

STANDARD INTERNAȚIONAL

SAI
SA 8000®: 2008

RESPONSABILITATE SOCIALĂ 8000



DESPRE STANDARD

Aceasta este a treia ediție SA 8000, un standard utilizat pentru efectuarea auditurilor de terță parte, care stabilește cerințe impuse în mod voluntar privind locul de muncă ce trebuie îndeplinite de angajator, inclusiv drepturile muncitorilor, condițiile de muncă și sistemele de management. Elementele normative ale standardului se bazează pe legea națională, normele internaționale și convențiile ILO referitoare la drepturile omului. Standardul SA 8000 poate fi utilizat împreună cu Ghidul SA 8000 pentru a evalua conformitatea locului de muncă cu aceste standarde.

Ghidul SA 8000 ajută la explicarea SA 8000 și a modului în care se implementează cerințele acestuia, furnizează exemple de metode pentru verificarea conformității și servește ca manual pentru auditori și pentru companiile care doresc să se certifice în conformitate cu SA 8000. Ghidul poate fi obținut de la SAI după achitarea unei sume modeste.

SA 8000 este revizuit periodic în funcție de schimbările intervenite și pentru a încorpora corecții și îmbunătățiri primite de la părțile interesate. Multe părți interesate au contribuit la această versiune. Se speră că atât standardul cât și ghidul de implementare se vor îmbunătăți în continuare, cu ajutorul unui mare număr de persoane și organizații. SAI primește cu bucurie inclusiv sugestiile Dumneavoastră.

Pentru comentarii referitoare la SA 8000, ghidul asociat SA 8000, sau cadrul de certificare, vă rugăm să trimiteți sugestiile Dumneavoastră în scris către SAI pe adresa indicată mai jos.

SAI
Social Accountability International

SAI
15 West 44th Street
6th Floor
New York, NY 10036
USA
+1-212-684-1414
+1-212-684-1515 (facsimile)
e-mail: info@sa-intl.org

CUPRINS

Pagina

I. DOMENIU DE APLICARE ȘI OBIECTIVE	4
II. ELEMENTE NORMATIVE ȘI INTERPRETAREA LOR	4
III. DEFINIȚII	4
1. Definiția organizației	4
2. Definiția personalului	4
3. Definiția muncitorului	4
4. Definiția furnizorului/ subcontractantului	4
5. Definiția sub-furnizorului	5
6. Definiția acțiunii corective și acțiunii preventive.....	5
7. Definiția părții interesate	5
8. Definiția copilului	5
9. Definiția muncitorului tânăr	5
10. Definiția muncii infantile	5
11. Definiția muncii forțate și obligatorii	5
12. Definiția traficului de ființe umane	5
13. Definiția reabilitării copiilor	5
14. Definiția lucrătorului la domiciliu.....	5
15. Definiția reprezentantului muncitorilor pentru SA 8000.....	5
16. Definiția reprezentantului managementului	5
17. Definiția organizației muncitorilor	5
18. Definiția negocierii colective	5
IV. CERINȚE DE RESPONSABILITATE SOCIALĂ.....	5
1. Munca infantilă	5
2. Munca forțată și obligatorie.....	6
3. Sănătate și securitate	6
4. Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă	6
5. Discriminarea	7
6. Practici disciplinare.....	7
7. Programul de lucru	7
8. Salarizare....	7
9. Sisteme de management	8

SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000 (SA 8000)

I. DOMENIU DE APLICARE ȘI OBIECTIVE

SA 8000 a fost creat cu intenția de a furniza un standard bazat pe drepturile internaționale ale omului și legislația națională în domeniul muncii care să protejeze și să crească importanța întregului personal aflat în domeniul de control și influență al organizației, incluzând atât personalul propriu, angajat de societate, ca și pe cel al furnizorilor/sub-contractanților, sub-furnizorilor și muncitorii la domiciliu.

Aplicarea SA 8000 se verifica printr-un proces de evaluare bazat pe dovezi. Cerințele sale sunt universal aplicabile, indiferent de mărimea organizației, localizarea geografică sau sectorul industrial.

Respectarea cerințelor pentru responsabilitate socială ale acestui standard va permite organizației :

- a) să dezvolte, mențină și să aplice politicile și procedurile cu scopul de a gestiona acele probleme pe care le poate controla sau influența;
- b) să demonstreze în mod credibil părților interesate că politicile, procedurile și practicile existente ale organizației sunt conforme cu cerințele acestui standard.

