WORLD HAPPINESS FOUNDATION
beCREATION

स्वैच्छिक सहभागिता पत्र
ऑनलाइन हस्ताक्षर करें · www.worldhappiness.foundation/hi/pact

कार्यस्थल पर कल्याण के लिए वैश्विक संधि

ऐसे संगठनों के लिए जहाँ लोग स्वतंत्र, सचेत और प्रसन्न रह सकें

स्वैच्छिक सार्वजनिक प्रतिबद्धता · यह कोई प्रमाणन नहीं है

> *"मूलभूत शांति पीड़ा का अभाव नहीं है... यह उसकी ऊर्जा का प्रेम और करुणा में रूपांतरण है।"*
> — लुइस मिगेल गायार्दो (Luis Miguel Gallardo)

I. प्रस्तावना

हमारे वयस्क जीवन का बड़ा हिस्सा कार्यस्थल पर बीतता है, इसलिए यह वह स्थान है जहाँ मानव प्रसन्नता हर दिन या तो पोषित होती है या क्षीण। **वर्ल्ड हैपीनेस फ़ाउंडेशन (World Happiness Foundation) कार्यस्थल पर कल्याण के लिए वैश्विक संधि** को हर उस संगठन के लिए एक खुले द्वार के रूप में प्रस्तुत करता है जो लोगों को —उनके कल्याण, उनकी चेतना और उनकी स्वतंत्रता को— अपनी कार्यप्रणाली के केंद्र में रखना चाहता है: सिद्धांतों की एक सार्वजनिक और स्वैच्छिक घोषणा, जो ठोस प्रतिबद्धताओं और प्रगति की नियमित व ईमानदार निगरानी पर टिकी है।

यह संधि **हैपीटलिज़्म (Happytalism)** से जन्मी है — वह प्रतिमान जिसके अनुसार अर्थव्यवस्था, संगठन और सार्वजनिक नीतियाँ मानव और ग्रह के उत्कर्ष की सेवा के लिए हैं, न कि इसके उलट। हैपीटलिस्ट संगठन में कल्याण कोई सुविधा या अभियान नहीं, बल्कि एक परिणाम है जिसे वित्तीय परिणामों की तरह ही डिज़ाइन किया जाता है, मापा जाता है और जिसकी जवाबदेही ली जाती है।

यह संधि फ़ाउंडेशन के मिशन **—2050 तक 10 अरब स्वतंत्र, सचेत और प्रसन्न लोग—** में योगदान देती है। फ़ाउंडेशन को जून 2025 से संयुक्त राष्ट्र आर्थिक एवं सामाजिक परिषद (ECOSOC) में विशेष परामर्शदात्री दर्जा प्राप्त है; इसने अंतरराष्ट्रीय प्रसन्नता दिवस (20 मार्च) की स्थापना का समर्थन किया और यह अपने मिशन को कार्यस्थल कल्याण प्रमाणन (CBL, AENOR के साथ), प्रसन्नता के शहर, प्रसन्नता के विद्यालय —लैटिन अमेरिका में 60,000 से अधिक शिक्षक प्रशिक्षित—, वर्ल्ड हैपीनेस अकादमी, Heal the Healers, शांति विश्वविद्यालय में सकल वैश्विक प्रसन्नता कार्यक्रम और वर्ल्ड हैपीनेस फ़ेस्ट जैसे कार्यक्रमों के माध्यम से आगे बढ़ाता है।

II. संधि का स्वरूप और दायरा

- यह एक **स्वैच्छिक, सार्वजनिक और निःशुल्क सहभागिता** है, जो किसी भी आकार, क्षेत्र या देश के संगठन के लिए खुली है: कंपनियाँ, सरकारी संस्थाएँ, सामाजिक संगठन और शैक्षणिक संस्थान।
- यह हस्ताक्षरकर्ता संगठन और फ़ाउंडेशन के बीच **कोई अनुबंधात्मक, व्यावसायिक या वित्तीय दायित्व उत्पन्न नहीं करती**।
- यह संगठन की सार्वजनिक प्रतिबद्धता और अपनी प्रगति की निगरानी पर आधारित है, जैसा कि खंड VI (प्रगति संवाद) में वर्णित है।
- **यह कोई प्रमाणन नहीं है:** सहभागिता परिणामों को प्रमाणित नहीं करती। बाहरी सत्यापन चाहने वाले संगठन कार्यस्थल कल्याण प्रमाणन (CBL, AENOR के साथ) के लिए आवेदन कर सकते हैं।
- कोई भी पक्ष लिखित सूचना देकर सहभागिता समाप्त कर सकता है। यदि मुहर का भ्रामक उपयोग हो या प्रगति संवाद बंद हो जाए, तो फ़ाउंडेशन मुहर के उपयोग को निलंबित कर सकता है।

