SA8000:2026®
डीसेंट वर्क के लिए मानक

प्रकाशित
1 जनवरी 2026

www.sa-intl.org

परिचय

लोगों और समुदायों के मानवाधिकारों को देशों और हितधारकों द्वारा सहमत बुनियादी दस्तावेज़ों के माध्यम से परिभाषित किया गया है। इनमें मानवाधिकारों की सार्वभौम घोषणा, आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों पर अंतरराष्ट्रीय प्रसंविदा, नागरिक और राजनीतिक अधिकारों पर अंतरराष्ट्रीय प्रसंविदा, कार्य में बुनियादी सिद्धांतों और अधिकारों पर ILO घोषणा और ILO के ग्यारह बुनियादी दस्तावेज़, बाल अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र कन्वेंशन, और अन्य शामिल हैं।

"रक्षा, सम्मान, और उपचार" ढांचे के माध्यम से, व्यापार और मानवाधिकार पर संयुक्त राष्ट्र मार्गदर्शक सिद्धांत (UNGPs) राज्यों (सरकारों) और व्यवसायों की संबंधित जिम्मेदारियों को स्थापित करते हैं। राज्यों का कर्तव्य है कि वे मानवाधिकारों की रक्षा करें, जिसमें नीति, विधान, विनियमन, और न्याय निर्णय शामिल हैं। व्यवसायों का कर्तव्य है कि वे मानवाधिकारों का सम्मान करें, जिसका अर्थ है कि उन्हें प्रतिकूल मानवाधिकार प्रभावों का कारण बनने या उनमें योगदान देने से बचना चाहिए और ऐसे प्रभावों के होने पर उन्हें संबोधित करना चाहिए। ये UNGP आवश्यकताएँ न केवल किसी व्यवसाय द्वारा उत्पन्न प्रतिकूल प्रभावों पर लागू होती हैं, बल्कि उन प्रभावों पर भी जिनमें उसने योगदान दिया है या जिनसे वह अपने परिचालन या व्यावसायिक संबंधों के माध्यम से सीधे जुड़ा है। अंत में, राज्यों और व्यवसायों का क्रमशः यह दायित्व है कि अधिकार उल्लंघन की स्थिति में वे प्रभावी उपचार प्रदान करें या उसमें भाग लें।

SAI एक मिशन-संचालित, गैर-लाभकारी संगठन है जो मानवाधिकारों के इन बुनियादी ढांचों के आधार पर दुनिया भर के कार्यस्थलों में मानवाधिकारों को आगे बढ़ाने के लिए समर्पित है। हम इस मिशन को आगे बढ़ाने के तरीकों में से एक है **SA8000® डीसेंट वर्क के लिए मानक** की स्थापना, जो संगठनों को कार्यस्थलों में मानवाधिकारों का सम्मान करने के अपने कर्तव्य को व्यावहारिक रूप से पूरा करने में मदद करता है। SA8000 मानक पहली बार 1997 में प्रकाशित हुआ था और इसे नियमित रूप से, हमेशा एक बहु-हितधारक प्रक्रिया के माध्यम से संशोधित किया गया है। यह मानक का पाँचवाँ संस्करण है।

डीसेंट वर्क उस कार्य को संदर्भित करता है जो श्रमिकों के मानवाधिकारों के पूर्ण आनंद और प्राप्ति का समर्थन करता है। ILO के अनुसार, डीसेंट वर्क में "ऐसे कार्य के अवसर शामिल हैं जो उत्पादक हैं और निष्पक्ष आय प्रदान करते हैं, कार्यस्थल में सुरक्षा और सभी के लिए सामाजिक सुरक्षा, व्यक्तिगत विकास और सामाजिक एकीकरण के बेहतर अवसर, लोगों को अपनी चिंताओं को व्यक्त करने, संगठित होने और अपने जीवन को प्रभावित करने वाले निर्णयों में भाग लेने की स्वतंत्रता, और सभी के लिए अवसर और व्यवहार की समानता शामिल है..."[1]

SA8000:2026 मानक किसी भी संदर्भ में डीसेंट वर्क के लिए सिद्धांत और मानदंड स्थापित करता है। सिद्धांत लोगों के बुनियादी अधिकारों का वर्णन करते हैं जिनकी रक्षा राज्यों द्वारा और सम्मान संगठनों द्वारा

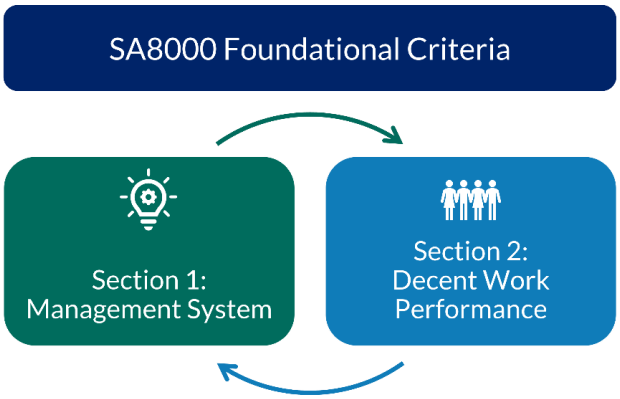
[1] ILO, डीसेंट वर्क।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

किया जाना चाहिए। मानदंड संगठनों के लिए कार्यस्थलों में मानवाधिकारों का सम्मान करने के विशिष्ट आवश्यकताएँ प्रदान करते हैं।

SA8000 बुनियादी मानदंड SA8000 मानक लागू करने वाले संगठनों के लिए व्यापक अपेक्षाओं को स्थापित करते हैं।

SA8000 अनुभाग 1: प्रबंधन प्रणालियाँ: उचित सावधानी और शासन उस उचित सावधानी दृष्टिकोण का वर्णन करता है जिसे संगठनों को अपने परिचालन और व्यावसायिक संबंधों में डीसेंट वर्क सुनिश्चित करने के लिए अपनाना चाहिए।



चित्र 1। SA8000:2026 अनुभाग

SA8000 अनुभाग 2: डीसेंट वर्क सिद्धांत और प्रदर्शन मानदंड डीसेंट वर्क से जुड़े मानवाधिकारों और श्रमिकों के अपने अधिकारों का पूर्ण आनंद लेने और उन्हें प्राप्त करने के लिए पूरे किए जाने वाले विशिष्ट मानदंडों का वर्णन करता है। ये दोनों अनुभाग परस्पर निर्भर हैं—संगठनों को प्रदर्शन मानदंडों को पूरा करने के लिए प्रबंधन प्रणाली दृष्टिकोण अपनाना चाहिए और अपनी प्रबंधन प्रणाली को विकसित और कार्यान्वित करने में प्रदर्शन-उन्मुख दृष्टिकोण अपनाना चाहिए (चित्र 1 देखें)।

अनुभाग 1 और 2 प्रत्येक कई खंडों (उप-अनुभागों) में विभाजित हैं, जिनमें मानदंड (संगठनों के लिए व्यक्तिगत आवश्यकताएँ) शामिल हैं। अनुभाग 1 और 2 में सिद्धांत भी शामिल हैं, जो मानदंडों के लिए संदर्भ स्थापित करते हैं। ये आवश्यकताएँ नहीं हैं, बल्कि उच्च-स्तरीय अधिकारों और दायित्वों की अभिव्यक्ति हैं जिन्हें मानदंड समर्थन करते हैं।

सिद्धांतों और मानदंडों का कार्यान्वयन और व्याख्या किसी संगठन के परिचालन और अंतःक्रियाओं के उन पहलुओं पर केंद्रित होनी चाहिए जो डीसेंट वर्क से संबंधित मानवाधिकारों को प्रभावित करते हैं।

परिभाषाएँ मानक का एक मानक भाग हैं और इस दस्तावेज़ में परिशिष्ट A में शामिल हैं।

तालिका 1। मानक और सहायक दस्तावेज़ीकरण [1 जनवरी, 2026 को अद्यतन]

दस्तावेज़	प्राधिकरण	स्थिति
SA8000:2026 मानक	मानक	प्रकाशित
परिभाषाएँ	मानक	प्रकाशित (परिशिष्ट A)
इंडिकेटर लाइब्रेरी	मार्गदर्शन	प्रकाशित
मार्गदर्शन दस्तावेज़	मार्गदर्शन	लंबित

जैसे-जैसे अतिरिक्त दस्तावेज़ तैयार और अंतिम रूप दिए जाएंगे, इस तालिका को अद्यतन किया जाएगा।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

विषय-सूची

परिचय 1
विषय-सूची 3
मूलभूत मानदंड 4
अनुभाग 1. प्रबंधन प्रणालियाँ: शासन और उचित सावधानी 5
प्रबंधन प्रणाली सिद्धांत 6
प्रबंधन प्रणाली मानदंड 7
M1: नेतृत्व प्रतिबद्धता, भागीदारी और एकीकरण 7
M2: कर्मचारी भागीदारी और एकीकरण 8
M3: हितधारक भागीदारी और एकीकरण 9
M4: नीति प्रतिबद्धता और सुसंगतता 10
M5: संदर्भ, प्रभाव और जोखिम 11
M6: उद्देश्य, योजना और संसाधन 12
M7: जागरूकता और कार्यान्वयन 14
M8: ईमानदारी और पारदर्शिता 15
M9: निगरानी और शिकायत निवारण तंत्र 16
M10: रणनीतिक विश्लेषण, समीक्षा और निरंतर सुधार 17
खंड 2: सभ्य कार्य सिद्धांत और प्रदर्शन मानदंड 19
D1: बच्चों और युवा कर्मचारियों की सुरक्षा 20
D2: संगठन बनाने की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार 22
D3: स्वतंत्र और निष्पक्ष भर्ती, रोजगार और समाप्ति 24
D4: सभ्य घंटे, मजदूरी और लाभ 27
D5: भेदभाव से मुक्ति 31
D6: स्वास्थ्य और सुरक्षा 33
D7: गोपनीयता 36
परिशिष्ट A. परिभाषाएँ 39

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

मूलभूत मानदंड

इस मानक को पूरा करने में सभी संगठनों के लिए मूलभूत अपेक्षाएँ।

F1 – संगठन को मानक और उसके द्वारा संदर्भित अंतरराष्ट्रीय दस्तावेज़ों के सिद्धांतों का सम्मान करना चाहिए, और अपने प्रदर्शन में निरंतर सुधार का प्रयास करना चाहिए।

F2 – संगठन को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि उसका प्रदर्शन, न्यूनतम रूप से, निम्न को पूरा करे:

a) इस मानक से संबंधित कानूनी और नियामक आवश्यकताएँ;
b) सामूहिक सौदेबाजी समझौते; और
c) इस मानक से संबंधित अन्य आवश्यकताएँ जिनकी सदस्यता संगठन लेता है।

F3 – जहाँ कानूनी और/या नियामक आवश्यकताएँ इस मानक से भिन्न हों, वहाँ संगठन को कर्मचारियों के लिए सबसे लाभकारी मानदंड लागू करना चाहिए।

F4 - जहाँ कानूनी और/या नियामक आवश्यकताएँ इस मानक के विपरीत हों, वहाँ संगठन को कानून द्वारा अनुमत सीमा तक, कर्मचारियों के लिए जोखिमों की पहचान, रोकथाम, न्यूनीकरण और उपचार करना चाहिए।

F5 – सभी कर्मचारियों के लिए डीसेंट वर्क - सभ्य कार्य सुनिश्चित करने हेतु, संगठन को नेतृत्व प्रतिबद्धता और कर्मचारी तथा हितधारक भागीदारी पर आधारित एक प्रबंधन प्रणाली स्थापित, कार्यान्वित, अनुरक्षित और निरंतर रूप से बेहतर बनानी चाहिए।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

अनुभाग 1. प्रबंधन प्रणालियाँ: शासन और उचित सावधानी

यह अनुभाग बताता है कि संगठनों को UNGP ढाँचे के तहत मानव अधिकारों के सम्मान की अपनी जिम्मेदारी को प्रबंधन प्रणाली दृष्टिकोण के माध्यम से कैसे पूरा करना चाहिए।

प्रबंधन प्रणालियाँ संगठनों के आकार, परिपक्वता और संदर्भ के आधार पर भिन्न होती हैं, लेकिन किसी संगठन के संचालन में सभ्य कार्य सुनिश्चित करने के लिए कुछ साझा मूल तत्व होते हैं। यह खंड एक व्यावहारिक चरण-दर-चरण दृष्टिकोण के माध्यम से उन मूल तत्वों का वर्णन करता है। यह दीर्घकालिक SA8000 मानदंडों और व्यापक रूप से उपयोग किए जाने वाले तथा संदर्भित प्रबंधन प्रणाली ढाँचों, जिनमें UNGPs, बहुराष्ट्रीय उद्यमों के लिए OECD उचित सावधानी दिशानिर्देश, ISO एनेक्स SL और अन्य शामिल हैं, पर आधारित है।

सभी स्तरों पर नेतृत्व, कर्मचारियों और हितधारकों की भागीदारी और एकीकरण पर आधारित, यह अनुभाग एक प्रबंधन प्रणाली के विकास और कार्यान्वयन के लिए मानदंडों का वर्णन करता है जो:

- **प्रभावी उचित सावधानी को सक्षम बनाता है**—एक व्यापक और सक्रिय प्रक्रिया जो उन वास्तविक और संभावित प्रतिकूल प्रभावों की पहचान, रोकथाम, न्यूनीकरण और जवाबदेही सुनिश्चित करती है जिन्हें कोई संगठन अपने संचालन और व्यावसायिक संबंधों के माध्यम से कारित करता है, उनमें योगदान देता है, या जिनसे प्रत्यक्ष रूप से जुड़ा होता है;[2] और
- **अच्छे शासन को सक्षम बनाता है**—ईमानदारी और दक्षता के साथ संचालन करना।

व्याख्या नोट: हितधारक सहभागिता एक प्रभावी प्रबंधन प्रणाली का मुख्य तत्व है। हितधारक वे सभी पक्ष हैं जो किसी संगठन के संचालन या व्यावसायिक संबंधों को प्रभावित कर सकते हैं या जिनसे प्रभावित हो सकते हैं। चूँकि यह मानक सभ्य कार्य से संबंधित है, इसलिए कर्मचारी प्राथमिक अधिकार-धारक हैं और इसलिए सहभागिता के लिए सबसे महत्वपूर्ण हितधारक हैं। उनके महत्व को उजागर करने के लिए हम उन्हें मानक में अन्य हितधारकों से अलग मानते हैं। इस प्रकार, प्रबंधक एकीकरण और भागीदारी को M1 में और कर्मचारी एकीकरण और भागीदारी को M2 में शामिल किया गया है।

[2] UNGPs से अनुकूलित है।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

प्रबंधन प्रणाली सिद्धांत

I. **नेतृत्व** – संगठन के शीर्ष निर्णय-निर्माण निकायों और शीर्ष प्रबंधन को अपने संचालन और व्यावसायिक संबंधों में मानव अधिकारों के प्रति समर्थन व्यक्त करना चाहिए और प्रतिबद्धता प्रदर्शित करनी चाहिए।

II. **जवाबदेही** – संगठनात्मक नेतृत्व और जिम्मेदार कर्मचारियों को उनके वास्तविक और संभावित प्रतिकूल मानव अधिकार प्रभावों के लिए जवाबदेह ठहराया जाना चाहिए।

III. **एजेंसी और गरिमा** – संगठनों को कर्मचारियों और हितधारकों के एजेंसी और गरिमा के अधिकारों का सम्मान करना चाहिए और उन्हें सशक्त बनाने तथा उनके अधिकारों को समझने और उनकी वकालत करने की क्षमता विकसित करने के लिए कदम उठाने चाहिए।

