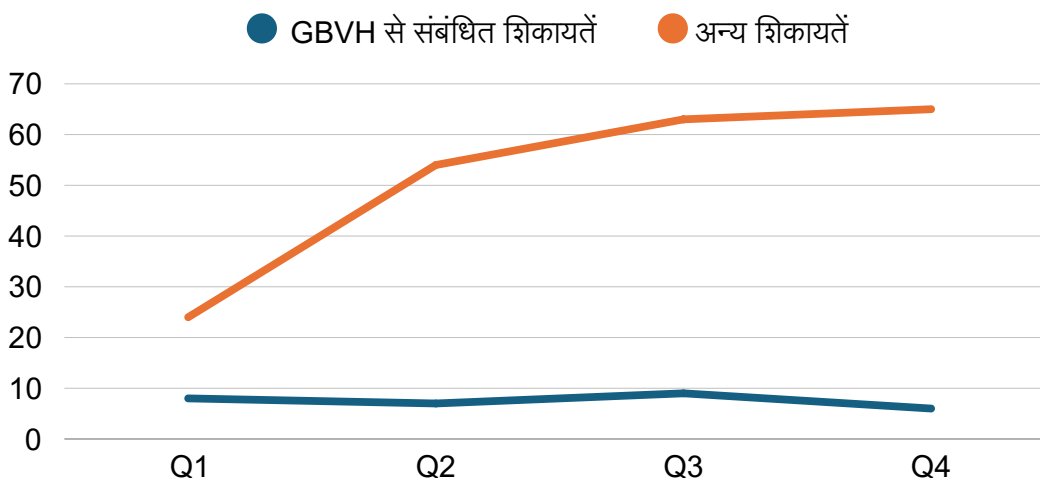
यह खंड समझौते के लक्ष्यों से संबंधित परिणाम संकेतकों पर केंद्रित है, जिसका अंश यहाँ दिया गया है: "सभी पक्षों का लक्ष्य ILO कन्वेंशन 190 में परिभाषित जेंडर आधारित हिंसा और उत्पीड़न को रोकना, उसका समाधान करना और उसे समाप्त करना है, जिसमें जेंडर और / या जाति या प्रवासन स्थिति के बीच संबंध (इंटरसेक्शन) में GBVH शामिल है, साथ ही संगठन की स्वतंत्रता का उल्लंघन भी शामिल है, जो भारत के तमिलनाडु सहित परिधान उद्योग में GBVH में योगदान देता है।" (परिशिष्ट क, वर्ष एक रिपोर्ट देखें)।

रिपोर्ट के खंड 2 के मुख्य निष्कर्ष इस प्रकार हैं: क) हमारा विश्लेषण दिखाता है कि श्रमिक शिकायत प्रणाली पर भरोसा करते हैं और उन्हें शिकायत दर्ज करने में कोई डर नहीं है, जिसका प्रमाण कई विषयों पर दर्ज की गई शिकायतों की बड़ी संख्या से मिलता है। ख) शिकायत निवारण की गति को देखते हुए शिकायत तंत्र उल्लेखनीय रूप से प्रभावी नज़र आता है। ग) उल्लेखनीय रूप से, FOA के उल्लंघन के संबंध में कोई शिकायत नहीं थी। घ) TTCU एक शक्तिशाली निगरानी तंत्र के रूप में कार्य करता है, जो प्रभावी निवारण सुनिश्चित करता है और आगे के उल्लंघनों को रोकता है। यूनियन-मैनेजमेंट संवाद के आपसी फ़ायदों को TTCU और ईस्टमैन मैनेजमेंट दोनों द्वारा प्रमाणित किया गया है। ङ) स्वस्थ श्रम-मैनेजमेंट संबंधों के परिणाम स्वरूप श्रमिकों के लिए अतिरिक्त सकारात्मक परिणाम सामने आते हैं। नीचे हम इन बिंदुओं पर विस्तार से चर्चा करेंगे।

शिकायतों की संख्या

कुल मिलाकर, वर्ष 2023 में कुल 242 शिकायतें दर्ज की गईं। इनमें से 30 शिकायतें GBVH से संबंधित थीं, जबकि 212 अन्य मुद्दों की एक विस्तृत श्रृंखला से संबंधित थीं। ये संख्याएं वर्ष एक में दर्ज की गई शिकायतों की संख्या से काफी अधिक हैं - GBVH शिकायतों में 23% की वृद्धि हुई, जबकि अन्य शिकायतों में 13% की वृद्धि हुई [13]। GBVH शिकायतें पूरे वर्ष में समान रूप से वितरित की गईं, जबकि अन्य शिकायतें वर्ष के बढ़ने के साथ बढ़ीं (चित्र 1 देखें)। यह डेटा, जीकसी कार्यकर्ता साक्षात्कारों द्वारा पुष्टि की गई, यह दिखाता है कि महिला श्रमिकों ने समझौते के शिकायत तंत्र में विश्वास प्राप्त किया और पहले की तुलना में अधिक व्यापक मुद्दों पर शिकायतें दर्ज करने में अधिक सहज महसूस करती हैं।

चित्र 1: वर्ष 2023 में प्रति तिमाही शिकायत तंत्र के माध्यम से प्राप्त शिकायतें। [14]

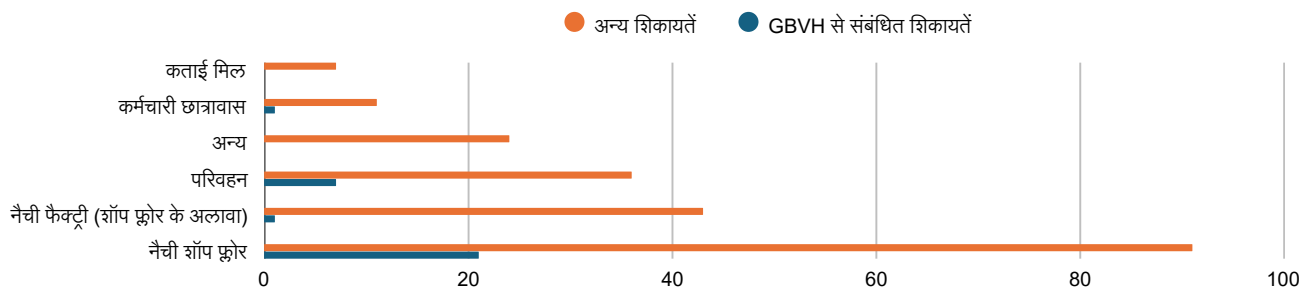


13 ध्यान दें कि वर्ष 1 का डेटा अप्रैल-दिसंबर (9 महीने) को कवर करता है; वर्ष 2 का डेटा जनवरी-दिसंबर (12 महीने) को कवर करता है

14 बिना तारीख वाली शिकायतों को बाहर रखा गया है।

अधिकांश मामले कपड़ा कारखाना (गारमेंट फैक्ट्री), नैची के शॉप फ्लोर पर रिपोर्ट किए जाते हैं, जहाँ अधिकांश कर्मचारी काम करते हैं। कार्यक्रम कर्मचारियों के अनुसार, कताई मिल में कम शिकायतें और कोई GBVH मामले दर्ज नहीं किए गए, जिसका मुख्य कारण इसके कार्यस्थल का माहौल है। कर्मचारी कम से कम सहकर्मियों के संपर्क में बड़ी मशीनों का संचालन करते हैं, पुरुष सुपरवाइज़र कम होते हैं, और शोरगुल वाली मशीनें मौखिक दुर्व्यवहार के लिए कम जगह छोड़ती हैं। "अन्य" श्रेणी से संबंधित शिकायतें ज्यादातर घर या गाँव में श्रमिकों की व्यक्तिगत समस्याओं से जुड़ी होती हैं। शिकायत डेटा का विश्लेषण गाँव, घर और कारखाने में जीवन के बीच के अंतर को उजागर करता है, जो दोनों क्षेत्रों में TTCU के काम के महत्व पर ज़ोर देता है। उदाहरण के लिए, एक महिला जिसे घर पर उसके पति द्वारा पीटा जाता है, वह ध्यान केंद्रित करने और उत्पादन लक्ष्यों को पूरा करने के लिए संघर्ष कर सकती है और शॉप फ्लोर पर सुपरवाइज़रों के दबाव का सामना कर सकती है।

