

DOC
CA1
EA913
2013I57
ENG

Canada

International Standard Social Responsibility

(Implementing ISO 26000 in Bangladesh)

Organisational Governance

Human Rights

Labour Practices

The Environment

Consumer Issues

Fair Operating Practices

Community Involvement and Development

Social Responsibility



Government of Canada
High Commission of Canada

Gouvernement du Canada
Haut-commissariat du Canada



Canada Bangladesh Chamber
of Commerce and Industry

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY

DOC
64366943

Foreign Affairs, Trade and Dev
Affaires étrangères, Commerce et Dév

JUL 15 2015

Return to Departmental Library
Retourner à la bibliothèque du Ministère



DOC
163/4143

International Standard Social Responsibility

(Implementing ISO 26000 in Bangladesh)

Sumaiya Islam

with additional material by
Rodney Reed and Philip Poole

LIBRARY / BIBLIOTHÈQUE
Foreign Affairs, Trade
and Development Canada
Affaires étrangères, Commerce
et Développement Canada
125 Sussex
Ottawa K1A 0G2

Foreign Affairs, Trade and Dev
Affaires étrangères, Commerce et Dév

JUL 15 2015

Produced by

High Commission of Canada, Dhaka

Return to Departmental Library
Retourner à la bibliothèque du Ministère

and



Reed Consulting Bangladesh Ltd.

Distributed by

**Canada Bangladesh Chamber of
Commerce and Industry (CanCham)**



Government of Canada
High Commission of Canada

Gouvernement du Canada
Haut-commissariat du Canada



Canada Bangladesh Chamber
of Commerce and Industry

Reed Consulting Bangladesh Ltd.

House 1 (3rd Floor), Road 13/C
Shahjalal Avenue, Sector 6, Uttara
Dhaka 1230, Bangladesh
Tel: 02 8956978 Fax: 02 8956916
Email: customercare@reedconsultingbd.org
www.reedconsultingbd.com

High Commission of Canada

United Nations Road
Baridhara, Dhaka 1212
Tel: 02 9887091 - 97
Fax: 02 8823043
E-mail: dhaka@international.gc.ca
www.bangladesh.gc.ca

First published 2013

Copyright © Reed Consulting Bangladesh Ltd. 2013

All rights are reserved. No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or by any means without prior permission in writing from the publisher. Any person who does any unauthorised act in relation to this publication may be liable to criminal prosecution and civil claims for damages.

Layout design by Color Horizon
www.colorhorizon.com.bd

Printed by Genesis Pvt. Ltd.
info@genesispvtltd.com

The information provided in this book is designed to provide helpful information on the subjects discussed. It is designed to provide information and motivation to our readers. The content of each article is the sole expression and opinion of its authors, and not necessarily that of the publisher. The High Commission of Canada in Dhaka will not be made liable or take any responsibility for any comments and suggestions made by the authors. References are provided for information purposes only and do not constitute endorsement of any websites or other sources. Readers should be aware that the websites listed in this book may change. There may be differences between the English and Bangla text because it is often not possible to translate word for word from English to Bangla.

ISBN 978 984 33 7322 9

ISBN 978 984 33 7322 9

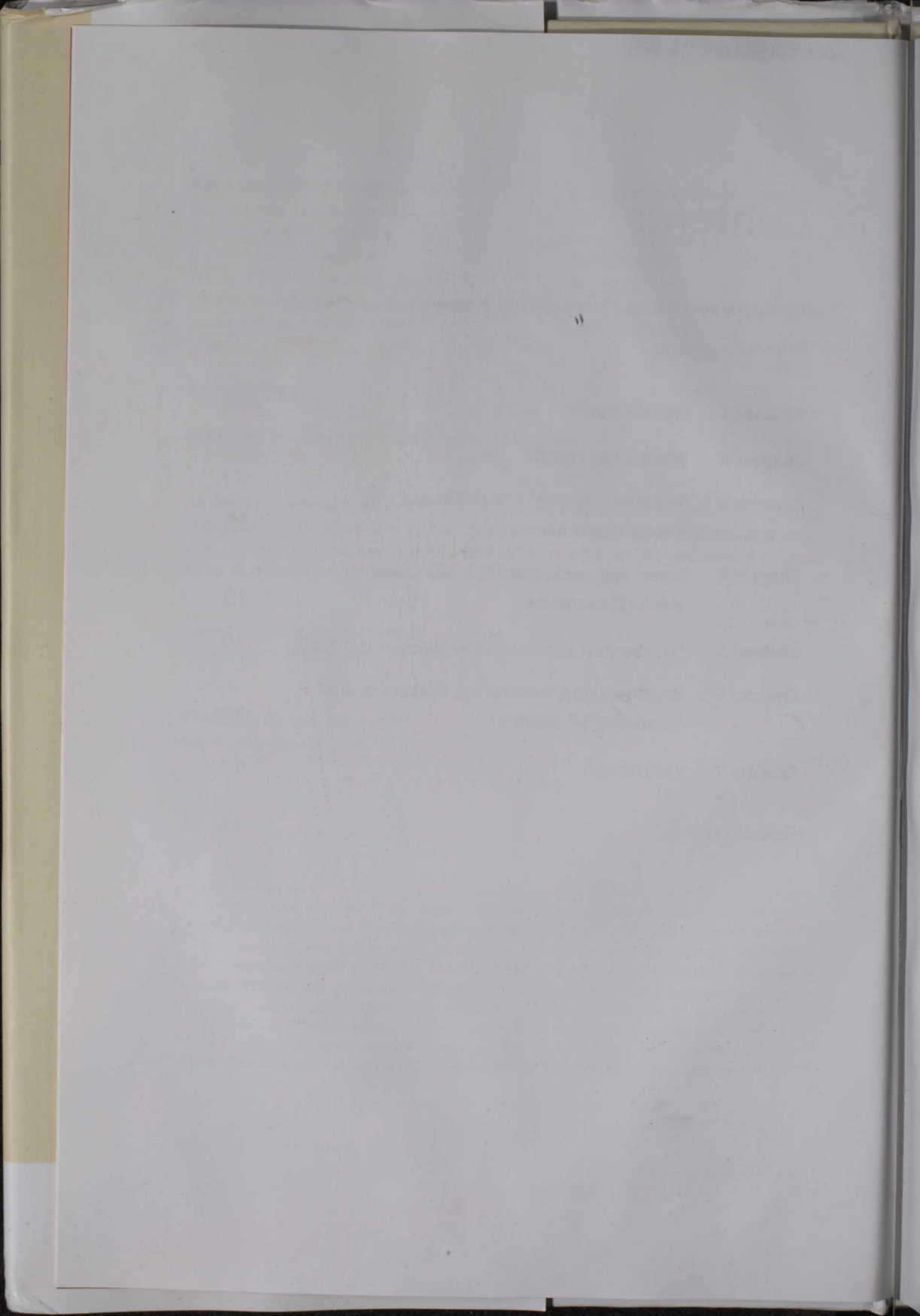


9 789843 373229

Contents

Foreword by the High Commissioner of Canada in Bangladesh	5
Acknowledgments	6
Chapter 1 Introduction	7
Chapter 2 What is ISO 26000?	11
Chapter 3 Seven principles of ISO 26000 and practical examples	15
Chapter 4 Seven core subjects of ISO 26000 and practical examples	19
Chapter 5 Step by step approach to implement ISO 26000	29
Chapter 6 Benchmarking, monitoring, evaluating and improving SR activities	39
Chapter 7 Conclusion	43
References	44





Foreword

Corporate Social Responsibility (CSR) has the potential to change not just our neighbourhoods, our villages, our cities, our countries but also our world. Everyone, at all levels, within an organisation can be a champion for CSR (or Social Responsibility (SR) as it is becoming known). SR emphasises that it not just about large corporations; everyone can participate. The impact can ripple out beyond the organisation and the sector. When organisations implement SR there can be immediate positive benefits for human rights and the environment.



Canada has been championing SR at home and abroad. The Government of Canada works with other governments to enhance their capacity to manage their own natural resources for economic, social and environmental sustainability and to respect human and labour rights. This includes the transparent development of legislation which strikes a balance between host government responsibilities and corporate activity.

The increasing importance of SR is reflected in the growing number of Canadian private-sector and civil society led initiatives emerging across Canada and around the world. Many Canadian companies are working individually, with members of civil society or through their associations to develop codes of conduct and in the development of best practices including risk assessment, stakeholder relations and reporting, to guide their operations both domestically and overseas.

The Government of Canada encourages and expects all Canadian companies working around the world to respect all applicable laws and international standards, to operate transparently and in consultation with host governments and local communities, and to conduct their activities in a socially and environmentally responsible manner. A key aspect of Canada's commitment to corporate social responsibility is the promotion of internationally agreed upon voluntary standards and engagement in multilateral fora.

I hope this guidebook on social responsibility will inspire companies operating in Bangladesh to develop and implement socially responsible businesses. It is good for business as well as for the country. Bangladesh has the potential to become a leader and innovator with SR and I hope this guidebook is just a first step.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Heather Cruden". The signature is stylized and cursive.

HE Heather Cruden
High Commissioner of Canada in Bangladesh

Acknowledgments

International Standard Social Responsibility (*Implementing ISO 26000 in Bangladesh*) was made possible with contributions of many people, both inside and outside of Reed Consulting Bangladesh Ltd.

Grateful thanks to the High Commissioner of Canada in Bangladesh, HE Heather Cruden for her special interest in this book. The Trade Commissioner of the High Commission of Canada in Bangladesh, Mertoza Tarafder facilitated with helpful suggestions.

The Author acknowledges the cooperation we have received from Prajna for Bangla translation and from Lelin Penheiro Mithu of Color Horizon for the cover and graphic design for the book.

Finally this book would not have been published without the partnership and support of the High Commission of Canada in Bangladesh.

Introduction

Internationally, the concept of Corporate Social Responsibility (CSR) has been evolving from 'one-off feel good projects' and cash donations into something that is integral to the identity and the core activities of a company. On the 'world stage' the term Social Responsibility (SR) has begun to replace Corporate Social Responsibility (CSR). It has become accepted that all organisations have a 'duty' to be socially responsible, not just large corporations. SR encompasses CSR but also includes areas such as human rights, the environment, governance and ethics. In addition the term SR has gained acceptance because of the publication of ISO 26000, International Guidance Standard on SR.

International Standard Social Responsibility (*Implementing ISO 26000 in Bangladesh*) is written for four reasons: first, no bilingual book has been written in Bangladesh about ISO 26000; second, there is a need in the business and service sector for clarity about the concept of SR; third, to show that corporate philanthropy is a part but not the whole of SR and fourth, because the Canadian High Commission wants to be more active in promoting SR.

In this book we will use the term CSR to refer to the current practice in Bangladesh where CSR is mainly understood as corporate philanthropy. Giving money to poor and needy people is a good thing but it only one part of SR. This book has been written to explain the international meaning of SR and to show how Bangladeshi organisations and companies can benefit by carrying out business in an honest, responsible way, accountable to their communities and to wider society.

ISO 26000 provides guidance to all types of organisations, regardless of their size or location. This book is for all business and commercial sectors in Bangladesh including banks, textile companies and pharmaceutical

manufacturers. ISO 26000 is intended to assist organisations in contributing to sustainable development. It is intended to encourage readers to go beyond legal compliance, while recognising that compliance with law is a fundamental duty of any organisation and an essential part of their SR. ISO 26000 is intended to promote common understanding in the field of SR, and to complement other instruments and initiatives for SR, not to replace them.

Moving from CSR to SR in Bangladesh

As noted above, CSR in Bangladesh is often confused with corporate philanthropy, namely the making of charitable donations. The emphasis of SR is on 'social' which links to 'society'. For this reason, SR includes environment, governance, human rights, ethics and more. SR is more than social welfare or social work. This being the case, to practise SR at 'international standards' it is necessary to go beyond legal minimums and externally set standards. This is why factory social compliance is not SR and neither is abiding by Department of Environment Regulations or the Bangladesh Labour Act. International garment buying brands have raised awareness about SR inside their source factories usually forming part of social compliance improvement activities. Though, as was explained earlier, social compliance and rule keeping are only the foundations; SR is what is constructed once full compliance is achieved.

Though there are some misconceptions regarding CSR and SR in Bangladesh it is encouraging to note that both are developing quickly because of the personal interest of several key stakeholders. The Governor of the Bank of Bangladesh for example has taken a personal interest in the development of SR and the commercial banks have now become leaders in the funding and implementing of charitable and educational and environmental improvement projects. Several organisations hold CSR Round Tables and publish CSR newsletters. Representing the largest export sector in Bangladesh, BGMEA and BKMEA have implemented a significant number of activities they define as CSR as part of their charitable activities for their workers. Projects by BGMEA and BKMEA include hospitals, community health care, child day care facilities, worker group insurance schemes and

factory worker safety programmes. Several NGO's in Bangladesh have 'CSR initiatives', they include:

- MRDI and Manusher Jonno and their 'Connecting CSR with Development to Address Poverty' initiative
- Save the Children Bangladesh and their Child Labour initiative
- Centre for Disability in Development and their 'Disability in Development - Connecting to CSR' initiative

These and other networking activities have helped to raise the profile of CSR in Bangladesh.

This Guide Book uses the term Social Responsibility (SR) in accordance with the definition above because SR is now the international standard. When we refer to Corporate Social Responsibility 'CSR' it will be in the context of philanthropic activities (that is one part of SR).

A number of organisations in Bangladesh provide training on SR and related topics including, Intertek, the Bangladesh CSR Centre, Reed Consulting Bangladesh Ltd and SGS.

International Standard Social Responsibility

This book is structured to help readers learn about the current international practice of SR and how Bangladeshi companies or organisations can use ISO 26000 guidance in their own activities.

Chapter two introduces ISO and ISO 26000 guidance, the correct usage of ISO 26000 and the linkage of ISO 26000 with other standards.

In chapter three, the seven principles of ISO 26000 are discussed along with some practical examples.

The fourth chapter unpacks the seven core subjects of ISO 26000 and also gives some practical examples.

In chapter five, several steps are shown that will help the organisation or company to implement SR.

The sixth chapter shows how to benchmark, evaluate and monitor SR.

In chapter seven, recommendations are made about improving SR in Bangladesh.

What is ISO 26000?

Summary background of ISO 26000

International Organisation for Standardisation (ISO) is a network of the national standards institutes of 157 countries (on the basis of one member per country) with a central Secretariat in Geneva, Switzerland to coordinate the system. ISO is a Non-Governmental Organisation (NGO) whose members may be delegates mandated by national governments or drawn from trade associations or national partnerships depending on how each country sets up its standards institute. So ISO is a bridging organisation in which a consensus can be reached on solutions that meet both the requirements of business and the broader needs of society, such as the needs of consumer and users stakeholder groups. The Bangladesh Standards and Testing Institution (BSTI) became a member of ISO in 1974.

ISO 26000 was accepted as the international guidance standard on SR, and 'SR' as a term is used world-wide. Some countries were concerned that the application of ISO 26000 could become a non-tariff barrier to trade. However the reality is that companies associating themselves (their products and their production processes) with ISO 26000 can actually gain a market advantage.

ISO 26000 guideline at a glance

The ISO 26000 guideline covers what it calls the seven core subjects and seven core principles of SR. These will be discussed thoroughly in the next two chapters. ISO 26000 also provides guidance on how to integrate SR throughout an organisation, this is covered in chapter five. An electronic version of the full guideline is available on the ISO official website.¹

¹ http://www.mdos.si/Files/ISO_FDIS_26000_final%20draft.pdf

ISO 26000 - regulations or guidance?

ISO 26000 is a voluntary guidance standard that aims to encourage all kinds of organisations in different sectors to use it when considering SR. The need for organisations in both public and private sectors to behave in a socially responsible way is becoming universally accepted in society. ISO published this document as guidance, not as a set of regulations. It is both a challenge and an opportunity for all types and sizes of company to use this guideline innovatively to benefit each specific situation and context.

No certificate

One thing ISO has made clear is that there will be no 'third party' issuing of ISO 26000 SR compliance certificates or ISO 26000 standard certificates.

"As ISO 26000 does not contain requirements, we are of the opinion it is not possible to be certified to this standard under any circumstance."

The ISO '26k-User-Guide' prepared by Guido Gürtler, Expert and International Chamber of Commerce-Paris observer to the SR Working Group and Claudia Graziani, SR practitioner make it clear, however, that it is acceptable for organisations to inspect and verify their own practice of SR and to produce reports and statements comparing and contrasting their practice of SR with the seven principles and seven core subjects of world class SR set out in ISO 26000.

Proprietors and General Managers of organisations in Bangladesh are now regularly asking "Why it is worth my time considering a non-certifying standard?" and "Why bother conforming to the expectations of a non-certified standard?" That the opportunity exists for a 'self-statement on SR' is part of the answer to this question. The other part of the equation is that being able to demonstrate SR to an international SR standard is very good news for the company's Brand when selling into North America and Western Europe. This is also very good for 'Brand Bangladesh'.

An acceptable way to communicate about ISO 26000

Companies are permitted by ISO to declare their commitment to ISO 26000 principles and core subjects by issuing statements² such as:

Company X recognises ISO 26000 as a reference document that provides guidance on social responsibility. Or:-

Company Y has used ISO 26000 as a guide to integrate social responsibility into our values and practices. Or:-

ISO 26000 guidance on Social Responsibility Communication on its application

XYZ hereby states that we are well acquainted with ISO 26000, its content, and how it may be used to prioritise and to work with social responsibility.

XYZ recognises ISO 26000 as a reference document that provides guidance on social responsibility. XYZ has used ISO 26000 as a guide to integrate social responsibility into our values and practices.

More details are given on our website, www.xyz.com. For any further information please contact the undersigned.

Date and place...

Signature (s)...

Address...

Linkage between ISO 26000 and other standards³

The Global Reporting Initiative (GRI) is a multi-stakeholder network-based organisation that produces what it asserts to be the world's most widely used sustainability reporting framework. GRI actively participated in the ISO 26000 development process from its inception. According to GRI "by using the GRI framework in conjunction with the ISO guidance, reporters will have a practical set of tools to measure and report on their SR policies and practices".

² http://www.26k-estimation.com/26k-User-Guide__edition_2010-10-29_.pdf

³ <http://www.iso.org/iso/livelinkgetfile-isocs?nodeId=15879071>

AccountAbility is an international non-profit think tank and standards setter. Complementary elements and linkages between ISO 26000 and the AA1000 series according to AccountAbility include:

ISO 26000 highlights many of the same principles evident in the Account Ability principles standard that many organisations are already using to stimulate transformational change in areas of social responsibility and sustainability.

ISO 26000 suggests the use of assurance processes to enhance the credibility of the information, which will naturally lead organisations towards the AA1000 Assurance Standard.

ISO 26000 lists stakeholder engagement as a fundamental practice of social responsibility, while the AA1000 Stakeholder Engagement Standard provides an open source framework for organisations to improve the quality of the design, implementation and assessment of their stakeholder engagement practices.

The United Nations Global Compact is a strategic policy initiative for businesses committed to 10 principles⁴ in the areas of human rights, labour, environment and anti-corruption. The UN Global Compact was actively involved in the development of ISO 26000. As a result, their 10 principles, which are widely recognised internationally, are all included in ISO 26000. ISO 26000 and the UN Global Compact are connected by a fundamental belief that organisations should behave in a socially responsible way.

The CSR Performance Ladder⁵, Management System Requirements and Certification Standard for CSR, satisfies the need for making sustainable development concrete, objective and demonstrable on the basis of social engagement. The CSR Performance Ladder consists of five levels and is inspired by internationally recognised documents such as ISO 26000, AA1000, GRI, ISO 9001 and sustainability reporting using the triple bottom line of People, Planet and Profit.

⁴ 10 principles will be found in this web link
<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>

⁵ The CSR Performance Ladder has been developed by 'The Foundation Sustained Responsibility'.
www.mvoprestatieladder.nl/doc/CSRPerformanceLadder.pdf

Defining seven principles of ISO 26000 and practical examples of implementation

By committing to be socially responsible the organisation shows that it is actively taking responsibility in its local and national community. This is more than just public relations (important as that is); practicing SR affects the whole organisation. Indeed the best PR actually reflects an accurate picture of a good organisation.

ISO 26000 lists seven general principles on which SR should be based. These are: accountability; transparency; ethical behaviour; respect for stakeholder interests; respect for the rule of law; respect for international norms of behaviour and respect for human rights.

Accountability

This issue is at the heart of the R in SR! Refusing to be accountable for actions is the opposite of taking responsibility. The responsibility and accountability of an organisation relate both to people who experience the direct effects of its activities and to society as a whole. Clearly the influence of one organisation will vary with its size, but everyone should be willing to take responsibility for the impact of their decisions and actions.

After recent fire incidents in Bangladesh, many factory owners are now taking the responsibility to improve their fire-safety. Some factories are now carrying out fire-risk assessments to identify risks and make plans to reduce or remove the risks.

Transparency

Operating transparently does not mean releasing commercially sensitive information! It does mean communicating openly with people affected by activities and decisions taken that affect the wider environment. Organisations should be transparent about where they operate, what they are trying to achieve, how they have performed on specific SR issues and how they have identified and engaged with stakeholders. Organisations should take steps to identify their stakeholders so that they can communicate with them. Anyone trying to be socially responsible will engage stakeholders and this could help the organisation achieve its long term goals.

Corruption cannot thrive in transparent circumstances. Corrupt people either in public or private roles always seek to hide their activities. Transparency of operation could generate huge benefits to Bangladesh and its people.

Ethical behaviour

Honesty, fairness and integrity are great words. They are the core of ethical behaviour, but sometimes they remain just words. To take these seriously an organisation should:

- Respect local laws and regulations such as the Environmental Laws, Bangladesh Labour Act
- Honour warranties and guarantees
- Avoid corruption
- Avoid cheating customers
- Treat everyone with respect, recognition and consideration

In addition to adopting ethical standards companies should monitor and enforce ethical behaviour and be ready to report on it to stakeholders.

Enron Corporation in USA had an impressive 'Code of Ethics' applicable to all employees. Enron collapsed into bankruptcy when the company's fraudulent behaviour was exposed. That illegal behaviour was led by the same top management who created the code of ethics!

Respect for stakeholder interests

The needs of stakeholders form a major part of ISO 26000. Stakeholders are defined very broadly as those people affected by decisions and activities or are able to exercise influence over the organisation. Organisations should respect stakeholders' interests, responding to them in an appropriate way. Of course, not all stakeholders are equal, and appropriate responses will vary. In order to take this seriously organisations must first identify their stakeholders (see implementation step 2 in chapter 5).

Product Liability laws in some countries give rights to customers which can have a significant impact on company profits if not managed properly. These laws make it clear that customers are stakeholders. Many of the companies affected by these laws had not previously considered customers to be stakeholders.

Respect for the rule of law

Organisations operate in the context of their national laws and must have respect for them. Although it can often be easy to contravene laws by accident, ignorance of the law is no excuse. Owners and their managers should take steps to know the legal context and monitor performance. Organisations that have little regard or respect for the laws of the country in which they operate are furthest from ISO 26000 expectations.

The Bangladesh Labour Act (BLA) 2006 contains provisions that are not always observed in Bangladesh. For example, according to the BLA, any business with more than 50 workers shall operate a Participation Committee and according to Industrial Relation Rules 1977 (still in effect until new rules are published), worker representatives will be appointed by election. This requirement is controversial in Bangladesh and is widely ignored. Recent fires in unlicensed factories have highlighted another area where some local businesses fall short of an acceptable standard.

Respect for international norms of behaviour

In an increasingly interconnected world, we are all greatly affected by the activities of organisations operating across borders. ISO 26000 therefore focuses on the need to respect international norms of behaviour in addition to local laws, especially where local laws are deficient or incomplete.

Bangladesh has already ratified 33 International Labour Organisation (ILO) conventions including seven fundamental conventions, so there is an official recognition that international norms should be respected.

Respect for human rights

This SR principle states that an organisation should respect and encourage the introduction of the contents of the international Bill of Human Rights⁶ and not take advantage of situations in which human rights are at risk.

Human rights have many dimensions, those listed below are important examples:

- Freedom of association and effective recognition of the right to collective bargaining
- The elimination of all forms of forced or compulsory labour
- The effective abolition of child labour
- The elimination of discrimination of employment and bargaining

Employees have a right to a safe working environment. Recent factory fires in Dhaka have focused attention on this issue. It is much cheaper to design safety into a new building than be forced to retro-fit it with safety measures.

⁶ http://en.wikipedia.org/wiki/International_Bill_of_Human_Rights

Defining seven core subjects of ISO 26000 and practical examples of implementation

An effective way for an organisation to identify its SR is to become familiar with the seven ISO 26000 core subjects: organisational governance; human rights; labour practices; the environment; fair operating practices; consumer issues, and community involvement and development. All these core subjects are held to be equally important in ISO 26000.

Organisational governance

Every organisation sets objectives and goals in order to make and implement decisions. The way an organisation is directed and managed is known as organisational governance. Differences in the culture, values and working environment of each organisation will affect how decisions are implemented. So there is a close link between successful organisational governance and the seven principles discussed in chapter three. Success depends on how well the organisation applies its values e.g. honesty and ethics in operating business, trust, accountability and respect for the stakeholders, including transparency e.g. consumer rights.

Of course it is possible to achieve organisational goals or objectives by an autocratic or abusive organisational culture. Employees then work under pressure and fear; top-management shout at the mid-management and the lower management replicate this behaviour with their workers. This will not provide an environment for creative thinking or problem solving. Consequently employees will not be encouraged to take responsibility themselves. This is not a good environment for SR to develop.

Any organisational governance system should be designed to ensure that the organisation will deliver all its goals and objectives, including SR. By embedding SR policy within organisational governance senior leadership will understand the links between the organisation's values and the needs of stakeholders. This can help stakeholders to be part of decision making. SR will then help the company or organisation to become more efficient and sustainable. (Detailed information about engaging different stakeholders is provided in chapter five).

It is possible to measure how well SR is embedded in organisational governance, for example by the number of Board meetings where SR is an agenda item and the number of decisions affected by SR concerns. Boards of Directors should actively consider their organisation's style of leadership. This will ultimately decide whether stakeholders feel that they are an integral part of the organisation. Only then will the stakeholders demonstrate commitment and take appropriate responsibility.

Human rights

Human rights are basic entitlements. They can be categorised into (1) civil and political rights and (2) economic, social and cultural rights. The right to life and liberty, equality before the law and freedom of expression are included under civil and political rights category. The economic, social and cultural rights include the right to work and to social security, the right to have food and health care and most importantly the right to education. This section is concerned with the following eight issues:

1. **Due diligence:** The organisation will take full responsibility to reduce risks resulting from its actions in carrying out its business. It is the duty of all organisations to reduce risk in their workplace and throughout their supply chain. Due diligence can help to prevent risk situations.
2. **Human rights risk situations:** Potential violations occur due to conflict or where the political situation is imbalanced or the area is corrupt or the people experience extreme poverty or following a natural disaster. Conflicts may arise if workers are not paid regularly or are not permitted freedom of association. Organisations need to take special care to resolve these types of risk situations.
3. **Avoidance of complicity:** The organisation should not be involved in any illegal activities, either intentionally or unintentionally, that may affect people and the environment.

