# SA8000:2026®
# معیار برائے باوقار کام

**شائع شدہ**
1/1/2026

www.sa-intl.org

# تعارف

افراد اور برادریوں کے انسانی حقوق کا تعین ان بنیادی دستاویزات کے ذریعے کیا گیا ہے جن پر مختلف ممالک اور متعلقہ فریقوں نے اتفاق کیا ہے۔ ان دستاویزات میں انسانی حقوق کا عالمی منشور، معاشی، سماجی اور ثقافتی حقوق سے متعلق بین الاقوامی عہدنامہ، شہری اور سیاسی حقوق سے متعلق بین الاقوامی عہدنامہ، کام کے بنیادی اصولوں اور حقوق سے متعلق آئی ایل او کا اعلامیہ، آئی ایل او کے گیارہ بنیادی قانونی معاہدے، بچوں کے حقوق سے متعلق اقوام متحدہ کا کنونشن اور دیگر دستاویزات شامل ہیں۔

''تحفظ، احترام اور ازالے'' کے فریم ورک کے تحت، کاروبار اور انسانی حقوق سے متعلق اقوام متحدہ کے رہنما اصول (UNGPs) ریاستوں (حکومتوں) اور کاروباری اداروں کی متعلقہ ذمہ داریوں کا تعین کرتے ہیں۔ ریاستوں کی ذمہ داری ہے کہ وہ پالیسی سازی، قانون سازی، ضابطہ کاری اور عدالتی فیصلوں کے ذریعے انسانی حقوق کا تحفظ کریں۔ کاروباری اداروں کی ذمہ داری ہے کہ وہ انسانی حقوق کا احترام کریں، جس کا مطلب یہ ہے کہ وہ انسانی حقوق پر منفی اثرات مرتب کرنے یا ایسے اثرات میں حصہ ڈالنے سے گریز کریں اور اگر ایسے اثرات رونما ہوں تو ان کے ازالے کے لیے اقدامات کریں۔ UNGPs کے یہ تقاضے نہ صرف کاروباری اداروں کی جانب سے پیدا کیے گئے منفی اثرات پر لاگو ہوتے ہیں، بلکہ ان اثرات پر بھی لاگو ہوتے ہیں جن میں کاروباری اداروں نے حصہ ڈالا ہو یا جو ان کی کاروباری سرگرمیوں یا کاروباری تعلقات کے ذریعے براہِ راست ان سے منسلک ہوں۔ آخر میں، حقوق کی خلاف ورزیوں کی صورت میں ریاستوں اور کاروباری اداروں پر بالترتیب یہ ذمہ داری عائد ہوتی ہے کہ وہ مؤثر ازالہ فراہم کریں یا اس میں حصہ لیں۔

SAI ایک مقصد پر مبنی غیر منافع بخش تنظیم ہے، جو انسانی حقوق کے ان بنیادی فریم ورکس کی بنیاد پر دنیا بھر میں کام کی جگہوں پر انسانی حقوق کے فروغ کے لیے کوشاں ہے۔ اس مقصد کے حصول کے لیے SAI کے اقدامات میں سے ایک **SA8000® معیار برائے باوقار کام** کا وضع کرنا ہے، جو تنظیموں کو کام کی جگہوں پر انسانی حقوق کے احترام سے متعلق اپنی ذمہ داری عملی طور پر پوری کرنے میں مدد دیتا ہے۔ SA8000 معیار پہلی بار 1997 میں شائع کیا گیا تھا اور اس پر باقاعدگی سے نظرثانی کی جاتی رہی ہے، جس میں ہر بار متعدد متعلقہ فریقوں نے شرکت کی ہے۔ یہ اس معیار کا پانچواں ایڈیشن ہے۔

باوقار کام سے مراد ایسا کام ہے جو کارکنوں کو اپنے انسانی حقوق سے بھرپور استفادہ کرنے اور ان حقوق کو عملی طور پر حاصل کرنے کے قابل بناتا ہے۔ آئی ایل او کے مطابق، باوقار کام میں ''ایسے روزگار کے مواقع شامل ہیں جو نتیجہ خیز ہوں اور منصفانہ آمدنی فراہم کریں، کام کی جگہ پر تحفظ اور سب کے لیے سماجی تحفظ یقینی بنائیں، ذاتی ترقی اور سماجی انضمام کے بہتر امکانات فراہم کریں، لوگوں کو اپنے خدشات کا اظہار کرنے، تنظیمیں بنانے اور ان فیصلوں میں حصہ لینے کی آزادی دیں جو ان کی زندگیوں کو متاثر کرتے ہیں، نیز سب کے لیے مواقع اور سلوک میں مساوات کو فروغ دیں۔۔۔''[1]

SA8000:2026 معیار کسی بھی تناظر میں باوقار کام کے اصول اور معیارات متعین کرتا ہے۔ اصول ان بنیادی حقوق کو بیان کرتے ہیں جن کا ریاستوں کے لیے تحفظ کرنا اور تنظیموں کے لیے احترام کرنا لازم ہے۔ معیارات کام کی جگہوں پر انسانی حقوق کے احترام کے حوالے سے تنظیموں کے لیے مخصوص تقاضے بیان کرتے ہیں۔

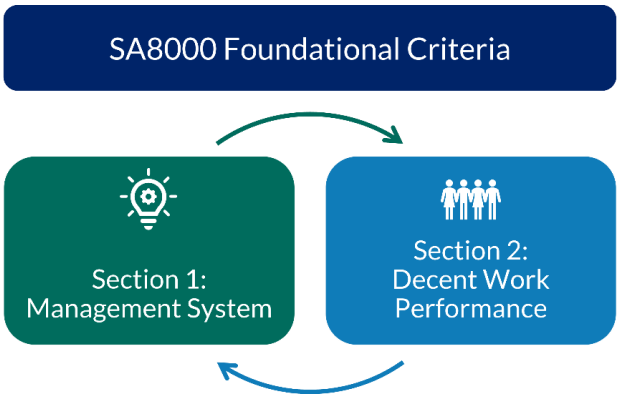
[1] آئی ایل او، باوقار کام۔


© سوشل اکاؤنٹیبلٹی انٹرنیشنل - 2026

**SA8000 کے بنیادی معیارات،** SA8000 معیار کا اطلاق کرنے والی تنظیموں کے لیے عمومی اور جامع توقعات متعین کرتے ہیں۔

**SA8000 سیکشن 1: انتظامی نظام: مناسب جانچ پڑتال اور گورننس،** اس طریقۂ کار کو بیان کرتا ہے جسے تنظیموں کو اپنی تمام کاروباری سرگرمیوں اور کاروباری تعلقات میں باوقار کام کو یقینی بنانے کے لیے اپنانا چاہیے۔

**SA8000 سیکشن 2: باوقار کام کے اصول اور کارکردگی کے معیارات،** باوقار کام سے متعلق انسانی حقوق اور ان مخصوص معیارات کو بیان کرتا ہے جنہیں اس بات کو یقینی




**شکل 1۔ SA8000:2026 کے حصے**

بنانے کے لیے پورا کرنا ضروری ہے کہ کارکن اپنے حقوق سے بھرپور استفادہ کر سکیں اور انہیں عملی طور پر حاصل کر سکیں۔ یہ دونوں حصے ایک دوسرے پر منحصر ہیں—تنظیموں کے لیے ضروری ہے کہ وہ کارکردگی کے معیارات پورے کرنے کے لیے انتظامی نظام پر مبنی طریقۂ کار اپنائیں، اور اپنے انتظامی نظام کو وضع کرنے اور نافذ کرنے کے لیے کارکردگی پر مبنی طریقۂ کار اختیار کریں (شکل 1 دیکھیں)۔

سیکشن 1 اور سیکشن 2، دونوں کو متعدد شقوں (ذیلی حصوں) میں تقسیم کیا گیا ہے، جن میں معیارات (تنظیموں کے لیے انفرادی تقاضے) شامل ہیں۔ ان دونوں سیکشنز میں اصول بھی شامل ہیں، جو معیارات کا پس منظر اور تناظر واضح کرتے ہیں۔ یہ اصول بذاتِ خود تقاضے نہیں ہیں، بلکہ ان بنیادی حقوق اور ذمہ داریوں کی وضاحت کرتے ہیں جن کے حصول اور تکمیل میں معیارات معاون ہوتے ہیں۔

اصولوں اور معیارات کے نفاذ اور تشریح میں تنظیم کی کاروباری سرگرمیوں اور باہمی تعاملات کے ان پہلوؤں پر توجہ مرکوز ہونی چاہیے جو باوقار کام سے متعلق انسانی حقوق پر اثر انداز ہوتے ہیں۔

**تعریفیں** معیار کے تقاضوں کا لازمی حصہ ہیں اور اس دستاویز کے ضمیمہ A میں شامل ہیں۔

**جدول 1۔ معیار اور معاون دستاویزات [یکم جنوری 2026 کو تازہ کاری کی گئی]**

| دستاویز | اتھارٹی | حیثیت |
|---|---|---|
| SA8000:2026 معیار | معیاری (نارمیٹو) | شائع شدہ |
| تعریفات | معیاری (نارمیٹو) | شائع شدہ (ضمیمہ A) |
| اشاریوں کی لائبریری (انڈیکیٹر لائبریری) | رہنمائی | شائع شدہ |
| رہنمائی دستاویز | رہنمائی | زیر التوا |

*اضافی دستاویزات کی تیاری اور انہیں حتمی شکل دیے جانے کے ساتھ ساتھ اس جدول کو بھی تازہ کیا جائے گا۔*

# فہرست عناوین


تعارف ..... 1

فہرست عناوین ..... 3

بنیادی معیارات ..... 4

سیکشن 1: انتظامی نظام — حکمرانی اور مستعدی (ڈیو ڈیلیجنس) ..... 5

انتظامی نظام کے اصول ..... 6

انتظامی نظام کے معیارات ..... 7

M1: قیادت کا عزم، شمولیت اور انضمام ..... 7

M2: کارکنوں کی شمولیت اور انضمام ..... 8

M3: اسٹیک ہولڈرز کی شمولیت اور انضمام ..... 9

M4: پالیسی کا عزم اور ہم آہنگی ..... 10

M5: سیاق و سباق، اثرات، اور خطرات ..... 11

M6: مقاصد، منصوبہ بندی اور وسائل ..... 12

M7: آگاہی اور نفاذ ..... 13

M8: دیانتداری اور شفافیت ..... 14

M9: نگرانی اور شکایات کے ازالے کے طریقہ کار ..... 14

M10: اسٹریٹجک تجزیہ، جائزہ اور مسلسل بہتری ..... 16

سیکشن 2: باوقار کام کے اصول اور کارکردگی کے معیارات ..... 18

D1: بچوں اور کم عمر ورکرز کا تحفظ ..... 18

D2: انجمن سازی کی آزادی اور اجتماعی سودے بازی کا حق ..... 20

D3: آزادانہ اور منصفانہ بھرتی، ملازمت اور برطرفی ..... 22

D4: باوقار اوقاتِ کار، اجرتیں اور مراعات ..... 25

D5: امتیاز سے آزادی ..... 28

D6: صحت اور حفاظت ..... 30

D7: رازداری ..... 33

ضمیمہ A: تعریفیں ..... 35

# بنیادی معیارات

*اس معیار کو پورا کرنے کے لیے تمام تنظیموں کے لیے بنیادی توقعات۔*

**F1** – تنظیم اس معیار کے اصولوں اور ان بین الاقوامی دستاویزات کا احترام کرے گی جن سے یہ رہنمائی لیتا ہے، اور اپنی کارکردگی کو مسلسل بہتر بنانے کی کوشش کرے گی۔

**F2** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ اس کی کارکردگی کم از کم درج ذیل تقاضوں پر پوری اترتی ہو:

a) اس معیار سے متعلق قانونی اور ضابطہ جاتی تقاضے؛
b) اجتماعی سودے بازی کے معاہدے؛ اور
c) اس معیار سے متعلق دیگر تقاضے جن کی تنظیم پابندی کرتی ہے۔

**F3** – جہاں قانونی اور/یا ضابطہ جاتی تقاضے اس معیار سے مختلف ہوں، وہاں تنظیم عملے کے لیے سب سے زیادہ فائدہ مند معیار کا اطلاق کرے گی۔

**F4** - جہاں قانونی اور/یا ضابطہ جاتی تقاضے اس معیار سے متصادم ہوں، تنظیم قانون کی اجازت کی حد تک، عملے کو لاحق خطرات کی نشاندہی کرے گی، ان کی روک تھام کرے گی، ان میں کمی لائے گی، اور ان کا ازالہ کرے گی۔

**F5** – تمام عملے کے لیے معقول کام کو یقینی بنانے کے لیے، تنظیم قیادت کے عزم اور مزدوروں اور اسٹیک ہولڈرز کی شمولیت پر مبنی ایک انتظامی نظام قائم کرے گی، لاگو کرے گی، برقرار رکھے گی، اور مسلسل بہتر بنائے گی۔

# سیکشن 1: انتظامی نظام — حکمرانی اور مستعدی (ڈیو ڈیلیجنس)

یہ سیکشن ان توقعات کو بیان کرتا ہے کہ تنظیموں کو انتظامی نظام کے نقطہ نظر کے ذریعے UNGP فریم ورک کے تحت انسانی حقوق کا احترام کرنے کی اپنی ذمہ داری کو کس طرح پورا کرنا چاہیے۔

تنظیموں کے انتظامی نظام ان کے حجم، ادارہ جاتی پختگی اور سیاق و سباق کے لحاظ سے مختلف ہوتے ہیں، تاہم تنظیم کی تمام کاروباری سرگرمیوں اور کاروباری تعلقات میں باوقار کام کو یقینی بنانے کے لیے کچھ مشترکہ بنیادی عناصر موجود ہیں۔ یہ سیکشن ایک عملی، مرحلہ وار طریقۂ کار کے ذریعے ان بنیادی عناصر کی وضاحت کرتا ہے۔ اس میں SA8000 کے دیرینہ معیارات اور انتظامی نظام کے ایسے فریم ورکس سے رہنمائی لی گئی ہے جو وسیع پیمانے پر استعمال ہوتے ہیں اور جن کا حوالہ دیا جاتا ہے، جن میں کاروبار اور انسانی حقوق سے متعلق اقوام متحدہ کے رہنما اصول (UNGPs)، کثیرالقومی کاروباری اداروں کے لیے OECD کی ڈیو ڈیلیجنس رہنما ہدایات، ISO Annex SL اور دیگر فریم ورکس شامل ہیں۔

تمام سطحوں پر قیادت، کارکنوں اور متعلقہ فریقوں کی شمولیت اور انضمام کی بنیاد پر، یہ سیکشن ایسے انتظامی نظام کی تشکیل اور نفاذ سے متعلق معیارات بیان کرتا ہے جو:

- **مؤثر ڈیو ڈیلیجنس کو ممکن بناتا ہے**—یعنی ایک جامع اور پیشگی اقدامات پر مبنی عمل، جس کے ذریعے ان حقیقی اور ممکنہ منفی اثرات کی نشاندہی کی جائے، ان کی روک تھام کی جائے، انہیں کم کیا جائے اور ان کے بارے میں جوابدہی یقینی بنائی جائے، جن کا سبب تنظیم اپنی کاروباری سرگرمیوں اور کاروباری تعلقات کے ذریعے بنتی ہے، جن میں حصہ ڈالتی ہے یا جن سے براہِ راست منسلک ہوتی ہے؛[2] اور
- **اچھی حکمرانی کو فروغ دیتا ہے**—یعنی دیانتداری اور مؤثر کارکردگی کے ساتھ کام کرنا۔

**وضاحتی نوٹ:** متعلقہ فریقوں کی شمولیت ایک مؤثر انتظامی نظام کا اہم عنصر ہے۔ متعلقہ فریقوں سے مراد وہ تمام فریق ہیں جو کسی تنظیم کی کاروباری سرگرمیوں یا کاروباری تعلقات پر اثر انداز ہو سکتے ہیں یا ان سے متاثر ہو سکتے ہیں۔ چونکہ یہ معیار باوقار کام سے متعلق ہے، اس لیے عملہ بنیادی طور پر حقوق کا حامل ہے اور اسی وجہ سے شمولیت کے عمل میں سب سے اہم متعلقہ فریق ہے۔ ان کی اہمیت کو اجاگر کرنے کے لیے، اس معیار میں عملے کو دیگر متعلقہ فریقوں سے الگ رکھا گیا ہے۔ اسی مناسبت سے، مینیجرز کے انضمام اور شمولیت کا احاطہ M1 میں، جبکہ کارکنوں کے انضمام اور شمولیت کا احاطہ M2 میں کیا گیا ہے۔

[2] UNGPs سے ماخوذ۔

# انتظامی نظام کے اصول

I. قیادت – تنظیم کے اعلیٰ فیصلہ ساز اداروں اور اعلیٰ انتظامیہ کو اپنی کاروباری سرگرمیوں اور کاروباری تعلقات میں انسانی حقوق کی حمایت کرنی چاہیے اور ان کے احترام کے لیے اپنے عزم کا عملی مظاہرہ کرنا چاہیے۔

II. **جوابدہی** – تنظیمی قیادت اور ذمہ دار عملے کو انسانی حقوق پر مرتب ہونے والے حقیقی اور ممکنہ منفی اثرات کے حوالے سے جوابدہ ٹھہرایا جانا چاہیے۔

III. خود ارادیت اور وقار — تنظیموں کو عملے اور متعلقہ فریقوں کے خود ارادیت اور وقار کے حقوق کا احترام کرنا چاہیے، نیز عملے کو بااختیار بنانے اور اپنے حقوق کو سمجھنے اور ان کے لیے آواز اٹھانے کی صلاحیت بڑھانے کے لیے اقدامات کرنے چاہییں۔

