SA8000:2026®
ইন্ডিকেটর লাইব্রেরি

এই নথিটি এআই দ্বারা অনূদিত। কোনো অসঙ্গতি থাকলে ইংরেজি সংস্করণ দেখুন।

প্রকাশিত
১ জানুয়ারি ২০২৬

www.sa-intl.org

SA8000:2026 ইন্ডিকেটর লাইব্রেরি

V1.0

সূচিপত্র

ভূমিকা *3*
মৌলিক মানদণ্ড *4*
অনুচ্ছেদ ১: ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থা *9*
এম১ নেতৃত্বের প্রতিশ্রুতি, সম্পৃক্ততা এবং সংহতকরণ **9**
M2: কর্মী সম্পৃক্ততা ও একীকরণ **17**
M3: স্টেকহোল্ডার অংশগ্রহণ এবং একীকরণ **25**
M4: নীতিগত অঙ্গীকার এবং সামঞ্জস্যতা **32**
M5: প্রেক্ষাপট, প্রভাব এবং ঝুঁকি **38**
M6: উদ্দেশ্য, পরিকল্পনা এবং সম্পদ **47**
এম৭: সচেতনতা ও বাস্তবায়ন **56**
M8: সততা ও স্বচ্ছতা **68**
M9: পর্যবেক্ষণ এবং অভিযোগ ব্যবস্থা **73**
M10: কৌশলগত বিশ্লেষণ, পর্যালোচনা এবং ক্রমাগত উন্নতি **89**
বিভাগ ২: কর্মক্ষমতা *101*

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

D1: শিশু ও তরুণ কর্মীদের সুরক্ষা **101**

D2: সংগঠনের স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকষির অধিকার **108**

D3: স্বাধীন ও ন্যায্য নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং চাকরির সমাপ্তি **123**

D4: সম্মানজনক কর্মঘণ্টা, মজুরি এবং সুবিধা **150**

D5: বৈষম্য থেকে মুক্তি **182**

D6: স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা **193**

D7: গোপনীয়তা **233**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

ভূমিকা

মূল ব্যাখ্যা নোট: SA8000:2026 ইন্ডিকেটর লাইব্রেরি হল SA8000:2026 মানদণ্ডের জন্য অ-আদর্শিক নির্দেশিকা। এই ইন্ডিকেটরগুলি SA8000:2026 মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তা নয়। এগুলি রেফারেন্স ও ব্যাখ্যার জন্য উদাহরণের একটি গতিশীল তালিকা এবং পর্যায়ক্রমে আপডেট করা হবে, তাই অনুগ্রহ করে আপডেটের জন্য নজর রাখুন।

SA8000:2026 ইন্ডিকেটর লাইব্রেরি SA8000 মানদণ্ডের উদ্দেশ্য বোঝার ক্ষেত্রে সহায়তা করে প্রক্রিয়া, নথি ও রেকর্ড, মেট্রিক্স, প্রতিকূল প্রভাব, দৃশ্যমান/সংবেদনশীল পর্যবেক্ষণ এবং কর্মী ও স্টেকহোল্ডারদের বিবৃতির একটি ***অসম্পূর্ণ, অ-নির্দেশমূলক তালিকা*** প্রদান করে, যা SA8000:2026 বাস্তবায়ন বা সঙ্গতি মূল্যায়নের জন্য একটি রেফারেন্স টুল হিসেবে কাজ করে।

ইন্ডিকেটর লাইব্রেরিকে প্রতিষ্ঠানগুলির উপর প্রয়োজনীয়তার একটি সেট হিসেবে বিবেচনা করা উচিত নয়, বা সুনির্দিষ্ট ভালো অনুশীলনের একটি নির্দিষ্ট বর্ণনা হিসেবেও নয়। লাইব্রেরি বিভিন্ন আকার, শিল্প, পরিপক্কতার স্তর এবং অন্যান্য বিষয়ের প্রতিষ্ঠানের জন্য ভালো অনুশীলনের উদাহরণ প্রদান করে, তাদের মধ্যে পার্থক্য না করে। প্রতিষ্ঠান এবং মূল্যায়নকারীদের মানদণ্ড ব্যাখ্যা করতে এবং সেগুলি পূরণের অনেক সম্ভাবনার মধ্যে কয়েকটি বোঝার জন্য এই লাইব্রেরিটি রেফারেন্স হিসেবে ব্যবহার করা উচিত। আমরা বেশিরভাগ ধরণের প্রতিষ্ঠানের উদাহরণ অন্তর্ভুক্ত করার চেষ্টা করেছি, তবুও একটি প্রতিষ্ঠান বেশিরভাগ নমুনা ইন্ডিকেটর উপস্থিত না থাকলেও একটি মানদণ্ড পূরণ করতে পারে। এটি গুরুত্বপূর্ণ যে মূল্যায়নকারীরা ইন্ডিকেটর লাইব্রেরিকে একটি চেকলিস্ট বা অন্য আরেকটি প্রয়োজনীয়তার সেট হিসেবে ব্যবহার করা এড়িয়ে চলেন।

লাইব্রেরির সমস্ত ইন্ডিকেটরের মতো, নিচে তালিকাভুক্ত যেকোনো "মেট্রিক্স" প্রতিষ্ঠানের প্রেক্ষাপটের বিপরীতে বিবেচনা করতে হবে, যাতে নির্দিষ্ট ঝুঁকি ও লক্ষ্যগুলির সাথে কী প্রাসঙ্গিক তা নির্ধারণ করা যায় এবং কী পরিমাপ করতে হবে, কীভাবে পরিমাপ করতে হবে এবং কোন বিরতিতে তা সিদ্ধান্ত নেওয়া যায়। গুরুত্বপূর্ণভাবে, মেট্রিক্সের ফলাফলকে উপরিভাগে "ভালো" বা "খারাপ" হিসেবে লেবেল করা উচিত নয়। উদাহরণস্বরূপ, অভিযোগ বা অনুযোগের উচ্চতর ঘটনা একটি আরও কার্যকর সিস্টেমের ইঙ্গিত হতে পারে যা সমস্যাগুলি দক্ষতার সাথে চিহ্নিত করতে সক্ষম এবং এর ব্যবহারকারীদের দ্বারা বিশ্বস্ত।

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মৌলিক মানদণ্ড

মানদণ্ড	নমুনা ইন্ডিকেটর
F1 – প্রতিষ্ঠানকে মানদণ্ডের নীতিসমূহ এবং এটি যে আন্তর্জাতিক দলিলগুলির উপর ভিত্তি করে তৈরি, সেগুলির প্রতি শ্রদ্ধা জানাতে হবে এবং এর কর্মক্ষমতা ক্রমাগত উন্নত করার চেষ্টা করতে হবে।	- ধারা ১ এবং ২ এর প্রতি অনুসরণ
F2 – প্রতিষ্ঠানকে নিশ্চিত করতে হবে যে এর কর্মক্ষমতা, ন্যূনতম, পূরণ করে: **a) এই মানদণ্ডের সাথে প্রাসঙ্গিক আইনি ও নিয়ন্ত্রক প্রয়োজনীয়তা;** **b) যৌথ দরকষাকষি চুক্তি; এবং** **c) এই মানদণ্ডের সাথে প্রাসঙ্গিক অন্যান্য প্রয়োজনীয়তা, যার প্রতি প্রতিষ্ঠান সম্মত।**	- ধারা ২ এর প্রতি অনুসরণ - ব্যবসায়িক লাইসেন্স, অনুমতিপত্র ইত্যাদি
F3 – যেখানে আইনি এবং/অথবা নিয়ন্ত্রক প্রয়োজনীয়তা এই মানদণ্ড থেকে ভিন্ন হয়, সেখানে প্রতিষ্ঠানকে কর্মীদের জন্য সর্বাধিক উপকারী মানদণ্ড প্রয়োগ করতে হবে।	**নিম্নলিখিত বিষয়ের জন্য প্রক্রিয়া:** - জাতীয়/স্থানীয় আইন বনাম SA8000 মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তার একটি নথিভুক্ত তুলনা বজায় রাখা, যার মধ্যে রয়েছে: ○ নারীদের বিরুদ্ধে বৈষম্য ○ অভিবাসী শ্রমিকদের জন্য অধিকার ○ একটি জীবনযাত্রার মজুরির জন্য কর্মীদের অধিকার

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা ইন্ডিকেটর
	○ যুক্তিসঙ্গত কাজের সময়সূচির জন্য কর্মীদের অধিকার ○ দুর্বল জনগোষ্ঠীর অধিকার - আইন বা মানদণ্ড পরিবর্তিত হলে তুলনা আপডেট করার দায়িত্ব অর্পণ - যেসব ক্ষেত্রে আইনি এবং/অথবা নিয়ন্ত্রক প্রয়োজনীয়তা এই মানদণ্ড থেকে ভিন্ন, তা চিহ্নিতকরণ - কোন পার্থক্যগুলি কর্মীদের উপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে তার বিশ্লেষণ - কর্মীদের জন্য সর্বাধিক উপকারী প্রয়োজনীয়তাকে প্রাতিষ্ঠানিক নীতির ভিত্তি হিসেবে গ্রহণ করা - আইন ও এই মানদণ্ডের মধ্যে পার্থক্য সম্পর্কে কর্মীদের সাথে যোগাযোগ - কর্মীদের সাথে এই বিষয়ে যোগাযোগ যে তারা মনে করেন কিনা আইন ও এই মানদণ্ডের মধ্যে ফাঁক বাস্তবে সমাধান করা হচ্ছে - ফাঁক পাওয়া গেলে সংশোধনমূলক পদক্ষেপ - ব্যবসায়িক অংশীদার চুক্তিতে একই প্রত্যাশার প্রয়োজনীয়তা - যদি এই মানদণ্ড কর্মীদের জন্য আরও উপকারী বলে প্রমাণিত হয়, তবে আইন উন্নত করার জন্য শিল্প বা সরকারের সাথে সম্পৃক্ততা **মেট্রিক্স, যেমন:** - পর্যালোচনার ফ্রিকোয়েন্সি এবং পরিধি - চিহ্নিত পার্থক্যের সংখ্যা - আইন বনাম মানদণ্ড তুলনা ম্যাট্রিক্সের আপডেটেড সংস্করণসহ এখতিয়ারের শতকরা হার - পর্যালোচিত আইনি/মানদণ্ড আপডেটের ফ্রিকোয়েন্সি - আইনি/মানদণ্ড পরিবর্তন এবং প্রাতিষ্ঠানিক আপডেটের মধ্যে গড় বিলম্ব সময় - ঝুঁকি/প্রভাবের জন্য মূল্যায়িত চিহ্নিত ফাঁকের শতকরা হার - ফাঁক চিহ্নিতকরণ থেকে নথিভুক্ত ঝুঁকি রেটিং পর্যন্ত গড় সময় - ফাঁক বিশ্লেষণের পর আপডেট করা পদ্ধতির শতকরা হার

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা ইন্ডিকেটর
	- আইন বনাম মানদণ্ড বিচ্ছিন্নতার উপর প্রশিক্ষিত কর্মীদের শতকরা হার - স্থানীয় আইনের বাইরে অধিকার বোঝার উপর গড় কর্মী কুইজ স্কোর - প্রণালীগত আইনি ফাঁক নিয়ে কাজ করা অ্যাডভোকেসি বা বহু-স্টেকহোল্ডার উদ্যোগের সংখ্যা

F4 - যেখানে আইনি এবং/অথবা নিয়ন্ত্রক প্রয়োজনীয়তা এই মানদণ্ডের সাথে বিরোধিতা করে, সেখানে প্রতিষ্ঠানকে আইন দ্বারা অনুমোদিত পরিমাণে কর্মীদের জন্য ঝুঁকি চিহ্নিত, প্রতিরোধ, প্রশমন এবং প্রতিকার করতে হবে।	**নিম্নলিখিত বিষয়ের জন্য প্রক্রিয়া:**
	- জাতীয়/স্থানীয় আইন বনাম SA8000 মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তার একটি নথিভুক্ত তুলনা বজায় রাখা, যেমন:
	  ○ নারীদের বিরুদ্ধে বৈষম্য
	  ○ অভিবাসী শ্রমিকদের জন্য অধিকার
	  ○ একটি জীবনযাত্রার মজুরির জন্য কর্মীদের অধিকার
	  ○ যুক্তিসঙ্গত কাজের সময়সূচির জন্য কর্মীদের অধিকার
	  ○ দুর্বল জনগোষ্ঠীর অধিকার
	- আইন বা মানদণ্ড পরিবর্তিত হলে তুলনা হালনাগাদ করার দায়িত্ব অর্পণ
	- যেসব ক্ষেত্রে আইনি এবং/অথবা নিয়ন্ত্রক প্রয়োজনীয়তা এই মানদণ্ড থেকে পৃথক, তার চিহ্নিতকরণ
	- কোন পার্থক্যগুলি কর্মীদের ওপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে তার বিশ্লেষণ
	- আইনি সম্মতি ক্ষতির কারণ হলে কর্মীদের উদ্বেগ প্রকাশের পথ
	- যেখানে আইন আক্রমণাত্মক অনুশীলনের অনুমতি দেয় (যেমন, বাধ্যতামূলক চিকিৎসা পরীক্ষা), সেখানে বিকল্প স্বেচ্ছাসেবী এবং/অথবা গোপনীয় প্রক্রিয়া
	- যেখানে আইন কর্মীদের অধিকার সীমাবদ্ধ করে, সেখানে বিকল্প ব্যবস্থার সুবিধা প্রদান
	- যেখানে আইন বৈষম্যমূলক আচরণের অনুমতি দেয়, সেখানে সমান সুযোগ ও প্রবেশাধিকার
	- কর্মীদের তাদের আইনি অধিকার, এই মানদণ্ডের অধীনে প্রদত্ত অতিরিক্ত সুরক্ষা এবং চিহ্নিত যেকোনো পার্থক্য সম্পর্কে অবহিত করা
	- প্রশমন ব্যবস্থা পরিকল্পনায় কর্মীদের পর্যায়ক্রমিক সম্পৃক্তকরণ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা ইন্ডিকেটর
	- আইনি সম্মতি থেকে ঝুঁকি পাওয়া গেলে সংশোধনমূলক কর্মপরিকল্পনা তৈরি - চিহ্নিতকরণ, প্রতিরোধ, প্রশমন এবং প্রতিকার প্রচেষ্টার পরিমাপ - সামগ্রিক আইনি দুর্বলতা সমাধানে বহু-অংশীদার উদ্যোগের সাথে সম্পৃক্ততা - যদি এই মানদণ্ডটি কর্মীদের জন্য বেশি উপকারী বলে প্রমাণিত হয়, তাহলে আইন সংশোধনের প্রচার করতে শিল্প বা সরকারের সাথে সম্পৃক্ততা - সংস্থা কীভাবে ঝুঁকি চিহ্নিত, প্রতিরোধ, প্রশমন এবং প্রতিকার করছে তার সর্বজনীন প্রতিবেদন **মেট্রিক্স, যেমন:** - আইন ও মানদণ্ডের মধ্যে নথিভুক্ত ব্যবধান বিশ্লেষণসহ কার্যকরী এখতিয়ারের % - একটি আইনি পরিবর্তন এবং হালনাগাদ ঝুঁকি মূল্যায়নের মধ্যে গড় সময়ের ব্যবধান - আইনি-মানদণ্ড দ্বন্দ্ব থেকে উদ্ভূত অভিযোগ সমাধানে গড় সময় - আইনি ন্যূনতম মজুরির চেয়ে বেশি বেতন পাওয়া কর্মীদের % - প্রতি কর্মীর গড় ওভারটাইম ঘণ্টা বনাম আইনি সর্বোচ্চ বনাম মানদণ্ড সর্বোচ্চ - আইনি প্রয়োজনীয়তা অতিক্রমকারী সুরক্ষা সঠিকভাবে বলতে পারা কর্মীদের % - আইন বনাম মানদণ্ড সচেতনতা বিষয়ক প্রশিক্ষণ সম্পূর্ণকরণের হার - আইন ও মানদণ্ড উভয়ের বিপরীতে সম্মতি যাচাইকারী অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষার % - নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে বন্ধ করা আইনি বনাম মানদণ্ড ব্যবধানের সংশোধনমূলক ব্যবস্থার % - দুর্বল শ্রম আইন সম্পর্কিত শিল্প/অ্যাডভোকেসি উদ্যোগের সংখ্যা - অ্যাডভোকেসি বা উন্নতি কর্মসূচিতে ব্যবসায়িক অংশীদারের অংশগ্রহণের হার
এফ৫ - সকল কর্মীর জন্য শালীন কাজ নিশ্চিত করতে, সংস্থাটি নেতৃত্বের প্রতিশ্রুতি এবং কর্মী ও অংশীজনের	- অনুচ্ছেদ ১ অনুসরণ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা ইন্ডিকেটর
সম্পৃক্ততার ভিত্তিতে একটি ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা, বাস্তবায়ন, বজায় রাখা এবং ক্রমাগত উন্নত করবে।	

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

অনুচ্ছেদ ১: ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থা

এম১ নেতৃত্বের প্রতিশ্রুতি, সম্পৃক্ততা এবং সংহতকরণ

মানদণ্ড	নমুনা সূচক

এম১.১ - সংস্থার শীর্ষ সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী সংস্থা এবং শীর্ষ ব্যবস্থাপনা কমপক্ষে নিম্নলিখিতভাবে এই মানদণ্ডের নীতির প্রতি প্রতিশ্রুতি প্রদর্শন করবে:
a) সাংগঠনিক কৌশল এবং কার্যক্ষমতা পরিমাপে এই মানদণ্ডের নীতিগুলি একীভূতকরণ;
b) সংস্থার নীতিগত প্রতিশ্রুতি এবং ব্যবসায়িক অংশীদারদের জন্য পারস্পরিক প্রত্যাশা অনুমোদন;
c) এই মানদণ্ড এবং সাংগঠনিক লক্ষ্যগুলির বিরুদ্ধে সংস্থার কার্যক্ষমতার পর্যায়ক্রমিক কৌশলগত ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা পরিচালনা;
d) এই মানদণ্ড পূরণে সংস্থা জুড়ে কার্যকরী ক্ষেত্রগুলির সম্পৃক্তকরণ;
e) ব্যবস্থাপনার সকল স্তরে একটি সমন্বিত ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থার মাধ্যমে মানদণ্ড
	প্রক্রিয়া যেমন:
	- বার্ষিক এবং বহু-বছরের পরিকল্পনা এবং পর্যালোচনা
	- শীর্ষ বিনিয়োগকারী এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী সভা এবং ব্যবসায়িক পরিকল্পনার এজেন্ডায় এই মানদণ্ডের নীতিগুলি অন্তর্ভুক্তকরণ
	- শীর্ষ ব্যবস্থাপনা সহ কর্মীদের জন্য লক্ষ্য, উদ্দেশ্য এবং মূল কার্যক্ষমতা সূচক প্রতিষ্ঠা ও সামঞ্জস্যকরণ, যা:
	  ○ এই মানদণ্ডের উদ্দেশ্য এবং নীতিগুলিকে সমর্থনকারী কর্ম এবং সিদ্ধান্তের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ ও প্রণোদিত করে
	- সাংগঠনিক, বিভাগীয় এবং আন্তঃবিভাগীয় লক্ষ্য, উদ্দেশ্য এবং মূল কার্যক্ষমতা সূচক প্রতিষ্ঠা ও সামঞ্জস্যকরণ, যা:
	  ○ এই মানদণ্ডের উদ্দেশ্য এবং নীতিগুলিকে সমর্থনকারী কর্ম এবং সিদ্ধান্তের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ ও প্রণোদিত করে
	  ○ এই মানদণ্ডের নীতিগুলিকে সমর্থনকারী কর্ম এবং সিদ্ধান্তকে প্রণোদিত করা
	- সর্বোচ্চ শাসক সংস্থা কর্তৃক সংস্থার নীতিগত প্রতিশ্রুতি অনুমোদন
	- মানবাধিকার ঝুঁকিতে মনোনিবেশকারী বোর্ড পদ বা কমিটি
	- কার্যকরী ক্ষেত্র জুড়ে ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থার সম্পৃক্তকরণ এবং একীভূতকরণ, যেমন: মানবসম্পদ, উৎপাদন, অর্থ, বিপণন/বিক্রয়, সোর্সিং/ক্রয়, আইনি/সরকারি বিষয়, প্রযুক্তি, বিনিয়োগকারী সম্পর্ক ইত্যাদি।

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
পূরণের জন্য দায়িত্ব ও জবাবদিহিতা অর্পণ; এবং f) **ভূমিকা, দক্ষতা, কর্মী লক্ষ্য ও প্রণোদনা, কার্যক্ষমতা পর্যালোচনা মানদণ্ড, ক্ষতিপূরণ, পদোন্নতি, শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা, চাকরিচ্যুতি এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়াগুলিকে সংস্থার নীতিগত প্রতিশ্রুতির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ করা।**	- দায়িত্ব এবং জবাবদিহিতা, যেমন: ○ এই মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তা এবং সাংগঠনিক উদ্দেশ্য সম্পর্কিত স্পষ্ট ভূমিকা এবং কর্তৃত্ব প্রদান - মানদণ্ড প্রয়োজনীয়তা এবং সাংগঠনিক উদ্দেশ্যের উল্লেখসহ চাকরির বিবরণ - মানবাধিকার চ্যালেঞ্জ নিয়ে মানবাধিকার বিশেষজ্ঞ/অন্যান্য অংশীজনের সাথে ঊর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনার সম্পৃক্ততা - শ্রম অধিকার এবং ক্রমাগত উন্নতির প্রতিশ্রুতিবদ্ধ, শীর্ষ ব্যবস্থাপনা দ্বারা অনুমোদিত একটি স্বাক্ষরিত মানদণ্ড-সঙ্গতিপূর্ণ নীতি - সংস্থার লক্ষ্য, দৃষ্টিভঙ্গি এবং মূল মূল্যবোধের মধ্যে এই মানদণ্ডের নীতিগুলি অন্তর্ভুক্তকরণ - এই নীতিগুলি মেনে চলা কেন ব্যবসার জন্য কেন্দ্রীয় তা কর্মী এবং অংশীজনদের কাছে শীর্ষ ব্যবস্থাপনা দ্বারা পর্যায়ক্রমিক যোগাযোগ - SA8000 বাস্তবায়নের জন্য আর্থিক এবং মানবসম্পদ বরাদ্দ - ঊর্ধ্বতন স্তরে একজন SA8000 ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধির নিয়োগ ও ক্ষমতায়ন - শীর্ষ ব্যবস্থাপনার জন্য মানদণ্ড নীতি ও দায়িত্ব বিষয়ক প্রশিক্ষণ - শ্রম অধিকার ঝুঁকি সম্পর্কিত প্রতিবেদনের শীর্ষ ব্যবস্থাপনা দ্বারা পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনা - SA8000 সনদকরণ বা অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষার সূচনা/সমাপনী সভায় শীর্ষ ব্যবস্থাপনার অংশগ্রহণ - শীর্ষ ব্যবস্থাপনা দ্বারা ইউনিয়ন, কর্মী প্রতিনিধি, এনজিও, এবং/অথবা নিরীক্ষকদের পর্যায়ক্রমিক সম্পৃক্তকরণ - মানদণ্ড নীতি লঙ্ঘনকারী ব্যবস্থাপনার জন্য শৃঙ্খলামূলক বা সংশোধনমূলক প্রত্যাশা - পর্যায়ক্রমিক খোলা ফোরাম বা টাউন হল যেখানে কর্মীরা সরাসরি শীর্ষ ব্যবস্থাপনার কাছে সমস্যা উত্থাপন করতে পারে - সামাজিক কার্যক্ষমতা দল(গুলি) এর সভায় শীর্ষ ব্যবস্থাপনার পর্যায়ক্রমিক উপস্থিতি - SA8000 ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনার শীর্ষ ব্যবস্থাপনা দ্বারা স্বাক্ষর

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- আর্থিক এবং অ-আর্থিক উভয় ধরনের প্রতিবেদনের মধ্যে SA8000 অগ্রগতির অন্তর্ভুক্তকরণ (শুধুমাত্র স্থায়িত্ব বা CSR প্রতিবেদনে নয়) - শালীন কাজ প্রচারকারী বহু-অংশীদার উদ্যোগ, গোলটেবিল বা সমিতিতে শীর্ষ ব্যবস্থাপনার অংশগ্রহণ এবং সেরা অনুশীলনের সর্বজনীন বিনিময় **মেট্রিক্স, যেমন:** - শীর্ষ ব্যবস্থাপনা দ্বারা আনুষ্ঠানিকভাবে স্বাক্ষরিত/অনুমোদিত নীতির % - এই মানদণ্ড এবং/অথবা এর নীতিগুলির উল্লেখ করে শীর্ষ ব্যবস্থাপনার যোগাযোগের ফ্রিকোয়েন্সি এবং/অথবা ব্যাপকতা - প্রতি কর্মী মানদণ্ড বাস্তবায়নের জন্য বরাদ্দকৃত বার্ষিক বাজেট - SA8000 নীতিতে প্রশিক্ষিত ব্যবস্থাপক এবং তত্ত্বাবধায়কদের % - মানদণ্ড-নির্দিষ্ট ভূমিকায় নিয়োজিত পূর্ণকালীন কর্মীদের অনুপাত মোট কর্মীর তুলনায় (অথবা দায়িত্ব যদি খণ্ডকালীনভাবে কর্মীদের মধ্যে বিতরণ করা হয় তাহলে পূর্ণকালীন সমতুল্য) - SA8000 নীতির উল্লেখসহ চাকরির বিবরণ, কার্যক্ষমতা পর্যালোচনা এবং মূল কার্যক্ষমতা সূচকের % - সূচনা/সমাপনী সভায় শীর্ষ ব্যবস্থাপনার উপস্থিতিসহ নিরীক্ষার % - বছরে শীর্ষ ব্যবস্থাপনা দ্বারা পরিচালিত ঝুঁকি পর্যালোচনার সংখ্যা - শীর্ষ ব্যবস্থাপনা এবং কর্মী প্রতিনিধি/ইউনিয়নের মধ্যে সরাসরি সভার ফ্রিকোয়েন্সি এবং/অথবা ব্যাপকতা - শীর্ষ ব্যবস্থাপনার তত্ত্বাবধানে উত্থাপিত সংশোধনমূলক ব্যবস্থার সংখ্যা - নথিভুক্ত শীর্ষ ব্যবস্থাপনার স্বাক্ষরসহ সময়মতো বন্ধ করা অসঙ্গতির % - শীর্ষ ব্যবস্থাপনা উপস্থিত SPT সভার % - ব্যবস্থাপনার তত্ত্বাবধানে SA8000 মানদণ্ডের বিরুদ্ধে মূল্যায়িত ব্যবসায়িক অংশীদারদের %

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- বছরে শীর্ষ ব্যবস্থাপনা যেসব বহু-অংশীদার/শিল্প উদ্যোগ বা ফোরামে অংশগ্রহণ করে তার সংখ্যা
এম১.২ - সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী সংস্থা এবং ব্যবস্থাপনার গঠন অংশীজনদের পর্যাপ্তভাবে প্রতিনিধিত্বমূলক হতে হবে।	**প্রক্রিয়া যেমন:** - অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক অংশীজনদের (কর্মী, ইউনিয়ন, সরবরাহকারী, সম্প্রদায় প্রতিনিধি, এনজিও, বিনিয়োগকারী) একটি নথিভুক্ত তালিকা বজায় রাখা - প্রভাব, প্রভাব এবং ঝুঁকিপূর্ণতা অনুসারে অংশীজনদের অগ্রাধিকার প্রদান - কমিটি, পরিষদ বা বোর্ডে প্রতিনিধি নির্বাচন বা মনোনয়নে কর্মীদের সমর্থন - সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী সংস্থাগুলিতে পরিচালন নেতা এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের কর্তৃত্বসহ কর্মী প্রতিনিধি উভয়কেই অন্তর্ভুক্ত করার প্রয়োজনীয়তা - কমিটি বা সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী সংস্থায় অংশগ্রহণের মানদণ্ড প্রকাশ - সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী সংস্থায় আসনের পর্যায়ক্রমিক আবর্তন - আলোচনা, অধিকার সচেতনতা এবং কমিটির ভূমিকায় কর্মী এবং সম্প্রদায় প্রতিনিধিদের জন্য প্রশিক্ষণ - নতুন প্রতিনিধিদের অভিজ্ঞ কমিটি সদস্যদের সাথে জোড়া লাগানো - সভা এবং প্রশিক্ষণে যোগদানের জন্য প্রতিনিধিদের জন্য বেতনসহ ছুটি - ব্যবস্থাপনা সভায় কর্মী এবং অংশীজনের উদ্বেগকে পুনরাবৃত্ত বিষয় হিসেবে অন্তর্ভুক্তকরণ - মূল নীতি চূড়ান্ত করার আগে প্রতিনিধিদের থেকে সম্মতি এবং/অথবা নথিভুক্ত মতামতের প্রয়োজনীয়তা - কর্মীবাহিনীর জনসংখ্যাতাত্ত্বিক তথ্যের সাথে প্রতিনিধিত্বের তুলনা **মেট্রিক্স, যেমন:** - অংশীজন ম্যাপিং হালনাগাদের ফ্রিকোয়েন্সি এবং/অথবা ব্যাপকতা - ম্যাপিং প্রক্রিয়ায় পরামর্শকৃত অংশীজনদের %

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- কর্মী প্রতিনিধি অন্তর্ভুক্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী সংস্থার % - কমিটিতে মোট সদস্যের তুলনায় কর্মী প্রতিনিধির অনুপাত - ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠীর জন্য সংরক্ষিত আসনসহ কমিটির % - প্রতিনিধি আবর্তন বা নবায়নের ফ্রিকোয়েন্সি - প্রতিনিধি নির্বাচনে অংশগ্রহণকারী যোগ্য কর্মীদের % - বার্ষিক প্রতি প্রতিনিধি প্রদত্ত প্রশিক্ষণ ঘণ্টা - তাদের ভূমিকা পালনের জন্য পর্যাপ্ত সম্পদ/সময় আছে বলে রিপোর্ট করা (জরিপে) প্রতিনিধিদের % - কর্মী বা অংশীজন প্রতিনিধি উপস্থিত ব্যবস্থাপনা সভার % - প্রতিনিধি মতামত আনুষ্ঠানিকভাবে নথিভুক্ত করা নীতিগত সিদ্ধান্তের সংখ্যা - কর্মীবাহিনীর জনসংখ্যাতাত্ত্বিক তথ্য এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী সংস্থার গঠনের মধ্যে তুলনা - বছরে বছরে অংশীজন প্রতিনিধিত্বের % বৃদ্ধি/হ্রাস - সামগ্রিক কর্মীবাহিনীর গঠনের ±১০% এর মধ্যে লিঙ্গ ভারসাম্যসহ কমিটির % - তাদের গঠনতন্ত্রে সভা-পরবর্তী প্রতিবেদন প্রদানকারী কর্মী প্রতিনিধিদের % - জরিপে সিদ্ধান্ত গ্রহণে প্রতিনিধিত্বশীল বোধ করেন বলে রিপোর্ট করা কর্মীদের %
এম১.৩ - এই মানদণ্ড পূরণের দায়িত্ব এবং জবাবদিহিতা চূড়ান্তভাবে শীর্ষ ব্যবস্থাপনার উপর ন্যস্ত থাকবে। এটি কমপক্ষে নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে এই মানদণ্ডের নীতি ও মানদণ্ডের একীভূতকরণের মাধ্যমে প্রদর্শিত হতে হবে: • **সাংগঠনিক কাঠামো;** • **ভূমিকা এবং দায়িত্ব;**	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - শীর্ষ ব্যবস্থাপনার নেতৃত্বে একটি “সামাজিক জবাবদিহিতা স্টিয়ারিং কমিটি” গঠন, যা ঝুঁকি, অভিযোগ ও কর্মদক্ষতা পর্যালোচনার জন্য ত্রৈমাসিকভাবে বৈঠক করে - SA8000 ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধির জন্য সিইও/ব্যবস্থাপনা পরিচালক/সাধারণ ব্যবস্থাপকের কাছে সরাসরি প্রতিবেদনের ব্যবস্থা - বোর্ড সভা ও শেয়ারহোল্ডার আপডেটে SA8000 কর্মদক্ষতাকে একটি নিয়মিত আলোচ্য বিষয় হিসেবে অন্তর্ভুক্তকরণ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
• **দক্ষতা;** • **লক্ষ্য এবং প্রণোদনা;** • **কার্যক্ষমতা পর্যালোচনা মানদণ্ড;** • **ক্ষতিপূরণ;** • **পদোন্নতি;** • **চাকরিচ্যুতি; এবং** • **সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া ও কর্তৃত্ব।**	- নির্দিষ্ট ভূমিকার সাথে ঝুঁকি সংযুক্তকারী দায়িত্ব ম্যাট্রিক্স রক্ষণাবেক্ষণ - SA8000-এর সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ ব্যবস্থাপনার সিদ্ধান্ত গ্রহণ পরীক্ষা করতে কেস স্টাডির ব্যবহার - প্রাসঙ্গিক ভূমিকায় থাকা সিনিয়র ব্যবস্থাপকদের সার্টিফিকেশন (SA8000 বেসিক কোর্স, ইত্যাদি) থাকা আবশ্যক করা - প্রতিটি ব্যবস্থাপকের কর্মদক্ষতা পরিকল্পনায় সামাজিক KPI অন্তর্ভুক্তকরণ - বোনাসকে SA8000 সম্পর্কিত কর্মদক্ষতা লক্ষ্যের সাথে সংযুক্তকরণ - SA8000 সম্পর্কিত লক্ষ্যের বিপরীতে ভালো কর্মদক্ষতা দেখানো ব্যবস্থাপকদের জনসমক্ষে স্বীকৃতি প্রদান - বার্ষিক পর্যালোচনায় SA8000 নীতিমালা মেনে চলার মূল্যায়ন - ব্যবস্থাপনার মূল্যায়নে কর্মী জরিপ বা অন্যান্য ইনপুট ফর্ম অন্তর্ভুক্তকরণ - শ্রমিক ও অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের ঝুঁকির বিপরীতে কর্মীদের আর্থিক প্রণোদনার মূল্যায়ন - পদোন্নতির আগে, প্রার্থীর শ্রম অধিকার সংক্রান্ত ট্র্যাক রেকর্ড যাচাই - জনসমক্ষে এই বিবৃতি যে SA8000 মেনে চলা অগ্রগতির জন্য একটি পূর্বশর্ত - কর্মীদের ওপর গুরুতর প্রভাব সৃষ্টিতে জড়িত ব্যবস্থাপনার জন্য নিষেধাজ্ঞা - বড় ব্যবসায়িক সিদ্ধান্তের জন্য SA8000 প্রভাব মূল্যায়ন আবশ্যক করা - উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ সিদ্ধান্তের জন্য SA8000 ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধির অনুমোদন আবশ্যক করা - সিদ্ধান্তে SA8000 নীতিমালা কীভাবে বিবেচনা করা হয়েছে তা নথিভুক্ত করে সভার কার্যবিবরণী - প্রস্তাবিত কোনো সিদ্ধান্ত SA8000-এর সাথে সাংঘর্ষিক হলে, অনুমোদনের আগে তা শীর্ষ ব্যবস্থাপনার কাছে উত্থাপন করা **মেট্রিক, যেমন:** - মানদণ্ড-সম্পর্কিত সভায় ব্যবস্থাপনার অংশগ্রহণের % - মানদণ্ড সম্পর্কিত বিষয়ে শীর্ষ ব্যবস্থাপনার যোগাযোগের ফ্রিকোয়েন্সি

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- শীর্ষ ব্যবস্থাপনা কর্তৃক বার্ষিক নিরীক্ষিত বা পর্যালোচিত প্রক্রিয়ার % - অপর্যাপ্ত ব্যবস্থাপনা তদারকির সাথে সম্পর্কিত অ-সঙ্গতির % - যেসব গভর্নেন্স সংস্থার (বোর্ড/এক্সিকিউটিভ) সনদে SA8000 তদারকি অন্তর্ভুক্ত আছে তাদের % - শীর্ষ ব্যবস্থাপনার নেতৃত্বে SA8000 স্টিয়ারিং কমিটি সভার ফ্রিকোয়েন্সি - নির্ধারিত SA8000 লিয়াজোঁ থাকা বিভাগের % - SA8000 দায়িত্ব অন্তর্ভুক্ত চাকরির বিবরণের % - যেসব ব্যবস্থাপকদের চুক্তিতে SA8000 সম্পর্কিত দায়িত্ব আনুষ্ঠানিকভাবে নথিভুক্ত আছে তাদের % - বার্ষিক SA8000 প্রশিক্ষণ সম্পূর্ণকারী ব্যবস্থাপকদের % - SA8000 যোগ্যতা মডিউলের গড় মূল্যায়ন/কুইজ স্কোর - অভ্যন্তরীণ/বাহ্যিক নিরীক্ষার সময় চিহ্নিত যোগ্যতার ঘাটতির সংখ্যা - SA8000-সামঞ্জস্যপূর্ণ KPI সহ ব্যবস্থাপনা কর্মদক্ষতা পরিকল্পনার % - আর্থিক মেট্রিকের তুলনায় সামাজিক জবাবদিহিতা মেট্রিকের সাথে সংযুক্ত বোনাসের % - প্রণোদনা-সম্পর্কিত অ-সঙ্গতির সংখ্যা - SA8000 সম্মতি মূল্যায়ন অন্তর্ভুক্ত ব্যক্তিগত কর্মদক্ষতা মূল্যায়নের % - ব্যবস্থাপনাগত মূল্যায়নে অন্তর্ভুক্ত কর্মী প্রতিক্রিয়ার হার - SA8000 ফলাফলের সাথে সংযুক্ত শীর্ষ ব্যবস্থাপনার পরিবর্তনশীল বেতনের অনুপাত - ক্ষতি সৃষ্টিকারী প্রণোদনা কাঠামো সম্পর্কিত অভিযোগের সংখ্যা - SA8000 সম্মতি চেকলিস্ট অন্তর্ভুক্ত পদোন্নতি সিদ্ধান্তের % - কর্মী বা SA8000 প্রতিনিধি অন্তর্ভুক্ত পদোন্নতি প্যানেলের % - SA8000 সম্পর্কিত লঙ্ঘনের কারণে পদোন্নতি প্রত্যাখ্যানের সংখ্যা - SA8000 নীতিমালার বিপরীতে পর্যালোচিত ব্যবস্থাপনাগত চাকরিচ্যুতির % - SA8000 লঙ্ঘনের জন্য ব্যবস্থাপকদের বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থার সংখ্যা - নথিভুক্ত SA8000 পর্যালোচনাসহ বড় সিদ্ধান্তের (ক্রয়, পুনর্গঠন, সাইট নির্বাচন) %

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- SA8000 নীতিমালার সাথে দ্বন্দ্বের কারণে উত্থাপিত সিদ্ধান্তের সংখ্যা
M1.4 - **শীর্ষ ব্যবস্থাপনা নিশ্চিত করবে যে এই মান পূরণে স্বার্থের দ্বন্দ্ব চিহ্নিত, প্রকাশিত এবং যথাযথভাবে পরিচালিত হয়।**	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - SA8000 প্রেক্ষাপটে কী দ্বন্দ্ব গঠন করে তা সংজ্ঞায়িত করে একটি লিখিত নীতি গ্রহণ - শীর্ষ ব্যবস্থাপনার বার্ষিকভাবে স্বার্থের দ্বন্দ্ব (COI) প্রকাশ বিবৃতি সম্পূর্ণ করা আবশ্যক করা, যেখানে মান সংক্রান্ত বাধ্যবাধকতার সাথে সম্ভাব্য দ্বন্দ্ব তালিকাভুক্ত থাকবে, এবং নতুন দ্বন্দ্ব অবিলম্বে প্রকাশ করা - SA8000 ঝুঁকি মূল্যায়নের অংশ হিসেবে "সম্ভাব্য দ্বন্দ্ব" অন্তর্ভুক্তকরণ - গভর্নেন্স ফোরামে দ্বন্দ্ব প্রকাশ করা শীর্ষ ব্যবস্থাপনার জন্য আবশ্যক করা - কর্মীদের কাছে দ্বন্দ্বের প্রকাশ **মেট্রিক, যেমন:** - বার্ষিক COI ঘোষণা সম্পূর্ণকারী ব্যবস্থাপক/সুপারভাইজারদের % - সম্ভাব্য COI চিহ্নিত করা এবং তা প্রকাশের মধ্যে গড় দিনের সংখ্যা - হালনাগাদ COI রেজিস্টার থাকা গভর্নেন্স ও সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী সংস্থার % - প্রকাশিত দ্বন্দ্ব পর্যালোচনা ও সিদ্ধান্ত নেওয়ার গড় দিনের সংখ্যা - বাহ্যিক তদারকিতে উত্থাপন প্রয়োজন এমন প্রকাশের % - দ্বন্দ্ব-প্রভাবিত সিদ্ধান্ত থেকে বিরত থাকার হার - অপ্রকাশিত বা অব্যবস্থাপিত COI অনুপযুক্ত সিদ্ধান্তের দিকে পরিচালিত করেছে এমন ঘটনার সংখ্যা - সিদ্ধান্ত গ্রহণ নিরপেক্ষ কিনা তা নিয়ে কর্মী বা বাহ্যিক স্টেকহোল্ডারদের মতামতের জরিপ ফলাফল

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

M2: কর্মী সম্পৃক্ততা ও একীকরণ

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
M2.2 – সংগঠন কর্মীদের, শ্রমিক ইউনিয়ন ও অন্যান্য কর্মী প্রতিনিধিসহ, সম্পৃক্ত করবে এবং এই মান পূরণের জন্য তার ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির উন্নয়ন ও বাস্তবায়নে তাদের মতামত অন্তর্ভুক্ত করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত: **a. নীতিমালা নির্ধারণ;** **b. প্রতিকূল প্রভাব ও ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ, মূল্যায়ন ও অগ্রাধিকারকরণ;** **c. উদ্দেশ্য নির্ধারণ ও বাস্তবায়নের পরিকল্পনা;** **d. কর্মদক্ষতা ও ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির তদারকি, ব্যবসায়িক অংশীদারদেরসহ;** **e. অভিযোগ চ্যানেল ও প্রক্রিয়া নকশা ও পরিচালনা; এবং** **f. প্রতিকারের বিকল্প নির্ধারণ।**	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - অনুমোদনের আগে নীতিমালার খসড়া পর্যালোচনার জন্য ব্যবস্থাপনা ও কর্মী প্রতিনিধিদের নিয়ে একটি যৌথ নীতি কমিটি গঠন - প্রস্তাবিত নীতিমালার স্পষ্টতা ও প্রাসঙ্গিকতা পরীক্ষা করতে কর্মীদের (বিভিন্ন শিফট, লিঙ্গ, চুক্তির ধরন) সাথে ফোকাস গ্রুপ সেশন অনুষ্ঠান - চূড়ান্ত নীতিমালাকে “সহজ ভাষায়” ও স্থানীয় ভাষায় অনুবাদ এবং কর্মীদের কাছে তা যোগাযোগ করা - কর্মীদের সাথে অংশগ্রহণমূলক ঝুঁকি ম্যাপিং সেশন পরিচালনা - ঝুঁকি চিহ্নিত করতে বেনামী কর্মী জরিপ বা পরামর্শ বাক্স - কর্মী-চিহ্নিত ঝুঁকিগুলো কীভাবে একটি আনুষ্ঠানিক ঝুঁকি নিবন্ধে অন্তর্ভুক্ত করা হয় এবং অগ্রাধিকার সিদ্ধান্ত কীভাবে নেওয়া হয় তার নথিভুক্তকরণ - পরিকল্পনা কর্মশালায় কর্মী প্রতিনিধিদের আমন্ত্রণ, যেখানে উদ্দেশ্য আলোচনা ও চূড়ান্ত করা হয় - প্রক্রিয়ার উন্নয়ন বোঝার জন্য কর্মী প্রতিনিধিদের প্রশিক্ষণ প্রদান - ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা সভার কার্যবিবরণীতে (বেনামী) কর্মীদের ইনপুট রেকর্ড করা - প্রক্রিয়ার ওয়াকথ্রু, সাক্ষাৎকার ও স্পট চেক পরিচালনাকারী যৌথ তদারকি দলে কর্মীদের অন্তর্ভুক্তকরণ - নিয়মিত কর্মী-ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা সভা যেখানে উদ্দেশ্যের বিপরীতে অগ্রগতি ট্র্যাক করা হয় - অভিযোগ কীভাবে লগ করা হয়, বেনামিতা কীভাবে সুরক্ষিত করা হয়, কোন ভাষা ব্যবহৃত হয় এবং ফলাফল কীভাবে যোগাযোগ করা হয় তা নির্ধারণে কর্মীদের অন্তর্ভুক্তকরণ - মূল কারণ বিশ্লেষণ ও সংশোধনমূলক ব্যবস্থা সম্পাদনে কর্মীদের অন্তর্ভুক্তকরণ - একটি প্রভাব সম্পর্কিত ক্ষতির সমাধান হয়েছে কিনা তা নির্ধারণের সময় কর্মী প্রতিক্রিয়ার ব্যবহার

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
	মেট্রিক, যেমন: - অনুমোদনের আগে কর্মী প্রতিনিধিদের দ্বারা পর্যালোচিত নতুন/সংশোধিত নীতিমালার % - মোট পরামর্শের তুলনায় নীতিমালায় অন্তর্ভুক্ত কর্মী ইনপুটের সংখ্যা - কর্মী প্রতিক্রিয়া থেকে নীতি একীকরণ পর্যন্ত গড় সময়কাল - কর্মী অংশগ্রহণে পরিচালিত ঝুঁকি মূল্যায়নের % - মোট চিহ্নিত ঝুঁকির তুলনায় কর্মীদের উত্থাপিত ঝুঁকির $ - বছরে অংশগ্রহণমূলক ঝুঁকি-ম্যাপিং সেশনের ফ্রিকোয়েন্সি - নথিভুক্ত কর্মী ইনপুটসহ বার্ষিক উদ্দেশ্যের % - কর্মী প্রতিনিধিদের উপস্থিতিসহ পরিকল্পনা সভার সংখ্যা - পরিকল্পনায় গৃহীত কর্মী-প্রস্তাবিত উদ্দেশ্যের হার - কর্মী প্রতিনিধির অংশগ্রহণসহ তদারকি/নিরীক্ষা কার্যক্রমের % - নথিভুক্ত কর্মী অংশগ্রহণসহ কর্মদক্ষতা পর্যালোচনা সভার সংখ্যা - ব্যবস্থাপনার তুলনায় কর্মীদের দ্বারা চিহ্নিত ব্যবসায়িক অংশীদার অ-সঙ্গতির অনুপাত - কর্মীদের পরামর্শকৃত অভিযোগ ব্যবস্থার নকশা বৈশিষ্ট্যের % - অভিযোগ প্রক্রিয়ার ব্যবহারযোগ্যতা নিয়ে কর্মী সন্তুষ্টি স্কোর (জরিপের মাধ্যমে) - কর্মী-পছন্দের ফলাফলের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণভাবে সমাধানকৃত অভিযোগের হার - কর্মী পরামর্শে তৈরি প্রতিকার ব্যবস্থার % - প্রতিকার ফলাফলের ব্যাপারে কর্মী সন্তুষ্টি রেটিং (প্রতিকার-পরবর্তী প্রতিক্রিয়া)
M2.2 – যেখানে উপস্থিত, সংগঠন তার ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিতে কর্মীদের অর্থপূর্ণভাবে	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - আনুষ্ঠানিক কাউন্সিলের ব্যবস্থা যেখানে ইউনিয়ন প্রতিনিধি ও ব্যবস্থাপনা নির্দিষ্ট ব্যবধানে (মাসিক/ত্রৈমাসিক) মিলিত হয়ে নীতিমালা, ঝুঁকি ও উদ্দেশ্য সহ-পর্যালোচনা করে

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
সম্পৃক্ত করতে শ্রমিক ইউনিয়নগুলোর সাথে সহযোগিতা করবে।	- কর্মী পরামর্শের জন্য সময় দিয়ে ইউনিয়নকে অগ্রিম নীতিমালার খসড়া, ঝুঁকি মূল্যায়ন ও কর্মদক্ষতা প্রতিবেদন প্রদান - ঝুঁকি মূল্যায়নে ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের অন্তর্ভুক্তকরণ - শ্রম অধিকার ঝুঁকি র‍্যাঙ্কিংয়ের সময় ইউনিয়নের দৃষ্টিভঙ্গি অন্তর্ভুক্তকরণ - ব্যবহারযোগ্যতা ও বিশ্বাসযোগ্যতার জন্য অভিযোগ চ্যানেল নকশা ও পরীক্ষায় সহায়তা করতে ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের অন্তর্ভুক্তকরণ - অভিযোগ কখন অভ্যন্তরীণ পরিচালনা থেকে ইউনিয়ন-নেতৃত্বাধীন প্রক্রিয়ায় (এবং ফিরে) যায় তার প্রোটোকল - অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষায় ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের অন্তর্ভুক্তকরণ - ড্যাশবোর্ড যেখানে ইউনিয়ন ও ব্যবস্থাপনা উভয়ই মূল মেট্রিক ট্র্যাক করতে পারে - অসঙ্গতি পাওয়া গেলে, উপযুক্ত প্রতিকারের বিষয়ে ইউনিয়নের ইনপুট - প্রতিকারের পর, প্রতিকার পর্যাপ্ত ছিল কিনা সে বিষয়ে শ্রমিকদের মতামত সংগ্রহের জন্য ইউনিয়নের ব্যবহার - SA8000 এবং প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির উপর ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের প্রশিক্ষণ - অধিকার, অভিযোগ এবং সমাধান বিষয়ে কর্মীদের জন্য ইউনিয়নের সাথে যৌথ প্রশিক্ষণ **মেট্রিক্স, যেমন:** - প্রতি বছর ব্যবস্থাপনা ও ইউনিয়নের মধ্যে যৌথ সভার সংখ্যা ও ফ্রিকোয়েন্সি - পরামর্শ অধিবেশনে শ্রমিক/ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের উপস্থিতির হার - প্রতিষ্ঠানে উপস্থিত বনাম যুক্ত ইউনিয়ন/শ্রমিক প্রতিনিধিদের বৈচিত্র্য - মোট জমা দেওয়া পরামর্শের তুলনায় গৃহীত ইউনিয়ন/শ্রমিক পরামর্শের অনুপাত - ইউনিয়নের মতামত থেকে ব্যবস্থাপনার প্রতিক্রিয়া/সিদ্ধান্ত পর্যন্ত গড় সময় - ইউনিয়ন/শ্রমিক ইনপুট উল্লেখকারী নীতি বা পদ্ধতি পরিবর্তনের শতাংশ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
	- আলোচনার আগে ইউনিয়ন প্রতিনিধিরা নথি পাওয়ার জন্য লিড টাইম (দিন/সপ্তাহ) - প্রবেশযোগ্য ভাষা/ফরম্যাটে ইউনিয়নের সাথে ভাগ করা প্রধান ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি নথির শতাংশ - শ্রমিক সচেতনতার স্কোর (জরিপ থেকে) - ইউনিয়নের অংশগ্রহণ সহ ঝুঁকি মূল্যায়নের শতাংশ - মোট চিহ্নিত ঝুঁকি/সমস্যার তুলনায় ইউনিয়ন দ্বারা চিহ্নিত ঝুঁকি/সমস্যার সংখ্যা - সম্মত সময়সীমার মধ্যে ইউনিয়ন-উত্থাপিত সমস্যাগুলির সমাধানের হার - ইউনিয়নের মাধ্যমে পর্যালোচনা বা উর্ধ্বতন করা অভিযোগের শতাংশ - ইউনিয়নের সাথে যৌথ KPI পর্যালোচনার ফ্রিকোয়েন্সি - মূল-কারণ বিশ্লেষণে ইউনিয়নের ইনপুট সহ সংশোধনমূলক পদক্ষেপের সংখ্যা

M2.3 – **প্রতিষ্ঠান অবশ্যই নিশ্চিত করবে যে শ্রমিকদের যোগাযোগ ও সম্পৃক্ততার জন্য কার্যকর এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক চ্যানেলের অ্যাক্সেস আছে, যা ন্যূনতম:**
a. **সক্রিয়ভাবে শ্রমিকদের ইনপুট এবং মতামত খুঁজবে;**
b. **শ্রমিকদের ব্যবস্থাপনার কাছে তাদের স্বার্থের প্রতিনিধিত্ব করতে সক্ষম করবে;**
c. **শ্রমিকদের জন্য সুবিধাজনক পদ্ধতিতে অংশগ্রহণের বিভিন্ন উপায় প্রদান করবে;**
	এর জন্য প্রক্রিয়া:
	- সামাজিক কর্মক্ষমতা দল (SPT)
	- পর্যায়ক্রমিক জরিপ, ফোকাস গ্রুপ, বা টাউনহল যেখানে ব্যবস্থাপনা সক্রিয়ভাবে শ্রমিকদের দৃষ্টিভঙ্গি জিজ্ঞাসা করে
	- শ্রমিকদের উত্থাপিত সমস্যা এবং ব্যবস্থাপনার প্রতিক্রিয়ার একটি সর্বজনীন লগ বজায় রাখা
	- ব্যবস্থাপনার সাথে সরাসরি অ্যাক্সেসসহ শ্রমিক পরিষদ বা কমিটি প্রতিষ্ঠা
	- শ্রমিকদের সভার কার্যসূচিতে বিষয় রাখা
	- অ্যাক্সেস চ্যানেল, সহ:
	  ○ ডিজিটাল অ্যাপস,
	  ○ SMS লাইন,
	  ○ কাগজের ফর্ম,
	  ○ ব্যক্তিগতভাবে সভা,
	  ○ পরামর্শ বাক্স

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
d. কর্মক্ষেত্রের জনসংখ্যাতাত্ত্বিক প্রতিনিধিত্ব সক্ষম করবে; **e. সমস্ত শ্রমিকের জন্য প্রবেশযোগ্য হবে;** **f. বিশ্বস্ত এবং সক্রিয়ভাবে ব্যবহৃত হবে;** **g. প্রয়োজনে গোপনীয় হবে;** **h. শ্রমিকদের স্বার্থ ও উদ্বেগের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হবে; এবং** **i. প্রতিশোধ বা প্রতিশোধমূলক পদক্ষেপের কারণ হবে না।**	- শিফট জুড়ে এবং বিভিন্ন সময়ে সম্পৃক্ততা অধিবেশনের সময়সূচি যাতে সমস্ত গ্রুপ যোগ দিতে পারে - শ্রমিক কমিটি এবং সামাজিক কর্মক্ষমতা দল(গুলি)-এ প্রতিনিধিত্বের জন্য কোটার অন্তর্ভুক্তি - আলোচনা বা জরিপে অংশগ্রহণের জন্য কম প্রতিনিধিত্বকারী গোষ্ঠীগুলির সক্রিয় লক্ষ্যস্থিরতা - শ্রমিকদের বোঝার জন্য প্রয়োজনে উপকরণের অনুবাদ এবং দোভাষী প্রদান - শারীরিকভাবে প্রবেশযোগ্য স্থানে এবং/অথবা ডিজিটাল প্ল্যাটফর্মের মাধ্যমে সভা অনুষ্ঠিত করা - সংবেদনশীল বিষয়ে সম্পৃক্ত হওয়ার সময় তৃতীয়-পক্ষের সহায়ক এবং/অথবা শ্রমিক প্রতিনিধিদের ব্যবহার - শ্রমিকদের ইনপুট কীভাবে কাজের পরিস্থিতিতে প্রভাব ফেলে তার কেস-স্টাডি এবং উদাহরণ শেয়ার করা - তৃতীয়-পক্ষের নিরাপদ হটলাইন, তালাবদ্ধ ড্রপ-বাক্স, এবং/অথবা এনক্রিপ্টেড অনলাইন টুলস - তৃতীয় স্থানে এক-এক-এক অধিবেশন - কমিটি, সভা এবং দলে শ্রমিকদের উত্থাপিত বিষয়ের অগ্রাধিকার - প্রতিশোধের বিরুদ্ধে তত্ত্বাবধান যার মধ্যে ইউনিয়ন এবং শ্রমিক প্রতিনিধি অন্তর্ভুক্ত **মেট্রিক্স, যেমন:** - কাঠামোগত মতামত কার্যক্রমে জড়িত কর্মীর শতাংশ - শ্রমিকদের মতামতের অনুরোধে প্রতিক্রিয়ার হার - নথিভুক্ত পদক্ষেপ সহ শ্রমিকদের মতামতে সাড়া দিতে গড় সময় - মোট আলোচিত আইটেমের তুলনায় শ্রমিক/ইউনিয়ন-প্রস্তাবিত কার্যসূচি আইটেমের সংখ্যা - শ্রমিক/ইউনিয়ন প্রতিনিধিত্ব উপস্থিত ব্যবস্থাপনা সভার শতাংশ - শ্রমিক-উদ্যোগিত প্রস্তাবের গ্রহণের হার - প্রদত্ত অংশগ্রহণ চ্যানেলের সংখ্যা - এক বছরের মধ্যে একাধিক চ্যানেল ব্যবহারকারী শ্রমিকদের শতাংশ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
	- শ্রমিক জরিপ থেকে প্রবেশযোগ্যতা রেটিং - জনসংখ্যাতাত্ত্বিক প্রতিনিধিত্ব/অংশগ্রহণ অনুপাত (যেমন, প্রতিনিধিদের মধ্যে নারী, অভিবাসী, অস্থায়ী শ্রমিকদের শতাংশ বনাম সামগ্রিক কর্মীবাহিনীর জনসংখ্যাতাত্ত্বিক) - কম প্রতিনিধিত্বকারী গোষ্ঠীর অন্তর্ভুক্তি সহ কমিটি/দলের শতাংশ - শ্রমিক প্রতিনিধিদের টার্নওভারের হার - প্রাসঙ্গিক শ্রমিক ভাষায় অনুবাদিত যোগাযোগ উপকরণের শতাংশ - যে শ্রমিকরা নিশ্চিত করে যে তারা অংশগ্রহণের সুযোগ পেতে পারে তাদের শতাংশ - প্রদত্ত প্রবেশযোগ্যতা থাকার ব্যবস্থার সংখ্যা - চ্যানেলের ব্যবহারের হার - শ্রমিক বিশ্বাসের স্কোর - সময়ের সাথে অংশগ্রহণের প্রবণতা - বেনামী প্রতিবেদনের অনুমতি দেয় এমন চ্যানেলের শতাংশ - বেনামে জমা দেওয়া অভিযোগ বা মতামতের শতাংশ - গোপনীয়তা সুরক্ষার সাথে শ্রমিকদের সন্তুষ্টি - যোগাযোগ চ্যানেল ব্যবহারের সাথে যুক্ত প্রতিবেদিত প্রতিশোধের ঘটনার সংখ্যা - যোগাযোগ চ্যানেল ব্যবহার করতে নিরাপদ বোধ করার রিপোর্ট করা কর্মীবাহিনীর শতাংশ

M2.4 – **প্রতিষ্ঠান অবশ্যই প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিকে সমর্থন ও সহজতর করার জন্য সামাজিক কর্মক্ষমতা দল(গুলি) প্রতিষ্ঠা করবে। প্রতিষ্ঠান অবশ্যই নিশ্চিত করবে যে প্রতিষ্ঠিত এবং বিদ্যমান দলগুলি, ন্যূনতম:**	**এর জন্য প্রক্রিয়া:**
	- দল(গুলি)-এর জন্য একটি আনুষ্ঠানিক সনদ, যা ম্যান্ডেট, কর্তৃত্ব, পরিধি, এবং শ্রমিক প্রতিনিধিদের জন্য সুরক্ষার রূপরেখা দেয়
	- প্রাসঙ্গিক বিভাগ থেকে প্রতিনিধিদের অন্তর্ভুক্তি, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ মানব সম্পদ (HR)
	  ○ উৎপাদন

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
a. শ্রমিক ও ব্যবস্থাপকদের, কর্মীর জনসংখ্যাতাত্ত্বিক, এবং সাংগঠনিক কার্য ও ভূমিকার সুষম প্রতিনিধিত্বের সমন্বয়ে গঠিত; **b. বর্তমান শ্রমিক ইউনিয়ন এবং শ্রমিক সংগঠনগুলির প্রতিনিধিত্ব অন্তর্ভুক্ত করবে, যদি তারা সেবা দিতে বেছে নেয়;** **c. শ্রমিক অংশগ্রহণকারীদের স্বাধীন পিয়ার নির্বাচনের ব্যবস্থা করবে;** **d. শ্রমিক ইউনিয়নগুলির ভূমিকা ক্ষুণ্ন করবে না; এবং** e. **মূল ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি কার্যাবলীতে শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা সহজতর করবে, যার মধ্যে রয়েছে: নীতি নির্ধারণ; প্রতিকূল প্রভাব এবং ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ, মূল্যায়ন এবং অগ্রাধিকার প্রদান; উদ্দেশ্য নির্ধারণ এবং বাস্তবায়নের পরিকল্পনা; কর্মক্ষমতা পর্যবেক্ষণ; এবং অভিযোগ প্রক্রিয়া পরিকল্পনা ও পরিচালনা।**	○ স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ○ সম্মতি ○ ক্রয় - শ্রমিক সদস্যদের জন্য ঘূর্ণন বা মেয়াদ সীমা প্রতিষ্ঠা - সাইটের সকল স্বীকৃত শ্রমিক ইউনিয়ন/শ্রমিক সংগঠনকে আনুষ্ঠানিক আমন্ত্রণ পাঠানো - অংশগ্রহণ করতে ইচ্ছুক ইউনিয়ন/শ্রমিক সংগঠনের জন্য দল(গুলি)-এ আসন সংরক্ষণ - ইউনিয়ন এবং সামাজিক কর্মক্ষমতা দলের মধ্যে যোগাযোগ বজায় রাখার জন্য একজন লিয়াজোঁ নিয়োগ - একটি ইউনিয়ন, এনজিও, বা অন্য নিরপেক্ষ পক্ষের তত্ত্বাবধানে শ্রমিক প্রতিনিধিদের জন্য একটি নির্বাচন প্রক্রিয়া - গোপন ব্যালট বা নিরাপদ ডিজিটাল ভোটিং ব্যবহার - ভোটের ফলাফল সর্বজনীনভাবে এবং শ্রমিকদের কাছে প্রবেশযোগ্যভাবে পোস্ট করা - দলের কর্তৃত্বের সীমা এবং ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি সমস্যা ও দর কষাকষি সমস্যার মধ্যে পার্থক্য করার বিষয়ে ব্যবস্থাপক ও শ্রমিক প্রতিনিধিদের প্রশিক্ষণ - প্রধান দলের সিদ্ধান্ত চূড়ান্তকরণের আগে ইউনিয়নের সাথে পরামর্শের প্রয়োজনীয়তা - নির্দিষ্ট ব্যবধানে (যেমন, মাসিক) দলের সভার সময়সূচি নির্ধারণ এবং সমস্ত কর্মীর জন্য মিনিট প্রকাশ করা - ব্যবস্থাপনা এবং শ্রমিক উভয়েই কার্যসূচিতে আইটেম যোগ করে - সভার নথিভুক্তকরণ, সহ: ○ উপস্থিতি ○ মিনিট ○ সিদ্ধান্তসমূহ ○ শ্রমিকদের মতামত

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক

	- একটি সর্বজনীন "পদক্ষেপ লগ" যা দেখায় কীভাবে সভার ফলাফলের অনুসরণ করা হয়েছে
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কমিটিতে শ্রমিক ও ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের অন্তর্ভুক্তি
	- বৈচিত্র্য কমিটি
	- সামাজিক কর্মক্ষমতা দল(গুলি)-কে ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির মধ্যে ভূমিকা ও দায়িত্ব অর্পণ, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ ঝুঁকি ও প্রভাব মূল্যায়নের সুবিধা প্রদান,
	  ○ স্টেকহোল্ডার সম্পৃক্ততা,
	  ○ শ্রমিক সম্পৃক্ততা
	- সামাজিক কর্মক্ষমতা দল(গুলি)-এর গঠন এবং শ্রমিক জনসংখ্যাতাত্ত্বিকের সাথে প্রাসঙ্গিকতা, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ নারী
	  ○ সংখ্যালঘু
	  ○ অভিবাসী জনগোষ্ঠী
	  ○ ইউনিয়ন এবং অন্যান্য শ্রমিক প্রতিনিধি
	- দলের কার্যকারিতার বার্ষিক মূল্যায়ন পরিচালনা, যার মধ্যে শ্রমিক ও ইউনিয়নের জরিপ অন্তর্ভুক্ত
	- দলের ফলাফলে শ্রমিক-প্রতিনিধিত্ব সম্পর্কে মন্তব্য করার জন্য শ্রমিকদের চ্যানেল
	
	সূচক, যেমন:
	
	- সামাজিক কর্মক্ষমতা দল(সমূহ)-এ অংশগ্রহণের জন্য আনুষ্ঠানিকভাবে আমন্ত্রিত স্বীকৃত ইউনিয়নের %
	- যে ইউনিয়নগুলি গ্রহণ করেছে এবং দল(সমূহ)-এ প্রতিনিধিত্ব করছে তার %
	- মোট সভার তুলনায় ইউনিয়ন প্রতিনিধি উপস্থিত ছিলেন এমন সভার সংখ্যা
	- দলগুলিতে ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধিদের তুলনায় শ্রমিক-সংগঠন প্রতিনিধির অনুপাত
	- সকল কর্মীর তুলনায় দলগুলির বৈচিত্র্যের হার

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
	- নথিভুক্ত নির্বাচনের মাধ্যমে নির্বাচিত শ্রমিক প্রতিনিধিদের % - নির্বাচনে অংশগ্রহণের হার - নির্বাচনের ফ্রিকোয়েন্সি - নির্বাচন প্রক্রিয়ায় আস্থা প্রকাশকারী কর্মীবাহিনীর % - পরিকল্পিত তুলনায় অনুষ্ঠিত দল সভার ফ্রিকোয়েন্সি - শ্রমিক ও ব্যবস্থাপক সদস্যদের গড় উপস্থিতির হার - দল সভার কর্মপরিকল্পনা আইটেমগুলির মধ্যে সম্মত সময়সীমার মধ্যে সম্পন্ন হওয়ার % - ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিতে একীভূত হওয়া দলগুলির সিদ্ধান্ত/সুপারিশের %

M3: স্টেকহোল্ডার অংশগ্রহণ এবং একীকরণ

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
M3.1 – এই মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তা পূরণের জন্য তার ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিতে জড়িত হওয়ার জন্য সংস্থাকে পর্যায়ক্রমে প্রাসঙ্গিক স্টেকহোল্ডারদের চিহ্নিত ও অগ্রাধিকার দিতে হবে, যাদের উপর সংস্থার দ্বারা সবচেয়ে বেশি প্রভাব পড়ে তাদের প্রথম অগ্রাধিকার দিতে হবে।	**প্রক্রিয়া:** - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক স্টেকহোল্ডারদের তালিকাভুক্তকারী একটি রেজিস্টার বজায় রাখা - ব্যবসায়িক পরিবর্তন, নতুন ঝুঁকি, বা প্রতিক্রিয়ার ভিত্তিতে রেজিস্টার আপডেট করার জন্য পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনা নির্ধারণ করা - উদীয়মান স্টেকহোল্ডারদের সনাক্ত করতে অডিট, অভিযোগ, ঝুঁকি মূল্যায়ন এবং বাহ্যিক সূত্রের ব্যবহার - প্রভাব এবং তীব্রতা মূল্যায়নের জন্য একটি স্কোরিং সিস্টেম, যেখানে সংস্থার কার্যক্রম দ্বারা সবচেয়ে সরাসরি প্রভাবিত শ্রমিক এবং সম্প্রদায়কে সর্বোচ্চ গুরুত্ব দেওয়া হয় - নির্দিষ্ট স্টেকহোল্ডারদের কেন উচ্চ স্থান দেওয়া হয়েছে এবং র‍্যাঙ্কিং কত ঘন ঘন আপডেট করা হয় তা বিস্তারিত ডকুমেন্টেশন

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- দুর্বল জনগোষ্ঠীর প্রতিনিধিত্ব এবং অংশগ্রহণের পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনা - স্টেকহোল্ডারের ধরন অনুযায়ী বিভিন্ন সম্পৃক্তকরণ পদ্ধতি এবং পরিমাপিত কার্যকারিতা - প্রয়োজন অনুসারে ব্যাখ্যা, অনুবাদ এবং অভিযোজিত বিন্যাস - সামাজিক কর্মক্ষমতা দল(সমূহ) দ্বারা ম্যাপিং এবং অগ্রাধিকারের পর্যালোচনা ও অনুমোদন - ধরন অনুযায়ী স্টেকহোল্ডারদের সংগঠন - স্টেকহোল্ডারদের পুনঃসনাক্তকরণ বা পুনঃঅগ্রাধিকার স্বয়ংক্রিয়ভাবে প্রয়োজন করে এমন ঘটনার সংজ্ঞা - শ্রমিক প্রতিনিধি ও ইউনিয়নের সাথে স্টেকহোল্ডার তালিকার বৈধতা যাচাই - এনজিও বা শিল্প স্টেকহোল্ডার মানচিত্রের বিপরীতে স্টেকহোল্ডার তালিকার তুলনা **সূচক, যেমন:** - স্টেকহোল্ডার ম্যাপিং পর্যালোচনার ফ্রিকোয়েন্সি - সময়মতো সম্পন্ন হওয়া নির্ধারিত স্টেকহোল্ডার সনাক্তকরণ অনুশীলনের % - প্রতি পর্যালোচনা চক্রে যুক্ত হওয়া নতুন স্টেকহোল্ডারদের সংখ্যা - প্রতিনিধিত্বকৃত পরিচিত স্টেকহোল্ডার বিভাগের % - নথিভুক্ত অগ্রাধিকার কাঠামো ব্যবহার করে র‍্যাঙ্ক করা স্টেকহোল্ডারদের % - সনাক্তকরণ এবং অগ্রাধিকার স্তর নির্ধারণের মধ্যে গড় সময় - নথিভুক্ত যুক্তিসহ অগ্রাধিকার সিদ্ধান্তের % - শ্রমিক বা ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের সাথে বৈধকৃত অগ্রাধিকার পর্যালোচনার % - স্পষ্ট ন্যায্যতা নথিভুক্ত করে অপসারিত বা অগ্রাধিকারহীন করা স্টেকহোল্ডারদের %

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
M3.2 – সংস্থাকে তার ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির উন্নয়ন ও বাস্তবায়নের জন্য অর্থবহ স্টেকহোল্ডার সম্পৃক্তকরণ পরিচালনা করতে হবে, অন্তত যখন: **a. নীতি নির্ধারণ করার সময়;** **b. প্রতিকূল প্রভাব এবং ঝুঁকি সনাক্ত, মূল্যায়ন এবং অগ্রাধিকার দেওয়ার সময়;** **c. ব্যবসায়িক অংশীদারদের সহ কর্মক্ষমতা এবং ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি পর্যবেক্ষণ করার সময়;** **d. অভিযোগ চ্যানেল ও প্রক্রিয়া ডিজাইন ও পরিচালনা করার সময়;** **e. প্রতিকারের বিকল্প নির্ধারণ করার সময়; এবং** **f. সংস্থার প্রয়োজনীয় জ্ঞানের অভাব থাকলে।**	**প্রক্রিয়া:** - স্টেকহোল্ডার অগ্রাধিকারকে সাংগঠনিক ঝুঁকি মূল্যায়ন এবং প্রশমন পরিকল্পনার সাথে সংযুক্ত করা - নীতি-প্রণয়ন সেশনে শ্রমিক, ইউনিয়ন, সম্প্রদায় গোষ্ঠী, এনজিও এবং ক্রেতাদের আমন্ত্রণ জানানো - তাদের কণ্ঠস্বর শোনা ও তার উপর কাজ হয়েছে কিনা সে সম্পর্কে স্টেকহোল্ডারদের পর্যায়ক্রমিক জরিপ - স্টেকহোল্ডারদের চাহিদা মূল্যায়নের পর্যায়ক্রমিক পরিচালনা - সিদ্ধান্তে ইনপুট কীভাবে বিবেচনা করা হয়েছে তা জানানো স্টেকহোল্ডারদের সাথে যোগাযোগ - চিহ্নিত ও অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত স্টেকহোল্ডার গোষ্ঠীর সাথে প্রাসঙ্গিক সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী সংস্থাগুলির গঠন - মূল নীতি ও উদ্দেশ্যের পর্যালোচনার জন্য পাবলিক মন্তব্য সময়কাল - মানব সম্পদ, কমপ্লায়েন্স এবং ব্যবস্থাপনার পাশাপাশি নীতি-লেখা গ্রুপে শ্রমিক প্রতিনিধি ও ইউনিয়ন কর্মকর্তাদের নিয়োগ - স্টেকহোল্ডার যেখানে ঝুঁকি চিহ্নিত করে এমন সম্পৃক্তকরণ সেশন সংগঠিত করা - কর্মক্ষমতার ক্রস-স্টেকহোল্ডার পর্যালোচনার জন্য যৌথ-পর্যবেক্ষণ কমিটি তৈরি করা - কোম্পানির কর্মক্ষমতা সম্পর্কে স্টেকহোল্ডার রেটিং সংগ্রহ - অভিযোগ কীভাবে দাখিল, ট্র্যাক এবং সমাধান করা হয় তা ডিজাইন করার ক্ষেত্রে স্টেকহোল্ডারদের অন্তর্ভুক্তি - স্টেকহোল্ডারদের সাথে অভিযোগ প্রক্রিয়ার পাইলট পরীক্ষা - অভিযোগ প্রক্রিয়ার তৃতীয়-পক্ষ তদারকি - সুপারিশ প্রদানের জন্য স্টেকহোল্ডার প্রতিকার প্যানেল - মূল-কারণ বিশ্লেষণ করার সময় স্টেকহোল্ডারদের সম্পৃক্তকরণ - সহায়তা প্রদানের জন্য বাহ্যিক স্টেকহোল্ডারদের তালিকা - ঝুঁকি ও প্রভাব সম্পর্কে জানার জন্য প্রভাবিত সম্প্রদায়ে শ্রবণ সেশনের আয়োজন

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- কী শেয়ার করা হয়েছিল, কী গৃহীত বা প্রত্যাখ্যাত হয়েছিল, এবং কেন সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়েছিল তার পাবলিক ডকুমেন্টেশন **সূচক, যেমন:** - পরিকল্পনার তুলনায় নির্ধারিত সময়ে পরিচালিত সম্পৃক্তকরণ সেশনের % - স্টেকহোল্ডার ইনপুট নথিভুক্ত সহ নতুন/সংশোধিত নীতির % - প্রাপ্ত বনাম অন্তর্ভুক্ত স্টেকহোল্ডার মন্তব্যের সংখ্যা - স্টেকহোল্ডার ইনপুটের প্রতি গড় প্রতিক্রিয়া সময় - স্টেকহোল্ডার ইনপুট নথিভুক্ত সহ ঝুঁকি মূল্যায়নের % - চিহ্নিত মোট ঝুঁকির তুলনায় স্টেকহোল্ডারদের দ্বারা চিহ্নিত ঝুঁকির সংখ্যা - স্টেকহোল্ডার ইনপুট দ্বারা বৈধকৃত "উচ্চ অগ্রাধিকার" ঝুঁকির % - স্টেকহোল্ডার অংশগ্রহণ অন্তর্ভুক্ত কর্মক্ষমতা পর্যবেক্ষণ পর্যালোচনার % - ব্যবস্থাপনার তুলনায় স্টেকহোল্ডারদের দ্বারা উত্থাপিত অসঙ্গতি বা সমস্যার সংখ্যা - স্টেকহোল্ডার সন্তুষ্টি স্কোর (জরিপ) - বাস্তবায়নের আগে স্টেকহোল্ডার/শ্রমিক গোষ্ঠীর সাথে পরীক্ষিত অভিযোগ প্রক্রিয়ার % - স্টেকহোল্ডার পরামর্শের সাথে তৈরি প্রতিকার পরিকল্পনার % - জ্ঞানের ফাঁক পূরণের জন্য প্রতি বছর জড়িত বাহ্যিক বিশেষজ্ঞ/এনজিওর সংখ্যা - সামগ্রিক কর্মীবাহিনীর গঠনের তুলনায় সম্পৃক্তকরণে প্রতিনিধিত্বকৃত স্টেকহোল্ডার জনসংখ্যাতাত্ত্বিক বৈশিষ্ট্যের % (নারী, অভিবাসী, অস্থায়ী/চুক্তিভিত্তিক শ্রমিক, ইত্যাদি) - নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে গৃহীত বা কার্যকর করা স্টেকহোল্ডার পরামর্শের %
M3.3 – **স্টেকহোল্ডার সম্পৃক্তকরণ, অন্তত:**	**প্রক্রিয়া:** - জরিপ, ফোকাস গ্রুপ, কর্মশালা এবং এক-এক-সাক্ষাৎকার সহ বহু-বিন্যাসে সম্পৃক্তকরণ আহ্বান