चित्र 2: प्रति स्थान शिकायतों की संख्या



शिकायत चैनल

श्रमिकों के लिए शिकायत दर्ज करने का सबसे पसंदीदा चैनल यूनियन के माध्यम से था। जैसा कि तालिका 2 से पता चलता है, GBVH से जुड़ी 67% शिकायतें और 91% अन्य शिकायतें TTCU को रिपोर्ट की गईं। TTCU चैनल के प्रति प्राथमिकता मुख्य रूप से TTCU के कारखाने में नियमित दौरे (सप्ताह में दो बार), TTCU द्वारा अपने गाँवों में श्रमिकों के साथ बातचीत, तथा श्रमिकों की समस्याओं को सुलझाने में मदद करने के TTCU के सिद्ध ट्रैक रिकॉर्ड के कारण है। श्रमिक यह भी बताते हैं कि TTCU उनकी समस्याओं को सुनता है और उनसे गोपनीय तरीके से निपटता है। सामान्य तौर पर, साक्षात्कार में शामिल सभी श्रमिकों के बीच TTCU पर उच्च स्तर का भरोसा है।

तालिका 2: शिकायत चैनल जनवरी-दिसंबर 2023

शिकायत चैनल	GBVH से संबंधित शिकायतें	अन्य शिकायतें
TTCU	20 (67%)	193 (91%)
कार्यक्रम सहयोगी (प्रोग्राम असोशिएट) और समझौते के दस्तावेज़ीकरण अधिकारी (डॉक्युमेंटेशन ऑफिसर)	2 (7%)	17 (8%)
ICC	2 (7%)	0
मैनेजमेंट	6 (20%)	0
SFM	0	2 (1%)
कुल	30	212

इसके अतिरिक्त, श्रमिकों ने GBVH से संबंधित मामलों की रिपोर्ट सीधे मैनेजमेंट, समझौते के कार्यक्रम कर्मचारियों या तीन मामलों में सीधे ICC को की। यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि हमारे साथ साझा किए गए शिकायत डेटा SFM के समक्ष श्रमिकों द्वारा उठाई गई समस्याओं की संख्या को उचित रूप से प्रदर्शित नहीं करते हैं।

SFM आम तौर पर शॉप फ्लोर पर समस्याओं का तुरंत समाधान करते हैं। इसलिए, इन समस्याओं को आवश्यक रूप से दस्तावेज़ीकरण अधिकारी द्वारा दर्ज नहीं किया जाता है। SFM के माध्यम से उठाई गई शिकायतों की वास्तविक संख्या दो - तालिका 2 में प्रस्तुत संख्या - से संभवतः बहुत अधिक है। उदाहरण के लिए, एक श्रमिक ने गवाही दी कि यदि कोई SFM किसी उत्पादन लाइन लीडर को किसी श्रमिक पर अपनी आवाज़ उठाते हुए देखता है, तो SFM तुरंत लाइन लीडर को चेतावनी देने के लिए आगे आता है कि "वह वहाँ काम करने के लिए है, और कुछ नहीं और वह इस मायने में श्रमिक से श्रेष्ठ नहीं है कि वह उस पर चिल्ला सकती है जब वे दोनों अपना काम कर रहे हों"। श्रमिकों ने उल्लेख किया कि उनकी उत्पादन लाइनों पर SFM अक्सर हस्तक्षेप करते हैं, जिससे उन्हें काम पर समर्थन और सुरक्षा का एहसास होता है।

GBVH से संबंधित शिकायतें और उपचार

समझौता "मानता है कि GBVH की बढ़ती हुई सीढ़ी कपड़ा और परिधान उद्योगों के लिए आम है और GBVH को रोकने के लिए, उसमें बढ़ोतरी होने से बचने और नुकसान को कम करने के लिए GBVH के सभी रूपों को प्रतिबंधित और सुधारना महत्वपूर्ण है। समझौता और कार्यक्रम आगे यह भी मानता है कि परिशिष्ट A के दायरे से बाहर राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय श्रम कानून के बिना सुधारे गए उल्लंघन कार्यस्थल में दंड से मुक्ति की संस्कृति को बनाए रखते हैं और इस तरह GBVH में योगदान करते हैं", जैसा कि **वर्ष एक की रिपोर्ट** के परिशिष्ट A में निर्दिष्ट किया गया है। समझौते ने उल्लंघनों और उपचारों की विभिन्न श्रेणियाँ विकसित की हैं।

समझौता GBVH और FOA से संबंधित उल्लंघनों की चार श्रेणियों के बीच अंतर करता है, जिसके साथ निम्नलिखित विश्लेषण संरचित है। श्रेणियों में बार-बार GBVH या GBVH की रिपोर्ट करने या उसका विरोध करने के लिए प्रतिशोध; शारीरिक हमले से जुड़े GBVH; शारीरिक हमले से नहीं जुड़े GBVH; और FOA का उल्लंघन शामिल हैं।

तालिका 3: जनवरी-दिसंबर 2023 में श्रेणी, समस्या और समाधान के अनुसार GBVH से संबंधित शिकायतें [15]

श्रेणी	समस्या	रिपोर्ट किए गए	समाधान किया गया
1. बार-बार GBVH या GBVH की रिपोर्ट करने या उसका विरोध करने के लिए प्रतिशोध		0	0
2. GBVH जिसमें शारीरिक हमला शामिल है	अवांछित स्पर्श	2	2
	शारीरिक हिंसा	2	2
	शारीरिक दंड	1	1
3. GBVH जिसमें शारीरिक हमला शामिल नहीं है	मौखिक दुर्व्यवहार	17	17
	अफवाहें / झूठ	3	3
	यौन या जेंडर आधारित टिप्पणियाँ	2	2
	पक्षपात, निजी (प्राइवेट) जानकारी की मांग	1	1
	हॉस्टल की गोपनीयता या स्वतंत्रता	1	1
	निगरानी / गोपनीयता का उल्लंघन	1	1
	4. FOA का उल्लंघन		0
कुल		30	30

जैसा कि तालिका 3 में दिखाया गया है, 2023 में कुल 30 GBVH-संबंधित शिकायतें दर्ज की गईं, जिनमें से पाँच में शारीरिक हमला (श्रेणी 2) शामिल था, जिसमें शारीरिक दंड और शारीरिक हिंसा शामिल थीं, उदाहरण के लिए, एक महिला पर लिखने वाला नोटपैड फेंकना। शेष शिकायतें गैर-शारीरिक (श्रेणी 3) थीं। वर्ष 2022 की तरह, सबसे आम शिकायतें गैर-शारीरिक हैं और मौखिक दुर्व्यवहार से संबंधित हैं, उदाहरण के लिए, दूसरों के सामने चिल्लाना और अपमानित होना। सभी शिकायतों में मूल समस्या का समाधान किया गया। दो सप्ताह के भीतर अधिकांश GBVH शिकायतों का तेज़ी से समाधान सराहनीय है (नीचे उपायों पर चर्चा और चित्र 5 देखें)। एक मामले में, अन्य उपायों के अलावा, ICC ने ईस्टमैन की आचार संहिता में संशोधन का सुझाव दिया, जो लंबित है।