IV. **एकीकरण** – संगठनों को अपने संचालन और व्यावसायिक संबंधों में लगातार मानव अधिकारों के प्रति अपनी प्रतिबद्धताओं को बनाए रखना चाहिए।

V. **दीर्घकालिक योजना**– संगठनों को अल्पकालिक, मध्यकालिक और दीर्घकालिक रूप से मानव अधिकारों की योजना बनाने और लगातार सम्मान करने के लिए प्रबंधन प्रणालियाँ विकसित करनी चाहिए।

VI. **प्रतिक्रियाशीलता** - संगठनों को अपने प्रतिकूल मानव अधिकार प्रभावों और जोखिमों को समझने, संबोधित करने और उनका उपचार करने में सक्रिय होना चाहिए।

VII. **पारदर्शिता** - संगठनों को अपने मानव अधिकार प्रदर्शन और प्रबंधन प्रणाली के बारे में स्पष्ट, सटीक और प्रासंगिक जानकारी हितधारकों के लिए सुलभ बनानी चाहिए।

VIII. **सहभागिता और समावेशिता** – संगठनों को अपनी प्रबंधन प्रणाली के विकास और कार्यान्वयन में सभी स्तरों के कर्मचारियों और अन्य हितधारकों को सार्थक रूप से शामिल करना चाहिए।

IX. **सामाजिक संवाद –** सभी कर्मचारियों के लिए सभ्य कार्य सुनिश्चित करने हेतु संगठन के दृष्टिकोण में सामाजिक संवाद को केंद्रीय भूमिका निभानी चाहिए।

X. **समर्थन** - संगठनों को अपनी मानव अधिकार प्रतिबद्धताओं को पूरा करने के लिए पर्याप्त निवेश, आंतरिक दक्षता और अन्य आंतरिक और बाहरी संसाधन समर्पित करने चाहिए।

XI. **निरंतर सुधार** - संगठनों को अपने मानव अधिकार प्रदर्शन और प्रबंधन प्रणाली में निरंतर सुधार करना चाहिए।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

- M1: नेतृत्व प्रतिबद्धता, भागीदारी और एकीकरण
- M2: कर्मचारी भागीदारी और एकीकरण
- M3: हितधारक भागीदारी और एकीकरण

मार्गदर्शन नोट: खंड M1-3 शेष प्रबंधन प्रणाली श्रेणियों M4-10 के विकास और कार्यान्वयन का आधार बनाते हैं।

- M4: नीति प्रतिबद्धता और सुसंगतता
- M5: संदर्भ, प्रभाव और जोखिम
- M6: उद्देश्य, योजना और संसाधन
- M7: जागरूकता और कार्यान्वयन
- M8: ईमानदारी और पारदर्शिता
- M9: निगरानी और शिकायत निवारण तंत्र
- M10: रणनीतिक विश्लेषण, समीक्षा और निरंतर सुधार

M1: नेतृत्व प्रतिबद्धता, भागीदारी और एकीकरण

M1.1 - संगठन के शीर्ष निर्णय-निर्माण निकायों और शीर्ष प्रबंधन को इस मानक के सिद्धांतों के प्रति प्रतिबद्धता प्रदर्शित करनी चाहिए, न्यूनतम रूप से, निम्न के माध्यम से:

a) इस मानक के सिद्धांतों को संगठनात्मक रणनीति और प्रदर्शन मापन में एकीकृत करना;
b) संगठन की नीति प्रतिबद्धता और व्यावसायिक साझेदारों के लिए पारस्परिक अपेक्षाओं को स्वीकृति देना;
c) इस मानक और संगठनात्मक उद्देश्यों के विरुद्ध संगठन के प्रदर्शन की समय-समय पर रणनीतिक प्रबंधन समीक्षा करना;
d) इस मानक को पूरा करने में संगठन के सभी कार्यात्मक क्षेत्रों को शामिल करना;
e) सभी प्रबंधन स्तरों पर एकीकृत प्रबंधन प्रणाली के माध्यम से मानक को पूरा करने हेतु जिम्मेदारी और जवाबदेही सौंपना; और
f) भूमिकाओं, दक्षताओं, कर्मचारी लक्ष्यों और प्रोत्साहनों, प्रदर्शन समीक्षा मानदंडों, मुआवज़े, पदोन्नति, अनुशासनात्मक कार्रवाइयों, समाप्ति और निर्णय-निर्माण प्रक्रियाओं को संगठन की नीति प्रतिबद्धता के साथ संरेखित करना।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

M1.2 - निर्णय-निर्माण निकायों और प्रबंधन की संरचना हितधारकों का पर्याप्त रूप से प्रतिनिधित्व करने वाली होनी चाहिए।

M1.3 - इस मानक को पूरा करने की जिम्मेदारी और जवाबदेही अंततः शीर्ष प्रबंधन पर टिकी होनी चाहिए। यह न्यूनतम रूप से, निम्न में इस मानक के सिद्धांतों और मानदंडों के एकीकरण द्वारा प्रदर्शित होनी चाहिए:

- संगठनात्मक संरचना;
- भूमिकाएँ और जिम्मेदारियाँ;
- दक्षताएँ;
- लक्ष्य और प्रोत्साहन;
- प्रदर्शन समीक्षा मानदंड;
- मुआवज़ा;
- पदोन्नति;
- समाप्ति; और
- निर्णय-निर्माण प्रक्रियाएँ और अधिकार।

M1.4 - शीर्ष प्रबंधन को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि इस मानक को पूरा करने में हितों के टकराव की पहचान की जाए, उन्हें प्रकट किया जाए, और उचित रूप से प्रबंधित किया जाए।

M2: कर्मचारी भागीदारी और एकीकरण

M2.1 – संगठन को कर्मचारियों, जिनमें श्रमिक संघ और अन्य कर्मचारी प्रतिनिधि शामिल हैं, को शामिल करना चाहिए और उनके इनपुट को एकीकृत करना चाहिए अपनी प्रबंधन प्रणाली के विकास और कार्यान्वयन में इस मानक की आवश्यकताओं को पूरा करने हेतु, जिसमें शामिल है:

a) नीतियाँ परिभाषित करना;
b) प्रतिकूल प्रभावों और जोखिमों की पहचान, मूल्यांकन और प्राथमिकता निर्धारण;
c) उद्देश्य निर्धारित करना और कार्यान्वयन की योजना बनाना;
d) प्रदर्शन और प्रबंधन प्रणालियों की निगरानी, जिसमें व्यावसायिक साझेदारों की भी शामिल है;
e) शिकायत चैनलों और प्रक्रियाओं को डिज़ाइन करना और संचालित करना; और
f) उपचार के विकल्प निर्धारित करना।

M2.2 – जहाँ मौजूद हों, वहाँ संगठन को अपनी प्रबंधन प्रणाली में कर्मचारियों को सार्थक रूप से शामिल करने के लिए श्रमिक संघों के साथ सहयोग करना चाहिए।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

M2.3 – संगठन को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि कर्मचारियों के पास संचार और भागीदारी के लिए प्रभावी और समावेशी चैनलों तक पहुँच हो, जो न्यूनतम रूप से:

a) कर्मचारियों से सक्रिय रूप से इनपुट और प्रतिक्रिया माँगते हों;
b) कर्मचारियों को प्रबंधन के समक्ष अपने हितों का प्रतिनिधित्व करने में सक्षम बनाते हों;
c) कर्मचारियों के लिए सुविधाजनक तरीके से भागीदारी के विविध साधन प्रदान करते हों;
d) कार्यस्थल जनसांख्यिकी के प्रतिनिधित्व को सक्षम बनाते हों;
e) सभी कर्मचारियों के लिए सुलभ हों;
f) भरोसेमंद हों और सक्रिय रूप से उपयोग किए जाते हों;
g) वांछित होने पर गोपनीय हों;
h) कर्मचारी हितों और चिंताओं के अनुरूप हों; और
i) प्रतिशोध या बदले की कार्रवाई का परिणाम न दें।

M2.4 – संगठन को अपनी प्रबंधन प्रणाली का समर्थन और सुविधा प्रदान करने के लिए सामाजिक प्रदर्शन टीम(एँ) स्थापित करनी चाहिए। संगठन को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि स्थापित और मौजूदा टीमें, न्यूनतम रूप से:

a) कर्मचारियों और प्रबंधकों, कर्मचारी जनसांख्यिकी, और संगठनात्मक कार्यों और भूमिकाओं का संतुलित प्रतिनिधित्व रखती हों;
b) मौजूदा श्रमिक संघों और कर्मचारी संगठनों के प्रतिनिधित्व को शामिल करती हों, यदि वे सेवा करना चुनते हैं;
c) कर्मचारी प्रतिभागियों के स्वतंत्र सहकर्मी चुनाव का प्रावधान करती हों;
d) श्रमिक संघों की भूमिका को कमजोर न करती हों; और
e) मुख्य प्रबंधन प्रणाली कार्यों में कर्मचारी भागीदारी को सुविधाजनक बनाती हों, जिसमें शामिल है: नीतियाँ परिभाषित करना; प्रतिकूल प्रभावों और जोखिमों की पहचान, मूल्यांकन और प्राथमिकता निर्धारण करना; उद्देश्य निर्धारित करना और कार्यान्वयन की योजना बनाना; प्रदर्शन की निगरानी करना; और शिकायत तंत्र को डिज़ाइन करना और संचालित करना।

M3: हितधारक भागीदारी और एकीकरण

M3.1 – संगठन को समय-समय पर प्रासंगिक हितधारकों की पहचान और प्राथमिकता निर्धारण करना चाहिए ताकि उन्हें इस मानक की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए अपनी प्रबंधन प्रणाली में शामिल किया जा सके, जिसमें संगठन से सबसे अधिक प्रभावित लोगों को पहली प्राथमिकता दी जाए।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

M3.2 – संगठन को अपनी प्रबंधन प्रणाली के विकास और कार्यान्वयन के लिए सार्थक हितधारक सहभागिता आयोजित करनी चाहिए, न्यूनतम रूप से तब जब:

- नीतियाँ परिभाषित की जा रही हों;
- प्रतिकूल प्रभावों और जोखिमों की पहचान, मूल्यांकन और प्राथमिकता निर्धारण;
- प्रदर्शन और प्रबंधन प्रणालियों की निगरानी, जिसमें व्यावसायिक साझेदारों की भी शामिल है;
- शिकायत चैनलों और प्रक्रियाओं को डिज़ाइन और संचालित किया जा रहा हो;
- उपचार के विकल्प निर्धारित किए जा रहे हों; और
- संगठन के पास आवश्यक ज्ञान की कमी हो।

M3.3 – हितधारक सहभागिता, न्यूनतम रूप से:

a) प्रासंगिक हितधारकों से सक्रिय रूप से इनपुट और प्रतिक्रिया माँगे;
b) सुलभ हो;
c) सद्भावना से संचालित हो;
d) हितधारक चिंताओं के प्रति उत्तरदायी हो; और
e) प्रतिशोध या बदले की कार्रवाई का परिणाम न दे।

M3.4 – संगठन को संगठनात्मक निर्णय-निर्माण में हितधारकों की आवश्यकताओं, अपेक्षाओं, चिंताओं और शिकायतों पर विचार करना चाहिए।

M4: नीति प्रतिबद्धता और सुसंगतता

M4.1 - संगठन को एक नीति वक्तव्य स्थापित, दस्तावेज़ीकृत, और समय-समय पर अद्यतन करना चाहिए जो इस मानक के सिद्धांतों के प्रति उसकी प्रतिबद्धता को व्यक्त करता हो। न्यूनतम रूप से, संगठन को प्रतिबद्ध होना चाहिए:

a) इस मानक की आवश्यकताओं और सिद्धांतों, प्रासंगिक कानूनी आवश्यकताओं, और अन्य प्रासंगिक आवश्यकताओं को पूरा करने या उनसे आगे बढ़ने के लिए;
b) जोखिमों को संबोधित करने के लिए जिन्हें वह अपने संचालन या व्यावसायिक संबंधों के माध्यम से कारित करता है, उनमें योगदान देता है, या जिनसे प्रत्यक्ष रूप से जुड़ा है, उन उपायों के माध्यम से जो उनकी गंभीरता और संभाव्यता के अनुरूप हों;
c) अल्पकालिक और दीर्घकालिक दोनों में प्रतिकूल प्रभावों को रोकने वाले समाधानों को प्राथमिकता देने के लिए;
d) इस मानक को पूरा करने में नैतिक रूप से और ईमानदारी के साथ व्यवहार करने के लिए;

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

e) इस मानक की आवश्यकताओं को पूरा करने में सुसंगतता सुनिश्चित करने हेतु एकीकृत प्रबंधन प्रणालियों को बनाए रखने के लिए;
f) कर्मचारियों और अन्य हितधारकों के साथ परामर्श बनाए रखने और उनकी अपेक्षाओं का जवाब देने के लिए, जिसमें सामाजिक संवाद में शामिल होने का प्रयास करना भी शामिल है;
g) व्यावसायिक योजना बनाते समय कर्मचारियों के लिए जोखिमों पर विचार करने और संबंधित प्रभावों को कम करने के लिए प्रतिबद्ध होने के लिए; और
h) इस मानक से संबंधित अपने प्रदर्शन और प्रबंधन प्रणालियों में निरंतर सुधार करने के लिए।

M4.2 – संगठन को व्यावसायिक साझेदारों के लिए पारस्परिक अपेक्षाओं की एक नीति स्थापित, दस्तावेज़ीकृत, और समय-समय पर अद्यतन करनी चाहिए। इस नीति को न्यूनतम रूप से, निम्न के प्रति प्रतिबद्ध होना चाहिए:

a) व्यावसायिक साझेदारों को इस मानक के सिद्धांतों, प्रासंगिक कानूनी आवश्यकताओं, और अन्य प्रासंगिक आवश्यकताओं का सम्मान करने की आवश्यकता रखना;
b) व्यावसायिक साझेदारों की उचित सावधानी करना;
c) उन तरीकों को संबोधित करना जिनसे संगठन व्यावसायिक साझेदारों की उपरोक्त अपेक्षाओं को पूरा करने में असमर्थता का कारण बनता है, उसमें योगदान देता है, या उससे जुड़ा होता है; और
d) व्यावसायिक साझेदारों के साथ संबंध समाप्त करने के लिए स्पष्ट अपेक्षाएं निर्धारित करना, जिसमें व्यावसायिक संबंध समाप्त करने से पहले उचित जुड़ाव और कार्मिकों के लिए जोखिमों पर विचार शामिल है।

M4.3 - संगठन की नीतियां, प्रथाएं, लक्ष्य और प्रोत्साहन इस मानक के सिद्धांतों या संगठन के उद्देश्यों के प्रति उसकी प्रतिबद्धताओं का विरोध या उन्हें कमजोर नहीं करेंगे।

M4.4 – संगठन की नीतियां, पैरवी (लॉबिंग), और अन्य बाहरी संपर्क इस मानक के सिद्धांतों या संगठन के उद्देश्यों के प्रति उसकी प्रतिबद्धताओं का विरोध या उन्हें कमजोर नहीं करेंगे।

M5: संदर्भ, प्रभाव और जोखिम

M5.1 – संगठन समय-समय पर अपने संदर्भ की पहचान करेगा और उसे समझने का प्रयास करेगा, जिसमें शामिल हैं:

a) संगठन की स्वयं की संचालन गतिविधियां;
b) संगठन के प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष व्यावसायिक संबंध;

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

c) श्रमिकों और उनके प्रतिनिधियों तथा अन्य प्रासंगिक हितधारकों की आवश्यकताएं और अपेक्षाएं; और
d) इसके आंतरिक और बाह्य संचालन परिवेश के अन्य पहलू, जिसमें प्रासंगिक नियामक, बाजार, सांस्कृतिक, सामाजिक, आर्थिक और अन्य कारक शामिल हैं।