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
a. **প্রাসঙ্গিক স্টেকহোল্ডারদের ইনপুট ও প্রতিক্রিয়া সক্রিয়ভাবে সন্ধান করবে;** b. **অ্যাক্সেসযোগ্য হতে হবে;** c. **সরল বিশ্বাসে পরিচালিত হতে হবে;** d. **স্টেকহোল্ডারদের উদ্বেগের প্রতি প্রতিক্রিয়াশীল হতে হবে; এবং** e. **প্রতিশোধ বা প্রতিহিংসার কারণ হবে না।**	- প্রাপ্ত ইনপুটের একটি লগ বজায় রাখা, কে এগুলি দিয়েছে, উদ্বেগটি কী ছিল, এবং এটি কীভাবে বিবেচনা করা হয়েছিল তা উল্লেখ করা। - স্থানীয় ভাষাভাষী নয় বা স্বল্প-সাক্ষরতাসম্পন্ন গোষ্ঠীর জন্য উপকরণের অনুবাদ এবং দোভাষী প্রদান - ভৌগোলিক অবস্থান, সময়-অঞ্চল এবং স্থান জুড়ে পরামর্শের সময়সূচী নির্ধারণ করা - প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য অ্যাক্সেসযোগ্য সম্পৃক্তকরণ স্থানের ব্যবহার - স্টেকহোল্ডারদের সাথে অগ্রিম এজেন্ডা শেয়ার করা এবং তাদের আইটেম প্রস্তাব করার অনুমতি দেওয়া - ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতা থাকলে প্রশিক্ষিত সঞ্চালক বা বাহ্যিক পক্ষ প্রদান করা - সমান কথা বলার সময় এবং বাধা প্রতিরোধ - স্টেকহোল্ডার ইনপুট গ্রহণ, পরিবর্তন বা প্রত্যাখ্যানের ফলাফল এবং যুক্তি রেকর্ড করা - ইনপুট কীভাবে সমাধান করা হবে তা ব্যাখ্যা করে নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে লিখিত প্রতিক্রিয়া - স্টেকহোল্ডার সমস্যা, গৃহীত পদক্ষেপ এবং অবস্থা দেখানো একটি পাবলিক-মুখী লগ বজায় রাখা - পর্যাপ্ততা নিশ্চিত করার জন্য সিদ্ধান্ত বা প্রতিকার বাস্তবায়নের পরে স্টেকহোল্ডারদের পুনঃসম্পৃক্তকরণ - ইনপুট সিদ্ধান্তে অসন্তুষ্ট স্টেকহোল্ডারদের জন্য আপিল চ্যানেল - পরামর্শে অংশগ্রহণকারী স্টেকহোল্ডারদের শাস্তিমূলক ব্যবস্থা, পদাবনতি বা বরখাস্তের ট্র্যাকিং - পরিচয় প্রকাশ না করে অংশগ্রহণের বিকল্প **সূচক, যেমন:** - গত ১২ মাসে যোগাযোগ করা চিহ্নিত স্টেকহোল্ডার গোষ্ঠীর % - পরামর্শে ইনপুট প্রদানকারী আমন্ত্রিত স্টেকহোল্ডারদের % - প্রতি বছর কাঠামোবদ্ধ সম্পৃক্তকরণ কার্যক্রমের সংখ্যা (সভা, জরিপ, ফোকাস গ্রুপ, সাক্ষাৎকার) - দুর্বল গোষ্ঠী, শ্রমিক, ইউনিয়ন, এনজিও, সম্প্রদায় জুড়ে অংশগ্রহণকারীদের বণ্টন

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- অনুবাদ/দোভাষী প্রদান সহ স্থানীয় ভাষায় উপলব্ধ সম্পৃক্তকরণ চ্যানেলের % - উপলব্ধ স্বতন্ত্র যোগাযোগ বিন্যাসের সংখ্যা - অংশগ্রহণের সহজতা সম্পর্কে স্টেকহোল্ডার প্রতিক্রিয়া রেটিং - অনুরোধের পরে একজন স্টেকহোল্ডার স্বীকৃতি বা অংশগ্রহণের অ্যাক্সেস পেতে যে গড় সময় লাগে - অংশগ্রহণকারীদের কাছে প্রকাশিত শেয়ারকৃত এজেন্ডা, মিনিট বা ফলাফল সহ সম্পৃক্তকরণ কার্যক্রমের % - সম্পৃক্তকরণের সময় করা প্রতিশ্রুতির % যা ট্র্যাক করা হয় এবং তার উপর কাজ করা হয় - নিরপেক্ষ সঞ্চালক/পর্যবেক্ষকদের দ্বারা পরিচালিত বা পর্যবেক্ষিত সম্পৃক্তকরণের % - উত্থাপিত স্টেকহোল্ডার সমস্যাগুলির কত শতাংশ একটি নথিভুক্ত সমাধান/সিদ্ধান্ত পায় - প্রতি রিপোর্টিং পিরিয়ডে প্রমাণিত প্রতিশোধমূলক ঘটনার সংখ্যা - বেনামী বা গোপনীয় চ্যানেলের মাধ্যমে প্রাপ্ত স্টেকহোল্ডার ইনপুটের শতাংশ
M3.4 – **সংস্থাটি সাংগঠনিক সিদ্ধান্ত গ্রহণে স্টেকহোল্ডারদের চাহিদা, প্রত্যাশা, উদ্বেগ এবং অভিযোগ বিবেচনা করবে।**	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - স্টেকহোল্ডার গোষ্ঠী, তাদের চিহ্নিত চাহিদা/প্রত্যাশা এবং পুনরাবৃত্ত উদ্বেগের একটি রেজিস্টার রক্ষণাবেক্ষণ - স্টেকহোল্ডার রেজিস্টারের পর্যায়ক্রমিক হালনাগাদকরণ - রেজিস্টারের প্রতিটি আইটেমকে দায়িত্বশীল বিভাগ বা সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী সংস্থার সাথে সংযুক্ত করা - নীতি সংশোধন, কৌশলগত পরিকল্পনা বা সাংগঠনিক উদ্দেশ্য নির্ধারণের সময় স্টেকহোল্ডার প্রতিক্রিয়া পর্যালোচনা - নীতি প্রণয়নকারীদের জন্য একটি টেমপ্লেট যা স্টেকহোল্ডারদের উদ্বেগ কীভাবে বিবেচনা করা হয়েছে এবং কোনগুলি গৃহীত, সংশোধিত বা অসম্ভব ছিল তা সংক্ষিপ্ত করে - সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় সিদ্ধান্তের সাথে প্রাসঙ্গিক স্টেকহোল্ডারদের চাহিদা/অভিযোগ পর্যালোচনা ও নথিভুক্ত করার একটি আনুষ্ঠানিক পদক্ষেপ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- শ্রমিক, ইউনিয়ন, সম্প্রদায়, সরবরাহকারী ইত্যাদির উপর প্রত্যাশিত প্রভাব দেখানো প্রস্তাবগুলির সাথে সংযুক্ত একটি "স্টেকহোল্ডার প্রভাব বিবৃতি" - অভিযোগ বা প্রতিকার প্রক্রিয়া থেকে সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীদের কাছে অভিযোগের তথ্য - স্টেকহোল্ডার ইনপুট কীভাবে আলোচিত, গৃহীত বা প্রত্যাখ্যাত হয়েছিল তা দেখানো সভার কার্যবিবরণী রেকর্ড করা - যৌক্তিকতার অংশ হিসেবে নির্দিষ্ট স্টেকহোল্ডার চাহিদা বা অভিযোগের উল্লেখ সম্বলিত সিদ্ধান্ত লগ রক্ষণাবেক্ষণ - সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী কমিটিতে শ্রমিক প্রতিনিধি, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কর্মী, ইউনিয়ন প্রতিনিধি বা সম্প্রদায় যোগাযোগকারীদের অন্তর্ভুক্তি - ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনার সময়, স্টেকহোল্ডারদের চাহিদা/প্রত্যাশা কার্যকরভাবে ধরা হচ্ছে এবং তার ভিত্তিতে পদক্ষেপ নেওয়া হচ্ছে কিনা তার মূল্যায়ন **মেট্রিক্স, যেমন:** - স্টেকহোল্ডারদের চাহিদা/অভিযোগের একটি নথিভুক্ত পর্যালোচনা অন্তর্ভুক্ত এমন প্রধান সিদ্ধান্তের শতাংশ - গত ১২ মাসে চাহিদা ও প্রত্যাশার হালনাগাদ রেজিস্টার থাকা চিহ্নিত স্টেকহোল্ডার গোষ্ঠীর শতাংশ - শ্রমিক বা স্টেকহোল্ডার প্রতিনিধি অন্তর্ভুক্ত এমন সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী কমিটি/বোর্ডের শতাংশ - সভার কার্যবিবরণী/লগে নির্দিষ্ট স্টেকহোল্ডার ইনপুটের উল্লেখ থাকা সিদ্ধান্তের শতাংশ - সাংগঠনিক সিদ্ধান্তে সম্পূর্ণ বা আংশিক পরিবর্তন আনা স্টেকহোল্ডার প্রস্তাব/উদ্বেগের শতাংশ - প্রত্যাখ্যাত স্টেকহোল্ডার ইনপুটের শতাংশ যাতে নথিভুক্ত যুক্তি অন্তর্ভুক্ত রয়েছে - প্রাপ্ত অভিযোগের শতাংশ যা আনুষ্ঠানিকভাবে সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী সংস্থার কাছে উত্থাপিত হয়েছিল - নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে নথিভুক্ত সিদ্ধান্তের সাথে সমাধান করা স্টেকহোল্ডার উদ্বেগ/অভিযোগের শতাংশ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- তাদের ইনপুট চূড়ান্ত সিদ্ধান্তকে কীভাবে প্রভাবিত করেছে সে সম্পর্কে অবহিত স্টেকহোল্ডারদের শতাংশ

M4: নীতিগত অঙ্গীকার এবং সামঞ্জস্যতা

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
M4.1 - সংস্থাটি এই মানদণ্ডের নীতিগুলির প্রতি তার অঙ্গীকার ব্যক্ত করে এমন একটি নীতি বিবৃতি প্রতিষ্ঠা, নথিভুক্ত এবং পর্যায়ক্রমে হালনাগাদ করবে। সর্বনিম্ন, সংস্থাটি অঙ্গীকার করবে: **a. এই মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তা ও নীতি, প্রাসঙ্গিক আইনি প্রয়োজনীয়তা এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক প্রয়োজনীয়তা পূরণ করা বা অতিক্রম করা;** **b. তার কার্যক্রম বা ব্যবসায়িক সম্পর্কের মাধ্যমে যে ঝুঁকি সৃষ্টি করে, তাতে অবদান রাখে, বা সরাসরি সংযুক্ত থাকে তা সেগুলোর তীব্রতা ও সম্ভাবনার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ ব্যবস্থার মাধ্যমে মোকাবিলা করা;**	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - নির্ধারিত বিরতিতে নীতি বিবৃতির খসড়া তৈরি, পর্যালোচনা, অনুমোদন এবং হালনাগাদকরণ - নীতির সংস্করণ ইতিহাস রক্ষণাবেক্ষণ, প্রতিটি হালনাগাদ শ্রমিক, স্টেকহোল্ডার এবং ব্যবসায়িক অংশীদারদের কাছে জানানো সহ - শীর্ষ ব্যবস্থাপনার অনুমোদনসহ SA8000 ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধিকে নীতি রক্ষণাবেক্ষণের দায়িত্ব অর্পণ - SA8000 মানদণ্ড, স্থানীয় আইন এবং অন্যান্য সাবস্ক্রাইবকৃত মানদণ্ডের ম্যাপিং সম্বলিত একটি সম্মতি ম্যাট্রিক্স রক্ষণাবেক্ষণ - আইনি পরিবর্তন, SA8000 মানদণ্ডের হালনাগাদ, বা অন্যান্য অঙ্গীকারের হালনাগাদের প্রতিক্রিয়ায় নীতি হালনাগাদকরণ - সহযোগী বা খাত সেরা অনুশীলনের সাথে নীতির পর্যায়ক্রমিক তুলনা - সংস্থার ঝুঁকি রেজিস্টারের সাথে নীতির সামঞ্জস্যতা - উচ্চ-তীব্রতার ঝুঁকিগুলি নীতির তাৎক্ষণিক পর্যালোচনা বা হালনাগাদ শুরু করতে বাধ্য হলে - সংস্থার আচরণবিধি, ঘুষ-বিরোধী নীতি, সততার মানদণ্ড এবং অন্যান্য অঙ্গীকারের সাথে নীতি বিবৃতির সামঞ্জস্যতা - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, গুণমান, পরিবেশগত এবং মানবসম্পদ ব্যবস্থার সাথে নীতির সামঞ্জস্যতা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
c. স্বল্প ও দীর্ঘমেয়াদী উভয় ক্ষেত্রেই প্রতিকূল প্রভাব প্রতিরোধকারী সমাধানগুলিকে অগ্রাধিকার দেওয়া; **d. এই মানদণ্ড পূরণে নৈতিকভাবে ও সততার সাথে আচরণ করা;** **e. এই মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তা পূরণে সামঞ্জস্যতা নিশ্চিত করতে সমন্বিত ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থা বজায় রাখা;** **f. শ্রমিক এবং অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের সাথে পরামর্শ বজায় রাখা এবং তাদের প্রত্যাশার প্রতি সাড়া দেওয়া, যার মধ্যে সামাজিক সংলাপে অংশগ্রহণের চেষ্টা অন্তর্ভুক্ত;** **g. ব্যবসায়িক পরিকল্পনা পরিচালনার সময় কর্মীদের প্রতি ঝুঁকি বিবেচনা করা এবং সংশ্লিষ্ট প্রভাব প্রশমনের জন্য অঙ্গীকারবদ্ধ হওয়া; এবং** **h. এই মানদণ্ড সম্পর্কিত তার কর্মক্ষমতা ও ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থার ক্রমাগত উন্নতি করা।**	- নীতি চূড়ান্তকরণের আগে একাধিক বিভাগ থেকে প্রয়োজনীয় অনুমোদন - নীতি অনুমোদন বা হালনাগাদের আগে শ্রমিক/স্টেকহোল্ডারদের অংশগ্রহণ - শ্রমিক ও ইউনিয়ন প্রতিক্রিয়া এবং তা কীভাবে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছিল তার রেকর্ড রক্ষণাবেক্ষণ - সমস্ত ব্যবসায়িক পরিকল্পনায় কর্মীদের প্রতি ঝুঁকি মূল্যায়নকারী একটি বিভাগ অন্তর্ভুক্ত করার প্রয়োজনীয়তা - বোর্ড বা নেতৃত্ব সিদ্ধান্ত টেমপ্লেটে কর্মীদের প্রতি ঝুঁকি বিবেচনার প্রয়োজনীয় চেকপয়েন্ট অন্তর্ভুক্তকরণ - ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা প্রক্রিয়ার মাধ্যমে ট্র্যাক করা পরিমাপযোগ্য উদ্দেশ্যে (KPI) নীতির রূপান্তর - নীতির ফাঁক পূরণের জন্য করা উন্নতির নথিভুক্তকরণ, ক্রমাগত উন্নতি লগের সাথে সংযুক্ত **মেট্রিক্স, যেমন:** - গত ১২ মাসে নীতি পর্যালোচনা/হালনাগাদ করা হয়েছে এমন বারের সংখ্যা - বর্তমান নীতি প্রাপ্তি/বোঝা স্বীকার করা কর্মী ও ব্যবসায়িক অংশীদারদের শতাংশ - বর্তমান নীতি সংস্করণ ব্যবহার করা সাংগঠনিক ইউনিটের শতাংশ - নীতির বিষয়বস্তুতে সম্বোধিত SA8000 ধারা, আইনি প্রয়োজনীয়তা এবং অন্যান্য সাবস্ক্রাইবকৃত মানদণ্ডের শতাংশ - আইনি/মানদণ্ড ম্যাপিংয়ের সময় চিহ্নিত সম্মতি ফাঁকের শতাংশ যা পরবর্তী নীতি সংশোধন চক্রে সমাধান করা হয়েছে - সংস্থার ঝুঁকি রেজিস্টারের ঝুঁকিগুলির শতাংশ যা নীতিতে উল্লেখ করা হয়েছে - একটি গুরুত্বপূর্ণ ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ এবং নীতি বিবৃতি হালনাগাদকরণের মধ্যে গড় দিনের সংখ্যা - নীতির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ ব্যবসায়িক অংশীদারের আচরণবিধির শতাংশ - বার্ষিক নীতি অঙ্গীকার সম্পর্কে প্রশিক্ষিত কর্মীদের শতাংশ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- প্রতিশোধমূলক দাবি ছাড়া তদন্ত করা হুইসেলব্লোয়ার রিপোর্টের শতাংশ - নীতি ও অন্যান্য ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থার মধ্যে সামঞ্জস্যতা নিশ্চিতকারী অভ্যন্তরীণ অডিটের শতাংশ - সমস্ত প্রাসঙ্গিক বিভাগ দ্বারা অনুমোদিত নীতি হালনাগাদের শতাংশ - সাম্প্রতিকতম নীতি হালনাগাদে ইনপুট প্রদান করা কর্মীদের শতাংশ - সাম্প্রতিকতম নীতি হালনাগাদে ইনপুট প্রদান করা চিহ্নিত স্টেকহোল্ডারদের শতাংশ - হালনাগাদকৃত নীতিতে অন্তর্ভুক্ত কর্মী/স্টেকহোল্ডার প্রস্তাবের শতাংশ - কর্মীদের প্রতি ঝুঁকির একটি নথিভুক্ত মূল্যায়ন অন্তর্ভুক্ত এমন ব্যবসায়িক পরিকল্পনার শতাংশ - পরিকল্পনার সময় চিহ্নিত কর্মী ঝুঁকিগুলির শতাংশ যা শীর্ষ ব্যবস্থাপনায় উত্থাপিত হয়েছে - চূড়ান্ত ব্যবসায়িক পরিকল্পনায় সমাধান করা কর্মী ঝুঁকিগুলির শতাংশ - নীতির ফাঁক সম্পর্কিত সংশোধনমূলক/প্রতিরোধমূলক কর্মকাণ্ডের শতাংশ
M4.2 – **সংস্থাটি ব্যবসায়িক অংশীদারদের জন্য পারস্পরিক প্রত্যাশার একটি নীতি প্রতিষ্ঠা, নথিভুক্ত এবং পর্যায়ক্রমে হালনাগাদ করবে। এই নীতি সর্বনিম্ন অঙ্গীকার করবে:** a. **ব্যবসায়িক অংশীদারদের এই মানদণ্ডের নীতি, প্রাসঙ্গিক আইনি প্রয়োজনীয়তা এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক প্রয়োজনীয়তা সম্মান করার প্রয়োজনীয়তা;** b. **ব্যবসায়িক অংশীদারদের যথাযথ পরিশ্রম পরিচালনা করা;**	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - মানবাধিকার প্রত্যাশা পূরণ না করা সরবরাহকারীদের জন্য পরিণতি - পারস্পরিক প্রত্যাশা নীতির পর্যায়ক্রমিক খসড়া তৈরি, পর্যালোচনা, অনুমোদন এবং হালনাগাদকরণ - নীতি স্থানীয় ভাষায় অনুবাদ - সমস্ত ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে নীতি শেয়ার করা এবং তাদের স্বীকৃতি ও সম্মতির প্রয়োজনীয়তা - চুক্তি, ক্রয় আদেশ এবং সরবরাহকারী অনবোর্ডিং উপকরণে নীতি অন্তর্ভুক্তকরণ - নীতি সংশোধনের একটি নথিভুক্ত ইতিহাস রক্ষণাবেক্ষণ - সংস্থার সামগ্রিক নীতি বিবৃতির (4.1) প্রতি উল্লেখ - খসড়া ভাষার ক্রস-ফাংশনাল পর্যালোচনার প্রয়োজনীয়তা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
c. ব্যবসায়িক অংশীদারদের উপরোক্ত প্রত্যাশা পূরণে অক্ষমতায় সংস্থা কীভাবে অবদান রাখে, তাতে জড়িত থাকে বা সংযুক্ত থাকে তা মোকাবিলা করা; এবং **d. ব্যবসায়িক সম্পর্ক শেষ করার আগে কর্মীদের প্রতি ঝুঁকির উপযুক্ত সম্পৃক্ততা ও বিবেচনাসহ, ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে সম্পর্ক শেষ করার জন্য স্পষ্ট প্রত্যাশা নির্ধারণ করা।**	- কার্যকরী খসড়া, স্টেকহোল্ডার প্রতিক্রিয়া, আইনি উল্লেখ এবং নীতি শব্দচয়নের যুক্তি রক্ষণাবেক্ষণ **মেট্রিক্স, যেমন:** - ব্যবসায়িক অংশীদার প্রয়োজনীয়তা নির্ধারণ এবং পর্যালোচনার ফ্রিকোয়েন্সি - ব্যবসায়িক অংশীদার প্রয়োজনীয়তা ও প্রত্যাশা অন্তর্ভুক্ত এমন চুক্তির শতাংশ - যাদের কাছে প্রয়োজনীয়তা জানানো হয়েছে এমন ব্যবসায়িক অংশীদারদের শতাংশ - খসড়া তৈরি/সংশোধনের সময় পরামর্শ নেওয়া চিহ্নিত কর্মী/বাহ্যিক স্টেকহোল্ডারদের শতাংশ - যে ব্যবসায়িক অংশীদার ভাষায় নীতি অনুবাদ করা হয়েছে তার শতাংশ - নির্দিষ্ট তারিখের মধ্যে সম্পন্ন করা নির্ধারিত পর্যালোচনার শতাংশ
M4.3 - সংস্থার নীতি, অনুশীলন, লক্ষ্য এবং প্রণোদনাগুলি এই মানদণ্ডের নীতির প্রতি তার অঙ্গীকার বা সংস্থার উদ্দেশ্যগুলির সাথে বিরোধিতা বা তা ক্ষুণ্ন করবে না।	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - SA8000 নীতির বিপরীতে সমস্ত সাংগঠনিক নীতি পর্যালোচনা - সমস্ত নতুন নীতি গ্রহণের আগে SA8000 ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধি(গণ) এবং শীর্ষ ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা ও অনুমোদনের প্রয়োজনীয়তা - পরিকল্পনা চক্রের সময় SA8000 অঙ্গীকারের সাথে সামঞ্জস্যতার জন্য সমস্ত সাংগঠনিক লক্ষ্য, উদ্দেশ্য, KPI ইত্যাদির মূল্যায়ন - প্রতিটি বিভাগীয় বা প্রকল্পের লক্ষ্যের একটি সম্মতি বিবৃতি থাকার প্রয়োজনীয়তা যা দেখায় যে তা কীভাবে সামাজিক জবাবদিহিতার উদ্দেশ্যকে সমর্থন করে (বা অন্তত ক্ষুণ্ন করে না) - বিভাগীয় বা প্রকল্পের লক্ষ্য চূড়ান্ত করার আগে সম্মতি বা স্থায়িত্ব বিভাগের অনুমোদনের প্রয়োজনীয়তা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- অনিচ্ছাকৃত সামাজিক প্রভাবের জন্য ঝুঁকি মূল্যায়নের মধ্য দিয়ে যেতে প্রস্তাবিত প্রণোদনা ব্যবস্থা - নীতি, লক্ষ্য বা প্রণোদনা ব্যবস্থায় পরিবর্তনের জন্য পর্যালোচনা অধিবেশনে শ্রমিক প্রতিনিধি এবং ইউনিয়নের অন্তর্ভুক্তি - প্রভাব সৃষ্টি বা তাতে অবদান রাখতে পারে এমন নীতিগুলির পর্যালোচনায় ব্যবসায়িক অংশীদারদের অন্তর্ভুক্তি **মেট্রিক্স, যেমন:** - গত ১২ মাসে SA8000 অঙ্গীকারের সাথে সামঞ্জস্যতার জন্য পর্যালোচিত সাংগঠনিক নীতির শতাংশ - প্রতি পর্যালোচনা চক্রে নীতি/অনুশীলন এবং SA8000 নীতির মধ্যে চিহ্নিত বিরোধ বা দ্বন্দ্বের সংখ্যা - সংশোধনের মাধ্যমে সংশোধিত চিহ্নিত বিরোধের শতাংশ - SA8000 অঙ্গীকারের সাথে সামঞ্জস্যতার একটি নথিভুক্ত বিবৃতি সহ বিভাগীয় বা সাংগঠনিক লক্ষ্যের শতাংশ - বাস্তবায়নের আগে SA8000 নীতির সাথে সামঞ্জস্যতার জন্য মূল্যায়িত প্রণোদনা এবং ক্ষতিপূরণ স্কিমের শতাংশ - পর্যালোচনা চক্রের মধ্যে সংশোধিত বা পুনর্গঠিত অসামঞ্জস্যপূর্ণ প্রণোদনা স্কিমের শতাংশ - শ্রমিক বা স্টেকহোল্ডার প্রতিনিধি বা ব্যবসায়িক অংশীদার অন্তর্ভুক্ত এমন নীতি, লক্ষ্য এবং প্রণোদনা পর্যালোচনার শতাংশ
M4.4 – সংস্থার নীতি, লবিং এবং অন্যান্য বাহ্যিক মিথস্ক্রিয়া এই মানদণ্ডের নীতির প্রতি	**প্রক্রিয়াসমূহ:**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক

তার অঙ্গীকার বা সংস্থার উদ্দেশ্যগুলির সাথে বিরোধিতা বা তা ক্ষুণ্ন করবে না।	- সাংগঠনিক নীতির বিপরীতে লবিং এবং অন্যান্য সমর্থন প্রচেষ্টার পর্যালোচনা, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত:
	  ○ উদ্দেশ্য
	  ○ উপায়
	  ○ ভাষা
	  ○ অংশগ্রহণকারী
	  ○ ...
	- লবিং এবং অন্যান্য ওকালতি প্রচেষ্টার উপর জনসাধারণের প্রতিবেদন
	- স্বার্থের সংঘাত সম্পর্কিত নীতি
	- SA8000 নীতি ও সাংগঠনিক উদ্দেশ্যের বিপরীতে বহিরাগত যোগাযোগের পর্যালোচনা, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ ইমেইল
	  ○ নিউজলেটার
	  ○ প্রতিবেদন
	  ○ ...
	- বহিরাগত ওকালতি ও লবিং সম্পর্কিত নীতি যা স্পষ্টভাবে SA8000 নীতি ও সাংগঠনিক উদ্দেশ্যের সাথে সামঞ্জস্যতার প্রয়োজনীয়তা আরোপ করে
	- বহিরাগত অধিভুক্তি ও লবিং কার্যক্রমের একটি নিবন্ধন বজায় রাখা
	  ○ প্রতিটি কার্যক্রমকে SA8000 নীতি ও সাংগঠনিক উদ্দেশ্যের সাথে মানচিত্রায়ন করা
	- নতুন সমিতি বা ওকালতি উদ্যোগে যোগদানের পূর্বশর্ত হিসেবে SA8000 নীতি ও সাংগঠনিক উদ্দেশ্যের সাথে সামঞ্জস্যতা যাচাই
	- শ্রম বা মানবাধিকার বিষয়ে প্রভাব ফেলতে পারে এমন সকল লবিং প্রচেষ্টা, বহিরাগত নীতিগত অবস্থান, বা জনসাধারণের বিবৃতির জন্য পূর্ব-অনুমোদন প্রক্রিয়ার প্রয়োজনীয়তা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ বা সংবেদনশীল বহিরাগত মিথস্ক্রিয়া সম্মতি/আইনি বিভাগ দ্বারা পর্যালোচনা ও শীর্ষ ব্যবস্থাপনা দ্বারা অনুমোদনের জন্য উচ্চতর স্তরে প্রেরণের পথ - বহিরাগত মিথস্ক্রিয়া অনুমোদন বা প্রত্যাখ্যানের যুক্তির দলিলীকরণ **মেট্রিক্স, যেমন:** - পর্যালোচনার ফ্রিকোয়েন্সি এবং পরিধি - প্রতিষ্ঠানের নিবন্ধনে লগ করা বহিরাগত অধিভুক্তির % - অনুমোদনের পূর্বে সামঞ্জস্যতার জন্য পর্যালোচিত নতুন সদস্যপদ বা ওকালতি কার্যক্রমের % - যে ঘটনাগুলিতে বহিরাগত মিথস্ক্রিয়া SA8000 নীতির সাথে সাংঘর্ষিক পাওয়া গেছে তার সংখ্যা - প্রয়োজনীয় অনুমোদন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে পরিচালিত লবিং/ওকালতি কার্যক্রমের % - নির্ধারিত সময়ে সম্পন্ন তালিকাভুক্ত পর্যালোচনার % - জনসাধারণের কাছে প্রকাশিত লবিং অবস্থান, বাণিজ্য সদস্যপদ, এবং অবদানের % - রেকর্ডের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ ও হালনাগাদ হিসেবে যাচাইকৃত প্রকাশের % - লবিং/ওকালতি সামঞ্জস্যতা সংক্রান্ত দলিলীকৃত আলোচ্যসূচি সহ ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা সভার %

M5: প্রেক্ষাপট, প্রভাব এবং ঝুঁকি

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
M5.1 – **প্রতিষ্ঠানকে নিয়মিত তার প্রেক্ষাপট চিহ্নিত করতে এবং বুঝতে হবে, যার মধ্যে রয়েছে:** a. **প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম;**	**প্রক্রিয়া নিম্নলিখিত বিষয়ের জন্য:** - পরিকল্পিত বিরতিতে সাংগঠনিক প্রেক্ষাপট পর্যালোচনা ও রেকর্ড করা, যার মধ্যে রয়েছে: ○ সাংগঠনিক কাঠামো, অবস্থান, কর্মীবৃন্দের গঠন, সরবরাহ শৃঙ্খল ইনপুট, এবং সেবা আউটপুটের কার্যকরী মানচিত্রায়ন

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
b. প্রতিষ্ঠানের প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ ব্যবসায়িক সম্পর্ক; **c. কর্মী এবং তাদের প্রতিনিধি ও অন্যান্য প্রাসঙ্গিক অংশীদারদের চাহিদা ও প্রত্যাশা; এবং** **d. এর অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক কার্যপরিবেশের অন্যান্য দিক, যার মধ্যে রয়েছে প্রাসঙ্গিক নিয়ন্ত্রক, বাজার, সাংস্কৃতিক, সামাজিক, অর্থনৈতিক এবং অন্যান্য কারণ।**	○ প্রধান কার্যাবলী ও কার্যক্রম চিহ্নিতকারী প্রক্রিয়া মানচিত্র এবং ফ্লোচার্ট ○ কর্মীবৃন্দের জনতাত্ত্বিক তথ্য এবং কর্মসংস্থান প্রকার ○ প্রত্যক্ষ সরবরাহকারী, ঠিকাদার, সেবা প্রদানকারী এবং উল্লেখযোগ্য পরোক্ষ অংশীদারদের আচ্ছাদনকারী ব্যবসায়িক সম্পর্ক ○ সরকারি শ্রম পরিদর্শক সংস্থা, ILO প্রতিবেদন, এনজিও গবেষণা, শিল্প সমিতি, সম্প্রদায় সংক্রান্ত বহিরাগত পরিবেশ - প্রেক্ষাপট পর্যালোচনার দায়িত্ব বণ্টন - প্রেক্ষাপট পর্যালোচনা ও সংশোধনীতে শীর্ষ ব্যবস্থাপনার অনুমোদনের প্রয়োজনীয়তা - প্রেক্ষাপট পর্যালোচনায় অংশীদারদের প্রত্যাশা ও উদ্বেগের (M2 এবং M3) মানচিত্রায়ন - প্রেক্ষাপট ও দায়িত্বের পরিবর্তনের পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনা ও মূল্যায়ন - সাংগঠনিক প্রেক্ষাপট ও দায়িত্বের সাথে সম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক অংশীদারদের মানচিত্রায়ন এবং/অথবা চিহ্নিতকরণ প্রক্রিয়া - অংশীদার প্রকার এবং দৃষ্টিভঙ্গির বৈচিত্র্যের পর্যালোচনা - কখন বাহ্যিক বা অভ্যন্তরীণ পরিবর্তন প্রেক্ষাপট পর্যালোচনাকে উদ্দীপিত করবে - প্রেক্ষাপট পর্যালোচনায় কর্মী এবং অংশীদারদের সম্পৃক্ত করার প্রয়োজনীয়তা ও প্রক্রিয়া - প্রতিষ্ঠান যে অন্যান্য স্কিমে অংশগ্রহণ করে (যেমন, শিল্প মান, SA8000 প্রয়োজনীয়তা, ইত্যাদি) তার প্রযোজ্য আইন, বিধিবিধান এবং প্রয়োজনীয়তা দলিলীকরণকারী একটি লগ বজায় রাখা **মেট্রিক্স, যেমন** - প্রেক্ষাপট পর্যালোচনা প্রক্রিয়া(সমূহ)-এর ফ্রিকোয়েন্সি, যার মধ্যে রয়েছে প্রেক্ষাপট মানচিত্রায়ন ও চিহ্নিতকরণ প্রক্রিয়া - প্রতি বছর পরিচালিত পর্যালোচনার সংখ্যা - চিহ্নিত ব্যবসায়িক সম্পর্কের %

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
	- চিহ্নিত প্রত্যক্ষ ব্যবসায়িক সম্পর্কের সংখ্যা - চিহ্নিত পরোক্ষ ব্যবসায়িক সম্পর্কের সংখ্যা - বহিরাগত প্রেক্ষাপটের পরিবর্তন এবং ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিতে অন্তর্ভুক্তির মধ্যে গড় বিলম্ব সময় - প্রেক্ষাপট পর্যালোচনায় অংশগ্রহণকারী ব্যবস্থাপনা ফাংশনের (এইচআর, ক্রয়, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, কার্যক্রম) সংখ্যা/% - প্রেক্ষাপট পর্যালোচনায় পরামর্শিত কর্মী/অংশীদারদের % - প্রতিষ্ঠানের লগে চিহ্নিত প্রযোজ্য আইন ও প্রয়োজনীয়তার %

M5.2 – তার প্রেক্ষাপট বিবেচনা করে, প্রতিষ্ঠানকে নিয়মিত চিহ্নিত করতে হবে:
a. এই মানদণ্ডের সাথে প্রাসঙ্গিক প্রকৃত ও সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাব যা এটি তার কার্যক্রম বা ব্যবসায়িক সম্পর্কের মাধ্যমে স্বাভাবিক বা ব্যতিক্রমী পরিস্থিতিতে সৃষ্টি করে, অবদান রাখে, বা সরাসরি সংযুক্ত থাকে (বা সৃষ্টি করতে পারে, অবদান রাখতে পারে, বা সরাসরি সংযুক্ত থাকতে পারে), যার মধ্যে রয়েছে দুর্বল জনগোষ্ঠীর জন্য নির্দিষ্ট প্রভাবসমূহ;
b. তার প্রকৃত ও সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাবের সাথে সম্পর্কিত ঝুঁকি কারণসমূহ;
	প্রক্রিয়া নিম্নলিখিত বিষয়ের জন্য:
	- ঝুঁকি কারণ বিবেচনা, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ যে দেশ ও অবস্থানে এটি কার্যক্রম পরিচালনা করে, উৎস থেকে সংগ্রহ করে, এবং যা অন্যথায় এর মূল্য শৃঙ্খলের সাথে সংযুক্ত
	  ○ এর শিল্প, পণ্য, এবং সেবাসমূহ
	  ○ নিজস্ব কার্যক্রম ও মূল্য শৃঙ্খলে ব্যবহৃত কর্মসংস্থানের ধরন
	  ○ এর ব্যবসায়িক ও সংগ্রহ মডেল
	  ○ অতিরিক্ত সময়ের ব্যবহার
	  ○ মজুরি কর্তনের ব্যবহার
	  ○ ...
	  ○ ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি, যেমন:
	  ▪ বৈশ্বিক মহামারী
	  ▪ সম্ভাব্য জরুরি পরিস্থিতি
	  ▪ ...
	- নিম্নলিখিত থেকে তথ্যের অন্তর্ভুক্তি:

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
c. তার ব্যবসায়িক অংশীদারদের দ্বারা সৃষ্ট প্রকৃত ও সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাবে এর অবদানের মাত্রা; এবং **d. এই মানদণ্ডের বিপরীতে তার কার্যসম্পাদনের সাথে সম্পর্কিত প্রকৃত ও সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাব যা ব্যবসায়িক নৈতিকতা বা সততা সংক্রান্ত সমস্যা থেকে উদ্ভূত হতে পারে।**	○ কর্মী ও অংশীদারদের সাথে পরামর্শ, বিশেষত অধিকারধারী বা তাদের প্রতিনিধিরা ○ ডেস্ক গবেষণা ○ অভিযোগ প্রক্রিয়া ○ অন্যান্য অভ্যন্তরীণ যোগাযোগ মাধ্যম ○ পর্যবেক্ষণ ○ কৌশলগত পর্যালোচনা এবং বিশ্লেষণ - নিজস্ব কার্যক্রম, সরবরাহ শৃঙ্খল, সেবা প্রদানকারীদের বিবেচনা - প্রভাব এবং ঝুঁকি আরও ভালোভাবে বোঝার জন্য কেস স্টাডি বা মক দৃশ্যকল্পের ব্যবহার - দুর্বল জনগোষ্ঠীর বিবেচনা, যেমন: ○ অভিবাসী ○ শিশু ○ নারী ○ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা ○ ... - সাংগঠনিক প্রেক্ষাপট পরিবর্তিত হলে প্রভাব মূল্যায়ন এবং ঝুঁকি কারণ হালনাগাদকরণ - প্রকৃত ও সম্ভাব্য প্রভাব উন্মোচনের জন্য দুর্বল গোষ্ঠীর (অভিবাসী কর্মী, নারী, যুব, এজেন্সি/স্বল্পমেয়াদী কর্মী) সাথে সংলাপ - অভিযোগ/অনুযোগ তথ্যকে ঝুঁকি নিবন্ধনের সাথে সংযুক্ত করা - উচ্চ অতিরিক্ত সময় ঘণ্টা, অতিরিক্ত এজেন্সি শ্রম, চুক্তিবিহীন কর্মী, মজুরি কর্তন, বা উচ্চ টার্নওভারের মতো নির্দেশক সহ একটি ড্যাশবোর্ড বজায় রাখা যাতে ঝুঁকি কারণ চিহ্নিত করা যায় - প্রভাব পর্যালোচনা এবং প্রতিষ্ঠানের ভূমিকা চিহ্নিত করার জন্য ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে সহযোগিতামূলক প্রক্রিয়া

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
	- ক্রয় মডেল (যেমন, মূল্য চাপ, স্বল্প সময়সীমা, শেষ মুহূর্তের পরিবর্তন) কীভাবে ব্যবসায়িক অংশীদারের অ-সম্মতিতে অবদান রাখে তার মূল্যায়ন - যৌথ উদ্যোগ, লাইসেন্সধারী, বা ফ্র্যাঞ্চাইজি অংশীদার মডেল কীভাবে বিরূপ প্রভাবে অবদান রাখে তার মূল্যায়ন - শ্রম ও নৈতিকতা সংক্রান্ত সিদ্ধান্তে পক্ষপাত সৃষ্টি করতে পারে এমন সম্পর্কের বিষয়ে ব্যবস্থাপক এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীদের থেকে বার্ষিক প্রকাশের প্রয়োজনীয়তা - কর্মীদের অধিকারকে প্রভাবিত করতে পারে এমন দুর্নীতি, পক্ষপাত, ঘুষ, বা প্রতিশোধমূলক কর্মকাণ্ডের জন্য প্রতিবেদন মাধ্যম বজায় রাখা - সততা সংক্রান্ত দুর্বলতার জন্য ক্রয়, নিয়োগ, এবং মজুরি প্রদান প্রক্রিয়ার পর্যালোচনা - নৈতিকতা বা সততা সংক্রান্ত প্রভাব চিহ্নিত করার জন্য আন্তঃবিভাগীয় অডিট/পর্যালোচনা - চিহ্নিত প্রভাব ও ঝুঁকি যাচাই করার জন্য এইচআর, ক্রয়, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, আইনি, এবং কর্মী প্রতিনিধিদের সমন্বয়ে প্যানেল আহ্বান **মেট্রিক্স, যেমন:** - প্রতি বছর পরিচালিত প্রভাব মূল্যায়নের সংখ্যা/প্রভাব মূল্যায়নের ফ্রিকোয়েন্সি - প্রতি বছর পরিচালিত ঝুঁকি মূল্যায়নের সংখ্যা/ঝুঁকি মূল্যায়নের ফ্রিকোয়েন্সি - প্রতি বছর পরিচালিত সুযোগ মূল্যায়নের সংখ্যা/সুযোগ মূল্যায়নের ফ্রিকোয়েন্সি - প্রতি বছর পরিচালিত কেস স্টাডির সংখ্যা - প্রতি বছর পরিচালিত ঝুঁকি দৃশ্যকল্পের সংখ্যা - সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাবের বিপরীতে মানচিত্রায়িত কার্যক্রম ও ব্যবসায়িক সম্পর্কের % - দুর্বল জনগোষ্ঠীর জন্য স্পষ্টভাবে ঝুঁকি বিবেচনাকারী প্রভাব মূল্যায়নের % - প্রভাব নিবন্ধন হালনাগাদের মধ্যে গড় সময় (মাসে) - কার্যক্রম/স্থানসমূহে ধারাবাহিকভাবে ট্র্যাক করা ঝুঁকি কারণের %

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
	- মোট এক্সপোজারের বিপরীতে প্রতি বছর পরিচালিত দেশ/খাত ঝুঁকি মূল্যায়নের সংখ্যা - একটি নির্দিষ্ট সময়সীমার মধ্যে শীর্ষ ব্যবস্থাপনায় উচ্চতর স্তরে প্রেরিত চিহ্নিত উচ্চ-তীব্রতার ঝুঁকির % - বার্ষিক সম্পূর্ণ শ্রম ও ঝুঁকি প্রকাশ প্রদানকারী প্রথম স্তরের সরবরাহকারী/অংশীদারদের % - ঝুঁকি-সৃষ্টিকারী শর্তাবলীর (যেমন, অবাস্তব সরবরাহের সময়, কম খরচের চাপ) জন্য পর্যালোচিত ক্রয় চুক্তির % - চিহ্নিত ঝুঁকি বা প্রভাবের সাথে সরাসরি সংযুক্ত সংশোধনমূলক/প্রতিরোধমূলক কর্মের % - যে ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা অধিবেশনগুলিতে M5.2 এর ফলাফল আনুষ্ঠানিকভাবে বিবেচিত হয়েছিল তার %
M5.3 - সংস্থাকে বিরূপ প্রভাবের তীব্রতা এবং সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাবের তীব্রতা ও সম্ভাবনার ভিত্তিতে পর্যায়ক্রমে তার ঝুঁকিগুলি মূল্যায়ন, অগ্রাধিকার এবং নথিভুক্ত করতে হবে।	**এর জন্য প্রক্রিয়া** - একটি প্রমিত স্কোরিং পদ্ধতি যা সম্ভাবনার চেয়ে বিরূপ প্রভাবের তীব্রতাকে (যেমন, ক্ষতির মাত্রা, অপূরণীয়তা, প্রভাবিত কর্মী বা অংশীদারদের সংখ্যা) বেশি গুরুত্ব দেয় - ঝুঁকির তীব্রতা এবং সম্ভাবনা স্কোর ও যাচাই করতে শ্রমিক প্রতিনিধি, ব্যবস্থাপনা এবং বহিরাগত বিশেষজ্ঞদের অংশগ্রহণ - সম্ভাব্য প্রভাবের "সবচেয়ে খারাপ পরিস্থিতি" ফলাফলের সিমুলেশন - বিভিন্ন বিভাগের (মানব সম্পদ, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, ক্রয় এবং সম্মতি দল) বিভিন্ন দৃষ্টিকোণ থেকে ঝুঁকি মূল্যায়নের প্রয়োজনীয়তা - SA8000 প্রয়োজনীয়তার সাথে সম্পর্কিত মানদণ্ড সহ ঝুঁকিগুলিকে "সংকটপূর্ণ," "উচ্চ," "মধ্যম," বা "নিম্ন" হিসাবে শ্রেণীবদ্ধকরণ - দুর্বল জনগোষ্ঠীকে প্রভাবিত করা ঝুঁকির স্বয়ংক্রিয় উত্থাপন - তাৎক্ষণিক উত্থাপন প্রয়োজন এমন ঝুঁকি ও প্রভাবের সংজ্ঞা - প্রতিটি ঝুঁকি, তীব্রতা স্কোর, সম্ভাবনা স্কোর, অগ্রাধিকার স্তর এবং সম্পর্কিত প্রমাণ লগ করে এমন একটি রেজিস্টার রক্ষণাবেক্ষণ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
	- সময়ের সাথে ঝুঁকি রেটিং-এর পরিবর্তনের নথিভুক্তকরণ, বৃদ্ধি/হ্রাসের যুক্তিসহ - অভ্যন্তরীণভাবে শ্রমিক/প্রতিনিধিদের সাথে এবং উপযুক্ত হলে বাহ্যিকভাবে ঝুঁকি অগ্রাধিকার সারসংক্ষেপ ভাগাভাগি - প্রাসঙ্গিক পরিবর্তনের সময় বিশেষ পর্যালোচনাসহ ঝুঁকি রেজিস্টারের পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনার প্রয়োজনীয়তা - কখন অভিযোগ ব্যবস্থা, শ্রমিক সাক্ষাৎকার, এবং বাহ্যিক ওয়াচলিস্ট থেকে প্রাপ্ত তথ্য মধ্য-চক্র পুনর্মূল্যায়ন ঘটাতে হবে **মেট্রিক্স, যেমন:** - M5.2 থেকে চিহ্নিত ঝুঁকির % যা তীব্রতা ও সম্ভাবনার জন্য আনুষ্ঠানিকভাবে মূল্যায়িত হয়েছে - শ্রমিক প্রতিনিধি বা বহিরাগত বিশেষজ্ঞদের ইনপুট অন্তর্ভুক্ত করে এমন ঝুঁকি মূল্যায়নের % - ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ এবং এর আনুষ্ঠানিক মূল্যায়নের মধ্যে গড় সময় (দিন/মাস) - "সংকটপূর্ণ" হিসেবে শ্রেণীবদ্ধ সকল ঝুঁকির % - প্রয়োজনীয় সময়সীমার মধ্যে উত্থাপনের মানদণ্ড পূরণকারী ঝুঁকি উত্থাপিত হওয়া ক্ষেত্রগুলির % - তীব্রতা, সম্ভাবনা, অগ্রাধিকার এবং যুক্তি ক্ষেত্রগুলি সম্পূর্ণ হওয়া কেন্দ্রীয় রেজিস্টারে নথিভুক্ত ঝুঁকির % - সমর্থক প্রমাণসহ অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত ঝুঁকির % - নির্ধারিত পর্যালোচনা চক্রের মধ্যে পুনর্মূল্যায়িত ঝুঁকির % - প্রাসঙ্গিক পরিবর্তনের কারণে উদ্ভূত পর্যালোচনা বনাম নিয়মিত চক্রের %

M5.4 – **অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত ঝুঁকির জন্য, সংস্থাকে মূল কারণগুলি চিহ্নিত করতে হবে, নিম্নলিখিত সম্ভাব্য কারণগুলি বিবেচনায় নিয়ে:**	**এর জন্য প্রক্রিয়া:**
	
	- ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিগত কারণের পর্যালোচনা, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ সম্পদ বরাদ্দ,
	  ○ কোম্পানি সংস্কৃতি,

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
a. ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিগত কারণ; **b. কার্যকরী কারণ, সংস্থার ব্যবসায়িক মডেল সহ; এবং** **c. বাহ্যিক কারণ, যার মধ্যে সামাজিক, সাংস্কৃতিক, নিয়ন্ত্রক এবং/অথবা পরিবেশগত কারণ অন্তর্ভুক্ত।**	○ নীতি ও পদ্ধতি, ○ এবং প্রশিক্ষণ ও দক্ষতা কর্মসূচি। - কার্যকরী কারণের পর্যালোচনা, যার মধ্যে রয়েছে: ○ ব্যবসায়িক মডেল, ○ অপারেটিং মডেল, ○ সরঞ্জাম, ○ উপকরণ, ○ প্রযুক্তি, ○ ক্রয় অনুশীলন, ○ কর্মী নিয়োগ এবং প্রতিবেদন কাঠামো, ○ ক্ষতিপূরণ, ○ সুবিধাসমূহ, ○ শ্রমিকদের জন্য সহায়ক পরিষেবা, ○ কর্ম-সম্পর্কিত পরিবেশ, ○ স্বয়ংক্রিয়করণ ও প্রযুক্তির ব্যবহার, ○ এবং ব্যবসায়িক সম্পর্ক। - বাহ্যিক কারণের পর্যালোচনা, যার মধ্যে রয়েছে: ○ সামাজিক বা সাংস্কৃতিক ঐতিহ্য, ○ আইনি বা নিয়ন্ত্রক পরিস্থিতি, ○ অর্থনৈতিক বা আর্থ-সামাজিক পরিস্থিতি, ○ পরিবেশ, ○ এবং সংঘাত ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত বিষয়। - মূল কারণ নির্ধারণের জন্য বিভিন্ন তথ্যসূত্রের ব্যবহার

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
	○ অংশীদারদের সাথে পরামর্শ ○ ডেস্ক গবেষণা ○ অভিযোগ ব্যবস্থা ○ ইত্যাদি। - কর্মীদের সম্মতি পরিচালনার দক্ষতা, সম্পদ এবং কর্তৃত্ব আছে কিনা তার মূল্যায়ন - পদ্ধতিগত ব্যবস্থাপনা দুর্বলতা চিহ্নিত করতে পুনরাবৃত্ত অসঙ্গতি বা অভিযোগের ক্রস-বিশ্লেষণ - খরচ কমানো, প্রণোদনা, বা অগ্রাধিকার সম্পর্কে শীর্ষ ব্যবস্থাপনার সিদ্ধান্ত (M1.3) কীভাবে ঝুঁকির পরিস্থিতি তৈরি করতে পারে তার পরীক্ষা - ঝুঁকি উদ্ভূত হওয়ার পদক্ষেপগুলি চিহ্নিত করতে কর্মপ্রবাহের নথিভুক্তকরণ এবং ম্যাপিং - ক্রয় মডেল, সরবরাহের সময়, মূল্য চাপ, এবং উপ-ঠিকাদারি ব্যবস্থার পর্যালোচনা যা জোরপূর্বক ওভারটাইম বা মজুরি লঙ্ঘনকে উৎসাহিত করতে পারে - সংস্থার কাঠামোগত বৈশিষ্ট্যগুলির বিশ্লেষণ – যেমন, অস্থায়ী শ্রমের উপর ভারী নির্ভরতা, মৌসুমি উত্থান, বা বৈশ্বিক সোর্সিং – তারা কীভাবে দুর্বলতা তৈরি করতে পারে তা দেখতে - স্থানীয় আইন এবং SA8000 মানদণ্ডের মধ্যে ফাঁক এবং দুর্বল প্রয়োগ কীভাবে ঝুঁকি তৈরি করতে পারে তার মূল্যায়ন - সংস্থার সরাসরি নিয়ন্ত্রণের বাইরে বাহ্যিক কারণ বোঝার জন্য এনজিও প্রতিবেদন, সরকারি পরামর্শ, বা শিল্প মানদণ্ড অন্তর্ভুক্তকরণ - মূল কারণ চিহ্নিতকরণে শ্রমিক, ইউনিয়ন, সম্প্রদায় গোষ্ঠী এবং সরবরাহকারীদের সম্পৃক্ততা - একটি ঘটনার পরে, একটি নথিভুক্ত মূল কারণ তদন্ত পরিচালনা করা এবং শিক্ষাগুলি ঝুঁকি রেজিস্টারে অন্তর্ভুক্ত করা - প্রতিটি ঝুঁকির কারণগুলির ওজনযুক্ত ভাঙ্গন (যেমন, ৫০% কার্যকরী, ৩০% ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি, ২০% বাহ্যিক) যাতে দায়িত্ব ও প্রভাব কোথায় রয়েছে তা স্পষ্ট হয়

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক
	মেট্রিক্স, যেমন: - চিহ্নিত কারণসহ অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত ঝুঁকির % - অনুপস্থিত/দুর্বল নীতি বা পদ্ধতি উল্লেখকারী মূল কারণ বিশ্লেষণের % - শ্রমিক/ব্যবস্থাপকের দক্ষতা উল্লেখকারী মূল কারণের % - অস্পষ্ট ভূমিকা, দায়িত্ব, বা প্রণোদনা উল্লেখকারী মূল কারণের % - ব্যবসায়িক মডেলের বৈশিষ্ট্য উল্লেখকারী মূল কারণ বিশ্লেষণের % - ক্রয় অনুশীলন উল্লেখকারী মূল কারণ বিশ্লেষণের % - একটি অবদানকারী কারণ হিসাবে দুর্বল বা অসামঞ্জস্যপূর্ণ নিয়ন্ত্রণ উল্লেখকারী মূল কারণ বিশ্লেষণের % - স্থানীয় সামাজিক বা সাংস্কৃতিক নিয়ম উল্লেখকারী মূল কারণ বিশ্লেষণের % - অপর্যাপ্ত বিনিয়োগ উল্লেখকারী মূল কারণ বিশ্লেষণের % (যেমন, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, আবাসন, পিপিই, বা কর্মী নিয়োগে) - অপর্যাপ্ত বাহ্যিক অবকাঠামো বা পরিবেশগত চাপ উল্লেখকারী মূল কারণ বিশ্লেষণের % - বাহ্যিক প্রতিবেদনের উল্লেখকারী মূল কারণ তদন্তের % - ঝুঁকি অগ্রাধিকারকরণ (M5.3) এবং মূল কারণ বিশ্লেষণ সম্পূর্ণ হওয়ার মধ্যে গড় সময় - শ্রমিক, ইউনিয়ন, বা বহিরাগত অংশীদারদের ইনপুট অন্তর্ভুক্ত করে এমন মূল কারণ বিশ্লেষণের %

M6: উদ্দেশ্য, পরিকল্পনা এবং সম্পদ

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
M6.1 – সংস্থাকে পর্যায়ক্রমে সাংগঠনিক উদ্দেশ্যগুলি প্রতিষ্ঠা, নথিভুক্ত এবং হালনাগাদ	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - উদ্দেশ্য নির্ধারণ এবং পর্যালোচনায় শীর্ষ ব্যবস্থাপনার অংশগ্রহণ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
করতে হবে। এই উদ্দেশ্যগুলি নিম্নলিখিত বিষয়গুলির জন্য ডিজাইন করা উচিত: **a. এই মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তা এবং নীতিগুলি, প্রাসঙ্গিক আইনি প্রয়োজনীয়তা এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক প্রয়োজনীয়তা পূরণ বা অতিক্রম করা;** **b. সংস্থার নীতিগত প্রতিশ্রুতি পূরণ করা;** **c. সংস্থার ঝুঁকিগুলি মোকাবিলা করা;** **d. এই মানদণ্ডের সাথে প্রাসঙ্গিক ব্যবসায়িক নৈতিকতা ও সততার বিষয়গুলি মোকাবিলা করা;** **e. এই মানদণ্ডের সাথে প্রাসঙ্গিক জরুরি প্রস্তুতি ও প্রতিক্রিয়া বিষয়গুলি মোকাবিলা করা;** **f. তার উদ্দেশ্যগুলি অর্জনের জন্য ত্রিপক্ষীয় এবং অন্যান্য বাধ্যতামূলক চুক্তিসমূহের সমর্থনসহ সামাজিক সংলাপ অনুসন্ধান করা; এবং** **g. এই মানদণ্ডের সাথে সম্পর্কিত সংস্থার কার্যকারিতা এবং ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিসমূহ ক্রমাগত উন্নত করা।**	- উদ্দেশ্য নির্ধারণ বা সংশোধনের আগে জাতীয় শ্রম আইন, আইএলও কনভেনশন এবং SA8000 নীতিগুলির পর্যালোচনা - সমকক্ষ/শিল্প উদ্দেশ্যের তুলনা/পর্যালোচনা - প্রতিটি মানদণ্ডের মানদণ্ড এবং আইনি প্রয়োজনীয়তাকে কমপক্ষে একটি সাংগঠনিক উদ্দেশ্যের সাথে সংযুক্তকারী একটি ম্যাট্রিক্স রক্ষণাবেক্ষণ - সাংগঠনিক নীতিগুলিকে কমপক্ষে একটি সাংগঠনিক উদ্দেশ্যের সাথে সংযুক্তকারী একটি ম্যাট্রিক্স রক্ষণাবেক্ষণ - উদ্দেশ্য-নির্ধারণ প্রক্রিয়ায় একটি বাধ্যতামূলক ইনপুট হিসাবে অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত ঝুঁকি রেজিস্টার (M5.3 থেকে) ব্যবহার - প্রথমে উচ্চ-তীব্রতা/উচ্চ-সম্ভাবনার ঝুঁকির জন্য উদ্দেশ্য নির্ধারণ - প্রতিটি সংকটপূর্ণ ঝুঁকির জন্য প্রশমন বা প্রতিরোধের উপর দৃষ্টি নিবদ্ধ করে কমপক্ষে একটি উদ্দেশ্য প্রদান - নথিভুক্ত যুক্তিসহ সকল উদ্দেশ্যের শীর্ষ ব্যবস্থাপনার অনুমোদনের প্রয়োজনীয়তা - পূর্ববর্তী কর্মক্ষমতা উন্নতির উপর ভিত্তি করে উদ্দেশ্য নির্ধারণ - উপযুক্ত হলে শ্রমিক, ব্যবস্থাপনা এবং বহিরাগত অংশীদারদের সাথে সারসংক্ষিপ্ত উদ্দেশ্যগুলি ভাগাভাগি **মেট্রিক্স, যেমন:** - উদ্দেশ্য নির্ধারণ এবং/অথবা পর্যালোচনার ফ্রিকোয়েন্সি - উদ্দেশ্য নির্ধারণ ও পর্যালোচনায় জড়িত শ্রমিকদের সংখ্যা - উদ্দেশ্য নির্ধারণ ও পর্যালোচনায় জড়িত অংশীদারদের সংখ্যা - কমপক্ষে একটি SA8000 নীতি, আইনি প্রয়োজনীয়তা, বা সাংগঠনিক নীতিগত প্রতিশ্রুতির সাথে ম্যাপ করা উদ্দেশ্যগুলির %

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- কমপক্ষে একটি উদ্দেশ্যের সাথে সংযুক্ত উচ্চ-অগ্রাধিকার ঝুঁকিগুলির (M5.3/M5.4 থেকে) % - নতুনভাবে চিহ্নিত ঝুঁকি বা আইনি পরিবর্তনগুলি মোকাবিলা করার জন্য উদ্দেশ্য প্রতিষ্ঠা করতে গড় সময় লাগে - লক্ষ্য, সময়সীমা, দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি এবং পর্যবেক্ষণ পদ্ধতিসহ নথিভুক্ত উদ্দেশ্যগুলির % - উদ্দেশ্য প্রস্তাব এবং শীর্ষ ব্যবস্থাপনার অনুমোদনের মধ্যে গড় সময় (দিন) - কর্মী/প্রতিনিধির নথিভুক্ত মতামতসহ উন্নয়নকৃত উদ্দেশ্যের শতাংশ - স্বীকৃত এবং হয় অন্তর্ভুক্ত বা বাদ দেওয়া হলে যুক্তিসঙ্গতভাবে ব্যাখ্যা করা স্টেকহোল্ডার পরামর্শের শতাংশ - উদ্দেশ্য নির্ধারণ প্রক্রিয়ায় প্রতিনিধিত্বকারী বিভিন্ন স্টেকহোল্ডার গোষ্ঠীর সংখ্যা - চিহ্নিত উচ্চ-অগ্রাধিকার ঝুঁকি মোকাবেলা করে এমন উদ্দেশ্যের শতাংশ - ব্যবসায়িক নৈতিকতা/দুর্নীতিবিরোধী প্রতিশ্রুতির সাথে সংযুক্ত উদ্দেশ্যের শতাংশ - জরুরি প্রস্তুতির সাথে সংযুক্ত উদ্দেশ্যের শতাংশ - নির্ধারিত সময়সূচী অনুযায়ী পর্যালোচিত উদ্দেশ্যের শতাংশ - যে কর্মীরা একমত যে সাংগঠনিক উদ্দেশ্যগুলি তাদের উদ্বেগ ও অগ্রাধিকার প্রতিফলিত করে, তাদের শতাংশ
M6.2 - **সংস্থা যে ঝুঁকি সৃষ্টি করে বা অবদান রাখে তা মোকাবেলা করার জন্য, সংস্থাকে (অনিচ্ছাকৃত পরিণতির প্রতি যথাযথ বিবেচনা সহ) নিম্নলিখিত কার্যক্রমের জন্য পরিকল্পনা করতে হবে:** a. **প্রতিকূল প্রভাবের অবসান ঘটানো;**	**যে প্রক্রিয়াগুলি প্রয়োজন:** - চিহ্নিত হওয়ার পর ক্ষতিকর অনুশীলন বন্ধ করার পদক্ষেপ - প্রভাবের জন্য কাঠামোবদ্ধ পরিকল্পনা যা মূল কারণ চিহ্নিত করে, দায়িত্ব অর্পণ করে, সময়সীমা নির্ধারণ করে এবং সম্পূর্ণতা ট্র্যাক করে - সংশোধনমূলক ব্যবস্থা সত্ত্বেও টিকে থাকা বা পুনরাবৃত্ত প্রতিকূল প্রভাবের জন্য ক্রমবর্ধমান সতর্কতার ট্রিগার - সংশোধনমূলক ব্যবস্থা তত্ত্বাবধানের জন্য ক্রস-ফাংশনাল টিম (CFT) ব্যবহার

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
b. ভবিষ্যতের প্রতিকূল প্রভাব প্রতিরোধ করা; **c. ঝুঁকি প্রশমন করা; এবং** **d. প্রতিকূল প্রভাবে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তি ও গোষ্ঠীর জন্য প্রতিকার নিশ্চিত করা।**	- পর্যবেক্ষণ প্রতিক্রিয়ার ঝুঁকি নিবন্ধ এবং ভবিষ্যৎ পরিকল্পনা চক্রে একীভূতকরণ, নিশ্চিত করে যে নতুন উদ্দেশ্য (M6.1) সরাসরি অতীত সমস্যাগুলি মোকাবেলা করে - ঝুঁকি ও উদ্দেশ্য অনুযায়ী ব্যবস্থাপক, তত্ত্বাবধায়ক এবং কর্মীদের জন্য লক্ষ্যভিত্তিক প্রশিক্ষণ - চিহ্নিত ঝুঁকির সাথে সংযুক্ত সরবরাহকারী, ঠিকাদার এবং অন্যান্য অংশীদারদের কাছ থেকে প্রতিরোধমূলক প্রতিশ্রুতি এবং পর্যবেক্ষণের প্রয়োজনীয়তা - সবচেয়ে কার্যকর প্রশমন পদক্ষেপ নির্ধারণের জন্য পরিকল্পনায় তীব্রতা/সম্ভাবনা বিশ্লেষণের প্রয়োগ - পরিকল্পনায় ফাঁক চিহ্নিত করার জন্য সিমুলেশন পরিচালনা - দীর্ঘমেয়াদী সমাধান তৈরি হওয়ার সময় অন্তর্বর্তী নিয়ন্ত্রণ বাস্তবায়ন - অভিযোগ ব্যবস্থাকে কাঠামোবদ্ধ প্রতিকার প্রক্রিয়ার সাথে সংযুক্ত করা - গোষ্ঠী ক্ষতিগ্রস্ত হলে সম্মিলিত প্রতিকার - বাস্তবায়নের আগে, সম্পর্কিত সম্ভাব্য অনিচ্ছাকৃত প্রভাবের বিবেচনা - কর্মপরিকল্পনা পর্যালোচনা করার জন্য কর্মী, ইউনিয়ন এবং বাহ্যিক বিশেষজ্ঞদের সম্পৃক্তকরণ **মেট্রিক্স, যেমন:** - প্রতিকূল প্রভাব চিহ্নিত করা থেকে সংশোধনমূলক ব্যবস্থা শুরু হওয়া পর্যন্ত গড় দিনের সংখ্যা - যে প্রতিকূল প্রভাবের জন্য সংশোধনমূলক ব্যবস্থা সম্পূর্ণভাবে বাস্তবায়িত ও যাচাই করা হয়েছে তার শতাংশ - সমাধান হিসেবে চিহ্নিত হওয়ার পরও পুনরায় দেখা দেওয়া প্রতিকূল প্রভাবের শতাংশ - নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে শীর্ষ ব্যবস্থাপনা বা ক্রস-ফাংশনাল প্রতিক্রিয়া দলের কাছে পাঠানো নির্দেশিত প্রতিকূল প্রভাবের শতাংশ - অন্তত একটি প্রতিরোধমূলক উদ্দেশ্য/কর্মপরিকল্পনা সহ উচ্চ-অগ্রাধিকার ঝুঁকির শতাংশ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- চিহ্নিত ঝুঁকির সাথে সংযুক্ত প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থায় প্রশিক্ষিত ব্যবস্থাপক, তত্ত্বাবধায়ক এবং কর্মীদের শতাংশ - পরীক্ষিত ও যাচাইকৃত প্রতিরোধমূলক নিয়ন্ত্রণের শতাংশ - নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে আপডেট করা নীতি/পদ্ধতিতে সংকলিত পর্যবেক্ষণ ফলাফলের শতাংশ - সক্রিয় প্রশমন পরিকল্পনাসহ ঝুঁকির শতাংশ - প্রশমনের পরে ঝুঁকির গড় তীব্রতা/সম্ভাবনা, বেসলাইনের তুলনায় - যে সময়গুলিতে প্রাথমিক সতর্কতা সূচক সময়মতো প্রশমন প্রতিক্রিয়া চালু করেছে তার শতাংশ - সময়মতো সম্পন্ন নির্ধারিত মহড়া বা চাপ পরীক্ষার শতাংশ - প্রতিকার চ্যানেলে প্রবেশাধিকার আছে এমন প্রভাবিত ব্যক্তি/গোষ্ঠীর শতাংশ - প্রতিকার ন্যায্য ও পর্যাপ্ত ছিল বলে রিপোর্ট করা ব্যক্তি/গোষ্ঠীর শতাংশ - পর্যবেক্ষিত প্রতিকার মামলার শতাংশ যেখানে কোনো প্রতিশোধ বা প্রতিক্রিয়া রিপোর্ট করা হয়নি - অনিচ্ছাকৃত পরিণতি মূল্যায়ন অন্তর্ভুক্ত করা সংশোধনমূলক/প্রতিরোধমূলক কর্মপরিকল্পনার শতাংশ - স্টেকহোল্ডার পরামর্শ বা পর্যবেক্ষণের মাধ্যমে অনিচ্ছাকৃত নেতিবাচক প্রভাব প্রকাশিত হওয়ার পরে সংশোধিত পদক্ষেপের শতাংশ - সময়ের সাথে পুনরাবৃত্ত প্রতিকূল প্রভাবের সংখ্যা বা তীব্রতায় শতাংশ হ্রাস - নিরীক্ষা চক্র জুড়ে ঝুঁকি প্রতিক্রিয়া/প্রতিকার সম্পর্কিত অসঙ্গতির সংখ্যায় পরিবর্তন

M6.3 - **সংস্থা যে ঝুঁকির সাথে সরাসরি সংযুক্ত তা মোকাবেলা করার জন্য, সংস্থাকে সেইসব ঝুঁকির অবসান, প্রতিরোধ, প্রশমন এবং প্রতিকারের জন্য সংশ্লিষ্ট স্টেকহোল্ডার, ব্যবসায়িক অংশীদারসহ, তাদের সাথে**	**যে প্রক্রিয়াগুলি প্রয়োজন:**
	- ঝুঁকি মোকাবেলার জন্য বৈশ্বিক, জাতীয়, বা উপ-জাতীয় পর্যায়ে সহযোগিতা
	  ○ উদাহরণ: সম্পদ/দক্ষতা একত্রিত করা, অংশীদারিত্ব প্রতিষ্ঠা করা, ভবিষ্যৎ ক্ষতি প্রতিরোধ/প্রশমনের জন্য সম্মিলিত পদক্ষেপ
	  ○ সমকক্ষ-ভিত্তিক, বিষয়-ভিত্তিক, খাতভিত্তিক, দেশভিত্তিক, অঞ্চলভিত্তিক

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
সহযোগিতা করার এবং তার প্রভাব ব্যবহার করার পরিকল্পনা করতে হবে।	- চিহ্নিত ঝুঁকির সাথে ম্যাপ করা সরবরাহকারী, ঠিকাদার এবং সেবা প্রদানকারীর একটি নিবন্ধ রক্ষণাবেক্ষণ - প্রতিটি অংশীদারের সাথে প্রভাবের মাত্রা নথিভুক্ত করা (যেমন, ক্রয়ের পরিমাণ, চুক্তির শর্তাবলী, বাজারের গুরুত্ব) এবং এটি শক্তিশালী করার সুযোগ চিহ্নিত করা - সহযোগিতা এবং প্রভাব প্রথমে কোথায় কেন্দ্রীভূত করা উচিত তা নির্ধারণের জন্য ঝুঁকির তীব্রতা/সম্ভাবনা ব্যবহার করা - প্রত্যাশা সমন্বয়, সমাধান ভাগাভাগি এবং প্রতিকার সমন্বয়ের জন্য সরবরাহকারী, ইউনিয়ন, এনজিও এবং অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের সাথে পর্যায়ক্রমিক রাউন্ডটেবিল সুবিধা প্রদান - সামাজিক ও শ্রম মানদণ্ড পূরণ করতে অংশীদারদের জন্য প্রশিক্ষণ, প্রযুক্তিগত সহায়তা বা আর্থিক সহায়তা প্রদান - SA8000 নীতির সাথে সম্মতি, ঝুঁকি প্রশমন পদক্ষেপ এবং প্রতিকার বাধ্যবাধকতাসহ চুক্তিতে সুস্পষ্ট প্রয়োজনীয়তা অন্তর্ভুক্তি - ঝুঁকি প্রতিরোধ/প্রশমনে প্রদর্শনযোগ্য অগ্রগতির সাথে চুক্তি নবায়ন, পরিমাণ প্রতিশ্রুতি, বা পছন্দের সরবরাহকারী মর্যাদা সংযুক্ত করা - চিহ্নিত ফাঁক দূর করার জন্য অংশীদারদের জন্য সম্মত সময়সীমা প্রতিষ্ঠা, ক্রমাগত অ-সম্মতির জন্য ক্রমবর্ধমান পদক্ষেপসহ - উদ্বেগ উত্থাপন এবং উন্নতি উৎসাহিত করার জন্য যোগাযোগ চ্যানেল ব্যবহার - প্রভাব একত্রিত করতে এবং প্রতিকার দাবিতে সমন্বয় করতে একই অঞ্চল/সুবিধা থেকে সোর্সিং করা অন্যান্য কোম্পানির সাথে অংশীদারিত্ব - যখন পদ্ধতিগত ঝুঁকি একা একটি অংশীদার দ্বারা মোকাবেলা করা যায় না তখন খাতভিত্তিক বা সরকারি সংস্কারে সমর্থন প্রদান - প্রতিকার ডিজাইন এবং প্রদানের সময় অংশীদার, কর্মী প্রতিনিধি এবং স্থানীয় সংস্থাগুলিকে অন্তর্ভুক্তকরণ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- প্রতিকারের জন্য ন্যায্য খরচ-ভাগাভাগি ব্যবস্থা প্রদান যেখানে প্রতিটি অংশীদার তাদের প্রভাব অনুযায়ী অবদান রাখে - উচ্চ ঝুঁকি থাকলে, সহযোগিতামূলক পদক্ষেপ মূল্যায়নের জন্য তৃতীয় পক্ষের পর্যবেক্ষক বা নিরীক্ষকদের সম্পৃক্তকরণ - প্রভাব এবং সহযোগিতা ব্যর্থ হলে, চুক্তিগত প্রয়োগ, জনসাধারণের প্রকাশ, অথবা, শেষ অবলম্বন হিসেবে, সম্পর্ক ছিন্ন করার মাধ্যমে ক্রমবর্ধমান পদক্ষেপ - যেখানে সম্পর্ক ছিন্ন করা অনিবার্য, কর্মীদের ক্ষতি কমানোর জন্য প্রস্থান কৌশলের পরিকল্পনা **মেট্রিক্স, যেমন:** - নথিভুক্ত প্রভাব কৌশলসহ অংশীদারদের শতাংশ - কর্মপরিকল্পনা উন্নয়নে জড়িত স্টেকহোল্ডারদের সংখ্যা/বৈচিত্র্য - প্রশিক্ষণ, প্রযুক্তিগত সহায়তা, বা আর্থিক সহায়তা পাওয়া উচ্চ-ঝুঁকি অংশীদারদের শতাংশ - সুস্পষ্ট SA8000/সামাজিক দায়বদ্ধতার প্রয়োজনীয়তা অন্তর্ভুক্ত অংশীদার চুক্তির শতাংশ - সামাজিক কর্মক্ষমতার সাথে সংযুক্ত প্রণোদনা থেকে উপকৃত অংশীদারদের শতাংশ - প্রতি বছর উচ্চ-ঝুঁকি অংশীদারদের সাথে সভা, পরিদর্শন, বা যোগাযোগের গড় সংখ্যা - অন্যান্য কোম্পানির সাথে যৌথ উদ্যোগের মাধ্যমে মোকাবেলা করা উচ্চ-ঝুঁকি অংশীদারদের শতাংশ - পদ্ধতিগত ঝুঁকি মোকাবেলার জন্য যোগদান করা খাতভিত্তিক/শিল্প/সরকারি উদ্যোগের সংখ্যা - অংশীদারের সম্পৃক্ততার মাধ্যমে প্রভাবিত কর্মী/গোষ্ঠীর জন্য প্রতিকার সম্পন্ন করা মামলার শতাংশ - প্রভাবিত কর্মী/প্রতিনিধিরা অংশগ্রহণ করেছেন এমন প্রতিকার প্রক্রিয়ার শতাংশ - সংস্থা এবং তার ব্যবসায়িক অংশীদারদের দ্বারা যৌথভাবে বহন করা প্রতিকার খরচের শতাংশ - কর্মী/স্টেকহোল্ডারদের কাছে রিপোর্ট করা সহযোগিতামূলক পদক্ষেপের শতাংশ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- সমীক্ষিত কর্মী, ইউনিয়ন, বা এনজিও যারা প্রতিকার এবং প্রশমন কার্যকর ছিল বলে নিশ্চিত করেছেন তাদের শতাংশ
M6.4 – সংস্থাকে পর্যায়ক্রমে তার উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ এবং প্রক্রিয়া সংজ্ঞায়িত ও পরিকল্পনা করতে হবে। এটি করার সময়, সংস্থাকে নিম্নলিখিত বিবেচনা করতে হবে: **a. ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থা – মৌখিক ও লিখিত নীতি ও পদ্ধতি, ভূমিকা ও দায়িত্ব, নথিপত্র, কর্মী প্রণোদনা ও লক্ষ্য, প্রশিক্ষণ ও সক্ষমতা তৈরি, পর্যবেক্ষণ, কর্মী ও স্টেকহোল্ডার সচেতনতা, এবং সূচক ও মেট্রিক্স সহ;** **b. সম্পদ – প্রয়োজনীয় দক্ষতা ও বাহ্যিক বিশেষজ্ঞতা, অবকাঠামো, মিডিয়া, এবং তথ্য ব্যবস্থাসহ আর্থিক, বস্তুগত, কর্মী এবং তথ্য সম্পদ; এবং** **c. সম্পর্ক – সামাজিক সংলাপ, প্রাসঙ্গিক ত্রিপক্ষীয় এবং অন্যান্য বাধ্যতামূলক চুক্তিগুলির জন্য সমর্থন, এবং ব্যবসায়িক অংশীদার, সরকার, এবং**	**যে প্রক্রিয়াগুলি প্রয়োজন:** - উদ্দেশ্যগুলিকে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা, সম্পদ এবং সম্পর্কের সাথে সারিবদ্ধ করতে ব্যবস্থাপনা, কর্মী এবং স্টেকহোল্ডারদের সাথে বার্ষিক বা অর্ধ-বার্ষিক ক্রস-ফাংশনাল পরিকল্পনা অধিবেশন আয়োজন - সময়সীমা, দায়িত্ব এবং সূচক দেখানো উদ্দেশ্যের সাথে সংযুক্ত নির্ধারিত পদক্ষেপের একটি কেন্দ্রীভূত নিবন্ধ রক্ষণাবেক্ষণ - উদ্দেশ্যের বিপরীতে বর্তমান সক্ষমতা, ব্যবস্থা এবং সম্পর্কের তুলনা; নতুন পদক্ষেপ বা সমন্বয়ের প্রয়োজন এমন ফাঁকের নথিভুক্তকরণ - প্রতিটি উদ্দেশ্যের জন্য চাকরির বিবরণ, প্রতিনিধিত্ব চার্ট এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রোটোকলে জবাবদিহিতার সংজ্ঞা - কর্মক্ষমতা পর্যালোচনা, বোনাস কাঠামো এবং পদোন্নতি মানদণ্ডে SA8000-সম্পর্কিত উদ্দেশ্যের একীকরণ - উদ্দেশ্য বাস্তবায়নের জন্য কর্মী এবং কর্মী প্রতিনিধিদের দক্ষতা সজ্জিত করতে বার্ষিক প্রশিক্ষণ ক্যালেন্ডার তৈরি - উদ্দেশ্যের বিপরীতে অগ্রগতি পরিমাপ করে এমন KPI এবং ড্যাশবোর্ড প্রতিষ্ঠা - উদ্দেশ্য এবং অগ্রগতি সম্পর্কে কর্মী এবং স্টেকহোল্ডার সচেতনতা বাড়াতে সভা, পোস্টার, ডিজিটাল প্ল্যাটফর্ম এবং সমকক্ষ-থেকে-সমকক্ষ সম্পৃক্তকরণ ব্যবহার - কর্মক্ষমতা উদ্দেশ্যের জন্য বার্ষিক আর্থিক সম্পদ বরাদ্দ - উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য প্রয়োজনীয় দক্ষতার মূল্যায়ন - অভ্যন্তরীণ সক্ষমতা অপর্যাপ্ত হলে বাহ্যিক বিশেষজ্ঞদের নিয়োগ, প্রশিক্ষণ, বা চুক্তিবদ্ধকরণ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
অন্যান্য অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক স্টেকহোল্ডারদের সাথে সম্পর্ক সহ।	- উদ্দেশ্য পূরণের জন্য প্রয়োজনীয় সুবিধা, আইটি ব্যবস্থা, বা সরঞ্জামে আপগ্রেডের পরিকল্পনা - কর্মক্ষমতা সূচক সংগ্রহ, বিশ্লেষণ এবং রিপোর্ট করার ব্যবস্থা - অর্থায়নের ঘাটতি বা বিলম্ব এড়াতে উদ্দেশ্যের বিপরীতে সম্পদ মোতায়েন পর্যবেক্ষণ - উদ্দেশ্য নির্ধারণ এবং পরিকল্পনা চক্রে কর্মী কমিটি, ইউনিয়ন এবং প্রতিনিধি কাঠামোর একীকরণ - ত্রিপক্ষীয় বা খাতভিত্তিক চুক্তির অধীনে প্রতিশ্রুতির সাথে উদ্দেশ্য এবং পদক্ষেপের সামঞ্জস্য - অগ্রাধিকার যাচাই এবং সম্পদ সমন্বয়ের জন্য এনজিও, ব্যবসায়িক অংশীদার এবং সম্প্রদায় প্রতিনিধিদের সাথে কাঠামোবদ্ধ সম্পৃক্ততা নির্ধারণ - ভাগাভাগি করা উদ্দেশ্যকে প্রভাবিত করে এমন পদক্ষেপ সমন্বয়ের জন্য সরবরাহকারী এবং ঠিকাদারদের সম্পৃক্তকরণ - সম্মতি নিশ্চিত করতে এবং সহায়ক নীতি পরিবর্তনের পক্ষে সমর্থন করতে প্রাসঙ্গিক কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগ চ্যানেল প্রতিষ্ঠা - অগ্রগতি ট্র্যাকিং, সীমাবদ্ধতা চিহ্নিতকরণ, এবং সময়সীমা বা সম্পদ আপডেট করা - ভবিষ্যৎ কর্মপরিকল্পনা চক্রকে পরিমার্জিত করতে পর্যবেক্ষণ, নিরীক্ষা এবং কর্মীদের মতামত থেকে প্রাপ্ত ফলাফল ব্যবহার **মেট্রিক্স, যেমন:** - নির্ধারিত কর্মপরিকল্পনাসহ সাংগঠনিক উদ্দেশ্যের শতাংশ - বছরে কতবার উদ্দেশ্য/কর্মপরিকল্পনা আনুষ্ঠানিকভাবে পর্যালোচিত এবং আপডেট করা হয় - পরিকল্পিত সময়সীমার মধ্যে সমাধান করা চিহ্নিত সক্ষমতা/ব্যবস্থা ফাঁকের শতাংশ - নথিভুক্ত দায়বদ্ধ ব্যক্তি/ভূমিকাসহ উদ্দেশ্যের শতাংশ - যে কর্মীদের কর্মক্ষমতা লক্ষ্যে SA8000/সামাজিক দায়বদ্ধতা উদ্দেশ্য অন্তর্ভুক্ত, তাদের শতাংশ - উদ্দেশ্যের সাথে সংযুক্ত দক্ষতায় প্রশিক্ষিত কর্মী/ব্যবস্থাপক/প্রতিনিধিদের শতাংশ - অন্তত একটি বর্তমান সাংগঠনিক উদ্দেশ্য সঠিকভাবে বলতে পারা কর্মীদের শতাংশ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- অন্তত একটি পরিমাণগত এবং একটি গুণগত মেট্রিক সংযুক্ত উদ্দেশ্যের শতাংশ - বার্ষিক বাজেটে নিবেদিত আর্থিক সম্পদ বরাদ্দকৃত উদ্দেশ্যের শতাংশ - উদ্দেশ্য অর্জনে প্রকৃতপক্ষে ব্যয়িত/ব্যবহৃত বরাদ্দকৃত তহবিল/সম্পদের শতাংশ - চিহ্নিত দক্ষতার চাহিদার মধ্যে পূরণ হওয়া অংশের % - নির্ধারিত সময়সূচী অনুযায়ী সম্পন্ন হওয়া পরিকল্পিত সুবিধা, প্রযুক্তি বা অবকাঠামো উন্নয়নের % - পরিকল্পনার সময় শ্রমিক প্রতিনিধি/ইউনিয়নের সাথে আলোচিত লক্ষ্যমাত্রার % - প্রতি পরিকল্পনা চক্রে গড়ে পরামর্শকৃত স্টেকহোল্ডার গোষ্ঠীর সংখ্যা - ত্রিপাক্ষিক বা খাতভিত্তিক চুক্তির অধীন প্রতিশ্রুতির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ লক্ষ্যমাত্রার % - ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে যৌথ কার্যক্রম অন্তর্ভুক্ত লক্ষ্যমাত্রার % - শ্রমিক ও স্টেকহোল্ডারদের কাছে সহজবোধ্য ফরম্যাটে যোগাযোগ করা লক্ষ্যমাত্রা/কর্মপরিকল্পনার % - পর্যবেক্ষণ, নিরীক্ষা বা স্টেকহোল্ডার প্রতিক্রিয়ার প্রেক্ষিতে সংশোধিত লক্ষ্যমাত্রা/কর্মপরিকল্পনার % - বছরের পর বছর কর্মক্ষমতা সূচকে পরিমাপযোগ্য উন্নতি দেখানো লক্ষ্যমাত্রার %