IV. یکسانیت اور ہم آہنگی – تنظیموں کو اپنی تمام کاروباری سرگرمیوں اور کاروباری تعلقات میں انسانی حقوق کے حوالے سے اپنے عہد کی مستقل طور پر پاسداری کرنی چاہیے۔

V. **طویل مدتی منصوبہ بندی** – تنظیموں کو ایسے انتظامی نظام وضع کرنے چاہییں جو قلیل، درمیانی اور طویل مدت میں انسانی حقوق کے احترام کے لیے منصوبہ بندی کرنے اور ان حقوق کا مستقل احترام یقینی بنانے میں مدد دیں۔

VI. **فعال ردعمل** – تنظیموں کو انسانی حقوق پر مرتب ہونے والے اپنے منفی اثرات اور متعلقہ خطرات کو سمجھنے، ان سے نمٹنے اور ان کے ازالے کے لیے پیشگی اقدامات کرنے چاہییں۔

VII. شفافیت – تنظیموں کو اپنی انسانی حقوق سے متعلق کارکردگی اور انتظامی نظام کے بارے میں واضح، درست اور متعلقہ معلومات متعلقہ فریقوں کے لیے دستیاب کرانی چاہییں۔

VIII. شرکت اور شمولیت – تنظیموں کو اپنے انتظامی نظام کی تشکیل اور نفاذ میں تمام سطحوں کے عملے اور دیگر متعلقہ فریقوں کو بامعنی طور پر شامل کرنا چاہیے۔

IX. سماجی مکالمہ – تمام عملے کے لیے باوقار کام کو یقینی بنانے کے تنظیم کے طریقۂ کار میں سماجی مکالمے کو مرکزی حیثیت حاصل ہونی چاہیے۔

X. معاونت – تنظیموں کو انسانی حقوق سے متعلق اپنے عہد پورے کرنے کے لیے مناسب سرمایہ کاری، داخلی صلاحیت اور دیگر داخلی و بیرونی وسائل مختص کرنے چاہییں۔

XI. **مسلسل بہتری** – تنظیموں کو انسانی حقوق سے متعلق اپنی کارکردگی اور انتظامی نظام میں مسلسل بہتری لانی چاہیے۔

- M1: قیادت کا عزم، شمولیت اور انضمام
- M2: کارکنوں کی شمولیت اور انضمام
- M3: اسٹیک ہولڈرز کی شمولیت اور انضمام

*رہنمائی نوٹ: شقیں M1-3 باقی انتظامی نظام کے زمروں M4-10 کو تیار کرنے اور نافذ کرنے کی بنیاد بنتی ہیں۔*

- M4: پالیسی کا عزم اور ہم آہنگی
- M5: سیاق و سباق، اثرات، اور خطرات
- M6: مقاصد، منصوبہ بندی، اور وسائل
- M7: آگاہی اور نفاذ
- M8: دیانتداری اور شفافیت
- M9: نگرانی اور شکایات کے ازالے کے طریقہ کار
- M10: اسٹریٹجک تجزیہ، جائزہ اور مسلسل بہتری

## M1: قیادت کا عزم، شمولیت اور انضمام

**M1.1** - تنظیم کے اعلیٰ فیصلہ ساز ادارے اور اعلیٰ انتظامیہ کم از کم درج ذیل اقدامات کے ذریعے اس معیار کے اصولوں کے تئیں عزم کا مظاہرہ کریں گے:

a) اس معیار کے اصولوں کو تنظیمی حکمت عملی اور کارکردگی کی پیمائش میں شامل کرنا؛
b) تنظیم کی پالیسی کے عزم اور کاروباری شراکت داروں کے لیے باہمی توقعات کی منظوری دینا؛
c) اس معیار اور تنظیمی مقاصد کے مقابلے میں تنظیم کی کارکردگی کا وقتاً فوقتاً اسٹریٹجک انتظامی جائزہ لینا؛
d) اس معیار کے تقاضے پورے کرنے کے لیے تنظیم کے تمام متعلقہ شعبوں کو شامل کرنا؛
e) انتظامیہ کی تمام سطحوں پر ایک مربوط انتظامی نظام کے ذریعے معیار کو پورا کرنے کے لیے ذمہ داری اور احتساب تفویض کرنا؛ اور
f) تنظیم کے پالیسی کے عزم کے ساتھ کرداروں، قابلیتوں، عملے کے اہداف اور مراعات، کارکردگی کے جائزے کے معیارات، معاوضے، ترقیوں، تادیبی کارروائیوں، برطرفی، اور فیصلہ سازی کے عمل کو ہم آہنگ کرنا۔

**M1.2** - فیصلہ ساز اداروں اور انتظامیہ کی تشکیل مناسب طور پر اسٹیک ہولڈرز کی نمائندہ ہونی چاہیے۔

**M1.3** - اس معیار کو پورا کرنے کی حتمی ذمہ داری اور احتساب اعلیٰ انتظامیہ پر ہوگا۔ اس کا مظاہرہ کم از کم درج ذیل میں اس معیار کے اصولوں اور معیارات کے انضمام کے ذریعے کیا جائے گا:

- تنظیمی ڈھانچہ؛
- کردار اور ذمہ داریاں؛
- قابلیتیں؛

- اہداف اور مراعات؛
- کارکردگی کے جائزے کے معیارات؛
- معاوضہ؛
- ترقیاں؛
- برطرفیاں؛ اور
- فیصلہ سازی کے عمل اور اختیارات۔

**M1.4** - اعلیٰ انتظامیہ اس بات کو یقینی بنائے گی کہ اس معیار کو پورا کرنے میں مفادات کے تصادم کی نشاندہی کی جائے، افشا کیا جائے، اور مناسب طریقے سے اس کا انتظام کیا جائے۔

## M2: کارکنوں کی شمولیت اور انضمام

**M2.1** – تنظیم اس معیار کے تقاضوں کو پورا کرنے کے لیے اپنے انتظامی نظام کی ترقی اور نفاذ میں مزدوروں، بشمول لیبر یونینز اور دیگر مزدور نمائندوں، کو شامل کرے گی اور ان کے مشوروں کو مدنظر رکھے گی، بشمول درج ذیل میں:

a) پالیسیوں کا تعین؛
b) منفی اثرات اور خطرات کی نشاندہی، تشخیص، اور ترجیح بندی؛
c) مقاصد کا تعین اور نفاذ کے لیے منصوبہ بندی؛
d) کارکردگی اور انتظامی نظاموں کی نگرانی، بشمول کاروباری شراکت داروں کے کارکردگی اور انتظامی نظاموں کی نگرانی؛
e) شکایات کے لیے ذرائع اور طریقہ کار وضع کرنا اور انہیں چلانا؛ اور
f) ازالے کے اختیارات کا تعین کرنا۔

**M2.2** – جہاں موجود ہوں، وہاں تنظیم اپنے انتظامی نظام میں کارکنوں کو بامعنی طور پر شامل کرنے کے لیے لیبر یونینز کے ساتھ تعاون کرے گی۔

**M2.3** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ کارکنوں کو بات چیت اور شمولیت کے لیے مؤثر اور جامع چینلز تک رسائی حاصل ہو، جو کم از کم:

a) کارکنوں کے مشوروں اور آراء کو فعال طور پر طلب کریں؛
b) کارکنوں کو انتظامیہ کے سامنے اپنے مفادات کی نمائندگی کرنے کے قابل بنائیں؛
c) کارکنوں کے لیے آسان طریقے سے شرکت کے مختلف ذرائع فراہم کریں؛
d) کام کی جگہ پر کارکنوں کی مختلف آبادیاتی خصوصیات کی نمائندگی ممکن بنائیں؛
e) تمام کارکنوں کے لیے قابل رسائی ہوں؛
f) قابل اعتماد ہوں اور فعال طور پر استعمال کیے جاتے ہوں؛
g) اگر مطلوب ہو تو صیغہ راز میں ہوں؛
h) کارکنوں کے مفادات اور خدشات کے مطابق ہوں؛ اور

i) کسی انتقامی کارروائی یا سزا کا سبب نہ بنیں۔

M2.4 – تنظیم اپنے انتظامی نظام کی معاونت اور مؤثر عمل درآمد میں سہولت فراہم کرنے کے لیے سماجی کارکردگی کی ایک یا زیادہ ٹیمیں تشکیل دے گی۔ تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ نئی تشکیل دی گئی اور پہلے سے موجود ٹیمیں کم از کم درج ذیل شرائط پوری کریں:

a) ان میں کارکنوں اور مینیجرز، عملے کی مختلف آبادیاتی خصوصیات، نیز تنظیمی شعبوں اور کرداروں کی متوازن نمائندگی ہو؛
b) اگر موجودہ مزدور یونینیں اور کارکنوں کی تنظیمیں ان ٹیموں میں نمائندگی کرنے کا انتخاب کریں، تو ان کی نمائندگی شامل ہو؛
c) کارکن شرکاء کے آزادانہ ہم مرتبہ انتخاب کی سہولت فراہم کریں؛
d) لیبر یونینوں کے کردار کو مجروح نہ کریں؛ اور
e) انتظامی نظام کے اہم افعال میں کارکنوں کی شمولیت کو آسان بنائیں، جن میں شامل ہیں: پالیسیاں وضع کرنا؛ منفی اثرات اور خطرات کی نشاندہی، تشخیص اور ترجیح بندی کرنا؛ مقاصد مقرر کرنا اور ان پر عمل درآمد کی منصوبہ بندی کرنا؛ کارکردگی کی نگرانی کرنا؛ اور شکایات کے ازالے کے طریقہ کار وضع کرنا اور انہیں چلانا۔

## M3: اسٹیک ہولڈرز کی شمولیت اور انضمام

M3.1 – تنظیم اس معیار کے تقاضوں کو پورا کرنے کے لیے اپنے انتظامی نظام میں شامل کرنے کے لیے متعلقہ اسٹیک ہولڈرز کی وقتاً فوقتاً نشاندہی کرے گی اور ترجیح طے کرے گی، جس میں سب سے پہلے ان لوگوں کو ترجیح دی جائے گی جو تنظیم سے سب سے زیادہ متاثر ہوتے ہیں۔

M3.2 – تنظیم اپنے انتظامی نظام کی تشکیل اور نفاذ کے لیے متعلقہ فریقوں کو بامعنی طور پر شامل کرے گی، کم از کم درج ذیل مواقع پر:

- پالیسیاں وضع کرتے وقت؛
- منفی اثرات اور خطرات کی نشاندہی، تشخیص، اور ترجیح بندی؛
- کارکردگی اور انتظامی نظاموں کی نگرانی، بشمول کاروباری شراکت داروں کے کارکردگی اور انتظامی نظاموں کی نگرانی؛
- شکایات کے لیے ذرائع اور طریقہ کار وضع کرتے وقت اور انہیں چلاتے وقت؛
- ازالے کے اختیارات کا تعین کرنا؛ اور
- تنظیم کے پاس درکار علم کی کمی ہو۔

**M3.3** – متعلقہ فریقوں کی شمولیت کے عمل میں کم از کم درج ذیل خصوصیات ہونی چاہییں:

a) متعلقہ اسٹیک ہولڈرز کے مشوروں اور آراء کو فعال طور پر حاصل کرے؛
b) قابل رسائی ہو؛
c) خلوص نیت سے منعقد کی جائے؛

d) متعلقہ فریقوں کے خدشات کا مؤثر جواب دیا جائے؛ اور
e) اس کے نتیجے میں کوئی انتقامی کارروائی یا تادیبی عمل نہ ہو۔

**M3.4** – تنظیم تنظیمی فیصلہ سازی میں اسٹیک ہولڈرز کی ضروریات، توقعات، خدشات اور شکایات پر غور کرے گی۔

## M4: پالیسی کا عزم اور ہم آہنگی

**M4.1** – تنظیم ایک ایسا پالیسی بیان مرتب کرے گی، اسے دستاویزی شکل دے گی اور وقتاً فوقتاً اس کی تجدید کرے گی، جس میں اس معیار کے اصولوں سے متعلق اس کے عزم کو واضح کیا گیا ہو۔ کم از کم، تنظیم درج ذیل امور کا عہد کرے گی:

a) اس معیار کے تقاضوں اور اصولوں، متعلقہ قانونی تقاضوں، اور دیگر متعلقہ تقاضوں کو پورا کرنا یا ان سے آگے بڑھنا؛
b) ایسے اقدامات کے ذریعے ان خطرات سے نمٹنا جو ان کی شدت اور وقوع پذیر ہونے کے امکان کے متناسب ہوں اور جن کا سبب تنظیم اپنی کاروباری سرگرمیوں یا کاروباری تعلقات کے ذریعے بنتی ہو، جن میں وہ حصہ ڈالتی ہو یا جن سے براہِ راست منسلک ہو؛
c) ایسے حلوں کو ترجیح دینا جو قلیل اور طویل دونوں مدتوں میں منفی اثرات کو روکتے ہوں؛
d) اس معیار کو پورا کرنے میں اخلاقی طور پر اور دیانتداری کے ساتھ عمل کرنا؛
e) اس معیار کے تقاضوں کو پورا کرنے میں ہم آہنگی کو یقینی بنانے کے لیے مربوط انتظامی نظام کو برقرار رکھنا؛
f) مزدوروں اور دیگر اسٹیک ہولڈرز کے ساتھ مشاورت برقرار رکھنا اور ان کی توقعات کا جواب دینا، بشمول سماجی مکالمے میں شامل ہونے کی کوشش کرنا؛
g) کاروباری منصوبہ بندی کرتے وقت عملے کو لاحق خطرات کو مدنظر رکھنا اور ان سے وابستہ اثرات کو کم کرنے کا عہد کرنا؛ اور
h) اس معیار سے متعلق اپنی کارکردگی اور انتظامی نظام کو مسلسل بہتر بنانا۔

**M4.2** – تنظیم کاروباری شراکت داروں سے متعلق باہمی توقعات پر مبنی پالیسی مرتب کرے گی، اسے دستاویزی شکل دے گی اور وقتاً فوقتاً اس کی تجدید کرے گی۔ اس پالیسی میں کم از کم درج ذیل عہد شامل ہوں گے:

a) کاروباری شراکت داروں سے اس معیار کے اصولوں، متعلقہ قانونی تقاضوں، اور دیگر متعلقہ تقاضوں کا احترام کرنے کا مطالبہ کرنا؛
b) کاروباری شراکت داروں کی ڈیو ڈیلیجنس انجام دینا؛
c) ان عوامل سے نمٹنا جن کے ذریعے تنظیم کاروباری شراکت داروں کی مذکورہ توقعات پوری نہ کر پانے کی صورتِ حال کا سبب بنتی ہے، اس میں حصہ ڈالتی ہے یا اس سے براہِ راست منسلک ہوتی ہے؛ اور
d) کاروباری شراکت داروں کے ساتھ تعلقات ختم کرنے کے لیے واضح توقعات طے کرنا، بشمول کاروباری تعلقات ختم کرنے سے پہلے مناسب شمولیت اور عملے کے لیے خطرات کو مدنظر رکھنا۔

**M4.3** – تنظیم کی پالیسیاں، عملی طریقے، اہداف اور ترغیبات اس معیار کے اصولوں سے متعلق اس کے عہد یا تنظیمی مقاصد سے متصادم نہیں ہوں گے اور نہ ہی انہیں نقصان پہنچائیں گے۔

**M4.4** – تنظیم کی پالیسیاں، لابنگ اور دیگر بیرونی روابط اس معیار کے اصولوں سے متعلق اس کے عہد یا تنظیمی مقاصد سے متصادم نہیں ہوں گے اور نہ ہی انہیں نقصان پہنچائیں گے۔

## M5: سیاق و سباق، اثرات، اور خطرات

**M5.1** – تنظیم وقتاً فوقتاً اپنے سیاق و سباق کی نشاندہی کرے گی اور اسے سمجھنے کی کوشش کرے گی، بشمول:

a) تنظیم کے اپنے کام یا آپریشنز؛
b) تنظیم کے براہ راست اور بالواسطہ کاروباری تعلقات؛
c) کارکنان اور ان کے نمائندوں اور دیگر متعلقہ اسٹیک ہولڈرز کی ضروریات اور توقعات؛ اور
d) اس کے اندرونی اور بیرونی آپریٹنگ ماحول کے دیگر پہلو، بشمول متعلقہ ضابطہ جاتی، مارکیٹ، ثقافتی، سماجی، معاشی، اور دیگر عوامل۔

**M5.2** – اپنے سیاق و سباق کو مدنظر رکھتے ہوئے، تنظیم وقتاً فوقتاً درج ذیل کی نشاندہی کرے گی:

a) اس معیار سے متعلق حقیقی اور ممکنہ منفی اثرات جن کا سبب تنظیم اپنی کاروباری سرگرمیوں یا کاروباری تعلقات کے ذریعے عام یا غیر معمولی حالات میں بنتی ہے، جن میں حصہ ڈالتی ہے یا جن سے براہِ راست منسلک ہوتی ہے، یا جن کا سبب بن سکتی ہے، ان میں حصہ ڈال سکتی ہے یا ان سے براہِ راست منسلک ہو سکتی ہے۔ ان میں کمزور طبقات سے مخصوص منفی اثرات بھی شامل ہیں؛
b) اس کے حقیقی اور ممکنہ منفی اثرات سے متعلق خطرے کے عوامل؛
c) اس کے کاروباری شراکت داروں کی طرف سے پیدا ہونے والے حقیقی اور ممکنہ منفی اثرات میں اس کے عمل دخل کی حد؛ اور
d) اس معیار کے مطابق اس کی کارکردگی سے متعلق حقیقی اور ممکنہ منفی اثرات جو کاروباری اخلاقیات یا سالمیت کے مسائل کے نتیجے میں پیدا ہو سکتے ہیں۔

