



جنس پرینی تشرداور ہر اسانی کے خاتمے کے لیے ڈنڈیگل معاہدہ

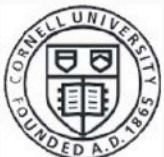
سال کی کارکردگی کا جائزہ نمبر 2

پاؤلین بیرنٹروپ

لندن اسکول آف اکنامکس اینڈ گلوبل لیبر انسٹی ٹیوٹ، کارنل یونیورسٹی

سروش کروویلا

گلوبل لیبر انسٹی ٹیوٹ، کارنل یونیورسٹی



گلوبل لیبر انسٹی ٹیوٹ

آئی ایل آر

شکرگزاری

ہم ٹی ٹی سی یو کا شکریہ ادا کرتے ہیں کہ انہوں نے ہمارے فیلڈ ورک کے دوران اپنا پر عزم تعاون فراہم کیا۔ ہم نظارت کمیٹی کا شکریہ ادا کرتے ہیں کہ انہوں نے ڈیٹا تک رسائی اور اس رپورٹ پر رائے دینے میں سہولت فراہم کی اور ایسٹمن مینجمنٹ کا شکریہ ادا کرتے ہیں کہ انہوں نے تعاون اور آسانی فراہم کی۔ لیبیٹھا موٹھوکا ان کی تحقیق اور ترجمے کی مدد کے لیے خصوصی شکریہ۔ آخر میں، ہم خاص طور پر ان خواتین کا شکریہ ادا کرتے ہیں جو فیکٹریوں میں کام کرتی ہیں، جن کی جرات اور اپنے خیالات اور جذبات کا اظہار کرنے کی خواہش نے دینڈیگل معاہدے کے تحت ان کے زندگی کے تجربات میں اہم بصیرت فراہم کی۔

4	پیش لفظ
6	خلاصہ
7	تعارف
8	طریقہ
10	سیکشن 1 کیا معاہدے کے عمل بہتر طریقے سے کام کر رہے ہیں
10	ممنوعہ عمل اور دستیاب حل
11	شکایات کا طریقہ کار
13	دکان کے فلور مانیٹر کا کردار
13	اندرونی شکایت کمیٹیوں کا کردار
14	نفاذ کمیٹی کا کردار
14	تربیت
16	ایسٹ مین کا تعاون
17	سیکشن 2 ڈینڈیگل معاہدے کے نتائج
17	شکایات کی تعداد
18	شکایات کے چینلز
19	جی بی وی ایچ سے متعلق شکایات اور اصلاحات
22	دیگر شکایات اور اصلاحات
23	اجتماع کی آزادی
25	اضافی لیبر انتظامی تعاون کے نتائج
26	نتیجہ
27	اپینڈکس
27	فیکٹ شیٹ۔ ڈینڈیگل معاہدے کے تحت شکایات کا سنبھالنا

پیش لفظ

سال کی دوسری پیشرفت رپورٹ کے نتائج سے یہ نتیجہ اخذ کیا گیا ہے کہ "واضح شواہد موجود ہیں کہ ڈیٹا بیس معاہدہ ان مقاصد کو پورا کر رہا ہے جن کے لیے اسے بنایا گیا تھا۔" وسیع تر طور پر، رپورٹ آزادی انجمن (ایف او اے) کے کردار کو ظاہر کرتی ہے کہ اس نے جی بی وی ایچ (جنس پر مبنی تشدد اور ہراسانی) کو ختم کرنے، اس کی تلافی کرنے اور اس کی روک تھام میں کیسے مدد کی۔ خاص طور پر، مزدوروں نے گواہی دی کہ ایک کثیر-طرحی شکایات کے ازالے کے طریقہ کار، جو صنف اور ذات کے امتزاج کو مد نظر رکھتا ہے، نے جی بی وی ایچ اور غیر جی بی وی ایچ سے متعلقہ شکایات کو حل کرنے میں مؤثر ثابت ہوا۔ ایف او اے کی طاقت اس نتیجے سے بھی ظاہر ہوتی ہے کہ جی بی وی ایچ سے متعلق زیادہ تر شکایات دو ہفتہ وار یونین اور انتظامیہ کی میٹنگوں (جلسوں) کے ذریعے حل ہوئیں۔

'ڈیٹا بیس معاہدہ سال کے دوسرے پیش رفت رپورٹ "نظارت کمیٹی (اوسی) کی طرف سے کیٹن کیا گیا، جنوری-دسمبر 2023 کے دوران ایسٹن کی نئی فیکٹری میں صنف پر مبنی تشدد اور ہراسانی (جی بی وی ایچ) کو ختم کرنے، اصلاح کرنے اور روکنے کے لیے معاہدے کے نفاذ اور اس کی پیشرفت کا جائزہ لینے کی کوشش ہے۔ یہ رپورٹ او سی کی طرف سے تیار کردہ اہم کارکردگی کے نشان وہی (کے پی آئی) پر مبنی ہے، جو ڈیٹا بیس معاہدے کے دستخط کنندگان پر مشتمل ایک متعدد اسٹیک ہولڈر گروپ ہے، جس میں فیشن برانڈز، سپلائرز، ٹریڈ یونین اور علاقائی اور امریکی مقیم لیبر تنظیمیں شامل ہیں۔ اوسی کے اندر کئی مہینوں کے مشترکہ مشاورت اور اتفاق رائے کی تشکیل کے ذریعے کے پی آئی اور رپورٹ کا دائرہ کار تشکیل دیا گیا تھا۔ مختلف وقت کے حلقوں اور ممالک میں پھیلنے والا یہ عمل کام کی دنیا میں جی بی وی ایچ کا مقابلہ کرنے کے لیے بین الاقوامی تعاون کی امکان اور وعدے کی نشان دہی کرتا ہے۔ مختلف وقت کے حلقوں اور ممالک میں پھیلنے والا یہ عمل کام کی دنیا میں جی بی وی ایچ کا مقابلہ کرنے کے لیے بین الاقوامی تعاون کی امکان اور وعدے کی نشان دہی کرتا ہے۔

تیسرے آزاد فریق کا جائزہ کارنیل یونیورسٹی کے گلوبل لیبر انسٹیٹیوٹ (جی ایل آئی) کی قیادت میں، (اوسی) کی مدد سے کیا گیا۔ ہم تحقیقی ٹیم کے شکر گزار ہیں۔ (جی ایل آئی) سے پروفیسر سرش کو روویلا اور پولین جیرنٹپ، اور انڈین انسٹیٹیوٹ آف ٹیکنالوجی، مدراس سے لالیٹھا مٹھیو کے جنہوں نے چچی کے ملبوسات کے کارکنوں کی حقیقی زندگی کو ریکارڈ کی تصدیق، وسیع دستاویزاتی تجزیے اور شراکت داروں کے انٹرویوز کو گہرے دھیان اور توجہ کے ساتھ پیش کیا۔





اس تاریخی معاہدے کے ثبوت پہلوؤں کو اجاگر کرنے کے علاوہ، سال گزشتہ کی پیشرفت رپورٹ زمینی سطح پر مختلف مقابلوں اور ان شعبوں پر بھی روشنی ڈالتی ہے جن میں بہتری کی ضرورت ہے، یہ ظاہر کرتے ہوئے کہ ہمارا کام ابھی مکمل نہیں ہوا۔ جیسا کہ مصنفین نشانہ ہی کرتے ہیں، ان ترقی پسند اقدامات کے تسلسل کو یقینی بنانے کے لیے ضروری ہے کہ ذرائع میں اضافہ کیا جائے اور سپلائرز (مہیا کرنے والے) اور صنعت کو دکھایا جائے کہ ملبوسات کی صنعت کی ان فیکٹریوں سے مال لینا فائدہ مند ہے جہاں ایف او اے (آزادی انجمن) اور جی بی وی ایچ (جنس پمپنی تشدد اور ہراسانی) کی خلاف ورزیوں کا خطرہ کم ہے۔ رپورٹ میں یہ مؤقف اختیار کیا گیا ہے کہ اس ماڈل کی کامیابی اس بات پر منحصر ہے کہ زیادہ سے زیادہ برانڈز مستقبل قریب میں اس معاہدے کا حصہ بننے کا عہد کریں۔

بطور نگران کمیٹی، ہم اس معاہدے کے ساتھ پُر عزم ہیں اور فخر و مسرت کے ساتھ یہ رپورٹ آپ کے سامنے پیش کر رہے ہیں۔

پچھلی 5 سالہ پیشرفت رپورٹ | کارنیل ILR گلوبل لیبر انٹیلیجنٹ ٹیوٹ رپورٹ میں "درخت کے نیچے ملاقات" کا بھی ذکر کیا گیا ہے۔ ایک ایسی جگہ جہاں یونین فیکٹری کے احاطے میں مزدوروں سے بات چیت کرتی ہے۔ یہ مشترکہ جگہ، جو حقیقت اور استعارے دونوں کے طور پر استعمال ہوتی ہے، اس اعتماد سازی اور یکجہتی کی حد کو ظاہر کرتی ہے جو ڈیٹیلنگ معاہدے نے خواتین مزدوروں کے درمیان فروغ دی ہے، جس کے نتیجے میں ان کی خود مختاری میں اضافہ ہوا ہے۔

سال کی دوسری پیشرفت رپورٹ 2024 میں بین الاقوامی لیبر آرگنائزیشن (آئی ایل او) کے کنونشن 190 (C190) کی پانچویں سالگرہ کے ساتھ موافق ہے، جو کام کی دنیا میں تشدد اور ہراسانی سے نمٹنے کے لیے پہلا بین الاقوامی معاہدہ ہے۔ ڈیٹیلنگ معاہدہ، جو C190 کے بنیادی اصولوں کو استعمال کرتا ہے، ایک ایسی مثال پیش کرتا ہے جو C190 کو شامل کر کے جی بی وی ایچ (جنس پمپنی تشدد اور ہراسانی) کو مزید موثر طریقے سے حل کرتا ہے، اور C190 کو اس کی توثیق سے پہلے ہی نافذ کرتا ہے۔ جائزہ ظاہر کرتا ہے کہ شکایات کے ازالے کے معاہدے کی تہہ دار نوعیت، جو ملبوسات کی فیکٹریوں اور اسپننگ ملوں سے آگے بڑھ کر ٹرانسپورٹ اور ہوٹلوں کو بھی شامل کرتی ہے، C190 میں درج "کام کی دنیا" کی وسیع تعریف کے مطابق ہے۔ نئی کے مزدوروں کے ذاتی تجربات بھی ان اثرات کو ان کے گھروں اور برادری تک پہنچنے پر روشنی ڈالتے ہیں۔

ڈیٹیلنگ معاہدے کے دستخط کنندگان

ایشیا فلور و بیچ ایلیمنز (اے ایف ڈبلیو اے):

انانیا بھٹا چرجی

ایٹ مین ایکسپورٹس:

سبھی کارتک

گیپ انک:

کومالارام چندرا اور شرمیلا اتھیا نند

گلوبل لیبر جنکس (جی ایل جے):

جینیفر (جے جے) روزن بارن

ایچ ایڈ ایم گروپ:

ہری کمار اور نکیش راج

پی وی ایچ کارپ:

مائیکل برائیڈ اور میگھنا سراما

تامل ناڈو نیٹسٹائل اینڈ کامن لیبر یونین (ٹی ٹی سی یو):

تھیو یاراکنی

انڈیپنڈنٹ چیئر، اور سائٹ کمیٹی:

کری شانتی دھرماراج

خلاصہ

فیکٹری میں (ٹی ٹی سی یو) کی موجودگی ایک مؤثر نگرانی کا نظام فراہم کرتی ہے، جو جی بی وی ایچ (جنس پر مبنی تشدد اور ہراسانی) اور ایف او اے (آزادی انجمن) کی خلاف ورزیوں کو روکنے اور ان کے ازالے کو یقینی بناتی ہے۔ حالانکہ معاہدے کا بنیادی مقصد ایف او اے اور جی بی وی ایچ کے مسائل ہیں، لیکن ٹی ٹی سی یو نے اپنے کام کا دائرہ کار بڑھا کر تمام اقسام کی شکایات کا احاطہ کیا ہے اور مجموعی طور پر کام کی جگہ میں بہتری کے لیے بات چیت کی ہے۔ فیکٹری میں ایف او اے پر کوئی رکاوت نہیں ہے، اور مزدور اور انتظامیہ کے درمیان تعلقات خوشگوار ہیں۔ ٹی ٹی سی یو اور اسٹیمین کی انتظامیہ دونوں اس بات کی تصدیق کرتے ہیں کہ یونین اور انتظامیہ کے مکالمے سے دونوں کو فائدہ حاصل ہوئے ہیں۔

مجموعی طور پر، شواہد دوسرے سال میں معاہدے کی مثبت اور با معنی پیشرفت کی نشاندہی کرتے ہیں، اور ان اقدام اور طریقہ کار کو آگے بڑھاتے اور ادارہ جاتی بناتے ہیں جنہیں پہلے سال کی رپورٹ میں تفصیل سے بیان کیا گیا تھا۔ آئندہ سال میں مسلسل بہتری کے لیے ضروری ہے کہ مزید مزدوروں کو جی بی وی ایچ کی تربیت دی جائے، درمیانی انتظامیہ میں ان عملوں کی سمجھ کو بہتر کیا جائے، آئی سی ایس ایس (اندرونی شکایات کمیٹیاں) کو مزید مضبوط کیا جائے، ممنوعہ طریقوں کی اطلاع کے مختلف ذرائع اپنائے جائیں، اور ریکارڈ کیپنگ میں معمولی بہتری کی جائے۔ مجموعی طور پر، یہ جائزہ ایک مؤثر اجتماعی معاہدے کی نشاندہی کرتا ہے جو ان مقاصد کو پورا کر رہا ہے جن کے لیے اسے تخلیق کیا گیا تھا۔

تمام اسٹیک ہولڈرز کی جانب سے ظاہر کی جانے والی ایک عام تشویش یہ ہے کہ نجی ملبوسات فیکٹری اور اسپننگ ملیں (خاص طور پر ملبوسات کی فیکٹری) اپنی مکمل صلاحیت پر کام نہیں کر رہی ہیں۔ "حصیری کے لیے انصاف" مہم کے بعد آرڈرز کی مقدار میں کمی ہوئی ہے اور وہ ابھی تک بحال نہیں ہوئی، جس کے نتیجے میں ملازمتوں کی تعداد میں نمایاں کمی ہوئی ہے۔ اس جدید معاہدے کی قابل تقلیدیت، وسعت، ممکنہ پیداواری فوائد اور مزدوروں کی معاشی حالت پر اس کے اثرات کا صحیح اندازہ صرف اسی وقت لگایا جاسکتا ہے جب فیکٹری اپنی مکمل صلاحیت پر کام کر رہی ہو۔ اس لیے عالمی برانڈز سے مزید ذریعہ اس معاہدے کی پائیداری کے لیے کلیدی حیثیت رکھتی ہے، اور ترجیحاً 2025 کے لیے منصوبہ بند جامع جائزے سے پہلے یہ لازمی ہونی چاہیے۔

اپنے دوسرے سال میں، "ڈنڈیگ معاہدہ برائے خاتمہ جنس پر مبنی تشدد اور ہراسانی (جی بی وی ایچ)" نے نجی ملبوسات فیکٹری اور اسپننگ ملوں، جو اسٹیمین ایکسپورٹس کے زیر انتظام ہیں، میں جی بی وی ایچ کو ختم کرنے، تلافی کرنے اور اس کی روک تھام کے حوالے سے نمایاں پیشرفت کی ہے۔ وسیع دستاویزیاتی تجزیے اور تمام متعلقہ اسٹیک ہولڈرز کے انٹرویوز کے ذریعے ڈیٹا کی تصدیق کے لیے کیے گئے تجزیے کی بنیاد پر، یہ رپورٹ عمل اور نتائج دونوں کے لحاظ سے نتائج پیش کرتی ہے۔

