SAI Social Accountability International

SAI Social Accountability International
SA8000®

# SA8000:2026®
# ডেসেন্ট ওয়ার্ক স্ট্যান্ডার্ড

**প্রকাশিত**
১ জানুয়ারি ২০২৬

www.sa-intl.org

# ভূমিকা

মানুষ ও জনগোষ্ঠীর মানবাধিকার বিভিন্ন দেশ ও অংশীজনের সম্মতিতে গৃহীত মৌলিক দলিলসমূহের মাধ্যমে সংজ্ঞায়িত হয়েছে। এর মধ্যে রয়েছে মানবাধিকারের সর্বজনীন ঘোষণাপত্র, অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার বিষয়ক আন্তর্জাতিক চুক্তি, নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকার বিষয়ক আন্তর্জাতিক চুক্তি, কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতি ও অধিকার বিষয়ক আইএলও ঘোষণা ও আইএলও-এর এগারোটি মৌলিক দলিল, জাতিসংঘের শিশু অধিকার সনদ এবং অন্যান্য দলিল।

"সুরক্ষা, সম্মান ও প্রতিকার" কাঠামোর মাধ্যমে ব্যবসা ও মানবাধিকার বিষয়ক জাতিসংঘের নির্দেশনামূলক নীতিমালা (UNGPs) রাষ্ট্র (সরকার) ও ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের নিজ নিজ দায়িত্ব নির্ধারণ করে। নীতি, আইন প্রণয়ন, বিধিবিধান ও বিচারিক প্রক্রিয়াসহ বিভিন্ন উপায়ে মানবাধিকার সুরক্ষা করা রাষ্ট্রের দায়িত্ব। মানবাধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন করা ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের দায়িত্ব; অর্থাৎ, তাদের এমন কোনো কার্যক্রম এড়িয়ে চলা উচিত যা মানবাধিকারের ওপর বিরূপ প্রভাব সৃষ্টি করে বা তাতে অবদান রাখে এবং এ ধরনের প্রভাব দেখা দিলে তা মোকাবিলা করা উচিত। UNGPs-এর এসব আবশ্যকতা কেবল ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের দ্বারা সৃষ্ট বিরূপ প্রভাবের ক্ষেত্রেই নয়, বরং যেসব বিরূপ প্রভাবে প্রতিষ্ঠানটি অবদান রেখেছে অথবা তার কার্যক্রম বা ব্যবসায়িক সম্পর্কের মাধ্যমে সরাসরি সম্পৃক্ত রয়েছে, সেসব ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য। সর্বশেষে, অধিকার লঙ্ঘনের ক্ষেত্রে কার্যকর প্রতিকার নিশ্চিত করা রাষ্ট্রের এবং সেই প্রতিকার প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ করা ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের নিজ নিজ দায়িত্ব।

SAI হলো একটি লক্ষ্যনির্ভর, অলাভজনক সংস্থা, যা মানবাধিকারের এসব মৌলিক কাঠামোর ভিত্তিতে বিশ্বজুড়ে কর্মক্ষেত্রে মানবাধিকারের অগ্রযাত্রায় নিবেদিত। এই লক্ষ্য বাস্তবায়নের অন্যতম উপায় হলো **SA8000® ডেসেন্ট ওয়ার্ক স্ট্যান্ডার্ড** প্রণয়ন, যা প্রতিষ্ঠানগুলোকে কর্মক্ষেত্রে মানবাধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শনের দায়িত্ব বাস্তবে পালন করতে সহায়তা করে। SA8000 স্ট্যান্ডার্ড প্রথম প্রকাশিত হয় ১৯৯৭ সালে এবং এরপর থেকে এটি সবসময়ই বহুপক্ষীয় অংশীজন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে নিয়মিত সংশোধন করা হয়েছে। এটি এই স্ট্যান্ডার্ডের পঞ্চম সংস্করণ।

শোভন কর্ম বলতে এমন কাজকে বোঝায়, যা শ্রমিকদের মানবাধিকার পূর্ণাঙ্গভাবে উপভোগ ও বাস্তবায়নে সহায়তা করে। আইএলও-এর মতে, শোভন কর্মের মধ্যে "উৎপাদনশীল কাজের সুযোগ এবং ন্যায্য আয়, কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তা ও সবার জন্য সামাজিক সুরক্ষা, ব্যক্তিগত উন্নয়ন ও সামাজিক একীভূতকরণের জন্য আরও ভালো সুযোগ, মানুষের উদ্বেগ প্রকাশ, সংগঠিত হওয়া এবং তাদের জীবনকে প্রভাবিত করে এমন সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণের স্বাধীনতা এবং সবার জন্য সুযোগ ও আচরণের সমতা..." অন্তর্ভুক্ত[1]

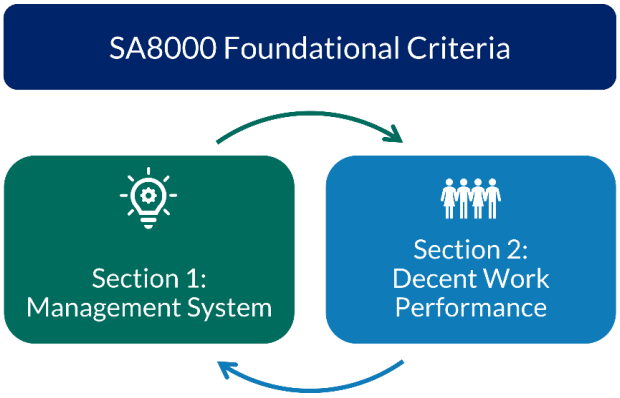
[1] আইএলও, শোভন কর্মসংস্থান।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

SA8000:2026 স্ট্যান্ডার্ড যেকোনো প্রেক্ষাপটে শোভন কর্মের জন্য নীতি ও মানদণ্ড নির্ধারণ করে। নীতিগুলো মানুষের মৌলিক অধিকারকে তুলে ধরে, যা রাষ্ট্রকে সুরক্ষা দিতে এবং প্রতিষ্ঠানগুলোকে সম্মান করতে হবে। মানদণ্ডগুলো কর্মক্ষেত্রে মানবাধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শনের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য সুনির্দিষ্ট প্রয়োজনীয়তা নির্ধারণ করে।

**SA8000-এর ভিত্তিমূলক মানদণ্ড** SA8000 স্ট্যান্ডার্ড প্রয়োগকারী প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য সামগ্রিক প্রত্যাশাসমূহ নির্ধারণ করে।

**SA8000-এর বিভাগ ১: ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম: যথাযথ যাচাই ও সুশাসন** প্রতিষ্ঠানগুলোকে তাদের কার্যক্রম ও ব্যবসায়িক সম্পর্কজুড়ে শোভন কর্ম নিশ্চিত করতে যে যথাযথ যাচাই পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবে, তা বর্ণনা করে।




**চিত্র।1 SA8000:2026 বিভাগসমূহ**

**SA8000-এর বিভাগ ২: শোভন কর্মের নীতি ও কর্মদক্ষতার মানদণ্ড** শোভন কর্মের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট মানবাধিকার এবং শ্রমিকদের তাদের অধিকার পূর্ণাঙ্গভাবে উপভোগ ও বাস্তবায়নের জন্য যে সুনির্দিষ্ট মানদণ্ড পূরণ করতে হবে, তা বর্ণনা করে। এই দুটি বিভাগ পরস্পর নির্ভরশীল– প্রতিষ্ঠানগুলোকে কর্মদক্ষতার মানদণ্ড পূরণে ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমভিত্তিক পদ্ধতি গ্রহণ করতে হবে এবং তাদের ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে কর্মদক্ষতাভিত্তিক পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবে (চিত্র ১ দেখুন)।

বিভাগ ১ ও ২ প্রতিটি একাধিক উপবিভাগে বিভক্ত, যেখানে প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য নির্দিষ্ট মানদণ্ড অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। বিভাগ ১ ও ২-এ নীতিমালাও রয়েছে, যা এসব মানদণ্ডের প্রেক্ষাপট নির্ধারণ করে। এগুলো কোনো প্রয়োজনীয়তা নয়; বরং মানদণ্ডগুলো যে উচ্চপর্যায়ের অধিকার ও দায়বদ্ধতাকে সমর্থন করে, তার একটি সুস্পষ্ট উপস্থাপন।

নীতি ও মানদণ্ডের বাস্তবায়ন এবং ব্যাখ্যার ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম ও পারস্পরিক যোগাযোগের সেই দিকগুলোর ওপর গুরুত্ব দেওয়া উচিত, যেগুলো শোভন কর্মের সঙ্গে সম্পর্কিত মানবাধিকারের ওপর প্রভাব ফেলে।

**সংজ্ঞাসমূহ** স্ট্যান্ডার্ডের একটি বিধানমূলক অংশ এবং এই নথির পরিশিষ্ট A-তে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

## সারণি ১। স্ট্যান্ডার্ড ও সহায়ক নথিপত্র [১-লা জানুয়ারি ২০২৬ তারিখে হালনাগাদ করা হয়েছে]

| নথি | কর্তৃপক্ষ | অবস্থা |
|---|---|---|
| SA8000:2026 স্ট্যান্ডার্ড | বিধানমূলক | প্রকাশিত |
| সংজ্ঞাসমূহ | বিধানমূলক | প্রকাশিত (পরিশিষ্ট A) |
| সূচক গ্রন্থাগার | দিকনির্দেশনা | প্রকাশিত |
| দিকনির্দেশনা নথি | দিকনির্দেশনা | মুলতুবি |

*অতিরিক্ত নথি প্রণয়ন ও চূড়ান্ত হওয়ার সঙ্গে সঙ্গে এই সারণি হালনাগাদ করা হবে।*


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

# সূচিপত্র


ভূমিকা ..... 1
সূচিপত্র ..... 4
মৌলিক মানদণ্ড ..... 5
বিভাগ ১। ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম: সুশাসন ও যথাযথ যাচাই ..... 6
ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের নীতিমালা ..... 7
ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের মানদণ্ড ..... 8
M1: নেতৃত্বের অঙ্গীকার, সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণ ..... 8
M2: কর্মীদের সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণ ..... 9
M3: অংশীজনদের সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণ ..... 11
M4: নীতিমালাগত অঙ্গীকার ও সামঞ্জস্যতা ..... 12
M5: প্রেক্ষাপট, প্রভাব ও ঝুঁকি ..... 13
M6: উদ্দেশ্য, পরিকল্পনা ও সম্পদ ..... 14
M7: সচেতনতা ও বাস্তবায়ন ..... 15
M8: সততা ও স্বচ্ছতা ..... 17
M9: পর্যবেক্ষণ ও অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা ..... 18
M10: কৌশলগত বিশ্লেষণ, পর্যালোচনা ও ক্রমাগত উন্নতি ..... 19
বিভাগ ২: শোভন কর্মসংস্থানের নীতিমালা ও কর্মদক্ষতার মানদণ্ড ..... 21
D1: শিশু ও তরুণ শ্রমিকদের সুরক্ষা ..... 22
D2: সংগঠনের স্বাধীনতা ও যৌথ দরকষাকষির অধিকার ..... 24
D3: অবাধ ও ন্যায্য নিয়োগ, কর্মসংস্থান ও চাকরির অবসান ..... 26
D4: শোভন কর্মঘণ্টা, মজুরি ও সুবিধাদি ..... 29
D5: বৈষম্য থেকে মুক্তি ..... 33
D6: স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ..... 36
D7: গোপনীয়তা ..... 39
পরিশিষ্ট ক. সংজ্ঞাসমূহ ..... 42



©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

# মৌলিক মানদণ্ড

*এই স্ট্যান্ডার্ড পূরণে সকল প্রতিষ্ঠানের জন্য মৌলিক প্রত্যাশাসমূহ।*

**F1** – প্রতিষ্ঠানটি এই স্ট্যান্ডার্ডের নীতিমালা এবং এটি যে আন্তর্জাতিক নথিসমূহের ওপর ভিত্তি করে প্রণীত, সেগুলোর নীতিমালা সম্মান করবে এবং তার কর্মদক্ষতার ক্রমাগত উন্নয়নের জন্য সচেষ্ট থাকবে।

**F2** – প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে তার কর্মদক্ষতা ন্যূনতমভাবে নিম্নোক্ত বিষয়গুলো পূরণ করে:

a) এই স্ট্যান্ডার্ডের সঙ্গে প্রাসঙ্গিক আইনগত ও নিয়ন্ত্রক প্রয়োজনীয়তাসমূহ;
b) সমষ্টিগত দরকষাকষির চুক্তিসমূহ; এবং
c) এই স্ট্যান্ডার্ডের সঙ্গে প্রাসঙ্গিক অন্যান্য প্রয়োজনীয়তা, যেগুলো প্রতিষ্ঠান স্বেচ্ছায় গ্রহণ করেছে।

**F3** – যেখানে আইনগত এবং/অথবা নিয়ন্ত্রক প্রয়োজনীয়তাসমূহ এই স্ট্যান্ডার্ডের থেকে ভিন্ন, সেখানে প্রতিষ্ঠানটি কর্মীদের জন্য সর্বাধিক সুবিধাজনক মানদণ্ড প্রয়োগ করবে।

**F4** - যেখানে আইনগত এবং/অথবা নিয়ন্ত্রক প্রয়োজনীয়তাসমূহ এই স্ট্যান্ডার্ডের সঙ্গে সাংঘর্ষিক, সেখানে প্রতিষ্ঠানটি আইন দ্বারা অনুমোদিত সীমার মধ্যে কর্মীদের জন্য ঝুঁকি চিহ্নিত, প্রতিরোধ, প্রশমন এবং প্রতিকার করবে।

**F5** – সকল কর্মীর জন্য শোভন কর্মসংস্থান নিশ্চিত করতে, প্রতিষ্ঠানকে নেতৃত্বের অঙ্গীকার এবং শ্রমিক ও অংশীজনদের সম্পৃক্ততার ভিত্তিতে একটি ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম প্রতিষ্ঠা, বাস্তবায়ন, বজায় রাখা এবং ক্রমাগত উন্নত করতে হবে।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

# বিভাগ ১। ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম: সুশাসন ও যথাযথ যাচাই

এই বিভাগে ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমভিত্তিক পদ্ধতির মাধ্যমে UNGP কাঠামোর অধীনে মানবাধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শনের দায়িত্ব প্রতিষ্ঠানগুলো কীভাবে পালন করবে, সে বিষয়ে প্রত্যাশাসমূহ বর্ণনা করা হয়েছে।

প্রতিষ্ঠানের আকার, পরিপক্কতা ও প্রেক্ষাপটের ভিত্তিতে ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম ভিন্ন হতে পারে। তবে প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম ও ব্যবসায়িক সম্পর্কজুড়ে শোভন কর্ম নিশ্চিত করার জন্য কিছু অভিন্ন মূল উপাদান রয়েছে। এই বিভাগে ব্যবহারিক ধাপে ধাপে পদ্ধতির মাধ্যমে এসব মূল উপাদান বর্ণনা করা হয়েছে। এতে দীর্ঘদিনের SA8000 মানদণ্ড এবং বহুল ব্যবহৃত ও স্বীকৃত বিভিন্ন ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম কাঠামো, যার মধ্যে UNGPs, বহুজাতিক উদ্যোগের জন্য OECD-এর যথাযথ যাচাই নির্দেশিকা, ISO Annex SL এবং অন্যান্য কাঠামো অন্তর্ভুক্ত, সেগুলোর ওপর ভিত্তি করে আলোচনা করা হয়েছে।

নেতৃত্ব, কর্মী ও অংশীজনদের সকল পর্যায়ে সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণের ভিত্তিতে, এই বিভাগে এমন একটি ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের উন্নয়ন ও বাস্তবায়নের মানদণ্ড বর্ণনা করা হয়েছে, যা:

- **কার্যকর যথাযথ যাচাই সক্ষম করে**—যা একটি ব্যাপক ও সক্রিয় প্রক্রিয়া, যার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠান তার কার্যক্রম ও ব্যবসায়িক সম্পর্কের মাধ্যমে সৃষ্ট, সংঘটনে অবদান রাখা বা সরাসরি সম্পৃক্ত প্রকৃত ও সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাব চিহ্নিত, প্রতিরোধ ও প্রশমন করে এবং সেগুলোর জন্য জবাবদিহি নিশ্চিত করে; [2]এবং
- **সুশাসন সক্ষম করে**—সততা ও দক্ষতার সঙ্গে কার্যক্রম পরিচালনা করা।

**ব্যাখ্যামূলক নোট:** অংশীজনদের সম্পৃক্ততা একটি কার্যকর ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের গুরুত্বপূর্ণ উপাদান। অংশীজন বলতে এমন সকল পক্ষকে বোঝায়, যারা কোনো প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম বা ব্যবসায়িক সম্পর্ককে প্রভাবিত করতে পারে অথবা যার দ্বারা প্রভাবিত হতে পারে। যেহেতু এই স্ট্যান্ডার্ডটি শোভন কর্মের সঙ্গে সম্পর্কিত, তাই কর্মীরা অধিকারধারী হিসেবে অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে প্রধান এবং সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ অংশীজন। তাদের গুরুত্ব তুলে ধরার জন্য স্ট্যান্ডার্ডে তাদের অন্যান্য অংশীজনদের থেকে পৃথকভাবে বিবেচনা করা হয়েছে। সেই অনুযায়ী, ব্যবস্থাপকদের একীভূতকরণ ও সম্পৃক্ততা M1-এ এবং কর্মীদের একীভূতকরণ ও সম্পৃক্ততা M2-এ অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।

[2] UNGPs থেকে অভিযোজিত।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

# ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের নীতিমালা

I. **নেতৃত্ব** – প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষ ও শীর্ষ ব্যবস্থাপনার উচিত তাদের কার্যক্রম ও ব্যবসায়িক সম্পর্কের ক্ষেত্রে মানবাধিকারের পক্ষে অবস্থান নেওয়া এবং এর প্রতি অঙ্গীকার প্রদর্শন করা।

II. **জবাবদিহিতা** – প্রতিষ্ঠানের নেতৃত্ব ও দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মীদের প্রকৃত ও সম্ভাব্য বিরূপ মানবাধিকার প্রভাবের জন্য জবাবদিহির আওতায় থাকতে হবে।

III. **এজেন্সি ও মর্যাদা** – প্রতিষ্ঠানগুলোর উচিত কর্মী ও অংশীজনদের নিজস্ব সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও মর্যাদার অধিকারকে সম্মান করা এবং কর্মীদের ক্ষমতায়ন ও তাদের অধিকার সম্পর্কে বোঝাপড়া এবং অধিকার আদায়ের পক্ষে কথা বলার সক্ষমতা গড়ে তুলতে পদক্ষেপ নেওয়া।

IV. **একীভূতকরণ** – প্রতিষ্ঠানগুলোর উচিত তাদের কার্যক্রম ও ব্যবসায়িক সম্পর্কজুড়ে ধারাবাহিকভাবে মানবাধিকারের প্রতি তাদের অঙ্গীকার সমুন্নত রাখা।

V. **দীর্ঘমেয়াদি পরিকল্পনা** – প্রতিষ্ঠানগুলোর উচিত স্বল্প, মধ্য ও দীর্ঘমেয়াদে মানবাধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শনের লক্ষ্যে ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম প্রণয়ন করা এবং তা ধারাবাহিকভাবে বজায় রাখা।

VI. **সাড়াদান** – প্রতিষ্ঠানগুলোর উচিত তাদের বিরূপ মানবাধিকার প্রভাব ও ঝুঁকি বুঝতে, মোকাবিলা করতে এবং প্রতিকার করতে সক্রিয় ভূমিকা পালন করা।

VII. **স্বচ্ছতা** - প্রতিষ্ঠানগুলোর উচিত তাদের মানবাধিকার সংক্রান্ত কর্মদক্ষতা ও ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম সম্পর্কে স্পষ্ট, নির্ভুল ও প্রাসঙ্গিক তথ্য অংশীজনদের জন্য সহজলভ্য করা।