M5.2 – अपने संदर्भ को ध्यान में रखते हुए, संगठन समय-समय पर पहचान करेगा:

a) इस मानक से संबंधित वास्तविक और संभावित प्रतिकूल प्रभाव जो यह अपने संचालन या व्यावसायिक संबंधों के माध्यम से सामान्य या असाधारण परिस्थितियों में कारण बनता है, योगदान देता है, या सीधे जुड़ा होता है (या कारण बन सकता है, योगदान दे सकता है, या सीधे जुड़ा हो सकता है), जिसमें कमजोर आबादी के लिए विशिष्ट प्रभाव शामिल हैं;
b) इसके वास्तविक और संभावित प्रतिकूल प्रभावों से संबंधित जोखिम कारक;
c) इसके व्यावसायिक साझेदारों द्वारा उत्पन्न वास्तविक और संभावित प्रतिकूल प्रभावों में इसके योगदान की मात्रा; और
d) व्यावसायिक नैतिकता या सत्यनिष्ठा संबंधी मुद्दों से उत्पन्न हो सकने वाले इस मानक के प्रति इसके प्रदर्शन से संबंधित वास्तविक और संभावित प्रतिकूल प्रभाव।

M5.3 - संगठन प्रतिकूल प्रभावों की गंभीरता और संभावित प्रतिकूल प्रभावों की गंभीरता एवं संभावना के आधार पर समय-समय पर अपने जोखिमों का आकलन, प्राथमिकता निर्धारण, और दस्तावेजीकरण करेगा।

M5.4 – प्राथमिकता प्राप्त जोखिमों के लिए, संगठन मूल कारणों की पहचान करेगा, जिसमें निम्नलिखित संभावित कारणों पर विचार किया जाएगा:

- प्रबंधन प्रणाली संबंधी कारण;
- संचालन संबंधी कारण, जिसमें संगठन का व्यवसाय मॉडल शामिल है; और
- बाह्य कारण, जिसमें सामाजिक, सांस्कृतिक, नियामक, और/या पर्यावरणीय कारण शामिल हैं।

M6: उद्देश्य, योजना और संसाधन

M6.1 – संगठन समय-समय पर संगठनात्मक उद्देश्य स्थापित, दस्तावेजीकृत, और अद्यतन करेगा। ये उद्देश्य निम्नलिखित के लिए डिज़ाइन किए जाने चाहिए:

a) इस मानक की आवश्यकताओं और सिद्धांतों, प्रासंगिक कानूनी आवश्यकताओं, और अन्य प्रासंगिक आवश्यकताओं को पूरा करना या उनसे आगे बढ़ना;

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

b) संगठन की नीतिगत प्रतिबद्धताओं को पूरा करना;
c) संगठन के जोखिमों को संबोधित करना;
d) इस मानक से संबंधित व्यावसायिक नैतिकता और सत्यनिष्ठा संबंधी मुद्दों को संबोधित करना;
e) इस मानक से संबंधित आपातकालीन तैयारी और प्रतिक्रिया संबंधी मुद्दों को संबोधित करना;
f) सामाजिक संवाद की तलाश करना, जिसमें त्रिपक्षीय और अन्य बाध्यकारी समझौतों के समर्थन में इसके उद्देश्यों को प्राप्त करना शामिल है; और
g) इस मानक से संबंधित संगठन के प्रदर्शन और प्रबंधन प्रणालियों में निरंतर सुधार करना।

M6.2 - उन जोखिमों को संबोधित करने के लिए जो यह कारण बनता है या जिनमें योगदान देता है, संगठन (अनपेक्षित परिणामों पर उचित ध्यान देते हुए) निम्नलिखित कार्यों की योजना बनाएगा:

a) प्रतिकूल प्रभावों को समाप्त करना;
b) भविष्य के प्रतिकूल प्रभावों को रोकना;
c) जोखिमों को कम करना; और
d) प्रतिकूल प्रभावों से प्रभावित व्यक्तियों और समूहों के लिए उपचार सुनिश्चित करना।

M6.3 - उन जोखिमों को संबोधित करने के लिए जिनसे यह सीधे जुड़ा हुआ है, संगठन व्यावसायिक साझेदारों सहित प्रासंगिक हितधारकों के साथ सहयोग करने और उन जोखिमों को समाप्त, रोकने, कम करने, और उपचार करने के लिए अपने प्रभाव का उपयोग करने की योजना बनाएगा।

M6.4 – संगठन अपने उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए आवश्यक कार्यों और प्रक्रियाओं को समय-समय पर परिभाषित और योजनाबद्ध करेगा। ऐसा करते समय, संगठन निम्नलिखित आवश्यक बातों पर विचार करेगा:

- प्रबंधन प्रणालियां – जिसमें मौखिक और लिखित नीतियां और प्रक्रियाएं, भूमिकाएं और जिम्मेदारियां, दस्तावेजीकरण, कार्मिक प्रोत्साहन और लक्ष्य, प्रशिक्षण और क्षमता निर्माण, निगरानी, श्रमिक और हितधारक जागरूकता, और संकेतक और मेट्रिक्स शामिल हैं;
- संसाधन – जिसमें वित्तीय, भौतिक, कार्मिक, और सूचना संसाधन शामिल हैं, जैसे आवश्यक दक्षताएं और बाहरी विशेषज्ञता, अवसंरचना, मीडिया, और सूचना प्रणालियां; और
- संबंध – जिसमें सामाजिक संवाद, प्रासंगिक त्रिपक्षीय और अन्य बाध्यकारी समझौतों के लिए समर्थन, तथा व्यावसायिक साझेदारों, सरकार, और अन्य आंतरिक एवं बाह्य हितधारकों के साथ संबंध शामिल हैं।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

M7: जागरूकता और कार्यान्वयन

M7.1 – संगठन अपनी योजनाबद्ध प्रक्रियाओं और कार्यों को लागू करेगा और आवंटित संसाधनों का उपयोग करेगा, निरंतर प्रासंगिकता और प्रभावशीलता सुनिश्चित करने के लिए आवश्यकतानुसार समय-समय पर योजनाओं और संसाधनों को समायोजित करेगा।

M7.2 – संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि कार्मिकों के पास निम्नलिखित के बारे में उचित जागरूकता, समझ, सूचना तक पहुंच, और संवाद के माध्यम हों:

- उनके कानूनी अधिकार;
- इस मानक में परिभाषित उनके अधिकार;
- उनके रोजगार से संबंधित जोखिम;
- संगठनात्मक नीतियां, उद्देश्य, कार्य, और प्रक्रियाएं;
- संगठन के उद्देश्यों और प्रतिबद्धताओं को पूरा करने में उनकी भूमिकाएं और जिम्मेदारियां;
- प्रबंधन प्रणाली में उनकी भागीदारी के लिए प्रासंगिक तंत्र और माध्यम; और
- उनके अधिकारों की सुरक्षा के लिए प्रासंगिक तंत्र और माध्यम, जिसमें उपचार प्राप्त करने के तंत्र शामिल हैं।

M7.3 – संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि हितधारक निम्नलिखित के बारे में उचित रूप से जागरूक हों:

- प्रासंगिक जोखिम;
- संगठनात्मक नीतियां, उद्देश्य, कार्य और प्रक्रियाएं; और
- इस मानक में परिभाषित उनकी भागीदारी के माध्यम और अधिकारों की सुरक्षा।

M7.4 – व्यावसायिक साझेदारों के साथ अपने संपर्कों में, संगठन निम्नलिखित करेगा:

a) यह सुनिश्चित करना कि व्यावसायिक साझेदारों के पास संगठन की नीतियों, उद्देश्यों, कार्यों, और प्रक्रियाओं के बारे में उचित जागरूकता, समझ, सूचना तक पहुंच, और संवाद के माध्यम हों;
b) यह सुनिश्चित करना कि इसकी व्यावसायिक शर्तें और प्रथाएं व्यावसायिक साझेदारों की इसके द्वारा निर्धारित पारस्परिक अपेक्षाओं को पूरा करने की क्षमता को कमजोर न करें;
c) व्यावसायिक साझेदारों को उन प्रभावों में संगठन के योगदान के अनुरूप, जोखिमों को समाप्त करने, रोकने, कम करने, और उपचार करने में सहायता प्रदान करना;
d) जहां संभव हो, व्यावसायिक साझेदारों पर पारस्परिक अपेक्षाओं के प्रशासनिक बोझ को कम से कम करने का प्रयास करना; और
e) जोखिमों की प्रतिक्रिया में व्यावसायिक संबंध समाप्त न करना, जब तक कि:

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

i. संगठन से उचित जुड़ाव और समर्थन के बावजूद व्यावसायिक साझेदार बार-बार जोखिम को संबोधित करने में विफल रहता है; और
ii. संबंध समाप्त करने के जोखिम मूल जोखिम से अधिक नहीं हैं।

M7.5 – इस मानक की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए प्रासंगिक दस्तावेजीकृत जानकारी निम्नलिखित होनी चाहिए:

- उपलब्ध और उपयुक्त;
- सटीक और स्पष्ट;
- प्रभावी रूप से नियंत्रित; और
- पहचान योग्य।

M8: ईमानदारी और पारदर्शिता

M8.1 – इस मानक की आवश्यकताओं को पूरा करने में, संगठन सत्यनिष्ठा के साथ संचालन और संवाद करेगा।

M8.2 – संगठन इस मानक से संबंधित अपनी प्रक्रियाओं और परिणामों के बारे में समय-समय पर सार्वजनिक रूप से रिपोर्ट करेगा। सार्वजनिक रिपोर्टिंग कम से कम निम्नलिखित होगी:

a) पारदर्शी, सच्ची, और स्पष्ट होना;
b) हितधारकों की आवश्यकताओं और अपेक्षाओं को पूरा करना;
c) संगठन की नीतिगत प्रतिबद्धता को शामिल करना;
d) संगठन के व्यावसायिक संचालन का वर्णन करना;
e) संगठन अपने जोखिमों को कैसे संबोधित कर रहा है, इसके बारे में संवाद करना;
f) अनुरोध पर, शिकायत तंत्रों के उपयोग और शिकायत प्रक्रियाओं के परिणामों के बारे में जानकारी प्रदान करना;
g) कानूनी, नियामक, और अन्य रिपोर्टिंग आवश्यकताओं को पूरा करना; और
h) हितधारकों के लिए उचित रूप से सुलभ और उपलब्ध होना।

M8.3 – संगठन अधिकृत तृतीय पक्षों के साथ पारदर्शी और खुले तरीके से जुड़ेगा, जिसमें आवश्यक दस्तावेज, रिकॉर्ड, सामग्री, व्यक्तियों, और कार्य-संबंधी वातावरण तक पहुंच प्रदान करना शामिल है।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

M9: निगरानी और शिकायत निवारण तंत्र

M9.1 – संगठन इस मानक की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए अपने प्रदर्शन और प्रबंधन प्रणालियों की निगरानी करेगा। निगरानी कम से कम निम्नलिखित करेगी:

a) योजनाबद्ध कार्यों और प्रक्रियाओं के कार्यान्वयन का आकलन करना;
b) इस मानक के पालन का आकलन करना;
c) प्रासंगिक व्यावसायिक साझेदारों के प्रदर्शन का स्थापित पारस्परिक अपेक्षाओं के विरुद्ध आकलन करना; और
d) उचित रूप से दस्तावेजीकृत होना।

M9.2 – संगठन अपनी निगरानी प्रक्रियाओं में कई स्रोतों से जानकारी को शामिल करेगा, जिसमें प्रासंगिक रूप से शामिल हैं:

- जोखिमों का आकलन और प्राथमिकता निर्धारण;
- योजनाबद्ध संकेतक और मेट्रिक्स;
- आंतरिक और बाह्य शिकायत तंत्र और संवाद माध्यम;
- श्रमिक जुड़ाव और संवाद;
- हितधारक शिकायतें और चिंताएं;
- प्रासंगिक त्रिपक्षीय और अन्य बाध्यकारी समझौतों से सामाजिक संवाद और प्रतिक्रिया;
- सार्वजनिक रूप से उपलब्ध समाचार और सूचना स्रोत;
- आंतरिक और बाह्य ऑडिट; और
- बाहरी विशेषज्ञ।

M9.3 – संगठन कार्मिकों के लिए इस मानक से संबंधित संगठन या उसके व्यावसायिक साझेदारों के विरुद्ध चिंताओं, मुद्दों, शिकायतों, घटनाओं, और शिकायतों को उठाने के लिए एक शिकायत तंत्र स्थापित, बनाए रखेगा, और उसकी निगरानी करेगा। कार्मिकों के लिए संगठन के शिकायत तंत्र निम्नलिखित होंगे:

- वैध; सुलभ; पूर्वानुमेय; न्यायसंगत; पारदर्शी; संवाद-आधारित; अधिकार-अनुकूल; और निरंतर सुधार का स्रोत;
- उपयोगकर्ताओं की गोपनीयता बनाए रखना;
- उपयोगकर्ताओं के विरुद्ध प्रतिशोध का परिणाम न देना, चाहे संगठन द्वारा हो या अन्य पक्षों द्वारा; और
- शिकायत प्रक्रियाओं में भाग लेने वाले कार्मिकों के लिए आय की हानि का परिणाम न देना।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

M9.4 – संगठन बाह्य हितधारकों के लिए इस मानक से संबंधित संगठन या उसके व्यावसायिक साझेदारों के विरुद्ध चिंताओं, मुद्दों, शिकायतों, घटनाओं, और शिकायतों को उठाने के लिए एक शिकायत तंत्र स्थापित, बनाए रखेगा, और उसकी निगरानी करेगा। बाह्य हितधारकों के लिए संगठन के शिकायत तंत्र निम्नलिखित होंगे:

- वैध; सुलभ; पूर्वानुमेय; न्यायसंगत; पारदर्शी; संवाद-आधारित; अधिकार-अनुकूल; और निरंतर सुधार का स्रोत;
- उपयोगकर्ताओं की गोपनीयता बनाए रखना;
- उपयोगकर्ताओं के विरुद्ध प्रतिशोध का परिणाम न देना, चाहे संगठन द्वारा हो या अन्य पक्षों द्वारा; और
- शिकायत प्रक्रियाओं में भाग लेने वाले कार्मिकों के लिए आय की हानि का परिणाम न देना।

M9.5 – संगठन मानवाधिकारों पर प्रतिकूल प्रभावों और जोखिमों से संबंधित बाह्य शिकायत और उपचार प्रक्रियाओं में सद्भावना के साथ संलग्न होगा, जो इसने अपने संचालन या व्यावसायिक संबंधों के माध्यम से कारण बनाए, योगदान दिया, या सीधे जुड़ा है।

M9.6 - निगरानी और शिकायत तंत्रों के परिणामस्वरूप निम्नलिखित के लिए कार्रवाई (जिसमें प्रबंधन प्रणालियों, संसाधनों, और/या संबंधों में परिवर्तन शामिल हैं) होनी चाहिए:

a) प्रतिकूल प्रभावों को समाप्त करना;
b) भविष्य के प्रतिकूल प्रभावों को रोकना;
c) जोखिमों को कम करना; और
d) प्रतिकूल प्रभावों से प्रभावित व्यक्तियों और समूहों के लिए उपचार सुनिश्चित करना।