III. संधि के आधार

संधि के अनुच्छेद तीन विचारों पर आधारित हैं, जिन्हें फ़ाउंडेशन ने दुनिया भर के लोगों, संगठनों और शहरों के साथ अपने कार्य से विकसित किया है:

हैपीटलिज़्म

प्रसन्नता व्यवस्था का उद्देश्य है, उप-उत्पाद नहीं। जो मापा जाता है, वही किया जाता है; इसलिए संधि आर्थिक परिणामों के साथ-साथ वास्तव में महत्वपूर्ण चीज़ों को मापने का आग्रह करती है।

मूलभूत शांति

स्थायी कल्याण भीतर से शुरू होता है। मूलभूत शांति एक ऐसी क्षमता है जिसे मापा और विकसित किया जा सकता है: दबाव और परिवर्तन के बीच शांत, स्पष्ट और सहानुभूतिपूर्ण बने रहना। संगठन इसके विकास की परिस्थितियाँ बना सकता है।

सचेत नेतृत्व

नेतृत्व करना दूसरों के विकास की सेवा करना है। ROUSER मॉडल —संबंध (Relations), खुलापन (Openness), समझ (Understanding), आत्म-जागरूकता (Self-Awareness), सशक्तिकरण (Empowerment) और चिंतन (Reflection)— ऐसे नेतृत्व की दिशा देता है जो थोपता नहीं, प्रेरित करता है।

IV. संधि के अनुच्छेद

हस्ताक्षरकर्ता संगठन निम्नलिखित बारह अनुच्छेदों को स्वीकार करता है और उनका अनुमोदन करता है, जो व्यक्ति से ग्रह तक चार क्षेत्रों में व्यवस्थित हैं:

क्षेत्र 1
व्यक्ति

1
उद्देश्य और अर्थ
प्रत्येक व्यक्ति के दैनिक कार्य को ऐसे उद्देश्य से जोड़ना जो आर्थिक परिणाम से आगे जाए और संगठन के लोगों, समाज तथा ग्रह के लिए मूल्य सृजित करे।

2
समग्र स्वास्थ्य और थकान की रोकथाम
यह स्वीकार करना कि माँग और तनाव हर पेशेवर गतिविधि का हिस्सा हैं, और उन्हें स्वस्थ ढंग से संभालना: दीर्घकालिक थकान और बर्नआउट को रोकना, तथा ज़रूरत पड़ने पर मनोवैज्ञानिक सहायता उपलब्ध कराना — दूसरों की देखभाल करने वालों के लिए भी।

3
आंतरिक शांति और व्यक्तिगत स्थिरता
विश्राम, डिजिटल विराम और टिकाऊ कार्य-लय की रक्षा करना, तथा सचेत ठहराव, श्वास और ध्यान के छोटे अभ्यासों के लिए स्थान बनाना जो शांति और एकाग्रता लौटाने में मदद करें।

क्षेत्र 2
संबंध

4
मनोवैज्ञानिक सुरक्षा और भावनात्मक साक्षरता
ऐसा वातावरण बनाना जहाँ लोग स्वयं को मूल्यवान, सम्मानित और अपनी बात कहने, ग़लती करने व सृजन करने के लिए सुरक्षित महसूस करें, और जहाँ भावनाओं —कठिन भावनाओं सहित— को कमज़ोरी नहीं, बल्कि मूल्यवान जानकारी माना जाए।

5
समता, विविधता, समावेश और अपनापन
विविध, न्यायसंगत और समावेशी कार्यस्थल बनाना, जो भेदभाव और उत्पीड़न से मुक्त हों और जहाँ हर व्यक्ति को अपनापन महसूस हो।