এম৭: সচেতনতা ও বাস্তবায়ন

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
এম৭.১ – সংস্থাকে অবশ্যই তার পরিকল্পিত প্রক্রিয়া ও কার্যক্রম বাস্তবায়ন করতে হবে এবং বরাদ্দকৃত সম্পদ মোতায়েন করতে হবে, ধারাবাহিক প্রাসঙ্গিকতা ও কার্যকারিতা নিশ্চিত করতে প্রয়োজন	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - একটি ব্যবস্থা যেখানে পরিকল্পিত কার্যক্রম (এম৬.৪ থেকে) কাজের ভাগে ভাগ করা হয় যার সাথে সময়সীমা, দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি এবং যাচাইকরণ পদ্ধতি থাকে - প্রতিটি প্রক্রিয়া বা কার্যক্রম শুরু করার সময় ভূমিকা, প্রত্যাশিত ফলাফল এবং প্রতিবেদন ফরম্যাট স্পষ্ট করার জন্য ওরিয়েন্টেশন সভা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক

অনুসারে পর্যায়ক্রমে পরিকল্পনা ও সম্পদ সমন্বয় করতে হবে।	- পদ্ধতি, ম্যানুয়াল এবং ফর্মের রেকর্ড সাইট ও বিভাগজুড়ে সামঞ্জস্যতা নিশ্চিত করার চেষ্টা করে
	- নির্দিষ্ট প্রক্রিয়া বা কার্যক্রমের সাথে যুক্ত তহবিল ও অন্যান্য সম্পদ বিতরণের একটি প্রক্রিয়া
	- প্রতিটি প্রক্রিয়া বা কার্যক্রমের জন্য কর্মী বা দল নিয়োগ, সময় বরাদ্দ ও কর্মক্ষমতার লক্ষ্যমাত্রা নথিভুক্তসহ
	- কর্মপরিকল্পনা/সময়সূচী অনুযায়ী উপকরণ, তথ্য, আইটি সরঞ্জাম, যন্ত্রপাতি এবং সুবিধা উন্নয়নের মোতায়েন
	- পরিকল্পনার সময় চিহ্নিত দক্ষতার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ প্রশিক্ষণ সেশন, কোচিং বা প্রযুক্তিগত সহায়তা পরিচালনা
	- ড্যাশবোর্ড বা রেজিস্টার রক্ষণাবেক্ষণ যেখানে প্রক্রিয়া বা কার্যক্রমের লক্ষ্যমাত্রা ও ফলাফল শুরু হয়নি/চলমান/সম্পন্ন/বিলম্বিত হিসেবে রেকর্ড করা হয়
	- কার্যক্রম নিশ্চিত করার জন্য নিয়মিত পরিদর্শন, সাক্ষাৎকার এবং নথি পর্যালোচনা
	- কর্মীদের জন্য সুযোগ (জরিপ, অভিযোগ ব্যবস্থাপনা, কমিটি সভা) যাতে তারা মন্তব্য করতে পারে যে পরিকল্পিত প্রক্রিয়া বা কার্যক্রম বাস্তবে কার্যকর কিনা
	- যখন প্রাথমিক সম্পদ মোতায়েন অপর্যাপ্ত বা অতিরিক্ত প্রমাণিত হয় তখন লক্ষ্যমাত্রা, পরিকল্পিত প্রক্রিয়া বা কার্যক্রম, বাজেট, স্টাফিং বা সময়সীমার সমন্বয়
	- সমন্বয় করা হলে নথিপত্র, প্রশিক্ষণ, যোগাযোগ ইত্যাদি আপডেট করার প্রোটোকল
	- সামঞ্জস্য ও দক্ষতা শক্তিশালী করতে বাস্তবায়ন থেকে প্রাপ্ত শিক্ষা পরবর্তী পরিকল্পনা চক্রে (এম৬.৪) ফিরিয়ে দেওয়া
	
	মেট্রিক, যেমন:
	
	- প্রক্রিয়া ও কার্যক্রমের #/%
	  ○ শুরু হয়েছে
	  ○ সম্পন্ন/সরবরাহিত

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক

	- নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে...
	- প্রক্রিয়া বা কার্যক্রমের #/%
	  o পর্যালোচিত
	  o নিরীক্ষিত,
	  o সমন্বিত
	  o আপডেটকৃত
	- অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষা/র‍্যান্ডম চেকের % যেখানে বাস্তবায়ন নির্দিষ্ট নীতি/পদ্ধতি/লক্ষ্যমাত্রা অনুসরণ করেছে
	- পরিকল্পিত কার্যক্রমে প্রকৃতপক্ষে ব্যয়কৃত বরাদ্দকৃত তহবিলের %
	- প্রতিটি লক্ষ্যমাত্রার জন্য পরিকল্পিত ও প্রকৃত ব্যয়ের মধ্যে % পার্থক্য
	- নির্ধারিত কর্মী/সময় বরাদ্দসহ কর্মপরিকল্পনার %
	- নির্ধারিত সময়সূচী অনুযায়ী পরিচালিত পরিকল্পিত প্রশিক্ষণ সেশনের %
	- সময়মতো সরবরাহকৃত ও কার্যকরী পরিকল্পিত উন্নয়ন/যন্ত্রপাতি রোলআউটের %
	- সময়মতো জমা দেওয়া প্রয়োজনীয় অগ্রগতি আপডেট/প্রতিবেদনের %
	- অসম্পূর্ণ বা অকার্যকর বাস্তবায়ন সম্পর্কিত অসঙ্গতির সংখ্যা ও তীব্রতা
	- প্রতি ত্রৈমাসিকে পরিকল্পনা/সম্পদে করা সমন্বয়ের সংখ্যা
	- একটি সমস্যা চিহ্নিত করা থেকে বাস্তবায়নের সমন্বয় পর্যন্ত গড় সময়
	- চিহ্নিত ঘাটতি বা উদ্‌বৃত্ত সমাধান করা সম্পদ পুনর্বণ্টনের %
	- প্রত্যাশিত ফলাফল অর্জনকারী বাস্তবায়িত কার্যক্রমের %

এম৭.২ – সংস্থাকে নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মীদের নিম্নলিখিত বিষয়ে যথাযথ সচেতনতা, বোঝাপড়া, তথ্যের	**এর জন্য প্রক্রিয়া:**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
প্রবেশাধিকার এবং যোগাযোগের চ্যানেল রয়েছে: **a. তাদের আইনি অধিকার;** **b. এই মান-এ সংজ্ঞায়িত তাদের অধিকার;** **c. তাদের কর্মসংস্থান সম্পর্কিত ঝুঁকি;** **d. সাংগঠনিক নীতি, লক্ষ্যমাত্রা, কার্যক্রম ও প্রক্রিয়া;** **e. সংস্থার লক্ষ্যমাত্রা ও প্রতিশ্রুতি পূরণে তাদের ভূমিকা ও দায়িত্ব;** **f. ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিতে তাদের জড়িত থাকার প্রাসঙ্গিক ব্যবস্থা ও চ্যানেল; এবং** **g. প্রতিকার পাওয়ার ব্যবস্থাসহ তাদের অধিকার রক্ষার প্রাসঙ্গিক ব্যবস্থা ও চ্যানেল।**	- শ্রম-সম্পর্কিত নীতি, পরিচালন পদ্ধতি, কাজের নির্দেশনা, স্পেসিফিকেশন, সফটওয়্যার ইত্যাদি যা কর্মীদের অংশগ্রহণের জন্য পরিকল্পিত ব্যবস্থা নির্ধারণ করে (যেমন এইচআর ম্যানুয়াল; কোম্পানির নীতি; ওয়েবসাইট; নোটিশ বোর্ড ইত্যাদি) - নতুন কর্মীদের ইনডাকশন সেশনে আইনি অধিকার, এসএ৮০০০ অধিকার, ঝুঁকি, বিপদ, নীতি ও প্রতিকার বিষয়ে প্রশিক্ষণ - প্রতিষ্ঠিত কর্মীদের জন্য আইনি অধিকার, এসএ৮০০০ অধিকার, ঝুঁকি, বিপদ, নীতি ও প্রতিকার বিষয়ে প্রশিক্ষণ। - সাধারণ এলাকায় পোস্টার, ইনফোগ্রাফিক্স বা ডিজিটাল স্ক্রিন প্রদর্শন যা অধিকার, ঝুঁকি, বিপদ, নীতি, অভিযোগ চ্যানেল এবং জরুরি পদ্ধতির সারসংক্ষেপ সহজবোধ্য ফরম্যাট ও ভাষায় তুলে ধরে - একটি অভ্যন্তরীণ প্ল্যাটফর্ম বা অ্যাপ রক্ষণাবেক্ষণ যেখানে কর্মীরা যেকোনো সময় নীতি, লক্ষ্যমাত্রা ও প্রক্রিয়া সম্পর্কে জানতে পারে - প্রাসঙ্গিক শ্রম অধিকারের সারসংক্ষেপসহ একটি সরলীকৃত, বহুভাষিক হ্যান্ডবুক - কর্মীদের সাথে সামাজিক পারফরম্যান্স দলের (এবং অন্যান্য অভ্যন্তরীণ দলের প্রতিনিধি, ইউনিয়ন প্রতিনিধি, শ্রমিক সহায়তা সংস্থা, শ্রম কর্তৃপক্ষ এবং অনুরূপ সম্পদের) যোগাযোগের বিবরণ ভাগ করা - সরল ভাষায় ব্যাখ্যাসহ শ্রম আইনের পরিবর্তনের যোগাযোগ (বুলেটিন, সভা বা ডিজিটাল সতর্কতার মাধ্যমে) - কর্মক্ষেত্রের সাথে প্রাসঙ্গিক ভিজ্যুয়াল ও উদাহরণসহ এই মানের একটি সরলীকৃত সংস্করণ প্রদান। - ঝুঁকি ও বিপদের পূর্বনির্ধারিত ভিজ্যুয়াল এবং শ্রবণযোগ্য বিজ্ঞপ্তি (যেমন রাসায়নিক লেবেলিং, উচ্ছেদ অ্যালার্ম, যন্ত্রপাতি বিপদ সতর্কতা চিহ্ন) - কর্মীদের বাস্তব পরিস্থিতিতে মান কীভাবে প্রয়োগ হয় তা বুঝতে সহায়তা করার জন্য অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির ব্যবহার

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, মনোসামাজিক ঝুঁকি এবং কর্মসংস্থান দুর্বলতার উপর পর্যায়ক্রমিক সেশন পরিচালনা - প্রবেশযোগ্য বিপদ তথ্য - খোলা ফোরামে অতীত ঘটনা/প্রায়-দুর্ঘটনা থেকে প্রাপ্ত শিক্ষা ভাগ করা - চাপ, হয়রানি বা কর্মক্ষেত্রের মানসিক স্বাস্থ্য সংক্রান্ত উদ্বেগ আলোচনার জন্য গোপনীয় উপায় (পরামর্শদাতা, হেল্পলাইন) - বুলেটিন বোর্ড, নিউজলেটার, টাউন-হল এবং ডিজিটাল প্ল্যাটফর্মের মাধ্যমে নীতি ও লক্ষ্যমাত্রার আপডেট ভাগ করা - মূল লক্ষ্যমাত্রাগুলির অগ্রগতি আপডেট পোস্ট করা - ব্যবস্থাপনা এবং শ্রমিক প্রতিনিধিদের মধ্যে লক্ষ্যমাত্রা ও প্রক্রিয়া নিয়ে পর্যায়ক্রমিক (যেমন ত্রৈমাসিক) সংলাপ - বহুভাষিক, গোপনীয় এবং বহু ফরম্যাটে উপলব্ধ অভিযোগ চ্যানেল - উদ্বেগ উত্থাপন ও প্রতিকার পাওয়ার পদ্ধতি প্রকাশ ও ব্যাখ্যা - গোপনীয় অভিযোগের জন্য হটলাইন, সাজেশন বক্স বা তৃতীয় পক্ষের প্ল্যাটফর্ম প্রদান - অভিযোগ ও প্রতিকারের লগিং, ট্র্যাকিং এবং প্রতিবেদন - যখন অভ্যন্তরীণ প্রতিকার অপর্যাপ্ত, তখন ইউনিয়ন, শ্রম বোর্ড বা ন্যায়পাল চ্যানেল - অধিকার, নীতি, ঝুঁকি ও প্রতিকার সম্পর্কে সচেতনতা পরিমাপ করতে কর্মীদের পর্যায়ক্রমিক নিরীক্ষা/জরিপ/পরীক্ষা - জরিপের ফলাফল, নিরীক্ষা এবং প্রাপ্ত অভিযোগের ভিত্তিতে সচেতনতা প্রচারণা, প্রশিক্ষণ ও চ্যানেলের সমন্বয় **মেট্রিক, যেমন:** - প্রশিক্ষিত কর্মীর %

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- তথ্যের প্রবেশযোগ্যতা যাচাইকারী কর্মীর % - মূল্যায়নের সময় দক্ষতার প্রয়োজনীয়তা পূরণ বা অতিক্রমকারী কর্মীর অনুপাত। - নির্দিষ্ট শ্রম অধিকার সঠিকভাবে চিহ্নিত করতে পারা শ্রমিকদের % - শ্রম আইনের পরিবর্তন এবং কর্মীদের কাছে যোগাযোগের মধ্যে গড় সময় - আইনি অধিকার তথ্য কোথায় পাওয়া যায় তা জানা আছে বলে রিপোর্ট করা শ্রমিকদের % - গত ১২ মাসে এসএ৮০০০ সচেতনতায় প্রশিক্ষিত কর্মীর % - তাদের ভূমিকার সাথে প্রাসঙ্গিক পেশাগত বা কর্মসংস্থান-সম্পর্কিত ঝুঁকি চিহ্নিত করতে পারা শ্রমিকদের % - যেসব বিপদ এলাকায় সতর্কতা চিহ্ন এবং ঝুঁকি তথ্য দৃশ্যমানভাবে পোস্ট করা আছে তার % - নীতি ও লক্ষ্যমাত্রা কোথায় পোস্ট করা বা ডিজিটালভাবে প্রবেশযোগ্য তা জানা আছে বলে রিপোর্ট করা শ্রমিকদের % - প্রাসঙ্গিক বর্তমান সাংগঠনিক এসএ৮০০০-সম্পর্কিত লক্ষ্যমাত্রা চিহ্নিত করতে পারা শ্রমিকদের % - অভিযোগ দাখিল করতে জানা আছে বলে রিপোর্ট করা শ্রমিকদের % - কী ধরনের প্রতিকার পাওয়া যায় তা বর্ণনা করতে পারা শ্রমিকদের % - প্রশিক্ষণের তিন মাস পরে ধরে রাখা জ্ঞান প্রদর্শন করতে পারা শ্রমিকদের %
এম৭.৩ – সংস্থাকে নিশ্চিত করতে হবে যে স্টেকহোল্ডাররা নিম্নলিখিত বিষয়ে যথাযথভাবে সচেতন: a. **প্রাসঙ্গিক ঝুঁকি;** b. **সাংগঠনিক নীতি, লক্ষ্যমাত্রা, কার্যক্রম ও প্রক্রিয়া; এবং**	**এর জন্য প্রক্রিয়া** - ধরন অনুযায়ী শ্রেণীবদ্ধ স্টেকহোল্ডারদের একটি রেজিস্ট্রি রক্ষণাবেক্ষণ - প্রতিটি গোষ্ঠীর কী তথ্য প্রয়োজন/অনুরোধ করে তার বিশ্লেষণ - প্রতিটি স্টেকহোল্ডার শ্রেণীর সাথে কী যোগাযোগ করা হয়েছিল (এবং কখন/কীভাবে) তার রেকর্ড; প্রাপ্তি নিশ্চিতকরণ; এবং পরবর্তী সংলাপ - সংস্থার সামাজিক ব্যবস্থাপনা কর্মসূচিতে অংশগ্রহণের সুযোগের জন্য আমন্ত্রণ - স্টেকহোল্ডার প্রবেশাধিকার অনুযায়ী যোগাযোগ পদ্ধতির অভিযোজন

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
c. **এই মান-এ সংজ্ঞায়িত তাদের অংশগ্রহণ ও অধিকার রক্ষার চ্যানেল।**	- চিহ্নিত ঝুঁকি, লক্ষ্যমাত্রা এবং সেগুলো প্রশমন/নির্মূলের অগ্রগতির পর্যায়ক্রমিক সারসংক্ষেপ প্রকাশ (যেমন সামাজিক পারফরম্যান্স প্রতিবেদন, নিউজলেটার ইত্যাদি), - ঝুঁকি স্থানীয় সম্প্রদায় ও এনজিওদের প্রভাবিত করতে পারে এমন ক্ষেত্রে তাদের সাথে তথ্য সেশন - প্রকাশিত ঝুঁকির প্রতি উদ্বেগ, প্রতিক্রিয়া বা সম্পূরক ঝুঁকি তথ্য দিয়ে সাড়া দেওয়ার জন্য স্টেকহোল্ডারদের সুযোগ - স্টেকহোল্ডারদের বোধগম্যতার জন্য অভিযোজিত মূল সাংগঠনিক নীতি প্রকাশ - অভিযোগ, সংশোধনমূলক ব্যবস্থা এবং স্টেকহোল্ডার সম্পৃক্ততা প্রক্রিয়া বাস্তবে কীভাবে কাজ করে তার উদাহরণ ভাগ করা - সহজবোধ্য ফরম্যাটে কর্মক্ষমতা সূচকের মেট্রিক ভাগ করা - ইউনিয়ন, এনজিও, সম্প্রদায় প্রতিনিধি, ব্যবসায়িক অংশীদার এবং অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের সাথে সম্পৃক্ততা সভা বা রাউন্ডটেবিল। - শ্রমিকদের বাইরেও অভিযোগ চ্যানেলের সম্প্রসারণ - স্থানীয় ভাষায় উপকরণ, অ-প্রযুক্তিগত ও সাংস্কৃতিকভাবে উপযুক্ত শব্দ ব্যবহার করে - বিভিন্ন সাক্ষরতার স্তরে পৌঁছানোর জন্য অডিও, ভিজ্যুয়াল ও ডিজিটাল চ্যানেল (প্রয়োজন অনুসারে) - আপডেট করা নীতি, লক্ষ্যমাত্রা এবং স্টেকহোল্ডার সম্পৃক্ততার সুযোগসহ একটি ওয়েবসাইট বা ডিজিটাল হাব রক্ষণাবেক্ষণ - স্টেকহোল্ডাররা প্রকৃতপক্ষে ঝুঁকি, নীতি এবং সম্পৃক্ততার চ্যানেল বোঝেন কিনা তা পর্যায়ক্রমিকভাবে পরীক্ষা করা **সূচক, যেমন:** - স্টেকহোল্ডারদের কাছে যোগাযোগের সংখ্যা ও ধরন (যেমন বিজ্ঞপ্তি, প্রতিবেদন) - প্রতিষ্ঠান যে প্রাসঙ্গিক ঝুঁকি প্রকাশ করেছে তা চিহ্নিত করতে পারেন এমন স্টেকহোল্ডারদের শতাংশ ও ধরন

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক

	- স্টেকহোল্ডারদের শতাংশ ও ধরন
	  ○ সম্পর্কে সচেতন
	  ○ ব্যবহারকারী
	  ...সম্পৃক্ততার জন্য চ্যানেল (যেমন কমিটি, স্টেকহোল্ডার সম্প্রচার ইত্যাদি)
	- একটি উল্লেখযোগ্য ঝুঁকি শনাক্তকরণ এবং প্রাসঙ্গিক স্টেকহোল্ডারদের কাছে যোগাযোগের মধ্যে গড় সময়
	- প্রতিষ্ঠানের ঝুঁকি নিবন্ধনে নথিভুক্ত ঝুঁকির তুলনায় প্রকাশ্যে প্রকাশিত প্রধান ঝুঁকির শতাংশ
	- প্রতিবেদন করা স্টেকহোল্ডারদের শতাংশ যারা জানেন সাংগঠনিক নীতি কোথায় পাওয়া যায়
	- নির্দিষ্ট ঝুঁকি ও তার পরিণতি সম্পর্কে সচেতন স্টেকহোল্ডারদের শতাংশ
	- তাদের সাথে প্রাসঙ্গিক সাংগঠনিক উদ্দেশ্য চিহ্নিত করতে পারেন এমন স্টেকহোল্ডারদের শতাংশ
	- নির্ধারিত সময়সূচি অনুযায়ী যোগাযোগ করা পরিকল্পিত নীতি/উদ্দেশ্য হালনাগাদের শতাংশ
	- অগ্রগতি প্রতিবেদন পান বলে নিশ্চিত করা স্টেকহোল্ডারদের শতাংশ
	- অভিযোগ বা প্রতিকার চ্যানেলে প্রবেশের উপায় সম্পর্কে সচেতন স্টেকহোল্ডারদের শতাংশ
	- প্রাসঙ্গিক স্থানীয় ভাষায় উপলব্ধ করা যোগাযোগের সংখ্যা ও ধরন
	- সম্পৃক্ততা কার্যক্রমে প্রতিনিধিত্বকারী বিভিন্ন স্টেকহোল্ডার গোষ্ঠীর সংখ্যা

M7.4 – ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে মিথস্ক্রিয়ায়, প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই: a. **নিশ্চিত করতে হবে ব্যবসায়িক অংশীদারদের প্রতিষ্ঠানের নীতি, উদ্দেশ্য, কর্মকাণ্ড এবং প্রক্রিয়া সম্পর্কে উপযুক্ত সচেতনতা,**	**প্রক্রিয়া:** - নতুন ব্যবসায়িক অংশীদারদের জন্য প্রতিষ্ঠানের নীতি, উদ্দেশ্য, কর্মকাণ্ড এবং প্রক্রিয়া সম্পর্কে পরিচিতিমূলক কর্মশালা - একাধিক ভাষায় হালনাগাদ নীতি, উদ্দেশ্য এবং প্রতিবেদনের প্রয়োজনীয়তার অনলাইন প্রবেশাধিকার

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
বোঝাপড়া, তথ্যের প্রবেশাধিকার ও যোগাযোগের চ্যানেল আছে;	- নির্দিষ্ট যোগাযোগ পয়েন্ট, হটলাইন বা ব্যবসায়িক অংশীদার পোর্টাল প্রতিষ্ঠা যেখানে ব্যবসায়িক অংশীদাররা প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করতে, উদ্বেগ জানাতে বা প্রতিক্রিয়া প্রদান করতে পারেন
b. নিশ্চিত করতে হবে এর ব্যবসায়িক শর্তাবলী ও অনুশীলনগুলো ব্যবসায়িক অংশীদারদের নির্ধারিত পারস্পরিক প্রত্যাশা পূরণের সক্ষমতাকে ক্ষুণ্ন না করে;	- সকল প্রধান ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে উদ্দেশ্য, মূল ঝুঁকি এবং প্রত্যাশা পর্যালোচনা করার জন্য ওয়েবিনার বা সভা আয়োজন - চুক্তি চূড়ান্ত করার আগে, পেমেন্ট শর্তাবলী, সরবরাহের সময়, মূল্য নির্ধারণ এবং উৎপাদনের চাহিদা পর্যালোচনা করা যাতে তা মেনে চলার ক্ষেত্রে বাধাসৃষ্টিকারী পরিস্থিতি তৈরি করে কিনা তা মূল্যায়ন করা যায়
c. ব্যবসায়িক অংশীদারদের ঝুঁকি শেষ করতে, প্রতিরোধ করতে, প্রশমিত করতে এবং প্রতিকার করতে সহায়তা প্রদান করতে হবে, সেই প্রভাবগুলোতে প্রতিষ্ঠানের অবদানের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণভাবে;	- ক্রয় অনুশীলন, সময়সীমা বা মূল্য চাপ সরবরাহ শৃঙ্খলে ঝুঁকি চালিত করছে কিনা তার মূল্যায়ন (যেমন বেঞ্চমার্কিং) - যখন ব্যবসায়িক শর্তাবলী ব্যবসায়িক অংশীদার বা অন্যদের জন্য ঝুঁকির চাপ তৈরি করে তখন উদ্বেগ জানানোর সুযোগ - ঝুঁকি শনাক্ত হলে সংশোধনমূলক ব্যবস্থা তৈরি ও বাস্তবায়নে ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে কাজ করা
d. যেখানে সম্ভব, ব্যবসায়িক অংশীদারদের উপর পারস্পরিক প্রত্যাশার প্রশাসনিক বোঝা কমানোর চেষ্টা করতে হবে; এবং	- উন্নতির জন্য প্রশিক্ষণ, প্রযুক্তিগত নির্দেশিকা বা খরচ ভাগাভাগি - কখন এবং কীভাবে প্রতিষ্ঠান ব্যবসায়িক অংশীদারদের সহায়তা করতে আর্থিক, প্রযুক্তিগত বা মানবসম্পদ সরবরাহ করবে তার সংজ্ঞা, ঝুঁকিতে নিজস্ব অবদানের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ - পুনরাবৃত্তি এড়াতে স্বীকৃত সংস্থার দ্বারা পরিচালিত বিশ্বাসযোগ্য সার্টিফিকেশন, নিরীক্ষা প্রতিবেদন বা ন্যায্য যাচাই মূল্যায়ন গ্রহণ
e. ঝুঁকির প্রতিক্রিয়ায় ব্যবসায়িক সম্পর্ক শেষ করা উচিত নয়, যদি না: **I. প্রতিষ্ঠানের উপযুক্ত সম্পৃক্ততা ও সহায়তার পরেও ব্যবসায়িক অংশীদার বারবার**	- ব্যবসায়িক অংশীদারের ঝুঁকি প্রোফাইল অনুযায়ী প্রয়োজনীয়তার পার্থক্যকরণ, ছোট বা কম-ঝুঁকিপূর্ণ ব্যবসায়িক অংশীদারদের উপর অসামঞ্জস্যপূর্ণ দাবি যাতে না থাকে তা নিশ্চিত করার চেষ্টা - প্রশাসনিক কাজের চাপ সম্পর্কে ব্যবসায়িক অংশীদারদের প্রতিক্রিয়া/তথ্য সংগ্রহ এবং সেই অনুযায়ী প্রয়োজনীয়তা সমন্বয়

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
ঝুঁকি মোকাবেলায় ব্যর্থ হয়; এবং **II. সম্পর্ক শেষ করার ঝুঁকি মূল ঝুঁকির চেয়ে বেশি না হয়।**	- সম্পর্ক ছিন্ন করার কথা বিবেচনা করার আগে প্রান্তিকতা এবং প্রয়োজনীয় পদক্ষেপগুলোর ক্রম নির্ধারণ (যেমন সতর্কতা, সংশোধনমূলক পদক্ষেপের সময়সীমা, নির্দেশিকা, সহায়তা এবং জ্যেষ্ঠ ব্যবস্থাপনার কাছে বৃদ্ধি)। - সম্পর্ক শেষ করার আগে, বিচ্ছিন্নতা আরও বেশি ক্ষতি তৈরি করতে পারে কিনা তার মূল্যায়ন - ব্যবসায়িক অংশীদারের বৃদ্ধিমূলক পদক্ষেপ এবং সমাপ্তি সিদ্ধান্তের লিখিত ন্যায্যতার প্রয়োজনীয়তা - যদি বিচ্ছিন্নতা প্রয়োজনীয় হয়, আগাম বিজ্ঞপ্তি প্রদান এবং স্টেকহোল্ডারদের সাথে সহযোগিতা - প্রত্যাশার সামঞ্জস্য করতে এবং ব্যবসায়িক অংশীদার কর্মীদের উপর নেতিবাচক প্রভাব এড়াতে অন্যান্য ক্রেতাদের সাথে সমন্বয় - ব্যবসায়িক অংশীদাররা সাংগঠনিক নীতি, উদ্দেশ্য এবং প্রক্রিয়া বোঝার প্রমাণ দেখান কিনা তার পর্যায়ক্রমিক মূল্যায়ন **সূচক, যেমন:** - উন্নতি পরিকল্পনাসহ ব্যবসায়িক অংশীদারদের সংখ্যা - প্রাসঙ্গিক প্রত্যাশা কভার করে এমন ব্যবসায়িক অংশীদার চুক্তির শতাংশ - প্রতিষ্ঠানের নীতি, উদ্দেশ্য এবং প্রক্রিয়ার উপর প্রশিক্ষণ বা পরিচিতি পেয়েছেন এমন ব্যবসায়িক অংশীদারদের শতাংশ - বর্তমান নীতি ও প্রত্যাশা কোথায় পাওয়া যায় তা জানেন বলে নিশ্চিত করা অংশীদারদের শতাংশ - বছরে অংশীদারদের কাছে যোগাযোগ করা নীতি/প্রত্যাশা হালনাগাদের সংখ্যা - ন্যায্য পেমেন্ট শর্তাবলী, সরবরাহের সময় এবং মূল্য ও অন্যান্য ব্যবসায়িক অংশীদার প্রয়োজনীয়তার জন্য পর্যালোচিত চুক্তি/সম্পর্কের শতাংশ এবং পূরণ করা শতাংশ - সম্মত সময়সীমার মধ্যে পরিশোধিত চালানের শতাংশ - সম্মত সময়সীমার মধ্যে বন্ধ হওয়া অংশীদারদের সাথে সংশোধনমূলক কর্ম পরিকল্পনার শতাংশ - প্রযুক্তিগত/আর্থিক/সক্ষমতা তৈরি সহায়তা পাওয়া ব্যবসায়িক অংশীদারদের সংখ্যা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- প্রতিকার খরচের ভাগ প্রতিষ্ঠান বহন করে বনাম সম্পূর্ণভাবে ব্যবসায়িক অংশীদারদের উপর চাপানো হয় - অংশীদারদের জন্য দ্বৈত বা অপ্রয়োজনীয় প্রতিবেদনের প্রয়োজনীয়তা হ্রাসের শতাংশ - বৃদ্ধিমূলক প্রোটোকল (সতর্কতা, সহায়তা, জ্যেষ্ঠ পর্যালোচনা) অনুসরণ করা বিচ্ছিন্নতার সংখ্যা - বিচ্ছিন্নতা বনাম অব্যাহত সম্পৃক্ততার ঝুঁকি দেখানো নথিভুক্ত ঝুঁকি মূল্যায়নসহ বিচ্ছিন্নতার শতাংশ - কর্মীদের ক্ষতি কমাতে ব্যবস্থা বাস্তবায়িত হয়েছে এমন বিচ্ছিন্নতার সংখ্যা - সময়ের সাথে নীতি, উদ্দেশ্য এবং অভিযোগ চ্যানেল সঠিকভাবে চিহ্নিত করার ক্ষেত্রে ব্যবসায়িক অংশীদারদের সক্ষমতার পরিবর্তন - সহযোগিতার মাধ্যমে হ্রাস বা দূর করা ব্যবসায়িক অংশীদার-সংযুক্ত ঝুঁকির সংখ্যা
M7.5 – **এই মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তা পূরণের জন্য প্রাসঙ্গিক নথিভুক্ত তথ্য অবশ্যই:** a. **উপলব্ধ এবং উপযুক্ত হতে হবে;** b. **সঠিক এবং স্পষ্ট হতে হবে;** c. **কার্যকরভাবে নিয়ন্ত্রিত হতে হবে; এবং** d. **সনাক্তযোগ্য হতে হবে।**	**প্রক্রিয়া:** - একটি নিরাপদ, কেন্দ্রীভূত সিস্টেমের রক্ষণাবেক্ষণ যেখানে সকল প্রাসঙ্গিক নীতি, পদ্ধতি এবং রেকর্ড সংরক্ষিত ও অনুমোদিত কর্মীদের কাছে প্রবেশযোগ্য - ভূমিকা অনুযায়ী নথিভুক্ত তথ্যের প্রবেশাধিকার সংজ্ঞায়িত করা - মূল নথিগুলো প্রাসঙ্গিক ভাষায় অনুবাদ করা এবং বিভিন্ন সাক্ষরতার মাত্রার জন্য উপযুক্ত করতে প্রবেশযোগ্য সংস্করণ (দৃশ্য, শ্রবণ, সরলীকৃত) প্রদান করা - শুধুমাত্র বর্তমান, অনুমোদিত সংস্করণ ব্যবহৃত হচ্ছে তা নিশ্চিত করতে একটি কাঠামোবদ্ধ সিস্টেম (নথি কোড, সংশোধন সংখ্যা, তারিখ, দায়িত্বশীল লেখক) - প্রয়োজন হলে নথিভুক্ত তথ্যের "সরল ভাষা" পর্যালোচনা - নির্ধারিত বিরতিতে নথির নির্ভুলতা ও প্রাসঙ্গিকতা যাচাই করতে পর্যালোচনা - অস্পষ্ট বা ভুল নথিকরণ চিহ্নিত করার জন্য কর্মী বা স্টেকহোল্ডারদের জন্য চ্যানেল - নতুন বা সংশোধিত নথি জারি করার আগে আনুষ্ঠানিক অনুমোদনের প্রয়োজনীয়তা (ব্যবস্থাপনা/সক্ষম কর্মীদের স্বাক্ষর)

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- সঞ্চালন থেকে পুরনো নথি অপসারণ - সংবেদনশীল নথির জন্য, পাসওয়ার্ড সুরক্ষা, ভূমিকা-ভিত্তিক অনুমতি এবং ডেটা গোপনীয়তা সুরক্ষা বাস্তবায়ন - প্রতিটি নথিতে একটি অনন্য শনাক্তকারী (শিরোনাম, রেফারেন্স নম্বর, সংস্করণ, তারিখ এবং মালিক) বরাদ্দ করা - ডিজিটাল সিস্টেমের জন্য, অনুসন্ধান ও পুনরুদ্ধারের জন্য মেটাডেটা ট্যাগ (যেমন বিষয়, বিভাগ, ঝুঁকি এলাকা, স্থিতি) সংযুক্ত করা - প্রতিটি নথিকে নির্দিষ্ট প্রক্রিয়া, তারিখ এবং দায়িত্বশীল কর্মীদের সাথে সংযুক্ত করা - নির্ধারিত সংরক্ষণ ও সংরক্ষণাগার সময়সূচি - নথিভুক্ত তথ্য কীভাবে তৈরি, হালনাগাদ এবং নিয়ন্ত্রণ করতে হয় সে বিষয়ে কর্মীদের প্রশিক্ষণ **সূচক, যেমন:** - প্রকাশিত তথ্যের ত্রুটির হার - নথিভুক্ত তথ্য পর্যালোচনার সংখ্যা ও ফ্রিকোয়েন্সি - নিরীক্ষায় পাওয়া পুরনো বা অকার্যকর নথিভুক্ত তথ্যের সংখ্যা - নির্ধারিত সময়ের মধ্যে প্রয়োজনীয় নথিভুক্ত তথ্য খুঁজে পেতে ও প্রবেশ করতে সক্ষম নমুনাবদ্ধ কর্মীদের শতাংশ - সকল প্রাসঙ্গিক কর্মী ভাষা ও প্রবেশযোগ্য বিন্যাসে উপলব্ধ মূল নথির সংখ্যা - নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে সংশোধিত অস্পষ্টতা/অস্পষ্ট নথির শতাংশ - যথাযথ নিয়ন্ত্রণ বা অনুমোদন ছাড়া নথির সংখ্যা - দ্রুত চিহ্নিত ও সঞ্চালন থেকে অপসারিত পুরনো সংস্করণের সংখ্যা - সংবেদনশীল নথিতে অননুমোদিত প্রবেশাধিকার ঘটনার সংখ্যা - প্রয়োজনীয় মেটাডেটা দিয়ে ট্যাগ করা ডিজিটাল নথির শতাংশ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- অনুরোধ করা হলে সংরক্ষণাগার নথি পুনরুদ্ধার করতে গড় সময়

M8: সততা ও স্বচ্ছতা

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
M8.1– এই মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তা পূরণে, প্রতিষ্ঠানকে সততার সাথে পরিচালনা ও যোগাযোগ করতে হবে।	**প্রক্রিয়া:** - সততার প্রয়োজনীয়তা বজায় রাখতে ব্যর্থ হওয়ার জন্য শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা - প্রাথমিক ও পর্যায়ক্রমিক সততা সচেতনতা প্রশিক্ষণ - কার্যক্রম সংক্রান্ত নথিকরণে সততার উপাদান অন্তর্ভুক্তকরণ (যেমন নিয়োগ পদ্ধতিতে সকল আবেদনকারীকে নিরপেক্ষভাবে বিবেচনা করার প্রয়োজনীয়তা) - শ্রম অনুশীলন ও সম্মতি সংক্রান্ত সকল অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক বিবৃতির জন্য একটি নৈতিক যোগাযোগ পর্যালোচনা প্রক্রিয়া - প্রতিশোধের বিরুদ্ধে সুরক্ষাসহ একটি হুইসেলব্লোয়িং ব্যবস্থা - রেকর্ডের জালিয়াতি, কারসাজি বা গোপন করা প্রতিরোধ করতে নিয়ন্ত্রণ - শ্রম ও সম্মতি তথ্য সম্পর্কিত জালিয়াতি-বিরোধী ও ভুল উপস্থাপনা-বিরোধী প্রক্রিয়া - ব্যবসায়িক চাপ ও শ্রমিক অধিকারের মধ্যে দ্বন্দ্বের জন্য একটি নৈতিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও বৃদ্ধিমূলক ব্যবস্থা - সম্মতি দাবি (সার্টিফিকেশন, বিপণন, গ্রাহক যোগাযোগ) - ভুল বা বিভ্রান্তিকর তথ্যের সংশোধন ও পুনরায় প্রকাশ - সততা লঙ্ঘন প্রতিবেদন, তদন্ত এবং সংশোধনমূলক পদক্ষেপ প্রক্রিয়া - সততা-সম্পর্কিত উদ্বেগের জন্য অভ্যন্তরীণ প্রতিবেদন ও বৃদ্ধিমূলক প্রক্রিয়া **সূচক, যেমন:**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- একটি নির্দিষ্ট সময়কালে সততা-সম্পর্কিত ঘটনা এবং সংশ্লিষ্ট শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপের সংখ্যা - একটি নির্দিষ্ট সময়কালে সততা সচেতনতা প্রশিক্ষণ সম্পন্ন করা কর্মীদের শতাংশ - (একটি বা একাধিক) সততা নীতি/অনুশীলন সম্পর্কে সচেতন নমুনাবদ্ধ কর্মীদের শতাংশ - রিপোর্ট করা নিরীক্ষা হস্তক্ষেপ ঘটনার সংখ্যা (লক্ষ্যমাত্রা = ০) - প্রবেশাধিকার সীমাবদ্ধতা বা কোচিং ঘটনা ছাড়াই পরিচালিত নিরীক্ষার শতাংশ - নিরীক্ষার সময় স্বাধীনভাবে কথা বলার স্বাধীনতা নিশ্চিত করা কর্মচারীদের শতাংশ (জরিপ বা সাক্ষাৎকার প্রতিক্রিয়া থেকে) - রেকর্ড জালিয়াতি বা কারসাজির ঘটনার সংখ্যা - অভ্যন্তরীণ যথার্থতা যাচাইকরণ পরীক্ষায় উত্তীর্ণ রেকর্ডের শতাংশ - ট্রেসেবিলিটি (মালিক, সংস্করণ, অনুমোদন) সহ গুরুত্বপূর্ণ রেকর্ডের শতাংশ - সততা সংক্রান্ত উদ্বেগের কারণে জারি করা নথি সংশোধনের সংখ্যা
M8.2 – **প্রতিষ্ঠানকে এই মানদণ্ড সম্পর্কিত তার প্রক্রিয়া ও ফলাফল সম্পর্কে পর্যায়ক্রমে জনসমক্ষে প্রতিবেদন করতে হবে। জনসাধারণের প্রতিবেদন, ন্যূনতমভাবে, অবশ্যই:** a) **স্বচ্ছ, সত্য এবং স্পষ্ট হতে হবে;** b) **স্টেকহোল্ডারদের চাহিদা ও প্রত্যাশা পূরণ করতে হবে;**	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - জনসাধারণের প্রতিবেদন প্রস্তুত ও প্রকাশের জন্য একটি নির্দিষ্ট চক্র (যেমন, বার্ষিক বা দ্বিবার্ষিক) - প্রতিবেদিত হওয়া তথ্যের ক্রস-ফাংশনাল অবদান ও পর্যালোচনা (যেমন কমপ্লায়েন্স, এইচআর, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, অর্থ, শ্রমিক প্রতিনিধি সহ)। - যথার্থতা, সম্পূর্ণতা এবং প্রতিশ্রুতির সাথে সামঞ্জস্য নিশ্চিত করতে শীর্ষ ব্যবস্থাপনার অনুমোদন প্রয়োজন - প্রতিবেদনের পরিধি, বিষয়বস্তু এবং সহজলভ্যতার প্রয়োজনীয়তা নির্ধারণের জন্য মূল স্টেকহোল্ডারদের পরামর্শ - প্রতিবেদিত তথ্যের মূল নথির সাথে ক্রস-যাচাইকরণ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
c) প্রতিষ্ঠানের নীতি প্রতিশ্রুতি অন্তর্ভুক্ত করতে হবে; **d) প্রতিষ্ঠানের ব্যবসায়িক কার্যক্রম বর্ণনা করতে হবে;** **e) প্রতিষ্ঠান কীভাবে তার ঝুঁকিগুলি মোকাবেলা করছে তা সম্পর্কে যোগাযোগ করতে হবে;** **f) অনুরোধের ভিত্তিতে, অভিযোগ ব্যবস্থার ব্যবহার এবং অভিযোগ প্রক্রিয়ার ফলাফল সম্পর্কে তথ্য প্রদান করতে হবে;** **g) আইনি, নিয়ন্ত্রক এবং অন্যান্য প্রতিবেদন প্রয়োজনীয়তা পূরণ করতে হবে; এবং** **h) স্টেকহোল্ডারদের কাছে যথাযথভাবে সহজলভ্য ও প্রাপ্য হতে হবে।**	- প্রতিবেদনের খসড়া তৈরি (অ-প্রযুক্তিগত ভাষায়, প্রয়োজনে ব্যাখ্যামূলক নোট, সারাংশ, ইনফোগ্রাফিক্স এবং প্রায়শই জিজ্ঞাসিত প্রশ্ন সহ) - ইতিবাচক ফলাফল ও চ্যালেঞ্জ, সংশোধনমূলক পদক্ষেপ, এবং চলমান ঝুঁকি উভয়ের অন্তর্ভুক্তি - প্রতিবেদনের বিষয়বস্তুর বিশ্বাসযোগ্যতা পর্যালোচনার জন্য স্বাধীন মূল্যায়নকারীদের (যেমন অডিটর বা সুশীল সমাজের পর্যবেক্ষক) সম্পৃক্তকরণ - সাইট, কর্মীবাহিনী, খাত, কার্যক্রমের দেশ এবং সরবরাহ শৃঙ্খলের একটি ওভারভিউ অন্তর্ভুক্তি - চিহ্নিত ঝুঁকি, অগ্রাধিকার পদ্ধতি, প্রশমন ও প্রতিকার প্রচেষ্টা এবং কর্মক্ষমতার প্রবণতার সারসংক্ষেপ - প্রাসঙ্গিক ভাষায়, অনলাইনে এবং শ্রমিক ও স্থানীয় সম্প্রদায়ের কাছে সহজলভ্য মুদ্রিত/সাইট-স্থান ফর্ম্যাটে প্রতিবেদন প্রকাশ - পিডিএফ, ওয়েব পেজ, সারসংক্ষেপ ব্রোশিওর এবং ভিজ্যুয়াল ফর্ম্যাট প্রদান - নোটিশবোর্ড, ডিজিটাল প্ল্যাটফর্ম বা সকল-কর্মী সভার মাধ্যমে শ্রমিকদের কাছে সারসংক্ষেপ প্রচার - সহকর্মী প্রতিষ্ঠান, শিল্প উদ্যোগ এবং SA8000 সেরা অনুশীলনের সাথে বিষয়বস্তু ও শৈলীর তুলনা **মেট্রিক্স, যেমন:** - প্রতিবেদিত বিষয়ের সংখ্যা - প্রতিষ্ঠানের নীতি প্রতিশ্রুতি পুনরুৎপাদন বা পুনর্বিবৃতি করে এমন প্রতিবেদনের শতাংশ - চিহ্নিত অগ্রাধিকারযুক্ত ঝুঁকির মধ্যে যেগুলি নিয়ে প্রতিবেদন করা হয়েছে তার শতাংশ - প্রকাশের আগে শীর্ষ ব্যবস্থাপনা কর্তৃক আনুষ্ঠানিকভাবে পর্যালোচিত ও অনুমোদিত প্রতিবেদনের শতাংশ - প্রস্তুতির সময় শ্রমিক, ইউনিয়ন বা বহিরাগত স্টেকহোল্ডারদের প্রতিক্রিয়া অন্তর্ভুক্তকারী প্রতিবেদনের শতাংশ - প্রতিবেদিত ইতিবাচক বনাম নেতিবাচক বিষয়ের অনুপাত - মূল নথির বিপরীতে যাচাইকৃত তথ্য পয়েন্টের শতাংশ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- প্রতি প্রতিবেদন চক্রে প্রকাশের পরে জারি করা প্রকৃত সংশোধনের সংখ্যা - যে স্টেকহোল্ডাররা প্রতিবেদনটিকে স্পষ্ট, প্রাসঙ্গিক এবং উপযোগী মনে করেন তাদের শতাংশ, প্রতিবেদনে বর্ণিত পরিচালন সাইট এবং সরবরাহ শৃঙ্খলের স্তরের শতাংশ - প্রযোজ্য আইনি/নিয়ন্ত্রক প্রতিবেদন বাধ্যবাধকতার শতাংশ পূরণ হয়েছে - সকল প্রাসঙ্গিক শ্রমিক/স্টেকহোল্ডার ভাষায় অনূদিত প্রতিবেদনের শতাংশ - যে শ্রমিকরা প্রতিবেদনটি দেখেছেন বা তা সম্পর্কে অবগত হয়েছেন বলে জানিয়েছেন তাদের শতাংশ
M8.3 – প্রয়োজনীয় নথিপত্র, রেকর্ড, উপকরণ, ব্যক্তি এবং কাজ-সম্পর্কিত পরিবেশে প্রবেশাধিকার প্রদান সহ অনুমোদিত তৃতীয় পক্ষের সাথে স্বচ্ছ ও উন্মুক্তভাবে সম্পৃক্ত হতে হবে প্রতিষ্ঠানকে।	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - অডিটর, সনদদানকারী সংস্থা, নিয়ন্ত্রক এবং শ্রমিক প্রতিনিধি সহ অনুমোদিত তৃতীয় পক্ষের সাথে স্বচ্ছ সহযোগিতার প্রতিশ্রুতি দিয়ে একটি নীতি গ্রহণ - অনুরোধগুলি বৈধ এবং পরিধির মধ্যে থাকলে সুবিধা, কর্মী, রেকর্ড এবং নথিতে প্রবেশাধিকার প্রদানের জন্য স্পষ্ট পদ্ধতি প্রদান - মূল নীতি, পদ্ধতি, ঝুঁকি রেজিস্টার, প্রশিক্ষণ লগ, অভিযোগ রেকর্ড, বেতন রেকর্ড এবং সংশোধনমূলক পদক্ষেপ পরিকল্পনার একটি আপ-টু-ডেট ডিজিটাল/ভৌত সংগ্রহশালা বজায় রাখা - অডিটর ও নিয়ন্ত্রকদের দ্বারা সাধারণত অনুরোধ করা নথির একটি চেকলিস্ট - অনুরোধের জন্য প্রতিক্রিয়া সময়সীমা নির্ধারণ - সাইটে প্রবেশের নিয়ম - ব্যবস্থাপনা থেকে পৃথক গোপনীয় স্থানে প্রবেশের জন্য কর্তৃত্ব ও ব্যবস্থা - বেতন ক্ষতি বা প্রতিশোধের ঝুঁকি ছাড়াই কর্মঘণ্টার মধ্যে তৃতীয় পক্ষের সাথে সাক্ষাতের জন্য কর্মীদের সময় - পরিধি, প্রবেশাধিকার বা গোপনীয়তা নিয়ে তৃতীয় পক্ষের সাথে মতবিরোধ কীভাবে সমাধান করা হবে তার সংজ্ঞা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- তৃতীয় পক্ষের অডিট/পরিদর্শনের সময় প্রত্যাশিত আচরণ সম্পর্কে ব্যবস্থাপক ও অন্যান্য কর্মীদের প্রশিক্ষণ - তৃতীয় পক্ষের সাক্ষাৎকারের সময় অবাধে কথা বলার অধিকার এবং প্রতিষ্ঠানের প্রতিশোধ-বিরোধী গ্যারান্টি সম্পর্কে কর্মীদের প্রশিক্ষণ - বহিরাগত পক্ষের সাথে মিথস্ক্রিয়া সমন্বয় ও সহজতর করার জন্য একজন ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধি নিয়োগ - প্রবেশাধিকার বিলম্বিত, সীমাবদ্ধ বা অসম্পূর্ণ হওয়ার যেকোনো ঘটনার নথিভুক্তি ও তদন্ত **মেট্রিক্স, যেমন:** - সম্মত সময়সীমার মধ্যে তৃতীয় পক্ষকে প্রদত্ত অনুরোধকৃত নথির শতাংশ - অনুরোধ এবং নথি প্রদানের মধ্যে গড় সময় - মূল রেকর্ডের সাথে বৈষম্য ছাড়াই মিলে যাওয়া নমুনাকৃত নথির শতাংশ - অডিটের সময় নথির পুরানো সংস্করণ উপস্থাপনের সংখ্যা - বিলম্ব বা সীমাবদ্ধতা ছাড়াই মঞ্জুর করা অডিট/সাইট পরিদর্শন অনুরোধের শতাংশ - বিঘ্ন ছাড়াই সামঞ্জস্যকৃত অঘোষিত অডিট/পরিদর্শনের শতাংশ - ব্যবস্থাপনার হস্তক্ষেপ ছাড়াই গোপনীয়ভাবে পরিচালিত অনুরোধকৃত সাক্ষাৎকারের শতাংশ - অডিটর/নিয়ন্ত্রকদের সাথে স্বচ্ছভাবে মিথস্ক্রিয়া করার বিষয়ে প্রশিক্ষিত ব্যবস্থাপক/কর্মীদের শতাংশ - অডিটের সময় অবাধে ও গোপনীয়ভাবে কথা বলার তাদের অধিকার সম্পর্কে সচেতনতা নিশ্চিতকারী শ্রমিকদের শতাংশ - প্রবেশাধিকার অস্বীকৃত, সীমাবদ্ধ বা বিলম্বিত হওয়ার নথিভুক্ত ঘটনার সংখ্যা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

M9: পর্যবেক্ষণ এবং অভিযোগ ব্যবস্থা

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
M9.1 – প্রতিষ্ঠানকে এই মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তা পূরণের জন্য তার কর্মক্ষমতা এবং ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থার পর্যবেক্ষণ করতে হবে। পর্যবেক্ষণ, ন্যূনতমভাবে, অবশ্যই: **a. পরিকল্পিত কার্যক্রম ও প্রক্রিয়ার বাস্তবায়ন মূল্যায়ন করতে হবে;** **b. এই মানদণ্ডের প্রতি আনুগত্য মূল্যায়ন করতে হবে;** **c. প্রতিষ্ঠিত পারস্পরিক প্রত্যাশার বিপরীতে প্রাসঙ্গিক ব্যবসায়িক অংশীদারদের কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন করতে হবে; এবং** **d. যথাযথভাবে নথিভুক্ত করতে হবে।**	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - পরিধি, ফ্রিকোয়েন্সি, দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মী এবং পদ্ধতির রূপরেখা প্রদানকারী একটি বার্ষিক পর্যবেক্ষণ পরিকল্পনা - পর্যবেক্ষণ নকশা ও বৈধতায় শ্রমিক প্রতিনিধি, ইউনিয়ন এবং বহিরাগত স্টেকহোল্ডারদের অন্তর্ভুক্তি - স্থিতি আপডেট (শুরু হয়নি, চলমান, সম্পন্ন, বিলম্বিত) সহ সকল পরিকল্পিত কার্যক্রমের (M6/M7) একটি লাইভ রেজিস্টার বজায় রাখা - কার্যক্রমগুলি উদ্দেশ্য অনুযায়ী বাস্তবায়িত হয়েছে তা নিশ্চিত করতে সামাজিক কর্মক্ষমতা দল(গুলির) সাথে ত্রৈমাসিক পর্যালোচনা পরিচালনা - কার্যক্রমগুলি কার্যকর কিনা তা নিশ্চিত করতে স্পট চেক পরিচালনা - ঘাটতি চিহ্নিত করতে পরিকল্পিত বনাম প্রকৃত সম্পদ, সময়সীমা এবং ফলাফলের তুলনা - অডিট করা এলাকা থেকে স্বাধীন প্রশিক্ষিত অভ্যন্তরীণ অডিটরদের ব্যবহার করে মানদণ্ডের সকল ধারার বিপরীতে পর্যায়ক্রমিক অডিট (অন্তত বার্ষিক) পরিচালনা - ঘাটতি চিহ্নিত করতে SA8000 স্ব-মূল্যায়ন চেকলিস্ট, শ্রমিক সমীক্ষা এবং ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনার ব্যবহার - পারস্পরিক প্রত্যাশার সাথে ব্যবসায়িক অংশীদারদের সম্মতির পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনা - যেখানে ঝুঁকি বেশি, সেখানে ব্যবসায়িক অংশীদারদের কাছ থেকে অডিট প্রতিবেদন, সনদ বা স্বাধীন মূল্যায়নের প্রয়োজনীয়তা - সংবেদনশীল সরবরাহ শৃঙ্খলে কর্মক্ষমতা যাচাই করতে সরবরাহকারী, এনজিও বা ইউনিয়নের সাথে যৌথ সাইট পরিদর্শন পরিচালনা - সামাজিক সম্মতি, প্রতিক্রিয়াশীলতা এবং ঝুঁকি ব্যবস্থাপনার ভিত্তিতে অংশীদারদের জন্য একটি রেটিং ব্যবস্থা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- অভ্যন্তরীণ অডিট, অংশীদার পর্যালোচনা এবং বাস্তবায়ন ট্র্যাকিংয়ের ফলাফল ধারণকারী একটি সমন্বিত লগ বজায় রাখা - অসঙ্গতি, মূল কারণ, সংশোধনমূলক পদক্ষেপ, দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি এবং সমাপ্তির তারিখের একটি লগ বজায় রাখা - ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনায় এবং (যেখানে প্রাসঙ্গিক) জনসাধারণের প্রতিবেদনে পর্যবেক্ষণ ফলাফলের সারসংক্ষেপ - সমস্ত পর্যবেক্ষণ ফলাফলকে সংশোধনমূলক/প্রতিরোধমূলক পদক্ষেপের সাথে সংযুক্ত করা, সমাপ্তি পর্যন্ত ট্র্যাক করা - কর্মীদের প্রতি সমীক্ষা **মেট্রিক্স, যেমন:** - পর্যবেক্ষণ কার্যক্রমের ফ্রিকোয়েন্সি - ধরন অনুযায়ী মূল্যায়ন কার্যক্রমের ফ্রিকোয়েন্সি (উদাহরণস্বরূপ, অডিট, পর্যালোচনা, স্পট চেক) - সমীক্ষার জন্য ব্যবহারের হার - অভিযোগ ও প্রতিক্রিয়া ব্যবস্থার জন্য ব্যবহারের হার - প্রতিবেদন সময়কালের মধ্যে অভ্যন্তরীণভাবে অডিটকৃত মানদণ্ড ধারার শতাংশ - তীব্রতা অনুযায়ী শ্রেণীবদ্ধ প্রতি অডিট চক্রে অসঙ্গতির সংখ্যা - চক্রের সময় পারস্পরিক প্রত্যাশার বিপরীতে মূল্যায়িত ব্যবসায়িক অংশীদারদের শতাংশ - নথিভুক্ত কর্মক্ষমতা পর্যালোচনা বা অডিট সহ উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ অংশীদারদের শতাংশ - যৌথ সংশোধনমূলক পদক্ষেপ বা সহায়তা দিয়ে সমাধান করা চিহ্নিত অংশীদার ঝুঁকির শতাংশ - নথিভুক্ত ফলাফল সহ পরিকল্পিত পর্যবেক্ষণ কার্যক্রমের শতাংশ - নির্ভুল ও সম্পূর্ণ হিসেবে যাচাইকৃত নমুনাকৃত পর্যবেক্ষণ রেকর্ডের শতাংশ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- শ্রমিক/কমিটির সাথে অভ্যন্তরীণভাবে বা জনসাধারণের প্রতিবেদনে বাহ্যিকভাবে শেয়ার করা পর্যবেক্ষণ ফলাফলের শতাংশ - পর্যবেক্ষণ চক্র জুড়ে পুনরাবৃত্ত ফলাফলের শতাংশ হ্রাস
M9.2 – প্রতিষ্ঠানকে প্রাসঙ্গিক ক্ষেত্রে তার পর্যবেক্ষণ প্রক্রিয়ায় একাধিক উৎস থেকে তথ্য অন্তর্ভুক্ত করতে হবে: **a. ঝুঁকির মূল্যায়ন ও অগ্রাধিকার নির্ধারণ;** **b. পরিকল্পিত সূচক ও মেট্রিক্স;** **c. অভ্যন্তরীণ ও বহিরাগত অভিযোগ ব্যবস্থা ও যোগাযোগ চ্যানেল;** **d. শ্রমিক সম্পৃক্ততা ও যোগাযোগ;** **e. স্টেকহোল্ডার অভিযোগ ও উদ্বেগ;** **f. প্রাসঙ্গিক ত্রিপক্ষীয় ও অন্যান্য বাধ্যতামূলক চুক্তি থেকে সামাজিক সংলাপ ও প্রতিক্রিয়া;** **g. প্রকাশ্যে উপলব্ধ সংবাদ ও তথ্য উৎস;** **h. অভ্যন্তরীণ ও বহিরাগত অডিট; এবং** **i. বহিরাগত বিশেষজ্ঞ।**	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - সকল প্রয়োজনীয় তথ্য উৎস নির্দিষ্টকরণ, দায়িত্ব বরাদ্দকরণ এবং সংগ্রহের ফ্রিকোয়েন্সি নির্ধারণ - বিশ্লেষণ ও ক্রস-রেফারেন্সিংয়ের জন্য ঝুঁকি মূল্যায়ন, মেট্রিক্স, অভিযোগ, অডিট এবং বহিরাগত উৎস থেকে ইনপুট সংরক্ষণের জন্য একটি সংগ্রহশালা বজায় রাখা - নতুন পর্যবেক্ষণ তথ্য দিয়ে সাংগঠনিক ঝুঁকি রেজিস্টার পর্যালোচনা ও আপডেট করতে পর্যবেক্ষণ চক্রের ব্যবহার - ঝুঁকি অগ্রাধিকারের নির্ভুলতা যাচাই করতে চিহ্নিত ঝুঁকিগুলির সাথে প্রকৃত অভিযোগের তথ্যের তুলনা - ত্রৈমাসিক হালনাগাদকৃত একটি মনিটরিং ড্যাশবোর্ডে পরিকল্পিত মেট্রিক্সের (M6–M8 থেকে) অন্তর্ভুক্তি - লক্ষ্যমাত্রার বিপরীতে সূচক প্রবণতার তুলনা, সীমা অতিক্রম হলে সংশোধনমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ - যাচাই ও ইনপুটের জন্য শ্রমিক কমিটির সাথে সূচকসমূহ ভাগ করে নেওয়া - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক প্রক্রিয়া থেকে প্রাপ্ত অভিযোগের ফ্রিকোয়েন্সি, ধরন এবং সমাধানের অবস্থা ট্র্যাক করা - ইউনিয়ন, এনজিও, হটলাইন, বা ন্যায়পাল প্রতিবেদন থেকে তথ্য সংগ্রহ ও পর্যালোচনা - ঝুঁকি, অধিকার এবং কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ সম্পর্কে ধারণা বোঝার জন্য পর্যায়ক্রমিক বেনামী জরিপ ও ফোকাস গ্রুপ পরিচালনা - শ্রমিকদের বিবৃতির সাথে নথি ও শারীরিক পরিদর্শনের ফলাফল ক্রস-রেফারেন্স করা - সমষ্টিগত দরকষাকষি চুক্তি এবং/অথবা খাত বা ত্রিপক্ষীয় কাঠামোর সাথে সামঞ্জস্য পর্যালোচনা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- মনিটরিং পর্যালোচনায় ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের অন্তর্ভুক্তি - শ্রম অধিকার ও খাতভিত্তিক ঝুঁকি সম্পর্কিত সংবাদ, এনজিও প্রতিবেদন এবং সরকারি বুলেটিন ট্র্যাক করতে সরঞ্জামের ব্যবহার - সংস্থার কর্মক্ষমতার সাথে সহকর্মী/শিল্প প্রতিবেদনের তুলনা - সংস্থার সাথে সংযুক্ত সরবরাহকারী, অঞ্চল বা খাতে অভিযুক্ত লঙ্ঘনের বাহ্যিক প্রতিবেদন চিহ্নিতকরণ - অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষা, সার্টিফিকেশন নিরীক্ষা, গ্রাহক নিরীক্ষা এবং সরকারি পরিদর্শন থেকে প্রাপ্ত ফলাফল সংগ্রহ ও পর্যালোচনা - সময়ের সাথে নিরীক্ষার ফলাফলের তুলনা - নিরীক্ষার ফলাফলগুলি শ্রমিকদের সাক্ষ্য ও অভিযোগের তথ্যের সাথে ক্রস-রেফারেন্স করা - মনিটরিং অনুশীলন ও ঝুঁকি মূল্যায়ন পর্যালোচনা করতে শ্রম অধিকার বিশেষজ্ঞ, পেশাগত স্বাস্থ্য বিশেষজ্ঞ, বা আইনি উপদেষ্টাদের সম্পৃক্তকরণ - মনিটরিংয়ের অংশ হিসেবে উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ এলাকার বাহ্যিক মূল্যায়নের জন্য কমিশন - মনিটরিং তথ্য পর্যায়ক্রমে পর্যালোচনা করতে এবং প্রাসঙ্গিক ক্ষেত্রে সুপারিশ প্রদান করতে বিশেষজ্ঞ উপদেষ্টা প্যানেল প্রতিষ্ঠা - একাধিক উৎস থেকে ইনপুট তুলনা করতে এবং ধরণ বা ফাঁক চিহ্নিত করতে সামাজিক কর্মক্ষমতা দল(সমূহ) আহ্বান করা - সকল উৎস থেকে সংশ্লেষিত ফলাফল শীর্ষ ব্যবস্থাপনা ও শ্রমিক প্রতিনিধিদের কাছে প্রদান **মেট্রিক্স, যেমন:** - প্রতি বছর কতবার ঝুঁকি নিবন্ধন নতুন মনিটরিং তথ্য দিয়ে হালনাগাদ করা হয় - মনিটরিংয়ের মাধ্যমে চিহ্নিত নতুন ঝুঁকির % যা পূর্ববর্তী চক্রের ঝুঁকি নিবন্ধনে অন্তর্ভুক্ত ছিল না

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- মনিটরিংয়ের মাধ্যমে ট্র্যাক করা কমপক্ষে একটি সক্রিয় কর্মক্ষমতা সূচক সহ প্রাতিষ্ঠানিক উদ্দেশ্যগুলির % - নির্ধারিত মনিটরিং সময়সীমার মধ্যে পর্যালোচিত পরিকল্পিত সূচকগুলির % - সীমা অতিক্রমকারী মেট্রিক্সগুলি সংশোধনমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের কারণ হওয়া ক্ষেত্রের % - মনিটরিং প্রতিবেদনে অন্তর্ভুক্ত অভিযোগ বিষয়গুলির % - ফলাফল নথিভুক্ত ও সংশোধনমূলক ব্যবস্থার সাথে সংযুক্ত অভিযোগগুলির % - মনিটরিং প্রক্রিয়ায় একীভূত বাহ্যিক অভিযোগগুলির % - বার্ষিক জরিপ, সাক্ষাৎকার, বা ফোকাস গ্রুপের মাধ্যমে সম্পৃক্ত শ্রমিকদের % - ডেটা উৎস হিসেবে শ্রমিক ইনপুট উল্লেখকারী মনিটরিং প্রতিবেদনগুলির % - স্টেকহোল্ডারের উদ্বেগ স্বীকার ও সে অনুযায়ী ব্যবস্থা নিতে গড় দিনের সংখ্যা - মনিটরিংয়ের অংশ হিসেবে পর্যালোচিত সামাজিক সংলাপ সেশন বা চুক্তিগুলির % - ত্রিপক্ষীয়/খাতভিত্তিক চুক্তি থেকে প্রতিশ্রুতিগুলির % যা সম্মতির জন্য ট্র্যাক করা হয় - মনিটরিং প্রতিবেদনে অন্তর্ভুক্ত ইউনিয়ন/প্রতিনিধি ইনপুটগুলির % - প্রতি মনিটরিং চক্রে পর্যালোচিত বাহ্যিক সংবাদ, এনজিও, বা সরকারি প্রতিবেদনের সংখ্যা - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক নিরীক্ষার ফলাফলের প্রবণতা বিশ্লেষণ সহ মনিটরিং চক্রগুলির % - অভিযোগের তথ্য বা শ্রমিক ইনপুটের বিপরীতে ক্রস-যাচাইকৃত নিরীক্ষার ফলাফলগুলির % - প্রতি বছর বাহ্যিক বিশেষজ্ঞদের সম্পৃক্ত করার সংখ্যা - একের অধিক স্বাধীন উৎস দ্বারা সমর্থিত ফলাফলগুলির %
M9.3 – সংস্থাটি কর্মীদের জন্য একটি অভিযোগ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা, রক্ষণাবেক্ষণ এবং মনিটর করবে যাতে তারা সংস্থা বা তার ব্যবসায়িক অংশীদারদের বিরুদ্ধে এই	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - অভিযোগ ব্যবস্থার উদ্দেশ্য, প্রক্রিয়া এবং মূল্য যোগাযোগ করতে প্রচারাভিযান - অভিযোগ ব্যবস্থার নকশা বা পর্যালোচনায় স্টেকহোল্ডার প্রতিনিধিদের অন্তর্ভুক্তি - অভিযোগ ব্যবস্থার প্রবেশযোগ্যতা নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে দুর্বল গোষ্ঠীর বিবেচনা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক

মানদণ্ডের সাথে প্রাসঙ্গিক উদ্বেগ, সমস্যা, অভিযোগ, ঘটনা এবং অভিযোগ উত্থাপন করতে পারে। কর্মীদের জন্য সংস্থার অভিযোগ ব্যবস্থা অবশ্যই:
• **বৈধ; প্রবেশযোগ্য; পূর্বাভাসযোগ্য; ন্যায়সঙ্গত; স্বচ্ছ; সংলাপভিত্তিক; অধিকার-সামঞ্জস্যপূর্ণ; এবং ক্রমাগত উন্নতির উৎস হতে হবে;**
• **ব্যবহারকারীদের গোপনীয়তা বজায় রাখতে হবে;**
• **ব্যবহারকারীদের বিরুদ্ধে প্রতিশোধমূলক ব্যবস্থার কারণ হবে না, সংস্থা বা অন্যান্য পক্ষের দ্বারা; এবং**
• **অভিযোগ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণকারী কর্মীদের আয়ের ক্ষতির কারণ হবে না।**
	- উপযুক্ত ক্ষেত্রে অভিযোগ পরিচালনায় নিরপেক্ষ তৃতীয় পক্ষের ব্যবহার
	- অভিযোগ সম্পর্কিত মেট্রিক্স ও তথ্য প্রকাশ
	- অভিযোগের ফলাফলের প্রতিক্রিয়ায় করা উন্নতি বা পরিবর্তন প্রকাশ
	- নির্দিষ্ট সমস্যা পরিচালনার জন্য নির্দিষ্ট প্রক্রিয়া, যেমন:
	  o লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি এবং বৈষম্য
	  o শিশু শ্রম
	- SA8000 নীতির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ, প্রতিশোধ ছাড়া সমস্যা উত্থাপনের শ্রমিকদের অধিকার নিশ্চিতকারী লিখিত অভিযোগ নীতি
	- সংস্থা ও তার ব্যবসায়িক অংশীদার সম্পর্কিত উদ্বেগ, ঘটনা, অভিযোগ এবং অভিযোগের কভারেজ
	- অভিযোগ উত্থাপনের একাধিক উপায় (যেমন, পরামর্শ বাক্স, হটলাইন, মোবাইল অ্যাপ, ইমেইল, সহকর্মী প্রতিনিধি, ব্যক্তিগত এইচআর অফিস সময়)
	- প্রশিক্ষণের সময় নতুন নিয়োগপ্রাপ্তদের অভিযোগ ব্যবস্থা সম্পর্কে প্রশিক্ষণ
	- কর্মীদের উদ্বেগ উত্থাপনের উপায় ও স্থান সম্পর্কে অবগত রাখতে পোস্টার, লিফলেট এবং ডিজিটাল নোটিশের ব্যবহার
	- সকল প্রাসঙ্গিক ভাষা ও বিন্যাসে (ভিজ্যুয়াল, মৌখিক ব্যাখ্যা) তথ্য প্রদান
	- অভিযোগ কীভাবে গ্রহণ, লগ, স্বীকার এবং অনুসরণের জন্য বরাদ্দ করা হয় তার সংজ্ঞা
	- প্রাপ্তি স্বীকৃতি (বেনামী না হলে) যাতে একটি মামলা নম্বর বা রেফারেন্স আইডি অন্তর্ভুক্ত থাকে
	- সীমিত প্রবেশাধিকার সহ একটি নিরাপদ ডাটাবেস বা লগবুকে অভিযোগ প্রবেশ করানো
	- মামলার অগ্রাধিকার সমর্থনের জন্য অভিযোগে তীব্রতার মাত্রা নির্ধারণ
	- প্রাসঙ্গিক ক্ষেত্রে শ্রমিক প্রতিনিধিদের সম্পৃক্ততায় তদন্ত পরিচালনা
	- অভিযোগকারীদের বিরুদ্ধে প্রতিশোধ বা ভয়ভীতির লক্ষণ পর্যবেক্ষণ
	- অভিযোগ তদন্ত ও সমাধানের জন্য সর্বোচ্চ সময়সীমা নির্ধারণ
	- সংশোধনমূলক ব্যবস্থা, প্রদত্ত প্রতিকার এবং অনুসরণ পদক্ষেপের রেকর্ড রাখা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- অগ্রগতি ও ফলাফল সম্পর্কে কর্মীদের হালনাগাদ (অভিযোগ বেনামী না হলে) - অমীমাংসিত থাকা মামলাগুলির জন্য উচ্চতর পথ - কার্যকারিতা নিশ্চিত করতে অভিযোগ চ্যানেলগুলির স্ট্রেস-টেস্টিং (যেমন, নকল জমা) - নিরপেক্ষতা নিশ্চিত করতে ব্যবস্থাপনা, শ্রমিক প্রতিনিধি এবং প্রাসঙ্গিক ক্ষেত্রে বাহ্যিক স্টেকহোল্ডার সম্বলিত একটি অভিযোগ তদারকি সংস্থা - অভিযোগ ব্যবস্থার বৈধতা ও কার্যকারিতা পর্যালোচনা করতে স্বাধীন এনজিও, নিরীক্ষক বা ইউনিয়নদের পর্যায়ক্রমে আমন্ত্রণ - অভিযোগ উত্থাপন আর্থিক বা লজিস্টিক বোঝা তৈরি করে কিনা তার পর্যালোচনা - নীতি ও প্রশিক্ষণে অভিযোগ পরিচালনার সময়সীমা, পদক্ষেপ এবং ফলাফল ভাগ করে নেওয়া - অভিযোগ প্রক্রিয়ার প্রতিটি পর্যায়ের জন্য সর্বোচ্চ সময়সীমা - অভিযোগকারীদের প্রমাণ উপস্থাপন, প্রতিনিধি আনা, বা অনুবাদ সহায়তা পাওয়ার সুযোগ - প্রয়োজন অনুসারে দোভাষী, আইনি সহায়তা, বা অন্যান্য সহায়তা পরিষেবার প্রবেশাধিকার - নিরপেক্ষ পরিবেশে অভিযোগ শুনানি যা ব্যবস্থাপনার হস্তক্ষেপের ঝুঁকি কমিয়ে দেয় - বার্ষিক প্রতিবেদনে অভিযোগের পরিমাণ, ধরন ও সমাধান সম্পর্কিত বেনামী তথ্য প্রকাশ - প্রতি বছর অভিযোগ প্রক্রিয়ার কার্যকারিতা পর্যালোচনা করতে শ্রমিক কমিটি ও স্টেকহোল্ডারদের জন্য ব্যবস্থা - উচ্চতর স্তরে নেওয়ার আগে সুবিধাজনক সংলাপ বা মধ্যস্থতার বিকল্পগুলি অন্তর্ভুক্তকরণ - সমাধানের পরে, সন্তুষ্টি ও শিক্ষা জানতে অভিযোগকারীদের সাথে অনুসরণ আলোচনা - অভ্যন্তরীণ সমাধান ব্যর্থ হলে বাহ্যিক চ্যানেলে (যেমন, ইউনিয়ন, নিয়ন্ত্রক, আদালত) প্রবেশাধিকার - প্রাতিষ্ঠানিক কারণ বা অবদানকারী কারণ চিহ্নিত করতে অভিযোগের ধরণ পর্যালোচনা - সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনায় অভিযোগের তথ্য ও শিক্ষিত পাঠ উপস্থাপন - অভিযোগের প্রবণতার ভিত্তিতে প্রশিক্ষণ, পদ্ধতি বা নীতির অভিযোজন - সহকর্মী বা শিল্পের সেরা অনুশীলনের সাথে অভিযোগ ব্যবস্থার নকশা ও কার্যকারিতার তুলনা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- অভিযোগ রেকর্ডে নিয়ন্ত্রিত প্রবেশাধিকার সহ সীমিত সংখ্যক প্রশিক্ষিত অভিযোগ কর্মকর্তা নিয়োগ - পাসওয়ার্ড-সুরক্ষিত ডিজিটাল ব্যবস্থা বা তালাবদ্ধ শারীরিক ফাইলে অভিযোগ জমা সংরক্ষণ, প্রবেশ লগ সহ - হটলাইন, ড্রপ-বক্স, বা তৃতীয়-পক্ষের প্ল্যাটফর্ম যা ব্যবহারকারীদের পরিচয় প্রকাশ না করে রিপোর্ট করতে দেয় - গোপনীয়তার বাধ্যবাধকতা, গোপনীয়তার প্রয়োজনীয়তা এবং লঙ্ঘনের পরিণতি সম্পর্কে অভিযোগ পরিচালনাকারী কর্মীদের প্রশিক্ষণ - ব্যবস্থাপক, সহকর্মী, সরবরাহকারী বা ঠিকাদারদের দ্বারা প্রতিশোধ নিষিদ্ধকারী একটি লিখিত নীতি প্রতিষ্ঠা - নির্দিষ্ট শাস্তি সহ প্রতিশোধকে একটি শৃঙ্খলাভঙ্গের অপরাধ হিসেবে শ্রেণীবদ্ধকরণ - অভিযোগ দাখিলের পরে, প্রতিশোধ না ঘটেছে তা নিশ্চিত করতে অভিযোগকারীদের সাথে অনুসরণ সাক্ষাৎকার বা জরিপ পরিচালনা - চুক্তি ও আচরণবিধির মাধ্যমে ব্যবসায়িক অংশীদার ও ঠিকাদারদের কাছে প্রতিশোধ-বিরোধী প্রত্যাশার সম্প্রসারণ - বেতনের ক্ষতি ছাড়াই বেতনযুক্ত কর্মঘণ্টায় কর্মীদের অভিযোগ দাখিল বা অনুসরণ করার অনুমতি দেওয়া - এইচআর বা পেরোল ব্যবস্থা অভিযোগ-সম্পর্কিত বৈঠক বা শুনানিকে বেতনযুক্ত সময় হিসেবে চিহ্নিত করে - কোনো বেতন কর্তন হয়নি তা নিশ্চিত করতে অভিযোগ ব্যবস্থা ব্যবহারকারী কর্মীদের পেরোল রেকর্ড পর্যালোচনা - অভিযোগের তথ্য শুধুমাত্র অনুমোদিত কর্মীদের দ্বারা প্রবেশ করানো হয়েছিল কিনা তার পর্যালোচনা - অভ্যন্তরীণভাবে গোপনীয়তা বা অ-প্রতিশোধের উদ্বেগ দেখা দিলে একটি বাহ্যিক আপিল চ্যানেল বা হটলাইনের প্রবেশাধিকার