15 श्रेणियों का विवरण डिंडीगुल समझौते के परिशिष्ट ए से लिया गया है। विश्लेषण डिंडीगुल समझौते के कर्मचारियों द्वारा शिकायतों के वर्गीकरण पर आधारित है।

Rचार महीनों के दौरान एक उत्पीड़क द्वारा बार-बार किए गए अपराधों को TTCU के ध्यान में लाया गया। शिकायतों में कटिंग मैनेजर द्वारा मौखिक दुर्व्यवहार और जेंडर के आधार पर विनम्र, आज्ञाकारी तरीके से व्यवहार करने वाले श्रमिकों के साथ पक्षपात शामिल है। सुधार में औपचारिक चेतावनी और कटिंग मैनेजर को स्थानांतरित करना शामिल था, जिसने स्थानांतरण के बाद इस्तीफा दे दिया। श्रमिकों को परामर्श और प्रशिक्षण प्रदान किया गया।

GBVH से संबंधित तीन मामले प्रवासियों के विरुद्ध अंतर्निहित भेदभाव को दर्शाते हैं। एक मामले में, एक प्रवासी कर्मचारी को "वापस उड़ीसा चले जाओ" कहकर डांटा गया, दूसरी शिकायत अनावश्यक डांट के बारे में थी, और तीसरी शिकायत प्रवासी कर्मचारियों को सप्ताहांत पर छात्रावास छोड़ने की अनुमति नहीं दिए जाने के बारे में थी। पहले मामले का समाधान मैनेजमेंट के स्थानांतरण, औपचारिक चेतावनी और प्रशिक्षण के साथ किया गया, दूसरे मामले का समाधान चेतावनी के साथ किया गया, तथा तीसरे मामले का समाधान छात्रावास के 'इंचार्ज' व्यक्ति और 437 छात्रा में रहने वालों के लिए आवागमन की स्वतंत्रता के बारे में शिक्षा कार्यक्रम के साथ किया गया।

हालाँकि जातिगत भेदभाव से संबंधित कोई GBVH या FOA शिकायतें नहीं थीं, फिर भी आम तौर पर जातिगत भेदभाव के बारे में शिकायतें थीं (गैर-GBVH शिकायतों में नीचे अनुभाग देखें)।

फील्ड विजिट के दौरान प्रमुख शोधकर्ता द्वारा तीन शिकायतकर्ताओं सहित बिना किसी क्रम के जांच और साक्षात्कार आयोजित किए गए, जिससे शिकायत संबंधी आंकड़ों की समग्र विश्वसनीयता की पुष्टि करने में मदद मिली, साथ ही दस्तावेजों की हमारी समीक्षा भी हुई। उदाहरण के लिए, GBVH से संबंधित एक शिकायत एक महिला द्वारा की गई थी, जिसने आपातकाल के दौरान अपने माहवारी से खून के धब्बों से बचने के लिए खुद को साफ करने के लिए बेकार कपड़े का इस्तेमाल किया था। उसे उसके सुपरवाइज़र ने दूसरों के सामने डांटा। TTCU द्वारा सुझाए गए उपायों में नर्स रूम में नैपकिन रखना शामिल था, जिसे अपना लिया गया।

GBVH उपाय: सामान्य तौर पर, यह समझौता कई स्रोतों पर आधारित है, जैसे GBVH अभ्यासकर्ताओं द्वारा सर्वोत्तम अभ्यास और कन्वेंशन 190 से उत्पन्न अंतर्राष्ट्रीय दिशानिर्देश, जो उपाय विकसित करने के लिए आधार प्रदान करते हैं, जिन्हें तीन अलग-अलग प्रकारों में वर्गीकृत किया गया है। इनमें ऐसे उपाय शामिल हैं जो कार्यकर्ता को जो कुछ हुआ था उससे तुरंत बचाने और प्रभावित श्रमिकों की सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए कुछ करते हैं, जैसे, कार्यकर्ता को दूसरी इकाई में स्थानांतरित करना; ऐसे उपाय जो पुनर्वास और उत्तरजीवी

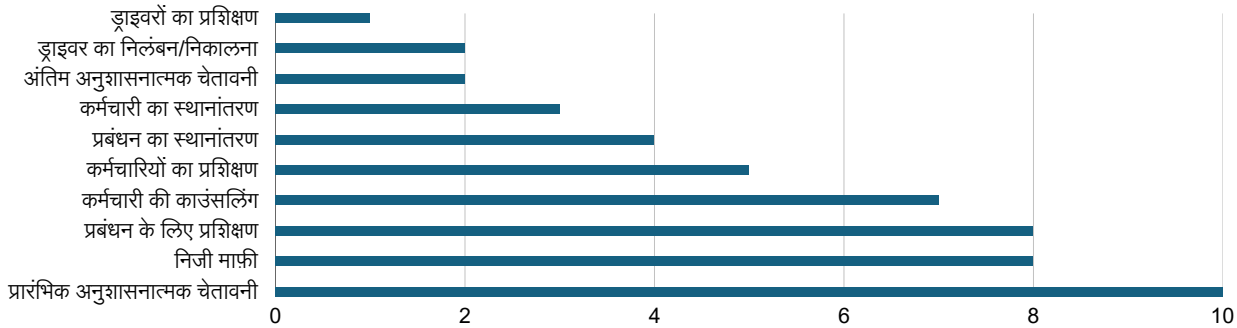


(सर्वाइवर) द्वारा निर्देशित हैं, जिसके परिणाम स्वरूप ऐसा समाधान होता है जो कार्यकर्ता को बेहतर करता है, जैसे, कार्यकर्ता के सामने उत्पीड़क द्वारा माफ़ी मांगना; और ऐसे उपाय जिनमें GBVH को फिर से होने से रोकने के लिए उपाय शामिल हैं, जैसे, प्रशिक्षण। [16] इन श्रेणियों के विवरण के लिए [वर्ष एक की रिपोर्ट](#) के परिशिष्ट A को देखें। 2023 में, दो उपाय ऐसे थे जो कार्यकर्ता को जो कुछ हुआ था उससे तुरंत बचाने के लिए कुछ करते थे; 25 उपाय जो कार्यकर्ता को फिर से बेहतर बनाते थे; और 27 उपाय जिनमें GBVH को फिर से होने से रोकने के उपाय शामिल थे। तालिका 3 में उपचार के सामान्य प्रकारों को सूचीबद्ध किया गया है।

16 श्रेणियों का विवरण डिंडीगुल समझौते के परिशिष्ट ए से लिया गया है। उदाहरण कार्यक्रम कर्मचारियों द्वारा साझा किए गए शिकायत डेटा से लिए गए हैं। उपायों का वर्गीकरण कार्यक्रम कर्मचारियों द्वारा किया जाता है। मैनेजमेंट को रिपोर्ट किए गए 6 में से 5 मामलों के लिए, साझा किए गए डेटा में वर्गीकरण प्रदान नहीं किया गया था, इसलिए हमने कार्यक्रम कर्मचारियों के वर्गीकरण के तर्क का पालन करते हुए उन्हें वर्गीकृत किया।

