



PAMANTAYAN SA MGA KARAPATAN SA PAGGAWA AT PANTAO

LAYUNIN

Lahat ng tao ay may karapatan sa disentang trabaho at dignidad sa lugar ng trabaho. Para makamit ito, patuloy na nagsusumikap ang Reckitt na pahasayin ang mga kalagayan ng manggagawa at maliitang magsasaka sa ating supply chain, partikular para sa kababaihan at mga bulnerableng grupo. Inilalarawan ng Pamantayang ito ang mga kahingian at kasanayang inaasahan sa loob ng supply chain ng Reckitt kaugnay ng mga karapatan sa paggawa at pantao, upang makapag-ambag sa ating ambisyon na lumikha ng kondisyon sa pagtatrabaho kung saan patas at pantay ang pagtrato sa bawat isa. Tinutukoy nito kung paano ipatutupad ang Prinsipyo I ng Patakaran sa Pangangalap para sa Napapanatiling Pag-unlad ng Reckitt, **ang kaseryosohan ng Reckitt na tiyaking iginagalang ang mga karapatan sa paggawa at pantao.**



MGA SANGGUNIANG LEGAL AT SA INDUSTRIYA

Ang mga kahingiang ito ay ibinalangkas habang isinasalang-alang ang sumusunod:

1. Ang International Bill of Human Rights
2. UN Guiding Principles for Business and Human Rights
3. OECD Guidelines for Multinational Enterprises
4. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work – walong susing kumbensyon na sumasaklaw sa apat na paksa:
 - Kalayaan sa pagsasamahan
 - Kalayaan mula sa sapilitang paggawa
 - Child labor
 - Kawalan ng diskriminasyon sa trabaho
5. Dhaka Principles for migration with dignity
6. International Finance Corporation – Performance Standard 5: Land Acquisition and Involuntary Resettlement
7. Iba pang pamantayan at kasanayan sa industriya tulad ng Ethical Trading Initiative (ETI) Base Code.

MGA SANGGUNIAN SA SGD

GANAP NA SINUSUPPORTAHAN NG RECKITT ANG PAGSASAKATUPARAN NG UN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs) BAGO ANG 2030



Positibong naaapektuhan ng aming negosyo at mga brand ang ilang SDG; gayunpaman, naniniwala kami na sa pamamagitan ng Pamantayang ito, magkakaroon kami ng pinakamalaking epekto sa apat sa mga layunin.

Hinihikayat din ng Reckitt ang mga Business Partner na gumawa ng mga hakbang upang makapag-ambag sa mga SDG na iyon na may kabuluhan para sa mga heograpiyang kinaroroonan nila at kung saan magkakaroon sila ng pinakamalaking epekto sa pamamagitan ng kanilang negosyo.



MGA KAHINGIAN

Hinihingi ng Paggalang sa Prinsipyo I ng Patakaran sa Pangangalap para sa Napapanatiling Pag-unlad ng Reckitt, ang kaseryosohan ng Reckitt sa pagtitiyak na iginagalang ang mga karapatan sa paggawa at pantao, ang:

1. Pagsunod sa lahat ng naaangkop na batas, regulasyon, at pagpapanatili ng mga kinakailangang legal na permit, gayundin ng mga internasyunal na pamantayan sa karapatang pantao.
2. Pagsunod sa inaasahang minimum na kahingian at pagsisikap upang maipatupad ang mga inirerekomendang kasanayan sa Pamantayang ito. Inaatasan ang mga Business Partner na aktibong gumawa ng aksyon at magpakita ng tuluy-tuloy na pagpapahusay pagdating sa mga karapatan sa paggawa at pantao.
3. Pagpapatupad ng sistema ng mga nararapat na hakbang para sa karapatang pantao, upang mapahintulot ang epektibong pagtutukoy, pagpigil, at remedyo para sa mga

epekto nila sa karapatan sa paggawa at pantao, kabilang ang pagsunod sa Pamantayang ito.

4. Paglalaan ng mga mekanismo sa pagrereklamo para sa mga manggagawa at iba pa para makapagpaabot ng mga alalahanin; at angkop na pagtugon sa mga ipinaabot na alalahanin, kabilang ang pagkakasundo sa mga remedyo kung saan naaangkop.
5. Transparency ng mga epektong natukoy, at mga aksyong isinagawa o iminungkahi.
6. Aktibong pagpapaalam ng mga kahingiang ito sa mga supplier at aktibong pagsubaybay sa pagsunod hangga't maaari.
7. Pagtukoy ng Sustainable Development Goals na may kaugnayan sa negosyo at lokal na konteksto, pagpapatupad ng mga inisyatiba para positibong maapektuhan ang mga natukoy.

Ang mga sumusunod na nakalistang kahingian ay isang komprehensibo subalit hindi kumpletong listahan ng mga kahingian sa supply chain ng Reckitt pagdating sa mga karapatan sa paggawa at pantao. Dagdag ito, at hindi inilaan para palitan o ihalili sa mga legal na kahingian. Bilang minimum na kahingian, lahat ng Business Partner ay dapat sumunod sa lahat ng naaangkop na batas at regulasyon. Kung saan hindi sumasapat ang lokal na batas o pagpapatupad ng mga ito sa mga kahingian ng Reckitt sa dokumentong ito, inaasahang tutugunan ang mga kahingiang ito.