ہمارے جائزے سے ظاہر ہوتا ہے کہ معاہدے کے تحت نافذ کیے گئے عمل کامیابی سے کام کر رہے ہیں۔ تربیت یافتہ مزدوروں کو جی بی وی ایچ (جنس پر مبنی تشدد اور ہراسانی) کی جامع سمجھ ہے۔ مزدوروں میں اس بات کا وسیع شعور پایا جاتا ہے کہ معاہدے کے کثیر سطحی شکایات کے ازالے کے طریقہ کار کو استعمال کرتے ہوئے مسائل کی رپورٹ کیسے کرنی ہے۔ یہ شکایات کا مؤثر طریقہ کار ہے، جس سے مزدوروں کی شکایات کا فوری ازالہ ممکن ہوتا ہے، چاہے وہ فیکٹری کے نگرانوں کے ذریعے ہو یا پھر تامل ناؤ ونیکسٹائل اینڈ کامن لیبر یونین (ٹی ٹی سی یو) اور اسٹیمین کی انتظامیہ کے درمیان دو ہفتہ وار ملاقاتوں کے ذریعے۔ جنسی ہراسمنٹ سے بچاؤ کے قانون (پ۔و۔ش۔ایکٹ) کے تحت ضروری داخلی شکایات کمیٹیاں (آئی سی سی) شکایات کے ازالے کے طریقہ کار میں شامل کی گئی ہیں اور انہیں ریاستی قوانین کی تعمیل میں مؤثر طریقے سے کام کرنے کے لیے دوبارہ تشکیل دیا گیا ہے۔ اسٹیک ہولڈرز نے نجی ملبوسات فیکٹری اور اسپننگ ملوں میں اسٹیمین کی اعلیٰ انتظامیہ کے غیر معمولی تعاون کو بھی نمایاں کیا۔

یہ عمل با معنی نتائج کی شکل میں ظاہر ہوتے ہیں۔ مزدوروں نے سال کے دوران 242 شکایات درج کیں، جن میں سے 30 جی بی وی ایچ (جنس پر مبنی تشدد اور ہراسانی) سے متعلق تھیں۔ شکایات کا ازالہ غیر معمولی طور پر تیزی سے ہوا، اور 76% جی بی وی ایچ شکایات دو ہفتوں کے اندر حل ہو گئیں۔ انٹرویوز سے پتہ چلا کہ مزدوروں کو اس شکایات کے ازالے کے طریقہ کار پر اعتماد ہے، اور اسے قابل رسائی اور منصفانہ سمجھا جاتا ہے۔ آزادی انجمن (ایف او اے) کے حوالے سے کوئی شکایت درج نہیں ہوئی۔ مزدوروں نے اس بات پر زور دیا کہ ٹی ٹی سی یو کی مسلسل اور کثرت سے ان کے ساتھ بات چیت، فیکٹری کے اندر اور ان کے دیہات میں، اور مزدوروں کے مسائل کے حل کے ثابت شدہ ریکارڈ نے شکایات اٹھانے کے خوف کو ختم کرنے میں مدد دی ہے۔

۱! "حصیری کے لیے انصاف" مہم بین الاقوامی یونینز، صنفی انصاف کی تنظیموں اور مزدور گروپوں کے ایک اتحاد کی جانب سے شروع کی گئی تھی، جو جنوری 2021 میں ایک نوجوان دلست عورت اور یونین کارکن جیسری کیتھیر واہل کے اپنے سپروائزر کے ہاتھوں قتل کے بعد شروع ہوئی۔

تعارف



یہ رپورٹ "ڈنڈیگل معاہدہ برائے خاتمہ جنس پر مبنی تشدد اور ہراسمنٹ (جی بی وی ایچ)" کی دوسری سالگرہ کے اختتام پر پیشرفت کا جائزہ لیتی ہے۔ درحقیقت، ڈنڈیگل معاہدہ باہمی طور پر جڑے ہوئے معاہدوں کا ایک مجموعہ ہے۔ تاہم ناڈو ٹیکسٹائل اینڈ کامن ورکرز یونین (ٹی ٹی سی یو) اور اسٹیمین ایکسپورٹس گلوبل کیپٹول پرائیویٹ لمیٹڈ کے درمیان پروگرام معاہدہ (آئندہ "معاہدہ") اس بات کی وضاحت کرتا ہے کہ نجی ملبوسات (پرائیویٹ) لمیٹڈ اور اسٹیمین اسپننگ ملز (پرائیویٹ) لمیٹڈ کے تمام یونٹس میں جنس پر مبنی تشدد کو ختم کرنے کے لیے کیا عمل اختیار کیا جائے گا۔ دو (این جی اوز) گلوبل لیبر جسٹس (جی ایل جے) اور ایشیا فلور وٹج الائنس (اے ایف ڈبلیو اے) نے بھی اس معاہدے پر 'گواہ دستخط کنندگان' کے طور پر دستخط کیے۔ یہ معاہدہ (اور اس کا پہلے سال کا جائزہ) عوامی طور پر دستیاب ہے اور اسے یہاں پایا جاسکتا ہے۔

پروگرام معاہدے کی حمایت عالمی برانڈز - ایچ اینڈ ایم گروپ، گیپ انکارپوریٹڈ، اور پی وی ایچ کارپوریشن اور ٹی ٹی سی یو، اے ایف ڈبلیو اے، اور جی ایل جے 2 کے درمیان تین انفرادی معاہدوں سے حاصل ہوتی ہے۔ چونکہ یہ انفرادی معاہدے رازدارانہ ہیں، یہ جائزہ صرف ٹی ٹی سی یو اور اسٹیمین کے درمیان پروگرام معاہدے پر توجہ مرکوز کرتا ہے۔ تمام معاہدے جون 2025 میں ختم ہونے والے ہیں۔

اس رپورٹ کے سیکشن 1 میں یہ جائزہ لیا گیا ہے کہ کیا قائم کردہ عمل اچھی طرح کام کر رہے ہیں، اور ہم چند عمل کے اشارے کا معائنہ کرتے ہیں، جن میں شامل ہیں: کیا ممنوعہ طریقے مزدوروں کو بتائے گئے ہیں؟ کیا شکایات کا نظام کام کر رہا ہے؟ کیا تربیت فراہم کی گئی ہے؟ کیا اسٹیمین کی انتظامیہ تعاون کر رہی ہے؟ سیکشن 2 نتائج پر بات کرتا ہے، یعنی کیا معاہدے کے مقاصد حاصل ہو رہے ہیں۔ شکایات اور ان کے ازالے کے تجزیے کے ذریعے، ہم مندرجہ ذیل سوالات کے جوابات دیتے ہیں: کیا معاہدہ جی بی وی ایچ (جنس پر مبنی تشدد اور ہراسمنٹ) کو روکنے، تلافی کرنے، اور ختم کرنے کی جانب پیشرفت دکھاتا ہے؟ کیا یہ آزادی انجمن (ایف او اے) اور مزدور - انتظامیہ مکالمے کو یقینی اور فروغ دیتا ہے؟ کیا ایسے اضافی نتائج ہیں جو معاہدے کی زندگی کو ظاہر کرتے ہیں؟

<https://asia.floorwage.org/dindigul-agreement-report-2023/>

گیپ انکارپوریٹڈ اور پی وی ایچ کارپوریشن نے 2022 میں رازدارانہ معاہدے پر دستخط کرتے وقت شامل فیڈرل یون سے سورسنگ نہیں کی، لیکن ان کے اسٹیمین ایکسپورٹس کے ساتھ کاروباری تعلقات تھے۔

طریقہ کار

انتخاب HR مینیجر نے کیا، جبکہ باقی مزدوروں کا انتخاب بے ترتیب نمونہ سازی کے ذریعے کیا گیا ملازمین کے رجسٹر سے۔ پروگرام عملے کی درخواست پر، ٹی ٹی سی یونے محققین کا تعارف مزدوروں سے کرایا تا کہ یہ یقینی بنایا جاسکے کہ مزدور تحقیقاتی ٹیم سے بات کرنے میں آرام دہ ہوں۔ جبکہ یہ ممکن ہے کہ فیکٹری کی سیٹنگ میں کیے گئے انٹرویوز اور ٹی ٹی سی یو کے ذریعے متعارف کرانے کی وجہ سے مزدوروں کے جوابات میں تعصب آسکتا ہے، پھر بھی بے ترتیب منتخب کردہ مزدوروں کی کہانیوں اور ایچ، آر کے ذریعے منتخب کردہ مزدوروں کی کہانیوں کے درمیان حیرت انگیز ہم آہنگی موجود تھی، جیسا کہ فیکٹری کے اندر اور باہر انٹرویو کیے گئے مزدوروں کے ساتھ بھی۔ ہم اس امکان کو خارج نہیں کرتے کہ اگر انٹرویو دیہاتوں میں کیے گئے ہوتے، تو ہمیں معاہدے کے نفاذ کے بارے میں ایک زیادہ تفصیلی اور/یا تنقیدی تصویر مل سکتی تھی۔

ہماری اصل دستاویزات، لاگ بکس، جرنل اندراجات، اور شکایت کے ریکارڈز کا تجزیہ، انٹرویوز کے ساتھ مل کر، ہمیں اس بات کا یقین دلاتا ہے کہ اس دوسرے سال کی رپورٹ کے پس پردہ موجود ڈیٹا قابل اعتبار ہے۔ سال اول کی رپورٹ اور اس رپورٹ کے درمیان موازنہ کرنا نامناسب ہے۔ پہلی بات یہ ہے کہ سال اول کی رپورٹ مزدور اسٹیک ہولڈرز نے لکھی، جبکہ یہ رپورٹ کثیر اسٹیک ہولڈر اور سی کے ذریعے تیار کی گئی۔ دوسری بات یہ ہے کہ سال اول کی رپورٹ نے معاہدے کے پس منظر اور عمل کو اجاگر کیا اور کچھ نتائج بیان کیے، جبکہ یہ رپورٹ صرف او، سی کی فراہم کردہ کے پی آئی ایس پر مرکوز ہے، اور یہ کہ کے پی آئی ایس کے لیے ڈیٹا قابل اعتبار ہے یا نہیں۔ دونوں رپورٹس کی مختلف توجہ کچھ ڈیٹا پوائنٹس میں فرق پیدا کرتی ہیں۔ لیکن عمومی طور پر یہ قابل ذکر ہے کہ دوسرے سال کے نتائج بڑی حد تک پہلے سال میں اجاگر کردہ ترقی کے مطابق ہیں، اور شکایت کے نظام اور مزدور-انتظامیہ کے تعاون میں زیادہ ادارہ جاتی نوعیت نظر آتی ہے۔

تیسرے سال (2025) کے لیے منصوبہ بند آزاد اور زیادہ جامع تشخیص اس کے پی آئی ایس پر مرکوز رپورٹ سے آگے بڑھ کر مؤثر، پائیدار، نقل پذیر، اور پیمانے پر بڑھانے کے بڑے مسائل کو حل کرے گی۔

یہ رپورٹ معاہدے کی نگرانی کمیٹی (اوسی) کی جانب سے منتخب کردہ آٹھ زمرے میں 38 کلیدی کارکردگی کے اشارے (کے پی آئی ایس) اور چار زمرے میں 34 نتیجے کے کے پی آئی ایس تک محدود ہے۔ ہم اپنی داستان میں ان میں سے زیادہ تر کے پی آئی ایس پر بات کرتے ہیں، لیکن ہر ایک کے لیے کے پی آئی ایس کی مکمل فہرست اور متعلقہ شواہد اور ڈیٹا کے ذرائع جی ایل جے 3 سے حاصل کیے جاسکتے ہیں۔

ہماری تحقیق کا بنیادی مقصد جنوری سے دسمبر 2023 کے دوران ہر کے پی آئی کے پس پردہ موجود ڈیٹا کی قابل اعتباریت کا جائزہ لینا تھا۔ اس مقصد کے لیے، ہم نے اصل دستاویزات، ہاتھ سے لکھے گئے نوٹس، مینٹنگ کے منٹس، لاگ بک کے اندراجات، اور شکایات کے ریکارڈ کا تجزیہ کیا، اور پھر حاصل شدہ شواہد کو ہم شراکت دار، بشمول وہ مزدور جنہوں نے شکایات درج کی تھیں، کے انٹرویوز کے ساتھ موازنہ کیا۔

ہماری تحقیق آٹھ دن کے فیلڈ وزٹ کے ذریعے مکمل کی گئی، جسے او، سی، ٹی ٹی سی یو، ایسٹمین کی انتظامیہ، اور معاہدے کے پروگرام عملے (اے ایف ڈبلیو اے کے ایک نمائندے، سائٹ پر دستاویزات کے افسر، اور جی ایل جے کے ایک نمائندے) نے سہولت فراہم کی۔ قائد محقق، جو ایک مترجم کے ساتھ تھے، نجی ملبوسات اور ایسٹمین اسپننگ ملز کی فیکٹریوں (آئندہ "فیکٹریاں") اور ہوسٹل (جہاں زیادہ تر مزدور مقیم ہیں) کا دورہ کیا۔ انہوں نے مختلف شراکت داروں کے ساتھ انٹرویو کیے۔ خاص طور پر، انہوں نے ہر گروپ میں پانچ مزدوروں کے ساتھ تین فوکس گروپ مباحثے کیے اور چار مزدوروں (جن میں دو شامل تھے جنہوں نے شکایات درج کی تھیں) کے ساتھ تفصیلی انٹرویو کیے۔ انیس مزدوروں میں سے سات شاپ فلور مانیجرز (ایس ایف ایم) تھے۔ انہوں نے (ٹی ٹی سی یو) کی قیادت کے تین ارکان، دو اندرونی شکایت کمیٹی (آئی سی سی) کے ارکان، ایک آزاد جانچ کنندہ، ایک خارجی تربیت دہندہ (عورتوں کے انسانی حقوق کی تنظیم سی آرای اے سے)، پانچ بس ڈرائیوروں، اور عمل درآمد کمیٹی کے پانچ ارکان کے ساتھ انٹرویو کیا، جن میں فیکٹریوں میں ایسٹمین کی سینئر انتظامیہ کے ارکان (سینئر وی، پی کوالٹی اشورنس اور ایس جی اور ہیومن ریورس (ایچ آر) مینجر) شامل تھے۔

زیادہ تر مزدوروں کے انٹرویو فیکٹری کی حدود میں ایک بند کمرے میں کیے گئے۔ دو مزدوروں کا انٹرویو کیا گیا۔ ٹی ٹی سی یو کے دفتر میں۔ فیکٹری میں، سات مزدوروں کا



کیا معاہدے کے عمل بہتر طریقے سے کام کر رہے ہیں؟

مختصر طور پر عمل سے متعلق KPIs کے حوالے سے اہم نتائج درج ذیل ہیں:

- (ا) ایسٹین میں کی پالیسیوں کو معاہدے میں شامل ممنوعہ عمل اور حل کے مطابق نظر ثانی کی گئی ہے
- (ب) مزدوروں اور انتظامیہ کو عمومی اور واقعہ پر مبنی تربیت فراہم کی جاتی ہے، جس کے نتیجے میں تربیت یافتہ افراد کو GBVH کی مکمل سمجھ آتی ہے۔
- (ج) شکایت کا نظام مؤثر طریقے سے کام کرتا ہے، اور شکایات کو دو ہفتہ وار ملاقاتوں کے ذریعے حل کیا جاتا ہے۔
- (د) کارکنان کو معاہدے کے شکایت کے نظام پر بھرپور اعتماد ہے۔
- (ه) ICC کو شکایت کے نظام میں شامل کر کے ریاستی قوانین کے مطابق بحال کیا گیا ہے۔
- (خ) فیکٹری انتظامیہ نے معاہدے کے نفاذ میں بھرپور تعاون کیا ہے۔

ممنوعہ عمل اور دستیاب حل:

ممنوعہ اعمال اور دستیاب علاج کا ذکر اس رپورٹ میں نہیں ہے، لیکن انہیں سال بھر کی رپورٹ کے ضمیمہ الف میں دیکھا جاسکتا ہے۔ انہیں ایسٹ مین کی پالیسی میں شامل کیا گیا ہے جس کا نام "ورک پلیس سیکسچوئل ہراسمنٹ پر یونٹن پالیسی، گائیڈ لائنز اینڈ کمپلیننس ریڈریسل پروسیجر" ہے، جس کے نتیجے میں جنوری 2024 میں ایسٹ مین کے مئی اپریل ڈویژن کو شامل کرتے ہوئے ایک اپ ڈیٹ پالیسی دستاویز جاری کیا گیا۔ ہم نے ان کارکنوں میں ممنوعہ اعمال سے آگاہی میں فرق دیکھا جن کا ہم نے انٹرویو کیا۔ ایچ آر کی طرف سے منتخب کردہ وہ کارکن تھے جنہیں پہلے سے ہی معاہدے کے تحت TTCU (ٹی ٹی سی یو) کی قیادت میں تربیت حاصل ہو چکی تھی اور وہ ممنوعہ اعمال، خاص طور پر GBVH (جی بی وی ایچ) کی تفصیلی سمجھ رکھتے تھے۔ مثال کے طور پر، انہوں نے "مردانہ نگرانی والوں کا ایس ایم ایس کرنا، تبصرہ کرنا، گھورنا یا مینجوز کا کارکنوں کے کام کی جگہیں بغیر وجہ کے تبدیل کرنا" کو ممنوعہ اعمال کے طور پر ذکر کیا۔