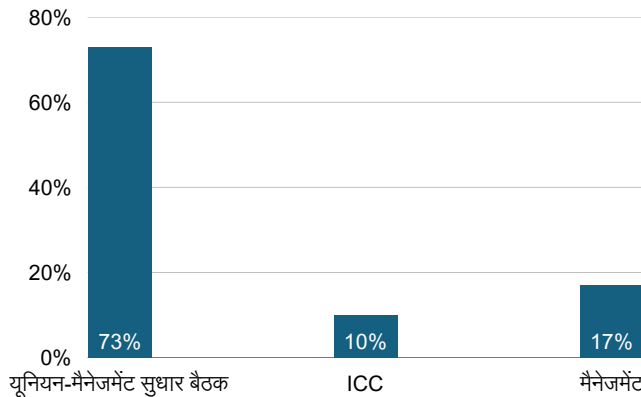
सबसे आम उपाय अपराधियों (मैनेजमेंट, ड्राइवर और अन्य सहकर्मियों सहित) को प्रारंभिक अनुशासनात्मक चेतावनी और श्रमिकों से निजी माफ़ी मांगना है। उपायों के प्रकार श्रमिकों की व्यक्तिगत रूप से (वन तो वन) काउंसलिंग से लेकर मैनेजमेंट के स्थानांतरण और निलंबन तक होते हैं, जो परिवर्तन लाने वाले उपायों को लागू करने के लिए शिकायत तंत्र की शक्ति को दर्शाता है। जिस प्रक्रिया के माध्यम से उपाय प्रदान किया जाता है, उसमें अक्सर श्रमिक और कथित उत्पीड़क के बीच एक संयुक्त बातचीत शामिल होती है। इन बैठकों में, सुपरवाइज़र को प्रारंभिक चेतावनी दी जा सकती है, या सुपरवाइज़र से माफ़ी मांगने के लिए कहा जाता है। कार्यकर्ताओं का कहना है कि अकेले यह प्रक्रिया - जिसमें कथित उत्पीड़क को स्पष्टीकरण देने के लिए कहा जाता है और यदि आवश्यक हो, तो दूसरों के सामने माफ़ी मांगने के लिए कहा जाता है - न्याय पाने का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है, जैसा कि बॉक्स 1.1 में केस स्टडी में दिखाया गया है।

चित्र 3: GBVH से संबंधित शिकायतों के निवारण की आवृत्ति: जनवरी-दिसंबर 2023 [17]

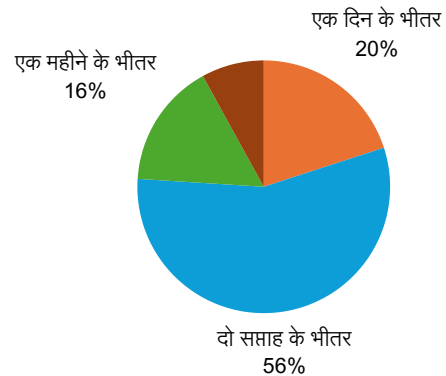


शिकायत समाधान की गति: GBVH से संबंधित शिकायतों के समाधान के तरीके और समय-सीमा में कुछ भिन्नता देखी गई। जैसा कि चित्र 4 से पता चलता है, GBVH से संबंधित 73% शिकायतों का समाधान द्विसप्ताहिक यूनियन मैनेजमेंट बैठकों के माध्यम से किया गया। 17% का समाधान सीधे मैनेजमेंट द्वारा और 10% का ICC के माध्यम से किया गया। TTCU द्वारा फैक्ट्री में बार-बार किए जाने वाले दौरे से शिकायतों का त्वरित समाधान संभव हो पाया। जबकि अधिकांश शिकायतों का समाधान दो सप्ताह के भीतर किया गया, 20% मामलों का समाधान एक दिन के भीतर किया गया।

चित्र 4: शिकायत समाधान चैनल



चित्र 5: उपचार अवधि

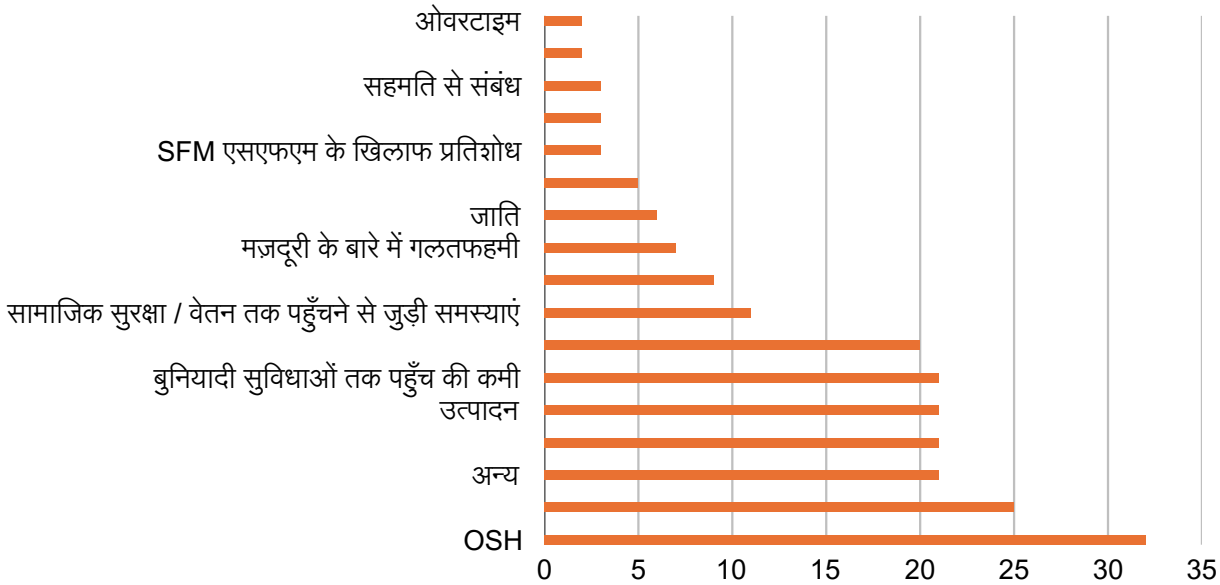


17 एक शिकायत के लिए अनेक उपाय उपलब्ध कराए जा सकते हैं, जैसे, कर्मचारी परामर्श और निजी माफ़ी।

अन्य शिकायतें और समाधान

TTCU या SFM के सामने श्रमिकों द्वारा उठाई गई शिकायतों में से बहुत सी शिकायतें GBVH या FAO से संबंधित नहीं हैं। 2023 के दौरान कुल 212 गैर-GBVH शिकायतें थीं, जिनमें से 86% का समाधान किया गया। शेष 30 मामलों में, शिकायत डेटा स्पष्ट रूप से यह जानकारी नहीं देता है कि शिकायत का समाधान किया गया है या नहीं। उदाहरण के लिए, ऐसे कई मामले हैं जहाँ समाधान के लिए मैनेजमेंट को सलाह की आवश्यकता थी, लेकिन हमें नहीं पता कि सलाह का पालन किया गया या नहीं।