II. ELEMENTE NORMATIVE ȘI INTERPRETAREA LOR

Organizația trebuie să se conformeze legislației naționale și tuturor legilor aplicabile, standardelor industriale în vigoare, altor cerințe la care organizația subscrie și prezentul standard. În cazul în care legislația națională și altă legislație aplicabilă, standardele industriale în vigoare, și alte cerințe la care organizația subscrie și acest standard tratează aceeași problemă, se aplică prevederea cea mai favorabilă muncitorilor.

Organizația trebuie să respecte de asemenea principiile următoarelor instrumente internaționale:

Convenția 1 ILO (Programul de lucru – Industrie) și recomandarea 116 (Reducerea orelor de muncă)
Convenția 29 ILO (Muncă forțată) și 105 (Abolirea muncii forțate)
Convenția 87 ILO (Libertatea de asociere)

Convenția 98 ILO (Dreptul de asociere și negociere colectivă)

Convenția 100 ILO (Remunerare egală) și

111 (Discriminare – Angajare și ocupare)

Convenția 102 ILO (Securitatea socială – Standarde minime)

Convenția 131 ILO (Stabilirea salariului minim)

Convenția 135 ILO (Reprezentanții muncitorilor)

Convenția 138 ILO și Recomandarea 146

(Vârsta minimă)

Convenția 155 ILO și Recomandarea 164

(Securitatea și sănătatea ocupațională)

Convenția 159 ILO (Reabilitarea și angajarea vocațională – Persoane cu dizabilități)

Convenția 169 ILO (Persoane indigene și tribale)

Convenția 177 ILO (Munca la domiciliu)

Convenția 182 ILO (Cele mai rele forme de muncă a copiilor)

Convenția 183 ILO (Protecția maternității)

Ghidul de practică ILO referitor la HIV/ AIDS și mediul de lucru.

Declarația universală a drepturilor omului.

Acordul internațional al drepturilor economice, sociale și culturale.

Acordul internațional al drepturilor civile și politice.

Convenția Națiunilor Unite asupra drepturilor copiilor.

Convenția Națiunilor Unite asupra eliminării oricărei forme de discriminare a femeilor.

Convenția Națiunilor Unite asupra eliminării oricărei forme de discriminare rasială.

III. DEFINIȚII

1. Definiția organizației : Ansamblul unei organizații sau entități economice responsabile pentru implementarea cerințelor acestui standard, incluzând tot personalul angajat de companie.

2. Definiția personalului: Toți indivizii, bărbați și femei, angajați direct sau subcontractați printr-o companie, inclusiv directorii, directorii executivi, managerii, șefii de echipă și muncitorii.

3. Definiția muncitorilor: Tot personalul fără funcții de conducere.

4. Definiția furnizorului/ subcontractantului. O organizație care furnizează organizației bunuri și/sau servicii ca parte integrantă a, și utilizată în sau pentru producția bunurilor și/sau serviciilor companiei.

5. Definiția sub-furnizorului: O entitate economică din lanțul de aprovizionare care, direct sau indirect, pune la dispoziția furnizorului bunuri și/sau servicii ca parte integrantă a, și utilizată în sau pentru producția bunurilor și/sau serviciilor organizației.

6. Definiția acțiunii corective și preventive: O acțiune de remediere imediată și continuă a unei neconformități la standardul SA 8000.

7. Definiția părții interesate: Individ sau grup implicat în sau afectat de performanța socială a organizației.

8. Definiția copilului: Orice persoană, având mai puțin de 15 ani, cu excepția cazului în care legislația națională stipulează o vârstă minimă mai mare pentru încadrarea în muncă sau școlarizarea obligatorie, situație în care se consideră vârsta mai mare.

9. Definiția muncitorului tânăr: Orice muncitor cu o vârstă mai mare decât cea a copilului, așa cum este definită mai sus, și sub vârsta de 18 ani.

10. Definiția muncii infantile: Orice muncă efectuată de un copil cu o vârstă mai mică decât vârsta (vârstele) specificată(e) mai sus în definiția copilului, cu excepția prevederilor din Recomandarea 146 ILO.

11. Definiția muncii forțate și obligatorie:

Orice fel de muncă sau servicii pe care o persoană le prestează fără să se fi oferit voluntar, dar a fost determinată să o presteze sub amenințarea pedepsei sau represaliilor sau ca mijloc de achitare a unei datorii.