ہمارے ذریعے بے ترتیب طور پر منتخب کردہ کارکنوں نے ابھی تک تربیت نہیں حاصل کی تھی، اور نتیجتاً ممنوعہ اعمال اور GBVH (جی بی وی ایچ) کی سطحی سمجھ رکھتے تھے۔ مثال کے طور پر، انہوں نے زیادہ تر اپنے اپنے رویوں کا حوالہ دیا، جیسے کہ "[بالوں کا] کیپ نہیں پہننا" اور "اجنبیوں سے بات نہیں کرنا"۔ اس کا بنیادی مطلب یہ ہے کہ تربیت، جہاں فراہم کی جائے، مؤثر ہونی چاہیے اور تمام کارکنوں کو شامل کرنا ضروری ہے۔ TTCU (ٹی ٹی سی یو) جو تمام اسٹیک ہولڈرز کے لیے تربیت کا انعقاد کرتا ہے اور انسانی حقوق کی تنظیم CREA (س۔ آر۔ ای۔ اے)، (جو 2023 میں SFMs (ایس ایف ایمز) اور ICCs (آئی سی سی ایس) کے لیے تربیت کے سیشن کا انعقاد کرتی تھی اور 2024-2025 میں انتظام اور TTCU (ٹی ٹی سی یو) دونوں کے لیے مزید تربیت کا انعقاد کرنے والی ہے) کے تربیت کے طریقوں میں فرق کا اندازہ لگانے کے لیے تربیت کے طریق کار پر دوبارہ نظر ثانی کرنے کی بھی ضرورت ہے۔ کارکنوں کے تجاویز کو اپنانا بھی فائدہ مند ہو سکتا ہے، جیسے کہ کارکنوں اور نگرانی والوں دونوں کے لیے "کیا کریں اور کیا نہ کریں" کے رویوں کی تصاویر کے ساتھ پوسٹر لگانا۔

4 دو کارکن جنہیں فوکس گروپ ڈسکشن کے لیے تصادفی طور پر منتخب کیا گیا تھا، ان کے پاس ناچی ایچ آر فیکٹری میں 8 سال کا تجربہ تھا، ایک کے پاس 4 سال کا، دوسرے کے پاس 2 سال، اور ایک کے پاس صرف 8 ماہ کا تجربہ تھا۔ آخری کارکن، جو ایک ایس ایف ایم (شاپ فلور مانیجر) تھا، واحد تھا جس نے تربیت حاصل کی تھی، جو کہ بیرونی تنظیم سی آر ای اے طرف سے خاص طور پر ایس ایف ایم کے لیے فراہم کی گئی تھی۔

شکایت کا طریقہ کار



معاهدے کے کثیرالاجتی شکایتی نظام کا خاکہ ضمیمہ میں دیا گیا ہے۔ مختصراً، کارکن اپنی شکایات کو اپنی پروڈکشن لائن پر ایس ایم ایف، ٹی ٹی سی یو کے ارکان، جو ہر دو ہفتے بعد فیکٹری کا دورہ کرتے ہیں، یا معاهدے کے دستاویزاتی افسر کو رپورٹ کر سکتے ہیں جو عام طور پر ٹی ٹی سی یو کے دوروں میں شامل ہوتا ہے۔ کارکن جی بی وی ایچ سے متعلق مسائل کو براہ راست آئی سی سی ایس میں بھی پیش کر سکتے ہیں۔ ایس ایم ایف مسائل کو فوری طور پر شاپ فلور پر حل کرتے ہیں یا انہیں ٹی ٹی سی یو تک پہنچاتے ہیں۔ ٹی ٹی سی یو یا تو شکایات کو براہ راست حل کرتا ہے یا انہیں ایسٹ مین مینجمنٹ یا آئی سی سی ایس تک پہنچاتا ہے۔

پروگرام کے عملے کی فراہم کردہ معلومات کے مطابق ٹی ٹی سی یو اور ایسٹ مین کے ایچ آر مینجر کے درمیان شکایات اور معاهدے کے نفاذ پر بات کرنے کے لیے 105 میٹنگز ہوئیں۔ یہ میٹنگز فیکٹری کے اندر اور باہر دونوں مقامات پر ہوئیں۔ ہمیں 84 ملاقاتوں کی تاریخوں کو زائرین کی لاگ بک کے اندراجات سے جوڑنے کے قابل ثبوت ملے، جس سے ظاہر ہوتا ہے کہ یہ ملاقاتیں فیکٹری کے احاطے میں ہوئیں۔ باقی 21 ملاقاتوں میں سے 11 کے لیے ہمیں منٹس دستیاب ہیں۔ ان میٹنگز میں مشاہدہ کیا گیا کہ یہ دوستانہ اور غیر رسمی ہوتی ہیں، جہاں رسمی منٹس کا اندراج عام نہیں ہے۔

ترہیت کی وجہ سے نہیں تھی بلکہ یہ آگاہی ٹیکٹائل یونین (ٹی ٹی سی) کے ذریعہ فراہم کردہ معلومات سے بھی حاصل ہوئی ہے، چاہے وہ فیکٹری میں ہوں یا دیہات میں، یا ان کے ساتھی کارکنوں سے۔

مزدوروں کے انٹرویوز میں یہ ظاہر ہوا کہ ان کا شکایتی نظام پر بہت بھروسہ ہے۔ مزدور بغیر کسی ہچکچاہٹ کے اپنی شکایات درج کراتے ہیں اور سمجھتے ہیں کہ ان کی شکایات کو رازداری کے ساتھ حل کیا جائے گا اور ان کے خلاف کوئی منفی نتائج نہیں ہوں گے۔ ٹی ٹی سی کی فیکٹری اور دیہات میں مسلسل ملاقاتوں نے مزدوروں کا اعتماد جیتنے میں مدد کی ہے۔ شکایتی نظام کو مزدور آسان سمجھتے ہیں کیونکہ وہ لانچ بریک کے دوران فیکٹری کے احاطے میں "درخت کے نیچے" موجود ٹی ٹی سی سے رابطہ کر سکتے ہیں۔

اس کے برعکس، شکایات اور ان کے حل کو دستاویزی افسر کی طرف سے ایک باقاعدہ کیس لاگ میں زیادہ تفصیل سے ریکارڈ کیا گیا ہے۔ یہ لاگ شکایات اور ان کے حل کی مختصر تفصیل (تقریباً 1-6 جملے فی کیس) فراہم کرتا ہے، جس سے یہ معلوم ہوتا ہے کہ شکایتی طریقہ کار کے ذریعے کون کون سے مسائل اٹھائے گئے اور انہیں یونین اور انتظامیہ کے مذاکرات کے ذریعے کیسے حل کیا گیا (دیکھیں سیکشن "نتائج")۔

ڈیٹا سے پتہ چلتا ہے کہ کارکنوں میں شکایت کے طریقہ کار سے متعلق وسیع آگاہی ہے۔ تمام کارکن، جن میں وہ بھی شامل ہیں جنہیں تربیت نہیں دی گئی تھی، اس طریقہ کار اور اس کے مختلف رسائی کے نکات سے واقف تھے۔ یہ آگاہی صرف

5 ہاتھ سے لکھی گئی تمل منٹس، جنہیں "بزل یونین-مینجمنٹ میٹنگ منٹس" (GUM) اور "شکایات کے ازالے کے یونین-مینجمنٹ میٹنگ منٹس" (GRUM) کہا جاتا ہے، میں معمولی تضادات پائے گئے ہیں۔ GRUM کے 30 اجلاسوں کی منٹس ہمیشہ وقتی ترتیب میں نہیں تھیں۔ کچھ تاریخیں آگے پیچھے لکھی گئی تھیں (مثال کے طور پر 24.08 پہلے 23.08 اور پھر دوبارہ 24.08)، جس سے پتہ چلتا ہے کہ شاید وہ ایک ہی دن لکھی گئی ہوں۔ GUM منٹس غیر GBVH مسائل کے ازالے پر بات کرتی ہیں اور مکمل تاریخیں شامل نہیں کرتیں (صرف مہینہ)، اور یہ اکثر ترتیب میں نہیں ہوتی۔

باس 1 لکشی کے مسئلے کا مطالعہ

اپنے دن کے اختتام پر، لکشی (نام تبدیل کیا گیا) کو اس کی مشین خراب ہونے کی وجہ سے اس کی پروڈکشن لائن سے ہٹا دیا گیا۔ سپروائزر نے اسے ڈانٹا اور اسے مسائل پیدا کرنے کا الزام دیا۔ اگلے دن، مشین ٹھیک ہو جانے کے باوجود، لکشی کی جگہ دوسرے ورکر کو لگا دیا گیا، جس سے وہ بے عزتی محسوس کرنے لگی۔ اس نے حوصلہ پا کر تھوہ (ٹی ٹی سی یو لیڈر) سے رابطہ کیا۔ ایک میٹنگ بلائی گئی جہاں سپروائزر نے تسلیم کیا کہ مشین میں بار بار خرابی آتی ہے اور مسئلہ لکشی کا نہیں تھا۔

لکشی سے پوچھا گیا کہ وہ مسئلہ کس طرح حل کرنا چاہتی ہے۔ اس کا سپروائزر اپنے کیے پر معافی مانگتا ہے۔ گروپ نے فیصلہ کیا کہ لائن لیڈر کو ایک ہفتے کے لیے سلائی مشین آپریٹر کے طور پر کام کرنا چاہیے تاکہ وہ ورکرز کے ساتھ ہمدردی دوبارہ سیکھ سکے۔ لکشی میٹنگ کے بعد مطمئن تھی اور محسوس کیا کہ انصاف ہو گیا ہے۔ اس کا مسئلہ تین گھنٹوں میں حل ہو گیا۔

لکشی کا مشورہ ہے کہ معافی زبانی کی بجائے تحریری ہونی چاہیے تاکہ ہراسانی کرنے والے اپنی غلطی دوبارہ نہ دہرائیں۔ TTCU کی حمایت نے اسے شکایت اٹھانے کی طاقت دی۔

تمام کارکنان جن سے انٹرویو کیا گیا، شامل زبان بولنے والے تھے، سوائے ایک خاتون کے جو اوڈیا بولتی تھیں۔ کارکنوں نے بتایا کہ اوڈیا بولنے والے ساتھی کارکنوں یا اوڈیا بولنے والے ایس ایف ایم سے مدد لے سکتے ہیں۔ زیادہ تر کارکنان نے بتایا کہ وہ شکایات کے ازالے کے نظام کو منصفانہ سمجھتے ہیں، جہاں ذات پات یا ہجرت کی بنیاد پر کوئی امتیاز نہیں برتا جاتا۔ انہیں ساتھی کارکنوں اور ایس ایف ایم سے مدد ملتی ہے اور شکایات درج کرنے میں ٹی ٹی سی یو کا تعاون حاصل ہوتا ہے۔ شکایت درج کرنے کا تجربہ بیان کرنے والی خاتون کا کیس اسٹڈی اس کی عکاسی کرتا ہے۔

شکایات کے نظام کو مسلسل بہتر بنایا جا رہا ہے تاکہ عمل درآمد سے حاصل ہونے والے اسباق کا جواب دیا جاسکے۔ ہراسانی کے بار بار ہونے والے واقعات کا سراغ لگانے کے لیے بہتر دستاویزات متعارف کروائی گئی ہیں۔ ٹی ٹی سی یو اور پروگرام کے عملے نے شکایات میں مزید گہرائی سے تحقیق کرنے کا طریقہ سیکھا ہے، جیسا کہ ایک کیس میں چار خواتین نے ٹرانسپورٹ کے مسائل کی شکایت کی۔ تحقیقات سے پتہ چلا کہ ان خواتین، جو اعلیٰ ذات سے تھیں، نے محلی ذات کی خواتین کے ساتھ بس میں سفر کرنے سے انکار کیا۔

مجموعی طور پر، شکایات کا نظام حقوق کے مطابق ہے اور بھارت کے پ و ش ایکٹ کے تحت ICCs کو شامل کیا گیا ہے۔

ایس ایف ایبز، جو ٹی ٹی سی یو کے ذریعہ مقرر کردہ کارکن ہیں، شکایات کے طریقہ کار کے نفاذ میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ انہیں انتظامیہ کی طرف سے تسلیم کیا جاتا ہے۔ جب کسی مسئلے کا سامنا ہوتا ہے تو وہ فوری طور پر مداخلت کر کے یا ٹی ٹی سی یو کو آگاہ کر کے جی بی وی ایچ کے بڑھنے کو روکتے ہیں۔ مثال کے طور پر، مثال کے طور پر، جب ایک SFM کسی ساتھی کارکن پر اپنے پروڈکشن لائن پر اپنی آواز اٹھانے والے کسی سپروائزر کو دیکھتا ہے، تو وہ سپروائزر کو وہیں پر کام کی جگہ پر مناسب رویے کے بارے میں یاد دلاتا ہے۔ کارکنوں کے ساتھ انٹرویو اور فوکس گروپ بحثوں سے پتہ چلتا ہے کہ ایس ایف ایف ایم بدسلوکی کے خلاف اعتماد کے ساتھ بات کرتے ہیں اور کارکنوں کو شکایات اٹھانے میں حمایت کرنے کے لیے دستیاب اور قابل اعتماد ہیں۔ ایس ایف ایف ایم کو ان کے نمایاں رنگ کے ویسٹ (گارمنٹ فیکٹری میں پیلا اور سپنگل میں سرخ) کے ذریعے شاپ فلور پر آسانی سے پہچانا جاسکتا ہے، جس پر پیچھے کی طرف "شاپ فلور مانیٹر" کا لیبل لگا ہوا ہے۔ تقریباً ہر دو پروڈکشن لائن کے لیے ایک SFM ہے۔

2023 میں، جیسا کہ ایچ آر ڈیپارٹمنٹ کی طرف سے شیئر کردہ ڈیٹا میں دکھایا گیا ہے، گارمنٹ فیکٹری میں 88 ایس ایف ایم کام کر رہے تھے اور سپنگل اور پرنٹنگ سیکشن میں 10، جو سال ایک کے مقابلے میں ایس ایف ایم کی تعداد میں 59% اضافے کی نمائندگی کرتا ہے۔ تمام نئے مقرر کردہ ایس ایف ایم کو سٹیم بند کی تربیت حاصل ہوتی ہے۔ 2023 میں، ایس ایف ایم کے لیے مختلف یونٹس میں مجموعی طور پر چھ تربیت کے سیشن منعقد کیے گئے، جن میں ان کے کردار کے بارے میں تربیت کے ساتھ ساتھ مخصوص واقعات سے متعلق تربیت بھی شامل تھی (نیچے جدول 1 دیکھیں)۔

داخلی شکایت کمیٹیوں کا کردار:

آسی سی بھارت کے جنسی ہراسانی (POSH) ایکٹ کے تحت جنسی ہراسانی کی شکایات کا جواب دینے کے لیے ضروری ہیں۔ تاہم، ٹیکسٹائل فیکٹریوں میں آئی سی سی کی عام طور پر بہت سی وجوہات سے تنقید کی گئی ہے۔ جیسے کارکنوں کا آئی سی سی کے بارے میں علم نہ ہونا، آئی سی سی کے ممبران کو انتظامیہ کی طرف سے منتخب یا خوفزدہ کیا جانا، اور ضروری تربیت حاصل نہ کرنا۔ ان فیکٹریوں میں بھی، کارکنوں نے ذکر کیا کہ معاہدے سے پہلے، آئی سی سی غیر فعال تھے، اور انہیں شکایات رپورٹ کرنے کے لیے جوابی کارروائی کا خوف تھا۔