चित्र 6: FAO / GBVH से गैर-संबंधित शिकायतों के प्रकार जनवरी-दिसंबर 2023



सबसे आम शिकायतें जो GBVH से जुड़ी नहीं हैं, वे कार्यस्थल पर स्वास्थ्य और सुरक्षा (OSH) के बारे में हैं, जैसे कि पर्याप्त हवा न मिलने (वेंटिलेशन) के आठ मामले चित्र 6 में दिखाए गए हैं। कारखाने द्वारा प्रदान किए गए परिवहन के मुद्दों में ड्राइवर द्वारा आवश्यकतानुसार नहीं रुकने या एक कार्यकर्ता के लिए अतिरिक्त स्टॉप बनाने, अन्य श्रमिकों को बस में इंतजार करने के बारे में शिकायतें शामिल हैं। श्रमिक अक्सर TTCU को व्यक्तिगत और पारिवारिक-संबंधी समस्याओं की भी रिपोर्ट करते हैं, जो अक्सर कारखाने से संबंधित नहीं होती हैं। इनमें आवास की हानि, घरेलू हिंसा और विशिष्ट प्रश्न - जैसे कि जन्म प्रमाण पत्र कैसे प्राप्त करें - शामिल हैं। TTCU अपने काम को कारखाने के स्तर तक सीमित नहीं रखता है, बल्कि जहाँ संभव हो व्यक्तिगत समस्याओं को हल करने में शिकायतकर्ताओं का समर्थन करता है। उदाहरण के लिए, TTCU ऐसी महिला की मदद कर सकता है जिसे उसके पति द्वारा पीटा जा रहा हो, इसके लिए वह उसे अपने घर में अस्थायी आवास प्राप्त करने के लिए जगह देने वाले सहकर्मी से संपर्क करवा सकता है। अन्य मामलों में, TTCU शिकायतों को जन्म प्रमाण पत्र के बारे में पूछने के लिए ग्राम प्रशासनिक अधिकारी जैसे संपर्क के दूसरे बिंदु पर भेज देता है।

शिकायत डेटा में पाँच गैर-GBVH शिकायतें दर्ज हैं जो जाति से जुड़ी हुई हैं। एक मामले में एक कार्यकर्ता ने अपनी सहकर्मी को उसके जाति के नाम का उपयोग करके गाली दी। तीन मामले कंपनी द्वारा परिवहन के लिए प्रदान की गई वैन पर जातिगत भेदभाव के विभिन्न उदाहरणों से संबंधित थे। इनमें से एक में, एक कार्यकर्ता ने शिकायत की कि जो वैन आम तौर पर उसे सुबह 7 बजे लेने आती थी, वह अब सुबह 6.30 बजे आ रही है। जांच करने पर, यह पाया गया कि कार्यकर्ता को समय में बदलाव की चिंता नहीं थी, बल्कि उसे इस बात की चिंता अधिक थी कि उसे वैन को तीन अनुसूचित जाति के श्रमिकों के साथ साझा करना होगा, जिन्हें उसके पिकअप के बाद पड़ोसी गाँव से लिया जाना था। TTCU ने कार्यकर्ता को इस तरह के भेदभावपूर्ण रवैये के बारे में आगाह किया। जाति से संबंधित एक अन्य शिकायत कारखाने के बाहर, गाँव में एक मुद्दे से संबंधित थी, जहाँ कार्यकर्ता और उसके परिवार को 20 वर्षों तक मंदिर में जाने की अनुमति नहीं थी क्योंकि उसकी भाभी ने अंतरजातीय विवाह किया था। TTCU ने गाँव में हस्तक्षेप किया, और कार्यकर्ता अब मंदिर में पूजा करने में सक्षम है।

भारतीय समाज में जातिगत भेदभाव के व्यापक और दीर्घकालिक प्रभावों के कारण, यह संभव है कि अन्य शिकायतें जो जाति से जुड़ी हुई नहीं लगती हैं (और इस तरह लॉग नहीं की जाती हैं) जाति से प्रभावित हो सकती हैं। कुछ प्रकार के मौखिक दुर्व्यवहार का जाति से कुछ लेना-देना हो सकता है, जो यह बता सकता है कि क्यों कुछ सुपरवाइज़रों या लाइन नेताओं को लगता है कि कुछ अन्य कर्मचारियों के लिए नहीं बल्कि कुछ खास कर्मचारियों के लिए अपनी आवाज़ ऊँची करना ठीक है। यह पूरी तरह से समझने के लिए कि जाति शिकायतों को कैसे प्रभावित करती है, जिसमें GBVH के बारे में शिकायतें भी शामिल हैं, हमें उन लोगों की जातियों के बारे में जानकारी चाहिए जो शिकायत कर रहे हैं और जो लोग कथित रूप से उन्हें परेशान कर रहे हैं। ईस्टमैन कर्मचारी की जाति की जानकारी की मांग नहीं करता है या उसका ट्रैक नहीं रखता है, और जिन शिकायतकर्ताओं की कहानियों का इस अध्ययन के लिए उपयोग किया गया था, उनसे उनकी जाति के बारे में नहीं पूछा गया था।

गैर-GBVH शिकायतों में से छह आग्रजन (माइग्रेशन) स्थिति के बारे में थीं। उदाहरण के लिए, कुछ कर्मचारियों को एक महीने की छुट्टी से वापस आने के बाद अनुपस्थित के रूप में चिह्नित किया गया था। समस्या तब ठीक हो गई जब यह पाया गया कि कर्मचारियों ने एचआर को अपनी छुट्टी के बारे में नहीं बताया था। जब वे वापस आए, तो उन्हें नए कर्मचारियों के रूप में पुनर्वर्गीकृत किया गया, जो कि सामान्य रूप से होता है।

संगठन बनाने की स्वतंत्रता

संगठन बनाने की स्वतंत्रता इस समझौते में GBVH शिकायतों की रोकथाम और समाधान सुनिश्चित करने में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। FOA के उल्लंघन के बारे में कोई शिकायत नहीं थी। हमारे साक्षात्कारों से पता चलता है कि FOA पर कोई रोक नहीं है और TTCU को समझौते के तहत शामिल कार्यस्थलों में स्वतंत्र रूप से काम करने की अनुमति है। TTCU आम तौर पर हर दो सप्ताह में फैक्ट्री का दौरा करता है और नियमित रूप से उन गाँवों का दौरा करता है जहाँ श्रमिक रहते हैं, जो श्रमिकों के लिए यूनियन के साथ बातचीत करने का एक और महत्वपूर्ण चैनल है। फैक्ट्री में TTCU की उपस्थिति एक प्रभावी निगरानी प्रणाली के रूप में कार्य करती है, जिसमें श्रमिकों तक सीधी पहुँच होती है, जिसके परिणाम स्वरूप शिकायतों का तुरंत समाधान होता है।

फैक्ट्री में इन द्वि-साप्ताहिक यात्राओं (2023 में कुल 100 यात्राएँ) और गाँवों में होने वाली बैठकों के दौरान, TTCU अक्सर शिकायतकर्ताओं या उनके सहकर्मियों से बात करके पूछता है कि क्या उनकी शिकायतों का समाधान उनकी अपेक्षाओं के अनुसार किया गया है। ये बातचीत जानबूझकर की जाती है, लेकिन अक्सर अनौपचारिक रूप से, जैसे लंच ब्रेक के दौरान बातचीत में या जब TTCU फैक्ट्री फ्लोर पर जाती है। उदाहरण के लिए, एक कर्मचारी ने अपर्याप्त दवा के बारे में शिकायत की। मामले को हल करने के एक महीने बाद, TTCU ने नर्स रूम में पर्याप्त दवा है या नहीं, यह जाँचने के लिए बिना किसी क्रम के कर्मचारियों को बुलाया, ताकि प्रभावी उपचार सुनिश्चित हो सके। उत्पादन लाइनों पर SFM के साथ-साथ, TTCU की उपस्थिति संभावित उल्लंघनकर्ताओं के लिए एक निवारक के रूप में भी काम करती है और इस प्रकार GBVH को रोकती है।