**M5.3** - تنظیم وقتاً فوقتاً منفی اثرات کی شدت اور ممکنہ منفی اثرات کی شدت اور امکان کی بنیاد پر اپنے خطرات کا جائزہ لے گی، ترجیح طے کرے گی، اور انہیں دستاویزی شکل دے گی۔

**M5.4** – ترجیحی خطرات کے لیے، تنظیم بنیادی وجوہات کی نشاندہی کرے گی، اور درج ذیل سمیت ممکنہ وجوہات کو مدنظر رکھے گی:

- انتظامی نظام کی وجوہات؛
- آپریشنل وجوہات، بشمول تنظیم کا کاروباری ماڈل؛ اور
- بیرونی وجوہات، بشمول وہ جو سماجی، ثقافتی، ضابطہ جاتی، اور/یا ماحولیاتی ہوں۔

## M6: مقاصد، منصوبہ بندی اور وسائل

**M6.1** – تنظیم وقتاً فوقتاً تنظیمی مقاصد متعین کرے گی، انہیں دستاویزی شکل دے گی اور ان کی تجدید کرے گی۔ ان مقاصد کو اس طرح وضع کیا جائے گا کہ وہ:

a) اس معیار کے تقاضوں اور اصولوں، متعلقہ قانونی تقاضوں، اور دیگر متعلقہ تقاضوں کو پورا کریں یا ان سے بڑھ کر ہوں؛
b) تنظیم کی پالیسی میں کیے گئے وعدوں کو پورا کریں؛
c) تنظیم کو درپیش خطرات سے نمٹیں؛
d) اس معیار سے متعلق کاروباری اخلاقیات اور دیانت داری کے مسائل سے نمٹیں؛
e) اس معیار سے متعلق ہنگامی حالات کے لیے تیاری اور ان سے نمٹنے کے مسائل سے نمٹیں؛
f) اپنے مقاصد کے حصول کے لیے سماجی مکالمے کو فروغ دیں، جس میں سہ فریقی اور دیگر پابند معاہدوں کی حمایت بھی شامل ہو؛ اور
g) اس معیار سے متعلق تنظیم کی کارکردگی اور انتظامی نظاموں کو مسلسل بہتر بنائیں۔

**M6.2** - ان خطرات کا ازالہ کرنے کے لیے جن کا وہ سبب بنتی ہے یا جن میں حصہ ڈالتی ہے، تنظیم (غیر ارادی نتائج کو مدنظر رکھتے ہوئے) درج ذیل کے لیے اقدامات کی منصوبہ بندی کرے گی:

a) منفی اثرات کا خاتمہ کرنا؛
b) مستقبل کے منفی اثرات کی روک تھام کرنا؛
c) خطرات میں کمی لانا؛ اور
d) منفی اثرات سے متاثرہ افراد اور گروہوں کے لیے تدارک کو یقینی بنانا۔

**M6.3** – ان خطرات سے نمٹنے کے لیے جن سے تنظیم براہِ راست منسلک ہے، تنظیم متعلقہ فریقوں، بشمول کاروباری شراکت داروں، کے ساتھ تعاون کرنے اور ان پر اثر انداز ہونے کے لیے اپنے اثر و رسوخ کو بروئے کار لانے کی منصوبہ بندی کرے گی، تاکہ ان خطرات کا خاتمہ کیا جا سکے، ان کی روک تھام کی جا سکے، ان کی شدت یا اثرات کو کم کیا جا سکے اور ان کا تدارک کیا جا سکے۔

**M6.4** – تنظیم اپنے مقاصد کے حصول کے لیے درکار اقدامات اور عمل کی وقتاً فوقتاً وضاحت اور منصوبہ بندی کرے گی۔ ایسا کرتے ہوئے، تنظیم ضروری امور پر غور کرے گی:

- انتظامی نظام—بشمول زبانی اور تحریری پالیسیاں اور طریقہ ہائے کار، کردار اور ذمہ داریاں، دستاویزات، عملے کے لیے ترغیبات اور اہداف، تربیت اور صلاحیت سازی، نگرانی، کارکنوں اور متعلقہ فریقوں میں آگاہی، اور اشاریے اور پیمانے؛
- وسائل—بشمول مالی، مادی، افرادی قوت سے متعلق اور معلوماتی وسائل، مثلاً درکار مہارتیں اور بیرونی ماہرین کی خدمات، بنیادی ڈھانچہ، ذرائع ابلاغ اور معلوماتی نظام؛ اور
- تعلقات—بشمول سماجی مکالمہ، متعلقہ سہ فریقی اور دیگر پابند معاہدوں کی حمایت، اور کاروباری شراکت داروں، حکومت اور دیگر اندرونی و بیرونی متعلقہ فریقوں کے ساتھ تعلقات۔

## M7: آگاہی اور نفاذ

**M7.1** – تنظیم اپنے منصوبہ بند عمل اور اقدامات کو نافذ کرے گی اور مختص کردہ وسائل کو استعمال میں لائے گی، اور مسلسل مطابقت اور تاثیر کو یقینی بنانے کے لیے ضرورت کے مطابق وقتاً فوقتاً منصوبوں اور وسائل میں ردوبدل کرے گی۔

**M7.2** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ عملے کو درج ذیل کے بارے میں مناسب آگاہی، تفہیم، معلومات تک رسائی، اور بات چیت کے ذرائع حاصل ہوں:

- ان کے قانونی حقوق؛
- اس معیار میں بیان کردہ ان کے حقوق؛
- ان کے روزگار سے متعلق خطرات؛
- تنظیمی پالیسیاں، مقاصد، اقدامات، اور عمل؛
- تنظیم کے مقاصد اور وعدوں کو پورا کرنے میں ان کے کردار اور ذمہ داریاں؛
- انتظامی نظام میں ان کی شمولیت کے لیے متعلقہ طریقہ کار اور رابطے کے ذرائع؛ اور
- ان کے حقوق کے تحفظ کے لیے متعلقہ طریقہ کار اور رابطے کے ذرائع، بشمول تدارک کے حصول کے طریقہ کار۔

**M7.3** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ متعلقہ فریق درج ذیل امور سے مناسب طور پر آگاہ ہوں:

- متعلقہ خطرات؛
- تنظیمی پالیسیاں، مقاصد، اقدامات اور عمل؛ اور
- اس معیار میں بیان کردہ ان کی شمولیت اور حقوق کے تحفظ کے لیے رابطے کے ذرائع۔

**M7.4** – کاروباری شراکت داروں کے ساتھ اپنے تعاملات میں، تنظیم:

a) اس بات کو یقینی بنائے گی کہ کاروباری شراکت دار تنظیم کی پالیسیوں، مقاصد، اقدامات اور طریقہ ہائے کار کے بارے میں مناسب آگاہی اور سمجھ بوجھ رکھتے ہوں، معلومات تک رسائی حاصل ہو اور رابطے کے ذرائع دستیاب ہوں؛

b) اس بات کو یقینی بنائے گی کہ اس کی کاروباری شرائط اور طریقہ ہائے کار کاروباری شراکت داروں کی ان پابندی توقعات کو پورا کرنے کی صلاحیت کو نقصان نہ پہنچائیں جو تنظیم نے طے کی ہیں؛

c) ان اثرات میں تنظیم کے حصے کے تناسب سے کاروباری شراکت داروں کو خطرات کے خاتمے، ان کی روک تھام، ان کی شدت یا اثرات میں کمی، اور ان کے تدارک کے لیے مدد فراہم کرے گی؛

d) جہاں ممکن ہو، کاروباری شراکت داروں پر پابندی توقعات کے انتظامی بوجھ کو کم سے کم کرنے کی کوشش کرے گی؛ اور

e) خطرات کے ردعمل میں کاروباری تعلقات کو ختم نہیں کرے گی، سوائے اس کے کہ:
   i. تنظیم کی جانب سے مناسب مشاورت اور مدد فراہم کیے جانے کے باوجود کاروباری شراکت دار بار بار اس خطرے سے نمٹنے میں ناکام رہے؛ اور
   ii. تعلق ختم کرنے کے خطرات اصل خطرے سے زیادہ نہ ہوں۔

**M7.5** – اس معیار کے تقاضوں کو پورا کرنے سے متعلق دستاویزی معلومات درج ذیل خصوصیات کی حامل ہوں گی:

- دستیاب اور موزوں؛
- درست اور واضح؛
- مؤثر طریقے سے زیر انتظام؛ اور
- قابل شناخت۔

## M8: دیانتداری اور شفافیت

**M8.1** – اس معیار کے تقاضے پورے کرتے ہوئے، تنظیم دیانت داری کے ساتھ کام کرے گی اور ابلاغ کرے گی۔

**M8.2** – تنظیم وقتاً فوقتاً اس معیار سے متعلق اپنے عمل اور نتائج کے بارے میں عوامی سطح پر رپورٹ کرے گی۔ عوامی رپورٹنگ میں کم از کم درج ذیل شامل ہوگا:

a) شفاف، سچی اور واضح ہو؛
b) متعلقہ فریقوں کی ضروریات اور توقعات کو پورا کرے؛
c) تنظیم کی پالیسی میں کیے گئے عہد کو شامل کرے؛
d) تنظیم کی کاروباری سرگرمیوں کو بیان کرے؛
e) اس بارے میں معلومات فراہم کرے کہ تنظیم اپنے خطرات سے کس طرح نمٹ رہی ہے؛
f) درخواست پر، شکایات کے طریقہ کار کے استعمال اور شکایات سے متعلق کارروائی کے نتائج کے بارے میں معلومات فراہم کرے؛
g) قانونی، ضابطہ جاتی، اور دیگر رپورٹنگ کے تقاضوں کو پورا کرتی ہو؛ اور
h) اسٹیک ہولڈرز کے لیے مناسب طور پر قابل رسائی اور دستیاب ہو۔

**M8.3** – تنظیم مجاز تیسرے فریقوں کے ساتھ شفافیت اور کھلے پن کے ساتھ تعاون کرے گی، جس میں انہیں مطلوبہ دستاویزات، ریکارڈ، مواد، متعلقہ افراد اور کام سے متعلق ماحول تک رسائی فراہم کرنا بھی شامل ہے۔

## M9: نگرانی اور شکایات کے ازالے کے طریقہ کار

**M9.1** – تنظیم اس معیار کے تقاضوں کو پورا کرنے کے سلسلے میں اپنی کارکردگی اور اپنے انتظامی نظاموں کی نگرانی کرے گی۔ نگرانی میں کم از کم درج ذیل شامل ہوں گے:

a) منصوبہ بند اقدامات اور طریقہ ہائے کار کے نفاذ کا جائزہ لے؛
b) اس معیار کی پاسداری کا جائزہ لے گی؛
c) قائم کردہ باہمی توقعات کے مقابلے میں متعلقہ کاروباری شراکت داروں کی کارکردگی کا جائزہ لے گی؛ اور
d) مناسب طور پر دستاویزی شکل میں ہوگی۔

**M9.2** – تنظیم اپنے نگرانی کے عمل میں متعدد ذرائع سے معلومات کو شامل کرے گی، بشمول حسب ضرورت:

- خطرات کا جائزہ اور ترجیح بندی؛
- منصوبہ بند اشاریے اور پیمانے؛
- اندرونی اور بیرونی شکایتی طریقہ کار اور رابطے کے ذرائع؛
- کارکنوں کی شمولیت اور ان کے ساتھ ابلاغ؛
- متعلقہ فریقوں کی شکایات اور خدشات؛
- سماجی مکالمہ اور متعلقہ سہ فریقی اور دیگر پابند معاہدوں سے حاصل ہونے والی آرا؛
- عوامی طور پر دستیاب خبریں اور معلومات کے ذرائع؛
- اندرونی اور بیرونی آڈٹ؛ اور
- بیرونی ماہرین۔

**M9.3** – تنظیم عملے کے لیے شکایات کا ایک طریقہ کار قائم کرے گی، اسے برقرار رکھے گی اور اس کی نگرانی کرے گی، تاکہ عملہ تنظیم یا اس کے کاروباری شراکت داروں کے خلاف اس معیار سے متعلق خدشات، مسائل، شکایات، واقعات اور دیگر شکایات پیش کر سکے۔ عملے کے لیے تنظیم کا شکایتی طریقہ کار درج ذیل شرائط پر پورا اترے گا:

- معتبر اور جائز ہو؛ قابلِ رسائی ہو؛ قابلِ پیش گوئی ہو؛ منصفانہ ہو؛ شفاف ہو؛ مکالمے پر مبنی ہو؛ حقوق سے ہم آہنگ ہو؛ اور مسلسل بہتری کا ذریعہ ہو؛
- صارفین کی رازداری کو برقرار رکھے گا؛
- صارفین کے خلاف انتقامی کارروائی کا سبب نہیں بنے گا، چاہے وہ تنظیم کی طرف سے ہو یا دوسرے فریقین کی طرف سے؛ اور
- شکایات کے طریقہ کار میں حصہ لینے والے عملے کی آمدنی میں نقصان کا باعث نہ بنے۔

**M9.4** – تنظیم بیرونی متعلقہ فریقوں کے لیے شکایات کا ایک طریقہ کار قائم کرے گی، اسے برقرار رکھے گی اور اس کی نگرانی کرے گی، تاکہ وہ تنظیم یا اس کے کاروباری شراکت داروں کے خلاف اس معیار سے متعلق خدشات، مسائل، شکایات، واقعات اور دیگر شکایات پیش کر سکیں۔ بیرونی متعلقہ فریقوں کے لیے تنظیم کا شکایتی طریقہ کار درج ذیل خصوصیات کا حامل ہوگا:

- معتبر اور جائز ہو؛ قابلِ رسائی ہو؛ قابلِ پیش گوئی ہو؛ منصفانہ ہو؛ شفاف ہو؛ مکالمے پر مبنی ہو؛ حقوق سے ہم آہنگ ہو؛ اور مسلسل بہتری کا ذریعہ ہو؛
- صارفین کی رازداری کو برقرار رکھے گا؛
- صارفین کے خلاف انتقامی کارروائی کا سبب نہیں بنے گا، چاہے وہ تنظیم کی طرف سے ہو یا دوسرے فریقین کی طرف سے؛ اور
- شکایات کے طریقہ کار میں حصہ لینے والے عملے کی آمدنی میں نقصان کا باعث نہ بنے۔

**M9.5** – تنظیم انسانی حقوق پر منفی اثرات اور ان سے متعلق خطرات کے بارے میں بیرونی شکایتی اور تدارکی عمل میں نیک نیتی سے حصہ لے گی، جب ان اثرات یا خطرات کا سبب تنظیم بنی ہو، ان میں اس نے حصہ ڈالا ہو، یا وہ اپنی کاروباری سرگرمیوں یا کاروباری تعلقات کے ذریعے ان سے براہِ راست منسلک ہو۔


© سوشل اکاؤنٹیبلٹی انٹرنیشنل - 2026

**M9.6** – نگرانی اور شکایتی طریقہ کار کے نتائج کی بنیاد پر درج ذیل مقاصد کے لیے اقدامات کیے جائیں گے، جن میں انتظامی نظاموں، وسائل اور/یا تعلقات میں تبدیلیاں بھی شامل ہوں گی:

a) منفی اثرات کا خاتمہ کرنا؛
b) مستقبل کے منفی اثرات کی روک تھام کرنا؛
c) خطرات میں کمی لانا؛ اور
d) منفی اثرات سے متاثرہ افراد اور گروہوں کے لیے تدارک کو یقینی بنانا۔

## M10: اسٹریٹجک تجزیہ، جائزہ اور مسلسل بہتری

**M10.1** – تنظیم وقتاً فوقتاً اپنے مقاصد اور اس معیار کے مطابق اپنی کارکردگی کا جائزہ لے گی۔ اپنے جائزے کے دوران، تنظیم کم از کم درج ذیل کی جانچ کرے گی:

a) اپنے مقاصد کے حصول کی طرف پیش رفت؛
b) منصوبہ بند اور نافذ کردہ اقدامات اور طریقۂ کار کی مؤثریت؛
c) منصوبہ بند اور نافذ کردہ اقدامات، عمل، اور وسائل کی موزونیت اور کفایت؛
d) اس کے انتظامی نظام کی تاثیر؛ اور
e) اپنی کارکردگی کو بہتر بنانے کے مواقع۔

**M10.2** – تنظیم اپنے جائزے میں متعدد ذرائع سے معلومات کو شامل کرے گی، بشمول حسب ضرورت:

- خطرات کا جائزہ اور ترجیح بندی؛
- نگرانی کے عمل؛
- اندرونی اور بیرونی شکایتی طریقہ کار اور رابطے کے ذرائع؛
- کارکنوں کی شمولیت اور ان کے ساتھ ابلاغ؛
- متعلقہ فریقوں کی شکایات اور خدشات؛
- سماجی مکالمہ اور متعلقہ سہ فریقی اور دیگر پابند معاہدوں سے حاصل ہونے والی آرا؛
- عوامی طور پر دستیاب خبریں اور معلومات کے ذرائع؛
- اندرونی اور بیرونی آڈٹ؛ اور
- بیرونی ماہرین۔

**M10.3** – اس جائزے کے نتائج مندرجہ ذیل کے لیے استعمال ہوں گے:

a) تنظیم کے خطرات کے وقتاً فوقتاً جائزے اور ترجیح بندی، نیز نگرانی کے طریقہ ہائے کار کی رہنمائی کرنا؛
b) تنظیمی حکمتِ عملی اور فیصلہ سازی کی رہنمائی کرنا؛ اور
c) ضرورت کے مطابق، تنظیمی پالیسیوں، وسائل، مقاصد، طریقہ ہائے کار، اور اقدامات میں تبدیلیاں لانا۔