لہذا، معاہدے کی ایک اہم شرط یہ تھی کہ آئی سی سی کو شامل فیکٹریوں میں دوبارہ تشکیل دیا جائے اور شکایت کے نظام کے ساتھ مربوط کیا جائے تاکہ یہ قومی اور ریاستی قوانین کے مطابق زیادہ موثر طریقے سے کام کر سکے۔ آئی سی سی کو 2023 میں دوبارہ تشکیل دیا گیا، اور پانچ آئی سی سی موجودہ طور پر نجی یونٹ I&A، سپنگل یونٹ I&A، اور پرنٹنگ میں موجود ہیں۔ پروگرام اسٹاف کے اعداد و شمار کے مطابق، ہر آئی سی سی دو سینئر خواتین مینیجرز (ایک ہی دو تمام آئی سی سی کا حصہ ہیں)، ایک بیرونی ماہر (تمام آئی سی سی کا بھی رکن ہے)، اور پانچ کارکن ممبران (4 خواتین، 1 مرد) پر مشتمل ہے، جن میں سے تین ٹی ٹی سی یو کی طرف سے مقرر کردہ یونین ممبران ہیں۔ (پوش) ایکٹ صرف یہی تقاضا کرتا ہے کہ آئی سی سی میں چیئر پرسن کے طور پر ایک سینئر خاتون مینیجر، ایک بیرونی ماہر اور کم از کم دو ملازمین شامل ہوں اور آئی سی سی کا 50% خواتین پر مشتمل ہو۔ شامل فیکٹریوں میں اشارہ کردہ آئی سی سی ممبر شپ ان کم از کم ضروریات سے تجاوز کرتی ہے۔

تامل ناڈو گارمنٹ انڈسٹری کے لیے (پوش) ایکٹ کے لیے رہنما خطوط کا تقاضا ہے کہ آئی سی سی ہر دو مہینے میں ایک بار ملاقات کریں۔ ہمارے بنیادی ڈیٹا میں چیک کرنے سے پتہ چلا کہ آئی سی سی 2023 کی پہلی نصف میں صرف ایک بار ہی ملی، لیکن دوسری نصف میں تعداد میں اضافہ ہوا، جس میں سال میں نی آئی سی سی کے لیے چھ میٹنگوں کے رہنما خطوط پر عمل کرنے کے لیے کچھ مشترکہ میٹنگیں بھی شامل تھیں۔ آئی سی سی میٹنگ کے منٹس کا پڑھنا ہمیں یہ تاثر دیتا ہے کہ تمام آئی سی سی نے ابھی تک ضروری مکمل کارکن ممبر شپ قائم نہیں کی ہے۔ اسپنگل یونٹ I&A کے آئی سی سی کے لیے، صرف 3-4 کارکن ممبران (5x2=10 کے بجائے) نے کئی مشترکہ آئی سی سی میٹنگوں^۸ میں شرکت کی۔

۶۔ جیسا کہ پروگرام اسٹاف نے اشارہ کیا ہے۔ ہمارے تحقیقی دورے کے بعد اسٹیشن کی طرف سے شیئر کردہ ملازم ڈیٹا سے پتہ چلتا ہے کہ ہر ایس ایف ایم 23 کارکنوں (2274 کارکن اور 98 ایس ایف ایم) کے لیے ذمہ دار ہے۔

۷۔ فی یونٹ 7 ایس ایف ایم: نجی 1 میں 4، نجی 11 میں 7، 4، سپنگل 5، سپنگل 11 میں 4، پرنٹنگ میں 1۔ فیلڈ دورے کے بعد اسٹیشن کی طرف سے ڈیٹا فراہم کیا گیا تھا، لہذا اس کی تصدیق موقع پر نہیں کی جاسکی۔

۸۔ پروگرام اسٹاف نے وضاحت کی کہ کچھ کارکن ممبران شرکت نہیں کرتے کیونکہ وہ معاوضہ والے غیر موجودگی کے دنوں (اتوار کو کام کرنے کے لیے) پر ہو سکتے ہیں۔



ترتیب

معاهدے کا تقاضا ہے کہ کارکنوں، سپروائزرز اور مینجرز کے لیے سالانہ تربیت دی جائے۔ سال دو میں، مجموعی طور پر 17 عام تربیت اور 12 واقعہ پر مبنی تربیت فراہم کی گئی۔ کارکنوں، ایس ایف ایم، لائن لیڈرز، ہائلرز، (مڈل لیول) انتظامیہ، آئی سی سی اور دیگر عملے کو تربیت فراہم کی گئی۔ مزید تفصیلات جدول 1 میں فراہم کی گئی ہیں۔ ان میں سے ہر ایک تربیت کی مواد مختلف شرکاء کی ضروریات کے مطابق تیار کیا گیا تھا۔

عام تربیت معاهدے کو شامل کرتی ہے، جس میں GBVH، (جی بی وی ایچ) FOA، (ایف او اے) ممنوعہ طریقوں، دستیاب اصلاحات اور خلاف ورزیوں کی اطلاع دینے اور اصلاح کرنے کا طریقہ شامل ہے، جس میں GBVH (جی بی وی ایچ) بھی شامل ہے۔ ایس ایف ایم اور آئی سی سی ممبران کے لیے، تربیت جامع مواد سے آگے بڑھتی ہے اور ان کے کردار اور ذمہ داریوں کا جائزہ لیتی ہے، جس میں شامل شخص مداخلت اور GBVH (جی بی وی ایچ) اصلاح بھی شامل ہے۔ ہائلرز کے لیے، تربیت میں مختلف کمیٹیوں کے کام کرنے کے بارے میں معلومات شامل ہیں۔ انتظامیہ کے لیے، تربیت میں POSH ایکٹ اور آئی سی سی پر 'حساسیت' شامل ہے۔ ڈرائیوروں کو نئے ڈرائیور قوانین پر سمٹ بندی حاصل ہوئی، جس میں ڈرائیونگ کے دوران فون پر بات نہ کرنا شامل تھا، اور سب سے اہم بات، کارکنوں کے ساتھ ان کے تعامل کے بارے میں قوانین۔ شکایات کے بعد واقعہ پر مبنی تربیت کا انعقاد کیا گیا اور ان میں سے کچھ مخصوص پہلوؤں پر توجہ مرکوز کی گئی، جیسے کہ کارکنوں کے ساتھ اخلاقی رویہ اختیار کرنا اور لائن لیڈر یا ایس ایف ایم کے کرداروں پر وضاحت کے طور پر زبانی تشدد سے بچنا۔

آئی سی سی ممبران کے لیے دو تربیت کے سیشن منعقد کیے گئے، اور انتظامیہ کو بھی آئی سی سی اور POSH (پوش) ایکٹ کا تعارف کرایا گیا (نیچے جدول 1 دیکھیں)۔ تربیت کے سیشن TTCU (ٹی ٹی سی یو) اور انسانی حقوق کی تنظیم CREA (سی آرای اے) کی طرف سے منعقد کیے گئے۔ آئی سی سی کارکن اور انتظامیہ کے ممبران انٹرویو کیے گئے GBVH (جی بی وی ایچ) اور کارکنوں کی حمایت میں اپنے کردار کے بارے میں جانکاری رکھتے تھے۔ مثال کے طور پر، انتظامیہ کے رکن نے سیکھا کہ کارکنوں سے کیسے رابطہ کریں اور شکایات کو ایک نرم اور غیر جانبدار طریقے سے قبول کریں۔ کارکن رکن نے ذکر کیا کہ آئی سی سی میں، ان کا سلوک انتظامیہ کے نمائندوں کے برابر کیا گیا۔ وہ انتظامیہ کی آئی سی سی کی حمایت کی تعریف کرتی ہیں، کیونکہ وہ تربیت کے لیے یا کسی کیس پر تبادلہ خیال کرنے کے لیے وقت مانگ سکتی ہیں۔

کارکنوں کے ساتھ ہمارے انٹرویو (جو نوٹس بورڈوں سے، ایچ آر کی طرف سے سمت بندی کی میٹنگوں سے، اور TTCU (ٹی ٹی سی یو) سے آئی سی سی کے بارے میں سیکھتے ہیں) سے پتہ چلتا ہے کہ وہ عام طور پر آئی سی سی سے آگاہ ہیں، اور کچھ نے محسوس کیا کہ وہ دوبارہ تشکیل شدہ آئی سی سی میں پرانے والوں کی نسبت زیادہ اعتماد کر سکتے ہیں۔ تاہم، کارکن اپنے اپنے پونٹس میں آئی سی سی کے صرف 2-3 (5 کے بجائے) کارکن ممبران کی شناخت کرنے میں کامیاب رہے۔ لہذا، انٹرویو اس تاثر کی حمایت کرتے ہیں کہ کارکن ممبر شپ (یا کارکنوں کی اس کے بارے میں آگاہی) کو مزید مضبوط کیا جانا چاہیے تاکہ اسٹیشن کے تمام پونٹس میں شامل آئی سی سی ہونے کے مقصد کے ساتھ ہم آہنگ ہو

نفاذ کمیٹی کا کردار

معاهدے نے یہ ضروری قرار دیا کہ اس کے نفاذ کی نگرانی کے لیے ایک نفاذ کمیٹی قائم کی جائے۔ اس کی تشکیل، معاهدے پر دستخط کرنے کے بعد اتفاق رائے سے طے کی گئی، جس میں TTCU (ٹی ٹی سی یو) اور اسٹیشن مینجمنٹ کی اعلیٰ قیادت اور AFWA⁹ (اے ایف ڈبلیو اے) کے ممبران شامل تھے۔ یہ کمیٹی 2023 کے دوران تین مواقع پر ملی تاکہ پیشرفت پر تبادلہ خیال کیا جاسکے، نفاذ میں خلائی کی شناخت کی جاسکے، اور انہیں حل کرنے کے لیے حکمت عملی تیار کی جاسکے، جیسا کہ میٹنگ کے منٹس میں تفصیل سے بیان کیا گیا ہے۔ مثال کے طور پر، عام کارکن شکایات، سورسنگ میں کمی اور ملازمت کے لیے خطرات، اور ایک دستخط کنندہ برانڈ کی سورسنگ میں کمی کے نتیجے میں دوسرے برانڈز پر ممکنہ چیننگ اثر کے بارے میں تبادلہ خیال کیا گیا۔ 10

9 اسٹیشن، ایف ڈبلیو اے اور TTCU (ٹی ٹی سی یو) کے مخصوص نمائندے جو میٹنگوں میں شرکت کرتے تھے، مختلف میٹنگوں پر مختلف تھے۔

10 پونٹوں میں یہ قیاس آرائیاں موجود ہیں، اگرچہ ہمیں یہ نوٹ کرنا چاہیے کہ برانڈز کے ذریعے سورسنگ کو کم کرنے یا روکنے کے فیصلے بہت سے دیگر متغیر عوامل کا کام ہیں۔

اسٹیک ہولڈر		تربیت کی کل تعداد		کل حاضری	
		عام تربیت	واقعہ پر مبنی تربیت	عام تربیت	واقعہ پر مبنی تربیت
کارکن	لائسنس لیزرز	1	2	20 (21%)	61 (64%)
	ایس ایف ایس	5	1	227 (100%)	43 (43%)
	کارکن	1	3	100 (4%)	209 (9%)
	ہاسٹل کے رہائشی	1	0	437 (79%)	0
انتظامیہ	انتظامیہ	1	0	30 (100%)	0
	درمیانے درجے کی انتظامیہ	3	3	151 (95%)	76 (48%)
دیگر انتظامیہ	ڈرائیورز	1	2	40 (100%)	115 (100%)
	ہاسٹل انچارج	0	1	0	5 (100%)
	کینٹین کے ملازمین	1	0	12 (48%)	0
آئی سی سیز	انتظامیہ سے آئی سی سی	1	0	20 (71%)	0
	کاتارن	2	0	34 (100%)	0
ٹوٹل		17	12	1070	509

* رپورٹ کی گئی فیصد غیر کامل اندازے ہیں۔ ان کا حساب ان ملازمین کی تعداد پر مبنی کیا جاتا ہے جو تربیت کے سیشن میں شرکت کرتے ہیں، اس ملازم کٹیگری میں افراد کی تعداد سے تقسیم۔ مسئلہ یہ ہے کہ ایک ملازم ایک سے زیادہ تربیت کے سیشن میں شرکت کر سکتا ہے۔

جیسا کہ اوپر بیان کیا گیا ہے، جن کارکنوں نے تربیت (2023 یا 2022 میں) حاصل کی ہے وہ GBVH (جی بی ایچ) کی اچھی سمجھ رکھتے ہیں، اور ایس ایف ایم اور آئی سی سی ممبران نے سیکھا کہ اپنے کردار میں کارکنوں کی حمایت کیسے کریں۔ ایک کارکن نے کہا کہ تربیت نے اسے اپنے سپروائزر کے رویے پر سوال کرنے اور بات کرنے کا اعتماد دیا: "تربیت سے پہلے جب میرے سپروائزر نے مجھ سے اضافی کام کرنے کو کہا اور میں نے انکار کر دیا، تو وہ مجھے سخت ڈانٹتے تھے یا مجھے اضافی کام دیتے تھے۔ میں سوچتا تھا کہ وہ ایسا اس لیے کرتا ہے کیونکہ میں نے کام پر کوئی غلطی کی تھی۔ تربیت میں، میں نے سیکھا کہ یہ ہر سانس اور طاقت کے غلط استعمال کی ایک شکل تھی۔ اب، اگر وہ بغیر وجہ کے مجھ سے بدلہ لیتا ہے، تو میں اس کا فوری طور پر بہادری سے مقابلہ کرتی ہوں۔"¹² معاہدے کے تیسرے سال میں CREA (ک، ر، ی، ا) کی طرف سے ایس ایف ایم، انتظامیہ اور TTCU (ٹی ٹی سی یو) کے لیے اضافی تربیت کا شیڈول ہے۔ علاوہ ازیں، "ٹریژر کی تربیت" کے سیشن منعقد کیے جائیں گے، جہاں TTCU (ٹی ٹی سی یو) کی طرف سے مقرر کردہ کارکنوں کو GBVH (جی بی ایچ) موضوع پر تربیت دی جائے گی تاکہ پھر اپنے ساتھی کارکنوں کو تعلیم دی جاسکے۔ جیسا کہ پہلے نوٹ کیا گیا ہے TTCU (ٹی ٹی سی یو) اور CREA (ک، ر، ی، ا) کی طرف سے استعمال کی جانے والی تربیت کے طریقوں کا کچھ دوبارہ جائزہ لینا تربیت کی تاثیر کو بہتر بنانے اور بڑھانے کے لیے مفید ہوگا۔

11 جیسا کہ پروگرام اشاف کی طرف سے شیئر کردہ ڈیٹا میں بتایا گیا ہے، جس میں شرکت کنندگان کی تعداد، تربیت کی تفصیل اور تمام سیشنوں کے لیے فوٹوشوت شامل ہیں، سوائے آئی سی سی کی تربیت کے، جس میں فوٹو کا شیوت نہیں تھا۔
12 اقتباس کو بیرونی کیا گیا ہے اور کچھ ہلکے سے ایڈٹ کیا گیا ہے۔ یہاں اہم مسئلہ یہ ہے کہ سپروائزر اکثر اس سے اضافی کام کرنے کو کہتا تھا جو اس کے معمول کے فرائض کے دائرہ کار سے باہر تھا اور جب اس نے انکار کر دیا، تو وہ اس پر چیخا چلایا۔ وہ 'سخت ڈانٹ' کا لفظ استعمال کرتی ہے۔ فراہم کی گئی تربیت C-190 پر مبنی ہے جس میں زبانی تشدد کو ہر سانس کے طور پر شامل کیا گیا ہے۔

زیادہ (یا بہتر) تربیت کی ضرورت کا اشارہ کرتا ہے۔ مثال کے طور پر، تین ایسے واقعات تھے جن میں ایس ایف ایم کو ایس ایف ایم کی ذمہ داریوں سے باہر کام کرنے کو کہا گیا تھا۔ ان کیسز کو TTCU (ٹی ٹی سی یو) نے متعلقہ سپروائزرز اور ڈیل منجمنٹ کے لیے ایس ایف ایم کے کردار اور ذمہ داریوں پر تربیت کے ساتھ حل کیا۔ ڈیل منجمنٹ کی طرف سے شکایات کو حل کرنے میں تاخیر کے چند واقعات بھی تھے۔ مثال کے طور پر، ایک کارکن نے شکایت کی کہ جون میں قینچی تیز نہیں کی گئی تھی، اور TTCU (ٹی ٹی سی یو) نے قینچی کو جلد از جلد تیز کرنے کا مشورہ دیا۔ جیسا کہ شکایت کے ڈیٹا میں دیکھا گیا ہے، دس دن بعد 04.07.23 پر، قینچی تیز نہیں کی گئی تھی، لہذا TTCU (ٹی ٹی سی یو) نے ایچ آر منیجر کو یاد دلایا کہ انہیں تیز کریں یا انہیں نئی جوڑی قینچی سے بدلیں 05.07.2023 کو ایچ آر منیجر نے TTCU (ٹی ٹی سی یو) کو بلا یا اور کہا کہ بے وزن قینچی کے لیے آرڈر دیا گیا تھا۔ نئی جوڑی قینچی 1 اگست سے کننگ ڈیپارٹمنٹ کو دی گئی۔ یہ مثال واضح کرتی ہے کہ معاہدے کے نظام ایسٹن کی طرف سے TTCU (ٹی ٹی سی یو) کی مسلسل فالو اپ کے ذریعے تعمیل کو یقینی بناتے ہیں، اگرچہ ڈیل منجمنٹ سطح پر شکایت کے حل میں تاخیر ہو۔