4. Resolving grievances: This is very important because it can ensure that human rights are protected even when human rights violations occur. It is important to have a procedure to resolve grievances. Every organisation should have standard procedures for grievance resolution, including remedies.
5. Discrimination and vulnerable groups: Organisations should be careful not to discriminate against vulnerable groups. Common examples include paying women lower salaries than men for the same work and of refusing to employ disabled people who are well capable of doing the work.
6. Civil and political rights: Organisations should respect the right to safety and the right to a life with dignity and freedom of religion.
7. Economic, social and cultural rights: Organisations should be careful when fixing the salary structure for workers, so that they can meet their basic needs such as for food, clothing, housing, medical care and social security.
8. Fundamental principles and rights at work: The organisation should take care of the fundamental rights at work such as freedom of association, elimination of all forms of forced labour, elimination of child labour and non-discrimination. In the absence of democratic trade unions, workers have no forum to raise legitimate grievances with their management. This being the case, minor problems quickly escalate e.g. labour unrest, demonstrations inside the factory and road blockages. There is a strong need for democratic trade unions in Bangladesh.

The BGMEA Member companies successfully eliminated child labour from their factories following a sustained initiative.

Labour practices

The main idea of SR is that organisations and companies contribute to the well-being of society inside and outside the factory gates. All the practices, policies and activities related to work accomplished by or for an organisation are covered by the term 'labour practices'. People, who work in such organisations, are not regarded as being separate from society where SR is concerned. That is why ISO 26000 has included labour practices as one of the core subjects. The five issues of labour practices are:

As a result, such policies and practices are not only applicable to the employees of the organisation but also for the people involved throughout the company supply chain such as subcontractors or third party suppliers.

Employment relationship

Conditions of work and social protection

Social dialogue

Health and safety at work

Human development and training in the workplace

SR forms the basis of working relationships. For an organisation to be socially responsible it is important that at the governance and management level, it values its people as human resources. Providing reasonable working conditions, a measure of job security, paying a reasonable wage (on time each month), staff development programmes and effective worker manager communication - all these can help ensure employees' physical and psychological health and are good SR.

In the garment and textile sector in Bangladesh, effective worker manager communication can be achieved in a fully functioning participation committee where workers and management can express their views and demands to each other through agreed representatives.⁷

A socially responsible employer will take action to maintain and improve occupational health and safety. The working environment needs to be safe, secure and hygienic so that the workers can work effectively without discomfort or actual harm. This is particularly important where hazardous or toxic materials are in use otherwise employees or the local communities are adversely affected. Workers should be provided with protective clothing and Personal Protective Equipment (PPE) such as apron, gloves, masks and safety glasses, goggles, or face shields. Factories need to have a good fire detection system and well practised evacuation procedures. Large factories can use electronic fire detectors and fire alarms and should be equipped with automatic water sprinkler systems to control the situation if a fire occurs. In smaller, less profitable factories, fire detection depends more on workers' observation and a manual alarm being sounded, and then a fire can be controlled with buckets of water or sand and suitable fire extinguishers.

⁷ Bangladesh Labour Act - 2006, Section 205

Staff development is another important issue. All employers have a responsibility to provide training in order to enable employees and workers to develop to their full potential. Staff development includes the opportunity to be trained in the work place or to be sent on external training courses. By taking responsibility for staff development the organisation is helping develop latent or partly used capacities and capabilities to the full - a benefit for the employer as well as the employee. Training will also help to improve the relationship between the employers and employees and employees will be more motivated in their working place.

The concept of social dialogue is regarded as a good labour practice because it considers the views of government representatives, employers, workers and other think-tanks and tries to reach a negotiated settlement. Several unsettling and disruptive events in the Ready-Made Garment (RMG) sector in Bangladesh have led the sector stakeholders to consider how to resolve the unrest and here the concept of social dialogue is important.

A tripartite meeting on fire safety in the work place in Bangladesh was organised jointly by the Ministry of Labour and Employment and the ILO on 15 January 2013. They affirmed to work together to develop a National Tripartite Action Plan on fire safety by the end of February 2013, with a view to taking comprehensive action aimed at preventing any further loss of life, limb and property due to work place fires and fire-related accidents and incidents.⁸

One western retail brand has started a 'fire safety strategy' project in their Bangladesh source factories. They are developing guidelines for fire safety in discussion with consultants, BGMEA, BKMEA, fire service and civil defence, experts and management representatives from their sourcing factories and labour activists to represent the workers' views. Other brands have prepared fire safety videos and other training materials.

The environment

Each organisation has an obligation to work in ways that are environmentally friendly. Beautifying a road junction by planting flowers and paying for trees to be planted is a commendable activity but does not properly represent the

⁸ [http://www.daily-sun.com/index.php?view=details&archiev=yes&arch_date01-02-2013&type=No forced-labour-in-Bangladesh&pub_no=396&cat_id=1&menu_id=3&news_type_id=1&index=13](http://www.daily-sun.com/index.php?view=details&archiev=yes&arch_date01-02-2013&type=No%20forced-labour-in-Bangladesh&pub_no=396&cat_id=1&menu_id=3&news_type_id=1&index=13)

full range of environmental SR activities. This city beautification is a short-term environmental project undertaken by a company. Where SR is concerned, it is necessary to be environmentally responsible all the way from the sourcing of raw materials, through the manufacturing processes and via the delivery chain to the final customer. In ISO 26000 guidance, four issues are distinguished under 'the environment'.

1. Prevention of pollution: Reducing waste, not releasing polluted emissions to the air; not discharging waste water into ponds and rivers and reducing noise pollution; these are examples that make good business sense. Bangladesh has many good examples of initiatives to protect and improve the environment of the country. Converting Dhaka taxis, buses and three-wheelers to compressed natural gas was a farsighted and environmentally friendly initiative. However there are bad practices too, for example the discharge of heavily polluted waste water into rivers and ponds which local people must use as water for household activities. Every factory has a duty to purify all liquid solid and gaseous emissions before discharge and to reduce noise pollution from mechanical process operations (e.g. from crushing and grinding). Having a functional Effluent Treatment Plant (ETP) is essential for all manufacturing sectors including RMG, knitwear, pharmaceuticals and tanneries and dye works.
2. Sustainable resource use: Although Bangladesh is blessed with natural resources, responsible business personnel need to seek more resource-efficient manufacturing practices. When the prices of energy and raw materials increase (which is inevitable with fast reducing supplies), every unit of resource saved will be worth more and more. Thus, adopting resource efficient practices not only results in a better environment, it is also increasingly cost effective. Fewer resources can be used and the business be more sustainable by saving energy, adopting more efficient processes; recycling materials and by re-using waste materials.

Reed Consulting Bangladesh Ltd. and other engineering consulting firms are involved in a project to introduce cleaner production to wet process production areas in the textile industry. This International Finance Corporation South Asia Enterprise Development Facility (IFC-SEDF) initiative helps textile factories to identify and rectify inefficiencies so that their operations become more streamlined, more cost-efficient and more environment-friendly. When factories discharge highly coloured water, it shows that expensive chemicals are being wasted. Using just the

right amount of chemicals in the dyeing process and the minimum amount of water protects the environment and improves profitability.

3. Climate change mitigation and adaptation: Climate change is widely recognised as the world's greatest environmental problem and Bangladesh is among the countries most vulnerable to rising sea levels. Bangladesh cannot solve this on its own, but excessive use of carbon based fuels e.g. non-renewable energy, is a contributor to climate change. So reducing energy use and using solar and wind energy is socially responsible and increasingly cost effective.
4. Protection of the environment and restoration of natural habitats: Bangladesh is a highly populated country and there is inevitable pressure on forests, ponds and rivers. However, sacrificing these natural resources to the needs of industry is short-sighted and has a negative impact on the ecosystem. Socially responsible Bangladesh businesses and citizens maintain and restore natural habitats e.g. by tree-planting and pollution prevention to protect the environment for the sake of the generations that follow.

Fair operating practices

Fair operating practices are ethical behaviours between organisations and among different stakeholders. These are relationships between organisations and government agencies, as well as between organisations and their partners, suppliers, contractors, customers, competitors and the associations of which they are members. When organisations deal with each other honestly, equitably and with integrity, the following fair operating practices can be implemented.

Corruption is an illegal act to achieve wrongful gain which may occur due to



lack of accountability, greed, self-interest, and avarice.⁹ Bangladeshi public-private companies and institutions need to give special attention to combating corrupt activities. Every company should establish an anti-corruption policy, identifying prohibited activities and punishments. The policy should be strictly enforced.

Organisations should never seek undue influence over elected officials or try to undermine public political processes. Lobbying activities can be consistent with SR but in the Bangladeshi context they are probably best left to Trade Associations or Chambers of Commerce and Industry.

Fair competition means open competition where businesses avoid price fixing and under-cutting competitors with uneconomic prices in order to drive them out of the market.

Furthermore, fair operating practices apply not only inside the organisation but should be promoted throughout the supply chain. A responsible business has a duty not only to prohibit child labour, but also to check whether children are employed in any part of the supply chain.

Another aspect is property rights, including both physical and intellectual property (copyright, patents etc.), which should be respected.

Consumer issues

The provision of good quality products or services to customers, with after sales service and guarantees produces loyal customers and helps to improve the reputation and profitability of a company. ISO 26000 lists seven issues making it clear that consumers have the right to expect good quality products and services and to have redress when unsatisfactory products or services have been supplied:

1. Fair marketing, actual and unbiased information and fair contractual practices: It is the duty of the organisation to provide full and clear information regarding their products or services so that potential consumers and customers can make educated purchasing decisions.

⁹ <http://www.humanrights.asia/resources/journals-magazines/article2/0901/08anti-corruption-mechanisms-in-bangladesh>

2. Protecting consumers' health and safety: Full SR goes well beyond basic consumer protection legislation. This applies particularly when considering vulnerable groups, for example children, who often have little idea about the dangers of misusing the everyday products around them. It is the responsibility of organisations to design products with customer safety in mind, and to make consumers aware, for example in advertising and on packaging, of how to use the products safely and of possible dangers arising from misuse.

The Consumer Rights Protection Act¹⁰ in Bangladesh provides for up to 3 years in jail and fines of up to Tk 2 lakh for selling adulterated or fake products, tampering with measurements or overpricing. As is widely reported in the media this has not prevented unscrupulous traders from using poisonous formalin to preserve fresh fish.

3. Sustainable consumption: Organisations have a responsibility to make consumers aware of the arguments for sustainable consumption in order to allow them to make informed decisions about their purchases and choose a more sustainable lifestyle. For example, Starbucks sells 100% Fair-trade certified coffee and it educates its customers about the meaning of fair-trade coffee via in-store posters and flyers.¹¹
4. Consumer service, support and dispute resolution: Organisations have responsibilities to their customers after selling products or services. These include technical support in case of specialised products, sales warranty, and conditions applying to returning products. There should also be a clearly stated and understandable process for settling complaints, resolving disputes and maintaining clear communication with customers.
5. Consumer data protection and privacy: Apart from any laws protecting individuals' personal data, it is good business practice to protect the customers' private information. If consumers suspect an organisation of not protecting their privacy (e.g. private information is being sold to others), any trust in the organisation will be destroyed and the business will suffer.

¹⁰ Consumer Rights Protection Act, 2009 for adulteration of food or medicine.
<https://lawlib.wlu.edu/lexopus/works/297-1.pdf>

¹¹ <http://goodsense.nu/2010/03/06/4242/>

6. Access to essential services: Organisations who provide essential services, for example gas, electricity, water and sewerage, should not suddenly stop providing services. Customers should be given adequate time to pay, dispute resolution processes should be clear and allowed to run their complete course and finally there should adequate notice of any disconnection.
7. Education and awareness: It is the responsibility of organisations to give consumers adequate information about any potential dangers from misusing the products they buy.

Community involvement and development

This area is well developed in Bangladesh; indeed many organisations regard it as the sum total of CSR. This limited view is reinforced by the National Board of Revenue¹² (NBR) which only gives CSR tax exemption to companies donating to a specified list of good causes.

A number of Banks in Bangladesh report CSR expenditure supporting the education of students from lower income groups. In 2011 this amounted to about 600 million taka.¹³

Organisations should consult community groups, and maintain transparent relationships with local government officials and representatives in order to comply with ISO 26000. Maintaining good communication with the local communities will build better relationships and foster mutual understanding.

Some organisations contribute to local education and can play a vital role in reducing illiteracy. Other areas in which organisations can get involved are health education, computers for rural schools, skills development, and of course offering good employment opportunities to local people thereby combating poverty and building self-respect.

Social inclusion activities are becoming increasingly important in Bangladesh for example projects to empower women and to engage with marginalised groups and minority communities.

¹² <http://www.nbr-bd.org>

¹³ Bangladesh Bank, 'Review of CSR initiatives of banks - 2011'

A 'step by step' approach to implement ISO 26000

Misunderstandings can arise within the organisation when it starts to implement ISO 26000. Therefore it is essential to appoint responsible people and communicate to everyone about their role and the approach that will be followed. This chapter covers the simple steps that can be followed to implement ISO 26000. The steps¹⁴ are:

1. Identify which of the seven core subjects are relevant to the organisation
2. Identify the stakeholders, find out their interests and what they expect from the organisation
3. Establish a stakeholder panel
4. Find out what is relevant and significant for the organisation
5. Set an implementation plan for the significant SR issues
6. Review and monitor activities
7. Report the progress to the stakeholder panel and communicate regularly to receive feedback
8. Repeat the steps of self-assessment, level of influence, relevance and significance, improvement of the plan if necessary, and keep communicating

Senior management will need to step forward and take the initiative in implementing ISO 26000, guiding and encouraging their employees to practice SR. The first thing Managers will need to do is to read the ISO 26000 guidance in order to gain an overview of SR. It is also recommended that

¹⁴ The steps are developed based on ISO 26000 in Practice - A User Guide prepared by Michelle S. Bernhart and Francis J. 'Sonny' Maher

important sections such as guidance on the core subjects and principles are translated into Bangla so that staff and workers at all levels in the organisation can be involved in implementation.

Step - 1: Identify which of the seven core subjects are relevant to the organisation

The first step is to assess the organisation comparing it with the SR core subjects in order to analyse the current situation. Self-assessment is essential because it helps the organisation think and plan strategically and systematically. SR is a very broad subject that emphasises the environment, labour, consumers, suppliers and different stakeholders. In implementing SR all stakeholders need to be involved in SR decision making. So in order to tackle all these areas it is necessary for the organisation to collect detailed information.

This ISO 26000 check tool¹⁵ provides a self-assessment methodology. The organisation should ask the following questions for each of the core subjects:-

Q-1: Is this core subject and its issues relevant for my organisation?	Q-2: What leverage does my organisation have on this issue?	Q-3: What kind of activities can my organisation undertake on this issue?
Q-4: Can I be sure that planned activities will not be in conflict with applicable law?	Q-5: What impact will my activities have?	Q-6: Which stakeholders should I involve on this issue?
Way Forward: Evaluate future and planned activities and their possible impact.		

¹⁵ This 26-k-check tool is developed by Guido Guertler and Claudia Graziani. Full 26-k-check tool is found on http://www.26k-estimation.com/html/the_26k-issue-tool.html

Core Sub.	Issues	Q-1	Q-2	Q-3	Q-4	Q-5	Q-6	Way forward
Human Rights	Due diligence							
	Human rights risk situations							
	Avoidance of complicity							
	Avoidance of complicity							
	Resolving grievances							
	Discrimination and vulnerable groups							
	Civil and political rights							
	Economic, social and cultural rights							
Fundamental principles and rights at work								

The other six core subjects can then be assessed in a similar way.

Step - 2: Identify the stakeholders; find out their interests and what they expect from the organisation

What is a stakeholder: According to R. Edward Freeman, Stakeholder means 'any group or individual who can affect or is affected by the achievement of the organisation's objectives'. Stakeholders may include shareholders, owners, managers, employees, government, customers, suppliers and other groups with special interests. Not all stakeholders in a business will necessarily share the same concerns or have the same priorities. Stakeholders and their interests may change over time. If the local community is concerned about damage being done to the environment, then someone from the company needs to listen to their views and find out what can be done to improve the situation.

Importance of stakeholders: By communicating with stakeholders a business can determine current and up-and-coming social and environmental issues of interest to the company. A business can learn from the differing views of the stakeholders and then manage risks when developing new products. Communication with stakeholders can also be valuable if a business is facing an urgent challenge. Over time, a company can only survive and prosper if it conducts its business in a manner which is consistent with the legitimate interests and well-being of its stakeholders.

In the ISO 26000 guidance identifying and engaging stakeholders is one of the two fundamental practices for any organisation.

The company needs to understand the interests of the different stakeholders and how they can be affected by decisions made by an organisation.

Engaging will help to build trust among the stakeholders; it can limit risk and may identify more business opportunities in future.

Identification of stakeholders: There are both internal and external stakeholders.¹⁶ Internal stakeholders are individuals inside the company who benefit directly from their contribution to the growth of the company. External stakeholders are individuals and organisations that are affected by the financial well-being of a company but who are not directly a part of that company.¹⁷ The organisation will need to identify who are internal and external stakeholders. The list below shows common groups of stakeholders.

Level of influence and prioritisation: It is also important to identify how

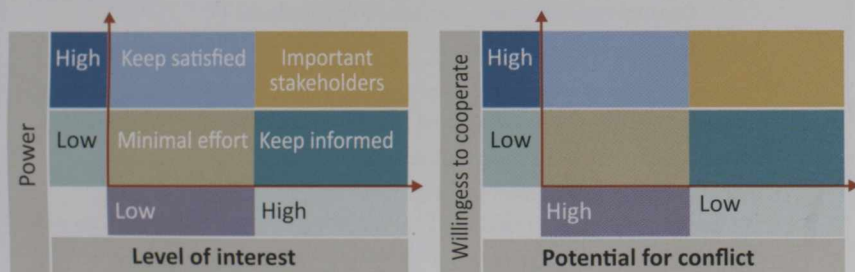
Internal stakeholders can be:	External stakeholders can be:
* Proprietor, Board Members – Managing Director, Director	* Customers
* Managers	* Suppliers
* Employees	* Political parties
* Trade Union Leaders	* Regulatory agencies
* Shareholders	* Competitors
	* Non-Governmental Organisations

¹⁶ Moratis, L. & Cochius, T., 2011. ISO 26000: The Business Guide to the new Standard on Social Responsibility. UK: Greenleaf Publishing Limited

¹⁷ http://www.investorwords.com/15517/internal_stakeholders.html and
http://www.investorwords.com/16420/external_stakeholder.html

much each stakeholder can influence the organisation's activities. The organisation should give priority to Stakeholders who have more ability to influence the organisation. In a garment factory for example it might be initially thought that Brands, as key customers, are the most influential stakeholders. The contribution and influence level of the workers should also be considered - one worker may not have the confidence to voice their opinion, but a group of workers can be vocal but then become de-motivated or even stop working if their concerns are not addressed. It is important to give special attention to their varying views when mapping the stakeholders. Using the first matrix¹⁸ below one can identify important stakeholders and the second matrix¹⁹ can be used to gauge their willingness to cooperate and engage.

Interest and demand of stakeholders: After carefully mapping the



organisation's stakeholders, identify what these stakeholders expect and what are their interests, especially in the area of SR. This is the time to consider how to engage with the most influential stakeholders.

Step - 3: Establish a stakeholder panel and engage the stakeholders

The next step will be to establish a stakeholder panel and then invite the identified internal and external stakeholders to join. The main purpose of this stakeholder panel is to provide an opportunity for stakeholders to share their views regarding SR or other activities of the organisation which affect them. The success of this panel depends on how well the stakeholders can communicate, co-operate and actively engage.

¹⁸ Source: Johnson and Scholes 1999

¹⁹ Moratis, L. & Cochius, T., 2011. ISO 26000: The Business Guide to the new Standard on Social Responsibility. UK: Greenleaf Publishing Limited

In order to find out what different stakeholders know about SR and how important it is to them a good first step to is to ask them to fill in a questionnaire. Each organisation will need to design its own questionnaire. A sample of the questions that might be asked is attached.

1. How can an organisation be socially responsible?
2. Why is SR important to the company?
 - Access to markets
 - Long term profitability from good long range decisions
 - License to trade
 - Buyer and customer satisfaction
 - Environment protected
 - Contented, motivated, hardworking employees
 - Risk reduction or Others _____ (please specify)
3. If the employees of a factory do not use protective clothing (though it is required of them) would you regard that factory as socially irresponsible?
4. How is SR different from social compliance?
5. Suppose, a factory pollutes the local water supply by disposing of its chemical waste into the pond but that factory also gives money to the poor of the community each year. Is it a SR factory?
6. Have you heard about ISO 26000?
7. In which area do you think the company should focus first?

Organisational governance	Human rights	Labour practices	The environment
Fair operating practices	Consumer issues	Community involvement and development	

8. What is the best way to consult with stakeholders?
 - Organising face-to-face meeting with all of the stakeholders
 - Direct consultation with the key persons who are involved with SR activities and then informing others of the outcome
 - Via telephone conversations
 - Via e-mail
 - Other _____ (please specify)

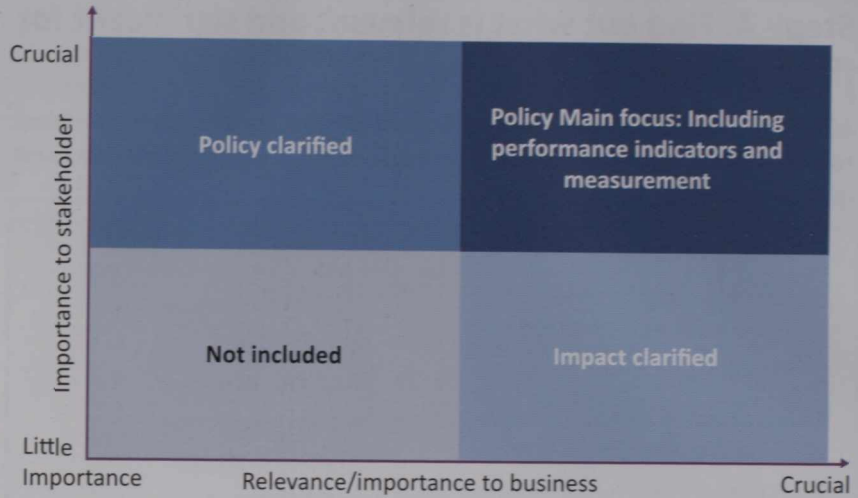
Step - 4: Find out what is relevant and significant for the organisation

After receiving the views and feedback from the stakeholders, the most relevant SR issues should be identified. Relevant issues²⁰ may include some of the following:

1. Employment	14. Products and services
2. Relationship between employer and employee	15. Transport
3. Health and safety	16. Community
4. Training, education, nature and organisation of work	17. Corruption
5. Diversity and opportunities	18. Public policy
6. Strategy and management	19. Consumer health and safety
7. Discrimination ban	20. Labelling of products and services
8. Freedom to unite and collectively bargain	21. Marketing communication
9. Elimination of child labour	22. Customer privacy
10. Prevention of forced and compulsory labour	23. Materials
11. Security policy	24. Energy
12. Rights of Indigenous people	25. Water
13. Emissions, waste water and residual waste	26. Biodiversity
	27. Positive contribution to local economy and commercial activities

The significant or most important issues should be identified next. Stakeholders' and the organisation's perspectives should be considered in order to achieve a win-win situation. The interests of the more influential stakeholders or group of stakeholders should be considered as a priority. A 'materiality matrix' can be used to prioritise the issues which need to be addressed first. It is best to gather the views of a number of stakeholders so that the outcome is a balanced one.

²⁰ These issues are identified from CSR Performance Ladder, developed by Foundation Sustained Responsibility www.mvoprestatieladder.nl/doc/CSRPerformanceLadder.pdf



Source: Richard Welford - CSR Asia, 15th June 2011

Step - 5: Set an implementation plan for the significant SR issues

The next step is to create an implementation plan for the most important issues identified through the stakeholder dialogue. The organisation can hire specialists to assist in this process and to help to work on the identified issues. It would also be a good idea to engage the stakeholders in the planning process. When setting and implementing the plan, the organisation needs to consider several things.

- It is necessary to know and understand what is 'standard practice' in handling the issues that are chosen
- It would be good to know whether the proposed issues fit well with the organisational culture
- It is important to maintain regular communication with the stakeholders, to exchange ideas, give feedback to them and try to get them further involved

All of the seven ISO 26000 principles need to be followed. The table below can be useful when making a plan.

TITLE:	
Background	What is the purpose/reason for doing this; what priority does it have
Objective	What are we trying to do; what are our aims and goals (SMART ²¹) Have success criteria been met - how will we know if we win
Scope	What are the Boundaries, size, complexity of the project, what is to be included and excluded
Constraints	What limitations do we work under; standards; budgets time; resources
Assumptions	What assumptions are we making; what are the consequences if we are wrong or the parameters are changed
Reporting	Who do we report to; what are the lines of communication
Deliverables	What are we to trying to produce? Are there any stages involved? Is each deliverable assigned to an individual with milestone timing?
	Completed by
	Date

Step - 6: Review and monitor the activities

The whole activity needs to be reviewed and monitored. A few of the stakeholder panel members can be invited to monitor the activity. If any problem is found, it should be reported immediately. Solving the problem should be senior management's responsibility.

