



# मानवाधिकार आकलन एवं कोविड-19:

व्यवसायों के लिए  
त्वरित स्व-आकलन

## त्वरित स्व-आकलन की परिकल्पना

विश्व भर में कोविड-19 फैलने के कारण सामाजिक-आर्थिक झटके ऐसे समय में लगे हैं जब विश्व भीषण असमानता और नाजुक पारिस्थितिकी के दौर से गुजर रहा है। इस महामारी की सबसे कठोर मार, विशेष रूप से लाचार और हाशिए पर जीते समूहों पर पड़ी है, जिनके पास खुद को स्वास्थ्य जोखिमों से बचाने; स्वास्थ्य सेवा का लाभ उठाने या आवश्यक वस्तुओं की कीमत चुकाने के लिए संसाधन बहुत कम हैं। अगर व्यवसाय, सरकार और प्रबुद्ध समाज मिलकर समय से और अपनी ओर से कदम नहीं उठाते, तो हो सकता है कि कोविड-19 महामारी, सतत् विकास के लिए 2030 एजेंडा और सतत् विकास लक्ष्यों की दिशा में हुई अधिकतर प्रगति का रुख पलट दे।

व्यवसायों के सिर पर अभूतपूर्व स्तर पर दीवालियापन की आशंका मंडरा रही है जिसके कारण लाखों लोगों का रोजगार छिन रहा है। इस संदर्भ में विश्व अर्थव्यवस्था के टिकाऊपन और उसे सहारा देने वाले नियमों के प्रति विश्वास की आज पहले से कहीं अधिक आजमाइश हो रही है। विभिन्न व्यवसाय, विशेषकर, जो कंपनियां अपना कारोबार चलाने के लिए सरकार से सहायता लेती हैं, वे इस संकट से कैसे निपटते हैं, आने वाले वर्षों में निजी क्षेत्र के प्रति आम जनता का नजरिया इस पर ही निर्भर करेगा।

वास्तव में अनेक व्यवसायों ने कोविड-19 से उत्पन्न चुनौती का सामना करने के लिए कमर कस ली है। वे चिकित्सा सामग्री की आपूर्ति में योगदान कर रहे हैं, कर्मचारियों के कल्याण के उपाय अपना रहे हैं और पीड़ित समुदायों को सहारा दे रहे हैं। कुछ कंपनियों ने तो अपने सामान्य उत्पादन की जगह जीवन रक्षक मास्क और वेंटिलेटर बनाने शुरू कर दिए हैं जिनकी भारी कमी है। इन कंपनियों की प्रशंसा की जानी चाहिए और वास्तव में यह दस्तावेज ऐसे व्यवसायों के व्यावहारिक संकल्पों और कदमों से भी प्रेरित हैं। किन्तु अग्रणी कंपनियां यह भी जानती हैं कि उन्हें जनता की भलाई में योगदान से आगे बढ़ कर काम करना होगा और हाल में उनकी गतिविधियों में हुए बदलाव के कारण, समाज और पर्यावरण पर जो विपरीत प्रभाव पड़ने की आशंका है, उनसे निपटना होगा। यह कंपनियां जानती हैं कि मानवाधिकारों के प्रति सम्मान दिखाना, विशेषकर जब आर्थिक परिस्थितियां इतनी कठोर हों, उनके मूल संस्कारों की दृढ़ अभिव्यक्ति हैं, वे समझती हैं कि मानवाधिकारों पर विपरीत प्रभाव पड़ने से रोकना, उन प्रभावों को दूर करना और ऐसी परिस्थितियों से निपटना इस संकट के गुजर जाने के बहुत समय बाद तक ग्राहकों, उपभोक्ताओं, कर्मचारियों, शेरधारकों और समुदायों का विश्वास कायम रखने के लिए बहुत जरूरी है।

