



MANUAL ICS
PENTRU FABRICI

ICS
CERINTE SOCIALE COMPLETE

Tabelul cuprinsului

Prezentarea ICS	2
Structura ICS.....	2
Metodologia comună a ICS	2
Partenerii noștri de pe teren	3
Codul de conduită ICS.....	4
Procesul de schimb de informații	5
Schimbul de date și confidențialitatea	5
Documentele de audit ICS partajate cu furnizorul sau fabrica	5
Auditul ICS.....	5
Domeniul de aplicare al auditului ICS	5
Procesul de audit ICS	6
Turul instalației	8
Ședința de preînchidere	8
Ședința de închidere	8
Conținutul auditului ICS	9
Metodologie.....	9
Tipuri de audit ICS.....	9
Tipuri de anunțuri de audit ICS.....	9
Durata auditului.....	10
Dimensiunea eșantionului de interviu pentru angajați	10
Dimensiunea eșantionării documentației	11
Evaluarea auditului ICS	11
Sistemul ICS de evaluare dublă	11
Notificări de alertă.....	12
Accesul refuzat la instalație.....	12
Plângeri ridicate de fabrică	12
Anexa 1: Analiza documentelor	13
Anexa 2: Glosar	15
Anexa 3: Întrebări de audit social ICS	20

Disclaimer: The official version of the “Handbook for Factories” remains the one provided in English. The below translation is provided for your information only. Please beware that its updates may not be as regular notably for the questions list.

Prezentarea ICS

Structura ICS

ICS este o inițiativă multisectorială de audituri sociale și de mediu în sectorul textil, al articolelor de îmbrăcăminte, bazar, recreere, mobilier, corpuri de iluminat, echipamente, aparate și produse alimentare, cu scopul de a îmbunătăți condițiile de lucru de-a lungul lanțurilor globale de aprovizionare. Membrii ICS își unesc eforturile prin elaborarea unui cadru comun de audit în centrele de producție furnizoare și prin schimbul de informații privind fabricile lor comune din baza de date ICS. Pe această bază de date ICS internă, membrii ICS partajează rezultatele și toate documentele legate de audituri (chestionar de audit, profil de fabrică, plan de acțiune corectivă etc.) numai cu membrii care lucrează cu fabricile auditate. ICS le permite societăților sale membre să colaboreze cu instrumente comune, să reciprocizeze auditurile, contribuind la reducerea „oboselii de audit” și să facă schimb de cunoștințe și de bune practici. ICS nu este o platformă de aprovizionare, întrucât comercianții cu amănuntul membri și mărcile pot accesa numai informații privind fabricile cu care sunt deja legați. Lista comercianților cu amănuntul și a mărcilor membre ale ICS este disponibilă pe site-ul web al ICS www.ics-asso.org.

Obiectivul prezentului manual este de a susține fabrica cu cunoștințele și conștientizarea conformării sale sociale. Acest manual poate fi trimis fabricii fie de către societatea de audit mandatată să efectueze un audit social ICS, fie de către membrul ICS înainte de audit. Prezentul manual este un instrument pregătitor pentru fabrică.

Sondaje și recomandări privind sistemul ICS

Solicitările de interpretări, clarificări și recomandări ar trebui adresate echipei ICS pentru o partajare finală cu membrii ICS.

Contact ICS: ICS Office – 14, rue Bassano Paris FRANCE

Inițiativa pentru conformitate și sustenabilitate / Federația întreprinderilor comerciale și de distribuție

contact@ics-asso.org

www.ics-asso.org

Metodologia comună a ICS

Verificarea prealabilă este calea către transparență și responsabilitate avansată în cadrul lanțurilor globale de aprovizionare. O abordare combinată a auditurilor sociale și de mediu, precum și o cooperare strânsă cu fabricile (denumite în continuare „instalații”) privind planurile de acțiune corective pot contribui la îmbunătățirea gestionării sustenabile a lanțului de aprovizionare.

Piatra de temelie a sistemului ICS este chestionarul pentru raportul de audit ICS utilizat în peste 60 de țări. Acțiunile ICS se bazează pe o metodologie comună aplicată de toți membrii ICS și asigură un control complet al procesului de audit de către mărci.

- Auditurile ICS sunt mandatate și gestionate de comercianții cu amănuntul și mărcile membre. Lansarea auditului este o prerogativă de membru, care asigură un control total al utilizării ICS. Scopul este de a asigura imparțialitatea procesului de audit.
- Auditurile ICS sunt efectuate numai de societăți de audit terțe autorizate de ICS.
- Membrii ICS împărtășesc norme comune de monitorizare atunci când în fabrici sunt identificate neconformități critice.
- Marea majoritate a auditurilor ICS sunt semi anunțate sau neanunțate.
- **Auditul ICS nu reprezintă nici un certificat, nici o etichetă.** Obiectivul auditului ICS este de a evalua conformitatea socială a unei fabrici și de a raporta neconformitățile și bunele practici observate la o anumită dată.

Partenerii noștri de pe teren

Calitatea auditului este monitorizată de ICS prin indicatori statistici și analize comparative, precum și prin feedback-ul și analiza colaborativă a membrilor ICS.

Cele 10 societăți de audit autorizate să efectueze audituri ICS sunt: Act4Sustain, API, Arche Advisors, Bureau Veritas, Elevate, Eurofins, Intertek, QIMA, SGS și UL.



Codul de conduită ICS

Fiecare membru ICS solicită furnizorilor săi să respecte Codul de conduită ICS care poate fi completat de propriul Cod de conduită detaliat al membrului. Prin semnarea acestui Cod, furnizorii se angajează să se conformeze și să se angajeze să îl respecte, precum și ca proprii subcontractanți și parteneri să îl respecte: responsabilitatea comună este un concept cheie.

- Codul de conduită ICS este disponibil în limbile arabă, bengaleză, bosniacă/croată/muntenegreană/sârbă, chineză, engleză, franceză, hindi, italiană, rusă, spaniolă și turcă.
- Codul de conduită ICS se referă direct la convențiile internaționale privind drepturile fundamentale ale omului, standardele internaționale fundamentale de muncă, standardele

internaționale de muncă aplicabile, orientările OECD pentru întreprinderile multinaționale și legislația națională și/sau locală aplicabilă. Lista completă a documentelor de referință este disponibilă în anexă.

- Codul de conduită acoperă cele 9 capitole ale chestionarului de audit social ICS:
 - Cap. 0 - Sistem de management, transparență și trasabilitate
 - Cap. 1 - Vârsta minimă, munca copiilor și lucrători tineri
 - Cap. 2 - Munca forțată
 - Cap. 3 - Discriminarea
 - Cap. 4 - Practici disciplinare, hărțuire sau abuz
 - Cap. 5 - Libertatea de asociere și mecanismul de soluționare a litigiilor
 - Cap. 6 - Ore de lucru și ore suplimentare
 - Cap. 7 - Remunerație și beneficii
 - Cap. 8 - Sănătate și siguranță

Procesul de schimb de informații

Schimbul de date și confidențialitatea

Membrii ICS legați de aceeași fabrică împărtășesc rezultatele și documentele de audit prin baza de date ICS. Rezultatele auditului ICS sunt confidențiale și nu sunt accesibile membrilor ICS care nu au legătură cu fabrica auditată. Membrii ICS trebuie să își trimită furnizorii și fabricile asociate la baza de date ICS pentru a putea accesa informațiile și rezultatele auditurilor. Membrii ICS împărtășesc o metodologie și instrumente comune care nu pot fi utilizate pentru aprovizionare, ci numai pentru a monitoriza conformitatea socială a fabricilor.

Documentele de audit ICS partajate cu furnizorul sau fabrica

Raportul de audit ICS nu poate fi comunicat furnizorului sau fabricii pentru a proteja confidențialitatea datelor pe care angajații le-ar fi putut împărtăși auditorilor. Fabrica va primi următoarele documente:

- **Profilul fabricii** este trimis fabricii fie de membrul ICS, fie de societatea de audit înainte de audit. Fabrica trebuie să completeze profilul fabricii și să îl trimită înapoi la membrul ICS sau la societatea de audit înainte de audit. Profilul fabricii va fi validat în timpul ședinței de deschidere a auditului de către conducerea instalației.
- **Planul de acțiune corectiv (CAP)** este semnat în limba locală în timpul ședinței de închidere a auditului de către conducerea unității. CAP raportează neconformitățile identificate în timpul auditului și acțiunile corective recomandate asociate acestora.
- **Rezumatul conținutului (SOC)** care indică evaluarea fiecărui capitol al auditului și evaluarea globală (o literă și un procent) este trimis fabricii.

Auditul ICS

Domeniul de aplicare al auditului ICS

Scopul general al auditului ICS la fața locului este de a evalua nivelul de conformitate al instalației cu Codul de conduită ICS, reglementările locale și standardele internaționale, precum și de a identifica acțiunile corective necesare și oportunitățile de îmbunătățire continuă. Auditul ICS raportează, de asemenea, cele mai bune practici observate de auditorii din unitate.

Domeniile fizice vizate de auditul ICS ar trebui să includă:

- Zonele de producție și
- zonele de depozitare și
- Zonele de locuit și masă ale angajaților, dacă este cazul, și
- Toate clădirile asociate în apropierea locului de producție.

Fabricile auditate trebuie să informeze, înainte de auditul ICS, conducerea și proprietarii fabricilor din aceleași clădiri (dacă sunt diferiți de conducerea fabricii auditate) cu privire la necesitatea ca auditorii să viziteze întreaga clădire și zonele comune (de exemplu, scările clădirii) și, dacă este necesar, să viziteze și celelalte fabrici prezente în clădire, deoarece riscurile pot proveni din spațiile comune.

Procesul de audit ICS

Procesul de audit ICS constă în șase etape:



Auditorii sunt persoanele responsabile de procesul de audit. Auditul real poate sau nu să respecte această ordine. Cu toate acestea, toate etapele descrise mai jos vor fi finalizate în timpul auditului. Dacă sunt necesare măsuri sau documente suplimentare pentru a sprijini o înțelegere completă a situației instalației, auditorul poate solicita informații suplimentare de la instalație. Tabelul Durată de audit oferă numărul de zile necesare pentru un audit bazat pe dimensiunea instalației (consultați secțiunea „Metodologie”).

Identificarea neconformităților:

- Cele mai multe dintre întrebările ICS sunt evaluate în raport cu cerințele legale locale.
- Mai multe întrebări sunt evaluate în raport cu cerințele ICS.
- Cu toate acestea, în cazul în care legislația locală este mai strictă decât standardele stabilite de întrebările bazate pe cerințele ICS, practicile facilității sunt evaluate față de legislația locală.
- În cazul unei neconformități care poate fi rezolvată cu ușurință și rapid (de exemplu, un obiect pe un traseu de urgență), auditorii vor raporta neconformitatea din raport, dar, dacă este cazul, pot indica în Planul de acțiune corectivă că neconformitatea a fost închisă imediat.