12. Definiția traficului de persoane: Recrutarea, transferul, adăpostirea sau primirea de persoane făcându-se uz de amenințare, forță, alte mijloace coercitive sau înșelătorie în scopul exploatării lor.

13. Definiția recuperării copilului: Tot sprijinul și acțiunile necesare pentru a asigura siguranța, sănătatea, educația și dezvoltarea a copiilor care au fost subiect al muncii infantile, așa cum este aceasta definită mai sus, și care ulterior au fost concediați.

14. Definiția lucrătorului la domiciliu: Orice persoană care are contract direct cu organizația sau indirect printr-un furnizor, subfurnizor sau subcontractant al acesteia, dar care nu lucrează la sediul acestora.

15. Definiția reprezentantului muncitorilor pentru SA 8000 :

Un muncitor ales pentru a facilita comunicarea cu managementul la cel mai înalt nivel pe probleme legate de SA 8000, împuternicit de sindicatul(ele) organizației în organizațiile în care acesta(ea) există iar în organizațiile fără sindicate, un muncitor ales în acest scop de personalul fără funcții de conducere.

16. Reprezentantul managementului: Un membru al managementului la cel mai înalt nivel numit de societate pentru a se asigura că cerințele standardului sunt îndeplinite.

17. Organizația muncitorilor: O asociație voluntară a muncitorilor cu caracter permanent, cu scopul de a menține și a îmbunătăți condițiile de angajare și condițiile de muncă ale acestora.

18. Contractul colectiv de muncă: Un contract de muncă negociat între un angajator sau un grup de angajatori și una sau mai multe organizații ale muncitorilor, care specifică termenii și condițiile de angajare.

IV. CERINȚE DE RESPONSABILITATE SOCIALĂ

1. MUNCA INFANTILĂ

Criterii:

1.1 Organizația nu trebuie să practice sau să încurajeze utilizarea muncii infantile, așa cum așa cum aceasta este definită mai sus.

1.2 Organizația va stabili, documenta, menține și comunica eficient angajaților și celorlalte părți interesate, politicile și procedurile scrise stabilite pentru recuperarea copiilor care muncesc în situații ce se potrivesc definiției muncii infantile de mai sus; de asemenea organizația trebuie să furnizeze suport adecvat, atât financiar cât și de oricare altă natură pentru ca acești copii să poată să urmeze și să rămână într-o formă de învățământ până când nu se mai încadrează în situația de muncă infantilă conform definiției de mai sus.

1.3 Organizația poate angaja tineri muncitori, dar acolo unde acești muncitori tineri sunt sub incidența legislației educaționale obligatorii, ei pot munci doar în afara programului școlar. Sub nici o formă nu trebuie ca timpul pentru școală, muncă și transport cumulată să depășească 10 ore pe zi și în nici un caz nu este permis ca muncitorii tineri să muncească mai mult de 8 ore pe zi. Muncitorii tineri nu trebuie să lucreze pe timpul nopții.

1.4 Organizația nu trebuie să expună copiii și muncitorii tineri la nici un fel de situație – în cadrul sau în afara locului de muncă – care este periculoasă sau nesigură pentru sănătatea și dezvoltarea lor fizică și mentală .

2. MUNCA FORȚATĂ ȘI OBLIGATORIE

Criterii:

2.1 Organizația nu trebuie să practice sau să încurajeze utilizarea muncii forțate sau obligatorii așa cum aceasta este definită de Convenția 29 ILO, și nici nu trebuie să ceară personalului să plătească “depozite” ori să rețină acestuia la angajare documentele de identitate.

2.2 Nici organizația și nici o altă entitate care furnizează forță de muncă organizației nu trebuie să rețină personalului nici un fel de sumă din salariu, beneficii, proprietăți sau documente în scopul de a obliga personalul în cauză să continue să muncească pentru societate.

2.3 Personalul trebuie să aibă dreptul de a părăsi sediul organizației la terminarea duratei zilnice normale de muncă și trebuie să fie liber să-și înceteze relația contractuală de muncă cu condiția să notifice angajatorul cu privire la aceasta în termenul convenit.

2.4 Nici organizația și nici o altă entitate care furnizează forță de muncă organizației nu trebuie să se angajeze sau să susțină traficul cu ființe umane.