VIII. **অংশগ্রহণ ও অন্তর্ভুক্তি** – প্রতিষ্ঠানগুলোর উচিত তাদের ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম প্রণয়ন ও বাস্তবায়নে সকল পর্যায়ের কর্মী এবং অন্যান্য অংশীজনদের অর্থবহভাবে সম্পৃক্ত করা।

IX. **সামাজিক সংলাপ** – সকল কর্মীর জন্য শোভন কর্ম নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের পদ্ধতিতে সামাজিক সংলাপের কেন্দ্রীয় ভূমিকা থাকা উচিত।

X. **সহায়তা** - প্রতিষ্ঠানগুলোর উচিত তাদের মানবাধিকার সংক্রান্ত অঙ্গীকার পূরণে পর্যাপ্ত বিনিয়োগ, অভ্যন্তরীণ সক্ষমতা এবং অন্যান্য অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক সম্পদ বরাদ্দ করা।

XI. **ক্রমাগত উন্নতি** - প্রতিষ্ঠানগুলোর উচিত তাদের মানবাধিকার সংক্রান্ত কর্মদক্ষতা ও ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের ক্রমাগত উন্নতি সাধন করা।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

# ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের মানদণ্ড

- M1: নেতৃত্বের অঙ্গীকার, সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণ
- M2: কর্মীদের সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণ
- M3: অংশীজনদের সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণ

*নির্দেশনামূলক নোট: M1-3 উপধারাসমূহ M4-10-এর অবশিষ্ট ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম শ্রেণিসমূহের উন্নয়ন ও বাস্তবায়নের ভিত্তি গঠন করে।*

- M4: নীতিমালাগত অঙ্গীকার ও সামঞ্জস্যতা
- M5: প্রেক্ষাপট, প্রভাব ও ঝুঁকি
- M6: উদ্দেশ্য, পরিকল্পনা ও সম্পদ
- M7: সচেতনতা ও বাস্তবায়ন
- M8: সততা ও স্বচ্ছতা
- M9: পর্যবেক্ষণ ও অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা
- M10: কৌশলগত বিশ্লেষণ, পর্যালোচনা ও ক্রমাগত উন্নতি

## M1: নেতৃত্বের অঙ্গীকার, সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণ

**M1.1** - প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষ ও শীর্ষ ম্যানেজমেন্ট অন্তত নিম্নোক্ত বিষয়গুলোর মাধ্যমে এই স্ট্যান্ডার্ডের নীতিমালার প্রতি অঙ্গীকার প্রদর্শন করবে:

a) এই স্ট্যান্ডার্ডের নীতিমালাকে সাংগঠনিক কৌশল ও কর্মদক্ষতা পরিমাপের ব্যবস্থায় একীভূত করা;
b) প্রতিষ্ঠানের নীতিমালাগত অঙ্গীকার এবং ব্যবসায়িক অংশীদারদের জন্য পারস্পরিক প্রত্যাশা অনুমোদন করা;
c) এই স্ট্যান্ডার্ড এবং সাংগঠনিক উদ্দেশ্যসমূহের বিপরীতে প্রতিষ্ঠানের কর্মদক্ষতার কৌশলগত ব্যবস্থাপনা পর্যালোচনা পর্যায়ক্রমে পরিচালনা করা;
d) এই স্ট্যান্ডার্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূরণে প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন কার্যকরী বিভাগকে সম্পৃক্ত করা;
e) ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের সকল স্তরে এই স্ট্যান্ডার্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূরণের জন্য দায়িত্ব ও জবাবদিহিতা অর্পণ করা; এবং


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

f) ভূমিকাসমূহ, দক্ষতাসমূহ, কর্মীদের লক্ষ্য ও প্রণোদনা, কর্মদক্ষতা পর্যালোচনার মানদণ্ড, পারিশ্রমিক, পদোন্নতি, শাস্তিমূলক ব্যবস্থা, চাকরির অবসান এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়াসমূহকে প্রতিষ্ঠানের নীতিমালাগত অঙ্গীকারের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ করা।

**M1.2** - সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষ ও ব্যবস্থাপনার গঠন অংশীজনদের যথাযথভাবে প্রতিনিধিত্বশীল হতে হবে।

**M1.3** - এই স্ট্যান্ডার্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূরণের দায়িত্ব ও জবাবদিহিতা চূড়ান্তভাবে শীর্ষ ব্যবস্থাপনার ওপর ন্যস্ত থাকবে। অন্তত নিম্নোক্ত বিষয়গুলোতে এই স্ট্যান্ডার্ডের নীতিমালা ও মানদণ্ড একীভূত করার মাধ্যমে এটি প্রদর্শন করতে হবে:

- সাংগঠনিক কাঠামো;
- ভূমিকা ও দায়িত্বসমূহ;
- দক্ষতাসমূহ;
- লক্ষ্য ও প্রণোদনা;
- কর্মদক্ষতা পর্যালোচনার মানদণ্ড;
- পারিশ্রমিক;
- পদোন্নতি;
- চাকরির অবসান; এবং
- সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়া ও কর্তৃপক্ষ।

**M1.4** - শীর্ষ ম্যানেজমেন্ট নিশ্চিত করবে যে এই স্ট্যান্ডার্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূরণের ক্ষেত্রে স্বার্থের সংঘাত চিহ্নিত, প্রকাশ এবং যথাযথভাবে ব্যবস্থাপনা করা হয়েছে।ত, প্রকাশিত এবং যথাযথভাবে পরিচালিত হয়।

## M2: কর্মীদের সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণ

**M2.1** –প্রতিষ্ঠানটি শ্রমিক, যার মধ্যে শ্রমিক ইউনিয়ন ও অন্যান্য শ্রমিক প্রতিনিধিরাও অন্তর্ভুক্ত, তাদের সম্পৃক্ত করবে এবং এই স্ট্যান্ডার্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূরণের জন্য তার ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের উন্নয়ন ও বাস্তবায়নে তাদের মতামত একীভূত করবে, যার মধ্যে রয়েছে:

a) নীতিমালা নির্ধারণ;;
b) বিরূপ প্রভাব ও ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ, মূল্যায়ন ও অগ্রাধিকার নির্ধারণ;
c) উদ্দেশ্য নির্ধারণ ও বাস্তবায়নের জন্য পরিকল্পনা প্রণয়ন;;


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

d) ব্যবসায়িক অংশীদারদের ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমসহ কর্মদক্ষতা ও ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম পর্যবেক্ষণ;
e) অভিযোগ জানানোর মাধ্যম ও প্রক্রিয়া প্রণয়ন এবং পরিচালনা; এবং
f) প্রতিকারের বিকল্পসমূহ নির্ধারণ।

**M2.2** – শ্রমিক ইউনিয়ন বিদ্যমান থাকলে, প্রতিষ্ঠানটি তার ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমে শ্রমিকদের অর্থবহভাবে সম্পৃক্ত করার জন্য শ্রমিক ইউনিয়নের সঙ্গে সহযোগিতা করবে।

**M2.3** – প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে শ্রমিকদের যোগাযোগ ও সম্পৃক্ততার জন্য কার্যকর ও অন্তর্ভুক্তিমূলক মাধ্যম ব্যবহারের সুযোগ রয়েছে, যা ন্যূনতমভাবে:

a) সক্রিয়ভাবে শ্রমিকদের মতামত ও প্রতিক্রিয়া গ্রহণ করবে;
b) শ্রমিকদের তাদের স্বার্থ ম্যানেজমেন্টের কাছে প্রতিনিধিত্ব করার সুযোগ দেবে;
c) শ্রমিকদের জন্য সুবিধাজনক উপায়ে অংশগ্রহণের বিভিন্ন মাধ্যম প্রদান করবে;
d) কর্মক্ষেত্রের জনসংখ্যাগত বৈশিষ্ট্যের প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করবে;
e) সকল শ্রমিকের জন্য সহজলভ্য হবে;
f) বিশ্বস্ত হবে এবং সক্রিয়ভাবে ব্যবহৃত হবে;
g) ইচ্ছা করলে গোপনীয় থাকবে;
h) শ্রমিকদের স্বার্থ ও উদ্বেগের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ হবে; এবং
i) প্রতিশোধ বা পাল্টা শাস্তির কারণ হবে না।

**M2.4** – প্রতিষ্ঠানটি তার ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমকে সহায়তা ও কার্যকরভাবে পরিচালনা করতে সামাজিক কর্মদক্ষতা দল(সমূহ) গঠন করবে। প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে গঠিত ও বিদ্যমান দলগুলো ন্যূনতমভাবে:

a) শ্রমিক ও ব্যবস্থাপনা, কর্মীদের জনসংখ্যাগত বৈশিষ্ট্য এবং সাংগঠনিক কার্যাবলি ও ভূমিকার ভারসাম্যপূর্ণ প্রতিনিধিত্ব নিয়ে গঠিত হবে;
b) বিদ্যমান শ্রমিক ইউনিয়ন ও শ্রমিক সংগঠনসমূহের প্রতিনিধিত্ব অন্তর্ভুক্ত করবে, যদি তারা প্রতিনিধিত্ব করতে ইচ্ছুক হয়;
c) শ্রমিক অংশগ্রহণকারীদের স্বাধীনভাবে সহকর্মীদের মাধ্যমে নির্বাচিত হওয়ার ব্যবস্থা করবে;
d) শ্রমিক ইউনিয়নের ভূমিকা খর্ব করবে না; এবং
e) নীতিমালা নির্ধারণ; বিরূপ প্রভাব ও ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ, মূল্যায়ন ও অগ্রাধিকার নির্ধারণ; উদ্দেশ্য নির্ধারণ ও বাস্তবায়নের জন্য পরিকল্পনা প্রণয়ন; কর্মদক্ষতা পর্যবেক্ষণ; এবং


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা প্রণয়ন ও পরিচালনাসহ ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের গুরুত্বপূর্ণ কার্যাবলিতে শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা সহজতর করবে।

## M3: অংশীজনদের সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণ

**M3.1** – প্রতিষ্ঠানটি এই স্ট্যান্ডার্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূরণের জন্য তার ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমে সম্পৃক্ত করার লক্ষ্যে প্রাসঙ্গিক অংশীজনদের পর্যায়ক্রমে চিহ্নিত ও অগ্রাধিকার নির্ধারণ করবে। এ ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রমের দ্বারা সবচেয়ে বেশি প্রভাবিত অংশীজনদের সর্বোচ্চ অগ্রাধিকার দেওয়া হবে।

**M3.2** – প্রতিষ্ঠানটি তার ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের উন্নয়ন ও বাস্তবায়নের জন্য অর্থবহ অংশীজন সম্পৃক্ততা নিশ্চিত করবে, অন্তত নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে:

- নীতিমালা নির্ধারণ;
- বিরূপ প্রভাব ও ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ, মূল্যায়ন ও অগ্রাধিকার নির্ধারণ;
- ব্যবসায়িক অংশীদারদের ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমসহ কর্মদক্ষতা ও ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম পর্যবেক্ষণ;
- অভিযোগ জানানোর মাধ্যম ও প্রক্রিয়া প্রণয়ন এবং পরিচালনা;
- প্রতিকারের বিকল্পসমূহ নির্ধারণ; এবং
- প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনীয় জ্ঞানের ঘাটতি রয়েছে।

**M3.3** – অংশীজনদের সম্পৃক্ততা ন্যূনতমভাবে:

a) প্রাসঙ্গিক অংশীজনদের মতামত ও প্রতিক্রিয়া সক্রিয়ভাবে গ্রহণ করবে;
b) সহজলভ্য হবে;
c) সদিচ্ছার সঙ্গে পরিচালিত হবে;
d) অংশীজনদের উদ্বেগের প্রতি সাড়াদানমূলক হবে; এবং
e) প্রতিশোধ বা পাল্টা শাস্তির কারণ হবে না।

**M3.4** – প্রতিষ্ঠানটি সাংগঠনিক সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে অংশীজনদের চাহিদা, প্রত্যাশা, উদ্বেগ ও অভিযোগ বিবেচনা করবে।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

## M4: নীতিমালাগত অঙ্গীকার ও সামঞ্জস্যতা

**M4.1** - প্রতিষ্ঠানটি একটি নীতিমালাগত বিবৃতি প্রণয়ন ও নথিভুক্ত করবে এবং পর্যায়ক্রমে তা হালনাগাদ করবে, যাতে এই স্ট্যান্ডার্ডের নীতিমালার প্রতি প্রতিষ্ঠানের অঙ্গীকার স্পষ্টভাবে উল্লেখ থাকে। ন্যূনতমভাবে, প্রতিষ্ঠানটি নিম্নোক্ত বিষয়গুলোর প্রতি অঙ্গীকার করবে:

a) এই স্ট্যান্ডার্ডের প্রয়োজনীয়তা ও নীতিমালা, প্রাসঙ্গিক আইনগত প্রয়োজনীয়তা এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক প্রয়োজনীয়তা পূরণ করা বা তার চেয়ে উচ্চতর মান অর্জন করা;
b) প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম বা ব্যবসায়িক সম্পর্কের মাধ্যমে সৃষ্ট, সংঘটনে অবদান রাখা বা সরাসরি সম্পৃক্ত ঝুঁকিসমূহ তাদের তীব্রতা ও সংঘটনের সম্ভাবনার সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ পদক্ষেপের মাধ্যমে মোকাবিলা করা;
c) স্বল্প ও দীর্ঘমেয়াদি উভয় ক্ষেত্রেই বিরূপ প্রভাব প্রতিরোধ করে এমন সমাধানকে অগ্রাধিকার দেওয়া;
d) এই স্ট্যান্ডার্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূরণের ক্ষেত্রে নৈতিকতা ও সততার সঙ্গে আচরণ করা;
e) এই স্ট্যান্ডার্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূরণে সামঞ্জস্যতা নিশ্চিত করার জন্য সমন্বিত ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম বজায় রাখা;
f) শ্রমিক ও অন্যান্য অংশীজনদের সঙ্গে পরামর্শ বজায় রাখা এবং তাদের প্রত্যাশার প্রতি সাড়া দেওয়া, যার মধ্যে সামাজিক সংলাপে সম্পৃক্ত হওয়ার প্রচেষ্টাও অন্তর্ভুক্ত;
g) ব্যবসায়িক পরিকল্পনা প্রণয়নের সময় কর্মীদের জন্য বিদ্যমান ঝুঁকি বিবেচনা করা এবং সংশ্লিষ্ট প্রভাব প্রশমিত করার অঙ্গীকার করা; এবং
h) এই স্ট্যান্ডার্ডের সঙ্গে সম্পর্কিত কর্মদক্ষতা ও ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের ক্রমাগত উন্নতি সাধন করা।

**M4.2** – প্রতিষ্ঠানটি ব্যবসায়িক অংশীদারদের জন্য পারস্পরিক প্রত্যাশাসমূহের একটি নীতিমালা প্রণয়ন ও নথিভুক্ত করবে এবং পর্যায়ক্রমে তা হালনাগাদ করবে। এই নীতিমালায় ন্যূনতমভাবে নিম্নোক্ত বিষয়গুলোর প্রতি অঙ্গীকার থাকবে:

a) ব্যবসায়িক অংশীদারদের এই স্ট্যান্ডার্ডের নীতিমালা, প্রাসঙ্গিক আইনগত প্রয়োজনীয়তা এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক প্রয়োজনীয়তা মেনে চলার জন্য বাধ্য করা;
b) ব্যবসায়িক অংশীদারদের যথাযথ যাচাই-বাছাই (ডিউ ডিলিজেন্স) পরিচালনা করা;
c) প্রতিষ্ঠানের কারণে, অবদানের ফলে বা ব্যবসায়িক অংশীদারদের সঙ্গে সরাসরি সম্পৃক্ততার মাধ্যমে উপরোক্ত প্রত্যাশাসমূহ পূরণে তাদের অক্ষমতার যেসব কারণ সৃষ্টি হয়, সেগুলো মোকাবিলা করা; এবং


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

d) ব্যবসায়িক অংশীদারদের সঙ্গে সম্পর্ক সমাপ্ত করার ক্ষেত্রে স্পষ্ট প্রত্যাশা নির্ধারণ করা, যার মধ্যে ব্যবসায়িক সম্পর্ক সমাপ্ত করার আগে যথাযথ সম্পৃক্ততা এবং কর্মীদের ওপর সম্ভাব্য ঝুঁকি বিবেচনা করা অন্তর্ভুক্ত।

**M4.3** - প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা, কার্যপদ্ধতি, লক্ষ্য ও প্রণোদনাসমূহ এই স্ট্যান্ডার্ডের নীতিমালার প্রতি প্রতিষ্ঠানের অঙ্গীকার বা প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্যসমূহের সঙ্গে সাংঘর্ষিক বা সেগুলোকে খর্বকারী হবে না।

**M4.4** – প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা, লবিং এবং অন্যান্য বাহ্যিক যোগাযোগ বা সম্পৃক্ততা এই স্ট্যান্ডার্ডের নীতিমালার প্রতি প্রতিষ্ঠানের অঙ্গীকার বা প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্যসমূহের সঙ্গে সাংঘর্ষিক বা সেগুলোকে খর্বকারী হবে না।

## M5: প্রেক্ষাপট, প্রভাব ও ঝুঁকি

**M5.1** – প্রতিষ্ঠানটি পর্যায়ক্রমে তার প্রেক্ষাপট চিহ্নিত করবে এবং তা বোঝার চেষ্টা করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

a) প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কার্যক্রম;
b) প্রতিষ্ঠানের প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ ব্যবসায়িক সম্পর্কসমূহ;
c) শ্রমিক ও তাদের প্রতিনিধিদের চাহিদা ও প্রত্যাশা এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক অংশীজনদের চাহিদা ও প্রত্যাশা; এবং
d) প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক কার্যপরিবেশের অন্যান্য দিক, যার মধ্যে প্রাসঙ্গিক নিয়ন্ত্রক, বাজার, সাংস্কৃতিক, সামাজিক, অর্থনৈতিক এবং অন্যান্য বিষয় অন্তর্ভুক্ত।

**M5.2** – তার প্রেক্ষাপট বিবেচনায় নিয়ে, প্রতিষ্ঠানটি পর্যায়ক্রমে নিম্নোক্ত বিষয়গুলো চিহ্নিত করবে:

a) এই স্ট্যান্ডার্ডের সঙ্গে প্রাসঙ্গিক প্রকৃত ও সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাবসমূহ, যা স্বাভাবিক বা ব্যতিক্রমী পরিস্থিতিতে প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম বা ব্যবসায়িক সম্পর্কের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠান নিজে সৃষ্টি করে, এতে অবদান রাখে বা যার সঙ্গে সরাসরি সম্পৃক্ত (অথবা সৃষ্টি করতে পারে, এতে অবদান রাখতে পারে বা যার সঙ্গে সরাসরি সম্পৃক্ত হতে পারে), যার মধ্যে ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠীর জন্য নির্দিষ্ট প্রভাবও অন্তর্ভুক্ত;
b) প্রকৃত ও সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাবের সঙ্গে সম্পর্কিত ঝুঁকির কারণসমূহ;
c) ব্যবসায়িক অংশীদারদের দ্বারা সৃষ্ট প্রকৃত ও সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাবের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের অবদানের মাত্রা; এবং


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

d) এই স্ট্যান্ডার্ড অনুযায়ী প্রতিষ্ঠানের কর্মদক্ষতার সঙ্গে সম্পর্কিত প্রকৃত ও সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাবসমূহ, যা ব্যবসায়িক নৈতিকতা বা সততা-সংক্রান্ত সমস্যা থেকে উদ্ভূত হতে পারে।

**M5.3** - প্রতিষ্ঠানটি পর্যায়ক্রমে তার ঝুঁকিসমূহ মূল্যায়ন, অগ্রাধিকার নির্ধারণ এবং নথিভুক্ত করবে এ ক্ষেত্রে বিরূপ প্রভাবের তীব্রতা এবং সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাবের তীব্রতা ও সংঘটনের সম্ভাবনা বিবেচনা করতে হবে।

**M5.4** – অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত ঝুঁকিসমূহের ক্ষেত্রে, প্রতিষ্ঠানটি মূল কারণসমূহ চিহ্নিত করবে, সম্ভাব্য কারণসমূহ বিবেচনায় নিয়ে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

- ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম-সংক্রান্ত কারণসমূহ;
- ব্যবসায়িক কার্যক্রম-সংক্রান্ত কারণসমূহ, যার মধ্যে প্রতিষ্ঠানের ব্যবসায়িক মডেল অন্তর্ভুক্ত; এবং
- বাহ্যিক কারণসমূহ, যার মধ্যে সামাজিক, সাংস্কৃতিক, নিয়ন্ত্রক এবং/অথবা পরিবেশগত কারণ অন্তর্ভুক্ত।

## M6: উদ্দেশ্য, পরিকল্পনা ও সম্পদ

**M6.1** – প্রতিষ্ঠানটি পর্যায়ক্রমে সাংগঠনিক উদ্দেশ্যসমূহ নির্ধারণ, নথিভুক্ত ও হালনাগাদ করবে। এই উদ্দেশ্যসমূহ এমনভাবে প্রণয়ন করা হবে যাতে:

a) এই স্ট্যান্ডার্ডের প্রয়োজনীয়তা ও নীতিমালা, প্রাসঙ্গিক আইনগত প্রয়োজনীয়তা এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক প্রয়োজনীয়তা পূরণ বা অতিক্রম করা;
b) প্রতিষ্ঠানের নীতিমালাগত অঙ্গীকারসমূহ পূরণ করা;
c) প্রতিষ্ঠানের ঝুঁকিসমূহ মোকাবিলা করা;
d) এই স্ট্যান্ডার্ডের সঙ্গে প্রাসঙ্গিক ব্যবসায়িক নৈতিকতা ও সততা-সংক্রান্ত বিষয়সমূহ মোকাবিলা করা;
e) এই স্ট্যান্ডার্ডের সঙ্গে প্রাসঙ্গিক জরুরি পরিস্থিতির প্রস্তুতি ও মোকাবিলা-সংক্রান্ত বিষয়সমূহ মোকাবিলা করা;
f) সামাজিক সংলাপের উদ্যোগ নেওয়া, যার মধ্যে এর উদ্দেশ্যসমূহ অর্জনের জন্য ত্রিপক্ষীয় ও অন্যান্য বাধ্যতামূলক চুক্তির সহায়তাও অন্তর্ভুক্ত; এবং
g) এই স্ট্যান্ডার্ডের সঙ্গে সম্পর্কিত প্রতিষ্ঠানের কর্মদক্ষতা ও ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের ক্রমাগত উন্নতি সাধন করা।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

**M6.2** - প্রতিষ্ঠানটি নিজে সৃষ্টি করে বা এতে অবদান রাখে এমন ঝুঁকিসমূহ মোকাবিলা করার জন্য (অনিচ্ছাকৃত পরিণতিসমূহ যথাযথভাবে বিবেচনায় নিয়ে) নিম্নোক্ত পদক্ষেপ গ্রহণের পরিকল্পনা করবে:

a) বিরূপ প্রভাবের অবসান ঘটানো
b) ভবিষ্যতে বিরূপ প্রভাব প্রতিরোধ করা;
c) ঝুঁকি প্রশমিত করা; এবং
d) বিরূপ প্রভাবে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তি ও গোষ্ঠীর জন্য প্রতিকার নিশ্চিত করা।

**M6.3** – প্রতিষ্ঠানটি যার সঙ্গে সরাসরি সম্পৃক্ত এমন ঝুঁকিসমূহ মোকাবিলা করার জন্য, প্রাসঙ্গিক অংশীজনদের, যার মধ্যে ব্যবসায়িক অংশীদাররাও অন্তর্ভুক্ত, সঙ্গে সহযোগিতা করার এবং তাদের প্রভাবিত করতে প্রতিষ্ঠানের প্রভাব কাজে লাগানোর পরিকল্পনা করবে, যাতে সেই ঝুঁকিসমূহের অবসান, প্রতিরোধ, প্রশমন ও প্রতিকার নিশ্চিত করা যায়।

**M6.4** – প্রতিষ্ঠানটি তার উদ্দেশ্যসমূহ অর্জনের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ ও প্রক্রিয়াসমূহ পর্যায়ক্রমে নির্ধারণ এবং পরিকল্পনা করবে। এটি করার ক্ষেত্রে, প্রতিষ্ঠানটি নিম্নোক্ত প্রয়োজনীয় বিষয়সমূহ বিবেচনা করবে:

- ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম – যার মধ্যে মৌখিক ও লিখিত নীতিমালা ও পদ্ধতি, ভূমিকা ও দায়িত্ব, নথিপত্র, কর্মীদের প্রণোদনা ও লক্ষ্য, প্রশিক্ষণ ও সক্ষমতা বৃদ্ধি, পর্যবেক্ষণ, শ্রমিক ও অংশীজনদের সচেতনতা এবং সূচক ও পরিমাপক অন্তর্ভুক্ত;
- রিসোর্স – যার মধ্যে আর্থিক, উপকরণগত, জনবল ও তথ্যগত সম্পদ, যেমন- প্রয়োজনীয় দক্ষতা ও বাহ্যিক বিশেষজ্ঞ সহায়তা, অবকাঠামো, যোগাযোগমাধ্যম এবং তথ্য ব্যবস্থা অন্তর্ভুক্ত; এবং
- সম্পর্ক – যার মধ্যে সামাজিক সংলাপ, প্রাসঙ্গিক ত্রিপক্ষীয় ও অন্যান্য বাধ্যতামূলক চুক্তির প্রতি সমর্থন এবং ব্যবসায়িক অংশীদার, সরকার ও অন্যান্য অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক অংশীজনদের সঙ্গে সম্পর্ক অন্তর্ভুক্ত।

## M7: সচেতনতা ও বাস্তবায়ন

**M7.1** – প্রতিষ্ঠানটি তার পরিকল্পিত প্রক্রিয়া ও পদক্ষেপসমূহ বাস্তবায়ন করবে এবং বরাদ্দকৃত সম্পদ ব্যবহার করবে, প্রাসঙ্গিকতা ও কার্যকারিতা অব্যাহতভাবে নিশ্চিত করার জন্য প্রয়োজন অনুযায়ী পর্যায়ক্রমে পরিকল্পনা ও সম্পদসমূহ সমন্বয় করবে।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

**M7.2** – প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে কর্মীদের নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ সম্পর্কে যথাযথ সচেতনতা, বোঝাপড়া, তথ্যের প্রাপ্যতা এবং যোগাযোগের মাধ্যম রয়েছে:

- তাদের আইনগত অধিকার;
- এই স্ট্যান্ডার্ডে সংজ্ঞায়িত তাদের অধিকার;
- তাদের কর্মসংস্থান-সংক্রান্ত ঝুঁকি;
- সাংগঠনিক নীতিমালা, উদ্দেশ্য, পদক্ষেপ ও প্রক্রিয়াসমূহ;
- প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য ও অঙ্গীকারসমূহ পূরণে তাদের ভূমিকা ও দায়িত্ব;
- ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমে তাদের সম্পৃক্ততার জন্য প্রাসঙ্গিক ব্যবস্থা ও যোগাযোগের মাধ্যমসমূহ; এবং
- তাদের অধিকার সুরক্ষার জন্য প্রাসঙ্গিক ব্যবস্থা ও যোগাযোগের মাধ্যমসমূহ, যার মধ্যে প্রতিকার পাওয়ার সুযোগ লাভের ব্যবস্থাও অন্তর্ভুক্ত।

**M7.3** – প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে অংশীজনরা যথাযথভাবে নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ সম্পর্কে অবগত রয়েছেন:

- প্রাসঙ্গিক ঝুঁকি;
- সাংগঠনিক নীতিমালা, উদ্দেশ্য, পদক্ষেপ ও প্রক্রিয়াসমূহ; এবং
- এই স্ট্যান্ডার্ডে সংজ্ঞায়িত তাদের সম্পৃক্ততা এবং অধিকার সুরক্ষার জন্য যোগাযোগের মাধ্যমসমূহ।

**M7.4** – ব্যবসায়িক অংশীদারদের সঙ্গে তার যোগাযোগ ও সম্পৃক্ততার ক্ষেত্রে, প্রতিষ্ঠানটি:

a) ব্যবসায়িক অংশীদারদের প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা, উদ্দেশ্য, পদক্ষেপ ও প্রক্রিয়াসমূহ সম্পর্কে যথাযথ সচেতনতা, বোঝাপড়া, তথ্যের প্রাপ্যতা এবং যোগাযোগের মাধ্যম রয়েছে তা নিশ্চিত করবে;
b) নিশ্চিত করবে যে তার ব্যবসায়িক শর্তাবলি ও কার্যপদ্ধতি ব্যবসায়িক অংশীদারদের জন্য নির্ধারিত পারস্পরিক প্রত্যাশাসমূহ পূরণের সক্ষমতাকে খর্ব না করে;
c) ব্যবসায়িক অংশীদারদের ঝুঁকিসমূহের অবসান, প্রতিরোধ, প্রশমন ও প্রতিকার নিশ্চিত করার জন্য সহায়তা প্রদান করবে, ওই প্রভাবসমূহে প্রতিষ্ঠানের অবদানের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণভাবে;
d) সম্ভব হলে ব্যবসায়িক অংশীদারদের ওপর পারস্পরিক প্রত্যাশাসমূহের প্রশাসনিক বোঝা কমানোর চেষ্টা করবে; এবং
e) ঝুঁকির প্রতিক্রিয়া হিসেবে ব্যবসায়িক সম্পর্ক সমাপ্ত করবে না, যদি না:


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

i. প্রতিষ্ঠানের যথাযথ সম্পৃক্ততা ও সহায়তা প্রদানের পরও ব্যবসায়িক অংশীদার বারবার ঝুঁকি মোকাবিলায় ব্যর্থ হয়; এবং
ii. সম্পর্ক সমাপ্ত করার ঝুঁকি মূল ঝুঁকির চেয়ে বেশি নয়।

**M7.5** – এই স্ট্যান্ডার্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূরণের জন্য প্রাসঙ্গিক নথিভুক্ত তথ্য:

- সহজলভ্য ও উপযুক্ত হবে;
- সঠিক ও স্পষ্ট হবে;
- কার্যকরভাবে নিয়ন্ত্রিত হবে; এবং
- শনাক্তযোগ্য হবে।

## M8: সততা ও স্বচ্ছতা

**M8.1** – এই স্ট্যান্ডার্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূরণ করার ক্ষেত্রে, প্রতিষ্ঠানটি সততার সঙ্গে কার্যক্রম পরিচালনা ও যোগাযোগ করবে।

**M8.2** – প্রতিষ্ঠানটি পর্যায়ক্রমে এই স্ট্যান্ডার্ডের সঙ্গে প্রাসঙ্গিক তার প্রক্রিয়া ও ফলাফল সম্পর্কে সর্বসাধারণের কাছে প্রতিবেদন প্রকাশ করবে। সর্বসাধারণের জন্য প্রকাশিত প্রতিবেদনে ন্যূনতমভাবে:

a) স্বচ্ছ, সত্যনিষ্ঠ ও স্পষ্ট হবে;
b) অংশীজনদের চাহিদা ও প্রত্যাশা পূরণ করবে;
c) প্রতিষ্ঠানের নীতিমালাগত অঙ্গীকার অন্তর্ভুক্ত করবে;
d) প্রতিষ্ঠানের ব্যবসায়িক কার্যক্রম বর্ণনা করবে;
e) প্রতিষ্ঠানটি কীভাবে তার ঝুঁকিসমূহ মোকাবিলা করছে সে সম্পর্কে যোগাযোগ করবে;
f) অনুরোধের ভিত্তিতে অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থার ব্যবহার এবং অভিযোগ নিষ্পত্তি প্রক্রিয়ার ফলাফল সম্পর্কে তথ্য প্রদান করবে;
g) আইনগত, নিয়ন্ত্রক এবং অন্যান্য প্রতিবেদন-সংক্রান্ত প্রয়োজনীয়তা পূরণ করবে; এবং
h) অংশীজনদের জন্য যথাযথভাবে সহজলভ্য ও প্রাপ্য হবে।

**M8.3** – প্রতিষ্ঠানটি অনুমোদিত তৃতীয় পক্ষের সঙ্গে স্বচ্ছ ও উন্মুক্তভাবে সম্পৃক্ত হবে, যার মধ্যে প্রয়োজনীয় নথিপত্র, রেকর্ড, উপকরণ, ব্যক্তিবর্গ এবং কর্ম-সম্পর্কিত পরিবেশে প্রবেশাধিকার প্রদানও অন্তর্ভুক্ত।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

## M9: পর্যবেক্ষণ ও অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা

**M9.1** – প্রতিষ্ঠানটি এই স্ট্যান্ডার্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূরণের ক্ষেত্রে তার কর্মদক্ষতা এবং ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমসমূহ পর্যবেক্ষণ করবে। পর্যবেক্ষণ ন্যূনতমভাবে:

a) পরিকল্পিত পদক্ষেপ ও প্রক্রিয়াসমূহের বাস্তবায়ন মূল্যায়ন করবে;
b) এই স্ট্যান্ডার্ডের সঙ্গে সম্মতি মূল্যায়ন করবে;
c) নির্ধারিত পারস্পরিক প্রত্যাশাসমূহের বিপরীতে প্রাসঙ্গিক ব্যবসায়িক অংশীদারদের কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন করবে; এবং
d) যথাযথভাবে নথিভুক্ত করবে।

**M9.2** – প্রতিষ্ঠানটি তার পর্যবেক্ষণ প্রক্রিয়ায় একাধিক উৎস থেকে তথ্য অন্তর্ভুক্ত করবে, যার মধ্যে প্রাসঙ্গিকভাবে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

- ঝুঁকির মূল্যায়ন ও অগ্রাধিকার নির্ধারণ;
- পরিকল্পিত সূচক ও পরিমাপক;
- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা এবং যোগাযোগের মাধ্যমসমূহ;
- শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা ও যোগাযোগ;;
- অংশীজনদের অভিযোগ ও উদ্বেগ;;
- সামাজিক সংলাপ এবং প্রাসঙ্গিক ত্রিপক্ষীয় ও অন্যান্য বাধ্যতামূলক চুক্তি থেকে প্রাপ্ত মতামত;
- সর্বসাধারণের জন্য সহজলভ্য সংবাদ ও তথ্যের উৎসসমূহ;
- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক অডিটসমূহ; এবং
- বাহ্যিক বিশেষজ্ঞগণ।

**M9.3** – প্রতিষ্ঠানটি কর্মীদের জন্য এমন একটি অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা, বজায় রাখা ও পর্যবেক্ষণ করবে, যার মাধ্যমে তারা প্রতিষ্ঠান বা তার ব্যবসায়িক অংশীদারদের বিরুদ্ধে এই স্ট্যান্ডার্ডের সঙ্গে প্রাসঙ্গিক উদ্বেগ, সমস্যা, অভিযোগ, ঘটনা ও অভিযোগসমূহ উত্থাপন করতে পারবে। কর্মীদের জন্য প্রতিষ্ঠানের অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থাসমূহ:

- বৈধ, সহজলভ্য, পূর্বানুমানযোগ্য, ন্যায়সংগত, স্বচ্ছ, সংলাপভিত্তিক, অধিকার-সামঞ্জস্যপূর্ণ এবং ক্রমাগত উন্নতির উৎস হবে;
- ব্যবহারকারীদের গোপনীয়তা বজায় রাখবে;
- ব্যবহারকারীদের বিরুদ্ধে প্রতিষ্ঠান বা অন্য কোনো পক্ষের দ্বারা প্রতিশোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের কারণ হবে না; এবং


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

- অভিযোগ নিষ্পত্তির প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণকারী কর্মীদের উপার্জন হারানোর কারণ হবে না।

**M9.4** – প্রতিষ্ঠানটি বাহ্যিক অংশীজনদের জন্য এমন একটি অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা, বজায় রাখা ও পর্যবেক্ষণ করবে, যার মাধ্যমে তারা প্রতিষ্ঠান বা তার ব্যবসায়িক অংশীদারদের বিরুদ্ধে এই স্ট্যান্ডার্ডের সঙ্গে প্রাসঙ্গিক উদ্বেগ, সমস্যা, অভিযোগ, ঘটনা ও অভিযোগসমূহ উত্থাপন করতে পারবে। বাহ্যিক অংশীজনদের জন্য প্রতিষ্ঠানের অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থাসমূহ:

- বৈধ, সহজলভ্য, পূর্বানুমানযোগ্য, ন্যায়সংগত, স্বচ্ছ, সংলাপভিত্তিক, অধিকার-সামঞ্জস্যপূর্ণ এবং ক্রমাগত উন্নতির উৎস হবে;
- ব্যবহারকারীদের গোপনীয়তা বজায় রাখবে;
- ব্যবহারকারীদের বিরুদ্ধে প্রতিষ্ঠান বা অন্য কোনো পক্ষের দ্বারা প্রতিশোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের কারণ হবে না; এবং
- অভিযোগ নিষ্পত্তির প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণকারী কর্মীদের উপার্জন হারানোর কারণ হবে না।

**M9.5** – প্রতিষ্ঠানটি তার কার্যক্রম বা ব্যবসায়িক সম্পর্কের মাধ্যমে সৃষ্ট, এতে অবদান রাখা বা যার সঙ্গে সরাসরি সম্পৃক্ত বিরূপ মানবাধিকার প্রভাব ও ঝুঁকির সঙ্গে সম্পর্কিত বাহ্যিক অভিযোগ নিষ্পত্তি ও প্রতিকার প্রক্রিয়ায় সদিচ্ছার সঙ্গে সম্পৃক্ত হবে।

**M9.6** - পর্যবেক্ষণ ও অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থাসমূহের ফলাফল থেকে নিম্নলিখিত বিষয়সমূহের জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে (ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম, সম্পদ এবং/অথবা সম্পর্কের পরিবর্তনসহ):

a) বিরূপ প্রভাবের অবসান ঘটানো
b) ভবিষ্যতে বিরূপ প্রভাব প্রতিরোধ করা;
c) ঝুঁকি প্রশমিত করা; এবং
d) বিরূপ প্রভাবে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তি ও গোষ্ঠীর জন্য প্রতিকার নিশ্চিত করা।

## M10: কৌশলগত বিশ্লেষণ, পর্যালোচনা ও ক্রমাগত উন্নতি

**M10.1** – প্রতিষ্ঠানটি পর্যায়ক্রমে তার উদ্দেশ্যসমূহ এবং এই স্ট্যান্ডার্ডের বিপরীতে তার কর্মদক্ষতা পর্যালোচনা করবে। পর্যালোচনার সময়, প্রতিষ্ঠানটি ন্যূনতমভাবে নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ মূল্যায়ন করবে:

a) তার উদ্দেশ্যসমূহ অর্জনের দিকে অগ্রগতি;
b) তার পরিকল্পিত ও বাস্তবায়িত পদক্ষেপ এবং প্রক্রিয়াসমূহের কার্যকারিতা;
c) পরিকল্পিত ও বাস্তবায়িত পদক্ষেপ, প্রক্রিয়া এবং সম্পদসমূহের যথাযথতা ও পর্যাপ্ততা;


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

d) এর ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের কার্যকারিতা; এবং
e) এর কর্মদক্ষতা উন্নত করার সুযোগসমূহ।

**M10.2** – প্রতিষ্ঠানটি তার পর্যালোচনায় একাধিক উৎস থেকে তথ্য অন্তর্ভুক্ত করবে, যার মধ্যে প্রাসঙ্গিকভাবে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

- ঝুঁকির মূল্যায়ন ও অগ্রাধিকার নির্ধারণ;
- পর্যবেক্ষণ প্রক্রিয়াসমূহ;
- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা এবং যোগাযোগের মাধ্যমসমূহ;
- শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা ও যোগাযোগ;;
- অংশীজনদের অভিযোগ ও উদ্বেগ;;
- সামাজিক সংলাপ এবং প্রাসঙ্গিক ত্রিপক্ষীয় ও অন্যান্য বাধ্যতামূলক চুক্তি থেকে প্রাপ্ত মতামত;
- সর্বসাধারণের জন্য সহজলভ্য সংবাদ ও তথ্যের উৎসসমূহ;
- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক অডিটসমূহ; এবং
- বাহ্যিক বিশেষজ্ঞগণ।