यूनियन और प्रबंधन के बीच संबंध मैत्रीपूर्ण और अच्छे हैं। जैसा कि पहले ही कहा जा चुका है, यूनियन और प्रबंधन अक्सर मिलते हैं (2023 में 105 बार)। प्लांट के हमारे छह दिवसीय दौरों के दौरान, हमने देखा कि महिलाओं द्वारा संचालित एक स्वतंत्र बहुसंख्यक-दलित ट्रेड यूनियन TTCU और ईस्टमैन प्रबंधन एक-दूसरे के साथ बराबरी का व्यवहार करते हैं, एक-दूसरे के साथ सम्मान से पेश आते हैं और अपने कर्मचारियों के भलाई और उत्पादकता को बेहतर बनाने के लिए काम करते हैं। दोनों पक्ष एक दूसरे के लाभ को स्वीकार करते हैं, जैसा कि नीचे वर्णन किया गया है।

गैर-GBVH शिकायतों के विश्लेषण से पता चलता है कि TTCU किस तरह मैनेजमेंट और श्रमिकों के बीच मध्यस्थ के रूप में कार्य करता है, और अधिक सहकारी और उत्पादक कार्य वातावरण में योगदान देता है। [18] उदाहरण के लिए, शिकायत रिकॉर्ड में सात मामले हैं जिनमें श्रमिकों ने अपेक्षित वेतन न मिलने की शिकायत की थी। मैनेजमेंट के साथ इन शिकायतों पर चर्चा करने के बाद, TTCU ने संबंधित शिकायतकर्ताओं के साथ स्पष्ट किया कि वेतन उल्लंघन के बजाय यह गलतफहमी थी। उदाहरण के लिए, एक श्रमिक ने पैकिंग से इस्त्री विभाग में जाने पर उच्च वेतन की अपेक्षा की, लेकिन तमिलनाडु सरकार के न्यूनतम वेतन विनियमों के अनुसार, इस्त्री और पैकिंग विभाग को समान वेतन आवंटित किया जाता है। TTCU के हस्तक्षेप से श्रमिकों को समस्या को समझने में मदद मिली और उन्होंने निराश होने या नौकरी छोड़ने के बजाय ईस्टमैन के लिए काम करना जारी रखा। श्रम-मैनेजमेंट सहयोग का एक और उदाहरण बॉक्स 2 में देखा जा सकता है जहाँ एक कटिंग मैनेजर शिकायत तंत्र का उपयोग करके TTCU की मदद मांगता है ताकि यह समझ सके कि उसके विभाग में उत्पादन लक्ष्य क्यों पूरे नहीं हो रहे थे और TTCU की प्रतिक्रिया ने मैनेजर को सुधारात्मक कार्यवाही करने और उत्पादन बढ़ाने में सक्षम बनाया।



18 जबकि उदाहरण उत्पादकता लाभ दर्शाते हैं, उत्पादकता लाभ का विस्तृत मूल्यांकन इस रिपोर्ट के दायरे से बाहर था (यानी, OC-चयनित KPI द्वारा कवर नहीं किया गया)।

BOX 2

श्रम-मैनेजमेंट

सहयोग का एक उदाहरण

शिकायत रिकॉर्ड से पता चलता है कि 6 नवंबर 2023 को, एक कटिंग मैनेजर ने TTCU से शिकायत की कि "प्रति घंटे का लक्ष्य 36 है, लेकिन कटिंग विभाग के कर्मचारी केवल 13 ही प्राप्त कर पा रहे हैं।"

शिकायत रिकॉर्ड में विस्तार से बताया गया है कि: "जब TTCU ने पूछताछ की, तो कटिंग लीडर ने बताया कि मार्कर और रोल जैसे आवश्यक उपकरण समय पर भेज दिए गए थे। हालाँकि, कर्मचारियों ने कई समस्याएं बताईं:

- 1) मशीनरी को अक्सर मरम्मत की आवश्यकता होती है,
- 2) कटिंग चाकुओं का पैनापन अक्सर कम हो जाता है,
- 3) विलम्ब तब होता है जब अतिरिक्त भार को संभालने के बारे में निर्णय लेना होता है,
- 4) नए कर्मचारियों को कटिंग में पर्याप्त प्रशिक्षण के बिना नियुक्त किया जाता है,
- 5) सुई के काम में गलतियों के लिए स्वीकृति में समय लगता है,
- 6) कभी-कभी सामग्री की कमी होती है,
- 7) कपड़े की लंबाई और चौड़ाई में भिन्नता के कारण समस्याएं उत्पन्न होती हैं,
- 8) महिला कर्मचारियों से भारी भार उठाने की अपेक्षा की जाती है, जिससे लोडिंग और सेट अप में देरी होती है।"

शिकायत रिकॉर्ड से पता चलता है कि परिणाम स्वरूप: "कटिंग मैनेजर ने लोडिंग कार्यों के लिए पुरुष कर्मचारियों को नियुक्त करने का प्रस्ताव रखा।" जब TTCU ने कटिंग मैनेजरसे बात की, तो उन्होंने उन्हें आश्वासन दिया कि, "श्रमिकों द्वारा उठाई गई चिंताओं पर कदम उठाए जाएंगे। लोडमैन को तुरंत नियुक्त किया गया। अगले दिन, उत्पादकता में सुधार हुआ। 07.11.2023 को, श्रमिकों ने बताया कि लंच अंतराल से पहले उन्होंने 3 ले-आउट पूरे कर लिए थे, लेकिन पहले यह 2 ले-आउट था। (ले-आउट कटिंग से पहले की तैयारी प्रक्रिया है जिसमें कपड़े की परतें बिछाई जाती हैं)।"

ईस्टमैन के शीर्ष मैनेजमेंट (वरिष्ठ उपाध्यक्ष, गुणवत्ता आश्वासन और ईएसजी, तथा मानव संसाधन मैनेजर) के साथ साक्षात्कारों से पुष्टि होती है कि वे TTCU को एक सहायक मध्यस्थ के रूप में देखते हैं। उदाहरण के लिए, HR मैनेजर ने बताया कि जब मध्य मैनेजमेंट किसी कर्मचारी को उत्पादन कारणों से किसी अन्य उत्पादन लाइन में नियुक्त करता था, तो कर्मचारी अक्सर इसे अपने विरुद्ध लक्षित कार्यवाही के रूप में देखते थे। अब, जब आवश्यक हो, तो HR मैनेजर ऐसे पुनर्नियुक्ति के पीछे वैध कारणों को स्पष्ट करने में TTCU से सहायता मांगता है, जिससे कर्मचारियों के बीच निराशा और गलतफहमी को रोकने में मदद मिलती है।

साक्षात्कार में शामिल सभी कर्मचारियों ने बताया कि कारखानों में सुपरवाइजर्स और मैनेजर्स द्वारा यूनियन और गैर-यूनियन कर्मचारियों के बीच कोई भेदभावपूर्ण व्यवहार नहीं किया जाता है।^[19] जैसा कि ऊपर दिए गए उदाहरणों से पता चलता है, श्रमिक-मैनेजमेंट संबंध सौहार्दपूर्ण प्रतीत होते हैं, जिसमें दोनों पक्ष आपसी लाभ की पुष्टि करते हैं। यह विशेष रूप से उल्लेखनीय है, क्योंकि समझौते से पहले, निचले और मध्य-मैनेजमेंट के बीच ट्रेड यूनियन के प्रति काफी अविश्वास था, महिला यूनियन सदस्यों को गंभीर प्रतिशोध का सामना करना पड़ा, और TTCU को उत्पादकता और कारखाने के संचालन के लिए खतरा माना जाता था।

19 हमने कारखानों में यूनियन-सदस्यता का प्रतिशत ज्ञात नहीं किया, क्योंकि यह OC द्वारा चयनित KPI के अंतर्गत शामिल नहीं था।