معاہدے کا تقاضا ہے کہ ایسٹن منجمنٹ اس کے شرائط کا مکمل طور پر عمل کرے۔ TTCU (ٹی ٹی سی یو) اور لیبر اسٹیک ہولڈرز کے نمائندوں کے ساتھ ہمارے انٹرویو اس بات پر زور دیتے ہیں کہ فیکٹریوں میں اعلیٰ انتظامیہ معاہدے کے نفاذ کے دوران قابل ذکر تعاون کر رہی ہے۔ ایسٹن کے تعاون کا ثبوت بنیادی طور پر یونین کے ساتھ باقاعدگی سے ملاقات کرنے کی خواہش کے ذریعے دیکھا جاسکتا ہے، اور یونین انتظامیہ کے مکالمے کے ذریعے فوری حل ہونے والی شکایات کی بڑی اکثریت، جیسا کہ نیچے نتیجہ کے سیکشن میں تفصیل سے بیان کیا گیا ہے۔ ایسٹن نے آئی سی سی کی طرف سے ہدایت کے مطابق اصلاح کے ساتھ بھی مکمل طور پر تعاون کیا ہے۔ معاہدے کے متن کے مطابق، آئی سی سی کے کیسز کو تعمیل کو مضبوط کرنے کے لیے اسی تک بڑھایا جاسکتا ہے، لیکن 2023 میں، ایسا کوئی اضافہ ضروری نہیں تھا۔ ہمارے جائزے کے دوران، ایسٹن منجمنٹ نے تحقیقی ٹیم کے ساتھ مکمل طور پر تعاون کیا، رسائی دی، رضا کارانہ طور پر ڈیٹا فراہم کیا اور ٹیم کو انتظامیہ اور کارکنوں کے ساتھ مشغول ہونے میں مدد کی۔

اگرچہ ایسٹن کی فیکٹری انتظامیہ معاہدے کے نفاذ کے لیے مضبوط عزم کا مظاہرہ کرتی ہے، لیکن یہ واضح نہیں ہے کہ تمام ڈیل منیجرز نے سمجھ لیا۔ اس کی تمام شرائط،



ڈیٹا بیگل معاہدے کے نتائج (حصہ دوم)

یہ سیکشن معاہدے کے مقاصد سے متعلق نتیجے کے اشارے پر توجہ مرکوز کرتا ہے، جو یہاں نکالا گیا ہے: "پارٹیاں جنسی بنیاد پر تشدد اور ہراسانی کو روکنے، اصلاح کرنے اور ختم کرنے کا مشترکہ مقصد بانٹتی ہیں جیسا کہ ILO (آئی ایل او) کنونشن 190 میں بیان کیا گیا ہے، جس میں جنس اور/یا ذات یا ہجرت کی حیثیت کے منقطع ہونے پر GBVH، (جی بی وی ایچ) اور آزادی کے ساتھ ساتھ شامل ہیں۔ ایسوسی ایشن کی خلاف ورزیاں جو تامل ناڈو، بھارت میں گارمنٹ انڈسٹری میں GBVH (جی بی وی ایچ) میں حصہ ڈالتی ہیں۔" (اپنیڈکس اے، سال ایک رپورٹ دیکھیں)۔

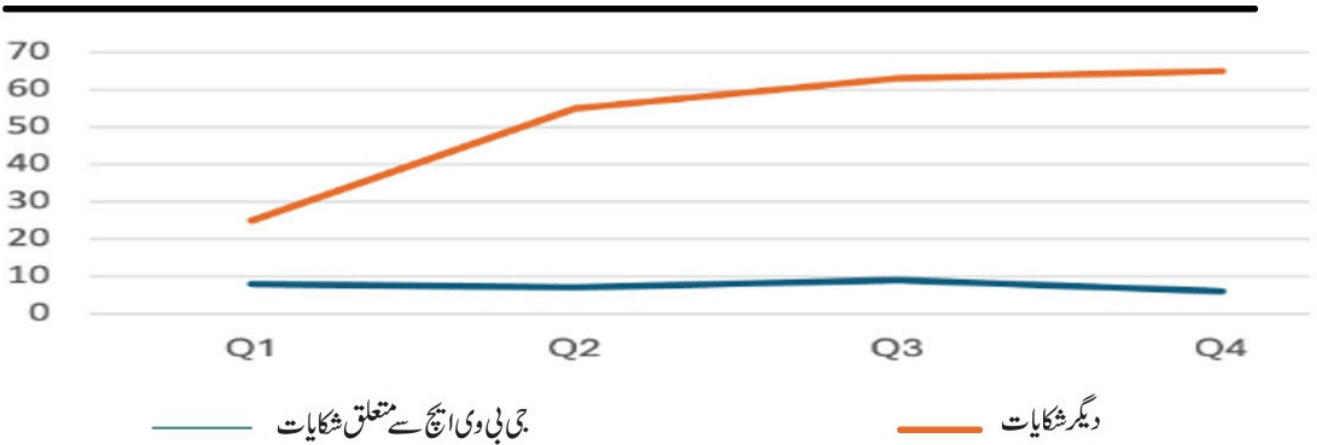
رپورٹ کے حصہ 2 کے اہم نتائج درج ذیل ہیں:

- ہمارا توجہ ظاہر کرتا ہے کہ کارکن شکایت کے نظام پر اعتماد کرتے ہیں اور شکایات اٹھانے سے نہیں ڈرتے، جس کا ثبوت متعدد موضوعات پر بڑی تعداد میں شکایات سے ملتا ہے۔
- شکایت کے فوری حل کی رفتار کو دیکھتے ہوئے، شکایت کا طریقہ کار قابل ذکر طور پر موثر دکھائی دیتا ہے۔
- قابل ذکر طور پر، FOA (ایف او اے) کی خلاف ورزیوں کے بارے میں کوئی شکایت نہیں تھی۔
- TTCU (ٹی ٹی سی یو) ایک طاقتور نگرانی کا طریقہ کار کے طور پر کام کرتا ہے، موثر اصلاح کو یقینی بناتا ہے اور مزید خلاف ورزیوں کو روکتا ہے۔ یونین انتظامیہ کے مکالمے کے باہمی فوائد کی تصدیق TTCU (ٹی ٹی سی یو) اور اسٹینڈنٹ مینجمنٹ دونوں کی طرف سے کی گئی ہے۔
- صحت مند لیبر انتظامیہ کے تعلقات کارکنوں کے لیے اضافی مثبت نتائج کا باعث بنتے ہیں۔ ہم نیچے ان نکات پر توسیع کرتے ہیں۔

شکایات کی تعداد

مجموعی طور پر 2023 میں مجموعی طور پر 242 شکایات اٹھائی گئیں۔ ان میں سے GBVH30 (جی بی وی ایچ) سے متعلق تھیں، جبکہ 212 دیگر مسائل سے متعلق تھے۔ یہ اعداد و شمار سال ایک میں اٹھائی جانے والی شکایات کی تعداد سے نمایاں طور پر زیادہ ہیں GBVH (جی بی وی ایچ) کی شکایات میں 23% کا اضافہ ہوا، جبکہ دیگر شکایات میں 13% کا اضافہ ہوا۔¹³ GBVH (جی بی وی ایچ) کی شکایات سال بھر میں یکساں طور پر تقسیم کی گئیں، جبکہ دیگر شکایات میں سال بڑھنے کے ساتھ اضافہ ہوا (شکل 1 دیکھیں)۔ یہ ڈیٹا، کارکن انٹرویو کی طرف سے تصدیق شدہ، اشارہ کرتا ہے کہ خواتین کارکنوں نے معاہدے کے شکایت کے طریقہ کار پر اعتماد حاصل کیا اور وسیع تر مسائل پر پہلے سے زیادہ شکایات اٹھانے میں بڑھتے ہوئے آرام محسوس کرتی ہیں۔

شکل 1: 2023 میں فی سہ ماہی شکایت کے طریقہ کار کے ذریعے وصول ہونے والی شکایات

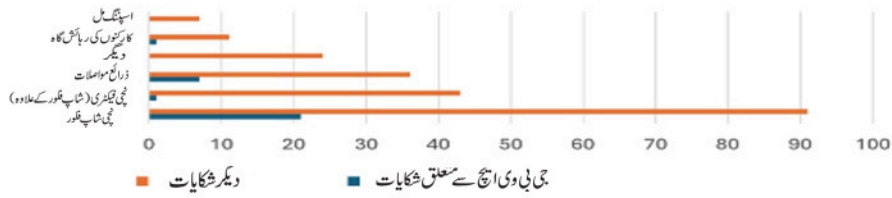


13 نوٹ کریں کہ سال 1 کا ڈیٹا اپریل-دسمبر (9 مہینے) کا احاطہ کرتا ہے؛ سال 2 کا ڈیٹا جنوری-دسمبر (12 مہینے) کا احاطہ کرتا ہے۔

14 غیر تاریخ والی شکایات کو خارج کر دیا گیا ہے

زیادہ تر معاملات گارمنٹ فیکٹری، نجی کے شاپ فلور پر رپورٹ کیے جاتے ہیں، جو زیادہ تر کارکنوں کو ملازمت دیتا ہے۔ بنیادی طور پر اس کے کام کے ماحول کی وجہ سے پروگرام اسٹاف کے مطابق، اسپننگ مل میں کم شکایات اور کوئی GBVH (جی بی وی ایچ) کیس رپورٹ نہیں کیا گیا۔ کارکن کم سے کم ساتھی کارکن کے تعاون کے ساتھ بڑی مشینیں چلاتے ہیں، وہاں کم مرد سپروائزر ہیں، اور بلند آواز والی مشینوں کی وجہ سے زبانی تشدد کی گنجائش ہوتی ہے۔ "دیگر" کمیٹیگری سے متعلق شکایات زیادہ تر گھریا گاؤں میں کارکنوں کی ذاتی پریشانیوں سے متعلق ہیں۔ شکایت کے ڈیٹا کا تجزیہ گاؤں، گھر اور فیکٹری میں زندگی کے درمیان تعلق کو اجاگر کرتا ہے، جس سے TTCU (ٹی ٹی سی یو) کے کام کی دونوں شعبوں میں اہمیت پر زور دیا جاتا ہے۔ مثال کے طور پر، ایک عورت جسے گھر میں اس کا شوہر مار پیٹتا ہے، وہ توجہ مرکوز کرنے اور پروڈکشن کے ٹارگٹ پورا کرنے اور شاپ فلور پر سپروائزرز سے دباؤ کا سامنا کرنے میں جدوجہد کر سکتی ہے۔

شکل 2: مقام کی حیثیت سے شکایات کی تعداد



شکایت کے چینلز

کارکنوں کے لیے شکایات اٹھانے کا سب سے زیادہ پسندیدہ چینل یونین کے ذریعے تھا۔ جیسا کہ جدول 2 بتاتا ہے GBVH (جی بی وی ایچ) سے متعلق 67% شکایات اور دیگر شکایات میں سے 1% TTCU (ٹی ٹی سی یو) کو رپورٹ کی گئیں TTCU (ٹی ٹی سی یو) چینل کے لیے ترجیح کا بڑی حد تک فیکٹری میں TTCU (ٹی ٹی سی یو) کے باقاعدہ دوروں (ہفتے میں دو بار) سے TTCU (ٹی ٹی سی یو) کے گاؤں میں کارکنوں کے ساتھ بات چیت سے اول TTCU (ٹی ٹی سی یو) کے کارکنوں کی مشکلات حل کرنے میں مدد کرنے کا ثابت شدہ ریکارڈ سے وضاحت کی جاتی ہے۔ کارکن یہ بھی اجاگر کرتے ہیں کہ TTCU (ٹی ٹی سی یو) ان کی مشکلات سنتا ہے اور ان سے رازداری سے نمٹتا ہے۔ عام طور پر، انٹرویو کیے گئے تمام کارکنوں میں TTCU (ٹی ٹی سی یو) پر اعتماد کی ایک اعلیٰ سطح موجود ہے۔

شکایات کے چینلز جنوری تا دسمبر 2023

شکایات کا چینل	جی بی وی ایچ سے متعلق شکایات	دیگر شکایات
ٹی ٹی سی یو	20 (67%)	193 (91%)
معاهدے کے پروگرام ایسوسی ایشن اور دستاویز ساز افسر	2 (7%)	17 (89%)
آئی سی سی	2 (7%)	0
انتظامیہ	6 (20%)	0
ایس ایف ایم	0	2 (1%)
میزان	30	

اضافی طور پر، کارکنوں نے GBVH (جی بی وی ایچ) سے متعلق کیسز براہ راست انتظامیہ، معاہدے کے پروگرام اسٹاف، یا تین کیسز میں، براہ راست آئی سی سی کو رپورٹ کیا۔ یہ نوٹ کرنا ضروری ہے کہ ہمارے ساتھ شیئر کیا گیا شکایت کا ڈیٹا مناسب طریقے سے کارکنوں کی طرف سے ایس ایف ایم کو اٹھائے جانے والے مسائل کی تعداد کی نمائندگی نہیں کرتا ہے۔ ایس ایف ایم عام طور پر شاپ فلور پر فوری طور پر مسائل حل کرتے ہیں۔ لہذا، یہ مسائل ضروری نہیں کہ دستاویز سازی افسر کی طرف سے ریکارڈ کیے جائیں۔

SFM (ایس ایف ایم) کے ذریعے اٹھائی جانے والی شکایات کی اصل تعداد دو سے کہیں زیادہ ہے جدول 2 میں پیش کی گئی تعداد۔ مثال کے طور پر، ایک کارکن نے گواہی دی کہ اگر ایک ایس ایف ایم کسی پروڈکشن لائن لیڈر کو کسی کارکن پر اپنی آواز اٹھاتے دیکھتا ہے، تو ایس ایف ایم فوری طور پر مداخلت کرتا ہے تاکہ لائن لیڈر کو خبردار کر سکے کہ "وہ کام کرنے کے لیے وہاں ہیں، کچھ اور نہیں اور وہ اس کارکن سے برتر نہیں ہیں اس معنی میں کہ وہ ان پر چیخ سکتے ہیں جب وہ دونوں اپنا کام کر رہے ہوں۔" کارکنوں کا ذکر ہے کہ ان کی پروڈکشن لائنوں پر ایس ایف ایم نے اکثر مداخلت کی، جس سے انہیں کام پر حمایت اور تحفظ کا احساس ہوتا ہے۔

(GBVH) (جی بی وی ایچ) سے متعلق شکایات اور اصلاحات

معاهدہ "یہ تسلیم کرتا ہے کہ GBVH (جی بی وی ایچ) کی ایک بڑھتی ہوئی سیٹھی ٹیکسٹائل اور گارمنٹ انڈسٹریز کے لیے عام ہے اور GBVH (جی بی وی ایچ) کو روکنے کے لیے GBVH (جی بی وی ایچ) کی تمام شکلوں کو روکنا اور اصلاح کرنا ضروری ہے تاکہ تشدد سے بچا جاسکے اور نقصان کو کم کیا جاسکے۔ معاهدہ اور پروگرام مزید تسلیم کرتا ہے کہ اپنیڈکس اے کے دائرہ کار سے باہر قومی اور بین الاقوامی لیبر قانون کی غیر اصلاح شدہ خلاف ورزیاں کام کی جگہ پر معافی کی ثقافت کو برقرار رکھتی ہیں اور اس طرح GBVH (جی بی وی ایچ) میں حصہ ڈالتی ہیں،" جیسا کہ سال ایک رپورٹ کے اپنیڈکس اے میں واضح کیا گیا ہے۔ معاهدہ نے خلاف ورزیوں اور اصلاحات کی مختلف قسمیں تیار کی ہیں۔