3. SĂNĂTATE ȘI SECURITATE

Criterii:

3.1 Organizația trebuie să asigure un mediu de lucru sănătos și sigur și trebuie să întreprindă măsuri eficiente de prevenire a accidentelor potențiale și rănirea muncitorilor ca rezultat al, asociate cu, sau apărute în cursul lucrului prin minimizarea, atât cât este în mod rațional posibil, cauzelor pericolelor inerente mediului locului de muncă. Pentru aceasta, organizația trebuie să aibă în vedere și informația în vigoare specifică ramurii industriale și orice pericole caracteristice acesteia.

3.2 Organizația trebuie să numească un membru al managementului la cel mai înalt nivel care să fie responsabil pentru asigurarea unui mediu de lucru sănătos și sigur pentru întreg personalul și pentru implementarea elementelor de sănătate și securitate ale acestui standard.

3.3 Organizația trebuie să furnizeze personalului în mod regulat instruire de sănătate și securitate, inclusiv instruire la fața locului și, atunci când este necesar,

instruire specifică la locul de muncă. Astfel de instruiri trebuie să fie repetate pentru personalul nou angajat sau căruia i s-a schimbat locul de muncă în cadrul organizației și în cazurile în care s-au întâmplat accidente.

3.4 Organizația trebuie să stabilească sisteme pentru a detecta, a evita, sau a răspunde potențialelor amenințări la adresa sănătății și siguranței personalului. Organizația trebuie să mențină înregistrări scrise ale tuturor accidentelor care se produc la locul de muncă, în locațiile rezidențiale și proprietățile acesteia.

3.5 Organizația trebuie să furnizeze pe cheltuiala sa echipament individual de protecție corespunzător personalului. În cazul unui accident de muncă organizația trebuie să furnizeze primul ajutor și să ajute muncitorul în obținerea de tratament medical de recuperare.

3.6 Organizația trebuie să întreprindă evaluarea tuturor riscurilor pentru gravide și lăuze, care sunt generate de activitatea acestora, și să asigure că au fost întreprinse toate măsurile rezonabile pentru a înlătura sau a reduce riscurile de sănătate și siguranță a acestora.

3.7 Organizația trebuie să asigure pentru uzul întregului personal accesul la toalete curate, apă potabilă și, atunci când este posibil, facilități sanitare pentru depozitarea mâncării.

3.8 Organizația trebuie să se asigure că orice facilități cazare puse la dispoziția personalului sunt curate, sigure și îndeplinesc necesitățile de bază ale acestuia.

3.9 Întregul personal trebuie să aibă dreptul de a se pune la adăpost din fața unui pericol serios iminent fără a cere permisiunea din partea organizației.

4. LIBERTATEA DE ASOCIERE ȘI DREPTUL DE NEGOCIERE COLECTIVĂ

Criterii:

4.1 Întreg personalul trebuie să aibă dreptul de înființare, a se înscrie în și de a organiza sindicate după cum dorește și de a negocia colectiv cu organizația. Organizația trebuie să respecte acest drept și trebuie să informeze efectiv personalul că este liber să adere la o organizație după cum dorește fără să existe consecințe negative sau represalii din partea organizației pentru aceasta. Organizația nu trebuie să se amestece în nici un fel în constituirea, funcționarea sau administrarea unei astfel de organizații muncitorești sau în negocierile colective.

4.2 În situațiile în care drepturile la asociere liberă și negociere colectivă sunt restricționate de lege, Organizația trebuie să permită muncitorilor să aleagă liber proprii reprezentanți.

4.3 Organizația trebuie să se asigure că reprezentanții muncitorilor și orice personal implicat în organizarea muncitorilor nu fac obiectul discriminării, hărțuirii, intimidării sau al represaliilor pe motiv că aceștia sunt membri ai unui sindicat sau participă la activități de sindicat și trebuie să permită accesul acestor reprezentanți la membrii organizației lor la locul de muncă.

5. DISCRIMINARE

criterii:

5.1 Organizația nu trebuie să practice sau să încurajeze discriminarea la angajare, la remunerare, acces la instruire, promovare, încetarea contractului de muncă sau pensionare pe criterii de rasă, naționalitate sau origine socială, castă, naștere, religie, handicap, sex, orientare sexuală, responsabilități familiale, stare civilă, apartenența sindicală, opinii politice, vârstă sau orice condiții care pot conduce la discriminare.