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- গোপনীয়তা লঙ্ঘন, প্রতিশোধ, বা বেতন কর্তন সনাক্ত হলে তদন্ত ও প্রতিকার - অভিযোগের সাথে যুক্ত কোনো গোপনীয়তা লঙ্ঘন, প্রতিশোধের মামলা, বা বেতন বিরোধের নথিভুক্তকরণ ও বিশ্লেষণ **মেট্রিক্স, যেমন:** - প্রাপ্ত অভিযোগের সংখ্যা - অভিযোগ প্রক্রিয়ার গড় দৈর্ঘ্য - অভিযোগ প্রক্রিয়ার ফলাফলে % সন্তুষ্টি - কীভাবে ও কোথায় অভিযোগ জমা দিতে হবে তা জানা শ্রমিকদের % - উপলব্ধ অভিযোগ জমা দেওয়ার চ্যানেলের সংখ্যা - প্রাসঙ্গিক শ্রমিক ভাষায় উপলব্ধ অভিযোগ চ্যানেল ও তথ্য উপকরণের % - প্রয়োজনীয় সময়সীমার মধ্যে স্বীকৃত অভিযোগগুলির % - বেনামীভাবে জমা দেওয়া মোট অভিযোগগুলির % - ট্র্যাকিং সিস্টেমে সঠিকভাবে রেকর্ড করা অভিযোগগুলির % - নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তদন্ত করা অভিযোগগুলির % - ঊর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনা বা বাহ্যিক পর্যালোচনায় উত্থাপিত মামলাগুলির % - ব্যবসায়িক অংশীদার সম্পর্কিত অভিযোগগুলির % - নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে সমাধান করা অভিযোগগুলির % - সমাধানে সন্তুষ্ট তা নিশ্চিতকারী অভিযোগকারীদের % - % কর্মী যারা মনে করেন প্রতিশোধের ভয় ছাড়াই তারা সমস্যা তুলতে পারেন - % অভিযোগ পর্যালোচনা যা কর্মী বা বাহ্যিক অংশীজনদের অংশগ্রহণে পরিচালিত হয়েছে - % কর্মী ও বাহ্যিক অংশীজন যারা জানান যে তারা অভিযোগ প্রক্রিয়াকে নিরপেক্ষ বলে বিশ্বাস করেন

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- # সংখ্যা, প্রতি বছর অভিযোগ প্রক্রিয়াটি স্বাধীন নিরীক্ষক, এনজিও বা ইউনিয়ন দ্বারা মূল্যায়ন করা হয় - % কর্মী ও বাহ্যিক অংশীজন যারা অভিযোগ দাখিলের পদ্ধতি ব্যাখ্যা করতে পারেন - # বাস্তবে ব্যবহৃত বিভিন্ন অভিযোগ চ্যানেলের সংখ্যা - % ঝুঁকিপূর্ণ গোষ্ঠীর কর্মী বা বাহ্যিক অংশীজন যারা এই প্রক্রিয়া ব্যবহারে আত্মবিশ্বাস প্রকাশ করেন - % অভিযোগ প্রকাশিত সময়সীমার মধ্যে স্বীকৃত হয়েছে - % অভিযোগ প্রকাশিত সময়সীমার মধ্যে সমাধান করা হয়েছে - % অভিযোগকারী যারা অভিযোগ প্রক্রিয়ার ধাপ ও সময়সীমা বোঝেন বলে জানান - % অভিযোগ মামলা যেখানে অভিযোগকারীরা অনুবাদ, আইনি বা অন্যান্য সহায়তা সেবা পেয়েছেন - % অভিযোগকারী যারা নিশ্চিত করেন যে তাদের প্রমাণ ও যুক্তি উপস্থাপনের সমান সুযোগ দেওয়া হয়েছিল - % অভিযোগ একতরফা সিদ্ধান্তের পরিবর্তে সংলাপ বা মধ্যস্থতার মাধ্যমে সমাধান করা হয়েছে - % সমাধানকৃত মামলা যেখানে অভিযোগকারীদের অভিযোগ প্রক্রিয়া সম্পর্কে মতামত জানতে চাওয়া হয়েছে - % অমীমাংসিত অভিযোগ যা বাহ্যিক ইউনিয়ন, নিয়ন্ত্রক সংস্থা বা আদালতে পাঠানো হয়েছে - % অভিযোগের মাধ্যমে চিহ্নিত পদ্ধতিগত সমস্যা যার ফলে নীতি বা প্রক্রিয়ায় পরিবর্তন হয়েছে - % হ্রাস, একই সমস্যায় বছরে পুনরাবৃত্ত অভিযোগের - % ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা যেখানে ক্রমাগত উন্নতির জন্য অভিযোগ তথ্য বিশ্লেষণ অন্তর্ভুক্ত ছিল - % অভিযোগ পরিচালনাকারী কর্মী যারা প্রতি বছর গোপনীয়তা প্রয়োজনীয়তা বিষয়ে প্রশিক্ষিত হয়েছেন - % প্রতিশোধমূলক ঘটনা নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তদন্ত ও সমাধান করা হয়েছে - % ব্যবসায়িক অংশীদার চুক্তি যেখানে অভিযোগ ব্যবহারের সাথে সম্পর্কিত প্রতিশোধ-বিরোধী প্রত্যাশা অন্তর্ভুক্ত আছে

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- % নমুনা মামলা যেখানে বেতন রেকর্ড নিশ্চিত করে যে অভিযোগ-সংক্রান্ত অংশগ্রহণের জন্য কোনো কর্তন করা হয়নি - % চিহ্নিত লঙ্ঘন (গোপনীয়তা, প্রতিশোধ, মজুরি প্রভাব) যার ফলে সংশোধনমূলক ব্যবস্থা নেওয়া হয়েছে
M9.4 – প্রতিষ্ঠানকে বাহ্যিক অংশীজনদের জন্য একটি অভিযোগ প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠা, রক্ষণাবেক্ষণ ও পর্যবেক্ষণ করতে হবে, যাতে তারা এই মানদণ্ড সম্পর্কিত উদ্বেগ, সমস্যা, অভিযোগ, ঘটনা এবং গ্রিভেন্স প্রতিষ্ঠান বা তার ব্যবসায়িক অংশীদারদের বিরুদ্ধে উত্থাপন করতে পারে। প্রতিষ্ঠানের বাহ্যিক অংশীজনদের জন্য অভিযোগ প্রক্রিয়া অবশ্যই: • **বৈধ; সহজলভ্য; পূর্বানুমানযোগ্য; ন্যায়সঙ্গত; স্বচ্ছ; সংলাপ-ভিত্তিক; অধিকার-সামঞ্জস্যপূর্ণ; এবং ক্রমাগত উন্নতির উৎস হতে হবে;** • **ব্যবহারকারীদের গোপনীয়তা বজায় রাখতে হবে;** • **ব্যবহারকারীদের বিরুদ্ধে প্রতিষ্ঠান বা অন্য পক্ষ কর্তৃক প্রতিশোধের ফলস্বরূপ হবে না; এবং**	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - প্রক্রিয়ায় অংশীজন প্রতিনিধিদের অন্তর্ভুক্তি - সহজলভ্যতায় ঝুঁকিপূর্ণ গোষ্ঠীর বিবেচনা - প্রক্রিয়ায় নিরপেক্ষ তৃতীয় পক্ষের ব্যবহার - প্রতিষ্ঠান বা তার ব্যবসায়িক অংশীদারদের সম্পর্কে বাহ্যিক অংশীজনদের উত্থাপিত উদ্বেগ, ঘটনা, অভিযোগ ও গ্রিভেন্সের অন্তর্ভুক্তি - বাহ্যিক অংশীজনদের জন্য সমস্ত প্রাসঙ্গিক ভাষায় ও সহজলভ্য বিন্যাসে (চিত্র, মৌখিক ব্যাখ্যা) তথ্য প্রদান - বাহ্যিক অভিযোগ কীভাবে গ্রহণ, নথিভুক্ত ও স্বীকৃত হয় তার নথিকরণ - প্রাপ্তি স্বীকৃতি প্রদান (যদি বেনামী না হয়) যার মধ্যে মামলা নম্বর বা রেফারেন্স আইডি অন্তর্ভুক্ত থাকে - বাহ্যিক অভিযোগগুলি একটি নিরাপদ ডেটাবেস বা লগবুকে, সীমিত প্রবেশাধিকার সহ এন্ট্রি করা - মামলা অগ্রাধিকার নির্ধারণে সহায়তার জন্য বাহ্যিক অভিযোগে তীব্রতার মাত্রা নির্ধারণ - প্রয়োজনে অংশীজন প্রতিনিধিদের সম্পৃক্ততায় তদন্ত পরিচালনা - অভিযোগকারীদের বিরুদ্ধে প্রতিশোধ বা ভয় দেখানোর লক্ষণের পর্যবেক্ষণ - বাহ্যিক অভিযোগ তদন্ত ও সমাধানের জন্য সর্বোচ্চ সময়সীমার সংজ্ঞায়ন - বাহ্যিক অভিযোগের প্রতিক্রিয়ায় নেওয়া সংশোধনমূলক ব্যবস্থা, প্রদত্ত প্রতিকার ও পরবর্তী পদক্ষেপের রেকর্ড রাখা - অংশীজনদের অগ্রগতি ও ফলাফল সম্পর্কে আপডেট প্রদান (যদি অভিযোগ বেনামী না হয়)

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক

• **অভিযোগ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণকারী কর্মীদের আয়ের ক্ষতির কারণ হবে না।**	- অভিযোগ অমীমাংসিত থাকলে পরবর্তী পর্যায়ে উত্তরণের পথ
	- একাধিক প্রতিবেদন চ্যানেল প্রদান, যেমন:
	  ○ তত্ত্বাবধায়ক
	  ○ মোবাইল অ্যাপ
	  ○ জরিপ
	  ○ ইমেইল
	  ○ ওয়েব-ফর্ম
	  ○ মেইল
	  ○ ফিজিক্যাল বক্স
	  ○ অফ-সাইট ফিজিক্যাল বক্স
	- বাহ্যিক অভিযোগ চ্যানেলের সহজলভ্যতা নিশ্চিত করতে ঝুঁকিপূর্ণ গোষ্ঠীর বিবেচনা
	- প্রয়োজনে বাহ্যিক অভিযোগ পরিচালনায় নিরপেক্ষ তৃতীয় পক্ষের ব্যবহার
	- যথাযথ বিন্যাসে বাহ্যিক অংশীজনদের কাছে অভিযোগ-সম্পর্কিত মেট্রিক্স ও তথ্যের যোগাযোগ
	- অভিযোগের প্রতিক্রিয়ায় করা উন্নতি বা পরিবর্তনের যোগাযোগ
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	
	- # প্রাপ্ত বাহ্যিক অভিযোগের সংখ্যা
	- বাহ্যিক অভিযোগ প্রক্রিয়ার গড় দৈর্ঘ্য
	- % বাহ্যিক অভিযোগকারীদের মধ্যে প্রক্রিয়ার ফলাফলে সন্তুষ্টির হার
	- % বাহ্যিক অংশীজন যারা জানেন কীভাবে ও কোথায় অভিযোগ জমা দিতে হয়
	- # বাহ্যিক অংশীজনদের জন্য উপলব্ধ অভিযোগ জমাদান চ্যানেলের সংখ্যা
	- % অভিযোগ চ্যানেল ও তথ্য সামগ্রী প্রাসঙ্গিক বাহ্যিক অংশীজন ভাষায় উপলব্ধ
	- % বাহ্যিক অভিযোগ প্রয়োজনীয় সময়সীমার মধ্যে স্বীকৃত হয়েছে

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- % মোট বাহ্যিক অভিযোগ বেনামে জমা দেওয়া হয়েছে - % বাহ্যিক অভিযোগ ট্র্যাকিং সিস্টেমে সঠিকভাবে রেকর্ড করা হয়েছে - % বাহ্যিক অভিযোগ নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তদন্ত করা হয়েছে - % বাহ্যিক অভিযোগ মামলা যা ঊর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনা বা বাহ্যিক পর্যালোচনায় উত্থাপিত হয়েছে - % বাহ্যিক অভিযোগ ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে সম্পর্কিত - % বাহ্যিক অভিযোগ নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে সমাধান করা হয়েছে - % বাহ্যিক অভিযোগকারী যারা সমাধানে সন্তুষ্ট বলে নিশ্চিত করেছেন
M9.5 – **প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই সরল বিশ্বাসে বাহ্যিক অভিযোগ ও প্রতিকার প্রক্রিয়ায় জড়িত হতে হবে, যা তার কার্যক্রম বা ব্যবসায়িক সম্পর্কের মাধ্যমে ঘটানো, অবদানকৃত বা সরাসরি সংযুক্ত প্রতিকূল মানবাধিকার প্রভাব ও ঝুঁকির সাথে সম্পর্কিত।**	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - বাহ্যিক অভিযোগ প্রক্রিয়ার সাথে ন্যায্য, সময়োচিত ও সম্মানজনক সম্পৃক্ততার প্রতিশ্রুতিবদ্ধ একটি লিখিত নীতি গ্রহণ - বাহ্যিক অভিযোগ দায়ের হলে প্রতিক্রিয়া জানাতে অভ্যন্তরীণ পদক্ষেপের সংজ্ঞায়ন - বাহ্যিক অভিযোগ সংস্থার সাথে যোগাযোগ সমন্বয়ের জন্য একজন প্রশিক্ষিত ব্যক্তি (বা দল) নিয়োগ - নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে বাহ্যিক অভিযোগ সংস্থাগুলিকে অনুরোধকৃত নথি, রেকর্ড ও তথ্য প্রদান - বাহ্যিক অভিযোগ বা প্রতিকার প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণে কর্মী বা অংশীজনদের বিলম্ব, সীমাবদ্ধতা বা চাপ প্রদানের নিষেধাজ্ঞা - ইউনিয়ন, নিয়ন্ত্রক সংস্থা বা অন্যান্য প্রাসঙ্গিক বাহ্যিক সংস্থা আয়োজিত সভা, শুনানি বা মধ্যস্থতা অধিবেশনে অংশগ্রহণ - বাহ্যিক অভিযোগ সংস্থা ও প্রভাবিত কর্মী বা অংশীজনদের সাথে অগ্রগতির আপডেট সর্বসাধারণের কাছে যোগাযোগ - প্রতিকার পরিকল্পনা তৈরিতে বাহ্যিক অভিযোগ সংস্থা, ইউনিয়ন ও এনজিওদের সাথে সহযোগিতা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- প্রতিকারের কার্যকারিতা ট্র্যাক করা এবং বাহ্যিক অভিযোগ সংস্থাগুলিকে পর্যায়ক্রমিক প্রতিবেদন প্রদান - পদ্ধতিগত সমস্যা সমাধানে সহায়তার জন্য সমন্বিত বা খাতভিত্তিক প্রতিকার উদ্যোগে অংশগ্রহণ - বাহ্যিক প্রক্রিয়ায় গৃহীত অবস্থানের পেছনের যুক্তি সর্বসাধারণের কাছে প্রকাশ - প্রতিটি বাহ্যিক অভিযোগের পর, প্রতিষ্ঠানের অংশগ্রহণ সময়োচিততা, স্বচ্ছতা ও ন্যায্যতার প্রতিশ্রুতি পূরণ করেছে কিনা তা পর্যালোচনা - সম্পৃক্ততা গঠনমূলক ছিল কিনা সে বিষয়ে ইউনিয়ন, এনজিও ও নিয়ন্ত্রক সংস্থার কাছ থেকে মতামত সংগ্রহ - প্রাতিষ্ঠানিক শিক্ষার জন্য বাহ্যিক অভিযোগ মামলা ও ফলাফলের রেকর্ড রক্ষণাবেক্ষণ - বাহ্যিক অভিযোগ মামলা থেকে সমষ্টিগত শিক্ষার সর্বসাধারণের কাছে প্রকাশ **মেট্রিক্স, যেমন:** - % বাহ্যিক অভিযোগ অনুসন্ধান নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে স্বীকৃত হয়েছে - বাহ্যিক অভিযোগ সংস্থাকে বাস্তবভিত্তিক প্রতিক্রিয়া প্রদানে গড় সময় (দিন সংখ্যা) - % আমন্ত্রিত হলে প্রতিষ্ঠান বাহ্যিক শুনানি বা সভায় অংশগ্রহণ করেছে - % অনুরোধকৃত নথি ও রেকর্ড সম্মত সময়সীমার মধ্যে বাহ্যিক অভিযোগ সংস্থাকে প্রদান করা হয়েছে - % বাহ্যিক অভিযোগ মামলা যেখানে প্রতিষ্ঠান ও বাহ্যিক অভিযোগ সংস্থা সম্মত প্রতিকারে পৌঁছেছে - % বাহ্যিক অভিযোগ মামলা যেখানে প্রতিষ্ঠান তার অবস্থান বা পদক্ষেপের স্পষ্ট যুক্তি প্রদান করেছে - % বাহ্যিক অভিযোগ মামলা যেখানে প্রতিষ্ঠান ও তার ব্যবসায়িক অংশীদাররা প্রতিকার সমর্থনে সমন্বিত প্রচেষ্টায় জড়িত হয়েছে - মামলা খোলা থেকে চূড়ান্ত সমাধান বা সমাপ্তি পর্যন্ত গড় সময়কাল

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
M9.6 - পর্যবেক্ষণ ও অভিযোগ প্রক্রিয়ার ফলাফল অবশ্যই পদক্ষেপে (ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি, সম্পদ এবং/অথবা সম্পর্কের পরিবর্তন সহ) পরিণত হতে হবে, যাতে: **a) প্রতিকূল প্রভাবের অবসান ঘটে;** **b) ভবিষ্যৎ প্রতিকূল প্রভাব প্রতিরোধ করা যায়;** **c) ঝুঁকি হ্রাস করা যায়; এবং** **d) প্রতিকূল প্রভাবে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তি ও গোষ্ঠীর জন্য প্রতিকার নিশ্চিত করা যায়।**	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - পর্যবেক্ষণের ফলাফল বা অভিযোগকে নির্ধারিত দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি ও সময়সীমাসহ সংশোধনমূলক/প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থার অনুরোধে (CAPAs) রূপান্তর - গুরুতর বা পদ্ধতিগত ফলাফল স্বয়ংক্রিয়ভাবে শীর্ষ ব্যবস্থাপনার পর্যালোচনায় উত্থাপন - ঝুঁকি অগ্রাধিকার হালনাগাদ করতে অভিযোগ ও পর্যবেক্ষণ ফলাফলকে প্রাতিষ্ঠানিক ঝুঁকি নিবন্ধনের সাথে সংযুক্তকরণ - প্রস্তাবিত পদক্ষেপ ও প্রতিকার যাচাইয়ে কর্মী প্রতিনিধি ও প্রাসঙ্গিক অংশীজনদের অন্তর্ভুক্তি - ক্ষতিকর অনুশীলন চিহ্নিত হওয়ার সাথে সাথে তাৎক্ষণিক স্থগিতকরণ - ক্ষতির সাথে সম্পর্কিত সরবরাহকারী/অংশীদারদের অবদানকারী অনুশীলন বন্ধ করার জন্য তাৎক্ষণিক পদক্ষেপ নেওয়ার প্রয়োজনীয়তা, নথিভুক্ত প্রতিশ্রুতিসহ - অভিযোগ বা পর্যবেক্ষণের মাধ্যমে প্রকাশিত ফাঁক মোকাবেলায় প্রাতিষ্ঠানিক নীতির সংশোধন - প্রতিরোধমূলক নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থার একীকরণ (যেমন, নতুন অনুমোদন কর্মপ্রবাহ, নিরাপত্তা সরঞ্জাম, স্বয়ংক্রিয় বেতন পরীক্ষা) - অনুরূপ সমস্যার পুনরাবৃত্তি রোধে ব্যবস্থাপক, তত্ত্বাবধায়ক ও কর্মীদের জন্য লক্ষ্যভিত্তিক প্রশিক্ষণ - প্রতিরোধমূলক আচরণ শক্তিশালী করতে চাকরির বিবরণ, KPI বা কর্মক্ষমতা পর্যালোচনার সমন্বয় - অভিযোগ বা পর্যবেক্ষণ থেকে পাওয়া নতুন ফলাফলের ভিত্তিতে ঝুঁকি অগ্রাধিকার প্রক্রিয়ার সমন্বয় - প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম বা সরবরাহ শৃঙ্খলে পদ্ধতিগত ঝুঁকি কমাতে ক্রয়, চুক্তি ও উৎপাদন অনুশীলনের পর্যালোচনা - প্রতিটি অভিযোগ বা পর্যবেক্ষণ ফলাফলকে সংশোধনমূলক, প্রতিরোধমূলক ও প্রতিকারমূলক পদক্ষেপের সাথে সংযুক্ত করে একটি লগ রক্ষণাবেক্ষণ, সময়সীমা ও অবস্থা আপডেটসহ - কর্মী, ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা এবং প্রাসঙ্গিক ক্ষেত্রে সর্বসাধারণের প্রকাশের জন্য ফলাফল ও পদক্ষেপের প্রতিবেদনে একত্রীকরণ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	মেট্রিক্স, যেমন: - % পর্যবেক্ষণ ফলাফল ও অভিযোগ যা আনুষ্ঠানিক সংশোধনমূলক, প্রতিরোধমূলক বা প্রতিকারমূলক পদক্ষেপের সাথে সংযুক্ত - নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে শীর্ষ ব্যবস্থাপনা বা সামাজিক কর্মক্ষমতা দল(গুলি)-এর কাছে উচ্চ-তীব্রতার মামলাগুলি উত্থাপিত হওয়ার % - অভিযোগ বা পর্যবেক্ষণ থেকে প্রাপ্ত নতুন অনুসন্ধান দিয়ে বছরে ঝুঁকি নিবন্ধন হালনাগাদ করার সংখ্যা - শ্রমিক প্রতিনিধি বা প্রভাবিত স্টেকহোল্ডারদের দ্বারা পর্যালোচিত বা বৈধকৃত সংশোধনমূলক কর্মপরিকল্পনার % - নির্ধারিত সংশোধনমূলক-পদক্ষেপ সময়কালের মধ্যে সম্পূর্ণরূপে বন্ধ হওয়া নিশ্চিত বিরূপ প্রভাবের % - যে মামলাগুলিতে পরবর্তী যাচাইকরণ নিশ্চিত করে যে ক্ষতিকর অনুশীলন বা পরিস্থিতি আর ঘটে না তার % - পূর্বে সমাধান করা প্রভাব ক্ষেত্রগুলির % যেখানে একই বা অনুরূপ সমস্যা পুনরাবৃত্তি হয় - একটি গুরুতর প্রভাব চিহ্নিতকরণ এবং তাৎক্ষণিক নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা বাস্তবায়নের মধ্যে গড় দিনের সংখ্যা - অভিযোগ বা পর্যবেক্ষণ অনুসন্ধানের % যা সাংগঠনিক পদ্ধতি বা নীতিতে পরিবর্তন ঘটিয়েছে - নতুন প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা সম্পর্কে প্রশিক্ষিত ব্যবস্থাপক এবং সুপারভাইজারদের % - পূর্ববর্তী পর্যবেক্ষণ সময়কালের তুলনায় পুনরাবৃত্ত সমস্যার হ্রাসের % - সময়সীমার মধ্যে সম্পন্ন চিহ্নিত ঝুঁকি প্রশমন পদক্ষেপের % - প্রশমন ব্যবস্থা বাস্তবায়নের আগে ও পরে উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ অঞ্চলে গড় পর্যবেক্ষণ ব্যবধান - প্রশমন ব্যবস্থা বাস্তবায়নের পর ঝুঁকি-তীব্রতা স্কোরে গড় হ্রাস

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- কার্যক্রম বা সরবরাহ শৃঙ্খলে পদ্ধতিগত ঝুঁকি হ্রাস করার জন্য সংশোধিত সরবরাহকারী বা অংশীদার সম্পর্কের % - যারা সম্মত প্রতিকার পেয়েছেন এমন প্রভাবিত ব্যক্তি বা গোষ্ঠীর % - নিশ্চিত অভিযোগ থেকে সম্মত প্রতিকার প্রদান পর্যন্ত গড় দিনের সংখ্যা - যে অভিযোগকারীরা জানান যে প্রদত্ত প্রতিকার ন্যায্য ও কার্যকর ছিল তাদের % - ব্যবসায়িক অংশীদার বা বাহ্যিক স্টেকহোল্ডারদের সাথে যৌথভাবে বাস্তবায়িত প্রতিকারের % - M9.8 প্রক্রিয়াসমূহ থেকে পদক্ষেপ এবং ফলাফলের বিশ্লেষণ অন্তর্ভুক্ত ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনার % - প্রশিক্ষণ উপকরণ, সিস্টেম, বা ঝুঁকি-ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়ায় হালনাগাদ ঘটায় এমন পদক্ষেপের % - সংশোধনমূলক এবং প্রতিরোধমূলক পদক্ষেপের কার্যকারিতা মূল্যায়নকারী বার্ষিক আনুষ্ঠানিক পর্যালোচনার সংখ্যা

M10: কৌশলগত বিশ্লেষণ, পর্যালোচনা এবং ক্রমাগত উন্নতি

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
M10.1 – সংগঠনকে পর্যায়ক্রমে তার লক্ষ্য এবং এই মানদণ্ডের বিপরীতে তার কর্মক্ষমতা পর্যালোচনা করতে হবে। এর পর্যালোচনার সময়, সংগঠনকে কমপক্ষে নিম্নলিখিতগুলি মূল্যায়ন করতে হবে: **a. লক্ষ্য অর্জনের দিকে অগ্রগতি;** **b. এর পরিকল্পিত এবং বাস্তবায়িত পদক্ষেপ ও প্রক্রিয়ার কার্যকারিতা;**	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - ব্যবসায়িক পরিকল্পনা ও নিরীক্ষা চক্রের সাথে সমন্বিত একটি আনুষ্ঠানিক পর্যালোচনা ক্যালেন্ডার (যেমন, ত্রৈমাসিক অভ্যন্তরীণ পর্যালোচনা এবং একটি বার্ষিক ব্যাপক পর্যালোচনা) - সমস্ত প্রয়োজনীয় ইনপুট অন্তর্ভুক্ত করে এমন ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা কর্মসূচির টেমপ্লেট - পর্যালোচনার নেতৃত্ব দেওয়ার জন্য একজন ঊর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধির নিয়োগ - পর্যবেক্ষণ (M9.1), অভিযোগ ব্যবস্থা (M9.3–M9.8), নিরীক্ষা, ঝুঁকি মূল্যায়ন এবং স্টেকহোল্ডার প্রতিক্রিয়া থেকে সংকলিত তথ্য

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
c. পরিকল্পিত এবং বাস্তবায়িত পদক্ষেপ, প্রক্রিয়া এবং সম্পদের উপযুক্ততা এবং পর্যাপ্ততা; **d. এর ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থার কার্যকারিতা; এবং** **e. এর কর্মক্ষমতা উন্নত করার সুযোগ।**	- প্রতিটি SA8000 এবং সাংগঠনিক লক্ষ্যের দিকে প্রকৃত বনাম পরিকল্পিত অগ্রগতি তুলনা করার জন্য একটি লাইভ ট্র্যাকার বজায় রাখা - প্রাসঙ্গিক কর্মক্ষমতা মেট্রিক্সের পর্যালোচনা - লক্ষ্য অর্জনে ব্যর্থতার কারণ চিহ্নিতকরণ (যেমন, সম্পদের সীমাবদ্ধতা, পদ্ধতিগত দুর্বলতা, বাহ্যিক ব্যাঘাত) - চলমান প্রাসঙ্গিকতা নিশ্চিত করতে, লক্ষ্যগুলি ধারাবাহিকভাবে অপূর্ণ বা দ্রুত অর্জিত হলে তাদের হালনাগাদ করা - বাস্তবায়িত সংশোধনমূলক, প্রতিরোধমূলক এবং প্রতিকারমূলক পদক্ষেপগুলির মূল্যায়ন যাতে নির্ধারণ করা যায় তারা ঝুঁকি ও প্রভাব দূর করেছে বা হ্রাস করেছে কিনা - বাস্তবায়িত পদক্ষেপগুলি কার্যকর ছিল কিনা তা মূল্যায়ন করার জন্য শ্রমিক এবং স্টেকহোল্ডার প্রতিক্রিয়া অনুসন্ধান - বিভিন্ন দৃষ্টিকোণ থেকে কার্যকারিতা মূল্যায়ন করতে মানব সম্পদ, ক্রয়, উৎপাদন, এবং শ্রমিক কমিটির প্রতিনিধিদের অন্তর্ভুক্তি - SA8000 এবং সাংগঠনিক লক্ষ্য পূরণের জন্য আর্থিক, কর্মী, বস্তুগত এবং তথ্য সম্পদ পর্যাপ্ত রয়ে গেছে কিনা তার মূল্যায়ন - কর্মীদের তাদের দায়িত্ব পালনের জন্য প্রয়োজনীয় দক্ষতা, প্রশিক্ষণ এবং কর্তৃত্ব আছে কিনা তার মূল্যায়ন - ব্যবসায়িক অংশীদারদের ক্ষমতা পারস্পরিক প্রত্যাশা এবং সাংগঠনিক প্রতিশ্রুতির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ কিনা তার মূল্যায়ন - অসঙ্গতি এবং পুনরাবৃত্ত সমস্যাসহ অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষার (M9.1) ফলাফলের পর্যালোচনা - অভিযোগ চ্যানেলের ব্যবহারের হার, আস্থার স্তর, এবং কার্যকারিতার মূল্যায়ন - নীতি, প্রক্রিয়া, ভূমিকা এবং নথিপত্র SA8000:2026 কাঠামোর সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ রয়ে গেছে কিনা তার মূল্যায়ন

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- বাহ্যিক সেরা অনুশীলন এবং শিল্প বেঞ্চমার্কের সাথে কর্মক্ষমতার তুলনা - পুনরাবৃত্ত সমস্যা বা মাপযোগ্য ইতিবাচক প্রবণতা চিহ্নিত করতে অভিযোগ, নিরীক্ষা এবং KPI থেকে দীর্ঘমেয়াদী তথ্যের ব্যবহার - সমস্ত উন্নতির সুযোগ, গৃহীত পদক্ষেপ, এবং ফলো-আপ মূল্যায়নের একটি লগ বজায় রাখা - উপসংহার এবং পরবর্তী পদক্ষেপ সহ সমস্ত প্রয়োজনীয় মূল্যায়ন বিষয় (a–e) আচ্ছাদনকারী একটি স্বাক্ষরিত ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা সারাংশ প্রতিবেদনের প্রস্তুতকরণ - সহজলভ্য ফরম্যাট এবং ভাষায় সারসংক্ষিপ্ত পর্যালোচনা ফলাফল এবং উন্নতির প্রতিশ্রুতি কর্মীদের সাথে ভাগ করা - পরবর্তী পর্যালোচনায়, পূর্ববর্তী বৈঠকে সিদ্ধান্ত নেওয়া পদক্ষেপগুলি সম্পন্ন এবং কার্যকর হয়েছিল কিনা তার মূল্যায়ন **মেট্রিক্স, যেমন:** - নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে সম্পন্ন পরিকল্পিত ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনার % - উপস্থিত থাকা প্রয়োজনীয় অংশগ্রহণকারীদের (শীর্ষ ব্যবস্থাপনা, শ্রমিক প্রতিনিধি, মূল বিভাগ) % - সমস্ত প্রয়োজনীয় ইনপুট থেকে তথ্য অন্তর্ভুক্তকারী পর্যালোচনার % - পূর্ববর্তী পর্যালোচনা থেকে নেওয়া পদক্ষেপের % যা পরবর্তী পর্যালোচনায় সম্পন্ন হিসেবে নিশ্চিত হয়েছে - প্রয়োজনীয় সমস্ত বিভাগ (a–e) সম্পূর্ণরূপে নথিভুক্ত করা ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা প্রতিবেদনের % - পর্যালোচনা সময়কালের মধ্যে পূরণ বা অতিক্রম করা সাংগঠনিক এবং SA8000 লক্ষ্যের % - মূল কারণের জন্য বিশ্লেষিত এবং সংশোধনমূলক পদক্ষেপ বরাদ্দ করা অপূর্ণ লক্ষ্যের % - ঝুঁকি, নীতি এবং স্টেকহোল্ডার অগ্রাধিকারের সাথে সামঞ্জস্য বজায় রাখতে পর্যালোচিত এবং হালনাগাদকৃত লক্ষ্যের %

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- চিহ্নিত সমস্যা দূর করতে বা হ্রাস করতে সফল হিসেবে মূল্যায়িত সংশোধনমূলক, প্রতিরোধমূলক এবং প্রতিকারমূলক পদক্ষেপের % - শ্রমিক বা বাহ্যিক স্টেকহোল্ডার প্রতিক্রিয়ার ভিত্তিতে কার্যকর হিসেবে মূল্যায়িত পদক্ষেপের % - নির্ধারিত কর্মক্ষমতা লক্ষ্য বা সম্মতি থ্রেশহোল্ড পূরণকারী পর্যবেক্ষিত প্রক্রিয়ার % - পরবর্তী পর্যালোচনায় পুনরাবৃত্ত সমস্যার % - বাস্তবায়নের জন্য পর্যাপ্ত সম্পদ (কর্মী, বাজেট, উপকরণ, তথ্য) রিপোর্ট করা বিভাগের % - পর্যালোচনার সময় দক্ষতার ঘাটতির জন্য মূল্যায়িত মূল ভূমিকার % - ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনার আগে বন্ধ হওয়া নিরীক্ষা অসঙ্গতির % - অভ্যন্তরীণ পর্যবেক্ষণ বা নিরীক্ষার মাধ্যমে পূর্বে চিহ্নিত বাহ্যিক নিরীক্ষা অনুসন্ধানের % - প্রতি পর্যালোচনায় চিহ্নিত নতুন উন্নতির সুযোগের সংখ্যা - পরবর্তী পর্যালোচনা চক্রের মধ্যে বাস্তবায়িত চিহ্নিত উন্নতির সুযোগের % - নতুন পদ্ধতি, প্রযুক্তি, বা সহযোগিতামূলক পন্থা অন্তর্ভুক্তকারী উন্নতির পদক্ষেপের % - নির্দিষ্ট ফলো-আপ পদক্ষেপে পরিণত হওয়া পর্যালোচনা উপসংহারের %
M10.2 – সংগঠনকে তার পর্যালোচনায় একাধিক উৎস থেকে তথ্য অন্তর্ভুক্ত করতে হবে, যেখানে প্রাসঙ্গিক: a. **ঝুঁকির মূল্যায়ন এবং অগ্রাধিকার নির্ধারণ;** b. **পর্যবেক্ষণ প্রক্রিয়া;** c. **অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক অভিযোগ ব্যবস্থা এবং যোগাযোগ চ্যানেল;** d. **শ্রমিক সম্পৃক্ততা এবং যোগাযোগ;**	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - নয়টি তথ্য উৎসের (a–i) তালিকা, তাদের সংগ্রহের জন্য দায়ী বিভাগ, এবং প্রতিটি পর্যালোচনার আগে প্রদান করতে হবে এমন প্রতিটির ফ্রিকোয়েন্সি সহ একটি ম্যাট্রিক্স - ব্যবস্থাপনার পর্যালোচনা প্যাকের জন্য সমস্ত প্রাসঙ্গিক প্রতিবেদন (ঝুঁকি, নিরীক্ষা, অভিযোগ, স্টেকহোল্ডার, ইত্যাদি) সংকলিত এবং সারসংক্ষিপ্ত করা নিশ্চিত করার জন্য একটি পূর্ব-পর্যালোচনা চেকলিস্টের ব্যবস্থা - আনুষ্ঠানিক পর্যালোচনার আগে সংগৃহীত তথ্য ব্যাখ্যা করার জন্য মানব সম্পদ, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, ক্রয়, সম্মতি, শ্রমিক প্রতিনিধি এবং শীর্ষ ব্যবস্থাপনার মধ্যে প্রস্তুতিমূলক বৈঠকের সুবিধা প্রদান - প্রতিটি ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনায় একটি স্থায়ী ইনপুট হিসেবে সর্বশেষ ঝুঁকি নিবন্ধনের ব্যবহার

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
e. স্টেকহোল্ডার অভিযোগ এবং উদ্বেগ; **f. প্রাসঙ্গিক ত্রিপক্ষীয় এবং অন্যান্য বাধ্যতামূলক চুক্তি থেকে সামাজিক সংলাপ এবং প্রতিক্রিয়া;** **g. সর্বজনীনভাবে উপলব্ধ সংবাদ এবং তথ্য উৎস;** **h. অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক নিরীক্ষা; এবং** **i. বাহ্যিক বিশেষজ্ঞ।**	- শেষ পর্যালোচনার পর থেকে পতাকাঙ্কিত নতুন ঝুঁকিগুলির পর্যালোচনা, তীব্রতা, সম্ভাবনা এবং ব্যবসায়িক কার্যক্রমের সাথে সম্ভাব্য সংযোগ মূল্যায়ন করা - সংগঠনের ঝুঁকি প্রোফাইলকে প্রভাবিত করে এমন খাত, দেশ এবং বৈশ্বিক মানবাধিকার উন্নয়নের অন্তর্ভুক্তি - M9.1–M9.2 পর্যবেক্ষণ প্রক্রিয়ার ফলাফল পর্যালোচনায় অন্তর্ভুক্তকরণ - পর্যবেক্ষণ প্রক্রিয়া নির্ভরযোগ্য এবং সময়োপযোগী কিনা তার মূল্যায়ন - অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক অভিযোগ ব্যবস্থা থেকে পরিসংখ্যানের পর্যালোচনা – প্রকার, ফ্রিকোয়েন্সি, সমাধানের হার এবং প্রতিশোধের উদ্বেগ সহ - পর্যবেক্ষণ এবং নিরীক্ষা অনুসন্ধানের সাথে অভিযোগ বিভাগের সম্পর্ক নির্ণয় - শ্রমিক এবং বাহ্যিক স্টেকহোল্ডারদের দ্বারা অভিযোগ এবং প্রতিক্রিয়া চ্যানেল পরিচিত, ব্যবহৃত এবং বিশ্বস্ত কিনা তার মূল্যায়ন - শ্রমিক-ব্যবস্থাপনা বৈঠক, নিরাপত্তা কমিটি, এবং ইউনিয়ন বা শ্রমিক-প্রতিনিধি সংলাপ থেকে কার্যবিবরণী এবং সুপারিশের অন্তর্ভুক্তি - ব্যবস্থাপনার কাছে পর্যায়ক্রমিক শ্রমিক জরিপের (যেমন, অধিকার, বেতন, নিরাপত্তা, অভিযোগ আস্থা সম্পর্কে) ফলাফল উপস্থাপন - NGO, গ্রাহক, সম্প্রদায় এবং বিনিয়োগকারীদের দ্বারা উত্থাপিত উদ্বেগের সারাংশ - সংগঠনের প্রতিক্রিয়া স্টেকহোল্ডার আস্থা উন্নত করেছে বা পুনরাবৃত্ত উদ্বেগ হ্রাস করেছে কিনা তার মূল্যায়ন - CBA এবং খাতভিত্তিক বা ত্রিপক্ষীয় চুক্তির সাথে অগ্রগতি এবং সম্মতির পর্যালোচনা - পর্যালোচনার আগে বা সময় ইউনিয়ন প্রতিনিধি বা শ্রমিক সমিতি থেকে আনুষ্ঠানিক ইনপুটের আমন্ত্রণ - সংগঠনের কার্যকরী অঞ্চলে শ্রম, নিরাপত্তা এবং মানবাধিকার সংক্রান্ত সংবাদ, NGO প্রতিবেদন এবং নিয়ন্ত্রক সতর্কতার সারাংশ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- সহকর্মী সংগঠন বা প্রতিযোগীরা অনুরূপ ঝুঁকি বা উদীয়মান সমস্যা কীভাবে মোকাবেলা করছে তার পর্যালোচনা - নতুন ঝুঁকি মূল্যায়ন বা হালনাগাদকৃত লক্ষ্যের প্রয়োজন হতে পারে এমন বাহ্যিক প্রবণতা চিহ্নিতকরণ - অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষা, সার্টিফিকেশন নিরীক্ষা, এবং গ্রাহক বা সরকারি পরিদর্শন থেকে অনুসন্ধানের সংকলন - নিরীক্ষা অনুসন্ধানের প্রতিক্রিয়ায় গৃহীত পদক্ষেপের সমাপনী হার এবং দীর্ঘমেয়াদী কার্যকারিতার পর্যালোচনা - পর্যালোচনার সময় স্বাধীন অনুসন্ধান বা সুপারিশ উপস্থাপনের জন্য বাহ্যিক বিশেষজ্ঞদের আমন্ত্রণ - ইনপুট হিসেবে তৃতীয়-পক্ষের গবেষণা (যেমন, মজুরি মূল্যায়ন) অন্তর্ভুক্তকরণ - বার্ষিকভাবে ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থার কার্যকারিতা পর্যালোচনাকারী একটি বিশেষজ্ঞ উপদেষ্টা গোষ্ঠীর রক্ষণাবেক্ষণ - নয়টি উৎস থেকে অনুসন্ধানের সারাংশ উপস্থাপন করে একটি সমন্বিত সারণী, একত্রিত এবং ভিন্নমুখী প্রবণতা চিহ্নিত করা - সম্মিলিত অনুসন্ধানগুলি ব্যাখ্যা করতে এবং অগ্রাধিকার পদক্ষেপ সিদ্ধান্ত নিতে নেতৃত্ব এবং শ্রমিক প্রতিনিধিদের মধ্যে কাঠামোগত আলোচনার সুবিধা প্রদান - দায়ী ব্যক্তি এবং ফলো-আপ সময়সীমার সাথে সংযুক্ত সম্মত সংশোধনমূলক, প্রতিরোধমূলক এবং উন্নতিমূলক পদক্ষেপ ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা প্রতিবেদনে রেকর্ড করা - প্রতিটি পর্যালোচনার পরে, ব্যবহৃত তথ্য উৎসগুলি পর্যাপ্ত এবং নির্ভরযোগ্য ছিল কিনা তার মূল্যায়ন, এবং প্রয়োজন অনুযায়ী তথ্য সংগ্রহ পরিকল্পনার সমন্বয় **মেট্রিক্স, যেমন:** - নির্দেশিত নয়টি তথ্য উৎসের (a–i) মধ্যে অন্তত পাঁচটি থেকে তথ্য অন্তর্ভুক্তকারী পর্যালোচনার %

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- প্রতি পর্যালোচনা চক্রে ব্যবহৃত স্বতন্ত্র তথ্য উৎসের গড় সংখ্যা - একাধিক তথ্য উৎস দ্বারা সমর্থিত পর্যালোচনা অনুসন্ধানের % - পর্যালোচনা অংশগ্রহণকারীদের দ্বারা নির্ভরযোগ্য এবং হালনাগাদ হিসেবে মূল্যায়িত তথ্য উৎসের % - সাংগঠনিক ঝুঁকি রেজিস্টারে আপডেটের কারণ হওয়া পর্যালোচনার % - নতুন তথ্যের ভিত্তিতে অগ্রাধিকার স্তর পরিবর্তিত হওয়া বিদ্যমান ঝুঁকির % - পর্যালোচনার পূর্বে নজরদারি তথ্যে ইতিমধ্যে প্রতিফলিত হওয়া নিরীক্ষা ফলাফলের % - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক অভিযোগের সারসংক্ষেপ বিশ্লেষণ অন্তর্ভুক্তকারী পর্যালোচনার % - সংশোধনমূলক, প্রতিরোধমূলক বা প্রতিকারমূলক পদক্ষেপের দিকে পরিচালিত অভিযোগ-সম্পর্কিত ফলাফলের % - ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনার প্রেক্ষাপটে প্রতিশোধ বা গোপনীয়তা বিষয় আলোচিত হওয়ার সংখ্যা - কর্মী জরিপের ফলাফল বা কমিটির মতামত অন্তর্ভুক্তকারী পর্যালোচনার % - ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনার ফলাফলে কার্যকর বা সমাধানকৃত কর্মী পরামর্শের % - ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনায় আনুষ্ঠানিকভাবে বিবেচিত স্টেকহোল্ডারের অভিযোগ বা উদ্বেগের % - প্রতি পর্যালোচনায় অন্তর্ভুক্ত বাহ্যিক প্রতিবেদন, মিডিয়া আপডেট বা সেক্টর স্টাডির সংখ্যা - অভ্যন্তরীণ ঝুঁকি পুনর্মূল্যায়ন বা নতুন লক্ষ্য স্থাপনের দিকে পরিচালিত বাহ্যিক সতর্কতা বা প্রবণতার % - ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনায় ইনপুট প্রদানের জন্য প্রতি বছর বাহ্যিক বিশেষজ্ঞ বা পরামর্শকদের নিযুক্ত করার সংখ্যা - একাধিক উৎস থেকে প্রমাণ দ্বারা সমর্থিত এবং সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপের দিকে পরিচালিত পর্যালোচনা সিদ্ধান্তের %
M10.3 – এই পর্যালোচনার আউটপুটগুলি অবশ্যই:	**প্রক্রিয়াসমূহ:**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
a. সংগঠনের পর্যায়ক্রমিক ঝুঁকি মূল্যায়ন ও অগ্রাধিকারকরণ এবং নজরদারি প্রক্রিয়াকে অবহিত করবে; **b. সাংগঠনিক কৌশল ও সিদ্ধান্ত গ্রহণকে অবহিত করবে; এবং** **c. প্রয়োজন অনুযায়ী সাংগঠনিক নীতি, সম্পদ, লক্ষ্য, প্রক্রিয়া ও পদক্ষেপে পরিবর্তন আনবে।**	- প্রতিটি ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা থেকে উপসংহার, মূল ফলাফল ও সিদ্ধান্তের সারসংক্ষেপ সহ একটি কাঠামোগত প্রতিবেদন টেমপ্লেট তৈরি - পর্যালোচনা আউটপুটগুলিকে থিমে শ্রেণীবদ্ধ করা, যেমন ঝুঁকি ব্যবস্থাপনা, কর্মক্ষমতা, স্টেকহোল্ডার মতামত, সিস্টেম কার্যকারিতা এবং উন্নতির সুযোগ - প্রয়োজন অনুযায়ী পর্যালোচনা আউটপুট অভ্যন্তরীণভাবে ও বাহ্যিকভাবে কীভাবে ভাগ করা হয় তা নির্ধারণ - প্রতিটি পর্যালোচনার পর, পর্যালোচনায় চিহ্নিত নতুন ফলাফল, উদীয়মান ঝুঁকি বা অগ্রাধিকার পরিবর্তন প্রতিফলিত করতে ঝুঁকি রেজিস্টার আপডেট করা - পর্যালোচনা থেকে প্রাপ্ত প্রমাণের ভিত্তিতে ঝুঁকি রেটিং (তীব্রতা ও সম্ভাবনা) পুনঃগণনা - সংশোধিত ঝুঁকির সাথে সামঞ্জস্য রাখতে নজরদারির ফ্রিকোয়েন্সি, পরিধি বা সূচক সমন্বয় - ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা ফলাফলকে ব্যবসায়িক কৌশলের সাথে সামঞ্জস্য করতে নেতৃত্ব, কর্মী প্রতিনিধি এবং মূল বিভাগগুলির সাথে কাঠামোগত সেশন সহায়তা করা - বার্ষিক কৌশলগত ও বাজেট পরিকল্পনা চক্রে পর্যালোচনা ফলাফল অন্তর্ভুক্তকরণ - পর্যালোচনা থেকে প্রাপ্ত গুরুতর সামাজিক বা মানবাধিকার ঝুঁকিগুলি সংগঠনের সর্বোচ্চ সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী সংস্থায় উত্থাপন করা - ব্যবসায়িক অংশীদার, সেক্টর বা সোর্সিং অঞ্চলের সাথে সম্পর্ক পুনর্মূল্যায়ন করতে পর্যালোচনা অন্তর্দৃষ্টি ব্যবহার - পর্যালোচনা ফলাফল যখনই অসামঞ্জস্যতা বা নতুন ঝুঁকি প্রকাশ করে তখন নীতি আপডেট করা - অপর্যাপ্ত সম্পদযুক্ত হিসেবে চিহ্নিত ক্ষেত্রগুলির ভিত্তিতে বাজেট, কর্মী বা অবকাঠামো সমন্বয় - সময়সীমা ও পরিমাপযোগ্য লক্ষ্য অন্তর্ভুক্ত করে নতুন অগ্রাধিকার প্রতিফলিত করতে সাংগঠনিক লক্ষ্য (M6.1) আপডেট করা - পর্যালোচনা থেকে প্রাপ্ত প্রমাণের ভিত্তিতে কর্মপ্রবাহ বা পদ্ধতি পরিবর্তন

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- সংগঠনের সংশোধনমূলক, প্রতিরোধমূলক ও প্রতিকারমূলক পদক্ষেপ ট্র্যাকিং সিস্টেমে পর্যালোচনা-পরবর্তী সকল পদক্ষেপ একীভূতকরণ - সহজবোধ্য ভাষায় কর্মী ব্রিফিং, কমিটির সভা এবং নিউজলেটারের মাধ্যমে পর্যালোচনা ফলাফল ও পরবর্তী পদক্ষেপের সারসংক্ষেপ প্রদান - ESG প্রকাশ বা মানবাধিকার প্রতিবেদন কাঠামোর সাথে ব্যবস্থাপনা-পর্যালোচনা আউটপুটের সামঞ্জস্য ট্র্যাক করা **মেট্রিক্স, যেমন:** - নির্দিষ্ট অনুসরণমূলক পদক্ষেপ, প্রকল্প বা নীতি আপডেটের দিকে পরিচালিত ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা সিদ্ধান্তের % - নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে সম্পন্ন পর্যালোচনা-পরবর্তী পদক্ষেপের % - অনুসরণমূলক নজরদারি বা কর্মী বা স্টেকহোল্ডার মতামতের মাধ্যমে কার্যকর হিসেবে মূল্যায়িত বাস্তবায়িত পরিবর্তনের % - পর্যালোচনা আউটপুট বাস্তবায়নে সক্রিয়ভাবে জড়িত বিভাগের % - ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা ফলাফল থেকে সরাসরি চিহ্নিত নতুন বা পরিবর্তিত ঝুঁকির % - পর্যালোচনা ফলাফলের ভিত্তিতে আপডেটকৃত নজরদারি সূচক, ফ্রিকোয়েন্সি বা পদ্ধতির % - ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা ফলাফলের ভিত্তিতে আপডেটকৃত কর্পোরেট বা বিভাগীয় কৌশলের % - ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা থেকে প্রাপ্ত তথ্য উল্লেখ করা কৌশলগত বা কার্যক্রম সিদ্ধান্তের % - পর্যালোচনায় চিহ্নিত অগ্রাধিকার বা ঘাটতি সমাধানে পুনর্বন্টিত বাজেটের % - বোর্ড বা সিনিয়র নেতৃত্বের সভায় আলোচিত পর্যালোচনা ফলাফলের % - ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা আউটপুটের ফলে সংশোধিত মূল নীতির সংখ্যা বা % - পর্যালোচনা আলোচনার পর আপডেটকৃত সাংগঠনিক বা SA8000 লক্ষ্যের % - পরিবর্তিত কর্মপ্রবাহ, পদ্ধতি বা ডিজিটাল টুলের দিকে পরিচালিত পর্যালোচনা আউটপুটের %

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যবস্থাপকদের দ্বারা সম্পন্ন নির্ধারিত পদক্ষেপের % - পর্যালোচনা ফলাফল বা সংশ্লিষ্ট উন্নতি সম্পর্কে যোগাযোগ প্রাপ্ত কর্মীর %
M10.4 – সংগঠনকে অবশ্যই তার কার্যক্রম ও ব্যবসায়িক সম্পর্কে শালীন কাজের কর্মক্ষমতা এবং ব্যবস্থাপনা সিস্টেমের ক্রমাগত উন্নতি প্রদর্শন করতে হবে, যার মধ্যে রয়েছে: **a. অগ্রাধিকার স্তর জুড়ে ক্রমাগতভাবে ঝুঁকি সমাধান করা;** **b. এই মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তার বাইরে কাজের পরিবেশ উন্নত করার সুযোগ চিহ্নিত করা ও অনুসরণ করা; এবং** **c. সংগঠনের ব্যবস্থাপনা সিস্টেমে কর্মী ও স্টেকহোল্ডারের অংশগ্রহণ ও একীভূতকরণ বৃদ্ধির সুযোগ চিহ্নিত করা ও অনুসরণ করা।**	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - সংগঠনের নীতি বিবৃতিতে একটি মূল নীতি হিসেবে ক্রমাগত উন্নতি অন্তর্ভুক্তকরণ - ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা, ঝুঁকি মূল্যায়ন এবং নজরদারি ফলাফলের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ বার্ষিক পরিকল্পনায় ক্রমাগত উন্নতি একীভূতকরণ - তথ্য পর্যালোচনা, উন্নতির প্রস্তাব এবং অগ্রগতি ট্র্যাক করার জন্য দায়ী একটি স্থায়ী গ্রুপ (কর্মী প্রতিনিধি ও ব্যবস্থাপকসহ) প্রতিষ্ঠা - ঝুঁকি হ্রাস, কর্মক্ষেত্র উন্নতকরণ এবং অংশগ্রহণ অনুসারে শ্রেণীবদ্ধ উন্নতি প্রকল্প, পদক্ষেপ ও উদ্ভাবনের একটি লগ রক্ষণাবেক্ষণ - পুনরাবৃত্ত বা কম-অগ্রাধিকার ঝুঁকিগুলিকে লক্ষ্যভিত্তিক প্রতিরোধমূলক উন্নতি প্রকল্পে রূপান্তর, এমনকি যখন তা এখনও অসামঞ্জস্যতা হিসেবে প্রকাশিত হয়নি - উদীয়মান বা নিম্ন-স্তরের ঝুঁকিগুলি বৃদ্ধি পাওয়ার আগে প্রাথমিক হস্তক্ষেপ গড়ে তুলতে সামাজিক কর্মক্ষমতা দল(সমূহ)-কে সহায়তা করা - ন্যূনতম সম্মতির প্রয়োজনীয়তা ছাড়িয়ে যাওয়া উন্নতির সুযোগ মূল্যায়ন - শিল্প সমকক্ষ, বৈশ্বিক কাঠামো (যেমন, ILO কনভেনশন, UNGPs) এবং SA8000 সর্বোত্তম অনুশীলনের বিপরীতে কর্মক্ষমতা তুলনা - আইনি বা মানদণ্ড প্রয়োজনীয়তার বাইরে কর্মক্ষেত্র উন্নতির ধারণা প্রস্তাব করতে কর্মীদের উৎসাহিত করার প্রক্রিয়া তৈরি - ব্যবস্থাপনা সিস্টেমের উপাদান ডিজাইন, বাস্তবায়ন ও পর্যালোচনায় কর্মী কমিটি, ইউনিয়ন এবং বাহ্যিক স্টেকহোল্ডারদের সরাসরি অংশগ্রহণ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- যৌথ কর্মশালা সহায়তা করা যেখানে কর্মী ও ব্যবস্থাপকরা কর্মক্ষমতা তথ্য পর্যালোচনা করে, সমস্যা চিহ্নিত করে এবং উন্নতির ব্যবস্থা যৌথভাবে ডিজাইন করে - কর্মক্ষমতা, স্বচ্ছতা এবং ঝুঁকি ব্যবস্থাপনা নিয়ে পর্যায়ক্রমিক সংলাপে NGO, সম্প্রদায় গোষ্ঠী এবং গ্রাহকদের আমন্ত্রণ - শিক্ষণ চালিত করতে সংশোধনমূলক, প্রতিরোধমূলক ও প্রতিকারমূলক পদক্ষেপের তথ্যকে উন্নতির সুযোগের সাথে একত্রীকরণ - কর্মী ও বাহ্যিক স্টেকহোল্ডারের মতামত, সাইটে পরিদর্শন এবং কর্মক্ষমতা তথ্য প্রবণতার মাধ্যমে উন্নতির পদক্ষেপের ফলাফল মূল্যায়ন - সকল উন্নতি উদ্যোগের একটি নথিভুক্ত রেকর্ড রক্ষণাবেক্ষণ, যার মধ্যে রয়েছে তাদের উৎস (ঝুঁকি, অভিযোগ, পরামর্শ), পরিধি, সময়সীমা এবং পরিমাপযোগ্য ফলাফল - ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনায় একটি স্থায়ী এজেন্ডা আইটেম হিসেবে উন্নতির ফলাফল ও নতুন সুযোগ অন্তর্ভুক্তকরণ - অভ্যন্তরীণ আপডেট ও জনসাধারণের প্রতিবেদনে উন্নতির ফলাফলের সারসংক্ষেপ প্রদান - প্রধান উন্নতি উদ্যোগ এবং তাদের ফলাফলের উপর শীর্ষ ব্যবস্থাপনার স্বাক্ষরের প্রয়োজনীয়তা - বাধা বোঝার ও প্রক্রিয়া পরিমার্জনের জন্য ব্যর্থ বা বিলম্বিত উন্নতি প্রকল্পের পর্যালোচনা - পদ্ধতিগত উন্নতিতে অবদান রাখা দল বা ব্যক্তিদের প্রকাশ্যে স্বীকৃতি প্রদান **মেট্রিক্স, যেমন:** - প্রতি বছর চালু বা সম্পন্ন ক্রমাগত উন্নতি উদ্যোগের সংখ্যা - নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে সফলভাবে বাস্তবায়িত প্রস্তাবিত উন্নতি পদক্ষেপের % - নজরদারি বা মতামতের মাধ্যমে কার্যকর হিসেবে যাচাইকৃত বাস্তবায়িত উন্নতির % - বছরে-বছরে সামগ্রিক ঝুঁকি তীব্রতা স্কোরে হ্রাসের % - মাঝারি ও নিম্ন-অগ্রাধিকার ঝুঁকির লক্ষ্যে উন্নতির %

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক
	- SA8000 বা আইনি প্রয়োজনীয়তা ছাড়িয়ে যাওয়া উন্নতি উদ্যোগের সংখ্যা - SA8000 বা আইনি প্রয়োজনীয়তা ছাড়িয়ে যাওয়া উন্নতি থেকে সরাসরি উপকৃত কর্মীর % - মূল্যায়নের পর সফলভাবে গৃহীত পাইলট প্রকল্প বা পরীক্ষামূলক উন্নতির % - সেক্টর বা সর্বোত্তম অনুশীলনের মানদণ্ড পূরণ বা ছাড়িয়ে যাওয়া কর্মক্ষমতা মেট্রিক্সের % - ডিজাইন বা সিদ্ধান্ত গ্রহণে সক্রিয় কর্মী বা কর্মী প্রতিনিধির অংশগ্রহণসহ উন্নতি উদ্যোগের % - উন্নতি পরিকল্পনা সম্পর্কিত বার্ষিক আনুষ্ঠানিক বাহ্যিক স্টেকহোল্ডার পরামর্শ বা সংলাপের সংখ্যা - বাস্তবায়িত বা পরীক্ষিত কর্মী বা বাহ্যিক স্টেকহোল্ডার উন্নতি পরামর্শের % - বছরে-বছরে পুনরাবৃত্ত অসামঞ্জস্যতা, অভিযোগ বা নিরীক্ষা ফলাফলে হ্রাসের % - যেকোনো উন্নতি কার্যক্রমে জড়িত মোট কর্মীবাহিনীর % - প্রতি বছর অন্তত একটি উন্নতি প্রকল্পে অংশগ্রহণকারী সিনিয়র নেতাদের % - ব্যবস্থাপনা সিস্টেমের পরিপক্কতায় উন্নতির % (অভ্যন্তরীণ বা SA8000 পরিপক্কতা মূল্যায়ন সরঞ্জামের ভিত্তিতে) - সামাজিক কর্মক্ষমতা উন্নতি বৃহত্তর ESG বা ব্যবসায়িক কৌশলের সাথে কতটা সংযুক্ত তার মাত্রা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

বিভাগ ২: কর্মক্ষমতা

D1: শিশু ও তরুণ কর্মীদের সুরক্ষা

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
D1.1 - সংগঠনকে অবশ্যই তরুণ কর্মীসহ শিশুদের অধিকার সম্মান করতে হবে।	**D1.2 – D1.5 এর প্রতি আনুগত্য**	**D1.2 – D1.5 এর প্রতি আনুগত্য**

D1.2 – সংগঠন ১৫ বছরের কম বয়সী (অথবা বাধ্যতামূলক স্কুলিং বয়সের চেয়ে বেশি হলে তার কম বয়সী) শিশুদের নিয়োগ করবে না। এই মানদণ্ডে "আইনগতভাবে কর্মরত শিশু" এর সংজ্ঞা পূরণকারী ক্ষেত্রে ব্যতিক্রম করা যেতে পারে।	**প্রক্রিয়াসমূহ:**
	- চাকরির বিজ্ঞাপন ও সংশ্লিষ্ট যোগাযোগের সাথে বয়সের প্রয়োজনীয়তার সামঞ্জস্য
	- কর্মীদের বয়স যাচাইকরণ, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ সরকারি ডাটাবেসের মাধ্যমে আইডি যাচাইকরণ
	  ○ শারীরিক প্রক্রিয়ার মাধ্যমে আইডি যাচাইকরণ
	  ○ স্কুল রেকর্ড
	  ○ তৃতীয় পক্ষের যাচাইকরণ সেবার ব্যবহার
	  ○ যেখানে সরকারি রেকর্ড উপলব্ধ নেই সেখানে বিকল্প পদ্ধতি
	- তৃতীয় পক্ষের নিয়োগ সংস্থার নীতি ও কর্মক্ষমতা যাচাইকরণ
		প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:
		- অবৈধভাবে কর্মরত শিশু
		- ন্যূনতম বয়সের কম বয়সী তরুণ শ্রমিক
		- কাজের ধরনের জন্য ন্যূনতম বয়সের কম কর্মী
		ইন্দ্রিয়গত ও দৃশ্যমান, যেমন:
		- সাইনেজ
		- অপ্রাপ্তবয়স্ক দেখাচ্ছে এমন কর্মী
		- কথা বলতে বা আলোচনা করতে অস্বীকারকারী কর্মী
		- কর্মসংশ্লিষ্ট পরিবেশ থেকে তাড়াহুড়ো করে পালিয়ে যাওয়া বা চলে যাওয়া দেখা গেছে এমন কর্মী
		মৌখিক, যেমন:
		- কর্মীদের বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ○ "আমার সন্তান এসে সাহায্য করে"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
	- আইনি ও অন্যান্য প্রয়োজনীয়তা সম্বোধনকারী নীতি, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ নিয়মিত কর্মীদের জন্য ন্যূনতম বয়স
	  ○ তরুণ কর্মীদের জন্য ন্যূনতম বয়স
	  ○ আইনগতভাবে কর্মরত শিশুদের জন্য ন্যূনতম বয়স
	- চাকরির বিবরণ/বিজ্ঞাপন, যার মধ্যে রয়েছে
	  ○ নির্দিষ্ট বয়স
	- কর্মী চুক্তি/সম্মতিপত্র
	- কর্মী ফাইল
	- সর্বজনীনভাবে প্রাপ্য তথ্য, যেমন:
	  ○ স্কুলের রেকর্ড
	  ○ চিকিৎসা রেকর্ড
	  ○ সরকারি রেকর্ড
	- অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী
	- এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক
	- উৎপাদন/শিফট
	- কর্মী উপস্থিতি
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	- যাচাইকৃত বয়সের প্রমাণসহ চাকরি প্রার্থীদের %
		○ "তারা ছোটদের ভারী জিনিস তুলতে দেয় না"
		○ "আমাদের বলা হয়েছে তাদের বয়স জিজ্ঞাসা না করতে"
		○ "তারা স্কুলের কারণে তাড়াতাড়ি বাড়ি চলে যায়"
		○ "কেউ আমার বয়স জিজ্ঞাসা করেনি"
		○ "আমি সবে নিয়োগ পেয়েছি, তারা কখনো আমার আইডি চায়নি"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- আইনি ন্যূনতম বয়স এবং প্রাসঙ্গিক প্রক্রিয়ায় প্রশিক্ষিত কর্মীদের % - চাকরির বিজ্ঞাপন বা পোস্টিং যেখানে ন্যূনতম বয়সের প্রয়োজনীয়তা স্পষ্টভাবে উল্লেখ করা হয়েছে তার % - বয়স আইন মেনে চলার জন্য মূল্যায়ন করা এজেন্সি বা নিয়োগকর্তাদের % - জন্ম তারিখের যাচাইকৃত নথি অন্তর্ভুক্ত কর্মী ফাইলের % - নিয়োগের আগে চিহ্নিত ও অনুসরণকৃত অনুপস্থিত বা অসম্পূর্ণ আইডি রেকর্ডের % - বয়স যাচাইয়ের নীতি ও প্রক্রিয়া সহ ব্যবসায়িক অংশীদারদের % - গত বছরে ন্যূনতম বয়স সম্মতির জন্য মূল্যায়ন করা ব্যবসায়িক অংশীদারদের % - চিহ্নিত প্রতিকূল প্রভাবের ঘটনার সংখ্যা - চিহ্নিত প্রতিকূল প্রভাবের তীব্রতা	
D1.3 - সংস্থাটি নিশ্চিত করবে যে তরুণ শ্রমিকদের নিয়োগ: **a. শ্রমিকদের সামাজিক, নৈতিক ও শারীরিক বিকাশ রক্ষা করে এবং তাদের**	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - শারীরিক ও জ্ঞানগত বিকাশের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ কাজের দায়িত্ব বরাদ্দ - রাতের কাজে বরাদ্দ না করা	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - বিপজ্জনক পরিস্থিতিতে কর্মরত তরুণ শ্রমিক - অতিরিক্ত সময় কাজ করা তরুণ শ্রমিক - রাতে কাজ করা তরুণ শ্রমিক

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

সাধারণ স্বাস্থ্য ও কল্যাণের জন্য ঝুঁকি সৃষ্টি করে না;
b. তাদের শিক্ষাগত অর্জনকে ক্ষুণ্ন করার মতো দাবিদার নয়;
c. একই ধরনের পদে প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকদের সমতুল্য বেতন ও সুবিধা প্রদান করে; এবং
d. কাজের সময়ের সীমা অতিক্রম করে না, যার মধ্যে রয়েছে:
e. যেকোনো একদিনে ৮ ঘণ্টা কাজ (বা আইনি সর্বোচ্চ সীমা যদি ৮ ঘণ্টার কম হয়),
f. স্কুল, কাজ, এবং যাতায়াত মিলিয়ে প্রতিদিন ১০ ঘণ্টা (বা আইনি সর্বোচ্চ সীমা যদি ১০ ঘণ্টার কম হয়), এবং
g. রাতের সময়ে ঘটে না।
	- যথাযথ আলো, বায়ু চলাচল ও সুরক্ষা সরঞ্জামসহ নিরাপদ, পরিষ্কার ও আর্গোনোমিক পরিবেশ
	- বিপজ্জনক কাজে বরাদ্দ না করা, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ রাসায়নিক পদার্থ পরিচালনা
	  ○ ভারী জিনিস তোলা
	- স্কুল বা বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ মানিয়ে নেয় এমন নমনীয় সময়সূচির ব্যবহার
	- দক্ষতা উন্নয়নের ট্র্যাকিং সহ দক্ষতা নির্মাণ কর্মসূচি
	- তরুণ শ্রমিকদের অভিজ্ঞ পরামর্শদাতা বা তত্ত্বাবধায়কদের সাথে যুক্ত করা
	- তরুণ শ্রমিকদের প্রতি সহানুভূতিশীল ও বোঝাপড়াসম্পন্ন হতে কর্মীদের প্রশিক্ষণ
	- কর্মজীবন উন্নয়নের সুযোগ
	- বিভিন্ন কাজের অভিজ্ঞতা
	- সংস্থার প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের সুযোগ
	- তরুণ শ্রমিকদের জন্য উপযোগী স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা প্রশিক্ষণ
	- পিতামাতা বা অভিভাবকদের সম্পৃক্ততা
	- পরামর্শ বা সহায়তা সেবা
	- অর্জনের স্বীকৃতি
	- কর্মক্ষমতার উপর গঠনমূলক প্রতিক্রিয়া
	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
		- নিয়মিত স্কুল বা বৃত্তিমূলক কর্মসূচিতে যোগ দিতে অক্ষম তরুণ শ্রমিক
		- একই প্রাপ্তবয়স্ক পদের চেয়ে কম মজুরি পাওয়া তরুণ শ্রমিক
		- ন্যূনতম বয়সের কম বয়সী তরুণ শ্রমিক
		- দিনে ৮ ঘণ্টার বেশি কাজ করা তরুণ শ্রমিক
		- স্কুল, কাজ এবং যাতায়াতসহ দিনে ১০ ঘণ্টার বেশি সময় নিযুক্ত তরুণ শ্রমিক
		- সামাজিক সুরক্ষা সুবিধা থেকে বঞ্চিত তরুণ শ্রমিক:
		  ○ স্বাস্থ্য বীমা
		  ○ দুর্ঘটনা কভারেজ
		  ○ ছুটির অধিকার
		  ○ ইত্যাদি।
		ইন্দ্রিয়গত ও দৃশ্যমান, যেমন:
		- সাইনেজ
		- অপ্রাপ্তবয়স্ক দেখাচ্ছে এমন কর্মী
		- কথা বলতে বা আলোচনা করতে অস্বীকারকারী কর্মী
		- কর্মসংশ্লিষ্ট পরিবেশ থেকে তাড়াহুড়ো করে পালিয়ে যাওয়া বা চলে যাওয়া দেখা গেছে এমন কর্মী
		- বিপজ্জনক পরিবেশ বা কাজে অল্পবয়সী দেখাচ্ছে এমন কর্মী

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র
	- এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক
	- কর্মী ফাইল
	- ঘণ্টা ও মজুরি
	- সর্বজনীনভাবে প্রাপ্য তথ্য, যেমন:
	  ○ স্কুলের রেকর্ড
	  ○ চিকিৎসা রেকর্ড
	  ○ সরকারি রেকর্ড
	- অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী
	- উৎপাদন/শিফট
	- কর্মী উপস্থিতি
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	
	- তরুণ শ্রমিকদের জন্য ঝুঁকির জন্য মূল্যায়ন করা কাজের %
	- প্রতিক্রিয়া বা অভিযোগ ব্যবস্থায় তরুণ শ্রমিকদের অংশগ্রহণের %
	- সহায়তা কর্মসূচিতে তরুণ শ্রমিকদের অংশগ্রহণের %
	- তরুণ শ্রমিক নীতি ও প্রক্রিয়া সম্পর্কে জ্ঞানসম্পন্ন প্রাসঙ্গিক কর্মীদের %
	- চিহ্নিত প্রতিকূল প্রভাবের ঘটনার সংখ্যা
	- চিহ্নিত প্রতিকূল প্রভাবের তীব্রতা
		- একাধিক শিফটে চিহ্নিত অল্পবয়সী দেখাচ্ছে এমন কর্মী
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মীদের বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ○ "ছোটরা আমাদের মতোই কঠিন এবং দীর্ঘ সময় কাজ করে"
		  ○ "আমি জানি না কে তরুণ শ্রমিক আর কে না"
		  ○ "সে পুড়ে গেছে কারণ কেউ তাকে বলেনি যে মেশিনটি গরম হবে"
		  ○ "তারা ছোট, তাই তারা সংকীর্ণ জায়গায় ঢোকে"
		  ○ "ছোটরাই সবচেয়ে বেশি বকাঝকা শোনে"
		  ○ "তাদের আমাদের মতো বিরতি দেওয়া হয় না কারণ তাদের অতিরিক্ত শক্তি আছে"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- তরুণ শ্রমিকদের গড় কর্মঘণ্টা - তরুণ শ্রমিকদের জন্য স্কুল, কাজ এবং যাতায়াতের গড় ঘণ্টা - তরুণ শ্রমিকদের বর্তমান মজুরি	

D1.4 – যেখানে কর্মসংশ্লিষ্ট পরিবেশে অ-কর্মরত শিশু উপস্থিত থাকে, সংস্থাটি নিশ্চিত করবে:
a. ঝুঁকি ও স্বাস্থ্য ঝুঁকি থেকে সুরক্ষা;
b. প্রতিটি শিশুর বয়স অনুযায়ী মৌলিক চাহিদার ব্যবস্থা (যেমন, খাদ্য, পানি, টয়লেট সুবিধা ইত্যাদির প্রাপ্তি);
c. পর্যাপ্ত ও অবিচ্ছিন্ন প্রাপ্তবয়স্ক তত্ত্বাবধান; এবং
d. সংস্থার প্রক্রিয়ায় হস্তক্ষেপ না করা।
	প্রক্রিয়া, যেমন:
	- অ-কর্মরত শিশুদের অনুমোদিত নির্দিষ্ট এলাকা নির্ধারণ
	- অ-কর্মরত শিশুদের তত্ত্বাবধান নিশ্চিত করার জন্য কর্মী সংস্থান
	- অ-কর্মরত শিশুদের দ্বারা এবং তাদের প্রতি সৃষ্ট ঝুঁকি সম্পর্কে কর্মীদের প্রশিক্ষণ ও সচেতনতা বৃদ্ধি
	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
	- এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক,
	  ○ অ-কর্মরত শিশুদের কভারেজ
	- ক্রেশ বা অন-সাইট শিশু পরিচর্যা
	- ভিজিটর লগ-বুক
	- কর্মচারী নির্ভরশীলদের নিবন্ধন
	- সিসিটিভি বা নিরাপত্তা লগ
	- অভিভাবক/গার্ডিয়ান ফর্ম
	- অভিযোগ/নালিশ
		প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:
		- অ-মনোনীত কাজ-সম্পর্কিত পরিবেশে অ-কর্মরত শিশু
		- অতত্ত্বাবধানে অ-কর্মরত শিশু
		- মনোনীত কাজ-সম্পর্কিত পরিবেশ যা ঝুঁকি থেকে সুরক্ষা প্রদান করে না
		- উৎপাদন মেঝেতে অ-কর্মরত শিশু
		- অ-কর্মরত শিশুদের জন্য অপর্যাপ্ত জায়গা
		  ○ আবদ্ধকরণ
		  ○ বিচ্ছিন্নতা
		  ○ মৌলিক চাহিদার প্রবেশাধিকার
		  ○ ইত্যাদি।
		ইন্দ্রিয়গত ও দৃশ্যমান, অন্তর্ভুক্ত:
		- সাইনেজ
		- বিপজ্জনক কাজ-সম্পর্কিত পরিবেশে শিশু
		- অতত্ত্বাবধানে শিশু
		- কর্মী আবাসন