معاهدہ GBVH (جی بی وی ایچ) اور FOA (ایف او اے) سے متعلق خلاف ورزیوں کی چار قسموں کے درمیان فرق کرتا ہے، جن کے ساتھ مندرجہ ذیل تجزیہ کا ڈھانچہ بنایا گیا ہے۔ کیٹیگریز GBVH یا GBVH (جی بی وی ایچ) کی اطلاع دینے یا مزاحمت کرنے کے لیے بار بار GBVH (جی بی وی ایچ) شامل ہیں؛ جسمانی حملے میں شامل GBVH؛ (جی بی وی ایچ) جسمانی حملے میں شامل نہیں GBVH؛ (جی بی وی ایچ) اور FOA (ایف او اے) کی خلاف ورزیاں۔

کیٹیگری اور حمل کے لحاظ سے (جی بی وی ایچ)

کیٹیگری	مسائل	رپورٹ	حل
1- جسمانی ہراسانی کی اطلاع دینے پر بار بار جسمانی ہراسانی		0	0
2- جسمانی حملے کی ہراسانی	جسمانی پھیپھڑے چھاننا	2	2
	جسمانی تشدد	2	2
	جسمانی سزا	1	1
3- جی بی وی ایچ جسمانی حملے میں شامل نہیں	بد زبانی	17	17
	افواہ / جھوٹ	3	3
	جنس یا سنڈھ پر ناہنجارے / تبصرے	2	2
	ذاتی معلومات کا سلب	1	1
	ہاسٹل کی رازداری یا آزادی	1	1
	نظارت / رازداری کی حسد اور زری	1	1
4- ایف او اے کی حسد اور زریاں	کلیٹنگری،	0	0
میزان		30	30

جیسا کہ جدول 3 دکھاتا ہے، 2023 میں مجموعی طور پر 30 GBVH (جی بی وی ایچ) سے متعلق شکایات رپورٹ کی گئیں، جن میں سے پانچ میں جسمانی حملے (کیٹیگری 2) شامل تھا، جس میں جسمانی سزا اور جسمانی تشدد شامل ہے، مثال کے طور پر، ایک عورت پر لکھنے کا پیڈ پھینکنا۔ باقی شکایات غیر جسمانی (کیٹیگری 3) تھیں۔ جیسا کہ 2022 میں، سب سے عام شکایات غیر جسمانی ہیں اور زبانی تشدد سے متعلق ہیں، مثال کے طور پر، دوسروں کے سامنے چیخنا اور ذلیل کرنا۔ تمام شکایات میں بنیادی مسئلہ حل ہو گیا تھا۔ دو ہفتوں کے اندر زیادہ GBVH (جی بی وی ایچ) کی شکایات کا تیز حل قابل تعریف ہے (دواؤں اور شکل 5 نیچے پر تبصرہ دیکھیں)۔ ایک کیس میں، دیگر اصلاحات کے علاوہ، آئی سی سی نے اسٹمن کے ضابطہ اخلاق میں ترمیم کا مشورہ دیا، جو زیر التواء ہے۔

15 کیٹیگری بڑی تفصیل دینے والی معاهدے کے اپنیڈکس اے سے ڈھال لی گئی ہے۔ تجزیہ دینے والی معاهدوں کے عملے کی طرف سے شکایات کی درج بندی پر مبنی ہے۔



ایک ہی ہراسہ (ہراساں کرنے والا) کی طرف سے بار بار کیے گئے جرائم کو چار مہینوں کے دوران TTCU ٹی ٹی سی کے علم میں لایا گیا۔ شکایات میں ایک کٹنگ نیجر کی طرف سے زبانی تشدد اور صنف پر مبنی فرمانبردار، فرمانبردار طریقے سے برتاؤ کرنے والے کارکنوں کی پسندیدگی شامل ہے۔ اصلاح میں ایک رسمی وارننگ اور کٹنگ نیجر کا جگہ تبدیل کرنا شامل تھا، جس نے جگہ تبدیل کرنے کے بعد استعفیٰ دے دیا۔ کارکنوں کو مشاورت اور تربیت فراہم کی گئی۔

GBVH (جی بی وی ایچ) سے متعلق تین کیسز مہاجرین کے خلاف بنیادی امتیاز کا اشارہ کرتے ہیں۔ ایک کیس میں، ایک مہاجر کارکن کو "اڑیہ واپس جاؤ" کہہ کر ڈانٹا گیا، دوسری شکایت غیر ضروری ڈانٹ کے بارے میں تھی، اور تیسری شکایت مہاجر کارکنوں کو ہاسٹل چھوڑنے کی اجازت نہ دینے کے بارے میں تھی۔ پہلا کیس انتظامیہ کے جگہ تبدیل کرنے، ایک رسمی وارننگ اور تربیت کے ساتھ حل کیا گیا، دوسرا وارننگ کے ساتھ، اور تیسرا کیس ہاسٹل کے 'انچارج' اور 437 ہاسٹلز کے لیے تحریک کی آزادی کے بارے میں ایک تعلیمی پروگرام کے ساتھ۔

** اور متاثرہ کارکنوں کی حفاظت کو یقینی بنائیں، مثال کے طور پر، ایک اور یونٹ میں کارکن کا جگہ تبدیل کرنا؛ اصلاحات جو بحالی اور زندہ بچ جانے والے کی رہنمائی میں ہیں، جس کے نتیجے میں ایسا حل نکلتا ہے جو کارکن کو پھر سے پورا کر دیتا ہے، مثال کے طور پر، ہراسہ کی طرف سے کارکن کے سامنے معافی مانگنا؛ اور اصلاحات میں GBVH (جی بی وی ایچ) کو دوبارہ ہونے سے روکنے کا اقدام شامل ہے، مثال کے طور پر، تربیت۔¹⁶ سال ایک رپورٹ کے اپینڈکس اے میں ان کیٹیگریز کی تفصیلات دیکھیں۔ 2023 میں، دو اصلاحات تھیں جنہوں نے کارکن کو فوری طور پر اس بات سے بچانے کے لیے کچھ کیا تھا جو ہوا تھا؛ 25 اصلاحات جو کارکن کو پھر سے پورا کر دیتی ہیں؛ اور 27 اصلاحات جن میں GBVH (جی بی وی ایچ) کو دوبارہ ہونے سے روکنے کا اقدام شامل تھا۔ جدول 3 اصلاحات کے عام قسمیں درج کرتا ہے۔

فراہم کی جانے والی سب سے عام اصلاحات مجرموں (انتظامیہ، ڈرائیوروں اور دیگر ساتھی کارکنوں سمیت) کو ابتدائی ڈسپلنری وارننگ اور کارکنوں سے نجی معافی ہیں۔ اصلاحات کے قسمیں..

جبکہ ذات کی بنیاد پر کوئی GBVH (جی بی وی ایچ) یا FOAI (ایف او اے) کی شکایات نہیں تھیں، ذات کی بنیاد پر امتیاز کے بارے میں عام طور پر شکایات تھیں (نیچے غیر GBVH (جی بی وی ایچ) شکایات پر سیکشن دیکھیں)۔

فیلڈ دورے کے دوران لیڈ ریسرچر کی طرف سے تین شکایت کنندگان سمیت عشوائی چیک اور انٹرویو کیے گئے، جس نے دستاویزات کے ہمارے جائزے کے ساتھ ساتھ شکایت کے ڈیٹا کی مجموعی اعتبار کی تصدیق کرنے میں مدد کی۔ مثال کے طور پر، ایک GBVH (جی بی وی ایچ) سے متعلق شکایت ایک عورت کی طرف سے تھی جس نے اپنی ماہواری کے دوران خون کے داغوں سے بچنے کے لیے خود کو صاف کرنے کے لیے فضول کپڑے کا استعمال کیا تھا۔ اسے دوسروں کے سامنے اس کے سپروائزر کی طرف سے ڈانٹا گیا تھا۔ TTCU (ٹی ٹی سی یو) کی طرف سے تجویز کردہ اصلاحات میں نرس روم میں نیپکین ذخیرہ کرنا شامل تھا، جو اپنایا گیا تھا۔

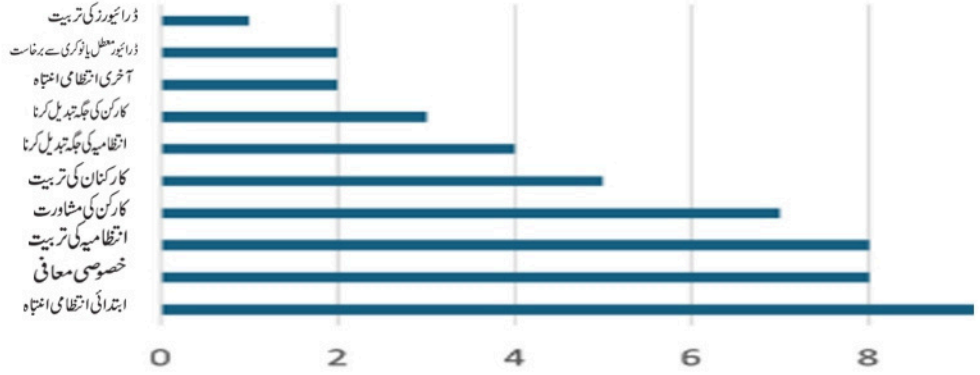
GBVH (جی بی وی ایچ) اصلاحات: عام طور پر، معاہدہ مختلف ذرائع پر مبنی ہے، جیسے کہ GBVH (جی بی وی ایچ) عمل کرنے والوں کی طرف سے بہترین طریقے اور کنونشن 190 سے نکلنے والے بین الاقوامی رہنما خطوط، جس نے اصلاحات تیار کرنے کی بنیاد فراہم کی، جو تین مختلف قسموں میں درج ہیں۔ ان میں اصلاحات شامل ہیں جو اس بات کے لیے کچھ کیا کرتا تھا کہ کارکن کو فوری طور پر اس بات سے بچایا جاسکے جو ہوا تھا

16 کیٹیگریز کی تفصیل دیکھیں معاہدے کے اپینڈکس اے سے ڈھال لی گئی ہے۔ مثال پروگرام اسٹاف کی طرف سے شیئر کردہ شکایت کے ڈیٹا سے لی گئی ہیں۔ اصلاحات کی درج بندی پروگرام اسٹاف کی طرف سے کی گئی ہے۔ انتظامیہ کو رپورٹ

کے لیے 6 میں سے 5 کیسز کے لیے، درج بندی شیئر کردہ ڈیٹا میں فراہم نہیں کی گئی تھی، لہذا ہم نے پروگرام اسٹاف کی درج بندی کی منطق کے بعد ان کی درج بندی کی۔

کارکنوں کی ایک سے ایک مشاورت سے لے کر انتظامیہ کے جگہ تبدیل کرنے اور معطل کرنے تک، اصلاحات کو نافذ کرنے کے لیے شکایت کے طریقہ کار کی طاقت کا اشارہ کرتا ہے۔ جس عمل کے ذریعے اصلاح فراہم کی جاتی ہے وہ اکثر کارکن اور الزام لگائے گئے ہراساں کرنے والے کے درمیان مشترکہ گفتگو شامل ہوتی ہے۔ ان میٹنگوں میں، سپروائزر کے لیے ابتدائی وارننگ دی جاسکتی ہے، یا سپروائزر کو معافی مانگنے کو کہا جاسکتا ہے۔ کارکنوں کی رپورٹ ہے کہ یہ عمل خود، جس میں الزام لگائے گئے ہراساں کرنے والے) کو دوسروں کے سامنے وضاحت کرنے اور اگر ضروری ہو تو معافی مانگنے کو کہا جاتا ہے، انصاف حاصل کرنے کا ایک ضروری حصہ ہے، جیسا کہ باکس 1.1 میں رپورٹ کی گئی کیس اسٹڈی میں واضح کیا گیا ہے۔

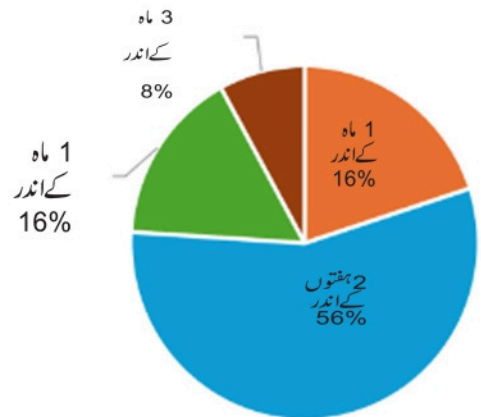
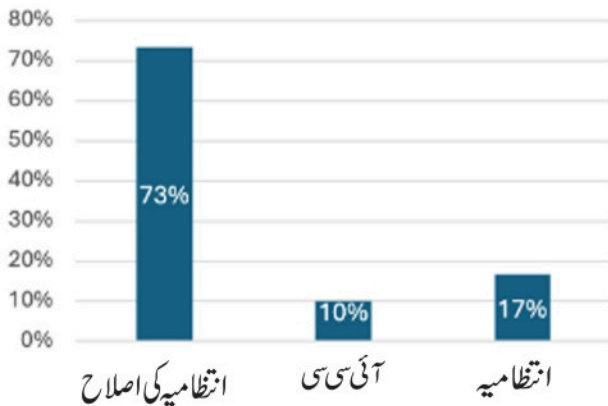
شکل 3 GBVH3 (جی بی وی ایچ) سے متعلق شکایات کے لیے اصلاحات کی تعداد: جنوری۔ دسمبر 2023۔ 17



شکایت کے حل کی رفتار GBVH3 (جی بی وی ایچ) سے متعلق شکایات کے حل کا طریقہ اور وقت کا فریم کچھ تبدیلی کے ساتھ دکھایا گیا ہے۔ جیسا کہ شکل 4 سے ظاہر ہے GBVH3 (جی بی وی ایچ) سے متعلق 73% شکایات کو دو ہفتہ وار یونین۔ انتظامیہ کی میٹنگوں کے ذریعے حل کیا گیا۔ 17% کو براہ راست انتظامیہ کی طرف سے حل کیا گیا، اور 10% آئی سی سی کے ذریعے۔ فیکٹری میں TTCU (ٹی ٹی سی یو) کے بار بار دورے اس بات کو ممکن بناتے ہیں کہ شکایات کو تیزی سے حل کیا جاسکے۔ جبکہ زیادہ تر شکایات دو ہفتوں کے اندر حل ہو گئیں، 20% کیسز ایک دن کے اندر حل ہو گئے۔

شکل 4۔ شکایت کے حل کا چینل

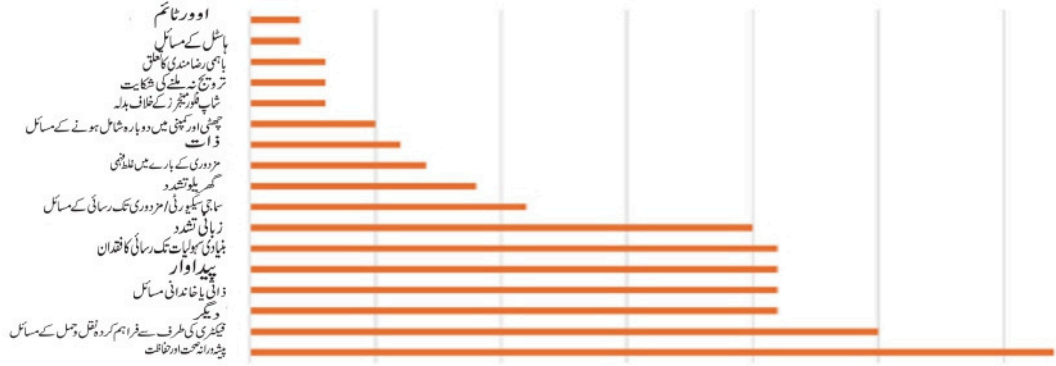
شکل 5۔ اصلاح کا دورانیہ



17 ایک شکایت کے لیے، متعدد اصلاحات فراہم کی جاسکتی ہیں، مثال کے طور پر، کارکن کی مشاورت اور نجی معافی۔

TTCU (ٹی ٹی سی یو) یا ایس ایف ایم کو کارکنوں کی طرف سے اٹھائی جانے والی بڑی تعداد میں شکایات GBVH (جی بی وی ایچ) یا FOAI (ایف او اے) سے متعلق نہیں ہیں۔ 2023 کے دوران مجموعی طور پر 212 غیر GBVH (جی بی وی ایچ) شکایات تھیں، جن میں سے 86% فیصلہ ہو گئیں۔ باقی 30 کیسز میں، شکایت کا ڈیٹا واضح طور پر یہ معلومات فراہم نہیں کرتا ہے کہ آیا شکایت حل ہو گئی ہے۔ مثال کے طور پر، کئی ایسے کیسز ہیں جہاں انتظامیہ کو مشورہ دینے کی ضرورت تھی، لیکن ہم نہیں جانتے کہ مشورہ پر عمل کیا گیا ہے۔