**M10.4** – تنظیم اپنی کاروباری سرگرمیوں اور کاروباری تعلقات میں باوقار کام سے متعلق کارکردگی اور انتظامی نظاموں میں مسلسل بہتری کا مظاہرہ کرے گی۔ اس مقصد کے لیے تنظیم درج ذیل اقدامات بھی کرے گی:

a) تمام ترجیحی سطحوں پر خطرات سے مسلسل نمٹنا؛
b) اس معیار کے تقاضوں سے بڑھ کر کام کے حالات کو بہتر بنانے کے مواقع کی شناخت کرنا اور ان پر عمل درآمد کرنا؛ اور
c) تنظیم کے انتظامی نظام میں کارکنوں اور متعلقہ فریقوں کی شمولیت اور انضمام بڑھانے کے مواقع کی نشاندہی کرنا اور ان سے فائدہ اٹھانا۔

# سیکشن 2: باوقار کام کے اصول اور کارکردگی کے معیارات

یہ سیکشن باوقار کام سے وابستہ بنیادی انسانی حقوق (اصولوں) اور باوقار کام کے حصول کے لیے مخصوص تقاضوں (معیارات) کی وضاحت کرتا ہے۔

ہر شق کا آغاز اصولوں کی فہرست سے ہوتا ہے۔ یہ وہ بنیادی انسانی حقوق ہیں جن کا تحفظ ریاستوں کی ذمہ داری ہے اور جن کا احترام کاروباری اداروں پر لازم ہے۔ کچھ بنیادی حقوق تمام لوگوں پر لاگو ہوتے ہیں، کچھ صرف کارکنوں پر، اور کچھ مخصوص گروہوں، مثلاً بچوں، پر لاگو ہوتے ہیں۔ حقوق کی نوعیت مطلق ہے، یعنی وہ متن میں جس گروہ کا ذکر ہو، اس کے تمام افراد، کارکنوں یا دیگر متعلقہ گروہوں پر یکساں طور پر لاگو ہوتے ہیں۔

انسانی حقوق کا مکمل احترام کرنے کے لیے، تنظیموں کو انسانی حقوق کی خلاف ورزی سے بچنا چاہیے اور انسانی حقوق پر پڑنے والے ان تمام منفی اثرات کا ازالہ کرنا چاہیے جن میں وہ ملوث ہوں۔ اس سیکشن میں موجود اصول باوقار کام سے متعلق ان مخصوص انسانی حقوق کی وضاحت کرتے ہیں جن کا تنظیموں کے لیے احترام کرنا لازمی ہے۔ یہ تنظیموں پر مخصوص تقاضے عائد نہیں کرتے، بلکہ ہر شق میں موجود معیارات کے لیے سیاق و سباق مرتب کرتے ہیں۔

معیارات تنظیموں کے لیے تقاضے متعین کرتے ہیں۔ یہ وہ نتائج ہیں جو تنظیموں کو اصولوں کے احترام کا مظاہرہ کرنے کے لیے حاصل کرنا ضروری ہیں۔ اصول تمام لوگوں، کارکنوں یا دیگر وسیع گروہوں پر لاگو ہوتے ہیں، جبکہ معیارات کا اطلاق تنظیم کے عملے یا دیگر مخصوص متعلقہ فریقوں پر ہوتا ہے۔ معیار کے تحت تنظیم کی ذمہ داری کا دائرۂ کار یہی ہے۔

- D1: بچوں اور کم عمر ورکرز کا تحفظ
- D2: انجمن سازی کی آزادی اور اجتماعی سودے بازی کا حق
- D3: آزادانہ اور منصفانہ بھرتی، ملازمت اور برطرفی
- D4: باوقار اوقاتِ کار، اجرتیں اور مراعات
- D5: امتیاز سے آزادی
- D6: صحت اور حفاظت
- D7: رازداری

## D1: بچوں اور کم عمر ورکرز کا تحفظ

**اصول**

*بنیادی انسانی حقوق جن کا تحفظ ریاستوں کی ذمہ داری ہے اور جن کا کاروباری اداروں کو کام کے تناظر میں احترام کرنا چاہیے۔*

I. بچوں کو بچوں سے مشقت لینے سے محفوظ رکھے جانے کا حق حاصل ہے۔


© سوشل اکاؤنٹیبلٹی انٹرنیشنل - 2026

II. بچوں، بشمول کم عمر کارکنوں، کو اپنی بنیادی ضروریات پوری کرنے کے لیے مدد حاصل کرنے کا حق حاصل ہے۔
III. بچوں، بشمول کم عمر ورکرز، کو جسمانی، ذہنی، روحانی، اخلاقی، اور سماجی نشوونما کا حق حاصل ہے۔
IV. بچوں، بشمول کم عمر کارکنوں، کو تعلیم حاصل کرنے کا حق حاصل ہے، اور انہیں ایسے کسی کام پر مجبور نہیں کیا جانا چاہیے جو انہیں اسکول جانے کے موقع سے محروم کرے۔
V. بچوں، بشمول کم عمر ورکرز، کو ملازمت میں منصفانہ سلوک، حفاظت اور خصوصی تحفظ کا حق حاصل ہے۔
VI. بچوں، بشمول کم عمر ورکرز، کو کام کی جگہ پر سنے جانے اور نمائندگی حاصل کرنے کا حق حاصل ہے۔

## کارکردگی کے معیارات

*کام کے تناظر میں ان حقوق کے احترام کو یقینی بنانے کے لیے اداروں سے متعلق کارکردگی کے مخصوص تقاضے۔*

**D1.1** - تنظیم بچوں، بشمول کم عمر ورکرز، کے حقوق کا احترام کرے گی۔

**D1.2** – تنظیم 15 سال سے کم عمر بچوں کو ملازمت نہیں دے گی (یا لازمی تعلیم مکمل کرنے کی مقررہ عمر سے کم عمر بچوں کو، اگر یہ عمر 15 سال سے زیادہ ہو)۔ ان صورتوں میں استثنا دیا جا سکتا ہے جو اس معیار میں بیان کردہ اصطلاح "قانونی طور پر کام کرنے والا بچہ/بچے" کی تعریف پر پورا اترتی ہوں۔

**D1.3** - تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ کم عمر ورکرز کی ملازمت:

a) کارکنوں کی سماجی، اخلاقی اور جسمانی نشوونما کا تحفظ کرے اور ان کی عمومی صحت اور فلاح و بہبود کے لیے خطرہ نہ بنے؛
b) اتنی زیادہ مشقت طلب نہ ہو کہ ان کی تعلیمی کامیابی کو نقصان پہنچائے؛
c) مماثل عہدوں پر بالغ ورکرز کے مساوی اجرت اور مراعات فراہم کرتی ہے؛ اور
d) اوقاتِ کار کی مقررہ حدود سے تجاوز نہ کرے، جن میں درج ذیل شامل ہیں:
   i. کسی بھی دن زیادہ سے زیادہ 8 گھنٹے کام (یا اگر قانون میں مقررہ زیادہ سے زیادہ حد 8 گھنٹے سے کم ہو تو وہ حد)،
   ii. اسکول، کام اور آمدورفت کے لیے مجموعی طور پر روزانہ زیادہ سے زیادہ 10 گھنٹے (یا اگر قانون میں مقررہ زیادہ سے زیادہ حد 10 گھنٹے سے کم ہو تو وہ حد)؛ اور
   iii. رات کے اوقات کے دوران کام نہ ہو۔

**D1.4** – جہاں کام سے متعلقہ ماحول میں ایسے بچے موجود ہوں جو ملازم نہیں ہیں، وہاں تنظیم مندرجہ ذیل کو یقینی بنائے گی:

a) خطرات اور صحت کو لاحق خطرات سے تحفظ؛
b) ہر بچے کی عمر کے مطابق بنیادی ضروریات کی فراہمی (مثلاً، خوراک، پانی، بیت الخلاء کی سہولیات وغیرہ تک رسائی)؛
c) بالغوں کی مناسب اور مسلسل نگرانی؛ اور

d) تنظیم کے عمل میں عدم مداخلت۔

**D1.5** – تنظیم اپنی تمام کاروباری سرگرمیوں اور کاروباری تعلقات میں بچوں اور کم عمر کارکنوں کے تحفظ سے متعلق تقاضوں اور اصولوں کو پورا کرنے یا ان سے بڑھ کر عمل کرنے کے لیے مؤثر انتظامی نظام وضع اور نافذ کرے گی، جن میں درج ذیل شامل ہیں:

a) M1: قیادت کا عزم، شمولیت اور انضمام؛
b) M2: کارکنوں کی شمولیت اور انضمام؛
c) M3: متعلقہ فریقوں کی شمولیت اور انضمام؛
d) M4: پالیسی سے وابستگی اور ہم آہنگی؛
e) M5: سیاق و سباق، اثرات اور خطرات؛
f) M6: مقاصد، منصوبہ بندی اور وسائل؛
g) M7: آگاہی اور نفاذ؛
h) M8: دیانت داری اور شفافیت؛
i) M9: نگرانی اور شکایات کے ازالے کے طریقۂ کار؛ اور
j) M10: حکمتِ عملی کا تجزیہ، جائزہ اور مسلسل بہتری۔

## D2: انجمن سازی کی آزادی اور اجتماعی سودے بازی کا حق

### اصول

*بنیادی انسانی حقوق جن کا تحفظ ریاستوں کی ذمہ داری ہے اور جن کا کاروباری اداروں کو کام کے تناظر میں احترام کرنا چاہیے۔*

I. کارکنوں کو اپنے مفادات کے فروغ اور تحفظ کے لیے اپنی پسند کی آزاد مزدور یونینیں اور دیگر کارکن تنظیمیں قائم کرنے، ان میں شامل ہونے اور ان کی سرگرمیوں میں حصہ لینے کا حق حاصل ہے۔
II. کارکنوں کو اپنے مفادات کے تحفظ کے لیے اجتماعی سودے بازی کرنے اور آجروں اور آجر تنظیموں کی جانب سے نیک نیتی کے ساتھ سودے بازی کیے جانے کا حق حاصل ہے۔
III. کارکنوں کو مزدور یونینوں اور دیگر کارکن تنظیموں میں اپنی رکنیت یا وابستگی کی بنیاد پر امتیازی سلوک، ہراسانی، ڈرانے دھمکانے یا انتقامی کارروائی سے محفوظ رہنے کا حق حاصل ہے۔

### کارکردگی کے معیارات

*کام کے تناظر میں ان حقوق کے احترام کو یقینی بنانے کے لیے اداروں سے متعلق کارکردگی کے مخصوص تقاضے۔*


© سوشل اکاؤنٹیبلٹی انٹرنیشنل - 2026

**D2.1** – تنظیم عملے کے اس حق کو تسلیم کرے گی اور اس کا احترام کرے گی کہ وہ اپنی پسند کی مزدور یونینیں اور دیگر کارکن تنظیمیں آزادانہ طور پر قائم کرے، ان میں شامل ہو، ان کی سرگرمیوں میں حصہ لے اور اجتماعی سودے بازی کرے۔

**D2.2** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ عملے کو اس کے حق سے آگاہ کیا جائے کہ وہ تنظیم کی جانب سے کسی منفی نتیجے یا انتقامی کارروائی کے خوف کے بغیر اپنی پسند کی مزدور یونینیں اور دیگر کارکن تنظیمیں قائم کر سکتا ہے، ان میں شامل ہو سکتا ہے اور ان کی سرگرمیوں میں حصہ لے سکتا ہے۔

**D2.3** - تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ وہ لیبر یونینز یا دیگر ورکرز تنظیموں کے قیام، کام کاج، یا انتظام میں براہ راست یا تیسرے فریق کے ذریعے مداخلت نہ کرے۔

**D2.4** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ مزدور یونینوں اور دیگر کارکن تنظیموں کے ارکان، کارکنوں کے نمائندوں اور کارکنوں کو منظم کرنے میں مصروف عملے کے کسی بھی فرد کو مزدور یونین کی رکنیت یا سرگرمیوں کی بنیاد پر امتیازی سلوک، ہراسانی، ڈرانے دھمکانے یا انتقامی کارروائی کا نشانہ نہ بنایا جائے۔

**D2.5** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ مزدور یونینوں اور دیگر کارکن تنظیموں کے ارکان، کارکنوں کے نمائندوں اور کارکنوں کو منظم کرنے میں مصروف عملے کے کسی بھی فرد کو کام سے متعلق ماحول میں کارکنوں سے منصفانہ طور پر رابطہ کرنے اور ان تک رسائی حاصل کرنے کا موقع ملے۔

**D2.6** - اگر ورکرز کے نمائندے، یونینز، اور دیگر ورکرز تنظیمیں درخواست کریں، تو تنظیم ان کے ساتھ نیک نیتی سے اجتماعی سودے بازی کرے گی۔

**D2.7** – جہاں شعبہ جاتی اجتماعی سودے بازی کا معاہدہ موجود ہو، تنظیم اس معاہدے کا احترام کرے گی اور اس کے تحت اپنی ذمہ داریاں پوری کرے گی۔ اس سے مزدور یونینوں یا دیگر کارکن تنظیموں کو تنظیمی سطح پر اضافی اجتماعی سودے بازی کرنے سے نہیں روکا جائے گا، بشرطیکہ اس کے نتیجے میں ہونے والے معاہدے نافذ العمل شعبہ جاتی معاہدوں کے مقابلے میں کارکنوں کے لیے زیادہ فائدہ مند ہوں۔

**D2.8** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ کام کی جگہ پر قائم مشاورتی کمیٹیاں، بشمول سماجی کارکردگی کی ٹیمیں، اور کارکنوں کے دیگر گروہ مزدور یونینوں اور دیگر کارکن تنظیموں کے قیام، کارکردگی یا انتظامی امور، یا اجتماعی سودے بازی میں مداخلت نہ کریں۔

**D2.9** – تنظیم اپنی تمام کاروباری سرگرمیوں اور کاروباری تعلقات میں تنظیم سازی کی آزادی اور اجتماعی سودے بازی کے حق سے متعلق تقاضوں اور اصولوں کو پورا کرنے یا ان سے بڑھ کر عمل کرنے کے لیے مؤثر انتظامی نظام وضع اور نافذ کرے گی، جن میں درج ذیل شامل ہیں:

a) M1: قیادت کا عزم، شمولیت اور انضمام؛
b) M2: کارکنوں کی شمولیت اور انضمام؛
c) M3: متعلقہ فریقوں کی شمولیت اور انضمام؛
d) M4: پالیسی سے وابستگی اور ہم آہنگی؛


© سوشل اکاؤنٹیبلٹی انٹرنیشنل - 2026

e) M5: سیاق و سباق، اثرات اور خطرات؛
f) M6: مقاصد، منصوبہ بندی اور وسائل؛
g) M7: آگاہی اور نفاذ؛
h) M8: دیانت داری اور شفافیت؛
i) M9: نگرانی اور شکایات کے ازالے کے طریقۂ کار؛ اور
j) M10: حکمتِ عملی کا تجزیہ، جائزہ اور مسلسل بہتری۔

## D3: آزادانہ اور منصفانہ بھرتی، ملازمت اور برطرفی

### اصول

*بنیادی انسانی حقوق جن کا تحفظ ریاستوں کی ذمہ داری ہے اور جن کا کاروباری اداروں کو کام کے تناظر میں احترام کرنا چاہیے۔*

I. افراد کو بھرتی، ملازمت اور ملازمت کے خاتمے کے دوران اپنی مرضی سے فیصلے کرنے اور وقار کے ساتھ برتاؤ کیے جانے کا حق حاصل ہے۔
II. لوگوں کو دھوکہ دہی، جبر، استحصال، ڈرانے دھمکانے، دھمکیوں اور تشدد سے محفوظ رہنے کا حق حاصل ہے۔
III. افراد کو کام سے متعلق تمام افراد کی جانب سے باعزت اور منصفانہ سلوک کا حق حاصل ہے۔
IV. لوگوں کو جدید غلامی، انسانی اسمگلنگ، اور جبری یا لازمی مشقت سے آزاد رہنے کا حق حاصل ہے۔

### کارکردگی کے معیارات

*کام کے تناظر میں ان حقوق کے احترام کو یقینی بنانے کے لیے اداروں سے متعلق کارکردگی کے مخصوص تقاضے۔*

**D3.1** – تنظیم عملے اور ملازمت کے درخواست دہندگان کے اس حق کا احترام کرے گی کہ بھرتی، ملازمت اور ملازمت کے خاتمے کے تمام مراحل آزادانہ اور منصفانہ ہوں۔

**D3.2** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ عملہ اور ملازمت کے درخواست دہندگان بھرتی، ملازمت اور ملازمت کے خاتمے پر لاگو شرائط و ضوابط کو سمجھتے ہوں اور اپنی رضامندی سے انہیں قبول کریں۔ اس مقصد کے لیے درج ذیل اقدامات کیے جائیں گے:

a) ایسی زبانوں اور مواصلاتی طریقوں کا استعمال جو متعلقہ افراد کے لیے قابلِ فہم اور قابلِ رسائی ہوں؛
b) متعلقہ طریقۂ کار، عہدے اور ذمہ داریوں، اور کام کے حالات کی واضح، درست اور جامع وضاحت؛
c) ملازمت کے معاہدے کی واضح، درست اور جامع تفصیلات؛ اور
d) جہاں قابلِ اطلاق ہو، رہائشی حالات کی واضح، درست اور جامع وضاحت۔


© سوشل اکاؤنٹیبلٹی انٹرنیشنل - 2026

**D3.3** – تنظیم متاثرہ عملے کو ملازمت کی شرائط و ضوابط یا ملازمت کے خاتمے سے متعلق کسی بھی تبدیلی کے بارے میں پیشگی واضح طور پر مطلع کرے گی، اور عملے کو اتنی مہلت دے گی کہ وہ چاہیں تو متبادل انتظامات کر سکیں۔