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	মেট্রিক্স, যেমন:
	- চিহ্নিত প্রতিকূল প্রভাবের ঘটনার সংখ্যা
	- চিহ্নিত প্রতিকূল প্রভাবের তীব্রতা
	- অ-কর্মরত শিশু জড়িত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঘটনার সংখ্যা
	- প্রয়োগকৃত শিশু প্রবেশ নিয়ন্ত্রণসহ উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ কাজ-সম্পর্কিত পরিবেশের শতাংশ
		মৌখিক, যেমন:
		- কর্মী বিবৃতি, অন্তর্ভুক্ত:
		  ○ "সে এখানে থাকলে তার বাচ্চা তার পাশ থেকে কখনো সরে না"
		  ○ "আমাকে তাকে এখানে নিয়ে আসতে হয়; বাড়িতে তাকে দেখার কেউ নেই"
		  ○ "আগে একটা ক্রেশ ছিল, কিন্তু এখন বাচ্চারা শুধু ঘুরে বেড়ায়"
		  ○ "আমার শিফটের সময় বাচ্চারা কোথায় থাকার কথা আমি জানি না"

D1.5 – প্রতিষ্ঠানকে তার কার্যক্রম এবং ব্যবসায়িক সম্পর্কগুলি জুড়ে শিশু এবং তরুণ কর্মীদের সুরক্ষা সংক্রান্ত প্রয়োজনীয়তা এবং নীতিগুলি পূরণ বা অতিক্রম করার জন্য কার্যকর ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থা তৈরি ও বাস্তবায়ন করতে হবে...	**উন্নয়নাধীন...**	**উন্নয়নাধীন...**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

D2: সংগঠনের স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকষির অধিকার

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
D2.1 - প্রতিষ্ঠানকে কর্মীদের তাদের পছন্দের শ্রমিক ইউনিয়ন এবং অন্যান্য শ্রমিক সংগঠন অবাধে গঠন, যোগদান এবং অংশগ্রহণ করার এবং যৌথভাবে দরকষাকষি করার অধিকার সম্মান ও স্বীকৃতি দিতে হবে।	**D2.2 – D2.9 এর সাথে সম্মতি**	**D2.2 – D2.9 এর সাথে সম্মতি**

D2.2 – প্রতিষ্ঠানকে নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মীরা প্রতিষ্ঠানের কাছ থেকে কোনো নেতিবাচক পরিণতি বা প্রতিশোধ ছাড়াই তাদের পছন্দের শ্রমিক ইউনিয়ন এবং অন্যান্য শ্রমিক সংগঠন গঠন, যোগদান এবং অংশগ্রহণের অধিকার সম্পর্কে অবহিত।	**প্রক্রিয়া, যেমন:**
	- চুক্তি যা নিশ্চিত করে যে শ্রমিকদের কোনো নেতিবাচক পরিণতি ছাড়াই নিজেদের পছন্দের ট্রেড ইউনিয়ন গঠন ও যোগদানের অধিকার রয়েছে
	- শ্রমিকদের অধিকার এবং অ-হস্তক্ষেপ নিশ্চিতকরণ যোগাযোগ, অন্তর্ভুক্ত:
	  ○ প্রশিক্ষণ উপকরণ
	  ○ নিউজলেটার
	  ○ পোস্টার
	  ○ ইমেইল
	  ○ কর্মচারী হ্যান্ডবুক
	  ○ অন-বোর্ডিং উপকরণ
	- ডিজিটাল এবং মুদ্রিত উভয় যোগাযোগ
		প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:
		• কর্মীরা তাদের সংগঠনের স্বাধীনতা ও ইউনিয়ন অধিকার সম্পর্কে অজ্ঞ
		• কর্মীদের অধিকার সম্পর্কে অবহিত করা হয় না
		• কর্মীরা ইউনিয়ন গঠন, যোগদান বা অংশগ্রহণের চেষ্টা করে না
		• কর্মীরা নিজেদের ক্ষতির কারণে যৌথভাবে দরকষাকষি করে না
		• কর্মীরা ইউনিয়ন এবং অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনে অংশগ্রহণ থেকে উপকৃত হওয়ার সুযোগ হারায়
		
		দৃশ্যমান/ইন্দ্রিয়গত, যেমন:
		• সাইনেজ
		• শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শরীরী ভাষা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- ইউনিয়ন উপস্থিত থাকলে তাদের যোগাযোগের তথ্য শেয়ার করা
	- ইউনিয়ন বা শ্রমিক সংগঠন গঠন, যোগদান বা অংশগ্রহণের জন্য প্রতিশোধ নিষিদ্ধ করার স্পষ্ট বিবৃতি
	- ইউনিয়ন গঠন এবং অংশগ্রহণ সম্পর্কিত প্রতিষ্ঠানের নিরপেক্ষতা ও অ-হস্তক্ষেপের অবস্থান যোগাযোগ
	
	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
	
	- চাকরির বিবরণ/বিজ্ঞাপন
	- কর্মী চুক্তি/কনট্রাক্ট
	- এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক
	- অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী
	  ○ চুক্তির শর্তাবলী মেনে ঠিকাদারের আনুগত্য
	- যেসব ক্ষেত্রে একটি স্বীকৃত ট্রেড ইউনিয়ন রয়েছে:
	  ○ যৌথ দরকষাকষি চুক্তি
	  ○ অন্যান্য ইউনিয়ন চুক্তি
	- অভ্যন্তরীণ ও বহিরাগত যোগাযোগ
	- প্রস্থান সাক্ষাৎকার
	- চাকরির অবসান রেকর্ড
		• শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		• কর্মী বিবৃতি, অন্তর্ভুক্ত:
		  ○ "আমি জানতাম না এখানে ইউনিয়ন আছে"
		  ○ "আমার মনে হয় আমাদের ইউনিয়নে যোগ দিতে দেওয়া হয় না"
		  ○ "ইউনিয়ন কী?"
		  ○ "আমি শুনেছি সে বিষয়ে কথা বললে সমস্যায় পড়তে পারেন"
		  ○ "আমার মনে হয় না কেউ জানে কীভাবে এটা শুরু করতে হয়"
		  ○ "আমার মনে হয় না এটা আমাদের শিল্পের জন্য প্রযোজ্য"
		  ○ "আমি চাকরি হারাতে চাই না"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- **মেট্রিক্স, যেমন:** - পরিচালিত শ্রমিক জরিপের সংখ্যা যেগুলিতে সংগঠনের স্বাধীনতা ও ইউনিয়ন অধিকার সংক্রান্ত প্রশ্ন অন্তর্ভুক্ত - সংগঠনের স্বাধীনতা ও ইউনিয়ন অধিকার সম্পর্কিত কর্মী যোগাযোগের শতাংশ - ইউনিয়ন বা শ্রমিক প্রতিনিধি সভায় অংশগ্রহণকারী কর্মীবাহিনীর শতাংশ - শ্রমিক প্রতিনিধি নির্বাচনে ভোটদানকারী যোগ্য শ্রমিকদের শতাংশ - চিহ্নিত সংগঠনের স্বাধীনতা সম্পর্কিত প্রতিকূল প্রভাবের সংখ্যা - চিহ্নিত সংগঠনের স্বাধীনতা সম্পর্কিত প্রতিকূল প্রভাবের তীব্রতা রেটিং - যে শতাংশ কর্মী তাদের সংগঠনের স্বাধীনতা এবং ইউনিয়ন অধিকার সম্পর্কে অজ্ঞ বলে জানায় - ইউনিয়ন এবং অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনে অংশগ্রহণকারী কর্মীদের শতাংশ	
D2.3 - প্রতিষ্ঠানকে নিশ্চিত করতে হবে যে এটি সরাসরি বা তৃতীয় পক্ষের	**প্রক্রিয়া, যেমন:**	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
মাধ্যমে শ্রমিক ইউনিয়ন বা অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের প্রতিষ্ঠা, কার্যক্রম বা প্রশাসনে হস্তক্ষেপ করে না।	- শ্রমিক ও ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের মধ্যে গোপনীয় যোগাযোগ সুবিধা প্রদান - ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের শ্রমিকদের সাথে সাক্ষাতের সুযোগ - অভিযোগ প্রক্রিয়ায় ইউনিয়নের অংশগ্রহণ - এসপিটি-তে ইউনিয়নের অংশগ্রহণ - অ-হস্তক্ষেপের বিষয়ে ট্রেড ইউনিয়ন এবং ব্যবস্থাপনার মধ্যে চুক্তি - প্রাতিষ্ঠানিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় ইউনিয়নের অংশগ্রহণ - শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থায় ইউনিয়নের অংশগ্রহণ **নথি ও রেকর্ড, যেমন:** - চাকরির বিবরণ এবং নিয়োগ বিজ্ঞাপন - কর্মী চুক্তি/কনট্রাক্ট - এইচআর ম্যানুয়াল বা কর্মচারী হ্যান্ডবুক - অ-কর্মচারী কর্মীদের জন্য চুক্তির শর্তাবলী - চুক্তির শর্তাবলী মেনে ঠিকাদারের আনুগত্য - সুবিধা বা বোনাস - অভিযোগ - পদোন্নতি - শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা - অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক যোগাযোগ	- ইউনিয়ন নির্বাচনে ব্যর্থতা - অধিকার এবং প্রক্রিয়া সম্পর্কে অবহিত না থাকা শ্রমিক - প্রবেশাধিকার না পাওয়া ইউনিয়ন প্রতিনিধি - যথেচ্ছ বরখাস্ত এবং মজুরি কম প্রদানের মতো সমস্যা থেকে সুরক্ষার অভাব - ইউনিয়ন কার্যকলাপে জড়িতদের বিরুদ্ধে বৈষম্য - সংস্থায় কর্মীদের আইনগতভাবে প্রতিনিধিত্ব করতে এবং/অথবা সমষ্টিগত দরকষাকষি করতে ইউনিয়ন এবং অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের অক্ষমতা - অভিযোগ এবং প্রতিক্রিয়া ব্যবস্থায় কর্মীদের মতামত ও অংশগ্রহণের অভাব - অংশগ্রহণের জন্য ব্যবস্থাপনার প্রতিশোধের ভয় কর্মীদের মধ্যে **দৃশ্য/ইন্দ্রিয়গত, যেমন:** - সাইনেজ - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- প্রস্থান সাক্ষাৎকার
	- নির্বাচন সভার কার্যবিবরণী, যার মধ্যে রয়েছে
	  ○ কীভাবে ইউনিয়ন প্রতিনিধিরা নির্বাচিত হয়েছিলেন
	  ○ প্রার্থীদের মনোনয়ন কীভাবে চাওয়া এবং যাচাই করা হয়েছিল
	  ○ মানবসম্পদ পরিচালকের তত্ত্বাবধান ছাড়াই গোপন ব্যালটের মাধ্যমে পরিচালিত নির্বাচন
	  ○ যদি ব্যালট থাকে, কে ব্যালট গণনার আয়োজন করেছিলেন
	
	মেট্রিক্স, যেমন
	
	- ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের জড়িত করার ঘটনার সংখ্যা
	- বৈধ সিবিএ (সমষ্টিগত দরকষাকষি চুক্তি) দ্বারা আচ্ছাদিত শ্রমিকদের শতাংশ।
	- ইউনিয়ন অধিকার সম্পর্কিত যোগাযোগের সংখ্যা
	- ইউনিয়ন-সংশ্লিষ্ট কর্মীদের টার্নওভার হার
	- ইউনিয়ন-সংশ্লিষ্ট কর্মীদের নিয়োগের হার
	- ইউনিয়ন-সংশ্লিষ্ট কর্মীদের পদোন্নতির হার
	- চিহ্নিত প্রতিকূল প্রভাবের ঘটনার সংখ্যা
		মৌখিক, যেমন:
		
		• কর্মীদের বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ○ "আমি জানতাম না এখানে একটি ইউনিয়ন আছে"
		  ○ "আমার মনে হয় আমাদের ইউনিয়নে যোগ দেওয়ার অনুমতি নেই"
		  ○ "আমি শুনেছি এই বিষয়ে কথা বললে সমস্যায় পড়তে হতে পারে"
		  ○ "আমি চাকরি হারাতে চাই না"
		  ○ "তারা আগে চেষ্টা করেছিল, কিন্তু তাদের সবাইকে বরখাস্ত করা হয়েছিল"
		  ○ "আমি আমার শিফট হারাতে চাই না"
		  ○ "তারা বলেছিল এটা আমাদের জন্য পরিস্থিতি আরও খারাপ করবে"
		  ○ "ইউনিয়ন আসার পর আমাকে অফিসে ডাকা হয়েছিল"
		  ○ "ব্যবস্থাপনা আমাদের সভার ছবি তুলছিল"
		  ○ "তারা তাদের ওভারটাইম দেওয়া বন্ধ করে দিয়েছে"
		  ○ "তারা বলেছিল আমাদের এটার দরকার নেই কারণ আমাদের একটি উন্মুক্ত-দ্বার নীতি আছে"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- চিহ্নিত প্রতিকূল প্রভাবের তীব্রতা	○ "প্রতিনিধিকে প্রবেশ করতে দেওয়া হয়নি" ○ "তারা বলেছিল একটি সভা কোম্পানির নীতির বিরুদ্ধে" ○ "আমাদের বুলেটিন বোর্ডে ইউনিয়ন সম্পর্কিত কিছু রাখার অনুমতি নেই"
D2.4 – সংস্থাকে নিশ্চিত করতে হবে যে শ্রমিক ইউনিয়ন ও অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের সদস্য, শ্রমিক প্রতিনিধি, এবং শ্রমিক সংগঠনে জড়িত যেকোনো কর্মী তাদের শ্রমিক ইউনিয়নের সদস্যপদ বা কার্যকলাপের ভিত্তিতে বৈষম্য, হয়রানি, ভীতি প্রদর্শন বা প্রতিশোধের শিকার হচ্ছে না।	**প্রক্রিয়া, যেমন:** - এসপিটি প্রক্রিয়ায় ইউনিয়নের অংশগ্রহণ - সাংগঠনিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় ইউনিয়নের অংশগ্রহণ - শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থায় ইউনিয়নের অংশগ্রহণ - শ্রম চুক্তিতে বিধান যা নিশ্চিত করে যে শ্রমিকদের নিজেদের পছন্দমতো ট্রেড ইউনিয়ন গঠন এবং যোগদানের অধিকার আছে কোনো নেতিবাচক পরিণতি বা বৈষম্য ছাড়াই - নিয়োগ, শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা, প্রশিক্ষণ, বরখাস্ত, এবং পদোন্নতিতে সম্ভাব্য ইউনিয়ন-সংশ্লিষ্ট পক্ষপাতিত্বের বিবেচনা - ইউনিয়ন সদস্যদের জড়িত কর্মকাণ্ডের জন্য স্বতন্ত্র তত্ত্বাবধান **নথি এবং রেকর্ড, যেমন:** - চাকরির বিবরণ এবং নিয়োগ বিজ্ঞাপন	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - ইউনিয়ন বা অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের সাথে জড়িত কর্মীদের জন্য পদোন্নতি, বেতন বৃদ্ধি, প্রশিক্ষণ, বা অংশগ্রহণের সুযোগের অভাব - সংস্থার মধ্যে উপস্থিত বা দায়িত্ব পালনে ইচ্ছুক শ্রমিক প্রতিনিধির অভাব - ইউনিয়ন বা অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের সাথে জড়িত কর্মীদের ভূমিকা এবং/অথবা আয়ের ক্ষতি - অভিযোগ এবং/অথবা প্রতিক্রিয়া ব্যবস্থায় কর্মীদের অংশগ্রহণের অভাব **দৃশ্য/ইন্দ্রিয়গত, যেমন:** - সাইনেজ - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- কর্মী চুক্তি/সংস্থাপত্র - মানবসম্পদ ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক - অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী - চুক্তির শর্তাবলী মেনে ঠিকাদারের আনুগত্য - সুবিধা বা বোনাস - অভিযোগ - পদোন্নতি - শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা - অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক যোগাযোগ - প্রস্থান সাক্ষাৎকার **মেট্রিক্স, যেমন:** - ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের জড়িত ঘটনার সংখ্যা - বৈধ সিবিএ (সমষ্টিগত দরকষাকষি চুক্তি) দ্বারা আচ্ছাদিত শ্রমিকদের শতাংশ। - ইউনিয়ন অধিকার সম্পর্কিত যোগাযোগের সংখ্যা - ইউনিয়ন-সংশ্লিষ্ট কর্মীদের টার্নওভার হার - ইউনিয়ন-সংশ্লিষ্ট কর্মীদের নিয়োগের হার - ইউনিয়ন-সংশ্লিষ্ট কর্মীদের পদোন্নতির হার - চিহ্নিত প্রতিকূল প্রভাবের ঘটনার সংখ্যা - চিহ্নিত প্রতিকূল প্রভাবের তীব্রতা	**মৌখিক, যেমন:** • কর্মীদের বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে: ○ "আমি চাকরি হারাতে চাই না" ○ "তারা আগে চেষ্টা করেছিল, কিন্তু তাদের সবাইকে বরখাস্ত করা হয়েছিল" ○ "আমি আমার শিফট হারাতে চাই না" ○ "ইউনিয়ন আসার পর আমাকে অফিসে ডাকা হয়েছিল" ○ "তারা তাদের ওভারটাইম দেওয়া বন্ধ করে দিয়েছে" ○ "আমি ইউনিয়নে যোগদানের পর থেকে, তারা আমার সাথে কথা বলে না" ○ "আমি ইউনিয়নে থাকার পর থেকে খারাপ কর্মক্ষমতা পর্যালোচনা পাচ্ছি" ○ "ইউনিয়ন সভায় কথা বলার ঠিক পরেই, তাকে লিখিত সতর্কতা দেওয়া হয়েছিল" ○ "এখন আমাকে সবসময় বেছে বেছে নিশানা করা হচ্ছে" ○ "এখন আর আমাকে দলীয় সভায় আমন্ত্রণ জানানো হয় না" ○ "তারা আমাকে বলেছিল আমি ইউনিয়ন লোগো পরতে পারব না"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
D2.5 – সংস্থাকে নিশ্চিত করতে হবে যে শ্রমিক ইউনিয়ন ও অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের সদস্য, শ্রমিক প্রতিনিধি, এবং শ্রমিক সংগঠনে জড়িত যেকোনো কর্মীর কর্মসংশ্লিষ্ট পরিবেশে সদস্যদের কাছে ন্যায্য প্রবেশাধিকার রয়েছে।	**প্রক্রিয়া, যেমন:** - শ্রমিক এবং ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের মধ্যে গোপনীয় যোগাযোগের সুবিধা প্রদান - ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের শ্রমিকদের সাথে সাক্ষাতের প্রবেশাধিকার প্রদান - ইউনিয়ন সভার জন্য অফিস বা সভাস্থলের ব্যবস্থা - অভিযোগ প্রক্রিয়ায় ইউনিয়নের অংশগ্রহণ - এসপিটিতে ইউনিয়নের অংশগ্রহণ - অ-হস্তক্ষেপের বিষয়ে ট্রেড ইউনিয়ন এবং ব্যবস্থাপনার মধ্যে চুক্তি - সাংগঠনিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় ইউনিয়নের অংশগ্রহণ - শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থায় ইউনিয়নের অংশগ্রহণ **নথি এবং রেকর্ড, যেমন:** - চাকরির বিবরণ এবং নিয়োগ বিজ্ঞাপন - কর্মী চুক্তি/সংস্থাপত্র - মানবসম্পদ ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক - অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী - চুক্তির শর্তাবলী মেনে ঠিকাদারের আনুগত্য - সুবিধা বা বোনাস	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - অধিকার এবং ইউনিয়ন ও অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের প্রক্রিয়া সম্পর্কে সচেতনতা ও বোঝার অভাব - প্রতিষ্ঠানের মধ্যে ইউনিয়ন বা অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধিত্বের অভাব - প্রতিষ্ঠান এবং ইউনিয়ন ও অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের প্রক্রিয়ায় কর্মীদের অংশগ্রহণ হ্রাস - প্রতিষ্ঠানের প্রক্রিয়ায় শ্রমিক প্রতিনিধিদের অন্তর্ভুক্তি না থাকার কারণে কর্মপরিবেশের অবনতি **ভিজ্যুয়াল/সংবেদনশীল, যেমন:** - সাইনেজ - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শরীরী ভাষা - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম **মৌখিক, যেমন:** • কর্মীদের বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে: ○ "আমি জানতাম না এখানে একটি ইউনিয়ন আছে"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- পরিদর্শক লগ-বই
	- অভিযোগ
	- পদোন্নতি
	- শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা
	- অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক যোগাযোগ
	- প্রস্থান সাক্ষাৎকার
	- নির্বাচন সভার কার্যবিবরণী, যেমন:
	  ○ কীভাবে ইউনিয়ন প্রতিনিধিরা নির্বাচিত হয়েছিলেন
	  ○ কীভাবে প্রার্থীদের জন্য মনোনয়ন চাওয়া এবং যাচাই করা হয়েছিল
	  ○ নিশ্চিতকরণ যে নির্বাচনটি এইচআর পরিচালকের তত্ত্বাবধান ছাড়াই গোপন ব্যালটের মাধ্যমে পরিচালিত হয়েছিল
	  ○ যদি ব্যালট ব্যবহার করা হয়ে থাকে, তাহলে ব্যালট গণনা কে সংগঠিত করেছিলেন তার চিহ্নিতকরণ
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	- ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের দ্বারা বুক করা মিটিং রুমের সংখ্যা
	- ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের পরিদর্শনের সংখ্যা
		○ "আমার মনে হয় আমাদের ইউনিয়নে যোগ দেওয়ার অনুমতি নেই"
		○ "আমি শুনেছি এই বিষয়ে কথা বললে সমস্যায় পড়তে পারেন"
		○ "ব্যবস্থাপনা আমাদের সভার ছবি তুলছিল"
		○ "প্রতিনিধিকে ঢুকতে দেওয়া হয়নি"
		○ "তারা বলেছিল একটি সভা কোম্পানির নীতির বিরুদ্ধে"
		○ "আমি কখনো ইউনিয়নের কারো সাথে দেখা করিনি"
		○ "আমি জানতাম না আমাদের একজন প্রতিনিধি আছে"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- ইউনিয়ন কার্যক্রমের জন্য জারি করা পিটিও দিনের সংখ্যা - ইউনিয়ন কার্যক্রমে কর্মী উপস্থিতির হার - চিহ্নিত প্রতিকূল প্রভাবের সংখ্যা - চিহ্নিত প্রতিকূল প্রভাবের তীব্রতা	

D2.6 - সংস্থাটি, যদি শ্রমিক প্রতিনিধি, ইউনিয়ন এবং অন্যান্য শ্রমিক সংগঠন অনুরোধ করে, তাহলে তাদের সাথে সরল বিশ্বাসে সম্মিলিত দরকষাকষি পরিচালনা করবে।	**প্রক্রিয়াসমূহ:**
	- ইউনিয়ন ও শ্রমিক প্রতিনিধিদের আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতি
	- দরকষাকষি সম্পর্কিত পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ সময়সীমা
	  ○ অংশগ্রহণকারী
	  ○ যোগাযোগ পদ্ধতি
	  ○ তথ্য বিনিময়
	  ○ সিদ্ধান্ত গ্রহণের কর্তৃত্ব(সমূহ)
	- ইউনিয়ন এবং শ্রমিক প্রতিনিধিদের প্রয়োজনীয় তথ্য প্রদান, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ আর্থিক তথ্য
	  ○ কর্মীবাহিনীর পরিসংখ্যান
	
	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
	- প্রস্তাবের বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ
		প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:
		- কর্মপরিবেশের অবনতি
		- কর্মীদের জন্য কম বেতন
		- বর্ধিত কর্মঘণ্টা
		- ইউনিয়ন বা অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধিত্বের অভাব
		
		ভিজ্যুয়াল/সংবেদনশীল, যেমন:
		- সাইনেজ
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শরীরী ভাষা
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম
		
		মৌখিক, যেমন:
		• কর্মীদের বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- সভা বা আলোচনা, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ কারা উপস্থিত ছিলেন
	  ○ কী নিয়ে আলোচনা হয়েছিল
	  ○ কী সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়েছিল
	- এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক
	- দর্শনার্থী লগ-বুক
	- অভিযোগ
	- পদোন্নতি
	- শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা
	- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ দরকষাকষির অনুরোধ ও প্রতিক্রিয়ার সময়সূচি
	  ○ প্রয়োজনীয় তথ্য বিনিময়
	  ○ দরকষাকষি সম্পর্কিত কর্মীদের কাছে ব্যবহৃত ভাষা
	  ○ কর্মীদের জরিপ
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	
	- আলোচনা সভায় অংশগ্রহণকারী শ্রমিকদের সংখ্যা
	- পরিচালিত আলোচনা সভার সংখ্যা
	- সিবিএ দ্বারা আচ্ছাদিত শ্রমিকদের সংখ্যা
	- সিবিএ-র মেয়াদ
		○ "আমরা যে প্রতিটি প্রস্তাব দিই তা কোনো কারণ ছাড়াই প্রত্যাখ্যান করা হয়"
		○ "তারা বলেছিল আমরা এটি বহন করতে পারি না, কিন্তু কোনো প্রমাণ দেখায়নি"
		○ "আমি শুনেছি এই বিষয়ে কথা বললে সমস্যায় পড়তে পারেন"
		○ "আমরা কথা শেষ করার আগেই তারা জিনিসগুলো বাস্তবায়ন করে ফেলে"
		○ "তারা আমাদের ইউনিয়নের কথা না শুনতে বলেছিল—তারা শুধু সমস্যা তৈরি করার চেষ্টা করছে"
		○ "মাস কেটে গেছে এবং আমরা এখনও একই সমস্যায় আটকে আছি"
		○ "সভার পর, আমি শিফট পাওয়া বন্ধ হয়ে গেলাম"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- ইউনিয়ন বা শ্রমিক প্রতিনিধিদের অনুরোধের প্রতি গড় প্রতিক্রিয়া সময় - ইউনিয়ন বা শ্রমিক প্রতিনিধিদের প্রস্তাবের কতো শতাংশের প্রতিক্রিয়া দেওয়া হয়েছে - ইউনিয়ন বা শ্রমিক প্রতিনিধিদের তথ্য অনুরোধের প্রতি গড় প্রতিক্রিয়া সময়	
D2.7 – যেখানে একটি খাতভিত্তিক সম্মিলিত দরকষাকষি চুক্তি বিদ্যমান, সেখানে সংস্থাটি চুক্তির অধীনে তার দায়বদ্ধতাগুলি সম্মান ও পূরণ করবে। এটি সংগঠন স্তরে শ্রমিক ইউনিয়ন বা অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের দ্বারা অতিরিক্ত সম্মিলিত দরকষাকষি বাধা দেয় না, যতক্ষণ না এই ধরনের চুক্তিগুলি বিদ্যমান যেকোনো খাতভিত্তিক চুক্তির চেয়ে শ্রমিকদের জন্য অধিক উপকারী হয়।	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - খাতভিত্তিক চুক্তির কোন ধারাগুলি বাধ্যতামূলক, কোনগুলি প্রতিষ্ঠান-স্তরের উন্নতির অনুমতি দেয়, এবং কোনো বিচ্যুতির জন্য ইউনিয়নের অনুমোদন বা আইনি নিবন্ধনের প্রয়োজন কিনা তার মূল্যায়ন - বিভাগীয় প্রয়োজনীয়তাগুলিকে খাতভিত্তিক দরকষাকষি চুক্তির (এসবিএ) সাথে সামঞ্জস্যকরণ - সংস্থার মজুরি সারণীগুলিকে খাতভিত্তিক দরকষাকষি চুক্তির (এসবিএ) সাথে সামঞ্জস্যকরণ - খাতভিত্তিক চুক্তির প্রয়োজনীয়তা বাস্তবায়নের জন্য ক্রস-ফাংশনাল শ্রমিক-ব্যবস্থাপক দল ব্যবহার	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - কর্মপরিবেশের অবনতি - কর্মীদের জন্য কম বেতন - বর্ধিত কর্মঘণ্টা - ইউনিয়ন বা অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধিত্বের অভাব - খাতভিত্তিক চুক্তির আওতাভুক্ত স্বাক্ষরকারী কোম্পানিগুলির তুলনায় বেতন বৈষম্য **ভিজ্যুয়াল/সংবেদনশীল, যেমন:** - সাইনেজ - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	নথি ও রেকর্ড, যেমন: - খাতভিত্তিক সম্মিলিত দরকষাকষি চুক্তি(সমূহ) - চাকরির বিবরণ এবং নিয়োগ বিজ্ঞাপন - কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র - বেতন - এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক - অ-কর্মচারী কর্মীদের জন্য চুক্তির শর্তাবলী - চুক্তির শর্তাবলীর প্রতি ঠিকাদারের আনুগত্য - সুবিধা বা বোনাস - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ - প্রস্থান সাক্ষাৎকার **মেট্রিক্স, যেমন:** - এসবিএ মজুরি স্কেল অনুযায়ী শ্রেণীবদ্ধ চাকরির ভূমিকার শতাংশ - তাদের শ্রেণীবিভাগের জন্য কমপক্ষে এসবিএ ন্যূনতম মজুরি পাওয়া শ্রমিকদের শতাংশ - সঠিক এসবিএ হারে ক্ষতিপূরণপ্রাপ্ত ওভারটাইম ঘণ্টার শতাংশ - এসবিএ-র অধীনে প্রয়োজনীয় অনুযায়ী বেতনসহ অসুস্থতা, ছুটি বা পিতামাতার ছুটি পাওয়া কর্মচারীদের শতাংশ	**মৌখিক, যেমন:** • কর্মীদের বিবৃতি, সহ: ○ "তারা কীভাবে মজুরি হিসাব করে আমি জানি না, প্রতিবার ভিন্ন হয়" ○ "অন্যান্য কোম্পানির মতো আমরা কখনও ওভারটাইম পাই না" ○ "আপনি যদি একদিন ছুটি চান, তারা আপনার মজুরি কেটে নেয়" ○ "আমার মনে হয় আমাদের মেডিকেল ইন্স্যুরেন্স পাওয়ার কথা, কিন্তু আমি কখনও তা দেখিনি" ○ "আমি জানতাম না আমাদের ইউনিয়ন চুক্তি আছে"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- বিরতি বা বিশ্রামের সময়ের সাথে সম্পর্কিত লঙ্ঘনের সংখ্যা - এসবিএ-র অধীনে প্রয়োজনীয় অনুযায়ী সামাজিক নিরাপত্তা, পেনশন বা বীমা প্রকল্পে নথিভুক্ত শ্রমিকদের শতাংশ - প্রদত্ত এসবিএ-সম্পর্কিত পোস্টার, তথ্যমূলক উপকরণ বা প্রশিক্ষণের সংখ্যা - এসবিএ শর্তাবলী সম্পর্কিত দায়ের করা, বহাল রাখা এবং সমাধান করা অভিযোগের সংখ্যা	
D2.8 - প্রতিষ্ঠানকে নিশ্চিত করতে হবে যে সামাজিক পারফরম্যান্স টিম সহ কর্মক্ষেত্রের পরামর্শ কমিটি এবং অন্যান্য শ্রমিক গোষ্ঠী শ্রম ইউনিয়ন এবং অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের প্রতিষ্ঠা, কার্যক্রম, বা প্রশাসনে অথবা যৌথ দরকষাকষিতে হস্তক্ষেপ না করে।	**এর জন্য প্রক্রিয়া** - কমিটির ভূমিকা এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের সীমাবদ্ধতা যেখানে কার্যক্রম ইউনিয়নের অধিকার লঙ্ঘন করতে পারে - কমিটির কার্যপরিধিতে প্রাসঙ্গিক আইনি কাঠামো এবং/অথবা ইউনিয়ন চুক্তি অন্তর্ভুক্তকরণ - কমিটি কাঠামো বা কার্যক্রমে ইউনিয়ন সদস্য এবং শ্রমিক প্রতিনিধিদের অন্তর্ভুক্তকরণ - কমিটির ফলাফল বা সিদ্ধান্তের ইউনিয়ন পর্যালোচনা **নথি এবং রেকর্ড, যেমন:**	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - ইউনিয়ন নির্বাচনে ব্যর্থতা - শ্রমিকরা অধিকার এবং প্রক্রিয়া সম্পর্কে অজ্ঞাত - ইউনিয়ন প্রতিনিধিরা প্রবেশাধিকার পায় না - খামখেয়ালি বরখাস্ত এবং কম মজুরি প্রদানের মতো সমস্যা থেকে সুরক্ষার অভাব - ইউনিয়ন কার্যক্রমে জড়িতদের বিরুদ্ধে বৈষম্য - ইউনিয়ন এবং অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের প্রতিষ্ঠানে কর্মীদের আইনগতভাবে প্রতিনিধিত্ব করতে এবং/অথবা যৌথভাবে দরকষাকষি করতে অক্ষমতা - অভিযোগ ও প্রতিক্রিয়া ব্যবস্থায় কর্মীদের ইনপুট এবং অংশগ্রহণের অভাব

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক
	- কমিটি সভার কার্যবিবরণী
	- কমিটির কার্যপরিধি
	- শীর্ষ ব্যবস্থাপনা সভার কার্যবিবরণী
	- অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক যোগাযোগ
	- প্রস্থান সাক্ষাৎকার
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	
	- ইউনিয়নের সাথে শেয়ার করা কমিটি সভার ফলাফলের %
	- ইউনিয়ন উপস্থিত কমিটি সভার %
		- ইউনিয়ন অংশগ্রহণ বা শ্রমিক সংগঠনের সাথে সম্পৃক্ততার জন্য ব্যবস্থাপনার প্রতিশোধের ভয়ে কর্মীরা
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মীদের বিবৃতি, সহ:
		  - "তারা আমাদের বলেছিল যে আমরা ইউনিয়নকে বলতে পারব না আমরা কী নিয়ে আলোচনা করেছি"
		  - "তারা সবসময় তখনই বৈঠক করে যখন ইউনিয়ন আসতে পারে না"

D2.9 - প্রতিষ্ঠানকে তার কার্যক্রম এবং ব্যবসায়িক সম্পর্কের মধ্যে সর্বত্র সংগঠনের স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকষির অধিকার সংক্রান্ত প্রয়োজনীয়তা এবং নীতিগুলি পূরণ বা অতিক্রম করতে কার্যকর ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থা উন্নয়ন ও বাস্তবায়ন করতে হবে...	**উন্নয়ন করা হবে...**	**উন্নয়ন করা হবে...**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

D3: স্বাধীন ও ন্যায্য নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং চাকরির সমাপ্তি

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
D3.1 - প্রতিষ্ঠানকে কর্মী এবং আবেদনকারীদের স্বাধীন ও ন্যায্য নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং চাকরির সমাপ্তির অধিকারকে সম্মান করতে হবে।	**D3.2-D3.13 এর প্রতি আনুগত্য**	**D3.2-D3.13 এর প্রতি আনুগত্য**

D3.2 - প্রতিষ্ঠানকে নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মী এবং আবেদনকারীরা নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং চাকরির সমাপ্তির প্রযোজ্য শর্তাবলী বুঝতে পারে এবং স্বেচ্ছায় সম্মত হয়, যার মধ্যে রয়েছে:
a. **সহজলভ্য এবং বোধগম্য ভাষা(সমূহ) এবং যোগাযোগ পদ্ধতির ব্যবহার;**
b. **প্রাসঙ্গিক প্রক্রিয়া, ভূমিকার বিবরণ, এবং কাজের শর্তাবলীর স্পষ্ট, সঠিক, এবং পূর্ণাঙ্গ বর্ণনা;**
c. **স্পষ্ট, সঠিক, এবং পূর্ণাঙ্গ কর্ম চুক্তি; এবং**
	এর জন্য প্রক্রিয়া:
	- শর্তাবলী বিস্তারিতভাবে উল্লেখ করে অফার লেটার প্রদান
	- স্বাক্ষরের পূর্বে কর্মসংস্থান চুক্তি প্রদান
	- শর্তাবলী সম্পর্কিত প্রাক-কর্মসংস্থান ওরিয়েন্টেশন
	- উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ প্রেক্ষাপটে সাক্ষী বা পর্যবেক্ষক ব্যবহার
	- আগমন-পরবর্তী সাক্ষাৎকার
	- একটি "প্রস্থান" সাক্ষাৎকার
	- কর্মীদের বোধগম্য ভাষা(সমূহ) শর্তাবলী তথ্য প্রদান
	নথি এবং রেকর্ড, যেমন:
	- এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক
		প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:
		- প্রত্যাশিত/সম্মত হওয়ার চেয়ে খারাপ কাজের পরিবেশ, সহ:
		  ○ কাজের প্রকৃতি
		  ○ কাজের অবস্থান
		  ○ নিয়োগকর্তা
		  ○ বেতন বা সুবিধা
		  ○ কাজের পরিমাণ
		  ○ সামাজিক নিরাপত্তা কভারেজ
		  ○ শিক্ষায় প্রবেশাধিকার
		  ○ জীবনযাত্রার অবস্থা
		  ○ পরিবারের সাথে দেখা করার বা পরিবার দ্বারা দেখা করার ফ্রিকোয়েন্সি
		  ○ গন্তব্য দেশে অভিবাসন অবস্থা/সম্ভাবনা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

d. **প্রাসঙ্গিক ক্ষেত্রে জীবনযাত্রার অবস্থার স্পষ্ট, সঠিক, এবং পূর্ণাঙ্গ বর্ণনা।**	- অন-বোর্ডিং উপকরণ
	- চাকরির বিবরণ/বিজ্ঞাপন
	- কর্মী চুক্তি/কন্ট্র্যাক্ট
	- বেতন তালিকা
	- অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী
	- ঠিকাদারের চুক্তির শর্তাবলী মেনে চলা
	- সুবিধা বা বোনাস
	- অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক যোগাযোগ
	- প্রস্থান সাক্ষাৎকার
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	
	- লিখিত চুক্তিসম্পন্ন কর্মীদের %
	- ওরিয়েন্টেশন তথ্য প্রাপ্ত আবেদনকারীদের %
	- প্রভাবিত কর্মীদের দ্বারা আনুষ্ঠানিকভাবে স্বীকৃত নীতি বা শর্ত পরিবর্তনের %
	- চুক্তি/সমঝোতায় অন্তর্ভুক্ত শর্তাবলীর %
	- চুক্তি এবং অন-বোর্ডিং তথ্য প্রদান করা ভাষার সংখ্যা
		ভিজ্যুয়াল/সেন্সরি, যেমন:
		
		- সাইনেজ
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি
		- চাকরির বিবরণের সাথে অসামঞ্জস্যপূর্ণ কাজ সম্পাদনকারী কর্মীরা
		- সাধারণ এলাকায় নীরবতা
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মীদের বিবৃতি, সহ:
		  ○ "আমার কত বেতন পাওয়ার কথা তা আমি জানি না।"
		  ○ "আমি কখনও চুক্তি পাইনি।"
		  ○ "আমি শুরু করার সময় তারা নিয়মগুলি ব্যাখ্যা করেনি।"
		  ○ "আমি জানতাম না আমাদের সপ্তাহান্তেও কাজ করতে হবে।"
		  ○ "আমি কিছু কাগজপত্রে স্বাক্ষর করেছি, কিন্তু সেগুলোতে কী বলা হয়েছে আমি জানি না।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
		○ "অভিযোগ প্রক্রিয়া সম্পর্কে কেউ আমাকে বলেনি।" ○ "আমার চুক্তির একটি কপি আমি পাইনি।" ○ "আমি যদি আমার চুক্তি দেখতে চাই, তাহলে আমাকে সুপারভাইজারকে জিজ্ঞাসা করতে হবে।" ○ "তারা বলেছিল আমাকে স্বাক্ষর করতেই হবে নয়তো চাকরি পাব না।" ○ "আমি আসার আগে আমাকে ভিন্ন কাজের প্রতিশ্রুতি দেওয়া হয়েছিল।" ○ "আমি ভেবেছিলাম প্রবেশন সময়কাল ১ মাস, কিন্তু তারা বলছে এটা ৩ মাস।" ○ "আমি ভেবেছিলাম আমার একটি ব্যক্তিগত ঘর থাকবে, কিন্তু আমাকে অন্য ৩ জনের সাথে ভাগাভাগি করতে হয়।"
D3.3 - প্রতিষ্ঠানকে প্রভাবিত কর্মীদের তাদের কর্মসংস্থান বা চাকরির সমাপ্তির শর্তাবলীতে যেকোনো পরিবর্তনের বিষয়ে পূর্বে স্পষ্টভাবে জানাতে হবে, যাতে কর্মীরা চাইলে বিকল্প ব্যবস্থা করার জন্য পর্যাপ্ত সময় পায়।	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - শর্তাবলী বিস্তারিতভাবে উল্লেখ করে অফার লেটার প্রদান - স্বাক্ষরের পূর্বে কর্মসংস্থান চুক্তি প্রদান - শর্তাবলী সম্পর্কিত প্রাক-কর্মসংস্থান ওরিয়েন্টেশন	**বিরূপ প্রভাব, যেমন:** - প্রত্যাশিত/সম্মত অবস্থার চেয়ে খারাপ কাজের পরিবেশ, যার মধ্যে রয়েছে: ○ কাজের প্রকৃতি ○ কাজের স্থান ○ নিয়োগকর্তা ○ কাজের পরিমাণ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ প্রেক্ষাপটে সাক্ষী বা পর্যবেক্ষক ব্যবহার
	- আগমন-পরবর্তী সাক্ষাৎকার
	- একটি "প্রস্থান" সাক্ষাৎকার
	- কর্মী চুক্তি হালনাগাদকরণ, যেমন:
	  ○ প্রয়োজনীয় পূর্ব-সময়
	  ○ প্রভাবিত কর্মীদের সাথে যোগাযোগ
	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
	- এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক
	- অন-বোর্ডিং উপকরণ
	- কাজের বিবরণ/বিজ্ঞাপন
	- কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র
	- কর্মীদের স্বাক্ষর সহ হালনাগাদকৃত চুক্তি
	- বেতন
	- অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী
	- চুক্তির শর্তাবলীর প্রতি ঠিকাদারের আনুগত্য
	- সুবিধা বা বোনাস
	- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ
	- প্রস্থান সাক্ষাৎকার
	মেট্রিক্স, যেমন:
	- লিখিত চুক্তিসহ কর্মীদের শতাংশ
		○ সামাজিক নিরাপত্তা কভারেজ
		○ শিক্ষার সুযোগ
		○ জীবনযাপনের অবস্থা
		○ পরিবারের কাছে বা পরিবার থেকে সফরের সংখ্যা
		○ গন্তব্য দেশে অভিবাসন অবস্থা/সম্ভাবনা
		দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:
		- সাইনেজ
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি
		- কাজের বিবরণের সাথে অসামঞ্জস্যপূর্ণ কাজ করা কর্মীরা
		- সাধারণ এলাকায় নীরবতা
		মৌখিক, যেমন:
		- কর্মীর বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ○ "আমি জানি না আমাকে কত টাকা দেওয়া হবে।"
		  ○ "আমি কখনো চুক্তিপত্র পাইনি।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- অভিযোজন তথ্য প্রাপ্ত আবেদনকারীদের শতাংশ - প্রভাবিত কর্মীদের দ্বারা আনুষ্ঠানিকভাবে স্বীকৃত নীতি বা শর্ত পরিবর্তনের শতাংশ	○ "আমি যখন শুরু করেছিলাম তখন তারা নিয়মগুলো ব্যাখ্যা করেনি।" ○ "আমি জানতাম না যে আমাদের সপ্তাহান্তেও কাজ করতে হবে।" ○ "আমি কিছু কাগজে স্বাক্ষর করেছিলাম, কিন্তু জানি না সেগুলোতে কী লেখা ছিল।" ○ "কেউ আমাকে অভিযোগ প্রক্রিয়া সম্পর্কে বলেনি।" ○ "আমি আমার চুক্তিপত্রের একটি কপি পাইনি।" ○ "আমি যদি আমার চুক্তিপত্র দেখতে চাই, তাহলে আমাকে সুপারভাইজারকে জিজ্ঞাসা করতে হবে।" ○ "তারা বলেছিল আমাকে স্বাক্ষর করতে হবে নাহলে আমি চাকরি পাব না।" ○ "আসার আগে আমাকে ভিন্ন কাজের প্রতিশ্রুতি দেওয়া হয়েছিল।" ○ "আমি ভেবেছিলাম প্রবেশনকাল ১ মাস, কিন্তু তারা বলছে এটা ৩ মাস।" ○ "আমি একটি কাজে শুরু করেছিলাম কিন্তু কোনো পূর্ব সতর্কতা ছাড়াই অন্য কাজে স্থানান্তরিত হয়েছিলাম।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
		○ "তারা আমার কাজের সময় পরিবর্তন করেছে এবং বলেছে আমাকে এটা মেনে নিতে হবে নাহলে আমাকে বরখাস্ত করা হবে।"
D3.4 - সংস্থাকে অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মী এবং আবেদনকারীদের নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং চাকরি অবসানে চলাচলের স্বাধীনতা রয়েছে, যার মধ্যে রয়েছে: **a. পরিচয়পত্র এবং অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ নথির নিরবচ্ছিন্ন প্রবেশাধিকার;** **b. স্বেচ্ছামূলক, অতিরিক্ত নয় এমন ওভারটাইম, যেখানে প্রযোজ্য;** **c. ব্যক্তি, মজুরি, বা সম্পত্তির বিরুদ্ধে হুমকি, মুক্তিপণ, বা আটকাদেশ থেকে মুক্তি;** **d. কর্মসংক্রান্ত পরিবেশে যুক্তিসঙ্গত শারীরিক স্বাধীনতা এবং চলাচল; এবং**	**প্রক্রিয়া, যেমন:** - টয়লেট ব্যবহারে প্রবেশাধিকারে কোনো বাধা না থাকা - কর্মীদের জন্য লকারে অবারিত ২৪/৭ প্রবেশাধিকার - নিয়োগকর্তা-প্রদত্ত আবাসনে কর্মীদের জন্য পরিবহনে অবারিত ২৪/৭ প্রবেশাধিকার - কর্মী এবং তাদের অতিথিদের জন্য ডরমিটরিতে অবারিত ২৪/৭ প্রবেশাধিকার - সিসিটিভি এবং প্রবেশ/প্রস্থান লগ পর্যালোচনা - অভিবাসী কর্মীদের জন্য কর্মসংস্থান স্থানান্তর সহায়তা সেবা - মূল পরিচয় এবং অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ কর্মী নথি আটকে রাখার উপর নিষেধাজ্ঞা - স্বেচ্ছামূলক ওভারটাইম - অতিরিক্ত ওভারটাইম প্রতিরোধ (D4.4) **নথি ও রেকর্ড, যেমন:**	**বিরূপ প্রভাব, যেমন:** - নিয়োগ বা কর্মসংস্থানের সময় বন্দিত্ব - হুমকি/শাস্তি হিসেবে কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগ করার ব্যবহার - পরিচয়পত্র বা ভ্রমণ নথি বাজেয়াপ্তকরণ - পরিচয়পত্র বা ভ্রমণ নথি আটকে রাখা - জোরপূর্বক ওভারটাইম - "অন কল" (দিন ও রাত) কাজ করতে বাধ্য করা - মাদক বা অ্যালকোহলে প্ররোচিত আসক্তি; মাদক/অ্যালকোহল গ্রহণে বাধ্য করা - কর্মক্ষেত্র, বসবাসের স্থান, বা অন্য কোনো কর্ম-সংক্রান্ত পরিবেশে আটকে রাখা - সম্পদ আটকে রাখা (যেমন, মজুরি, জমা, বা অন্যান্য) - প্রশিক্ষণ বা নিয়োগকর্তা কর্তৃক প্রদত্ত অন্য কোনো সুবিধা গ্রহণের পর পদত্যাগ করতে অক্ষমতা - ইচ্ছামত পদত্যাগ করতে অক্ষমতা (আইনি প্রয়োজনীয়তা অনুসারে)

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
e. **অযাচিত বাধা ছাড়াই নতুন কর্মসংস্থানে তাদের দক্ষতা এবং জ্ঞান স্থানান্তরের স্বাধীনতা।**	- এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক - অন-বোর্ডিং উপকরণ - কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র - বেতন - অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী - চুক্তির শর্তাবলীর প্রতি ঠিকাদারের আনুগত্য - সিসিটিভি এবং প্রবেশ/প্রস্থান লগ - শৃঙ্খলামূলক রেকর্ড - সুবিধা বা বোনাস - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ - অ-প্রতিযোগিতা চুক্তি - প্রয়োজনীয় প্রক্রিয়াকরণের জন্য সংগৃহীত পরিচয়পত্রের প্রাপ্তি এবং প্রত্যাবর্তনের তারিখ/সময়ের লগ **মেট্রিক্স, যেমন:** - প্রত্যাখ্যাত টয়লেট অনুরোধের শতাংশ - প্রত্যাখ্যাত পরিবহন অনুরোধের শতাংশ - প্রত্যাখ্যাত প্রস্থান অনুরোধের শতাংশ - পরিচয় এবং অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ নথি ধরে রাখার গড় সময়কাল - সীমাবদ্ধ অ-প্রতিযোগিতা চুক্তিসহ কর্মীদের শতাংশ	- বকেয়া মজুরির জন্য অপেক্ষা করার সময় কাজ চালিয়ে যেতে বাধ্য করা - বেতন নিয়মিতভাবে বিলম্বিত, আটকানো বা দেরিতে প্রদান করা - অভিবাসী শ্রমিকদের মজুরির জন্য অপেক্ষা করতে কাজের স্থানে থাকতে বাধ্য করা - অভিবাসী শ্রমিকদের সম্মত সময়ের চেয়ে বেশি সময় কাজের স্থানে থাকতে বাধ্য করা - কর্মীদের সম্মতি ছাড়াই অন্য নিয়োগকর্তার কাছে স্থানান্তরিত করা - অসুস্থ বা আহত অবস্থায় কাজ করতে বাধ্য করা - সুরক্ষা ছাড়াই বিপজ্জনক কাজ করতে বাধ্য করা - কর্মক্ষেত্রের বাইরে সীমিত চলাচলের স্বাধীনতা (যেমন, ভীতি প্রদর্শনকারী নিরাপত্তা কর্মী) - কর্মক্ষেত্রের ভিতরে সীমিত চলাচলের স্বাধীনতা (যেমন, টয়লেট, পানীয় জল, ব্যক্তিগত জিনিসপত্রে সীমিত প্রবেশাধিকার) - নিজের ধর্ম পালনে অক্ষমতা কর্মক্ষেত্র-প্রদত্ত লকার/সংরক্ষণাগারে ব্যক্তিগত জিনিসপত্রের জন্য সীমিত বা মধ্যস্থতাকৃত প্রবেশাধিকার (যেমন, নির্দিষ্ট দিন/সময়ে প্রবেশাধিকার সীমিত করা, ব্যবস্থাপনার অনুমোদন বা নথি প্রয়োজন করা)

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- কর্মীদের টয়লেট বিরতির ফ্রিকোয়েন্সি - কাজ-সংক্রান্ত পরিবেশে কর্মীদের ব্যয়িত সময়ের শতাংশ - ওভারটাইম কাজ করা কর্মীদের শতাংশ - প্রতি ব্যক্তি কর্তৃক কর্মরত ওভারটাইম ঘণ্টার গড় সংখ্যা	- নিয়োগকর্তা-প্রদত্ত আবাসনে প্রবেশ/প্রস্থান সীমিত (যেমন, কার্ফিউ, চেক-ইন/আউট পদ্ধতি) - খাবারের সময় এবং কাজের পরবর্তী সময়ে কর্মক্ষেত্র ত্যাগ করতে অক্ষমতা - অন্য কর্মসংস্থানে সুযোগ হারানো - কারাবন্দী শ্রমের ব্যবহার **দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:** - সাইনেজ - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি - তালাবদ্ধ দরজা বা গেট - প্রহরী বা পাহারাদার - প্রতিবন্ধক বহির্গমন পথ - ব্যক্তিগত এলাকায় সিসিটিভি - জানালায় গ্রিল বা লোহার রড **মৌখিক, যেমন:** - কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে: ○ "আমাদের পরিচয়পত্র পেতে অনুমতি নিতে হয়।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
		○ "দরজায় একজন প্রহরী আছে এবং আমাদের বের হওয়ার কারণ ব্যাখ্যা করতে হয়।" ○ "তারা শুধু নির্দিষ্ট সময়ে গেট খোলে।" ○ "একটা কারফিউ আছে—রাত ৮টার পর আমরা বাইরে যেতে পারি না।" ○ "তারা আমাদের ঘরের চাবি দিতে চায় না।" ○ "তারা বলেছে যদি আমি আগে চলে যাই তাহলে আমাকে কালো তালিকাভুক্ত করা হবে।" ○ "আমাদের বলা হয়েছে যে আমরা নিয়োগকর্তা পরিবর্তন করতে পারব না।" ○ "যারা চলে যাওয়ার চেষ্টা করে তারা সমস্যায় পড়ে।" ○ "আমরা কিছু বলতে ভয় পাই—তারা সবসময় নজর রাখে।" ○ "নিয়োগকারী বলেছে যদি আমি চলে যাই তাহলে আমার জামানত হারাব।" ○ "ওভারটাইম ঘণ্টা বাধ্যতামূলক; আমাকে বলা হয়েছে যদি আমি কাজ চালিয়ে না যাই তাহলে শাস্তি পাব।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
		○ "যখন আমি কাজ চালিয়ে যাওয়ার জন্য খুব ক্লান্ত হয়ে পড়ি, তারা আমাকে জেগে থাকার জন্য কিছু খেতে বাধ্য করে।"
D3.5 - **প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মী ও চাকরিপ্রার্থীরা নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং চাকরির সমাপ্তি সংক্রান্ত আর্থিক বোঝা থেকে মুক্ত, যার মধ্যে রয়েছে:** a. **ঋণবন্ধন;** b. **আর্থিক জরিমানা;** c. **ফি;** d. **মজুরি চুরি বা বাজেয়াপ্তকরণ; এবং** e. **শোষণমূলক পিস-রেট ব্যবস্থা।**	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে শ্রম ব্যয়-ভাগাভাগি পরিকল্পনা - কর্মসংস্থান পাওয়ার জন্য কর্মীদের দ্বারা প্রদত্ত যেকোনো ফি পরিশোধ - IRIS-প্রত্যয়িত শ্রম নিয়োগকারীদের ব্যবহার - সরাসরি নিয়োগ প্রক্রিয়ার ব্যবহার - কর্মসংস্থান-পরবর্তী সমীক্ষার ব্যবহার - কর্মীর কর্মক্ষমতা এবং অ-ওভারটাইম ঘণ্টার সাথে যুক্ত পিস-রেট পে-এর ব্যবহার - ঋণ এবং অগ্রিম (যেমন, সীমিত ব্যবহার, পরিশোধের জন্য নির্দিষ্ট সময়, কম সুদের হার, চলমান কর্মসংস্থানের সাথে যুক্ত নয়) **নথি ও রেকর্ড, যেমন:** - এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক - অনবোর্ডিং উপকরণ - কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র - বেতন ব্যবস্থা	**বিরূপ প্রভাব, যেমন:** • কর্মসংস্থান পাওয়ার জন্য ব্যয়িত সম্পদের ক্ষতি • নিয়োগকর্তার কাছে ঋণে জন্মানো/উত্তরাধিকারসূত্রে প্রাপ্ত কর্মী (বন্ধন) • ঋণের সাথে যুক্ত নিয়োগ (অগ্রিম/ঋণ) • আর্থিক জরিমানা (যেমন, জরিমানা, মজুরি কর্তন) • প্ররোচিত বা স্ফীত ঋণগ্রস্ততা (হিসাব জালিয়াতি, কেনা পণ্য/সেবার স্ফীত মূল্য, উৎপাদিত পণ্য/সেবার হ্রাসকৃত মূল্য, ঋণের উপর অতিরিক্ত সুদের হার ইত্যাদির মাধ্যমে) • নিয়োগকর্তার উপর একাধিক নির্ভরশীলতা (আত্মীয়দের জন্য চাকরি, বাসস্থান ইত্যাদি) • বকেয়া ঋণ বা মজুরি অগ্রিম পরিশোধের জন্য অনির্ধারিত সময়ের জন্য কাজ করা • পিতামাতা/আত্মীয়দের দেওয়া ঋণের জামানত হিসেবে নিয়োগ • পিতামাতা/আত্মীয়ের সাথে চুক্তির অংশ হিসেবে শিশু/তরুণ শ্রমিকদের নিয়োগ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- ফেরত প্রদানের লগ
	- অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী
	- চুক্তির শর্তাবলীতে ঠিকাদারের আনুগত্য
	- শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা/কর্তন
	- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	
	- ঋণগ্রস্ত কর্মীদের শতাংশ
	- তাদের নিয়োগ বা কর্মসংস্থান প্রক্রিয়া সংক্রান্ত ঋণের শতাংশ
	- ফি-সংক্রান্ত কোনো ভাষা ছাড়া চুক্তির শতাংশ
	- ফি ফেরত দেওয়ার গড় সময়
	- সম্পূর্ণ ফি ফেরত পাওয়া কর্মীদের শতাংশ
	- প্রতিষ্ঠান থেকে সক্রিয় ঋণ/অগ্রিম প্রাপ্ত কর্মীদের সংখ্যা
	- অভিবাসী শ্রমিক কর্মীদের শতাংশ
		• পরিবার/আত্মীয়কে নগদ অগ্রিমের বিনিময়ে নিয়োগ
		• মজুরির পরিবর্তে খাদ্য, পোশাক, বাসস্থান প্রদান
		• নিয়োগ প্রক্রিয়ার সময় ফি আদায়
		  ○ যেমন, চিকিৎসা পরীক্ষার জন্য
		• নিয়োগ ফি এবং সংশ্লিষ্ট ব্যয়ের বিলম্বিত বা অপ্রদত্ত ফেরত
		  ○ পরিবহন
		  ○ কাজের অনুমতিপত্র প্রাপ্তি ও নবায়ন
		  ○ অন্যান্য কর্মসংস্থান-সম্পর্কিত ফি
		
		দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:
		
		• সাইনেজ
		• শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা
		• শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি
		• বিরতির সময় কর্মীদের খাবার না খাওয়া
		• বেতন দিবসের সারি বা হাতে-হাতে মজুরি বিতরণ
		• একই নিয়োগকর্তার জন্য কাজ করা একাধিক পরিবারের সদস্য
		
		মৌখিক, যেমন:

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
		• কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে: ○ "আমি এখনও চাকরির দেনা শোধ করছি।" ○ "এখানে আসার জন্য আমাকে টাকা ধার করতে হয়েছিল।" ○ "এজেন্ট এক মাসের বেতন নিয়ে নিয়েছে।" ○ "তারা ভালো মজুরির প্রতিশ্রুতি দিয়েছিল, কিন্তু এখন আমি আটকে আছি।" ○ "আমি কিছু বলি না কারণ আমার এখনও টাকা বাকি আছে।" ○ "তারা বলেছিল আমি টাকা ফেরত পাব, কিন্তু সেটা গত বছরের কথা।" ○ "তারা বলেছিল আমি যা প্রকৃতপক্ষে উপার্জন করি তার চেয়ে বেশি উপার্জন করব।" ○ "আমরা যদি টাকা না দিই, এজেন্ট আর কাজের জন্য আমাদের ডাকবে না।" ○ "আমি আমার বাবা-মায়ের ঋণ শোধ করার জন্য কাজ করছি।"
D3.6 - প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে যে নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং চাকরির সমাপ্তি সংক্রান্ত সকল ফি ও ব্যয় সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে শ্রম ব্যয়-ভাগাভাগি পরিকল্পনা	**বিরূপ প্রভাব, যেমন:** • শ্রমিকদের দ্বারা বহন করা নিয়োগ ও সংশ্লিষ্ট ব্যয়, যার মধ্যে রয়েছে: ○ পরিবহন

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
কর্মী বা চাকরিপ্রার্থীদের দ্বারা বহন করা যাবে না।	- কর্মসংস্থান পাওয়ার জন্য কর্মীদের দ্বারা প্রদত্ত যেকোনো ফি পরিশোধ - IRIS-প্রত্যয়িত শ্রম নিয়োগকারীদের ব্যবহার - সরাসরি নিয়োগ প্রক্রিয়ার ব্যবহার - কর্মসংস্থান-পরবর্তী সমীক্ষার ব্যবহার - কর্মীর কর্মক্ষমতা এবং অ-ওভারটাইম ঘণ্টার সাথে যুক্ত পিস-রেট পে-এর ব্যবহার **নথি ও রেকর্ড, যেমন:** - এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক - অনবোর্ডিং উপকরণ - কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র - বেতন ব্যবস্থা - ফেরত প্রদানের লগ - অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী - চুক্তির শর্তাবলীতে ঠিকাদারের আনুগত্য - শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা/কর্তন - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ **মেট্রিক্স, যেমন:** - ঋণগ্রস্ত কর্মীদের শতাংশ - তাদের নিয়োগ বা কর্মসংস্থান প্রক্রিয়া সংক্রান্ত ঋণের শতাংশ	○ কাজের অনুমতিপত্র প্রাপ্তি ও নবায়ন ○ অন্যান্য কর্মসংস্থান-সম্পর্কিত ফি • দীর্ঘমেয়াদী ঋণ • ঋণবন্ধন • হ্রাসকৃত হাতে পাওয়া বেতন • নিয়োগের শর্তাবলী নিয়ে দর কষাকষি করার বা কাজের পরিবেশ সম্পর্কে মতামত প্রদানের ক্ষমতা হ্রাস • কর্মীদের পরিবারকে সম্পদ প্রদানের ক্ষমতা হ্রাস **দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:** - সাইনেজ - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অস্বাভাবিকতা **মৌখিক, যেমন:** - কর্মীদের বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে: ○ "আমি এখনও চাকরির জন্য টাকা শোধ করছি।" ○ "এখানে আসতে আমাকে টাকা ধার করতে হয়েছিল।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- ফি-সংক্রান্ত কোনো ভাষা ছাড়া চুক্তির শতাংশ - ফি ফেরত দেওয়ার গড় সময় - সম্পূর্ণ ফি ফেরত পাওয়া কর্মীদের শতাংশ - অভিবাসী শ্রমিক কর্মীদের শতাংশ	○ "এজেন্ট এক মাসের বেতন নিয়ে নিয়েছে।" ○ "তারা ভালো বেতনের প্রতিশ্রুতি দিয়েছিল, কিন্তু এখন আমি আটকে গেছি।" ○ "আমি কিছু বলি না কারণ আমার এখনও টাকা শোধ করা বাকি আছে।" ○ "তারা বলেছিল আমি টাকা ফেরত পাব, কিন্তু সেটা গত বছরের কথা।" ○ "তারা বলেছিল আমি যা আসলে আয় করি তার চেয়ে বেশি আয় করব।" ○ "আমরা যদি টাকা না দিই, তাহলে এজেন্ট আমাদের আর কাজের জন্য ডাকবে না।"
D3.7 - **প্রতিষ্ঠানকে নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মী এবং আবেদনকারীরা নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং চাকরি সমাপ্তিতে হয়রানি ও ভয়ভীতি প্রদর্শন থেকে মুক্ত, যার মধ্যে রয়েছে:** a. **শারীরিক ও যৌন সহিংসতা;** b. **নিজের বা অন্যদের প্রতি হুমকি; এবং** c. **মানসিক ও আবেগগত সহিংসতা।**	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - পর্যবেক্ষণ, ভুক্তভোগীদের সহায়তা প্রদান, হস্তক্ষেপ, এবং অভিযোগ বা শিকায়েতের সময় তাদের সাথে থাকার জন্য প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত অ-ব্যবস্থাপনা কর্মীদের একটি সহকর্মী সাক্ষী নেটওয়ার্ক প্রতিষ্ঠা করা। - শিফট-পরবর্তী ব্রিফিং বা চেকপয়েন্ট প্রতিষ্ঠা করা - হয়রানি ও ভয়ভীতি প্রদর্শন এবং সংশ্লিষ্ট প্রভাব মোকাবেলার জন্য বিশেষভাবে তৃতীয় পক্ষের ব্যবস্থা	**বিরূপ প্রভাব, যেমন:** - যৌন সহিংসতা, যার মধ্যে জোরপূর্বক যৌন কাজে নিযুক্ত করা অন্তর্ভুক্ত - শারীরিক সহিংসতা - মানসিক ও আবেগগত সহিংসতা - কর্মীদের সামনে সহিংসতা/শাস্তির প্রদর্শন - পরিবারের সদস্য বা অন্যান্য প্রিয়জনদের বিরুদ্ধে সহিংসতা (বা তার হুমকি) - অন্যান্য ধরনের শাস্তি (খাদ্য, পানি, ঘুম থেকে বঞ্চিত করা; অতিরিক্ত কাজ; আর্থিক জরিমানা;

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- উপযুক্ত শৃঙ্খলা ও প্রেরণার ধরন সম্পর্কে ব্যবস্থাপকদের প্রশিক্ষণ - অন্য কর্মীদের হয়রানি বা ভয়ভীতি প্রদর্শন করার জন্য চিহ্নিত যেকোনো কর্মীর জন্য কঠোর শৃঙ্খলামূলক পরিণতি **নথি ও রেকর্ড, যেমন:** - এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক - অন-বোর্ডিং উপকরণ - কর্মী চুক্তি/কন্ট্র্যাক্ট - অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী - ঠিকাদারের চুক্তির শর্তাবলী মেনে চলা - শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপ - আইনি কার্যক্রম - আবাসন লগ - অভিযোগ লগ - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ - শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম **মেট্রিক্স, যেমন:** - নির্দিষ্ট সময়সীমার মধ্যে তদন্ত করা প্রতিবেদিত ঘটনার শতাংশ	খারাপ কাজের পরিবেশ আরোপ করা; বরখাস্ত করা; ঋণ থেকে বাদ দেওয়া ইত্যাদি) - পরিবারের সদস্যদের ঋণ প্রাপ্তি থেকে বাদ দেওয়া - অধিকার ও সুবিধা অপসারণ (পদোন্নতি সহ) - সম্পদ আটকে রাখা (বেতন সহ) - সহিংসতার হুমকি - ভয়ভীতি প্রদর্শন - পরিবারের বিরুদ্ধে হুমকি - ভবিষ্যৎ কর্মসংস্থান থেকে বাদ দেওয়ার হুমকি বা পরিবারকে ভবিষ্যৎ কর্মসংস্থান থেকে বাদ দেওয়া - ব্ল্যাকমেইল - ধর্মীয় প্রতিশোধ - বরখাস্তের হুমকি - লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি - নিয়োগের শর্তাবলী নিয়ে দর কষাকষি করার বা কাজের পরিবেশ সম্পর্কে মতামত প্রদানের ক্ষমতা হ্রাস - কর্মীদের পরিবারকে সম্পদ প্রদানের ক্ষমতা হ্রাস **দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:** - সাইনেজ - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- সংশোধনমূলক পদক্ষেপের ফলাফল হওয়া প্রমাণিত হয়রানির ঘটনার শতাংশ - পুনরাবৃত্তিমূলক ঘটনা বা অপরাধীর সংখ্যা - প্রতিবেদিত/চিহ্নিত ঘটনার সংখ্যা	- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অস্বাভাবিকতা - ব্যবস্থাপনা ও কর্মীদের মধ্যে মিথস্ক্রিয়া - জনসমক্ষে শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা - কর্মীদের জন্য ব্যক্তিগত স্থানের অভাব - সাধারণ এলাকায় (বিশেষত লকার রুম বা শৌচাগারে) অনুপযুক্ত ছবি, রসিকতা বা দেয়াল লিখন - চিৎকার বা চেঁচামেচি **মৌখিক, যেমন:** - কর্মীদের বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে: ○ "আমি তাকে না করলেও সে আমাকে স্পর্শ করে।" ○ "আমরা ভুল করলে তারা আমাদের নাম ধরে ডাকে।" ○ "মাঝে মাঝে রাগ হলে তারা আমাদের দিকে জিনিস ছুঁড়ে মারে।" ○ "ভুল করলে, তারা সবার সামনে চিৎকার করে।" ○ "একজন কর্মী অভিযোগ করেছিল, এখন সে সবচেয়ে খারাপ কাজগুলো পায়।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
		○ "এখানে কাজ করতে চাইলে তোমাকে এটার সাথে অভ্যস্ত হতে হবে।" ○ "এটা শুধু রসিকতা—এর কোনো মানে নেই।" ○ "আমরা তার সাথে একই শিফটে কাজ না করার চেষ্টা করি।" ○ "এটা অস্বস্তিকর, কিন্তু আমার চাকরিটা দরকার।"
D3.8 - প্রতিষ্ঠানকে নিশ্চিত করতে হবে যে শৃঙ্খলামূলক নীতি ও অনুশীলনগুলো: **a. নিয়োগের সময় কর্মীদের কাছে স্পষ্টভাবে জানানো হয়;** **b. প্রতিষ্ঠান জুড়ে সামঞ্জস্যপূর্ণ এবং ন্যায্যভাবে প্রয়োগ করা হয়; এবং** **c. স্পষ্টভাবে নথিভুক্ত এবং সংশ্লিষ্ট কর্মীদের কাছে জানানো হয়।**	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - শৃঙ্খলামূলক অনুশীলন প্রগতিশীল (শাস্তির পরিবর্তে সংশোধনের লক্ষ্যে) - শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপের নথিভুক্তকরণের প্রয়োজনীয়তা, যার মধ্যে নথিভুক্ত থাকবে: ○ নীতি এবং স্বীকৃতি নথি ○ ঘটনা ও অভিযোগের প্রতিবেদন ○ তদন্তের রেকর্ড ○ শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপের নথি ○ সংশোধনমূলক ও প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা ○ আপিল ও পর্যালোচনার রেকর্ড ○ যোগাযোগ লগ ○ মামলা বন্ধকরণ এবং ফলো-আপ	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** • বৈষম্য • কর্মসংস্থানের শর্তাবলী নিয়ে দর কষাকষির বা কাজের পরিস্থিতি সম্পর্কে মতামত দেওয়ার ক্ষমতা হ্রাস • যোগাযোগ ব্যবস্থায় কম আস্থা • প্রতিশোধমূলক শৃঙ্খলা • শৃঙ্খলামূলক অনুশীলন সম্পর্কে কর্মীদের বোঝাপড়া ও সচেতনতার অভাব • বেতন হ্রাস **দৃশ্যমান/ইন্দ্রিয়গত, যেমন:** - সাইনবোর্ড

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	○ শৃঙ্খলামূলক ইতিহাস ও তথ্য প্রবেশাধিকার - একটি প্রতিনিধিত্বমূলক শৃঙ্খলা পর্যালোচনা কমিটি প্রতিষ্ঠা করা - অনুরোধের ভিত্তিতে শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপের সময় ইউনিয়ন সদস্যদের উপস্থিত থাকার অনুমতি দেওয়া - সকল কর্মীর কাছে জানানো একটি সিদ্ধান্ত গ্রহণ ম্যাট্রিক্স - আপিল প্রক্রিয়া - সিদ্ধান্তের জন্য বেনামী দ্বিতীয় পর্যালোচনা - প্রাসঙ্গিক সিদ্ধান্ত গ্রহণের পয়েন্টে "পক্ষপাত-পরীক্ষা" সংযুক্ত করা - প্রক্রিয়ায় কর্মীদের জন্য একজন "কর্মী-উকিল" প্রদান **নথি ও রেকর্ড, যেমন:** - এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক - অন-বোর্ডিং উপকরণ - কর্মী চুক্তি/কন্ট্র্যাক্ট - অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী - ঠিকাদারের চুক্তির শর্তাবলী মেনে চলা - বেতন	- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি - ব্যবস্থাপনা ও শ্রমিকদের মধ্যে মিথস্ক্রিয়া - জনসমক্ষে শৃঙ্খলা প্রয়োগ **মৌখিক, যেমন:** - কর্মীদের বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে: ○ “শুধু নতুন শ্রমিকদেরই লিখিত সতর্কতা দেওয়া হয়।” ○ “সুপারভাইজার যদি আপনাকে পছন্দ না করে, তাহলে তারা আপনাকে শাস্তি দেওয়ার কারণ খুঁজে বের করবে।” ○ “তারা কখনো ব্যাখ্যা করে না কেন আপনাকে শৃঙ্খলাবদ্ধ করা হচ্ছে।” ○ “আমাকে সভায় কাউকে সাথে নিয়ে যেতে দেওয়া হয়নি।” ○ “আমি লিখিতভাবে কিছু পাইনি।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- বোনাস ও সুবিধাসমূহ - শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপ - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ **মেট্রিক্স, যেমন:** - বিভাগ, লিঙ্গ, বা জাতীয়তা অনুযায়ী শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপে তারতম্য - একই সুপারভাইজার বা দলের সাথে জড়িত পুনরাবৃত্তিমূলক শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপ - ঘটনা প্রতিবেদন থেকে শৃঙ্খলামূলক মামলার সমাধান পর্যন্ত গড় সময় - শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার পরে প্রতিশোধমূলক অভিযোগের সংখ্যা - যে শতাংশ শৃঙ্খলামূলক সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে আপিল করা হয়েছে - যে শতাংশ শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা আপিলে বাতিল হয়েছে	
D3.9 - **প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে এর কাজের শর্তাবলী, যার মধ্যে অবস্থান, আবাসন প্রদান, ব্যক্তিগত যোগাযোগ চ্যানেলের ব্যবস্থা, উপলব্ধ পরিবহন, কাজের সময়সূচি এবং**	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - কর্মীদের জন্য ভাগ করা ও অন্তর্ভুক্তিমূলক স্থানের ব্যবস্থা - সহকর্মী “বন্ধু” বা দলের পরামর্শদাতা নিয়োগ	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - সম্প্রদায় ও সামাজিক জীবন থেকে বর্জন - চলাফেরার সীমিত স্বাধীনতা - যোগাযোগের সীমিত স্বাধীনতা - অবনতিশীল জীবনযাত্রার অবস্থা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

অন্যান্য বিষয় অন্তর্ভুক্ত, কর্মীদের অযথা বিচ্ছিন্ন করে না।	- শ্রমিক-পরিচালিত কার্যক্রম, যেমন নিরাপত্তা দল, অভিযোগ কমিটি, বা সাংস্কৃতিক অনুষ্ঠানের সুবিধা প্রদান
	- মূল নথি, নীতি, সাইনবোর্ড এবং অভিমুখীকরণ উপকরণের অনুবাদ
	- প্রদত্ত আবাসনে অন্তর্ভুক্তিমূলক সাধারণ এলাকা এবং যোগাযোগ (ওয়াই-ফাই, ফোন, বিনোদন) এর ব্যবস্থা
	- নিয়োগকর্তা-প্রদত্ত আবাসনে বসবাসকারী কর্মীদের জন্য কাজের পরে পরিবহন
	
	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
	
	- এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মী হ্যান্ডবুক
	- অন-বোর্ডিং উপকরণ
	- কর্মী চুক্তি/কনট্র্যাক্ট
	- অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী
	- ঠিকাদার কর্তৃক চুক্তির শর্তাবলী মেনে চলা
	- কর্মীদের জনমিতি
	- সময়সূচি
	- আবাসন
	- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ
	
	সূচক, যেমন:
		- মোবাইল ফোন বাজেয়াপ্ত করা
		- অবিরাম নজরদারি
		
		দৃশ্যমান/ইন্দ্রিয়গত, যেমন:
		
		- সাইনবোর্ড
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি
		- একা দাঁড়ানো কর্মী
		- বিচ্ছিন্ন কাজের এলাকা
		- পৃথক বিরতি এলাকা
		- একা খাওয়া কর্মী
		- সাধারণ এলাকায় নীরবতা
		- ভীতিপ্রদ নিরাপত্তা উপস্থিতি
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মীদের বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ○ “আমি বেশিরভাগ সময় একা কাজ করি।”
		  ○ “আমার শিফটে কেউ আমাকে দেখতে আসে না।”
		  ○ “আমি বাকি সবার থেকে ভিন্ন একটি ভবনে আছি।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- বিচ্ছিন্ন ভূমিকায় থাকা কর্মীদের শতাংশ (যেমন, রাতের শিফট, অফ-সাইট, একক-শ্রমিক কাজ) - সহকর্মী বন্ধু বা পরামর্শদাতার সাথে যুক্ত নতুন নিয়োগপ্রাপ্তদের শতাংশ - দলের বৈঠক বা ব্রিফিংয়ে অংশগ্রহণকারী কর্মীদের শতাংশ (সকল শিফটে) - সাধারণ বিরতি এলাকা বা ক্যান্টিনে প্রবেশাধিকার পাওয়া কর্মীদের শতাংশ - মোবাইল ফোন, ওয়াই-ফাই বা অন্যান্য যোগাযোগ সরঞ্জামে প্রবেশাধিকার পাওয়া কর্মীদের শতাংশ (বিশেষত নিয়োগকর্তা-প্রদত্ত আবাসনে) - একক কর্মীর ঘটনাবলী বা নিরাপত্তা উদ্বেগের প্রতিবেদনের শতাংশ - বিচ্ছিন্ন ভূমিকা বা শিফটে থাকা কর্মীদের মধ্যে টার্নওভার হার - নিয়মিত সুপারভাইজার পরিদর্শন বা নিরাপত্তা চেক-ইন সহ বিচ্ছিন্ন কর্মস্থলের শতাংশ - নিয়োগকর্তা-প্রদত্ত আবাসনে দর্শনার্থীদের সংখ্যা	○ “আমি একা খাই কারণ আমার বিরতি ভিন্ন সময়ে হয়।” ○ “তারা আমাদের [অভিবাসী, নতুন শ্রমিক, নারী] সবাইকে অন্যদের থেকে আলাদাভাবে থাকায়।” ○ “মানুষ আমাদের সাথে বেশি কথা বলে না।” ○ “আমার নিজেকে বহিরাগত মনে হয়।” ○ “আমাদের প্রশিক্ষণে আমন্ত্রণ জানানো হয়নি।” ○ “আমরা জানি না কমিটির সদস্যরা কারা।” ○ “এটা শুধু কাজ আর ঘুম। এটাই সব।” ○ “এখানে একাকী লাগে।” ○ “আমাদের দর্শনার্থী রাখার অনুমতি নেই।” ○ “আমার দেশে পরিবারের সাথে কথা বলার কোনো উপায় নেই।”
D3.10 – প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে এর কাজের শর্তাবলী, যার মধ্যে	**এর জন্য প্রক্রিয়া:**	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - মানসিক ও মানসিক স্বাস্থ্যের চাপ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