इसी कारण से यूएनडीपी ने एक सरल और सुलभ साधन डिजाइन किया है, **ह्यूमन राइट्स ड्यू डिलीजेंस एंड कोविड-19 : रैपिड सेल्फ असेसमेंट फॉर बिजनेस (सी19 रैपिड सेल्फ असेसमेंट)** यानी मानवाधिकार आकलन एवं कोविड-19 : व्यवसायों के लिए त्वरित स्व-आकलन (सी19 त्वरित स्व-आकलन)। इसका उद्देश्य व्यवसायों को अपनी गतिविधियों के कारण मानवाधिकारों पर पड़ने वाले प्रभाव का आकलन करने और उसे संभालने में मदद देना है। संभावित उपायों की साधारण-सी सूची की मदद से अनेक उद्योगों में होने वाले मानवाधिकार जोखिमों और प्रभावों का तेजी से लेकिन निरन्तर आकलन करते रहना संभव है। सबसे महत्वपूर्ण बात यह है कि सी19 त्वरित स्व-आकलन को **यूएन गाइडिंग प्रिंसिपल्स ऑन बिजनेस एंड ह्यूमन राइट्स (यूएनजीपी)** अर्थात व्यवसाय और मानवाधिकारों के बारे में संयुक्त राष्ट्र मार्गदर्शक सिद्धांतों में निर्धारित मानवाधिकार समग्र आकलन साधन मानने की भूल न की जाए। इसके बजाय यह आकलन कंपनियों को कोविड-19 के

विशिष्ट संदर्भ में मानवाधिकार संरक्षण उपायों का आंशिक लेकिन जानकार नजरिया देने का प्रयास है। इस सूची में दिए गए उपाय संयुक्त राष्ट्र मानवाधिकार संधियों, आईएलओ फंडामेंटल कनवेंशन्स और यूएनजीपी से जुड़े प्रावधानों पर आधारित है। यह आकलन प्रारंभिक मार्गदर्शन तो देता है फिर भी यूएनजीपी का सुझाव है कि सभी कंपनियां अपनी गतिविधियों और आपूर्ति श्रृंखलाओं में कोविड-19 के कारण मानवाधिकारों पर पड़े तात्कालिक और दीर्घकालिक प्रभावों से निपटने के लिए मानवाधिकारों की स्थिति का पूर्ण आकलन करने के लिए **तत्काल** कदम उठाने पर विचार करें। इनमें से कुछ उपाय छोटी कंपनियों के बजाय बड़ी कंपनियों के लिए अधिक व्यावहारिक हो सकते हैं। किन्तु यूएनजीपी के अंतर्गत मानवाधिकारों का सम्मान करना छोटे-बड़े हर आकार-प्रकार के व्यवसायों की जिम्मेदारी है। जिन कंपनियों में अभी तक मानवाधिकार नीति नहीं है उनके लिए यह पता लगाने का उपयुक्त अवसर हो सकता है कि मानवाधिकारों के विपरीत प्रभाव को रोकने, कम करने और उससे निपटने के लिए लिखित सार्वजनिक संकल्प करना कितना व्यावहारिक है।