**D3.4** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ عملے اور ملازمت کے درخواست دہندگان کو بھرتی، ملازمت اور ملازمت کے خاتمے کے تمام مراحل میں نقل و حرکت کی آزادی حاصل ہو، جس میں درج ذیل شامل ہیں:

a) شناختی اور دیگر اہم دستاویزات تک مسلسل رسائی؛
b) رضاکارانہ اور حد سے زیادہ نہ ہونے والا اوور ٹائم، جہاں لاگو ہو؛
c) افراد کو دھمکیوں اور تاوان کے مطالبات سے، اور ان کی اجرت یا جائیداد کو روکنے یا اپنے قبضے میں رکھنے سے تحفظ؛
d) کام سے متعلق ماحول میں جسمانی خود مختاری اور نقل و حرکت کی معقول آزادی؛ اور
e) کسی غیر ضروری پابندی کے بغیر نئی ملازمت میں اپنی مہارتوں اور علم کو بروئے کار لانے کی آزادی۔

**D3.5** - تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ عملہ اور نوکری کے درخواست دہندگان بھرتی، ملازمت، اور برطرفی سے متعلق مالی بوجھ سے آزاد ہوں، بشمول:

- قرض کے بدلے جبری مشقت؛
- مالی جرمانہ؛
- فیسیں؛
- اجرت کی چوری یا ضبطی؛ اور
- استحصال پر مبنی فی یونٹ اجرت کے نظام (پیس ریٹ سسٹمز)۔

**D3.6** - تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ بھرتی، ملازمت، اور برطرفی سے متعلق فیسیں اور اخراجات کلی یا جزوی طور پر عملے یا نوکری کے درخواست دہندگان پر نہ ڈالے جائیں۔

**D3.7** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ عملہ اور ملازمت کے درخواست دہندگان بھرتی، ملازمت اور ملازمت کے خاتمے کے تمام مراحل میں ہراسانی اور ڈرانے دھمکانے سے محفوظ رہیں، جس میں درج ذیل شامل ہیں:

- جسمانی اور جنسی تشدد؛
- اپنی ذات یا دوسروں کو دھمکیاں دینا؛ اور
- نفسیاتی اور جذباتی تشدد۔

**D3.8** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ تادیبی پالیسیاں اور طریقۂ کار:

- عملے کو ان کی بھرتی کے وقت واضح طور پر بتائے جائیں؛
- پورے ادارے میں مستقل مزاجی اور منصفانہ طریقے سے لاگو کیے جائیں؛ اور
- واضح طور پر دستاویزی شکل میں مرتب کیے جائیں اور متعلقہ عملے کو ان سے آگاہ کیا جائے۔

**D3.9** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ کام کی شرائط و ضوابط، بشمول کام کی جگہ، رہائش کی فراہمی، نجی مواصلاتی ذرائع کی دستیابی، دستیاب نقل و حمل اور اوقاتِ کار، عملے کو بلاجواز طور پر الگ تھلگ نہ کریں۔

**D3.10** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ کام کی شرائط و ضوابط، بشمول کام کی جگہ، رہائش کی فراہمی، نجی مواصلاتی ذرائع کی دستیابی، دستیاب نقل و حمل اور اوقاتِ کار، عملے کو اپنے بچوں اور زیرِ کفالت افراد سے بلاجواز طور پر جدا ہونے پر مجبور نہ کریں۔

**D3.11** – جہاں تنظیم شاگردی، انٹرن شپ یا پیشہ ورانہ تعلیم کے پروگراموں میں حصہ لیتی ہو یا انہیں استعمال کرتی ہو، وہاں وہ اس بات کو یقینی بنائے گی کہ ان پروگراموں کے تحت فراہم کی جانے والی اسامیاں:

a) مستقل اسامیوں کو بدلنے کے لیے استعمال نہ کی جائیں؛
b) پہلے سے طے شدہ مدت کے لیے ہوں؛
c) انہیں قانونی طور پر مقررہ کم از کم اجرت سے کم معاوضہ نہ دیا جائے؛ اور یہ کہ وہ
d) عملے کی مہارتوں، پیشہ ورانہ صلاحیتوں اور/یا کام سے متعلق دیگر قابلیتوں کو فروغ دینے میں معاون ہوں۔

**D3.12** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ ملازمت کے خاتمے کا ہر فیصلہ منصفانہ اور شفاف ہو، جس میں درج ذیل امور شامل ہیں:

a) غیر امتیازی ہو؛
b) معاہدوں، پابند اجتماعی سودے بازی کے معاہدوں اور قابلِ اطلاق قوانین و ضوابط کے تحت ذمہ داریاں پوری کرنے کے لیے مناسب وسائل مختص کیے جائیں؛
c) ملازمت کے خاتمے پر واجب الادا معاوضے، اجرتوں اور دیگر ادائیگیوں کی بروقت ادائیگی کی جائے؛ اور
d) بڑے پیمانے پر چھانٹی کا استعمال صرف آخری حربے کے طور پر کیا جائے۔

**D3.13** – تنظیم اپنی تمام کاروباری سرگرمیوں اور کاروباری تعلقات میں آزادانہ اور منصفانہ بھرتی، ملازمت اور ملازمت کے خاتمے سے متعلق تقاضوں اور اصولوں کو پورا کرنے یا ان سے بڑھ کر عمل کرنے کے لیے مؤثر انتظامی نظام وضع اور نافذ کرے گی، جن میں درج ذیل شامل ہیں:

a) M1: قیادت کا عزم، شمولیت اور انضمام؛
b) M2: کارکنوں کی شمولیت اور انضمام؛
c) M3: متعلقہ فریقوں کی شمولیت اور انضمام؛
d) M4: پالیسی سے وابستگی اور ہم آہنگی؛
e) M5: سیاق و سباق، اثرات اور خطرات؛
f) M6: مقاصد، منصوبہ بندی اور وسائل؛
g) M7: آگاہی اور نفاذ؛
h) M8: دیانت داری اور شفافیت؛
i) M9: نگرانی اور شکایات کے ازالے کے طریقۂ کار؛ اور
j) M10: حکمتِ عملی کا تجزیہ، جائزہ اور مسلسل بہتری۔

# D4: باوقار اوقاتِ کار، اجرتیں اور مراعات

## اصول

*بنیادی انسانی حقوق جن کا تحفظ ریاستوں کی ذمہ داری ہے اور جن کا کاروباری اداروں کو کام کے تناظر میں احترام کرنا چاہیے۔*

I. لوگوں کو ایک مناسب معیار زندگی کا حق حاصل ہے جو صحت، تحفظ، اور معاشرے میں شرکت کو فروغ دیتا ہو۔
II. لوگوں کو اپنے وقت، محنت اور دیگر شراکتوں کے لیے منصفانہ معاوضہ حاصل کرنے کا حق ہے۔
III. لوگوں کو کام کے مناسب نظام الاوقات کا حق حاصل ہے، جس میں مناسب چھٹیوں کی فراہمی بھی شامل ہے۔

## کارکردگی کے معیارات

*کام کے تناظر میں ان حقوق کے احترام کو یقینی بنانے کے لیے اداروں سے متعلق کارکردگی کے مخصوص تقاضے۔*

**D4.1** – تنظیم عملے کے اس حق کا احترام کرے گی کہ اسے ایسے مناسب اوقاتِ کار، اجرتیں اور مراعات حاصل ہوں جو باعزت معیارِ زندگی برقرار رکھنے میں معاون ہوں۔

**D4.2** – تنظیم عملے کے اس حق کا احترام کرے گی کہ اسے کم از کم گزارے کے لیے کافی اجرت یا آمدنی حاصل ہو (یا قانونی کم از کم اجرت، اگر وہ اس سے زیادہ ہو) اور قانون کے تحت لازم مراعات بھی حاصل ہوں۔

**D4.3** – جہاں حالات سے متعلق رکاوٹیں تنظیم کو عملے کو اپنی سطح پر گزارے کے لیے کافی اجرت یا آمدنی فراہم کرنے سے روکتی ہوں، وہاں تنظیم ان رکاوٹوں سے نمٹنے کے لیے متعلقہ فریقوں کے ساتھ تعاون کرے گی۔ اس تعاون میں درج ذیل اقدامات شامل ہوں گے:

a) سماجی مکالمے میں حصہ لینا، بشمول متعلقہ سہ فریقی اور دیگر پابند معاہدوں کی حمایت کرنا؛ اور
b) کاروباری شراکت داروں، حکومت اور دیگر اندرونی و بیرونی متعلقہ فریقوں کے ساتھ رابطہ اور تعاون کرنا۔

**D4.4** – تنظیم عملے کے مناسب اوقاتِ کار کے حق کا احترام کرے گی، جن کی کم از کم حدود درج ذیل ہوں گی:

a) باقاعدہ اوقات کار فی ہفتہ 48 گھنٹے تک (یا قانون کے تحت اجازت یافتہ زیادہ سے زیادہ حد، اگر وہ اس سے کم ہو)؛ اور
b) اوور ٹائم فی ہفتہ 12 گھنٹے تک (یا قانون کے تحت اجازت یافتہ زیادہ سے زیادہ حد، اگر وہ اس سے کم ہو)۔

**D4.5** – ادارہ اس بات کو یقینی بنائے گا کہ اوور ٹائم:

a) رضاکارانہ ہو، سوائے اس صورت کے جب قومی قانون اور کوئی پابند اجتماعی سودے بازی کا معاہدہ اس کے لازمی ہونے کی اجازت دیتے ہوں؛
b) زیادہ شرحِ معاوضہ پر ادا کیا جائے؛
   a. ایسی صورتوں میں جہاں قانون میں پریمیم کی شرح کی وضاحت نہ ہو، ملک میں مختلف شعبوں میں مروجہ اوور ٹائم کی شرحیں لاگو ہوں گی؛
c) اس کا حساب ہر کام کے ہفتے کی بنیاد پر لگایا جائے، سوائے اس صورت کے جب قومی قانون اور کوئی پابند اجتماعی سودے بازی کا معاہدہ کسی دوسرے طریقے کی اجازت دیتے ہوں؛
d) متعلقہ قانونی اور دیگر قابلِ اطلاق تقاضوں کو پورا کرے؛ اور
e) معمول کے طور پر اس کی ضرورت نہ پڑے، بشمول ناقص منصوبہ بندی یا گزارے کے لیے کافی اجرت یا آمدنی ادا نہ کیے جانے کے نتیجے میں۔

**D4.6** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ عملے کے اوقاتِ کار سمیت کام کے نظام الاوقات درج ذیل شرائط پر پورے اتریں:

a) مناسب معیار زندگی میں معاون ہوں؛
b) پہلے سے قابلِ پیش گوئی ہوں اور عملے کے لیے سہل ہوں؛
c) صحت اور حفاظت کے خطرات کا باعث نہ بنیں؛
d) مناسب وقفوں اور آرام کے دورانیوں پر مشتمل ہوں؛
e) اوقاتِ کار کی اوسط نکالنے کے طریقے کو عملے کو اضافی کام کے زیادہ معاوضے سے محروم کرنے کے لیے استعمال نہ کیا جائے؛
f) مسلسل چھ دن کام کرنے کے بعد کم از کم ایک 24 گھنٹے کا آرام کا دن فراہم کریں، سوائے اس کے کہ مندرجہ ذیل استثنیٰ میں سے کوئی لاگو ہو:
   i. قومی قانون اور کوئی پابند اجتماعی سودے بازی کا معاہدہ اس کی اجازت دیتے ہوں، یا
   ii. یا آئی ایل او کا کنونشن اس کی اجازت دیتا ہو، یا
   iii. غیر معمولی حالات کے باعث مسلسل زیادہ دن کام کرنا ضروری ہو اور عملہ ان اضافی مسلسل دنوں کی درخواست کرے؛
g) عملے کو مناسب تنخواہ کے ساتھ اور بلا تنخواہ رخصت فراہم کریں، بشمول:
   i. طبی رخصت (بیماری کی چھٹی)،
   ii. خاندانی رخصت،
   iii. تعطیلاتی رخصت، اور
   iv. عوامی تعطیلات؛
h) عملے کی مختلف خصوصیات اور ضروریات کے پیشِ نظر لچک کی ضرورتوں کا خیال رکھیں؛ اور
i) ادارہ جاتی یا حکومتی مراعات تک رسائی کو غیر منصفانہ طور پر محدود نہ کریں۔

**D4.7** – جہاں عملہ قانون کے تحت اوور ٹائم کی ادائیگی، اوقاتِ کار کی زیادہ سے زیادہ حد اور دیگر تقاضوں سے مستثنیٰ ہو، وہاں تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ:

a) معاوضہ اس رقم کے برابر یا اس سے زیادہ ہو جو عملہ اتنے ہی گھنٹے گزارے کے لیے کافی اجرت اور اوور ٹائم کے اضافی معاوضے کے ساتھ کام کرکے حاصل کرتا؛ اور
b) عملے کو کام کے اوقات پر معقول صوابدید حاصل ہو۔

**D4.8** - ادارہ تمام واجب الادا اجرتیں اور مراعات باقاعدگی سے، وقت پر، اور عملے کے لیے سہل طریقے سے ادا کرے گا۔

**D4.9** - اپنے فرائض کی انجام دہی میں گزارے گئے وقت کے لیے عملے کو معاوضہ دینے کے علاوہ، ادارہ عملے کو درج ذیل کے لیے مناسب معاوضہ فراہم کرے گا:

- وہ وقت جس کے دوران ان کا اپنی کام کی جگہ پر موجود ہونا لازمی ہے؛
- کام سے متعلقہ چوٹ یا بیماری کی وجہ سے ضائع شدہ کام کا وقت؛ اور
- تربیت، سماجی کارکردگی کی ٹیموں، یا شکایات کے طریقہ کار میں شرکت کی وجہ سے ضائع شدہ کام کا وقت۔

**D4.10** – ادارہ اس بات کو یقینی بنائے گا کہ عملے کو باقاعدگی سے معاوضے کے ایسے ریکارڈ ملیں جن میں کام کے اوقات اور واجب الادا اجرتوں، مراعات اور کٹوتیوں کی تفصیل واضح، مکمل اور درست طور پر درج ہو۔

**D4.11** – کاروباری سرگرمیوں کے تسلسل میں خلل پڑنے کی صورت میں، تنظیم عملے کو ملازمت کے خاتمے پر واجب الادا معاوضے، اجرتوں اور دیگر ادائیگیوں کی ادائیگی کو ترجیح دے گی۔

**D4.12** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ اجرتوں سے تادیبی کٹوتیاں یا اوقاتِ کار میں تادیبی کمی:

a) صرف اسی صورت میں واجب الادا اجرتوں سے کی جائیں جب قومی قانون اور کوئی پابند اجتماعی سودے بازی کا معاہدہ اس کی اجازت دیتے ہوں؛
b) معقول ہوں اور ایک محدود مدت کے لیے ہوں؛
c) اجرت کو گزارے کے لیے کافی اجرت (یا قانونی کم از کم اجرت، اگر وہ زیادہ ہو) سے کم نہ کریں؛ اور
d) اپیل کا موقع فراہم کریں۔

**D4.13** – تنظیم اس بات کو یقینی بنائے گی کہ فی یونٹ اجرت کے نظام، جز وقتی ملازمت، موسمی ملازمت، قلیل مدتی معاہدوں، گھر پر کام کرنے والے افراد، غیر ملازم کارکنوں اور گھر سے کام کرنے کے انتظامات کا استعمال:

a) واضح پیمائش اور شواہد کی بنیاد پر ہو؛
b) اس معیار کے تقاضوں سے متصادم نہ ہوں؛
c) ایسی اجرت اور اوقاتِ کار فراہم کرے جو مناسب معیارِ زندگی برقرار رکھنے میں معاون ہوں؛
d) صحت اور حفاظت کے بے جا خطرات کا باعث نہ بنیں؛ اور
e) شفاف، قابل قیاس، اور عملے کے لیے باسہولت ہوں۔

**D4.14** – تنظیم اپنے تمام کاروباری سرگرمیوں اور کاروباری تعلقات میں مناسب اوقاتِ کار، اجرتوں اور مراعات سے متعلق تقاضوں اور اصولوں کو پورا کرنے یا ان سے بڑھ کر عمل درآمد یقینی بنانے کے لیے مؤثر انتظامی نظام وضع اور نافذ کرے گی، جن میں شامل ہیں:

a) M1: قیادت کا عزم، شمولیت اور انضمام؛


© سوشل اکاؤنٹیبلٹی انٹرنیشنل - 2026

b) M2: کارکنوں کی شمولیت اور انضمام؛
c) M3: متعلقہ فریقوں کی شمولیت اور انضمام؛
d) M4: پالیسی سے وابستگی اور ہم آہنگی؛
e) M5: سیاق و سباق، اثرات اور خطرات؛
f) M6: مقاصد، منصوبہ بندی اور وسائل؛
g) M7: آگاہی اور نفاذ؛
h) M8: دیانت داری اور شفافیت؛
i) M9: نگرانی اور شکایات کے ازالے کے طریقۂ کار؛ اور
j) M10: حکمتِ عملی کا تجزیہ، جائزہ اور مسلسل بہتری۔

## D5: امتیاز سے آزادی

### اصول

*بنیادی انسانی حقوق جن کا تحفظ ریاستوں کی ذمہ داری ہے اور جن کا کاروباری اداروں کو کام کے تناظر میں احترام کرنا چاہیے۔*