অবস্থান, আবাসন প্রদান, ব্যক্তিগত যোগাযোগ চ্যানেলের ব্যবস্থা, উপলব্ধ পরিবহন, কাজের সময়সূচি এবং অন্যান্য বিষয় অন্তর্ভুক্ত, কর্মীদের সন্তান ও নির্ভরশীলদের থেকে অযথা পৃথক করতে বাধ্য করে না।	- জীবনযাত্রার পরিস্থিতি ও যত্নের প্রত্যাশা বোঝার জন্য কর্মীদের জরিপ করা
	- পরিবারের জন্য উপযুক্ত আবাসন
	- কাজের প্রয়োজনীয়তার উপর ভিত্তি করে পরিবার স্থানান্তরের সহায়তা
	- নমনীয় কাজের সময়সূচি
	- পারিবারিক ছুটি
	- দূরবর্তী স্থানে কর্মীদের নিয়োগ সীমিত করা
	- স্থানীয় নিয়োগের অগ্রাধিকার
	- শিশু যত্ন সুবিধার ব্যবস্থা
	- অভিবাসী শ্রমিকদের জন্য পর্যাপ্ত ধারাবাহিক ছুটি
	
	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
	
	- এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মী হ্যান্ডবুক
	- অন-বোর্ডিং উপকরণ
	- কর্মী চুক্তি/কনট্র্যাক্ট
	- অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী
	- ঠিকাদার কর্তৃক চুক্তির শর্তাবলী মেনে চলা
	- সময়সূচি
	- শৃঙ্খলামূলক রেকর্ড
	- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ
	
	সূচক, যেমন:
		- কাজের নিম্ন কর্মক্ষমতা
		- ব্যবস্থার প্রক্রিয়ায় কম অংশগ্রহণ
		- যত্নের জন্য অর্থ প্রদানের আর্থিক বোঝা
		- পৃথক হওয়া সন্তানদের উপর বিকাশগত/মানসিক প্রভাব
		- সামাজিক/সাংস্কৃতিক জীবনে অংশগ্রহণ করতে অক্ষমতা
		
		দৃশ্যমান/সংবেদনশীল, যেমন:
		
		- সাইনেজ
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:
		  - “আমি এক বছরেরও বেশি সময় ধরে আমার সন্তানদের দেখিনি।”
		  - “আমাদের এখানে পরিবারের দেখা করার অনুমতি নেই।”
		  - “তারা বলেছিল আমাদের একা ডরমিটরিতে থাকতে হবে।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- পারিবারিক সহাবস্থানের অনুমতি দেয় এমন আবাসন প্রাপ্ত কর্মীদের শতাংশ - পারিবারিক পরিদর্শন বা রাত্রিযাপনের অনুমতি দেয় এমন ডরমিটরি কক্ষের শতাংশ - দম্পতি বা নির্ভরশীলদের জন্য সুবিধাসহ ডরমিটরি বা আবাসন ইউনিটের শতাংশ - চুক্তির সময়কালে বাড়ি ভ্রমণের যোগ্য কর্মীদের শতাংশ - পরিবার পুনর্মিলনের জন্য পরিবহন ভর্তুকি বা ছুটি পাওয়া শ্রমিকদের শতাংশ - বছরে বাড়ি পরিদর্শনের গড় ফ্রিকোয়েন্সি (স্ব-প্রতিবেদিত বা ছুটির রেকর্ডের মাধ্যমে) - পারিবারিক কারণে (যেমন, অসুস্থতা, জরুরি অবস্থা) ছুটির অনুরোধ প্রত্যাখ্যাত হওয়ার শতাংশ - ফোন, ওয়াই-ফাই, বা যোগাযোগ সরঞ্জামে প্রবেশাধিকার সহ ডরমিটরি বা আবাসন ইউনিটের শতাংশ - পারিবারিক প্রবেশাধিকার বা পুনর্মিলনকে সমর্থনকারী নীতি দ্বারা আচ্ছাদিত কর্মীবাহিনীর শতাংশ	○ “আমার সন্তানদের থেকে দূরে থাকা কঠিন।” ○ “আমার পরিবার আমাকে ছাড়া কষ্টে আছে।” ○ “জরুরি অবস্থা ছাড়া তারা ছুটি অনুমোদন করে না।” ○ “তারা বলেছিল আমাকে পারিবারিক আবাসন দেওয়া হবে, কিন্তু তা সত্য ছিল না।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
D3.11 - প্রতিষ্ঠান যেখানে শিক্ষানবিশি, ইন্টার্নশিপ বা বৃত্তিমূলক শিক্ষা কর্মসূচিতে অংশগ্রহণ করে বা ব্যবহার করে, সেখানে এটি নিশ্চিত করবে যে এই কর্মসূচিগুলোর মাধ্যমে তৈরি পদসমূহ: **a. নিয়মিত পদ প্রতিস্থাপনের জন্য ব্যবহার করা হয় না;** **b. একটি পূর্বনির্ধারিত সময়ের জন্য;** **c. আইনি ন্যূনতম মজুরির নিচে ক্ষতিপূরণ দেওয়া হয় না; এবং যে তারা** **d. কর্মীদের দক্ষতা, পেশাগত যোগ্যতা, এবং/অথবা অন্যান্য কাজ-সম্পর্কিত বৈশিষ্ট্যের উন্নয়নে অবদান রাখে।**	**প্রক্রিয়া, যেমন:** - দক্ষতা-নির্মাণ কর্মসূচি - অভিজ্ঞ পরামর্শদাতা বা তত্ত্বাবধায়কদের সাথে তরুণ কর্মীদের জুটি বাঁধা - তরুণ কর্মীদের প্রতি সহানুভূতিশীল ও বোঝাপড়াসম্পন্ন হতে কর্মীদের প্রশিক্ষণ - ক্যারিয়ার উন্নয়নের সুযোগ - কাজের বৈচিত্র্যের সংস্পর্শ - অর্জনের স্বীকৃতি - গঠনমূলক প্রতিক্রিয়া প্রদান - সকল শিক্ষানবিশের জন্য শিক্ষানবিশি চুক্তি কার্যকর (ILO R208) - শিক্ষানবিশি সম্পূর্ণ যোগ্যতায় পরিণত হয় (ILO R208) - নির্দিষ্ট শিক্ষণ বিষয়বস্তুর চারপাশে শিক্ষানবিশি কাঠামোবদ্ধ (ILO R208) - শিক্ষানবিশিতে কাজের মধ্যে এবং বাইরে উভয় প্রশিক্ষণ অন্তর্ভুক্ত (ILO R208) - শিক্ষানবিশিতে নির্দিষ্ট যোগ্যতার সাথে সংযুক্ত মূল্যায়ন রয়েছে (ILO R208) ○ যোগ্যতা স্বীকৃত - শিক্ষানবিশি সরকারি কর্মসূচির সাথে যুক্ত	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - আইনি ঘণ্টা ও মজুরি প্রয়োজনীয়তা পূরণ না করা কাজের পরিবেশ - ন্যূনতম মজুরি, প্রচলিত মজুরি, বা CBA-সম্মত মজুরির নিচে উপার্জন - তরুণ কর্মীদের জন্য শিশু শ্রম বা অনুপযুক্ত কাজ - জোরপূর্বক বা শাস্তির (বা তার হুমকির) অধীনে কাজ করা - বৈষম্য - দক্ষতা, পেশাগত যোগ্যতা, এবং/অথবা অন্যান্য কাজ-সম্পর্কিত বৈশিষ্ট্যের উন্নয়নের অভাব **দৃশ্যমান/সংবেদনশীল, যেমন:** - সাইনেজ - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম - তরুণ কর্মী **মৌখিক, যেমন:** - কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	নথি ও রেকর্ড, যেমন: - এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক - অন-বোর্ডিং উপকরণ - কর্মী চুক্তি/কন্ট্রাক্ট - অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী - ঠিকাদারের চুক্তির শর্তাবলী মেনে চলা - সময়সূচী - পেরোল - সুবিধা ও বোনাস - শৃঙ্খলামূলক রেকর্ড - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ **মেট্রিক্স, যেমন:** - শিক্ষানবিশি, ইন্টার্নশিপ বা বৃত্তিমূলক শিক্ষা কর্মসূচির গড় সময়কাল - প্রবেশ-স্তরের কর্মীদের তুলনায় সমান কাজের জন্য সমান বেতন পাওয়া শিক্ষানবিশ/ইন্টার্নদের শতাংশ - বেতনসহ অসুস্থতা ছুটি, খাবার, পরিবহন বা আবাসন সহায়তা প্রদানকারী কর্মসূচির শতাংশ - অংশগ্রহণকারীদের থেকে কোনো ফি বা খরচ না নেওয়া শিক্ষানবিশি/ইন্টার্নশিপের শতাংশ	○ “আমি এখানে আমার কাজের জন্য কোনো বেতন পাই না।” ○ “আমাদের একটি ভাতা দেওয়া হয়, কিন্তু তা পরিবহন বা খাবারের জন্য যথেষ্ট নয়।” ○ “কাজের সময়ের কারণে আমি আমার ক্লাসে যোগ দিতে পারি না।” ○ “কোনো প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা নেই—তারা শুধু আমাকে অন্যদের অনুসরণ করতে বলে।” ○ “যদি আমি ভুল করি, তারা আমার কর্মসূচি শেষ করার হুমকি দেয়।” ○ “আমাকে এই চাকরির জন্য অর্থ প্রদান করতে হয়েছিল” ○ “আমি সারাদিন একই কাজ করি”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- প্রশিক্ষণ বনাম উৎপাদনশীল শ্রমে ব্যয়িত নির্ধারিত সময়ের শতাংশ - কাঠামোবদ্ধ পাঠ্যক্রম বা প্রত্যয়িত মডিউল প্রদানকারী কর্মসূচির শতাংশ - সমাপ্তিতে কর্মসংস্থান প্রস্তাবিত শিক্ষানবিশ/ইন্টার্নদের শতাংশ	

D3.12 - প্রতিষ্ঠান নিশ্চিত করবে যে কর্মসংস্থানের যেকোনো সমাপ্তি ন্যায্য ও স্বচ্ছ, যার মধ্যে রয়েছে:
a. অ-বৈষম্যমূলক;
b. চুক্তি, বাধ্যতামূলক যৌথ দরকষাকষি চুক্তি, এবং প্রযোজ্য আইন ও বিধিবিধান পূরণের জন্য পর্যাপ্ত সম্পদ বরাদ্দ;
c. বিচ্ছেদ ভাতা, মজুরি, এবং অন্যান্য ক্ষতিপূরণের সময়মতো প্রদান; এবং
d. বৃহৎ-পরিসরে ছাঁটাই শুধুমাত্র শেষ উপায় হিসেবে ব্যবহার।
	প্রক্রিয়া, যেমন:
	- একটি সমাপ্তি পর্যালোচনা প্যানেল
	- সমাপ্তির জন্য একাধিক ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধির স্বাক্ষর প্রয়োজন করা
	- একটি আপিল প্রক্রিয়া
	- একটি সমাপ্তি ফাইল রক্ষণাবেক্ষণ যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ তদন্ত প্রতিবেদন
	  ○ সভার নোট
	  ○ কর্মীর লিখিত বা মৌখিক বিবৃতি
	  ○ স্বাক্ষরিত সমাপ্তি পত্র
	  ○ প্রস্থান সাক্ষাৎকার রেকর্ড
	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
	- এইচআর ম্যানুয়াল/কর্মচারী হ্যান্ডবুক
	- অন-বোর্ডিং উপকরণ
	- কর্মী চুক্তি/কন্ট্রাক্ট
		প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:
		- হঠাৎ আয় হ্রাস
		- জীবনযাত্রার ব্যয় প্রয়োজনীয়তা পূরণে অক্ষমতা
		- সুবিধা এবং/অথবা সামাজিক সুরক্ষার অ্যাক্সেস হারানো
		- মজুরি, বোনাস, বা বিচ্ছেদ ভাতার অপ্রদত্ত বা বিলম্বিত প্রদান
		- ঋণ বৃদ্ধি
		- মজুরি, বোনাস, বা বিচ্ছেদ ভাতার বৈষম্যমূলক প্রদান
		- বৈষম্যমূলক সমাপ্তি
		- স্থানীয় অর্থনীতির মন্দা (বৃহৎ-পরিসরে ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে)
		দৃশ্যগত/সংবেদনশীল, যেমন:
		- সাইনেজ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী
	- ঠিকাদারের চুক্তির শর্তাবলী মেনে চলা
	- পেরোল
	- সুবিধা ও বোনাস
	- সমাপ্তি
	- শৃঙ্খলামূলক রেকর্ড
	- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ
	- প্রস্থান সাক্ষাৎকার
	- সমাপ্তি আপিল
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	
	- সিদ্ধান্তের আগে নথিভুক্ত তদন্তসহ অনৈচ্ছিক সমাপ্তির শতাংশ
	- কর্মীর ভাষায় জারি করা সমাপ্তি নোটিশের শতাংশ
	- একাধিক স্বাক্ষর/পর্যালোচনাসহ সমাপ্তির শতাংশ
	- চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত এবং লিখিত নোটিশ প্রদানের মধ্যে গড় সময়
	- আইনি বা নীতিগত সময়সীমার মধ্যে প্রদত্ত চূড়ান্ত অর্থপ্রদানের শতাংশ
	- কর্মীর শেষ দিনের আগে সম্পন্ন প্রস্থান সাক্ষাৎকারের শতাংশ
	- জনতাত্ত্বিক অনুযায়ী সমাপ্তির হার
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শরীরী ভাষা
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মী বিবৃতি, সহ:
		  - "তারা শুধু আমাকে আর না আসতে বলেছিল—কোনো ব্যাখ্যা নেই।"
		  - "আমাকে কোনো পূর্ব সতর্কতা ছাড়াই বরখাস্ত করা হয়েছিল।"
		  - "আমি লিখিতভাবে কিছু পাইনি।"
		  - "আমার চূড়ান্ত বেতন কয়েক সপ্তাহ বিলম্বিত হয়েছিল।"
		  - "আমি মনে করি এটি হয়েছিল কারণ আমি অবস্থার বিষয়ে অভিযোগ করেছিলাম।"
		  - "তারা বলেছিল যদি আমি আপিল করি, তাহলে এটি আমার রেকর্ডে থাকবে।"
		  - "তারা সম্প্রতি পুরো একটি বিভাগ বরখাস্ত করেছে। আমরা সবাই জানি যে পরিস্থিতি আরো খারাপ হলে, আমরাই পরবর্তী হব।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- আপিলের পর বিপরীত বা পরিবর্তিত সমাপ্তির শতাংশ - মাসিক/বার্ষিক সমাপ্তি/ছাঁটাইয়ের সংখ্যা	
D3.13 – সংস্থাকে তার কার্যক্রম এবং ব্যবসায়িক সম্পর্ক জুড়ে মুক্ত ও ন্যায্য নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং বরখাস্তকরণ সংক্রান্ত প্রয়োজনীয়তা ও নীতি পূরণ বা অতিক্রম করার জন্য কার্যকর ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থা তৈরি ও বাস্তবায়ন করতে হবে...	**প্রস্তুত করা হবে...**	**প্রস্তুত করা হবে...**

D4: সম্মানজনক কর্মঘণ্টা, মজুরি এবং সুবিধা

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
D4.1 – সংস্থাকে কর্মীদের সম্মানজনক জীবনযাত্রার মান বজায় রাখতে সহায়ক কর্মঘণ্টা, মজুরি এবং সুবিধার অধিকারের প্রতি শ্রদ্ধাশীল থাকতে হবে।	**D4.2-D4.14 মেনে চলা**	**D4.2-D4.14 মেনে চলা**
D4.2 - সংস্থাকে কর্মীদের অন্তত একটি জীবনযাপন উপযোগী মজুরি বা জীবনযাপন আয় (অথবা আইনি	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - বর্তমান মজুরি বিশ্লেষণকে পেরোল ব্যবস্থায় সংহতকরণ, সহ:	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - বর্ধিত ঋণ - দুর্বল জীবনযাত্রার অবস্থা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
সর্বনিম্ন মজুরি, যদি তা বেশি হয়) এবং আইনত প্রয়োজনীয় সুবিধা পাওয়ার অধিকারের প্রতি শ্রদ্ধাশীল থাকতে হবে।	○ সুবিধা ○ বোনাস ○ ওভারটাইম ○ জনমিতি ○ LW সূচক - উপলব্ধ মজুরি সূচকের বিপরীতে বর্তমান মজুরির মূল্যায়ন, সহ: ○ দারিদ্র্যসীমা ○ LW মানদণ্ড ○ LW রেফারেন্স মান ○ শিল্পে প্রচলিত মজুরি ○ সর্বনিম্ন মজুরি ○ দেশের গড় আয় - মজুরি উন্নয়ন পরিকল্পনা প্রস্তুতকরণ, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে: ○ ঘাটতি, ঝুঁকি, সম্পদ ইত্যাদির ভিত্তিতে নির্দিষ্ট সময়সীমাযুক্ত লক্ষ্য ○ সাংগঠনিক বাজেটে অন্তর্ভুক্ত মজুরি বৃদ্ধি ○ দক্ষতা প্রশিক্ষণে বিনিয়োগ ○ দলভিত্তিক কর্মক্ষমতা প্রণোদনার প্রবর্তন ○ দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য প্রক্রিয়ার উন্নতি	- চিকিৎসা সেবায় প্রবেশাধিকারের অভাব - পরিবারকে সহায়তা করতে অক্ষমতা - একাধিক চাকরি করা - অতিরিক্ত সময় কাজ করা - কর্মক্ষমতা ও উৎপাদনশীলতা হ্রাস - শিক্ষা, শিশু যত্ন এবং/অথবা ক্যারিয়ার উন্নয়নে প্রবেশাধিকারের অভাব - আবাসনের অস্থিরতা - কার্যকরভাবে আর্থিক পরিকল্পনা করার ক্ষমতার অভাব **দৃশ্যগত/সংবেদনশীল, যেমন:** - সাইনেজ - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শরীরী ভাষা - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি - পরিধানের অভাব বা অনুপযুক্ত পোশাকের লক্ষণ - ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জামের অভাব - কর্মীদের পায়ে হেঁটে আসা - ক্যান্টিন থেকে বাড়িতে নিয়ে যাওয়ার জন্য খাবার সংরক্ষণ করা **মৌখিক, যেমন:**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	○ ঘাটতির ভিত্তিতে পণ্য বা সেবার জন্য প্রদত্ত মূল্য বাড়ানোর জন্য ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে সম্পৃক্ততা ○ মজুরি মানদণ্ড ও বিশ্লেষণে তহবিল প্রদান বা সহ-তহবিল প্রদান ○ ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে যৌথ পর্যবেক্ষণ প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠা ○ শিল্প অংশীদারদের (সমিতি সহ) সাথে সম্পৃক্ততা - মজুরি পরিকল্পনা ও পর্যালোচনায় ইউনিয়ন এবং অন্যান্য কর্মী প্রতিনিধিদের অন্তর্ভুক্তি - পূর্ববর্তী কম প্রদানের জন্য বকেয়া বেতন প্রদান - প্রত্যাশিত বর্তমান মজুরি মূল্যের বিপরীতে কাজের প্রস্তাবের মূল্যায়ন - কর্মীদের উপর স্থানীয় মূল্যস্ফীতিজনিত চাপের ট্র্যাকিং, সহ: ○ খাদ্য ঝুড়ি ○ আবাসন ○ স্বাস্থ্যসেবা - ওভারটাইমের উপর নির্ভরতা কমাতে মূল বেতন বৃদ্ধি **নথি এবং রেকর্ড, যেমন:**	- "আমাকে ভাড়া পরিশোধ করা এবং পর্যাপ্ত খাবার কেনার মধ্যে একটি বেছে নিতে হয়।" - "আমি প্রতি সপ্তাহে তাজা সবজি/মাংস কিনতে পারি না।" - "বাচ্চাদের নতুন জুতা দরকার, কিন্তু আমরা পরের মাস পর্যন্ত অপেক্ষা করছি।" - "যদি আমি অতিরিক্ত শিফট না পাই, তাহলে আমি আমার বিল মেটাতে পারব না।" - "আমি অন্য কোথাও সপ্তাহান্তে কাজ করি যাতে চলতে পারি।" - "যখন ওভারটাইম কেটে দেওয়া হয়, তখন আমাকে টাকা ধার করতে হয়।" - "আমরা বাকিতে খাবার কিনি এবং মাস শেষে পরিশোধ করি।" - আমরা ভাড়া ভাগ করতে অন্য একটি পরিবারের সাথে বাস করি।" - "আমি বছরের পর বছর ডাক্তারের কাছে যাইনি — এটা অনেক ব্যয়বহুল।" - "আমরা ক্লিনিকে যাওয়ার আগে পরিস্থিতি সত্যিই খারাপ হওয়ার জন্য অপেক্ষা করি।" - "আমরা সাধারণত দিনে মাত্র দুইবার খাই।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র - অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী - ঠিকাদারের চুক্তির শর্তাবলী মেনে চলা - পেরোল - পে স্টাব / মজুরি স্লিপ - SAI মজুরি টুল - সোর্সিং / ক্রয় - সময় (ওভারটাইমসহ) এবং উপস্থিতি রেকর্ড - সুবিধা এবং বোনাস - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ **মেট্রিক্স, যেমন:** - জীবনযাপন উপযোগী মজুরি বা তার বেশি উপার্জনকারী কর্মীদের শতাংশ - সর্বনিম্ন মজুরি বা তার বেশি পাওয়া কর্মীদের শতাংশ - সর্বনিম্ন মজুরির নিচে প্রদত্ত কর্মীদের শতাংশ - SAI মজুরি টুল ফলাফল - ওভারটাইম থেকে আয়ের শতাংশ - প্রতি বছর কতমাস কর্মীরা জীবনযাপন উপযোগী মজুরির বেশি পান তার সংখ্যা - প্রবেশ-স্তরের বেতন থেকে জীবনযাপন উপযোগী মজুরিতে পৌঁছাতে গড় সময় - সর্বনিম্ন মজুরির সাথে মধ্যম মজুরির অনুপাত	- "আমরা বৃদ্ধির জন্য অনুরোধ করেছিলাম কিন্তু তারা বলেছিল বাজেট নেই।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- লিঙ্গ বেতন ব্যবধান - অভিবাসী বেতন ব্যবধান - জীবনযাপন উপযোগী মজুরি অর্জনকারী ঠিকাদার এবং সংস্থা কর্মীদের শতাংশ - নগদ বনাম প্রকৃত সুবিধার মোট বেতনের শতাংশ - মূল্যস্ফীতির হারের বিপরীতে মজুরি পর্যালোচনার ফ্রিকোয়েন্সি - গত ১২ মাসে জীবনযাত্রার ব্যয় বৃদ্ধির বিপরীতে মজুরি বৃদ্ধির শতাংশ - অঞ্চলে অনুরূপ প্রতিষ্ঠানের তুলনায় প্রদত্ত মজুরির অনুপাত - সর্বনিম্ন মজুরি/সুবিধার সাথে সর্বনিম্ন প্রবেশ-স্তরের মজুরি/সুবিধার অনুপাত - সঞ্চয় বা বিনিয়োগ আছে এমন কর্মীদের শতাংশ - ঋণ পরিশোধে সংগ্রামরত কর্মীদের শতাংশ	
D4.3 - **যেখানে প্রাসঙ্গিক বাধাসমূহ সংস্থাকে স্বাধীনভাবে কর্মীদের জীবনযাপন উপযোগী মজুরি ও আয় প্রদান করতে বাধা দেয়, সেখানে সংস্থাকে প্রাসঙ্গিক স্টেকহোল্ডারদের সাথে সহযোগিতা করে এই**	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - ঘাটতি পূরণের জন্য ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে উচ্চতর মূল্য নিয়ে আলোচনা - ইউনিয়ন এবং অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের সাথে মজুরি নিয়ে আলোচনা - দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচিতে বিনিয়োগ	**বিরূপ প্রভাব, যেমন:** - মজুরি সংক্রান্ত তথ্য ও প্রেক্ষাপট সম্পর্কে অবগতির অভাব - শ্রমিক প্রতিনিধিদের মজুরি নির্ধারণে অংশগ্রহণের অভাব - বর্ধিত ঋণ - খারাপ জীবনযাপন পরিস্থিতি

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

বিষয়গুলো সমাধান করতে হবে, যার মধ্যে রয়েছে:
a. **প্রাসঙ্গিক ত্রিপক্ষীয় এবং অন্যান্য বাধ্যতামূলক চুক্তির সমর্থনে সামাজিক সংলাপে অংশগ্রহণ করা; এবং**
b. **ব্যবসায়িক অংশীদার, সরকার, এবং অন্যান্য অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক অংশীজনদের সাথে সম্পৃক্ত হওয়া।**
	- বহু-অংশীদার জীবনযাত্রার উপযোগী মজুরি/আয় উদ্যোগে অংশগ্রহণ
	- স্থানীয় অর্থনৈতিক উন্নয়নে বিনিয়োগ
	- সরকার ও অন্যান্য অংশীজনদের সাথে সম্পৃক্ততায় জীবনযাত্রার উপযোগী মজুরি ও আয়ের প্রচার
	- শিল্প সংগঠনসমূহে জীবনযাত্রার উপযোগী মজুরি ও আয়ের প্রচার
	- সরকারি সেবা উদ্যোগের সমর্থন
	- সেবা প্রদান সম্প্রসারণের জন্য সরকারের সাথে আলোচনা
	
	নথি এবং রেকর্ড, যেমন:
	- অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক যোগাযোগ
	- সিবিএ
	- কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী
	- চুক্তির শর্তাবলী মেনে চলা ঠিকাদার
	- বাহ্যিক প্রতিশ্রুতি/চুক্তি, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ শিল্প সংগঠন
	  ○ সরকার
	  ○ ব্যবসায়িক অংশীদার
	  ○ এমওইউ
		- চিকিৎসা সেবার অভাব
		- একাধিক কাজ করা
		- অতিরিক্ত ঘণ্টা কাজ করা
		- নিম্ন কাজের দক্ষতা ও উৎপাদনশীলতা
		- শিক্ষা, শিশু পরিচর্যা এবং/অথবা কর্মজীবন উন্নয়নের সুযোগের অভাব
		- আবাসনের অস্থিরতা
		- কার্যকরভাবে আর্থিক পরিকল্পনা করার সক্ষমতার অভাব
		- পরিবারের ভরণপোষণে অক্ষমতা
		
		দৃষ্টি/অনুভূতিগত, যেমন:
		- সাইনবোর্ড
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়মিততা
		
		মৌখিক, যেমন:
		• "আমাদের কাজে যেতে ব্যক্তিগত পরিবহন ব্যবহার করতে হয়, এটি খুব ব্যয়বহুল"
		• "সরকারি স্কুলগুলো ভালো নয়, কিন্তু আমি যতটুকু বহন করতে পারি সেটাই।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- প্রশিক্ষণ এবং দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচি **মেট্রিক্স, যেমন:** - সংগঠন যে সংখ্যক LW/LI উদ্যোগে অংশগ্রহণ করছে - জীবনযাত্রার উপযোগী মজুরি/আয়ের খরচ স্পষ্টভাবে বিবেচনা করে এমন চুক্তি/মূল্য নির্ধারণ চুক্তির শতাংশ। - মোট পরিচালন ব্যয়ের অংশ হিসেবে বার্ষিক মজুরি বাজেট বৃদ্ধি। - মজুরি বৃদ্ধির পরবর্তী উৎপাদনশীলতা, ধারণক্ষমতা এবং মানের উন্নতি থেকে প্রাপ্ত বিনিয়োগ প্রতিফল (ROI)। - প্রভাবিত নীতি পরিবর্তনের সংখ্যা (যেমন, ন্যূনতম মজুরি পক্ষসমর্থনের ফলাফল)। - জীবনযাত্রার উপযোগী মজুরি বাস্তবায়নে ইউনিয়ন, এনজিও বা সহকর্মীদের সাথে যৌথ প্রকল্পের সংখ্যা	• "প্রকৃত হাসপাতালে যেতে আমাদের পুরো একদিন ভ্রমণ করতে হয়। স্থানীয় ক্লিনিক শুধু ছোটখাটো আঘাতের চিকিৎসা দিতে পারে।" • "আমরা যথেষ্ট আয় করি না, কিন্তু আপনি যে নিয়োগকর্তার জন্যই কাজ করুন না কেন বেতন একই।" • "আমরা বেতন বৃদ্ধি পাই, কিন্তু ভাড়া প্রতি বছর একই পরিমাণে বা তার চেয়ে বেশি বাড়ে।" •
D4.4 - সংগঠনকে কর্মীদের যুক্তিসঙ্গত কর্মঘণ্টার অধিকার সম্মান করতে হবে, যা ন্যূনতম সীমাবদ্ধ করে:	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - উৎপাদন এবং শ্রম চাহিদার পূর্বাভাস - ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে সক্ষমতা পরিকল্পনা	**বিরূপ প্রভাব, যেমন:** - দীর্ঘস্থায়ী ক্লান্তি - নিম্ন কাজের দক্ষতা ও উৎপাদনশীলতা - দুর্ঘটনা এবং আঘাত

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
a. **নিয়মিত কর্মঘণ্টা সপ্তাহে ৪৮ ঘণ্টায় (অথবা আইন দ্বারা অনুমোদিত সর্বোচ্চ সীমা, যদি তা কম হয়); এবং** b. **অতিরিক্ত সময় সপ্তাহে ১২ ঘণ্টায় (অথবা আইন দ্বারা অনুমোদিত সর্বোচ্চ সীমা, যদি তা কম হয়)।**	- নমনীয় শিফট - সর্বোচ্চ উৎপাদনের জন্য আকস্মিক পরিকল্পনা - ডিজিটাল সময় রেকর্ডিং সিস্টেমের সংহতকরণ - অতিরিক্ত সময়ের জন্য পূর্ব-অনুমোদনের প্রয়োজনীয়তা - কর্মীদের মধ্যে সুযোগ আবর্তনকারী একটি অতিরিক্ত সময়ের তালিকা বজায় রাখা - একটি ক্রস-ফাংশনাল কর্মী পুল - স্বতন্ত্র শ্রমিকের সক্ষমতার ভিত্তিতে টুকরা-হার লক্ষ্যমাত্রা - ব্যবসায়িক অংশীদার চুক্তিতে ন্যূনতম লিড টাইম অন্তর্ভুক্তকরণ **নথি এবং রেকর্ড, যেমন:** - কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র - অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী - চুক্তির শর্তাবলী মেনে চলা ঠিকাদার - সময়সূচী - বেতন প্রদান - বেতন স্লিপ / মজুরি স্লিপ - SAI মজুরি টুল - সোর্সিং / ক্রয়	- দক্ষতা বা কর্মজীবন উন্নয়নের সুযোগের অভাব - জীবনযাত্রার উপযোগী মজুরির চেয়ে কম বেতন - ন্যূনতম মজুরির চেয়ে কম বেতন - যোগাযোগ চ্যানেলে সীমিত প্রবেশাধিকার - সংগঠনের ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিতে অংশগ্রহণের সীমিত সক্ষমতা - দুর্বল কর্ম-জীবন ভারসাম্য - পরিচর্যার দায়িত্ব পালনের সীমিত সক্ষমতা - সামাজিক বা সাংস্কৃতিক জীবনে অংশগ্রহণের সীমিত সক্ষমতা **দৃষ্টি/অনুভূতিগত, যেমন:** - সাইনবোর্ড - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়মিততা - অফিসিয়াল শিফট সময়ের অনেক আগে বা পরে উৎপাদন এলাকায় আলো জ্বলা। - শিফট শুরু হওয়ার আগে বা শেষ হওয়ার পরে ব্যবস্থাপক ছাড়া শ্রমিকদের উপস্থিতি (সম্ভাব্য অরেকর্ডকৃত কাজ)। - নির্ধারিত সময়ের বাইরে মেশিন চলার শব্দ।

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- সময় (অতিরিক্ত সময় সহ) এবং উপস্থিতি রেকর্ড
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঘটনা/দুর্ঘটনার প্রতিবেদন
	- নিরাপত্তা লগ
	- সুবিধা এবং বোনাস
	- অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক যোগাযোগ
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	
	- দৈনিক সীমা অতিক্রমকারী কর্মীদের শতাংশ
	- সাপ্তাহিক সীমা অতিক্রমকারী কর্মীদের শতাংশ
	- মাসে প্রতি শ্রমিকের অতিরিক্ত সময়ের ঘণ্টা
	- অতিরিক্ত সময় কেন্দ্রীকরণ হার – শীর্ষ ১০% অতিরিক্ত সময় উপার্জনকারীদের দ্বারা কাজ করা অতিরিক্ত সময়ের ঘণ্টার শতাংশ
	- অতিরিক্ত সময় সমতাকরণ স্কোর – একই ধরনের কাজ করা শ্রমিকদের মধ্যে অতিরিক্ত সময়ের ঘণ্টার তারতম্য।
	- সময়ের সাথে অতিরিক্ত সময়ের আয়ের পরিবর্তন
	- বিশ্রাম ছাড়া একটানা কাজ করা দিনের সংখ্যা
	- পরিকল্পিত বনাম অপরিকল্পিত অতিরিক্ত সময়ের অনুপাত
	- উৎপাদন/সেবা লিড টাইম সম্মতির হার
		- কর্মীদের ক্লান্তি
		- খাদ্য পাত্র বা ঘুমানোর মাদুরের উপস্থিতি
		- একটি কর্মস্থলে একাধিক খাবার সংরক্ষিত থাকা
		- লকার বা লুকানো কোণে রাখা পোশাক পরিবর্তন বা বিছানাপত্র
		- ব্যাচগুলিতে "রাশ অর্ডার" চিহ্নিতকরণ
		- অস্বাভাবিক সময়ে ভিড়পূর্ণ বিরতি কক্ষ
		- অফিসিয়াল বিরতির সময় বিরতি এলাকায় শ্রমিকদের অভাব
		- সকালের দিকে উৎপাদন কক্ষে গরম, বাসি বাতাস
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মীদের বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ○ “আমরা প্রায়ই অফিসিয়াল শিফট শুরু হওয়ার আগে কাজ শুরু করি।”
		  ○ “কখনো কখনো আমরা মধ্যরাত পর্যন্ত কাজ করি, বিশেষ করে যখন বড় অর্ডার থাকে।”
		  ○ “যাই হোক না কেন, আমাদের কোটা পূরণ করতেই হবে”
		  ○ “প্রতিদিন কাজ শুরু করার আগে আমাদের ফর্মে স্বাক্ষর করতে হয়”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- প্রতি বিভাগ/ব্যবস্থাপক সীমা লঙ্ঘনের সংখ্যা	○ "যখন আমরা এত দিন ধরে টানা কাজ করি তখন তাল মিলিয়ে চলা কঠিন হয়ে পড়ে।" ○ "আগের দিন পর্যন্ত আমি কখনো আমার কাজের সময় জানি না।" ○ "তারা সবসময় আমাকে শেষ মুহূর্তে ডেকে নেয়।"
D4.5 – সংস্থাটি নিশ্চিত করবে যে ওভারটাইম: **a) স্বেচ্ছামূলক, যদি না জাতীয় আইন এবং একটি বাধ্যতামূলক সম্মিলিত দরকষাকষি চুক্তি অনুমতি দেয়;** **b) একটি প্রিমিয়াম হারে প্রদান করা হয়;** **a. যেক্ষেত্রে আইনে প্রিমিয়াম হার সংজ্ঞায়িত নেই, সেক্ষেত্রে দেশের মধ্যে বিভিন্ন খাত জুড়ে প্রচলিত ওভারটাইম হার প্রযোজ্য হবে;** **c) প্রতি কর্মসপ্তাহ অনুযায়ী গণনা করা হয়, যদি না জাতীয় আইন**	**প্রক্রিয়া যার জন্য প্রযোজ্য** - উৎপাদন ও শ্রম চাহিদার পূর্বাভাস - ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে সক্ষমতার পরিকল্পনা - নমনীয় শিফট - সর্বোচ্চ উৎপাদনের জন্য আকস্মিক পরিকল্পনা - ডিজিটাল সময় নিবন্ধন ব্যবস্থার সংহতকরণ - ওভারটাইমের জন্য পূর্ব-অনুমোদনের প্রয়োজনীয়তা - কর্মীদের মধ্যে সুযোগ আবর্তনকারী একটি ওভারটাইম তালিকা বজায় রাখা - একটি ক্রস-ফাংশনাল কর্মী পুল - স্বতন্ত্র শ্রমিকের সক্ষমতার উপর ভিত্তি করে পিস রেট লক্ষ্যমাত্রা - ব্যবসায়িক অংশীদার চুক্তিতে ন্যূনতম লিড টাইম অন্তর্ভুক্তকরণ	**বিরূপ প্রভাব, যেমন:** - দীর্ঘস্থায়ী ক্লান্তি - নিম্ন কাজের কর্মক্ষমতা ও উৎপাদনশীলতা - দুর্ঘটনা এবং আঘাত - দক্ষতা বা পেশাগত উন্নয়নের সুযোগের অভাব - জীবনযাপনযোগ্য মজুরির চেয়ে কম বেতন - ন্যূনতম মজুরির চেয়ে কম বেতন - যোগাযোগ চ্যানেলে সীমিত প্রবেশাধিকার - সংস্থার ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থায় অংশগ্রহণের সীমিত সক্ষমতা - কর্ম-জীবনের ভারসাম্যহীনতা - যত্ন নেওয়ার দায়িত্ব পালন করার সীমিত সক্ষমতা - সামাজিক বা সাংস্কৃতিক জীবনে অংশগ্রহণের সীমিত সক্ষমতা **দৃশ্যমান/সংবেদনশীল, যেমন:**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
এবং একটি বাধ্যতামূলক সম্মিলিত দরকষাকষি চুক্তি অনুমতি দেয়; **d) প্রাসঙ্গিক আইনি প্রয়োজনীয়তা এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক প্রয়োজনীয়তা পূরণ করে; এবং** **e) নিয়মিত ভিত্তিতে প্রয়োজন হয় না, যার মধ্যে অপর্যাপ্ত পরিকল্পনা বা জীবনযাপনযোগ্য মজুরি বা জীবনযাপনযোগ্য আয় প্রদান না করার কারণে ঘটিত ওভারটাইমও অন্তর্ভুক্ত।**	- একটি অগ্রিম অনুরোধ ব্যবস্থা, যেখানে শ্রমিকরা ওভারটাইম শিফটের জন্য সাইন আপ করে - নীতির সীমার বাইরে যেকোনো ওভারটাইমের জন্য একটি জরুরি ব্যতিক্রম প্রক্রিয়া - প্রক্রিয়া উন্নত করার জন্য সময় ও গতি কর্মপ্রবাহ বিশ্লেষণ **নথি ও রেকর্ড, যেমন:** - কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র - অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী - চুক্তিভিত্তিক শর্তাবলীর প্রতি ঠিকাদারের আনুগত্য - সময়সূচী - বেতন তালিকা - বেতন রশিদ / মজুরি স্লিপ - SAI ওয়েজ টুল - সোর্সিং / ক্রয় - সময় (ওভারটাইম সহ) এবং উপস্থিতি রেকর্ড - নিরাপত্তা লগ - সুবিধা এবং বোনাস - অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক যোগাযোগ **মেট্রিক্স, যেমন:**	- সাইনেজ - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় দেহভঙ্গি - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম - উৎপাদন এলাকায় অফিসিয়াল শিফট সময়ের অনেক আগে বা পরে বাতি জ্বলছে। - শিফট শুরুর আগে বা শেষ হওয়ার পরে ব্যবস্থাপক ছাড়া শ্রমিকদের উপস্থিতি (সম্ভাব্য অনথিভুক্ত কাজ)। - নির্ধারিত সময়ের বাইরে মেশিন চলার শব্দ। - কর্মী ক্লান্তি - খাবারের পাত্র বা ঘুমানোর মাদুরের উপস্থিতি - একটি কর্মস্থলে একাধিক খাবার সংরক্ষিত থাকা - লকারে বা লুকানো কোণে জামাকাপড় বা বিছানার পরিবর্তন রাখা - ব্যাচগুলোতে “রাশ অর্ডার” চিহ্ন - অস্বাভাবিক সময়ে অতিরিক্ত ভিড়যুক্ত বিরতি কক্ষ - অফিসিয়াল বিরতির সময় বিরতি এলাকায় শ্রমিকদের অনুপস্থিতি - সকালে উৎপাদন কক্ষে গরম, বদ্ধ বাতাস **মৌখিক, যেমন:** - কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- দৈনিক সীমা অতিক্রমকারী কর্মীদের % - সাপ্তাহিক সীমা অতিক্রমকারী কর্মীদের % - প্রতি মাসে প্রতি শ্রমিকের ওভারটাইম ঘণ্টা - ওভারটাইম কেন্দ্রীভবন হার – শীর্ষ ১০% ওভারটাইম উপার্জনকারীদের দ্বারা কাজ করা ওভারটাইম ঘণ্টার % - ওভারটাইম সমীকরণ স্কোর – একই ধরনের কাজ করা শ্রমিকদের মধ্যে ওভারটাইম ঘণ্টার পার্থক্য। - সময়ের সাথে ওভারটাইম উপার্জনের পরিবর্তন - বিশ্রাম ছাড়া টানা কাজ করা দিনের সংখ্যা - পরিকল্পিত বনাম অপরিকল্পিত ওভারটাইমের অনুপাত - উৎপাদন/পরিষেবা লিড টাইম মেনে চলার হার - প্রতি বিভাগ/ব্যবস্থাপক সীমা লঙ্ঘনের সংখ্যা	○ “আমরা প্রায়ই অফিসিয়াল শিফট শুরু হওয়ার আগে কাজ শুরু করি।” ○ “কখনো কখনো আমরা মধ্যরাত পর্যন্ত কাজ করি, বিশেষ করে যখন বড় অর্ডার থাকে।” ○ “যাই হোক না কেন, আমাদের কোটা পূরণ করতেই হবে” ○ “প্রতিদিন কাজ শুরু করার আগে আমাদের ফর্মে স্বাক্ষর করতে হয়” ○ “যখন আমরা এত দিন ধরে টানা কাজ করি তখন তাল মিলিয়ে চলা কঠিন হয়ে পড়ে।” ○ “আগের দিন পর্যন্ত আমি কখনো আমার কাজের সময় জানি না।” ○ “তারা সবসময় আমাকে শেষ মুহূর্তে ডেকে নেয়।” ○ “আমরা যতই ঘণ্টা কাজ করি না কেন, একই বেতন পাই।”
D4.6 - সংস্থাটি নিশ্চিত করবে যে কর্মীদের কাজের সময়সূচী, যার মধ্যে ঘণ্টা অন্তর্ভুক্ত: a. **একটি শালীন জীবনযাত্রার মান সমর্থন করে;**	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - কাজের সময়সূচী নির্ধারণে কর্মীদের নমনীয়তার চাহিদা বিবেচনা করা - উৎপাদন ও শ্রম চাহিদার পূর্বাভাস	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - দীর্ঘস্থায়ী ক্লান্তি - কাজের কার্যক্ষমতা ও উৎপাদনশীলতা হ্রাস - দুর্ঘটনা ও আঘাত

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
b. কর্মীদের জন্য পূর্বাভাসযোগ্য এবং সুবিধাজনক; **c. স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি সৃষ্টি করে না;** **d. পর্যাপ্ত বিরতি এবং বিশ্রামের সময়কাল অন্তর্ভুক্ত করে;** **e. কর্মীদের প্রিমিয়াম বেতন থেকে বঞ্চিত করার জন্য ঘণ্টা-গড় ব্যবহার করে না;** **f. নিচের ব্যতিক্রমগুলির একটি প্রযোজ্য না হলে টানা ছয় দিন কাজ করার পর অন্তত একটি ২৪-ঘণ্টা বিশ্রামের দিন প্রদান করে:** **a. জাতীয় আইন এবং একটি বাধ্যতামূলক সম্মিলিত দরকষাকষি চুক্তি অনুমতি দেয়, অথবা** **b. আইএলও কনভেনশন অনুমতি দেয়, অথবা** **c. ব্যতিক্রমী পরিস্থিতির কারণে দীর্ঘতর টানা**	- ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে সক্ষমতার পরিকল্পনা - সর্বোচ্চ উৎপাদনের জন্য আকস্মিক পরিকল্পনা - কর্মীদের মধ্যে সুযোগ আবর্তনকারী একটি ওভারটাইম তালিকা বজায় রাখা - একটি ক্রস-ফাংশনাল কর্মী পুল - স্বতন্ত্র শ্রমিকের সক্ষমতার উপর ভিত্তি করে পিস রেট লক্ষ্যমাত্রা - ব্যবসায়িক অংশীদার চুক্তিতে ন্যূনতম লিড টাইম অন্তর্ভুক্তকরণ - অগ্রিম অনুরোধ ব্যবস্থা, যেখানে শ্রমিকরা ওভারটাইম শিফটের জন্য সাইন আপ করে - সর্বোচ্চ কাজের ঘণ্টা, ন্যূনতম বিশ্রামের সময়কাল এবং ন্যূনতম শিফট বিরতি - খণ্ডকালীন কর্মীদের জন্য স্কেলড সুবিধা - কর্মীদের জন্য ছুটির আওতা পরিকল্পনা, অগ্রিম অনুরোধ, এবং প্রতিশোধমূলক ব্যবস্থা না নেওয়া - কমপক্ষে ২ সপ্তাহ আগে কাজের সময়সূচী প্রদান - প্রতিশোধ ছাড়াই শেষ মুহূর্তের সময়সূচি পরিবর্তন প্রত্যাখ্যান করার "অধিকার" প্রদান - কর্মী ও জনসংখ্যাতাত্ত্বিক গোষ্ঠীর মধ্যে কম-পছন্দনীয় শিফট ঘূর্ণন	- দক্ষতা বা পেশাগত উন্নয়নে প্রবেশাধিকারের অভাব - জীবনযাত্রার মজুরির নিচে বেতন - ন্যূনতম মজুরির নিচে বেতন - যোগাযোগ চ্যানেলে সীমিত প্রবেশাধিকার - সংস্থার ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থায় অংশগ্রহণের সীমিত সক্ষমতা - দুর্বল কর্ম-জীবন ভারসাম্য - যত্নশীলতার দায়িত্ব পালনে সীমিত সক্ষমতা - সামাজিক বা সাংস্কৃতিক জীবনে অংশগ্রহণের সীমিত সক্ষমতা - আর্থিক পরিকল্পনার সীমিত সক্ষমতা - স্বাস্থ্য প্রভাবের ঝুঁকি বৃদ্ধি **দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:** - সাইনেজ - কর্মী/ব্যবস্থাপনার সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - কর্মী/ব্যবস্থাপনার সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি - উৎপাদন এলাকায় সরকারি শিফট সময়ের অনেক আগে বা পরে বাতি জ্বলা।

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
কাজ প্রয়োজন হয় এবং কর্মীরা অতিরিক্ত টানা দিনের অনুরোধ করে; **g. কর্মীদের পর্যাপ্ত বেতনসহ এবং বেতনবিহীন ছুটি প্রদান করে, যার মধ্যে রয়েছে:** **a. অসুস্থতাজনিত ছুটি,** **b. পারিবারিক ছুটি,** **c. বার্ষিক ছুটি, এবং** **d. সরকারি ছুটির দিন;** **h. কর্মীদের জনসংখ্যাতাত্ত্বিক বৈশিষ্ট্যের ভিত্তিতে নমনীয়তার চাহিদা বিবেচনা করে; এবং** **i. সাংগঠনিক বা সরকারি সুবিধাগুলিতে প্রবেশাধিকার অন্যায়ভাবে সীমিত করে না।**	- সময়সূচি নির্ধারণে পরিবহন ও যাতায়াতের সময় বিবেচনা করা - জরুরি অবস্থা, চিকিৎসা ঘটনা, স্কুলের সভা ইত্যাদির জন্য জরিমানা ছাড়াই নমনীয়তা **নথি ও রেকর্ড, যেমন:** - কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র - ঠিকাদারের চুক্তির শর্তাবলী মেনে চলা - সময়সূচি - বেতন - পে স্টাব / বেতন স্লিপ - এসএআই মজুরি সরঞ্জাম - সোর্সিং / ক্রয় - সময় (ওভারটাইমসহ) এবং উপস্থিতির রেকর্ড - ছুটির অনুরোধ - নিরাপত্তা লগ - সুবিধা ও বোনাস - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ **মেট্রিক্স, যেমন:** - মাঝে ১১ ঘণ্টার কম বিশ্রাম থাকা শিফটের শতাংশ।	- ব্যবস্থাপকরা কাছাকাছি না থাকা অবস্থায় শিফট শুরুর আগে বা শেষের পরে কর্মীদের উপস্থিতি (সম্ভবত অরেকর্ডকৃত কাজ)। - নির্ধারিত সময়ের বাইরে মেশিন চলার শব্দ। - কর্মীদের ক্লান্তি - খাদ্য পাত্র বা ঘুমানোর মাদুরের উপস্থিতি - একটি কর্মস্থলে একাধিক খাবার সংরক্ষিত - লকার বা লুকানো কোণে পোশাক বা বিছানা পরিবর্তনের সামগ্রী রাখা - ব্যাচের উপর “রাশ অর্ডার” চিহ্ন - অস্বাভাবিক সময়ে ভিড়ে ভরা বিরতি কক্ষ - সরকারি বিরতির সময় বিরতি এলাকায় কর্মীর অভাব - সকালের প্রথম দিকে উৎপাদন কক্ষে গরম, বাসি বাতাস - হাতে লেখা বা কাটা সময়সূচি **মৌখিক, যেমন:** - কর্মীদের বিবৃতি, সহ: ○ “কোনো ছুটি নিলে তারা তোমাকে বরখাস্ত করে” ○ “সপ্তাহের শেষে আমি এতটাই ক্লান্ত থাকি যে বাচ্চাদের দেখাশোনা করতে পারি না।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- দীর্ঘ বা অনিয়মিত শিফটের সাথে সম্পর্কিত ঘটনা/দুর্ঘটনা। - প্রতি কর্মীর গড় পরপর রাতের শিফট সংখ্যা। - পূর্ব-অনুরোধিত ওভারটাইম ঘণ্টার শতাংশ - কর্মীদের মধ্যে ওভারটাইমের বণ্টন - প্রকাশিত সময়সূচির জন্য গড় নোটিশ সময়কাল - ২৪ ঘণ্টার কম নোটিশে পরিবর্তিত সময়সূচির শতাংশ। - অন-কল সময়সূচির অধীন কর্মীদের শতাংশ - প্রতি কর্মীর সাপ্তাহিক ঘণ্টার তারতম্য - অনুমোদিত বনাম প্রত্যাখ্যাত ছুটির অনুরোধের শতাংশ। - ছুটির অনুরোধে গড় প্রতিক্রিয়া সময়। - তাদের সম্পূর্ণ ছুটির অধিকার ব্যবহারকারী কর্মীদের শতাংশ - বেতনসহ কভার করা অসুস্থতার ছুটির অনুরোধের শতাংশ। - সুবিধার যোগ্যতার সীমার নিচে থাকা কর্মীদের শতাংশ - সুবিধার যোগ্যতার মানদণ্ডের তুলনায় খণ্ডকালীন কর্মীদের গড় সাপ্তাহিক ঘণ্টা।	○ “আমি সবসময় দেরি করে থাকার চাপ অনুভব করি।” ○ “কখনো কখনো তারা না জিজ্ঞাসা করেই শেষ মুহূর্তে আমার সময়সূচি পরিবর্তন করে।” ○ “জরুরি অবস্থার জন্যও ছুটির অনুমোদন পাওয়া কঠিন।” ○ “অসুস্থতার ছুটি নেওয়ায় আমার বেতন কাটা গেছে।” ○ “যদি আমি একদিন ছুটি চাই, তারা খারাপ শিফট দিয়ে আমাকে শাস্তি দেয়।” ○ “আমি পূর্ণকালীন ঘণ্টা চাই, কিন্তু তারা আমাকে সীমার ঠিক নিচে রাখে।” ○ “কখনো আমি ৫০ ঘণ্টা কাজ করি, কখনো ১০ ঘণ্টা, আমার বেতন কখনোই স্থির থাকে না।” ○ “আপনি অসুস্থ হলেও আশা করা হয় আপনি আসবেন।” ○ “আমার মনে হয় না অসুস্থ হলেও কেউ কখনো বাড়িতে থাকে।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- সুবিধার সীমার ঠিক নিচে নির্ধারিত কর্মীদের মধ্যে টার্নওভার হার।	
D4.7 - যেখানে কর্মীরা আইনত ওভারটাইম বেতন, সর্বোচ্চ ঘণ্টা, এবং অন্যান্য প্রয়োজনীয়তা থেকে অব্যাহতিপ্রাপ্ত, সংস্থাকে নিশ্চিত করতে হবে যে: **a. ক্ষতিপূরণ জীবনযাত্রার মজুরিতে ওভারটাইম প্রিমিয়ামসহ একই সংখ্যক ঘণ্টা কাজ করে উপার্জিত পরিমাণের সমান বা তার চেয়ে বেশি; এবং** **b. কর্মীদের কাজের ঘণ্টার উপর যুক্তিসঙ্গত বিবেচনার ক্ষমতা রয়েছে।**	**প্রক্রিয়া, যেমন:** - অব্যাহতিপ্রাপ্ত কর্মীদের জন্য সর্বোচ্চ সাপ্তাহিক/ঘণ্টার মানদণ্ড - অব্যাহতিপ্রাপ্ত কর্মীদের কর্মঘণ্টার নথিপত্রের প্রয়োজনীয়তা - অব্যাহতিপ্রাপ্ত সময়সূচির সাথে অ-অব্যাহতিপ্রাপ্ত সমতুল্যের তুলনা - দীর্ঘ ঘণ্টার সময়কালের জন্য স্বীকৃতি বেতন বা বোনাস প্রদান - টানা দীর্ঘ দিনের সংখ্যা সীমিত করা - অব্যাহতিপ্রাপ্ত কর্মীদের জন্য অতিরিক্ত ছুটির অধিকার প্রদান - অব্যাহতিপ্রাপ্ত কর্মীদের মধ্যে সর্বোচ্চ কর্মভার ঘূর্ণন **নথি ও রেকর্ড, যেমন:** - কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র - ঠিকাদারের চুক্তির শর্তাবলী মেনে চলা - সময়সূচি - বেতন	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - দীর্ঘস্থায়ী ক্লান্তি - কাজের কার্যক্ষমতা ও উৎপাদনশীলতা হ্রাস - দুর্ঘটনা ও আঘাত - দক্ষতা বা পেশাগত উন্নয়নে প্রবেশাধিকারের অভাব - জীবনযাত্রার মজুরির নিচে বেতন - ন্যূনতম মজুরির নিচে বেতন - যোগাযোগ চ্যানেলে সীমিত প্রবেশাধিকার - সংস্থার ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থায় অংশগ্রহণের সীমিত সক্ষমতা - দুর্বল কর্ম-জীবন ভারসাম্য - যত্নশীলতার দায়িত্ব পালনে সীমিত সক্ষমতা - সামাজিক বা সাংস্কৃতিক জীবনে অংশগ্রহণের সীমিত সক্ষমতা - আর্থিক পরিকল্পনার জন্য সীমিত সক্ষমতা - স্বাস্থ্য প্রভাবের ঝুঁকি বৃদ্ধি - অব্যাহতিপ্রাপ্ত কর্মীদের বিরুদ্ধে বৈষম্য **দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- পে স্টাব / বেতন স্লিপ
	- এসএআই মজুরি সরঞ্জাম
	- সময় (ওভারটাইমসহ) এবং উপস্থিতির রেকর্ড
	- ছুটির অনুরোধ
	- সুবিধা ও বোনাস
	- ভ্রমণ বা খরচের প্রতিবেদন
	- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	
	- বিশ্রামের দিন ছাড়া টানা কাজের দিনের গড় সংখ্যা।
	- ন্যূনতম বিশ্রাম সময়ের নিচে শিফটসহ অব্যাহতিপ্রাপ্ত কর্মীদের শতাংশ
	- প্রতি অব্যাহতিপ্রাপ্ত কর্মচারীর গড় সাপ্তাহিক ঘণ্টা
	- বেতন-থেকে-সমতুল্য ঘণ্টাভিত্তিক মজুরির অনুপাত
	- অ-অব্যাহতিপ্রাপ্ত কর্মীদের সমতুল্যের চেয়ে কম উপার্জনকারী অব্যাহতিপ্রাপ্ত কর্মীদের শতাংশ
	- গড় ক্ষতিপূরণমূলক ছুটি (যদি প্রদান করা হয়)
		- সাইনেজ
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম
		- ডেস্কে বসে খাওয়া
		- অফিসের আলো বা স্ক্রিন খুব দেরিতে/খুব সকালে চালু থাকা
		- স্বাভাবিক কর্মঘণ্টার বাইরে নির্ধারিত কনফারেন্স কল বা সভা
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ○ “আমি প্রায় প্রতিদিনই আমার দলের আগে আসি এবং তাদের পরে চলে যাই।”
		  ○ “মনে হয় আমি সবসময়ই ডিউটিতে আছি।”
		  ○ “মাঝে মাঝে অতিরিক্ত সময় কাজ করতে আমার আপত্তি নেই, কিন্তু এখন এটা নিয়মিত হয়ে গেছে।”
		  ○ “বোনাসটা কিছুটা সাহায্য করে, কিন্তু কাজের চাপের সাথে এটা মেলে না।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- অব্যাহতিপ্রাপ্ত বনাম অ-অব্যাহতিপ্রাপ্ত কর্মীদের মধ্যে টার্নওভার হার	○ "ছুটিতে থাকলেও আমি এখনও ইমেইল দেখছি বা ফোন ধরছি।" ○ "আমাকে আমার ছুটি বাতিল করতে হয়েছিল কারণ কাজ সামলানোর জন্য কেউ ছিল না।" ○ "শেষ মুহূর্তের দাবির কারণে আমি পারিবারিক অনুষ্ঠান মিস করি।" ○ "কাজ আমার ব্যক্তিগত জীবন দখল করে নিচ্ছে।" ○ "তারা আমাদের ন্যূনতম বেতন দেয়।"
D4.8 - প্রতিষ্ঠানকে নিয়মিত, সময়মতো, এবং কর্মীদের জন্য সুবিধাজনক উপায়ে সকল প্রাপ্য মজুরি ও সুবিধা প্রদান করতে হবে।	**প্রক্রিয়া, যেমন:** - একটি নির্দিষ্ট বেতন চক্র - একটি অফিসিয়াল বেতন ক্যালেন্ডার পোস্ট করা - ব্যাকআপ তহবিল/নগদ রিজার্ভ রক্ষণাবেক্ষণ - কর্মীদের পছন্দ অনুযায়ী সরাসরি জমা, নগদ, মোবাইল ট্রান্সফার, বা স্থানীয় ব্যাংকিং সেবার মাধ্যমে মজুরি প্রদান - পেমেন্ট পদ্ধতির জন্য একাধিক বিকল্প প্রদান - মজুরি বিতরণ পয়েন্টের অবস্থান (নগদের ক্ষেত্রে) সাইটে এবং কর্মঘণ্টার মধ্যে	**বিরূপ প্রভাব, যেমন:** - জীবনযাপনযোগ্য মজুরির চেয়ে কম বেতন - ন্যূনতম মজুরির চেয়ে কম বেতন - আর্থিক পরিকল্পনার জন্য সীমিত সক্ষমতা - কর্মীদের উপর আরোপিত ফি - ঋণগ্রস্ত হওয়া কর্মীরা - ভুল সংশোধনের জন্য সীমিত আপিল সক্ষমতা - চুরির লক্ষ্যবস্তুতে পরিণত হওয়া কর্মীরা - সামাজিক বীমা প্রকল্পে (পেনশন, চিকিৎসা, আঘাত, বেকারত্ব, মাতৃত্ব) অবদানের অভাব **দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- কর্মীদের বোধগম্য ভাষায় মজুরি রেকর্ড (এবং প্রয়োজনে ব্যাখ্যা)
	- প্রয়োজনীয় সুবিধাভোগী হওয়ার জন্য দুর্বল কর্মীদের সহায়তা
	
	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
	
	- কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র
	- ঠিকাদারের চুক্তির শর্তাবলী মেনে চলা
	- পেরোল
	- পে স্টাব / মজুরি স্লিপ
	- SAI বেতন সরঞ্জাম
	- সময় (ওভারটাইমসহ) ও উপস্থিতির রেকর্ড
	- কর্তন
	- নগদ বিতরণের সময়সূচি
	- সুবিধা ও বোনাস
	- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	
	- নির্ধারিত তারিখে সম্পন্ন হওয়া বেতন সময়কালের শতাংশ
	- গত ১২ মাসে বাদ দেওয়া বা বিলম্বিত বেতন চক্রের সংখ্যা।
		- সাইনেজ
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম
		- বেতনের দিনে পেরোল, নগদ বিতরণ স্থান, বা এইচআর অফিসের বাইরে কর্মীদের লাইনে দাঁড়ানো
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ○ “আমরা কখনো জানি না পুরো টাকা আসবে নাকি কিছু অংশ আটকে রাখা হবে।”
		  ○ “তারা একটি চক্র বাদ দিয়েছিল এবং পরের মাসে পুষিয়ে দেওয়ার প্রতিশ্রুতি দিয়েছিল।”
		  ○ “এটিএম ফি আমার বেতনের একটি বড় অংশ নিয়ে যায়।”
		  ○ “আমাদের নগদ পেতে ঘণ্টার পর ঘণ্টা লাইনে দাঁড়াতে হয়।”
		  ○ “তারা শুধু আমাদের হাতে নগদ দেয়, কোনো বিবরণ ছাড়াই।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- প্রতিটি চক্রে নিয়মিতভাবে সম্পূর্ণ বেতন পাওয়া কর্মীদের শতাংশ - নির্ধারিত বেতনের দিন এবং প্রকৃত বিতরণের মধ্যে গড় বিলম্ব (দিনে)। - সময়ের আগে/পরে প্রদত্ত পেরোলের শতাংশ - পেরোল রেকর্ড এবং টাইম শিট/ওভারটাইম রেকর্ডের মধ্যে অসঙ্গতির হার। - যেসব কর্মীদের বেতন সংগ্রহের জন্য সাইটের বাইরে ভ্রমণ করতে হয় তাদের শতাংশ - লেনদেন ফি বহনকারী কর্মীদের শতাংশ - সময়মতো জমা দেওয়া আইনগত কর্তনের শতাংশ	○ “কখনো কখনো পরিমাণটা আমার কাজের ঘণ্টার সাথে মেলে না, এবং এটা ঠিক করানো কঠিন।” ○ “বেতনের দিনে বাড়িতে নগদ টাকা বহন করার বিষয়ে আমি চিন্তিত থাকি।” ○ “
D4.9 - কর্মীদের তাদের দায়িত্ব পালনে ব্যয়িত সময়ের জন্য ক্ষতিপূরণ দেওয়ার পাশাপাশি, প্রতিষ্ঠানকে কর্মীদের নিম্নলিখিত বিষয়ের জন্য পর্যাপ্ত ক্ষতিপূরণ প্রদান করতে হবে: **a. যে সময়ে তাদের কর্মস্থলে উপস্থিত থাকতে বলা হয়;** **b. কাজসংক্রান্ত আঘাত বা অসুস্থতার কারণে হারানো কাজের সময়; এবং**	**প্রক্রিয়া, যেমন:** - সকল সাইট-অন সময় ধারণের জন্য টাইম ক্লক প্রয়োজনীয়তা - স্ট্যান্ডবাই, অপেক্ষা, পরিধান/খোলা, বা ব্রিফিং সময়ের জন্য পে কোড পূর্ব-নির্ধারণ - ওভারটাইম গণনায় সকল ক্ষতিপূরণযোগ্য সময় অন্তর্ভুক্ত করা - প্রয়োজনীয় শিফট-পূর্ব কার্যক্রম বেতনভুক্ত শিফট ঘণ্টার মধ্যে নির্ধারণ করা	**বিরূপ প্রভাব, যেমন:** - বেতন বা আয় হারানো - স্বাস্থ্য প্রভাবের ঝুঁকি বৃদ্ধি, যার মধ্যে রয়েছে: ○ রোগ বা অসুস্থতার বিস্তার ○ ক্লান্তি বা চাপ ○ জটিল আঘাত - আর্থিক পরিকল্পনা করতে অক্ষমতা - নিম্ন আয়ের কর্মী, নারী, এবং যত্নপ্রদানকারীদের বিরুদ্ধে বৈষম্য

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
c. **প্রশিক্ষণ, সামাজিক কর্মক্ষমতা দল, বা অভিযোগ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের কারণে হারানো কাজের সময়।**	- শাটল/বাস সময়সূচির সাথে শিফট শেষের সময় মিলিয়ে নেওয়া - পেরোলের বিপরীতে নিরাপত্তা গেট লগ বা আইডি সোয়াইপ ডেটা যাচাই **নথি ও রেকর্ড, যেমন:** - কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র - ঠিকাদারের চুক্তির শর্তাবলী মেনে চলা - পেরোল - সময়সূচি - পে স্টাব / মজুরি স্লিপ - নিরাপত্তা লগ - পরিবহন সময়সূচি ও লগ - SAI বেতন সরঞ্জাম - সময় (ওভারটাইমসহ) ও উপস্থিতির রেকর্ড - নগদ বিতরণের সময়সূচি - সুবিধা ও বোনাস - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ - প্রশিক্ষণ - SPT এবং অন্যান্য সভার কার্যবিবরণী **মেট্রিক্স, যেমন:**	- নারী ও শিশুরা বিনা বেতনে “সাহায্য” করছে **ভিজ্যুয়াল/সেন্সরি, যেমন:** - সাইনেজ - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শরীরী ভাষা - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম - নিরাপত্তা গেট বা টার্নস্টাইলের বাইরে নির্ধারিত শিফট শুরুর সময়ের অনেক আগে থেকে কর্মীরা সারিবদ্ধভাবে দাঁড়িয়ে থাকা। - মেটাল ডিটেক্টর বা নিরাপত্তা পরীক্ষায় দীর্ঘ লাইন - ক্লক আউট করার পর গেটে অপেক্ষারত কর্মীদের দল - শিফটের আগে বা পরে ইউনিফর্ম, সুরক্ষা সরঞ্জাম বা বুট পরিবর্তন করা কর্মীরা - সাইট প্রবেশপথে মেডিকেল চেক বা স্বাস্থ্য স্ক্রিনিং - কর্মদিবস শেষে অপেক্ষা এলাকায় (ক্যান্টিন, বেঞ্চ, বাস আশ্রয়স্থল) বসে বা দাঁড়িয়ে থাকা কর্মীরা - নিরাপত্তা গেট বা পোশাক পরিবর্তন এলাকার অনেক পরে স্থাপিত টাইম ক্লক **মৌখিক, যেমন:** - কর্মীদের বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- নিরাপত্তা গেট প্রবেশ এবং অফিসিয়াল ক্লক-ইনের মধ্যে গড় ব্যবধান (মিনিটে)। - ক্লক-আউট এবং নিরাপত্তা গেট প্রস্থানের মধ্যে গড় ব্যবধান (মিনিটে)। - প্রতি শিফটে X মিনিটের বেশি বেতনবিহীন সাইট সময় থাকা কর্মীদের শতাংশ - রেকর্ডকৃত বেতনভুক্ত ঘণ্টার বাইরে অনুষ্ঠিত নিরাপত্তা ব্রিফিং, স্বাস্থ্য পরীক্ষা, বা প্রশিক্ষণের ঘণ্টা সংখ্যা - শিফট শেষের পর কোম্পানির পরিবহনের জন্য গড় অপেক্ষার সময়। - বেতনভুক্ত সময় হিসেবে অন্তর্ভুক্ত পরিবহন অপেক্ষার সময়ের শতাংশ। - শাটল/বাস লগ বনাম পেরোল ক্ষতিপূরণে বিলম্বের ফ্রিকোয়েন্সি - স্ট্যান্ডবাই বা অপেক্ষার সময় কোড অন্তর্ভুক্ত পেরোল রেকর্ডের শতাংশ।	○ “গেটের লাইন পার হওয়ার জন্য আমাদের বেশ আগেই এখানে আসতে হয়।” ○ “আমি যদি শিফটের অনেক আগে নিরাপত্তায় না পৌঁছাই, তাহলে ক্লক ইন করতে দেরি হয়ে যাবে।” ○ “কাজ শুরু করার আগে সব সরঞ্জাম পরতে কিছুটা সময় লাগে।” ○ “পোশাক পরিবর্তন শেষ হতে হতে শিফট ইতিমধ্যে শুরু হয়ে যায়।” ○ “প্রতিদিন আমাদের স্টেশনে যাওয়ার আগে একটি সংক্ষিপ্ত নিরাপত্তা আলোচনা দিয়ে শুরু হয়।” ○ “ভিতরে যাওয়ার আগে আমাদের সবসময় একটি চেকের জন্য থামতে হয়।” ○ “কাজের পরে, আমি সাধারণত বাস আসা পর্যন্ত বসে থাকি।” ○ “কখনও কখনও আমাদের চলে যাওয়ার আগে কিছুটা আটকে রাখা হয়।” ○ “যখন মেশিন বন্ধ হয়ে যায়, আমরা শুধু অপেক্ষা করি যতক্ষণ না তারা আমাদের ফিরে ডাকে।” ○ “তারা আমাদের প্রস্তুত থাকতে বলে, যদিও ঘড়ি তখনও শুরু হয়নি।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
		○ “আমাকে সবার মতো একই সময়ে এখানে থাকতে হয়, কিন্তু কাজ শুরু করার আগে প্রথম ঘণ্টাখানেক আমি শুধু অপেক্ষা করি।”
D4.10 – সংস্থাকে নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মীরা নিয়মিতভাবে ক্ষতিপূরণের রেকর্ড পান যা কাজ করা ঘণ্টা এবং প্রাপ্য মজুরি, সুবিধা এবং কর্তনের বিবরণ স্পষ্টভাবে, সম্পূর্ণভাবে এবং সঠিকভাবে উপস্থাপন করে।	**প্রক্রিয়া:** - প্রতিটি বেতন প্রদানের সময় ক্ষতিপূরণ রেকর্ড তৈরি ও বিতরণের স্বয়ংক্রিয়করণ - ইলেকট্রনিক ও মুদ্রিত উভয় প্রকারে ক্ষতিপূরণ রেকর্ড - কর্মীর অনুরোধের ভিত্তিতে ক্ষতিপূরণ রেকর্ডের পুনর্মিলন - প্রতিটি বেতন প্রদানের আগে ক্ষতিপূরণ রেকর্ডের পর্যালোচনা **নথি ও রেকর্ড, যেমন:** - কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র - বেতন তালিকা - সময়সূচী - পে স্টাব / মজুরি স্লিপ - নিরাপত্তা লগ - পরিবহন সময়সূচী ও লগ - SAI মজুরি টুল	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - সম্ভাব্য কম প্রদান, ওভারটাইমের অর্থ প্রদান না করা, বা বোনাস প্রদান না করা - প্রাসঙ্গিক সংস্থা ও সরকারি সুবিধার অভাব - দর কষাকষির সীমিত ক্ষমতা - আবাসন, কর এবং ভবিষ্যত কর্মসংস্থানে অসুবিধা **ভিজ্যুয়াল/সেন্সরি, যেমন:** - সাইনেজ - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শরীরী ভাষা - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম - HR বা বেতন অফিসে খাম, সিলযুক্ত স্লিপ, বা সংগ্রহ বাক্স - HR বা বেতন অফিসে হাতে স্লিপ নিয়ে সারিবদ্ধ কর্মীরা **মৌখিক, যেমন:**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- সময় (ওভারটাইমসহ) এবং উপস্থিতি রেকর্ড
	- নগদ বিতরণ সময়সূচী
	- সুবিধা ও বোনাস
	- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	
	- % ক্ষতিপূরণ রেকর্ড যা বেতন খাতা বা সময়/উপস্থিতি রেকর্ডের সাথে মিলে না।
	- প্রতি বেতন চক্রে করা সংশোধন বা সমন্বয়ের গড় সংখ্যা।
	- প্রতিটি বেতন সময়ে লিখিত বা ডিজিটাল মজুরি বিবৃতি পাওয়া কর্মীদের শতাংশ
	- কর্মীদের বোধগম্য ভাষায় প্রদত্ত ক্ষতিপূরণ রেকর্ডের শতাংশ।
	- বেতনের দিনে বা তার আগে বিতরণ করা ক্ষতিপূরণ রেকর্ডের শতাংশ।
	- কাজ করা ঘণ্টা এবং প্রাপ্য মজুরি, সুবিধা এবং কর্তনের বিবরণ সম্বলিত ক্ষতিপূরণ রেকর্ডের শতাংশ
		- কর্মীদের বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ○ “কখনও কখনও বেতনের দিনের কয়েক দিন পর পর্যন্ত আমি স্লিপ পাই না।”
		  ○ “বিবরণ জানতে চাইলে আমাকে সাধারণত জিজ্ঞাসা করতে হয়।”
		  ○ “সংখ্যাগুলো সবসময় আমার ঘণ্টার হিসাবের সাথে মেলে না।”
		  ○ “আমি নিজের নোট রাখি কারণ স্লিপগুলো সবসময় স্পষ্ট হয় না।”
		  ○ “তারা আমাদের মোট সংখ্যা বলে, কিন্তু আমি সবসময় বিস্তারিত দেখি না।”

D4.12 - ব্যবসায়িক ধারাবাহিকতায় বিঘ্ন ঘটলে, সংস্থাকে কর্মীদের	**প্রক্রিয়া:** - বিঘ্নের আগে তহবিল জমা ও সুরক্ষিত রাখা পৃথক মজুরি অ্যাকাউন্টের ব্যবস্থা	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - প্রাসঙ্গিক সংস্থা ও সরকারি সুবিধার অভাব

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

ক্ষতিপূরণ, মজুরি এবং অন্যান্য ক্ষতিপূরণকে অগ্রাধিকার দিতে হবে।	- তৃতীয় পক্ষের এস্ক্রো বা ট্রাস্ট ব্যবস্থার ব্যবহার
	- আর্থিক ঝুঁকি ট্রিগার স্থাপন যা স্বয়ংক্রিয়ভাবে কর্মী বাধ্যবাধকতার দিকে তহবিল নির্দেশ করে
	- মজুরি সুরক্ষা বীমা বা জাতীয় গ্যারান্টি স্কিমে তালিকাভুক্তি
	- কর্মীদের পেমেন্ট যাচাই করতে ফিডুশিয়ারি বা তদারকি কমিটি নিয়োগ
	
	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
	
	- কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র
	- বেতন তালিকা
	- ব্যাংক অ্যাকাউন্ট
	- এস্ক্রো বা ট্রাস্ট
	- বীমা
	- পে স্টাব / মজুরি স্লিপ
	- নগদ বিতরণ সময়সূচী
	- সুবিধা ও বোনাস
	- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	
	- রিং-ফেন্সড অ্যাকাউন্টে আগে থেকে তহবিল জমাকৃত বেতন চক্রের শতাংশ
		- ক্ষতিপূরণ, মজুরি এবং অন্যান্য ক্ষতিপূরণের সম্ভাব্য কম প্রদান বা অপ্রদান
		- আবাসন হারানো
		- ঋণ
		- আইনি মর্যাদা হারানো
		
		ভিজ্যুয়াল/সেন্সরি, যেমন:
		
		- সাইনেজ
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শরীরী ভাষা
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মীদের বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ○ “আমাদের বলা হয়েছে যে কোম্পানিকে আমাদের বেতন দেওয়া এবং সরবরাহকারীদের অর্থ প্রদানের মধ্যে ভারসাম্য বজায় রাখতে হয়।”
		  ○ “তারা বলেছে পরিস্থিতি খারাপ হলে, তারা যতটা সম্ভব মজুরি সুরক্ষিত রাখার চেষ্টা করবে।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- প্রয়োজনীয় বেতন পরিমাণ এবং প্রকৃত সংরক্ষিত ব্যালেন্সের মধ্যে পার্থক্য - এস্ক্রো/ট্রাস্ট সুরক্ষার আওতায় থাকা মোট কর্মীর শতাংশ - বিঘ্ন থেকে এস্ক্রো থেকে বিতরণ পর্যন্ত গড় সময় - যে সংখ্যক সিমুলেশন ড্রিলে বেতন প্রদান পরীক্ষা করা হয়েছিল - আর্থিক ট্রিগার সক্রিয়করণ এবং মজুরি বরাদ্দের মধ্যে অতিবাহিত সময় - যাদের ফাইলে আপ-টু-ডেট ক্ষতিপূরণ/সুবিধার হিসাব রয়েছে এমন কর্মীদের শতাংশ - বীমাকৃত পরিমাণ বনাম মোট বেতন দায়	○ “আমরা আসলে পরিকল্পনাটি কখনো দেখিনি, শুধু বলা হয়েছে সবকিছু ঠিক হয়ে যাবে।” ○ “গত বার যখন সমস্যা হয়েছিল, আমাদের বেতন এক সপ্তাহ পিছিয়ে দেওয়া হয়েছিল।” ○ “কিছু লোক তাদের পাওনা পেয়েছিল, কিন্তু এটি কীভাবে গণনা করা হয়েছিল তা স্পষ্ট ছিল না।” ○ “আমি নিশ্চিত নই যে আমরা আসলেই সরকারি স্কিমের অংশ কিনা।” ○ “আপডেটগুলো সাধারণত দেরিতে আসে, মানুষ প্রশ্ন করা শুরু করার পরে।”
D4.12 - সংস্থাকে নিশ্চিত করতে হবে যে মজুরি বা ঘণ্টা থেকে শাস্তিমূলক কর্তন: a. **শুধুমাত্র জাতীয় আইন এবং একটি বাধ্যতামূলক সমষ্টিগত দর কষাকষি চুক্তি অনুমতি**	**প্রক্রিয়া:** - বেতন প্রদান থেকে পৃথক শাস্তিমূলক পদ্ধতি - কোনো শাস্তিমূলক কর্তন প্রয়োগ করার আগে HR বা সম্মতি কর্মীদের কাছ থেকে লিখিত অনুমোদনের প্রয়োজনীয়তা	**বিরূপ প্রভাব, যেমন:** - প্রাসঙ্গিক সংগঠন এবং সরকারি সুবিধায় প্রবেশাধিকারের অভাব - সম্ভাব্য কম বেতন, অতিরিক্ত সময়ের অর্থ প্রদান না করা, বা বোনাস প্রদান না করা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