सी19 त्वरित स्व-आकलन यूएनजीपी के **ग्लोबल कोविड-19 इंटीग्रेटेड रिस्पांस ऑफर** अर्थात वैश्विक कोविड-19 समन्वित कार्रवाई प्रयास का हिस्सा है। "तैयारी, कार्रवाई और उबरने" अर्थात प्रिपेयर, रिस्पांड एंड रिकवर की नीति के जरिए यूएनजीपी, विश्व भर में, आवश्यक स्वास्थ्य उत्पादों की खरीद और आपूर्ति करने, संकट प्रबंधन और निपटने की क्षमताओं को मजबूत करने तथा बहुत महत्वपूर्ण सामाजिक एवं आर्थिक प्रभावों से निपटने के लिए, खुलकर समर्थन दे रहा है। एशिया में व्यवसाय और मानवाधिकार अर्थात बिजनेस एंड ह्यूमन राइट्स इन एशिया, बी+एचआर एशिया कार्यक्रम के अंतर्गत अपनाया जाने वाला साधन है जो यूरोपीय संघ की वित्तीय मदद से चलने वाले **इनेबलिंग सस्टेनेबल इकनॉमिक ग्रोथ थ्रू द प्रोटेक्ट रिस्पैक्ट एंड रैमेडी फ्रेमवर्क प्रोजेक्ट** (संरक्षण, सम्मान एवं समाधान के दायरे में सतत् आर्थिक वृद्धि साकार करने के प्रोजेक्ट) तथा स्वीडन सरकार की वित्तीय मदद से चलने वाले **प्रमोटिंग रिस्पांसिबिल बिजनेस प्रैक्टिसेज थ्रू रीजनल पार्टनरशिप्स प्रोजेक्ट** ( क्षेत्रीय भागीदारी के ज़रिए जिम्मेदार व्यावसायिक विधियों को बढ़ावा देने के प्रोजेक्ट) का संयुक्त प्रयास है।