شکل 6۔ ایف او اے / جی بی وی ایچ سے غیر متعلق شکایات کی اقسام، جنوری تا دسمبر 2023



سب سے عام غیر متعلقہ GBVH (جی بی وی ایچ) شکایات پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت کے مسائل (OSH) (او ایس ایچ) کے بارے میں ہیں، جیسے کہ ناکافی وینٹیلیشن کے آٹھ کیسز، جیسا کہ شکل 6 میں دیکھا گیا ہے۔ فیکٹری کی طرف سے فراہم کردہ نقل و حمل کے مسائل میں ڈرائیور کے مطلوبہ مقام پر نہیں روکنے یا ایک کارکن کے لیے اضافی اسٹاپ بنانے کے بارے میں شکایات شامل ہیں، جس سے دیگر کارکنوں کو بس میں انتظار کرنا پڑتا ہے۔ کارکن اکثر TTCU (ٹی ٹی سی یو) کو ذاتی اور خاندان سے متعلق مسائل کی رپورٹ بھی کرتے ہیں، جو اکثر فیکٹری سے متعلق نہیں ہوتے۔ ان میں گھر کا نقصان، گھریلو تشدد اور مخصوص سوالات شامل ہیں، جیسے کہ پیدائشی ٹھونکیٹ کیسے حاصل کیا جائے۔ TTCU (ٹی ٹی سی یو) اپنا کام فیکٹری کی سطح تک محدود نہیں کرتا بلکہ ممکن ہو تو شکایت کنندگان کو ذاتی مسائل حل کرنے میں مدد کرتا ہے۔ مثال کے طور پر TTCU (ٹی ٹی سی یو) ایک عورت کی مدد کر سکتا ہے جسے اس کے شوہر مارتا ہے، اسے اپنے گھر میں جگہ رکھنے والی ساتھی کارکن سے جوڑ کر عارضی رہائش حاصل کرنا۔ دوسرے کیسز میں TTCU (ٹی ٹی سی یو) شکایات کو ایک اور رابطے والے مقام پر بھیجتا ہے، جیسے کہ گاؤں انتظامی افسر، پیدائشی ٹھونکیٹ کے بارے میں پوچھنے کے لیے۔

شکایت کا ڈیٹا پانچ غیر GBVH (جی بی وی ایچ) شکایات کا ریکارڈ رکھتا ہے جو ذات کے ساتھ تقاطع کرتے ہیں۔ ایک کیس میں ایک کارکن نے اپنی ذات کا نام استعمال کر کے ایک ساتھی کارکن کو تشدد کیا۔ تین کیسز کمپنی کی طرف سے فراہم کردہ وین ٹرانسپورٹ پر ذات کی بنیاد پر امتیاز کے مختلف واقعات سے متعلق تھے۔ ان میں سے ایک کارکن نے شکایت اٹھائی کہ وہ وین جو عام طور پر اسے 7.00 بجے اٹھا لیتی تھی اب 6.30 بجے آرہی ہے۔ تحقیق کرنے پر پتہ چلا کہ کارکن وقت میں تبدیلی کے بارے میں فکر مند نہیں تھی، بلکہ اس بات سے زیادہ تشویش مند تھی کہ اسے اپنی وین اپنے گاؤں سے اٹھانے والے تین شیڈول شدہ ذات کے کارکنوں کے ساتھ بانٹنا پڑے گی۔ TTCU (ٹی ٹی سی یو) نے کارکن کو ایسے امتیازی رویوں کے بارے میں خبردار کیا۔ ایک اور ذات سے متعلق شکایت گاؤں میں فیکٹری سے باہر ایک مسئلے سے متعلق تھی، جہاں کارکن اور اس کے خاندان کو 20 سال تک مندر جانے کی اجازت نہیں تھی کیونکہ اس کی بہو کی ذات سے باہر شادی ہوئی تھی۔ TTCU (ٹی ٹی سی یو) نے گاؤں میں مداخلت کی، اور اب کارکن مندر میں عبادت کرنے کے قابل ہے۔

عام طور پر بھارت میں سماجی تعامل میں ذات کی بنیاد پر امتیاز کی گہرائی سے استقامت کو دیکھتے ہوئے، یہ ممکن ہے کہ دیگر شکایات، جو ذات سے متعلق پیش نہیں کرتی ہیں (اور اس طرح ریکارڈ نہیں کی جاتی ہیں)، متاثر ہو سکتی ہیں۔

ذات کی شناخت کے ذریعے۔ زبانی تشدد کے کچھ کیسز ذات کی شناخت سے متعلق ہو سکتے ہیں، اور یہ وضاحت کر سکتے ہیں کہ سپروائزرز یا لائن لیڈرز کچھ کارکنوں پر اپنی آواز اٹھانا قابل قبول کیوں سمجھتے ہیں لیکن دوسروں پر نہیں۔ ذات کے ساتھ شکایات، بشمول GBVH (جی بی وی ایچ) سے متعلق، کا گہرائی سے تجزیہ شکایت کنندگان اور الزام لگائے گئے ہراساں کرنے والا) کی ذات کے بارے میں ڈیٹا کی ضرورت ہے۔ ایسٹمن کسی بھی ملازم کے بارے میں ذات کا ڈیٹا جمع یا ریکارڈ نہیں کرتا ہے، اور اس رپورٹ کے لیے انٹرویو کیے گئے شکایت کنندگان سے ان کی ذات کے بارے میں نہیں پوچھا گیا۔

چھ غیر GBVH (جی بی وی ایچ) شکایات میں مہاجرین کی حیثیت شامل تھی۔ مثال کے طور پر، ایک مہینے کی چھٹی سے واپسی کے بعد چند کارکنوں کو غائب نشان زد کیا گیا تھا۔ یہ مسئلہ اس وقت حل ہو گیا جب یہ دریافت ہوا کہ کارکنوں نے چھٹی کے بارے میں ایچ آر کو مطلع نہیں کیا تھا، جس سے انہیں معمول کے قوانین کے مطابق واپسی پر نئے ملازمین کے طور پر دوبارہ درجہ بندی کیا گیا۔

اجتماع کی آزادی

اصول و ابستگی اس معاہدے میں GBVH (جی بی وی ایچ) شکایات کی روک تھام اور حل کو یقینی بنانے میں اہم کردار ادا کرتی ہے۔ FOA (ایف او اے) کی خلاف ورزیوں کے بارے میں کوئی شکایت نہیں تھی۔ ہمارے انٹرویو اشارہ کرتے ہیں کہ FOA بے روک ٹوک ہے اور TTCU (ٹی ٹی سی یو) کو معاہدے کے تحت شامل کارخانوں میں آزادانہ طور پر کام کرنے کی اجازت ہے۔ TTCU (ٹی ٹی سی یو) عام طور پر فیکٹری کا دو ہفتہ وار دورہ کرتا ہے اور باقاعدگی سے گاؤں کا دورہ کرتا ہے جہاں کارکن رہتے ہیں، جو کارکنوں کے لیے یونین کے ساتھ بات چیت کرنے کا ایک اور اہم چینل ہے۔ فیکٹری میں TTCU (ٹی ٹی سی یو) کی موجودگی ایک موثر نگرانی نظام کے طور پر کام کرتی ہے، جس میں کارکنوں تک براہ راست رسائی ہوتی ہے، جس کے نتیجے میں شکایت کا تیزی سے حل ہوتا ہے۔

طور پر، جیسے کہ لنچ بریک کے دوران یا جب TTCU (ٹی ٹی سی یو) فیکٹری کے فلور کا دورہ کرتا ہے۔ مثال کے طور پر، ایک کارکن نے کافی دوائی نہ ہونے کی شکایت کی تھی۔ مثال کے طور پر، ایک کارکن نے کافی دوائی نہ ہونے کی شکایت کی تھی۔

کیس حل کرنے کے ایک مہینے بعد، TTCU (ٹی ٹی سی یو) نے نرس روم میں کافی دوائی موجود تھی یا نہیں جانچنے کے لیے عشوائی کارکنوں کو بلا یا مؤثر اصلاح کو یقینی بنانا۔ پروڈکشن لائنوں پر ایف ایم کے ساتھ، TTCU (ٹی ٹی سی یو) کی موجودگی بھی ممکنہ مجرموں کے لیے ایک بازدار کے طور پر کام کرتی ہے، جس سے GBVH (جی بی وی ایچ) کو روکا جا سکتا ہے۔ یونین - انتظامیہ کے تعلقات دوستانہ اور صحت مند ہیں۔ جیسا کہ نوٹ کیا گیا ہے، یونین اور انتظامیہ باقاعدگی سے ملاقات کرتے ہیں (2023 میں 105 میٹنگز)۔ فیکٹری کے ہمارے چھ روزہ دورے کے دوران، ہم نے دیکھا کہ TTCU (ٹی ٹی سی یو) خواتین کی قیادت میں ایک آزاد اکثریتی دولت ٹریڈ یونین اور ایسٹمن مینجمنٹ کے درمیان بات چیت برابر کے طور پر کی گئی تھی، جس میں باہمی احترام اور کارکنوں کی فلاح و بہبود اور پیداوار کی طرف توجہ مرکوز تھی۔ دونوں پارٹیاں دوسرے کے فائدے کو تسلیم کرتی ہیں، جیسا کہ نیچے بیان کیا گیا ہے۔

غیر GBVH (جی بی وی ایچ) شکایات کا تجزیہ ظاہر کرتا ہے کہ TTCU (ٹی ٹی سی یو) انتظامیہ اور کارکنوں کے درمیان ایک ثالث کے طور پر کام کرتا ہے، جو زیادہ تعاون اور پیداوار کے ماحول میں حصہ ڈالتا ہے۔ 18 مثال کے طور پر، شکایت کے ریکارڈ میں سات ایسے کیسز موجود ہیں جن میں کارکنوں نے وہ تنخواہ نہ ملنے کی شکایت کی تھی جس کی انہیں توقع تھی۔ انتظامیہ کے ساتھ ان شکایات پر تبادلہ خیال کرنے کے بعد، TTCU (ٹی ٹی سی یو) نے متعلقہ شکایت کنندگان کے ساتھ وضاحت کی کہ یہ غلط فہمی تھی نہ کہ مزدوری کی خلاف ورزی مثال کے طور پر، ایک کارکن کی توقع تھی۔



18 جبکہ مثالوں سے پیداوار کے فوائد کا اشارہ ملتا ہے، پیداوار کے فوائد کا تفصیلی جائزہ اس رپورٹ کے دائرہ کار سے باہر تھا (یعنی، اسی منتخب کردہ KPI کے ذریعے احاطہ نہیں کیا گیا)

سال کی کارکردگی کی دوسری رپورٹ | کارنیل آئی ایل آر گلوبل انسٹی ٹیوٹ

باکس 2 مزدور انتظامیہ کے تعاون کی مثال

شکایت کے ریکارڈ بتاتے ہیں کہ 6 نومبر 2023 کو، ایک کٹنگ نیجر نے TTCU (ٹی ٹی سی یو) کو شکایت کی کہ "اعلان کردہ گھنٹہ وار ہدف 36 ہے لیکن کٹنگ ڈیپارٹمنٹ میں کارکنوں کی طرف سے صرف 13 ہی حاصل کیا جا رہا ہے۔"

شکایت کے ریکارڈ کی تفصیل کے مطابق "جب TTCU (ٹی ٹی سی یو) نے پوچھا، تو کٹنگ لیڈر نے ذکر کیا کہ مارکرز اور رولز جیسا ضروری سامان وقت پر بھیج دیا گیا تھا۔ تاہم، کارکنوں نے کئی مسائل بیان کیے:

شکایت کے ریکارڈ بتاتے ہیں کہ 6 نومبر 2023 کو، ایک کٹنگ نیجر نے TTCU (ٹی ٹی سی یو) کو شکایت کی کہ "اعلان کردہ گھنٹہ وار ہدف 36 ہے لیکن کٹنگ ڈیپارٹمنٹ میں کارکنوں کی طرف سے صرف 13 ہی حاصل کیا جا رہا ہے۔"

شکایت کے ریکارڈ تفصیل سے بیان کرتے ہیں کہ: "جب TTCU (ٹی ٹی سی یو) نے پوچھا، تو کٹنگ لیڈر نے ذکر کیا کہ مارکرز اور رولز جیسے ضروری سامان وقت پر بھیج دیا گیا تھا۔ تاہم، کارکنوں نے کئی مسائل بیان کیے:

1- مشینری کو اکثر مرمت کی ضرورت ہوتی ہے،

2- کٹنگ کے چاقو اکثر کند ہو جاتے ہیں،

3- اضافی بوجھ سنبھالنے کے لیے فیصلے کی ضرورت پڑنے پر تاخیر ہوتی ہے،

4- نئے کارکنوں کو کٹنگ میں مناسب تربیت کے بغیر تفویض کیا جاتا ہے،

5- سوئی کے کام میں غلطیوں کے لیے منظوری میں وقت لگتا ہے،

6- کبھی کبھی مواد کی کمی ہوتی ہے،

7- کپڑے کی لمبائی اور چوڑائی میں تغیرات کے ساتھ مسائل پیدا ہوتے ہیں،

8- خواتین کارکنوں سے بھاری بوجھ اٹھانے کی توقع ہے، جس سے لوڈنگ اور سیٹ اپ میں تاخیر ہوتی ہے۔"

شکایت کا ریکارڈ ظاہر کرتا ہے کہ اس کے نتیجے میں: "کٹنگ نیجر نے لوڈنگ کے کاموں کے لیے مرد کارکنوں کو مقرر کرنے کا تجویز پیش کیا۔" جب TTCU (ٹی ٹی سی یو) نے کٹنگ نیجر کے ساتھ فالو اپ کیا، تو انہوں نے انہیں یقین دہانی کرائی کہ، "کارکنوں کی طرف سے اٹھائے گئے خدشات پر اقدامات کیے جائیں گے۔ لوڈ مین کو فوری طور پر مقرر کیا گیا۔ اگلے دن، پیداوار میں بہتری آئی 07.11.2023 پر، کارکنوں نے کہا کہ لچ و قفے سے پہلے انہوں نے 3 لی کر لیا تھا لیکن پہلے یہ 2 لی تھا۔ (ٹی کٹنگ سے پہلے تیاری کا عمل ہے جس میں کپڑے کی پرت پھیلائی جاتی ہے۔)"

مثال کے طور پر، ایچ آر مینیجر نے بتایا کہ جب ڈل مینجمنٹ نے پیداوار کی وجوہات سے ایک کارکن کو ایک مختلف پروڈکشن لائن پر دوبارہ تفویض کیا، تو کارکن اکثر اسے اپنے خلاف نشانہ بنایا جانے والا ایک ارادے والا عمل سمجھتے تھے۔ اب، جب ضروری ہو تو، ایچ آر مینیجر TTCU (ٹی ٹی سی یو) نے کارکنوں کو ایسے دوبارہ تفویض کرنے کی جائز وجوہات واضح کرنے میں مدد مانگتا ہے، جو کارکنوں کے درمیان مایوسی اور غلط فہمی کو روکنے میں مدد کرتا ہے۔

انٹرویو کیے گئے تمام کارکنوں نے ذکر کیا کہ فیکٹریوں میں سپروائزرز اور مینیجرز کی طرف سے یونین اور غیر یونین کارکنوں کے درمیان کوئی امتیازی سلوک نہیں ہے۔¹⁹ جیسا کہ اوپر کی مثالیں بتاتی ہیں، لیبر-انتظامیہ کے تعلقات دوستانہ نظر آتے ہیں، دونوں پارٹیاں باہمی فوائد کی تصدیق کرتی ہیں۔ یہ خاص طور پر قابل ذکر ہے کیونکہ معاہدے سے پہلے، چلی اور ڈل مینجمنٹ میں ٹریڈ یونین کے بارے میں کافی عدم اعتماد تھا،