01. ANG MGA MANGGAGAWA AY NASA TAMANG EDAD PARA MAGTRABAHO

Mga Kahulugan¹

Bata: Sinumang tao na wala pang 15 taong gulang; maliban kung a) nagsasaad ang lokal na batas ng mas mataas na edad para sa pagtatrabaho o mandatoryong pag-aaral, kung saan ipatutupad ang mas mataas na edad; o b) nagsasaad ang lokal na batas ng 14 na taong gulang, kung saan ipatutupad ang 14 na taong gulang.

Kabataang manggagawa: Sinumang manggagawa na lampas na sa edad ng bata (gaya ng nasa itaas) at wala pang 18 taong gulang.

Mapanganib na trabaho: Trabaho, kung saan dahil sa katangian nito o sa mga kalagayan kung saan ito isinasagawa, ay malamang na makapinsala sa kalusugan, kaligtasan, o kamulatan sa tama at mali ng isang bata o kabataang manggagawa.

Minimum na kahingian

- Hindi pinahihintulutan ang anumang anyo ng child labor – walang sinumang mas mababa sa 15 taong gulang o hindi pa nakakatapos ng kinakailangang pag-aaral ang tatanggapin sa trabaho (habang isinasaalang-alang ang mga eksepsiyong pinahihintulutan ng pambansang batas o ng ILO). Lahat ng naaangkop na batas at regulasyong may kinalaman sa minimum na edad ng pagtatrabaho ay dapat sundin.
 - Kung napapailalim sa mga batas sa iniiaatas na pag-aaral o pumapasok sa eskwelahan, dapat magtakda, magpanatili, at mabisang ipaalam sa mga kinauukulang tauhan ang mga malinaw na pamamaraan para sa pangangasiwa ng edukasyon;
 - walang trabaho sa gabi; at
 - sumusunod sa lokal na batas ang oras ng trabaho.
- Dapat bumuo ng patakaran sa trabaho na nagbabawal sa paggamit ng child labor, nagbabalangkas ng proseso para sa pagpapatunay ng edad, sa pamamagitan sa mga kaso ng child labor at nagbabalangkas sa mga kondisyon ng pagtanggap ng mga kabataan sa trabaho.
- Pwedeng tanggapin sa trabaho ang mga kabataan (nasa pagitan ng 15 hanggang 18 taong gulang); pero dapat matugunan ang mga sumusunod na kondisyon:
 - hindi bibigyan ang mga kabataan ng mga delikadong gawain o hindi sila malalantad sa mga panganib na magdudulot ng pisikal, mental, o emosyonal na pinsala;
- Kapag natukoy na may child labor, dapat gumawa ng agarang aksyon para alisin ang bata sa lahat ng trabaho at tiyaking nasa ligtas na lugar ang bata. Dapat bumuo at magpatupad ng mabisang programa sa pamamagitan, na maglalagay ng pinakamahuhusay na interes ng bata sa unahan, kasama ng naaangkop na third party sa paraang napapanahon. Anumang programa sa pamamagitan ay dapat may kasamaang sapat na suportang panlipunan para sa bata at sa pamilya nito, tulad ng paghihikayat ng pagsasanay ng kakayahan, pagtanggap sa trabaho ng isang kapamilya, at pagsuporta sa edukasyon ng bata.

MGA INIREREKOMENDANG KASANAYAN

- Lahat ng superbisor ay sinasanay para tiyaking matutugunan ang mga probisyon kung saan ineempleyo ang mga kabataang manggagawa; kabilang ang mga apprentice at intern.
- Pana-panahong pagsusuri ng kalusugan ng mga kabataang manggagawa.
- Mayroong sapat na pamamaraan at proseso upang bawasan at paliitin ang panganib na magkaroon ng problema sa pagprotekta sa bata sa lugar ng trabaho.

¹ ILO Recommendation No.190, ILO Convention No. 138, ILO Convention No. 182



02. BOLUNTARYONG GINAGAWA ANG LAHAT NG TRABAHO

Mga Kahulugan²

Sapilitang paggawa: Lahat ng trabaho o serbisyong kinukuha sa sinumang tao na binabantaang mumultahan at hindi boluntaryong inalok ng taong iyon.

Paggawa dahil sa pagkakautang/Pagkakatali sa utang: Pagde-demand ng trabaho bilang paraan ng pagbabayad ng, o pagbabayad ng interes ng, isang loan o utang.

Hindi boluntaryong pagpapatrabaho sa bilangguan: Pagtatrabaho ng mga bilanggo kung saan hindi boluntaryo ang pagsasagawa ng trabahong iyon at hindi sila nakakatanggap ng bayad; kabilang ang trabahong pinagagawa sa ilalim ng pananakot ng multa o kung saana ng naturang trabaho o serbisyo ay hinihingi bilang paraan ng pagbabayad ng utang o multa.