Step - 7: Report progress to the stakeholder panel and communicate regularly and encourage feedback

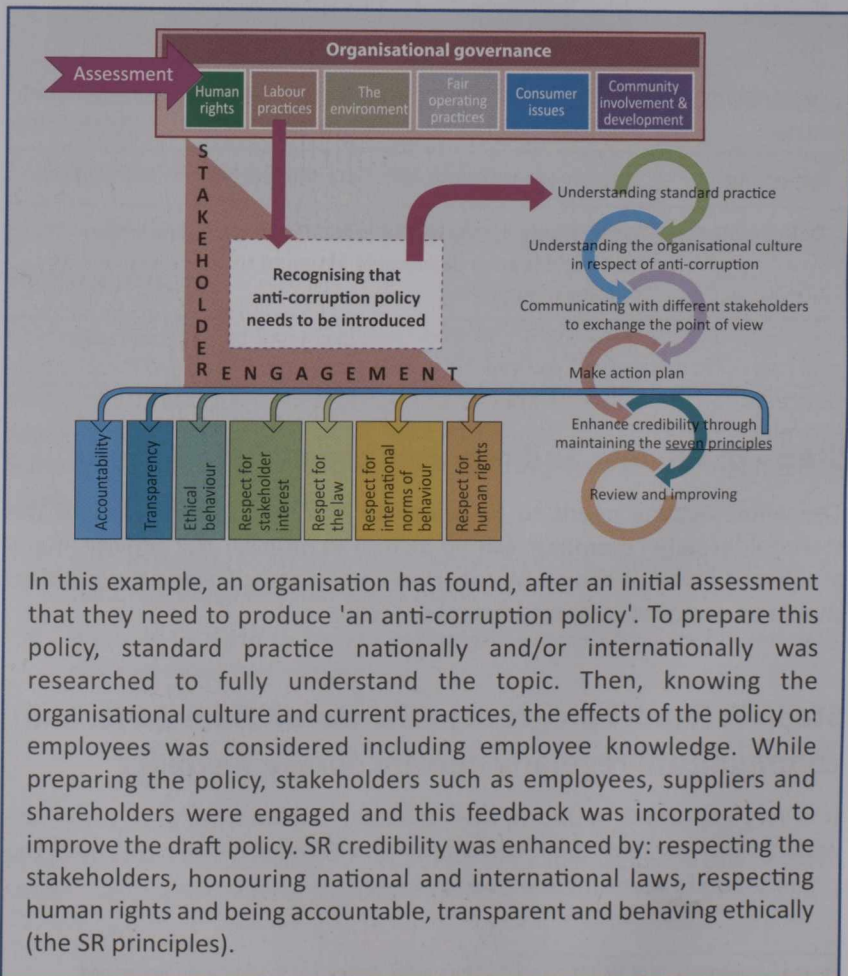
It is very important to inform the stakeholders about the progress of the activity and to hear their comments and feedback. This will help the organisation to fine-tune the overall activity.

²¹ The full abbreviation of SMART is Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Time defined

Step - 8: Repeat the steps of self-assessment, level of influence, relevance and significance, improvement of the plan if necessary, and on-going communications

After the priority issues are implemented in the manner outlined earlier, the organisation will need to repeat the self-assessment using the 26K tool and the materiality matrix in order to update the information held regarding the stakeholders' interests and the organisation's own interest.

An Example of implementing an anti-corruption policy

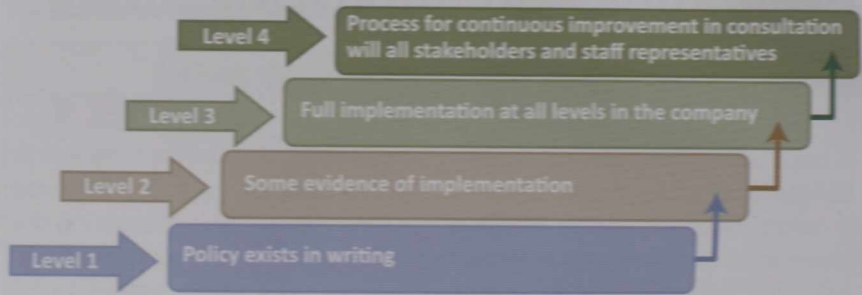


Benchmarking, monitoring, evaluating and improving SR activities

A large amount of money is already given by Banks and business houses in Bangladesh for community development. The question yet to be answered is 'what effect is it having'? Little effort has been put into measuring the 'value for money' achieved in this community investment or the 'cost benefit' achieved from this use of companies' funds. The same applies to SR expenditure 'inside the factory gates'. Without data, it is not possible to 'benchmark', to contrast and compare the effectiveness of the various SR initiatives that are taken by the company. Through benchmarking the company SR, the SR performance of the business and the relation to a particular Key Performance Indicator (KPI) will be clear.



The core subjects of ISO 26000 discussed in this book are the main Key Performance Indicators (KPIs) of SR. The impact of much of SR activity is quantitative and measurable provided the intention of the SR activity is clear. When the organisation's planning is specific and SMART then the outputs and the outcome can and should be measured. The company's SR practice can be identified on a Level one to Level four scale. The definition of the four levels is shown in the following graphic.



In order to represent the performance level of SR quantitatively, 1-4 scores can be awarded according to the level of achievement e.g. a written policy not yet implemented scores 1 point. A questionnaire based on seven KPIs will be helpful. A sample questionnaire for 'measuring' against the environment KPI is given below.

Questions	Yes/No
Discharge of effluent:	
1. Chimney/machinery/generator exhaust is free of smoke	
2. Effluents are treated properly by ETP before discharge and always achieve DOE standards	
3. Percentage of waste materials is minimum	
4. ETP always compliant with Government standard	
Use of natural resources:	
5. Raw materials are used efficiently so that Non Product Output (NPO) is minimised	
6. Materials are from renewable sources	
Use of energy:	
7. Records of electricity use are kept and electricity use is minimised	
8. Energy saving bulbs such as T5 fluorescent tubes are used to minimise energy consumption	
9. The factory captures and reuses waste heat from steam and electricity generation for other purposes	
10. Generators are maintained properly and efficiently	
Use of water:	
11. Use of water from public suppliers and company tube wells is minimised	
12. Flow meters record water consumed and effluent discharged to minimise water usage	
13. The factory takes action to minimise wastage of water	
Recycling waste products:	
14. The factory has a waste disposal contract	
15. The percentage of re-used waste product is significant	
Conversion into energy saving factory:	
16. Solar power and wind generated electricity are in use	
Transportation:	
17. All company vehicles are run on CNG	
18. All company vehicles are maintained properly	

The organisation can measure and evaluate its seven KPIs according to the four levels. The organisation can calculate total points gained by each KPI and average points of the seven KPIs. Repeat this process over time and the organisation will have a measure of its progress towards full implementation of ISO 26000.

Questions	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Total
Discharge of effluent					
Use of natural resources					
Use of energy					
Use of water					
Recycling waste products					
Conversion into energy saving factory					
Transportation					

Let's assume the following points.

Questions	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Total
Discharge of effluent				√	4
Use of natural resources			√		3
Use of energy		√			2
Use of water				√	4
Recycling waste products			√		3
Conversion into energy saving factory	√				1
Transportation		√			2
Total out of 28					19
Example score	→				19 out of 28 Average Level = 2.71

Then repeat the process for each of the seven KPIs.

Conclusion

One of the many advantages of ISO 26000, is that it enables consistent approaches to SR to be developed along the whole of a company's supply chain or a value added chain because it is an International Guidance Standard. Everyone involved from the procurement of raw materials to the various transport stages through manufacturing to the delivery of finished product and in case of knitwear and garments to the sale into the hands of retail customers can make a commitment to be guided by the same understanding of SR.

An effective way for the organisation to start to identify its responsibilities and civic duties is to become familiar with the seven ISO 26000 principles and seven core subjects. The company needs first to abide by the laws, rules and regulations of the country and then to deliver additional benefits to its workforce, community and stakeholders.

If it is not clear how the ISO 26000 guidance applies in a particular circumstance, consultancy support may be needed to guide and train the proprietor and managers on how to comply with the principles and core subjects of the ISO 26000 SR standard. Consultancy can also help to measure and report on the extent to which the organisation or factory meets the requirements of this international SR standard. SR 'KPI tools' will be useful in this development and evaluation process.

Awareness raising events may be needed in the business sector to be ready to make the best use of ISO 26000. Chambers of Commerce and Industry and Trade Associations have a role in explaining and promoting SR and ISO 26000 and in providing training for member companies. These organisations can also have a role in developing the measuring tools for SR, the evaluation methodologies and SR benchmarking standards in Bangladesh. With measured, monitored and evaluated SR, Bangladeshi companies will be able to show how favourably Bangladesh SR compares to that of competitor countries in the South Asian Association for Regional Cooperation (SAARC) region and beyond. ISO 26000 International Standard Social Responsibility is an excellent way to demonstrate SR achievements to buyers and 'ethical retail customers' in North America, Europe and beyond. The objective is world class SR developed in Bangladesh.

REFERENCES

- Moratis, L. & Cochius, T., 2011. *ISO 26000: The Business Guide to the new Standard on Social Responsibility*. UK: Greenleaf Publishing Ltd.
- Bernhart, S. M. & Maher, S. J. F., 2011. *ISO 26000 in Practice: A User Guide*. United States of America: William A. Tony
- Gürtler, G. & Graziani, C., 2010. *26k-User-Guide: ISO 26000 Guidance on social responsibility User Guide*. [Online] Available at: http://www.26k-estimation.com/26k-User-Guide__edition_2010-10-29_.pdf
- International Organisation for Standardisation. 2010. *ISO 26000:2010 Guidance on Social Responsibility*. Geneva: ISO
- Foundation for Sustained Responsibility. 2010. *The CSR Performance Ladder - Management System Requirements and Certification Standard for CSR*. [Online] Available at: <http://www.mvoprestatieladder.nl/doc/CSRPerformanceLadder.pdf>
- Brundelius, M. et al., 2011. NORMAPME User Guide for European SMEs on ISO 26000 Guidance on Social Responsibility.
- International Organisation for Standardisation. 2011. ISO Focus+. [Online] Available at: <http://www.iso.org/iso/livelinkgetfile-isocs?nodeId=15879071>
- Government of the People's Republic of Bangladesh, Ministry of Finance, Internal Resource Department, (Income Tax) Circular, Date: 4 July, 2011 SRO 229 -Law/Income Tax/2011
- Some sections of the text of this book International Standard Social Responsibility (*Implementing ISO 26000 in Bangladesh*) are direct quotations from the text of ISO 26000

DOC
CA1
EA913
2013I57
ENG

Canada

সামাজিক দায়িত্বশীলতার আন্তর্জাতিক মানদণ্ড

(বাংলাদেশে আইএসও ২৬০০০ বাস্তবায়ন)

প্রাতিষ্ঠানিক নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা

মানবান্বিতিকার

শ্রম অনুশীলন

পরিবেশ

ভোক্তাদের সমস্যা

ন্যায্য পরিচালন ব্যবস্থা

জনগন বা সমাজের একটি গৌষ্ঠীর অংশগ্রহণ ও উন্নয়ন

সামাজিক দায়িত্বশীলতার
মানদণ্ড



Government of Canada
High Commission of Canada

Gouvernement du Canada
Haut-commissariat du Canada



Canada Bangladesh Chamber
of Commerce and Industry

LIBRARY E A / BIBLIOTHÈQUE A E



3 5036 01064446 9

DOCS

CA1 EA913 2013I57 ENG

Islam, Sumaiya, author

International standard social
responsibility : implementing ISO
26000 in Bangladesh

B4366943

DOC
64366943

Foreign Affairs, Trade and Dev
Affaires étrangères, Commerce et Dév

JUL 15 2015

Return to Departmental Library
Retourner à la bibliothèque du Ministère



সামাজিক দায়িত্বশীলতার
আন্তর্জাতিক মানদণ্ড
(বাংলাদেশে আইএসও ২৬০০০ বাস্তবায়ন)

সুমাইয়া ইসলাম

অতিরিক্ত তথ্য দিয়ে সহযোগিতায় ছিলেন
রডনি রিড এবং ফিলিপ পুল

প্রকাশনায়

কানাডিয়ান হাই কমিশন, ঢাকা

এবং



রিড কনসাল্টিং বাংলাদেশ লিমিটেড

পরিবেশনায়

কানাডা বাংলাদেশ চেম্বার অফ কমার্স
এন্ড ইন্ডাস্ট্রি (ক্যানচেম)



Government of Canada
High Commission of Canada

Gouvernement du Canada
Haut-commissariat du Canada



Canada Bangladesh Chamber
of Commerce and Industry

রিড কনসাল্টিং বাংলাদেশ লিমিটেড

বাসা ১ (৪র্থ তলা), রোড ১৩/সি
শাহজালাল এভিনিউ, সেক্টর ৬, উত্তরা
ঢাকা ১২৩০, বাংলাদেশ
ফোন: ০২ ৮৯৫৬৯৭৮ ফ্যাক্স: ০২ ৮৯৫৬৯১৬
ইমেইল: customercare@reedconsultingbd.org
www.reedconsultingbd.com

কানাডিয়ান হাই কমিশন

জাতিসংঘ সড়ক, বারিধারা
ঢাকা ১২১২
ফোন: ০২ ৯৮৮৭০৯১ - ৯৭
ফ্যাক্স: ০২ ৮৮২৩০৪৩
ইমেইল: dhaka@international.gc.ca
www.bangladesh.gc.ca

প্রথম প্রকাশকাল ২০১৩

গ্রন্থস্বত্ব © রিড কনসাল্টিং বাংলাদেশ লিমিটেড, ২০১৩

সর্বস্বত্ব সংরক্ষিত। এই প্রকাশনাটির কোন অংশবিশেষই, কোন ভাবেই লেখকের লিখিত অনুমতি ব্যতীত পুনর্মুদ্রণ করা যাবে না। যদি কোন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান লেখকের অনুমতি ব্যতীত বইটির কোন প্রকার পরিবর্তন বা পুনর্মুদ্রণ করে তবে তাহার বিরুদ্ধে আইননানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইবে।

ডিজাইন: কালার হরাইজোন
www.colorhorizon.com.bd

মুদ্রণ: জেনেসিস প্রাইভেট লি.
info@genesisptltd.com

এই বইতে যে সকল তথ্যবলী দেয়া হয়েছে তার মূল উদ্দেশ্য হচ্ছে আলোচিত বিষয়াদি সম্পর্কে সহায়ক তথ্য দেয়া। সম্মানিত পাঠকদেরকে তথ্য প্রদান ও উৎসাহিত করার উদ্দেশ্যে বইটি সাজানো হয়েছে। প্রতিটি প্রবন্ধের বিষয়বস্তু গ্রন্থকারদের একান্ত নিজস্ব অনুভূতি ও অভিমতেরই প্রকাশ, তবে তার সাথে প্রকাশকের সরাসরি কোনো সংযোগ নেই। ঢাকাস্থ কানাডিয়ান হাই কমিশন গ্রন্থকারের দেয়া কোনো মন্তব্য বা পরামর্শের জন্য দায়ী থাকবে না, বা এ ব্যাপারে কোনো দায়িত্বও গ্রহণ করবেনা। কেবলমাত্র তথ্য প্রদানের উদ্দেশ্যে রেফারেন্স সমূহ দেয়া হয়েছে এবং অবশ্যই তা যেই ওয়েবসাইট বা উৎস থেকে নেয়া হয়েছে তাদেরকে কোন অনুমোদন করা নয়। পাঠকদের অবগত থাকতে হবে যে, ওয়েবসাইটের যে তালিকা বইতে দেয়া হয়েছে তাযে কোন সময় পরিবর্তিত হতে পারে। ইংরেজি অংশ থেকে বাংলায় অনুবাদের ক্ষেত্রে পার্থক্য হতে পারে কারন প্রতিটি ইংরেজি শব্দেরই বাংলায় অনুবাদ করা সম্ভব নয়।

আইএসবিএন ৯৭৮ ৯৮৪ ৩৩ ৭৩২২ ৯

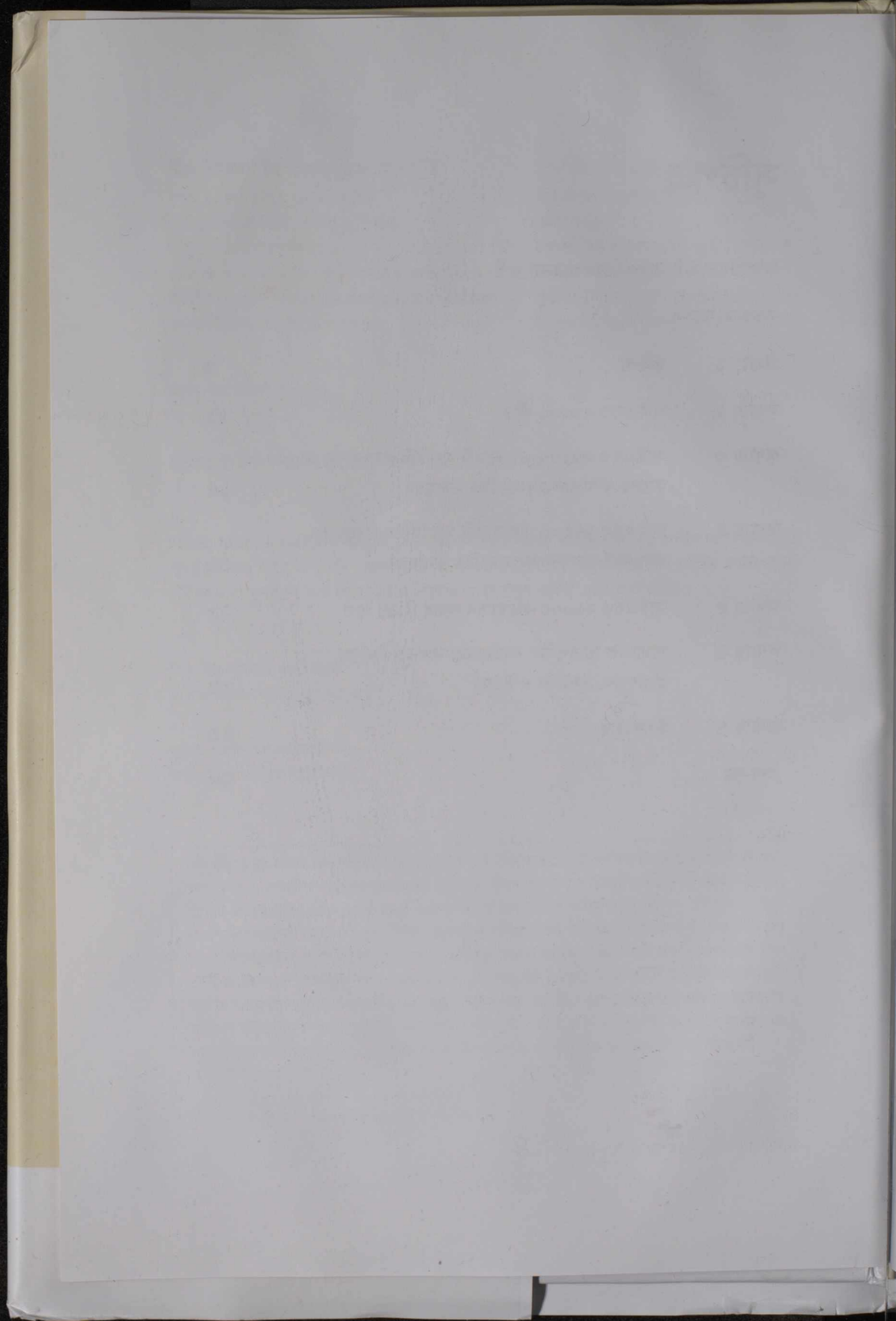
ISBN 978 984 33 7322 9



9 789843 373229

সূচিপত্র

কানাডিয়ান হাই কমিশনারের শুভেচ্ছা বাণী	৫
কৃতজ্ঞতা জ্ঞাপন	৬
অধ্যায় ১ ভূমিকা	৭
অধ্যায় ২ আইএসও ২৬০০০ কী?	১১
অধ্যায় ৩ আইএসও ২৬০০০ এর সাতটি মূলনীতির সংজ্ঞায়ন ও তাদের সম্পাদনের ব্যবহারিক উদাহরণ	১৫
অধ্যায় ৪ আইএসও ২৬০০০ এর সাতটি মূল বিষয়ের সংজ্ঞায়ন এবং কার্য সম্পাদনার ব্যবহারিক উদাহরণ	১৯
অধ্যায় ৫ আইএসও ২৬০০০ বাস্তবায়ন করার বিভিন্ন ধাপ	২৯
অধ্যায় ৬ সামাজিক দায়িত্বশীল কার্যক্রমের মাপদণ্ড নির্ধারণ, তত্ত্বাবধান, মূল্যায়ন ও উন্নয়ন	৩৯
অধ্যায় ৭ উপসংহার	৪৩
তথ্য সূত্র	৪৪



শুভেচ্ছা বাণী

ব্যবসায় সামাজিক দায়িত্বশীলতার (সিএসআর) মাধ্যমে কেবলমাত্র আমাদের প্রতিবেশী, গ্রাম, শহর কিংবা দেশেরই পরিবর্তন সাধিত হয় না, বরং সমগ্র বিশ্বেই এর প্রভাব ছড়িয়ে পড়ে। যে কোনো স্তরে, যে কেউই ব্যবসায় সামাজিক দায়িত্বশীলতা (বা সামাজিক দায়িত্বশীলতা) দক্ষতা দেখাতে পারে। সামাজিক দায়িত্বশীলতায় শুধুমাত্র বড় প্রতিষ্ঠান নয়, সকলেই অংশগ্রহণ করতে পারে। এর প্রভাব যে কোনো প্রতিষ্ঠান বা খাতের স্বাভাবিক কাজের ধারাকে রাতারাতি পালটে দিতে পারে। কোনো প্রতিষ্ঠান যখন সামাজিক দায়িত্বশীলতা বাস্তবায়ন করে, তা মানবাধিকার ও পরিবেশ রক্ষার্থে উন্নয়ন সাধনে সহায়তা করে।



কানাডা নিজ দেশে ও দেশের বাইরে সামাজিক দায়িত্বশীল কর্মকাণ্ডে সমর্থন দিয়ে আসছে। কানাডা অন্যান্য দেশের সাথে তাদের নিজেদের অর্থনৈতিক, সামাজিক ও পরিবেশগত স্থায়িত্ব বিধানের ও সম্পদের ব্যবস্থাপনার দক্ষতা আরো বৃদ্ধি করতে এবং মানব ও শ্রমিক অধিকারকে শ্রদ্ধা করতে (যার মধ্যে আইন প্রণয়নের ক্ষেত্রে স্বচ্ছ উন্নয়ন অন্তর্ভুক্ত) কাজ করেছে, যা নিজ নিজ সরকারের দায়িত্বসমূহ ও ব্যবসায় কর্মকাণ্ডের মধ্যে একটি ভারসাম্য তৈরি করে।

ক্রমবর্ধমান সংখ্যক কানাডিয়ান বেসরকারি খাত ও নাগরিক সমাজের নেতৃত্বে কানাডাসহ সমগ্র বিশ্বজুড়েই গড়ে উঠতে থাকে। বিভিন্ন উদ্যোগের মধ্যে সিএসআর এর গুরুত্ব ক্রমেই প্রতিফলিত হচ্ছে। অনেক কানাডিয়ান কোম্পানিই হয় ব্যক্তিগতভাবে নয়তো নাগরিক সমাজের সাথে কিংবা তাদের সমিতিগুলোর মাধ্যমে দেশে ও দেশের বাইরে উভয় ক্ষেত্রেই তাদের কর্মসম্পাদনের পথ নির্দেশনা দেয়ার লক্ষ্যে আচরণ বিধিমালা তৈরি এবং ঝুঁকি মূল্যায়ন, স্টেকহোল্ডারদের সাথে সম্পর্ক ও প্রতিবেদন প্রণয়নসহ সর্বোত্তম চর্চাসমূহের বিকাশ সাধনে কাজ করেছে।

বিশ্বের বিভিন্ন প্রান্তে যে সকল কানাডিয়ান কোম্পানি কাজ করেছে, কানাডা সরকার তাদের সকলের কাছেই প্রত্যাশা করে যেন তারা সকল প্রায়োগিক আইন ও আন্তর্জাতিক মান মেনে চলে, সংশ্লিষ্ট সরকার ও স্থানীয় জনগনের সাথে পরামর্শক্রমে স্বচ্ছতার সাথে এবং সামাজিক ও পরিবেশগতভাবে দায়িত্বশীল উপায়ে তাদের কর্মসম্পাদন করে। ব্যবসায় সামাজিক দায়িত্বশীলতার প্রতি কানাডা'র দায়বদ্ধতার একটি মূল বিষয় হচ্ছে আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত স্বেচ্ছাভিত্তিক মানসমূহকে ও বহুপাক্ষিক ফোরামে অংশগ্রহণকে পৃষ্ঠপোষণ করা।

আমি আশা করি, সামাজিক দায়িত্বশীলতা সংক্রান্ত এই নির্দেশনা গ্রন্থটি বাংলাদেশে কর্মরত সকল কোম্পানিকে সামাজিক দায়িত্বশীলভাবে ব্যবসার উন্নয়ন ও বাস্তবায়নে অনুপ্রাণিত করবে। এটা ব্যবসার জন্য যেমন উপকারী, দেশের জন্যও তেমন। আমি আশা করি, ব্যবসায় সামাজিক দায়িত্বশীলতার ক্ষেত্রে বাংলাদেশের নেতৃত্ব দেয়ার বা উদ্ভাবক হবার শক্তি আছে এবং এই নির্দেশনা গ্রন্থটি তারই প্রথম পদক্ষেপ।

হিদার জুডেন

কানাডিয়ান হাই কমিশনার, বাংলাদেশ

কৃতজ্ঞতা জ্ঞাপন

রিড কনসাল্টিং বাংলাদেশ লিমিটেড এর কর্মী ও শুভানুধ্যায়ীদের সহযোগিতাদে মাধ্যমেই 'সামাজিক দায়িত্বশীলতার আন্তর্জাতিক মানদণ্ড (বাংলাদেশে আইএসও ২৬০০০ বাস্তবায়ন)' বইটি প্রকাশ করা সম্ভব হয়েছে।

হিদার ক্রুডেন, বাংলাদেশে নিযুক্ত সম্মানিত কানাডিয়ান হাই কমিশনার এই বইটির ব্যাপারে তার বিশেষ আগ্রহ প্রকাশের জন্য কৃতজ্ঞতাপূর্ণ ধন্যবাদ জানানো হচ্ছে। এছাড়া কানাডিয়ান হাই কমিশনের ট্রেড কমিশনার, মুর্তজা তরফদার তার বিভিন্ন উপকারী পরামর্শ দিয়ে সাহায্য করেছেন।

বাংলা অনুবাদের জন্য প্রজ্ঞা তাসনুভা রুবাইয়াৎ এবং বইয়ের প্রচ্ছদ ও গ্রাফিক ডিজাইনের জন্য কালার হরাইজনের লেলিন পিনারু মিঠু'র সহযোগিতার কথা গ্রন্থকার স্বীকার করছেন।

পরিশেষে, বাংলাদেশ কানাডিয়ান হাই কমিশনের অংশীদারিত্ব এবং সমর্থন ছাড়া এই গ্রন্থটি প্রকাশিত হতে পারতো না।