- Dacă auditorii nu pot confirma conformitatea deplină, observația va fi raportată ca neconformitate.

Sedință de deschidere



- **Participanți:** auditori, administratori de unități și reprezentanți ai organizației lucrătorilor.
- **Scopul:** prezentarea auditorilor, analiza domeniului de aplicare al auditului, explicarea procedurilor de audit care urmează să fie efectuate, identificarea părților implicate, precum și estimarea duratei auditului. Reprezentanții instalației trebuie să le acorde auditorilor permisiunea de a face fotografii. Fotografiile vor fi incluse în documentele raportului de audit și partajate numai cu membrii clientului ICS. Fotografiile realizate vor fi tratate ca date confidențiale.
- **Notificare din partea instalației:** Instalația trebuie să informeze auditorii dacă orice altă vizită sau audit (audit social, inspecție etc.) se efectuează în paralel cu auditul actual.

Analiza documentelor



- **Obiectiv:** auditorii vor analiza documentele și înregistrările unității, cum ar fi înregistrările cu privire la salarii, cardurile de timp, contractele de muncă și rapoartele de instruire privind securitatea, pentru a confirma conformitatea, a identifica neconformitățile și a raporta cele mai bune practici, dacă există.
- **Lista documentelor care urmează să fie pregătite de către unitate pentru data auditului:** vă rugăm să consultați Anexa 1 a prezentului manual. Instalația trebuie să fie în măsură să le furnizeze auditorilor documentele enumerate pentru cel puțin ultimele 12 luni.

Interviuri cu angajații și managementul



- **Participanți:** auditorii desfășoară interviuri cu personalul de conducere, de ex. Managerul de resurse umane, Managerul SSM și angajații. Interviurile cu angajații se vor desfășura în privat, fără prezența personalului de conducere, pentru a evalua condițiile de muncă, inclusiv remunerația, orele de lucru, tipul de contract, deducerile salariale și prestațiile sociale. Interviurile se vor desfășura individual și în grupuri și ar trebui să includă diferite categorii de angajați (de exemplu, lucrători permanenți, temporari, cu normă întreagă, cu fracțiune de normă, lucrători tineri, lucrători migranți etc.). Pentru informații suplimentare privind eşantionarea interviurilor, consultați secțiunea privind Metodologia din prezentul manual.

Turul instalației



- **Participanți:** auditorii și reprezentanții unității care îi însoțesc.
- **Scopul:** pentru a evalua condițiile de sănătate și siguranță și a respecta alte practici, auditorii efectuează o deplasare pe picioare prin orice zone în care lucrătorii pot fi prezenți, inclusiv, dar fără a se limita la: hale de producție, depozite, unități de depozitare chimică, săli de odihnă, clinică, cantină și dormitoare.
- **Analiza și verificările auditului:** auditorii vor analiza documentele instalației (verificarea etichetei, înregistrarea etc.), dar vor solicita și verificări fizice, care trebuie efectuate de angajații instalației.
- **Se fac fotografii** în timpul deplasării pe picioare în exterior (poarta instalației, clădiri și nume etc.), în interior (hale de lucru etc.), cantină, depozit și dormitor.

Ședința de preînchidere



- **Participanți:** numai auditori.
- **Scopul:** pregătirea ședinței de închidere care va avea loc cu conducerea unității.

Ședința de închidere



- **Participanți:** auditori, managementul instalațiilor și reprezentanți ai organizației lucrătorilor.
- **Scopul:** de a prezenta și discuta constatările și rezultatele auditului, de a răspunde la întrebări și de a oferi clarificări, de a ajunge la un acord cu privire la faptele observate sau de a oferi managementului instalației posibilitatea de a le prezenta contra-argumente auditorilor, pentru a se asigura că managementul instalației înțelege temeiul juridic sau de cod pentru neconformități.
- **Rezultat:** conducerea instalației trebuie să se angajeze să ia măsuri și să rezolve neconformitățile. Planul de acțiune corectiv (CAP) va conține o descriere clară a tuturor neconformităților identificate. Se va stabili o dată-țintă specifică pentru fiecare neconformitate, iar ultima dată-țintă a CAP (adică data-țintă a ultimei acțiuni care urmează să fie finalizată) va fi specificată în mod clar în CAP. **CAP trebuie să fie emisă la fața locului în limba locală, semnată și aprobată de către reprezentantul conducerii instalației, reprezentantul organizației lucrătorilor și auditorul principal.** Unitatea va păstra o copie a CAP. O versiune în limba engleză a CAP va fi emisă mai târziu, în afara amplasamentului, de către auditori. Membrul ICS va primi ambele versiuni (în limba locală și limba engleză). **CAP în limba engleză trebuie validată de membrul ICS pentru aprobarea finală.**
- **Notificare din partea instalației:** Mecanismul trebuie să le indice auditorilor dacă orice altă vizită sau audit a fost efectuat în paralel cu auditul actual (dacă nu este menționat

în timpul ședinței de deschidere și în cazul în care auditul a fost efectuat timp de mai multe zile).

Conținutul auditului ICS

Chestionarul de audit ICS este compus din 9 capitole împărțite în subsecțiuni și întrebări care sunt descrise în anexa 3.

Metodologie

Tipuri de audit ICS

Membrii ICS decid când să inițieze un audit de monitorizare sau un audit de revenire în termenele stabilite de ICS și descrise mai jos. **Auditul ICS nu reprezintă nici un certificat, nici o etichetă.** Obiectivul auditului ICS este de a evalua conformitatea socială a unei fabrici și de a raporta neconformitățile și bunele practici observate la o anumite dată.

Există 3 tipuri de audit ICS:

- **Audit inițial:** este un audit efectuat pentru prima dată în fabrică. Durata auditului inițial este definită în funcție de mărimea fabricii.
- **Audit de monitorizare:** este un audit efectuat pentru a monitoriza închiderea efectivă a neconformităților subliniate într-o evaluare anterioară (inițial, urmărire sau de revenire). Acesta ar trebui să fie inițializat nu mai târziu de 12 luni (pot fi permise 4 săptămâni suplimentare pentru acordul de audit) după finalizarea auditului inițial anterior al ICS sau a auditului de revenire. Durata auditului de monitorizare este de 1 zi-om, indiferent de dimensiunea instalației evaluate.
- **Audit de revenire:** este un audit efectuat pentru a monitoriza închiderea efectivă a neconformităților subliniate într-o evaluare anterioară (inițială, urmărire sau de revenire). Durata auditului de revenire este definită în funcție de mărimea fabricii. Chiar dacă un audit are loc la mai mult de 2 ani după auditul inițial, acesta este un audit de revenire (și nu un audit inițial).

Procesul ICS permite membrilor ICS să inițieze un audit de monitorizare sau un audit de revenire pe baza unui audit inițial, indiferent de membrul ICS care a solicitat auditul anterior. Membrii ICS pot alege o altă societate de audit pentru auditul de monitorizare decât auditul inițial (numai societățile de audit autorizate de ICS pot efectua audituri ICS).

Tipuri de anunțuri de audit ICS

Procesul ICS permite fie **audituri semi-anunțate** într-un interval de timp de cel puțin două săptămâni, fie audituri **complet neanunțate**. În conformitate cu procesul lor de verificare prealabilă, membrii ICS selectează tipul de anunț de audit și societatea de audit autorizată să efectueze audituri ICS.

- În cazul auditurilor semi-anunțate: fabrica va fi informată de către una dintre societățile de audit autorizate de ICS că un audit ICS va fi efectuat în fabrică în numele unui membru ICS. Societatea de audit va indica fabricii o perioadă de cel puțin două săptămâni (intervalul de timp este definit de membrul ICS). Fabrica nu va cunoaște data exactă planificată înainte de audit. Fabrica va completa profilul fabricii ICS înainte de audit și îl va trimite înapoi la societatea de audit.
- În cazul auditurilor neanunțate: fabrica nu va fi informată cu privire la auditul ICS.
- Este responsabilitatea societății de audit să cunoască sărbătorile naționale din țară și să nu intre în fabrică în timpul unei sărbători.
- **În cazul în care rata de producție este prea mică în fabrică într-o anumită zi inclusă în intervalul de audit, fabrica este responsabilă de informarea societății de audit și a membrului ICS care solicită auditul cu privire la aceasta.**

Durata auditului

Durata auditului pentru un audit de monitorizare este întotdeauna de 1 zi-om, iar durata auditului pentru auditurile inițiale și auditurile de revenire este stabilită între 1 și 4 zile-om, conform următoarei scale:

Numărul de lucrători și personal din cadrul instalației	Numărul de zile-om auditor
până la 150	1
151 - 500	2
501-1200	3
Peste 1201	4

Dimensiunea eșantionului de interviu pentru angajați

În funcție de numărul de lucrători și de personalul din instalația auditată (așa cum se menționează în Profilul fabricii), vor fi intervievați între 8 și 32 de angajați sau mai mulți, care reprezintă 1% din forța de muncă, reprezentând principalele funcții și niveluri. Dintre angajații intervievați, aproximativ 2/3 vor fi intervievați în grupuri-țintă de la 3 la 4 angajați timp de aproximativ 30 de minute și 1/3 vor fi intervievați individual timp de aproximativ 15 minute. Confidențialitatea informațiilor obținute în timpul acestor interviuri va fi asigurată de auditori și de membrii ICS. **Protecția datelor angajaților este principalul motiv pentru care rapoartele de audit ale ICS nu sunt partajate complet cu fabricile.**

Numărul de lucrători și personal din cadrul instalației	Numărul de interviuri
până la 150	8
151 - 500	13
501-1200	20
1201-3200	32
Peste 3201	1% din forța de muncă (min. 32)

Dimensiunea eșantionării documentației

Scala de mai sus este, de asemenea, aplicabilă la determinarea dimensiunii eșantionului documentelor care trebuie verificate: un set de documente trebuie analizat pentru fiecare angajat selectat în 3 luni selectate, care vor fi determinate de auditori din diferite perioade, cum ar fi luna curentă/precedentă, perioadele de vârf și perioadele de producție scăzută.

Evaluarea auditului ICS

Sistemul ICS de evaluare dublă

Auditul social ICS este construit pe un sistem de evaluare dublă, compus dintr-un procent (0-100%) și o literă (A, B, C, D, E), de exemplu: evaluarea globală de audit poate fi de 90% B, 60% C etc. Procentul indică gradul de conformitate a fabricii, iar litera indică gradul de criticitate legat de neconformitățile majore definite.

Sistemul de evaluare ICS se bazează pe un tabel de praguri, însoțit de constatările unor neconformități critice care necesită atenție și acțiune imediată. De exemplu, dacă se ridică o notificare de alertă, evaluarea instalației poate fi de 85% E: instalația este în mare parte compatibilă din punct de vedere social, dar a fost identificată o problemă majoră și a fost ridicată o notificare de alertă (adică, o ieșire de urgență blocată). Sistemul de audit ICS este conceput pentru a raporta nivelul global al fabricii și, în același timp, pentru a ridica în mod clar neconformități majore.