M10: रणनीतिक विश्लेषण, समीक्षा और निरंतर सुधार

M10.1 – संगठन अपने उद्देश्यों और इस मानक के विरुद्ध अपने प्रदर्शन की समय-समय पर समीक्षा करेगा। अपनी समीक्षा के दौरान, संगठन कम से कम निम्नलिखित का आकलन करेगा:

a) अपने उद्देश्यों को प्राप्त करने की दिशा में प्रगति;
b) अपने योजनाबद्ध और कार्यान्वित कार्यों और प्रक्रियाओं की प्रभावशीलता;
c) योजनाबद्ध और कार्यान्वित कार्यों, प्रक्रियाओं, और संसाधनों की उपयुक्तता और पर्याप्तता;
d) अपनी प्रबंधन प्रणाली की प्रभावशीलता; और
e) अपने प्रदर्शन को सुधारने के अवसर।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

M10.2 – संगठन अपनी समीक्षा में कई स्रोतों से जानकारी को शामिल करेगा, जिसमें प्रासंगिक रूप से शामिल हैं:

- जोखिमों का आकलन और प्राथमिकता निर्धारण;
- निगरानी प्रक्रियाएं;
- आंतरिक और बाह्य शिकायत तंत्र और संवाद माध्यम;
- श्रमिक जुड़ाव और संवाद;
- हितधारक शिकायतें और चिंताएं;
- प्रासंगिक त्रिपक्षीय और अन्य बाध्यकारी समझौतों से सामाजिक संवाद और प्रतिक्रिया;
- सार्वजनिक रूप से उपलब्ध समाचार और सूचना स्रोत;
- आंतरिक और बाह्य ऑडिट; और
- बाहरी विशेषज्ञ।

M10.3 – इस समीक्षा के परिणाम इस प्रकार होने चाहिए:

a) संगठन के जोखिमों के समय-समय पर मूल्यांकन और प्राथमिकता निर्धारण और निगरानी प्रक्रियाओं को सूचित करें;
b) संगठनात्मक रणनीति और निर्णय लेने की प्रक्रिया को सूचित करें; और
c) आवश्यकतानुसार संगठनात्मक नीतियों, संसाधनों, उद्देश्यों, प्रक्रियाओं और कार्रवाइयों में परिवर्तन लाएँ।

M10.4 – संगठन को अपने परिचालन और व्यावसायिक संबंधों में सभ्य कार्य प्रदर्शन और प्रबंधन प्रणालियों में निरंतर सुधार प्रदर्शित करना होगा, जिसमें शामिल है:

a) प्राथमिकता स्तरों में जोखिमों का निरंतर समाधान करना;
b) इस मानक में निर्धारित आवश्यकताओं से आगे बढ़कर कार्य स्थितियों में सुधार के अवसरों की पहचान और उनका पीछा करना; और
c) संगठन की प्रबंधन प्रणाली में कर्मचारी और हितधारक सहभागिता और एकीकरण बढ़ाने के अवसरों की पहचान और उनका पीछा करना।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

खंड 2: सभ्य कार्य सिद्धांत और प्रदर्शन मानदंड

यह खंड सभ्य कार्य से जुड़े मौलिक मानवाधिकारों (सिद्धांतों) और सभ्य कार्य प्राप्त करने के लिए विशिष्ट आवश्यकताओं (मानदंडों) का वर्णन करता है।

प्रत्येक खंड सिद्धांतों की एक सूची के साथ शुरू होता है। ये मौलिक मानवाधिकार हैं जिनकी रक्षा राज्यों द्वारा की जानी चाहिए और व्यवसाय द्वारा सम्मान किया जाना चाहिए। कुछ मौलिक अधिकार सभी लोगों पर लागू होते हैं, अन्य केवल कर्मचारियों पर, और अन्य विशिष्ट समूहों के लोगों (जैसे बच्चों) पर। अधिकार पूर्ण होते हैं, जिसका अर्थ है कि वे दर्शाए गए सभी लोगों, कर्मचारियों, या अन्य समूहों पर समान रूप से लागू होते हैं।

मानवाधिकारों का पूर्ण सम्मान करने के लिए, संगठनों को मानवाधिकारों का उल्लंघन करने से बचना चाहिए और उन प्रतिकूल मानवाधिकार प्रभावों को संबोधित करना चाहिए जिनसे वे जुड़े हुए हैं। इस खंड में सिद्धांत सभ्य कार्य से संबंधित विशिष्ट मानवाधिकारों को परिभाषित करते हैं जिनका संगठनों को सम्मान करना चाहिए। ये संगठनों पर विशिष्ट आवश्यकताएँ नहीं थोपते, बल्कि प्रत्येक खंड में मानदंडों के लिए संदर्भ स्थापित करते हैं।

मानदंड संगठनों के लिए आवश्यकताएँ प्रदान करते हैं। ये वे परिणाम हैं जिन्हें संगठनों को सिद्धांतों के प्रति सम्मान प्रदर्शित करने के लिए प्राप्त करना चाहिए। जहाँ सिद्धांत सभी लोगों, कर्मचारियों, या अन्य व्यापक समूहों पर लागू होते हैं, वहीं मानदंड संगठन के कार्मिकों (या अन्य विशिष्ट हितधारकों) पर लागू होते हैं। यह मानक के तहत संगठन की जिम्मेदारी का दायरा है।

- D1: बच्चों और युवा कर्मचारियों की सुरक्षा
- D2: संगठन बनाने की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार
- D3: स्वतंत्र और निष्पक्ष भर्ती, रोजगार और समाप्ति
- D4: सभ्य घंटे, मजदूरी और लाभ
- D5: भेदभाव से मुक्ति
- D6: स्वास्थ्य और सुरक्षा
- D7: गोपनीयता

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

D1: बच्चों और युवा कर्मचारियों की सुरक्षा

सिद्धांत

मौलिक मानवाधिकार, जिनकी रक्षा राज्यों द्वारा की जानी चाहिए और कार्य के संदर्भ में व्यवसाय द्वारा सम्मान किया जाना चाहिए।

I. बच्चों को बाल श्रम से सुरक्षा पाने का अधिकार है।
II. युवा कर्मचारियों सहित बच्चों को अपनी बुनियादी जरूरतों का समर्थन करने का अधिकार है।
III. युवा कर्मचारियों सहित बच्चों को शारीरिक, मानसिक, आध्यात्मिक, नैतिक और सामाजिक विकास का अधिकार है।
IV. युवा कर्मचारियों सहित बच्चों को किसी भी ऐसे कार्य से मुक्त होकर शिक्षा प्राप्त करने का अधिकार है जो उन्हें स्कूल जाने के अवसर से वंचित करता हो।
V. युवा कर्मचारियों सहित बच्चों को रोजगार में निष्पक्ष व्यवहार, सुरक्षा और विशेष संरक्षण का अधिकार है।
VI. युवा कर्मचारियों सहित बच्चों को कार्यस्थल पर सुने जाने और प्रतिनिधित्व पाने का अधिकार है।

प्रदर्शन मानदंड

कार्य के संदर्भ में इन अधिकारों के प्रति सम्मान प्रदर्शित करने के लिए संगठनों के लिए विशिष्ट प्रदर्शन आवश्यकताएँ।

D1.1 - संगठन को युवा कर्मचारियों सहित बच्चों के अधिकारों का सम्मान करना होगा।

D1.2 – संगठन 15 वर्ष से कम आयु (या यदि अधिक हो तो अनिवार्य स्कूली शिक्षा की आयु से कम) के बच्चों को नियुक्त नहीं करेगा। इस मानक में "कानूनी रूप से काम करने वाले बच्चे(बच्चों)" की परिभाषा को पूरा करने वाले मामलों में अपवाद किए जा सकते हैं।

D1.3 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि युवा कर्मचारियों का रोजगार:

a) कर्मचारियों के सामाजिक, नैतिक और शारीरिक विकास की रक्षा करता है और उनके सामान्य स्वास्थ्य और कल्याण के लिए खतरा उत्पन्न नहीं करता;
b) इतना मांग वाला नहीं है कि उनकी शैक्षिक उपलब्धि को कमजोर करे;
c) समान पदों पर वयस्क कर्मचारियों के समान वेतन और लाभ प्रदान करता है; और

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

d) कार्य समय सीमाओं से अधिक नहीं होता, जिसमें शामिल है:
   i. किसी भी एक दिन में 8 घंटे काम (या यदि कानूनी अधिकतम 8 घंटे से कम है तो वह),
   ii. स्कूल, काम और परिवहन को मिलाकर प्रतिदिन 10 घंटे (या यदि कानूनी अधिकतम 10 घंटे से कम है तो वह), और
   iii. रात के समय में नहीं होता।

D1.4 – जहाँ गैर-कार्यरत बच्चे कार्य-संबंधित वातावरण में मौजूद हों, वहाँ संगठन सुनिश्चित करेगा:

a) खतरों और स्वास्थ्य जोखिमों से सुरक्षा;
b) प्रत्येक बच्चे की आयु के अनुरूप बुनियादी आवश्यकताओं का प्रावधान (जैसे, भोजन, पानी, शौचालय सुविधाओं तक पहुंच, आदि);
c) पर्याप्त और निरंतर वयस्क पर्यवेक्षण; और
d) संगठन की प्रक्रियाओं में हस्तक्षेप न करना।

D1.5 – संगठन को अपने परिचालन और व्यावसायिक संबंधों में बच्चों और युवा कर्मचारियों की सुरक्षा से संबंधित आवश्यकताओं और सिद्धांतों को पूरा करने या उनसे आगे बढ़ने के लिए प्रभावी प्रबंधन प्रणालियाँ विकसित और कार्यान्वित करनी होंगी, जिसमें शामिल है:

a) M1: नेतृत्व प्रतिबद्धता, सहभागिता और एकीकरण;
b) M2: कर्मचारी सहभागिता और एकीकरण;
c) M3: हितधारक सहभागिता और एकीकरण;
d) M4: नीति प्रतिबद्धता और सुसंगति;
e) M5: संदर्भ, प्रभाव और जोखिम;
f) M6: उद्देश्य, योजना और संसाधन;
g) M7: जागरूकता और कार्यान्वयन;
h) M8: अखंडता और पारदर्शिता;
i) M9: निगरानी और शिकायत निवारण तंत्र; और
j) M10: रणनीतिक विश्लेषण, समीक्षा और निरंतर सुधार।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

D2: संगठन बनाने की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार

सिद्धांत

मौलिक मानवाधिकार, जिनकी रक्षा राज्यों द्वारा की जानी चाहिए और कार्य के संदर्भ में व्यवसाय द्वारा सम्मान किया जाना चाहिए।

I. कर्मचारियों को अपने हितों को बढ़ावा देने और उनकी रक्षा करने के लिए अपनी पसंद के स्वतंत्र श्रमिक संगठनों और अन्य कर्मचारी संगठनों का गठन करने, उनमें शामिल होने और भाग लेने का अधिकार है।
II. कर्मचारियों को अपने हितों के लिए सामूहिक रूप से सौदेबाजी करने का अधिकार है और नियोक्ताओं और नियोक्ता संगठनों द्वारा सद्भावपूर्वक सौदेबाजी का अधिकार है।
III. कर्मचारियों को श्रमिक संगठनों और अन्य कर्मचारी संगठनों के साथ उनकी स्थिति या संबद्धता के आधार पर भेदभाव, उत्पीड़न, धमकी, या प्रतिशोध से मुक्त होने का अधिकार है।

प्रदर्शन मानदंड

कार्य के संदर्भ में इन अधिकारों के प्रति सम्मान प्रदर्शित करने के लिए संगठनों के लिए विशिष्ट प्रदर्शन आवश्यकताएँ।

D2.1 - संगठन कार्मिकों के अपनी पसंद के श्रमिक संगठनों और अन्य कर्मचारी संगठनों को स्वतंत्र रूप से बनाने, उनमें शामिल होने और भाग लेने तथा सामूहिक रूप से सौदेबाजी करने के अधिकारों का सम्मान और मान्यता देगा।

D2.2 – संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि कार्मिकों को उनके अपनी पसंद के श्रमिक संगठनों और अन्य कर्मचारी संगठनों को बनाने, उनमें शामिल होने और भाग लेने के अधिकारों के बारे में सूचित किया जाए, बिना संगठन से किसी नकारात्मक परिणाम या प्रतिशोध के।

D2.3 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि वह प्रत्यक्ष रूप से या तीसरे पक्षों के माध्यम से श्रमिक संगठनों या अन्य कर्मचारी संगठनों की स्थापना, कामकाज, या प्रशासन में हस्तक्षेप नहीं करता।

D2.4 – संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि श्रमिक संगठनों और अन्य कर्मचारी संगठनों के सदस्य, कर्मचारी प्रतिनिधि, और कर्मचारियों को संगठित करने में लगे किसी भी कार्मिक को उनकी श्रमिक संघ सदस्यता या गतिविधियों के आधार पर भेदभाव, उत्पीड़न, धमकी, या प्रतिशोध का सामना न करना पड़े।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

D2.5 – संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि श्रमिक संगठनों और अन्य कर्मचारी संगठनों के सदस्यों, कर्मचारी प्रतिनिधियों, और कर्मचारियों को संगठित करने में लगे किसी भी कार्मिक को कार्य-संबंधित वातावरण में सदस्यों तक निष्पक्ष पहुंच प्राप्त हो।

D2.6 - संगठन कर्मचारी प्रतिनिधियों, संघों, और अन्य कर्मचारी संगठनों के साथ, यदि वे ऐसा अनुरोध करते हैं, तो सद्भावपूर्वक सामूहिक सौदेबाजी करेगा।

D2.7 – जहाँ क्षेत्रीय सामूहिक सौदेबाजी समझौता मौजूद हो, वहाँ संगठन उस समझौते के तहत अपने दायित्वों का सम्मान और पूर्ति करेगा। यह संगठन स्तर पर श्रमिक संगठनों या अन्य कर्मचारी संगठनों द्वारा अतिरिक्त सामूहिक सौदेबाजी को नहीं रोकता, जब तक ऐसे समझौते लागू किसी भी क्षेत्रीय समझौते की तुलना में कर्मचारियों के लिए अधिक लाभकारी हों।

D2.8 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि कार्यस्थल परामर्श समितियाँ, जिनमें सामाजिक प्रदर्शन टीमें शामिल हैं, और अन्य कर्मचारी समूह श्रमिक संगठनों और अन्य कर्मचारी संगठनों की स्थापना, कामकाज, या प्रशासन में या सामूहिक सौदेबाजी में हस्तक्षेप न करें।

D2.9 – संगठन को अपने परिचालन और व्यावसायिक संबंधों में संगठन बनाने की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार से संबंधित आवश्यकताओं और सिद्धांतों को पूरा करने या उनसे आगे बढ़ने के लिए प्रभावी प्रबंधन प्रणालियाँ विकसित और कार्यान्वित करनी होंगी, जिसमें शामिल है:

a) M1: नेतृत्व प्रतिबद्धता, सहभागिता और एकीकरण;
b) M2: कर्मचारी सहभागिता और एकीकरण;
c) M3: हितधारक सहभागिता और एकीकरण;
d) M4: नीति प्रतिबद्धता और सुसंगति;
e) M5: संदर्भ, प्रभाव और जोखिम;
f) M6: उद्देश्य, योजना और संसाधन;
g) M7: जागरूकता और कार्यान्वयन;
h) M8: अखंडता और पारदर्शिता;
i) M9: निगरानी और शिकायत निवारण तंत्र; और
j) M10: रणनीतिक विश्लेषण, समीक्षा और निरंतर सुधार।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

D3: स्वतंत्र और निष्पक्ष भर्ती, रोजगार और समाप्ति

सिद्धांत

मौलिक मानवाधिकार, जिनकी रक्षा राज्यों द्वारा की जानी चाहिए और कार्य के संदर्भ में व्यवसाय द्वारा सम्मान किया जाना चाहिए।