Trafficked labor: Ang pagre-recruit, pagpapadala, pagkukop, pagkuha o pagtanggap ng mga tao, sa pamamagitan ng pagbabanta, panloloko, o iba pang anyo ng pamimilit, para sa layunin ng pagsasamantala sa pamamagitan ng sapilitang paggawa o pang-aalipin.

Minimum na kahingian

1. Ipinagbabawal ang lahat ng anyo ng sapilitan, nakatali, trafficked, o hindi boluntaryong pagpapatrabaho sa bilangguan.
2. Hindi dapat hingin sa mga manggagawa na ibigay ang alinmang bahagi ng kaniyang suweldo, benepisyo, ari-arian, o dokumentasyon bilang kondisyon ng pagtatrabaho. Kung saan kinakailangang ideposito ang mga dokumento sa mga entidad ng gobyerno bilang kondisyon ng karapatan sa dokumentasyon ng trabaho, dapat tulungan ang mga manggagawa para mabawi ang mga dokumentong iyon kapag nagdesisyon silang umalis sa trabaho.
3. May kalayaang kumilos ang mga manggagawa. May karapatang umalis ang mga manggagawa sa kanilang employer matapos ang makatuwirang abiso at kabilang dito ang mga migranteng manggagawa na malayang makakaalis o lumipat ng trabaho sa loob ng bansa.
4. Dapat payagan ang mga manggagawa na kumilos nang malaya sa loob at labas ng tirahang inilalaan ng kumpanya.
5. Boluntaryong ginagawa ang lahat ng trabaho.

MGA INIREREKOMENDANG KASANAYAN

- Ang hindi makatotohanang target sa produksyon o pamantayan ng pagganap na nag-aatas ng o humahantong sa labis o hindi boluntaryong pag-o-overtime, o labis-labis na oras ng pagtatrabaho o iba pang kasanayan sa sapilitang paggawa (Ref 6. Working Hours and Rest Days) ay hindi dapat pahintulutan. Maingat na subaybayan ang mga panganib at epekto ng mga target sa produksyon at pamantayan ng pagganap sa mga manggagawa.
- Mga target sa piece rate at bonus na kabayaranag idinaragdag sa minimum na sahod ay dapat ituring bilang potensyal na larangan ng panganib.

² ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)



03. RESPONSABLENG ISINASAGAWA ANG PAGRE-RECRUIT

Mga Kahulugan³

Pagre-recruit: Pagpapatalastas, pagpapakalat ng impormasyon, pagpili, transportasyon, paglalagay sa trabaho at – para sa mga migranteng manggagawa – pagbalik sa pinanggalingang bansa kung saan naaangkop. Naaangkop ito sa parehong naghahanap ng trabaho at sa mga may trabaho na.

Mga bayad sa recruitment: Mga bayad na sinisingil sa proseso ng recruitment upang makakuha ng trabaho o mailagay sa trabaho ang mga manggagawa, anuman ang paraan, tiyempo o lokasyon ng pagpapataw o pangongolekta nito.

Mga kaugnay na bayarin: Mga gastos na bahagi ng recruitment at paglalagay sa trabaho sa loob o lampas sa mga pambansang hangganan, kabilang ang medikal, insurance, mga pagtatasa ng kasanayan at kwalipikasyon, pagsasanay at oryentasyon, kagamitan, transportasyon at tutuluyan, at mga gastusing administratibo.

Migranteng manggagawa: (Mga) taong lilipat o lumipat sa isang bansa kung saan hindi siya mamamayan na may pananaw na makapaghanap ng trabaho nang hindi niya sariling pagsisikap.

Recruiter ng manggagawa: Pamublikong serbisyo sa trabaho o pribadong ahensya sa trabaho at lahat ng iba pang tagapamagitan o subahenteng nag-aalok ng serbisyong pagre-recruit at paglalagay sa trabaho ng manggagawa. Maraming posibleng maging anyo ang mga recruiter ng manggagawa, para sa profit o non-profit man, o gumagana sa loob o labas ng mga legal at naaayon sa regulasyong balangkas.

Minimum na kahingian

1. Dapat isagawa ang recruitment sa paraang etikal at responsable, na gumagalang sa karapatang pantao, nang walang diskriminasyon.
2. Hindi dapat singilin sa o sa ibang paraan ay sagutin ng mga na-recruit na manggagawa at naghahanap ng trabaho ang mga bayad sa recruitment o mga kaugnay na gastos. Lahat ng bayarin ay dapat sagutin ng employer.
3. Dapat may legal na kinikilalang relasyon sa trabaho ang mga manggagawa sa matutukoy at lehitimong employer sa bansa kung saan isinasagawa ang trabaho.
4. Lahat ng manggagawa ay dapat bigyan ng kontrata sa lingguwaheng nauunawaan nila bago ang pagpasok sa trabaho, kung saan nakabalangkas ang mga kondisyon ng kanilang pagtatrabaho, tagal ng trabaho, oras ng trabaho, oras ng pahinga, sahod na babayaran, mga benepisyon ng ibibigay, at anumang halagang ibabawas sa sahod para sa pagkain, tirahan, at iba pang gastusin. Hindi dapat pilitin ang mga manggagawa na pumirma sa mga kontrata sa trabaho.
5. Dapat bumuo ng mga responsableng polisiya at pamamaraan sa recruitment, kabilang ang malinaw na pagsangguni sa mga karapatan ng migranteng manggagawa, at dapat sanayin ang mga kawani sa mga ito.
6. Kapag gumagamit ng mga ahensya ng manggagawa/recruitment, dapat magsagawa ng regular na mga hakbang sa pagsusuri upang matiyak na responsable ang recruitment na isinasagawa nila.
7. Dapat magkaroon ng matibay na mekanismo sa pagrereklamo at iba pang pagtatalo sakaling magkaroon ng mga diumanong pang-aabuso sa proseso ng recruitment. Sakaling magkaroon ng pang-aabuso, dapat maglaan ng mga naaangkop na remedyo.