# कोविड-19 त्वरित स्व-आकलन

## वृत्ति से जुड़ी स्वास्थ्य एवं सुरक्षा (ऑक्यूपेशनल हेल्थ एंड सेफ्टी, ओएचएस)

उपाय	तैयारी	चरण कार्रवाई	उबरना
ऐसी असरदार आपात तैयारी योजना तैयार करके परीक्षण करना और लागू करना जिसमें कोविड-19 से निपटने के प्रोटोकॉल शामिल हों। <sup>i</sup>	<input type="checkbox"/>		
यह सुनिश्चित करना कि सभी कर्मचारियों को फेस मास्क जैसी बचाव सामग्री सहित स्वास्थ्य सेवा एवं चिकित्सा सामग्री की आपूर्ति सुलभ हो। उनके साथ सेक्स, नस्ल, धर्म, भाषा, राष्ट्रियता, दिव्यांगता, प्रवासी पहचान, सेक्स पसंद-नापसंद, जेंडर पहचान अथवा हाशिए पर धकेले गए/कलंकित किए गए सामाजिक समूह की सदस्यता के आधार पर कोई भेदभाव न किया जाए। <sup>ii</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
सभी कर्मचारियों और उपभोक्ताओं का स्वास्थ्य और सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए सभी कार्य स्थलों और सार्वजनिक स्थलों, शौचालयों, शयन कक्षों, कैफेटेरिया आदि की नियमित सफाई और रोगाणु रहित करना। <sup>iii</sup>	<input type="checkbox"/>		
सभी कार्मिकों के इस्तेमाल के लिए स्वच्छ शौचालय सुविधा, साबुन, पीने के पानी की सुविधा और जहां कहीं जरूरत हो भोजन रखने के लिए स्वच्छ सुविधाएं सुलभ करना। <sup>iv</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
अस्पतालों तथा क्लिनिकों में से जुड़े ओएचएस (ऑक्यूपेशनल हेल्थ एंड सेफ्टी) मानकों के अनुरूप मास्क सहित स्वास्थ्य व सुरक्षा उपकरण और बचाव उपकरण प्रदान करना। <sup>v</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
महिलाओं को उनकी जरूरत के अनुरूप बनाए गए उचित सुरक्षा उपकरण प्रदान करना (जैसे महिलाओं के साइज में सुरक्षात्मक पोषाक) और स्वच्छता उत्पादों तथा जेंडर अनुकूल सुविधाओं को सुलभ कराना। <sup>vi</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
कर्मचारियों-विशेषकर बुजुर्ग कर्मचारियों, गर्भवती कर्मचारियों या पहले से मौजूद चिकित्सा समस्याओं वाले कर्मचारियों-को असुरक्षित अथवा हानिकारक कामकाजी माहौल में जाने से रोकना। इनमें ऐसे क्षेत्र शामिल हैं जहां कोविड-19 संक्रमण लगने की आशंका बहुत अधिक हो। <sup>vii</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<p>जोखिम का आकलन करना और नव-प्रसूता अथवा गर्भवती माताओं के लिए वृत्ति संबंधी जोखिम दूर करने अथवा कम करने के उपाय अपनाना जिसमें कोविड-19 संक्रमण लगने का जोखिम शामिल है।<sup>viii</sup></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>कर्मचारियों को अपने गृह कस्बों/शहरों में परिवारों और मित्रों से संपर्क रखने की अनुमति देना और यह सुनिश्चित करना कि कर्मचारी खुद को सहारा देने वाले नेटवर्क से अलग-थलग न हो जाएं।<sup>ix</sup></p>		<input type="checkbox"/>	
<p>यह सुनिश्चित करने के उपायों की निगरानी करना कि कम उम्र के कर्मचारी और अन्य कर्मचारी जिनकी जानकारी सहमति देने की क्षमता सीमित है उन्हें कोविड-19 संक्रमण लगने की आशंका वाली परिस्थितियों सहित हानिकारक परिस्थितियों में काम न दिया जाए।<sup>x</sup></p>		<input type="checkbox"/>	
<p>औषधि एवं चिकित्सा उपकरण कंपनियों सुनिश्चित करें कि दवाएं और चिकित्सा उपकरण सार्वजनिक रूप से उपलब्ध रहें और कम साधन संपन्न समूहों को वित्तीय दृष्टि से सुलभ रहें।<sup>xi</sup></p>		<input type="checkbox"/>	
<p>यह सुनिश्चित करना कि कार्य परिसरों और कंपनी द्वारा दी गई किसी भी कर्मचारी आवास सुविधा में कर्मचारी सामाजिक दूरी रखने के नियम का पालन कर सकें।<sup>xii</sup></p>		<input type="checkbox"/>	
<p>यह सुनिश्चित करना कि कर्मचारियों के लिए जोखिम दूर अथवा कम करने के सभी यथोचित उपाय कर्मचारियों के साथ सलाह-मशिवरे से ही अपनाए जाएं। इनमें कोविड-19 संकट के दौरान कर्मचारियों और/अथवा स्वास्थ्य एवं सुरक्षा समितियों या प्रतिनिधियों द्वारा दी गई सिफारिशें शामिल की जाएं। यदि संभव हो तो कर्मचारी संघों, सीएसओ, एनएचआरआई और उनसे जुड़े पक्षों के साथ सलाह-मशिवरा किया जाए।<sup>xiii</sup></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>सभी कर्मचारियों के लिए वृत्ति संबंधी स्वास्थ्य एवं सुरक्षा नीतियों और कोविड-19 से जुड़े तौर-तरीकों के बारे में जागरूकता बढ़ाने के कार्यक्रम और प्रशिक्षण की नियमित सुविधा दी जाए जिसमें अनुबंध वाले श्रमिक और गिग इकनॉमी कर्मचारी (अर्थात अनियमित या ठेके के कर्मचारी) भी शामिल हों।<sup>xiv</sup></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## कर्मचारियों के अधिकार