ভূমিকা

আন্তর্জাতিক অঙ্গনে কর্পোরেট সোশ্যাল রেসপনসিবিলিটি (সিএসআর) বা ব্যবসায় সামাজিক দায়িত্বশীলতা'র ধারণা এখন আর আগের মত অর্থ অনুদানমূলক কর্মকাণ্ডের মধ্যে আটকে নেই, বরং তা থেকে বের হয়ে এটি এমন একটি বিষয়ে পরিবর্তিত হয়েছে যা একটি কোম্পানির কেন্দ্রীয় কর্মকাণ্ডের পরিচয় বহনের ক্ষেত্রে যথেষ্ট গুরুত্ব বহন করে। বিশ্ব দরবারে বর্তমানে 'ব্যবসায় সামাজিক দায়িত্বশীলতা' পরিভাষাটি স্থানান্তরিত হচ্ছে 'সামাজিক দায়িত্বশীলতা' শব্দগুচ্ছটি দ্বারা, কারণ এটি ইতিমধ্যেই গ্রহণযোগ্য হয়ে গেছে যে কেবল একটি বড় কর্পোরেশন হওয়া নয়, একই সাথে সামাজিকভাবে দায়িত্বশীল হওয়াটাও সকল প্রতিষ্ঠানের জন্যই কর্তব্যস্বরূপ। সামাজিক দায়িত্বশীলতা, ব্যবসায় সামাজিক দায়িত্বশীলতা, মানবাধিকার, পরিবেশ, প্রাতিষ্ঠানিক নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা ও নৈতিকতা এগুলো সব বিষয়কেই সমৃদ্ধ করে। এছাড়াও, সামাজিক দায়িত্বশীলতা'র ওপর আন্তর্জাতিক নির্দেশনা মান আইএসও ২৬০০০ প্রকাশিত হবার কারণেই সামাজিক দায়িত্বশীলতা শব্দটি গ্রহণযোগ্যতা পেয়েছে।

সামাজিক দায়িত্বশীলতার আন্তর্জাতিক মানদণ্ড (বাংলাদেশে আইএসও ২৬০০০ বাস্তবায়ন) বইটি লেখা হয়েছে মূলত চারটি কারণে: প্রথমত, আইএসও ২৬০০০ সম্পর্কিত কোনো বই (তরজমা সহ) বাংলাদেশে নেই; দ্বিতীয়ত, সামাজিক দায়িত্বশীলতার ব্যাপারে একটি সুস্পষ্ট ধারণা পাবার ব্যাপক চাহিদা রয়েছে; তৃতীয়ত, এটি সুস্পষ্ট করে দেয়া যে প্রাতিষ্ঠানিকভাবে কোনো জনহিতকর কাজ করাই সিএসআর নয়, বরং এর একটি অংশ কেবল এবং চতুর্থত, কানাডিয়ান হাইকমিশন, ঢাকা, সামাজিক দায়িত্বশীলতাকে উদ্বুদ্ধ করার জন্য যে কাজ করে তার অংশ হিসেবে।

এই বইয়ে সিএসআর শব্দটি আমরা ব্যবহার করবো বাংলাদেশে বর্তমান সিএসআর এর প্রচলিত ধারণা অনুযায়ী। এখানে সিএসআর বলতে প্রাতিষ্ঠানিক জনহিতকর কাজকেই বোঝায়। গরিব মানুষকে আর্থিক সাহায্য দেয়াটা অবশ্যই একটি ভালো কাজ, কিন্তু সেটিই সিএসআর এর সবকিছু নয়, বরং এর একটি অংশ মাত্র। সে কারণেই, এই বইটি এমনভাবেই লেখা হয়েছে যাতে এটি সামাজিক দায়িত্বশীলতার আন্তর্জাতিক অর্থকে ব্যাখ্যা করে এবং একই সাথে এটাও দেখায় যে বাংলাদেশী কোম্পানি ও প্রতিষ্ঠানগুলো কিভাবে সমাজের প্রতি সততা, জবাবদিহিতা ও দায়িত্বশীলতা প্রদর্শন করেও লাভজনকভাবে ব্যবসা করতে পারে।

সকল প্রতিষ্ঠানকেই আইএসও ২৬০০০ নির্দেশনা দান করে, তার আকার বা অবস্থান যাই হোক না কেন। সুতরাং, আশা করা যায়, এই বইটি ব্যবসার বিভিন্ন খাত, যেমন ব্যাংক, টেক্সটাইল, ফার্মাসিউটিক্যাল ইত্যাদি সকলের জন্যই প্রযোজ্য। আইএসও ২৬০০০ এর উদ্দেশ্য হচ্ছে দীর্ঘমেয়াদী উন্নয়নে অবদান রাখার ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানসমূহকে সহায়তা করা। এই প্রতিষ্ঠানসমূহকে উৎসাহিত করা যেন তারা আইনি বাধ্যবাধকতার উর্ধ্বে যেতে পারে। সাথে সাথে এটাও লক্ষ্যণীয় যে আইএসও ২৬০০০ বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানকে আইন মেনে চলার মৌলিক দায়িত্ববোধ স্মরণ করিয়ে দেয়, যেটা সামাজিক দায়িত্বশীলতারও একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ। অপর একটি উদ্দেশ্য হচ্ছে সামাজিক দায়িত্বশীলতার ক্ষেত্রে একটি পারস্পরিক বোঝাপড়াকে উন্নীত করা এবং অন্যান্য উপকরণ এবং সূচককে না বদলিয়ে বরং সম্পূরক হিসেবে উপস্থাপন করা।

বাংলাদেশে ব্যবসায় সামাজিক দায়িত্বশীলতা (সিএসআর) শব্দটির পরিবর্তন

উপরের আলোচনা থেকে বলা যায় যে, সিএসআরকে বাংলাদেশের প্রাতিষ্ঠানিক জনহিতৈকর কাজের সাথে মিলিয়ে ফেলা হয়েছে। ব্যবসায় সামাজিক দায়িত্বশীলতা শব্দগুচ্ছটির ক্ষেত্রে 'সামাজিক' শব্দটি 'সমাজ' শব্দ থেকে আগত, ফলে সিএসআর পরিভাষায় পরিবেশ, শাসন ব্যবস্থা, নৈতিকতা ও আরো অন্যান্য বিষয় অন্তর্ভুক্ত আছে। এটা শুধুমাত্র কেবল সমাজ কল্যাণ কিংবা সমাজ কর্ম নয়। বিষয়টা যখন এমন, তখন আন্তর্জাতিক মানদণ্ডে এই সিএসআর অনুশীলন করতে গেলে এর যে নূনতম আইন এবং মানদণ্ড (বাইরের) নির্দেশিত হয়েছে তাকেও অতিক্রম করাটা উৎকৃষ্ট এবং এই কারণেই ফ্যাক্টরি সোশ্যাল কমপ্লায়েন্স পরিপূর্ণ সিএসআর নয়। আবার শুধু পরিবেশ প্রবিধান বিভাগ কিংবা বাংলাদেশ শ্রম আইন অনুসরণ করে চলাটাও সিএসআর নয়। আন্তর্জাতিক গার্মেন্ট ব্র্যান্ডগুলোর কথাও বলা যেতে পারে, যারা তাদের সোর্স ফ্যাক্টরির জন্য আচরণ বিধি-তে সোশ্যাল কমপ্লায়েন্স-এর প্রয়োজনীয়তার কথা উল্লেখ করেছে। এমন কি, গার্মেন্টস ফ্যাক্টরির ভেতরেও তারা সিএসআর এর ব্যাপারে সচেতনতা তৈরি করেছে। পূর্ব ব্যাখ্যার রেশ ধরে বলা যেতে পারে যে সোশ্যাল কমপ্লায়েন্স কিংবা নিয়মাবলীসমূহের ক্ষেত্রে ঠিক থাকাটা একটি ভিত মাত্র, যার ওপরে মূলত সিএসআর নির্মিত হয়।

সামাজিক দায়িত্বশীলতা নিয়ে বাংলাদেশে অনেক ভ্রান্ত ধারণা আছে তবে উৎসাহের ব্যাপার হচ্ছে, কতিপয় প্রধান স্টেকহোল্ডার-এর ব্যক্তিগত আগ্রহের কারণে বর্তমানে বাংলাদেশে সামাজিক দায়িত্বশীলতা বেশ দ্রুত বিকাশ লাভ করছে। উদাহরণস্বরূপ বাংলাদেশ ব্যাংকের গভর্নর সামাজিক দায়িত্বশীলতার বিকাশের ব্যাপারে ব্যক্তিগত আগ্রহ প্রকাশ করেছেন। কমার্শিয়াল ব্যাংকগুলো এখন সিএসআর কার্যক্রমের অর্থায়ন এবং রূপায়নের ব্যাপারে অগ্রণী ভূমিকা পালন করছে। অনেক প্রতিষ্ঠানই এখন সিএসআর গোল বৈঠক এবং সিএসআর সাময়িকী প্রকাশ করছে। বাংলাদেশের সর্ববৃহৎ রপ্তানী খাত বিজিএমইএ এবং বিকেএমইএ-ও তাদের শ্রমিকদের

জন্য দাতব্য কার্যকলাপ হিসেবে বেশ কয়েকটি সিএসআর কার্যক্রম সম্পাদনা করেছে। এর মধ্যে আছে হাসপাতাল, গণস্বাস্থ্য সেবা, চাইল্ড ডে কেয়ার ফ্যাসিলিটিসমূহ, শ্রমিকদের জন্য বীমা সুবিধা এবং শ্রমিকদের স্বাস্থ্য সুরক্ষা নিশ্চিত করতে বিভিন্ন প্রোগ্রাম। এনজিওগুলোও সিএসআর-এর গুরুত্বকে অনুধাবন করতে পেরেছে এবং তারা সিএসআর কেন্দ্র-ও প্রতিষ্ঠা করেছে। উল্লেখ্য

- এমআরডিআই ও মানুষের জন্য এবং তাদের 'দারিদ্র্য দূরীকরণে উন্নয়ন ও সিএসআর এর সংযোগ' (কানেক্টিংসিএসআর উইদ ডেভেলপমেন্ট টু অ্যাড্বেস পোভার্টি) সূচক।
- সেভ দ্য চিলড্রেন বাংলাদেশ এবং তাদের শিশু শ্রম প্রতিরোধ উদ্যোগ।
- সেন্টার ফর ডিজঅ্যাবিলিটি ইন ডেভেলপমেন্ট এবং 'অক্ষমতাদূর করার জন্য তাদের উদ্যোগ, যা কিনা সিএসআর কর্মকাণ্ডের সাথে সম্পর্কিত' (ডিজঅ্যাবিলিটি ইন ডেভেলপমেন্ট- কানেক্টিং টু সিএসআর) সূচক।

এগুলো ও অন্যান্য নেটওয়ার্কিং অনুষ্ঠানগুলো বাংলাদেশে সিএসআর প্রোফাইলকে আরও সমৃদ্ধ করেছে। এই বইটি সামাজিক দায়িত্বশীলতা শব্দগুচ্ছটি ব্যবহার করছে উপরে দেয়া বর্ণনা অনুযায়ী। এসআর এখন বিশ্বব্যাপী একটি মানদণ্ড। যখন আমরা ব্যবসায় সামাজিক দায়িত্বশীলতা বলি, এটা বলা হবে জনহিতৈকর কাজের অংশ থেকে (যেখানে এসআর শুধু একটি অংশমাত্র)।

একাধিক কোম্পানি বর্তমানে সামাজিক দায়িত্বশীলতা এবং এর প্রাসঙ্গিক বিষয়সমূহের ওপর প্রশিক্ষণ দেয়; যেমন, ইন্টারটেক, বাংলাদেশ সিএসআর সেন্টার, রিড কনসাল্টিং বাংলাদেশ লিমিটেড এবং এসজিএস।

সামাজিক দায়িত্বশীলতার আন্তর্জাতিক মানদণ্ড

বর্তমানে সামাজিক দায়িত্বশীলতার আন্তর্জাতিক অনুশীলন এবং কিভাবে বাংলাদেশী কোম্পানিগুলো তাদের নিজস্ব কর্মকাণ্ডে আইএসও ২৬০০০ নির্দেশিকা ব্যবহার করতে পারে সে ব্যাপারে পাঠকদের অবগত করার উদ্দেশ্যেই এই বইটি লেখা।

দ্বিতীয় অধ্যায়ে আইএসও এবং আইএসও ২৬০০০ সম্পর্কিত সংক্ষিপ্ত পটভূমি, এর সঠিক ব্যবহার এবং অন্যান্য মানদণ্ডের সাথে আইএসও ২৬০০০ সম্পর্কের বিষয়ে আলোকপাত করা হয়েছে।

অধ্যায় তিন-এ কতিপয় ব্যবহারিক উদাহরণসহ আইএসও ২৬০০০ এর সাতটি মূলনীতি আলোচনা করা হয়েছে।

চতুর্থ অধ্যায় কতিপয় ব্যবহারিক উদাহরণসহ আইএসও ২৬০০০ এর সাতটি কেন্দ্রীয় বিষয় নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে।

অধ্যায় পাঁচ-এ বিভিন্ন পর্যায়ে দেখানো হয়েছে, কিভাবে একটি প্রতিষ্ঠান বা কোম্পানিতে সামাজিক দায়িত্বশীলতা বাস্তবায়ন করা যেতে পারে।

অধ্যায় ৬ এর মূল বিষয় হচ্ছে কিভাবে সামাজিক দায়িত্বশীলতার মাপদণ্ড নির্ধারণ, মূল্যায়ন এবং তত্ত্বাবধান করা যায়।

অধ্যায় ৭-এ কিভাবে বাংলাদেশে সামাজিক দায়িত্বশীলতাকে আরো বিকশিত করা যায় তা আলোচনা করা হয়েছে।

আইএসও ২৬০০০ কী?

ইন্টারন্যাশনাল অর্গানাইজেশন ফর স্ট্যান্ডার্ডাইজেশন (আইএসও) বিশ্বের ১৫৭টি জাতির ন্যাশনাল স্ট্যান্ডার্ড ইন্সটিটিউটসমূহের একটি বিস্তৃত নেটওয়ার্ক। এখানে প্রতিটি দেশ থেকে একজন সদস্য থাকেন। সুইজারল্যান্ডের জেনেভায় অবস্থিত কেন্দ্রীয় সচিবালয় থেকে যাবতীয় প্রক্রিয়া পরিচালনা করা হয়। আইএসও একটি নন-গভর্নমেন্ট অর্গানাইজেশন বা এনজিও, এর সদস্য নির্বাচিত হয় সরকারি প্রতিনিধি অথবা কিভাবে একটি দেশ তাদের স্ট্যান্ডার্ডস ইন্সটিটিউট গঠন করে তার ভিত্তিতে অথবা সেদেশের সরকার কিভাবে তার আইএসও সদস্য/প্রতিনিধি নির্বাচন করে তাদের বাণিজ্যিক সংগঠনসমূহ বা জাতীয় অংশীদারিত্ব থেকে সেই ভিত্তিতে। ফলে, ব্যবসা ও সমাজের বৃহত্তর চাহিদা পূরণ করার স্বার্থে আইএসও উভয়ের মধ্যে সংযোগ স্থাপন করার ভূমিকা পালন করতে পারে যার মাধ্যমে ঐক্যমতের ভিত্তিতে একটি সমাধানে পৌঁছানো সম্ভব, ভোক্তা ও স্টেকহোল্ডারদের প্রয়োজনীয়তা এখানে গুরুত্ব বহন করে। বাংলাদেশ স্ট্যান্ডার্ডস অ্যান্ড টেস্টিং ইন্সটিটিউট (বিএসটিআই) ১৯৭৪ সালে আইএসও-এর সদস্য পদ লাভ করে।

আইএসও ২৬০০০ সামাজিক দায়িত্বশীলতার আন্তর্জাতিক নির্দেশনা মান হিসেবে গৃহীত হয়েছে এবং বিশ্বব্যাপী সামাজিক দায়িত্বশীলতা ব্যবহৃত হচ্ছে। কিছু দেশ আইএসও ২৬০০০ এর কার্যকারিতা ব্যবসার ক্ষেত্রে একটি শুদ্ধ-হীন বাধা হয়ে দাঁড়ায় কিনা, সেই বিষয়টি নিয়ে উদ্বিগ্ন। কিন্তু, বাস্তবতা এই যে কোম্পানিগুলো যদি তাদের পণ্য বা পণ্য উৎপাদন পদ্ধতিসহ আইএসও ২৬০০০ এর সাথে সংশ্লিষ্ট হয়, তাহলে তারা বাজারে সুবিধা প্রাপ্তদের অবস্থানেই থাকবে।

এক নজরে আইএসও ২৬০০০ নির্দেশিকা

আইএসও ২৬০০০ মূলত সামাজিক দায়িত্বশীলতার দুইটি মূল ভিত্তিকে গুরুত্ব দেয় সামাজিক দায়িত্বশীলতার সাতটি মূলনীতি এবং সাতটি মূল বিষয়। আগামী দুই অধ্যায়ে এই বিষয়ে বিশদ আলোচনা করা হবে। কিভাবে একটি প্রতিষ্ঠানে সামাজিক দায়িত্বশীলতাকে একীভূত করা যায় সেই ব্যাপারেও আইএসও ২৬০০০ নির্দেশনা দেয়। আইএসও অফিসিয়াল ওয়েবসাইটে নির্দেশনাটির ইলেক্ট্রনিক ভার্সন পাওয়া যায়।^১

^১ http://www.mdos.si/Files/ISO_FDIS_26000_final%20draft.pdf

আইএসও ২৬০০০ নীতিমালা না নির্দেশনা?

আইএসও ২৬০০০ স্বেচ্ছায় ব্যবহারের জন্য একটি আদর্শ পথপ্রদর্শক, যার লক্ষ্য হচ্ছে বিভিন্ন খাতের সকল ধরণের প্রতিষ্ঠানে সামাজিক দায়িত্বশীলতা বিবেচনা করার সময় এটা ব্যবহার করতে উৎসাহিত করা। পাবলিক এবং প্রাইভেট উভয় প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রেই সামাজিকভাবে দায়িত্বশীল হওয়াটা এখন একটি সার্বজনীন চাহিদা হয়ে গেছে। ফলে, আইএসও ২৬০০০ নির্দেশনা স্বরূপ একটা দলিল প্রকাশ করেছে, যা কোনো নিয়মাবলীর তালিকা নয়। ছোট-বড় সকল কোম্পানির জন্যই এটা একটা চ্যালেঞ্জ, যে তারা তাদের অবস্থার উন্নতির জন্য কতোটা উদ্ভাবনী পথে এই নির্দেশিকাটি ব্যবহার করছে।

এটা কোনো সনদপত্র নয়

একটি বিষয় আইএসও পরিষ্কার করে দিয়েছে, যে তাদের আইএসও ২৬০০০ সামাজিক দায়িত্বশীলতার সম্মতির ক্ষেত্রে বা আইএসও ২৬০০০ মান এর ক্ষেত্রেও, কোনো তৃতীয় পক্ষের সনদপত্র থাকবে না। রিড কনসালটিং বাংলাদেশ লিমিটেড আইএসও-এর সাথে এ ব্যাপারে যোগাযোগ করে তাদের মতামত নিয়েছে।

‘যেহেতু আইএসও ২৬০০০ তাদের সূচিতে তৃতীয় পক্ষের প্রয়োজনীয়তা অন্তর্ভুক্ত করে না, ফলে আমাদের মতামত এই, যে কোনো পরিস্থিতিতেই এই স্ট্যান্ডার্ডে সনদপত্র দেয়া সম্ভব নয়।’

গুডো গাটলার, এক্সপার্ট ও এসআর ওয়ার্কিং গ্রুপের ইন্টারনেশনাল চেম্বার অফ কমার্স-প্যারিস অবজার্ভার এবং ক্রুওডিয়া গ্রাংজিয়ানি, এসআর প্র্যাকটিশনার, আইএসও ২৬০০০ ব্যবহার নির্দেশিকা তৈরি করেছেন, যাতে পরিষ্কার করে বলে দেয়া হয়েছে যে, সংগঠনগুলোর ক্ষেত্রে এটা গ্রহণযোগ্য যে তারা নিজেরাই তাদের সামাজিক দায়িত্বশীলতার অনুশীলনকে পরীক্ষা করে দেখবে এবং আইএসও ২৬০০০ এ অন্তর্ভুক্ত ওয়ার্ল্ড ক্লাস সোশ্যাল রেসপনসিবিলিটি সেট-এর সাতটি মূলনীতি এবং সাতটি কেন্দ্রীয় বিষয়ের সাথে তাদের অনুশীলনের তুলনা ও পার্থক্য করে সে অনুযায়ী প্রতিবেদন পেশ করবে।

বাংলাদেশে মালিক এবং মহাব্যবস্থাপকরা এখন নিয়মিতই জানতে চাচ্ছে, ‘যে মানদণ্ড মানার জন্য কোনো সনদপত্র পাওয়া যাবে না, সেটা আমার জন্য কি প্রয়োজন?’ কিংবা ‘একটা সনদপত্রবিহীন মানদণ্ড অনুসরণ করতে চাই কি না, তা নিয়ে কেন চিন্তা করবো আমি?’ সামাজিক দায়িত্বশীলতায় আত্ম-বিস্তার যে সুযোগ রয়েছে সেটাই এই প্রশ্নাবলীর উত্তরের একাংশ। যখন কোনো কোম্পানি উত্তর আমেরিকা কিংবা পশ্চিমা ইউরোপে পণ্য বিক্রি করে, তখন যদি তারা দেখতে পারে যে সামাজিক দায়িত্বশীলতার ক্ষেত্রে তারা আন্তর্জাতিক মান রক্ষা করতে পেরেছে, তাহলে একে সেই কোম্পানির ব্র্যান্ড-এর ক্ষেত্রে একটি ভালো উদ্যোগ বলেই চিহ্নিত করা হয়। একই সাথে এটি ‘ব্র্যান্ড বাংলাদেশ’-এর জন্যও বেশ ভালো।

আইএসও ২৬০০০ সম্পর্কে অন্যকে জানানোর একটি গ্রহণযোগ্য উপায়

কোম্পানিগুলো আইএসও দ্বারা এই মর্মে অনুমতি প্রাপ্ত যে তারা নিম্নলিখিত উদাহরণ^২ এর মতো করে আইএসও ২৬০০০ এর মূলনীতি এবং কেন্দ্রীয় বিষয়সমূহের প্রতি তাদের অঙ্গীকার ঘোষণা করতে পারে-

কোম্পানি 'ক' আইএসও ২৬০০০ কে প্রাসঙ্গিক দলিল হিসেবে বিবেচনা করে যা কিনা সামাজিক দায়িত্বশীলতার ব্যাপারে নির্দেশনা দেয়। অথবা,

কোম্পানি 'খ' সামাজিক দায়িত্বশীলতার সাথে তাদের মান এবং অনুশীলনকে একীভূত করার জন্য আইএসও ২৬০০০ ব্যবহার করেছে। অথবা,

সামাজিক দায়িত্বশীলতা জ্ঞাপন-এর জন্য আইএসও ২৬০০০ নির্দেশিকা যেভাবে কার্যকর হতে পারে

'কখগ' এই মর্মে বিবৃত করছে যে আমরা সবাই আইএসও ২৬০০০, এর সূচি এবং সামাজিক দায়িত্বশীলতার সাথে কাজ করার ক্ষেত্রে একে কিভাবে অগ্রাধিকার দেয়া যায় সেই সম্পর্কে জ্ঞাত।

'কখগ' আইএসও কে একটি প্রাসঙ্গিক দলিল হিসেবে চিহ্নিত করে যা সামাজিক দায়িত্বশীলতা সম্পর্কে একটি নির্দেশনা দেয়। 'কখগ' আইএসও ২৬০০০ কে একটি পথ প্রদর্শক হিসেবে ব্যবহার করেছে যাতে করে আমাদের মান এবং অনুশীলনকে সামাজিক দায়িত্বশীলতার সাথে একীভূত করা যায়।

আমাদের ওয়েবসাইট www.kakhaga.com এ বিস্তারিত দেয়া আছে। নতুন তথ্য জানতে নিম্নে স্বাক্ষরকারীর সাথে যোগাযোগ করুন।

দিন ও তারিখ

স্বাক্ষর

ঠিকানা

অন্যান্য মান এর সাথে আইএসও ২৬০০০ এর সংযোগ^৩

দ্য গ্লোবাল রিপোর্টিং ইনিশিয়েটিভ (জিআরআই) একটি মাল্টি-স্টেকহোল্ডার নেটওয়ার্ক ভিত্তিক সংগঠন যারা দৃঢ় সত্যাপন অনুযায়ী বিশ্বে সবচেয়ে বেশি ব্যবহৃত সাসটেইন্যাবিলিটি রিপোর্টিং ফ্রেমওয়ার্ক উৎপাদন করে। জিআরআই তার শুরু থেকেই আইএসও ২৬০০০ এর উন্নয়ন কর্মসূচিতে সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করেছে। জি আর আই অনুযায়ী, "আইএসও নির্দেশিকার

^২ http://www.26k-estimation.com/26k-User-Guide__edition_2010-10-29_.pdf

^৩ <http://www.iso.org/iso/livelinkgetfile-isocs?nodeId=15879071>

সাথে সাথে জিআরআই ফ্রেমওয়ার্ক ব্যবহার করলে প্রতিবেদকরা সামাজিক দায়িত্বশীলতার নীতিসমূহ এবং অনুশীলন বিষয়ে পরিমাপ ও প্রতিবেদন তৈরির ক্ষেত্রে একটি ব্যবহারিক সরঞ্জামগুচ্ছ পাবে।”

‘অ্যাকাউন্টঅ্যাবিলিটি’ একটি অমুনাফাভোগী আন্তর্জাতিক থিঙ্ক-ট্যাঙ্ক এবং মান ধারক। ‘অ্যাকাউন্টঅ্যাবিলিটি’ অনুযায়ী আইএসও ২৬০০০ এবং ‘এএ১০০০’ সিরিজের মধ্যে সম্পূর্ণক উপাদানসমূহ নিম্নরূপ -

অ্যাকাউন্ট অ্যাবিলিটি প্রিন্সিপালস স্ট্যান্ডার্ড-এ এমন অনেক নীতিকেই আইএসও সাদৃশ্যপূর্ণ নীতির প্রমাণ স্বরূপ আলোকপাত করে যেগুলো অন্যান্য সংগঠনগুলো ইতিমধ্যেই ব্যবহার করেছে, যাতে করে তারা সামাজিক দায়িত্বশীলতা ও স্থায়িত্বের ক্ষেত্রে রূপান্তরধর্মী পরিবর্তন আনতে পারে।

তথ্যের বিশ্বাসযোগ্যতা বর্ধিত করার জন্য আইএসও ২৬০০০ আশ্বাসন প্রক্রিয়ার ব্যবহারের জন্য সুপারিশ করে, যা স্বাভাবিকভাবেই একটি সংগঠনকে ‘এএ১০০০’ অ্যাসুরেন্স স্ট্যান্ডার্ড-এর দিকে এগিয়ে নিয়ে যাবে।