MGA INIREREKOMENDANG KASANAYAN

- Dapat isagawa ang direktang recruitment saanman posible. Kung saan hindi isinasagawa ang direktang recruitment, dapat gumamit ng mga recruiter na inawtorisahan ng gobyerno kung saan posible.
- Ipinaaalam sa mga migranteng manggagawa ang mga tuntunin at kondisyon ng kanilang trabaho at ang mga kinauukulang lokal na batas-paggawa bago sila umalis sa kanilang bansa.

³ General principles and operational guidelines for fair recruitment – International Labour Organisation (ILO)



04. LAHAT NG MANGGAGAWA AY PATAS NA TINATRATO NANG MAY DIGNIDAD AT RESPETO

Minimum na kahingian

1. Dapat magkaroon ng malinaw na mga patakaran at pamamaraan para matiyak na walang diskriminasyon sa pagtanggap sa trabaho, pagbabago ng sahod, akses sa pagsasanay/promosyon, pagtatanggal sa trabaho o pagreretiro batay sa mga personal na katauhan o katangian ng mga indibidwal, kabilang ang lahi, kulay, lingguwahe, caste, bansang pinagmulan, katayuan bilang katutubo, relihiyon, kapansanan, kasarian, pagkakakilanlan at ekspresyon ng kasarian, estado sibil, sekswal na oryentasyon, pagkakasapi sa unyon, pulitikal na pagkakaugnay, edad, pagbubuntis o anumang iba pang kondisyon na maaaring magbigay-daan sa diskriminasyon; maliban kung saan partikular na tinukoy ng naaangkop na batas o regulasyong nagpapahintulot sa aksyon. Dapat ipaalam at ibahaghi ang mga patakaran at pamamaraang ito sa lahat ng manggagawa.
2. Dapat malayang makapagsagawa ang mga manggagawa ng mga paniniwala o kasanayan, o makatuwiran nilang matugunan ang mga pangangailangang nauugnay sa, alinman sa mga personal na katauhan o katangiang nakalista sa itaas (point 4.1) nang walang pumipigil.
3. Dapat magsagawa ng mga hakbang para itaguyod ang pagkakaiba-iba at pagsasaalang-alang sa lahat sa loob ng lugar ng trabaho sa pamamagitan ng pagtitiyak ng balansyadong puwersa ng paggawa, pagkakaroon ng mga kintawan sa management, at pagkakapantay-pantay kaugnay ng suweldo at benepisyo. Dapat magsagawa ng pana-panahong pagsusuri ng komposisyon ng puwersa ng paggawa, pagkakaroon ng kinatawan sa management, at kabayaran upang matiyak ang pagkakapantay-pantay.
4. Anumang anyo ng pisikal na pamamarsa, pambu-bully, pangha-harass, mental, pisikal, o sekswal na pamimilit, pang-aabuso o iba pang nakapipinsala o hindi makataong pagtrato na ginawa ng o laban sa mga kinatawan o tauhan nito ay hindi pinahihintulutan.
5. Dapat magkaroon ng sapat na kontrol upang protektahan ang kumpidensyalidad ng mga tauhan o sensitibong impormasyon at mapigilan ang diskriminasyon.

MGA INIREREKOMENDANG KASANAYAN

- Pagbibigay ng pagsasanay sa lahat ng empleyado at kontraktor/ahensya kaugnay ng pagkakaiba-iba at pagsasaalang-alang sa lahat, nang may partikular na pokus sa mga responsable sa pagtanggap sa trabaho, pag-iiba ng sahod, pagsasanay, pagpo-promote, pagdidisiplina, at pagtatanggal ng mga manggagawa.
- Pagtatakda ng mga target para sa pagkakaiba-iba sa antas ng management at Board, nang may partikular na pokus sa paghahatid ng mga aktibidad na nagsasangkot sa mga kababaihang manggagawa at sumusuporta sa kanilang pag-unlad at pag-usad sa pamamagitan ng pagsasanay at promosyon.
- Pagtataguyod ng kultura kung saan hinihikayat at nirerespeto ang mga ideya at boses mula sa lahat ng antas, kasarian at lahi.