Fiecare capitol al auditului este subdivizat după cum urmează:

- **Întrebări informative neraportate** privind legile locale aplicabile și informații specifice instalației;
- **Întrebări de conformitate evaluate:** mai multe întrebări sunt critice și, prin urmare, au o pondere mai mare în rezultatul global;
- **Întrebări critice care declanșează o Notificare de alertă** (consultați subsecțiunea de mai jos privind Notificările de alertă);
- **Cele mai bune practici** sunt identificate de auditori atunci când practicile instalației depășesc conformitatea juridică. Cele mai bune practici sunt raportate în chestionarul de audit, dar nu influențează evaluarea generală a instalației.

Toate întrebările evaluate din chestionarul de audit sunt formulate folosind aceeași logică: „Da” indică conformitatea deplină și „Nu” raportează neconformitatea. Evaluarea pentru fiecare întrebare este calculată automat în sistemul de audit social ICS.

Exemplu de rezumat al rezultatelor auditului pe capitol

RĂSP.	REZUMATUL AUDITULUI	Evaluare		Cele mai bune practici
		%	Cod	
DA	0. Sistem de management, transparență și trasabilitate	16%	E	
NU	1. Vârsta minimă, munca copiilor și lucrători tineri	33%	E	

DA	2. Munca forțată	20%	E	
NU	3. Discriminarea	100%	A	
NU	4. Practici disciplinare, hărțuire și abuz	100%	A	
NU	5. Libertatea de asociere și mecanismele de soluționare a litigiilor	100%	A	
NU	6. Ore de lucru și ore suplimentare	60%	C	
NU	7. Remunerație și beneficii	64%	C	
NU	8. Sănătate și siguranță	78%	B	1
	EVALUARE (Calcul automat)	63%	E	1

Nota bene: Coloana din stânga raportează Notificările de alertă (AN) declanșate în fiecare capitol. „DA” indică prezența unei notificări de alertă.

Notificări de alertă

Notificările de alertă sunt declanșate de auditori atunci când sunt identificate neconformități critice definite care necesită atenția imediată a membrilor ICS deoarece:

- Amenință siguranța lucrătorilor sau
- Cauzează sau poate cauza pierderea vieții sau a membrilor din cauza riscului de incendiu și a mijloacelor inexistente sau limitate de evacuare și stingere a incendiilor sau
- Poate influența rezultatele auditului din cauza fraudei sau
- implică o lipsă de transparență în ceea ce privește procesele de producție sau utilizarea lucrătorilor casnici pentru producerea bunurilor membrilor ICS sau
- Include cazuri de muncă a copiilor, abuz și hărțuire, reținerea salariilor, măsuri disciplinare ilegale și excesive, neasigurarea salariului minim legal și neplata pentru munca în regim de timp suplimentar.

Accesul refuzat la instalație

Instalația ar trebui să le permită auditorilor din clădirile instalației să efectueze auditul social ICS. Cu toate acestea, apar cazuri în care instalația refuză să permită accesul auditorilor în incintă sau într-o parte a incintei. În acest caz, se aplică următoarea procedură:

- Echipa de auditori explică scopul vizitei și procedura de audit reprezentantului unității sau persoanei de contact.
- Auditorii iau notă de toate detaliile situației pentru a raporta membrului ICS.
- În cazul în care instalația refuză accesul, conducerea instalației poate contacta vânzătorul/clientul său pentru a verifica validitatea și importanța auditului social ICS.
- În cazul în care cele de mai sus eșuează și facilitatea refuză să lase auditorii în interiorul spațiilor, o notificare de refuz al accesului este trimisă imediat de auditori membrului ICS. Prin urmare, auditul este clasificat ca fiind un „acces refuzat”.

Plângeri ridicate de fabrică

În cazul plângerilor sau reclamațiilor privind auditul sau societatea de audit, fabricile trebuie să contacteze membrul ICS care solicită auditul și, dacă este necesar, echipa ICS la contact@ics-asso.org, detaliind problema.

Anexa 1: Analiza documentelor

Tip	Document
Licență de operare	Licență de afaceri
	Politica de asigurare/certificate (clădire)
	Certificat de siguranță împotriva incendiilor al clădirii
	Numărul de înregistrare fiscală
	Certificat de siguranță pentru structura de construcție / certificat imobiliar legal
	Planul de aprobare a clădirii / Certificatul de construcție a clădirii
	Planul de configurare a clădirii
Regulile instalației	Manualul angajaților
	Ghiduri / politică / publicitate privind recrutarea
	Norme de fabrică, inclusiv politica disciplinară
	Reguli pentru dormitor (dacă este cazul)
	Sistem / înregistrări de promovare
	Proceduri și sisteme de reclamații
	Organigramă
	Politica antidiscriminare (dacă este disponibilă)
Sănătate și siguranță	Politica de sănătate și siguranță
	Raport de inspecție privind protecția împotriva incendiilor
	Program și înregistrări privind protecția împotriva incendiilor și planul și procedura de evacuare în caz de incendiu
	Certificat de prim ajutor
	Înregistrarea și certificatul anual de inspecție a cazanelor.
	Înregistrarea și certificatul anual de inspecție a vaselor sub presiune, ...
	Planuri și înregistrări de întreținere/reparare a utilajelor
	Permisul/certificatul operatorului de echipamente speciale (inclusiv electrician)
	Înregistrarea și înregistrări ale accidentelor și vătămărilor/măsurile de evitare a reapariției
	Lista echipamentelor de stingere a incendiilor și înregistrările inspecției
	Înregistrările instruirii (include sănătatea și siguranța la locul de muncă)
	Certificat de pompier
	Înregistrarea și certificatul anual de inspecție pentru ascensoare, stivuitoare, alte aparate speciale
	Raportul de testare al generatorului de putere
	Monitorizarea zgomotului și a temperaturii
	Teste și certificate periodice pentru apa potabilă
	Înregistrarea echipamentelor speciale / înregistrarea anuală a examinării
	Înregistrări ale inspecției instalațiilor electrice
	Permisul de mediu, consimțământul privind poluarea, registrele juridice în legătură cu mediul.
	Certificat de igienă conform legislației pentru bucătărie/cantină și certificat de sănătate pentru personal
Certificat de calificare pentru medic sau asistentă medicală (în funcție de mărimea unității și dacă este necesar din punct de vedere juridic)	
Lista operatorilor autorizați să manipuleze substanțele chimice	

	Lista substanțelor chimice + FDS (inclusiv lista materialelor periculoase, dacă este disponibilă)
	Înregistrări periodice privind eliminarea dăunătorilor
	Verificarea sănătății ocupaționale (dacă este necesar din punct de vedere juridic)
Documentele angajaților	Lista angajaților
	Fișiere de personal
	Copie de cărți de identitate
	Rapoarte anuale de examinare a sănătății (dacă este necesar din punct de vedere juridic)
	Lista lucrătorilor tineri și programele aplicabile
	Contractele de muncă (întregul personal), inclusiv personalul de securitate, inclusiv lucrătorii temporari (listă exhaustivă, inclusiv toți lucrătorii aflați în orice relație cu unitatea)
	Document privind salariul minim oficial legal
	Înregistrări disciplinare
	Notificări de solicitare a concediului
	Înregistrări ale demisiilor
	Înregistrări de producție ale ratei pieselor
	Cartele de timp sau înregistrări de prezență (1 an)
	Aprobarea completă a sistemului de ore de lucru / extinderea aplicării orelor suplimentare cu aprobare
	Plata asigurărilor sociale, lista numelor pentru asigurări sociale, certificatul de înregistrare a asigurărilor sociale/aprobarea asigurată
	Lista salariilor cu semnăturile angajaților ca verificare
	Fluturaș de salariu (1 an registru de salarizare) acordat lucrătorilor și registrul plăților
	Înregistrările comitetului lucrătorilor
	Acorduri de negociere colectivă (CBA)
	Procesul-verbal al ședinței sindicatelor/reprezentaților lucrătorilor
	Sindicate / Dovada alegerii reprezentanților lucrătorilor
Permise de muncă pentru imigranți și migranți și personalul agenției	
Alte forme de forță de muncă	Lista subcontractanților
	Înregistrări ale monitorizării privind performanța responsabilităților sociale ale subcontractanților
	Lista denumirilor lucrătorilor la domiciliu / înregistrările de monitorizare privind performanța lucrătorilor la domiciliu
Sistemul de management	Politica de responsabilitate socială / Sistemul de management / înregistrări ale auditurilor interne periodice

Anexa 2: Glosar

Termen	Definiție
Programul de ucenicie/stagiu	Se referă la angajarea și condițiile de angajare ale ucenicilor, și anume, dacă schema de ucenicie este legală, orele de lucru, contractele, tipul de muncă, supravegherea din partea profesorilor etc. Ucenicii/stagiarii pot avea peste 18 ani.
Cele mai bune practici	O bună practică este o problemă pe care auditorul o consideră a depăși standardele sectoriale și legislația aplicabilă în conformitate cu care a fost auditat amplasamentul. Raportul ar trebui, de asemenea, să sublinieze cele mai bune practici observate. Cele mai bune practici se referă la zonele în care amplasamentul depășește cerințele, oferind beneficii suplimentare sau gestionând problemele într-un mod deosebit de eficient.
Unitatea de îngrijire a copiilor	Orice cameră din unitate destinată copiilor care nu lucrează.
Copil	Conform Convenției OIM 182, termenul se aplică tuturor persoanelor cu vârsta sub 18 ani. Tinerii muncitori sunt încă copii, dar pot fi autorizați să lucreze dacă au vârsta între 15 și 18 ani, conform legislației locale. - Convenția privind drepturile copilului și cele mai rele forme ale muncii HYPERLINK " http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182 "copiilor HYPERLINK " http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182 ", 1999 (nr. 182).
Munca copiilor	Munca copiilor constă în munca copiilor care este exploatatoare din punct de vedere economic sau care poate fi periculoasă sau care interferează cu educația copilului sau care dăunează sănătății copilului sau dezvoltării fizice, mentale, spirituale, morale sau sociale a acestuia.
Clasificare	Statutul angajatului conform definiției juridice. Exemple de clasificare sunt salariat, cu ora, exceptați de la orele suplimentare, formare profesională, ucenic, temporar, cu normă de timp parțială și stagiar.
Negocieri colective	Negocierea colectivă se referă la un proces sau o activitate voluntară prin care angajații și lucrătorii discută și negociază relațiile lor, în special termenii și condițiile de muncă și reglementarea relațiilor dintre angajatori, lucrători și organizațiile lor. Participanții la negocierile colective includ angajatorii înșiși sau organizațiile lor și sindicatele sau, în absența acestora, reprezentanții desemnați în mod liber de lucrători. - Convenția de negociere colectivă, 1981 (nr. 154) .
Procesul de soluționare confidențială a litigiilor	Soluționarea litigiilor nu poate fi asociată direct cu persoana care face plângerea, deoarece metoda de comunicare nu permite identificarea persoanei, de exemplu, linia telefonică directă a unei terțe părți, caseta de prezentare fără supraveghere, persoana de încredere care este responsabilă de păstrarea secretului. Răspunsul la plângerile anonime trebuie postat în locații care pot fi văzute de toți angajații.