उपाय	तैयारी	चरण तैयारी	तैयारी
<p>यह सुनिश्चित करने की योजना बनाना कि कर्मचारियों को बर्खास्त न किया जाए। यदि कर्मचारियों को बर्खास्त करना बेहद जरूरी हो तो यह ध्यान रखा जाए कि मुआवजा दिए बिना और प्रक्रिया संबंधी नियमों को अपनाए बिना उन्हें विशेषकर दिहाड़ी कर्मचारियों को बर्खास्त न किया जाए।<sup>xv</sup></p>	<input type="checkbox"/>		
<p>यह सुनिश्चित करना कि कोविड-19 संकट के दौरान और उसके बाद कर्मचारियों को उनके अनुबंध की शर्तों के अनुरूप पारिश्रमिक दिया जाए और वांछित ओवर-टाइम का भुगतान स्थानीय एवं अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों के अनुरूप शर्तों के अंतर्गत तथा जहां कहीं लागू हो सरकार की प्रोत्साहन योजनाओं को साथ जोड़कर किया जाए।<sup>xvi</sup></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>व्यावसायिक गतिविधियों का दायरा फिर बढ़ने पर उन कर्मचारियों को वापस काम पर लेने पर विचार करना जिन्हें संकट के दौरान हटा दिया गया था अथवा यदि नए कर्मचारियों को भर्ती किया जा रहा है तो यह सुनिश्चित किया जाए कि उनके साथ सेक्स, नस्ल, धर्म, भाषा, राष्ट्रियता, दिव्यांगता, प्रवासी पहचान, सेक्स पसंद-नापसंद, जेंडर पहचान अथवा हाशिए पर धकेले गए/कलंकित किए गए सामाजिक समूह की सदस्यता के आधार पर कोई भेदभाव न किया जाए।<sup>xvii</sup></p>			<input type="checkbox"/>
<p>यह सुनिश्चित करना कि बेरोजगारी अथवा बीमारी की अवधि में कोविड-19 से संक्रमित पाए गए कर्मचारियों के साथ भर्ती की अवधि के दौरान कोई भेदभाव न किया जाए।<sup>xviii</sup></p>			<input type="checkbox"/>
<p>दिहाड़ी कर्मचारियों को पूरे संकट के दौरान, गतिविधियों में कमी आने या उनके ठप्प हो जाने के बाद भी वेतन का भुगतान करना। भले ही आवश्यकता होने पर उसकी दर में कटौती कर दी जाए।<sup>xix</sup></p>		<input type="checkbox"/>	
<p>कर्मचारियों को उस अवधि का भुगतान भी करना जब वे बीमार हों और काम पर न आ सकें। इसमें स्व-अलगाव यानी सेल्फ क्वारंटीन की अवधि भी शामिल है।<sup>xx</sup></p>		<input type="checkbox"/>	
<p>यह सुनिश्चित करना कि कोविड-19 अथवा संबंध बीमारी के उपचार के लिए मजदूरी अथवा वेतन में से कोई भी कटौती कर्मचारी की जानकारी और सहमति के बिना न की जाए जिससे कर्मचारी के ऋण बंधन में फंसने की परिस्थितियों से बचा जा सके।<sup>xxi</sup></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

कर्मचारी की जानकारी और सहमति के बिना कोविड-19 अथवा उससे जुड़ी बीमारी की जांच और उपचार के लिए वेतन में से कटौती न करना। <sup>xxii</sup>	<input type="checkbox"/>		
यह सुनिश्चित करना कि कोविड-19 संकट के दौरान और संकट के बाद की परिस्थितियों दोनों में महिलाओं को समान काम के लिए समान वेतन मिले। <sup>xxiii</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
महिलाओं को अवैतनिक सेवा करने वाला व्यक्ति मानना और उत्पादन बढ़ाने के समय उनकी आवश्यकताओं को काम की लचीली शर्तों अथवा अंशकालिक काम के अनुरूप समझना। <sup>xxiv</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
संतान वाले माता-पिता अथवा अन्य कर्मचारियों के लिए घर से काम करने की व्यवस्था का लचीला रूप अपनाना ताकि उनकी सुरक्षा और सामाजिक दूरी के नियमों का पालन किया जा सके। <sup>xxv</sup>		<input type="checkbox"/>	
कोविड-19 परिस्थितियों में उपलब्ध स्वस्थ वयस्क कर्मचारियों की अनुपस्थिति अथवा कमी से खाली स्थान भरने के लिए बाल कर्मचारियों की भर्ती रोकना। <sup>xxvi</sup>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
कोविड-19 से प्रभावित होने वाले दिव्यांगजनों को श्रम शक्ति में प्रवेश अथवा पुनः प्रवेश दिलाने के लिए विशेष ध्यान देना। <sup>xxvii</sup>			<input type="checkbox"/>
यह सुनिश्चित करना कि कर्मचारियों की पहचान, यात्रा दस्तावेज और/या अन्य दस्तावेज रोककर न रखे जाएं। कर्मचारियों को राष्ट्रीय कानून, आदेश अथवा जन स्वास्थ्य/आपात उपायों की अनुमति दी जाए। घर वापस जाने की स्वीकृति दी जाए। <sup>xxviii</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## पर्यावरण और समुदाय पर प्रभाव