স্টেকহোল্ডারদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা আইএসও ২৬০০০ সামাজিক দায়িত্বশীলতার একটি মৌলিক অনুশীলন বলে মনে করে। অপরদিকে ‘এএ১০০০’ স্টেকহোল্ডার এনগেজমেন্ট স্ট্যান্ডার্ড সংগঠনগুলোকে তাদের নকশা উন্নয়ন করার জন্য, তাদের স্টেকহোল্ডার নিয়োগের অনুশীলনের রূপায়ন ও মূল্যায়নের জন্য একটি মুক্ত উৎসের ফ্রেমওয়ার্ক যোগান দেয়।

মানবাধিকার, শ্রম, পরিবেশ এবং দুর্নীতি-বিরোধিতায় দশটি নীতিমালার^৪ প্রতি দায়বদ্ধতা, ব্যবসার জন্য দ্য ইউনাইটেড নেশন্স গ্লোব্যাল কমপ্যাক্ট একটি সুকৌশলী নীতি সূচক। আইএসও ২৬০০০ এর বিকাশের সাথে দ্য ইউনাইটেড নেশন্স গ্লোব্যাল কমপ্যাক্ট সক্রিয়ভাবে সংযুক্ত ছিলো। তার ফলে, আন্তর্জাতিকভাবে তাদের যে দশটি নীতি বহুল পরিচিত, তার প্রত্যেকটিই আইএসও ২৬০০০-এ অন্তর্ভুক্ত আছে। আইএসও ২৬০০০ এবং দ্য ইউনাইটেড নেশন্স গ্লোব্যাল কমপ্যাক্ট একটি মৌলিক বিশ্বাসে একীভূত যে সংগঠন সমূহকে সামাজিকভাবে দায়িত্বশীল পথেই আচরণ করতে হবে।

দ্য সিএসআর পারফরমেন্স ল্যাডার^৫, ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম রিকোয়ারমেন্টস এবং সার্টিফিকেশন স্ট্যান্ডার্ড ফর সিএসআর সমাজের অংশগ্রহণের ভিত্তিতে দীর্ঘমেয়াদী উন্নয়নের প্রয়োজন মেটায়। দ্য সিএসআর পারফরমেন্স ল্যাডারের পাঁচটি ধাপ আছে যা আইএসও ২৬০০০, ‘এএ ১০০০’, জিআরআই, আইএসও ৯০০১ এবং মানুষ, বিশ্ব ও মুনাফার tripple bottom line of people, planet and profit দ্বারা উৎসাহিত হয়ে তৈরি করা হয়েছে।

^৪ দশটি নীতি নিম্নোক্ত ওয়েবসাইটে পাওয়া যাবে।

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>

^৫ ফাউন্ডেশন সাসটেইন রেসপন্সিবিলিটি সিএসআর পারফরমেন্স ল্যাডার স্ট্যান্ডার্ডটি প্রস্তুত করেছে।

www.mvoprestatieladder.nl/doc/CSRPerformanceLadder.pdf

আইএসও ২৬০০০ এর সাতটি মূলনীতির সংজ্ঞায়ন ও তাদের বাস্তবায়নের ব্যবহারিক উদাহরণ

সামাজিক দায়িত্বশীলতা, নামেই ইঙ্গিত করে যে একটি সংগঠনকে স্থানীয় ও জাতীয়ভাবে সমাজে তার অবস্থানের তাগিদেই দায়িত্ব গ্রহণ করতে হবে। গুরুত্বের বিবেচনায় এটা গণযোগাযোগের চাইতেও অনেক বেশি, দায়িত্ব গ্রহণ করাটা সমগ্র প্রতিষ্ঠানকেই প্রভাবিত করে। প্রকৃতপক্ষে, একটি উত্তম গণযোগাযোগ ব্যবস্থা একটি ভালো প্রতিষ্ঠানের চিত্রকেই তুলে ধরে।

আইএসও ২৬০০০ সামাজিক দায়িত্বশীলতার ভিত্তস্বরূপ সাতটি মূলনীতি তালিকাভুক্ত করেছে। সেগুলো হলো - দায়বদ্ধতা, স্বচ্ছতা, নৈতিক আচরণ, স্টেকহোল্ডারদের আগ্রহের প্রতি শ্রদ্ধা, আইনের শাসনের প্রতি শ্রদ্ধা, আন্তর্জাতিক মানের প্রতি শ্রদ্ধা এবং মানবাধিকারের প্রতি শ্রদ্ধা।

দায়বদ্ধতা

এই বিষয়টি সামাজিক দায়িত্বের 'দায়িত্ব' কথাটির সাথে কেন্দ্রীভূত হয়। কোনো একটি কাজের জন্য দায় নিতে অস্বীকৃতি জানানো হচ্ছে দায়িত্বশীলতার বিপরীত। একটি প্রতিষ্ঠানের দায়িত্বশীলতা ও দায়বদ্ধতা যেমন প্রতিষ্ঠানের সাথে যুক্ত মানুষের উপর সরাসরি প্রভাব বিস্তার করে তেমনি এর সম্পর্ক রয়েছে পুরো সমাজের সাথেও। স্পষ্টতই একটি সংগঠনের প্রভাব তার আকারের সাথে কম-বেশি হবে, কিন্তু প্রত্যেককেই তাদের গৃহীত সিদ্ধান্ত ও কার্যকলাপের প্রভাবের দায়িত্ব নেয়ার ব্যাপারে আগ্রহী থাকতে হবে।

বাংলাদেশে সাম্প্রতিক অগ্নিকাণ্ডের ঘটনার পর অনেক কারখানাই এখন তাদের অগ্নি-নিরাপত্তা ব্যবস্থা উন্নত করার দায়িত্ব নিচ্ছে। এর অংশ হিসেবে, কিছু কারখানা অগ্নিকাণ্ডের কতটা ঝুঁকি আছে তা মূল্যায়ন করছে, যাতে করে তারা ঝুঁকিপূর্ণ ক্ষেত্রেগুলো চিহ্নিত করতে পারে এবং সেগুলো দমন অথবা অপসারণ করতে পারে।

স্বচ্ছতা

এই মূলনীতি অনুসরণ করা মানে বাণিজ্যিকভাবে সংবেদনশীল তথ্য প্রকাশ করা বোঝায় না! এটা বলতে জনতার সাথে খোলাখুলি যোগাযোগের কথা বোঝায় যা আপনার সিদ্ধান্ত এবং কর্মকাণ্ড দ্বারা প্রভাবিত, যা আশেপাশের পরিবেশে প্রভাব ফেলে। কিভাবে প্রতিষ্ঠানগুলো কাজ করে, তারা কি অর্জন করতে চাচ্ছে, কিভাবে তারা যে কোনো একটি সামাজিক দায়িত্বশীলতার কার্যক্রম সম্পাদন করছে এবং কিভাবে তারা স্টেকহোল্ডারদের চিহ্নিত করছে বা তাদের সাথে সংযুক্ত হচ্ছে, এ সকল ব্যাপারে স্বচ্ছতা থাকতে হবে। প্রতিষ্ঠানকে এসব ব্যক্তিকে চিহ্নিত করার এমন পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে যাতে করে সাধারণ মানুষের সাথে তারা যোগাযোগ করতে পারে। যে-ই সামাজিকভাবে দায়িত্বশীল হতে চাইছে, স্টেকহোল্ডারদের বলার জন্য তার একটি সুন্দর গল্প থাকবে যা ওই প্রতিষ্ঠানকে তার দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্য অর্জনে সাহায্য করবে।

স্বচ্ছ পরিস্থিতিতে দুর্নীতি কখনোই মাথা চাড়া দিয়ে উঠতে পারে না। একজন দুর্নীতিগ্রস্ত ব্যক্তি সার্বজনীন পরিবেশেই হোক, আর ব্যক্তিগত পরিবেশেই হোক, তাদের কর্মকাণ্ডকে আড়াল করার চেষ্টা করে। কাজ-কর্মের স্বচ্ছতা, বাংলাদেশ এবং তার জনগনের জন্য বিশাল উপকার বয়ে নিয়ে আসবে বলে আশা করা যায়।

নৈতিক আচরণ

সততা, সুবিচার, ন্যায্যপরায়েণতা এগুলো অনেক বড় শব্দ। এগুলোই নৈতিক আচরণের কেন্দ্র। কিন্তু মাঝে মাঝে এরা শুধু সুন্দর শব্দই রয়ে যায়। এদের গুরুত্বের সাথে নিতে হলে একটি প্রতিষ্ঠানের যা করা উচিত -

- স্থানীয় আইন ও নিয়মকে শ্রদ্ধা করতে হবে, বিশেষ করে পরিবেশ আইন ও বাংলাদেশ শ্রম আইন।
- ওয়ারেন্ট এবং গ্যারান্টিকে সম্মান করতে হবে।
- দুর্নীতি বর্জন করতে হবে।
- ভোক্তাদের প্রতারণা করা বর্জন করতে হবে।
- সবার সাথে শ্রদ্ধা, অনুমোদন ও বিবেচনার ভিত্তিতে আচরণ করতে হবে।

একই সঙ্গে, নৈতিক মানকে অবলম্বন করার সাথে সাথে কোম্পানিগুলোকে নৈতিক আচরণ পরিচালনা ও জোরদার করতে হবে এবং স্টেকহোল্ডারদের কাছে প্রতিবেদন পেশ করার জন্য প্রস্তুত থাকতে হবে।

যুক্তরাষ্ট্রে এনরন কর্পোরেশনের একটি চমৎকার 'কোড অব এথিকস' ছিলো, যা সকল কর্মীর ক্ষেত্রেই প্রযোজ্য ছিলো। যখন তাদের কোম্পানির প্রতারণামূলক আচরণ প্রকাশিত হয়ে যায়, তারা দেউলিয়া হয়ে পড়ে। এই অনৈতিক আচরণ-এর নেতৃত্বে সেই উচ্চ ব্যবস্থাপনার ব্যক্তিরাই ছিলেন, যারা এই কোড অব এথিকস তৈরি করেছিলেন।

স্টেকহোল্ডারদের আগ্রহের প্রতি শ্রদ্ধা

স্টেকহোল্ডারদের চাহিদা আইএসও ২৬০০০ এর একটা বড় অংশ তৈরি করে। স্টেকহোল্ডার বলতে বিস্তৃত অর্থে সেইসব ব্যক্তিবর্গকে বোঝায় যারা প্রতিষ্ঠানের সিদ্ধান্ত ও কর্মকান্ড দ্বারা সরাসরি প্রভাবিত হয়। প্রতিষ্ঠানগুলোকে অবশ্যই সঠিক উপায়ে প্রতিক্রিয়া করে তাদের আগ্রহের প্রতি সম্মান দেখাতে হবে। অবশ্যই সকল স্টেকহোল্ডার সমান নয় এবং সঠিক প্রতিক্রিয়াও সকল ক্ষেত্রে এক হবে না। কিন্তু এদেরকে গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করতে হলে একটি প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই সিদ্ধান্ত নিতে হবে যে তাদের স্টেকহোল্ডার কারা।

কতিপয় দেশে প্রভাঙ্ক লায়াবিলিটি ল (Product Liability Law) ভোক্তাদের এমন অধিকার দেয় যে সঠিকভাবে যদি তার ব্যবস্থাপনা না হয় তাহলে তা কোম্পানির মুনাফার ওপর প্রগাঢ় প্রভাব ফেলতে পারে। অনেক কোম্পানিই যারা আইন দ্বারা প্রভাবিত হয়েছেন তারা তাদের ভোক্তাদেরকে কখনোই স্টেকহোল্ডার হিসেবে মনে করেননি।

আইনের শাসনের প্রতি শ্রদ্ধা

প্রতিষ্ঠানসমূহ তাদের কার্য পরিচালনা করে নিজ নিজ দেশের আইন অনুযায়ী এবং এর প্রতি তাদের শ্রদ্ধা থাকতে হবে। যদিও অনেক সময়ই দুর্ঘটনাবশতঃ আইনের লঙ্ঘন হয়, তবে আইন সম্পর্কে অজ্ঞতা কোনো অজুহাত হিসেবে গ্রহণযোগ্য নয়। মালিক এবং ব্যবস্থাপকদের অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে যে তারা আইন সম্পর্কে অবগত এবং সেই সাথে নিয়মিতভাবে তারা কর্মদক্ষতা পর্যবেক্ষণ করে। কিন্তু যে সকল প্রতিষ্ঠান তাদের দেশের আইনের প্রতি সামান্য বিবেচনা ও শ্রদ্ধাবোধ রাখে, তারা আইএসও ২৬০০০ বাস্তবায়ন থেকে অনেক দূরে।

বাংলাদেশ শ্রম আইন (বিএলএ) ২০০৬-এ কতিপয় বিধান আছে যা বাংলাদেশে অনেকাংশে মেনে চলা হয় না। যেমন, বিএলএ অনুযায়ী, যদি কোনো ব্যবসায়ী ৫০ এর অধিক কর্মী থাকে, তাদেরকে একটি অংশগ্রহণকারী কমিটি পরিচালনা করতে হবে। শিল্প সম্পর্ক বিধিমালা ১৯৭৭ অনুযায়ী (নতুন আর কোনো নিয়ম প্রকাশ না হওয়ায় যা এখনো কার্যকর) উল্লেখ করা হয় যে, নির্বাচনের মাধ্যমে শ্রমিক প্রতিনিধি নিয়োগ দেয়া হবে। বাংলাদেশে এই বিষয়টি বিতর্কিত এবং বহুলাংশে উপেক্ষিত। সাম্প্রতিক সময়ে লাইসেন্সবিহীন কারখানাসমূহে অগ্নিকাণ্ডের ঘটনা গ্রহণযোগ্য মানদণ্ডের ক্ষেত্রে পিছিয়ে পড়ে থাকার ঘটনাকে সামনে নিয়ে এসেছে।

আন্তর্জাতিক মানের প্রতি শ্রদ্ধা

একটি ক্রমবর্ধমান আন্তঃসম্পর্কিত বিশ্বে প্রতিষ্ঠানসমূহের এক দেশ থেকে আরেক দেশে কার্যপরিচালনার কর্মকান্ড প্রতিষ্ঠানকে ভীষণভাবে প্রভাবিত করে। আইএসও ২৬০০০ স্থানীয় আইনের পাশাপাশি আন্তর্জাতিক মানের প্রতিও গুরুত্ব দেয়, বিশেষত যেখানে স্থানীয় আইন অপ্রতুল বা অসম্পূর্ণ।

বাংলাদেশ ইতিমধ্যেই ৩৩টি আইএলও কনভেনশনকে অনুমোদিত করেছে, যার মধ্যে সাতটি মুখ্য কনভেনশন অন্তর্ভুক্ত। ফলে, প্রশাসনিকভাবে এটি চিহ্নিত যে আন্তর্জাতিক মানকে শ্রদ্ধা করতে হবে।

মানবাধিকারের প্রতি শ্রদ্ধা

সামাজিক দায়িত্বশীলতার এই নীতির বক্তব্য হচ্ছে একটি প্রতিষ্ঠান ইন্টারন্যাশনাল বিল অব হিউম্যান রাইটস^৬ এর বিষয়বস্তুর প্রতি শ্রদ্ধাশীল ও আগ্রহী থাকবে এবং এমন কোনো পরিস্থিতির সুযোগ নেবে না, যা মানবাধিকারকে প্রশ্নের সম্মুখীন করে।

মানবাধিকার এর মধ্যে অনেকগুলো বিষয়ই অন্তর্ভুক্ত, তবে নিচে উল্লেখিত বিষয়গুলোতে সবচেয়ে বেশি গুরুত্ব দেয়া হয় :

- সভা গঠন করার স্বাধীনতা এবং দলগতভাবে দাবি পেশ করার অধিকারকে কার্যকরভাবে গ্রহণ করা।
- যে সকল কাজ জোর করে বা বাধ্যতামূলকভাবে করা হয় সে সকল কাজ বাতিল করা।
- কার্যকরভাবে শিশু শ্রম বাতিল করা।
- কাজের মধ্যে বৈষম্য ও দর কষাকষি বাতিল করা।

সকল কর্মীরই নিরাপদ কার্য পরিবেশের অধিকার আছে। ঢাকায় সাম্প্রতিক অগ্নিকাণ্ডের ঘটনা এই বিষয়ে আরো বেশি দৃষ্টি আকর্ষণ করেছে। পুরনো নকশা নিয়ে কাজ করার চাইতে নতুন বিল্ডিং-এ নিরাপত্তার নকশা করাটা অনেক বেশি সুলভ।

^৬ http://en.wikipedia.org/wiki/International_Bill_of_Human_Rights

আইএসও ২৬০০০ এর সাতটি মূল বিষয়ের সংজ্ঞায়ন এবং এর বাস্তবায়নের ব্যবহারিক উদাহরণ

একটি প্রতিষ্ঠানের জন্য তার সামাজিক দায়িত্বশীলতাকে চিহ্নিত করার একটি কার্যকরী উপায় হচ্ছে আইএসও ২৬০০০ এর সাতটি মূল বিষয়ের সাথে সেই প্রতিষ্ঠানটিকে পরিচিত করানো: প্রাতিষ্ঠানিক নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা, মানবাধিকার, শ্রম অনুশীলন, পরিবেশ, ন্যায্য পরিচালনা ব্যবস্থা, ভোক্তাদের সমস্যা এবং জনগনের বা সমাজের একটি গোষ্ঠীর অংশগ্রহণ ও উন্নয়ন।

প্রাতিষ্ঠানিক নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা

প্রতিটি প্রতিষ্ঠানই সিদ্ধান্ত প্রণয়ণ ও কার্যকর করার জন্যই তাদের উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য ঠিক করে থাকে। যে প্রক্রিয়ায় একটি প্রতিষ্ঠান পরিচালিত এবং নিয়ন্ত্রিত হয় তাকেই প্রাতিষ্ঠানিক নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা বলে। প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের সংস্কৃতি, মান এবং কর্ম পরিবেশের ভিন্নতা এর সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নকে প্রভাবিত করবে। ফলে, একটি সফল প্রাতিষ্ঠানিক নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করতে হলে তৃতীয় অধ্যায়ের আলোচিত সাতটি মূলনীতি মানতে হবে। স্টেকহোল্ডারদের সাথে ব্যবসা চালানোর ক্ষেত্রে, বিশ্বাস, দায়িত্ব এবং শ্রদ্ধা, এমনকি ভোক্তাদের অধিকারের প্রতি স্বচ্ছতা এবং কতটা ভালোভাবে একটি প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধ-সততা ও নৈতিকতাকে নির্বাচন করে, তার উপরই প্রতিষ্ঠানের সফলতা নির্ভর করে।

আদেশ এবং নিয়ন্ত্রণের ব্যবস্থাপনা দ্বারা প্রাতিষ্ঠানিক উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য অর্জন করা অবশ্যই সম্ভব, কিন্তু তখন কর্মচারীরা চাপ ও ভয়ের মধ্যে থেকে কাজ করে: উচ্চ-পদস্থ ব্যবস্থাপক মধ্যম-পদস্থ ব্যবস্থাপকের ওপর চড়াও হয়, আবার নিম্ন-পদস্থ ব্যবস্থাপক আবার সেই একই আচরণ কর্মীদের সাথে পুনরাবৃত্তি করে। সৃষ্টিশীল চিন্তা ও সমস্যা সমাধানের জন্য উপযোগী পরিবেশ এটা দিতে পারে না। আবার, কর্মীরাও নিজ তাগিদে দায়িত্ব গ্রহণে উৎসাহী হবে না। সামাজিক দায়িত্বশীলতার বিকাশের জন্য এটি কোনো সুপরিবেশ নয়।

যে কোনো প্রাতিষ্ঠানিক নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা এমনভাবে প্রণীত হওয়া উচিত যা নিশ্চিত করে যে একটি প্রতিষ্ঠান তার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য পূরণ করবে এবং সেখানে সামাজিক দায়িত্বশীলতাও অন্তর্ভুক্ত

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।

৩. দুর্কর্ম বর্জন করা - প্রতিষ্ঠানসমূহ ইচ্ছাকৃত বা অনিচ্ছাকৃতভাবেও কোনো প্রকার অন্যায় কর্মকাণ্ডে জড়াবে না যা মানুষ এবং পরিবেশকে প্রভাবিত করতে পারে।
৪. অসন্তুষ্টি সমাধান করা - এটা খুবই গুরুত্বপূর্ণ একটি ইস্যু কারণ যখন মানবাধিকার লঙ্ঘিত হচ্ছে, তখন যদি অসন্তুষ্টির সমাধান করা যায়, তবে সেটাই মানবাধিকারকে রক্ষা করতে পারে। অসন্তুষ্টি সমাধানের একটি পদ্ধতি থাকলে তা অসন্তুষ্টির একটি প্রতিকারও দেয়। সুতরাং, প্রতিটি প্রতিষ্ঠানেরই অসন্তুষ্টি সমাধানের আদর্শ পদ্ধতি থাকা উচিত।
৫. বৈষম্য এবং সমাজের অরক্ষিত কোন দল - সমাজের অরক্ষিত দলগুলোর প্রতি বৈষম্যমূলক আচরন না করার ব্যাপারে প্রতিষ্ঠানসমূহের সাবধান থাকা উচিত। একটি সাধারণ উদাহরণ হচ্ছে একই কাজের জন্য পুরুষের চাইতে নারীকে কম মজুরি দেয়া; কাজের জন্য অধিক যোগ্যতাসম্পন্ন হওয়া সত্ত্বেও প্রতিবন্ধী মানুষদের কাজে না নেয়া।
৬. নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকার - নিরাপত্তা, মর্যাদাপূর্ণ জীবনের অধিকার এবং ধর্মের স্বাধীনতার প্রতি প্রতিষ্ঠানগুলোকে শ্রদ্ধাশীল থাকতে হবে।
৭. অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার - কর্মীদের বেতন কাঠামো তৈরি করার সময় প্রতিষ্ঠানসমূহের খেয়াল রাখতে হবে যাতে করে কর্মীরা তাদের খাদ্য, বস্ত্র, বাসস্থান, চিকিৎসা ও সামাজিক নিরাপত্তার মতো মৌলিক চাহিদাসমূহ মেটাতে পারে।
৮. মূলনীতি এবং কর্মক্ষেত্রে অধিকার - কর্মক্ষেত্রে সমিতির স্বাধীনতা, সকল ধরণের জোরপূর্বক শ্রম বর্জন করা, শিশু শ্রম বর্জন এবং অবৈষ্যমের মতো মৌলিক অধিকারের ব্যাপারে সংগঠনসমূহের যত্নশীল হওয়া উচিত। ট্রেড ইউনিয়নের অভাব একটি খাতে শ্রমিক অসন্তোষ সৃষ্টি করতে পারে কারণ শ্রমিকদের আইনসম্মত অসন্তুষ্টিসমূহ ব্যবস্থাপনা পরিষদে উত্থাপন করার জন্য ফোরাম থাকে না। বাংলাদেশে একটি কার্যকরী গণতান্ত্রিক ট্রেড ইউনিয়ন থাকাটা খুব জরুরি।

বাংলাদেশের তৈরি পোশাক শিল্প খাত সফলভাবে তাদের কারখানা থেকে শিশু শ্রম বর্জন করেছে।

শ্রম অনুশীলন

সামাজিক দায়িত্বশীলতার মূল ধারণা হচ্ছে যে সংগঠন বা কারখানা/শিল্প প্রতিষ্ঠান বা অন্যান্য প্রতিষ্ঠান সমূহ সমাজের ভালোর জন্য কাজ করবে। একটি প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে সম্পৃক্ত সকল ধরণের কর্মকাণ্ড, নিয়ম ও তার ব্যবহার 'শ্রম অনুশীলন' দ্বারা সংজ্ঞায়িত হয়। সামাজিক দায়িত্বশীলতার কথা যখন চিন্তা করা হয়, তখন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত ব্যক্তিদের সবাইকেই সমাজেরই অন্তর্ভুক্ত বলে মনে করা হয়। সে কারণেই ইন্টান্যাশনাল স্ট্যান্ডার্ডস অর্গানাইজেশন (আইএসও) তাদের বিশ্বব্যাপী মান আইএসও ২৬০০০-এ সামাজিক দায়িত্বশীলতার একটি মূল বিষয় হিসেবে শ্রম অনুশীলনকে অন্তর্ভুক্ত করেছে। শ্রম অনুশীলনের পাঁচটি ইস্যু হচ্ছে -

ফলে, এই সকল কর্মকান্ড ও নিয়ম কেবলমাত্র প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের জন্যই প্রযোজ্য নয়, বরং সাপ্লাই চেইনের সাথে জড়িত সকলেই, যেমন সাবকন্স্ট্রাক্টর বা কোন তৃতীয় পক্ষের সরবরাহকারীর জন্যও প্রযোজ্য।

সামাজিক দায়িত্বশীলতা কর্মস্থলের ভিত্তি তৈরি করে। একটি প্রতিষ্ঠানকে সামাজিকভাবে

দায়িত্বশীল হতে হলে এর নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা ও ব্যবস্থাপনা পর্যায়ে তাদের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মানব সম্পদ হিসেবে মর্যাদা দিতে হবে। ন্যায্য কর্মপরিবেশ দেয়া, কর্ম নিরাপত্তার একটি পরিমাপ, প্রতি মাসে ঠিক সময়ে ন্যায্য মজুরি প্রদান, কর্মী উন্নয়ন কর্মসূচী এবং কার্যকরী কর্মী ব্যবস্থাপনা যোগাযোগ এসকল সহযোগিতা কর্মীর শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্যের নিশ্চয়তা বিধান করতে পারে।

কর্মস্থলে সম্পর্ক

কর্মস্থলে পরিস্থিতি এবং সামাজিক প্রতিরোধ

সামাজিক সংলাপ

কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা

কর্মস্থলে মানব উন্নয়ন এবং প্রশিক্ষণ

বাংলাদেশের গার্মেন্ট ও টেক্সটাইল খাতে যদি সক্রিয় অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠন করা যায়, তবে আশা করা যায় যে বাংলাদেশেও কার্যকর মালিক শ্রমিক সম্পর্ক প্রতিষ্ঠিত হবে। যেখানে ব্যবস্থাপক ও শ্রমিক সম্মত প্রতিনিধির মাধ্যমে একে অপরের সাথে মত বিনিময় করতে পারে এবং তাদের চাহিদার কথা জানাতে পারে।^৭