Contractant	<p>O entitate (de exemplu, persoană, societate) pe care o unitate o angajează fără a stabili o relație directă de muncă pentru a finaliza un serviciu sau o lucrare. Un contractant nu este un lucrător direct al instalației. Exemple de contractanți sunt electricienii contractați, personal de întreținere, cantină, personal de curățenie și securitate, care pot fi contractați ca persoane fizice sau prin intermediul unei companii.</p> <p>Contractanții pot include locuri de muncă temporare în care un lucrător este angajat de agenția de muncă temporară și apoi angajat pentru a-și desfășura activitatea la (și sub supravegherea) fabricii. Se consideră că nu există o relație directă de muncă între lucrătorul temporar și fabrică, deși există obligații legale ale fabricii față de lucrătorul temporar al agenției, în special în ceea ce privește sănătatea și siguranța. Contractul de muncă relevant are o durată limitată sau nespecificată, fără nicio garanție de continuitate.</p>
Deduceri	Valorile scăzute din salariu, diferența dintre valoarea brută a câștigurilor angajaților și suma netă pe care o primesc efectiv.
Discriminare a în muncă	Tratarea persoanelor în mod diferit sau mai puțin favorabil din cauza caracteristicilor care nu sunt legate de meritul lor sau de cerințele inerente ale locului de muncă. - Convenția privind discriminarea (angajarea și ocuparea forței de muncă), 1958 (nr. 111)
Salarii egale pentru muncă egală	Principiul remunerației egale pentru munca cu valoare egală înseamnă că ratele și tipurile de remunerare nu ar trebui să se bazeze pe nicio bază de discriminare – a se vedea lista de mai sus – ci pe o evaluare obiectivă a muncii efectuate. Disparitățile de remunerare care reflectă diferențele dintre anii de educație și experiența profesională sunt acceptabile.
Ieșire de urgență	Ușă sau fereastră de ieșire, identificată ca ieșire de urgență în planul de evacuare.
Calea de ieșire de urgență	Un mod continuu și neobstrucționat de deplasare de la orice punct dintr-o clădire sau structură la un mod public (adică punctul de asamblare).
Scări pentru ieșire de urgență	Scări folosite pentru evacuarea din clădire, conform planului de evacuare.
Fereastră pentru ieșire de urgență	Ferestre identificate ca ieșire de urgență în planul de evacuare.
Condiții de angajare	Condițiile asupra cărora un angajator și un angajat sunt de acord pentru un loc de muncă. Termenii de angajare includ salarii, beneficii, ore de lucru, responsabilități de angajare și perioade de probă.
Profilul fabricii	Chestionar completat de instalație înainte de audit cu datele necesare de către societatea de audit pentru a se pregăti pentru audit. Profilul instalației include date precum profilul forței de muncă, dimensiunea instalației, procesele de producție etc.
Falsificare	Procesul de elaborare, adaptare sau imitare a documentelor cu intenția de a induce în eroare pentru a apărea în conformitate cu legile locale, standardele internaționale sau Codul de conduită al clientului. De exemplu, licență de afaceri falsificată.

Migranți străini	Angajații care au intrat în țara de angajare dintr-o altă țară și nu dețin pașaport pentru țara de angajare.
Libertatea de asociere	Libertatea de asociere implică respectarea dreptului angajatorilor și al lucrătorilor de a stabili și de a se alătura în mod liber și voluntar organizațiilor la alegere, fără interferențe externe sau monitorizare. - Convenția HYPERLINK "http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232" privind libertatea de asociere și protecția dreptului de organizare, 1948 (nr. 87)
Litigiu	O declarație a unei plângeri despre ceva considerat greșit sau incorect.
Procesul de litigiu	Modalitate formalizată de acceptare, evaluare și soluționare a plângerilor.
Lucrător la domiciliu	Un lucrător la domiciliu este o persoană care, pentru o rată fixă de remunerare (poate fi per bucată) efectuează muncă la domiciliul său pentru instalație și instalația nu este consumatorul final al produsului sau serviciului furnizat. - Convenția privind munca la domiciliu, 1996 (nr. 177)
Limba înțeleasă de angajații respectivi	Limba locală sau limbile raportate a fi vorbite de angajați.
Limba înțeleasă de majoritatea angajaților	Limba locală sau limbile raportate a fi vorbite de peste 50% dintre angajați.
Manipularea	Modificarea datelor din documentație utilizând mijloace neloiale pentru a servi scopului. De exemplu, manipularea înregistrărilor de timp pentru a ascunde orele de lucru excesive.
Lucrătorii migranți	Includ atât lucrătorii interni, cât și lucrătorii străini care s-au mutat de la domiciliul lor inițial (din țară sau din străinătate) într-o locație nouă la locul de muncă. - Convenția privind lucrătorii migranți (Dispoziții suplimentare), 1975 (nr. 143)
Copiii care nu lucrează	Persoanele cu vârsta sub 18 ani care sunt prezente în unitate, dar nu sunt angajate de unitate pentru a efectua lucrări.
Derogare privind orele suplimentare	Documentul emis de autoritățile locale care permite instalației să lucreze peste limita legală a orelor de lucru într-o perioadă de timp determinată (de exemplu, pe lună), cât timp numărul orelor de lucru este egal sau mai mic decât media orelor de lucru permise pentru întreaga perioadă de derogare (de exemplu, 6 luni, 1 an etc.).
Obstrucție permanentă	Accesul este obstrucționat de mașini imobile, elemente fixate la sol etc.
Politică	Un set de principii de acțiune sau norme și standarde scrise pe care instalația și/sau angajații săi trebuie să le respecte.

Posibilitatea de recuperare	Angajatul trebuie să aibă acces liber la aceste documente și nu trebuie să apeleze la un terț pentru accesarea documentelor. Angajatul are acces personal la documente în orice moment (de exemplu, o cutie poștală la care angajatul are cheia și pe care o poate accesa 24/7).
Angajarea în închisoare	Deținuții utilizați ca parte a forței de muncă. În conformitate cu regimul de muncă din penitenciar, deținuții pot fi aduși în unitate sau producția poate avea loc în unitățile penitenciare.
Procedura	O serie de acțiuni efectuate într-o anumită ordine sau un anumit mod.
Cotă	O cantitate fixă de muncă (de exemplu, bucăți de bunuri) pe care un angajat sau mai mulți angajați trebuie să o/le manufactureze, producă, assembleze și/sau lucreze într-un anumit interval de timp.
Evaluarea riscurilor	O evaluare a riscurilor este un proces sistematic de evaluare a fiecărui proces și a rolului de lucru și a fiecărei locații pentru a identifica pericolele potențiale, cine ar putea fi afectat și în ce circumstanțe și pentru a defini cerințele pentru a le aborda. Acest lucru trebuie făcut pentru fiecare rol, fiecare funcție, fiecare mașină și fiecare categorie de lucrător etc. și este o măsură proactivă înainte de apariția pericolelor. Metodologia utilizată pentru lucrătorii vulnerabili este aceeași, dar trebuie luate în considerare nevoile lor speciale.
Subcontractant de rezervă	<p>Companiile desemnate de fabrica auditată să preia integral sau parțial fie procesele de producție, fie comenzile de achiziție care trebuie gestionate la fața locului în cadrul incintei instalației.</p> <p>Companiile desemnate de fabrica auditată să preia integral sau parțial fie procesele de producție, fie comenzile de achiziție declarate în profilul fabricii a fi gestionate în incinta instalației.</p> <p>Subcontractanții de rezervă sunt împărțiți în două categorii:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Subcontractanți de proces: subcontractanți care sunt implicați pentru a prelua părți ale proceselor de producție. De exemplu, în industria textilă: filare, vopsire, imprimare, broderii, ambalare etc. - Subcontractanți de capacitate: subcontractanți utilizați de fabrica auditată pentru a aloca surplusul de comenzi de producție sau de achiziție (care au fost alocate la fabrica auditată la început). <p>Producătorii de componente vor fi considerați furnizori ai fabricii. De exemplu, companiile desemnate de o fabrică pentru a furniza astfel de componente trebuie să fie identificate ca furnizori (listă neexhaustivă): fire, cutii, etichete mobile, etichete fixe, țesături, fermoar, nasturi, căptușeală, pungii de polietilenă... Cu excepția cazului în care se specifică altfel de către membrul ICS, furnizorii fabricii nu ar trebui să fie incluși în domeniul de aplicare al problemelor legate de materia subcontractării.</p>
Lucrător calificat	Un lucrător calificat are abilități speciale, experiență sau/și formare pentru a realiza o anumită muncă. Acesta poate include lucrători semi-calificați și cu înaltă calificare.

Furnizor	<p>O entitate care furnizează bunuri sau servicii instalației.</p> <p>Producătorii de componente vor fi considerați furnizori ai fabricii. De exemplu, companiile desemnate de o fabrică pentru a furniza astfel de componente trebuie să fie identificate ca furnizori (listă neexhaustivă): fire, cutii, etichete mobile, etichete fixe, țesături, fermoar, nasturi, căptușeală, pungii de polietilenă... Cu excepția cazului în care se specifică altfel de către membrul ICS, furnizorii fabricii nu ar trebui să fie incluși în domeniul de aplicare al problemelor legate de materia subcontractării.</p>
Obstrucție temporară	Accesul este obstrucționat de elemente mobile, cutii de depozitare etc.
Triangulație	Tehnicile de triangulație sunt observarea, analiza documentației, interviurile.
Lucrător necalificat	Lucrătorii necalificați sunt persoane care nu au competențe profesionale speciale.
Lucrători	<p>Lucrătorii includ atât angajații, cât și angajatorii, apoi o persoană care lucrează pentru o întreprindere de afaceri independent de funcția sa.</p> <p>Lucrătorii vizați de domeniul de aplicare al auditului sunt toți lucrătorii care dețin un loc de muncă la sediul fabricii, indiferent de contractul lor de muncă (lucrător permanent, temporar, contractanți, ucenici etc.).</p> <p>Angajatorii sunt lucrători care, lucrând pe cont propriu sau cu unul sau mai mulți parteneri, într-un loc de muncă independent, au angajat una sau mai multe persoane pentru a lucra pentru ei în activitatea lor ca angajați.</p>
Organizația lucrătorilor	Orice organizație a lucrătorilor în scopul promovării și apărării intereselor lucrătorilor în ceea ce privește condițiile de muncă și condițiile de angajare.
Copiii care lucrează	<p>Un copil care lucrează are vârsta sub 18 ani și:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Nu urmează cursurile școlare și lucrează fie cu normă întreagă, fie cu fracțiune de normă la domiciliu sau în altă parte SAU</u> • <u>Urmează încă cursurile școlare, dar lucrează cu fracțiune de normă într-o întreprindere cu sediul social sau într-un atelier mic (fie cu venituri, fie fără venituri ca ucenic) SAU</u> • <u>Urmează încă cursurile școlare și ajută regulat un părinte care lucrează la domiciliu, contribuind în mod semnificativ la veniturile lucrătorilor la domiciliu.</u>

Anexa 3: Întrebări de audit social ICS

Întrebările ICS nu au toate aceeași evaluare, iar evaluarea este calculată automat de sistemul ICS.