उपाय	चरण		
	तैयारी	तैयारी	तैयारी
यह सुनिश्चित करने के लिए एहतियाती उपाय अपनाना कि व्यावसायिक गतिविधियों के कारण उपभोक्ताओं अथवा आम जनता के साथ के लिए कोई और खतरा उत्पन्न न हो। <sup>xxix</sup>	<input type="checkbox"/>		
यह सुनिश्चित करना कि व्यवसाय की गतिविधियों से उत्पन्न हो सकने वाले कोविड-19 के जोखिमों की पूरी जानकारी उपभोक्ताओं और आम जनता को दी जाए ताकि वे आवश्यक एहतियाती उपाय अपना सकें। <sup>xxx</sup>	<input type="checkbox"/>		

यह सुनिश्चित करना कि फेस मास्क, पीपीई और दस्तानों सहित विषैली और हानिकारक सामग्री के निपटान के समय पर्यावरण संबंधी सभी नियमों का पालन किया जाए; सभी कर्मचारियों को बताया जाए कि संकट के काल में भी समुचित निपटान प्राथमिकता है। <sup>xxxii</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
संकट के बाद के काल में यह आकलन करना कि बेरोजगारी का समुदायों पर किस तरह असर हुआ है तथा असर कम करने अथवा उबारने के अपेक्षित उपाय अपनाए जाएं। <sup>xxxiii</sup>			<input type="checkbox"/>
यह सुनिश्चित करना कि कोविड-19 संकट की अवधि के दौरान आस-पास के समुदायों के संपत्ति अधिकारों और संपत्ति हितों का अतिक्रमण न हो। <sup>xxxiii</sup>			<input type="checkbox"/>

## निजता का संरक्षण

उपाय	चरण		
	तैयारी	तैयारी	तैयारी
उपभोक्ताओं अथवा आम जनता की निजी सूचनाओं की जानकारी, दूरसंचार साधनों अथवा स्वास्थ्य सेवा व्यवस्थाओं के माध्यम से सरकार को केवल तभी दिया जाना जब उसका उपयोग कोविड-19 महामारी से निपटने के उद्देश्य से और उससे जुड़ी कानूनी प्रावधानों के अनुरूप किया जाए। दी गई जानकारी का दायरा सीमित होना चाहिए और वह कोविड-19 के संदर्भ में समयबद्ध होनी चाहिए। <sup>xxxiv</sup>		<input type="checkbox"/>	
यह सुनिश्चित करने की नीतियां विकसित करना कि कोविड-19 से संक्रमित पाए गए कर्मचारियों के नाम और संपर्क सूचना अन्य कर्मचारियों या आम जनता को तब तक न दी जाए जब तक कर्मचारी की सहमति न हो अथवा लागू कानूनों के अनुसार सरकार द्वारा वांछित न हो। <sup>xxxv</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
मानक संचालन प्रक्रियाओं में मानवाधिकारों का सम्मान करने के बारे में निजी सुरक्षा कर्मियों को प्रशिक्षण देना या नए सिरे से प्रशिक्षण देना इनमें विशेष रूप से कोविड-19 जांच प्रक्रियाओं से जुड़े कर्मचारी शामिल हैं। <sup>xxxvi</sup>		<input type="checkbox"/>	