I. लोगों को भर्ती, रोजगार, और समाप्ति के दौरान स्वायत्तता और गरिमा का अधिकार है।
II. लोगों को धोखे, जबरदस्ती, शोषण, धमकी, खतरों और हिंसा से मुक्त होने का अधिकार है।
III. लोगों को सभी कार्य-संबंधित व्यक्तियों द्वारा सभ्य और निष्पक्ष व्यवहार का अधिकार है।
IV. लोगों को आधुनिक गुलामी, मानव तस्करी, और बलात् या अनिवार्य श्रम से मुक्त होने का अधिकार है।

प्रदर्शन मानदंड

कार्य के संदर्भ में इन अधिकारों के प्रति सम्मान प्रदर्शित करने के लिए संगठनों के लिए विशिष्ट प्रदर्शन आवश्यकताएँ।

D3.1 - संगठन कार्मिकों और आवेदकों के स्वतंत्र और निष्पक्ष भर्ती, रोजगार, और समाप्ति के अधिकारों का सम्मान करेगा।

D3.2 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि कार्मिक और आवेदक भर्ती, रोजगार, और समाप्ति की लागू शर्तों और नियमों को समझें और स्वेच्छा से सहमत हों, जिसमें शामिल है:

a) सुलभ और समझने योग्य भाषा(ओं) और संचार विधियों का उपयोग;
b) संबंधित प्रक्रियाओं, भूमिका के विवरण, और कार्य स्थितियों का स्पष्ट, सटीक, और व्यापक विवरण;
c) स्पष्ट, सटीक, और व्यापक कार्य समझौता; और
d) जहाँ प्रासंगिक हो, रहने की स्थितियों का स्पष्ट, सटीक, और व्यापक विवरण।

D3.3 - संगठन प्रभावित कार्मिकों को उनके रोजगार या समाप्ति की शर्तों और नियमों में किसी भी बदलाव के बारे में पहले से स्पष्ट रूप से सूचित करेगा, साथ ही कार्मिकों को वैकल्पिक व्यवस्था करने के लिए पर्याप्त समय देगा, यदि वे चाहें।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

D3.4 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि कार्मिकों और आवेदकों को भर्ती, रोजगार, और समाप्ति में आवागमन की स्वतंत्रता प्राप्त हो, जिसमें शामिल है:

a) पहचान और अन्य महत्वपूर्ण दस्तावेजों तक निरंतर पहुंच;
b) जहाँ लागू हो, स्वैच्छिक, गैर-अत्यधिक ओवरटाइम;
c) व्यक्तियों, वेतन, या संपत्ति के विरुद्ध धमकियों, फिरौती, या रोक से मुक्ति;
d) कार्य-संबंधित वातावरण में उचित शारीरिक स्वायत्तता और आवागमन; और
e) अनुचित प्रतिबंध के बिना नए रोजगार में अपने कौशल और ज्ञान को स्थानांतरित करने की स्वतंत्रता।

D3.5 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि कार्मिक और आवेदक भर्ती, रोजगार, और समाप्ति से संबंधित वित्तीय बोझ से मुक्त हों, जिसमें शामिल है:

- ऋण बंधन;
- वित्तीय दंड;
- शुल्क;
- वेतन की चोरी या जब्ती; और
- शोषणकारी टुकड़ा-दर प्रणाली।

D3.6 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि भर्ती, रोजगार, और समाप्ति से संबंधित शुल्क और लागत पूर्ण या आंशिक रूप से कार्मिकों या आवेदकों द्वारा वहन न की जाए।

D3.7 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि कार्मिक और आवेदक भर्ती, रोजगार, और समाप्ति में उत्पीड़न और धमकी से मुक्त हों, जिसमें शामिल है:

- शारीरिक और यौन हिंसा;
- स्वयं या दूसरों के लिए धमकियां; और
- मनोवैज्ञानिक और भावनात्मक हिंसा।

D3.8 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि अनुशासनात्मक नीतियां और प्रथाएं:

- नियुक्ति के समय कर्मचारियों को स्पष्ट रूप से बताई जाती हैं;
- संगठन भर में निरंतर और निष्पक्ष रूप से लागू की जाती हैं; और
- स्पष्ट रूप से प्रलेखित हैं और संबंधित कर्मचारियों को बताई जाती हैं।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

D3.9 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि उसकी कार्य की शर्तें, जिसमें स्थान, आवास की व्यवस्था, निजी संचार माध्यमों की व्यवस्था, उपलब्ध परिवहन, कार्य अनुसूची, और अन्य शामिल हैं, कर्मचारियों को अनुचित रूप से अलग-थलग न करें।

D3.10 – संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि उसकी कार्य की शर्तें, जिसमें स्थान, आवास की व्यवस्था, निजी संचार माध्यमों की व्यवस्था, उपलब्ध परिवहन, कार्य अनुसूची, और अन्य शामिल हैं, कर्मचारियों को बच्चों और आश्रितों से अनुचित रूप से अलग होने के लिए मजबूर न करें।

D3.11 - जहां संगठन प्रशिक्षुता, इंटर्नशिप, या व्यावसायिक शिक्षा कार्यक्रमों में भाग लेता है या उनका उपयोग करता है, वहां यह सुनिश्चित करेगा कि इन कार्यक्रमों के माध्यम से बनाए गए पद:

a) नियमित पदों को बदलने के लिए उपयोग नहीं किए जाते;
b) पूर्व-निर्दिष्ट अवधि के लिए होते हैं;
c) कानूनी न्यूनतम वेतन से कम पर मुआवजा नहीं दिए जाते; और वे
d) कर्मचारियों के कौशल, पेशेवर दक्षता, और/या अन्य कार्य-संबंधित गुणों के विकास में योगदान करते हैं।

D3.12 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि रोजगार की कोई भी समाप्ति निष्पक्ष और पारदर्शी हो, जिसमें शामिल है:

a) गैर-भेदभावपूर्ण;
b) अनुबंधों, बाध्यकारी सामूहिक सौदेबाजी समझौतों, और लागू कानूनों और विनियमों को पूरा करने के लिए संसाधनों का पर्याप्त आवंटन;
c) विच्छेद वेतन, मजदूरी, और अन्य मुआवजे का समय पर भुगतान; और
d) बड़े पैमाने पर छंटनी का उपयोग केवल अंतिम उपाय के रूप में।

D3.13 – संगठन अपने संचालन और व्यावसायिक संबंधों में निःशुल्क और निष्पक्ष भर्ती, रोजगार, और समाप्ति से संबंधित आवश्यकताओं और सिद्धांतों को पूरा करने या उससे अधिक करने के लिए प्रभावी प्रबंधन प्रणालियां विकसित और कार्यान्वित करेगा, जिसमें शामिल है:

a) M1: नेतृत्व प्रतिबद्धता, सहभागिता और एकीकरण;
b) M2: कर्मचारी सहभागिता और एकीकरण;
c) M3: हितधारक सहभागिता और एकीकरण;
d) M4: नीति प्रतिबद्धता और सुसंगति;
e) M5: संदर्भ, प्रभाव और जोखिम;

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

f) M6: उद्देश्य, योजना और संसाधन;
g) M7: जागरूकता और कार्यान्वयन;
h) M8: अखंडता और पारदर्शिता;
i) M9: निगरानी और शिकायत निवारण तंत्र; और
j) M10: रणनीतिक विश्लेषण, समीक्षा और निरंतर सुधार।

D4: सभ्य घंटे, मजदूरी और लाभ

सिद्धांत

मौलिक मानवाधिकार, जिनकी रक्षा राज्यों द्वारा की जानी चाहिए और कार्य के संदर्भ में व्यवसाय द्वारा सम्मान किया जाना चाहिए।

I. लोगों को एक सम्मानजनक जीवन स्तर का अधिकार है जो स्वास्थ्य, सुरक्षा, और समाज में भागीदारी का समर्थन करता है।
II. लोगों को अपने समय, श्रम, और अन्य योगदानों के लिए निष्पक्ष रूप से मुआवजा पाने का अधिकार है।
III. लोगों को उचित कार्य अनुसूची का अधिकार है, जिसमें पर्याप्त अवकाश की व्यवस्था शामिल है।

प्रदर्शन मानदंड

कार्य के संदर्भ में इन अधिकारों के प्रति सम्मान प्रदर्शित करने के लिए संगठनों के लिए विशिष्ट प्रदर्शन आवश्यकताएँ।

D4.1 – संगठन कर्मचारियों के ऐसे घंटों, मजदूरी, और लाभों के अधिकारों का सम्मान करेगा जो सम्मानजनक जीवन स्तर का समर्थन करते हैं।

D4.2 - संगठन कर्मचारियों के कम से कम जीवन-निर्वाह मजदूरी या जीवन-निर्वाह आय (या कानूनी न्यूनतम मजदूरी, यदि अधिक हो) और कानूनी रूप से आवश्यक लाभ प्राप्त करने के अधिकारों का सम्मान करेगा।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

D4.3 - जहां संदर्भगत बाधाएं संगठन को स्वतंत्र रूप से कर्मचारियों को जीवन-निर्वाह मजदूरी और आय प्रदान करने से रोकती हैं, वहां संगठन इन्हें संबोधित करने के लिए संबंधित हितधारकों के साथ सहयोग करेगा, जिसमें शामिल है:

a) सामाजिक संवाद में संलग्न होना, जिसमें प्रासंगिक त्रिपक्षीय और अन्य बाध्यकारी समझौतों का समर्थन शामिल है; और
b) व्यावसायिक भागीदारों, सरकार, और अन्य आंतरिक और बाहरी हितधारकों के साथ जुड़ना।

D4.4 - संगठन कर्मचारियों के उचित घंटों के अधिकारों का सम्मान करेगा, जो कम से कम निम्नलिखित सीमित करते हैं:

a) नियमित घंटे प्रति सप्ताह 48 घंटे तक (या कानून द्वारा अनुमत अधिकतम, यदि कम हो); और
b) ओवरटाइम प्रति सप्ताह 12 घंटे तक (या कानून द्वारा अनुमत अधिकतम, यदि कम हो)।

D4.5 – संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि ओवरटाइम:

a) स्वैच्छिक हो, जब तक राष्ट्रीय कानून और एक बाध्यकारी सामूहिक सौदेबाजी समझौता अनुमति न दें;
b) प्रीमियम दर पर भुगतान किया जाए;
    a. ऐसे मामलों में जहां प्रीमियम दर कानून में परिभाषित नहीं है, देश भर के क्षेत्रों में प्रचलित ओवरटाइम दरें लागू होती हैं;
c) प्रति कार्य सप्ताह गणना की जाए, जब तक राष्ट्रीय कानून और एक बाध्यकारी सामूहिक सौदेबाजी समझौता अनुमति न दें;
d) प्रासंगिक कानूनी आवश्यकताओं, और अन्य प्रासंगिक आवश्यकताओं को पूरा करे; और
e) नियमित आधार पर आवश्यक न हो, जिसमें अपर्याप्त योजना या जीवन-निर्वाह मजदूरी या जीवन-निर्वाह आय के भुगतान न होने के कारण भी शामिल है।

D4.6 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि कर्मचारियों की कार्य अनुसूची, जिसमें घंटे शामिल हैं:

a) सम्मानजनक जीवन स्तर का समर्थन करें;
b) कर्मचारियों के लिए पूर्वानुमानित और सुविधाजनक हों;
c) स्वास्थ्य और सुरक्षा जोखिम उत्पन्न न करें;
d) पर्याप्त विराम और विश्राम अवधि शामिल करें;
e) कर्मचारियों को प्रीमियम वेतन से वंचित करने के लिए घंटों के औसत का उपयोग न करें;
f) छह लगातार दिनों के काम के बाद कम से कम एक 24-घंटे का विश्राम दिन प्रदान करें, जब तक निम्नलिखित में से कोई अपवाद लागू न हो:

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

i. राष्ट्रीय कानून और एक बाध्यकारी सामूहिक सौदेबाजी समझौता अनुमति देता है, या
ii. ILO कन्वेंशन अनुमति देता है, या
iii. असाधारण परिस्थितियों के कारण अधिक लगातार कार्य आवश्यक है और कर्मचारी अतिरिक्त लगातार दिनों का अनुरोध करते हैं;

g) कर्मचारियों को पर्याप्त सवेतन और असवेतन अवकाश प्रदान करें, जिसमें शामिल है:
   i. बीमारी की छुट्टी,
   ii. पारिवारिक छुट्टी,
   iii. वार्षिक अवकाश, और
   iv. सार्वजनिक छुट्टियां;
h) कर्मचारी जनसांख्यिकी के आधार पर लचीलेपन की आवश्यकताओं पर विचार करें; और
i) संगठनात्मक या सरकारी लाभों तक पहुंच को अनुचित रूप से सीमित न करें।

D4.7 - जहां कर्मचारी कानूनी रूप से ओवरटाइम वेतन, अधिकतम घंटों, और अन्य आवश्यकताओं से छूट प्राप्त हैं, वहां संगठन यह सुनिश्चित करेगा:

a) मुआवजा उस राशि के बराबर या उससे अधिक हो जो वे ओवरटाइम प्रीमियम के साथ जीवन-निर्वाह मजदूरी पर समान घंटे काम करके अर्जित करते; और
b) कर्मचारियों के पास काम किए गए घंटों पर उचित विवेकाधिकार हो।

D4.8 - संगठन सभी देय मजदूरी और लाभ नियमित रूप से, समय पर, और कर्मचारियों के लिए सुविधाजनक तरीके से प्रदान करेगा।

D4.9 - कर्मचारियों को उनकी भूमिकाएं निभाने में बिताए गए समय के लिए मुआवजा देने के अलावा, संगठन कर्मचारियों को निम्नलिखित के लिए पर्याप्त मुआवजा प्रदान करेगा:

- वह समय जिसके दौरान उन्हें अपने कार्यस्थल पर रहना आवश्यक है;
- कार्य-संबंधित चोट या बीमारी के कारण खोया हुआ कार्य समय; और
- प्रशिक्षण, सामाजिक प्रदर्शन टीमों, या शिकायत प्रक्रियाओं में भागीदारी के कारण खोया हुआ कार्य समय।

D4.10 – संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि कर्मचारियों को नियमित रूप से मुआवजा रिकॉर्ड प्राप्त हों जो काम किए गए घंटों और देय मजदूरी, लाभों, और कटौतियों की संरचना का स्पष्ट, पूर्ण, और सटीक विवरण देते हैं।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

D4.11 - व्यावसायिक निरंतरता में व्यवधान की स्थिति में, संगठन कर्मचारियों को विच्छेद वेतन, मजदूरी, और अन्य मुआवजे के भुगतान को प्राथमिकता देगा।

D4.12 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि मजदूरी या घंटों से अनुशासनात्मक कटौती:

a) केवल देय मजदूरी से ली जाए यदि राष्ट्रीय कानून और एक बाध्यकारी सामूहिक सौदेबाजी समझौता अनुमति दे;
b) उचित हो और सीमित समय अवधि के लिए हो;
c) मजदूरी को जीवन-निर्वाह मजदूरी (या कानूनी न्यूनतम मजदूरी, यदि अधिक हो) से नीचे न लाए; और
d) अपील का अवसर प्रदान करे।

D4.13 – संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि पीस-रेट मुआवजा, अंशकालिक रोजगार, मौसमी रोजगार, अल्पकालिक अनुबंध, घर पर काम करने वाले, गैर-कर्मचारी कर्मचारी, और घर से काम करने की व्यवस्थाओं का उपयोग:

a) मापित और साक्ष्य-आधारित हो;
b) इस मानक की आवश्यकताओं का विरोध न करे;
c) ऐसी मजदूरी और घंटे प्रदान करे जो सम्मानजनक जीवन स्तर का समर्थन करते हों;
d) अनुचित स्वास्थ्य और सुरक्षा जोखिम उत्पन्न न करे; और
e) कर्मचारियों के लिए पारदर्शी, पूर्वानुमानित, और सुविधाजनक हो।