05. LAHAT NG MANGGAGAWA AY MAY KARAPATAN SA KALAYAAN SA PAGSASAMAHAN

Minimum na kahingian

1. Dapat igalang ang karapatan ng lahat ng manggagawang mag-organisa at bumuo ng mga organisasyong kakatawan sa kanila, kung saan hindi ipinagbabawal ang mga aktibidad na ito sa ilalim ng naaangkop na batas. Ang pagbubuo ng mga komite o asosasyon ng manggagawa ay hindi magreresulta sa anumang negatibong resulta para sa mga manggagawang sasali o bubuo sa organisasyon.
2. Kung ang karapatan sa kalayaan sa pagsasamahan at collective bargaining ay nililimitahan ng batas, pahihintulutan, at hindi pipigilan, ng employer ang pagbubuo ng katumbas na paraan ng independyente at malayang pagsasamahan at bargaining.
3. Ang mga inihalal na kinatawan ng manggagawa sa alinman sa mga prosesong nasa itaas ay dapat ituring ng management bilang lehitimong kinatawan ng manggagawa at hindi dapat isailalim sa diskriminasyon o maling pagtrato.

MGA INIREREKOMENDANG KASANAYAN

- Paglalaan ng imprastruktura (mga meeting room, pasilidad para sa eleksyon, atbp.) para makapagsagawa ng mapayapang pagtitipon at mga pulong sa oras ng trabaho.
- Paglalaan ng pagsasanay sa mga manggagawa kaugnay ng kanilang mga karapatan sa paggawa at pantao.
- Paglalaan ng komunikasyon sa pamamagitan ng mga abisong naka-display, elektronikong media, atbp., ng mga katitikan ng pulong.



06. LAHAT NG MANGGAGAWA AY MAY MAKATUWIRANG ORAS NG TRABAHO AT SAPAT NA ARAW NG PAHINGA

Minimum na kahingian

1. Dapat sumunod ang oras ng trabaho sa lahat ng naaangkop na lokal na batas/regulasyon o sa International Labour Organisation (ILO) Convention⁴ kaugnay ng oras ng trabaho at overtime, alinman ang nagbibigay ng pinakamalaking proteksyon sa mga manggagawa. Hindi dapat lumampas ang regular na oras ng trabaho (hindi kasama ang overtime) sa walong oras kada araw at 48 oras kada linggo.
2. Lahat ng overtime ay dapat boluntaryo, at ang kabuuan ng istandard na oras ng trabaho at overtime para sa mga empleyadong wala sa management ay hindi dapat lumampas nang 60 oras kada linggo. Kung saan pinahihintulutan ang kinontratang overtime sa pamamagitan ng mga kontrata sa trabaho at mga kasunduan sa lugar ng trabaho, dapat may nakadokumentong ebidensya na malayang pumayag ang mga empleyado rito nang walang negatibong implikasyon kapag nagpasya silang hindi sumali.
3. Kapag kailangang magpa-overtime, lahat ng manggagawa ay dapat mabigyan ng oportunidad na makapag-overtime nang walang anumang anyo ng diskriminasyon.
4. Dapat makatanggap ang mga manggagawa ng hindi bababa sa 24 na oras ng pahinga pagkatapos ng anim na magkakasunod na araw ng trabaho (maliban kung saan nagpapatupad ng lingguhan atbp. rotation hal., isang linggong may trabaho, isang linggong pahinga) at dapat makatanggap sila ng pampubliko at taunang holiday kung saan iniaatas ng lokal na batas.
5. Dapat magkaroon ng malilina na patakaran at pamamaraan para tukuyin ang regular na oras ng trabaho at overtime, kabilang ang malina na proseso para makapagboluntaryo ang mga manggagawa na mag-overtime.

MGA INIREREKOMENDANG KASANAYAN

- Alinsunod sa ILO Convention kaugnay ng oras ng trabaho at overtime, hindi dapat lumampas ang regular na linggo ng trabaho sa 48 oras. Kung saan regular na hinihingi ang overtime, dapat magsagawa ng mga hakbang upang paunti-unting bawasan ang dalas ng overtime.
- Mayroong ipinatutupad na epektibong sistema para itala ang oras ng trabaho.
- Dapat aralin ang pagpapalano ng pagpapahusay upang mapangasiwaan ang mga pinakaabalang oras at iwasan ang mahahabang panahon ng labis na overtime.
- Anumang pagbabago sa shift o overtime ay dapat aktibong ipaalam sa mga manggagawa at mga inaatasang stakeholder.
- Kung saan posible, dapat magpatupad ng mga probisyon para tiyakin ang kaligtasan ng mga mas vulnerableng manggagawa na nag-o-overtime hal., transportasyon o akomodasyon para sa mga babaeng manggagawa sa nightshift.