## कलंक एवं भेदभाव की रोकथाम

उपाय	चरण		
	तैयारी	तैयारी	तैयारी
यह सुनिश्चित करना कि कर्मचारियों को जब कार्य स्थल पर वापस आने की अनुमति दी जाए तो उनके साथ कोई भेदभाव न हो और न ही किसी तरह का कलंक लगाया जाए। <sup>xxxvii</sup>			<input type="checkbox"/>
झूठी या गुमराह करने वाली जानकारी के प्रसार का सामना करने की प्रक्रियाएं स्थापित करना ताकि श्रम शक्ति में हाशिए पर धकेले गए समूहों के प्रति भय और पूर्वाग्रह की भावना को पनपने से रोका जा सके। <sup>xxxviii</sup>	<input type="checkbox"/>		
यह सुनिश्चित करना कि कर्मचारी सोशल मीडिया का जिम्मेदारी से उपयोग करना जानते हों जिससे कार्य स्थल पर भ्रामक सूचना, भय और पूर्वाग्रह को फैलने से रोका जा सके। <sup>xxxix</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
यह सुनिश्चित करना कि विज्ञापन, मार्केटिंग अभियानों अथवा कंपनी के संदेशों में अल्पसंख्यक, प्रवासी अथवा अन्य लाचार समूहों को गलत ढंग से कोविड-19 से जोड़कर प्रस्तुत न किया जाए ताकि हाशिए पर धकेले गए समूहों के बारे में अंधमान्यताओं, भ्रामक सूचना अथवा कलंक को पनपने से रोका जा सके। <sup>xl</sup>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## कंपनी की नीति एवं प्रबंधन की सोचा

उपाय	चरण		
	तैयारी	तैयारी	तैयारी
कंपनी की वेबसाइट अथवा संदेश सामग्री में मानवाधिकारों के प्रति सम्मान का सार्वजनिक संकल्प व्यक्त करना। <sup>xli</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
मानवाधिकार नीति का खाका तैयार करना और यह सुनिश्चित करना कि मानवाधिकारों नीति के प्रति निष्ठा की जानकारी भीतरी और बाहरी पक्षों को दी जाए। <sup>xlii</sup>			<input type="checkbox"/>

<p>कर्मचारियों के साथ नियमित संवाद रखना और कंपनी के फैसलों तथा कोविड-19 संबंधी सूचना के बारे में पारदर्शिता को बढ़ावा देना।<sup>xliii</sup></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>कोविड-19 संकट के कारण व्यवसाय से जुड़े मानवाधिकारों का उल्लंघन होने पर असरदार शिकायत निपटान तंत्र के जरिए तत्काल पर्याप्त क्षतिपूर्ति प्रदान करना।<sup>xliiv</sup></p>			<input type="checkbox"/>
<p>सर्व सुलभ शिकायत निपटान तंत्र स्थापित करना और/या यह सुनिश्चित करना कि हॉटलाइन जैसे मौजूदा सर्व सुलभ शिकायत तंत्रों में कोविड-19 से उत्पन्न होने वाले मुद्दों की सूचना देने का विकल्प उपलब्ध हो और यह सभी कर्मचारियों तथा उपभोक्ताओं के लिए सुलभ हो।<sup>xliv</sup></p>	<input type="checkbox"/>		
<p>लघु एवं मध्यम आकार के आपूर्ति करने वालों और दुकानदारों को समय से भुगतान करना और/या उधार की सुविधा देना ताकि सरकार की लागू प्रोत्साहन नीति के अनुरूप कोविड-19 संकट के दौरान उनका व्यवसाय चलता रहे।<sup>xlvi</sup></p>		<input type="checkbox"/>	
<p>जहां कहीं संभव हो आपूर्ति करने वालों, विशेषकर लघु एवं मझौले उद्यमों, के साथ हुए अनुबंधों को जारी रखना।<sup>xlvii</sup></p>		<input type="checkbox"/>	
<p>आपूर्ति श्रृंखला में किसी भी नए आपूर्तिकर्ता को शामिल करते समय, उसके यहां मानवाधिकारों के पालन का पूर्ण आकलन करना।<sup>xlviii</sup></p>			<input type="checkbox"/>