D4.14 – संगठन अपने संचालन और व्यावसायिक संबंधों में सम्मानजनक घंटे, मजदूरी, और लाभों से संबंधित आवश्यकताओं और सिद्धांतों को पूरा करने या उससे अधिक करने के लिए प्रभावी प्रबंधन प्रणालियां विकसित और कार्यान्वित करेगा, जिसमें शामिल है:

a) M1: नेतृत्व प्रतिबद्धता, सहभागिता और एकीकरण;
b) M2: कर्मचारी सहभागिता और एकीकरण;
c) M3: हितधारक सहभागिता और एकीकरण;
d) M4: नीति प्रतिबद्धता और सुसंगति;
e) M5: संदर्भ, प्रभाव और जोखिम;
f) M6: उद्देश्य, योजना और संसाधन;
g) M7: जागरूकता और कार्यान्वयन;
h) M8: अखंडता और पारदर्शिता;
i) M9: निगरानी और शिकायत निवारण तंत्र; और

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

j) M10: रणनीतिक विश्लेषण, समीक्षा और निरंतर सुधार।

D5: भेदभाव से मुक्ति

सिद्धांत

मौलिक मानवाधिकार, जिनकी रक्षा राज्यों द्वारा की जानी चाहिए और कार्य के संदर्भ में व्यवसाय द्वारा सम्मान किया जाना चाहिए।

I. लोगों को शिक्षा और रोजगार का अधिकार है।
II. लोगों को गैर-भेदभाव का अधिकार है, जिसमें शैक्षिक और रोजगार प्रक्रियाओं में समान पहुंच और अवसर शामिल हैं।
III. लोगों को एक ऐसे कार्य वातावरण का अधिकार है जो उनके मानसिक, भावनात्मक, और मनोसामाजिक कल्याण का समर्थन करता है।
IV. लोगों को किसी भी प्रकार के अवांछित आचरण से मुक्ति का अधिकार है, जिसमें उत्पीड़न, धमकाना, और डराना-धमकाना शामिल है।

प्रदर्शन मानदंड

कार्य के संदर्भ में इन अधिकारों के प्रति सम्मान प्रदर्शित करने के लिए संगठनों के लिए विशिष्ट प्रदर्शन आवश्यकताएँ।

D5.1 - संगठन कर्मचारियों के भेदभाव से मुक्ति के अधिकारों का सम्मान करेगा।

D5.2 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि कर्मचारियों के पास समान पहुंच और अवसर हो और वे संगठन के साथ अपनी सभी बातचीत में भेदभाव से मुक्त हों, जिसमें शामिल है:

- नियुक्ति और भर्ती;
- रोजगार और कार्य की स्थितियां;
- कार्य नियुक्ति;
- प्रदर्शन समीक्षा और प्रतिक्रिया;
- प्रशिक्षण और मार्गदर्शन;
- पदोन्नति और अवसर;

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

- शिकायतें;
- मजदूरी और लाभ, जिसमें आवास, परिवहन, भोजन, साथी और परिवार लाभ, और अन्य शामिल हैं;
- अनुशासनात्मक प्रक्रियाएं; और
- समाप्ति और सेवानिवृत्ति।

D5.3 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि कर्मचारी कार्य-संबंधी वातावरण में और कार्य-संबंधी व्यक्तियों से उत्पीड़न, धमकाने और डराने सहित अवांछित आचरण से मुक्त हों।

D5.4 - संगठन कर्मचारियों की भिन्नताओं के प्रति समावेशी होने के लिए उचित कदम उठाएगा, जिसमें शामिल हैं:

- क्षमताएं;
- धार्मिक और पारंपरिक प्रथाएं;
- साक्षरता और भाषा स्तर;
- व्यक्तिगत स्वच्छता आवश्यकताएं;
- देखभाल जिम्मेदारियां; और
- अन्य आवश्यकताएं जो कर्मचारियों की अपनी भूमिका निभाने की क्षमता को अनुचित रूप से प्रभावित नहीं करतीं।

D5.5 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि कर्मचारी अपने रोजगार के हिस्से के रूप में आक्रामक चिकित्सा/शारीरिक प्रक्रियाओं के अधीन न हों, जिसमें शामिल हैं:

- "कौमार्य" परीक्षण;
- गर्भावस्था परीक्षण;
- एचआईवी/एड्स परीक्षण; और
- अन्य चिकित्सा/शारीरिक परीक्षण, निरीक्षण, या प्रक्रियाएं जो उनकी विशिष्ट भूमिका से प्रासंगिक नहीं हैं।

अपवाद केवल तभी किए जा सकते हैं:

a) जब व्यक्ति या अन्य कर्मचारियों के लिए गंभीर प्रतिकूल प्रभावों और जोखिमों की पहचान, रोकथाम और शमन के लिए आवश्यक हो; और
b) जब कर्मचारियों के साथ पहले से स्पष्ट रूप से संवाद और सहमति की गई हो।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

D5.6 – संगठन अपने संचालन और व्यावसायिक संबंधों में भेदभाव से मुक्ति से जुड़ी आवश्यकताओं और सिद्धांतों को पूरा करने या उनसे अधिक करने के लिए प्रभावी प्रबंधन प्रणालियां विकसित और कार्यान्वित करेगा, जिसमें शामिल हैं:

a) M1: नेतृत्व प्रतिबद्धता, सहभागिता और एकीकरण;
b) M2: कर्मचारी सहभागिता और एकीकरण;
c) M3: हितधारक सहभागिता और एकीकरण;
d) M4: नीति प्रतिबद्धता और सुसंगति;
e) M5: संदर्भ, प्रभाव और जोखिम;
f) M6: उद्देश्य, योजना और संसाधन;
g) M7: जागरूकता और कार्यान्वयन;
h) M8: अखंडता और पारदर्शिता;
i) M9: निगरानी और शिकायत निवारण तंत्र; और
j) M10: रणनीतिक विश्लेषण, समीक्षा और निरंतर सुधार।

D6: स्वास्थ्य और सुरक्षा

सिद्धांत

मौलिक मानवाधिकार, जिनकी रक्षा राज्यों द्वारा की जानी चाहिए और कार्य के संदर्भ में व्यवसाय द्वारा सम्मान किया जाना चाहिए।

I. लोगों को सुरक्षित और स्वस्थ कार्य-संबंधी वातावरण का अधिकार है।
II. लोगों को शारीरिक और मानसिक कल्याण का अधिकार है।
III. लोगों को बिना अनुमति मांगे आसन्न खतरे से स्वयं को हटाने का अधिकार है।

प्रदर्शन मानदंड

कार्य के संदर्भ में इन अधिकारों के प्रति सम्मान प्रदर्शित करने के लिए संगठनों के लिए विशिष्ट प्रदर्शन आवश्यकताएँ।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

D6.1 - संगठन कर्मचारियों के स्वास्थ्य और सुरक्षा के अधिकारों का सम्मान करेगा, जिसमें शारीरिक, सामाजिक और मानसिक कल्याण शामिल है।

D6.2 – संगठन एक सक्षम प्रबंधन प्रतिनिधि नियुक्त करेगा जिसकी जिम्मेदारियों में कर्मचारियों के लिए सुरक्षित और स्वस्थ कार्य-संबंधी वातावरण सुनिश्चित करना और इस मानक की स्वास्थ्य और सुरक्षा आवश्यकताओं को पूरा करना शामिल है।

D6.3 - संगठन समय-समय पर खतरों की पहचान करेगा और उन कार्य-संबंधी वातावरणों में संबंधित स्वास्थ्य और सुरक्षा जोखिमों का आकलन और प्राथमिकता निर्धारण करेगा जिनका संगठन अपने संचालन या व्यावसायिक संबंधों के माध्यम से कारण है, योगदान देता है, या प्रत्यक्ष रूप से जुड़ा है सामान्य या असाधारण परिस्थितियों में। संगठन अपने जोखिम विचार में तात्कालिक और दीर्घकालिक या संचयी प्रभाव दोनों को शामिल करेगा।

D6.4 - संगठन कार्यस्थल खतरों से उत्पन्न जोखिमों को पर्याप्त रूप से संबोधित करेगा, जिसमें शामिल हैं, लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं:

- खतरनाक सामग्री;
- खतरनाक उपकरण, कार्य वातावरण, और/या उपयोगिताएं (जैसे, मशीनरी, वायु गुणवत्ता, विद्युत, प्रकाश व्यवस्था, धूल, रोगजनक, शोर, तापमान, चोट के खतरे, आदि); और
- एर्गोनॉमिक्स।

D6.5 - संगठन प्राकृतिक और मानव-निर्मित आपदाओं और आपात स्थितियों से उत्पन्न जोखिमों को पर्याप्त रूप से संबोधित करेगा, जिसमें शामिल हैं, लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं:

- आग और विस्फोट/अंतर्विस्फोट;
- भूकंप;
- बाढ़;
- सूखा;
- अत्यधिक पर्यावरणीय परिस्थितियां, जिसमें अत्यधिक तापमान शामिल है;
- अन्य (गैर-अग्नि) आपातकाल;
- रोगजनक (संक्रामक रोग); और
- अन्य पूर्वानुमेय असामान्य या आपातकालीन स्थितियां।

D6.6 – संगठन उन सभी अन्य स्थितियों से उत्पन्न जोखिमों को पर्याप्त रूप से संबोधित करेगा जो कर्मचारियों के लिए खतरा पैदा कर सकती हैं, जिसमें शामिल हैं, लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं:

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

- भवनों और सुविधाओं की संरचनात्मक सुरक्षा;
- सुरक्षित और स्वच्छ स्थितियां (बाथरूम, रसोई, आवास, आदि); और
- परिवहन की सुरक्षा।

D6.7 - संगठन मनोसामाजिक खतरों से उत्पन्न जोखिमों को पर्याप्त रूप से संबोधित करेगा, जिसमें शामिल हैं, लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं:

- अनुचित समय-सीमाएं या कार्य अपेक्षाएं;
- कार्य-संबंधी व्यक्तियों द्वारा आक्रामक, धमकाने वाला, या डराने वाला व्यवहार;
- कार्य-संबंधी वातावरण में अपर्याप्त व्यक्तिगत गोपनीयता;
- पारदर्शिता की कमी या परस्पर विरोधी अपेक्षाएं; और
- रोजगार में सुरक्षा या स्थिरता की अनुचित कमी।

D6.8 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि कर्मचारियों को निम्नलिखित के बारे में उचित जागरूकता, समझ, जानकारी तक पहुंच, और संवाद के माध्यम प्राप्त हों:

- कर्मचारियों की भूमिकाओं से संबंधित खतरे और संबंधित स्वास्थ्य और सुरक्षा जोखिम;
- संबंधित नीतियां, प्रक्रियाएं, भूमिकाएं, और जिम्मेदारियां; और
- स्वास्थ्य और सुरक्षा से संबंधित उनके अधिकार।

D6.9 - कार्य-संबंधी चोट की स्थिति में, संगठन प्राथमिक चिकित्सा प्रदान करेगा और प्रभावित कर्मचारियों को आगे की चिकित्सा उपचार प्राप्त करने में सहायता करेगा।

D6.10 - संगठन आवश्यकतानुसार संगठन के अपने खर्च पर उपयुक्त व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण प्रदान, रखरखाव और प्रतिस्थापन करेगा।

D6.11 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि कार्य-संबंधी वातावरण (चाहे स्वामित्व में हों, पट्टे पर हों, या सेवा प्रदाता से अनुबंधित हों) स्वच्छ, सुरक्षित हों, उपयोगकर्ताओं की बुनियादी जरूरतों को पूरा करते हों, और कर्मचारियों को निम्न तक उचित पहुंच प्रदान करें:

- स्वच्छ शौचालय सुविधाएं;
- पीने योग्य पानी;
- भोजन विराम के लिए उपयुक्त स्थान;
- खाद्य भंडारण के लिए स्वच्छ सुविधाएं (जहां लागू हो);
- कपड़े बदलने के कमरे और सुरक्षित भंडारण (जहां लागू हो); और

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

- स्तनपान कराने वाले माता-पिता के लिए निजी स्थान (जहां लागू हो)।

D6.12 – संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि नियोक्ता द्वारा प्रदान किए गए आवास, परिवहन, भोजन, और अन्य सामान और सेवाएं संबंधित राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय गुणवत्ता मानकों को पूरा करें।

D6.13 – संगठन अपने संचालन और व्यावसायिक संबंधों में स्वास्थ्य और सुरक्षा से जुड़ी आवश्यकताओं और सिद्धांतों को पूरा करने या उनसे अधिक करने के लिए प्रभावी प्रबंधन प्रणालियां विकसित और कार्यान्वित करेगा, जिसमें शामिल हैं:

a) M1: नेतृत्व प्रतिबद्धता, सहभागिता और एकीकरण;
b) M2: कर्मचारी सहभागिता और एकीकरण;
c) M3: हितधारक सहभागिता और एकीकरण;
d) M4: नीति प्रतिबद्धता और सुसंगति;
e) M5: संदर्भ, प्रभाव और जोखिम;
f) M6: उद्देश्य, योजना और संसाधन;
g) M7: जागरूकता और कार्यान्वयन;
h) M8: अखंडता और पारदर्शिता;
i) M9: निगरानी और शिकायत निवारण तंत्र; और
j) M10: रणनीतिक विश्लेषण, समीक्षा और निरंतर सुधार।

D7: गोपनीयता

सिद्धांत

मौलिक मानवाधिकार, जिनकी रक्षा राज्यों द्वारा की जानी चाहिए और कार्य के संदर्भ में व्यवसाय द्वारा सम्मान किया जाना चाहिए।

I. लोगों को अपने व्यक्तिगत जीवन और कार्य-संबंधी वातावरण में गोपनीयता की उचित अपेक्षा का अधिकार है।
II. लोगों को यह जानने और समझने का अधिकार है कि उनके व्यक्तिगत डेटा का उपयोग कैसे किया जाता है।
III. लोगों को अपने व्यक्तिगत डेटा पर उचित सीमा तक नियंत्रण का अधिकार है।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

प्रदर्शन मानदंड

कार्य के संदर्भ में इन अधिकारों के प्रति सम्मान प्रदर्शित करने के लिए संगठनों के लिए विशिष्ट प्रदर्शन आवश्यकताएँ।

D7.1 - संगठन कर्मचारियों की गोपनीयता के अधिकारों का सम्मान करेगा।

D7.2 - संगठन कर्मचारियों के व्यक्तिगत डेटा को केवल तभी एकत्र, प्रसंस्कृत और उपयोग करेगा:

a) कर्मचारियों के कार्य और/या सेवाओं से सीधे प्रासंगिक कारणों के लिए;
b) जिन उद्देश्यों के लिए उन्हें मूल रूप से एकत्र किया गया था उनके लिए;
c) ऐसे तरीके से जो कर्मचारियों की व्यक्तिगत स्वायत्तता का सम्मान करे;
d) रोजगार, पदोन्नति, या समाप्ति पर निर्णय लेते समय सीमित आधार पर; और
e) गैर-भेदभावपूर्ण तरीके से।

D7.3 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि कर्मचारियों के व्यक्तिगत डेटा का संग्रह, वितरण, उपयोग, रखरखाव, और निपटान, कम से कम:

a) सटीक, वैध, और विश्वसनीय हो;
b) एकत्र किए गए डेटा के प्रकार और मात्रा को न्यूनतम करे;
c) उचित सुरक्षा और गोपनीयता प्रदान करे;
d) सुनिश्चित करे कि डेटा केवल निर्दिष्ट और वैध उद्देश्य के लिए आवश्यक समय तक ही रखा जाए;
e) कर्मचारियों के बौद्धिक संपदा अधिकारों का सम्मान करे; और
f) कमजोर आबादी के लिए विशिष्ट जोखिमों पर विचार करे।