একজন সামাজিকভাবে দায়িত্বশীল কর্মী পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা পালন ও উন্নয়নের জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করবে। কর্মপরিবেশ হওয়া উচিত নির্বাণ্ডুগট, নিরাপদ ও স্বাস্থ্যকর। যাতে করে কোনোরকম অস্বাচ্ছন্দ্য বা ঝুঁকি ছাড়াই কর্মীরা কার্যকরভাবে কাজ করতে পারে। যেখানে বিপদজনক বা বিষাক্ত সরঞ্জাম ব্যবহার করা হচ্ছে, সেখানে এই ব্যাপারে আরো গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করা উচিত, যাতে করে কর্মীগণ কিংবা স্থানীয় জনগন বিরূপভাবে প্রভাবিত না হয়। কর্মীদের অবশ্যই প্রতিরোধক পোশাক দেয়া উচিত এবং সেই সাথে ব্যক্তিগত প্রতিরোধক সরঞ্জাম যেমন- অ্যাপ্রন, গ্লাভস, মাস্ক, স্কেফটি গ্লাস, গগলস অথবা চোখের সুরক্ষার জন্য ফেস শিল্ড থাকা উচিত। কারখানায় একটি ভালো অগ্নি আবিষ্কারক এবং নির্গমন পদ্ধতি থাকা উচিত। বড় কারখানাগুলো ইলেক্ট্রিক ফায়ার ডিটেক্টর ও ফায়ার অ্যালার্ম ব্যবহার করতে পারে এবং আগুন লাগলে অবস্থা প্রতিকূলে আনার জন্য স্বয়ংক্রিয় পানি ছিটানোর পদ্ধতি থাকতে পারে। ছোটো কারখানাগুলোতে আগুন লেগেছে কিনা তা বোঝার ব্যাপারটা কর্মীর পর্যবেক্ষণের ওপরেই নির্ভর করে; সেই সাথে হস্তচালিত বিপদ সংকেত দেয়া হয় ও আগুন নিয়ন্ত্রণে আনতে ও প্রশমন করতে বালতি দিয়ে পানি ছিটানো হয় বা বালু দেয়া হয়।

কর্মী উন্নয়ন আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ ইস্যু। মালিকপক্ষের উচিত তাদের কর্মচারীদের পূর্ণ যোগ্যতায় উন্নীত করতে তাদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা। কর্মী উন্নয়নের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকে, কর্মস্থলে

^৭ বাংলাদেশ শ্রম আইন - ২০০৬, ধারা ২০৫

অথবা বাইরের প্রশিক্ষণ কর্মশালায় প্রশিক্ষণ নেয়ার সুযোগ। কর্মী উন্নয়ন সুপ্ত বা আংশিক ব্যবহৃত যোগ্যতাকে সম্পূর্ণভাবে উন্নীত করতে সাহায্য করে - যা একজন কর্মী এবং নিয়োগকর্তা উভয়ের জন্যই কল্যাণকর। মালিক ও কর্মীর মধ্যে সম্পর্ক উন্নয়নেও এটা যথেষ্ট সাহায্য করে এবং কর্মী তার কর্মস্থলে আরো উজ্জীবিত বোধ করবে।

সামাজিক সংলাপের ধারণাটি একটি উত্তম শ্রম অনুশীলন হিসেবে ধরা হয়, কারণ এটি সরকার, মালিক, প্রতিনিধি, কর্মকর্তা, কর্মচারী এবং অন্যান্য থিঙ্ক ট্যাঙ্ক - সকলের মতামতকে বিবেচনা করে এবং আলোচনার মাধ্যমে একটি সিদ্ধান্তে পৌঁছতে চেষ্টা করে। তৈরি পোশাক কারখানা খাতে কতিপয় অনিশ্চিত এবং সংহতিনাশক ঘটনাপ্রবাহ স্টেকহোল্ডারদেরকে এই অস্থিতিশীল ঘটনা নিরসনের কথা চিন্তা করতে বাধ্য করেছে। এখানে, সামাজিক সংলাপের ধারণা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে পারে।

বাংলাদেশে কর্মস্থলে অগ্নি নিরাপত্তা নিয়ে ২০১৩ সালের ১৫ জানুয়ারি শ্রম ও কর্ম মন্ত্রণালয় এবং আইএলও'র মধ্যে যুক্তভাবে একটি ত্রিপাক্ষিক সভা হয়। এই সভায় অগ্নি নিরাপত্তার জন্য একসাথে মিলে একটি জাতীয় ত্রিপাক্ষিক কার্য পরিকল্পনা তৈরি করতে তারা সম্মত হয়, যার লক্ষ্য হবে সর্বাত্মক কার্যসম্পাদনের মাধ্যমে ভবিষ্যতে কর্মস্থলে কোনো প্রকার অগ্নি-সংযোগ বা অগ্নি-সংক্রান্ত দুর্ঘটনার কারণে মৃত্যুর ঝুঁকি দূর করা, অঙ্গহানি ও সম্পদের ক্ষতি রোধ করা।^৮

একটি পশ্চিমা রিটেইল ব্র্যান্ড বাংলাদেশে তাদের সোর্স ফ্যাক্টরিগুলোতে একটি 'অগ্নি নিরাপত্তা কৌশল' কর্মসূচী শুরু করেছে। তারা বিভিন্ন বিশেষজ্ঞ, বিজিএমইএ, বিকেএমইএ, ফায়ার সার্ভিস ও সিভিল ডিফেন্স, ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের প্রতিনিধির সাথে আলোচনা করে তারা অগ্নি নিরাপত্তার জন্য নির্দেশিকা বের করেছে। এই আলোচনায় এমন কি সোর্স ফ্যাক্টরিসমূহ এবং শ্রম আন্দোলনকারীদের মধ্য থেকেও প্রতিনিধিদেরকেও অন্তর্ভুক্ত করা হচ্ছে, যাতে তাদের কর্মীদের মতামতও পাওয়া যায়।

পরিবেশ

প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের একটি দায় থাকে যে তারা এমনভাবে কাজ করবেন যা পরিবেশগতভাবে বন্ধুত্বপূর্ণ। গাছ লাগিয়ে কোনো একটি রাস্তার মোড়-এর সৌন্দর্য্যবর্ধন করা কিংবা গাছ লাগানোর জন্য টাকা দেয়া বেশ ভালো একটা কাজ, কিন্তু সেটা পরিপূর্ণভাবে পরিবেশগত সামাজিক দায়িত্বশীলতা পালনকে প্রতিনিধিত্ব করে না। বরং এগুলো হচ্ছে কোম্পানির নেয়া স্বল্পমেয়াদী পরিবেশ উন্নয়ন কর্মসূচী। সামাজিক দায়িত্বশীলতার দৃষ্টিকোণ থেকে, কাঁচামালের উৎস থেকে শুরু করে কারাখানা জাত হবার পর তা সরবরাহকারী প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে ক্রেতার কাছে পৌঁছানো পর্যন্ত সমগ্র ফ্রেইম সামাজিকভাবে দায়িত্বশীল হওয়া উচিত। আইএসও ২৬০০০ নির্দেশিকায় চারটি বিষয়কে 'পরিবেশ'-এর অধীনে আলোচনা করা হয়েছে -

^৮ [http://www.daily-sun.com/index.php?view=details&archiev=yes&arch_date01-02-2013&type=No forced-labour-in-Bangladesh&pub_no=396&cat_id=1&menu_id=3&news_type_id=1&index=13](http://www.daily-sun.com/index.php?view=details&archiev=yes&arch_date01-02-2013&type=No%20forced-labour-in-Bangladesh&pub_no=396&cat_id=1&menu_id=3&news_type_id=1&index=13)

১. দূষণ প্রতিরোধ - বর্জ্য দূষণ কমানো, বাতাসে দূষণীয় উপাদানকে বের করে দেয়া থেকে বিরত থাকা, বর্জ্য পুকুর, নদী কিংবা স্থানীয় লোকালয়ে ফেলে দেয়া থেকে বিরত থাকা এবং শব্দ দূষণ কমানো, এইসব উদাহরণ একটি ভালো ব্যবসার চেতনা তৈরি করে। দেশের পরিবেশ রক্ষা ও উন্নয়নে অনেক ভালো উদ্যোগের উদাহরণ বাংলাদেশের আছে। ঢাকার ট্যাক্সি, বাস এবং তিন-চাকার বাহনকে সিএনজি-তে পরিবর্তিত করাটা একটি দূরদৃষ্টিসম্পন্ন এবং পরিবেশবান্ধব উদ্যোগ ছিলো। যাই হোক, আমাদের কিছু অপ্রীতিকর উদাহরণও আছে। যেমন, দেখা যায়, বিভিন্ন কারখানা থেকে নির্গত বর্জ্য পানি আশেপাশের লোকালয়ের পুকুরে বা নদীতে ফেলা হয় এবং সেই পানি দিয়েই স্থানীয় লোকজন গৃহস্থালী কাজকর্ম করে। সুতরাং, প্রতিটা কারখানারই কর্তব্য হচ্ছে সকল তরল ও গ্যাসীয় বর্জ্যকে ফেলে দেয়ার আগে পরিষ্কৃত করা, যান্ত্রিক প্রক্রিয়ার পরিচালনার ক্ষেত্রে শব্দ দূষণ রোধ করা (নিষ্পেষণ বা চূর্ণণ ইত্যাদি), এবং একটি কার্যকর ইটিপি (ইফ্লুয়েন্ট ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্ট) স্থাপন করা। তৈরি পোশাক খাত, নিটওয়্যার, ফার্মাসিউটিক্যালস, ট্যানারিস এবং যেখানে রঙের কাজ করা হয় সেসব জায়গায় কার্যকর ইটিপি'র ব্যবস্থা করা এখন অপরিহার্য।
২. টেকসই সম্পদ ব্যবহার - যদিও বাংলাদেশে প্রচুর প্রাকৃতিক সম্পদ আছে, তবুও সচেতন বাবসায়ীদের উচিত এই সম্পদগুলো কিভাবে আরো বেশি দক্ষ উপায়ে ব্যবহার করা যায়, তা চিন্তা করা। যখন এসকল সম্পদের মূল্য বৃদ্ধি পায় (যেটা দ্রুত-হ্রাসমান সরবরাহের সাথে সাথে অনিবার্য), সম্পদের অল্প একটু অংশ সশ্রয় করতে পারলেও অনেক লাভ হয়। এরকম সম্পদকে সশ্রয়ীভাবে ব্যবহার করার চর্চা করতে পারলে কেবল একটি উত্তম পরিবেশই দেয় না, এটা খরচের ক্ষেত্রেও সশ্রয় বাড়াই। প্রতিষ্ঠানকে ভাবতে হবে কিভাবে স্বল্প সম্পদ ব্যবহার করে, জ্বালানী সশ্রয় করে, আরো কার্যকর পদ্ধতি অবলম্বন করে যে সব জিনিস একবার ব্যবহার করা হয়েছে তা পুনরায় ব্যবহার করার উপায় বের করে এবং বর্জ্য পুনর্ব্যবহার করে প্রতিষ্ঠানের উৎসাহকে কিভাবে আরো দীর্ঘমেয়াদী করা যায়।

রিড কনসালটিং বাংলাদেশ লিমিটেড এবং অন্যান্য কনসালটিং যুক্ত হয়ে ফার্ম টেক্সটাইল ইন্ডাস্ট্রিতে ওয়েট প্রেসেস-এর জন্য 'ক্রিনার প্রোডাকশন' নামে একটি কর্মসূচী সূচনা করেছে। আইএফসি-এসইডিএফ এর এই উদ্যোগ টেক্সটাইল কারখানাগুলোকে অকার্যকারিতা চিহ্নিত ও ত্রুটিমুক্ত করতে সাহায্য করে, যাতে করে করণীয় কাজ আরো মসৃণ, মিতব্যয়ী এবং পরিবেশ বান্ধব হয়। যখন কারখানাগুলো ঘন রঙ্গিন পানি ফেলে, তখন ব্যয়বহুল কেমিক্যাল-এর অপচয় হয়। রঙ করার প্রক্রিয়ায় সঠিক পরিমাণ কেমিক্যাল এর ব্যবহার পরিবেশকে রক্ষা করে এবং মুনাফা বাঁড়ায়।

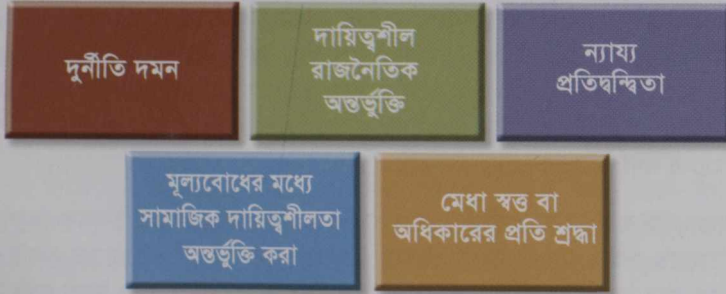
৩. জলবায়ু পরিবর্তন মোকাবেলা ও খাপ খাইয়ে নেয়া - বিশ্বের বৃহত্তম পরিবেশজনিত সমস্যা হিসেবে জলবায়ু পরিবর্তন ব্যাপকভাবে চিহ্নিত এবং বৈশ্বিক জলবায়ু পরিবর্তনের কারণে সমুদ্রপৃষ্ঠের উচ্চতা বৃদ্ধির ফলস্বরূপ সবচেয়ে ঝুঁকিপূর্ণ দেশগুলোর মধ্যে বাংলাদেশ একটি। বাংলাদেশের একার পক্ষে এটা সমাধান করা সম্ভব নয়, তবে অতিরিক্ত জ্বালানীর ব্যবহার জলবায়ু পরিবর্তনের জন্য দায়ী। ফলে ক্ষয়যোগ্য জ্বালানীর ব্যবহার কমানো, সৌর শক্তি ও

বায়ু শক্তির ব্যবহার সামাজিকভাবে দায়িত্বশীলতা বাড়ায় এবং খরচের দিক থেকেও সাশ্রয়ী করে।

- পরিবেশ রক্ষা এবং প্রাকৃতিক আবাসন পুনরুদ্ধার - বাংলাদেশ অধিক জনসংখ্যাবহুল একটি দেশ, একই সাথে এর জনসংখ্যার ঘনত্বও বেশি। ফলে, বন, পুকুর এবং নদীর ওপর অনিবার্য চাপ পড়ছে। কিন্তু, শিল্পখাতের প্রয়োজনে এসকল সম্পদ নষ্ট করাটা মোটেই ঠিক নয় কেননা পরিবেশ ওপর এর ব্যাপক প্রভাব পড়ছে। সামাজিকভাবে দায়িত্বশীল বাংলাদেশী নাগরিককে অবশ্যই প্রাকৃতিক আবাসন লালন ও পুনরুদ্ধার করতে হবে এবং ভবিষ্যৎ প্রজন্মের কথা চিন্তা করে পরিবেশকে রক্ষা করতে হবে।

ন্যায্য পরিচালনা ব্যবস্থা

ন্যায্য পরিচালনা ব্যবস্থা বলতে বোঝায় প্রতিষ্ঠান ও এর বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারদের মধ্যে ন্যায্য বা নৈতিক আচরণ করা, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত হচ্ছে প্রতিষ্ঠান ও সরকারি সংস্থাগুলোর মধ্যকার সম্পর্ক, একই সাথে প্রতিষ্ঠান ও তার অংশীদার, সাপ্লাইয়ার, ঠিকাদার, ক্রেতা, প্রতিদ্বন্দ্বি এবং তারা যেসকল সংগঠনের সদস্য তাদের মধ্যবর্তী সম্পর্ক। যখন প্রতিষ্ঠানগুলো সং ও ন্যায্যসঙ্গতভাবে পরস্পরের সাথে কাজ করে, তখন নিম্নের পরিচালনা অনুশীলনগুলো কার্যকর হওয়া সম্ভব:



দুনীতি হচ্ছে একটি অন্যায় কাজ যা অসমীচীন প্রাপ্তির জন্য মানুষ করে থাকে এবং দায়িত্ববোধ-এর অভাব, লোভ, ব্যক্তিগত আগ্রহ, কিছু না করেই ধনী হবার ইচ্ছা, অপরিপাক্ষিত দক্ষতাসম্পন্ন ব্যক্তির উচ্চাভিলাষ এবং ধনলিপ্সা এই অন্যায় কাজে একজন ব্যক্তিকে উদ্বুদ্ধ করে।^১ বাংলাদেশী পাবলিক-প্রাইভেট কোম্পানিসমূহ এবং ইন্সটিটিউটগুলোর দুনীতি রোধ করতে বিশেষ যত্নশীল হতে হবে। প্রতিটি কোম্পানিরই নিজস্ব দুনীতি দমন নীতি থাকা উচিত যাতে নিষিদ্ধ কর্মকাণ্ড-কে চিহ্নিত করে সেসকল দুনীতিতে যুক্ত থাকার শাস্তির তালিকা থাকবে এবং সকলের ক্ষেত্রেই এই নীতি কড়াকড়িভাবে মানা উচিত।

^১ <http://www.humanrights.asia/resources/journals-magazines/article2/0901/08anti-corruption-mechanisms-in-bangladesh>

প্রতিষ্ঠানের কখনোই উচিত না নির্বাচিত প্রতিনিধিদের কাছ থেকে অযৌক্তিক প্রভাব পাওয়ার চেষ্টা করা অথবা গোপনে সাধারণ রাজনৈতিক প্রক্রিয়াগুলোর ক্ষতিসাধন করা। লবিয়িং, সামাজিক দায়িত্বশীলতার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ হতে পারে কিন্তু বাংলাদেশের সাপেক্ষে এটা ট্রেড অ্যাসোসিয়েশন কিংবা চেম্বার অব কমার্স এর হাতে ছেড়ে দেয়াই উত্তম।

ন্যায্য প্রতিদ্বন্দ্বিতা বলতে এমন মুক্ত প্রতিদ্বন্দ্বিতা বোঝায় যেখানে প্রতিষ্ঠানগুলো সঠিক মূল্য দেখায় এবং পণ্যের এমন দাম নির্ধারণ করে না যার ফলে অন্যান্য প্রতিদ্বন্দ্বিতা বাজার থেকে সরে যেতে বাধ্য হয়।

তাছাড়াও, ন্যায্য ক্রিয়াকলাপ অনুশীলন শুধুমাত্র প্রতিষ্ঠানের ভেতরেই প্রযোজ্য নয়, বরং, সাপ্লাই চেইনের মধ্য দিয়েও এর চর্চা হওয়া উচিত। একটি দায়িত্বশীল প্রতিষ্ঠানের কর্তব্য কেবল শিশু শ্রম বর্জন নয়, সচেতনভাবে এটা দেখাও যে তাদের সাপ্লাই চেইনের কোথাও কোনো শিশু নিয়োজিত আছে কি না।

প্রতিটা প্রতিষ্ঠানকেই প্রকৃত সম্পত্তির অধিকার, যেমন কপিরাইট, পেটেন্ট ইত্যাদি অধিকারের প্রতি শ্রদ্ধাশীল হওয়া উচিত।

ভোক্তাদের সমস্যা

ক্রেতাদের জন্য ভালো মানের পণ্য বা সেবার বন্দোবস্ত করা, এমনকি বিক্রয়ের পরেও পণ্য সংক্রান্ত কোনো সমস্যার সমাধান কিংবা গ্যারান্টির ক্ষেত্রে সেই সেবা বজায় রাখা বিশ্বস্ত ক্রেতা তৈরি করে ও কোম্পানির খ্যাতি ও মুনাফা বাড়াতে সাহায্য করে। আইএসও ২৬০০০ এর সাতটি ইস্যুর মাধ্যমে সুস্পষ্ট ধারণা পাওয়া যায় যে ভোক্তার ভালো মানের পণ্য পাওয়ার অধিকার আছে এবং যদি কখনো তাদের অসন্তোষজনক পণ্য বা সেবা সরবরাহ করা হয়, তবে তাদের পুনরায় ভালো মানের পণ্য বা সেবা সরবরাহ করতে হবে।

১. ন্যায্য বাজারজাতকরণ, সঠিক ও পক্ষপাতহীন তথ্য এবং ন্যায্য চুক্তিমূলক অনুশীলন - নিজেদের পণ্য ও সেবা সম্পর্কে পরিপূর্ণ ও সুস্পষ্ট তথ্য দেয়াটা প্রতিষ্ঠানের একটি কর্তব্য যাতে করে সম্ভাব্য ক্রেতা ও ভোক্তারা ক্রয় সংক্রান্ত সুবিবেচিত সিদ্ধান্ত নিতে পারে।
২. ভোক্তাদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করা - সামগ্রিক সামাজিক দায়িত্বশীলতা ভোক্তা প্রতিপালনের আইনকেও ছাপিয়ে যায়। নির্দিষ্টভাবে এটা তখনই প্রযোজ্য হয় যখন সমাজের অরক্ষিত কোন অংশ, যেমন শিশুরা, যারা তাদের চারপাশের নিত্য ব্যবহার্য পণ্যগুলোর অপব্যবহারের বিপদ সম্পর্কে নিতান্তই কম জানে। সুতরাং, ভোক্তাদের নিরাপত্তার কথা মাথায় রেখে পণ্যের নকশা করাটা প্রতিষ্ঠানেরই কর্তব্য। সেই সাথে ভোক্তাদের সাবধান করে দেয়াও, যেমন, বিজ্ঞাপন বা প্যাকেজিং এর ক্ষেত্রে কিভাবে পণ্যটির ব্যবহার নিরাপদ এবং অপব্যবহার হলে কি কি বিপদ হতে পারে তা চিহ্নিত করে দেয়া।

বাংলাদেশে ভোক্তা অধিকার প্রতিপালন আইন^{১০} ভেজাল বা নকল পণ্য বিক্রয়, পরিমাপ বা মূল্য নিয়ে গরমিল করার জন্য ৩ বছর পর্যন্ত কারাদণ্ড ও ২ লক্ষ টাকা পর্যন্ত জরিমানা ধার্য করে। তারপরও বিবেকহীন ব্যবসায়ীরা টাটকা মাছে বিষাক্ত ফরমালিন মেশানো থেকে বিরত হয় না।

৩. সশরী ভোগ - প্রতিষ্ঠানের কর্তব্য হচ্ছে সশরী ভোগ সম্পর্কে ভোক্তাদের সচেতন করা যাতে তারা সেই তথ্যসাপেক্ষে ক্রয় সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নিতে পারে এবং একটি টেকসই জীবনযাত্রা নির্বাচন করতে পারে। যেমন, স্টারবাক শতভাগ ন্যায্য-বাণিজ্যের অভিজ্ঞান পাওয়া কফি বিক্রি করে এবং দোকানের পোস্টার ও ফ্লায়ারস এর মাধ্যমে ক্রেতাদের ন্যায্য-বাণিজ্যের অর্থ সম্পর্কে জানায়।^{১১}
৪. ভোক্তাদের সেবা, সমর্থন ও বিরোধ সমাধান - ভোক্তাদের কাছে পণ্য বিক্রয় বা সেবা দানের পরও প্রতিষ্ঠানের কিছু দায়িত্ব থাকে। তার মধ্যে পড়ে বিশেষায়িত পণ্যের ক্ষেত্রে, সেলস ওয়ারেন্টি ও শর্তসাপেক্ষে পণ্য ফেরত দেয়া। পণ্য সম্পর্কিত কোনো সমস্যা বা বিতর্কের সমাধানের জন্য কিংবা ক্রেতার সাথে স্পষ্ট যোগাযোগ বিধানের জন্য একটি সুস্পষ্ট ও বোধগম্য প্রক্রিয়া থাকা উচিত।
৫. ভোক্তাদের তথ্যের সুরক্ষা ও গোপনীয়তা - ভোক্তার ব্যক্তিগত তথ্য আগলে রাখাটা শুধুমাত্র আইন মানার জন্যই করা হয় না, বরং এটা একটি ভালো ব্যবসায়িক চর্চা। যদি ভোক্তাদের মনে সন্দেহ জাগায় যে প্রতিষ্ঠানটি তাদের তথ্য রক্ষিত রাখছে না, যেমন, তাদের ব্যক্তিগত তথ্য অন্যের কাছে বিক্রি করে দেয়া হচ্ছে, সেই প্রতিষ্ঠানটির প্রতি তাদের বিশ্বাস ভঙ্গ হয়ে যাবে ও ব্যবসাটি লোকসানে পড়ে যাবে।
৬. জরুরি সেবার সুযোগ - যেসকল প্রতিষ্ঠান জরুরি সেবা প্রদান করে, যেমন গ্যাস, বিদ্যুৎ, পানি, পয়ঃনিষ্কাশন, তাদের হঠাৎ করে সেবা বন্ধ করে দিতে পারবে না। ভোক্তাদের যথেষ্ট সময় দিতে হবে যাতে করে তারা সেবার মূল্য পরিশোধ করতে পারে, বিবাদ সমাধানের প্রক্রিয়াও স্পষ্ট হতে হবে ও তাদের সমগ্র কার্যধারা পূর্ণ করার সুযোগ দিতে হবে এবং সবশেষে যে কোনো সংযোগ বিচ্ছিন্ন করার আগে তাদের যথেষ্ট সময় দিতে হবে।
৭. শিক্ষা ও সচেতনতা - ভোক্তারা যেসব পণ্য কিনছে তার অপব্যবহারজনিত কোনো প্রকার সম্ভাব্য বিপদ থাকলে সেই সম্পর্কে তথ্য দেয়াটা প্রতিষ্ঠানসমূহের নৈতিক দায়িত্ব।

^{১০} ভেজাল ও নকল পণ্য বিক্রয় সংক্রান্ত ভোক্তা অধিকার প্রতিপালন আইন, ২০০৯।

<https://lawlib.wlu.edu/lexopus/works/297-1.pdf>

^{১১} <http://goodsense.nu/2010/03/06/4242/>

জনগনের বা সমাজের একটি গোষ্ঠীর অংশগ্রহণ ও উন্নয়ন

বাংলাদেশে জনগনের বা সমাজের একটি গোষ্ঠীর উন্নয়নের জন্য কাজ করার ক্ষেত্রটি বেশ ভালোভাবে বিকশিত; পারতপক্ষে, অনেক প্রতিষ্ঠানই একে সিএসআর এর সারসংক্ষেপ হিসেবে মনে করে। এই ভুল ধারণা আরো দৃঢ় হচ্ছে যখন দেখা যাচ্ছে জাতীয় আয়কর বোর্ড^{২২} (এনবিআর) যে সকল কোম্পানি কোনো ভালো কাজের জন্য অনুদান দিচ্ছে, তখন তাদের সেই কাজকে সিএসআর বলে তাদের কর মওকুফ করে দিচ্ছে।

বাংলাদেশের অনেক ব্যাংক সিএসআর খরচ হিসেবে নিম্ন আয়ের পরিবারসমূহের শিক্ষার্থীদের পড়া-লেখায় সাহায্য করা প্রকল্পকে দেখায়। ২০১১ সালে এই খরচের অংকটি ছিলো ৬০০ মিলিয়ন টাকা।^{২৩}