Chapter 0: MANAGEMENT SYSTEM, TRANSPARENCY AND TRACEABILITY
Have all of the reviewed documents been found free from any manipulation or falsification?
Does the information in the Factory Profile match the information reviewed during the audit?
Have requested documents been provided for review?
Have requested documents been found valid?
Has the factory set up a mechanism to remain up-to-date with applicable and related social compliance legal requirements?
Is a person of the management designated to coordinate social compliance in the facility?
Has the factory documented its objectives and action plan to address the main social impacts?
Has the facility established policies in the areas of child labor, forced labor, discrimination, disciplinary practices, harassment, abuse, freedom of association, work hours and overtime, remuneration and benefits, health and safety and anti-bribery?
Are legally required labor-related notices posted in language(s) understood by concerned workers?
Does the facility have a documented system to annually review and modify facility's policies?
Does the facility train workers and contractors on the facility's policies and legal requirements in the areas of labor and health and safety?
Does the facility have management personnel to implement the facility's policies and legal requirements in the areas of labor and health and safety?
Are workers aware of their employment terms?
Does the facility provide workers with a written document that outlines the employment terms including occupational health and safety information in accordance with local law?
Is the written document that outlines the employment terms in a language understood by each respective worker?
Does the facility use workers via recruitment agencies?
Are workers classified (e.g. apprentices, independent contractors, temporary workers) in accordance with local law?
Are worker probation periods in accordance with local law?
Does the facility maintain documentation that indicates workers' eligibility to work in accordance with local law?
Is termination of employment executed in accordance with local law?

Does the facility maintain termination records?
Does the facility use back-up and/or processes subcontractors?
Do the statements provided by the factory in the “products and the production processes” section of the Factory profile seem to be accurate and reflect the reality during the factory visit?
Are applicable standards (e.g. legal, ICS Code of Conduct) communicated to facility's suppliers, subcontractors and contractors?
Does the facility use homeworkers?
Is client informed of homemaker use?
Is the facility in possession of legally required permits related to the employment of homeworkers?
Does the facility maintain legally required records for homeworkers?
Does the facility monitor homemaker use?
Does the facility use migrant workers?
Are labor contracts of migrant workers in accordance with local law?

Capitolul 0: SISTEM DE MANAGEMENT, TRANSPARENTĂ ȘI TRASABILITATE
S-a constatat că niciun document dintre cele analizate nu prezenta urme de manipulare sau falsificare?
Informațiile din profilul fabricii corespund informațiilor analizate în timpul auditului?
Au fost furnizate documentele solicitate pentru analiză?
Documentele solicitate au fost în vigoare?
Fabrica a instituit un mecanism pentru a rămâne la zi cu cerințele legale de conformitate socială aplicabile și conexe?
Este o persoană a conducerii desemnată să coordoneze conformitatea socială în unitate?
Fabrica și-a documentat obiectivele și planul de acțiune pentru a aborda principalele impacturi sociale?
A instituit unitatea politici în domeniile muncii copiilor, muncii forțate, discriminării, practicilor disciplinare, hărțuirii, abuzului, libertății de asociere, programului de lucru și orelor suplimentare, remunerării și beneficiilor, sănătății și siguranței și combaterii mitei?
Notificările obligatorii din punct de vedere legal referitoare la locul de muncă sunt publicate în limbile înțelese de lucrătorii în cauză?
Are unitatea un sistem documentat pentru a analiza și modifica anual politicile unității?
Unitatea instruește lucrători și contractanți cu privire la politicile și cerințele legale ale instalației în domeniul muncii și al sănătății și siguranței?
Are unitatea personal de conducere pentru a pune în aplicare politicile și cerințele legale ale unității în domeniul muncii și al sănătății și siguranței?
Sunt lucrătorii conștienți de condițiile lor de angajare?
Unitatea pune la dispoziția lucrătorilor un document scris care descrie condițiile de angajare, inclusiv informațiile privind sănătatea și siguranța la locul de muncă, în conformitate cu legislația locală?
Documentul scris descrie termenii de angajare într-o limbă înțeleasă de fiecare lucrător în parte?

Unitatea utilizează lucrători prin intermediul agențiilor de recrutare?
Sunt lucrătorii clasificați (de exemplu, ucenici, contractanți independenți, lucrători temporari) în conformitate cu legislația locală?
Perioadele de probă pentru lucrători sunt conforme cu legislația locală?
Unitatea menține documentația care indică eligibilitatea lucrătorilor pentru a lucra în conformitate cu legislația locală?
Încetarea contractului de muncă este executată în conformitate cu legislația locală?
Unitatea păstrează înregistrările privind încetarea contractului de muncă?
Unitatea utilizează subcontractanți de rezervă și/sau pentru procese?
Afirmațiile furnizate de fabrică în secțiunea „produse și procese de producție” a profilului fabricii par a fi exacte și reflectă realitatea în timpul vizitei la fabrică?
Standardele aplicabile (de exemplu, legislația, codul de conduită ICS) sunt comunicate furnizorilor, subcontractanților și contractanților unității?
Uzina utilizează lucrători la domiciliu?
Cientul este informat cu privire la utilizarea lucrătorilor la domiciliu?
Unitatea deține permisele obligatorii din punct de vedere legal cu privire la angajarea lucrătorilor la domiciliu?
Unitatea păstrează înregistrările obligatorii din punct de vedere legal pentru lucrătorii la domiciliu?
Unitatea monitorizează lucrătorii la domiciliu?
Unitatea utilizează lucrători migranți?
Sunt contractele de muncă ale lucrătorilor migranți în conformitate cu legislația locală?

Chapter 1: MINIMUM AGE, CHILD LABOUR AND YOUNG WORKERS

Does the facility currently employ only workers above the age of 15 or the legal working age?
Does the facility only employ workers who were above the age of 15 or the legal working age at the time of hire?
Is the facility free from non-working children (under the age of 15 or legal working age)?
If any, are they located in the childcare room?
Does the facility request legal documentation to verify worker's age at the time of hire?
Does the facility keep copies of age documentation?
Are identified apprenticeship / traineeship programs in accordance with local law?
Are working conditions (e.g., type of work, tasks, working hours) for young workers (under the age of 18) in accordance with local law?
Are legally required medical tests before and during employment conducted for young workers (under the age of 18)?
Does the facility maintain records (e.g., permits, licenses, parental consent forms, and other documents) related to the employment of apprentices, trainees, and young workers (under the age of 18) in accordance with local law?

Capitolul 1: VÂRSTA MINIMĂ, MUNCA COPIILOR ȘI LUCRĂTORI TINERI
Unitatea angajează în prezent doar lucrători cu vârsta peste 15 ani sau cu vârsta legală de lucru?
Unitatea angajează doar lucrători cu vârsta peste 15 ani sau cu vârsta legală de muncă la momentul angajării?
În cadrul unității nu se află copiii care nu lucrează (sub vârsta de 15 ani sau vârsta legală de lucru)?
Dacă există, aceștia se află în camera de îngrijire a copilului?
Unitatea solicită documentația legală pentru a verifica vârsta lucrătorului în momentul angajării?
Unitatea păstrează copii ale documentației referitoare la vârstă?
Sunt identificate programe de ucenicie / stagii în conformitate cu legislația locală?
Condițiile de muncă (de exemplu, tipul de muncă, sarcinile, orele de lucru) pentru lucrătorii tineri (sub vârsta de 18 ani) sunt în conformitate cu legislația locală?
Sunt necesare în mod legal teste medicale înainte și în timpul angajării pentru lucrătorii tineri (sub vârsta de 18 ani)?
Unitatea păstrează înregistrări (de exemplu, permise, licențe, formulare de consimțământ parental și alte documente) referitoare la angajarea ucenicilor, a stagiatarilor și a tinerilor lucrători (sub vârsta de 18 ani) în conformitate cu legislația locală?

Chapter 2: FORCED LABOUR
Is there objective evidence that facility does not retain any document (e.g. passport, work permit, birth certification, official ID card, driver's license) without written agreement and without the possibility to recover them?
Does the facility avoid withholding wages during the employment relationship?
Are workers free of any cost associated with worker recruitment and placement?
Are workers guaranteed freedom of movement during working hours?
Are workers guaranteed freedom of movement after working hours?
Are workers free from daily production quota requirements prior to leaving the facility?
Is overtime voluntary?
Are workers informed about and understand overtime obligations prior to employment and prior to working the overtime shift?
Are workers free to resign from their current employment in accordance with local law?
Is the facility free from any prisoner employment?
Are the prisoners employed in conditions respecting ILO conventions C29 and C105 on forced labor?

Capitolul 2: MUNCĂ FORȚATĂ
Există dovezi obiective că facilitatea nu păstrează niciun document (de exemplu pașaport, permis de muncă, certificat de naștere, carte de identitate oficială, permis de conducător auto) fără un acord scris și fără posibilitatea de a-l recupera?
Unitatea evită reținerea salariilor în timpul relației de muncă?
Lucrătorii nu fac obiectul niciunui cost asociat cu recrutarea și plasarea lucrătorilor?
Este garantată libertatea de mișcare a lucrătorilor în timpul orelor de lucru?
Este garantată libertatea de mișcare a lucrătorilor după orele de lucru?
Înainte de părăsirea unității, lucrătorii nu mai fac obiectul cerințelor privind cotele de producție zilnice?
Orele lucrate suplimentar sunt voluntare?
Lucrătorii sunt informați și înțeleg obligațiile privind orele suplimentare înainte de angajare și înainte de a lucra schimbul suplimentar?
Lucrătorii sunt liberi să demisioneze din actualul loc de muncă în conformitate cu legislația locală?
Are unitatea angajați deținuți?
Deținuții sunt angajați în condiții care respectă convențiile OIM C29 și C105 privind munca forțată?

Chapter 3: DISCRIMINATION
Are workers free from discrimination in terms of hiring, compensation, access to training, promotion, termination, or retirement?
Does the facility maintain procedures to prohibit and prevent discriminatory practices?
Do workers receive equal pay for equal work according to their respective experience and seniority?
Are workers hired and maintained in employment regardless of pregnancy status?
Does the facility follow provisions on women's employment terms during pregnancy, maternity leave and return from maternity leave in accordance with local law?
Do workers have equal opportunities to work overtime in accordance with local law?