D7.4 - संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि कर्मचारियों को निम्नलिखित के बारे में उचित जागरूकता, समझ, जानकारी तक पहुंच, और संवाद के माध्यम प्राप्त हों:

- उनके व्यक्तिगत डेटा का संग्रह और उपयोग;
- संबंधित नीतियां, प्रक्रियाएं, भूमिकाएं, और जिम्मेदारियां; और
- उनके अधिकार, जिसमें जहां लागू हो वहां संग्रह और उपयोग से इनकार करने या सीमित करने के उनके अधिकार शामिल हैं।

D7.5 – संगठन अपने संचालन और व्यावसायिक संबंधों में गोपनीयता से जुड़ी आवश्यकताओं और सिद्धांतों को पूरा करने या उनसे अधिक करने के लिए प्रभावी प्रबंधन प्रणालियां विकसित और कार्यान्वित करेगा, जिसमें शामिल हैं:

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

a) M1: नेतृत्व प्रतिबद्धता, सहभागिता और एकीकरण;
b) M2: कर्मचारी सहभागिता और एकीकरण;
c) M3: हितधारक सहभागिता और एकीकरण;
d) M4: नीति प्रतिबद्धता और सुसंगति;
e) M5: संदर्भ, प्रभाव और जोखिम;
f) M6: उद्देश्य, योजना और संसाधन;
g) M7: जागरूकता और कार्यान्वयन;
h) M8: अखंडता और पारदर्शिता;
i) M9: निगरानी और शिकायत निवारण तंत्र; और
j) M10: रणनीतिक विश्लेषण, समीक्षा और निरंतर सुधार।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

परिशिष्ट A. परिभाषाएँ

प्रकाशित: 1 जनवरी, 2026*

परिभाषाएँ समय-समय पर अद्यतन की जा सकती हैं।

**इस दस्तावेज़ के पिछले संस्करण में परिभाषाओं की संख्या गलत थी; यह संस्करण उसे सुधारता है।*

1	**प्रतिकूल प्रभाव:** किसी व्यक्ति या समूह पर ऐसा प्रभाव जो उनके मानवाधिकारों का आनंद लेने, प्रयोग करने, या साकार करने की क्षमता को हटाता या कम करता है, जैसा कि इस मानक में D1-7 के सिद्धांतों में परिभाषित किया गया है।[3]
2	**अधिकृत तृतीय पक्ष:** वे पक्ष जिन्हें संगठन के साथ जुड़ने का कानूनी या संविदात्मक अधिकार है। इसमें लेखा परीक्षक, लेखा परीक्षा दल के सदस्य, और SAI के प्रतिनिधि शामिल हो सकते हैं।
3	**व्यापार भागीदार(गण):**[4] वह इकाई जिसके साथ संगठन का अपने व्यावसायिक उद्देश्यों को पूरा करने के लिए व्यावसायिक संबंध है। इसमें वे इकाइयाँ शामिल हैं जिनके साथ संगठन का अपनी पूरी मूल्य श्रृंखला में, अपस्ट्रीम और डाउनस्ट्रीम दोनों में, प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष संबंध है, जैसे भर्तीकर्ता और भर्ती फर्में, आपूर्तिकर्ता, उप-ठेकेदार, एजेंट, लाइसेंसधारी, दलाल, वितरक, सेवा प्रदाता, और संयुक्त उद्यमों में अल्पसंख्यक एवं बहुसंख्यक शेयरधारक स्थितियाँ।
4	**व्यावसायिक संबंध:** संगठन के व्यापार भागीदारों, उसकी मूल्य श्रृंखला की इकाइयों, और उसके संचालन, उत्पादों, या सेवाओं से सीधे जुड़ी किसी अन्य राज्य या गैर-राज्य इकाई के साथ संबंध। इनमें संगठन की पूरी मूल्य श्रृंखला में, अपस्ट्रीम और डाउनस्ट्रीम दोनों में, प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष संबंध शामिल हैं, जैसे भर्तीकर्ता और भर्ती फर्में, आपूर्तिकर्ता, उप-ठेकेदार, एजेंट, लाइसेंसधारी, दलाल, वितरक, सेवा प्रदाता, और संयुक्त उद्यमों में अल्पसंख्यक एवं बहुसंख्यक शेयरधारक स्थितियाँ।[5]
5	**बच्चा(बच्चे):** 18 वर्ष से कम आयु का कोई भी व्यक्ति।

[3] संयुक्त राष्ट्र व्यापार और मानवाधिकार मार्गदर्शक सिद्धांतों (UNGPs) से रूपांतरित।
[4] GRI मानक शब्दावली 2022 से रूपांतरित।
[5] UNGP रिपोर्टिंग फ्रेमवर्क शब्दावली, Shift से रूपांतरित।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

6	**बाल श्रम:**[6] ऐसा काम जो बच्चों को उनके बचपन, उनकी क्षमता और उनकी गरिमा से वंचित करता है, और जो शारीरिक एवं मानसिक विकास के लिए हानिकारक है। इसमें वह काम शामिल है जो: a) मानसिक, शारीरिक, सामाजिक, या नैतिक रूप से खतरनाक और बच्चों के लिए हानिकारक है; और/या b) उनकी स्कूली शिक्षा में बाधा डालता है: उन्हें स्कूल जाने के अवसर से वंचित करके, उन्हें समय से पहले स्कूल छोड़ने के लिए बाध्य करके, या उन्हें स्कूल जाने को अत्यधिक लंबे और भारी काम के साथ जोड़ने का प्रयास करने के लिए बाध्य करके। **बाल श्रम के सबसे बुरे रूप:**[7] a) गुलामी के सभी रूप या गुलामी जैसी प्रथाएँ, जैसे बच्चों की बिक्री और तस्करी, ऋण बंधन, दासत्व, और जबरन या अनिवार्य श्रम, जिसमें सशस्त्र संघर्ष में उपयोग के लिए बच्चों की जबरन या अनिवार्य भर्ती शामिल है; b) वेश्यावृत्ति के लिए, अश्लील साहित्य के निर्माण के लिए, या अश्लील प्रदर्शनों के लिए किसी बच्चे का उपयोग, खरीद, या प्रस्ताव; c) अवैध गतिविधियों के लिए, विशेष रूप से संबंधित अंतरराष्ट्रीय संधियों में परिभाषित दवाओं के उत्पादन और तस्करी के लिए, किसी बच्चे का उपयोग, खरीद, या प्रस्ताव; और d) ऐसा काम जो, अपनी प्रकृति या जिन परिस्थितियों में किया जाता है, के कारण बच्चों के स्वास्थ्य, सुरक्षा, या नैतिकता को नुकसान पहुंचा सकता है। **बच्चों के लिए खतरनाक स्थान:**[8] ऐसा काम जो, अपनी प्रकृति या जिन परिस्थितियों में किया जाता है, के कारण बच्चों के स्वास्थ्य, सुरक्षा, या नैतिकता को नुकसान पहुंचा सकता है, इसमें शामिल है, परंतु यह इन्हीं तक सीमित नहीं है, वह काम जो: • श्रमिकों को शारीरिक, मानसिक, या यौन नुकसान के संपर्क में लाता है; • भूमिगत है, पानी के नीचे है, खतरनाक ऊँचाइयों पर है, या बंद स्थानों में है; • खतरनाक मशीनरी, उपकरण और औज़ारों से जुड़ा है, या भारी भार की हाथ से संभाल या परिवहन शामिल है; • ऐसे अस्वस्थ वातावरण में है जो, उदाहरण के लिए, बच्चों को खतरनाक पदार्थों, एजेंटों, या प्रक्रियाओं, या उनके स्वास्थ्य के लिए हानिकारक तापमान, शोर स्तर, या कंपन के संपर्क में ला सकता है; या

[6] ILO, बाल श्रम क्या है।
[7] ILO, बाल श्रम के सबसे बुरे रूपों पर अभिसमय, 1999 (संख्या 182)।
[8] ILO, बाल श्रम क्या है।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

	• विशेष रूप से कठिन परिस्थितियों में है, जैसे लंबे समय तक या रात के दौरान काम करना या जहां बच्चे को नियोक्ता के परिसर में अनुचित रूप से सीमित रखा जाता है।
7	**सम्मानजनक जीवन स्तर:** एक सम्मानजनक जीवन स्तर किसी व्यक्ति और उनके परिवार को मानसिक और शारीरिक कल्याण, सुरक्षा, और समाज में भागीदारी की अनुमति देता है। सम्मानजनक जीवन स्तर के तत्वों में भोजन, पानी, आवास, शिक्षा, स्वास्थ्य देखभाल, परिवहन, कपड़े, और अन्य आवश्यक जरूरतें शामिल हैं जिनमें अप्रत्याशित घटनाओं के लिए प्रावधान भी शामिल है।[9]
8	**भेदभाव:** सम्मानजनक कार्य के संदर्भ में, भर्ती, रोजगार, या समाप्ति के बारे में लिए गए निर्णय जो किसी व्यक्ति की कार्य-संबंधी क्षमताओं के बजाय उनकी व्यक्तिगत विशेषताओं पर आधारित हों। व्यक्तिगत विशेषताएँ जिन्हें किसी के खिलाफ भेदभाव के कारण के रूप में उपयोग नहीं किया जाना चाहिए, उनमें शामिल हैं: नस्ल; रंग; धर्म; जाति; जन्म; जातीयता; लिंग (गर्भावस्था की स्थिति, लिंग पहचान, और यौन अभिविन्यास सहित); राष्ट्रीय, क्षेत्रीय, या सामाजिक मूल; राष्ट्रीयता; विकलांगता; आयु; श्रमिक संघ स्थिति, संबद्धता, या गतिविधियाँ; वैवाहिक स्थिति; पारिवारिक या देखभाल जिम्मेदारियाँ; राजनीतिक राय; सैन्य या अनुभवी स्थिति; आनुवंशिक जानकारी; भूमिका निभाने की क्षमता से असंबंधित बीमारी या रोग; और भूमिका निभाने की व्यक्ति की क्षमता से असंबंधित कोई अन्य विशेषता।
9	**रोजगार:** इस मानक के प्रयोजनों के लिए, रोजगार का अर्थ है संगठन या उसके व्यापार भागीदारों के भीतर, प्रत्यक्ष या किसी तृतीय पक्ष के माध्यम से अप्रत्यक्ष रूप से नियोजित किसी भी कर्मी से। यह संगठन के सभी कर्मियों के साथ संबंध को समाहित करता है।
10	**असाधारण परिस्थितियाँ:** ऐसी घटनाएँ या परिस्थितियाँ जो संगठन को काफी हद तक बाधित करती हैं और जो असामान्य हैं तथा नियोक्ता के नियंत्रण से बाहर हैं, जिनमें भूकंप, बाढ़, आग, राष्ट्रीय आपातकाल, दैवी आपदा, या लंबे समय तक राजनीतिक अस्थिरता की अवधि शामिल है। इस परिभाषा में वे पूर्वानुमानित शिखर उत्पादन अवधि, छुट्टियाँ, या मौसमी उतार-चढ़ाव शामिल नहीं हैं।
11	**भर्ती से संबंधित शुल्क और लागतें:** रोजगार सुरक्षित करने के लिए कर्मियों द्वारा वहन की गई कोई भी फीस या लागत, चाहे उन्हें लगाने या वसूलने का तरीका, समय, या स्थान कुछ भी हो। ऐसी फीस और लागतें कर्मियों द्वारा कभी वहन नहीं की जानी चाहिए। इनमें शामिल हैं, परंतु यह इन्हीं तक सीमित नहीं है:[10]

[9] वैश्विक जीवन निर्वाह मजदूरी गठबंधन, जीवन निर्वाह मजदूरी क्या है।
[10] ILO, "निष्पक्ष भर्ती के लिए सामान्य सिद्धांत और परिचालन दिशानिर्देश और भर्ती शुल्क एवं संबंधित लागतों की परिभाषा" से रूपांतरित।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

	• सार्वजनिक या निजी श्रम भर्तीकर्ताओं द्वारा दी जाने वाली भर्ती सेवाओं के लिए भुगतान, और कर्मियों की भर्ती, रेफरल, या नियुक्ति के लिए किए गए कोई अन्य भुगतान; • कर्मियों की भर्ती से संबंधित अन्य लागतें, जिनमें विज्ञापन, जानकारी का प्रसार, साक्षात्कार की व्यवस्था, सरकारी मंजूरी के लिए दस्तावेज़ जमा करना, योग्यताओं की पुष्टि, यात्रा और परिवहन की व्यवस्था, और रोजगार में नियुक्ति शामिल है; • चिकित्सा लागत, बीमा लागत, कौशल और योग्यता परीक्षणों की लागत, प्रशिक्षण और अभिविन्यास की लागत, उपकरण लागत, यात्रा और आवास लागत, प्रशासनिक लागत, और काम शुरू करने के लिए कर्मियों हेतु आवश्यक अन्य लागतें; और • रोजगार सुरक्षित करने के लिए श्रम भर्तीकर्ताओं, नियोक्ताओं, या अन्य मध्यस्थों को रिश्वत/प्रलोभन। *इस सूची में रोजगार और समाप्ति से संबंधित शुल्क और लागतें शामिल नहीं हैं, जिन्हें भी कर्मियों द्वारा वहन नहीं किया जाना चाहिए।*
12	**शिकायत निवारण तंत्र:** एक व्यवस्थित प्रक्रिया जिसके माध्यम से हितधारक किसी संगठन के वास्तविक और संभावित प्रतिकूल मानवाधिकार प्रभावों से संबंधित शिकायतें उठा सकते हैं और उनके लिए निवारण मांग सकते हैं।[11]
13	**खतरा:** एक अंतर्निहित स्थिति या परिस्थिति जिसमें नुकसान, चोट, बीमारी, या क्षति पहुंचाने की संभावना है।
14	**सत्यनिष्ठा:** पारदर्शिता, सटीकता, सुसंगतता, और इस मानक के सिद्धांतों का पालन।
15	**कानूनी रूप से काम करने वाले बच्चे:** निम्नलिखित अनुमत स्थितियों में से किसी एक में काम करने वाला बच्चा: I. **युवा कर्मचारी** – 15 वर्ष से अधिक आयु का बच्चा (या अनिवार्य स्कूली शिक्षा की आयु से अधिक, जो भी अधिक हो), जो इस मानक की आवश्यकताओं का पालन करने वाला काम करता है; II. **हल्के काम में लगे बच्चे**[12] - 13 से 15 वर्ष (कुछ देशों में 12 से 14 वर्ष) की आयु के बच्चे जो ऐसा काम करते हैं जो: a) बच्चे की स्कूल उपस्थिति को खतरे में नहीं डालता और इतना मांग वाला नहीं है कि उनकी शैक्षणिक उपलब्धि कमजोर हो, b) बच्चे के सामाजिक, नैतिक, या शारीरिक विकास को खतरे में नहीं डालता और बच्चे के सामान्य स्वास्थ्य एवं कल्याण के लिए खतरा नहीं है,

[11] UNGPs से रूपांतरित।
[12] ILO अभिसमय 138 से रूपांतरित।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

c) प्रतिदिन 4 घंटे या प्रति सप्ताह 14 घंटे से अधिक नहीं है,
d) रात के घंटों के दौरान नहीं होता,
e) बच्चों या युवा श्रमिकों के लिए खतरनाक स्थान में नहीं होता,
f) सक्षम वयस्क पर्यवेक्षण प्रदान करता है, और
g) इस मानक की आवश्यकताओं को पूरा करता है;