अतिरिक्त श्रम-मैनेजमेंट सहयोग परिणाम

FOA और संयुक्त श्रम प्रबंधन संबंधों के लिए अलग-अलग समझौतों से और अधिक परिणाम सामने आए हैं जो दिखाते हैं कि समझौता समग्र रूप से कैसे काम करता है। उदाहरण के लिए, TTCU और ईस्टमैन ने 2024 में सभी श्रमिकों के लिए वेतन में वृद्धि पर काम किया, जिसके बारे में ईस्टमैन मैनेजमेंट ने हमें बताया कि यह एक अच्छा परिणाम था। साथ ही, मैनेजमेंट छात्रावास वासियों के वेतन से भोजन के लिए पैसे नहीं काटने पर सहमत हुआ, जो कि कुछ ऐसा था जो श्रमिकों ने उनसे करने के लिए कहा था। बहुत से श्रमिकों को ये वास्तविक बदलाव बेहतर लगे। एक महत्वपूर्ण परिणाम यह है कि ईस्टमैन एक बेहतर मैनेजर बन गया है, जिसने 2019 में केवल 38 की तुलना में उत्पादन लाइनों का नेतृत्व करने के लिए 100 से अधिक महिलाओं को काम पर रखा है। जिन श्रमिकों का साक्षात्कार लिया गया, उन्होंने कहा कि महिला लाइन लीडर उन्हें बेहतर महसूस कराती

हैं क्योंकि वे उनके और ज्यादातर पुरुष मैनेजर के बीच एक बफर के रूप में कार्य करती हैं। यह महिलाओं को नौकरी पाने का मौका भी देता है। साथ ही, यूनियन और मैनेजमेंट के बीच बातचीत के बाद, बस ड्राइवरों के लिए नए नियम बनाए गए, जो श्रमिकों ने परिवहन प्रदाताओं और AFWA GBVH-एस्केलेशन लीडर के साथ अनुभव किए थे। उदाहरण के लिए, नए नियमों में कहा गया है कि कर्मचारी पैसे न तो दे सकते हैं और न ही ले सकते हैं, और वे यह सुनिश्चित करने का तरीका बताते हैं कि जब उन्हें किसी असामान्य स्टॉप पर छोड़ा जाता है तो कर्मचारी सुरक्षित रहें। हमने जिन पाँच ड्राइवरों से बात की, वे सभी इन नियमों को पूरी तरह समझते थे।

और अंत में, अंतिम लेकिन कम महत्वपूर्ण नहीं, डिंडीगुल समझौते का फैक्ट्री के बाहर भी प्रभाव है। कुछ महिलाओं का कहना है कि वे प्रशिक्षण में सीखी गई बातों और घर पर TTCU के साथ बातचीत में इसका इस्तेमाल करती हैं। एक महिला ने अपनी भतीजी को लोगों से "अच्छे और बुरे स्पर्श" के बीच अंतर करना सिखाया, खासकर बस में पास खड़े लोगों से। इससे उसे यह समझने में मदद मिली कि GBVH ऐसी चीज है जिसे महिलाएं अस्वीकार कर सकती हैं और उन्हें इसे अस्वीकार करना चाहिए। [20]



20 स्पष्टता बढ़ाने के लिए हमने यहाँ श्रमिकों की मूल टिप्पणियों को संक्षेप में प्रस्तुत किया है।

निष्कर्ष

कुल मिलाकर, इस बात के बहुत से प्रमाण हैं कि डिंडीगुल समझौता उन लक्ष्यों को पूरा कर रहा है जिसके लिए इसे बनाया गया था। स्थापित की गई प्रक्रियाएं सकारात्मक परिणाम बनाने के लिए काम कर रही हैं, जो वर्ष 1 के परिणामों पर आधारित हैं। FOA और सहयोगी श्रम मैनेजमेंट संबंध GBVH के लिए एक महत्वपूर्ण समाधान के रूप में परिणामों में स्पष्ट रूप से दिखाई देते हैं, विशेष रूप से शिकायतों के त्वरित समाधान में। श्रमिक शिकायत प्रणाली पर भरोसा करते हैं और विभिन्न GBVH के साथ-साथ गैर-GBVH मुद्दों पर आवाज़ उठाने के लिए प्रतिशोध से डरते नहीं हैं। निश्चित रूप से और सुधार की कुछ गुंजाइश है। GBVH के बारे में अपनी समझ बढ़ाने के लिए अधिक श्रमिकों को प्रशिक्षित करने की आवश्यकता है, साथ ही मध्य मैनेजमेंट के अधिक प्रतिनिधियों को भी, ICC को और मज़बूत करने की आवश्यकता है, और असंगत रिकॉर्ड-कीपिंग के कुछ उदाहरणों को ठीक करने की आवश्यकता है। लेकिन ये अन्यथा शिकायत समाधान की एक प्रभावी प्रणाली में छोटी-मोटी खामियाँ हैं।

इस सकारात्मक तस्वीर के बावजूद, सोर्सिंग में गिरावट के परिणामस्वरूप रोजगार में गिरावट को देखते हुए समझौते की स्थिरता को लेकर चिंता का कारण है। मई 2024में, नैची अपैरल डिवीजन में 2022 कर्मचारी थे, जबकि 2021 में 3071[21] के उच्च स्तर की तुलना में, जब जस्टिस फॉर जयसरे अभियान शुरू हुआ। मैनेजमेंट के साथ साक्षात्कार से पता चलता है कि परिधान कारखाना वर्तमान में लगभग 60% क्षमता पर काम कर रहा है। अप्रैल 2022 में समझौते पर हस्ताक्षर करने से ऑर्डर की घटती मात्रा और परिणाम स्वरूप शिफ्ट में कमी और छंटनी नहीं रुकी है। यह श्रमिकों के लिए चिंता का विषय है, जिनमें से कई दलित महिलाएं हैं, जिन्हें प्रणालीगत जाति-आधारित उत्पीड़न की परतों से गुजरना पड़ता है, जबकि अक्सर वे परिवार के कई सदस्यों के लिए एकमात्र कमाने वाली होती हैं। यह कोई आश्चर्य की बात नहीं है कि शोध दल ने लगभग जिन सभी श्रमिकों से बात की, उन्होंने सोर्सिंग के बारे में अपनी चिंता व्यक्त की। वास्तव में, सबसे आम सवाल जो हमने सुना वह था "क्या ब्रांड वापस आएंगे?"।

हालाँकि सोर्सिंग मुद्दों पर विचार करना इस वर्ष दो मूल्यांकन के दायरे से बाहर था (हम OC द्वारा प्रदान किए गए KPI के लिए डेटा की जाँच करने तक ही सीमित थे), भविष्य के मूल्यांकन में ऐसा करना महत्वपूर्ण है। उदाहरण के लिए, ये कारखाने वैश्विक ब्रांडों के सोर्सिंग मॉडल में कैसे फिट हो सकते हैं? इस तरह के शोध अधिक अमूर्त प्रश्न को संबोधित करने के लिए भी आवश्यक है कि क्या 'उच्च-मार्ग' श्रम और मानव अधिकार प्रथाओं का पालन करने के लिए आपूर्तिकर्ताओं को सकारात्मक पुरस्कार मिलते हैं।