Capitolul 3: DISCRIMINARE
Sunt lucrătorii nediscriminați în ceea ce privește angajarea, compensarea, accesul la formare, promovarea, concedierea sau pensionarea?
Unitatea menține procedurile de interzicere și prevenire a practicilor discriminatorii?
Lucrătorii primesc salarii egale pentru muncă egală în funcție de experiența și vârsta lor?
Lucrătoarele sunt angajate și menținute la locul de muncă indiferent de vârsta sarcinii?
Unitatea respectă dispozițiile privind condițiile de angajare a femeilor în timpul sarcinii, concediului de maternitate și întoarcerea din concediul de maternitate în conformitate cu legislația locală?
Lucrătorii au șanse egale de a lucra timp suplimentar în conformitate cu legislația locală?

Chapter 4: DISCIPLINARY PRACTICES, HARASSEMENT AND ABUSE
Are workers free from any form of harassment, mental, physical and/or verbal abuse, and corporal punishment?
Are disciplinary measures implemented by the facility legal and non-excessive?
Does the disciplinary procedure comply with local law?
Does management staff receive training on implementing disciplinary procedures?
Does the facility keep records of implemented disciplinary actions?
Are facility's security practices non abusive?

Capitolul 4: PRACTICI DISCIPLINARE, HĂRȚUIRE ȘI ABUZ
Lucrătorii nu sunt supuși niciunei forme de hărțuire, abuz mental, fizic și/sau verbal și pedeapsă corporală?
Sunt măsurile disciplinare puse în aplicare de către unitate legale și neexcesive?
Procedura disciplinară respectă legislația locală?
Personalul de conducere beneficiază de instruire privind implementarea procedurilor disciplinare?
Unitatea păstrează înregistrări privind acțiunile disciplinare implementate?
Practicile de securitate ale unității sunt neabuzive?

Chapter 5: FREEDOM OF ASSOCIATION AND GRIEVANCE MECHANISMS
Are workers free to associate and collectively bargain?
Are workers free to form/join independent trade unions?
Where the ability to associate and collectively bargain is legally restricted, do workers have access to alternative means?
Are worker representatives elected without interference by the facility and as required by law?
Are there regular meetings between worker representatives and management as required by law?
Are the meetings' minutes recorded and communicated to the workers?
Are workers free from discrimination on the basis of trade union affiliation or non-affiliation in terms of hiring, compensation, access to training, promotion, termination, or retirement?
Does the facility have a procedure by which workers can freely and confidentially raise grievances to management?
Does the facility record and track reported grievances?
Does the facility communicate the grievance review progress to workers and individuals responsible for reviewing reported grievances?

Capitolul 5: LIBERTATEA DE ASOCIERE ȘI MECANISMELE DE SOLUȚIONARE A LITIGIILOR
Sunt lucrătorii liberi să se asocieze și să negocieze colectiv?
Sunt lucrătorii liberi să formeze/să adere la sindicate independente?
În cazul în care capacitatea de asociere și de negociere colectivă sunt restricționate din punct de vedere juridic, lucrătorii au acces la mijloace alternative?
Sunt reprezentanții lucrătorilor aleși fără intervenții din partea unității și conform legii?
Există întâlniri periodice între reprezentanții lucrătorilor și conducere, conform legii?
Procesul-verbal al ședințelor este înregistrat și comunicat lucrătorilor?
Sunt lucrătorii nediscriminați pe baza afilierii sindicale sau a neafilierii în ceea ce privește angajarea, compensarea, accesul la formare, promovarea, concedierea sau pensionarea?
Unitatea dispune de o procedură prin care lucrătorii pot adresa în mod liber și confidențial plângeri conducerii?
Mecanismul înregistrează și urmărește plângerile raportate?
Unitatea comunică progresul evaluării plângerilor lucrătorilor și persoanelor responsabile de revizuirea plângerilor raportate?

Chapter 6: WORKING HOURS AND OVERTIME
Are workers working regular working hours (daily, weekly, monthly, yearly, other) in accordance with local law?
Are workers working regular hours in compliance with ILO standards?
Does the facility maintain time records (e.g. time cards)?
Are time records accurate?
Are overtime hours tracked separately?
Are workers working overtime hours (daily, weekly, monthly, yearly, other) in accordance with local law?
Are workers working overtime in compliance with ILO standards?
Does the facility have an overtime waiver?
Is facility's overtime waiver legal?
Does the facility maintain the overtime hours within the limits of the overtime waiver (if any)?
Do workers receive rest breaks during the day in accordance with local law?
Do workers receive days off according to the local law?
Do workers receive at least 1 day off (24 consecutive hours) within 7 days period according to the ILO convention?

Please indicate the maximum number of consecutive days worked in the facility?

How many times has this situation occurred within the last 12 month-period?

Capitolul 6: ORE DE LUCRU ȘI ORE SUPLIMENTARE

Lucrătorii lucrează cu program de lucru regulat (zilnic, săptămânal, lunar, anual, altele) în conformitate cu legislația locală?

Lucrătorii lucrează ore regulate, în conformitate cu standardele OIM?

Unitatea păstrează înregistrări temporale (de exemplu, cartele de timp)?

Înregistrările timpului sunt exacte?

Sunt orele suplimentare urmărite separat?

Lucrătorii lucrează ore suplimentare (zilnic, săptămânal, lunar, anual, altele) în conformitate cu legislația locală?

Lucrătorii care lucrează timp suplimentar respectă standardele OIM?

Unitatea are o derogare privind orele lucrate suplimentar?

Derogarea privind orele lucrate suplimentar este legală?

Unitatea menține orele suplimentare în limitele derogării pentru orele lucrate suplimentar (dacă există)?

Lucrătorii primesc pauze de odihnă în timpul zilei în conformitate cu legislația locală?

Lucrătorii primesc zile libere conform legislației locale?

Lucrătorii primesc cel puțin 1 zi de concediu (24 de ore consecutive) într-un interval de 7 zile, conform convenției OIM?

Vă rugăm să indicați numărul maxim de zile consecutive lucrate în unitate?

De câte ori a apărut această situație în ultimele 12 luni?

Chapter 7: REMUNERATION AND BENEFITS

Is the legal minimum wage guaranteed to workers in accordance with local law?

Does the facility maintain payroll records?

Are payroll records maintained in accordance with local law?

Is the payment method in accordance with local law?

Is the time and frequency of payment in accordance with local law?

If the time and frequency of payment is not compliant, are workers paid within the next deadline for payment?

Are apprentices / trainees paid wages in accordance with local law?

Are new workers during probation period paid wages in accordance with local law?

Does the facility provide workers (for all workers including contractors) with an understandable wage slips that, at minimum, include regular and overtime hours worked, regular and overtime pay, and deductions in accordance with local law ?

Are workers paid for "down time" in accordance with local law?

Does the facility use piece rate workers?

Does the facility maintain production records if piece rate workers are present?

Is overtime paid?

Is overtime paid at a legal premium rate?
Is overtime paid for piece rate workers and for identified classification of workers or contractors?
Is overtime paid for piece rate workers and for identified classification of workers or contractors at a legal premium rate?
Do workers receive benefits (e.g. parental leave, annual leave) in accordance with local law?
Are workers covered by the legal social insurances?
Do workers benefit from the payments done by the facility for the legal social insurances (either through public or private system)?
Are public holidays paid in accordance with local law?
Is maternity leave paid in accordance with local law?
Do workers receive additional remuneration (e.g., bonuses, incentives, allowances) in accordance with local law?
Are deductions in compliance with local law?

Capitolul 7: REMUNERAȚIE ȘI BENEFICII
Este salariul minim legal garantat lucrătorilor în conformitate cu legislația locală?
Unitatea păstrează înregistrări privind salarizarea?
Înregistrările privind salarizarea sunt păstrate în conformitate cu legislația locală?
Metoda de plată este în conformitate cu legislația locală?
Timpul și frecvența plății sunt în conformitate cu legislația locală?
Dacă timpul și frecvența plății nu sunt conforme, lucrătorii sunt plătiți la următorul termen de plată?
Sunt ucenicii/stagiarii remunerați în conformitate cu legislația locală?
Noilor lucrători în perioada de probă li se plătesc salarii în conformitate cu legislația locală?
Unitatea pune la dispoziția lucrătorilor (pentru toți lucrătorii, inclusiv pentru contractanți), un fluturaș de salariu ușor de înțeles care include minimum orele de lucru regulate și orele suplimentare, plata regulată și orele suplimentare și deducerile în conformitate cu legislația locală?
Lucrătorii sunt plătiți pentru „timpul de nefuncționare” în conformitate cu legislația locală?
Unitatea utilizează lucrători cu plata per sarcină?
Unitatea păstrează înregistrările de producție dacă sunt prezenți lucrători cu plata per sarcină?
Orele lucrate suplimentar sunt plătite?
Orele lucrate suplimentar sunt plătite la o rată premium legală?
Orele lucrate suplimentar sunt plătite pentru lucrătorii cu plata per sarcină și pentru clasificarea identificată a lucrătorilor sau a contractanților?
Orele lucrate suplimentar sunt plătite pentru lucrătorii cu plata per sarcină și pentru clasificarea identificată a lucrătorilor sau a contractanților la o rată premium legală?
Lucrătorii primesc beneficii (de exemplu, concediu parental, concediu anual) în conformitate cu legislația locală?
Lucrătorii sunt acoperiți de asigurările sociale legale?
Lucrătorii beneficiază de plățile efectuate de unitate pentru asigurările sociale legale (fie prin sistemul public, fie prin cel privat)?
Sărbătorile legale sunt plătite în conformitate cu legislația locală?
Concediul de maternitate este plătit în conformitate cu legislația locală?
Lucrătorii primesc remunerații suplimentare (de exemplu, bonusuri, stimulente, indemnizații) în conformitate cu legislația locală?

Sunt deducerile în conformitate cu legislația locală?

Chapter 8: HEALTH AND SAFETY

Does the facility have non-expired documentation of compliance with building safety requirements issued by local authority in accordance with local law?

Does the facility have non-expired fire safety documentation issued by the local fire authority in accordance with local law?

Does the facility operate in a building matching the authorized purpose?

Does the number of floors in the existing building match with the original number of floors on the building plan or certificate?

Does the facility have documentation of safety inspections for the building and the machineries issued by any third-party (government and/or private third-party) in accordance with local law?

Does the facility have documentation of safety inspections for the mobile equipment issued by any third-party (government and/or private third-party) according to local law?

Does the facility conduct a risk assessment at least once per year to identify health and safety risks that include fire safety?

Does the facility record and track preventive or corrective action in response to risk assessments?