5.2 Organizația nu trebuie să se amestece în exercitarea drepturilor personalului de a respecta doctrine ori practici sau în satisfacerea nevoilor legate de rasă, naționalitate sau origine socială, religie, handicap, sex, orientare sexuală, responsabilități familiale, apartenența sindicală, opinii politice sau orice condiții care pot conduce la discriminare.

5.3 Organizația nu trebuie să permită nici o manifestare comportamentală care este amenințătoare, abuzivă, exploatare sau coercitivă sexual, inclusiv sub formă de gesturi, de limbaj sau contact fizic la locul de muncă, și, acolo unde este cazul, în reședințe sau alte facilități puse la dispoziție de societate pentru uzul personalului.

5.4 Organizația nu trebuie să supună sub nici o formă personalul la teste de graviditate sau virginitate.

6. PRACTICI DISCIPLINARE

criterii:

6.1 Organizația trebuie să trateze întreg personalul cu demnitate și respect. Organizația nu trebuie să practice sau să tolereze utilizarea pedepsei

corporale, coerciția mentală sau psihică sau abuzarea verbală a personalului. Nu este permis tratamentul brutal sau inuman.

7. PROGRAMUL DE LUCRU

Criterii:

7.1 Organizația trebuie să respecte legislația aplicabilă și standardele industriale referitoare la programul de lucru și sărbătorile legale. Săptămâna normală de lucru, fără a include orele suplimentare, trebuie să fie așa cum este definit de legislație dar nu mai mare de 48 de ore.

7.2 Personalului trebuie să i se asigure cel puțin o zi liberă după fiecare șase zile consecutive de muncă. Excepții de la această regulă pot fi doar atunci când se îndeplinesc simultan următoarele condiții:

a) legislația națională permite ca orarul de muncă să depășească această limită, și

b) este în vigoare un contract colectiv negociat liber care permite calcularea mediei timpului de lucru, inclusiv perioade de odihnă adecvate.

7.3 Orele suplimentare trebuie să fie toate efectuate în mod voluntar, cu excepția celor prevăzute la cerința 7.4 de mai jos, nu trebuie să depășească 12 ore pe săptămână iar organizația nu trebuie să se solicite în mod regulat efectuarea acestora.

7.4 În cazul în care munca peste program este necesară cu scopul de a îndeplini cerințele pe termen scurt ale afacerii și organizația este parte într-un contract colectiv de muncă liber negociat cu organizațiile muncitorilor (așa cum este definită mai sus) care reprezintă o parte semnificativă a forței de muncă a organizației, aceasta poate solicita efectuarea de ore suplimentare conform termenilor înțelegerii. Orice astfel de înțelegere trebuie să corespundă cerințelor de mai sus.

8. SALARIZARE

Criterii:

8.1 Organizația trebuie să respecte drepturile angajaților la un salariu de subsistență și să se asigure că salariile plătite pentru o săptămână normală de lucru îndeplinesc întotdeauna cel puțin cerințele legale sau standardul minim pe industrie și sunt suficiente pentru a acoperi necesitățile de baza ale personalului, lăsând în același timp și un venit la discreția sa.

8.2 Organizația trebuie să asigure că reținerile din salarii nu sunt făcute pentru motive disciplinare. Se fac excepții de la această regulă doar în cazul în care sunt simultan îndeplinite următoarele două condiții:

a) reținerile din salarii pentru motive disciplinare sunt permise de legislația națională, și

b) este în vigoare un contract colectiv de muncă liber negociat.

8.3 Organizația trebuie să asigure că salariile angajaților și structura bonusurilor sunt detaliate clar și în mod regulat în scris pentru aceștia pentru fiecare perioadă de plată. Organizația trebuie să asigure de asemenea că salariile și beneficiile sunt achitate în conformitate cu legislația și că acestea sunt înmânate, indiferent de formă - numerar sau prin bancă, într-o manieră convenabilă muncitorilor.

8.4 Munca suplimentară trebuie să fie suplimentar retribuită după cum este prevăzut în legislația națională. În țările în care nivelul suplimentar de retribuire nu este stabilit prin legislație sau printr-un contract de negociere colectivă, personalul trebuie să fie retribuit fie la un nivel suplimentar, fie egal cu standardele cele mai întâlnite în ramura industrială, în varianta cea mai favorabilă intereselor muncitorilor.