**M10.3** – এই পর্যালোচনার ফলাফলসমূহ:

a) প্রতিষ্ঠানের পর্যায়ক্রমিক ঝুঁকি মূল্যায়ন ও অগ্রাধিকার নির্ধারণ এবং পর্যবেক্ষণ প্রক্রিয়াসমূহকে অবহিত করবে;
b) সাংগঠনিক কৌশল ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে তথ্য প্রদান করবে; এবং
c) প্রয়োজন অনুযায়ী সাংগঠনিক নীতিমালা, সম্পদ, উদ্দেশ্য, প্রক্রিয়া ও পদক্ষেপসমূহে পরিবর্তন আনবে।

**M10.4** – প্রতিষ্ঠানটি তার কার্যক্রম ও ব্যবসায়িক সম্পর্কের ক্ষেত্রে শোভন কর্মসংস্থানসংক্রান্ত কর্মদক্ষতা ও ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের ক্রমাগত উন্নতি নিশ্চিত করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

a) অগ্রাধিকারের বিভিন্ন স্তরজুড়ে ঝুঁকিসমূহ ক্রমাগত মোকাবিলা করা;
b) এই স্ট্যান্ডার্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহের বাইরে কর্মপরিবেশ উন্নত করার সুযোগসমূহ চিহ্নিত করা ও বাস্তবায়নের উদ্যোগ নেওয়া; এবং
c) প্রতিষ্ঠানের ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমে শ্রমিক ও অংশীজনদের সম্পৃক্ততা এবং একীভূতকরণ বৃদ্ধির সুযোগসমূহ চিহ্নিত করা ও বাস্তবায়নের উদ্যোগ নেওয়া।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

# বিভাগ ২: শোভন কর্মসংস্থানের নীতিমালা ও কর্মদক্ষতার মানদণ্ড

এই ধারায় শোভন কর্মসংস্থানের সঙ্গে সম্পর্কিত মৌলিক মানবাধিকার (নীতিমালা) এবং শোভন কর্মসংস্থান নিশ্চিত করার জন্য নির্দিষ্ট প্রয়োজনীয়তাসমূহ (মানদণ্ড) বর্ণনা করা হয়েছে।

প্রতিটি ধারা নীতিমালাসমূহের একটি তালিকা দিয়ে শুরু হয়েছে। এগুলো হলো মৌলিক মানবাধিকার, যা রাষ্ট্রসমূহকে সুরক্ষা দিতে হবে এবং ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানসমূহকে সম্মান করতে হবে। কিছু মৌলিক অধিকার সকল মানুষের জন্য প্রযোজ্য, কিছু শুধুমাত্র শ্রমিকদের জন্য এবং কিছু নির্দিষ্ট জনগোষ্ঠীর জন্য (যেমন- শিশু) প্রযোজ্য। অধিকারসমূহ সর্বজনীন ও অলঙ্ঘনীয়, অর্থাৎ যাদের জন্য প্রযোজ্য হিসেবে উল্লেখ করা হয়েছে, সেই সকল মানুষ, শ্রমিক বা অন্যান্য গোষ্ঠীর ক্ষেত্রে এগুলো সমানভাবে প্রযোজ্য।

মানবাধিকারকে সম্পূর্ণভাবে সম্মান করতে, প্রতিষ্ঠানগুলোকে মানবাধিকার লঙ্ঘন করা থেকে বিরত থাকতে হবে এবং তারা যে কোনো বিরূপ মানবাধিকার প্রভাবের সঙ্গে জড়িত থাকলে তা মোকাবিলা করতে হবে। এই ধারায় বর্ণিত নীতিমালাসমূহ শোভন কর্মসংস্থানের সঙ্গে সম্পর্কিত নির্দিষ্ট মানবাধিকারসমূহ সংজ্ঞায়িত করে, যা প্রতিষ্ঠানগুলোকে সম্মান করতে হবে। এগুলো প্রতিষ্ঠানগুলোর ওপর কোনো নির্দিষ্ট প্রয়োজনীয়তা আরোপ করে না; বরং প্রতিটি ধারায় বর্ণিত মানদণ্ডের প্রেক্ষাপট নির্ধারণ করে।

মানদণ্ডসমূহ প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য প্রয়োজনীয়তাসমূহ নির্ধারণ করে। এগুলো এমন ফলাফল, যা নীতিমালাসমূহের প্রতি সম্মান প্রদর্শন করতে প্রতিষ্ঠানগুলোকে অর্জন করতে হবে। যেখানে নীতিমালাসমূহ সকল মানুষ, শ্রমিক বা অন্যান্য বৃহত্তর জনগোষ্ঠীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য, সেখানে মানদণ্ডসমূহ প্রতিষ্ঠানের কর্মী বা অন্যান্য নির্দিষ্ট অংশীজনদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য। এটিই এই স্ট্যান্ডার্ডের অধীনে প্রতিষ্ঠানের দায়িত্বের পরিধি।

- D1: শিশু ও তরুণ শ্রমিকদের সুরক্ষা
- D2: সংগঠনের স্বাধীনতা ও যৌথ দরকষাকষির অধিকার
- D3: অবাধ ও ন্যায্য নিয়োগ, কর্মসংস্থান ও চাকরির অবসান
- D4: শোভন কর্মঘণ্টা, মজুরি ও সুবিধাদি
- D5: বৈষম্য থেকে মুক্তি
- D6: স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা
- D7: গোপনীয়তা


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

# D1: শিশু ও তরুণ শ্রমিকদের সুরক্ষা

## নীতিমালা

*কর্মক্ষেত্রের প্রেক্ষাপটে রাষ্ট্র কর্তৃক সুরক্ষিত এবং ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান কর্তৃক সম্মানিত হওয়ার জন্য মৌলিক মানবাধিকার।*

I. শিশুদের শিশুশ্রম থেকে সুরক্ষিত থাকার অধিকার রয়েছে।
II. শিশু, তরুণ শ্রমিকসহ, তাদের মৌলিক চাহিদা পূরণের জন্য সহায়তা পাওয়ার অধিকার রাখে।
III. শিশু, তরুণ শ্রমিকসহ, তাদের শারীরিক, মানসিক, আধ্যাত্মিক, নৈতিক ও সামাজিক বিকাশের অধিকার রাখে।
IV. শিশু, তরুণ শ্রমিকসহ, তাদের শিক্ষা গ্রহণের অধিকার রয়েছে এবং এমন কোনো কাজ থেকে মুক্ত থাকার অধিকার রয়েছে, যা তাদের বিদ্যালয়ে উপস্থিত হওয়ার সুযোগ থেকে বঞ্চিত করে।
V. শিশু, তরুণ শ্রমিকসহ, কর্মক্ষেত্রে ন্যায্য আচরণ, নিরাপত্তা এবং বিশেষ সুরক্ষা পাওয়ার অধিকার রাখে।
VI. শিশু, তরুণ শ্রমিকসহ, কর্মক্ষেত্রে তাদের কথা বলার এবং প্রতিনিধিত্ব পাওয়ার অধিকার রাখে।

## কর্মদক্ষতার মানদণ্ড

*কর্মক্ষেত্রের প্রেক্ষাপটে এসব অধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন নিশ্চিত করতে প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য নির্দিষ্ট কর্মদক্ষতার প্রয়োজনীয়তাসমূহ।*

**D1.1** - প্রতিষ্ঠানটি শিশু, তরুণ শ্রমিকসহ, সকল শিশুর অধিকারসমূহের প্রতি সম্মান প্রদর্শন করবে।

**D1.2** – প্রতিষ্ঠানটি ১৫ বছরের কম বয়সী শিশুদের (অথবা বাধ্যতামূলক শিক্ষার বয়সসীমা এর চেয়ে বেশি হলে সেই বয়সের কম বয়সী শিশুদের) নিয়োগ করবে না। তবে, এই স্ট্যান্ডার্ডে সংজ্ঞায়িত "আইনগতভাবে কর্মরত শিশু"-এর সংজ্ঞার আওতায় পড়ে এমন ক্ষেত্রে ব্যতিক্রম প্রযোজ্য হতে পারে।

**D1.3** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে তরুণ শ্রমিকদের কর্মসংস্থান:


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

a) শ্রমিকদের সামাজিক, নৈতিক ও শারীরিক বিকাশ সুরক্ষিত রাখে এবং তাদের সামগ্রিক স্বাস্থ্য ও সুস্থতার জন্য কোনো ঝুঁকি সৃষ্টি করে না;
b) এতটা শ্রমসাধ্য নয়, যাতে তাদের শিক্ষাগত অর্জন ব্যাহত হয়;
c) অনুরূপ পদে কর্মরত প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকদের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ বেতন ও সুযোগ-সুবিধা প্রদান করে; এবং
d) কর্মঘণ্টার নির্ধারিত সীমা অতিক্রম করে না, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:
    i. যেকোনো এক দিনে ৮ ঘণ্টা কাজ (অথবা আইনগতভাবে নির্ধারিত সর্বোচ্চ কর্মঘণ্টা ৮ ঘণ্টার কম হলে সেই সীমা);
    ii. বিদ্যালয়, কাজ ও যাতায়াত মিলিয়ে প্রতিদিন ১০ ঘণ্টা (অথবা আইনগতভাবে নির্ধারিত সর্বোচ্চ সময়সীমা ১০ ঘণ্টার কম হলে সেই সীমা); এবং
    iii. রাতের সময়ে সংঘটিত হয় না।

**D1.4** – কর্ম-সম্পর্কিত পরিবেশে কর্মরত নয় এমন শিশুদের উপস্থিতি থাকলে, প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে:

a) বিপদ ও স্বাস্থ্যঝুঁকি থেকে সুরক্ষা প্রদান করা হয়;
b) প্রতিটি শিশুর বয়সের উপযোগী মৌলিক চাহিদা পূরণের ব্যবস্থা (যেমন: খাদ্য, পানি, টয়লেট ব্যবহারের সুবিধা ইত্যাদি) নিশ্চিত করা হবে;
c) পর্যাপ্ত ও সার্বক্ষণিক প্রাপ্তবয়স্কদের তত্ত্বাবধান নিশ্চিত করা হবে; এবং
d) প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রমে কোনো ধরনের বিঘ্ন সৃষ্টি না করা।

**D1.5** – প্রতিষ্ঠানটি তার কার্যক্রম ও ব্যবসায়িক সম্পর্কের সর্বক্ষেত্রে শিশু ও তরুণ শ্রমিকদের সুরক্ষার সঙ্গে সম্পর্কিত নীতিমালা ও প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূরণ বা তার চেয়ে উন্নত মান অর্জনের লক্ষ্যে কার্যকর ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

a) M1: নেতৃত্বের অঙ্গীকার, সম্পৃক্ততা ও সমন্বয়;
b) M2: শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা ও সমন্বয়;
c) M3: অংশীজনদের সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণ;
d) M4: নীতিগত অঙ্গীকার ও সামঞ্জস্য;
e) M5: প্রেক্ষাপট, প্রভাব ও ঝুঁকিসমূহ;
f) M6: উদ্দেশ্য, পরিকল্পনা ও সম্পদ;
g) M7: সচেতনতা ও বাস্তবায়ন;
h) M8: সততা ও স্বচ্ছতা;
i) M9: পর্যবেক্ষণ ও অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা; এবং
j) M10: কৌশলগত বিশ্লেষণ, পর্যালোচনা ও ক্রমাগত উন্নতি।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

# D2: সংগঠনের স্বাধীনতা ও যৌথ দরকষাকষির অধিকার

## নীতিমালা

*কর্মক্ষেত্রের প্রেক্ষাপটে রাষ্ট্র কর্তৃক সুরক্ষিত এবং ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান কর্তৃক সম্মানিত হওয়ার জন্য মৌলিক মানবাধিকার।*

I. শ্রমিকদের নিজেদের স্বার্থের উন্নয়ন ও সুরক্ষার লক্ষ্যে তাদের পছন্দ অনুযায়ী স্বাধীন শ্রমিক ইউনিয়ন ও অন্যান্য শ্রমিক সংগঠন গঠন, তাতে যোগদান এবং অংশগ্রহণ করার অধিকার রয়েছে।
II. শ্রমিকদের নিজেদের স্বার্থে যৌথ দরকষাকষি করার অধিকার রয়েছে এবং নিয়োগকর্তা ও নিয়োগকর্তাদের সংগঠনসমূহের সদিচ্ছার ভিত্তিতে দরকষাকষি করার অধিকার রয়েছে।
III. শ্রমিকদের শ্রমিক ইউনিয়ন ও অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের সঙ্গে তাদের সম্পৃক্ততা বা সংশ্লিষ্টতার ভিত্তিতে বৈষম্য, হয়রানি, ভয়ভীতি প্রদর্শন বা প্রতিশোধমূলক আচরণ থেকে মুক্ত থাকার অধিকার রয়েছে।

## কর্মদক্ষতার মানদণ্ড

*কর্মক্ষেত্রের প্রেক্ষাপটে এসব অধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন নিশ্চিত করতে প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য নির্দিষ্ট কর্মদক্ষতার প্রয়োজনীয়তাসমূহ।*

**D2.1** - প্রতিষ্ঠানটি কর্মীদের নিজেদের পছন্দ অনুযায়ী স্বাধীনভাবে শ্রমিক ইউনিয়ন ও অন্যান্য শ্রমিক সংগঠন গঠন, তাতে যোগদান ও অংশগ্রহণ করার এবং যৌথ দরকষাকষি করার অধিকারকে সম্মান ও স্বীকৃতি দেবে।

**D2.2** – প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, কর্মীরা তাদের পছন্দ অনুযায়ী শ্রমিক ইউনিয়ন ও অন্যান্য শ্রমিক সংগঠন গঠন, তাতে যোগদান এবং অংশগ্রহণ করার অধিকার সম্পর্কে অবহিত থাকবেন এবং এ কারণে প্রতিষ্ঠানের পক্ষ থেকে কোনো নেতিবাচক পরিণতি বা প্রতিশোধমূলক আচরণের শিকার হবেন না।

**D2.3** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, শ্রমিক ইউনিয়ন বা অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের প্রতিষ্ঠা, কার্যক্রম পরিচালনা বা প্রশাসনিক ব্যবস্থাপনায় প্রত্যক্ষভাবে অথবা তৃতীয় পক্ষের মাধ্যমে কোনো ধরনের হস্তক্ষেপ করবে না।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

**D2.4** – প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, শ্রমিক ইউনিয়ন ও অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের সদস্য, শ্রমিক প্রতিনিধি এবং শ্রমিকদের সংগঠিত করার কাজে নিয়োজিত কোনো কর্মীকে তাদের শ্রমিক ইউনিয়নের সদস্যপদ বা কার্যক্রমের ভিত্তিতে বৈষম্য, হয়রানি, ভয়ভীতি প্রদর্শন বা প্রতিশোধমূলক আচরণের শিকার হতে হবে না।

**D2.5** – প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, শ্রমিক ইউনিয়ন ও অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের সদস্য, শ্রমিক প্রতিনিধি এবং শ্রমিকদের সংগঠিত করার কাজে নিয়োজিত সকল কর্মী কর্ম-সম্পর্কিত পরিবেশে সদস্যদের সঙ্গে ন্যায্যভাবে যোগাযোগ ও সাক্ষাতের সুযোগ পাবেন।

**D2.6** - প্রতিষ্ঠানটি শ্রমিক প্রতিনিধি, শ্রমিক ইউনিয়ন এবং অন্যান্য শ্রমিক সংগঠন অনুরোধ করলে তাদের সঙ্গে সদিচ্ছার ভিত্তিতে যৌথ দরকষাকষি পরিচালনা করবে।

**D2.7** – যেখানে খাতভিত্তিক যৌথ দরকষাকষি চুক্তি বিদ্যমান থাকবে, সেখানে প্রতিষ্ঠানটি উক্ত চুক্তির অধীনে তার দায়বদ্ধতাসমূহকে সম্মান ও পূরণ করবে। তবে, এটি প্রতিষ্ঠান পর্যায়ে শ্রমিক ইউনিয়ন বা অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের অতিরিক্ত যৌথ দরকষাকষির ক্ষেত্রে কোনো বাধা সৃষ্টি করবে না, শর্ত থাকে যে, এ ধরনের চুক্তিসমূহ বিদ্যমান যেকোনো খাতভিত্তিক চুক্তির তুলনায় শ্রমিকদের জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হবে।

**D2.8** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, সামাজিক কর্মদক্ষতা দলসহ কর্মক্ষেত্রের পরামর্শক কমিটি এবং অন্যান্য শ্রমিক গোষ্ঠী শ্রমিক ইউনিয়ন ও অন্যান্য শ্রমিক সংগঠনের প্রতিষ্ঠা, কার্যক্রম পরিচালনা বা প্রশাসনিক ব্যবস্থাপনায় অথবা যৌথ দরকষাকষির ক্ষেত্রে কোনো ধরনের হস্তক্ষেপ করবে না।

**D2.9** – প্রতিষ্ঠানটি তার সকল কার্যক্রম ও ব্যবসায়িক সম্পর্কের ক্ষেত্রে সংগঠনের স্বাধীনতা ও যৌথ দরকষাকষির অধিকারের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট প্রয়োজনীয়তা ও নীতিমালাসমূহ পূরণ বা অতিক্রম করার লক্ষ্যে কার্যকর ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

a) M1: নেতৃত্বের অঙ্গীকার, সম্পৃক্ততা ও সমন্বয়;
b) M2: শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা ও সমন্বয়;
c) M3: অংশীজনদের সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণ;
d) M4: নীতিগত অঙ্গীকার ও সামঞ্জস্য;
e) M5: প্রেক্ষাপট, প্রভাব ও ঝুঁকিসমূহ;
f) M6: উদ্দেশ্য, পরিকল্পনা ও সম্পদ;
g) M7: সচেতনতা ও বাস্তবায়ন;


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

h) M8: সততা ও স্বচ্ছতা;
i) M9: পর্যবেক্ষণ ও অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা; এবং
j) M10: কৌশলগত বিশ্লেষণ, পর্যালোচনা ও ক্রমাগত উন্নতি।

## D3: অবাধ ও ন্যায্য নিয়োগ, কর্মসংস্থান ও চাকরির অবসান

### নীতিমালা

*কর্মক্ষেত্রের প্রেক্ষাপটে রাষ্ট্র কর্তৃক সুরক্ষিত এবং ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান কর্তৃক সম্মানিত হওয়ার জন্য মৌলিক মানবাধিকার।*

I. নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং চাকরির অবসানের সময় প্রত্যেক ব্যক্তির নিজস্ব সিদ্ধান্ত গ্রহণের স্বাধীনতা ও মর্যাদা পাওয়ার অধিকার রয়েছে।
II. প্রত্যেক ব্যক্তির প্রতারণা, জবরদস্তি, শোষণ, ভয়ভীতি প্রদর্শন, হুমকি ও সহিংসতা থেকে মুক্ত থাকার অধিকার রয়েছে।
III. প্রত্যেক ব্যক্তির কর্ম-সংশ্লিষ্ট সকলের কাছ থেকে শোভন ও ন্যায্য আচরণ পাওয়ার অধিকার রয়েছে।
IV. প্রত্যেক ব্যক্তির আধুনিক দাসত্ব, মানব পাচার এবং জোরপূর্বক বা বাধ্যতামূলক শ্রম থেকে মুক্ত থাকার অধিকার রয়েছে।

### কর্মদক্ষতার মানদণ্ড

*কর্মক্ষেত্রের প্রেক্ষাপটে এসব অধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন নিশ্চিত করতে প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য নির্দিষ্ট কর্মদক্ষতার প্রয়োজনীয়তাসমূহ।*

**D3.1** - প্রতিষ্ঠানটি কর্মী ও চাকরিপ্রার্থীদের অবাধ ও ন্যায্য নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং চাকরির অবসানের অধিকারকে সম্মান করবে।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