I. لوگوں کو تعلیم اور روزگار کا حق حاصل ہے۔
II. لوگوں کو امتیازی سلوک سے پاک رہنے کا حق حاصل ہے، جس میں تعلیمی اور ملازمت سے متعلق عمل میں مساوی رسائی اور مساوی مواقع بھی شامل ہیں۔
III. لوگوں کو ایسے کام کے ماحول کا حق حاصل ہے جو ان کی ذہنی، جذباتی اور نفسیاتی و سماجی بہبود میں معاون ہو۔
IV. لوگوں کو ہر قسم کے ناپسندیدہ رویے سے محفوظ رہنے کا حق حاصل ہے، جس میں ہراسانی، بُلنگ (تضحیک آمیز یا اذیت ناک رویہ) اور ڈرانا دھمکانا شامل ہیں۔

### کارکردگی کے معیارات

*کام کے تناظر میں ان حقوق کے احترام کو یقینی بنانے کے لیے اداروں سے متعلق کارکردگی کے مخصوص تقاضے۔*

**D5.1** - ادارہ عملے کے امتیازی سلوک سے محفوظ رہنے کے حق کا احترام کرے گا۔

**D5.2** - ادارہ اس بات کو یقینی بنائے گا کہ عملے کو مساوی رسائی اور مواقع حاصل ہوں اور ادارے کے ساتھ تمام معاملات میں انہیں امتیازی سلوک کا سامنا نہ کرنا پڑے، بشمول:

- بھرتی اور تقرری؛
- ملازمت اور کام کے حالات؛


© سوشل اکاؤنٹیبلٹی انٹرنیشنل - 2026

- کام پر تعیناتی؛
- کارکردگی کا جائزہ اور رائے؛
- تربیت اور رہنمائی؛
- ترقیاں اور مواقع؛
- شکایات؛
- اجرت اور مراعات، بشمول رہائش، نقل و حمل، کھانے، شریکِ حیات اور خاندان کے لیے مراعات، اور دیگر فوائد؛
- تادیبی کارروائیاں؛ اور
- ملازمت کا خاتمہ اور ریٹائرمنٹ۔

**D5.3** - ادارہ اس بات کو یقینی بنائے گا کہ عملہ کام سے متعلق ماحول میں اور کام سے وابستہ افراد کی جانب سے ناپسندیدہ رویوں، بشمول ہراسانی، دھونس اور دھمکی آمیز رویے، سے محفوظ رہے۔

**D5.4** - ادارہ عملے کے باہمی اختلافات اور انفرادی تنوع کو ملحوظِ خاطر رکھنے کے لیے معقول اقدامات کرے گا، بشمول:

- صلاحیتیں؛
- مذہبی اور روایتی رسومات؛
- خواندگی اور زبان کی مہارت کی سطحیں؛
- ذاتی صفائی ستھرائی سے متعلق ضروریات؛
- دیکھ بھال سے متعلق ذمہ داریاں؛ اور
- دیگر ضروریات جو عملے کی اپنے فرائض انجام دینے کی صلاحیت کو غیر ضروری طور پر متاثر نہ کریں۔

**D5.5** - ادارہ اس بات کو یقینی بنائے گا کہ عملے کو ملازمت کے حصے کے طور پر مداخلت آمیز طبی یا جسمانی طریقۂ کار سے نہ گزارا جائے، بشمول:

- کنوار پن کے ٹیسٹ؛
- حمل کے ٹیسٹ؛
- HIV/AIDS کے ٹیسٹ؛ اور
- دیگر طبی یا جسمانی ٹیسٹ، معائنے یا طریقۂ کار جو ان کے مخصوص عہدے سے متعلق نہ ہوں۔

استثنا صرف درج ذیل صورتوں میں دیا جا سکتا ہے:

a) جب فرد یا دیگر عملے پر سنگین منفی اثرات اور ان کو لاحق خطرات کی نشاندہی، روک تھام اور ان میں کمی کے لیے ایسا کرنا ضروری ہو؛ اور
b) جب عملے کو پیشگی طور پر واضح طور پر آگاہ کر دیا گیا ہو اور اس کی رضامندی حاصل کر لی گئی ہو۔


© سوشل اکاؤنٹیبلٹی انٹرنیشنل - 2026

**D5.6** – ادارہ اپنے تمام عملی امور اور کاروباری تعلقات میں امتیازی سلوک سے تحفظ سے متعلق تقاضوں اور اصولوں کو پورا کرنے یا ان سے بڑھ کر عمل کرنے کے لیے مؤثر انتظامی نظام وضع کرے گا اور نافذ کرے گا، بشمول:

a) M1: قیادت کا عزم، شمولیت اور انضمام؛
b) M2: کارکنوں کی شمولیت اور انضمام؛
c) M3: متعلقہ فریقوں کی شمولیت اور انضمام؛
d) M4: پالیسی سے وابستگی اور ہم آہنگی؛
e) M5: سیاق و سباق، اثرات اور خطرات؛
f) M6: مقاصد، منصوبہ بندی اور وسائل؛
g) M7: آگاہی اور نفاذ؛
h) M8: دیانت داری اور شفافیت؛
i) M9: نگرانی اور شکایات کے ازالے کے طریقۂ کار؛ اور
j) M10: حکمتِ عملی کا تجزیہ، جائزہ اور مسلسل بہتری۔

## D6: صحت اور حفاظت

### اصول

*بنیادی انسانی حقوق جن کا تحفظ ریاستوں کی ذمہ داری ہے اور جن کا کاروباری اداروں کو کام کے تناظر میں احترام کرنا چاہیے۔*

I. لوگوں کو کام سے متعلق محفوظ اور صحت مند ماحول کا حق حاصل ہے۔
II. لوگوں کو جسمانی اور ذہنی صحت و بہبود کا حق حاصل ہے۔
III. لوگوں کو اجازت لیے بغیر خود کو فوری خطرے سے دور کرنے کا حق حاصل ہے۔

### کارکردگی کے معیارات

*کام کے تناظر میں ان حقوق کے احترام کو یقینی بنانے کے لیے اداروں سے متعلق کارکردگی کے مخصوص تقاضے۔*

**D6.1** - ادارہ عملے کے صحت اور حفاظت کے حقوق، بشمول جسمانی، سماجی اور ذہنی صحت و بہبود، کا احترام کرے گا۔

**D6.2** – ادارہ انتظامیہ کا ایک اہل نمائندہ مقرر کرے گا، جس کی ذمہ داریوں میں عملے کے لیے کام سے متعلق محفوظ اور صحت مند ماحول کو یقینی بنانا اور اس معیار کے صحت و حفاظت سے متعلق تقاضوں کو پورا کرنا شامل ہوگا۔


© سوشل اکاؤنٹیبلٹی انٹرنیشنل - 2026

**D6.3** - ادارہ معمول کے یا غیر معمولی حالات میں کام سے متعلق ان ماحول میں خطرات کی باقاعدگی سے نشاندہی کرے گا اور ان سے وابستہ صحت و حفاظت کے خطرات کا جائزہ لے کر ان کی ترجیحات کا تعین کرے گا، جنہیں ادارہ اپنے کاموں یا کاروباری تعلقات کے ذریعے پیدا کرتا ہے، جن میں اس کا کردار ہوتا ہے، یا جن سے وہ براہِ راست منسلک ہوتا ہے۔ خطرات کا جائزہ لیتے وقت ادارہ فوری اثرات کے ساتھ ساتھ طویل مدتی یا مجموعی اثرات کو بھی مدنظر رکھے گا۔

**D6.4** - ادارہ کام کی جگہ پر موجود خطرات سے پیدا ہونے والے خطرات کا مناسب طور پر تدارک کرے گا۔ ان میں درج ذیل شامل ہیں، لیکن یہ صرف انہی تک محدود نہیں ہیں:

- خطرناک مواد؛
- خطرناک آلات، کام کا ماحول اور/یا بنیادی سہولیات (مثلاً مشینری، ہوا کا معیار، بجلی، روشنی، گرد و غبار، بیماری پیدا کرنے والے جراثیم، شور، درجہ حرارت اور چوٹ لگنے کے خطرات وغیرہ)؛ اور
- کام کی جگہ اور آلات کی انسانی جسم کی ضروریات کے مطابق موزونیت (ارگونومکس)۔

**D6.5** - ادارہ قدرتی اور انسانوں کے پیدا کردہ آفات اور ہنگامی حالات سے وابستہ خطرات کا مناسب طور پر تدارک کرے گا۔ ان میں درج ذیل شامل ہیں، لیکن یہ صرف انہی تک محدود نہیں ہیں:

- آگ لگنا، دھماکا اور اندر کی جانب دھماکے کے باعث سکڑاؤ؛
- زلزلے؛
- سیلاب؛
- خشک سالی؛
- ماحول کی انتہائی ناموافق صورتِ حال، بشمول انتہائی درجۂ حرارت؛
- آگ کے علاوہ دیگر ہنگامی حالات؛
- بیماری پیدا کرنے والے جراثیم اور متعدی بیماریاں؛ اور
- دیگر قابلِ پیش گوئی غیر معمولی یا ہنگامی حالات۔

**D6.6** – ادارہ دیگر تمام ایسے حالات سے وابستہ خطرات کا مناسب طور پر تدارک کرے گا جو عملے کے لیے خطرہ بن سکتے ہیں۔ ان میں درج ذیل شامل ہیں، لیکن یہ صرف انہی تک محدود نہیں ہیں:

- عمارتوں اور سہولیات کی ساختی حفاظت؛
- محفوظ اور حفظانِ صحت کے مطابق حالات (باتھ روم، باورچی خانے، رہائشی جگہیں وغیرہ)؛ اور
- نقل و حمل کی حفاظت۔

**D6.7** - ادارہ نفسیاتی و سماجی خطرات کا مناسب طور پر تدارک کرے گا۔ ان میں درج ذیل شامل ہیں، لیکن یہ صرف انہی تک محدود نہیں ہیں:

- غیر معقول آخری تاریخیں یا کام سے متعلق غیر معقول توقعات؛
- کام سے وابستہ افراد کا جارحانہ، دھونس جمانے والا یا دھمکانے والا رویہ؛

- کام سے متعلق ماحول میں ذاتی رازداری کا ناکافی انتظام؛
- شفافیت کی کمی یا باہم متضاد توقعات؛ اور
- ملازمت میں تحفظ یا استحکام کی غیر معقول حد تک کمی۔

**D6.8** - ادارہ اس بات کو یقینی بنائے گا کہ عملے کو درج ذیل امور کے بارے میں مناسب آگاہی اور سمجھ بوجھ حاصل ہو، متعلقہ معلومات تک رسائی حاصل ہو اور ان کے بارے میں بات چیت کے ذرائع دستیاب ہوں:

- عملے کے فرائض سے متعلق خطرات اور ان سے وابستہ صحت و حفاظت کے خطرات؛
- متعلقہ پالیسیاں، طریقۂ کار، کردار اور ذمہ داریاں؛ اور
- صحت و حفاظت سے متعلق ان کے حقوق۔

**D6.9** - کام کے دوران چوٹ لگنے کی صورت میں، ادارہ ابتدائی طبی امداد فراہم کرے گا اور متاثرہ عملے کو مزید طبی علاج حاصل کرنے میں مدد دے گا۔

**D6.10** - ادارہ ضرورت کے مطابق مناسب ذاتی حفاظتی سامان اپنے خرچ پر فراہم کرے گا، اس کی دیکھ بھال کرے گا اور ضرورت پڑنے پر اسے تبدیل کرے گا۔

**D6.11** - ادارہ اس بات کو یقینی بنائے گا کہ کام سے متعلق ماحول (خواہ ادارے کی ملکیت میں ہو، کرائے پر لیا گیا ہو یا کسی خدمات فراہم کرنے والے سے معاہدے کے تحت حاصل کیا گیا ہو) صاف ستھرا اور محفوظ ہو، صارفین کی بنیادی ضروریات پوری کرے اور عملے کو درج ذیل سہولیات تک مناسب رسائی فراہم کرے:

- صاف ستھرے بیت الخلا؛
- پینے کے قابل پانی؛
- کھانے کے وقفوں کے لیے مناسب جگہیں؛
- کھانے پینے کی اشیا محفوظ رکھنے کے لیے حفظانِ صحت کے مطابق سہولیات (جہاں قابلِ اطلاق ہو)؛
- کپڑے تبدیل کرنے کے کمرے اور سامان محفوظ رکھنے کے لیے محفوظ جگہیں (جہاں قابلِ اطلاق ہو)؛ اور
- بچوں کو دودھ پلانے والے والدین کے لیے علیحدہ جگہیں (جہاں قابلِ اطلاق ہو)۔

**D6.12** – ادارہ اس بات کو یقینی بنائے گا کہ آجر کی فراہم کردہ رہائش، نقل و حمل، خوراک اور دیگر اشیا و خدمات معیار کے متعلقہ قومی اور بین الاقوامی معیارات پر پورا اتریں۔

**D6.13** – ادارہ اپنے تمام عملی امور اور کاروباری تعلقات میں صحت و حفاظت سے متعلق تقاضوں اور اصولوں کو پورا کرنے یا ان سے بڑھ کر عمل کرنے کے لیے مؤثر انتظامی نظام وضع کرے گا اور نافذ کرے گا، بشمول:

a) M1: قیادت کا عزم، شمولیت اور انضمام؛
b) M2: کارکنوں کی شمولیت اور انضمام؛
c) M3: متعلقہ فریقوں کی شمولیت اور انضمام؛
d) M4: پالیسی سے وابستگی اور ہم آہنگی؛

e) M5: سیاق و سباق، اثرات اور خطرات؛
f) M6: مقاصد، منصوبہ بندی اور وسائل؛
g) M7: آگاہی اور نفاذ؛
h) M8: دیانت داری اور شفافیت؛
i) M9: نگرانی اور شکایات کے ازالے کے طریقۂ کار؛ اور
j) M10: حکمتِ عملی کا تجزیہ، جائزہ اور مسلسل بہتری۔

## D7: رازداری

### اصول

*بنیادی انسانی حقوق جن کا تحفظ ریاستوں کی ذمہ داری ہے اور جن کا کاروباری اداروں کو کام کے تناظر میں احترام کرنا چاہیے۔*

I. لوگوں کو اپنی ذاتی زندگی اور کام سے متعلق ماحول میں رازداری برقرار رہنے کی معقول توقع رکھنے کا حق حاصل ہے۔
II. لوگوں کو یہ جاننے اور سمجھنے کا حق حاصل ہے کہ ان کا ذاتی ڈیٹا کس طرح استعمال کیا جاتا ہے۔
III. لوگوں کو اپنے ذاتی ڈیٹا پر مناسب حد تک اختیار رکھنے کا حق حاصل ہے۔

### کارکردگی کے معیارات

*کام کے تناظر میں ان حقوق کے احترام کو یقینی بنانے کے لیے اداروں سے متعلق کارکردگی کے مخصوص تقاضے۔*

**D7.1** - ادارہ عملے کے رازداری کے حق کا احترام کرے گا۔

**D7.2** - ادارہ عملے کا ذاتی ڈیٹا صرف درج ذیل مقاصد اور شرائط کے تحت جمع کرے گا، اس پر کارروائی کرے گا اور اسے استعمال کرے گا:

a) ایسی وجوہات کی بنا پر جو عملے کے کام اور/یا خدمات سے براہِ راست متعلق ہوں؛
b) انہی مقاصد کے لیے جن کے لیے یہ ڈیٹا اصل میں جمع کیا گیا تھا؛
c) ایسے طریقے سے جو عملے کی ذاتی خودمختاری کا احترام کرے؛
d) ملازمت، ترقی یا ملازمت کے خاتمے سے متعلق فیصلے کرتے وقت محدود حد تک؛ اور
e) امتیازی سلوک کے بغیر۔

**D7.3** - ادارہ اس بات کو یقینی بنائے گا کہ عملے کے ذاتی ڈیٹا کو جمع کرنے، تقسیم کرنے، استعمال کرنے، برقرار رکھنے اور تلف کرنے کے عمل میں کم از کم درج ذیل شرائط پوری کی جائیں:

a) ڈیٹا درست، مستند اور قابلِ اعتماد ہو؛
b) جمع کیے جانے والے ڈیٹا کی اقسام اور مقدار کو کم سے کم رکھا جائے؛
c) ڈیٹا کی مناسب حفاظت اور رازداری کو یقینی بنایا جائے؛
d) ڈیٹا کو صرف اتنی مدت تک محفوظ رکھا جائے جتنی مخصوص اور جائز مقصد کے لیے ضروری ہو؛
e) عملے کے دانشورانہ ملکیت کے حقوق کا احترام کیا جائے؛ اور
f) کمزور یا غیر محفوظ طبقات کو لاحق مخصوص خطرات کو مدنظر رکھا جائے۔

**D7.4** - ادارہ اس بات کو یقینی بنائے گا کہ عملے کو درج ذیل امور کے بارے میں مناسب آگاہی اور سمجھ بوجھ حاصل ہو، متعلقہ معلومات تک رسائی حاصل ہو اور ان کے بارے میں بات چیت کے ذرائع دستیاب ہوں:

- ان کے ذاتی ڈیٹا کو جمع کرنے اور استعمال کرنے کے بارے میں؛
- متعلقہ پالیسیاں، طریقۂ کار، کردار اور ذمہ داریاں؛ اور
- ان کے حقوق، بشمول جہاں قابلِ اطلاق ہو، اپنا ذاتی ڈیٹا جمع کرنے اور استعمال کرنے سے انکار کرنے یا اس عمل کو محدود کرنے کے حقوق۔