8.5 Organizația nu trebuie să utilizeze muncă în afara cadrului legal, contracte pe durată determinată repetate, și/sau programe false de ucenicie pentru a evita să își îndeplinească obligațiile față de personal, care îi revin conform legislației și reglementarilor din domeniul muncii și securității sociale.

9. SISTEME DE MANAGEMENT

criterii:

Politică

9.1 Managementul de vârf trebuie să definească în scris, într-un limbaj înțeles de muncitori, politica organizației pentru responsabilitate socială și condiții de muncă, și să afișeze această politică și standardul SA 8000 într-un loc public, ușor vizibil din cadrul clădirii organizației, pentru a informa personalul că s-a ales voluntar conformarea cu standardului SA 8000. O astfel de politică trebuie să includă clar următoarele angajamente:

a) de a se conforma tuturor cerințelor acestui standard;

b) de a se conforma cu legislația națională și cu alte reglementări la care organizația subscrie, și de a respecta instrumentele de reglementare internaționale și interpretarea lor (așa cum este menționat în Secțiunea II anterioară);

c) de a-și analiza regulat politica în scopul de îmbunătățire continuă, luând în considerare modificările legislației, în cerințele codului propriu de conduită, și orice alte cerințe ale organizației;

d) de a vedea că politica este efectiv documentată, implementată, menținută, comunicată și de a o face accesibilă în formă completă întregului personal, inclusiv directorilor, directorilor executivi, managerilor, șefilor de echipă și celorlalți angajați și personalului fie că acesta este angajat direct, subcontractat sau reprezintă în alt fel organizația;

e) de a face politica disponibilă public într-o formă și într-un mod eficace părților interesate, la cerere.

Reprezentantul Managementului

9.2 Organizația trebuie să numească un reprezentant al managementului la cel mai înalt nivel care, pe lângă alte responsabilități, trebuie să se asigure că cerințele prezentului standard sunt îndeplinite.

Reprezentatul muncitorilor pentru SA 8000

9.3 Organizația trebuie să recunoască faptul că dialogul la locul de muncă este o componentă cheie a responsabilității sociale și să asigure că toți muncitorii au dreptul la reprezentare pentru a facilita comunicarea cu managementul la cel mai înalt nivel în probleme referitoare la SA 8000. În organizațiile în care funcționează sindicate, o astfel de reprezentare trebuie să fie făcută de sindicatul/ sindicatele recunoscute.

În celelalte organizații, muncitorii pot alege din rândurile lor un reprezentant al muncitorilor SA 8000 pentru acest scop. Sub nici o formă nu trebuie ca reprezentantul muncitorilor pentru SA 8000 să fie considerat ca un înlocuitor pentru reprezentarea sindicală.

Analiza efectuată de management

9.4 Managementul de la cel mai înalt nivel trebuie să analizeze periodic dacă politica, procedurile și performanța organizației față de cerințele acestui standard și alte cerințe la care organizația subscrie mai sunt adecvate, convenabile și în mod continuu eficace. Acolo unde este posibil, trebuie implementate modificări și îmbunătățiri ale sistemului.

Reprezentantul muncitorilor trebuie să participe la aceste analize.

Planificare și implementare

9.5 Organizația trebuie să asigure ca cerințele acestui standard sunt înțelese și implementate la toate nivelele organizației. Metodele trebuie să includă dar să nu se limiteze la:

- a) definirea clară a rolului, responsabilităților și autorităților tuturor părților;
- b) instruirea după angajare a personalului nou, transferat și/sau angajat temporar;
- c) programe periodice de instructaj, instruirea și conștientizare pentru personalul existent;
- d) monitorizarea continuă a activităților și rezultatelor pentru a demonstra eficacitatea sistemului implementat în îndeplinirea politicii organizației și satisfacerea cerințelor prezentului standard;

9.6 Organizația are obligația să consulte Ghidul SA 8000 pentru interpretarea prezentului standard.

Controlul furnizorilor, subcontractanților și subfurnizorilor

9.7 Organizația trebuie să mențină înregistrări adecvate cu privire la angajamentul furnizorilor/ subcontractanților (și, acolo unde este cazul, subfurnizorilor) de respectare a cerințelor de responsabilitate socială, incluzând dar fără a se limita la înțelegeri contractuale și/sau angajamentul în scris al acestor organizații pentru:

- a) conformarea cu toate cerințele prezentului standard și solicitarea aceluiași lucru și subfurnizorilor săi;
- b) să participe la activități de monitorizare cerute de societate;
- c) să identifice cauza și să implementeze prompt acțiuni corective și preventive pentru a rezolva orice neconformitate identificată față de cerințele prezentului standard;
- d) să informeze prompt și complet organizația despre oricare și despre toate relațiile relevante de afaceri cu alți furnizori/ subcontractanți și subfurnizori.