6
शांतिपूर्ण सह-अस्तित्व और संघर्ष रूपांतरण
संवाद, सुनने और सुधार के माध्यम से संघर्षों का समाधान करना, और दंड या प्रतिशोध के तर्क के स्थान पर समझ, उत्तरदायित्व और क्षमा का तर्क अपनाना।

क्षेत्र 3
संगठन

7
सचेत नेतृत्व
पारदर्शिता, सक्रिय श्रवण और लोगों से निकटता पर आधारित, ROUSER मॉडल से प्रेरित प्रबंधन पद्धतियों को बढ़ावा देना, और नेताओं का मूल्यांकन उनकी टीमों के कल्याण और विकास के आधार पर भी करना।

8
प्रतिभा का समग्र विकास
संगठन के प्रत्येक सदस्य के पेशेवर, व्यक्तिगत और मानवीय विकास को प्रोत्साहित करना, ताकि वे अपना सर्वश्रेष्ठ दे सकें।

9
कार्य-जीवन संतुलन, लचीलापन और साझा देखभाल
लचीली, परिणामोन्मुख और देखभाल की ज़िम्मेदारियों का सम्मान करने वाली कार्य-पद्धतियों के माध्यम से पेशेवर, व्यक्तिगत और पारिवारिक जीवन के संतुलन का सक्रिय समर्थन करना।

क्षेत्र 4
समाज और ग्रह

10
जो महत्वपूर्ण है उसे मापना
कल्याण, कार्य-वातावरण और सामाजिक-भावनात्मक कौशल के संकेतकों को वित्तीय संकेतकों के साथ संगठन के प्रबंधन डैशबोर्ड में शामिल करना, और निर्णय लेने में उनका उपयोग करना।

11
सत्यनिष्ठा और निरंतर सुधार
प्रगति की नियमित और सच्ची जानकारी देना, कल्याण से जुड़े हर दावे को कार्यों और आँकड़ों से पुष्ट करना —बिना "हैपीवॉशिंग" के— और खंड VI के अनुसार परिणामों का उपयोग नीतियों की समीक्षा के लिए करना।

12
समुदाय और ग्रह के साथ साझा मूल्य
कल्याण को संगठन से आगे बढ़ाना — परिवारों, आपूर्तिकर्ताओं, समुदायों और पारिस्थितिक तंत्रों तक— और जहाँ संभव हो, प्रसन्नता के शहर या प्रसन्नता के विद्यालय जैसी पहलों के साथ सहयोग करना।

V. सहभागी संगठन की प्रतिबद्धताएँ

स्वेच्छा से संधि में शामिल होकर हस्ताक्षरकर्ता संगठन निम्नलिखित ज़िम्मेदारियाँ लेता है:

सक्रिय प्रचार	संधि के अनुच्छेदों को अपने नेतृत्व, कर्मचारियों और आपूर्तिकर्ताओं के बीच आंतरिक रूप से साझा करना।
कल्याण प्रमुख	कल्याण के लिए ज़िम्मेदार किसी व्यक्ति या टीम को नामित करना —जैसे चीफ़ वेल-बीइंग ऑफ़िसर या समकक्ष भूमिका— जो संधि के क्रियान्वयन का समन्वय करे।
लोगों की आवाज़	कल्याण योजना को संगठन में काम करने वाले लोगों की भागीदारी से बनाना, केवल उनके लिए नहीं।
निरंतर प्रशिक्षण	अपने नेताओं और जन-प्रबंधन टीमों को संगठनात्मक कल्याण और सचेत नेतृत्व में प्रशिक्षित करना।
प्रभावशाली कार्रवाई	हर वर्ष संधि के अनुच्छेदों के अनुरूप कम से कम एक पहल की रूपरेखा बनाना और उसे लागू करना।
नियमित मापन	पहले बारह महीनों में एक आधार-रेखा स्थापित करना, और उसके बाद कल्याण तथा कार्य-वातावरण के आवधिक आकलन या निदान में भाग लेना, जिससे प्रगति वस्तुनिष्ठ रूप से दिख सके।
प्रगति संवाद	खंड VI के अनुसार वार्षिक प्रगति वक्तव्य के माध्यम से सहभागिता को जीवंत रखना।