**D7.5** – ادارہ اپنے تمام عملی امور اور کاروباری تعلقات میں رازداری سے متعلق تقاضوں اور اصولوں کو پورا کرنے یا ان سے بڑھ کر عمل کرنے کے لیے مؤثر انتظامی نظام وضع کرے گا اور نافذ کرے گا، بشمول:

a) M1: قیادت کا عزم، شمولیت اور انضمام؛
b) M2: کارکنوں کی شمولیت اور انضمام؛
c) M3: متعلقہ فریقوں کی شمولیت اور انضمام؛
d) M4: پالیسی سے وابستگی اور ہم آہنگی؛
e) M5: سیاق و سباق، اثرات اور خطرات؛
f) M6: مقاصد، منصوبہ بندی اور وسائل؛
g) M7: آگاہی اور نفاذ؛
h) M8: دیانت داری اور شفافیت؛
i) M9: نگرانی اور شکایات کے ازالے کے طریقۂ کار؛ اور
j) M10: حکمتِ عملی کا تجزیہ، جائزہ اور مسلسل بہتری۔

# ضمیمہ A: تعریفیں

**اشاعت کی تاریخ: یکم جنوری 2026***

*تعریفوں کو وقتاً فوقتاً اپ ڈیٹ کیا جا سکتا ہے۔*

**اس دستاویز کے سابقہ ورژن میں تعریفوں کی نمبرنگ غلط تھی؛ اس ورژن میں اسے درست کر دیا گیا ہے۔*

| | |
|---|---|
| 1 | **منفی اثر (اثرات):** کسی فرد یا گروہ پر ایسا اثر جو اس کے انسانی حقوق سے مستفید ہونے، ان حقوق کو استعمال کرنے یا انہیں عملی طور پر حاصل کرنے کی صلاحیت کو ختم یا کم کر دے، جیسا کہ اس معیار کے D1–D7 کے اصولوں میں بیان کیا گیا ہے۔[3] |
| 2 | **مجاز تیسرے فریق:** ایسے فریق جنہیں ادارے کے ساتھ رابطہ یا تعامل کرنے کا قانونی یا معاہداتی حق حاصل ہو۔ ان میں آڈیٹرز، آڈٹ ٹیم کے ارکان اور SAI کے نمائندے شامل ہو سکتے ہیں۔ |
| 3 | **کاروباری شراکت دار:**[4] ایسا ادارہ جس کے ساتھ تنظیم اپنے کاروباری مقاصد کے حصول کے لیے کاروباری تعلق رکھتی ہو۔ اس میں وہ ادارے شامل ہیں جن کے ساتھ تنظیم کی پوری ویلیو چین میں، بالائی اور زیریں دونوں سطحوں پر، براہِ راست یا بالواسطہ تعلق ہو۔ ان میں بھرتی کرنے والے افراد اور بھرتی کرنے والی فرمیں، سپلائرز، ذیلی ٹھیکے دار، ایجنٹس، لائسنس یافتگان، بروکرز، تقسیم کار، خدمات فراہم کرنے والے اور مشترکہ منصوبوں میں اقلیتی یا اکثریتی حصص رکھنے والے فریق شامل ہیں۔ |
| 4 | **کاروباری تعلق (تعلقات):** وہ تعلقات جو کسی تنظیم کے اپنے کاروباری شراکت داروں، اپنی ویلیو چین میں شامل اداروں اور کسی بھی دوسرے ریاستی یا غیر ریاستی ادارے کے ساتھ ہوں، بشرطیکہ وہ ادارہ تنظیم کے کاموں، مصنوعات یا خدمات سے براہِ راست منسلک ہو۔ ان میں تنظیم کی پوری ویلیو چین میں بالائی اور زیریں دونوں سطحوں پر قائم براہِ راست اور بالواسطہ تعلقات شامل ہیں، مثلاً بھرتی کرنے والے افراد اور بھرتی کرنے والی فرمیں، سپلائرز، ذیلی ٹھیکے دار، ایجنٹس، لائسنس یافتگان، بروکرز، تقسیم کار، خدمات فراہم کرنے والے اور مشترکہ منصوبوں میں اقلیتی یا اکثریتی حصص رکھنے والے فریق۔[5] |
| 5 | **بچہ (بچے):** 18 سال سے کم عمر کوئی بھی فرد۔ |
| 6 | **بچوں سے مشقت:**[6] ایسا کام جو بچوں کو ان کے بچپن، صلاحیتوں اور وقار سے محروم کرے اور ان کی جسمانی و ذہنی نشوونما کے لیے نقصان دہ ہو۔ اس میں ایسا کام شامل ہے جو:<br>a) بچوں کے لیے ذہنی، جسمانی، سماجی یا اخلاقی طور پر خطرناک اور نقصان دہ ہو؛ اور/یا<br>b) ان کی تعلیم میں رکاوٹ بنے، مثلاً انہیں اسکول جانے کے موقع سے محروم کرے، انہیں وقت سے پہلے اسکول چھوڑنے پر مجبور کرے، یا ان سے یہ تقاضا کرے کہ وہ اسکول جانے کے ساتھ ساتھ حد سے زیادہ طویل دورانیے تک سخت مشقت بھی کریں۔ |

[3] کاروبار اور انسانی حقوق سے متعلق اقوام متحدہ کے رہنما اصولوں (UNGPs) سے ماخوذ۔
[4] GRI اسٹینڈرڈز کی لغت 2022 سے ماخوذ۔
[5] Shift کی UNGP رپورٹنگ فریم ورک لغت سے ماخوذ۔
[6] آئی ایل او (ILO)، بچوں سے مشقت کیا ہے؟


© سوشل اکاؤنٹیبلٹی انٹرنیشنل - 2026

| | |
|---|---|
| | **بچوں سے مشقت کی بدترین اقسام:**[7]<br>a) غلامی کی تمام اقسام یا غلامی سے ملتے جلتے اعمال، مثلاً بچوں کی خرید و فروخت اور اسمگلنگ، قرض کے بدلے جبری مشقت، غلامانہ تابع داری اور جبری یا لازمی مشقت، بشمول مسلح تنازعات میں استعمال کے لیے بچوں کی جبری یا لازمی بھرتی؛<br>b) بچے کو جسم فروشی کے لیے استعمال کرنا، اس مقصد کے لیے حاصل کرنا یا پیش کرنا، یا فحش مواد کی تیاری یا فحش پرفارمنس کے لیے استعمال کرنا، حاصل کرنا یا پیش کرنا؛<br>c) غیر قانونی سرگرمیوں کے لیے بچے کو استعمال کرنا، حاصل کرنا یا پیش کرنا، خصوصاً منشیات کی تیاری اور اسمگلنگ کے لیے، جیسا کہ متعلقہ بین الاقوامی معاہدوں میں بیان کیا گیا ہے؛ اور<br>d) ایسا کام جس کی نوعیت یا جن حالات میں اسے انجام دیا جاتا ہے، ان کی وجہ سے بچوں کی صحت، حفاظت یا اخلاقی نشوونما کو نقصان پہنچنے کا امکان ہو۔<br><br>**بچوں کے لیے خطرناک حالات:**[8] ایسا کام جو اپنی نوعیت یا ان حالات کی وجہ سے جن میں اسے انجام دیا جاتا ہے، بچوں کی صحت، حفاظت یا اخلاقی نشوونما کو نقصان پہنچانے کا امکان رکھتا ہو۔ اس میں درج ذیل کام شامل ہیں، لیکن یہ صرف انہی تک محدود نہیں ہیں:<br>• جس میں کارکنوں کو جسمانی، نفسیاتی یا جنسی نقصان کا سامنا ہو؛<br>• جو زیرِ زمین، زیرِ آب، خطرناک بلندیوں پر یا محدود جگہوں میں انجام دیا جاتا ہو؛<br>• جس میں خطرناک مشینری، آلات اور اوزار استعمال کیے جاتے ہوں، یا بھاری بوجھ کو دستی طور پر اٹھانا یا منتقل کرنا شامل ہو؛<br>• جو غیر صحت بخش ماحول میں انجام دیا جاتا ہو اور جس میں، مثال کے طور پر، بچوں کو خطرناک مادوں، عوامل یا عمل کا سامنا کرنا پڑے، یا وہ ایسے درجۂ حرارت، شور کی سطح یا ارتعاشات سے متاثر ہوں جو ان کی صحت کے لیے نقصان دہ ہوں؛ یا<br>• جو خاص طور پر مشکل حالات میں انجام دیا جاتا ہو، مثلاً طویل اوقات تک یا رات کے وقت کام کرنا، یا جہاں بچے کو بلاجواز آجر کے احاطے تک محدود رکھا جاتا ہو۔ |
| 7 | **باوقار معیارِ زندگی:** باوقار معیارِ زندگی فرد اور اس کے خاندان کی ذہنی اور جسمانی فلاح و بہبود، تحفظ اور معاشرے میں شرکت کو ممکن بناتا ہے۔ باوقار معیارِ زندگی کے عناصر میں خوراک، پانی، رہائش، تعلیم، صحت کی دیکھ بھال، نقل و حمل، لباس اور دیگر بنیادی ضروریات شامل ہیں، جن میں غیر متوقع حالات کے لیے مالی گنجائش بھی شامل ہے۔[9] |
| 8 | **امتیازی سلوک:** باوقار کام کے تناظر میں، بھرتی، ملازمت یا ملازمت کے خاتمے سے متعلق ایسے فیصلے جو کسی شخص کی کام سے متعلق صلاحیتوں کے بجائے اس کی ذاتی خصوصیات کی بنیاد پر کیے جائیں۔ وہ ذاتی خصوصیات جنہیں کسی شخص کے ساتھ امتیازی سلوک کی وجہ نہیں بنایا جائے گا، ان میں شامل ہیں: نسل؛ رنگ؛ مذہب؛ ذات؛ پیدائش؛ نسلی شناخت؛ جنس (بشمول حمل کی حیثیت، صنفی شناخت اور جنسی رجحان)؛ قومی، علاقائی یا سماجی اصل؛ قومیت؛ معذوری؛ عمر؛ مزدور یونین کی حیثیت، وابستگی یا سرگرمیاں؛ ازدواجی حیثیت؛ خاندانی یا دیکھ بھال سے متعلق ذمہ داریاں؛ سیاسی رائے؛ فوجی یا سابق فوجی حیثیت؛ جینیاتی معلومات؛ ایسی بیماری یا علالت جس کا متعلقہ فرائض انجام دینے کی صلاحیت سے |

[7] آئی ایل او (ILO)، بچوں سے مشقت کی بدترین اقسام سے متعلق کنونشن، 1999 (نمبر 182)۔
[8] آئی ایل او (ILO)، بچوں سے مشقت کیا ہے؟
[9] گلوبل لیونگ ویج کولیشن (Global Living Wage Coalition)، معقول اجرت کیا ہے؟


© سوشل اکاؤنٹیبلٹی انٹرنیشنل - 2026

| | |
|---|---|
| | کوئی تعلق نہ ہو؛ اور کوئی بھی دوسری خصوصیات جن کا متعلقہ فرائض انجام دینے کی شخص کی صلاحیت سے کوئی تعلق نہ ہو۔ |
| 9 | **ملازمت:** اس معیار کے مقاصد کے لیے، ملازمت سے مراد وہ تمام عملہ ہے جسے ادارہ یا اس کے کاروباری شراکت دار براہِ راست یا کسی تیسرے فریق کے ذریعے بالواسطہ طور پر ملازمت پر رکھتے ہیں۔ اس میں ادارے کے تمام عملے کے ساتھ تعلقات شامل ہیں۔ |
| 10 | **غیر معمولی حالات:** ایسے واقعات یا حالات جو ادارے کے کام کاج میں شدید خلل ڈالیں، معمول سے ہٹ کر ہوں اور آجر کے اختیار سے باہر ہوں۔ ان میں زلزلے، سیلاب، آگ لگنے کے واقعات، قومی ہنگامی حالات، فورس میژر (ناقابلِ قابو بیرونی حالات) یا طویل سیاسی عدم استحکام کے ادوار شامل ہیں۔ اس تعریف میں پیداوار کے ایسے عروج کے ادوار شامل نہیں ہیں جن کی پیش گوئی کی جا سکتی ہو، تعطیلات یا موسمی اتار چڑھاؤ۔ |
| 11 | **بھرتی سے متعلق فیسیں اور اخراجات:** ملازمت حاصل کرنے کے لیے عملے پر عائد ہونے والی یا اس کے لیے اٹھنے والی کوئی بھی فیس یا لاگت، خواہ اسے عائد کرنے یا وصول کرنے کا طریقہ، وقت یا مقام کچھ بھی ہو۔ یہ فیسیں اور اخراجات کسی صورت عملے سے وصول نہیں کیے جائیں گے۔ ان میں درج ذیل شامل ہیں، لیکن یہ صرف انہی تک محدود نہیں ہیں:[10]<br>• سرکاری یا نجی بھرتی کنندگان کی جانب سے فراہم کردہ بھرتی کی خدمات کے عوض ادائیگیاں، نیز عملے کی بھرتی، سفارش یا ملازمت پر تعیناتی کے لیے کی جانے والی دیگر تمام ادائیگیاں؛<br>• عملے کی بھرتی سے متعلق دیگر اخراجات، جن میں اشتہارات، معلومات کی تشہیر و فراہمی، انٹرویوز کا انتظام، سرکاری منظوریوں کے حصول کے لیے دستاویزات جمع کروانا، اسناد کی تصدیق، سفر اور نقل و حمل کا انتظام، اور ملازمت پر تعیناتی شامل ہیں؛<br>• طبی اخراجات، بیمہ کے اخراجات، مہارت اور اہلیت کے ٹیسٹوں کے اخراجات، تربیت اور تعارفی رہنمائی کے اخراجات، آلات کے اخراجات، سفر اور رہائش کے اخراجات، انتظامی اخراجات، اور کام شروع کرنے کے لیے عملے کو درکار دیگر اخراجات؛ اور<br>• ملازمت حاصل کرنے کے لیے بھرتی کنندگان، آجروں یا دیگر واسطہ کاروں کو دی جانے والی رشوت یا ترغیبی رقوم۔<br>*اس فہرست میں ملازمت کے دوران اور ملازمت کے خاتمے سے متعلق فیسیں اور اخراجات شامل نہیں ہیں، تاہم یہ اخراجات بھی عملے سے کسی صورت برداشت نہیں کروائے جائیں گے۔* |
| 12 | **شکایات کے ازالے کا طریقۂ کار:** ایک منظم عمل جس کے ذریعے متعلقہ فریق کسی ادارے کے انسانی حقوق پر حقیقی یا ممکنہ منفی اثرات سے متعلق شکایات پیش کر سکتے ہیں اور ان کے ازالے کا مطالبہ کر سکتے ہیں۔[11] |
| 13 | **خطرے کا باعث بننے والی حالت یا صورتِ حال:** ایسی بنیادی یا فطری حالت یا صورتِ حال جس میں نقصان، چوٹ، بیماری یا ضرر پہنچانے کی صلاحیت ہو۔ |

[10] آئی ایل او (ILO) کی دستاویز ''منصفانہ بھرتی کے عمومی اصول اور عملی رہنما خطوط، نیز بھرتی کی فیسوں اور متعلقہ اخراجات کی تعریف'' سے ماخوذ۔
[11] UNGPs سے ماخوذ۔


© سوشل اکاؤنٹیبلٹی انٹرنیشنل - 2026

| | |
|---|---|
| 14 | **دیانت داری:** شفافیت، درستگی، ہم آہنگی اور اس معیار کے اصولوں کی پابندی۔ |
| 15 | **قانونی طور پر کام کرنے والا بچہ / قانونی طور پر کام کرنے والے بچے:** ایسا بچہ جو درج ذیل میں سے کسی ایک مجاز صورت میں کام کر رہا ہو:<br>I. **نوعمر کارکن**: 15 سال سے زیادہ عمر کا بچہ، یا لازمی تعلیم مکمل کرنے کی عمر سے زیادہ عمر کا بچہ، ان دونوں میں سے جو بھی زیادہ ہو، اور جو ایسا کام کر رہا ہو جو اس معیار کے تقاضوں کے مطابق ہو؛<br>II. **ہلکے کام میں مصروف بچہ (بچے)**[12] – 13 سے 15 سال کی عمر کے بچے (بعض ممالک میں 12 سے 14 سال کی عمر کے بچے) جو ایسا کام کرتے ہوں جو:<br>a) بچے کی اسکول میں حاضری کو متاثر نہ کرے اور نہ ہی اتنا مشقت طلب ہو کہ اس کی تعلیمی پیش رفت متاثر ہو،<br>b) بچے کی سماجی، اخلاقی یا جسمانی نشوونما کو خطرے میں نہ ڈالے اور نہ ہی اس کی عمومی صحت اور فلاح و بہبود کے لیے خطرہ بنے،<br>c) روزانہ 4 گھنٹے یا فی ہفتہ 14 گھنٹے سے زیادہ نہ ہو،<br>d) رات کے اوقات میں واقع نہ ہو،<br>e) بچوں یا نوجوان کارکنوں کے لیے خطرناک ماحول میں نہ ہو،<br>f) کسی اہل بالغ فرد کی نگرانی میں کیا جائے، اور<br>g) اس معیار کے تقاضوں پر پورا اترتا ہو؛<br>I. **خاندانی ماحول میں مدد کرنے والا بچہ (بچے)** – وہ بچے جو گھر، کھیت یا کاروبار میں خاندان کے افراد کی مدد کرتے ہوں اور ایسا کام کرتے ہوں جو:<br>a) بچے کی اسکول میں حاضری کو متاثر نہ کرے اور نہ ہی اتنا مشقت طلب ہو کہ اس کی تعلیمی پیش رفت متاثر ہو،<br>b) بچے کی سماجی، اخلاقی یا جسمانی نشوونما کو خطرے میں نہ ڈالے اور نہ ہی اس کی عمومی صحت اور فلاح و بہبود کے لیے خطرہ بنے،<br>c) بچوں یا کم عمر کارکنوں کے لیے خطرناک ماحول میں نہ کیا جائے، اور<br>d) خاندان کے قریبی فرد یا قانونی سرپرست کی جانب سے رہنمائی اور نگرانی کا انتظام ہو؛<br>II. **تفریحی صنعت میں کام کرنے والا بچہ (بچے)** – تفریحی صنعت میں کام کرنے والے بچے اور کم عمر کارکن جو ایک یا زیادہ قانونی معاہدوں کے تحت کام کرتے ہوں، اور جن کے معاہدے:<br>a) متعلقہ مجاز سرکاری اتھارٹی سے منظور شدہ ہوں،<br>b) بچے یا کم عمر کارکن کے والدین یا قانونی سرپرست سے منظور شدہ ہوں،<br>c) بچے یا کم عمر کارکن کے آجر یا ایجنٹ سے منظور شدہ ہوں،<br>d) کم عمر کارکن سے منظور شدہ ہوں (صرف کم عمر کارکن کے معاہدے یا معاہدوں کی صورت میں)،<br>e) بچے یا کم عمر کارکن کی سماجی، اخلاقی یا جسمانی فلاح و بہبود کو نقصان پہنچنے کا خطرہ پیدا نہ کرتے ہوں،<br>f) روزانہ اور سالانہ کام کے اوقات محدود کرتے ہوں (بشمول مناسب نیند اور آرام کے اوقات کی فراہمی اور رات کے وقت کام کرنے پر پابندیوں کے)، |