Does the facility have a Health and Safety Committee that addresses safety of machinery/ equipment; personal protective equipment (PPE); hazardous, flammable and combustible materials; and fire safety?

Is the health and safety committee comprised of management and worker representatives?

Does the Health and Safety Committee meet periodically?

Are Health and Safety Committee meetings documented?

Does the facility conduct internal inspections/ audits for health and safety?

Does the facility conduct health and safety training for new workers?

Does the facility conduct health and safety training for existing workers?

Are health and safety trainings documented?

Does health and safety training include, at minimum: general workplace safety, fire safety, evacuation procedures, handling of machinery and equipment, handling of hazardous, flammable and combustible materials (where applicable), use of PPE and accident prevention?

Does the facility have trained fire team?

Is emergency response personnel trained, at minimum, on: notification of workers in event of fire or emergency, reporting fire or emergency to local authority, use of fire extinguishers, evacuation procedures, and first aid?

Does the facility conduct fire drills on a regular basis (if not defined by law, at least once per year) for all floors and shifts?

Are fire drills documented with, at minimum: date, announced/ unannounced, number of participants, and time it took to evacuate?

Does the facility document occurrence and cause of workplace accidents?

Does the facility report workplace accidents to local authorities?

Does the facility post emergency contact information on every floor?

Is there an evacuation plot plan posted on every floor of the facility?
Is the evacuation plot plan in a language understood by workers?
Can fire department vehicles and fire fighters access the facility?
Are there at least two emergency exits on every floor of the facility?
If there are less than two emergency exits on every floor, does the number of emergency exits comply with local requirements?
Are emergency exits located on each side of the working area?
If the facility is located above the ground floor or occupies multiple floors, are there at least two sets of stairs to use as emergency exit paths?
Are emergency exit paths designated with visible path markings?
Are emergency exit paths accessible and unobstructed?
If the emergency exit paths are inaccessible and/or obstructed, is the blockage temporary?
Are emergency exits designated with visible signs?
Are emergency exits unobstructed and unlocked?
Do emergency exit doors comply with local requirements?
When the emergency exit doors do not comply with legal requirements, has the facility implemented measures to ensure workers' security and ability to exit the production site in case of emergency?
Are emergency exit windows in compliance with local law?
Do emergency exit stairs have handrails or guards and are in compliance with local law?
Are emergency exit paths, exits and stairs lit?
Is emergency lighting and all emergency equipment connected to a secondary power source?
Do emergency paths lead towards emergency exits and therefore away from the building?
Is the assembly point or public way unobstructed and located away from the facility?
Is there a fire alarm present at the facility?
If there is a manual fire alarm present at the facility, is it designated or clearly visible?
If there is a manual fire alarm, is it unobstructed?
If there is no fire alarm, has the facility implemented other types of alerts according to local law?

If there is a fire alarm, is it audible and different from lunch/ break bell?
Does the facility have notification lighting in areas where noise levels are above ambient?
Are there fire extinguishers on every floor of the facility?
Are fire extinguishers present along emergency exit path?
Are fire extinguishers designated, clearly visible and accessible?
Do fire extinguishers comply with legal requirements?
Are fire extinguishers inspected by facility personnel according to local law?
Are fire extinguishers inspected by specialized companies on a regular basis (if not defined by law, at least once per year)?
Are there smoke or fire detectors in the facility according to local law?
If there are smoke detectors or fire detectors present at the facility, does the facility conduct their inspections every month and legally required inspections?
Are there fully functional fire hydrants or sprinklers in the facility according to local law?
If there is a fire hydrant or sprinkler system in place at the facility, is it inspected, tested and maintained every three months and according to legally required inspections (confirming they are in good working order)?
Can facility management point to a water source, be it private or municipal, that supplies water for fire hydrant, hose pipe or sprinkler system?
Are electrical panels, wires and outlets protected?
Are electrical panels labeled?
Are electrical panels, wires and outlets inspected regularly by certified staff (if not defined by law, at least once per year)?
In case of the presence of a generator in the facility or its vicinity, is it in a confined area away from working areas in accordance with the local law?
Are production equipment and machinery safe to use?
Do all production machinery have an emergency switch off button and easily accessible?
Are materials labeled as hazardous, flammable or combustible stored away from sources of ignition?
Are materials labeled as hazardous, flammable or combustible stored in separated dedicated storage room(s) away from production area?
Does the facility maintain a Material Safety Data Sheet (MSDS) in a language understood by workers, available and accessible to all workers close to the areas where chemicals are used and stored?
Are workers working with materials labeled hazardous, flammable or combustible familiar with the Material Safety Data Sheet (MSDS) at the facility?

Are all the chemical containers labeled with the name in local language and the corresponding hazard symbol (for hazardous chemicals)?
Does the factory maintain a reliable and complete chemical inventory with the following basic information: area of use, chemical name, CAS Numbers of the chemical components, chemical supplier, MSDS availability and quantities stored?
Does the facility maintain an inventory of the waste types and quantities generated on-site?
Does the facility separate hazardous wastes from non-hazardous waste streams?
According to the local regulation for waste (including sludge) handling, storage, treatment or disposal, is a waste management procedure in place for waste collection and temporary storage?
Does the facility make sure that the workers who handle wastes are aware and are trained to the requirements on waste management (segregation, storage, labeling and disposal)?
In case of hazardous, flammable or combustible materials use, is the eye wash station accessible and unobstructed?
Is there an eye wash station located within 6 meters of the chemical storage area and connected to a water source?
Where necessary, do workers have access to personal protective equipment (PPE) free of charge?
Is use of personal protective equipment (PPE) required and enforced by facility management?
Do workers have access to gender-specific, clean and private toilet facilities?
Are all washing and toilet areas equipped with soap?
Do toilet facilities have washing installations with running water?
Do workers have access to potable water?
If the facility provides a food preparation, eating area or canteen for workers, is the area clean?
Is there a valid first aid kit present in every working area?
Does the facility provide a care room for workers?
Does the facility have a signed agreement with an emergency unit in the vicinity of the facility in case of a serious accident?
Does the facility have sufficient trained workers to administer medical care?
If legally required, does the facility provide a childcare room for workers?

Capitolul 8: SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚĂ

Unitatea dispune de o documentație în vigoare privind conformitatea cu cerințele de siguranță ale clădirilor emise de autoritatea locală în conformitate cu legislația locală?

Unitatea dispune de documente de securitate la incendiu în vigoare emise de autoritatea locală pentru stingerea incendiilor în conformitate cu legislația locală?
Unitatea funcționează într-o clădire care corespunde scopului autorizat?
Numărul de etaje din clădirea existentă corespunde numărului original de etaje din planul de construcție sau certificat?
Are unitatea documentația privind inspecțiile de siguranță pentru clădire și mașinile emise de orice terț (terț guvernamental și/sau privat) în conformitate cu legislația locală?
Are unitatea documentația privind inspecțiile de siguranță pentru echipamentele mobile emise de orice terță parte (terț guvern și/sau privat) în conformitate cu legislația locală?
Unitatea efectuează o evaluare a riscurilor cel puțin o dată pe an pentru a identifica riscurile de sănătate și siguranță care includ siguranța împotriva incendiilor?
Unitatea înregistrează și monitorizează măsurile preventive sau corective ca răspuns la evaluările riscurilor?
Unitatea are un Comitet pentru sănătate și siguranță care se ocupă de siguranța mașinilor/echipamentelor; echipamente individuale de protecție (EIP); materiale periculoase, inflamabile și combustibile; și siguranța împotriva incendiilor?
Comisia pentru sănătate și siguranță este compusă din reprezentanți ai conducerii și ai lucrătorilor?
Comitetul pentru sănătate și siguranță se reunește periodic?
Sunt documentate ședințele Comitetului pentru sănătate și siguranță?
Unitatea efectuează inspecții/audituri interne pentru sănătate și siguranță?
Unitatea desfășoară instruire în domeniul sănătății și siguranței pentru noii lucrători?
Unitatea desfășoară instruire în domeniul sănătății și siguranței pentru lucrătorii existenți?
Instruirile de sănătate și siguranță sunt documentate?
Instruirea privind sănătatea și siguranța include, cel puțin: siguranța generală la locul de muncă, siguranța la incendiu, procedurile de evacuare, manipularea mașinilor și echipamentelor, manipularea materialelor periculoase, inflamabile și combustibile (dacă este cazul), utilizarea EIP și prevenirea accidentelor?
Unitatea deține o echipă de pompieri instruită?
Personalul de intervenție în caz de urgență este instruit, cel puțin, cu privire la: notificarea lucrătorilor în caz de incendiu sau urgență, raportarea incendiilor sau a urgențelor către autoritatea locală, utilizarea stingătoarelor de incendiu, procedurile de evacuare și primul ajutor?
Unitatea efectuează în mod regulat exerciții pentru răspuns în situații de incendiu (dacă nu este definit de lege, cel puțin o dată pe an) pentru toate etajele și schimburile?
Aceste exerciții sunt documentate cu, cel puțin: data, anunțat/neanunțat, numărul de participanți și timpul necesar pentru evacuare?
Unitatea documentează apariția și cauza accidentelor la locul de muncă?
Unitatea raportează autorităților locale accidentele la locul de muncă?
Unitatea afișează informații de contact pentru situații de urgență la fiecare etaj?
Există un plan de evacuare afișat la fiecare etaj al instalației?
Planul de evacuare este într-o limbă înțeleasă de lucrători?
Vehiculele departamentului de protecție împotriva incendiilor și ale pompierilor pot accesa unitatea?
Există cel puțin două ieșiri de urgență la fiecare etaj al unității?
Dacă există mai puțin de două ieșiri de urgență pe fiecare etaj, numărul ieșirilor de urgență respectă cerințele locale?
Sunt ieșirile de urgență situate pe fiecare parte a zonei de lucru?
În cazul în care unitatea este situată la un etaj, nu la parter, sau ocupă mai multe etaje, există cel puțin două seturi de scări pentru a le utiliza pe post de căi de ieșire de urgență?
Sunt căile de ieșire de urgență marcate cu marcaje vizibile?
Sunt căile de ieșire de urgență accesibile și neobstrucționate?
În cazul în care căile de ieșire de urgență sunt inaccesibile și/sau obstrucționate, este blocarea temporară?