VI. प्रगति संवाद

सहभागी संगठन एक सरल और आवधिक वक्तव्य के माध्यम से अपनी प्रतिबद्धता बनाए रखता है, जिसमें शामिल हैं:

- हस्ताक्षर के समय एक **प्रारंभिक सहभागिता वक्तव्य** और उसके बाद हर वर्षगाँठ पर एक **वार्षिक नवीनीकरण वक्तव्य;**
- वर्ष के दौरान किए गए **ठोस कार्यों का विवरण**, जिसे संगठन अपनी वार्षिक रिपोर्ट या सार्वजनिक वक्तव्य के माध्यम से साझा कर सकता है;
- उपलब्ध **परिणाम या निगरानी संकेतक** —मात्रात्मक या गुणात्मक—, आधार-रेखा से आरंभ करते हुए, जिनसे प्राप्त प्रगति का आकलन किया जा सके;
- **सीख और अगले कदम:** क्या सफल रहा, क्या नहीं, और संगठन क्या सुधारना चाहता है।

फ़ाउंडेशन इन वक्तव्यों को सहभागी संगठनों की अंतरराष्ट्रीय पंजी के माध्यम से प्रदर्शित कर सकता है। यदि दो वार्षिक चक्र बिना प्रगति संवाद के बीत जाते हैं, तो संगठन को नवीनीकरण होने तक “निष्क्रिय” के रूप में सूचीबद्ध किया जाएगा।

VII. सहभागी संगठनों के लिए मान्यता

संधि में सहभागिता के लिए कोई वित्तीय प्रतिफल नहीं है और इससे निम्नलिखित अधिकार मिलते हैं:

मान्यता	कार्यस्थल पर कल्याण के लिए वैश्विक संधि की सहभागी संगठन मुहर का उपयोग, और सहभागी संगठनों की अंतरराष्ट्रीय पंजी में शामिल होना।
नेटवर्क और समुदाय	कॉरपोरेट नेतृत्व अगोरा नेटवर्क में भागीदारी, जहाँ मानव संसाधन पेशेवर और CEO सर्वोत्तम प्रथाएँ साझा करते हैं।
दृश्यता	फ़ाउंडेशन के आयोजनों —जैसे वर्ल्ड हैपीनेस फ़ेस्ट या अंतरराष्ट्रीय प्रसन्नता दिवस (20 मार्च) की गतिविधियों— में अपनी सर्वोत्तम प्रथाएँ साझा करने का अवसर।
विकास का मार्ग	यह संधि एक ऐसे मार्ग का पहला कदम है जो, संगठन चाहे तो, कार्यस्थल कल्याण प्रमाणन (CBL, AENOR के साथ) और वर्ल्ड हैपीनेस अकादमी के प्रशिक्षण के साथ आगे बढ़ सकता है।

VIII. हस्ताक्षर और सहभागिता घोषणापत्र

“हम मानते हैं कि एक समृद्ध संगठन वह है जिसमें लोग स्वतंत्र, सचेत और प्रसन्न रह सकें। हम उसे मापने के लिए प्रतिबद्ध हैं जो वास्तव में महत्वपूर्ण है, उन लोगों की देखभाल के लिए जो हमारे कार्य को संभव बनाते हैं, और ईमानदारी से अपनी प्रगति का लेखा-जोखा देने के लिए।”

इस दस्तावेज़ में वर्णित अनुच्छेदों के प्रति अपनी सहमति और प्रतिबद्धता के प्रमाण में, दोनों पक्ष इस सहभागिता पत्र पर हस्ताक्षर करते हैं।

वर्ल्ड हैपीनेस फ़ाउंडेशन की ओर से

हस्ताक्षर:

Luis Miguel Gallardo
संस्थापक एवं अध्यक्ष
World Happiness Foundation

हस्ताक्षरकर्ता संगठन की ओर से

हस्ताक्षर:

नाम:

पद:

संगठन:

स्थान: _____ दिनांक: _____ / _____ / 20____

ऑनलाइन हस्ताक्षर करें

QR कोड स्कैन करें या लिंक खोलें — संधि को छह भाषाओं में पढ़ें, कुछ ही मिनटों में हस्ताक्षर करें और अंतरराष्ट्रीय पंजी से जुड़ें।

www.worldhappiness.foundation/hi/pact