দিলে প্রাপ্য মজুরি থেকে নেওয়া হয়;
b. যুক্তিসঙ্গত এবং সীমিত সময়ের জন্য হয়;
c. মজুরিকে জীবনযাত্রার মজুরির (বা আইনি ন্যূনতম মজুরি, যদি বেশি হয়) নিচে না নামায়; এবং
d. আপিলের সুযোগ প্রদান করে।
	- বেতন সফ্টওয়্যার এমনভাবে কনফিগার করা যাতে কোনো কর্তন যা জীবনধারণ মজুরি বা চুক্তিবদ্ধ ন্যূনতম ঘণ্টার নিচে বেতন কমিয়ে দেবে, তা চিহ্নিত বা অবরুদ্ধ হয়
	- কর্মীদের মজুরি বা ঘণ্টার যেকোনো কর্তনের পূর্বে একটি লিখিত ব্যাখ্যা প্রদান
	- মজুরি কর্তন বা ঘণ্টা হ্রাসের পূর্বে আপিল প্রক্রিয়া
	
	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
	
	- কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র
	- বেতন
	- সময়সূচী
	- পে স্টাব / মজুরি স্লিপ
	- SAI মজুরি টুল
	- সময় (অতিরিক্ত সময় সহ) এবং উপস্থিতি রেকর্ড
	- নগদ বিতরণ সময়সূচী
	- শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা
	- সুবিধা এবং বোনাস
	- অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক যোগাযোগ
	
	পরিমাপক, যেমন:
		- কম আয়ের শ্রমিক, নারী, এবং যত্নশীলদের বিরুদ্ধে বৈষম্য
		- আর্থিক পরিকল্পনা করতে অক্ষমতা
		- কর্তন যা লঙ্ঘনের অনুপাতে অসামঞ্জস্যপূর্ণ
		
		দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:
		
		- সাইনেজ
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ○ "আমার বেতন সপ্তাহে সপ্তাহে অনেক পরিবর্তিত হয় বলে মনে হয়।"
		  ○ "কখনো কখনো চেকটি আমি যা কাজ করেছি তার চেয়ে ছোট মনে হয়।"
		  ○ "আমি সবসময় বুঝি না কেন টাকা কাটা হয়।"
		  ○ "তারা কর্তন ব্যাখ্যা করে না, এটা শুধু স্লিপে দেখা যায়।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার শতাংশ যা অন্যান্য সংশোধনমূলক ব্যবস্থার পরিবর্তে কর্তনের ফলাফল দেয় - নথিভুক্ত মানবসম্পদ পূর্ব-অনুমোদনসহ কর্তনের শতাংশ। - কর্তন প্রয়োগের পূর্বে মানবসম্পদ পর্যালোচনার জন্য ব্যয়িত গড় সময় - ন্যূনতম মজুরি লঙ্ঘনকারী কর্তনের জন্য ট্রিগার হওয়া সিস্টেম সতর্কতার সংখ্যা - স্বাক্ষরিত শ্রমিক স্বীকৃতিসহ কর্তনের শতাংশ - প্রতি বেতন সময়কালে প্রয়োগ করা শৃঙ্খলামূলক কর্তনের মোট সংখ্যা। - মোট মজুরির শতাংশ হিসেবে গড় কর্তনের পরিমাণ। - বিভাগ, শিফট, বা সুপারভাইজারদের মধ্যে কর্তনের বণ্টন - নির্ধারিত ঘণ্টার তুলনায় শৃঙ্খলামূলক হ্রাসের কারণে প্রতি শ্রমিকের গড় "হারানো" ঘণ্টা - বিভিন্ন কর্মী জনমিতির মধ্যে কর্তনের ফ্রিকোয়েন্সির পার্থক্য	○ "এটা নির্ভর করে আপনার সুপারভাইজার কে তার উপর, নিয়মগুলো একই রকম নয়।" ○ "জরিমানার পরে, সেই সপ্তাহে চলার মতো সবে যথেষ্ট ছিল।"
D4.13 – সংগঠন নিশ্চিত করবে যে টুকরা-হার ক্ষতিপূরণ, পার্ট-টাইম	**এর জন্য প্রক্রিয়া:**	**বিরূপ প্রভাব, যেমন:**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

কর্মসংস্থান, মৌসুমি কর্মসংস্থান, স্বল্পমেয়াদী চুক্তি, হোমওয়ার্কার, অ-কর্মচারী কর্মী, এবং বাড়ি থেকে কাজের ব্যবস্থার ব্যবহার:
a. পরিমাপযোগ্য এবং প্রমাণ-ভিত্তিক;
b. এই মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তার সাথে সাংঘর্ষিক নয়;
c. মজুরি এবং ঘণ্টা প্রদান করে যা একটি শালীন জীবনযাত্রার মান সমর্থন করে;
d. অপ্রয়োজনীয় স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা ঝুঁকি সৃষ্টি করে না; এবং
e. কর্মীদের জন্য স্বচ্ছ, পূর্বাভাসযোগ্য, এবং সুবিধাজনক।
	- হোমওয়ার্ক ঠিকাদারদের রেকর্ড রাখার প্রয়োজনীয়তা, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ কাজ গ্রহণকারী পরিবার এবং পরিবারের কর্মরত সদস্যরা (যেমন, শুধু বাবা বা স্বামী নয়, যা কিছু প্রেক্ষাপটে সাধারণ)
	  ○ হোমওয়ার্কারদের বণ্টিত কাজের পরিমাণ
	  ○ সম্পন্ন এবং ফেরত দেওয়া কাজের পরিমাণ
	  ○ হোমওয়ার্কারদের প্রদত্ত অর্থ
	  ○ হোমওয়ার্কারদের প্রদত্ত যেকোনো সামাজিক নিরাপত্তা বা স্বাস্থ্য বীমা সুবিধা
	  ○ উপকরণের জন্য নিজের পকেট থেকে প্রদত্ত খরচ
	  ○ কাজের ঘণ্টা
	- হোমওয়ার্কারদের থেকে উৎস সংগ্রহকারী মধ্যস্থতাকারী/এজেন্টদের জন্য প্রাক-যোগ্যতা ব্যবস্থা
	- অর্জনযোগ্য উপার্জন নিশ্চিত করতে সময়-ও-গতি অধ্যয়ন বা কর্মীদের মতামতের মাধ্যমে উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রার মূল্যায়ন, যাতে অতিরিক্ত ঘণ্টা বা অনিরাপদ কাজের তীব্রতার প্রয়োজন না হয়
		- প্রাসঙ্গিক প্রাতিষ্ঠানিক এবং সরকারি সুবিধায় প্রবেশাধিকারের অভাব
		- সম্ভাব্য কম মজুরি প্রদান, অতিরিক্ত সময়ের অর্থ প্রদান না করা, বা বোনাস প্রদান না করা
		- নিম্ন আয়ের শ্রমিক, নারী এবং পরিচর্যাকারীদের প্রতি বৈষম্য
		- আর্থিক পরিকল্পনা করতে অক্ষমতা
		- চাকরি পরিবর্তন করতে অক্ষমতা
		- জোরপূর্বক শ্রম
		- জোরপূর্বক অতিরিক্ত সময় কাজ
		- স্বাস্থ্য প্রভাবের ঝুঁকি বৃদ্ধি
		দৃশ্যমান/ইন্দ্রিয়গত, যেমন:
		- সাইনেজ
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শরীরী ভাষা
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি
		- শ্রমিকরা জোরে জোরে ইউনিট গণনা করা বা একে অপরের সাথে টুকরা গণনা তুলনা করা
		- উৎপাদন বাড়ানোর চেষ্টায় তাড়াহুড়ো, পুনরাবৃত্তিমূলক চাপ বা ক্লান্তির দৃশ্যমান চিহ্ন

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- স্বয়ংক্রিয় বেতন প্রক্রিয়াকরণের সংযুক্তিকরণ, যা উৎপাদন নির্বিশেষে কর্মীদের বেতন অন্তত জীবনযাত্রার মজুরির সমতুল্য রাখতে সমন্বয় করে - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ফলাফলের বিপরীতে উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রার মূল্যায়ন - খণ্ডকালীন কর্মীরা প্রতি সপ্তাহ বা মাসে যে ন্যূনতম সংখ্যক ঘণ্টা আশা করতে পারেন তা নির্ধারণ - খণ্ডকালীন, মৌসুমী, স্বল্পমেয়াদি চুক্তিতে নিযুক্ত এবং অ-কর্মচারী কর্মীদের জন্য সমান বা আনুপাতিক বেতন, বোনাস এবং সুবিধা - খণ্ডকালীন, মৌসুমী, স্বল্পমেয়াদি চুক্তিতে নিযুক্ত এবং অ-কর্মচারী কর্মীদের পূর্ণকালীন, স্থায়ী পদে পরিবর্তনের সুযোগ - খণ্ডকালীন, মৌসুমী, স্বল্পমেয়াদি চুক্তিতে নিযুক্ত এবং অ-কর্মচারী কর্মীদের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নে (পূর্ণকালীনদের সমান) সমান প্রবেশাধিকার - স্বল্পমেয়াদি চুক্তির ধারাবাহিক নবায়নের উপর সীমাবদ্ধতা - চুক্তি সমাপ্তি বা অ-নবায়নের জন্য নোটিশ সময়কাল	- অনানুষ্ঠানিক হিসাব বা নোটবুক যা নির্দেশ করে শ্রমিকরা নিজেরাই বেতন ট্র্যাক করেন **মৌখিক, যেমন:** - কর্মীদের বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে: ○ "যথেষ্ট আয় করতে হলে আমাকে বিরতি বাদ দিতে হয়।" ○ "আমি যদি ধীর হয়ে যাই, তাহলে আমার বেতন অনেক কমে যায়।" ○ “আমি নিজের হিসাব নিজে রাখি কারণ সংখ্যাগুলো সবসময় মেলে না।” ○ “কখনো কখনো আমি কয়েক ঘণ্টা কাজ পাই, তারপর দিনের পর দিন কিছু পাই না।” ○ “সময়সূচি শেষ মুহূর্তে পরিবর্তন হতেই থাকে।” ○ “পরিবহন খরচ দেওয়ার পর, ছোট শিফটে আমি প্রায় কিছুই আয় করি না।” ○ “আমি সাধারণত অপেক্ষা করি দেখার জন্য যে তারা আমাকে অতিরিক্ত ঘণ্টার জন্য ডাকবে কিনা।” ○ “তারা বলেছিল আমাদের বেশি প্রশিক্ষণের দরকার নেই কারণ আমরা বেশিদিন থাকব না।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- খণ্ডকালীন, মৌসুমী, স্বল্পমেয়াদি চুক্তিতে নিযুক্ত, গৃহকর্মী এবং/অথবা অ-কর্মচারী কর্মীদের নিয়োগের ক্ষেত্রে যৌক্তিকতা প্রদানের প্রয়োজনীয়তা - অ-কর্মচারী কর্মী সরবরাহকারীদের জন্য সকল প্রাসঙ্গিক তথ্য এবং কর্মক্ষমতা ফলাফলে প্রবেশাধিকারের চুক্তিগত প্রয়োজনীয়তা - খণ্ডকালীন, মৌসুমী, স্বল্পমেয়াদি চুক্তিতে নিযুক্ত, গৃহকর্মী এবং/অথবা অ-কর্মচারী কর্মীদের জন্য প্রাতিষ্ঠানিক অভিযোগ ও অভিযোগ ব্যবস্থায় সম্পূর্ণ প্রবেশাধিকার - গৃহ থেকে কর্মরত কর্মীদের জন্য এরগোনমিক সরঞ্জামের ব্যবস্থা **নথি ও রেকর্ড, যেমন:** - কর্মী চুক্তি/অ্যাগ্রিমেন্ট - চাকরির বিবরণ - চাকরির বিজ্ঞাপন - বেতন তালিকা - সময়সূচি - বেতনের স্লিপ / মজুরি স্লিপ - সময়-ও-গতি অধ্যয়ন - SAI মজুরি সরঞ্জাম	○ “মৌসুম শেষ না হওয়া পর্যন্ত আমি অনেকজনের সাথে কোম্পানির আবাসনে থাকি।” ○ “আমি এখানে এত চুক্তি সই করেছি যে গুণে শেষ করা যায় না।” ○ “আমরা কখনোই আসলে জানি না আমরা শেষ পর্যন্ত থাকব কিনা।” ○ “কোম্পানিকে কিছু জিজ্ঞাসা করার আগে আমরা প্রথমে এজেন্সির সাথে যোগাযোগ করি।” ○ “আমরা বেশিরভাগ কোম্পানির আপডেটে অন্তর্ভুক্ত নই, কিন্তু এটাই স্বাভাবিক।” ○ “আমি শুধু নিজের চেয়ার এবং টেবিল ব্যবহার করি – এটা আসলে অফিস সেটআপ নয়।” ○ “প্রতি মাসে সরবরাহের খরচ দেওয়ার পর, খুব কমই অবশিষ্ট থাকে।” ○ “এটা একটা পারিবারিক কাজ, আমরা সবাই অবদান রাখি।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- সময় (অতিরিক্ত সময়সহ) এবং উপস্থিতির রেকর্ড - নগদ বিতরণের সময়সূচি - খরচ প্রতিদান - শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা - সুবিধা এবং বোনাস - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ **পরিমাপক, যেমন:** - নিয়মিত কর্মঘণ্টায় টুকরা-হার লক্ষ্যমাত্রা পূরণের % - নিয়মিত কর্মঘণ্টায় নিয়মিতভাবে টুকরা-হার লক্ষ্যমাত্রা পূরণকারী কর্মীদের % - একই ধরনের কাজ করা কর্মীদের মধ্যে উপার্জনের তারতম্য - কর্মসংস্থানের ধরন নির্বিশেষে সমান বা আনুপাতিক বেতন, বোনাস এবং/অথবা সুবিধা পাওয়া কর্মীদের % - কর্মসংস্থানের ধরন অনুসারে কর্মী টার্নওভারের হার - পরপর বছরগুলোতে নবায়নকৃত মৌসুমী চুক্তির % - স্থায়ী পদে পরিবর্তিত অ-স্থায়ী কর্মীদের %	

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- স্বল্পমেয়াদি চুক্তির নবায়নের গড় সংখ্যা - স্থায়ী পদের সাথে অ-স্থায়ী পদের অনুপাত - গৃহকর্ম সরবরাহের জন্য গড় অর্থপ্রদানের সময়সীমা - বিভিন্ন কর্মসংস্থানের ধরনের মধ্যে উপার্জনের তারতম্য - গৃহ থেকে কর্মরত ব্যবস্থার জন্য প্রয়োজনীয় খরচ ফেরত পাওয়া কর্মীদের %	
D4.14 – প্রতিষ্ঠানটি তার কার্যক্রম এবং ব্যবসায়িক সম্পর্কের মধ্য দিয়ে শালীন ঘণ্টা, মজুরি এবং সুবিধা সংক্রান্ত প্রয়োজনীয়তা ও নীতিগুলো পূরণ বা অতিক্রম করার জন্য কার্যকর ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থা তৈরি ও বাস্তবায়ন করবে...	**উন্নয়নাধীন...**	**উন্নয়নাধীন...**

D5: বৈষম্য থেকে মুক্তি

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক	নমুনা নির্দেশক
D5.1 - প্রতিষ্ঠানটি কর্মীদের বৈষম্য থেকে মুক্তির অধিকারকে সম্মান করবে।	**D5.2-D5.6 এর প্রতি সম্মতি**	**D5.2-D5.6 এর প্রতি সম্মতি**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক	নমুনা নির্দেশক

D5.2 - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে কর্মীদের সমান প্রবেশাধিকার ও সুযোগ রয়েছে এবং প্রতিষ্ঠানের সাথে তাদের সকল মিথস্ক্রিয়ায় তারা বৈষম্য থেকে মুক্ত, যার মধ্যে রয়েছে:
a. নিয়োগ ও নিয়োগদান;
b. কর্মসংস্থান ও কাজের পরিবেশ;
c. কাজের নিয়োগ;
d. কর্মক্ষমতা পর্যালোচনা এবং প্রতিক্রিয়া;
e. প্রশিক্ষণ ও পরামর্শদান;
f. পদোন্নতি ও সুযোগ;
g. অভিযোগ;
h. মজুরি ও সুবিধা, যার মধ্যে রয়েছে আবাসন, পরিবহন, খাবার, সঙ্গী ও পরিবার সুবিধা এবং অন্যান্য;
i. শৃঙ্খলামূলক প্রক্রিয়া; এবং
j. চাকরির অবসান ও অবসরগ্রহণ।
	প্রক্রিয়া:
	- বৈচিত্র্যের লক্ষ্য/টার্গেট নির্ধারণ
	- প্রতিষ্ঠানের সকল ভূমিকার জন্য দক্ষতা/যোগ্যতার প্রয়োজনীয়তা সংজ্ঞায়িত ও নথিভুক্ত করা
	- চাকরির বিজ্ঞপ্তি, সাক্ষাৎকার এবং নির্বাচন মানদণ্ডের প্রমিতকরণ
	- মজুরি, পদোন্নতি এবং কর্মক্ষমতা পর্যালোচনার মানদণ্ড স্থাপন
	- ক্রস-ফাংশনাল কর্মী-ব্যবস্থাপক দলগুলোর গঠন যাতে তারা কর্মী জনসংখ্যাতাত্ত্বিক বৈশিষ্ট্যের প্রতিনিধিত্ব করে
	- শৃঙ্খলা কোডে বৈষম্যমূলক আচরণের অন্তর্ভুক্তি
	- কর্মীদের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদার সামঞ্জস্য বিধান (প্রক্রিয়া, প্রত্যাশা, সরঞ্জাম, ইত্যাদি)
	- বৈষম্য বিরোধী প্রচেষ্টার দায়িত্ব শীর্ষ ব্যবস্থাপনার কাছে অর্পণ
	- একটি বেনামী নিয়োগ প্রক্রিয়া যেখানে জীবনবৃত্তান্ত বা প্রাথমিক স্ক্রিনিং থেকে নাম, বয়স, ছবি এবং অন্যান্য ব্যক্তিগত পরিচয়সূচক তথ্য সরিয়ে ফেলা হয়
		প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:
		- মানসিক বা মনস্তাত্ত্বিক কষ্ট
		- ভূমিকা, পদোন্নতি, পেশাগত উন্নয়ন বা অন্যান্য কর্মসংস্থান সুযোগের অ্যাক্সেসের অভাব
		- হ্রাসকৃত বেতন, বোনাস, বা সুবিধা
		- অভিযোগ ও ক্ষতির প্রতিকারের অভাব
		দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:
		- ভূমিকা/দায়িত্ব/কর্তৃত্ব অনুযায়ী কর্মীদের জনসংখ্যাতাত্ত্বিক বৈশিষ্ট্য
		- সাইনেজ
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শরীরী ভাষা
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম
		মৌখিক, যেমন:
		- কর্মী বিবৃতি, সহ:
		  ○ “এমনটা মনে হয় যে নতুন ভূমিকা খোলা হলে সবসময় নির্দিষ্ট কিছু লোককেই প্রথমে ডাকা হয়।”
		  ○ “আমার মতো অনেক লোক বেশি দিন থাকে না।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক	নমুনা নির্দেশক
	- নিয়োগ, পদোন্নতি এবং চাকরির অবসানে মিশ্র জনসংখ্যাতাত্ত্বিক প্যানেলের অন্তর্ভুক্তি - নেতৃত্বের সাথে পরামর্শদাতা/পরামর্শগ্রহীতা হিসেবে কম প্রতিনিধিত্বকারী জনসংখ্যাতাত্ত্বিক গোষ্ঠীর জোড়া তৈরি করা - উচ্চ-দৃশ্যমান কাজ, প্রশিক্ষণ সুযোগ, বা প্রকল্পের নেতৃত্বের আবর্তন - নোটিশ বোর্ড বা ডিজিটাল পোর্টালে বেনামী বেতন ব্যান্ড ও পদোন্নতি তথ্য - বৈষম্য সংক্রান্ত উদ্বেগ গোপনীয়ভাবে পরিচালনা এবং প্রতিকার সুপারিশ করার জন্য একজন বাহ্যিক, স্বাধীন উপদেষ্টা বা ন্যায়পালের সম্পৃক্তকরণ **নথি ও রেকর্ড, যেমন:** - কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র - অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী - চাকরির বিবরণ - চাকরির বিজ্ঞাপন - বেতন তালিকা - সময়সূচি - বেতন রসিদ / মজুরি স্লিপ - SAI মজুরি সরঞ্জাম	○ “একই ভূমিকায় থাকা সবাই একই পরিমাণ আয় করে বলে মনে হয় না, কিন্তু এটাই নিয়ম।” ○ “আমি সুপারভাইজার হতে পারি না। আমার মনে হয় না আমাকে অনুমতি দেওয়া হবে।” ○ “ওই কাজ নারীদের জন্য। আমি এটা চাই না।” ○ “কিছু অন্যায় মনে হলে আমি কোথায় যাব জানি না।” ○ “এখানে, কতটা ভালো কাজ করছ তার চেয়ে মানিয়ে নেওয়াটাই বেশি গুরুত্বপূর্ণ।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক	নমুনা নির্দেশক
	- সময় (অতিরিক্ত সময় সহ) এবং উপস্থিতি রেকর্ড - নগদ বিতরণ সময়সূচি - ব্যয় প্রতিদান - শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা - সুবিধা ও বোনাস - পদোন্নতি - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ - প্রস্থান সাক্ষাৎকার **মেট্রিক্স, যেমন:** - বিভিন্ন জনসংখ্যাতাত্ত্বিক গোষ্ঠী থেকে আবেদনকারীদের অনুপাত যারা শর্টলিস্ট বা চূড়ান্ত সাক্ষাৎকারে এগিয়ে যায়। - তুলনীয় ভূমিকার মধ্যে বেতন ব্যবধানের অনুপাত - জনসংখ্যাতাত্ত্বিক গোষ্ঠী অনুযায়ী পদোন্নতির হার বনাম কর্মশক্তিতে তাদের অংশ - গোষ্ঠী অনুযায়ী টার্নওভার হার - জনসংখ্যাতাত্ত্বিক গোষ্ঠী জুড়ে গড় চাকরির মেয়াদ। - গোষ্ঠী অনুযায়ী প্রশিক্ষণ বা উন্নয়ন প্রোগ্রামে অংশগ্রহণের হার - কম প্রতিনিধিত্বকারী গোষ্ঠীর হাতে থাকা তত্ত্বাবধায়ক পদের শতাংশ	

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক	নমুনা নির্দেশক
	- কর্মশক্তির অংশের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ করে গোষ্ঠী জুড়ে শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা প্রদানের হার	
D5.3 - **প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে কর্মীরা কাজ সম্পর্কিত পরিবেশে এবং কাজ সম্পর্কিত ব্যক্তিদের কাছ থেকে অবাঞ্ছিত আচরণ, হয়রানি, ধমক এবং ভীতি প্রদর্শন থেকে মুক্ত।**	**প্রক্রিয়া:** - অবাঞ্ছিত আচরণের শিকার ব্যক্তিদের জন্য পরামর্শ, সহকর্মী সহায়তা, বা অস্থায়ী পুনর্বিন্যাস - বিভাগ জুড়ে নির্দিষ্ট কর্মীদের সহকর্মী মিত্র হিসেবে মনোনীত করা, যাদের কাছে কর্মীরা আনুষ্ঠানিক অভিযোগ দাখিলের আগে বা পরিবর্তে অনানুষ্ঠানিকভাবে উদ্বেগ নিয়ে যোগাযোগ করতে পারে - অবাঞ্ছিত আচরণ প্রত্যক্ষ করলে নিরাপদে হস্তক্ষেপ করার জন্য কর্মীদের প্রতি প্রত্যাশা স্থাপন - যদি নির্দিষ্ট দল বা কাজের পরিবেশে অভিযোগ জমা হয় তবে পর্যায়ক্রমে কর্মী বা তত্ত্বাবধায়কদের আবর্তন - শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপের পাশাপাশি, উপযুক্ত ক্ষেত্রে স্বেচ্ছামূলক মধ্যস্থতা বা পুনরুদ্ধারমূলক সংলাপ প্রদান - মামলার বেনামী সারসংক্ষেপ প্রকাশ - ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতা বা বিচ্ছিন্নতা যেখানে অবাঞ্ছিত আচরণের ঝুঁকি বাড়ায় সেই পরিস্থিতি	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - মানসিক বা আবেগজনিত কষ্ট - ভূমিকা, পদোন্নতি, পেশাগত উন্নয়ন বা অন্যান্য কর্মসংস্থানের সুযোগে প্রবেশাধিকারের অভাব - বেতন, বোনাস, বা সুবিধা হ্রাস - অভিযোগ ও ক্ষতির প্রতিকারের অভাব - ভূমিকা বা আয়ের ক্ষতি - জোরপূর্বক শ্রম - জোরপূর্বক অতিরিক্ত সময় কাজ - বৈষম্য **দৃশ্যগত/সংবেদনশীল, যেমন:** - সাইনেজ - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম - যেসব স্থানে কিছু কর্মী অন্য কেউ প্রবেশ করলে দ্রুত চুপ হয়ে যায় - যেসব ব্যক্তি নিয়মিতভাবে নৈমিত্তিক কথোপকথন, গ্রুপ মধ্যাহ্নভোজন, বা সমাবেশ থেকে বাদ পড়েন

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক	নমুনা নির্দেশক

	কমাতে শিফট সময়সূচি, কর্মপ্রবাহ, এবং রিপোর্টিং লাইন সামঞ্জস্য করা
	
	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
	
	- কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র
	- অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী
	- বেতন তালিকা
	- সময়সূচি
	- ব্যয় প্রতিদান
	- শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা
	- সুবিধা ও বোনাস
	- সহায়তা পরিষেবা
	- সিসিটিভি
	- পদোন্নতি
	- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ
	- প্রস্থান সাক্ষাৎকার
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	
	- টার্নওভার হার
	- নির্দিষ্ট দলে প্রতি কর্মী প্রতি ত্রৈমাসিকে গড় অসুস্থতা/অনুপস্থিতির দিন বনাম কোম্পানির গড়।
		- সাধারণ স্থানে নিয়মিতভাবে ব্যবহৃত বিদ্রূপাত্মক ডাকনাম
		- যৌথ এলাকায় শোনা চেহারা, পোশাক, বা উচ্চারণ সম্পর্কে পুনরাবৃত্ত মন্তব্য
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মীদের বিবৃতি, সহ:
		  - "আমি মাথা নিচু করে থাকার চেষ্টা করি যাতে আমাকে আলাদা করে চিহ্নিত না করা হয়।"
		  - "আমি যদি [সেই ব্যক্তি/সেই অফিস] এড়িয়ে চলি তবে এটা সহজ হয়।"
		  - "মানুষ জানে যে সভায় কথা না বলাই ভালো, এতে শুধু বিপরীত ফল হয়।"
		  - "এটা বড় কোনো ব্যাপার নয়, তবে কিছু রসিকতা আমাকে অস্বস্তিতে ফেলে।"
		  - "[ব্যবস্থাপক/সহকর্মী] এভাবেই কথা বলে—আপনি অভ্যস্ত হয়ে যাবেন।"
		  - "তারা সবসময় আমার পোশাক বা চেহারা নিয়ে মন্তব্য করে।"
		  - "আমি কথা বলার ঝুঁকি নিতে পারি না—এটা পরে আমার বিরুদ্ধে ব্যবহৃত হবে।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক	নমুনা নির্দেশক
	- একটি বিভাগে স্থানান্তর অনুরোধকারী কর্মীদের শতাংশ - কর্মীদের দ্বারা সভায় অংশগ্রহণের হার - স্বাস্থ্য সংক্রান্ত অভিযোগের (চাপ, ক্লান্তি, মনোদৈহিক উপসর্গ) শতাংশ যা অন্যান্যদের তুলনায় একটি বিভাগে কেন্দ্রীভূত - মোট অসুস্থতার দিনগুলোর শতাংশ যা চাপ/মানসিক স্বাস্থ্য হিসাবে কোডকৃত, দল অনুযায়ী বিভক্ত	○ "আমি আগে আসতে ভালোবাসতাম, কিন্তু এখন আমি তা নিয়ে আতঙ্কিত থাকি।"
D5.4 - সংগঠনকে কর্মীদের পার্থক্যসমূহ অন্তর্ভুক্তিমূলকভাবে গ্রহণ করার জন্য যুক্তিসঙ্গত পদক্ষেপ নিতে হবে, যার মধ্যে রয়েছে: **a. সক্ষমতা;** **b. ধর্মীয় ও প্রথাগত অনুশীলন;** **c. সাক্ষরতা ও ভাষার স্তর;** **d. ব্যক্তিগত স্বাস্থ্যবিধি প্রয়োজনীয়তা;** **e. যত্নশীল দায়িত্বসমূহ; এবং** **f. অন্যান্য প্রয়োজনীয়তা যা কর্মীর তাদের ভূমিকা**	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - কর্মীদের সুবিধা প্রয়োজনীয়তা জানানোর জন্য গোপনীয় গ্রহণ প্রক্রিয়ার ব্যবস্থা - কর্মীদের প্রয়োজনীয়তা অন্তর্ভুক্ত করে এমন নমনীয় সময়সূচীর ব্যবস্থা - কর্মীদের বোঝাপড়ার সাথে মানব সম্পদ নীতি ও প্রত্যাশার "সহজ ভাষায়" পর্যালোচনার ব্যবস্থা - এরগোনমিক/সুবিধা অনুরোধ কার্যপ্রবাহের ব্যবস্থা - প্রার্থনা, বিশ্রাম, বা মানসিক চাপ মুক্তির জন্য ব্যবহার করা যায় এমন নীরব কক্ষ বা সুস্থতা স্থানের ব্যবস্থা	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - মানসিক বা আবেগজনিত কষ্ট - ভূমিকা, পদোন্নতি, পেশাগত উন্নয়ন বা অন্যান্য কর্মসংস্থানের সুযোগে প্রবেশাধিকারের অভাব - বেতন, বোনাস, বা সুবিধা হ্রাস - অভিযোগ ও ক্ষতির প্রতিকারের অভাব - ভূমিকা বা আয়ের ক্ষতি **দৃশ্যগত/সংবেদনশীল, যেমন:** - সাইনেজ - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক	নমুনা নির্দেশক

পালনের ক্ষমতাকে অযথা প্রভাবিত করে না।	- একটি সুবিধা প্রত্যাখ্যান করার আগে "প্রভাব পরীক্ষা" ফর্মের প্রয়োজনীয়তা (কারণ, বিবেচিত বিকল্পসমূহ, ইত্যাদি নথিভুক্ত করা)
	
	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
	
	- কর্মী চুক্তি/কন্ট্রাক্ট
	- অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী
	- বেতন তালিকা
	- সময়সূচী
	- খরচ প্রতিদান
	- শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা
	- সুবিধা ও বোনাস
	- সহায়তা সেবা
	- সিসিটিভি
	- পদোন্নতি
	- সুবিধা অনুরোধ
	- অভ্যন্তরীণ ও বহিরাগত যোগাযোগ
	- প্রস্থান সাক্ষাৎকার
	
	পরিমাপক, যেমন:
	
	- সুবিধা অনুরোধ সমাধানে গড় সময়
	- অনুমোদিত বা পরিবর্তিত সুবিধা অনুরোধের শতাংশ বনাম প্রত্যাখ্যাত
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম
		- কর্মস্থল যেখানে কর্মীরা নিজস্ব সমাধান তৈরি করেছেন (চেয়ারের জন্য বালিশ, ঘরে তৈরি পা রাখার জায়গা)
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মীরা, সহ:
		  - "এখানে সুবিধা চাওয়ার জন্য আসলে কোনো প্রক্রিয়া নেই।"
		  - "নমনীয় সময়সূচী বা প্রবেশযোগ্যতার মতো বিষয় নিয়ে কার সাথে কথা বলতে হবে তাও আমি জানি না।"
		  - "ব্যবস্থাপনা সাহায্য করবে না বলে আমাকে গোপনে শিফট বদলাতে হয়।"
		  - "আমাকে বলা হয়েছিল সরঞ্জাম খুব ব্যয়বহুল, তাই আমি নিজে যেভাবে পারি সেভাবে কাজ চালাই।"
		  - "আমি সভা এড়িয়ে চলি কারণ উপকরণগুলো কখনোই আমার ব্যবহারযোগ্য ফরম্যাটে থাকে না।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক	নমুনা নির্দেশক
	- সুবিধা প্রদানের পরে কর্মীর কর্মক্ষমতা, সন্তুষ্টি, অনুপস্থিতি, ত্রুটি/ঘটনা, এবং/অথবা ধরে রাখার হার	○ "আমি এমন কাগজপত্রে স্বাক্ষর করেছি যা আমি সম্পূর্ণভাবে বুঝিনি কারণ কোনো অনুবাদ ছিল না।" ○ "প্রশিক্ষণ তাড়াহুড়ো করে করা হয়, এবং তারা পরীক্ষা করে না যে সবাই সত্যিই তা অনুসরণ করেছে কিনা।" ○ "আমার ব্যবস্থাপক বলেছিলেন, 'আমাদের সবার সাথে একইভাবে আচরণ করতে হবে,' এবং আমার অনুরোধ প্রত্যাখ্যান করেছিলেন।" ○ "তারা আমাকে বলেছিল যে আমার প্রয়োজনীয়তা বাকি দলের মধ্যে ক্ষোভ তৈরি করে।"
D5.5 - সংগঠনকে নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মীরা তাদের চাকরির অংশ হিসেবে আক্রমণাত্মক চিকিৎসা/শারীরিক প্রক্রিয়ার শিকার না হন, যার মধ্যে রয়েছে: **a. "কুমারীত্ব" পরীক্ষা;** **b. গর্ভাবস্থা পরীক্ষা;** **c. এইচআইভি/এইডস পরীক্ষা; এবং**	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - যেকোনো স্বাস্থ্য বা পূর্ববর্তী ইতিহাস পরীক্ষার আগে লিখিত সচেতন সম্মতি, যা পরিধি, উদ্দেশ্য, এবং ব্যবহারের বর্ণনা দেয় - কম আক্রমণাত্মক বিকল্পগুলো কেন যথেষ্ট হবে না তার যৌক্তিকতা	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - মানসিক বা আবেগজনিত কষ্ট - ভূমিকা, পদোন্নতি, পেশাগত উন্নয়ন বা অন্যান্য কর্মসংস্থানের সুযোগে প্রবেশাধিকারের অভাব - বেতন, বোনাস, বা সুবিধা হ্রাস - অভিযোগ এবং ক্ষতির প্রতিকারের অভাব - পদ বা আয়ের ক্ষতি - শারীরিক আঘাত

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক	নমুনা নির্দেশক
d. **অন্যান্য চিকিৎসা/শারীরিক পরীক্ষা, পরিদর্শন, বা প্রক্রিয়া যা তাদের নির্দিষ্ট ভূমিকার সাথে প্রাসঙ্গিক নয়।** **ব্যতিক্রম শুধুমাত্র তৈরি করা যেতে পারে:** a. **ব্যক্তি বা অন্যান্য কর্মীদের জন্য গুরুতর প্রতিকূল প্রভাব এবং ঝুঁকি চিহ্নিত, প্রতিরোধ এবং প্রশমিত করার জন্য প্রয়োজনীয় হিসেবে; এবং** b. **যখন আগে থেকে স্পষ্টভাবে কর্মীদের সাথে যোগাযোগ করা হয় এবং সম্মত হয়।**	- যদি অনুশীলনগুলো প্রয়োজনীয় হয়, সেগুলো অভ্যন্তরীণ কর্মী দ্বারা নয়, একটি লাইসেন্সপ্রাপ্ত তৃতীয় পক্ষ দ্বারা পরিচালিত হয় **নথি ও রেকর্ড, যেমন:** - কর্মী চুক্তি/কন্ট্রাক্ট - অ-কর্মচারী কর্মীদের চুক্তির শর্তাবলী - শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা - সিবিএ (যৌথ দরকষাকষি চুক্তি) - সুবিধা অনুরোধ - সম্মতি ফর্ম - পরীক্ষা(সমূহ) - প্রবেশ লগ - অভ্যন্তরীণ ও বহিরাগত যোগাযোগ - প্রস্থান সাক্ষাৎকার **পরিমাপক, যেমন:** - প্রতি বছর নথিভুক্ত আক্রমণাত্মক প্রক্রিয়ার অনুরোধের সংখ্যা - নথিভুক্ত আইনি যৌক্তিকতা সহ অনুরোধের শতাংশ - নথিভুক্ত সচেতন সম্মতি সহ প্রক্রিয়ার শতাংশ - সুবিধা অনুরোধে সাড়া দেওয়ার গড় সময়	**দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:** - সাইনেজ - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি - উৎপাদন এলাকায় স্থাপিত মেডিকেল পরীক্ষার কক্ষ বা পরীক্ষার স্টেশন, সহকর্মীদের কাছে দৃশ্যমান - দৃশ্যমান বায়োমেট্রিক ডিভাইস (ফিঙ্গারপ্রিন্ট স্ক্যানার, রেটিনা স্ক্যানার, পরিধানযোগ্য ট্র্যাকার) যার ব্যবহার বা তথ্য সুরক্ষা ব্যাখ্যা করে কোনো সাইনেজ নেই। - ব্যক্তিগত জিনিসপত্র প্রকাশ্যে তল্লাশি করা হচ্ছে - সুপারভাইজাররা সাধারণ জায়গায় কারও স্বাস্থ্য, পরীক্ষার ফলাফল বা ব্যক্তিগত বিষয় নিয়ে সাধারণভাবে আলোচনা করছেন - নিরাপত্তা কর্মী বা ব্যবস্থাপকরা পাট-ডাউন, ব্যাগ চেক বা পকেট চেক পরিচালনা করছেন **মৌখিক, যেমন:** - কর্মীদের বিবৃতি, সহ:

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক	নমুনা নির্দেশক
	- প্রত্যাখ্যাত সুবিধার হার - পরীক্ষা/অনুসন্ধানের শিকার কর্মীদের শতাংশ - আক্রমণাত্মক তথ্যের গড় সংরক্ষণকাল	○ "আমাকে আমার চিকিৎসার ইতিহাস এইচআর নয়, আমার সুপারভাইজারের সাথে শেয়ার করতে হয়েছিল।" ○ "কোনো ঘটনা বা কারণ না থাকলেও আমাদের সবসময় মাদক পরীক্ষা করা হয়।" ○ "আমার ব্যক্তিগত স্বাস্থ্য রেকর্ড না দেওয়া পর্যন্ত তারা আমাকে কাজে ফিরতে দেয়নি।" ○ "শিফটের আগে তারা আমাদের দেহ তল্লাশি করে—মনে হয় আমাদের সন্দেহভাজন হিসেবে বিবেচনা করা হচ্ছে।" ○ "আমি পছন্দ করি না যে তারা সর্বত্র ক্যামেরা দিয়ে আমাদের নজরদারি করে, এমনকি বিরতির জায়গায়ও।" ○ "নিয়োগের সময় তারা আমার সোশ্যাল মিডিয়া লগইন চেয়েছিল।" ○ "আমার মনে হয়েছিল আমি না বলতে পারতাম না, নইলে আমার চাকরি চলে যেত।" ○ "পরীক্ষাটি কীসের জন্য তা আমাদের বলা হয়নি—তারা শুধু বলেছিল এটি প্রয়োজনীয়।"
D5.6 – সংস্থাটি তার সমস্ত কার্যক্রম ও ব্যবসায়িক সম্পর্ক জুড়ে বৈষম্য থেকে মুক্তি সংক্রান্ত	**উন্নয়ন করা হবে...**	**উন্নয়ন করা হবে...**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা নির্দেশক	নমুনা নির্দেশক
প্রয়োজনীয়তা এবং নীতিগুলি পূরণ বা অতিক্রম করার জন্য কার্যকর ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থা উন্নয়ন ও বাস্তবায়ন করবে...		

D6: স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
D6.1 - সংস্থাটি শারীরিক, সামাজিক এবং মানসিক সুস্থতা সহ স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার জন্য কর্মীদের অধিকারকে সম্মান করবে।	**D6.2-D6.13 মেনে চলা**	**D6.2-D6.13 মেনে চলা**

D6.2 – সংস্থাটি একজন যোগ্য ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধি নিয়োগ করবে যার দায়িত্বের মধ্যে কর্মীদের জন্য নিরাপদ ও স্বাস্থ্যকর কর্মসংশ্লিষ্ট পরিবেশ নিশ্চিত করা এবং এই মানদণ্ডের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা প্রয়োজনীয়তা পূরণ করা অন্তর্ভুক্ত থাকবে।	**প্রক্রিয়া, যেমন:**
	- ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধির জন্য একটি দক্ষতা কাঠামো উন্নয়ন, সহ:
	  ○ প্রশিক্ষণ,
	  ○ অভিজ্ঞতা,
	  ○ যোগাযোগ দক্ষতা,
	  ○ জ্ঞান
	- নিয়োগের বিষয়ে শ্রমিকদের সাথে পরামর্শ
	- নিয়োগের পর একটি পরীক্ষামূলক সময়কাল
	- প্রতিনিধির জন্য বাধ্যতামূলক প্রশিক্ষণ
		প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:
		- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিপদ অচিহ্নিত এবং/অথবা অপর্যাপ্তভাবে সমাধান করা হয়
		- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঘটনা প্রায়-দুর্ঘটনা, আঘাত বা মৃত্যুর দিকে নিয়ে যায়
		- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি এবং প্রক্রিয়া সম্পর্কে জ্ঞানের অভাব
		- অভিযোগ এবং ক্ষতির প্রতিকারের অভাব
		দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- প্রতিনিধির জন্য ক্রমাগত শিক্ষার প্রয়োজনীয়তা
	- কর্মক্ষমতার মাপকাঠিতে কোনো জরিমানা ছাড়াই দায়িত্ব পালনের জন্য সুরক্ষিত সময়ের সংজ্ঞা
	- নিরাপত্তা সমস্যা উত্থাপনের জন্য প্রতিশোধ থেকে সুরক্ষা অন্তর্ভুক্তি
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কমিটি(গুলি) প্রতিষ্ঠা, রক্ষণাবেক্ষণ এবং পর্যবেক্ষণ করা
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কমিটির জন্য প্রয়োজনীয়তা, দায়িত্ব এবং প্রোটোকল
	- ঘটনা তদন্ত, নিরীক্ষা এবং ঝুঁকি মূল্যায়নে অংশগ্রহণের প্রয়োজনীয়তা
	- কর্মক্ষমতা পর্যালোচনায় স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা প্রতিনিধি হিসেবে কর্মক্ষমতার অন্তর্ভুক্তি
	
	নথি এবং রেকর্ড, যেমন:
	
	- কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র
	- চাকরির বিবরণ
	- প্রশিক্ষণ সার্টিফিকেট/দক্ষতা রেকর্ড
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কমিটি(গুলি)র সভার নোট
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি মূল্যায়ন
	- দুর্ঘটনা/ঘটনা
		- সাইনেজ
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মীদের বিবৃতি, সহ:
		  - "আমি জানি/জানি না কে দায়ী।"
		  - "আমাদের বলা হয়েছিল কাকে নিয়োগ দেওয়া হয়েছিল, কিন্তু সে কথা শোনে না (বা কোনো পরিবর্তন করে না)"
		  - "আমার মনে হয় ব্যবস্থাপনার কেউ একজন আছে, কিন্তু আমি তাকে কখনো দেখিনি।"
		  - "কিছু ভুল হলে, আমরা শুধু আমাদের সুপারভাইজারকে বলি, কিন্তু নিরাপত্তার জন্য নির্দিষ্ট কেউ নেই।"
		  - "আমাদের নিজেরাই বিষয়গুলি বুঝে নিতে হয় বা রক্ষণাবেক্ষণে ফোন করতে হয়।"
		  - "সাধারণত সুপারভাইজার সিদ্ধান্ত নেন কিছু যথেষ্ট নিরাপদ কিনা।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- কর্মক্ষমতা পর্যালোচনা - অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক যোগাযোগ **মেট্রিক্স, যেমন:** - প্রতি বছর ক্রমাগত শিক্ষার ঘন্টার সংখ্যা - প্রতিনিধি কর্তৃক প্রদত্ত সভা/প্রশিক্ষণের সংখ্যা - নথিভুক্ত ফলোআপ/দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি ছাড়া রিপোর্ট করা বিপদের শতাংশ - নির্ধারিত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা মালিক ছাড়া সংশোধনমূলক পদক্ষেপের শতাংশ	○ "যখন যন্ত্রপাতি ভেঙে যায়, তখন এটি নির্ভর করে আপনি কাকে ঠিক করার জন্য খুঁজে পান তার উপর।"
D6.3 - সংস্থাটি পর্যায়ক্রমে বিপদ চিহ্নিত করবে এবং সাধারণ বা ব্যতিক্রমী পরিস্থিতিতে তার কার্যক্রম বা ব্যবসায়িক সম্পর্কের মাধ্যমে সংস্থা যে কর্মসংশ্লিষ্ট পরিবেশ সৃষ্টি করে, অবদান রাখে, বা সরাসরি সংযুক্ত থাকে তার সংশ্লিষ্ট স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকিগুলি মূল্যায়ন এবং অগ্রাধিকার প্রদান করবে। সংস্থাটি ঝুঁকি বিবেচনায় তাৎক্ষণিক এবং দীর্ঘমেয়াদী বা সঞ্চিত প্রভাব উভয়ই অন্তর্ভুক্ত করবে।	**প্রক্রিয়া, যেমন:** - কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা পরিদর্শন পরিচালনা করা - পরিদর্শনে সহায়তার জন্য বিপদ মানচিত্র বা তলার নকশা তৈরি করা - পরিদর্শনে সংবেদনশীল পরীক্ষা অন্তর্ভুক্তি - একটি বিপদ রিপোর্টিং ব্যবস্থা - শ্রমিক-পরিচালিত নিরাপত্তা কমিটির অন্তর্ভুক্তি - বিপদ চিহ্নিত করতে কাজের বিশ্লেষণ পরিচালনা করা	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিপদ অচিহ্নিত এবং/অথবা অসমাধিত থেকে যায় - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঘটনা প্রায়-দুর্ঘটনা, আঘাত বা মৃত্যুর দিকে নিয়ে যায় - আয়, সুবিধা বা বোনাসের ক্ষতি - আঘাত বা মৃত্যু - মানসিক বা মনস্তাত্ত্বিক কষ্ট, সহ: ○ মানসিক চাপ ○ উদ্বেগ ○ বিষণ্নতা ○ একাকীত্ব

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- এক্সপোজার বিশ্লেষণ পরিচালনা করা – ঝুঁকিতে থাকতে পারে এমন ব্যক্তিদের সহ - বিপদের বৈশিষ্ট্যের সংজ্ঞা – প্রকৃতি এবং এটি কীভাবে ক্ষতি করতে পারে তা সহ - বিদ্যমান নিয়ন্ত্রণের মূল্যায়ন - সম্ভাবনা এবং সম্ভাব্যতার একটি ঝুঁকি ম্যাট্রিক্স প্রয়োগ করা - খরচ-লাভ বিশ্লেষণ পরিচালনা করা – সম্ভাব্যতা এবং নিয়ন্ত্রণের অনুপাত সহ **নথি এবং রেকর্ড, যেমন:** - বিপদ চিহ্নিতকরণ - বিপদ বিশ্লেষণ এবং ঝুঁকি অগ্রাধিকারকরণ - ব্যবসায়িক অংশীদার নির্বাচন এবং পর্যবেক্ষণ - বিপদ স্বীকৃতি প্রশিক্ষণ - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কমিটি(গুলি)র সভার নোট - দুর্ঘটনা/ঘটনা - যন্ত্রপাতির ম্যানুয়াল - কর্মী ক্ষতিপূরণ দাবি - রক্ষণাবেক্ষণ - অনুমতিপত্র/লাইসেন্স/সার্টিফিকেট - অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক	○ বিচ্ছিন্নতা ○ রাগ - শারীরিক আঘাত, যার মধ্যে রয়েছে: ○ তীব্র আঘাত (ভাঙা হাড়, পোড়া, মস্তিষ্কের আঘাত...) ○ দীর্ঘস্থায়ী/পুনরাবৃত্তিমূলক চাপ (টেন্ডোনাইটিস, বার্সাইটিস, কার্পাল টানেল...) ○ অভ্যন্তরীণ আঘাত (অঙ্গের ক্ষতি, রক্তক্ষরণ, হেমোরেজ...) ○ পরিবেশগত আঘাত (শ্রবণশক্তি হ্রাস, রাসায়নিক পোড়া, পতন...) - অসুস্থতা, যার মধ্যে রয়েছে: ○ সংক্রামক রোগ (ভাইরাল, ব্যাকটেরিয়াল, ছত্রাকজনিত...) ○ দীর্ঘস্থায়ী রোগ (হৃদরোগ, অটো-ইমিউন, দীর্ঘস্থায়ী ব্যথা...) ○ মানসিক অসুস্থতা (উদ্বেগ, বিষণ্নতা, ব্যক্তিত্ব বিশৃঙ্খলা...) ○ পেশাগত অসুস্থতা (শ্বাসযন্ত্র সংক্রান্ত, পেশী-কঙ্কাল সংক্রান্ত, ত্বকের অবস্থা...)

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- যোগাযোগ
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	
	- প্রতি পরিদর্শনে চিহ্নিত বিপদের সংখ্যা
	- নির্ধারিত পরিদর্শন বা বিপদ পর্যালোচনায় অন্তর্ভুক্ত বিভাগ, শিফট বা প্রক্রিয়ার শতাংশ
	- পূর্বে চিহ্নিত এবং "বন্ধ" হওয়ার পর পুনরায় দেখা দেওয়া বিপদের শতাংশ
	- নতুন প্রক্রিয়া/যন্ত্রপাতি প্রবর্তন এবং ঝুঁকি মূল্যায়ন সম্পন্ন হওয়ার মধ্যে গড় সময়
	- নথিভুক্ত এবং আপডেট করা ঝুঁকি মূল্যায়ন সহ উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ কার্যক্রমের শতাংশ
		দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:
		
		- সাইনেজ
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শরীরী ভাষা
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম
		- চিহ্নিত না করা/অজ্ঞাত বিপদ, যার মধ্যে রয়েছে:
		  - খোলা তার,
		  - লেবেলবিহীন রাসায়নিক পাত্র,
		  - অনুপস্থিত মেশিন গার্ড,
		  - অনাবৃত গর্ত/খাদ
		- স্থায়ী দুর্গন্ধ, যার মধ্যে রয়েছে:
		  - তীব্র রাসায়নিক গন্ধ,
		  - ধোঁয়া,
		  - ছাঁচের গন্ধ
		- উচ্চ শব্দ বা মেশিনারি
		- বাতাসে দৃশ্যমান কণা
		- দুর্বল আলোকসজ্জা
		- চরম তাপমাত্রা
		- পিপিই (PPE) ব্যবহার

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
		মৌখিক, যেমন: - কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে: ○ "বিপদ? ... [বিষয়/প্রক্রিয়া/অবস্থা/উপাদান/যন্ত্রপাতি/পরিবেশ ইত্যাদি] সম্পর্কে কী বিপজ্জনক?" 😊 ○ "একটি অগ্নি সতর্কতা ঘণ্টা এবং অগ্নি নির্বাপক যন্ত্র আছে, তবে জরুরি পদ্ধতি সম্ভবত ব্যবস্থাপনার দায়িত্ব।" ○ "আপনি যদি জানেন আপনি কী করছেন তবে এটি নিরাপদ" ○ "যদি আমরা আমাদের কার্যপ্রণালী পরিবর্তন করি তবে এটি ধীর হয়ে যাবে / বেশি খরচ হবে" ○ "আমরা একটি ছোট প্রতিষ্ঠান, আমরা ...[মেনে চলতে পারি না]..." ○ "আমরা এই যন্ত্রপাতির জন্য আর প্রতিস্থাপন যন্ত্রাংশ পাই না" ○ "আমাদের অতিরিক্ত নিয়ন্ত্রণের প্রয়োজন নেই ... কেউ কখনো ... [এমনভাবে আচরণ করবে না যা বিপজ্জনক হতে পারে]"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
		○ “আমরা কীভাবে আমাদের প্রতিষ্ঠানের বাইরে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ধারণা প্রয়োগ করব বলে আশা করা যায়?” ○ “আমরা এই রাসায়নিকগুলো স্থানীয় হার্ডওয়্যার দোকান থেকে কিনি, তাই এগুলো সত্যিই বিপজ্জনক হতে পারে না” ○ “আমি মনে করি না কেউ কখনো ভবনের এই অংশটি পরীক্ষা করে।” ○ “সেই মেশিন গার্ডটি সপ্তাহের পর সপ্তাহ ভাঙা — কেউ এসে দেখেনি।” ○ “আমরা শুধু সমস্যা এড়িয়ে কাজ করি; এটা সবসময় এমনই ছিল।” ○ “নতুন যন্ত্রপাতি শুধু চলে আসে, এবং আমরা নিজেরাই বুঝে নিই।” ○ “কিছু ভুল হলে প্রকৃতপক্ষে কী ঘটতে পারে তা কেউ ব্যাখ্যা করেনি।” ○ “তারা তখনই জিনিস ঠিক করে যখন কেউ ইতিমধ্যে আহত হয়েছে।” ○ “আমাদের বলা হয় উৎপাদন চালিয়ে যেতে, এমনকি যদি এটি ঝুঁকিপূর্ণ হয়।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

D6.4 - প্রতিষ্ঠানকে কর্মক্ষেত্রের বিপদ থেকে ঝুঁকিগুলো যথাযথভাবে মোকাবেলা করতে হবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত কিন্তু সীমাবদ্ধ নয়:
a. বিপজ্জনক উপাদান;
b. বিপজ্জনক যন্ত্রপাতি, কর্মপরিবেশ, এবং/অথবা ইউটিলিটিজ (যেমন, মেশিনারি, বায়ুর মান, বৈদ্যুতিক, আলো, ধুলো, রোগজীবাণু, শব্দ, তাপমাত্রা, আঘাতের ঝুঁকি, ইত্যাদি); এবং
c. এরগোনমিক্স।
	প্রক্রিয়া, যেমন:
	- রাসায়নিক দ্বারা চিকিৎসা করা এলাকা লেবেল করার প্রয়োজনীয়তা
	- বিপজ্জনক উপাদানকে অ-বিপজ্জনক দিয়ে প্রতিস্থাপন
	- কর্মীদের খাবার বিরতি, খাদ্য সংরক্ষণ এবং জিনিসপত্র সংরক্ষণের জন্য স্থান প্রদান
	  ○ বিপজ্জনক উপাদান ও এলাকা এবং/অথবা স্বাস্থ্য ঝুঁকি সৃষ্টিকারী এলাকা (যেমন শব্দ, কম্পন) থেকে দূরে
	  ○ আবৃত
	  ○ স্বাস্থ্যকর
	  ○ কর্মক্ষেত্র থেকে দূরে
	- চোখ ধোয়ার ব্যবস্থা, রাসায়নিক পরিষ্কার করার স্টেশন ইত্যাদি প্রদান
	- নিরাপত্তা তথ্য শীট (SDS) সহ সমস্ত বিপজ্জনক পদার্থের তালিকা বজায় রাখা, এবং লেবেলযুক্ত পাত্র
	- রাসায়নিক সামঞ্জস্যতার জন্য প্রোটোকল প্রতিষ্ঠা করা
		প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:
		- মানসিক বা মনস্তাত্ত্বিক কষ্ট
		- শারীরিক আঘাত
		- অসুস্থতা
		- আয়, সুবিধা বা বোনাসের ক্ষতি
		- মৃত্যু
		দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:
		- সাইনেজ
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শরীরী ভাষা
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম
		- কর্মস্থলে কর্মীদের ভঙ্গি
		- পুনরাবৃত্তিমূলক নড়াচড়া
		- রাসায়নিক/ঝুঁকিপূর্ণ উপকরণ/বর্জ্য সংরক্ষণ ও নিষ্পত্তি
		- উচ্চ ভোল্টেজ প্ল্যান্ট/খুঁটি
		- শব্দের মাত্রা
		- তাপমাত্রা
		- আলো
		- গার্ডরেল

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- নিষ্কাশন, পরিস্রাবণ, এবং HVAC সিস্টেমের রক্ষণাবেক্ষণ
	- CO_2, ধুলো, বা রাসায়নিক বাষ্প পরীক্ষা পরিচালনা করা
	- ডেসিবেল ম্যাপিং এবং লাক্স স্তর পরিমাপ পরিচালনা করা
	- গ্যাস সনাক্তকরণ অ্যালার্ম স্থাপন
	- উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ এলাকার জন্য প্রবেশ নিয়ন্ত্রণ প্রয়োগ করা
	- গার্ড, জরুরি স্টপ, এবং ইন্টারলকের পরিদর্শন এবং প্রতিরোধমূলক রক্ষণাবেক্ষণ
	- রক্ষণাবেক্ষণ বা পরিষ্কার করার আগে শক্তির উৎস বিচ্ছিন্ন করার প্রয়োজনীয়তা
	- মেশিন অপারেটরের দক্ষতা এবং সনদের প্রয়োজনীয়তা
	- যন্ত্রপাতির পরিষ্কার, ক্রমাঙ্কন, লুব্রিকেশন এবং সার্ভিসিং এর ব্যবধান
	- যন্ত্রপাতির যেকোনো অ-মানক পরিবর্তনের পর্যালোচনা এবং অনুমোদনের প্রয়োজনীয়তা
	- কর্মস্থল এরগোনমিক মূল্যায়ন পরিচালনা করা
	- সামঞ্জস্যযোগ্য চেয়ার, মনিটরের উচ্চতা নির্দেশিকা, এবং পুনরাবৃত্তিমূলক কাজের জন্য আবর্তন সময়সূচী প্রদান
		- করাতের গার্ড, পুলি কভার, জরুরি স্টপ বাটন ইত্যাদি
		- রাসায়নিক দিয়ে চিকিৎসিত এলাকাগুলি লেবেলযুক্ত করতে হবে
		- তারের সংযোগ
		- পিপিই ব্যবহার
		- ধুলো, লিন্ট, স্ক্র্যাপ ইত্যাদি
		- বায়ুচলাচল
		- নিরাপত্তা শাওয়ার, আই ওয়াশ স্টেশন, রাসায়নিক পরিষ্কারকরণ স্টেশন ইত্যাদি...
		- বৈদ্যুতিক প্যানেল
		- কর্মীদের কাজের স্থান
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মীদের বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ○ "কখনও কখনও ওই বোতলগুলোর লেবেল এতটাই ম্লান হয়ে যায় যে পড়া যায় না, কিন্তু গন্ধ দিয়েই আমরা বুঝি ভেতরে কী আছে।"
		  ○ "আমরা শেষ হয়ে গেলে সাধারণত অন্য স্টেশন থেকে গ্লাভস ধার নিই।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- উচ্চ-চাপের কাজ পরিচালনাকারী কর্মীদের আবর্তন এবং বিশ্রামের বিরতি প্রয়োগ **নথি এবং রেকর্ড, যেমন:** - পেশাগত স্বাস্থ্য পরীক্ষা - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কমিটির সভার নোট - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি মূল্যায়ন - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা পরিদর্শন - ঘটনা/প্রায়-দুর্ঘটনার লগ - রাসায়নিক ও বিপজ্জনক পদার্থের তালিকা - নিরাপত্তা তথ্য শীট - বর্জ্য নিষ্পত্তি - যন্ত্রপাতির ম্যানুয়াল - কর্মী ক্ষতিপূরণ দাবি - রক্ষণাবেক্ষণ - প্রবেশ/প্রস্থান লগ - পারমিট/লাইসেন্স/সার্টিফিকেট - অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক - যোগাযোগ **মেট্রিক্স, যেমন:** - ঘটনার হার (বিপদের ধরন অনুযায়ী) - প্রতিরোধমূলক রক্ষণাবেক্ষণ সম্পন্ন হওয়ার হার	○ "কোনো কোনো দিন গন্ধ বেশি তীব্র হয়, কিন্তু জানালা খুলে দিলে তেমন সমস্যা হয় না।" ○ "গার্ডটি একটু আলগা, তবে এখনও কাজ চালিয়ে যাচ্ছে।" ○ "জ্যাম হয়ে গেলে শুধু একটা লাথি দিলেই আবার চালু হয়ে যায়।" ○ "ওই অংশে খুব জোরে শব্দ হয়, তবে কিছুক্ষণ পর আর খেয়াল থাকে না।" ○ "পরিষ্কার করার পর মেঝে সাধারণত পিচ্ছিল থাকে, তাই আমরা সাবধানে হাঁটি।" ○ "গ্রীষ্মকালে শুধু প্রচুর পানি খেয়ে সহ্য করতে হয়।" ○ "আমার কাঁধে ব্যথা হচ্ছে, তবে এখানে কয়েক মাস পর সবারই এমন হয়।" ○ "ব্যথা খুব বেশি হলে আমরা অবস্থান পরিবর্তন করি, এমনকি রোটেশন নির্ধারিত না থাকলেও।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- ঘটনা নিয়ন্ত্রণ/রিপোর্ট করার গড় প্রতিক্রিয়া সময় - ব্যর্থতার মধ্যে গড় সময় (MTBF) - প্রয়োজনীয় গার্ড বা লকআউট/ট্যাগআউট সিস্টেম যাচাইকৃত কার্যকরী থাকা যন্ত্রপাতির শতাংশ - প্রায়-দুর্ঘটনার রিপোর্টের সংখ্যা - থ্রেশহোল্ড অতিক্রমকারী শব্দ স্তর পরিমাপের শতাংশ - নিরাপদ সীমার মধ্যে থাকা বায়ু/জল মানের নমুনার শতাংশ - কর্মী সংখ্যার তুলনায় পিছলে পড়া, হোঁচট খাওয়া, এবং পতনের রিপোর্টের হার - সম্পন্ন করা এরগোনমিক কর্মস্থল মূল্যায়নের শতাংশ - এরগোনমিক আঘাতের সাথে সম্পর্কিত অনুপস্থিতির দিনের শতাংশ - প্রতি বছর কতদিন অভ্যন্তরীণ WBGT 30 সেলসিয়াস অতিক্রম করে (ওয়েট বাল্ব গ্লোব তাপমাত্রা = চরম তাপের পরিমাপ) এবং/অথবা জাতীয় মান	
D6.5 - সংস্থাকে প্রাকৃতিক ও মানবসৃষ্ট দুর্যোগ এবং জরুরি পরিস্থিতির ঝুঁকিসমূহ	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - সর্বদা কর্মীদের উপস্থিতি ও অবস্থান রেকর্ড করা	**বিরূপ প্রভাবসমূহ, যেমন:** - মানসিক বা আবেগজনিত কষ্ট

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

যথাযথভাবে মোকাবিলা করতে হবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত কিন্তু সীমাবদ্ধ নয়:
a. অগ্নিকাণ্ড ও বিস্ফোরণ/ইমপ্লোশন;
b. ভূমিকম্প;
c. বন্যা;
d. খরা;
e. চরম পরিবেশগত পরিস্থিতি, চরম তাপমাত্রাসহ;
f. অন্যান্য (অগ্নিকাণ্ড ব্যতীত) জরুরি অবস্থা;
g. রোগজীবাণু (সংক্রামক রোগ); এবং
h. অন্যান্য পূর্বানুমানযোগ্য অস্বাভাবিক বা জরুরি পরিস্থিতি।
	- বিভিন্ন জরুরি পরিস্থিতির জন্য জরুরি প্রতিক্রিয়া পরিকল্পনা, যেমন:
	  ○ যোগাযোগ প্রোটোকল
	  ○ ভূমিকা ও দায়িত্ব,
	  ○ সরঞ্জাম
	  ○ উপকরণ
	  ○ তথ্যে প্রবেশাধিকার
	  ○ উদ্ধার/নির্গমন পথ,
	  ○ নিরাপদ সমাবেশ স্থান,
	  ○ জরুরি প্রতিক্রিয়া পরীক্ষা
	- জরুরি ব্যবস্থাসমূহ প্রতিষ্ঠা ও বজায় রাখা, যেমন:
	  ○ বাহির হওয়ার দরজা
	  ○ ব্যাটারি-চালিত নির্গমন পথের আলো
	  ○ সাইনেজ
	  ○ মিলনস্থল
	  ○ নির্বাপক যন্ত্র
	  ○ মহড়া
	  ○ অ্যালার্ম
	  ○ প্রাথমিক চিকিৎসা কিট
	  ○ দৃশ্যমান, রক্ষণাবেক্ষণকৃত মিলনস্থল
	  ○ অগ্নিনির্বাপণ সরঞ্জাম
	- স্থান-নির্দিষ্ট ঝুঁকি ম্যাপিং পরিচালনা (ভূতাত্ত্বিক, জলবায়ুগত, রাজনৈতিক, শিল্প পরিবেশ)
		- শারীরিক আঘাত
		- অসুস্থতা
		- আয়, সুবিধা বা বোনাস হারানো
		- মৃত্যু
		
		দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:
		
		- প্রবেশাধিকার
		  ○ বহির্গমন পথে
		  ○ জরুরি অ্যালার্ম, সরঞ্জাম সামগ্রী এবং পরিকল্পনায়
		  ○ পিপিই-তে
		  ○ জরুরি সাড়াদানকারীদের জন্য (অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক উভয়ই)
		- সাইনেজ, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ○ বর্তমান অবস্থানসহ সরানোর পথ
		  ○ আশ্রয়স্থলের সুবিধা
		  ○ জরুরি অবস্থায় ভূমিকা ও দায়িত্ব, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ▪ প্রাথমিক চিকিৎসা প্রদানকারী
		  ▪ অগ্নি প্রহরী
		  ▪ ব্যবস্থাপক
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শরীরী ভাষা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- গুরুত্বপূর্ণ প্রক্রিয়া, উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ এলাকা (রাসায়নিক সংরক্ষণ, বিদ্যুৎ উৎস) এবং ঝুঁকিপূর্ণ গোষ্ঠীর শনাক্তকরণ
	- স্থানীয় কর্তৃপক্ষ ও প্রথম সাড়াদানকারী ব্যবস্থার সাথে সংহতকরণ
	- স্থানীয় বিপদ সহ্য করার জন্য ভবন কাঠামো শক্তিশালীকরণ
	- ব্যাকআপ বিদ্যুৎ, পানি এবং/অথবা বায়ুচলাচল ব্যবস্থা স্থাপন
	- জরুরি অবস্থায় নিঃসরণ রোধ করতে ঝুঁকিপূর্ণ উপকরণের জন্য সংরক্ষণ এলাকা নকশা করা
	- অ্যালার্ম ও শনাক্তকরণ ব্যবস্থা (আগুন, গ্যাস লিক, বন্যা সেন্সর) স্থাপন
	- আবহাওয়া সতর্কতা ও বেসামরিক প্রতিরক্ষা বিজ্ঞপ্তি সাবস্ক্রিপশন প্রতিষ্ঠা
	- কর্মীদের কাছে দ্রুত যোগাযোগের প্রোটোকল তৈরি (টেক্সট অ্যালার্ট, লাউডস্পিকার, অ্যাপস)
	- জরুরি প্রস্তুতি ও প্রতিক্রিয়া সম্পর্কে বাধ্যতামূলক প্রশিক্ষণ প্রদান
	- বিভিন্ন পরিস্থিতি অনুকরণ করে নিয়মিত উদ্ধার মহড়া পরিচালনা (অন্তত বার্ষিক, আদর্শভাবে ত্রৈমাসিক)
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি
		- স্বয়ংক্রিয় অগ্নি ব্যবস্থা, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ○ অগ্নি শনাক্তকরণ
		  ○ ধোঁয়া শনাক্তকরণ
		  ○ অগ্নি অ্যালার্ম
		- বহির্গমন দরজা
		  ○ সংখ্যা
		  ○ তালাবিহীন
		  ○ চলাচলের দিকে খোলে
		- জরুরি বহির্গমন
		  ○ কর্মী জ্ঞান
		  ○ বাধামুক্ত
		  ○ বিকল্প পথ
		  ○ নিরাপদ দূরত্ব (৬০ মিটার সর্বোচ্চ দূরত্ব সাধারণ)
		  ○ সিঁড়ির অবস্থা
		  ○ দৃশ্যমানতা
		- প্রস্থান নয় এমন স্থান চিহ্নিত
		- জানালা (জরুরি বহির্গমনের জন্য প্রয়োজন হতে পারে এমন ক্ষেত্রে গ্রিলবিহীন)
		- উচ্চ অগ্নি-ঝুঁকিপূর্ণ এলাকায় অগ্নি নির্বাপণ ব্যবস্থা স্থাপিত

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- নির্ধারিত জরুরি প্রতিক্রিয়া দলের প্রশিক্ষণ (প্রাথমিক চিকিৎসা, অগ্নিনির্বাপণ, ছিটকে পড়া প্রতিক্রিয়া)
	- সরঞ্জাম বন্ধ করা, ঝুঁকিপূর্ণ উপকরণ সুরক্ষিত করা এবং কর্মীদের গণনা করার পদ্ধতিসমূহের প্রমিতকরণ।
	- ঝুঁকিপূর্ণ শ্রমিকদের সাহায্যের জন্য "বাডি সিস্টেম" বা ফ্লোর ওয়ার্ডেন বাস্তবায়ন
	- প্রাথমিক চিকিৎসা ও জরুরি সরবরাহ কিট রক্ষণাবেক্ষণ
	- প্রয়োজনীয় কার্যাবলী, ব্যাকআপ সরবরাহকারী এবং পুনরুদ্ধার অগ্রাধিকার চিহ্নিত করে একটি ব্যবসায়িক ধারাবাহিকতা পরিকল্পনা (বিসিপি) তৈরি করা
	- অফসাইট/ক্লাউড ব্যাকআপ ব্যবস্থার মাধ্যমে গুরুত্বপূর্ণ তথ্য সুরক্ষিতকরণ
	- নিকটবর্তী সুবিধা বা অংশীদারদের সাথে পারস্পরিক সহায়তা চুক্তি প্রতিষ্ঠা
	- জরুরি অবস্থার পর তাৎক্ষণিক প্রয়োজনীয়তা মোকাবিলা (চিকিৎসা সেবা, আবাসন, খাদ্য, বাস্তুচ্যুত শ্রমিকদের জন্য মজুরি ধারাবাহিকতা)
	- জরুরি পরিকল্পনা তৈরি ও পরীক্ষায় শ্রমিক প্রতিনিধিদের সম্পৃক্ততা
		- স্থায়ী সমাধানের পরিবর্তে বন্যাপ্রবণ এলাকার কাছে বালির বস্তা, তারপলিন, বা বালতি সংরক্ষিত
		- জেনারেটর, পাম্প, বা ব্যাকআপ ব্যবস্থায় ধুলো বা মাকড়সার জাল
		- হাইড্রেন্ট ও হোস
		- অগ্নি নির্বাপণের জলচাপ
		- ধোঁয়া শনাক্তকারীতে মৃত ব্যাটারি বা সংযোগবিহীন তার
		- ঘোষণার সময় সাইরেন বা পিএ সিস্টেম যা চাপা বা বিকৃত শোনায়
		- প্রাথমিক চিকিৎসা কিটে উপাদান অনুপস্থিত (ব্যান্ডেজ, গ্লাভস) বা দৃশ্যমানভাবে মেয়াদোত্তীর্ণ সরবরাহ
		- মেয়াদোত্তীর্ণ পরিদর্শন ট্যাগসহ অগ্নি নির্বাপক যন্ত্র বা জরুরি আলো
		- নৈকট্য ও অবস্থা
		  - জরুরি সাড়াদান সরঞ্জামের
		  - চোখ ধোয়ার স্টেশন
		  - শাওয়ার ধোয়ার ব্যবস্থা
		  - প্রাথমিক চিকিৎসা কিট
		- বৈদ্যুতিক সরবরাহের অবস্থা
		  - বিচ্ছিন্নতা (শক ও দাহ্য সামগ্রী থেকে)

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- শ্রমিকদের নিরাপত্তা বা প্রস্তুতির ঘাটতি সম্পর্কে উদ্বেগ প্রকাশের জন্য যোগাযোগ চ্যানেল প্রদান
	- ভাগাভাগি ঝুঁকি নিয়ে স্থানীয় সম্প্রদায়ের সাথে সম্পৃক্ততা (যেমন, আবাসিক এলাকার কাছাকাছি রাসায়নিক প্ল্যান্ট)
	
	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
	
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কমিটি(র) সভার নোট
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি মূল্যায়ন
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা পরিদর্শন
	- জরুরি প্রতিক্রিয়া পরিকল্পনা
	- জরুরি প্রতিক্রিয়া পরীক্ষার ফলাফল
	  ○ স্বয়ংক্রিয় অ্যালার্ম ও বন্ধ করার ব্যবস্থা (সরঞ্জাম, প্রক্রিয়া ও সুবিধা)
	  ○ অগ্নি নির্বাপণ সরঞ্জাম
	  ○ উদ্ধার/অপসারণ
	  ○ ঘটনা প্রতিক্রিয়া মহড়া
	- রাসায়নিক পদার্থ
	- বর্জ্য নিষ্পত্তি
	- শ্রমিক ক্ষতিপূরণ দাবি
	- রক্ষণাবেক্ষণ
	- প্রবেশ/প্রস্থান লগ
	- পারমিট/লাইসেন্স/সার্টিফিকেট
		○ নিরোধন
		○ গ্রাউন্ডিং
		○ অতিরিক্ত লোড
		- নিরাপদ ‘হট ওয়ার্ক’ অনুশীলন
		- নিরাপদ গৃহস্থালি ব্যবস্থাপনা অনুশীলন
		○ দাহ্য, জ্বলনশীল এবং/অথবা বিস্ফোরক সামগ্রীর নিরাপদ পরিচালনা ও সংরক্ষণ
		○ সিঁড়ি বহির্গমন পথ বা জ্বালানির উৎসের পাশে কোনো দাহ্য সামগ্রী নেই
		○ মাধ্যমিক ধারণ এবং/অথবা বায়ুচলাচল ছাড়া বিপজ্জনক সামগ্রী
		○ উপাদান ছড়িয়ে পড়া নিয়ন্ত্রণ, সরঞ্জাম এবং সামগ্রী
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:
		○ “আমাদের আগেও ঝড় হয়েছে, কিন্তু আসলে কিছুই ঘটে না, তাই আমরা এ নিয়ে খুব বেশি চিন্তা করি না।”
		○ “আমার মনে হয় বন্যার মানচিত্র কোনো বাইন্ডারে আছে, কিন্তু কেউ আমাদের দেখায়নি।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক
	- যোগাযোগসমূহ
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
	