আইএসও ২৬০০০ কে মেনে চলার জন্য প্রতিষ্ঠানসমূহের উচিত জনগনের সাথে আলোচনা করা এবং স্থানীয় সরকার, প্রশাসন ও প্রতিনিধিদের সাথে একটি সন্দেহহীন/সহজবোধ্য সম্পর্ক বজায় রাখা। স্থানীয় জনগনের সাথে নিয়মিত যোগাযোগ রাখলে একটা সুসম্পর্ক তৈরি হবে এবং পারস্পরিক বোঝাপড়া বৃদ্ধি পাবে।

কিছু প্রতিষ্ঠান স্থানীয় শিক্ষাব্যবস্থায় সহায়তা করে এবং এভাবে তারা নিরক্ষরতাহ্রাসে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। অন্যান্য যেসব ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানগুলো ভূমিকা রাখতে পারে, তা হলো স্বাস্থ্য শিক্ষা, গ্রামের স্কুলগুলোতে কম্পিউটারের ব্যবস্থা করা, দক্ষতা বৃদ্ধিতে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ এবং অবশ্যই স্থানীয় জনগনকে ভালো কাজের সুযোগ করে দেয়া, যাতে করে তারা দারিদ্র্যের সাথে লড়াইতে পারে ও আত্মসম্মান বাড়াতে পারে।

^{২২} <http://www.nbr-bd.org>

^{২৩} Bangladesh Bank, 'Review of CSR initiatives of banks - 2011'



আইএসও ২৬০০০ বাস্তবায়ন করার বিভিন্ন ধাপ

যখন একটি প্রতিষ্ঠান আইএসও ২৬০০০ বাস্তবায়ন করতে শুরু করবে, তখন সেখানে ভুল বোঝাবুঝি শুরু হওয়ার সম্ভাবনা থাকতে পারে। সে কারণে নির্ভরযোগ্য ব্যক্তিকে নিয়োগ দেয়াটা খুব জরুরি; একই সাথে সকলের ভূমিকা এবং প্রতিষ্ঠানটি কি নিয়মে অগ্রসর হবে সেই বিষয়টিও সবাইকে জানিয়ে রাখা ভালো। ফলে, সকলের সমর্থন নিশ্চিত হবে এবং সকলে সম্পূর্ণ ও স্বচ্ছভাবে তাদের কার্য সম্পাদন করতে পারবে। আইএসও ২৬০০০ কার্যকর করার ক্ষেত্রে একটি প্রতিষ্ঠান যে সকল সহজ ধাপ অনুসরণ করতে পারেন, এই অধ্যায় সেসব নিয়েই আলোচনা করা হবে। ধাপগুলো হলো* -

১. সাতটি মূল বিষয়ের মধ্যে কোনগুলো প্রতিষ্ঠানের সাথে সম্পৃক্ত সেটা চিহ্নিত করা।
২. স্টেকহোল্ডারদের চিহ্নিত করা ও খুঁজে বের করা কি বিষয়ে তাদের আগ্রহ এবং তারা প্রতিষ্ঠানের কাছে কি আশা করে।
৩. একটি স্টেকহোল্ডার প্যানেল গঠন করা।
৪. প্রতিষ্ঠানের জন্য কি কি সঙ্গত ও তাৎপর্যপূর্ণ তা খুঁজে বের করা।
৫. উল্লেখযোগ্য সামাজিক দায়িত্বশীলতা ইস্যুসমূহের জন্য একটি কার্য সম্পাদন পরিকল্পনা করা।
৬. কর্মকাণ্ডসমূহ পর্যালোচনা ও তত্ত্বাবধান করা।
৭. স্টেকহোল্ডার প্যানেলের কাছে অগ্রগতির প্রতিবেদন পেশ করা এবং নিয়মিত মতামত পাওয়ার জন্য যোগাযোগ রাখা।
৮. আত্ম-সমীক্ষণ, ক্ষমতার পর্যায়, সঙ্গতি ও তাৎপর্য, প্রয়োজনবোধে পরিকল্পনার উন্নয়ন সাধন এবং যোগাযোগ রক্ষার ধাপসমূহের পুনরাবৃত্তি করা।

* A User Guide prepared by Michelle S. Bernhart and Francis J. 'Sonny' Maher - এই বইটির আলোকে ধাপ গুলো তৈরী করা হয়েছে

আইএসও ২৬০০০-কে কার্যকর করা ও কর্মীদের সামাজিক দায়িত্বশীলতা অনুশীলনের জন্য উৎসাহিত করার জন্য উচ্চ ব্যবস্থাপনা বিভাগকে উদ্যোগী হতে হবে। প্রথমত তাদেরকে আইএসও ২৬০০০ এর নির্দেশনাসমূহ পড়তে হবে যাতে করে তারা সামাজিক দায়িত্বশীলতার একটি ধারণা পান। এটাও বিশেষভাবে সুপারিশ করা হচ্ছে যে, মূল বিষয় ও মূলনীতিগুলোর মতো গুরুত্বপূর্ণ বিভাগসমূহ যেন প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মীর জন্য বাংলায় অনুবাদ করা হয়। যাতে তারা সামাজিক দায়িত্বশীলতা বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে যুক্ত হতে পারে।

ধাপ-১: সাতটি মূল বিষয়ের মধ্যে কোনগুলো প্রতিষ্ঠানের সাথে সম্পৃক্ত সেটা চিহ্নিত করা

প্রথম যে ধাপটি প্রতিষ্ঠানকে নিতে হবে তা হলো সামাজিক দায়িত্বশীলতার মূল বিষয়গুলোর সাথে প্রতিষ্ঠানের তুলনামূলক আলোচনার মাধ্যমে বর্তমান অবস্থা চিহ্নিত করা। আত্ম-সমীক্ষণ এখানে গুরুত্বপূর্ণ কারণ এটা প্রতিষ্ঠানকে কৌশলের সাথে ও পদ্ধতিগতভাবে ভাবতে সাহায্য করে। সামাজিক দায়িত্বশীলতা একটি বিস্তীর্ণ বিষয় যা পরিবেশ, শ্রমিক, ক্রেতা, সরবরাহকারী ও বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারের প্রতি গুরুত্ব আরোপ করে। সামাজিক দায়িত্বশীলতা কার্যকর করার ক্ষেত্রে স্টেকহোল্ডারদের সামাজিক দায়িত্বশীলতা সংক্রান্ত সিদ্ধান্ত প্রণয়নে সংযুক্ত থাকতে হবে। ফলে, এই সকল ক্ষেত্রে সামাল দিতে হলে একটি প্রতিষ্ঠানকে বিস্তারিত তথ্য সংগ্রহ করতে হবে।

এই 'আইএসও ২৬০০০ চেক টুল'^{১৫} একটি আত্ম-সমীক্ষণ পদ্ধতি দেখায়। প্রতিটা মূল বিষয়ের জন্য প্রতিষ্ঠানকে নিম্নোক্ত প্রশ্নগুলো জিজ্ঞেস করতে হবে -

প্রশ্ন-১: মূল বিষয়সমূহ ও এর ইস্যুগুলো কি আমার প্রতিষ্ঠানের সাথে সঙ্গত?	প্রশ্ন-২: এই ইস্যুতে আমার প্রতিষ্ঠানের কতটুকু উদ্দেশ্যসাধন হবে?	প্রশ্ন-৩: এই ইস্যুতে আমার প্রতিষ্ঠান কতটুকু কর্মকাণ্ডের দায়িত্ব নিতে পারে?
প্রশ্ন-৪: আমি কি নিশ্চিত হতে পারি যে পরিকল্পিত কর্মকাণ্ড প্রচলিত আইনের বিরুদ্ধে যাবে না?	প্রশ্ন-৫: আমার কর্মকাণ্ডের কি প্রভাব এখানে থাকবে?	প্রশ্ন-৬: এই ইস্যুতে কোন কোন স্টেকহোল্ডারদের আমি সংযুক্ত করতে পারি?
পরবর্তী কাজ: ভবিষ্যৎ ও পরিকল্পিত কর্মকাণ্ড এবং তাদের সম্ভাব্য প্রভাব মূল্যায়ন করুন		

^{১৫} গুডা গাটলার এবং ক্লুডিয়া হার্জজিয়ানি ২৬০০০ চেক টুল প্রস্তুত করেন যা এই ওয়েবসাইটে পাওয়া যাবে।
http://www.26k-estimation.com/html/the_26k-issue-tool.html

মূল বিষয়	ইস্যু	প্রশ্ন-১	প্রশ্ন-২	প্রশ্ন-৩	প্রশ্ন-৮	প্রশ্ন-৫	প্রশ্ন-৬	পরবর্তী কাজ
মানবাধিকার	উপযুক্ত পরিশ্রম							
	মানবাধিকার খুঁকি পরিস্থিতি							
	দুর্কর্ম বর্জন করা							
	অসন্তুষ্টি সমাধান করা							
	বৈষম্য এবং সমাজের অরক্ষিত কোন দল							
	নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকার							
	অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার							
	মূলনীতি এবং কর্মক্ষেত্রে অধিকার							

একই উপায়ে অন্য ছয়টি মূল বিষয়ের মূল্যায়ন করা যেতে পারে।

ধাপ-২: স্টেকহোল্ডারদের চিহ্নিত করা ও খুঁজে বের করা কি কি বিষয়ে তাদের আগ্রহ এবং তারা প্রতিষ্ঠানের কাছে কি আশা করে তা

স্টেকহোল্ডার বলতে কি বোঝায় - আর. এডওয়ার্ড ফ্রিম্যান-এর মতে, স্টেকহোল্ডার বলতে 'সেই সকল ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গকে বোঝায় যারা কোনো প্রতিষ্ঠানের অর্জনকে প্রভাবিত করে বা এর দ্বারা প্রভাবিত হয়'। স্টেকহোল্ডারদের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে শেয়ারহোল্ডার, মালিক, ব্যবস্থাপক, কর্মী, সরকার, ক্রেতা, সরবরাহকারী এবং বিশেষ আগ্রহপূর্ণ অন্যান্য দল। ব্যবসার ক্ষেত্রে সকল স্টেকহোল্ডারই যে একই বিষয়ে চিন্তা করবে কিংবা একই বিষয়কে প্রাধান্য দেবে তা নয়। সময়ের সাথে সাথে স্টেকহোল্ডার ও তাদের আগ্রহের জায়গা পরিবর্তিত হতে পারে। স্থানীয় জনগন যদি পরিবেশের কি ক্ষতি হয়েছে তা নিয়ে চিন্তিত হয়, তাহলে কোম্পানির কোনো প্রতিনিধিকে তাদের মতামত শুনতে হবে ও কিভাবে অবস্থার উন্নতি সাধন করা যায় সেই উপায় খুঁজে বের করতে হবে।

স্টেকহোল্ডারের গুরুত্ব - স্টেকহোল্ডারদের সাথে যোগাযোগের মধ্য দিয়ে একটি কোম্পানি তার ব্যবসায়িক সমসাময়িক এবং আসন্ন সামাজিক ও পরিবেশগত ইস্যুগুলো সম্পর্কে অবগত হতে পারে। স্টেকহোল্ডারদের বিভিন্ন মতামতের ভেতর দিয়ে প্রতিষ্ঠানটি নতুন কিছু শিখতে পারে এবং নতুন পণ্য উৎপাদনের সময় ঝুঁকি অনেকাংশেই কমাতে পারে। যদি কোনো কোম্পানি জরুরি চ্যালেঞ্জ-এর সম্মুখীন হয়, স্টেকহোল্ডারদের সাথে যোগাযোগের ব্যাপারটি এদিক থেকেও মূল্যবান হতে পারে। সময়ের সাথে সাথে, একটি কোম্পানি কেবল তার ব্যবসায়িক শিষ্টাচারের মধ্য দিয়েই উন্নতি করতে ও টিকে থাকতে পারে, যেহেতু সেই আচরণগুলো সবই আইনসঙ্গত এবং স্টেকহোল্ডারদের কল্যাণের সাথে সংগতিপূর্ণ।

আইএসও ২৬০০০ নির্দেশিকায় স্টেকহোল্ডারদের চিহ্নিতকরণ ও সংযুক্তকরণকে যে কোনো প্রতিষ্ঠানের প্রধান দুইটি মৌলিক অনুশীলনের একটি হিসেবে ধরা হয়।

প্রতিষ্ঠানকে বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারের আগ্রহের জায়গাটা বুঝতে হবে এবং একই সাথে এটাও বুঝতে হবে যে প্রতিষ্ঠানের নেয়া কোনো সিদ্ধান্ত কিভাবে তাদেরকে প্রভাবিত করে।

এই পদক্ষেপগুলো স্টেকহোল্ডারদের মধ্যে প্রতিষ্ঠানের প্রতি বিশ্বাস স্থাপনে সাহায্য করবে; ঝুঁকি কমাতে এবং ভবিষ্যতের জন্য ব্যবসায় আরো সুযোগ সৃষ্টি করবে।

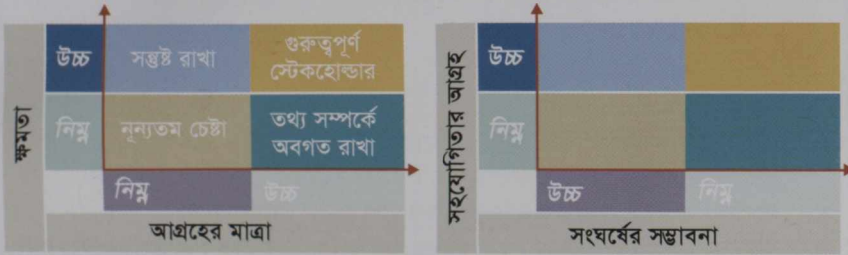
স্টেকহোল্ডারদের চিহ্নিতকরণ- বাহ্যিক এবং অভ্যন্তরীণ দুই ধরনের স্টেকহোল্ডারই আছেন।^{১৯} অভ্যন্তরীণ স্টেকহোল্ডাররা হচ্ছে কোম্পানির ভেতরেরই কোনো ব্যক্তিবর্গ যাদের কিনা কোম্পানির বিকাশের ক্ষেত্রে সরাসরি অবদান আছে। বাহ্যিক স্টেকহোল্ডাররা সেসকল ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান যারা একটি কোম্পানির আর্থিক স্বচ্ছলতা দ্বারা প্রভাবিত হয় কিন্তু তারা আবার সরাসরি কোম্পানির অংশও নয়। প্রতিষ্ঠানটিকে চিহ্নিত করতে হবে কোন স্টেকহোল্ডার বাহ্যিক আর কে অভ্যন্তরীণ।^{২০} নিচের তালিকাটি স্টেকহোল্ডারদের সাধারণ দলগুলো দেখায়।

অভ্যন্তরীণ স্টেকহোল্ডার যারা হতে পারে -	বাহ্যিক স্টেকহোল্ডার যারা হতে পারে -
* বোর্ড সদস্য - মালিক, ব্যবস্থাপনা পরিচালক, পরিচালক ইত্যাদি	* ক্রেতা
* ব্যবস্থাপক	* সরবরাহকারী/সাপাইয়ার
* কর্মী	* রাজনৈতিক দল
* ট্রেড ইউনিয়নের নেতা	* নিয়ন্ত্রক সংস্থা
* শেয়ারহোল্ডার	* প্রতিদ্বন্দ্বী
	* এনজিও

^{১৯} Moratis, L. & Cochius, T., 2011. ISO 26000: The Business Guide to the new Standard on Social Responsibility. UK: Greenleaf Publishing Limited

^{২০} http://www.investorwords.com/15517/internal_stakeholders.html and http://www.investorwords.com/16420/external_stakeholder.html

প্রভাব ও অগ্রাধিকারের মাত্রা - প্রত্যেক স্টেকহোল্ডার প্রতিষ্ঠানের কর্মকাণ্ডে কতটুকু প্রভাব বিস্তার করতে পারবে সেটা চিহ্নিত করাটাও গুরুত্বপূর্ণ। যেসকল স্টেকহোল্ডার প্রতিষ্ঠানকে প্রভাবিত করার বেশি ক্ষমতা রাখে, একটি প্রতিষ্ঠানের উচিত তাদেরকেই অগ্রাধিকার দেয়া। একটি গার্মেন্ট কারখানায় ধরে নেয়া হয় যে, প্রধান ক্রেতা হিসেবে ব্র্যান্ডগুলোই কোম্পানির সবচেয়ে প্রভাববিস্তারকারী স্টেকহোল্ডার। কর্মীদের অবদান ও প্রভাব বিস্তারের মাত্রাটাও বিবেচনায় রাখা উচিত - একজন শ্রমিকের জোরালো কঠে তার দাবি পেশ করার ক্ষমতা না-ও থাকতে পারে, কিন্তু একদল শ্রমিক সমবেত কঠে দাবি তুলতে পারে এবং অতঃপর কাজ করার তাগিদ হারিয়ে ফেলতে পারে, এমনকি কাজ করা বন্ধও করে দিতে পারে, যদি তাদের সমস্যা নিয়ে না ভাবা হয়। ফলে, স্টেকহোল্ডারদের ম্যাপিং করার সময় তাদের বিবিধ মতামতের দিকে নজর দেয়াটাও জরুরি। নিচের প্রথম ম্যাট্রিক্সটির^{১৮} সাহায্যে আপনি গুরুত্বপূর্ণ স্টেকহোল্ডারদের চিহ্নিত করতে পারেন এবং দ্বিতীয় ম্যাট্রিক্স^{১৯} থেকে তাদের অংশগ্রহণ বা সহযোগিতা করার কতটুকু আগ্রহ আছে তা জানতে পারেন।



স্টেকহোল্ডারদের আগ্রহ ও চাহিদা - সাবধানতার সাথে কোম্পানির স্টেকহোল্ডারদের ম্যাপিং করার পর কোম্পানিকে চিহ্নিত করতে হবে স্টেকহোল্ডারদের আগ্রহ কোথায় এবং তাদের চাহিদা কি, বিশেষ করে সামাজিক দায়িত্বশীলতার ক্ষেত্রে। এখনই সময় বিবেচনা করার যে প্রতিষ্ঠানের সবচেয়ে প্রভাব বিস্তারকারী স্টেকহোল্ডারদের কিভাবে যোগদানে উৎসাহিত করা যায়।

ধাপ-৩: একটি স্টেকহোল্ডার প্যানেল গঠন করা ও

স্টেকহোল্ডারদের সংযুক্ত করা

এর পরের পদক্ষেপ হবে একটি স্টেকহোল্ডার প্যানেল তৈরি করা এবং যে সকল বাহ্যিক ও অভ্যন্তরীণ স্টেকহোল্ডারদের চিহ্নিত করা হয়েছে তাদের আমন্ত্রণ জানানো। এই স্টেকহোল্ডার প্যানেলের মূল উদ্দেশ্য হচ্ছে আপনার স্টেকহোল্ডারদের জন্য একটি সুযোগ সৃষ্টি করা, যাতে তারা সামাজিক দায়িত্বশীলতা সম্পর্কে কিংবা প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য কার্যক্রম তাদের প্রভাবিত করে সেগুলো সম্পর্কে তাদের মতামতের সুযোগ সৃষ্টি করবে। স্টেকহোল্ডাররা কতটা ভালোভাবে পরস্পরের সাথে যোগাযোগ স্থাপন করতে পারে, সহযোগিতা করতে পারে কিংবা সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করতে পারে তার ওপর এই প্যানেলের সাফল্য নির্ভর করে।

^{১৮} Source: Johnson and Scholes 1999

^{১৯} Moratis, L. & Cochius, T., 2011. ISO 26000: The Business Guide to the new Standard on Social Responsibility. UK: Greenleaf Publishing Limited

বিভিন্ন স্টেকহোল্ডার সামাজিক দায়িত্বশীলতা সম্পর্কে কি কি জানে এবং এটা তাদের কাছে কতটুকু গুরুত্বপূর্ণ, সেটা খুঁজে বের করতে হলে প্রথম পদক্ষেপ হচ্ছে তাদেরকে একটি প্রশ্নমালা পূরণ করতে বলা। প্রতিটি প্রতিষ্ঠানকে তাদের নিজস্ব প্রশ্নমালার নকশা করতে হবে, এখানে একটি নমুনা প্রশ্নমালা দেয়া হলো।

১. একটি প্রতিষ্ঠান কি উপায়ে সামাজিকভাবে দায়িত্বশীল হতে পারে?
২. আমাদের দেশে সামাজিক দায়িত্ববোধ থাকাটা দরকারী কেন?
 - বাজারে প্রবেশ
 - একটি ভালো সিদ্ধান্ত, যেটা বিভিন্ন স্তরে বিস্তৃত হতে পারে, তা থেকে দীর্ঘমেয়াদী মুনাফা
 - ব্যবসার ছাড়পত্র
 - গ্রাহক ও ক্রেতার সন্তুষ্টি
 - পরিবেশ সুরক্ষিত
 - সন্তুষ্ট, আগ্রহী, পরিশ্রমী কর্মী
 - বুকিং হ্রাস ও অন্যান্য (নির্দিষ্ট করুন)
৩. যদি কোনো কারখানার কর্মী সুরক্ষাকারী পোশাক না পরে (যদিও এটা পরাটা তাদের জন্য জরুরি), আপনি কি সেই কারখানাকে সামাজিকভাবে দায়িত্বশীল মনে করবেন?
৪. সামাজিক সম্মতি ও সামাজিক দায়িত্বশীলতার মধ্যে ভিন্নতা কোথায়?
৫. ধরা যাক, একটি কোম্পানি তাদের রাসায়নিক বর্জ্য স্থানীয় পুকুর ফেলার মাধ্যমে এলাকার পানি সরবরাহকে দূষিত করেছে, আবার গরিব জনগনকে এই কোম্পানি প্রতি বছর আর্থিক সাহায্যও দিয়ে থাকে। কারখানাটি কি সামাজিকভাবে দায়িত্বশীল?
৬. আপনি কি আইএসও ২৬০০০ সম্পর্কে অবগত?
৭. নিচের কোন ক্ষেত্রে একটি কোম্পানির প্রাথমিকভাবে দৃষ্টিনিষ্ক্ষেপ করা উচিত?

প্রাতিষ্ঠানিক নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা	মানবাধিকার	শ্রম অনুশীলন	পরিবেশ
ন্যায্য পরিচালনা ব্যবস্থা	ভোক্তাদের সমস্যা	জনগন বা সমাজের একটি গোষ্ঠীর অংশগ্রহণ ও উন্নয়ন	

৮. স্টেকহোল্ডারদের সাথে পরামর্শ করার সর্বোত্তম উপায় কি?
 - স্টেকহোল্ডারদের সাথে সরাসরি মিটিং এর আয়োজন করা
 - মূল ব্যক্তিগণ, যারা সামাজিক দায়িত্বশীল কর্মকাণ্ডের সাথে সংযুক্ত, তাদের সাথে সরাসরি পরামর্শ করা ও এর ফলাফল অন্যদের অবহিত করা
 - টেলিফোনে কথোপকথনের মাধ্যমে
 - ই-মেইলের মাধ্যমে
 - অন্যান্য (নির্দিষ্ট করুন)

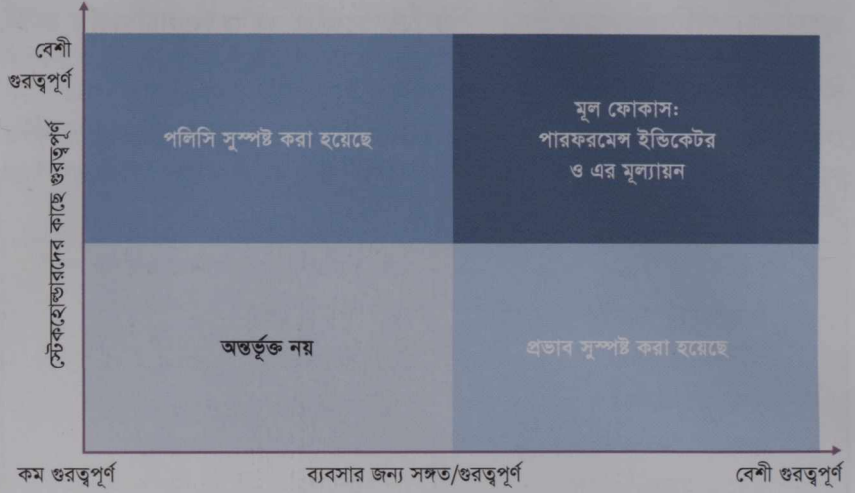
ধাপ-৪: প্রতিষ্ঠানের জন্য কি কি সঙ্গত ও তাৎপর্যপূর্ণ তা খুঁজে বের করা

স্টেকহোল্ডারদের কাছ থেকে মতামত ও প্রতিক্রিয়া পাবার পর প্রতিষ্ঠানকে সবচেয়ে সঙ্গত সামাজিক দায়িত্বশীল ইস্যুগুলো চিহ্নিত করতে হবে। কিছু সঙ্গত ইস্যুর^{২০} উদাহরণ নিচে দেয়া হলো -

১. চাকরি	১৩. নির্গমন, বর্জ্য পানি ও অবশিষ্ট বর্জ্য
২. নিয়োগকর্তা ও কর্মীর মধ্যকার সম্পর্ক	১৪. পণ্য ও সেবা
৩. স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা	১৫. পরিবহন
৪. প্রশিক্ষণ, শিক্ষা, কাজের প্রকৃতি এবং প্রতিষ্ঠান	১৬. জনসমাজ
৫. বৈচিত্র ও সুযোগ	১৭. দূর্নীতি
৬. কৌশল ও ব্যবস্থাপনা	১৮. সরকারি নীতি
৭. বৈষম্য নিষেধাজ্ঞা	১৯. ভোক্তাদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা
৮. একত্র করা ও সামগ্রিকভাবে দরদামের স্বাধীনতা	২০. পণ্য ও সেবার লেবেল লাগানো
৯. শিশু শ্রম নির্মূল করা	২১. বিপণন যোগাযোগ
১০. জোরপূর্বক ও বাধ্যতামূলক শ্রম রোধ করা	২২. ক্রেতার গোপনীয়তা
১১. নিরাপত্তা নীতি	২৩. কাঁচামাল
১২. ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর অধিকার	২৪. শক্তি
	২৫. পানি
	২৬. জীব বৈচিত্র
	২৭. স্থানীয় অর্থনীতি ও বাণিজ্যিক কর্মকাণ্ডে ইতিবাচক অবদান

প্রতিটি প্রতিষ্ঠানকে তাৎপর্যপূর্ণ ও সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ইস্যুটি খুঁজে বের করতে হবে। স্টেকহোল্ডার এবং প্রতিষ্ঠানসমূহের পরিপ্রেক্ষিতকে বিবেচনা করতে হবে যাতে করে উভয়ের জন্য একটি জয়ী অবস্থান অর্জন করা যায়। যেসকল স্টেকহোল্ডার বা স্টেকহোল্ডার দল বেশি প্রভাব বিস্তার করে তাদের আগ্রহকেই প্রাধান্যের সাথে বিবেচনা করা উচিত। বহু সংখ্যক স্টেকহোল্ডারের বিভিন্ন মতামতকে একসাথে জড়ো করাটাই উত্তম, কারণ তাতে একটি ভারসাম্যপূর্ণ ফলাফল পাওয়া যায়।