## संपर्क

सी19 त्वरित स्व-आकलन एक जीवंत दस्तावेज है क्योंकि कोविड-19 का संकट जारी है तथा जोखिमों की प्रकृति और विस्तार की अभी पूरी तरह पहचान होनी है। यदि भविष्य की सामग्री के लिए आपकी कोई राय या योगदान है तो कृपया हमें बताएं।

बी+एचआर एशिया टीम अधिक मार्गदर्शन और साधनों के लिए उपलब्ध है। किसी प्रकार की अतिरिक्त सहायता के लिए अनुरोध अथवा प्रश्न भेजने के लिए कृपया सीधे संपर्क करें: [sophia.areias@undp.org](mailto:sophia.areias@undp.org).

## अतिरिक्त व्यवसाय एवं मानवाधिकार संसाधन

लिविओ सैरनड्रीया, लीड एडवाइजर एवं टीम लीडर, बी+एचआर एशिया, [livio.sarandrea@undp.org](mailto:livio.sarandrea@undp.org)

सीएन लीस, व्यवसाय एवं मानवाधिकार विशेषज्ञ, [sean.lees@undp.org](mailto:sean.lees@undp.org)

हरप्रीत कौर, व्यवसाय एवं मानवाधिकार विशेषज्ञ, [harpreet.kaur@undp.org](mailto:harpreet.kaur@undp.org)

एशिया में बी+एचआर वेबसाइट पर जाएं, [यहां](#)



Funded by the  
European Union



With support from the  
Government of Sweden



यह दस्तावेज यूरोपीय संघ और स्वीडन सरकार की वित्तीय सहायता से तैयार किया गया था। इसमें व्यक्त विचारों को किसी भी तरह से यूरोपीय संघ, स्वीडन सरकार अथवा यूएनडीपी की आधिकारिक राय का प्रतीक नहीं माना जा सकता।

- 
- <sup>i</sup> ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>ii</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111); ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>iii</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>iv</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>v</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>vi</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>vii</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951; Convention on the Elimination of Discrimination Against Women, 18 December 1979.
- <sup>viii</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998;
- <sup>ix</sup> ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- <sup>x</sup> ILO, Minimum Age Convention, 1973 (NO 138); ILO, Worst Forms of Child Labour Convention, 1951 (No. 100); ILO, Improving the Safety and Health of Young Workers, 28 April 2018, [available here](#)
- <sup>xi</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Art. 12; OHCHR, Human Rights Guidelines for Pharmaceutical Companies in relation to Access to Medicines, 27 July 2015.
- <sup>xii</sup> International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990
- <sup>xiii</sup> ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>xiv</sup> ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>xv</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xvi</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xvii</sup> ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- <sup>xviii</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xix</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xx</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xxi</sup> ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- <sup>xxii</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xxiii</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO, Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
- <sup>xxiv</sup> Convention on the Elimination of Discrimination Against Women, 18 December 1979.
- <sup>xxv</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#); International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7
- <sup>xxvi</sup> ILO, Minimum Age Convention, 1973 (NO 138); ILO, Worst Forms of Child Labour Convention, 1951 (No. 100)
- <sup>xxvii</sup> Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2008
- <sup>xxviii</sup> International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990; ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- <sup>xxix</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- <sup>xxx</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- <sup>xxxi</sup> ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951; International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990

- 
- xxxii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xxxiii Universal Declaration of Human Rights, Article 17; Protocol to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, 1952, Article 1.
- xxxiv ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#).
- xxxv ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#).
- xxxvi UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011; ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#).
- xxxvii ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- xxxviii ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- xxxix ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111);
- xl ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111);
- xli UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xlii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xliiii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xliv UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xlv UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xlvi UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xlvii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xlviii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011