	- উদ্ধার মহড়ার ফ্রিকোয়েন্সি
	- জরুরি পরিকল্পনা অনুশীলনের ফ্রিকোয়েন্সি
	- প্রতিক্রিয়া সময়
	  ○ উদ্ধার/অপসারণ
	  ○ এসকালেশন
	  ○ ঘটনাস্থলে উপস্থিতি
	  ○ বাহ্যিক জরুরি সাড়াদানকারীদের উপস্থিতি
	- গত ১২ মাসে সম্পন্ন সর্বশেষ জরুরি ঝুঁকি মূল্যায়নসহ সুবিধাসমূহের শতাংশ
	- শনাক্তকৃত জরুরি পরিস্থিতিসমূহের মধ্যে আনুষ্ঠানিক প্রতিক্রিয়া পরিকল্পনা দ্বারা আচ্ছাদিত শতাংশ
	- মান পূরণকারী গুরুত্বপূর্ণ অবকাঠামোর শতাংশ (কাঠামোগত শক্তিবৃদ্ধি, অগ্নি সুরক্ষা, বন্যা প্রতিরোধ)
	- পরীক্ষার শর্তে ব্যাকআপ বিদ্যুৎ/পানি ব্যবস্থা প্রয়োজনীয় মানের তুলনায় কত ঘণ্টা চলতে পারে
		○ “যদি কিছু বড় ঘটে, আমার মনে হয় আমরা শুধু যে জানে কী করতে হবে বলে মনে হয় তাকে অনুসরণ করব।”
		○ “ব্যাকআপ জেনারেটর কাজ করে, অন্তত শেষবার যখন তারা অনেক আগে এটি পরীক্ষা করেছিল।”
		○ “অ্যালার্ম মাঝে মাঝে বাজে, কিন্তু সাধারণত কিছু হয় না, তাই লোকেরা আর তাড়াহুড়ো করে না।”
		○ “গত বছর আমাদের একটি মহড়া হয়েছিল, কিন্তু বেশিরভাগ মানুষ ঠাট্টা করেছিল কারণ এটি আমাদের কাজ থেকে দূরে নিয়ে গিয়েছিল।”
		○ “যদি মেশিনগুলো বন্ধ হয়ে যায়, আমরা শুধু অপেক্ষা করি যতক্ষণ না কেউ উচ্চপদস্থ আমাদের বলে কী করতে হবে।”
		○ “কোম্পানি অগ্নি মহড়া পরিচালনা করে, কিন্তু আর কিছু না”
		○ “শেষ ব্ল্যাকআউটের পর, কেউ আমাদের জিজ্ঞাসা করেনি কী ভুল হয়েছিল—তারা শুধু আমাদের কাজে ফিরে যেতে বলেছিল।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- অ্যালার্ম, সেন্সর এবং বিজ্ঞপ্তি ব্যবস্থার মধ্যে কার্যকরী পরীক্ষা উত্তীর্ণ হওয়ার শতাংশ - বিপদ শনাক্তকরণ থেকে শ্রমিক বিজ্ঞপ্তি পর্যন্ত গড় সময় - গত বছরে অন্তত একটি মহড়ায় অংশগ্রহণকারী শ্রমিকদের শতাংশ - সুবিধা খালি করার গড় সময় বনাম লক্ষ্যমাত্রা নিরাপদ সময় - বর্তমান প্রাথমিক চিকিৎসা/অগ্নিনির্বাপণ সনদপ্রাপ্ত নির্ধারিত সাড়াদানকারীদের শতাংশ - মহড়া/ঘটনাসমূহের শতাংশ যেখানে সব কর্মীর হিসাব পাওয়া গেছে - বিঘ্নের পর প্রয়োজনীয় কার্যক্রম পুনরুদ্ধারের গড় সময় - ক্ষতিপূরণ/সহায়তা পাওয়া প্রভাবিত শ্রমিকদের শতাংশ - স্থানীয় জরুরি সেবা বা সম্প্রদায়ের সাথে যৌথ মহড়া/সভার সংখ্যা	○ যদি সেই [প্রক্রিয়া / সরঞ্জাম / পরিবেশ] ভুল হয়ে যায়, তাহলে প্রত্যেকে নিজের জন্য দায়ী”
D6.6 – সংস্থা অবশ্যই কর্মীদের জন্য ঝুঁকিপূর্ণ হতে পারে এমন অন্যান্য সকল পরিস্থিতির ঝুঁকিগুলোকে যথাযথভাবে	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - ভার বহনকারী কাঠামো, অগ্নি প্রতিরোধ, বৈদ্যুতিক ব্যবস্থা, এবং জরুরি বহির্গমন	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - মানসিক বা আবেগজনিত কষ্ট - শারীরিক আঘাত - অসুস্থতা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
মোকাবিলা করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত কিন্তু সীমাবদ্ধ নয়: a. **ভবন ও সুবিধাদির কাঠামোগত নিরাপত্তা;** b. **নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত পরিস্থিতি (বাথরুম, রান্নাঘর, আবাসন, ইত্যাদি); এবং** c. **পরিবহনের নিরাপত্তা।**	পরীক্ষা করার জন্য প্রত্যয়িত প্রকৌশলীদের দ্বারা পরিদর্শনের নিয়োগ - বিপজ্জনক হয়ে ওঠার আগেই নিয়মিত মেরামতের (ফাটল, লিক, ক্ষয়, আলগা তার) সময়সূচি নির্ধারণ - সর্বোচ্চ ধারণক্ষমতার সীমা নির্ধারণ এবং প্রবেশাধিকার নিয়ন্ত্রণের মাধ্যমে সম্মতি পর্যবেক্ষণ - কাঠামোগত ঝুঁকি (ফাটল, ঝুলে পড়া, কম্পন) শনাক্ত হলে সরানোর প্রোটোকল প্রদান - কাজের এলাকা, শৌচাগার, ক্যাফেটেরিয়া এবং আবাসের জন্য দৈনিক পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতার সময়সূচি প্রদান - স্বাস্থ্য মান মেনে চলার জন্য পানীয় জল, বর্জ্য জল, এবং স্যানিটেশন সুবিধার পরীক্ষার ব্যবস্থা - বিপজ্জনক এবং সাধারণ বর্জ্যের পৃথকীকরণ, লেবেলিং, এবং নিষ্পত্তি - বিশেষ করে খাদ্য-পরিচালনা বা আবাসন এলাকায় কীটপতঙ্গ প্রতিরোধ এবং বাহক নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা - কোম্পানি-মালিকানাধীন বা চুক্তিবদ্ধ যানবাহনের পরিদর্শন, রক্ষণাবেক্ষণ, এবং প্রত্যয়নের প্রয়োজনীয়তা	- আয়, সুবিধা বা বোনাস হারানো - মৃত্যু **দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:** - সাইনেজ - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম - খাদ্য প্রস্তুতি ও খাবারের জায়গা পৃথক - দেয়াল, মেঝে বা ছাদে ফাটল - মরিচাযুক্ত সাপোর্ট বিম, উন্মুক্ত রড, বা ক্ষয়প্রাপ্ত সিঁড়ির রেলিং - অবরুদ্ধ, কম আলোকিত, বা সংকীর্ণ জরুরি নির্গমন পথ - ছাদ সামান্য ঝুলে পড়া বা ছাদ থেকে পানি চোয়ানো - লিফট বা এলিভেটর চলাকালীন কাঁপুনি - শৌচাগারে সাবান, কাগজ, বা শুকানোর সুবিধা না থাকা, বা কর্মঘণ্টায় দৃশ্যত নোংরা থাকা - উপচে পড়া আবর্জনার ঝুড়ি বা অনাবৃত বর্জ্য - বাথরুম, রান্নাঘর, বা ডরমিটরিতে জমে থাকা পানি বা ছত্রাকের গন্ধ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- লাইসেন্স, ক্লান্তি, এবং/অথবা মাদক ব্যবহারের জন্য চালকদের স্ক্রিনিং
	- পথ-নির্দিষ্ট ঝুঁকির মূল্যায়ন (ট্রাফিক ঘনত্ব, রাস্তার মান, নিরাপত্তা ঝুঁকি, আবহাওয়ার সংস্পর্শ)
	- বিপজ্জনক কার্গোর জন্য সীমাবদ্ধতা এবং যাত্রীদের সীমা সহ পণ্য লোডিং/আনলোডিং-এর মানসম্মতকরণ
	
	নথি এবং রেকর্ড, যেমন:
	
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কমিটি(র) সভার নোট
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি মূল্যায়ন
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা পরিদর্শন
	- বর্জ্য নিষ্পত্তি
	- শ্রমিক ক্ষতিপূরণ দাবি
	- রক্ষণাবেক্ষণ
	- প্রবেশ/প্রস্থান লগ
	- পারমিট/ লাইসেন্স/ সার্টিফিকেট
	- অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক
	- যোগাযোগ
	
	মেট্রিক্স, যেমন:
		- বাসি বাতাস
		- জানালায় জলীয়বাষ্প জমা
		- খাবারের কাছে মাছি
		- আবর্জনার কাছে ইঁদুর
		- খাদ্য পরিচালনা স্বাস্থ্যবিধি নিয়ন্ত্রণ
		  - পরিষ্কারক সামগ্রী ও সরঞ্জাম ব্যবহারের সুযোগ
		  - পরিবেশের পরিচ্ছন্নতা
		  - উপযুক্ত PPE ব্যবহার (যেমন হেয়ারনেট, গ্লাভস)
		- স্থির পানিতে মশা
		- গাড়ির ফাটা উইন্ডশিল্ড, ক্ষয়প্রাপ্ত টায়ার, বা ভাঙা আলো
		- গাড়ির সিঁড়িতে দাঁড়িয়ে, বসে, বা হেলান দিয়ে থাকা মানুষ
		- সিট বেল্ট অনুপস্থিত, ভাঙা, বা লুকানো
		- মলিন বা মেয়াদোত্তীর্ণ পরিদর্শন/নিবন্ধন স্টিকার
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		• কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- নির্ধারিত সময়সূচি অনুযায়ী সম্পন্ন করা প্রয়োজনীয় ভবন/কাঠামোগত নিরাপত্তা পরিদর্শনের % - প্রতি পরিদর্শনে শনাক্তকৃত কাঠামোগত ত্রুটির গড় সংখ্যা - নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে সমাধান করা কাঠামোগত সমস্যার % - অনুমোদিত সীমার মধ্যে ধারণক্ষমতা থাকার সময়ের % - শৌচাগার, আবাস, এবং খাদ্য সুবিধা মান পূরণ করে এমন পরিদর্শনের % - পানীয় জল এবং বর্জ্য জল নিষ্কাশন মান পূরণকারী নমুনার % - বেঞ্চমার্কের বিপরীতে প্রতি শৌচাগার, সিঙ্ক, বা শাওয়ারের জন্য শ্রমিকের সংখ্যা - নিরাপত্তা পরিদর্শন পাস করা যানবাহনের % - সময়মতো সম্পন্ন করা নির্ধারিত যানবাহন রক্ষণাবেক্ষণের % - আপ-টু-ডেট প্রতিরক্ষামূলক ড্রাইভিং এবং নিরাপত্তা সার্টিফিকেশনসহ চালকদের % - প্রতি ১,০০,০০০ কিমি ভ্রমণে পরিবহন-সম্পর্কিত ঘটনা বা নিকট-দুর্ঘটনার সংখ্যা	○ "কখনও কখনও যখন মেশিনগুলো পূর্ণ গতিতে চলে তখন দেয়ালের ক্যাঁচক্যাঁচ শব্দ শোনা যায়।" ○ "আমরা ওই সিঁড়িপথ এড়িয়ে চলি কারণ এটা নড়বড়ে মনে হয়।" ○ "বৃষ্টি হলে কোণার ছাদ থেকে একটু পানি চুঁইয়ে পড়ে, কিন্তু আমরা শুধু নিচে একটা বালতি রেখে দিই।" ○ "দুপুরের মধ্যেই টয়লেটে সাবান ফুরিয়ে যায়, তাই আমি নিজেরটা নিয়ে আসি।" ○ "ডরমিটরিতে একটু স্যাঁতসেঁতে গন্ধ, কিন্তু অভ্যস্ত হয়ে যাওয়া যায়।" ○ "দুপুরের খাবারে আমরা তাড়াতাড়ি খাওয়ার চেষ্টা করি, মাছি বেশি হওয়ার আগে।" ○ "ওই কলের পানি খাওয়া ঠিক না, এর স্বাদ অন্যরকম।" ○ "বাসে খুব ভিড় হয়, তাই কিছু মানুষ করিডোরে দাঁড়িয়ে থাকে।" ○ "কখনও কখনও ভ্যানের দরজা পুরোপুরি বন্ধ হয় না, কিন্তু চালক বলে ঠিক আছে।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- নিরাপদ লোডিং এবং যাত্রী সীমা মেনে চলা ভ্রমণের % - দীর্ঘ ভ্রমণের মধ্যে চালকের বিশ্রাম/বিরতির লগ সম্পূর্ণ এবং সম্মতিপূর্ণ এমন %	○ "ট্রাক খারাপ হয়ে গেলে, আমরা শুধু রাস্তার ধারে অপেক্ষা করি যতক্ষণ না কেউ আসে।"
D6.7 - সংগঠনকে অবশ্যই মনোসামাজিক বিপদসমূহ থেকে ঝুঁকিগুলো যথাযথভাবে মোকাবেলা করতে হবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত কিন্তু সীমাবদ্ধ নয়: **a. অযৌক্তিক সময়সীমা বা কাজের প্রত্যাশা;** **b. কাজ-সম্পর্কিত ব্যক্তিদের দ্বারা আগ্রাসী, গুন্ডামি, বা ভয় দেখানোর আচরণ;** **c. কাজ-সম্পর্কিত পরিবেশে অপর্যাপ্ত ব্যক্তিগত গোপনীয়তা;** **d. স্বচ্ছতার অভাব বা পরস্পরবিরোধী প্রত্যাশা; এবং** **e. কর্মসংস্থানে অযৌক্তিক নিরাপত্তা বা স্থিতিশীলতার অভাব।**	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - নিশ্চিত বিশ্রামকাল ও বিরতিসহ শিফট ও অতিরিক্ত কাজের সীমা প্রদান - কাজের পালাবদল ও কাজের চাপ ভারসাম্য প্রদান - কর্মীদের অতিরিক্ত বোঝা, কষ্ট বা দ্বন্দ্ব মৌখিক ছাড়াই জানানোর প্রক্রিয়া (রঙিন ডেস্ক কার্ড, চ্যাট টুলে ডিজিটাল আইকন, বা সংকেত) - নির্দিষ্ট মনোসামাজিক ঝুঁকির সাথে যুক্ত নির্ধারিত মাইক্রো-বিরতির ব্যবস্থা - প্রারম্ভিক মনোসামাজিক ঝুঁকি (গুন্ডামি, ক্লান্তি, বিচ্ছিন্নতা) লক্ষ্য করার জন্য ঘূর্ণায়মান কর্মীদের সহকর্মী পর্যবেক্ষক হিসেবে নিয়োগ - উত্তেজনা প্রশমনের কৌশল অনুশীলনের জন্য সংক্ষিপ্ত "স্ট্রেস ড্রিল" পরিচালনা: রাগান্বিত ক্লায়েন্ট, মেশিন বিকল, বা অবাস্তব সময়সীমা পরিচালনা	**বিরূপ প্রভাব, যেমন:** - আবেগগত বা মানসিক কষ্ট - অসুস্থতা - আয়, সুবিধা বা বোনাস হারানো - মৃত্যু (আত্মহত্যা) **দৃশ্য/সংবেদনশীল, যেমন:** - সাইনেজ - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম **মৌখিক, যেমন:** - কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে: ○ "আমরা আমাদের সুপারভাইজার / ব্যবস্থাপনা / সহকর্মী দ্বারা হুমকি অনুভব করি"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- মনোসামাজিক বিপদের জন্য প্রতীকী লেবেল তৈরি (যেমন "উচ্চ বিচ্ছিন্নতা ঝুঁকি" বা "অতিরিক্ত পর্যবেক্ষণ"-এর আইকন) - "নজরদারি-মুক্ত অঞ্চল" প্রদান যেখানে পর্যবেক্ষণ প্রযুক্তি নিষ্ক্রিয় থাকে **নথি ও রেকর্ড, যেমন:** - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কমিটির সভার নোট - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি মূল্যায়ন - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা পরিদর্শন - কর্মী ক্ষতিপূরণ দাবি - অসুস্থতার ছুটি - টার্নওভার - কর্মে প্রত্যাবর্তনের মূল্যায়ন - সময়সূচি - সময় ও উপস্থিতি - শাস্তিমূলক ব্যবস্থা - অভিযোগ - প্রবেশ/প্রস্থানের লগ - অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক যোগাযোগ **পরিমাপক, যেমন:**	○ "ছুটি মানেই কাজ জমে যাওয়া, ফিরে আসতে ভয় লাগে।" ○ "দুপুরের খাবার বাদ না দিলে আমার কাজ শেষ হয় না।" ○ "প্রতিরোধের মুখোমুখি হওয়ার চেয়ে চুপ থাকা সহজ।" ○ "আমি ধারণা দেওয়া বন্ধ করে দিয়েছি, যাই হোক কিছুই পরিবর্তন হয় না।" ○ "আজ তাদের মেজাজ কেমন থাকবে তা আপনি কখনোই জানেন না।" ○ "আমরা শুধু সমস্যা হলেই কথা বলি, নাহলে নীরবতা।" ○ "আমি সবসময় ক্লান্ত থাকি—সপ্তাহান্তেও সাহায্য হয় না।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- প্রতি X কর্মীর জন্য স্ট্রেস/মানসিক স্বাস্থ্যের কারণে হারানো দিনের সংখ্যা - স্বল্পমেয়াদী অসুস্থতার ছুটির ঘনত্ব - স্ট্রেস, হয়রানি, বা ক্লান্তির সাথে সম্পর্কিত মোট টার্নওভারের অনুপাত - স্ট্রেস-সম্পর্কিত ছুটির পর পুনঃএকত্রিত কর্মীদের শতাংশ - আইনি/সাংগঠনিক সীমার তুলনায় প্রতি কর্মী গড় মাসিক ওভারটাইম - ১২ ঘণ্টার কম শিফট বিরতিসহ কর্মীদের শতাংশ - সকল পক্ষের অনুমোদনে সমাধান হওয়া দ্বন্দ্ব/হয়রানি মামলার শতাংশ - কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনার শতাংশ যেখানে স্ট্রেস, মনোযোগহীনতা, বা দ্বন্দ্ব একটি অবদানকারী কারণ ছিল - কাউন্সেলিং, EAP, মননশীলতা, বা স্ট্রেস ব্যবস্থাপনা উদ্যোগের গ্রহণের হার	
D6.8 - সংগঠনকে অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মীদের যথাযথ সচেতনতা, বোঝাপড়া, তথ্যে প্রবেশাধিকার, এবং যোগাযোগের চ্যানেল রয়েছে নিম্নলিখিত বিষয়ে:	**প্রক্রিয়াসমূহ, যেমন:** - নতুন কর্মীদের কর্মক্ষেত্রের বিপদ, সুরক্ষামূলক ব্যবস্থা, এবং জরুরি পদ্ধতির সাথে পরিচয় করানো অন্তর্ভুক্তকরণ প্রদান	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - মানসিক বা মনস্তাত্ত্বিক দুর্দশা - শারীরিক আঘাত - অসুস্থতা - আয়, সুবিধা বা বোনাস হারানো

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
a. **কর্মীদের ভূমিকা সম্পর্কিত বিপদ এবং সংশ্লিষ্ট স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি;** b. **সংশ্লিষ্ট নীতি, পদ্ধতি, ভূমিকা, এবং দায়িত্ব; এবং** c. **স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সম্পর্কিত তাদের অধিকার।**	- ভূমিকা-নির্দিষ্ট বিপদ ব্রিফিং প্রদান যাতে কর্মীরা তাদের বিভাগ, যন্ত্রপাতি, বা কাজের প্রক্রিয়ার অনন্য ঝুঁকিগুলো বুঝতে পারে - বর্তমান ঝুঁকি এবং নিষিদ্ধ অনুশীলন জোরদার করতে শিফটের আগে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা আলোচনা - নতুন ঝুঁকি দেখা দিলে ভৌতিকভাবে (নোটিশ বোর্ড, ডিজিটাল স্ক্রিন) এবং ডিজিটালভাবে (ইমেইল, ইন্ট্রানেট) বিপদ বুলেটিন বা সতর্কতা পোস্ট করার ব্যবস্থা - উচ্চ-চলাচলপূর্ণ এলাকায় পোস্টার, দ্রুত-রেফারেন্স কার্ড, SDS (নিরাপত্তা তথ্য শিট), এবং জরুরি নম্বরসহ স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা তথ্য স্টেশন প্রদান - অভিজ্ঞতামূলক বোঝাপড়া তৈরির জন্য সিমুলেশন ড্রিল প্রদান - উল্লেখযোগ্য এবং/অথবা নতুন/উদ্ভূত বিপদের জন্য উপযোগী চলমান পুনশ্চর্চা প্রশিক্ষণ প্রদান - মাইক্রো-লার্নিং মডিউল প্রদান - কর্মীদের জন্য পর্যায়ক্রমিক দক্ষতা মূল্যায়ন প্রদান	- মৃত্যু **দৃশ্যমান/সংবেদনশীল, যেমন:** - সাইনেজ, যার মধ্যে রয়েছে: ○ শব্দ অঞ্চল, রাসায়নিক সংরক্ষণ, চলমান সরঞ্জাম - পোস্ট করা উচ্ছেদ রুট, মেঝে চিহ্নিতকরণ, সাইরেন, জরুরি প্রস্থান (ব্যাটারি) আলো - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম - লেবেলবিহীন পাত্র - ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জাম **মৌখিক, যেমন:** - কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে: ○ "আমি অন্যদের দেখে [কাজের কার্য] সম্পর্কে সবকিছু শিখেছি।" ○ "আমি নিশ্চিত নই আমরা কোন রাসায়নিক পরিচালনা করছি, আমার কাছে সবকিছু একই রকম মনে হয়।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	নথি ও রেকর্ড, যেমন: - কর্মী নীতিমালা বা হ্যান্ডবুক - ব্যবসায়িক অংশীদারদের সাথে চুক্তি - নিয়োগ - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কমিটির সভার নোট - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি মূল্যায়ন - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা পরিদর্শন - সময়সূচি - প্রশিক্ষণ - দক্ষতা মূল্যায়ন - অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক - যোগাযোগ **মেট্রিক্স, যেমন:** - প্রয়োজনীয় সময়সীমার মধ্যে ইন্ডাকশন এবং রিফ্রেশার প্রশিক্ষণ সম্পন্নকারী কর্মীদের % - প্রশিক্ষণ-পরবর্তী কুইজ, স্পট চেক বা ব্যবহারিক প্রদর্শনীতে সঠিক উত্তরের % - নিরাপত্তা বুলেটিন বা ডিজিটাল সতর্কবার্তা প্রাপ্তি বা স্বীকৃতি নিশ্চিতকারী কর্মীদের % - কর্মীবাহিনীর সাথে প্রাসঙ্গিক সকল ভাষা/সাক্ষরতা স্তরে উপলব্ধ বিপদ যোগাযোগের %	○ "আমরা এই রাসায়নিকগুলো স্থানীয় হার্ডওয়্যার দোকান থেকে কিনি, তাই এগুলো আসলে বিপজ্জনক হতে পারে না।" "[কার্য] সম্পাদনের জন্য আমার প্রশিক্ষণের প্রয়োজন কেন? এটা সহজ ও স্পষ্ট। (উদাহরণস্বরূপ উপকরণ হ্যান্ডলিং সরঞ্জাম চালানো) ○ আপনি যদি জানেন আপনি কী করছেন তবে নিয়ন্ত্রণ প্রয়োগ করার দরকার নেই। (উদাহরণস্বরূপ উচ্চতায় নিরাপত্তা হারনেস ব্যবহার করা) ○ "আমরা যা পাওয়া যায় সেই সরঞ্জামই ব্যবহার করি; আমার মনে হয় না এটা গুরুত্বপূর্ণ।" ○ "আমি জানতাম না যে এখানকার শব্দ আসলে শ্রবণশক্তির ক্ষতি করতে পারে।" ○ "আমি আহত হলে, এটা শুধু দুর্ভাগ্য, কাজের কারণে নয়।" ○ "আমরা সবসময় এভাবেই করেছি, তাই এটা ঠিক থাকতে হবে।" ○ "শেষ নিরাপত্তা প্রশিক্ষণ অনেক আগে হয়েছিল; আমার আসলে মনে নেই।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- প্রয়োজনীয় কর্মক্ষেত্রে পোস্ট করা বা ডিজিটালভাবে উপলব্ধ মূল নিরাপত্তা নথির % - কর্মীদের দ্বারা উত্থাপিত বিপদ রিপোর্ট, পরামর্শ বা প্রশ্নের হার - এলোমেলোভাবে নির্বাচিত কর্মীদের % যারা তাদের ভূমিকার জন্য বিপদ এবং নিরাপদ অনুশীলন চিহ্নিত করতে পারে - কর্মীদের দ্বারা রিপোর্ট করা নিকট-দুর্ঘটনার হার - সেই ঘটনাগুলির % যেখানে ফলাফল এবং প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা আনুষ্ঠানিকভাবে কর্মীদের জানানো হয়েছে	○ "নিরাপত্তা শীটের প্রয়োজন হলে, আমি জানি না কোথায় এটা খুঁজে পাব।" ○ "আমরা সাধারণত একে অপরকে জিজ্ঞাসা করি কী নিরাপদ; কাছাকাছি কিছু লিখিত নেই।"
D6.9 - কর্মসংক্রান্ত আঘাতের ক্ষেত্রে, সংস্থা প্রাথমিক চিকিৎসা প্রদান করবে এবং আক্রান্ত কর্মীকে ফলো-আপ চিকিৎসা চিকিৎসা পেতে সহায়তা করবে।	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - ঘটনা/নিকট-দুর্ঘটনা/সহায়তার ক্ষেত্রে সাড়া দেওয়া (দায়িত্ব, কর্মপদ্ধতি ইত্যাদিসহ) - সাড়াদানকারীদের জন্য দক্ষতা উন্নয়ন (যেমন উদ্ধার, সিপিআর, প্রাথমিক চিকিৎসা এবং প্রশিক্ষণ) - প্রাথমিক চিকিৎসা ও সহায়তা সরঞ্জাম উপকরণ এবং সম্পদের রক্ষণাবেক্ষণ এবং পরিদর্শন/পরীক্ষা (উদাহরণস্বরূপ জরুরি বিজ্ঞপ্তি ব্যবস্থা পর্যায়ক্রমে পরীক্ষা করা) - ঘটনা প্রতিক্রিয়া সিমুলেশন অনুশীলন	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - মানসিক বা মনস্তাত্ত্বিক দুর্দশা - শারীরিক আঘাত - অসুস্থতা - আয়, সুবিধা বা বোনাস হারানো - মৃত্যু **দৃশ্যমান/সংবেদনশীল, যেমন:** - সাইনেজ, যার মধ্যে রয়েছে: ○ বিবর্ণ, অনুপস্থিত, বা অসামঞ্জস্যপূর্ণ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- কর্মসংক্রান্ত ঘটনা/আঘাতের অভিজ্ঞতা পেতে পারে এমন কর্মীদের জন্য স্বাস্থ্য/আঘাত বীমা প্রদান
	- কর্মীদের ব্যবহারের জন্য সাইটে চিকিৎসা কর্মী এবং/অথবা ক্লিনিক প্রদান
	- প্রতিটি শিফট, ফ্লোর এবং/অথবা কর্মস্থলের জন্য প্রত্যয়িত প্রাথমিক চিকিৎসাকারীদের একটি তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ
	- চিকিৎসা পেশাদারদের কাছে ঘটনার রিপোর্ট, সাড়া প্রদান এবং বৃদ্ধি করার প্রোটোকল প্রদান
	- আঘাত পরিস্থিতির পর্যায়ক্রমিক অনুশীলন প্রদান
	- জরুরি যত্নের জন্য নিকটবর্তী ক্লিনিক, হাসপাতাল বা পেশাগত স্বাস্থ্য সেবার সাথে আনুষ্ঠানিক ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা
	- একজন পেশাগত স্বাস্থ্য নার্স বা চিকিৎসক প্রদান
	- আহত কর্মীদের স্থানান্তরের জন্য নিবেদিত যানবাহন বা জরুরি সেবার সাথে চুক্তি প্রদান
	- আঘাত, মূল কারণ এবং তাৎক্ষণিক প্রতিক্রিয়া নথিভুক্ত করার জন্য ফর্ম এবং ডিজিটাল রিপোর্টিং সরঞ্জামের প্রমিতকরণ
	- প্রদত্ত চিকিৎসা এবং করা রেফারেলসহ সকল ঘটনা এবং নিকট-দুর্ঘটনার লগের কেন্দ্রীকরণ
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম
		- প্রাথমিক চিকিৎসা কিট দৃশ্যমান, অ্যাক্সেসযোগ্য, সম্পূর্ণ, পরিষ্কার এবং সুসংগঠিত
		- পুরনো বা মেয়াদোত্তীর্ণ সরবরাহ
		- প্রাথমিক চিকিৎসা কিট শুধুমাত্র তালাবদ্ধ কক্ষ বা সংরক্ষণাগারে অবস্থিত
		- প্রাথমিক চিকিৎসা স্টেশনের কাছে কোনো ক্লিনিক/হাসপাতালের যোগাযোগ প্রদর্শিত নেই
		- স্ট্রেচার, হুইলচেয়ার বা উচ্ছেদ সরঞ্জাম ধূলিমলিন বা ভাঙা
		মৌখিক, যেমন:
		- কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ○ "এটা একটা ছোট কোম্পানি, সবাই জানে কী করতে হবে"
		  ○ "আমাদের কোনো বিপজ্জনক [সরঞ্জাম/প্রক্রিয়া/উপকরণ/সুবিধা] নেই"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- পুনরুদ্ধার এবং অবশিষ্ট স্বাস্থ্য সমস্যা মূল্যায়নের জন্য আক্রান্ত কর্মীদের সাথে চেক-ইনের সময়সূচি নির্ধারণ
	- আহত কর্মীদের জন্য পরিবর্তিত কাজ, ধীরে ধীরে পুনরেকত্রীকরণ পরিকল্পনা বা কর্মক্ষেত্র সমন্বয় প্রদান
	- ঘটনা সম্পর্কিত আঘাত বা মানসিক চাপের জন্য কর্মচারী সহায়তা কর্মসূচি প্রদান
	
	নথি এবং রেকর্ড, যেমন:
	
	- প্রাথমিক চিকিৎসা এবং সহায়তা প্রদান (উদাহরণস্বরূপ ঘটনা রিপোর্ট, চিকিৎসা রেকর্ড, আর্থিক রেকর্ড)
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কমিটির সভার নোট
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি মূল্যায়ন
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা পরিদর্শন, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ প্রাথমিক চিকিৎসা কিট
	  ○ এইডি (AEDs)
	- সময়সূচি
	- প্রশিক্ষণ
	- চিকিৎসা রেফারেল
	- চিকিৎসা/প্রাথমিক চিকিৎসা সনদপত্র
	- ঘটনা/আঘাত
		○ "আমরা যখন কিট খুলি তখন সবসময় কিছু না কিছু অনুপস্থিত থাকে।"
		○ "এখানে শুধু একজন ব্যক্তি প্রাথমিক চিকিৎসা জানে, এবং তিনি সবসময় আশেপাশে থাকেন না।"
		○ "কাউকে তাকে ক্লিনিকে নিয়ে যাওয়ার আগে আমাদের অনেকক্ষণ অপেক্ষা করতে হয়েছিল।"
		○ "তারা শুধু আমাকে বাড়ি গিয়ে বিশ্রাম নিতে বলেছিল, কোনো আনুষ্ঠানিকতা ছাড়াই।"
		○ "আমি নিশ্চিত ছিলাম না আমার ডাক্তার দেখানো উচিত কিনা, কেউ ব্যাখ্যা করেনি।"
		○ "আঘাতের পর, আমি আর কখনো ব্যবস্থাপনার কাছ থেকে কিছু শুনিনি।"
		○ "আমাকে আবার শিফটে ফেরত পাঠানোর আগে কেউ পরীক্ষা করেনি যে আমি ঠিক আছি কিনা।"
		○ “আপনি আহত হলে বেতন হারানোর ঝুঁকি থাকে, তাই মানুষ তা লুকিয়ে রাখে।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- কাউন্সেলিং - কাজে ফেরার পরিকল্পনা - ক্ষতিপূরণ/দাবি - অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক - যোগাযোগ **মেট্রিক্স, যেমন:** - প্রতি সময়কালে ঘটনার সংখ্যা (উদাহরণস্বরূপ সময় হারানো ঘটনা ছাড়া দিনের সংখ্যা) - দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মীদের জন্য প্রাথমিক চিকিৎসা প্রশিক্ষণের ফ্রিকোয়েন্সি - প্রাথমিক চিকিৎসা প্রশিক্ষিত কর্মীদের হার - প্রাথমিক চিকিৎসা, জরুরি ঝরনা এবং চোখ ধোয়ার স্থান ইত্যাদির অবস্থান সম্পর্কে কর্মীদের জন্য প্রশিক্ষণ - ঘটনার প্রতিক্রিয়া সময় (উদাহরণস্বরূপ আঘাত ঘটা/রিপোর্ট করা থেকে প্রাথমিক চিকিৎসা দেওয়া পর্যন্ত মিনিটের সংখ্যা) - কমপক্ষে একজন প্রত্যয়িত প্রাথমিক চিকিৎসাকারী উপস্থিত থাকা শিফট/অবস্থানের % - সময়নির্ধারিত জরুরি ড্রিলের ফলাফল (গতি, নির্ভুলতা, প্রোটোকল সম্মতি)	○ “আমাকে বলা হয়েছিল আঘাত নিয়ে বড় কিছু না করতে।” ○ “মানুষ রিপোর্ট করা এড়িয়ে যায় কারণ এটি শুধু সমস্যা তৈরি করে।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- সাইটে প্রাথমিক চিকিৎসা থেকে বাহ্যিক চিকিৎসা সেবায় বৃদ্ধি প্রয়োজন এমন মামলার % - আঘাত থেকে বাহ্যিক চিকিৎসা সুবিধায় পৌঁছানো পর্যন্ত গড় সময় (বর্ধিত ক্ষেত্রে) - পরিকল্পিত সময়সীমার মধ্যে সফলভাবে পুনরেকত্রীকৃত আহত কর্মীদের % - পুনরুদ্ধারের সময় সামঞ্জস্যপূর্ণ কাজ বা সমন্বয় প্রদান করা আহত কর্মীদের % - কাজে ফেরার পর একই আঘাতের পুনরাবৃত্তি বা বৃদ্ধি অনুভবকারী কর্মীদের % - অনুরূপ ঘটনার কারণ হওয়া পুনরাবৃত্ত বিপদের হ্রাসের %	
D6.10 - সংস্থাকে নিজ খরচে, প্রয়োজন অনুযায়ী উপযুক্ত ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জাম (পিপিই) সরবরাহ, রক্ষণাবেক্ষণ এবং প্রতিস্থাপন করতে হবে।	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - ভূমিকা, কাজ এবং পরিবেশ অনুযায়ী প্রয়োজনীয় পিপিই চিহ্নিত করতে নিয়মিত ঝুঁকি মূল্যায়ন পরিচালনা করা - স্বাচ্ছন্দ্য, ব্যবহারযোগ্যতা এবং সাংস্কৃতিক উপযুক্ততা মূল্যায়নের জন্য পিপিই পরীক্ষা/নির্বাচনে কর্মীদের সম্পৃক্ত করা - পিপিই ক্রয় করা	**বিরূপ প্রভাব, যেমন:** - মানসিক বা মনস্তাত্ত্বিক কষ্ট - শারীরিক আঘাত - অসুস্থতা - আয়, সুবিধা বা বোনাস হারানো - মৃত্যু **দৃষ্টিগত/সংবেদনশীল, যেমন:**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- একটি রেজিস্টার বা ডিজিটাল সিস্টেম ব্যবহার করে স্টকের মাত্রা, মেয়াদ উত্তীর্ণের তারিখ এবং পুনরায় অর্ডারের পয়েন্ট ট্র্যাক করা
	- কাজের এলাকার কাছাকাছি একাধিক চিহ্নিত স্টেশনে সাধারণ সামগ্রী (যেমন গ্লাভস, মাস্ক, কানের প্লাগ) সংরক্ষণ করা
	- কর্মীদের কোনো খরচ ছাড়াই ক্ষতিগ্রস্ত, জীর্ণ বা হারানো পিপিই প্রতিস্থাপন করা
	- পিপিই-এর সঠিক ব্যবহার সুদৃঢ় করতে পর্যায়ক্রমিক প্রশিক্ষণ প্রদান করা
	- পিপিই-এর অবস্থার পর্যায়ক্রমিক পরীক্ষা (যেমন শ্বাসযন্ত্র পরিদর্শন/পরীক্ষা)
	- পুনঃব্যবহারযোগ্য পিপিই-এর জন্য ধোয়া/জীবাণুমুক্তকরণের ব্যবস্থা প্রদান
	- দূষিত বা মেয়াদোত্তীর্ণ পিপিই-এর জন্য চিহ্নিত বিন সরবরাহ করা
	
	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
	- পিপিই-এর সঠিক ব্যবহার নিশ্চিত করে এমন কর্মী প্রশিক্ষণ সামগ্রী ও রেকর্ড
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কমিটির সভার নোট
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি মূল্যায়ন
		- কর্মীদের পর্যবেক্ষণকৃত শারীরিক আচরণ/চেহারা (উপযুক্ত পিপিই ব্যবহার করে বা না করে অনুশীলন করা),
		- নির্দিষ্ট এলাকায় পিপিই প্রয়োজনীয়তার কথা কর্মীদের স্মরণ করিয়ে দেওয়ার জন্য পোস্টার, ইনফোগ্রাফিক্স এবং সাইনেজ
		- কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা
		- কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম
		- পিপিই স্টেশন
		- জীর্ণ বা ক্ষতিগ্রস্ত পিপিই
		- অসামঞ্জস্যপূর্ণ পিপিই
		- ভুলভাবে পরিধান করা পিপিই
		- পিপিই নিষ্পত্তি
		- কর্মীদের অস্বস্তি
		
		মৌখিক, যেমন:
		- কর্মী বিবৃতি, সহ:
		  ○ “গ্লাভস শেষ হয়ে গিয়েছিল, তাই আমরা পুরনোগুলো ভাগাভাগি করি বা পুনরায় ব্যবহার করি।”
		  ○ “আমারটা নষ্ট হয়ে গেলে, আমাকে নিজেই আরেকটা কিনতে হয়।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা পরিদর্শন
	- প্রশিক্ষণ
	- পিপিই সংগ্রহ, যার মধ্যে রয়েছে:
	  ○ ক্রয় আদেশ
	  ○ চালান
	- ইনভেন্টরি
	- পিপিই বিতরণ
	- ঘটনা/আঘাত
	- ক্ষতিপূরণ/দাবি
	- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক
	- যোগাযোগ
	
	পরিমাপক, যেমন:
	
	- পিপিই প্রয়োজন এমন ভূমিকায় থাকা কর্মীদের মধ্যে কত শতাংশকে সরঞ্জাম প্রদান করা হয়েছে
	- পিপিই প্রয়োজন এমন ভূমিকায় থাকা কর্মীদের মধ্যে কত শতাংশ সঠিকভাবে সরঞ্জাম ব্যবহার করছে
	- প্রয়োজনের সময় পিপিই অনুপলব্ধ থাকার ঘটনার সংখ্যা
	- প্রচলিত পিপিই আইটেমগুলির মধ্যে কত শতাংশ বৈধ সেবা/মেয়াদ উত্তীর্ণের তারিখের মধ্যে রয়েছে
		○ “আমাকে বলা হয়েছে যে হারিয়ে ফেললে প্রতিস্থাপনের খরচ আমার বেতন থেকে কাটা হবে।”
		○ “আমি নতুন বুটের জন্য বলেছিলাম, কিন্তু এখনও অপেক্ষা করছি।”
		○ “আমার মনে হয় না এই হেলমেটটি ঠিকমতো ফিট হয়, কিন্তু তাদের কাছে এটাই ছিল।”
		○ “আমাদের নিজেদের পিপিই বাড়িতে ধুতে হবে বলে আশা করা হয়।”
		○ “এই গ্লাভসগুলো আমার কাজ কঠিন করে তোলে, তাই আমি সেগুলো পরি না।”
		○ “মাস্কগুলো অস্বস্তিকর এবং আমরা সেগুলোতে ঠিকমতো শ্বাস নিতে পারি না।”
		○ “আমরা নিরাপত্তা চশমার কুয়াশা জমার বিষয়ে অভিযোগ করেছি, কিন্তু কিছুই পরিবর্তন হয়নি।”
		○ “আমরা নিজেরাই কিনি কারণ তারা যা দেয় তা যথেষ্ট ভালো নয়।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- নিয়োগের তারিখ থেকে সম্পূর্ণ পিপিই প্রদান পর্যন্ত গড় সময় - অনুরোধের পর ক্ষতিগ্রস্ত, জীর্ণ বা হারানো পিপিই প্রতিস্থাপনের গড় সময় - পিপিই প্রতিস্থাপন অনুরোধের হার - পিপিই ব্যবহার, ফিটিং এবং রক্ষণাবেক্ষণে প্রশিক্ষিত কর্মীদের শতাংশ - নির্ধারিত সময়ের মধ্যে সম্পন্ন হওয়া পিপিই পরিদর্শনের শতাংশ - নিয়মিত রক্ষণাবেক্ষণ করা পুনঃব্যবহারযোগ্য পিপিই-এর শতাংশ - পিপিই-এর স্বাচ্ছন্দ্য ও ব্যবহারযোগ্যতা সম্পর্কে কর্মী জরিপের গড় রেটিং	
D6.11 - সংস্থাকে নিশ্চিত করতে হবে যে কাজ-সম্পর্কিত পরিবেশগুলি (মালিকানাধীন, ইজারাকৃত, বা সেবা প্রদানকারীর কাছ থেকে চুক্তিবদ্ধ হোক না কেন) পরিচ্ছন্ন, নিরাপদ, ব্যবহারকারীদের মৌলিক চাহিদা পূরণ করে এবং কর্মীদের যুক্তিসঙ্গত প্রবেশাধিকার প্রদান করে:	**প্রক্রিয়াসমূহ:** - কাজ-সম্পর্কিত পরিবেশ, সামগ্রী এবং সরঞ্জামের জন্য নিয়মিত রক্ষণাবেক্ষণ এবং/অথবা পরিচ্ছন্নতার সময়সূচী - বিপজ্জনক ও অ-বিপজ্জনক সামগ্রী, সরঞ্জাম এবং বর্জ্যের (তরল বর্জ্য, বায়ুবাহিত রাসায়নিক/কণা, আবর্জনা, পুনর্ব্যবহারযোগ্য দ্রব্য, খাদ্য বর্জ্য, পিপিই ইত্যাদি) ধারণ/সংগ্রহ এবং নিষ্পত্তি	**বিরূপ প্রভাব, যেমন:** - মানসিক বা মনস্তাত্ত্বিক কষ্ট - শারীরিক আঘাত - অসুস্থতা - আয়, সুবিধা বা বোনাস হ্রাস - মৃত্যু **দৃশ্য/সংবেদী, যেমন:** - সাইনেজ

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
• **পরিচ্ছন্ন টয়লেট সুবিধা;** • **পানযোগ্য পানি;** • **খাবারের বিরতির জন্য উপযুক্ত স্থান;** • **খাদ্য সংরক্ষণের জন্য স্যানিটারি সুবিধা (যেখানে প্রযোজ্য);** • **পোশাক পরিবর্তনের কক্ষ ও নিরাপদ সংরক্ষণস্থান (যেখানে প্রযোজ্য); এবং** • **স্তন্যদানকারী মায়েদের জন্য ব্যক্তিগত স্থান (যেখানে প্রযোজ্য)।**	- মৌলিক চাহিদা, নিরাপত্তা এবং পরিচ্ছন্নতার প্রয়োজনীয়তা পূরণ হচ্ছে কিনা তা নির্ধারণ করতে কাজ-সম্পর্কিত পরিবেশ, সামগ্রী এবং সরঞ্জামের পর্যায়ক্রমিক পরিদর্শন। (যেমন ফর্ক-ট্রাক নিরাপত্তা পরীক্ষা, সাপ্তাহিক সুবিধা পরিদর্শন, ডরমিটরি পরিদর্শন) - ছিটকে পড়া/দূষণ পরিষ্কার করা - তাপমাত্রা, বায়ুচলাচল, আলো, আর্দ্রতা এবং অন্যান্য পরিবেশগত নিয়ন্ত্রণ - ভিন্নভাবে সক্ষম কর্মীদের জন্য সুবিধা প্রদান - সাবান, স্যানিটাইজার এবং স্বাস্থ্যকর শুকানোর বিকল্পসহ হাত ধোয়ার স্টেশন প্রদান - যন্ত্রপাতি, বায়ুচলাচল, বৈদ্যুতিক এবং অগ্নি নিরাপত্তা ব্যবস্থার সেবার সময়সূচী নির্ধারণ - পানযোগ্য পানির স্টেশন প্রদান - টয়লেট পেপার এবং স্বাস্থ্যবিধি পণ্যসহ টয়লেট প্রদান - বিশ্রাম বিরতি ও ক্যান্টিন সুবিধা প্রদান - পোশাক পরিবর্তনের কক্ষ ও সংরক্ষণস্থান প্রদান - কাজ-সম্পর্কিত পরিবেশের জন্য পরিচ্ছন্নতার সময়সূচী	- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শরীরী ভাষা - শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি - ইঁদুর/পোকামাকড়/অন্যান্য সংক্রমণ - নোংরা টয়লেট, যার মধ্যে রয়েছে: ফ্লাশ না করা টয়লেট, উপচে পড়া আবর্জনার পাত্র, সাবান/তোয়ালে না থাকা, তীব্র দুর্গন্ধ - বিপজ্জনক এবং/অথবা দাহ্য পদার্থ ও বর্জ্যের পরিচালনা ও সংরক্ষণ - বর্জ্য ও প্রক্রিয়াজাত উপজাত, যার মধ্যে রয়েছে: আবর্জনার স্তূপ, উপচে পড়া আবর্জনার পাত্র, বায়ুবাহিত পদার্থ, দূষিত বর্জ্যজল - অস্বাস্থ্যকর খাদ্য এলাকা, যার মধ্যে রয়েছে: দাগযুক্ত টেবিল, পোকামাকড় বা বিষ্ঠা, পচা খাবার ফেলে রাখা - পৃষ্ঠতল, বায়ুচলাচল গ্রিল, যন্ত্রপাতি বা সাধারণ জায়গায় ধুলো ও ময়লা জমা - টয়লেটের জন্য সারি - ভাঙা চেয়ার/টেবিল - অপর্যাপ্ত জায়গা - ম্লান আলো

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- বিন (আবর্জনা, পুনর্ব্যবহারযোগ্য, পিপিই ইত্যাদি), সংগ্রহ এবং নিষ্পত্তির ব্যবস্থা
	- খাদ্য, সংরক্ষণ ও কাজ-সম্পর্কিত পরিবেশে কীটপতঙ্গ প্রতিরোধে পর্যায়ক্রমিক পরিদর্শন ও চিকিৎসা
	- সাবান, স্যানিটাইজার এবং স্বাস্থ্যকর শুকানোর বিকল্পসহ হাত ধোয়ার স্টেশন
	
	নথি ও রেকর্ড, যেমন:
	
	- পরিদর্শন
	- পরিবেশগত পরীক্ষার ফলাফল (যেমন কণাপদার্থ, শব্দ, রাসায়নিক ঘনত্ব)
	- পানযোগ্য পানির পরীক্ষার ফলাফল
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কমিটির সভার নোট
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি মূল্যায়ন
	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা পরিদর্শন
	- পরিচ্ছন্নতা
	- কীটপতঙ্গ নিয়ন্ত্রণ
	- সংগ্রহ
	- ইনভেন্টরি
	- রক্ষণাবেক্ষণ লগ
	- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ
		- তীব্র দুর্গন্ধ
		- টয়লেট, যার মধ্যে রয়েছে: ফ্লাশ না করা টয়লেট, উপচে পড়া আবর্জনার পাত্র, সাবান/তোয়ালে না থাকা, তীব্র দুর্গন্ধ
		- জমে থাকা আবর্জনা, যার মধ্যে রয়েছে: কাজের বা বিশ্রামের জায়গায় বর্জ্যের স্তূপ বা উপচে পড়া আবর্জনার পাত্র
		- খাদ্য এলাকা, যার মধ্যে রয়েছে: দাগযুক্ত টেবিল, পোকামাকড় বা বিষ্ঠা, পচা খাবার ফেলে রাখা
		
		মৌখিক, যেমন:
		
		- কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে:
		  ○ "আমরা প্রয়োজন না হলে বাথরুম ব্যবহার না করার চেষ্টা করি।"
		  ○ "আমরা যেখানে কাজ করি সেখানেই খাই।"
		  ○ "আমরা শুধু লিক/ছলকানোর চারপাশে হেঁটে যাই—সেগুলো ঠিক করতে অনেক সময় লাগে।"
		  ○ "সবসময় ইঁদুর থাকে।"
		  ○ "পানীয় জলের স্বাদ খারাপ—আমরা নিজেদের বোতল নিয়ে আসি।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- বর্জ্য নিষ্পত্তি **পরিমাপক, যেমন:** - নির্ধারিত সময়ে সম্পন্ন হওয়া পরিচ্ছন্নতার শতাংশ - নির্ধারিত চিকিৎসার মধ্যে কীটপতঙ্গ দেখা/রিপোর্টের সংখ্যা - নির্ধারিত সময়ে সম্পন্ন হওয়া রক্ষণাবেক্ষণ কাজের শতাংশ - নিরাপদ পানীয় জলের মান পূরণকারী পানির পরীক্ষার ফলাফলের শতাংশ - প্রতি # কর্মীর জন্য কার্যকরী টয়লেটের সংখ্যা - সুবিধাগুলি (টয়লেট, ক্যান্টিন, লকার) যে সময় অকার্যকর থাকে তার শতাংশ - নির্ধারিত সময়ে সম্পন্ন হওয়া পরিচ্ছন্নতার শতাংশ	○ "পর্যাপ্ত টয়লেট নেই, তাই আমরা বিরতির সময় লাইনে অপেক্ষা করি।" ○ "ব্যস্ত থাকলে আমরা বিরতি এড়িয়ে যাই কারণ বসার মতো ভালো জায়গা নেই।" ○ "পোশাক পরিবর্তনের ঘরগুলো আমাদের জিনিসপত্র রেখে যাওয়ার জন্য নিরাপদ মনে হয় না।" ○
D6.12 – সংস্থাকে নিশ্চিত করতে হবে যে নিয়োগকর্তা-প্রদত্ত আবাসন, পরিবহন, খাদ্য এবং অন্যান্য পণ্য ও পরিষেবা সম্পর্কিত জাতীয় ও আন্তর্জাতিক মানের মান পূরণ করে।	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - প্রযোজ্য জাতীয় প্রবিধান এবং আন্তর্জাতিক মানদণ্ডের একটি নিবন্ধন রক্ষণাবেক্ষণ (যেমন, বিল্ডিং কোড, খাদ্য নিরাপত্তা আইন, ILO শালীন আবাসন নির্দেশিকা)	**বিরূপ প্রভাব, যেমন:** - মানসিক বা আবেগগত কষ্ট - শারীরিক আঘাত - অসুস্থতা - আয়, সুবিধা বা বোনাস হ্রাস - মৃত্যু

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক

	- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, স্যানিটেশন এবং শ্রম মান মেনে চলার জন্য তৃতীয় পক্ষের প্রদানকারীদের (ক্যাটারার, বাস কোম্পানি, বাড়িওয়ালা) যাচাইকরণ
	- পরিবহনের জন্য:
	  ○ যানবাহন নিরাপত্তা পরীক্ষার ব্যবস্থা
	  ○ লাইসেন্সপ্রাপ্ত পরিচালক ব্যবহারের প্রয়োজনীয়তা
	  ○ ধারণক্ষমতা নিয়ন্ত্রণের প্রয়োজনীয়তা
	  ○ রক্ষণাবেক্ষণ কর্মসূচির ব্যবস্থা
	  ○ জরুরি পদ্ধতির ব্যবস্থা
	- খাদ্য ও ক্যান্টিন পরিষেবার জন্য:
	  ○ সরবরাহকারী প্রত্যয়নের প্রয়োজনীয়তা
	  ○ স্বাস্থ্যবিধি প্রোটোকলের ব্যবস্থা
	  ○ পর্যায়ক্রমিক পরিদর্শনের ব্যবস্থা:
	  ○ পুষ্টিগত পর্যাপ্ততার পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনা
	  ○ জল পরীক্ষার ব্যবস্থা
	- আবাসন ও বাসস্থানের জন্য:
	  ○ বিল্ডিং নিরাপত্তা সম্মতির পর্যায়ক্রমিক মূল্যায়ন
	  ○ ন্যূনতম স্থান মানের ব্যবস্থা
		দৃশ্য/সংবেদী, যেমন:
		- সাইনেজ
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শরীরী ভাষা
		- শ্রমিক/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি
		- পরিবহন সরঞ্জাম, খাদ্য, অন্যান্য পণ্য ও পরিষেবার অবস্থা
		- টয়লেট, যার মধ্যে রয়েছে: ফ্লাশ না করা টয়লেট, উপচে পড়া আবর্জনার পাত্র, সাবান/তোয়ালে না থাকা, তীব্র দুর্গন্ধ
		- জমে থাকা আবর্জনা, যার মধ্যে রয়েছে: কাজের, বিশ্রামের, বা ডরমিটরি এলাকায় বর্জ্যের স্তূপ বা উপচে পড়া আবর্জনার পাত্র
		- খাদ্য এলাকা, যার মধ্যে রয়েছে: দাগযুক্ত টেবিল, পোকামাকড় বা বিষ্ঠা, পচা খাবার ফেলে রাখা
		- মেঝে, বায়ুচলাচল গ্রিল, যন্ত্রপাতি বা সাধারণ জায়গায় ধুলো ও ময়লা জমা
		- টয়লেটের জন্য সারি
		- ভাঙা চেয়ার/টেবিল
		- অপর্যাপ্ত জায়গা

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	○ স্যানিটেশন সুবিধার ব্যবস্থা ○ ইউটিলিটিতে অবিচ্ছিন্ন প্রবেশাধিকারের ব্যবস্থা ○ জরুরি পদ্ধতির ব্যবস্থা ○ রক্ষণাবেক্ষণ ব্যবস্থার (গুলির) ব্যবস্থা ○ উৎপাদন প্রক্রিয়া, গুদামজাতকরণ বা রাসায়নিক সংরক্ষণ এলাকাযুক্ত ভবন থেকে পৃথক ○ প্রতিটি শ্রমিকের জন্য পৃথক বিছানা ○ বিছানা দুই স্তরের বেশি উঁচু না হওয়া ○ পুরুষ ও মহিলাদের জন্য পৃথক ঘুমানোর ও টয়লেট সুবিধা **নথি ও রেকর্ড, যেমন:** - শর্তাবলী পূরণ না হলে অভিযোগ বা উদ্বেগ। - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কমিটির সভার নোট - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি মূল্যায়ন - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা পরিদর্শন - অনুমতি/কোড - পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা - বর্জ্য নিষ্পত্তি - কীটপতঙ্গ নিয়ন্ত্রণ - ক্রয়	- ম্লান আলো - তীব্র দুর্গন্ধ **মৌখিক, যেমন:** - কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে: ○ "বাস সবসময় ভিড়ে ঠাসা থাকে; কখনো কখনো লোকেদের দাঁড়িয়ে থাকতে হয়।" ○ "সিটবেল্ট কাজ করে না, কিন্তু কেউ সেগুলো ঠিক করে না।" ○ "এখানে খাওয়ার পর আমাদের পেটের সমস্যা হয়েছে।" ○ "তারা প্রতিদিন একই সস্তা খাবার পরিবেশন করে—এটা যথেষ্ট নয়।" ○ "আমরা নিজেদের জল নিয়ে আসি কারণ কলের জল নিরাপদ নয়।" ○ আমাদের মধ্যে অনেকেই একটি ঘরে ঠাসাঠাসি করে থাকে।" ○ "বাথরুমগুলো নোংরা এবং প্রায়ই ভাঙা থাকে।" ○ "আমরা নিরাপদ বোধ করি না কারণ জরুরি নির্গমন পথ অবরুদ্ধ।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- ইউটিলিটি বিল/চুক্তি - ইনভেন্টরি - রক্ষণাবেক্ষণ লগ - দুর্ঘটনা/আঘাত - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক - যোগাযোগ **মেট্রিক্স, যেমন:** - HVAC প্রয়োজনীয়তা পূরণের শতাংশ - নির্ধারিত পরিদর্শনে উত্তীর্ণ যানবাহনের শতাংশ - বৈধ লাইসেন্স এবং প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ/চিকিৎসা ছাড়পত্রসহ চালকদের শতাংশ - প্রতি ১,০০,০০০ কিমি ভ্রমণে পরিবহন-সম্পর্কিত ঘটনা বা বিকলতার সংখ্যা - বিলম্ব ছাড়া সম্পন্ন নির্ধারিত রুটের শতাংশ - আইনি/চুক্তিগত সীমার মধ্যে যাত্রী সংখ্যা বজায় রাখা ট্রিপের শতাংশ - উত্তীর্ণ খাদ্য নিরাপত্তা পরিদর্শনের শতাংশ - প্রস্তাবিত মানদণ্ডের তুলনায় প্রতি খাবারে গড় ক্যালোরি/পুষ্টি - জাতীয়/WHO মান পূরণকারী পানযোগ্য জল পরীক্ষার শতাংশ	○ "যখন কিছু ভেঙে যায়, তা ঠিক করতে সপ্তাহ লেগে যায়।" ○ "অডিটররা এলেই কেবল পরিস্থিতির উন্নতি হয়।" ○ “আমরা অনেকবার অভিযোগ করেছি কিন্তু কিছুই পরিবর্তন হয় না।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মাপকাঠি	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- আবাসনের জন্য প্রতি শ্রমিকের জন্য ন্যূনতম এবং গড় বর্গ মিটার - আবাসনে প্রতি শ্রমিকের জন্য কার্যকরী টয়লেট/স্নানাগারের সংখ্যা - রিপোর্ট করা আবাসন মেরামতের অনুরোধ সমাধানে গড় সময় (দিনে) - বৈধ অগ্নি নিরাপত্তা, কাঠামোগত এবং বিল্ডিং কোড সার্টিফিকেটসহ আবাসন ইউনিটের শতাংশ - সর্বোচ্চ অধিবাসী সীমা পূরণকারী আবাসন ইউনিটের শতাংশ	
D6.13 – সংস্থাকে তার সমস্ত কার্যক্রম এবং ব্যবসায়িক সম্পর্কের ক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সম্পর্কিত প্রয়োজনীয়তা এবং নীতিগুলি পূরণ বা তার চেয়ে বেশি করার জন্য কার্যকর ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থা তৈরি ও বাস্তবায়ন করতে হবে...	**উন্নয়নাধীন...**	**উন্নয়নাধীন...**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

D7: গোপনীয়তা

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
D7.1 - সংস্থাকে কর্মীদের গোপনীয়তার অধিকারের প্রতি শ্রদ্ধা প্রদর্শন করতে হবে।	**D7.2-D7.5 মেনে চলা**	**D7.2-D7.5 মেনে চলা**
D7.2 - সংস্থাকে শুধুমাত্র নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে কর্মীদের ব্যক্তিগত তথ্য সংগ্রহ, প্রক্রিয়াকরণ এবং ব্যবহার করতে হবে: a. **কর্মীর কাজ এবং/অথবা পরিষেবার সাথে সরাসরি প্রাসঙ্গিক কারণে;** b. **যে উদ্দেশ্যে সেগুলি মূলত সংগ্রহ করা হয়েছিল সেই উদ্দেশ্যে;** c. **কর্মীদের ব্যক্তিগত স্বায়ত্তশাসনের প্রতি শ্রদ্ধাশীল পদ্ধতিতে;** d. **নিয়োগ, পদোন্নতি, বা চাকরি সমাপ্তি সম্পর্কিত সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষেত্রে সীমিত ভিত্তিতে; এবং**	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - কোনো ব্যক্তিগত তথ্য সংগ্রহের আগে ব্যবস্থাপনার নির্দিষ্ট কাজ-সম্পর্কিত কারণ নথিভুক্ত করার প্রয়োজনীয়তা - কর্মী সম্মতি ফর্ম যা তথ্য কেন সংগ্রহ করা হচ্ছে এবং কীভাবে ব্যবহৃত হবে তা নির্দিষ্ট করে - সংগৃহীত ব্যক্তিগত তথ্যের ধরনগুলির একটি নিবন্ধন বজায় রাখা, যা তাদের মূল বর্ণিত উদ্দেশ্যের সাথে সম্পর্কিত - মূল বর্ণিত উদ্দেশ্যের জন্য তথ্যের প্রয়োজন এমন কর্মীদের কাছেই সিস্টেম অ্যাক্সেস সীমিত রাখা - মূল বর্ণিত উদ্দেশ্যের সাথে সামঞ্জস্য নিশ্চিত করতে তথ্য ব্যবহারের পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনা এবং সংশোধন - কর্মীদের তাদের নিজস্ব ব্যক্তিগত তথ্য অনুরোধ, পর্যালোচনা এবং আপডেট করার সুযোগ - কোন ব্যক্তিগত তথ্য রাখা হয়েছে এবং কেন তা সম্পর্কে কর্মীদের নিয়মিত যোগাযোগ	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - মানসিক বা মনস্তাত্ত্বিক কষ্ট - বৈষম্য - পিছু নেওয়া - হয়রানি - প্রতিশোধ **দৃশ্য/ইন্দ্রিয়গত, যেমন:** - সাইনবোর্ড - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অনিয়ম **মৌখিক, যেমন:** - কর্মীদের বিবৃতি, সহ:

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
e. বৈষম্যহীন পদ্ধতিতে।	- সম্ভব হলে কর্মীদের জন্য অপ্ট-আউট ব্যবস্থার ব্যবস্থা করা - নিয়োগ, পদোন্নতি, বা চাকরি সমাপ্তি সিদ্ধান্তে কোন ব্যক্তিগত তথ্য ব্যবহার করা যেতে পারে তার সংজ্ঞা - ব্যক্তিগত তথ্যের উপর নির্ভরশীল চাকরি সংক্রান্ত সিদ্ধান্তগুলি একাধিক ব্যক্তি দ্বারা পর্যালোচনার প্রয়োজনীয়তা - সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীদের জন্য ফাইল প্রস্তুত করার সময়, চাকরি সংক্রান্ত সিদ্ধান্তের সাথে অপ্রাসঙ্গিক তথ্য অপসারণ - নিয়োগ এবং পদোন্নতি প্রক্রিয়ার সময় কিছু ব্যক্তিগত তথ্যের নামহীনকরণ **নথি এবং রেকর্ড, যেমন:** - কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র - অ-কর্মী কর্মীদের জন্য চুক্তির শর্তাবলী - চাকরির বিবরণ - চাকরির বিজ্ঞাপন - বেতন - বেতন স্লিপ / মজুরি স্লিপ - নিয়োগ - তথ্য ইনভেন্টরি নিবন্ধন	○ তারা বিস্তারিত জানতে চেয়েছিল, কিন্তু আমি নিশ্চিত নই কেন তাদের এগুলি দরকার ছিল।” ○ “কখনো কখনো মনে হয় আমরা যে ফর্মগুলো পূরণ করি তাতে এমন প্রশ্ন থাকে যা আমার ভূমিকার সাথে সত্যিই প্রযোজ্য নয়।” ○ “আমি একটি কারণে যে তথ্য দিয়েছিলাম তা কখনো কখনো অপ্রত্যাশিত জায়গায় দেখা যায়।” ○ “কোম্পানি আমার সম্পর্কে কী তথ্য রাখে তা আমি কীভাবে যাচাই করব তা জানি না।” ○ “আমার ফাইলে ভুল হলে, কাউকে তা পরিবর্তন করাতে অনেক সময় লেগে যায়।” ○ “আমি ভেবেছি সিদ্ধান্তগুলি হয়তো আমার কর্মক্ষমতার বাইরের বিষয় দ্বারা প্রভাবিত হয়েছে।” ○ “আবেদনের সময়, কিছু ব্যক্তিগত প্রশ্নে আমি অবাক হয়েছিলাম।”

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- তথ্য সংগ্রহ ফর্ম / সম্মতি ফর্ম - অ্যাক্সেস নিয়ন্ত্রণ লগ - তথ্য সিস্টেম অডিট ট্রেইল - তথ্য ধারণ এবং নিষ্পত্তি রেকর্ড - পদোন্নতি - চাকরি সমাপ্তি - অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক যোগাযোগ - প্রস্থান সাক্ষাৎকার **পরিমাপক, যেমন:** - নথিভুক্ত যুক্তিসহ তথ্য বিভাগের % - তথ্য ইনভেন্টরি নিবন্ধনের সর্বশেষ আপডেটের গড় সময় - কর্মীদের তথ্যে অননুমোদিত অ্যাক্সেস প্রচেষ্টার হার - মূল সংগ্রহের বর্ণিত উদ্দেশ্যের সাথে মিলে যাওয়া তথ্য ব্যবহারের ক্ষেত্রের % - পরিচালিত সিস্টেম অ্যাক্সেস অডিটের ফ্রিকোয়েন্সি - গত বছরে তথ্য ব্যবহার সম্পর্কে লিখিত বিজ্ঞপ্তি পাওয়া কর্মীদের % - তথ্য অ্যাক্সেস/সংশোধন অনুরোধে গড় প্রতিক্রিয়া সময়	

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- সমাধানকৃত তথ্য-অ্যাক্সেস বা সংশোধন অনুরোধের % - চাকরি-সিদ্ধান্ত ফাইলে চাকরি-সম্পর্কহীন তথ্য পাওয়ার ফ্রিকোয়েন্সি - যেসব নিয়োগ ফাইলে সংবেদনশীল ব্যক্তিগত তথ্য নামহীন করা হয়েছে তার %	
D7.3 - সংস্থাকে কর্মীদের ব্যক্তিগত তথ্যের সংগ্রহ, বিতরণ, ব্যবহার, রক্ষণাবেক্ষণ এবং নিষ্পত্তি নিশ্চিত করতে হবে, যা ন্যূনতমভাবে: a. **সঠিক, বৈধ এবং নির্ভরযোগ্য;** b. **সংগৃহীত তথ্যের ধরন এবং পরিমাণ সর্বনিম্ন করে;** c. **উপযুক্ত নিরাপত্তা এবং গোপনীয়তা প্রদান করে;** d. **নির্দিষ্ট এবং বৈধ উদ্দেশ্যের জন্য যতটুকু প্রয়োজন ততক্ষণ পর্যন্ত তথ্য সংরক্ষণ নিশ্চিত করে;**	**এর জন্য প্রক্রিয়া:** - কর্মীদের বার্ষিকভাবে তাদের ব্যক্তিগত তথ্য পর্যালোচনা এবং নিশ্চিত করার প্রয়োজনীয়তা - সিস্টেমে প্রবেশের আগে সরকারি নথির বিপরীতে ব্যক্তিগত তথ্যের যাচাইকরণ - কর্মীদের সংশোধনের অনুরোধ এবং সম্পূর্ণতা ট্র্যাক করা - অনুরোধকৃত প্রতিটি ধরনের তথ্যকে যুক্তিসঙ্গত করার জন্য সংগ্রহ-পূর্ব চেকলিস্ট - অপ্রয়োজনীয় তথ্য বিভাগ শনাক্তকরণ এবং মুছে ফেলার জন্য ডেটাবেসের পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনা - ভূমিকা অনুযায়ী ব্যক্তিগত তথ্যের অ্যাক্সেস সীমিত করা - মানবসম্পদ সিস্টেমের জন্য ভূমিকা-ভিত্তিক লগইন, পাসওয়ার্ড এবং অনুমতির প্রয়োজনীয়তা	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - মানসিক বা আবেগজনিত কষ্ট - বৈষম্য - পিছু নেওয়া (স্টকিং) - হয়রানি - প্রতিশোধ **দৃশ্যগত/ইন্দ্রিয়গত, যেমন:** - সাইনেজ - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি - ডেস্ক বা ফাইলিং ক্যাবিনেট যেখানে ব্যক্তিগত ফাইল তালাবিহীন বা আংশিকভাবে খোলা রাখা হয়েছে

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
e. কর্মীদের বুদ্ধিবৃত্তিক সম্পত্তি অধিকারের প্রতি শ্রদ্ধা প্রদর্শন করে; এবং **f. দুর্বল জনগোষ্ঠীর জন্য নির্দিষ্ট ঝুঁকিগুলি বিবেচনা করে।**	- নিরাপদ ফাইলিং ক্যাবিনেট, সংবেদনশীল রেকর্ডের জন্য তালাবদ্ধ সংরক্ষণাগার, এবং ফাইল রুমে নিয়ন্ত্রিত অ্যাক্সেসের (যেমন, কী কার্ড, সিসিটিভি) ব্যবস্থা - ব্যক্তিগত তথ্য পরিচালনাকারী কর্মীদের অ-প্রকাশ/গোপনীয়তা চুক্তিতে স্বাক্ষর করার প্রয়োজনীয়তা - তথ্যের ধরন অনুযায়ী সর্বোচ্চ সংরক্ষণ সময়কাল সংজ্ঞায়িত করা - সংরক্ষণ সময়কালের ভিত্তিতে স্বয়ংক্রিয় মুছে ফেলা বা নামহীনকরণ প্রোটোকল - পুরনো, ভুল, বা অপ্রয়োজনীয় ফাইল সরিয়ে ফেলার জন্য পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনা সম্পাদন - নিরাপদ ধ্বংস পদ্ধতির ব্যবস্থা (যেমন, কাগজ কাটা, ডিজিটাল মোছা, প্রত্যয়িত ধ্বংস বিক্রেতা) - কর্মী-নির্মিত উপকরণের মালিকানা অধিকার স্পষ্ট করার নির্দেশিকা - কর্মীদের ব্যক্তিগত কাজ, প্রতিকৃতি, বা সৃজনশীল অবদান ব্যবহার করার আগে লিখিত চুক্তি গ্রহণ - কর্মীদের ব্যক্তিগত কাজ, প্রতিকৃতি বা সৃজনশীল অবদান ব্যবহার করার সময় স্বীকৃতি বা রয়্যালটি প্রদান	- নথির অনুচিত নিষ্পত্তি (যেমন, ট্র্যাশ বিন বা রিসাইক্লিংয়ে ব্যক্তিগত তথ্য দৃশ্যমান) **মৌখিক, যেমন:** - কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে: ○ "আমি আমার রেকর্ডে ভুল লক্ষ্য করেছি, কিন্তু সেগুলো ঠিক করতে অনেক সময় লাগে।" ○ "কখনও কখনও আমার পে স্লিপে এমন তথ্য দেখায় যা আমি জমা দিয়েছিলাম তার সাথে মেলে না।" ○ "আমি শুনেছি ম্যানেজাররা কর্মীদের ব্যক্তিগত তথ্য নিয়ে আলোচনা করছেন।" ○ "আমি বছর আগে কোম্পানি ছেড়ে দিয়েছি, কিন্তু আমি অবাক হয়েছি যে তারা এখনও আমার তথ্য রেখে দিয়েছে।" ○ "আমার প্রশিক্ষণ সামগ্রী ব্যাপকভাবে শেয়ার করা হয়েছিল, কিন্তু আমাকে এর জন্য কৃতিত্ব দেওয়া হয়নি।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- দুর্বল গোষ্ঠীর জন্য, শুধুমাত্র শীর্ষ ব্যবস্থাপনার কাছে তথ্যের দৃশ্যমানতা সীমাবদ্ধ করা **নথি এবং রেকর্ড, যেমন:** - কর্মী চুক্তি/চুক্তিপত্র - অ-কর্মী কর্মীদের জন্য চুক্তির শর্তাবলী - চাকরির বিবরণ - চাকরির বিজ্ঞাপন - বেতন - বেতন স্লিপ / মজুরি স্লিপ - নিয়োগ - তথ্য ইনভেন্টরি নিবন্ধন - তথ্য সংগ্রহ ফর্ম / সম্মতি ফর্ম - অ্যাক্সেস নিয়ন্ত্রণ লগ - তথ্য সিস্টেম অডিট ট্রেইল - তথ্য ধারণ এবং নিষ্পত্তি রেকর্ড - পদোন্নতি - চাকরি সমাপ্তি - অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক যোগাযোগ - প্রস্থান সাক্ষাৎকার **পরিমাপক, যেমন:**	

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- গত ১২ মাসের মধ্যে যাচাই/আপডেট করা কর্মী রেকর্ডের শতকরা হার - সংশোধনের অনুরোধের জন্য গড় সমাধান সময় - কর্মী তথ্যে ত্রুটির হার - প্রতিটি তথ্য ক্ষেত্রের জন্য নথিভুক্ত ন্যায্যতা সহ এইচআর ফর্মের শতকরা হার - পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনার সময় চিহ্নিত অপ্রয়োজনীয় তথ্য ক্ষেত্রের ফ্রিকোয়েন্সি - প্রতি কর্মী সংগৃহীত মোট তথ্য বিভাগের হ্রাস প্রবণতা - স্বাক্ষরিত গোপনীয়তা চুক্তিসহ এইচআর/ব্যবস্থাপনা কর্মীর শতকরা হার - এনক্রিপশন বা অন্যান্য নিরাপদ প্রোটোকল ব্যবহারকারী ব্যক্তিগত তথ্য সিস্টেমের শতকরা হার - চাকরিচ্যুত বা পদত্যাগকারী কর্মীদের অ্যাক্সেস প্রত্যাহার করার গড় সময় - সংরক্ষণ সময়কাল অতিক্রান্ত হলেও সিস্টেমে থাকা রেকর্ডের শতকরা হার - তথ্য সংরক্ষণ/নিষ্পত্তি পর্যালোচনার ফ্রিকোয়েন্সি - যাচাইয়ের জন্য উপলব্ধ নিষ্পত্তি সনদের শতকরা হার	

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- মেধাস্বত্ব অধিকার সংক্রান্ত বিধানসহ কর্মসংস্থান চুক্তি ও হ্যান্ডবুকের শতকরা হার	
D7.4 - সংস্থাকে নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মীদের নিম্নলিখিত বিষয়ে যথাযথ সচেতনতা, বোঝাপড়া, তথ্যে প্রবেশাধিকার এবং যোগাযোগের চ্যানেল রয়েছে: **a. তাদের ব্যক্তিগত তথ্যের সংগ্রহ এবং ব্যবহার;** **b. সংশ্লিষ্ট নীতি, পদ্ধতি, ভূমিকা এবং দায়িত্ব; এবং** **c. তাদের অধিকার, যার মধ্যে প্রযোজ্য ক্ষেত্রে সংগ্রহ ও ব্যবহার প্রত্যাখ্যান বা সীমিত করার অধিকার অন্তর্ভুক্ত।**	**প্রক্রিয়াসমূহ যেমন:** - সাধারণ এলাকায় প্রদর্শিত পোস্টার, ইনফোগ্রাফিক্স এবং এক পৃষ্ঠার গাইড, যা কর্মীর অধিকার এবং তথ্য-সুরক্ষা বাধ্যবাধকতা ব্যাখ্যা করে - নতুন নিয়োগপ্রাপ্তদের জন্য নিবেদিত গোপনীয়তা এবং তথ্য-সুরক্ষা প্রশিক্ষণ সেশন - অধিকার ও দায়িত্বের ব্যবহারিক বোঝাপড়া গড়ে তোলার জন্য দৃশ্যকল্প-ভিত্তিক কর্মশালা - একটি স্ব-পরিষেবা ব্যবস্থা যেখানে কর্মীরা তাদের ব্যক্তিগত তথ্য পর্যালোচনা বা সংশোধনের অনুরোধ করতে পারে - এইচআর বা সম্মতি বিভাগের মধ্যে গোপনীয়তা বা তথ্য-সুরক্ষা ফোকাল ব্যক্তিদের মনোনয়ন এবং যোগাযোগ - সমস্ত সচেতনতা সামগ্রী প্রাসঙ্গিক ভাষায় এবং কর্মীদের জন্য প্রবেশযোগ্য ফরম্যাটে উপলব্ধ, যার মধ্যে দুর্বল গোষ্ঠীও অন্তর্ভুক্ত **নথি ও রেকর্ড, যেমন:**	**প্রতিকূল প্রভাব, যেমন:** - মানসিক বা আবেগজনিত কষ্ট - বৈষম্য - পিছু নেওয়া (স্টকিং) - হয়রানি - প্রতিশোধ **দৃশ্যগত/ইন্দ্রিয়গত, যেমন:** - সাইনেজ - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় শারীরিক ভাষা - কর্মী/ব্যবস্থাপনা সাক্ষাৎকারের সময় কণ্ঠস্বর/মৌখিক অসঙ্গতি **মৌখিক, যেমন:** - কর্মী বিবৃতি, যার মধ্যে রয়েছে: o "আমার মনে হয় আমরা গোপনীয়তা সম্পর্কে কিছু একটা স্বাক্ষর করেছিলাম, কিন্তু আমি আসলে মনে করতে পারি না তাতে কী লেখা ছিল।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- কর্মী চুক্তি/কন্ট্রাক্ট - অ-কর্মচারী কর্মীদের জন্য চুক্তির শর্তাবলী - কাজের বিবরণ - চাকরির বিজ্ঞাপন - তথ্য ইনভেন্টরি রেজিস্টার - কর্মীদের প্রদত্ত তথ্য সংগ্রহ ফর্ম এবং সম্মতি ফর্ম - অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ - বিদায়ী সাক্ষাৎকার **মেট্রিক্স, যেমন:** - তথ্য ব্যবহার ও তাদের অধিকার সম্পর্কে ওরিয়েন্টেশন বা প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত কর্মীদের শতকরা হার - সচেতনতা প্রচারণা আপডেট বা সামগ্রী সংশোধনের ফ্রিকোয়েন্সি - প্রশিক্ষণ পরবর্তী জ্ঞান-পরীক্ষা বা কুইজের গড় স্কোর - প্রাসঙ্গিক স্থানীয় ভাষায় উপলব্ধ নীতি ও পদ্ধতির শতকরা হার - কর্মীদের অনুরোধকৃত নীতি বা তাদের ব্যক্তিগত তথ্যের কপি প্রদানের গড় সময় - কমিটি বা সভার শতকরা হার যেখানে তথ্য-সুরক্ষা আপডেট একটি স্থায়ী আলোচ্যসূচির বিষয়	○ "তারা মাঝে মাঝে সভায় তথ্য নিয়মের কথা উল্লেখ করে, কিন্তু আমি নিশ্চিত নই এটা আমার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কিনা।" ○ "কোম্পানি আসলে আমার সম্পর্কে কী তথ্য রাখে তা আমার কাছে স্পষ্ট নয়।" ○ "হ্যান্ডবুকটি শুধু ইংরেজিতে আছে, তাই আমি সহকর্মীদের এটা ব্যাখ্যা করতে বলি।" ○ "আমার তথ্য কীভাবে ব্যবহার করা হচ্ছে সে সম্পর্কে যদি আমার কোনো প্রশ্ন থাকে, আমি নিশ্চিত নই আমি কার কাছে যাব।" ○ "এটা তুলে ধরতে আমি স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করব না কারণ হয়তো এটাকে গুরুত্ব সহকারে নেওয়া হবে না।"

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026

মানদণ্ড	নমুনা সূচক	নমুনা সূচক
	- কর্মীদের শতকরা হার যারা জানায় যে তারা বুঝতে পারে কীভাবে তাদের ব্যক্তিগত তথ্য সংগ্রহ, ব্যবহার এবং সুরক্ষিত করা হয় (জরিপ বা সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে)	
D7.5 - সংস্থাকে তার সমস্ত কার্যক্রম এবং ব্যবসায়িক সম্পর্কের মধ্যে গোপনীয়তা সম্পর্কিত প্রয়োজনীয়তা এবং নীতিগুলি পূরণ বা অতিক্রম করার জন্য কার্যকর ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থা উন্নয়ন ও বাস্তবায়ন করতে হবে...	**উন্নয়নাধীন...**	**উন্নয়নাধীন...**

©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টেবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - 2026