I. **पारिवारिक परिवेश में सहायता करने वाले बच्चे** – घर, खेत, या व्यवसाय में परिवार के सदस्यों का समर्थन या सहायता करने वाले बच्चे, ऐसे काम के साथ जो:
a) बच्चे की स्कूल उपस्थिति को खतरे में नहीं डालता और इतना मांग वाला नहीं है कि उनकी शैक्षणिक उपलब्धि कमजोर हो,
b) बच्चे के सामाजिक, नैतिक, या शारीरिक विकास को खतरे में नहीं डालता और बच्चे के सामान्य स्वास्थ्य एवं कल्याण के लिए खतरा नहीं है,
c) बच्चों या युवा श्रमिकों के लिए खतरनाक स्थान में नहीं होता, और
d) निकट परिवार के किसी वयस्क सदस्य या कानूनी अभिभावक द्वारा मार्गदर्शन और पर्यवेक्षण प्रदान करता है;

II. **मनोरंजन में काम करने वाले बच्चे** - मनोरंजन उद्योग में बच्चे और युवा कर्मचारी जो ऐसे वैध समझौते(समझौतों) के अधीन हैं, जो:
a) उपयुक्त सरकारी प्राधिकरण द्वारा अधिकृत है,
b) बच्चे या युवा कर्मचारी के माता-पिता या कानूनी अभिभावक द्वारा अधिकृत है,
c) बच्चे या युवा कर्मचारी के नियोक्ता या एजेंट द्वारा अधिकृत है,
d) युवा कर्मचारी द्वारा अधिकृत है (केवल युवा कर्मचारी समझौते(समझौतों) के मामले में),
e) बच्चे या युवा कर्मचारी के सामाजिक, नैतिक, या शारीरिक कल्याण को क्षति पहुंचाने का जोखिम नहीं उठाता,
f) प्रतिदिन और प्रति वर्ष काम के घंटों को सीमित करता है (पर्याप्त नींद और विश्राम अवधि के प्रावधान तथा रात के घंटों के दौरान काम की सीमाओं सहित),
g) बच्चे या युवा कर्मचारी के स्वास्थ्य और सुरक्षा का प्रावधान करता है,
h) बच्चे या युवा कर्मचारी की निरंतर शिक्षा का प्रावधान करता है,
i) बच्चे या युवा कर्मचारी के लाभ के लिए कमाई का एक हिस्सा ट्रस्ट में अलग रखने का प्रावधान करता है,
j) इस मानक की आवश्यकताओं को पूरा करता है, और
k) सुनिश्चित करता है कि सभी संबंधित पक्षों द्वारा सभी अनुबंध शर्तों को समझा और पूरा किया गया है।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

16	**जीवन निर्वाह आय:** किसी विशेष स्थान पर एक परिवार के लिए उस परिवार के सभी सदस्यों के लिए सम्मानजनक जीवन स्तर वहन करने के लिए आवश्यक शुद्ध वार्षिक आय।[13]
17	**जीवन निर्वाह मजदूरी:** किसी विशेष स्थान पर एक श्रमिक द्वारा एक मानक कार्य सप्ताह के लिए प्राप्त पारिश्रमिक जो श्रमिक और उनके परिवार के लिए सम्मानजनक जीवन स्तर वहन करने के लिए पर्याप्त हो।[14]
18	**प्रबंधन:** निर्णय लेने के अधिकार वाली भूमिकाएँ, जिनमें भर्ती करने, समाप्त करने, औपचारिक रूप से अनुशासित करने, पदोन्नत करने, और मजदूरी निर्धारित करने का अधिकार शामिल है।
19	**हो सकता है:** एक संभावना को इंगित करता है। इस मानक में इसका उपयोग अनुमति इंगित करने के लिए नहीं किया जाता है।
20	**सार्थक हितधारक सहभागिता: द्वि**-मार्गीय संचार द्वारा विशेषता प्राप्त; यह दोनों पक्षों के प्रतिभागियों की सद्भावना पर निर्भर करता है। यह उत्तरदायी, निरंतर है, और कई मामलों में, निर्णय लिए जाने से पहले प्रासंगिक हितधारकों के साथ जुड़ना शामिल है।[15]
21	**मानसिक कल्याण:** तब होता है जब कोई व्यक्ति जीवन के सामान्य तनावों से निपट सकता है, उत्पादक रूप से काम कर सकता है, और अपने समुदाय में योगदान दे सकता है।[16]
22	**रात्रि घंटे:** 22:00 – 06:00, या जैसा राष्ट्रीय कानून में परिभाषित हो।
23	**गैर-कामकाजी बच्चे:** वे बच्चे जो काम में संलग्न नहीं हैं, जैसे नियोक्ता द्वारा प्रदान किए गए क्रेश, डेकेयर, या स्कूलों में बच्चे; सामुदायिक बच्चे जो अनजाने में कार्य क्षेत्रों में प्रवेश कर सकते हैं; बच्चे जो अपने माता-पिता के साथ काम पर आते हैं; और कर्मियों के बच्चे जो कार्य-संबंधी वातावरण में रहते हैं।
24	**संगठन:** इस मानक की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए जिम्मेदार इकाई। संगठनों में शामिल हो सकते हैं: कंपनियाँ, निगम, फार्म, वृक्षारोपण, सहकारी समितियाँ, एनजीओ, सरकारी संस्थान, या कोई अन्य इकाई जो इस मानक से संबंधित प्रतिकूल प्रभावों और जोखिमों का कारण बन सकती है, योगदान दे सकती है, या सीधे जुड़ी हो सकती है।

[13] लिविंग इनकम कम्युनिटी ऑफ प्रैक्टिस, अवधारणा।
[14] वैश्विक जीवन निर्वाह मजदूरी गठबंधन, जीवन निर्वाह मजदूरी क्या है?
[15] जिम्मेदार व्यावसायिक आचरण के लिए OECD उचित परिश्रम मार्गदर्शन से रूपांतरित।
[16] WHO, स्वास्थ्य और कल्याण।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

25	**समय-समय पर:** (1) नियमित अंतराल पर, (2) जब परिस्थितियाँ बदलती हैं, और (3) निगरानी, शिकायतों, गैर-अनुपालन, या शिकायत निवारण के माध्यम से संकेतित होने पर।
26	**व्यक्तिगत डेटा:** किसी पहचाने गए या पहचाने जाने योग्य व्यक्ति से संबंधित कोई भी जानकारी; पहचाने जाने योग्य व्यक्ति वह है जिसे प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से पहचाना जा सकता है, जैसे किसी नाम, पहचान संख्या, स्थान डेटा, ऑनलाइन पहचानकर्ता, या उस व्यक्ति की शारीरिक, शारीरिक, आनुवंशिक, मानसिक, आर्थिक, सांस्कृतिक, या सामाजिक पहचान से जुड़े एक या अधिक कारकों के माध्यम से।[17]
27	**कार्मिक:** किसी भी स्तर पर, किसी संगठन या उनके व्यावसायिक भागीदारों के लिए कार्य करने वाला कोई भी व्यक्ति। इसमें शामिल हैं, लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं हैं, निदेशक, कार्यकारी, प्रबंधक, पर्यवेक्षक, श्रमिक, प्रशिक्षु, इंटर्न, युवा श्रमिक, हल्के कार्य या मनोरंजन में लगे बच्चे (लेकिन पारिवारिक परिवेश में मदद करने वाले बच्चे नहीं), और संगठन द्वारा सीधे अनुबंधित कार्मिक। इसमें अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में काम करने वाले व्यक्ति, दस्तावेज़ों के साथ या बिना प्रवासी श्रमिक, और अन्य व्यक्ति शामिल हैं जो संगठन या उसके व्यावसायिक भागीदारों के लिए कार्य करते हैं, जिन्हें आमतौर पर 'कार्मिक' की पारंपरिक समझ में शामिल नहीं किया जाता, जिनमें शामिल हैं: I. अप्रत्यक्ष कार्मिक: वे व्यक्ति जो संगठन को श्रम प्रदान करते हैं और जिन्हें किसी तीसरे पक्ष के माध्यम से अनुबंधित किया जाता है या जो स्व-नियोजित हैं (जैसे, भर्तीकर्ता या भर्ती फर्म के माध्यम से लगे कार्मिक, चालक, घर-कामगार, लघु-स्तरीय किसान, गिग कर्मचारी, और सुरक्षा, रखरखाव, सफाई, कैंटीन, या विशेषज्ञ कार्मिक, आदि); और II. सरकार-आवश्यक कार्मिक: कार्मिक, चाहे वे संगठन के साथ प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से जुड़े हों, जिनका श्रम किसी सरकारी निकाय (या सरकारी निकाय द्वारा नामित प्राधिकरण) द्वारा निर्दिष्ट आवश्यकताओं के अनुसार प्रशासित या समन्वित किया जाता है (जैसे, कार्मिक कार्य नियुक्ति या सामुदायिक सहायता कार्यक्रम)। इस मानक के प्रयोजनों के लिए, कार्मिक प्राथमिक अधिकार-धारक हैं।
28	**मनोसामाजिक कल्याण:** कार्यस्थल में अवांछित व्यवहार के बिना पूरी तरह से भाग लेने और नकारात्मक परिणामों के डर के बिना बोलने, जोखिम उठाने, और गलतियाँ करने में सक्षम होने की भावना।[18]

[17] सामान्य डेटा संरक्षण विनियमन (GDPR)।

[18] इससे अनुकूलित: एडमंडसन, एमी. "साइकोलॉजिकल सेफ्टी एंड लर्निंग बिहेवियर इन वर्क टीम्स." एडमिनिस्ट्रेटिव साइंस क्वार्टरली।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

29	**उपचार(ण):** व्यक्ति(यों) या समुदायों को उस स्थिति के बराबर या यथासंभव निकट स्थिति में बहाल करना जिसमें वे होते यदि कोई प्रतिकूल प्रभाव न हुआ होता, जिसमें वित्तीय या गैर-वित्तीय मुआवज़ा और प्रभाव की पुनरावृत्ति को रोकने के लिए कार्रवाइयाँ शामिल हैं।[19]
30	**सम्मान:** प्रतिकूल प्रभावों का कारण बनने या उनमें योगदान देने से बचें और वास्तविक तथा संभावित प्रतिकूल प्रभावों को संबोधित करें जो संगठन उत्पन्न करता है, जिनमें योगदान देता है, या जिनसे सीधे जुड़ा हुआ है।[20]
31	**जोखिम:** वास्तविक प्रतिकूल प्रभावों की गंभीरता और संभावित प्रतिकूल प्रभावों की संभावना एवं गंभीरता का एक माप।
32	**जोखिम कारक(कारक):** वे विशेषताएँ, परिस्थितियाँ, या व्यवहार जो प्रतिकूल प्रभावों की संभावना या गंभीरता को बढ़ाते हैं।
33	**गंभीरता:** किसी संभावित प्रतिकूल प्रभाव का पैमाना, दायरा, या अपूरणीय चरित्र, जिसमें उसकी गंभीरता, प्रभावित होने वाले संभावित या वास्तविक व्यक्तियों की संख्या, उसकी अपरिवर्तनीयता, और प्रभावित व्यक्तियों को उचित समय सीमा के भीतर प्रभाव से पहले की स्थिति के बराबर स्थिति में बहाल करने की क्षमता पर किसी भी सीमा को ध्यान में रखा जाता है।[21]
34	**चाहिए:** इस मानक में "चाहिए" शब्द एक आवश्यकता को दर्शाता है।
35	**हितधारक:** कोई भी व्यक्ति या संगठन जो किसी कंपनी के कार्यों और निर्णयों से प्रभावित हो सकता है या उन्हें प्रभावित कर सकता है। प्राथमिक ध्यान प्रभावित या संभावित रूप से प्रभावित हितधारकों पर है, यानी वे व्यक्ति जिनके मानवाधिकार किसी कंपनी के संचालन, उत्पादों, या सेवाओं से प्रभावित हुए हैं या हो सकते हैं। प्रासंगिक हितधारकों में श्रमिक, समुदाय, और उनके प्रतिनिधि शामिल हैं, जिनमें श्रमिक संघ, नागरिक समाज संगठन, और मानवाधिकारों पर व्यावसायिक प्रभावों से संबंधित अनुभव और विशेषज्ञता रखने वाले अन्य लोग शामिल हैं।[22]
36	**शीर्ष प्रबंधन:** संगठन के लिए वित्तीय और नीतिगत निर्णय लेने का अधिकार रखने वाला समूह या व्यक्ति(याँ)। यह शीर्ष निर्णय लेने वाले निकाय के समान हो भी सकता है और नहीं भी।

[19] इससे अनुकूलित OECD ड्यू डिलिजेंस गाइडेंस फॉर रिस्पॉन्सिबल सप्लाई चेन्स इन द गार्मेंट एंड फुटवियर सेक्टर.
[20] UNGPs से रूपांतरित।
[21] इससे अनुकूलित OECD ड्यू डिलिजेंस गाइडेंस फॉर रिस्पॉन्सिबल सप्लाई चेन्स इन द गार्मेंट एंड फुटवियर सेक्टर।
[22] UNGPs.

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026

37	**श्रमिक:** सभी गैर-प्रबंधकीय कार्मिक, जिनमें कनिष्ठ प्रबंधक, दल नेता, या पर्यवेक्षक शामिल हैं जिनके पास समन्वयकारी अधिकार है, निर्णय लेने का नहीं, और अन्य श्रमिकों के समान वेतन दर और लाभ हैं।
38	**श्रमिक संगठन(संघ):** श्रमिकों के नेतृत्व वाले संगठन, जिनमें श्रमिक संघ और वकालत समूह शामिल हैं, जो श्रमिकों के अधिकारों और हितों को आगे बढ़ाने और उनकी रक्षा करने के उद्देश्य से संगठित हैं, जिसमें प्रबंधन के साथ जुड़ाव भी शामिल है।
39	**कार्य-संबंधित वातावरण:** एक भौतिक या आभासी स्थान जहाँ कार्मिक काम करते हैं या अपनी भूमिका की शर्त के रूप में या अपनी भूमिका की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए उपस्थित होना आवश्यक होता है। कार्य-संबंधित वातावरण में शामिल हैं: • कार्यस्थान या कार्यस्थल; • नियोक्ता-प्रदत्त और नियोक्ता-सब्सिडीकृत आवास; • नियोक्ता-प्रदत्त परिवहन; • कार्मिक के कार्य के हिस्से के रूप में उपयोग किए जाने वाले ऑनलाइन संचार प्लेटफ़ॉर्म; • सार्वजनिक या बाहरी स्थान जिन्हें कार्मिक अपनी भूमिका के हिस्से के रूप में जाते हैं; • नियोक्ता-प्रदत्त मनोरंजन, कपड़े बदलने, बाल-देखभाल, और भोजन क्षेत्र; • नियोक्ता-प्रदत्त स्वच्छता सुविधाएँ; • घर-कामगारों और दूरस्थ श्रमिकों द्वारा उपयोग किए जाने वाले स्थान; • और अन्य।
40	**कार्य-संबंधित व्यक्ति:** वे व्यक्ति जिनके साथ कार्मिक अपनी भूमिका के संदर्भ में, चाहे कार्यस्थल पर, अपनी भूमिका निभाते समय, या अपने नियोक्ता के साथ अपने संबंध के हिस्से के रूप में बातचीत कर सकते हैं। इसमें सभी कार्मिक, व्यावसायिक भागीदार (ग्राहकों, विक्रेताओं, और सेवा प्रदाताओं सहित), और संगठन या प्रबंधन की ओर से कार्य करने वाले तीसरे पक्ष शामिल हैं।

©सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल - 2026