⁴ ILO Convention C001 – Hours of Work (Industry) Convention, 1919



07. LAHAT NG MANGGAGAWA AY NAKAKATANGGAP NG MAKATUWIRANG SAHOD

Minimum na kahingian

1. Ang mga manggagawa ay binabayaran ng istandard, at kung naaangkop, na sahod sa overtime, sa o higit sa halaga ng legal na minimum na sahod, at babayaran sa tamang oras at nang buo at walang diskriminasyon batay sa kasarian o iba pang salik. Para sa mga manggagawang piece rate, dapat pahintulutan ng halaga ng sahod ang mga manggagawa na kumita ng hindi bababa sa minimum na sahod, o sa sahod na binalangkas sa isang collective bargaining agreement, alinman ang mas mataas, sa regular na oras ng trabaho.
2. Nagbibigay ng payslip sa lingguwaheng nauunawaan ng mga manggagawa, na malinaw na nagsasaad ng sahod, overtime, benepisyo, kaltas, leave, social security, at iba pang detalyeng iniaatas ng lokal na batas.
3. Lahat ng legal na iniaatas na kaltas, hal., social security, buwis, ay malinaw na nakasaad sa mga payslip at idineposito sa kinauukulang ahensya.
4. Ang paggamit ng kaltas sa sahod bilang aksyong pandisiplina, kabilang ang pagdating nang late sa isang shift, o anumang iba pang layunin ay hindi pinahihintulutan. Dapat maging makatuwiran at paunang sinang-ayunan ang mga kaltas para sa tirahan, pagkain, gamit, atbp. na inilalaan sa mga empleyado nang nakasulat, sa lingguwaheng nauunawaan nila. Dapat mayroong angkop na probisyon para maisaalang-alang ang iba't ibang lingguwaheng sinasalita o mababang antas ng literasiya. Kapag pinili ng mga empleyado na hindi gamitin ang mga serbisyong ito, hindi dapat sila kaltasan.
5. Sa minimum, dapat sumunod ang mga benepisyong nakasaad sa mga kontrata sa trabaho sa mga iniaatas na benepisyo sa bansa kung saan nagtatrabaho. Dagdag pa, dapat malinaw na nakasaad ang mga benepisyo para sa mga dayuhang manggagawa.

MGA INIREREKOMENDANG KASANAYAN

- Dapat magsagawa ng mga hakbang para umusad tungo sa pagbabayad ng nakabubuhay na sahod o kita. Kabilang dito ang pagtatasa ng antas ng sahod sa pamamagitan ng ekspertong third party upang matiyak na sapat ang mga ito para matugunan ang lokal na pamantayan ng pamumuhay nang may dagdag na kita.
- Dapat gumawa ng mga pagsisikap upang masubaybayan at matasa ang mga panganib at epekto ng diskriminasyon kaugnay ng sahod sa lahat ng minorya o mas kaunting grupo sa lugar ng trabaho.
- Dapat aktibong ipinaaalam sa mga manggagawa ang mga pagbabago sa benepisyong hindi iniaatas ng batas.



08. MGA MAKATUWIRANG KONDISYON PARA SA MGA MANGGAGAWANG PANSAMANTALA ANG TRABAHO

Mga Kahulugan⁵

Provider ng serbisyo/kontraktor: Isang entidad ng negosyo na nagbibigay sa pasilidad/kumpanya ng mga produkto at/o serbisyong mahalaga sa, at ginagamit sa/para sa, produksyon ng mga produkto at/o serbisyo ng pasilidad/kumpanya.

Pansamantalang trabaho: Trabaho para sa partikular na haba ng panahon, kabilang ang mga fixed-term, project o task-based na kontrata, gayundin ang mga seasonal o casual work, kabilang ang day labor.

Mga homeworker: Isang taong nagsasagawa ng trabaho para sa isang pasilidad/kumpanya sa ilalim ng direkta o hindi direktang kontrata, sa labas ng lugar ng pasilidad/kumpanya, nang may bayad, na nagreresulta sa pagbibigay ng produkto o serbisyo na tinukoy ng employer, nang 'di isinasalang-alang kung sino ang nagsu-supply ng equipment, materyales o iba pang input na ginamit.

Minimum na kahingian

1. Ang mga kahingian at proteksiyong ibinibigay sa mga manggagawa sa pamamagitan ng Pamantayang ito at naaangkop sa lokal na batas ay hindi dapat iwasan gamit ang napakahabang panahon ng probation, labor-only contracting, sub-contracting o kaayusang home-working, o sa pamamagitan ng mga iskemang apprenticeship kung saan walang totoong intensyong magbahagi ng mga kasanayan o magbigay ng regular na trabaho, o sa pamamagitan ng sobrang paggamit ng mga fixed-term na kontrata ng pagtatrabaho.
2. Kapag nangongontrata ng mga provider ng kontraktwal na paggawa/serbisyo, nagsasagawa ng matinding makatuwirang hakbang bago pumili at nang tuluy-tuloy upang makumpirma ang kanilang pagsunod sa lokal na batas at sa mga kahingian ng Pamantayang ito.
3. Dapat walang diskriminasyon sa pagitan ng mga regular at kontraktwal na manggagawa sa site, pagdating sa patas na sahod para sa patas na trabaho.
4. Hindi dapat gamitin ang mga kontraktwal na manggagawa paara palitan o dagdagan ang mga regular na manggagawa na sangkot sa kinikilalang legal na pakikipagtalo sa kumpanya.