^{২০} এই পারফরমেন্স ল্যাডার স্ট্যান্ডার্ডটিতে পাওয়া যাবে যা কিনা ফাউন্ডেশন সাসটেইন রেসপন্সিবিলিটি প্রস্তুত করেছে।
www.mvoprestatieladder.nl/doc/CSRPerformanceLadder.pdf



উৎস: রিচার্ড ওয়েলফোর্ড - সিএসআর এশিয়া, ১৫ জুন ২০১১

ধাপ-৫: উল্লেখযোগ্য সামাজিক দায়িত্বশীলতা ইস্যুসমূহের জন্য একটি বাস্তবায়ন পরিকল্পনা করা

পরবর্তী পদক্ষেপ হচ্ছে যে, স্টেকহোল্ডারদের সংলাপের ভিত্তিতে যে সকল গুরুত্বপূর্ণ ইস্যু চিহ্নিত হয়েছে, সেসব ইস্যুসমূহের জন্য কার্য সম্পাদনের একটি পরিকল্পনা করা। এই প্রক্রিয়ায় চিহ্নিত ইস্যুগুলো নিয়ে সাহায্য ও কাজ করার জন্য একজন বিশেষজ্ঞ-কে নিয়োগ করা যেতে পারে। এই পরিকল্পনা প্রক্রিয়ার স্টেকহোল্ডারদের সংযুক্ত করাটাও একটা ভালো উপায় হতে পারে। যখন এধরনের পরিকল্পনা প্রণয়ন ও কার্যকর করা হচ্ছে, তখন প্রতিষ্ঠানকে কয়েকটি বিষয় বিবেচনা করতে হবে -

- যখন বাছাইকৃত ইস্যু নিয়ে কাজ করা হচ্ছে, তখন ঐ ইস্যুগুলোর যে যথাযোগ্যচর্চা প্রচলিত আছে তা জানা ও বোঝা জরুরি।
- প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব চর্চার সাথে প্রস্তাবিত ইস্যুগুলো খাপ খায় কি না, সেটা জানতে পারলে আরো ভালো হয়।
- স্টেকহোল্ডারদের সাথে ভালো যোগাযোগ, তাদেরকে প্রতিক্রিয়া সম্পর্কে জানানো ও তাদেরকে আরো বেশি করে অংশগ্রহণে উৎসাহিত করা এবং তাদের সাথে নিয়মিত যোগাযোগ রাখাটা জরুরি।

আইএসও ২৬০০০ এর সাতটি মূলনীতিই অনুসরণ করা আবশ্যিক। কোনো পরিকল্পনা করার সময় নিচের ছকটি উপকারি হতে পারে।

শিরোনাম:	
পটভূমি	এটা করার উদ্দেশ্য/কারণ কি; এর কি প্রাধান্য আছে।
উদ্দেশ্য	আমরা কি করতে চেষ্টা করছি; আমাদের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য কি; (SMART ^{২১}) এর সাফল্য শর্ত সাপেক্ষে আমরা কি ভাবে বুঝবো আমাদের জয় হলো কি না।
সুযোগ	এই প্রজেক্টের সীমাবদ্ধতা, আকার, জটিলতা কি; কি অন্তর্ভুক্ত হবে আর কি বাদ দিতে হবে।
বাধা	আমরা কি সীমাবদ্ধতার অধীনে কাজ করি; মান; বাজেটের সময়; সম্পদ।
ধারণা	আমরা কি ধারণা করছি; যদি আমরা ভুল করি কিংবা যদি মানদণ্ড পরিবর্তিত হয় তাহলে ফলাফল কি হবে।
প্রতিবেদন	কার কাছে আমরা প্রতিবেদন পেশ করি; যোগাযোগের রেখাসমূহ কি কি।
কি কি কর্মকান্ড করা হয়েছে	আমরা কি উৎপাদন করতে চেষ্টা করছি; এখানে কোনো পর্যায় অন্তর্ভুক্ত আছে কি? প্রতিটি কর্মকান্ড পরিচালনা করার জন্য কি একজন ব্যক্তিকে নির্দিষ্ট সময় দিয়ে নিযুক্ত করা আছে?
	সম্পন্নকারী
	তারিখ

ধাপ-৬: কর্মকান্ডসমূহ পর্যালোচনা ও তত্ত্বাবধান করা

সমগ্র কার্যকলাপ পর্যালোচনা ও তত্ত্বাবধান করা প্রয়োজন। প্রতিষ্ঠানটি স্টেকহোল্ডার প্যানেল থেকে কতিপয় সদস্যকে তত্ত্বাবধায়ক হিসেবে আমন্ত্রণ করতে পারেন। যদি কোনো সমস্যা হয়, তাহলে এর তাৎক্ষণিক প্রতিবেদন পাঠাতে হবে এবং এটা সমাধান করার দায়িত্ব উচ্চ ব্যবস্থাপনা পরিষদের কাছে বর্তাবে।

ধাপ-৭: স্টেকহোল্ডার প্যানেলের কাছে অগ্রগতির প্রতিবেদন পেশ করা এবং নিয়মিত প্রতিক্রিয়ার জন্য যোগাযোগ রাখা

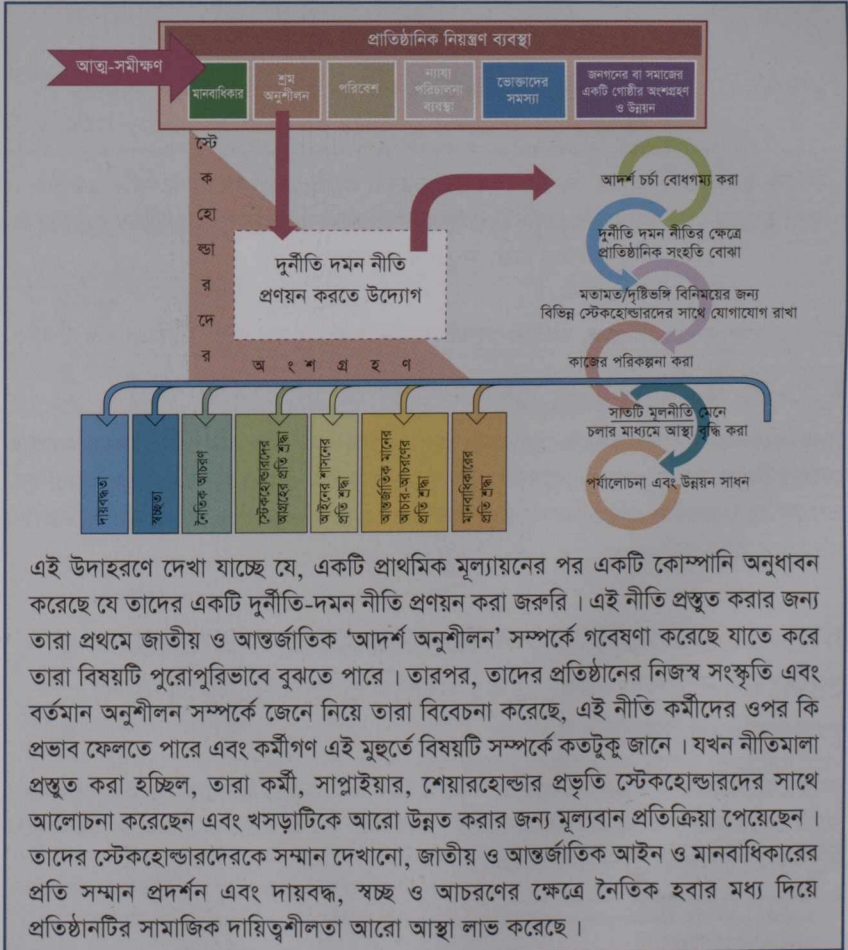
কর্মকান্ডের অগ্রগতি সম্পর্কে স্টেকহোল্ডারদের অবহিত করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ, সেই সাথে তাদের কাছে থেকে মন্তব্য ও প্রতিক্রিয়া জানাটাও। এটা আপনার প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক কর্মকান্ডকে নিখুঁতভাবে সম্পন্ন করতে সাহায্য করবে।

^{২১} Specific = সুনির্দিষ্ট, Measurable = পরিমাপযোগ্য, Achievable = অর্জনযোগ্য, Realistic = বাস্তব সম্মত এবং Time defined = সময়সীমা

ধাপ-৮: আত্ম-সমীক্ষণ, ক্ষমতার প্রভাব, সঙ্গতি ও তাৎপর্য, প্রয়োজনবোধে পরিকল্পনার উন্নয়ন সাধন এবং যোগাযোগ রক্ষার ধাপসমূহের পুনরাবৃত্তি করা

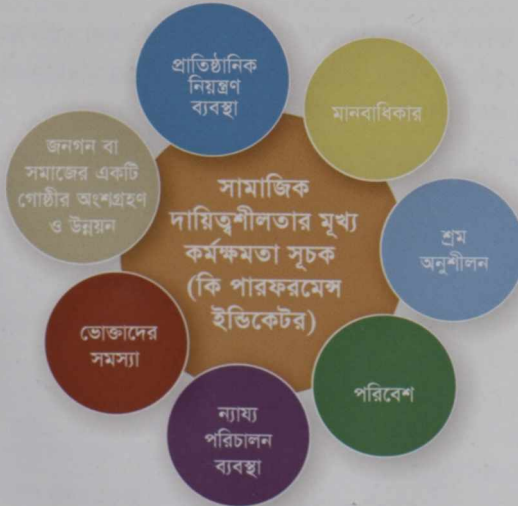
উপরোক্ত ধাপসমূহ অনুসরণ করে প্রধান ইস্যুগুলো নিয়ে কাজ করার পরে আইএসও ২৬০০০ চেক টুল ও ম্যাট্রিক্যালিটি ম্যাট্রিক্স ব্যবহার করে আবার আত্ম-সমীক্ষার পুনরাবৃত্তি করতে হবে। এতে করে, স্টেকহোল্ডারদের আগ্রহ ও আপনার প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব আগ্রহ সাপেক্ষে আপনি তথ্যসমূহ হাল নাগাদ করতে পারবেন।

দুনীতি-দমন নীতি কার্যকারিতার একটি উদাহরণ :



সামাজিক দায়িত্বশীল কার্যক্রমের মাপদণ্ড নির্ধারণ, তত্ত্বাবধান, মূল্যায়ন ও উন্নয়ন

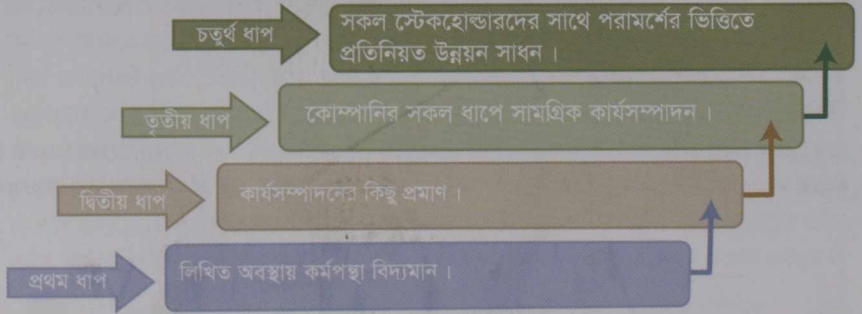
জনগনের উন্নয়নের জন্য বাংলাদেশের ব্যাংক ও ব্যবসা প্রতিষ্ঠানগুলো ইতিমধ্যেই বড় অঙ্কের অর্থ বিনিয়োগ করেছে। তবে ‘এর সঠিক কি প্রভাব পড়ছে?’ এই প্রশ্নের উত্তর এখনো পাওয়া যায়নি। বিনিয়োগকৃত অর্থের পরিমাণ কত তা হিসাব রাখা হচ্ছে ঠিকই, কিন্তু জনগনের জন্য বিনিয়োগকৃত এই অর্থের মূল্যমান কতটুকু অর্জিত হয়েছে কিংবা কোম্পানির অনুদানসমূহ ব্যবহারের ফলে ‘ব্যয় সুবিধা’ কতটুকু অর্জিত হয়েছে তা পরিমাপের জন্য যথেষ্ট উদ্যোগ দেখা যাচ্ছে না। ‘কারখানার অভ্যন্তরে’ সামাজিক দায়িত্বশীলতার ব্যয়ের এই ক্ষেত্র কার্যকর। উপাত্ত ছাড়া আপনার পক্ষে কোম্পানিসমূহের নেয়া সামাজিক দায়িত্বশীলতার বিভিন্ন উদ্যোগের পার্থক্য ও তুলনা করার মাধ্যমে মাত্রা নির্ধারণ সম্ভব নয়। কোম্পানির সামাজিক দায়িত্বশীলতার মাত্রা



নির্ধারণের মাধ্যমে আপনি আপনার ব্যবসার কর্মক্ষমতা সম্বন্ধে যেমন জানবেন, তেমনি একটি নির্দিষ্ট মানদণ্ডের সাপেক্ষে আপনার কোম্পানি কোথায় দাঁড়িয়ে আছে সেটাও জানতে পারবেন।

এই বইটি জুড়ে আইএসও ২৬০০০ এর যে মূল বিষয়গুলো আলোচিত হয়েছে সেগুলোই হচ্ছে সামাজিক দায়িত্বশীলতার মূখ্য কর্মক্ষমতা সূচক (কি পারফরমেন্স ইন্ডিকেটর, KPI)। যদি আপনি আপনার সামাজিক দায়িত্বশীল কর্মকাণ্ডের উদ্দেশ্য সম্পর্কে স্পষ্ট থাকেন এবং আপনার পরিকল্পনা যদি সুস্পষ্ট ও স্মার্ট (SMART) হয়, তাহলে সামাজিক দায়িত্বশীলতার প্রভাবও পরিমাণগত ও পরিমেয় হয় এবং এর উৎপাদন ও ফলাফলও পরিমাপ করা যাবে বা অবশ্যই করা উচিত। ধাপ এক থেকে ধাপ চার এর ভিত্তিতে আপনি আপনার কোম্পানির সামাজিক দায়িত্বশীলতার চর্চাকে চিহ্নিত করতে পারেন। চারটি ধাপ-এর অর্থ নিচের লেখচিত্রের মাধ্যমে দেখানো হয়েছে -

আপনি আপনার ব্যবসার ক্ষেত্রে সামাজিকভাবে কতটুকু দায়িত্বশীল তা পরিমাপের জন্য ১ থেকে ৪ স্কেরের মাধ্যমে নির্ধারণ করা যেতে পারে। এভাবে, যদি কোনো লিখিত নীতিমালা কার্যকর



না হয়, তবে তার স্কের হবে ১। এখন যদি সাতটি মূখ্য কর্মক্ষমতা সূচক অনুযায়ী আপনি একটি প্রশ্নমালা তৈরি করে নিতে পারেন, তাহলে আপনার জন্য আরো সুবিধাজনক হবে। কর্মপরিবেশ পরিমাপনের জন্য একটি সহজ প্রশ্নমালা নিচে দেয়া হলো -

উপরোক্ত প্রশ্নমালা অনুযায়ী আপনি কোন ধাপে আছেন তা ১ থেকে ৪ স্কেরের মাধ্যমে পরিমাপ

প্রশ্নমালা	হ্যাঁ/না
নিঃসৃত পদার্থের নির্গমন :	
১. চিমনি/ যন্ত্রপাতি/ জেনারেটরের নির্গমন ধোঁয়ামুক্ত আছে ।	
২. নিঃসৃত পদার্থসমূহ নির্গমনের আগে ইটিপি (ETP)’র মাধ্যমে পর্যাণ্ড ব্যবস্থা নেয়া হয়, এবং সবসময় ডিওই (DOE) মান অর্জন করা হয় ।	
৩. বর্জ্য পদার্থের পরিমাণ ন্যূনতম ।	
৪. ইটিপি (ETP) সবসময় সরকারি মানের সাথে সঙ্গতি রাখে ।	
প্রাকৃতিক সম্পদের ব্যবহার :	
৫. কাঁচামাল এমনভাবেই ব্যবহার করা হয় যাতে নন-প্রডাক্ট আউটপুট (NPO) হ্রাস করা যায় ।	
৬. পণ্যের উৎস পুনর্ব্যবহারযোগ্য ।	
জ্বালানি ব্যবহার :	
৭. বিদ্যুৎ ব্যবহারের উপাত্তসমূহ সংরক্ষণ করা হয় এবং বিদ্যুতের ব্যবহার যথাসম্ভব হ্রাস করা হয় ।	
৮. টি ৫ হ্যালোজেন বাতি বা ফ্লুরোসেন্ট বাতি’র মতো এনার্জি-সেভিং বাতি ব্যবহার করা হয় ।	
৯. কারখানাসমূহ ধোঁয়া ও বৈদ্যুতিক উৎপাদন থেকে অন্যান্য কাজের জন্য শক্তি সঞ্চয় করে ।	
১০. জেনারেটর যথাযথভাবে ও দক্ষতার সাথে তত্ত্বাবধান করা হয় ।	
পানির ব্যবহার :	
১১. সাধারণ সরবরাহকারী ও কোম্পানি নলকূপসমূহ থেকে পানির ব্যবহার হ্রাস করা হয়েছে ।	
১২. কতটুকু পানি খরচ হলো বা কতটুকু নিঃসৃত পদার্থ নির্গত হলো, পানির ব্যবহার হ্রাস করার উদ্দেশ্যে প্রবাহ মিটারে তা পরিমাপ করা হয় ।	
১৩. পানির অপচয় রোধ করার জন্য কারখানা প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেয় ।	
বর্জ্য পণ্যের পুনর্ব্যবহার :	
১৪. কারখানার একটি বর্জ্য বিলিব্যবস্থার চুক্তি রয়েছে (সলিড ওয়েস্ট ডিজপোজাল কন্ট্রোল) ।	
১৫. বর্জ্য পদার্থের পুনর্ব্যবহারের হার উল্লেখযোগ্য ।	
শক্তি সঞ্চয়কারী কারখানায় রূপান্তর :	
১৬. সৌর শক্তি এবং বায়ু-উৎপাদিত বিদ্যুৎ শক্তির ব্যবহার করা হয় ।	
পরিবহন :	
১৭. কোম্পানির সকল যানবাহন সিএনজি চালিত ।	
১৮. কোম্পানির সকল যানবাহনের যথাযথ তত্ত্বাবধান হয় ।	

ও মূল্যায়ন করতে পারেন এবং এটা আপনাকে একটি মোট ও গড় স্কোর দেয়। এই পদ্ধতির উপর্যুপরি পুনরাবৃত্তি করতে থাকুন এবং আপনি আইএসও ২৬০০০ এর দিকে আপনার সম্পূর্ণ কার্যকারিতার ক্ষেত্রে আপনার অগ্রগতির একটি পরিমাপ পাবেন।

প্রশ্ন	ধাপ ১	ধাপ ২	ধাপ ৩	ধাপ ৪	মোট
প্রবহমান কার্যসম্পাদন					
প্রাকৃতিক সম্পদের ব্যবহার					
শক্তির ব্যবহার					
পানির ব্যবহার					
বর্জ্য পণ্যের পুনর্ব্যবহার					
শক্তি সঞ্চয়কারী কারখানায় রূপান্তর					
পরিবহন					

ধরা যাক, প্রতিটি প্রশ্নে আপনি নিম্নোক্ত স্কোর পেয়েছেন

প্রশ্ন	ধাপ ১	ধাপ ২	ধাপ ৩	ধাপ ৪	মোট
প্রবহমান কার্যসম্পাদন				✓	৪
প্রাকৃতিক সম্পদের ব্যবহার			✓		৩
শক্তির ব্যবহার		✓			২
পানির ব্যবহার				✓	৪
বর্জ্য পণ্যের পুনর্ব্যবহার			✓		৩
শক্তি সঞ্চয়কারী কারখানায় রূপান্তর	✓				১
পরিবহন		✓			২
২৮ এর মধ্যে মোট	১৯				১৯
উদাহরণস্বরূপ স্কোর	→				$\frac{19 \times 8}{28} =$ গড় স্কোর ২.৭১

এবার, সাতটি মূখ্য কর্মক্ষমতা সূচক-এর জন্যই এই পদ্ধতির পুনরাবৃত্তি করুন।

উপসংহার

একটি আন্তর্জাতিক নির্দেশনা মান হবার কারণে আইএসও ২৬০০০ এর একটি সত্যিকারের সুবিধা হচ্ছে কোম্পানির সম্পূর্ণ সাপ্লাই চেইন অথবা মূল্য সংযোজন শৃঙ্খল জুড়েই সামাজিক দায়িত্বশীলতাকে উন্নীত করার জন্য এটি উপযুক্ত পথ বের করে দেবার কাজটি সম্ভব করতে পারে। কাঁচামাল আহরণ থেকে শুরু করে কারখানাজাতকরণের মধ্য দিয়ে পণ্য সরবরাহ পর্যন্ত, কিংবা নিটওয়্যার বা গার্মেন্টস-এর ক্ষেত্রে খুচরা ক্রেতার কাছে পণ্য বিক্রয় হওয়া পর্যন্ত ধাপসমূহে সংযুক্ত সকল ব্যক্তিই সামাজিক দায়িত্বশীলতার একই মূল্যবোধ দ্বারা পরিচালিত হতে পারে।

আপনার কোম্পানিতে দায়িত্ব ও নাগরিক কর্তব্যসমূহ চিহ্নিতকরণের জন্য একটি কার্যকর উপায় হচ্ছে আইএসও ২৬০০০ এর সাতটি মূলনীতি ও সাতটি মূল বিষয়ের সাথে পরিচিত থাকা। আপনাকে দেশের আইন ও নিয়ম-কানুনসমূহ মেনে চলতে হবে এবং তারপর আপনার কর্মশক্তি, আপনার সমাজ এবং সত্যিকার অর্থে আপনার সকল স্টেকহোল্ডারকে অতিরিক্ত সুবিধা দিতে হবে।

আইএসও ২৬০০০ বোঝার ক্ষেত্রে যদি কোনো অসুবিধা হয়, তাহলে কিভাবে আইএসও ২৬০০০ এর মূলনীতি ও মূল বিষয়সমূহের সাথে সম্মত হওয়া যায়, কিংবা প্রতিষ্ঠান ও কারখানাসমূহ সামাজিক দায়িত্বশীলতার আন্তর্জাতিক মানসমূহ কতটুকু পরিমাণ ধারণ করতে পারছে সেটা কিভাবে পরিমাপ ও সেই সাপেক্ষে প্রতিবেদন তৈরি করা যায় এ ব্যাপারে মালিক ও ব্যবস্থাপকদের নির্দেশনা ও প্রশিক্ষণ দেয়ার জন্য কনসালটেন্টের প্রয়োজন পড়তে পারে। সামাজিক দায়িত্বশীলতার 'কেপিআই (KPI) টুল' এই উন্নয়ন ও মূল্যায়ন পদ্ধতিতে উপকারী হতে পারে।

আইএসও ২৬০০০ এর সর্বোত্তম ব্যবহারের জন্য আপনার ব্যবসায় খাতকে প্রস্তুত হতে হলে বাংলাদেশে সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য কার্যক্রম পরিচালনার প্রয়োজন হবে। সামাজিক দায়িত্বশীলতা ও আইএসও ২৬০০০-কে ব্যাখ্যা ও উন্নীত করার জন্য এবং সদস্য কোম্পানিসমূহকে প্রশিক্ষণ দেবার ক্ষেত্রে বাণিজ্য ও শিল্প মন্ত্রণালয় ও বাণিজ্যিক সমিতিসমূহের একটি ভূমিকা রয়েছে। বাংলাদেশে সামাজিক দায়িত্বশীলতার মূল্যায়ন পদ্ধতি ও সামাজিক দায়িত্বশীলতার মাপদণ্ড মান উন্নীত করার ক্ষেত্রেও এই প্রতিষ্ঠানসমূহ ভূমিকা রাখতে পারে। এই মাপদণ্ডসমূহ ব্যবহার করে বাংলাদেশী কোম্পানিগুলো সার্কভুক্ত দেশসমূহ বা এর বহির্ভূত অন্যান্য প্রতিযোগী রাষ্ট্রসমূহের সাথে তাদের সামাজিক দায়িত্বশীলতার অবস্থান কতটা অনুকূল সেটাও তুলনা করতে পারবে। উত্তর আমেরিকান ও ইউরোপীয় ক্রেতা ও নীতিবান খুচরা ক্রেতাদেরকেও আপনি এভাবেই সামাজিক দায়িত্বশীলতা ক্ষেত্রে অর্জনসমূহ দেখিয়ে বোঝাতে পারেন যে সামাজিক দায়িত্বশীলতার ক্ষেত্রে বাংলাদেশে বিশ্বমানের উন্নয়ন ঘটছে। উদ্দেশ্য একটাই, বাংলাদেশে বিশ্বখ্যাত সামাজিক দায়িত্বশীলতা তৈরি করা।

তথ্যসূত্র

- Moratis, L. & Cochius, T., 2011. *ISO 26000: The Business Guide to the new Standard on Social Responsibility*. UK: Greenleaf Publishing Ltd.
- Bernhart, S. M. & Maher, S. J. F., 2011. *ISO 26000 in Practice: A User Guide*. United States of America: William A. Tony
- Gürtler, G. & Graziani, C., 2010. *26k-User-Guide: ISO 26000 Guidance on social responsibility User Guide*. [Online] Available at: http://www.26k-estimation.com/26k-User-Guide__edition_2010-10-29_.pdf
- International Organisation for Standardisation. 2010. *ISO 26000:2010 Guidance on Social Responsibility*. Geneva: ISO
- Foundation for Sustained Responsibility. 2010. *The CSR Performance Ladder - Management System Requirements and Certification Standard for CSR*. [Online] Available at: <http://www.mvoprestatieladder.nl/doc/CSRPerformanceLadder.pdf>
- Brundelius, M. et al., 2011. *NORMAPME User Guide for European SMEs on ISO 26000 Guidance on Social Responsibility*.
- International Organisation for Standardisation. 2011. *ISO Focus+*. [Online] Available at: <http://www.iso.org/iso/livelinkgetfile-isocs?nodeId=15879071>
- Government of the People's Republic of Bangladesh, Ministry of Finance, Internal Resource Department, (Income Tax) Circular, Date: 4 July, 2011 SRO 229 -Law/Income Tax/2011
- Some sections of the text of this book *International Standard Social Responsibility (Implementing ISO 26000 in Bangladesh)* are direct quotations from the text of ISO 26000