9.8 Organizația trebuie să stabilească, să mențină și să documenteze în scris proceduri corespunzătoare pentru evaluarea și selecția furnizorilor/ subcontractanților (și, unde este aplicabil, sub-furnizorilor) ținând cont de performanța acestora și de angajamentul lor de a îndeplini cerințele prezentului standard.

9.9 Organizația trebuie să facă un efort rezonabil pentru a asigura că cerințele prezentului standard sunt îndeplinite de furnizorii și de subcontractanții aflați în sfera sa de control și influență.

9.10 În plus față de cerințele paragrafelor de la 9.7 la 9.9 de mai sus, acolo unde organizația primește, manevrează sau promovează bunuri și/ sau servicii de la furnizori/ subcontractanți sau subfurnizori de tipul muncitori la domiciliu, organizația trebuie să întreprindă măsuri speciale pentru a se asigura că acestor muncitori la domiciliu li se asigură un nivel de protecție similar celui asigurat angajaților direcți conform cerințelor prezentului standard. Astfel de măsuri speciale trebuie să includă, dar nu să se limiteze la:

- a) stabilirea cadrului legal, contracte scrise prin care să se solicite conformarea cu un minim de criterii în conformitate cu cerințele acestui standard;
- b) a se asigura că cerințele contractelor de aprovizionare scrise sunt înțelese și implementate de către muncitorii la domiciliu și de către toate celelalte părți implicate în cadrul contractului de aprovizionare;
- c) menținerea, la sediul organizației, de înregistrări complete în care este detaliată identitatea muncitorilor la domiciliu, cantitățile de bunuri produse, serviciile furnizate, și/ sau orele muncite de fiecare muncitor la domiciliu;
- d) activități de monitorizare frecvente anunțate și neanunțate pentru a verifica respectarea termenilor contractului scris de aprovizionare.

Abordarea sesizărilor și întreprinderea de acțiuni corective

9.11 Organizația trebuie să asigure întregului personal o modalitate confidențială de raportare către managementul organizației și reprezentantul muncitorilor a neconformităților la prezentul standard. Organizația trebuie să investigheze, să abordeze și să răspundă la sesizările angajaților și ale altor părți interesate cu privire la conformare/ neconformarea cu politicile companiei și/ sau cu cerințele prezentului

standard. Organizația trebuie să se abțină de la aplicarea de măsuri disciplinare, concedieri sau altfel de măsuri discriminatorii împotriva personalului care furnizează informații referitoare la respectarea acestui standard.

9.12 Organizația trebuie să identifice cauza, să implementeze prompt acțiuni corective și preventive, și să aloce resurse adecvate corespunzătoare naturii și severității oricărei neconformități identificate față de politica organizației și/sau prezentul standard.

Comunicarea externă și angajamentul față de părțile interesate

9.13 Organizația trebuie să stabilească și să mențină proceduri de comunicare regulată a datelor și informațiilor referitoare la conformitatea cu cerințele acestui document către toate părțile interesate, incluzând dar fără a se limita la, rezultatele analizelor de management și activităților de monitorizare.

9.14 Organizația trebuie să demonstreze disponibilitatea sa de a participa la dialogul cu toate părțile interesate, incluzând dar fără a se limita la: muncitori, organizații sindicale, furnizori, subcontractanți, subfurnizori, cumpărători, organizații neguvernamentale și autorități guvernamentale naționale, cu scopul de a atinge conformarea pe termen lung la prezentul standard.

Accesul pentru verificare

9.15 În cazul auditurilor anunțate și neanunțate ale organizației realizate în scopul de a certifica conformitatea cu prezentul standard, organizația trebuie să asigure accesul în cadrul sediilor sale și să ofere informații rezonabile solicitate de auditor.

Înregistrări

9.16 Organizația trebuie să mențină înregistrări corespunzătoare pentru a demonstra conformitatea cu cerințele prezentului standard.