**D3.2** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, কর্মী ও চাকরিপ্রার্থীরা নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং চাকরির অবসান-সংক্রান্ত প্রযোজ্য শর্তাবলি বুঝতে পারবেন এবং স্বেচ্ছায় তাতে সম্মতি প্রদান করবেন, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

a) সহজে বোধগম্য ভাষা ও যোগাযোগ পদ্ধতি ব্যবহার;
b) সংশ্লিষ্ট প্রক্রিয়া, পদের বিবরণ এবং কর্মপরিবেশ সম্পর্কে সুস্পষ্ট, সঠিক ও পূর্ণাঙ্গ তথ্য প্রদান;
c) সুস্পষ্ট, সঠিক ও পূর্ণাঙ্গ কর্মচুক্তি; এবং
d) প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, বসবাসের পরিবেশ সম্পর্কে সুস্পষ্ট, সঠিক ও পূর্ণাঙ্গ তথ্য প্রদান।

**D3.3** - প্রতিষ্ঠানটি কর্মসংস্থান বা চাকরির অবসান-সংক্রান্ত শর্তাবলিতে কোনো পরিবর্তন আনা হলে, ক্ষতিগ্রস্ত কর্মীদের তা পর্যাপ্ত সময় আগে সুস্পষ্টভাবে জানাবে, যাতে কর্মীরা ইচ্ছা করলে বিকল্প ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য যথেষ্ট সময় পান।

**D3.4** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং চাকরির অবসানের ক্ষেত্রে কর্মী ও চাকরিপ্রার্থীদের অবাধ চলাচলের স্বাধীনতা থাকবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

a) পরিচয়পত্র ও অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ নথিপত্রে সার্বক্ষণিক প্রবেশাধিকার;
b) প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, স্বেচ্ছায় ও অতিরিক্ত নয় এমন ওভারটাইম;
c) ব্যক্তি, মজুরি বা সম্পত্তির বিরুদ্ধে হুমকি, মুক্তিপণ দাবি বা জিম্মি করে রাখার মতো পরিস্থিতি থেকে মুক্তি;
d) কর্ম-সংশ্লিষ্ট পরিবেশে যুক্তিসংগত শারীরিক স্বায়ত্তশাসন ও চলাচলের স্বাধীনতা; এবং
e) অযৌক্তিক বিধিনিষেধ ছাড়াই নতুন কর্মসংস্থানে নিজেদের দক্ষতা ও জ্ঞান কাজে লাগানোর স্বাধীনতা।

**D3.5** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, কর্মী ও চাকরিপ্রার্থীরা নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং চাকরির অবসান-সংক্রান্ত আর্থিক বোঝা থেকে মুক্ত থাকবেন, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

- ঋণের দাসত্ব;
- আর্থিক জরিমানা;
- ফি;
- মজুরি চুরি বা বাজেয়াপ্তকরণ; এবং
- শোষণমূলক পিস-রেট মজুরি ব্যবস্থা।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

**D3.6** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং চাকরির অবসান-সংক্রান্ত কোনো ফি বা ব্যয়ের সম্পূর্ণ বা আংশিক দায়ভার কর্মী বা চাকরিপ্রার্থীদের ওপর বর্তাবে না।

**D3.7** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং চাকরির অবসানের ক্ষেত্রে কর্মী ও চাকরিপ্রার্থীরা হয়রানি ও ভয়ভীতি প্রদর্শন থেকে মুক্ত থাকবেন, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

- শারীরিক ও যৌন সহিংসতা;
- নিজের বা অন্যের ক্ষতি করার হুমকি; এবং
- মানসিক ও আবেগজনিত সহিংসতা।

**D3.8** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, শৃঙ্খলামূলক নীতিমালা ও অনুশীলনসমূহ:

- নিয়োগের সময় কর্মীদের কাছে সুস্পষ্টভাবে জানানো হয়;
- প্রতিষ্ঠানের সর্বত্র ধারাবাহিকভাবে ও ন্যায্যতার সঙ্গে প্রয়োগ করা হয়; এবং
- সুস্পষ্টভাবে নথিভুক্ত করা হয় এবং সংশ্লিষ্ট কর্মীদের জানানো হয়।

**D3.9** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, কর্মস্থলের অবস্থান, আবাসনের ব্যবস্থা, ব্যক্তিগত যোগাযোগের মাধ্যমের প্রাপ্যতা, যাতায়াতের ব্যবস্থা, কর্মসূচি এবং অন্যান্য বিষয়সহ কাজের শর্তাবলি যেন কর্মীদের অযৌক্তিকভাবে বিচ্ছিন্ন না করে।

**D3.10** – প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, কর্মস্থলের অবস্থান, আবাসনের ব্যবস্থা, ব্যক্তিগত যোগাযোগের মাধ্যমের প্রাপ্যতা, যাতায়াতের ব্যবস্থা, কর্মসূচি এবং অন্যান্য বিষয়সহ কাজের শর্তাবলি যেন কর্মীদের সন্তান ও নির্ভরশীল ব্যক্তিদের কাছ থেকে অযৌক্তিকভাবে বিচ্ছিন্ন হতে বাধ্য না করে।

**D3.11** - প্রতিষ্ঠানটি শিক্ষানবিশি, ইন্টার্নশিপ বা কারিগরি শিক্ষা কর্মসূচিতে অংশগ্রহণ করলে বা এসব কর্মসূচি ব্যবহার করলে, প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, এসব কর্মসূচির মাধ্যমে সৃষ্ট পদসমূহ:

a) নিয়মিত পদগুলোর বিকল্প হিসেবে ব্যবহার করা হয় না;
b) পূর্বনির্ধারিত মেয়াদের জন্য নির্ধারিত হয়;
c) আইনগতভাবে নির্ধারিত ন্যূনতম মজুরির চেয়ে কম পারিশ্রমিক প্রদান করা হয় না; এবং তারা
d) কর্মীদের দক্ষতা, পেশাগত যোগ্যতা এবং/অথবা অন্যান্য কর্ম-সংশ্লিষ্ট সক্ষমতার বিকাশে অবদান রাখে।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

**D3.12** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, যেকোনো চাকরির অবসান ন্যায্য ও স্বচ্ছভাবে সম্পন্ন হয়, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

a) বৈষম্যহীন;
b) চুক্তি, বাধ্যতামূলক যৌথ দরকষাকষি চুক্তি এবং প্রযোজ্য আইন ও বিধিবিধানের শর্ত পূরণের জন্য পর্যাপ্ত সম্পদ বরাদ্দ;
c) ক্ষতিপূরণ, মজুরি এবং অন্যান্য পাওনা সময়মতো পরিশোধ; এবং
d) বৃহৎ পরিসরে কর্মী ছাঁটাই কেবল সর্বশেষ বিকল্প হিসেবে গ্রহণ।

**D3.13** – প্রতিষ্ঠানটি তার সকল কার্যক্রম ও ব্যবসায়িক সম্পর্কের ক্ষেত্রে অবাধ ও ন্যায্য নিয়োগ, কর্মসংস্থান এবং চাকরির অবসানের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট প্রয়োজনীয়তা ও নীতিমালাসমূহ পূরণ বা অতিক্রম করার লক্ষ্যে কার্যকর ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

a) M1: নেতৃত্বের অঙ্গীকার, সম্পৃক্ততা ও সমন্বয়;
b) M2: শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা ও সমন্বয়;
c) M3: অংশীজনদের সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণ;
d) M4: নীতিগত অঙ্গীকার ও সামঞ্জস্য;
e) M5: প্রেক্ষাপট, প্রভাব ও ঝুঁকিসমূহ;
f) M6: উদ্দেশ্য, পরিকল্পনা ও সম্পদ;
g) M7: সচেতনতা ও বাস্তবায়ন;
h) M8: সততা ও স্বচ্ছতা;
i) M9: পর্যবেক্ষণ ও অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা; এবং
j) M10: কৌশলগত বিশ্লেষণ, পর্যালোচনা ও ক্রমাগত উন্নতি।

## D4: শোভন কর্মঘণ্টা, মজুরি ও সুবিধাদি

### নীতিমালা

*কর্মক্ষেত্রের প্রেক্ষাপটে রাষ্ট্র কর্তৃক সুরক্ষিত এবং ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান কর্তৃক সম্মানিত হওয়ার জন্য মৌলিক মানবাধিকার।*


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

I. প্রত্যেক ব্যক্তির এমন শোভন জীবনযাত্রার মান পাওয়ার অধিকার রয়েছে, যা স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা এবং সমাজে অংশগ্রহণকে সমর্থন করে।
II. প্রত্যেক ব্যক্তির নিজের সময়, শ্রম এবং অন্যান্য অবদানের জন্য ন্যায্য পারিশ্রমিক পাওয়ার অধিকার রয়েছে।
III. প্রত্যেক ব্যক্তির পর্যাপ্ত ছুটির সুযোগসহ যুক্তিসংগত কর্মসূচি পাওয়ার অধিকার রয়েছে।

## কর্মদক্ষতার মানদণ্ড

*কর্মক্ষেত্রের প্রেক্ষাপটে এসব অধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন নিশ্চিত করতে প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য নির্দিষ্ট কর্মদক্ষতার প্রয়োজনীয়তাসমূহ।*

**D4.1** – প্রতিষ্ঠানটি শোভন জীবনযাত্রার মান বজায় রাখতে সহায়ক কর্মঘণ্টা, মজুরি ও সুবিধাদি পাওয়ার ক্ষেত্রে কর্মীদের অধিকারকে সম্মান করবে।

**D4.2** - প্রতিষ্ঠানটি কর্মীদের অন্তত জীবনধারণের উপযোগী মজুরি বা আয় (অথবা আইনগত ন্যূনতম মজুরি, যদি তা বেশি হয়) পাওয়ার এবং আইন অনুযায়ী প্রাপ্য সুবিধাদি গ্রহণের অধিকারকে সম্মান করবে।

**D4.3** - প্রাসঙ্গিক প্রেক্ষাপটগত প্রতিবন্ধকতার কারণে প্রতিষ্ঠান নিজে থেকে কর্মীদের জীবনধারণের উপযোগী মজুরি ও আয় নিশ্চিত করতে না পারলে, প্রতিষ্ঠানটি এসব প্রতিবন্ধকতা মোকাবিলায় সংশ্লিষ্ট অংশীজনদের সঙ্গে সহযোগিতা করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

a) প্রাসঙ্গিক ত্রিপক্ষীয় ও অন্যান্য বাধ্যতামূলক চুক্তির সমর্থনসহ সামাজিক সংলাপে অংশগ্রহণ; এবং
b) ব্যবসায়িক অংশীদার, সরকার এবং অন্যান্য অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক অংশীজনদের সঙ্গে সম্পৃক্ত হওয়া।

**D4.4** - প্রতিষ্ঠানটি যুক্তিসংগত কর্মঘণ্টা পাওয়ার ক্ষেত্রে কর্মীদের অধিকারকে সম্মান করবে, যা ন্যূনতমভাবে নিম্নলিখিত বিষয়গুলো সীমিত করবে:

a) নিয়মিত কর্মঘণ্টা সপ্তাহে ৪৮ ঘণ্টার মধ্যে (অথবা আইন দ্বারা অনুমোদিত সর্বোচ্চ সীমা, যদি তা কম হয়); এবং
b) ওভারটাইম সপ্তাহে ১২ ঘণ্টার মধ্যে (অথবা আইন দ্বারা অনুমোদিত সর্বোচ্চ সীমা, যদি তা কম হয়)।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

**D4.5** – প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, ওভারটাইম:

a) জাতীয় আইন ও বাধ্যতামূলক যৌথ দরকষাকষি চুক্তিতে অনুমোদিত না হলে স্বেচ্ছামূলক হয়;
b) প্রিমিয়াম হারে পারিশ্রমিক প্রদান করা হয়;
    a. আইনে প্রিমিয়াম হার নির্ধারিত না থাকলে, দেশে বিভিন্ন খাতে প্রচলিত ওভারটাইমের হার প্রযোজ্য হয়;
c) জাতীয় আইন ও বাধ্যতামূলক যৌথ দরকষাকষি চুক্তিতে অনুমোদিত না হলে প্রতি কর্মসপ্তাহের ভিত্তিতে হিসাব করা হয়;
d) প্রাসঙ্গিক আইনগত ও অন্যান্য প্রযোজ্য প্রয়োজনীয়তা পূরণ করে; এবং
e) অপর্যাপ্ত পরিকল্পনা অথবা জীবনধারণের উপযোগী মজুরি বা আয় পরিশোধ না করার কারণে নিয়মিতভাবে ওভারটাইম করতে বাধ্য করা হয় না।

**D4.6** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, কর্মীদের কর্মসূচি, যার মধ্যে কর্মঘণ্টাও অন্তর্ভুক্ত:

a) শোভন জীবনযাত্রার মান বজায় রাখতে সহায়ক হয়;
b) কর্মীদের জন্য পূর্বানুমানযোগ্য ও সুবিধাজনক হয়;
c) স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি সৃষ্টি করে না;
d) পর্যাপ্ত বিরতি ও বিশ্রামের সময় অন্তর্ভুক্ত থাকে;
e) প্রিমিয়াম পারিশ্রমিক থেকে কর্মীদের বঞ্চিত করার উদ্দেশ্যে কর্মঘণ্টার গড় হিসাব করা হয় না;
f) নিচে উল্লেখিত ব্যতিক্রমগুলোর কোনো একটি প্রযোজ্য না হলে, টানা ছয় দিন কাজ করার পর অন্তত একটি ২৪ ঘণ্টার বিশ্রামের দিন প্রদান করা হয়:
    i. জাতীয় আইন ও বাধ্যতামূলক যৌথ দরকষাকষি চুক্তিতে অনুমোদিত; অথবা
    ii. আইএলও কনভেনশনে অনুমোদিত; অথবা
    iii. ব্যতিক্রমী পরিস্থিতিতে টানা আরও বেশি দিন কাজ করার প্রয়োজন হয় এবং কর্মীরা অতিরিক্ত টানা কর্মদিবসের জন্য অনুরোধ করেন;
g) কর্মীদের পর্যাপ্ত বেতনসহ ও বেতনবিহীন ছুটির সুযোগ প্রদান করে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:
    i. অসুস্থতাজনিত ছুটি,
    ii. পারিবারিক ছুটি,
    iii. বার্ষিক ছুটি এবং
    iv. সরকারি ছুটি;
h) কর্মীদের জনতাত্ত্বিক বৈশিষ্ট্যের ভিত্তিতে নমনীয়তার প্রয়োজনীয়তা বিবেচনায় রাখে; এবং
i) প্রতিষ্ঠান বা সরকারি সুযোগ-সুবিধা পাওয়ার ক্ষেত্রে অন্যায্যভাবে কোনো সীমাবদ্ধতা আরোপ করে না।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

**D4.7** - যেসব ক্ষেত্রে কর্মীরা আইনগতভাবে ওভারটাইমের পারিশ্রমিক, কর্মঘণ্টার সর্বোচ্চ সীমা এবং অন্যান্য প্রয়োজনীয়তা থেকে অব্যাহতিপ্রাপ্ত, সেসব ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে:

a) ওভারটাইম প্রিমিয়ামসহ জীবনধারণের উপযোগী মজুরির হারে সমসংখ্যক ঘণ্টা কাজ করলে তারা যে পরিমাণ পারিশ্রমিক পেতেন, প্রদত্ত পারিশ্রমিক তার সমান বা তার চেয়ে বেশি হয়; এবং
b) কর্মীদের কাজের ঘণ্টা নির্ধারণের ক্ষেত্রে যুক্তিসংগত স্বাধীনতা থাকে।

**D4.8** - প্রতিষ্ঠানটি কর্মীদের প্রাপ্য সকল মজুরি ও সুবিধাদি নিয়মিত, যথাসময়ে এবং তাঁদের জন্য সুবিধাজনক পদ্ধতিতে পরিশোধ করবে।

**D4.9** - নিজ নিজ দায়িত্ব পালনে ব্যয় করা সময়ের জন্য কর্মীদের পারিশ্রমিক প্রদানের পাশাপাশি, প্রতিষ্ঠানটি নিম্নলিখিত বিষয়গুলোর জন্য কর্মীদের পর্যাপ্ত পারিশ্রমিক প্রদান করবে:

- কর্মস্থলে যে সময়টুকু অবস্থান করতে কর্মীরা বাধ্য থাকেন;
- কর্ম-সংশ্লিষ্ট আঘাত বা অসুস্থতার কারণে কর্মঘণ্টার যে ক্ষতি হয়; এবং
- প্রশিক্ষণ, সামাজিক কর্মদক্ষতা দল বা অভিযোগ নিষ্পত্তি প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের কারণে কর্মঘণ্টার যে ক্ষতি হয়।

**D4.10** – প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, কর্মীরা নিয়মিত এমন পারিশ্রমিকের বিবরণী পাবেন, যেখানে কাজের ঘণ্টা এবং প্রাপ্য মজুরি, সুবিধাদি ও কর্তনের বিবরণ সুস্পষ্টভাবে, পূর্ণাঙ্গভাবে ও নির্ভুলভাবে উল্লেখ থাকবে।

**D4.11** - ব্যবসায়িক কার্যক্রমের ধারাবাহিকতা ব্যাহত হলে, প্রতিষ্ঠানটি কর্মীদের ক্ষতিপূরণ, মজুরি ও অন্যান্য পাওনা পরিশোধকে অগ্রাধিকার দেবে।

**D4.12** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার অংশ হিসেবে মজুরি বা কর্মঘণ্টা থেকে কর্তন:

a) জাতীয় আইন ও বাধ্যতামূলক যৌথ দরকষাকষি চুক্তিতে অনুমোদিত হলেই কেবল প্রাপ্য মজুরি থেকে কর্তন করা হয়;
b) যুক্তিসংগত এবং সীমিত সময়ের জন্য কার্যকর হয়;
c) মজুরি জীবনধারণের উপযোগী মজুরির (অথবা আইনগত ন্যূনতম মজুরি, যদি তা বেশি হয়) নিচে নামিয়ে আনে না; এবং
d) আপিল করার সুযোগ প্রদান করে।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

**D4.13** – প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, পিস-রেটভিত্তিক পারিশ্রমিক, খণ্ডকালীন কর্মসংস্থান, মৌসুমি কর্মসংস্থান, স্বল্পমেয়াদি চুক্তি, গৃহভিত্তিক শ্রমিক, কর্মচারী নন এমন কর্মী এবং বাড়ি থেকে কাজের ব্যবস্থা:

a) পরিমাপযোগ্য এবং প্রমাণভিত্তিক হয়;
b) এই মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহের পরিপন্থী হয় না;
c) শোভন জীবনযাত্রার মান বজায় রাখতে সহায়ক মজুরি ও কর্মঘণ্টা নিশ্চিত করে;
d) স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার জন্য অযৌক্তিক ঝুঁকি সৃষ্টি করে না; এবং
e) কর্মীদের জন্য স্বচ্ছ, পূর্বানুমানযোগ্য ও সুবিধাজনক হয়।

**D4.14** – প্রতিষ্ঠানটি তার সকল কার্যক্রম ও ব্যবসায়িক সম্পর্কের ক্ষেত্রে শোভন কর্মঘণ্টা, মজুরি ও সুবিধাদির সঙ্গে সংশ্লিষ্ট প্রয়োজনীয়তা ও নীতিমালাসমূহ পূরণ বা অতিক্রম করার লক্ষ্যে কার্যকর ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

a) M1: নেতৃত্বের অঙ্গীকার, সম্পৃক্ততা ও সমন্বয়;
b) M2: শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা ও সমন্বয়;
c) M3: অংশীজনদের সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণ;
d) M4: নীতিগত অঙ্গীকার ও সামঞ্জস্য;
e) M5: প্রেক্ষাপট, প্রভাব ও ঝুঁকিসমূহ;
f) M6: উদ্দেশ্য, পরিকল্পনা ও সম্পদ;
g) M7: সচেতনতা ও বাস্তবায়ন;
h) M8: সততা ও স্বচ্ছতা;
i) M9: পর্যবেক্ষণ ও অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা; এবং
j) M10: কৌশলগত বিশ্লেষণ, পর্যালোচনা ও ক্রমাগত উন্নতি।