MGA INIREREKOMENDANG KASANAYAN

- Magsagawa ng pagtatasa ng pagpapalano ng supply and demand, mga kinakailangang kasanayan at intermedyaryo o pansamantalang trabaho upang matukoy ang ratio ng kontraktwal laban sa regular na manggagawa. Kung saan posible, aralin ang breakdown ng ratio ng kontraktwal laban sa regular na manggagawa batay sa kasarian upang matukoy at mapigilan ang anumang panganib ng diskriminasyon batay sa kasarian.
- Dapat magsagawa ng mga hakbang upang matiyak na ang mga tungkuling permanente ang katangian ay hindi isinasagawa ng mga pansamantalang manggagawa.
- Dapat magsagawa ng mga hakbang upang itransisyon ang mga pansamantalang manggagawa tungo sa mga regular na manggagawa kung saan maaari.

⁵ ILO- What is temporary employment?



09. LAHAT NG MANGGAGAWA AY MAY AKSES SA PATAS NA REMEDYO

Minimum na kahingian

1. Pagbibigay ng mga angkop na sistema para sa pagpapaabot at pagtugon sa mga alitan sa trabaho, suhestiyon at reklamo na maaakses ng lahat ng manggagawa.
2. Dapat mabisa⁶, maaakses at malaganap na ipinaalam ang mga mekanismo sa pagrereklamo sa pamamagitan ng iba't ibang channel sa lahat ng manggagawa, kabilang ang mga migrante, pansamantala, o hindi nagsasalita ng katutubong wika.
3. Dapat ganap na imbestigahan, agad na resolbahin at bigyan ng remedyo ang mga reklamo kapag napagpasyahang naaangkop.
4. Dapat tiyakin ang kumpidensyalidad ng nagreklamo (kung hiniling) at proteksyon laban sa paghihiganti.

MGA INIREREKOMENDANG KASANAYAN

- Sa pagbubuo ng mga epektibong mekanismo sa pagrereklamo, magsagawa ng pagsasangkot ng stakeholder sa mga iminungkahing gagamit ng mekanismo. Kung saan posible, mangolekta ng datos na hindi pinagsama-sama sa kasarian na may kaugnayan sa mga reklamo at aksyong isinagawa.
- I-akma ang mga mekanismo sa pagrereklamo sa lokal na konteksto.
- Magsagawa ng regular na pagsusuri ng lahat ng reklamo at aksyong isinagawa, upang matasa ang pagiging mabisa ng proseso at mga resolusyon sa pagrereklamo.
- Magkaroon ng maraming paraan para sa mekanismo ng pagrereklamo, kagaya ng suggestion boxes, mga komite, linya ng telepono, email, atbp., para malaya itong maakses ng mga manggagawa sa loob at labas ng oras ng trabaho.
- Ipakita ang impormasyon at magbigay ng regular na pagsasanay sa mga uri ng reklamo at mekanismo ng pagrereklamo na magagamit sa lingguwaheng mauunawaan ng mga user.
- Kung saan may pagkakaiba sa pambansang lehislasyon at internasyunal na kasanayan, dapat ipatupad ang paraang nag-aalok ng mas malaking proteksyon sa nagrereklamo.
- Tiyakin ang sensitibilidad sa kasarian. Maaaring piliin ng mga Business Partner na magkaroon ng hiwalay na sistema para sa pangangasiwa ng mga reklamong ipinaabot ng mga babae at araling magsangkot ng mga babae sa pagsasagawa ng proseso mula umpisa hanggang katapusan.
- Ang mga reklamong tinutugunan ng Business Partner ay hindi dapat pumigil sa mga nagrereklamo na humanap ng iba pang anyo ng remedyo, kabilang ang remedyong hudisyal.
- Regular na aralin ang kalakaran sa pagrereklamo upang maiakma ang mga kasanayan sa pagtatrabahong lumilikha ng mga problema.

⁶ UN Guiding Principles on Business and Human Rights' effectiveness criteria for non-judicial grievance mechanisms



10. PAGGALANG SA MGA KARAPATAN SA LUPA

Mga Kahulugan⁷

Hindi boluntaryong paglipat: Nangyayari kapag ang mga apektadong tao ay walang karapatang tanggihan ang pagkuha ng lupa at napapaalis sa kanilang lugar, na maaaring magresulta sa matagalang paghihirap at karukhaan at mga problema sa relasyon at kapaligiran.

Pagkuha ng lupa: Kabilang ang lantarang pagbili ng lupa at pagkuha ng mga karapatan sa akses, tulad ng mga easement o rights of way. Para sa mga detalye, sumangguni sa IFC Performance Standard 5.

Free, prior and informed consent (FPIC): Ang konsultasyong malaya sa pananakot o pamimilit ay nagbibigay ng napapanahong pagsisiwalat ng impormasyong may kabuluhan, nauunawaan at maaakses. Dapat magpatuloy ang konsultasyon sa buong buhay ng proyekto at hindi lamang sa maagang yugto.

