

থাকবে। প্রাতিষ্ঠানিক নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থায় সামাজিক দায়িত্বশীলতাকে স্থাপিত করার মাধ্যমে পদস্থ কর্তা ব্যক্তির প্রতীষ্ঠানের মূল্যবোধ এবং স্টেকহোল্ডারদের প্রয়োজনীয়তার মধ্যে যোগসূত্র বুঝতে পারে এবং সেই অনুযায়ী কাজ করে। এভাবে একটি প্রতিষ্ঠান যদি স্টেকহোল্ডারদের জন্য সিদ্ধান্ত প্রণয়নে অংশগ্রহণের সুযোগ তৈরি করে দিতে পারে, তাহলে সামাজিক দায়িত্বশীলতা ওই প্রতিষ্ঠানকে আরো দক্ষ ও টেকসই হতে সাহায্য করবে। (বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারদের সংযুক্ত করা নিয়ে বিস্তারিত তথ্য অধ্যায় ৫-এ আছে)

একটি প্রতিষ্ঠানে সামাজিক দায়িত্বশীলতা প্রাতিষ্ঠানিক নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থায় কতটা ভালোভাবে স্থাপিত সেটাও পরিমাপ করা সম্ভব; যেমন, বোর্ড মিটিংসমূহের কতগুলোয় সামাজিক দায়িত্বশীলতা এজেন্ডা আইটেম ছিলো এবং সামাজিক দায়িত্বশীলতা বিবেচনায় রেখে কয়টি সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়েছে। বোর্ডসমূহকে সক্রিয়ভাবে প্রতিষ্ঠানের নেতৃত্বপন্থা বিবেচনা করা উচিত, কারণ এটাই শেষ পর্যন্ত জানান দেয় যে স্টেকহোল্ডাররা নিজেদেরকে প্রতিষ্ঠানের একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ বলে মনে করে কি না; এবং তখনই তারা দায়বদ্ধতার প্রমাণ দেবে এবং দায়িত্ব নেবে।

মানবাধিকার

মানবাধিকার হচ্ছে সেসকল মৌলিক অধিকার যার প্রতি মানুষ আরোপিত এবং এদেরকে কয়েকভাগে ভাগ করা যেতে পারে - (ক) নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকার (খ) অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার।

জীবন ও স্বাধীনতার অধিকার, আইনের চোখে সমতা এবং ভাব প্রকাশের স্বাধীনতা সকল নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকারের অধীনে পড়ে। অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকারের মধ্যে যে বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত তা হলো কাজ করার অধিকার ও সামাজিক নিরাপত্তা, খাদ্য ও স্বাস্থ্য সেবা পাবার অধিকার এবং সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ হলো শিক্ষার অধিকার। মানবাধিকারে নিম্নের আটটি ইস্যু গুরুত্বপূর্ণ।

১. উপযুক্ত পরিশ্রম - এটা দ্বারা বোঝায় যে, ব্যবসা চালিয়ে নেয়ার জন্য একটি প্রতিষ্ঠান তাদের কর্মকর্তা দ্বারা কোনো ঝুঁকির সম্ভাবনা থাকলে তা কমাবার দায়িত্ব নেবে। সাপ্লাই চেইনের প্রতিটি স্থানেই ঝুঁকি হ্রাস করা একটি প্রতিষ্ঠানের কর্তব্য।
২. মানবাধিকার ঝুঁকি পরিস্থিতি - এটা দ্বারা বোঝায় যে কর্মস্থলে সংঘর্ষের কারণে কিংবা যেখানে রাজনৈতিক পরিস্থিতি ভারসাম্যহীন অথবা কোনো এলাকা দুর্নীতিগ্রস্ত বা চরম দারিদ্র্যে ভুগছে বা প্রাকৃতিক দুর্যোগ দ্বারা আক্রান্ত, সেখানে সম্ভাব্য যেসকল অবমাননা ঘটে থাকে। উপযুক্ত শ্রম এই ঝুঁকি পরিস্থিতিকে অতিক্রম করতে সাহায্য করতে পারে। যদি কর্মীদের নিয়মিত মজুরি না দেয়া হয় কিংবা সভা করার স্বাধীনতা না দেয়া হয়, তাহলেই এই সম্ভাব্য অবমাননার ঘটনা ঘটে থাকে। এই ঝুঁকি পরিস্থিতির সমাধানের জন্য একটি প্রতিষ্ঠানের বিশেষ যত্নশীল হওয়া উচিত।