## D5: বৈষম্য থেকে মুক্তি

### নীতিমালা

*কর্মক্ষেত্রের প্রেক্ষাপটে রাষ্ট্র কর্তৃক সুরক্ষিত এবং ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান কর্তৃক সম্মানিত হওয়ার জন্য মৌলিক মানবাধিকার।*

I. প্রত্যেক ব্যক্তির শিক্ষা ও কর্মসংস্থানের অধিকার রয়েছে।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

II. প্রত্যেক ব্যক্তির বৈষম্যহীনতার অধিকার রয়েছে, যার মধ্যে শিক্ষা ও কর্মসংস্থান প্রক্রিয়ায় সমান প্রবেশাধিকার ও সুযোগ অন্তর্ভুক্ত।
III. প্রত্যেক ব্যক্তির এমন কর্মপরিবেশ পাওয়ার অধিকার রয়েছে, যা তাঁদের মানসিক, আবেগীয় ও মনোসামাজিক সুস্থতাকে সহায়তা করে।
IV. প্রত্যেক ব্যক্তির হয়রানি, বুলিং ও ভয়ভীতি প্রদর্শনসহ যেকোনো ধরনের অনাকাঙ্ক্ষিত আচরণ থেকে মুক্ত থাকার অধিকার রয়েছে।

## কর্মদক্ষতার মানদণ্ড

*কর্মক্ষেত্রের প্রেক্ষাপটে এসব অধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন নিশ্চিত করতে প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য নির্দিষ্ট কর্মদক্ষতার প্রয়োজনীয়তাসমূহ।*

**D5.1** - প্রতিষ্ঠানটি বৈষম্য থেকে মুক্ত থাকার ক্ষেত্রে কর্মীদের অধিকারকে সম্মান করবে।

**D5.2** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে কর্মীদের সকল ধরনের মিথস্ক্রিয়ার ক্ষেত্রে তাঁরা সমান প্রবেশাধিকার ও সুযোগ পাবেন এবং বৈষম্য থেকে মুক্ত থাকবেন, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

- নিয়োগ ও কর্মী সংগ্রহ;
- কর্মসংস্থান ও কর্মপরিবেশ;
- কর্মে নিয়োগ;
- কর্মদক্ষতা পর্যালোচনা ও মতামত;
- প্রশিক্ষণ ও পরামর্শদান;
- পদোন্নতি ও সুযোগ-সুবিধা;
- অভিযোগসমূহ;
- মজুরি ও সুবিধাদি, যার মধ্যে আবাসন, যাতায়াত, খাবার, জীবনসঙ্গী ও পরিবারের জন্য প্রযোজ্য সুবিধাদি এবং অন্যান্য সুবিধা অন্তর্ভুক্ত;
- শৃঙ্খলামূলক প্রক্রিয়াসমূহ; এবং
- চাকরির অবসান ও অবসর গ্রহণ।

**D5.3** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, কর্ম-সংশ্লিষ্ট পরিবেশে এবং কর্ম-সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের কাছ থেকে কর্মীরা হয়রানি, বুলিং ও ভয়ভীতি প্রদর্শনসহ যেকোনো ধরনের অনাকাঙ্ক্ষিত আচরণ থেকে মুক্ত থাকবেন।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

**D5.4** - প্রতিষ্ঠানটি কর্মীদের ভিন্নতাসমূহকে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য যুক্তিসংগত পদক্ষেপ গ্রহণ করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

- সক্ষমতা;
- ধর্মীয় ও প্রথাগত রীতিনীতি;
- সাক্ষরতার মাত্রা ও ভাষাগত দক্ষতা;
- ব্যক্তিগত স্বাস্থ্যবিধি-সংক্রান্ত প্রয়োজনীয়তা;
- যত্ন নেওয়ার দায়িত্বসমূহ; এবং
- অন্যান্য প্রয়োজনীয়তা, যা কর্মীদের নিজ নিজ দায়িত্ব পালনের সক্ষমতাকে অযৌক্তিকভাবে প্রভাবিত করে না।

**D5.5** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, কর্মসংস্থানের অংশ হিসেবে কর্মীদের ওপর কোনো অনধিকারমূলক চিকিৎসা বা শারীরিক পরীক্ষা-নিরীক্ষা করা হবে না, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

- "কুমারীত্ব" পরীক্ষা;
- গর্ভধারণ পরীক্ষা;
- এইচআইভি/এইডস পরীক্ষা; এবং
- তাদের নির্দিষ্ট কাজের সঙ্গে সম্পর্কিত নয় এমন অন্যান্য চিকিৎসা বা শারীরিক পরীক্ষা, পরিদর্শন কিংবা প্রক্রিয়া।

শুধু নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে ব্যতিক্রম করা যেতে পারে:

a) ব্যক্তি বা অন্যান্য কর্মীদের ওপর গুরুতর বিরূপ প্রভাব ও ঝুঁকি শনাক্ত, প্রতিরোধ এবং প্রশমনের জন্য প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে; এবং
b) যখন বিষয়টি কর্মীদের সঙ্গে আগেই সুস্পষ্টভাবে জানানো হয় এবং তাঁদের সম্মতি নেওয়া হয়।

**D5.6 –** প্রতিষ্ঠানটি তার সকল কার্যক্রম ও ব্যবসায়িক সম্পর্কের ক্ষেত্রে বৈষম্য থেকে মুক্তির সঙ্গে সংশ্লিষ্ট প্রয়োজনীয়তা ও নীতিমালাসমূহ পূরণ বা অতিক্রম করার লক্ষ্যে কার্যকর ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

a) M1: নেতৃত্বের অঙ্গীকার, সম্পৃক্ততা ও সমন্বয়;
b) M2: শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা ও সমন্বয়;
c) M3: অংশীজনদের সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণ;
d) M4: নীতিগত অঙ্গীকার ও সামঞ্জস্য;
e) M5: প্রেক্ষাপট, প্রভাব ও ঝুঁকিসমূহ;


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

f) M6: উদ্দেশ্য, পরিকল্পনা ও সম্পদ;
g) M7: সচেতনতা ও বাস্তবায়ন;
h) M8: সততা ও স্বচ্ছতা;
i) M9: পর্যবেক্ষণ ও অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা; এবং
j) M10: কৌশলগত বিশ্লেষণ, পর্যালোচনা ও ক্রমাগত উন্নতি।

## D6: স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা

### নীতিমালা

*কর্মক্ষেত্রের প্রেক্ষাপটে রাষ্ট্র কর্তৃক সুরক্ষিত এবং ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান কর্তৃক সম্মানিত হওয়ার জন্য মৌলিক মানবাধিকার।*

I. প্রত্যেক ব্যক্তির নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত কর্ম-সংশ্লিষ্ট পরিবেশ পাওয়ার অধিকার রয়েছে।
II. প্রত্যেক ব্যক্তির শারীরিক ও মানসিক সুস্থতা বজায় রাখার অধিকার রয়েছে।
III. প্রত্যেক ব্যক্তির অনুমতি না নিয়েই আসন্ন বিপদ থেকে নিজেকে সরিয়ে নেওয়ার অধিকার রয়েছে।

### কর্মদক্ষতার মানদণ্ড

*কর্মক্ষেত্রের প্রেক্ষাপটে এসব অধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন নিশ্চিত করতে প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য নির্দিষ্ট কর্মদক্ষতার প্রয়োজনীয়তাসমূহ।*

**D6.1** - প্রতিষ্ঠানটি কর্মীদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার অধিকারকে সম্মান করবে, যার মধ্যে শারীরিক, সামাজিক ও মানসিক সুস্থতা অন্তর্ভুক্ত।

**D6.2** – প্রতিষ্ঠানটি একজন দক্ষ ম্যানেজমেন্ট প্রতিনিধি নিয়োগ করবে, যাঁর দায়িত্বের মধ্যে কর্মীদের জন্য নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত কর্ম-সংশ্লিষ্ট পরিবেশ নিশ্চিত করা এবং এই মানদণ্ডের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা-সংক্রান্ত প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূরণ করা অন্তর্ভুক্ত।

**D6.3** - প্রতিষ্ঠানটি স্বাভাবিক বা ব্যতিক্রমী পরিস্থিতিতে তার কার্যক্রম বা ব্যবসায়িক সম্পর্কের মাধ্যমে যেসব কর্ম-সংশ্লিষ্ট পরিবেশে নিজে ঝুঁকি সৃষ্টি করে, ঝুঁকি সৃষ্টিতে অবদান রাখে অথবা যার


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

সঙ্গে সরাসরি সম্পৃক্ত, সেসব পরিবেশে পর্যায়ক্রমে বিপদ শনাক্ত করবে এবং সংশ্লিষ্ট স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকিসমূহ মূল্যায়ন ও অগ্রাধিকার নির্ধারণ করবে। ঝুঁকি বিবেচনার ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটি তাৎক্ষণিক এবং দীর্ঘমেয়াদি বা ক্রমপুঞ্জীভূত প্রভাব উভয়ই অন্তর্ভুক্ত করবে।

**D6.4** - প্রতিষ্ঠানটি কর্মক্ষেত্রের বিপদ থেকে উদ্‌ভূত ঝুঁকিসমূহ পর্যাপ্তভাবে মোকাবিলা করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকবে, তবে শুধু এগুলোর মধ্যেই সীমাবদ্ধ থাকবে না:

- বিপজ্জনক পদার্থ;
- বিপজ্জনক সরঞ্জাম, কর্মপরিবেশ এবং/অথবা ইউটিলিটি (যেমন- যন্ত্রপাতি, বায়ুর গুণমান, বিদ্যুৎ, আলোকসজ্জা, ধুলাবালি, রোগজীবাণু, শব্দ, তাপমাত্রা, আঘাতজনিত বিপদ ইত্যাদি); এবং
- অর্গোনমিক্স।

**D6.5** - প্রতিষ্ঠানটি প্রাকৃতিক ও মানবসৃষ্ট দুর্যোগ এবং জরুরি পরিস্থিতি থেকে উদ্‌ভূত ঝুঁকিসমূহ পর্যাপ্তভাবে মোকাবিলা করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকবে, কিন্তু শুধু এগুলোর মধ্যেই সীমাবদ্ধ থাকবে না:

- অগ্নিকাণ্ড এবং বিস্ফোরণ/অন্তঃস্ফোরণ;
- ভূমিকম্প;
- বন্যা;
- খরা;
- চরম পরিবেশগত পরিস্থিতি, যার মধ্যে তীব্র তাপমাত্রাও অন্তর্ভুক্ত;
- অন্যান্য (অগ্নিকাণ্ড ব্যতীত) জরুরি পরিস্থিতি;
- রোগজীবাণু (সংক্রামক রোগ); এবং
- অন্যান্য পূর্বানুমেয় অস্বাভাবিক বা জরুরি পরিস্থিতি।

**D6.6** – প্রতিষ্ঠানটি কর্মীদের জন্য বিপদের কারণ হতে পারে এমন অন্যান্য সকল পরিস্থিতি থেকে উদ্‌ভূত ঝুঁকিসমূহ পর্যাপ্তভাবে মোকাবিলা করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকবে, তবে শুধু এগুলোর মধ্যেই সীমাবদ্ধ থাকবে না:

- ভবন ও স্থাপনাসমূহের কাঠামোগত নিরাপত্তা;
- নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত পরিবেশ (শৌচাগার, রান্নাঘর, আবাসন ইত্যাদি); এবং
- যাতায়াতের নিরাপত্তা।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

**D6.7** - প্রতিষ্ঠানটি মনোসামাজিক বিপদ থেকে উদ্ভূত ঝুঁকিসমূহ পর্যাপ্তভাবে মোকাবিলা করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকবে, কিন্তু শুধু এগুলোর মধ্যেই সীমাবদ্ধ থাকবে না:

- অযৌক্তিক সময়সীমা বা কাজের প্রত্যাশা;
- কর্ম-সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের আক্রমণাত্মক, বুলিং মূলক বা ভয়ভীতি প্রদর্শনমূলক আচরণ;
- কর্ম-সংশ্লিষ্ট পরিবেশে ব্যক্তিগত গোপনীয়তার অপর্যাপ্ততা;
- স্বচ্ছতার অভাব বা পরস্পরবিরোধী প্রত্যাশা; এবং
- কর্মসংস্থানে নিরাপত্তা বা স্থিতিশীলতার অযৌক্তিক অভাব।

**D6.8** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, কর্মীদের নিম্নলিখিত বিষয়গুলো সম্পর্কে যথাযথ সচেতনতা, উপলব্ধি, তথ্যপ্রাপ্তির সুযোগ এবং যোগাযোগের মাধ্যম থাকবে:

- কর্মীদের নিজ নিজ দায়িত্বের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট বিপদসমূহ এবং সংশ্লিষ্ট স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি;
- সংশ্লিষ্ট নীতিমালা, পদ্ধতি, ভূমিকা ও দায়িত্বসমূহ; এবং
- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা-সংক্রান্ত তাঁদের অধিকারসমূহ।

**D6.9** - কর্ম-সংশ্লিষ্ট আঘাতের ঘটনা ঘটলে, প্রতিষ্ঠানটি প্রাথমিক চিকিৎসার ব্যবস্থা করবে এবং ক্ষতিগ্রস্ত কর্মীদের পরবর্তী চিকিৎসা গ্রহণে সহায়তা করবে।

**D6.10** - প্রতিষ্ঠানটি নিজস্ব ব্যয়ে প্রয়োজন অনুযায়ী উপযুক্ত ব্যক্তিগত সুরক্ষামূলক সরঞ্জাম সরবরাহ, রক্ষণাবেক্ষণ ও প্রতিস্থাপন করবে।

**D6.11** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, কর্ম-সংশ্লিষ্ট পরিবেশসমূহ (নিজস্ব মালিকানাধীন, ইজারাকৃত অথবা সেবা প্রদানকারীর কাছ থেকে চুক্তির মাধ্যমে ব্যবহৃত হোক না কেন) পরিচ্ছন্ন ও নিরাপদ হবে, ব্যবহারকারীদের মৌলিক চাহিদা পূরণ করবে এবং কর্মীদের নিম্নলিখিত বিষয়গুলোতে যুক্তিসংগত প্রবেশাধিকার প্রদান করবে:

- পরিচ্ছন্ন শৌচাগার সুবিধা;
- পানযোগ্য পানি;
- খাবারের বিরতির জন্য উপযুক্ত স্থান;
- খাদ্য সংরক্ষণের জন্য স্বাস্থ্যসম্মত সুবিধা (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে);
- পোশাক পরিবর্তনের কক্ষ ও নিরাপদ সংরক্ষণব্যবস্থা (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে); এবং
- শিশুকে বুকের দুধ পান করান এমন অভিভাবকদের জন্য ব্যক্তিগত স্থান (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে)।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

**D6.12** – প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, নিয়োগকর্তা-প্রদত্ত আবাসন, যাতায়াত, খাবার এবং অন্যান্য পণ্য ও সেবা প্রাসঙ্গিক জাতীয় ও আন্তর্জাতিক মানদণ্ড অনুযায়ী গুণগত মান বজায় রাখে।

**D6.13** – প্রতিষ্ঠানটি তার সকল কার্যক্রম ও ব্যবসায়িক সম্পর্কের ক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার সঙ্গে সংশ্লিষ্ট প্রয়োজনীয়তা ও নীতিমালাসমূহ পূরণ বা অতিক্রম করার লক্ষ্যে কার্যকর ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

a) M1: নেতৃত্বের অঙ্গীকার, সম্পৃক্ততা ও সমন্বয়;
b) M2: শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা ও সমন্বয়;
c) M3: অংশীজনদের সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণ;
d) M4: নীতিগত অঙ্গীকার ও সামঞ্জস্য;
e) M5: প্রেক্ষাপট, প্রভাব ও ঝুঁকিসমূহ;
f) M6: উদ্দেশ্য, পরিকল্পনা ও সম্পদ;
g) M7: সচেতনতা ও বাস্তবায়ন;
h) M8: সততা ও স্বচ্ছতা;
i) M9: পর্যবেক্ষণ ও অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা; এবং
j) M10: কৌশলগত বিশ্লেষণ, পর্যালোচনা ও ক্রমাগত উন্নতি।

## D7: গোপনীয়তা

### নীতিমালা

*কর্মক্ষেত্রের প্রেক্ষাপটে রাষ্ট্র কর্তৃক সুরক্ষিত এবং ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান কর্তৃক সম্মানিত হওয়ার জন্য মৌলিক মানবাধিকার।*

I. প্রত্যেক ব্যক্তির ব্যক্তিগত জীবনে এবং কর্ম-সংশ্লিষ্ট পরিবেশে যুক্তিসংগত মাত্রার গোপনীয়তা পাওয়ার অধিকার রয়েছে।
II. প্রত্যেক ব্যক্তির নিজের ব্যক্তিগত তথ্য কীভাবে ব্যবহার করা হয়, সে সম্পর্কে অবগত থাকা এবং তা বোঝার অধিকার রয়েছে।
III. প্রত্যেক ব্যক্তির নিজের ব্যক্তিগত তথ্যের ওপর যুক্তিসংগত মাত্রায় নিয়ন্ত্রণ রাখার অধিকার রয়েছে।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

# কর্মদক্ষতার মানদণ্ড

*কর্মক্ষেত্রের প্রেক্ষাপটে এসব অধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন নিশ্চিত করতে প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য নির্দিষ্ট কর্মদক্ষতার প্রয়োজনীয়তাসমূহ।*

**D7.1** - প্রতিষ্ঠানটি গোপনীয়তার ক্ষেত্রে কর্মীদের অধিকারকে সম্মান করবে।

**D7.2** - প্রতিষ্ঠানটি কর্মীদের ব্যক্তিগত তথ্য কেবল নিম্নলিখিত শর্তে সংগ্রহ, প্রক্রিয়াকরণ ও ব্যবহার করবে:

a) কর্মীদের কাজ এবং/অথবা সেবার সঙ্গে সরাসরি প্রাসঙ্গিক কারণে;
b) যে উদ্দেশ্যে তথ্যগুলো মূলত সংগ্রহ করা হয়েছিল, সেই উদ্দেশ্যেই;
c) কর্মীদের ব্যক্তিগত স্বায়ত্তশাসনের প্রতি সম্মান প্রদর্শন করে;
d) কর্মসংস্থান, পদোন্নতি বা চাকরির অবসান-সংক্রান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে সীমিত পরিসরে; এবং
e) বৈষম্যহীনভাবে।

**D7.3** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, কর্মীদের ব্যক্তিগত তথ্য সংগ্রহ, বিতরণ, ব্যবহার, সংরক্ষণ ও নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে ন্যূনতমভাবে নিম্নলিখিত বিষয়গুলো অনুসরণ করা হয়:

a) সঠিক, বৈধ ও নির্ভরযোগ্য হয়;
b) সংগৃহীত তথ্যের ধরন ও পরিমাণ যথাসম্ভব সীমিত রাখে;
c) উপযুক্ত নিরাপত্তা ও গোপনীয়তা নিশ্চিত করে;
d) নির্দিষ্ট ও বৈধ উদ্দেশ্য পূরণের জন্য যতদিন প্রয়োজন, কেবল ততদিনই তথ্য সংরক্ষণ নিশ্চিত করে;
e) কর্মীদের মেধাস্বত্বের অধিকারকে সম্মান করে; এবং
f) বিশেষ ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠীর জন্য সুনির্দিষ্ট ঝুঁকিগুলো বিবেচনায় রাখে।

**D7.4** - প্রতিষ্ঠানটি নিশ্চিত করবে যে, কর্মীদের নিম্নলিখিত বিষয়গুলো সম্পর্কে যথাযথ সচেতনতা, উপলব্ধি, তথ্যপ্রাপ্তির সুযোগ এবং যোগাযোগের মাধ্যম থাকবে:

- তাঁদের ব্যক্তিগত তথ্য সংগ্রহ ও ব্যবহার;
- সংশ্লিষ্ট নীতিমালা, পদ্ধতি, ভূমিকা ও দায়িত্বসমূহ; এবং
- তাঁদের অধিকারসমূহ, যার মধ্যে প্রযোজ্য ক্ষেত্রে তথ্য সংগ্রহ ও ব্যবহারে অসম্মতি জানানো বা তা সীমিত করার অধিকারও অন্তর্ভুক্ত।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

**D7.5 –** প্রতিষ্ঠানটি তার সকল কার্যক্রম ও ব্যবসায়িক সম্পর্কের ক্ষেত্রে গোপনীয়তার সঙ্গে সংশ্লিষ্ট প্রয়োজনীয়তা ও নীতিমালাসমূহ পূরণ বা অতিক্রম করার লক্ষ্যে কার্যকর ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

a) M1: নেতৃত্বের অঙ্গীকার, সম্পৃক্ততা ও সমন্বয়;
b) M2: শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা ও সমন্বয়;
c) M3: অংশীজনদের সম্পৃক্ততা ও একীভূতকরণ;
d) M4: নীতিগত অঙ্গীকার ও সামঞ্জস্য;
e) M5: প্রেক্ষাপট, প্রভাব ও ঝুঁকিসমূহ;
f) M6: উদ্দেশ্য, পরিকল্পনা ও সম্পদ;
g) M7: সচেতনতা ও বাস্তবায়ন;
h) M8: সততা ও স্বচ্ছতা;
i) M9: পর্যবেক্ষণ ও অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা; এবং
j) M10: কৌশলগত বিশ্লেষণ, পর্যালোচনা ও ক্রমাগত উন্নতি।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

# পরিশিষ্ট ক. সংজ্ঞাসমূহ

**প্রকাশিত: ১-লা জানুয়ারি, ২০২৬***

*সংজ্ঞাসমূহ পর্যায়ক্রমে হালনাগাদ করা হতে পারে।*

**এই নথির পূর্ববর্তী সংস্করণে সংজ্ঞাসমূহের নম্বরায়নে ভুল ছিল; এই সংস্করণে তা সংশোধন করা হয়েছে।*

| | |
|---|---|
| ১ | **বিরূপ প্রভাব:** এই মানদণ্ডের D1-7-এর নীতিমালায় সংজ্ঞায়িত মানবাধিকার ভোগ, প্রয়োগ বা বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে কোনো ব্যক্তি বা গোষ্ঠীর সক্ষমতা হ্রাস বা বিলুপ্ত করে এমন প্রভাব।[3] |
| ২ | **অনুমোদিত তৃতীয় পক্ষ:** যেসব পক্ষের প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে সম্পৃক্ত হওয়ার আইনগত বা চুক্তিভিত্তিক অধিকার রয়েছে। এর মধ্যে নিরীক্ষক, নিরীক্ষা দলের সদস্য এবং SAI-এর প্রতিনিধিরা অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারেন। |
| ৩ | **ব্যবসায়িক অংশীদার:** [4]এমন কোনো সত্তা, যার সঙ্গে প্রতিষ্ঠানটি তার ব্যবসায়িক উদ্দেশ্য পূরণের জন্য ব্যবসায়িক সম্পর্ক বজায় রাখে। এর মধ্যে প্রতিষ্ঠানের সম্পূর্ণ মূল্যশৃঙ্খলের উজান ও ভাটির পর্যায়ে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ সম্পর্ক রয়েছে এমন সত্তাসমূহ অন্তর্ভুক্ত, যেমন নিয়োগকারী ও নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠান, সরবরাহকারী, উপ-ঠিকাদার, প্রতিনিধি, লাইসেন্সধারী, দালাল, পরিবেশক, সেবাপ্রদানকারী এবং যৌথ উদ্যোগে সংখ্যালঘু ও সংখ্যাগরিষ্ঠ উভয় ধরনের শেয়ার মালিকানার অবস্থান। |
| ৪ | **ব্যবসায়িক সম্পর্ক:** কোনো প্রতিষ্ঠানের ব্যবসায়িক অংশীদার, তার মূল্যশৃঙ্খলের অন্তর্ভুক্ত সত্তাসমূহ এবং প্রতিষ্ঠানটির কার্যক্রম, পণ্য বা সেবার সঙ্গে সরাসরি সম্পৃক্ত অন্য যেকোনো রাষ্ট্রীয় বা বেসরকারি সত্তার সঙ্গে বিদ্যমান সম্পর্ক। এর মধ্যে প্রতিষ্ঠানের সম্পূর্ণ মূল্যশৃঙ্খলের উজান ও ভাটির পর্যায়ে প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ সম্পর্ক অন্তর্ভুক্ত, যেমন নিয়োগকারী ও নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠান, সরবরাহকারী, উপ-ঠিকাদার, প্রতিনিধি, লাইসেন্সধারী, দালাল, পরিবেশক, সেবাপ্রদানকারী এবং যৌথ উদ্যোগে সংখ্যালঘু ও সংখ্যাগরিষ্ঠ উভয় ধরনের শেয়ার মালিকানার অবস্থান।[5] |
| ৫ | **শিশু:** ১৮ বছরের কম বয়সী যেকোনো ব্যক্তি। |

[3] জাতিসংঘের ব্যবসা ও মানবাধিকারবিষয়ক নির্দেশনামূলক নীতিমালা (UNGPs) থেকে অভিযোজিত।
[4] GRI স্ট্যান্ডার্ডস গ্লসারি ২০২২ থেকে অভিযোজিত।
[5] Shift-এর UNGP রিপোর্টিং ফ্রেমওয়ার্ক গ্লসারি থেকে অভিযোজিত।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

| | |
|---|---|
| ৬ | **শিশুশ্রম:** [6]এমন কাজ, যা শিশুদের শৈশব, সম্ভাবনা ও মর্যাদা থেকে বঞ্চিত করে এবং তাদের শারীরিক ও মানসিক বিকাশের জন্য ক্ষতিকর। এর মধ্যে এমন কাজ অন্তর্ভুক্ত, যা:<br>a) শিশুদের মানসিক, শারীরিক, সামাজিক বা নৈতিক বিকাশের জন্য বিপজ্জনক ও ক্ষতিকর; এবং/অথবা<br>b) তাদের পড়াশোনায় বাধা সৃষ্টি করে, যেমন: তাদের বিদ্যালয়ে যাওয়ার সুযোগ থেকে বঞ্চিত করা, অকালে বিদ্যালয় ছাড়তে বাধ্য করা অথবা অতিরিক্ত দীর্ঘ সময় ও কঠোর পরিশ্রমের কাজের সঙ্গে বিদ্যালয়ে উপস্থিতির সমন্বয় করতে বাধ্য করা।<br><br>**শিশুশ্রমের নিকৃষ্টতম রূপসমূহ:**[7]<br>a) সব ধরনের দাসত্ব বা দাসত্বের অনুরূপ প্রথা, যেমন শিশু বিক্রয় ও পাচার, ঋণের দাসত্ব, ভূমিদাসত্ব এবং জোরপূর্বক বা বাধ্যতামূলক শ্রম, যার মধ্যে সশস্ত্র সংঘাতে ব্যবহারের জন্য শিশুদের জোরপূর্বক বা বাধ্যতামূলকভাবে নিয়োগ করাও অন্তর্ভুক্ত;<br>b) পতিতাবৃত্তি, পর্নোগ্রাফি তৈরি বা পর্নোগ্রাফিক পরিবেশনায় ব্যবহারের জন্য কোনো শিশুকে ব্যবহার, সংগ্রহ বা প্রস্তাব করা;<br>c) অবৈধ কর্মকাণ্ডে ব্যবহারের জন্য কোনো শিশুকে ব্যবহার, সংগ্রহ বা প্রস্তাব করা, বিশেষ করে প্রাসঙ্গিক আন্তর্জাতিক চুক্তিতে সংজ্ঞায়িত মাদকদ্রব্য উৎপাদন ও পাচারের কাজে; এবং<br>d) যে কাজের ধরন বা যে পরিস্থিতিতে কাজটি সম্পাদিত হয়, তার কারণে শিশুদের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা বা নৈতিকতার ক্ষতি হওয়ার আশঙ্কা থাকে।<br><br>**শিশুদের জন্য বিপজ্জনক কর্মপরিবেশ:** [8]যে কাজের ধরন বা যে পরিস্থিতিতে কাজটি সম্পাদিত হয়, তার কারণে শিশুদের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা বা নৈতিকতার ক্ষতি হওয়ার আশঙ্কা থাকে। এর মধ্যে এমন কাজ অন্তর্ভুক্ত, কিন্তু শুধু এগুলোর মধ্যেই সীমাবদ্ধ নয়, যা:<br>• শ্রমিকদের শারীরিক, মানসিক বা যৌন ক্ষতির ঝুঁকির মুখে ফেলে;<br>• ভূগর্ভে, পানির নিচে, বিপজ্জনক উচ্চতায় বা আবদ্ধ স্থানে সম্পাদিত হয়;<br>• বিপজ্জনক যন্ত্রপাতি, সরঞ্জাম ও হাতিয়ার ব্যবহার অথবা ভারী বোঝা হাতে বহন বা পরিবহনের সঙ্গে জড়িত; |

[6] আইএলও, শিশুশ্রম কী।
[7] আইএলও, শিশুশ্রমের নিকৃষ্টতম রূপ বিষয়ক কনভেনশন, ১৯৯৯ (নং ১৮২)।
[8] আইএলও, শিশুশ্রম কী।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

| | |
|---|---|
| | • অস্বাস্থ্যকর পরিবেশে সম্পাদিত হয়, যেখানে উদাহরণস্বরূপ, শিশুরা বিপজ্জনক পদার্থ, উপাদান বা প্রক্রিয়ার সংস্পর্শে আসতে পারে অথবা তাদের স্বাস্থ্যের জন্য ক্ষতিকর তাপমাত্রা, শব্দের মাত্রা বা কম্পনের শিকার হতে পারে; অথবা<br>• বিশেষভাবে কঠিন পরিস্থিতিতে সম্পাদিত হয়, যেমন দীর্ঘ সময় ধরে বা রাতে কাজ করা, অথবা যেখানে শিশুকে অযৌক্তিকভাবে নিয়োগকর্তার প্রাঙ্গণে আটকে রাখা হয়। |
| ৭ | **শোভন জীবনযাত্রার মান:** শোভন জীবনযাত্রার মান একজন ব্যক্তি ও তাঁর পরিবারের মানসিক ও শারীরিক সুস্থতা, নিরাপত্তা এবং সমাজে অংশগ্রহণ নিশ্চিত করে। শোভন জীবনযাত্রার মানের উপাদানগুলোর মধ্যে রয়েছে খাদ্য, পানি, আবাসন, শিক্ষা, স্বাস্থ্যসেবা, যাতায়াত, পোশাক এবং অপ্রত্যাশিত পরিস্থিতি মোকাবিলার সংস্থানসহ অন্যান্য অত্যাবশ্যকীয় চাহিদা।[৭] |
| ৮ | **বৈষম্য:** শোভন কর্মসংস্থানের প্রেক্ষাপটে, কোনো ব্যক্তির কর্ম-সংশ্লিষ্ট সক্ষমতার পরিবর্তে তাঁর ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্যের ভিত্তিতে নিয়োগ, কর্মসংস্থান বা চাকরির অবসান-সংক্রান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ। যেসব ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্যের ভিত্তিতে কোনো ব্যক্তির প্রতি বৈষম্য করা যাবে না, সেগুলোর মধ্যে রয়েছে: জাতি; গায়ের রং; ধর্ম; বর্ণ; জন্ম; জাতিগত পরিচয়; লিঙ্গ (গর্ভাবস্থার অবস্থা, লিঙ্গ পরিচয় ও যৌন অভিমুখিতাসহ); জাতীয়, আঞ্চলিক বা সামাজিক উৎস; জাতীয়তা; প্রতিবন্ধিতা; বয়স; শ্রমিক ইউনিয়নের সদস্যপদ, সংশ্লিষ্টতা বা কার্যক্রম; বৈবাহিক অবস্থা; পারিবারিক বা যত্ন-সংক্রান্ত দায়িত্ব; রাজনৈতিক মতামত; সামরিক বা প্রবীণ সৈনিকের মর্যাদা; জিনগত তথ্য; দায়িত্ব পালনের সক্ষমতার সঙ্গে সম্পর্কহীন রোগ বা অসুস্থতা; এবং দায়িত্ব পালনে ব্যক্তির সক্ষমতার সঙ্গে সম্পর্কহীন অন্য যেকোনো বৈশিষ্ট্য। |
| ৯ | **কর্মসংস্থান:** এই মানদণ্ডের উদ্দেশ্যে, কর্মসংস্থান বলতে প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে বা এর ব্যবসায়িক অংশীদারদের অধীনে প্রত্যক্ষভাবে অথবা তৃতীয় পক্ষের মাধ্যমে পরোক্ষভাবে নিয়োজিত সকল কর্মীকে বোঝায়। এটি সকল কর্মীর সঙ্গে প্রতিষ্ঠানের সম্পর্ককে অন্তর্ভুক্ত করে। |
| ১০ | **ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি:** এমন ঘটনা বা পরিস্থিতি, যা প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রমে উল্লেখযোগ্য বিঘ্ন সৃষ্টি করে এবং যা অস্বাভাবিক ও নিয়োগকর্তার নিয়ন্ত্রণের বাইরে থাকে, যেমন ভূমিকম্প, বন্যা, অগ্নিকাণ্ড, জাতীয় জরুরি অবস্থা, ফোর্স মেজর বা দীর্ঘস্থায়ী রাজনৈতিক অস্থিতিশীলতার সময়কাল। এই সংজ্ঞার আওতায় পূর্বানুমানযোগ্য উৎপাদনের সর্বোচ্চ চাপের সময়কাল, ছুটির দিন বা মৌসুমি ওঠানামা অন্তর্ভুক্ত নয়। |

[৭] গ্লোবাল লিভিং ওয়েজ কোয়ালিশন, জীবনধারণের উপযোগী মজুরি কী।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

| | |
|---|---|
| ১১ | **নিয়োগ-সংশ্লিষ্ট ফি ও ব্যয়:** কর্মসংস্থান নিশ্চিত করার জন্য কর্মীদের যে কোনো ফি বা ব্যয় বহন করতে হয়, তা যে পদ্ধতিতে, যে সময়ে বা যে স্থানে আরোপ বা আদায় করা হোক না কেন। এ ধরনের ফি ও ব্যয়ের দায়ভার কোনো অবস্থাতেই কর্মীদের ওপর বর্তানো যাবে না। এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে, কিন্তু শুধু এগুলোর মধ্যেই সীমাবদ্ধ নয়:[10]<br>• শ্রমিক নিয়োগকারী সরকারি বা বেসরকারি সংস্থার মাধ্যমে প্রদত্ত নিয়োগসেবা গ্রহণের জন্য অর্থ পরিশোধ এবং কর্মীদের নিয়োগ, সুপারিশ বা পদায়নের উদ্দেশ্যে করা অন্যান্য সকল অর্থ পরিশোধ;<br>• কর্মী নিয়োগ-সংশ্লিষ্ট অন্যান্য ব্যয়, যার মধ্যে বিজ্ঞাপন প্রচার, তথ্য বিতরণ, সাক্ষাৎকারের ব্যবস্থা, সরকারি ছাড়পত্রের জন্য নথিপত্র জমা, যোগ্যতা ও সনদপত্র যাচাই, ভ্রমণ ও যাতায়াতের ব্যবস্থা এবং কর্মসংস্থানে পদায়ন অন্তর্ভুক্ত;<br>• চিকিৎসা ব্যয়, বীমা ব্যয়, দক্ষতা ও যোগ্যতা পরীক্ষার ব্যয়, প্রশিক্ষণ ও ওরিয়েন্টেশন ব্যয়, সরঞ্জাম ব্যয়, ভ্রমণ ও আবাসন ব্যয়, প্রশাসনিক ব্যয় এবং কর্মীদের কাজ শুরু করার জন্য প্রয়োজনীয় অন্যান্য ব্যয়; এবং<br>• কর্মসংস্থান নিশ্চিত করার জন্য শ্রমিক নিয়োগকারী, নিয়োগকর্তা বা অন্যান্য মধ্যস্থতাকারীকে ঘুষ প্রদান বা প্রণোদনা দেওয়া।<br>*এই তালিকায় কর্মসংস্থান ও চাকরির অবসান-সংশ্লিষ্ট ফি ও ব্যয় অন্তর্ভুক্ত নয়, যেগুলোর দায়ভারও কর্মীদের ওপর বর্তানো যাবে না।* |
| ১৩ | **অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা:** এমন একটি পদ্ধতিগত প্রক্রিয়া, যার মাধ্যমে অংশীজনরা কোনো প্রতিষ্ঠানের প্রকৃত ও সম্ভাব্য বিরূপ মানবাধিকার প্রভাব-সংক্রান্ত অভিযোগ উত্থাপন করতে এবং প্রতিকার চাইতে পারেন।[11] |
| ১৩ | **বিপদ:** এমন কোনো অন্তর্নিহিত অবস্থা বা পরিস্থিতি, যা ক্ষতি, আঘাত, অসুস্থতা বা সম্পত্তির ক্ষতিসাধনের সম্ভাবনা সৃষ্টি করে। |
| ১৪ | **সততা:** স্বচ্ছতা, নির্ভুলতা, সামঞ্জস্য এবং এই মানদণ্ডের নীতিমালাসমূহ মেনে চলা। |
| ১৫ | **আইনসম্মতভাবে কর্মরত শিশু:** নিম্নলিখিত অনুমোদিত পরিস্থিতিগুলোর যেকোনো একটিতে কর্মরত শিশু:<br>I. **তরুণ শ্রমিক:** ১৫ বছরের বেশি বয়সী (অথবা বাধ্যতামূলক শিক্ষার বয়সসীমা অতিক্রম করেছে, এ দুটির মধ্যে যেটি বেশি) এমন কোনো শিশু, যে এই মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহ মেনে কাজ করে; |

[10] আইএলও-এর "ন্যায্য নিয়োগের সাধারণ নীতিমালা ও কার্যপরিচালন নির্দেশিকা এবং নিয়োগ ফি ও সংশ্লিষ্ট ব্যয়ের সংজ্ঞা" থেকে অভিযোজিত।
[11] UNGPs থেকে অভিযোজিত।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

II. **হালকা কাজে নিয়োজিত শিশু:** [12]১৩ থেকে ১৫ বছর বয়সী (কিছু দেশে ১২ থেকে ১৪ বছর বয়সী) এমন শিশু, যারা এমন কাজ করে, যা:
   a) শিশুর বিদ্যালয়ে উপস্থিতি ব্যাহত করে না এবং তার শিক্ষাগত অগ্রগতি বাধাগ্রস্ত করার মতো অতিরিক্ত কঠোর নয়,
   b) শিশুর সামাজিক, নৈতিক বা শারীরিক বিকাশকে ঝুঁকির মুখে ফেলে না এবং শিশুর সার্বিক স্বাস্থ্য ও সুস্থতার জন্য কোনো বিপদ সৃষ্টি করে না,
   c) প্রতিদিন ৪ ঘণ্টা বা প্রতি সপ্তাহে ১৪ ঘণ্টার বেশি নয়,
   d) রাতের বেলায় সম্পাদিত হয় না,
   e) শিশু বা তরুণ শ্রমিকদের জন্য বিপজ্জনক কর্মপরিবেশে সম্পাদিত হয় না,
   f) দক্ষ প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তির তত্ত্বাবধান নিশ্চিত করে, এবং
   g) এই মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূরণ করে;