[12] آئی ایل او (ILO) کنونشن نمبر 138 سے ماخوذ۔

| | |
|---|---|
| | g) بچے یا کم عمر کارکن کی صحت اور حفاظت کو یقینی بنانے کے انتظامات فراہم کرتے ہوں،<br>h) بچے یا کم عمر کارکن کی تعلیم جاری رکھنے کا انتظام کرتا ہو،<br>i) بچے یا کم عمر کارکن کے فائدے کے لیے اس کی آمدنی کا ایک حصہ ٹرسٹ میں محفوظ رکھنے کا انتظام کرتا ہو،<br>j) اس معیار کے تقاضوں کو پورا کرتا ہو، اور<br>k) اس بات کو یقینی بناتا ہو کہ تمام متعلقہ فریق معاہدے کی تمام شرائط کو سمجھتے ہوں اور ان پر عمل کرتے ہوں۔ |
| 16 | **گزارے کے لیے کافی آمدنی (Living Income):** کسی مخصوص مقام پر ایک گھرانے کے لیے درکار خالص سالانہ آمدنی، جو اس کے تمام افراد کو مناسب معیار زندگی فراہم کرنے کے لیے کافی ہو۔[13] |
| 17 | **گزارے کے لیے کافی اجرت (Living Wage):** کسی مخصوص مقام پر ایک کارکن کو معیاری ہفتۂ کار کے عوض ملنے والا ایسا معاوضہ جو اس کارکن اور اس کے خاندان کے لیے مناسب معیار زندگی برقرار رکھنے کے لیے کافی ہو۔[14] |
| 18 | **انتظامیہ:** ایسے عہدے جن کے حامل افراد کو فیصلہ سازی کا اختیار حاصل ہو، جس میں ملازمت پر رکھنے، ملازمت ختم کرنے، باضابطہ تادیبی کارروائی کرنے، ترقی دینے اور اجرتوں کا تعین کرنے کے اختیارات شامل ہیں۔ |
| 19 | **May (ہو سکتا ہے):** امکان کو ظاہر کرتا ہے۔ اس معیار میں یہ اجازت دینے کے مفہوم میں استعمال نہیں ہوتا۔ |
| 20 | **متعلقہ فریقوں کی بامعنی شمولیت:** اس کی خصوصیت دو طرفہ رابطہ ہے؛ اس کا انحصار دونوں جانب کے شرکاء کی نیک نیتی پر ہوتا ہے۔ یہ عمل جواب دہ اور مسلسل ہوتا ہے اور، بہت سے معاملات میں، فیصلے کیے جانے سے پہلے متعلقہ فریقوں سے مشاورت اور رابطہ بھی اس میں شامل ہوتا ہے۔[15] |
| 21 | **ذہنی بہبود:** اس کیفیت کو کہتے ہیں جس میں کوئی فرد زندگی کے معمول کے دباؤ کا سامنا کر سکے، نتیجہ خیز انداز میں کام کر سکے اور اپنی برادری میں اپنا کردار ادا کر سکے۔[16] |
| 22 | **رات کے اوقات:** 22:00 سے 06:00 بجے تک، یا جیسا کہ قومی قانون میں بیان کیا گیا ہے۔ |
| 23 | **غیر کام کرنے والا بچہ (بچے):** وہ بچے جو کسی کام میں مصروف نہ ہوں، مثلاً آجر کی فراہم کردہ بچوں کی نگہداشت گاہوں، ڈے کیئر مراکز یا اسکولوں میں موجود بچے؛ کمیونٹی کے وہ بچے جو غیر ارادی طور پر کام کے علاقوں میں داخل ہو سکتے ہیں؛ اپنے والدین کے ساتھ کام پر آنے والے بچے؛ اور عملے کے وہ بچے جو کام سے متعلق ماحول میں رہتے ہوں۔ |

[13] لیونگ انکم کمیونٹی آف پریکٹس، تصور (The Concept)۔
[14] گلوبل لیونگ ویج کولیشن، گزارے کے لیے کافی اجرت کیا ہے؟ (What Is a Living Wage?)
[15] ذمہ دار کاروباری طرز عمل کے لیے OECD ڈیو ڈیلیجنس گائیڈنس سے اخذ کردہ۔
[16] ڈبلیو ایچ او (WHO)، صحت اور تندرستی۔


© سوشل اکاؤنٹیبلٹی انٹرنیشنل - 2026

| | |
|---|---|
| 24 | **تنظیم:** وہ ہستی جو اس معیار کے تقاضوں کو پورا کرنے کی ذمہ دار ہو۔ تنظیم میں کمپنیاں، کارپوریشنز، فارمز، زرعی باغات یا بڑے کاشتکاری کے ادارے، کوآپریٹوز، غیر سرکاری تنظیمیں (NGOs)، سرکاری ادارے یا کوئی دوسری ہستی شامل ہو سکتی ہے جو اس معیار سے متعلق منفی اثرات اور خطرات کا سبب بنے، ان میں حصہ ڈالے یا ان سے براہِ راست منسلک ہو۔ |
| 25 | **وقتاً فوقتاً:** (1) باقاعدہ وقفوں سے، (2) حالات میں تبدیلی آنے پر، اور (3) جب نگرانی، شکایات، عدم تعمیل یا شکایات کے ازالے کے عمل سے اس کی ضرورت ظاہر ہو۔ |
| 26 | **ذاتی ڈیٹا:** ایسی کوئی بھی معلومات جو کسی شناخت شدہ یا قابلِ شناخت شخص سے متعلق ہوں۔ قابلِ شناخت شخص وہ ہے جس کی شناخت براہِ راست یا بالواسطہ طور پر کی جا سکتی ہو، مثلاً نام، شناختی نمبر، مقام سے متعلق ڈیٹا، آن لائن شناخت کنندہ، یا اس شخص کی جسمانی، فعلیاتی، جینیاتی، ذہنی، معاشی، ثقافتی یا سماجی شناخت سے متعلق ایک یا زیادہ مخصوص عوامل کے ذریعے۔[17] |
| 27 | **عملہ:** کسی بھی سطح پر کام کرنے والا ہر فرد جو کسی تنظیم یا اس کے کاروباری شراکت داروں کے لیے کام کرتا ہو۔ اس میں ڈائریکٹرز، اعلیٰ عہدیداران، مینیجرز، نگران، کارکن، زیرِ تربیت افراد، انٹرنز، کم عمر کارکن، ہلکے کام یا تفریحی صنعت میں کام کرنے والے بچے (لیکن خاندانی ماحول میں مدد کرنے والے بچے نہیں) اور تنظیم کے ساتھ براہِ راست معاہدے کے تحت کام کرنے والے افراد شامل ہیں، تاہم یہ فہرست انہی تک محدود نہیں۔ اس میں غیر رسمی معیشت میں کام کرنے والے افراد، دستاویزات رکھنے والے یا دستاویزات کے بغیر تارکینِ وطن کارکن، اور تنظیم یا اس کے کاروباری شراکت داروں کے لیے کام کرنے والے دیگر افراد بھی شامل ہیں، جو عموماً عملے کی روایتی تعریف میں شامل نہیں ہوتے، مثلاً:<br>I. بالواسطہ عملہ: وہ افراد جو تنظیم کو افرادی قوت فراہم کرتے ہیں اور جنہیں کسی تیسرے فریق کے ذریعے معاہدے پر رکھا جاتا ہے، یا جو خود روزگار ہوتے ہیں۔ مثالوں میں بھرتی کرنے والے فرد یا بھرتی کی فرم کے ذریعے کام پر رکھے گئے افراد، ڈرائیور، گھر پر کام کرنے والے افراد، چھوٹے کاشتکار، عارضی یا کام کی بنیاد پر معاوضہ لینے والے کارکن، اور سکیورٹی، دیکھ بھال، صفائی، کینٹین یا خصوصی خدمات فراہم کرنے والا عملہ شامل ہیں؛ اور<br>II. حکومتی تقاضوں کے تحت کام کرنے والا عملہ: وہ عملہ جو تنظیم کے ساتھ براہِ راست یا بالواسطہ کام کرتا ہو اور جس کے کام کا انتظام یا اس کی رابطہ کاری کسی سرکاری ادارے (یا سرکاری ادارے کی جانب سے نامزد کردہ اتھارٹی) کے مقرر کردہ تقاضوں کے مطابق کی جاتی ہو، مثلاً ملازمت کے لیے افراد کی تعیناتی یا کمیونٹی سپورٹ کے پروگراموں کے تحت کام کرنے والا عملہ۔<br><br>اس معیار کے مقاصد کے لیے، عملہ بنیادی حق دار (حقوق کا حامل) ہے۔ |
| 28 | **نفسیاتی و سماجی بہبود:** یہ احساس کہ کوئی فرد ناپسندیدہ رویے کا سامنا کیے بغیر کام کی جگہ پر بھرپور طور پر حصہ لے سکتا ہے اور منفی نتائج کے خوف کے بغیر اپنی بات کہہ سکتا ہے، خطرات مول لے سکتا ہے اور غلطیاں کر سکتا ہے۔[18] |

[17] جنرل ڈیٹا پروٹیکشن ریگولیشن (GDPR)۔

[18] ماخوذ از: ایمی ایڈمنڈسن، "Administrative Science Quarterly"، "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams"۔

| | |
|---|---|
| 29 | **تدارک (Remediation):** کسی فرد یا برادری کو ایسی صورتِ حال میں بحال کرنا جو اس صورتِ حال کے مساوی، یا اس کے ممکنہ حد تک قریب ہو، جس میں وہ منفی اثر واقع نہ ہونے کی صورت میں ہوتے۔ اس میں مالی یا غیر مالی تلافی اور اس اثر کے دوبارہ رونما ہونے سے روکنے کے اقدامات بھی شامل ہیں۔[19] |
| 30 | **احترام:** منفی اثرات پیدا کرنے یا ان میں حصہ ڈالنے سے گریز کرنا، اور ان حقیقی اور ممکنہ منفی اثرات سے نمٹنا جو تنظیم خود پیدا کرتی ہے، جن میں حصہ ڈالتی ہے، یا جن سے براہِ راست منسلک ہوتی ہے۔[20] |
| 31 | **خطرہ / خطرات:** حقیقی منفی اثرات کی شدت، اور ممکنہ منفی اثرات کے وقوع پذیر ہونے کے امکان اور ان کی شدت کا پیمانہ۔ |
| 32 | **خطرے کا عنصر / عناصر (Risk factor/s):** خصوصیات، حالات، یا رویے جو منفی اثرات کے امکان یا شدت میں اضافہ کرتے ہیں۔ |
| 33 | **شدت:** کسی ممکنہ منفی اثر کا حجم، دائرۂ کار یا ناقابلِ تلافی نوعیت۔ اس کا تعین کرتے وقت اثر کی سنگینی، متاثر ہونے والے ممکنہ یا حقیقی افراد کی تعداد، اثر کے ناقابلِ واپسی ہونے، اور مناسب مدت کے اندر متاثرہ افراد کو اثر سے پہلے والی صورتِ حال کے مساوی حالت میں بحال کرنے کی صلاحیت پر عائد کسی بھی پابندی کو مدِنظر رکھا جاتا ہے۔[21] |
| 34 | **لازمی (Shall):** اس معیار میں لفظ "shall" (لازمی ہے) ایک تقاضے کی نشاندہی کرتا ہے۔ |
| 35 | **متعلقہ فریق:** کوئی بھی فرد یا تنظیم جو کسی کمپنی کے اقدامات اور فیصلوں پر اثر انداز ہو سکتی ہو یا ان سے متاثر ہو سکتی ہو۔ بنیادی توجہ ان متعلقہ فریقوں پر ہوتی ہے جو متاثر ہو چکے ہوں یا متاثر ہونے کا امکان ہو، یعنی ایسے افراد جن کے انسانی حقوق کمپنی کی کاروباری سرگرمیوں، مصنوعات یا خدمات سے متاثر ہوئے ہوں یا ہو سکتے ہوں۔ متعلقہ فریقوں میں کارکن، برادریاں اور ان کے نمائندے شامل ہیں، جن میں مزدور یونینیں، سول سوسائٹی کی تنظیمیں اور دیگر ایسے افراد یا تنظیمیں شامل ہیں جنہیں انسانی حقوق پر کاروباری سرگرمیوں کے اثرات سے متعلق تجربہ اور مہارت حاصل ہو۔[22] |
| 36 | **اعلیٰ انتظامیہ:** وہ گروہ یا فرد (افراد) جسے تنظیم کے مالی اور پالیسی سے متعلق فیصلے کرنے کا اختیار حاصل ہو۔ یہ تنظیم کے اعلیٰ ترین فیصلہ ساز ادارے کے مماثل ہو بھی سکتی ہے اور نہیں بھی۔ |
| 37 | **کارکن:** انتظامی عہدوں پر فائز افراد کے علاوہ تمام عملہ، بشمول جونیئر مینیجرز، ٹیم لیڈرز اور نگران، جنہیں فیصلہ سازی کے بجائے رابطہ کاری کا اختیار حاصل ہو اور جن کی اجرت کی شرحیں اور مراعات دیگر کارکنوں کے مساوی ہوں۔ |

[19] ماخوذ از گارمنٹ اور فٹ ویئر کے شعبے میں ذمہ دارانہ سپلائی چینز کے لیے OECD ڈیو ڈیلیجنس گائیڈنس۔
[20] UNGPs سے ماخوذ۔
[21] ماخوذ از گارمنٹ اور فٹ ویئر کے شعبے میں ذمہ دارانہ سپلائی چینز کے لیے OECD ڈیو ڈیلیجنس گائیڈنس۔
[22] UNGPs۔


© سوشل اکاؤنٹیبلٹی انٹرنیشنل - 2026

| | |
|---|---|
| 38 | **کارکنوں کی تنظیمیں:** کارکنوں کی قیادت میں قائم تنظیمیں، جن میں مزدور یونینیں اور حقوق و مفادات کی وکالت کرنے والے گروہ شامل ہیں۔ یہ تنظیمیں کارکنوں کے حقوق اور مفادات کو فروغ دینے اور ان کا دفاع کرنے کے لیے قائم کی جاتی ہیں، بشمول انتظامیہ کے ساتھ رابطے اور مشاورت کے ذریعے۔ |
| 39 | **کام سے متعلق ماحول:** کوئی جسمانی یا مجازی جگہ جہاں عملہ کام کرتا ہو، یا جہاں اس کے عہدے کی شرط کے طور پر یا اس کے فرائض کے تقاضے پورے کرنے کے لیے اس کی موجودگی ضروری ہو۔ کام سے متعلق ماحول میں شامل ہیں:<br>• کام کرنے کی جگہ یا جائے کار؛<br>• آجر کی فراہم کردہ یا مالی اعانت سے فراہم کردہ رہائش؛<br>• آجر کی فراہم کردہ آمدورفت کی سہولت؛<br>• آن لائن مواصلاتی پلیٹ فارمز جو عملے کے کام کے حصے کے طور پر استعمال ہوتے ہیں؛<br>• وہ عوامی یا دیگر بیرونی مقامات جہاں عملہ اپنے فرائض کی انجام دہی کے سلسلے میں جاتا ہو؛<br>• آجر کی فراہم کردہ تفریحی جگہیں، کپڑے تبدیل کرنے کے کمرے، بچوں کی نگہداشت کے مراکز اور کھانے پینے کی جگہیں؛<br>• آجر کی فراہم کردہ صفائی اور حفظانِ صحت کی سہولیات؛<br>• گھر سے کام کرنے والے اور دور سے کام کرنے والے کارکنوں کے زیر استعمال جگہیں؛<br>• اور دیگر۔ |
| 40 | **کام سے متعلق فرد / افراد:** وہ افراد جن سے عملہ اپنے فرائض کے تناظر میں، کام کی جگہ پر، اپنے فرائض انجام دیتے ہوئے، یا اپنے آجر کے ساتھ تعلقات کے دوران رابطہ کر سکتا ہے۔ ان میں تمام عملہ، کاروباری شراکت دار (بشمول گاہکوں، فروخت کنندگان اور خدمات فراہم کرنے والوں) اور وہ تیسرے فریق شامل ہیں جو ادارے یا انتظامیہ کی جانب سے کام کرتے ہیں۔ |