GBVH और जाति-आधारित भेदभाव को मज़बूत FAO और सहयोगी श्रम-मैनेजमेंट संबंधों के माध्यम से समाप्त करने के लिए एक उल्लेखनीय ऐतिहासिक समझौते को दोहराना और मापनीयता केवल तभी संभव है जब यह प्रदर्शित किया जा सके कि इन प्रगतिशील प्रथाओं के परिणाम स्वरूप अधिक व्यवसाय होता है। ऐसा होने के लिए, अधिक ब्रांडों को ईस्टमैन की नैची सुविधाओं में सोर्सिंग स्थापित करनी चाहिए, और अधिक ब्रांडों को ईस्टमैन को इन कारखानों में अपने ऑर्डर देने की अनुमति देनी चाहिए। अनिवार्य परिश्रम के युग में जहाँ वैश्विक ब्रांडों को मानव अधिकारों के उल्लंघन के जोखिम को कम करने की आवश्यकता है, उनके लिए परिधान उद्योग में दुर्लभ कारखानों से सोर्स करना फायदेमंद हो सकता है जहाँ FAO और GBVH उल्लंघन का जोखिम कम है।

परिशिष्ट

फ़ैक्ट शीट: डिंडीगुल समझौते के तहत शिकायत निवारण (वर्ष 1 की रिपोर्ट से)

डिंडीगुल समझौते में एक शिकायत प्रक्रिया है जो प्रबंधन द्वारा संचालित शिकायत प्रक्रियाओं से अलग है। यह कई जगहों पर आम है, जैसे कि यूनिशन वाले कार्यस्थल और अन्य लागू करने योग्य ब्रांड समझौते (ईबीए)। यह एक अच्छी तरह से स्वीकृत अभ्यास है जो निवारण और शिकायत प्रक्रियाओं के लिए व्यापार और मानव अधिकारों के संयुक्त राष्ट्र मार्गदर्शक सिद्धांतों के मानकों और शिकायत मैनेजमेंट पर ILO के सर्वोत्तम अभ्यासों के अनुरूप है।[22]

नीचे दर्शाई गई डिंडीगुल समझौता शिकायत संरचना GBVH के लिए शिकायत रिपोर्टिंग के लिए साक्ष्य-आधारित सर्वोत्तम अभ्यास दृष्टिकोण अपनाती है। उदाहरण के लिए, कार्यस्थल पर जेंडर-आधारित हिंसा और उत्पीड़न के अपने 2016 के ऐतिहासिक अध्ययन में, संयुक्त राज्य अमरीका समान रोजगार अवसर आयोग (EEOC) ने पाया कि GBVH के लिए एक एकल औपचारिक रिपोर्टिंग विकल्प अक्सर श्रमिकों को रिपोर्टिंग करने से रोकता है और उन्होंने अपनी सिफारिशों में निम्न को शामिल किया है कि:

नियोक्ताओं को ऐसी रिपोर्टिंग प्रक्रियाएं पेश करनी चाहिए जो बहुआयामी हों, जिसमें उत्पीड़न की रिपोर्ट करने के लिए कर्मचारी को कई तरह के तरीके, कई संपर्क बिंदु और जहाँ संभव हो, भौगोलिक और संगठनात्मक विविधता प्रदान की जाए।[23]

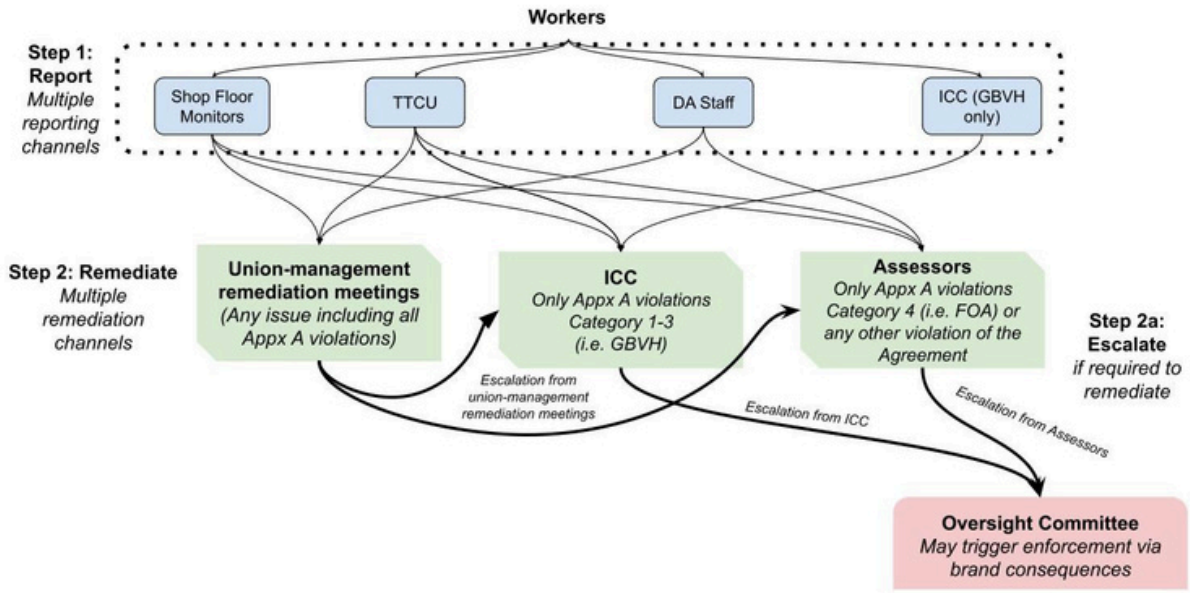
डिंडीगुल समझौते ने इस अभ्यास को अपने शिकायत तंत्र में शामिल किया है, जो भौगोलिक विविधता के साथ कई तरह के तरीके और कई संपर्क बिंदु प्रदान करता है - उदाहरण के लिए, काम पर या काम से बाहर, TTCU को रिपोर्ट करने की क्षमता।

21 ईस्टमैन द्वारा साझा किया गया डेटा।

22 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_622209.pdf

23 <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace-report-co-chairs-chai-r-feldblum-victoria-lipnicdf>

Dindigul Agreement Grievance Mechanism



Dindigul Agreement Grievance Mechanism	डिंडीगुल समझौता शिकायत तंत्र
Step 1: report multiple reporting channels	चरण 1: रिपोर्टकई रिपोर्टिंग चैनल
workersshop floor monitorsTTCUDA StaffICC (GBVH only)	कर्मचारीशॉप फ्लोर मॉनिटरTTCUDA स्टाफ़ICC (केवल GBVH)
step 2: RemediateMultiple remediation channels	चरण 2: उपचारकई उपचार चैनल
Union-management remediation meetings (any issue including all Appx A violations)	यूनियन-प्रबंधन सुधार बैठकें (सभी अनुपूरक ए उल्लंघनों सहित कोई भी मुद्दा)
ICC Only Appx A violationsCategory 1-3(i.e. GBVH)	ICCकेवल लगभग A उल्लंघनश्रेणी 1-3(अर्थात GBVH)
AssessorsOnly Appx A violationsCategory 4 (i.e. FAO) or any other violation of the agreement	मूल्यांकनकर्ताकेवल लगभग A उल्लंघनश्रेणी 4 (अर्थात FAO) या समझौते का कोई अन्य उल्लंघन
Step 2a: Escalate if required to remediate	चरण 2a: यदि आवश्यक हो तो सुधार हेतु आगे बढ़ें
escalation from union management remediation	यूनियन प्रबंधन सुधार बैठकों से आगे / ऊपर
escalation from ICC	ICC से आगे / ऊपर
escalation from assessors	मूल्यांकनकर्ताओं से आगे / ऊपर
oversight committeemay trigger enforcement via brand consequences	निगरानी समितिब्रांड परिणामों के माध्यम से प्रवर्तन शुरू हो सकता है