Ieșirile de urgență sunt marcate cu semne vizibile?
Sunt ieșirile de urgență neobstrucționate și neblocați?
Ușile de ieșire de urgență respectă cerințele locale?
În cazul în care ușile de ieșire de urgență nu respectă cerințele legale, a implementat unitatea măsuri pentru a asigura siguranța lucrătorilor și capacitatea de a părăsi locul de producție în caz de urgență?
Sunt ferestrele de ieșire de urgență în conformitate cu legislația locală?
Scările de ieșire de urgență sunt prevăzute cu balustradă sau mână curentă și sunt în conformitate cu legislația locală?
Sunt căile de ieșire de urgență, ieșirile și scările iluminate?
Sunt iluminatul de urgență și toate echipamentele de urgență conectate la o sursă secundară de energie?
Căile de urgență conduc spre ieșirile de urgență și, prin urmare, în afara clădirii?
Punctul de adunare sau traseul public sunt neobstrucționate și situate în afara unității?
Există o alarmă de incendiu la unitate?
Dacă există o alarmă manuală de incendiu la unitate, este marcată sau clar vizibilă?
Dacă există o alarmă manuală de incendiu, este neobstrucționată?
Dacă nu există alarmă de incendiu, a implementat unitatea alte tipuri de alerte în conformitate cu legislația locală?
Dacă există o alarmă de incendiu, se poate auzi și este diferită de soneria pentru prânz/pauză?
Unitatea este prevăzută cu un sistem de iluminat pentru avertizare în zonele în care nivelurile de zgomot sunt deasupra nivelului zgomotului ambiant?
Există stingătoare de incendiu la fiecare etaj al unității?
Există stingătoare de incendiu de-a lungul căii de ieșire de urgență?
Stingătoarele de incendiu sunt marcate, clar vizibile și accesibile?
Stingătoarele de incendiu respectă cerințele legale?
Stingătoarele de incendiu sunt inspectate de personalul instalației în conformitate cu legislația locală?
Stingătoarele de incendiu sunt inspectate periodic de companii specializate (dacă nu sunt definite de lege, cel puțin o dată pe an)?
Există detectoare de fum sau de incendiu în unitate, conform legislației locale?
Dacă există detectoare de fum sau detectoare de incendiu prezente la instalație, instalația efectuează inspecțiile în fiecare lună și inspecțiile necesare din punct de vedere legal?
Există hidranți sau sprinklere complet funcționale în instalație în conformitate cu legislația locală?
Dacă la instalație există un sistem de hidranți sau sprinklere, acesta este inspectat, testat și întreținut la fiecare trei luni și în conformitate cu inspecțiile obligatorii din punct de vedere legal (confirmând că sunt în bună stare de funcționare)?
Conducerea unității poate indica o sursă de apă, fie ea privată sau municipală, care furnizează apă pentru hidrant, țevă furtun sau sistemul de sprinklere?
Sunt protejate panourile, firele și prizele electrice?
Sunt etichetate panourile electrice?
Sunt panourile, firele și prizele electrice inspectate periodic de către personalul certificat (dacă nu este stabilit prin lege, cel puțin o dată pe an)?
În cazul prezenței unui generator în unitate sau în vecinătatea sa, este acesta într-o zonă limitată, departe de zonele de lucru în conformitate cu legislația locală?
Echipamentele de producție și utilajele prezintă siguranță în utilizare?
Toate utilajele de producție au un buton de oprire de urgență și acesta este ușor accesibil?
Materialele etichetate ca periculoase, inflamabile sau combustibile sunt stocate departe de sursele de aprindere?
Materialele etichetate ca periculoase, inflamabile sau combustibile sunt stocate în camere de depozitare speciale separate, departe de zona de producție?

Unitatea păstrează o fișă cu date de siguranță (FDS) într-o limbă înțeleasă de lucrători, disponibilă și accesibilă tuturor lucrătorilor din apropierea zonelor în care sunt utilizate și stocate substanțele chimice?
Lucrătorii care lucrează cu materiale etichetate ca periculoase, inflamabile sau combustibile sunt familiarizați cu fișa cu date de siguranță (FDS) de la unitate?
Toate recipientele chimice sunt etichetate cu numele în limba locală și simbolul corespunzător de pericol (pentru substanțele chimice periculoase)?
Fabrica menține un inventar al substanțelor chimice de încredere și complet cu următoarele informații de bază: zona de utilizare, denumirea chimică, numerele CAS ale componentelor chimice, furnizorul chimic, disponibilitatea FDS și cantitățile stocate?
Unitatea menține un inventar al tipurilor și cantităților de deșeuri generate la fața locului?
Unitatea separă deșeurile periculoase de fluxurile de deșeuri nepericuloase?
Conform reglementărilor locale privind manipularea, depozitarea, tratarea sau eliminarea deșeurilor (inclusiv a nămolului), este în vigoare o procedură de gestionare a deșeurilor pentru colectarea și depozitarea temporară a deșeurilor?
Unitatea se asigură că lucrătorii care manipulează deșeuri sunt conștienți și instruiți cu privire la cerințele privind gestionarea deșeurilor (separare, depozitare, etichetare și eliminare)?
În cazul utilizării materialelor periculoase, inflamabile sau combustibile, stația de spălare a ochilor este accesibilă și neobstrucționată?
Există o stație de spălare a ochilor situată la maximum 6 metri de zona de depozitare chimică și conectată la o sursă de apă?
Dacă este necesar, lucrătorii au acces gratuit la echipamentele individuale de protecție (EIP)?
Utilizarea echipamentului individual de protecție (EIP) este necesară și cerută de conducerea instalațiilor?
Lucrătorii au acces la toalete specifice sexului, curate și private?
Toate zonele de spălare și toaletă sunt prevăzute cu săpun?
Toaletele au instalații de spălare cu apă curentă?
Lucrătorii au acces la apă potabilă?
În cazul în care unitatea oferă un preparat alimentar, zonă pentru servirea mesei sau cantină pentru lucrători, este această zonă curată?
Există o trusă de prim ajutor valabilă în fiecare zonă de lucru?
Unitatea asigură o cameră de îngrijire pentru lucrători?
Unitatea are un acord semnat cu o unitate de urgență din apropierea instalației în caz de accident grav?
Unitatea are suficient personal instruit pentru a administra asistență medicală?
Dacă este cerut din punct de vedere legal unitatea oferă o cameră de îngrijire a copiilor pentru lucrători?

Dormitories
What are the general conditions of the dormitory?
Are rooms/ sleeping areas separated by gender?
Do workers have access to gender-specific clean and private toilet facilities at the dormitory?
Do workers have access to gender-specific private shower facilities at the dormitory?
Do workers have access to potable water at the dormitory?
Are workers free to enter and leave the dormitories at any time?
Does the facility conduct fire drills on a regular basis (if not defined by law, at least once per year) for all floors of the dormitory?

Are fire drills documented with, at minimum: date, announced/ unannounced, number of participants, and time it took to evacuate?
Is the dormitory located outside the production building / warehouse?
Is the dormitory not located next to hazardous material storage or production building where hazardous work is performed?
Is there an evacuation plot plan posted on every floor of the dormitory?
Are there at least two emergency exits on every floor of the facility?
If there are less than two emergency exits on every floor, does the number of emergency exits comply with local requirements?
Are emergency exits located on each side of the dormitory?
Are emergency exit paths accessible and unobstructed?
If the emergency exit paths are inaccessible and/or obstructed, is the blockage temporary?
Are emergency exits designated with visible signs?
Are emergency exits unobstructed and unlocked?
Do emergency exit doors comply with local requirements?
When the emergency exit doors do not comply with legal requirements, has the facility implemented measures to ensure workers' security and ability to exit the production site in case of emergency?
Are emergency exit windows in compliance with local law?
Do emergency exit stairs have handrails or guards?
Are emergency exit paths, exits and stairs lit?
Do emergency paths lead towards emergency exits and therefore away from the building?
Is the assembly point or public way unobstructed and located away from the facility?
Is there a fire alarm present at the dormitory?
If there is a manual fire alarm present at the dormitory, is it designated or clearly visible near exits, unobstructed and audible?
Are there fire extinguishers on every floor of the dormitory?
Are fire extinguishers present along emergency exit path?
Are fire extinguishers accessible?
Are fire extinguishers inspected by facility personnel according to local law?
Are fire extinguishers inspected by specialized companies on a regular basis (if not defined by law, at least once per year)?
Is there a first aid kit available at the dormitory?

Dormitoare
Care sunt condițiile generale ale dormitorului?
Camerele/zonele de dormit sunt separate pe sexe?
Lucrătorii au acces la toalete curate și private, specifice sexului, la dormitor?
Lucrătorii au acces la facilități private de duș specifice sexului la dormitor?

Lucrătorii au acces la apă potabilă la dormitor?
Sunt lucrătorii liberi să intre și să iasă din dormitoare în orice moment?
Unitatea efectuează în mod regulat (dacă nu este definit de lege, cel puțin o dată pe an) exerciții pentru situații de incendiu pentru toate etajele dormitorului?
Aceste exerciții sunt documentate cu, cel puțin: data, anunțat/neanunțat, numărul de participanți și timpul necesar pentru evacuare?
Este dormitorul situat în afara clădirii de producție/depozitului?
Dormitorul nu este situat lângă depozitul de materiale periculoase sau clădirea de producție unde se efectuează lucrări periculoase?
Există un plan de evacuare afișat pe fiecare etaj al dormitorului?
Există cel puțin două ieșiri de urgență la fiecare etaj al unității?
Dacă există mai puțin de două ieșiri de urgență pe fiecare etaj, numărul ieșirilor de urgență respectă cerințele locale?
Sunt ieșirile de urgență situate pe fiecare parte a dormitorului?
Sunt căile de ieșire de urgență accesibile și neobstrucționate?
În cazul în care căile de ieșire de urgență sunt inaccesibile și/sau obstrucționate, este blocarea temporară?
Ieșirile de urgență sunt marcate cu semne vizibile?
Sunt ieșirile de urgență neobstrucționate și neblocați?
Ușile de ieșire de urgență respectă cerințele locale?
În cazul în care ușile de ieșire de urgență nu respectă cerințele legale, a implementat unitatea măsuri pentru a asigura siguranța lucrătorilor și capacitatea de a părăsi locul de producție în caz de urgență?
Sunt ferestrele de ieșire de urgență în conformitate cu legislația locală?
Scările de ieșire de urgență sunt prevăzute cu balustradă sau mână curentă?
Sunt căile de ieșire de urgență, ieșirile și scările iluminate?
Căile de urgență conduc spre ieșirile de urgență și, prin urmare, în afara clădirii?
Punctul de adunare sau traseul public sunt neobstrucționate și situate în afara unității?
Există o alarmă de incendiu la dormitor?
Dacă există o alarmă manuală de incendiu la dormitor, este marcată sau clar vizibilă în apropierea ieșirilor, neobstrucționată și se poate auzi?
Există stingătoare de incendiu la fiecare etaj al dormitorului?
Există stingătoare de incendiu de-a lungul căii de ieșire de urgență?
Sunt stingătoarele de incendiu accesibile?
Stingătoarele de incendiu sunt inspectate de personalul instalației în conformitate cu legislația locală?
Stingătoarele de incendiu sunt inspectate periodic de companii specializate (dacă nu sunt definite de lege, cel puțin o dată pe an)?
Este disponibilă o trusă de prim ajutor la dormitor?



14, rue de Bassano - 75016 Paris

Tél. : 01 40 76 17 21 / 22

<http://www.ics-asso.org>