پیکنگ سے آرننگ ڈیپارٹمنٹ میں سوئچ کرنے پر زیادہ تنخواہ، لیکن تامل ناڈو حکومت کے کم از کم اجرت کے قوانین کے مطابق، آرننگ اور پیکنگ ڈیپارٹمنٹ کو ایک ہی تنخواہ مختص کی جاتی ہے۔ TTCU (ٹی ٹی سی یو) کی مداخلت نے کارکنوں کو مسئلہ سمجھنے میں مدد کی، اور وہ ناراض ہونے یا چھوڑنے کے بجائے ایسٹن کے لیے کام کرتے رہے۔ لیبر-انتظامیہ کے تعاون کی ایک اور مثال باکس 2 میں دیکھی جاسکتی ہے جہاں ایک کٹنگ نیجر TTCU (ٹی ٹی سی یو) کی مدد طلب کرنے کے لیے شکایت کے طریقہ کار کا استعمال کرتا ہے تاکہ یہ سمجھ سکے کہ اس کے ڈیپارٹمنٹ میں پیداوار کے ہدف کیوں نہیں پورا ہو رہے تھے، اور TTCU (ٹی ٹی سی یو) نکلے جواب نے نیجر کو اصلاحی کارروائی کرنے اور پیداوار میں اضافہ کرنے کے قابل بنایا۔

ایسٹن کی اعلیٰ انتظامیہ (اعلیٰ نائب صدر، معیار یقینی بنانے اور ESG، اور انسانی وسائل کے مینیجر) کے ساتھ انٹرویو کی تصدیق کرتے ہیں کہ وہ TTCU (ٹی ٹی سی یو) نکلے ایک مفید ثالث کے طور پر سمجھتے ہیں

19- ہم نے فیکٹریوں میں یونین ممبرشپ کا % معلوم نہیں کیا، کیونکہ یہ اسی کی طرف سے منتخب کردہ KPI کے تحت شامل نہیں تھا۔

خواتین یونین ممبران بدلہ لیا گیا، اور TTCU (ٹی ٹی سی یو) کو پیداوار اور فیکٹری آپریشنز کے لیے خطرہ سمجھا جاتا تھا۔

اضافی لیبر انتظامی تعاون کے نتائج

FOA (ایف او اے) اور تعاون یافتہ لیبر انتظامیہ کے تعلقات نے اضافی نتائج پیدا کیے ہیں جو معاہدے کی جامع نوعیت کی وضاحت کرتے ہیں۔ مثال کے طور پر، TTCU (ٹی ٹی سی یو) اور اسٹنٹن نے 2024 میں تمام کارکنوں کے لیے اجرت میں اضافہ پر بات چیت کی، جسے اسٹنٹن مینجمنٹ نے ہمارے ساتھ ایک مثبت نتیجہ کے طور پر بیان کیا۔ مزید برآں، انتظامیہ نے ہاسٹلز کے لیے کھانوں کے لیے تنخواہوں سے کٹوتی بند کرنے پر اتفاق کیا، جیسا کہ کارکنوں کی طرف سے درخواست کی گئی تھی۔ بہت سے کارکنوں نے ان محسوس ہونے والی بہتری کی تعریف کی۔ ایک اہم نتیجہ بھی اسٹنٹن کی بہتر انتظامی طریقہ کار میں دیکھا جاسکتا ہے جو 2019 میں 38 کے مقابلے میں 100 سے زیادہ خواتین کو پروڈکشن لائن لیڈرز کے طور پر فروغ دینے میں ہے۔ کارکنوں کے ساتھ انٹرویو سے پتہ چلتا ہے کہ خواتین لائن لیڈرز انہیں محفوظ محسوس کراتی ہیں، خواتین کارکنوں اور مینیجرز کے درمیان حفاظت کا ایک پرت فراہم کرتی ہیں۔

یہ خواتین کے لیے کیریئر کے مواقع بھی پیدا کرتا ہے۔ مزید برآں، یونین-انتظامیہ کے مکالمے کے نتیجے میں بس ڈرائیوروں کے لیے ایک نیا سیٹ قواعد و ضوابط کا سامنا ہوا، جو ٹرانسپورٹ فراہم کرنے والوں اور AFWA (اے ایف ڈبلیو اے) GBVH (جی بی وی ایچ) اسکلیشن کے ساتھ کارکنوں کے تجربات پر مبنی ہے۔ مثال کے طور پر، نئے قوانین قرض دینا یا کارکنوں سے قرض لینے پر پابندی لگاتے ہیں اور ایک ایسی طریقہ کار بیان کرتے ہیں جو کارکنوں کی سلامتی کو یقینی بنانے کے لیے انہیں غیر معمولی اسٹاپ پر گرا دیا جائے۔ ہمارے انٹرویو کیے گئے پانچ ڈرائیوروں نے ان قوانین کی مکمل سمجھ دکھائی۔

اور آخر میں، دینڈیگل معاہدے کے فیکٹری سے باہر بھی اسپیل اور اثرات ہیں۔ کچھ خواتین رپورٹ کرتی ہیں کہ وہ تربیت سے اور TTCU (ٹی ٹی سی یو) کے ساتھ بات چیت سے اپنے گھروں میں سبق لیتی ہیں۔ مثال کے طور پر، ایک عورت نے اپنی بھتیجی کو "اچھا اور برائے" کی شناخت کرنے کے لیے سکھایا، خاص طور پر بس پر قریب کھڑے مردوں کی طرف سے، اسے GBVH (جی بی وی ایچ) کو ایک ایسا عمل سمجھنے میں مدد ملتی ہے جو خواتین غور کر سکتی ہیں اور غور کرنا چاہیے۔²⁰



ہم نے یہاں کارکنوں کے اصل تبصرے کو واضح کرنے کے لیے مفصل بیان کیا ہے۔ -20

سال کی کارکردگی کی دوسری رپورٹ | کارنیل آئی ایل آر گلوبل انسٹی ٹیوٹ

مجموعی طور پر، واضح شواہد موجود ہیں کہ دینڈیگل معاہدہ ان مقاصد کو پورا کر رہا ہے جن کے لیے اسے تشکیل دیا گیا تھا۔ قائم کردہ عمل مثبت نتائج پیدا کرنے کے لیے کام کر رہے ہیں، جو سال 1 کے نتائج پر مبنی ہیں۔ FOA (ایف او اے) اور تعاون یافتہ لیبر-انتظامیہ کے تعلقات GBVH (جی بی وی ایچ) کا ایک اہم حل کے طور پر واضح طور پر نتائج میں واضح طور پر واضح ہو جاتے ہیں، خاص طور پر شکایات کے تیزی سے حل میں۔ کارکن شکایت کے نظام پر اعتماد کرتے ہیں اور GBVH (جی بی وی ایچ) اور غیر GBVH (جی بی وی ایچ) کے مختلف مسائل کی آواز اٹھانے کے لیے بدلہ لینے سے نہیں ڈرتے۔ یقینی طور پر، بہتری کے لیے کچھ گنجائش موجود ہے۔ مزید کارکنوں کو GBVH کی اپنی سمجھ بڑھانے کے لیے تربیت کی ضرورت ہے جیسا کہ ڈل مینجمنٹ کے زیادہ نمائندوں کو، آئی سی سی کو مزید مضبوط بنانے کی ضرورت ہے، اور ریکارڈنگ کے کچھ واقعات کو درست کرنے کی ضرورت ہے۔ لیکن یہ ایک دوسرے موثر نظام کے حل کے طور پر چھوٹے چھوٹے مسائل ہیں۔

اس مثبت تصویر کے باوجود، معاہدے کی استدام کے بارے میں تشویش کی وجہ موجود ہے، کیونکہ سورسنگ میں کمی کے نتیجے میں ملازمت میں کمی ہوئی ہے۔ مئی 2024 میں، نجی اپریل ڈویژن میں 2022 کارکن تھے، جبکہ 2021²¹ میں جیسر کے لیے انصاف مہم شروع ہوئی تھی، اس وقت 3071 کا اعلیٰ تھا۔ انتظامیہ کے ساتھ انٹرویو سے پتہ چلتا ہے کہ گارمنٹ فیکٹری فی الحال تقریباً 60% صلاحیت پر کام کر رہی ہے۔ اپریل 2022 میں معاہدے پر دستخط کرنے سے آرڈر کی زوال کی لہر نہیں روکی گئی ہے، اور اس کے نتیجے میں شفٹ میں کمی اور ملازمتوں سے نکال دیا گیا ہے۔ یہ کارکنوں کے لیے تشویش کا باعث ہے، جن میں سے بہت سے دولت خواتین ہیں جنہیں سہولیات کی بنیاد پر ظلم کی پرتوں سے گزرنا پڑتا ہے جبکہ اکثر کئی فیملی ممبران کے لیے واحد روٹی کمانے والے ہوتے ہیں۔ یہ کوئی تعجب کی بات نہیں ہے کہ تحقیقی ٹیم سے بات کرنے والے تقریباً تمام کارکنوں نے سورسنگ کے بارے میں اپنی تشویش کا اظہار کیا۔ درحقیقت، سب سے عام سوال جو ہم نے سنا تھا وہ یہ تھا کہ "کیا برانڈ واپس آئیں گے؟"

اگرچہ یہ سال دو تشخیص کے دائرہ کار سے باہر تھا کہ سورسنگ کے مسائل پر غور کیا جائے (ہم OC (اوسی) کی طرف سے فراہم کردہ KPI (کے پی آئی) کے لیے ڈیٹا کی جانچ کرنے تک محدود تھے)، مستقبل کے جائزوں میں ایسا کرنا ضروری ہے۔ مثال کے طور پر، یہ فیکٹریاں عالمی برانڈز کے سورسنگ ماڈلز میں کیسے فٹ ہو سکتی ہیں؟ ایسا تحقیق بھی ضروری ہے تاکہ زیادہ واضح سوال کا جواب دیا جاسکے کہ آیا اعلیٰ روڈ لیبر اور انسانی حقوق کے طریقوں پر عمل کرنے کے لیے سپلائرز کے لیے مثبت انعامات موجود ہیں۔

دینڈیگل معاہدے کی قابل نقل شدگی اور پیمانہ بندی GBVH (جی بی وی ایچ) اور ذات کی بنیاد پر امتیاز کو ختم کرنے کے لیے مضبوط FOA (ایف او اے) اور تعاون یافتہ لیبر-انتظامیہ کے تعلقات کے ذریعے صرف اس صورت میں ممکن ہے جب یہ ثابت ہو سکے کہ یہ ترقی پسند طریقے کار زیادہ کاروبار کا نتیجہ بنتے ہیں۔ ایسا کرنے کے لیے، زیادہ برانڈز کو اسٹمن کی نجی سہولیات میں سورسنگ قائم کرنا چاہیے، اور زیادہ برانڈز کو اسٹمن کو ان فیکٹریوں میں اپنے آرڈر دینے کی اجازت دینی چاہیے۔ عالمی برانڈز کے لیے انسانی حقوق کی خلاف ورزیوں کے خطرے کو کم کرنے کے لیے ضروری احتیاط سے کام کرنے کے دور میں، ان کے لیے اپریل انڈسٹری میں نایاب فیکٹریوں سے سورسنگ کرنا فائدہ مند ہو سکتا ہے جہاں FOA (ایف او اے) اور GBVH (جی بی وی ایچ) کی خلاف ورزیوں کا خطرہ کم ہے۔

فیکٹ شیٹ: ڈینڈیگل معاہدے کے تحت شکایت کا سنبھالنا (پہلے سال کی رپورٹ سے)

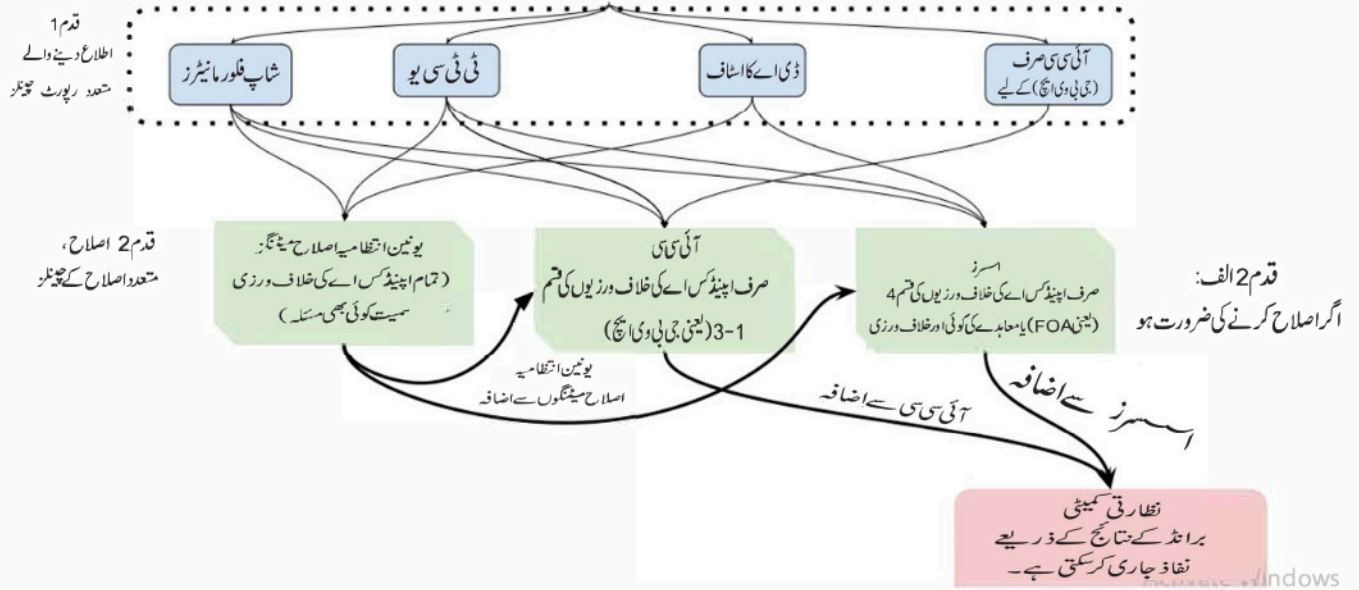
جیسا کہ بہت سے تناظر میں یونین شدہ کام کی جگہوں اور دیگر قابل نفاذ برانڈ معاہدوں (ای بی اے) میں، ڈینڈیگل معاہدہ ایک شکایت کا طریقہ کار چلاتا ہے جو انتظامیہ چلائے جانے والے شکایت کے طریقہ کار سے آزاد ہے۔ یہ ایک بہت قبول شدہ عمل ہے جو کاروبار اور انسانی حقوق کے معیار کے لیے اقوام متحدہ کے رہنما اصولوں کے مطابق ہے اور شکایت کے سنبھالنے پر ILO (آئی ایل او) کے بہترین طریقوں کے مطابق ہے۔²²

ڈینڈیگل معاہدے کی شکایت کی ساخت، نیچے دکھایا گیا ہے GBVH (جی بی وی ایچ) کے لیے شکایت کی اطلاع دینے کے لیے ایک ثبوت پر مبنی بہترین طریقہ کار طریقہ اختیار کرتا ہے۔ مثال کے طور پر، ورک پلیس جنڈر پر مبنی تشدد اور ہراسانی کے بارے میں اپنی 2016 کی تاریخی تحقیق میں، امریکہ کے مساوی ملازمت کے مواقع کمیشن (EEOC) (ای ای او جی) نے پایا کہ GBVH (جی بی وی ایچ) کے لیے واحد رسمی اطلاع دینے کا اختیار اکثر کارکنوں کو اطلاع دینے سے روکتا ہے اور اس کی سفارشات میں شامل کیا گیا ہے کہ:

جہاں ممکن ہو، ایک ملازم کو ہراسانی کی اطلاع دینے کے لیے۔²³ کارفرمایان کو ایسے اطلاع دینے والے طریقے پیش کرنے چاہیے جو کثیر پہلو ہوں، طریقوں کی ایک رینج، رابطے کے متعدد مقامات اور جغرافیائی اور تنظیمی تنوع پیش کرتے ہیں،

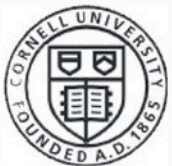
ڈینڈیگل معاہدہ نے اس عمل کو اپنے شکایت کے طریقہ کار میں شامل کیا ہے، جو طریقوں اور رابطے کے متعدد مقامات کا جغرافیائی تنوع کے ساتھ ایک رینج پیش کرتا ہے۔ کام پر یا کام کے باہر اطلاع دینے کی صلاحیت، مثال کے طور پر، TTCU (ٹی ٹی سی یو) کو۔

ڈینڈیگل معاہدے کے تحت شکایت کا نظام کارکنان



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

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



آئی ایل آر گلوبل لیبر انسٹی ٹیوٹ