Minimum na kahingian

1. Dapat iwasan ng mga kumpanya ang hindi boluntaryong paglipat sa tuwing maaari upang paliitin ang epekto nito sa mga napapaalis sa kanilang lugar.
2. Ipagbawal ang pang-aagaw ng lupa at itaguyod at pagsikapan ang FPIC kaugnay ng mga negosasyon para sa mga lupa at ari-arian ng mga katutubo, lokal na komunidad at/o indibidwal.
3. Magsagawa ng mga pagsusuri ng panganib' kaugnay ng mga epekto sa mga kalapit na komunidad at karapatan sa akses.
4. Magsagawa ng sapat at malinaw na pagbabago ng paggamit ng lupain at magbigay ng buong pagsisiwalat. Sundin ang lahat ng naaangkop na pambansang batas na nauugnay sa karapatan sa lupa.

MGA INIREREKOMENDANG KASANAYAN

- Magbuo ng mga patnubay para sa pakikisangkot ng stakeholder kaugnay ng pagkuha ng lupa at mga kaugnay na pagbili.
- Magbuo at magpatupad ng mga pamamaraan para mapangasiwaan ang pagkuha ng lupa sa loob at palibot ng mga lubhang sensitibong
- lugar nang may paggalang sa mga komunidad, katutubi, indibidwal, atbp.
- Pana-panahong mag-ulat sa publiko kaugnay ng pag-usad ng mga pangako sa karapatan sa lupa, reklamo, at kabayaran.

⁷ Guidance note 7, Indigenous people, International Finance Corporation



11. MGA EPEKTO SA KOMUNIDAD

Minimum na kahingian

1. Kung saan naaangkop, tasahin ang mga aktwal at potensyal na epekto ng mga aktibidad sa mga nakapaligid na komunidad nang may buong partisipasyon nila, at gumawa ng mga hakbang para maiwasan at mapigilan ang masasamang epekto sa mga komunidad.
2. Magpatupad ng mga naaangkop na sistema para sa mga komunidad para magpaabot at matugunan ang mga alitan ng kumpanya at komunidad, mga suhestiyon, reklamo, at karaingan na maaakses ng lahat.

MGA INIREREKOMENDANG KASANAYAN

- Kung saan naaangkop, magbigay ng pana-panahong pagsasanay kaugnay ng mga karapatan ng mga katutubo at FPIC sa lahat ng kinauukulang kawani.
- Magtakda ng sistema para sa makatuwirang hakbang para tasahin at isiwalat ang mga panganib at epekto sa mga komunidad.
- Buuin at panatilihin ang kakayahang ipaalam sa nakapalibot na komunidad ang mga aktibidad ng kumpanya, kabilang ang mga potensyal na panganib at peligro (sa kalikasan/seguridad/emerhensiya).



12. KALIGTASAN AT SEGURIDAD NG MANGGAGAWA AT KOMUNIDAD

Minimum na kahingian

Dapat maprotektahan ang mga manggagawa at kanilang mga pamilya laban sa mga banta at panganib (sa seguridad) mula sa labas.

MGA INIREREKOMENDANG KASANAYAN

- Sa mga konteksto kung saan maaaring magkaroon ng banta sa seguridad, magbuo ng plano sa pamamahala sa seguridad at magsagawa ng mga pagtatasa ng banta sa seguridad.
- Magpatupad ng mga katulad na pamantayan sa inyong mga kaayusang panseguriad gaya ng sa mga nakasaad sa Voluntary Principles on Security and Human Rights⁸.
- Kung saan ang mga lupa ay may pribado o pampublikong security guard, dapat sumailalim ang mga guard sa naaangkop na pagsasanay sa seguridad at karapatang pantao (kabilang ang paggamit ng puwersa).

⁸ Voluntary Principles on Security and Human Rights

PAG-UULAT NG MGA PAGLABAG

Tayo ay isang organisasyong may mahihigpit na prinsipyo sa responsibilidad at integridad, at palagi nating nilalayong gawin ang tama. Nauunawaan natin ang hamon ng mga usapin sa karapatan sa paggawa at panto sa mga kumplikadyong supply chain sa buong mundo at na maraming sistematikong hamon na hindi kayang tugunan nang paisa-isa. Dahil dito, hinihikayat natin ang mga Business Partner na aktibong isiwalat sa atin kung saan sila nahihirapan sa pag-abot sa Pamantayang ito, nang sa gayon ay makapagtulungan tayo sa pagtugon sa mga usapin at mapalakas ang mga management system upang matiyak ang tuluy-tuloy na pagpapahusay.



SAKLAW

Ang Pamantayang ito ay naaangkop sa lahat ng Business Partner na nagbibigay ng mga produkto at serbisyo sa o sa ngalan ng Reckitt. Kabilang dito ang mga third-party manufacturer, mga supplier ng hilaw na materyales at materyales sa pagpapakete, mga service provider, vendor, trader, ahente, kontraktor, joint venture partner, at distributor, kabilang ang kanilang mga empleyado, ahente, at iba pang kinatawan (na tinutukoy rito bilang mga 'Business Partner'). Inaasahang ipapaalam ng mga Business Partner ang Pamantayang ito sa kanilang supply chain at titiyakin ila ang pagsunod sa Pamantayang ito ng kanilang mga direktang supplier.