I. **পারিবারিক পরিবেশে সহায়তাকারী শিশু** – এমন শিশু, যারা বাড়িতে, খামারে বা ব্যবসায় পরিবারের সদস্যদের সহায়তা করে বা কাজে সহযোগিতা করে, এবং যে কাজ:
   a) শিশুর বিদ্যালয়ে উপস্থিতি ব্যাহত করে না এবং তার শিক্ষাগত অগ্রগতি বাধাগ্রস্ত করার মতো অতিরিক্ত কঠোর নয়,
   b) শিশুর সামাজিক, নৈতিক বা শারীরিক বিকাশকে ঝুঁকির মুখে ফেলে না এবং শিশুর সার্বিক স্বাস্থ্য ও সুস্থতার জন্য কোনো বিপদ সৃষ্টি করে না,
   c) শিশু বা তরুণ শ্রমিকদের জন্য বিপজ্জনক কর্মপরিবেশে সম্পাদিত হয় না, এবং
   d) নিকটবর্তী পরিবারের কোনো প্রাপ্তবয়স্ক সদস্য বা আইনগত অভিভাবকের দিকনির্দেশনা ও তত্ত্বাবধান নিশ্চিত করে;

II. **বিনোদন শিল্পে কর্মরত শিশু** - বিনোদন শিল্পে কর্মরত এমন শিশু ও তরুণ শ্রমিক, যারা আইনসম্মত চুক্তির আওতাভুক্ত, যা:
   a) উপযুক্ত সরকারি কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত,
   b) শিশু বা তরুণ শ্রমিকের পিতা-মাতা বা আইনগত অভিভাবক কর্তৃক অনুমোদিত,
   c) শিশু বা তরুণ শ্রমিকের নিয়োগকর্তা বা এজেন্ট কর্তৃক অনুমোদিত,
   d) তরুণ শ্রমিক কর্তৃক অনুমোদিত (শুধু তরুণ শ্রমিকের চুক্তির ক্ষেত্রে),
   e) শিশু বা তরুণ শ্রমিকের সামাজিক, নৈতিক বা শারীরিক সুস্থতার ক্ষতিসাধনের ঝুঁকি সৃষ্টি করে না,

[12] আইএলও কনভেনশন ১৩৮ থেকে অভিযোজিত।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

| | |
|---|---|
| | f) প্রতিদিন ও প্রতি বছরে কর্মঘণ্টা সীমিত রাখে (যথাযথ ঘুম ও বিশ্রামের সময় নিশ্চিত করা এবং রাতের বেলায় কাজের ওপর বিধিনিষেধ আরোপ করাসহ),<br>g) শিশু বা তরুণ শ্রমিকের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করে,<br>h) শিশু বা তরুণ শ্রমিকের অব্যাহত শিক্ষা নিশ্চিত করে,<br>i) শিশু বা তরুণ শ্রমিকের কল্যাণে উপার্জনের একটি অংশ ট্রাস্টে সংরক্ষণের ব্যবস্থা করে,<br>j) এই মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূরণ করে এবং<br>k) সংশ্লিষ্ট সকল পক্ষ চুক্তির সব শর্ত বুঝতে পারে এবং তা পূরণ করে, তা নিশ্চিত করে। |
| ১৬ | **জীবনধারণের উপযোগী আয়:** কোনো নির্দিষ্ট স্থানে একটি পরিবারের সকল সদস্যের শোভন জীবনযাত্রার মান নিশ্চিত করার জন্য পরিবারের যে বার্ষিক নিট আয়ের প্রয়োজন।[13] |
| ১৭ | **জীবনধারণের উপযোগী মজুরি:** কোনো নির্দিষ্ট স্থানে একজন শ্রমিকের স্বাভাবিক কর্মসপ্তাহের জন্য প্রাপ্ত এমন পারিশ্রমিক, যা ওই শ্রমিক ও তাঁর পরিবারের শোভন জীবনযাত্রার মান নিশ্চিত করার জন্য যথেষ্ট।[14] |
| ১৮ | **ম্যানেজমেন্ট:** সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতাসম্পন্ন পদসমূহ, যার মধ্যে নিয়োগ, চাকরির অবসান, আনুষ্ঠানিকভাবে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ, পদোন্নতি প্রদান এবং মজুরি নির্ধারণের ক্ষমতা অন্তর্ভুক্ত। |
| ১৯ | **হতে পারে:** কোনো সম্ভাবনা নির্দেশ করে। এই মানদণ্ডে এটি কোনো অনুমতি নির্দেশ করতে ব্যবহৃত হয় না। |
| ২০ | **অর্থবহ অংশীজন সম্পৃক্ততা:** দ্বিমুখী যোগাযোগের মাধ্যমে পরিচালিত হয়; এটি উভয় পক্ষের অংশগ্রহণকারীদের সদিচ্ছার ওপর নির্ভরশীল। এটি সাড়াদানমূলক ও চলমান এবং অনেক ক্ষেত্রে সিদ্ধান্ত গ্রহণের আগে সংশ্লিষ্ট অংশীজনদের সম্পৃক্ত করাকে অন্তর্ভুক্ত করে।[15] |

[13] লিভিং ইনকাম কমিউনিটি অব প্র্যাকটিস, ধারণা।
[14] গ্লোবাল লিভিং ওয়েজ কোয়ালিশন, জীবনধারণের উপযোগী মজুরি কী?
[15] OECD-এর দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণের জন্য যথাযথ সতর্কতাবিষয়ক নির্দেশিকা থেকে অভিযোজিত।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

| | |
|---|---|
| ২১ | **মানসিক সুস্থতা:** যখন কোনো ব্যক্তি জীবনের স্বাভাবিক চাপ মোকাবিলা করতে পারেন, উৎপাদনশীলভাবে কাজ করতে পারেন এবং তাঁর সম্প্রদায়ে অবদান রাখতে পারেন, তখন তা অর্জিত হয়।[16] |
| ২২ | **রাতের কর্মঘণ্টা:** ২২:০০–০৬:০০, অথবা জাতীয় আইনে নির্ধারিত সময়। |
| ২৩ | **কর্মে নিয়োজিত নয় এমন শিশু:** এমন শিশু, যারা কোনো কাজে নিয়োজিত নয়, যেমন: নিয়োগকর্তা-প্রদত্ত শিশুযত্ন কেন্দ্র, দিবাযত্ন কেন্দ্র বা বিদ্যালয়ে থাকা শিশু; সম্প্রদায়ের এমন শিশু, যারা অনিচ্ছাকৃতভাবে কর্মস্থলে প্রবেশ করতে পারে; কর্মস্থলে তাদের পিতামাতার সঙ্গে আসা শিশু; এবং কর্ম-সংশ্লিষ্ট পরিবেশে বসবাসকারী কর্মীদের সন্তান। |
| ২৪ | **প্রতিষ্ঠান:** এই মানদণ্ডের প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূরণের জন্য দায়বদ্ধ সত্তা। প্রতিষ্ঠানের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে: কোম্পানি, কর্পোরেশন, খামার, বাগান, সমবায় সমিতি, এনজিও, সরকারি প্রতিষ্ঠান অথবা অন্য যেকোনো সত্তা, যা এই মানদণ্ড-সংশ্লিষ্ট বিরূপ প্রভাব ও ঝুঁকি সৃষ্টি করতে, তাতে অবদান রাখতে বা সরাসরি সম্পৃক্ত থাকতে পারে। |
| ২৫ | **পর্যায়ক্রমে:** (১) নিয়মিত বিরতিতে, (২) পরিস্থিতির পরিবর্তন হলে এবং (৩) পর্যবেক্ষণ, অভিযোগ, অননুবর্তিতা বা অভিযোগ নিষ্পত্তির প্রক্রিয়ার মাধ্যমে প্রয়োজনীয়তা নির্দেশিত হলে। |
| ২৬ | **ব্যক্তিগত তথ্য:** শনাক্তকৃত বা শনাক্তযোগ্য কোনো ব্যক্তির সঙ্গে সম্পর্কিত যেকোনো তথ্য; শনাক্তযোগ্য ব্যক্তি হলেন এমন একজন, যাকে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে শনাক্ত করা যায়, যেমন নাম, পরিচয় নম্বর, অবস্থান-সংক্রান্ত তথ্য, অনলাইন শনাক্তকারী অথবা ওই ব্যক্তির শারীরিক, শারীরবৃত্তীয়, জিনগত, মানসিক, অর্থনৈতিক, সাংস্কৃতিক বা সামাজিক পরিচয়ের এক বা একাধিক সুনির্দিষ্ট বৈশিষ্ট্যের মাধ্যমে।[17] |
| ২৭ | **কর্মী:** যেকোনো পর্যায়ের এমন ব্যক্তি, যিনি কোনো প্রতিষ্ঠান বা তার ব্যবসায়িক অংশীদারদের জন্য কাজ করেন। এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে, তবে শুধু এগুলোর মধ্যেই সীমাবদ্ধ নয়, পরিচালক, নির্বাহী, ম্যানেজার, সুপারভাইজার, শ্রমিক, শিক্ষানবিশ, ইন্টার্ন, তরুণ শ্রমিক, হালকা কাজে বা বিনোদন শিল্পে নিয়োজিত শিশু (তবে পারিবারিক পরিবেশে সহায়তাকারী শিশু নয়) এবং প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে সরাসরি চুক্তিবদ্ধ কর্মী। এর মধ্যে অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতিতে কর্মরত ব্যক্তি, নথিপত্রসহ বা নথিপত্র ছাড়া অভিবাসী শ্রমিক এবং প্রতিষ্ঠান বা তার ব্যবসায়িক অংশীদারদের জন্য কাজ করেন এমন অন্যান্য |

[16] WHO, স্বাস্থ্য ও সুস্থতা।
[17] সাধারণ ডেটা সুরক্ষা প্রবিধান (GDPR)।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

| | |
|---|---|
| | ব্যক্তিও অন্তর্ভুক্ত, যাঁরা 'কর্মী' শব্দটির প্রচলিত ধারণার আওতায় সাধারণত পড়েন না, যেমন:<br>I. পরোক্ষ কর্মী: এমন ব্যক্তি, যিনি কোনো প্রতিষ্ঠানে শ্রম প্রদান করেন এবং তৃতীয় পক্ষের মাধ্যমে চুক্তিবদ্ধ হন অথবা স্বনিয়োজিত (যেমন: নিয়োগকারী বা নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে নিযুক্ত কর্মী, চালক, গৃহভিত্তিক কর্মী, ক্ষুদ্র কৃষক, গিগ কর্মী এবং নিরাপত্তা, রক্ষণাবেক্ষণ, পরিচ্ছন্নতা, ক্যান্টিন বা বিশেষায়িত কাজে নিয়োজিত কর্মী ইত্যাদি); এবং<br>II. সরকারি নির্দেশনায় নিয়োজিত কর্মী: এমন কর্মী, যাঁরা প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে সম্পৃক্ত এবং যাঁদের শ্রম কোনো সরকারি সংস্থা (অথবা সরকারি সংস্থা কর্তৃক মনোনীত কোনো কর্তৃপক্ষ) নির্ধারিত প্রয়োজনীয়তা অনুযায়ী পরিচালিত বা সমন্বিত হয় (যেমন- কর্মী পদায়ন বা কমিউনিটি সহায়তা কর্মসূচি)।<br><br>এই মানদণ্ডের উদ্দেশ্যে, কর্মীরাই প্রধান অধিকারধারী। |
| ২৮ | **মনোসামাজিক সুস্থতা:** অনাকাঙ্ক্ষিত আচরণের শিকার না হয়ে কর্মক্ষেত্রে পূর্ণাঙ্গভাবে অংশগ্রহণ করতে পারা এবং নেতিবাচক পরিণতির ভয় ছাড়াই নিজের মতামত প্রকাশ, ঝুঁকি গ্রহণ ও ভুল করার সক্ষমতা থাকার অনুভূতি।[18] |
| ২৯ | **প্রতিকার:** কোনো ব্যক্তি বা সম্প্রদায়কে এমন একটি অবস্থায় পুনঃপ্রতিষ্ঠা করা, যা বিরূপ প্রভাব না ঘটলে তাঁরা যে অবস্থায় থাকতেন তার সমতুল্য বা যথাসম্ভব কাছাকাছি; এর মধ্যে আর্থিক বা অ-আর্থিক ক্ষতিপূরণ এবং ওই প্রভাবের পুনরাবৃত্তি রোধে গৃহীত পদক্ষেপ অন্তর্ভুক্ত।[19] |
| ৩০ | **সম্মান করা:** প্রতিষ্ঠানের দ্বারা সৃষ্ট, এতে অবদান রাখা বা সরাসরি সম্পৃক্ত এমন বিরূপ প্রভাব সৃষ্টি বা তাতে অবদান রাখা থেকে বিরত থাকা এবং প্রতিষ্ঠান কর্তৃক সৃষ্ট, এতে অবদান রাখা বা সরাসরি সম্পৃক্ত এমন প্রকৃত ও সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাব মোকাবিলা করা।[20] |
| ৩১ | **ঝুঁকি:** প্রকৃত বিরূপ প্রভাবের তীব্রতা এবং সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাবের সংঘটিত হওয়ার সম্ভাবনা ও তীব্রতা পরিমাপের একটি মাত্রা। |

[18] অ্যামি এডমন্ডসনের লেখা "কর্মদলে মনস্তাত্ত্বিক নিরাপত্তা ও শেখার আচরণ" শীর্ষক প্রবন্ধ থেকে অভিযোজিত। Administrative Science Quarterly।
[19] পোশাক ও পাদুকা খাতের জন্য দায়িত্বশীল সরবরাহ শৃঙ্খলবিষয়ক OECD-এর যথাযথ সতর্কতা নির্দেশিকা থেকে অভিযোজিত।
[20] UNGPs থেকে অভিযোজিত।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

| | |
|---|---|
| ৩২ | **ঝুঁকির কারণসমূহ:** এমন বৈশিষ্ট্য, অবস্থা বা আচরণ, যা বিরূপ প্রভাবের সংঘটিত হওয়ার সম্ভাবনা বা তীব্রতা বৃদ্ধি করে। |
| ৩৩ | **তীব্রতা:** কোনো সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাবের মাত্রা, পরিধি বা অপরিবর্তনীয়তার বৈশিষ্ট্য, যা ওই প্রভাবের গুরুতরতা, সম্ভাব্য বা প্রকৃতভাবে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তির সংখ্যা, এর অপরিবর্তনীয়তা এবং যুক্তিসংগত সময়ের মধ্যে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তিদের প্রভাব-পূর্ববর্তী অবস্থার সমতুল্য অবস্থায় পুনঃপ্রতিষ্ঠা করার সক্ষমতার সীমাবদ্ধতা বিবেচনায় নিয়ে নির্ধারণ করা হয়।[21] |
| ৩৪ | **অবশ্যই পালনীয়:** এই মানদণ্ডে "অবশ্যই" শব্দটি কোনো বাধ্যতামূলক প্রয়োজনীয়তা নির্দেশ করে। |
| ৩৫ | **অংশীজন:** এমন যেকোনো ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান, যারা কোনো কোম্পানির কার্যক্রম ও সিদ্ধান্তকে প্রভাবিত করতে পারে অথবা যারাই ওই কার্যক্রম ও সিদ্ধান্তের দ্বারা প্রভাবিত হতে পারে। প্রধানত প্রভাবিত বা সম্ভাব্যভাবে প্রভাবিত অংশীজনদের ওপর গুরুত্ব দেওয়া হয়; অর্থাৎ, এমন ব্যক্তি, যাঁদের মানবাধিকার কোনো কোম্পানির কার্যক্রম, পণ্য বা সেবার দ্বারা প্রভাবিত হয়েছে বা হতে পারে। প্রাসঙ্গিক অংশীজনদের মধ্যে রয়েছেন শ্রমিক, সম্প্রদায় এবং তাঁদের প্রতিনিধিরা; এর মধ্যে শ্রমিক ইউনিয়ন, নাগরিক সমাজের সংগঠন এবং ব্যবসায়িক কার্যক্রমের মাধ্যমে মানবাধিকারের ওপর সৃষ্ট প্রভাব-সংশ্লিষ্ট অভিজ্ঞতা ও বিশেষজ্ঞ জ্ঞানসম্পন্ন অন্যান্য ব্যক্তিও অন্তর্ভুক্ত।[22] |
| ৩৬ | **শীর্ষ ম্যানেজমেন্ট:** প্রতিষ্ঠানটির আর্থিক ও নীতিগত সিদ্ধান্ত গ্রহণের কর্তৃত্বসম্পন্ন ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের সমষ্টি। এটি শীর্ষ সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী সংস্থার একই হতে পারে, আবার নাও হতে পারে। |
| ৩৭ | **শ্রমিক:** ম্যানেজমেন্টের আওতাভুক্ত নন এমন সকল কর্মী, যাঁদের মধ্যে জুনিয়র ম্যানেজার, ক্রু লিডার বা সুপারভাইজাররাও অন্তর্ভুক্ত, যাঁদের সিদ্ধান্ত গ্রহণের পরিবর্তে সমন্বয় সাধনের কর্তৃত্ব রয়েছে এবং যাঁরা অন্যান্য শ্রমিকের মতোই মজুরি ও সুবিধাদি পান। |
| ৩৮ | **শ্রমিক সংগঠনসমূহ:** শ্রমিকদের নেতৃত্বে পরিচালিত এমন সংগঠন, যার মধ্যে শ্রমিক ইউনিয়ন ও অধিকার আদায়ে কাজ করা গোষ্ঠী অন্তর্ভুক্ত; এসব সংগঠন ম্যানেজমেন্টের |

[21] পোশাক ও পাদুকা খাতের জন্য দায়িত্বশীল সরবরাহ-শৃঙ্খল বিষয়ক OECD-এর যথাযথ সতর্কতা নির্দেশিকা থেকে অভিযোজিত।
[22] UNGPs।


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬

| | |
|---|---|
| | সঙ্গে সম্পৃক্ততাসহ বিভিন্ন উপায়ে শ্রমিকদের অধিকার ও স্বার্থের অগ্রগতি সাধন এবং সুরক্ষার উদ্দেশ্যে গঠিত। |
| ৩৯ | **কর্ম-সংশ্লিষ্ট পরিবেশ:** এমন কোনো ভৌত বা ভার্চুয়াল স্থান, যেখানে কর্মীরা কাজ করেন অথবা তাঁদের ভূমিকার শর্ত হিসেবে কিংবা সেই ভূমিকার প্রয়োজনীয়তা পূরণের জন্য উপস্থিত থাকতে হয়। কর্ম-সংশ্লিষ্ট পরিবেশের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:<br>• কর্মস্থল বা কাজের স্থান;<br>• নিয়োগকর্তা-প্রদত্ত এবং নিয়োগকর্তার ভর্তুকিতে পরিচালিত আবাসন;<br>• নিয়োগকর্তা-প্রদত্ত পরিবহন;<br>• কর্মীদের কাজের অংশ হিসেবে ব্যবহৃত অনলাইন যোগাযোগ প্ল্যাটফর্ম;<br>• কর্মীরা তাঁদের দায়িত্বের অংশ হিসেবে যেসব জনসাধারণের জন্য উন্মুক্ত বা বাহ্যিক স্থানে যান;<br>• নিয়োগকর্তা-প্রদত্ত বিনোদন, পোশাক পরিবর্তন, শিশুযত্ন ও খাবার গ্রহণের স্থান;<br>• নিয়োগকর্তা-প্রদত্ত স্বাস্থ্যসম্মত শৌচাগার ও অন্যান্য স্যানিটারি সুবিধা;<br>• বাড়িতে কর্মরত এবং দূরবর্তীভাবে কর্মরত কর্মীদের ব্যবহৃত স্থানসমূহ;<br>• এবং অন্যান্য। |
| ৪০ | **কর্ম-সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি:** এমন ব্যক্তি, যাঁদের সঙ্গে কর্মীরা তাঁদের ভূমিকার প্রেক্ষাপটে কর্মস্থলে, দায়িত্ব পালনকালে অথবা নিয়োগকর্তার সঙ্গে তাঁদের সম্পর্কের অংশ হিসেবে যোগাযোগ করতে পারেন। এর মধ্যে সকল কর্মী, ব্যবসায়িক অংশীদার (গ্রাহক, বিক্রেতা ও সেবাদানকারীসহ) এবং প্রতিষ্ঠানের বা ম্যানেজমেন্টের পক্ষে কাজ করেন এমন তৃতীয় পক্ষ অন্তর্ভুক্ত। |


©সোশ্যাল অ্যাকাউন্টিবিলিটি ইন্টারন্যাশনাল - ২০২৬