



PODRĘCZNIK DLA ZAKŁADÓW

**WYMAGANIA
SPOŁECZNE ICS 2026**



Spis treści

Prezentacja ICS	2
Struktura ICS	2
Wspólna metodologia ICS	5
Nasi partnerzy w terenie	5
Kodeks postępowania ICS	5
Proces wymiany informacji	6
Wymiana danych i poufność	6
Dokumenty audytowe ICS udostępniane dostawcy lub fabryce	6
Audyt ICS	7
Zakres audytu ICS	7
Proces audytu ICS	8
Treść audytu ICS	10
Metodologia	14
Rodzaje audytów ICS	14
Rodzaje ogłoszeń o audycie ICS	15
Czas trwania audytu	15
Wielkość próby wywiadów z pracownikami	15
Wielkość próby dokumentacji	16
Ocena audytu ICS	16
Podwójny system oceny ICS	16
Powiadomienia o alertach	16
Odmowa dostępu do fabryki	16
Skargi zgłoszone przez fabrykę	17
Załącznik 1: Przegląd dokumentacji	18
Załącznik 2: Słowniczek	21
Załącznik 3: Pytania audytu społecznego ICS	26
Załącznik 4: Zgodność z przepisami i zrównoważony rozwój: wiążące i niewiążące teksty referencyjne	43

Prezentacja ICS

Niniejsza wersja *Podręcznika społecznego dla zakładów produkcyjnych* jest uproszczona i ma charakter wyłącznie informacyjny. Nie zastępuje ona pełnej wersji angielskiej, którą można znaleźć tutaj:

➤ [Pełny Podręcznik społeczny dla zakładów produkcyjnych](#)

W przypadku zauważenia błędów w tłumaczeniu prosimy o kontakt pod adresem contact@ics-asso.org.

Struktura ICS

ICS to wielosektorowa inicjatywa kierowana przez detalistów, przeprowadzająca audyty społeczne i środowiskowe w sektorach tekstylnym, odzieżowym, bazarowym, rekreacyjnym, meblarskim, wyposażenia wnętrz, sprzętu, urządzeń, żywności, elektroniki, konserwacji samochodów oraz energii odnawialnej, której celem jest:

- ✚ **Wzmocnienie zgodności łańcuchów dostaw swoich członków z wymogami korporacyjnej należytej staranności w zakresie zrównoważonego rozwoju**, takimi jak między innymi: Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka w odniesieniu do ram ONZ „Chroń, szanuj i naprawiaj”, Wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla przedsiębiorstw wielonarodowych w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej, konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), lokalne przepisy dotyczące praw pracowniczych, a także wszelkie przyszłe regulacje, którym mogą podlegać i które dotyczą obowiązku zachowania czujności w odniesieniu do dostawców i podwykonawców, oraz
- ✚ **Przyczynianie się do przejścia w kierunku zrównoważonych, sprawiedliwych i integracyjnych światowych łańcuchów dostaw** poprzez zapewnienie swoim członkom i ich dostawcom standardów, procesów, metodologii i narzędzi due diligence w celu identyfikacji, zapobiegania i korygowania ryzyka naruszeń praw człowieka w ich łańcuchu dostaw.

W tym zakresie członkowie ICS łączą siły, wdrażając wspólne ramy audytowe w fabrykach produkcyjnych będących ich dostawcami oraz wymieniając informacje na temat wspólnych zakładów w ramach bazy danych ICS. W tej wewnętrznej bazie danych członkowie ICS udostępniają wyniki i wszystkie dokumenty związane z audytami (kwestionariusz audytowy, profil fabryki, plan działań naprawczych itp.) wyłącznie tym członkom, którzy współpracują z audytowanymi fabrykami. ICS umożliwia swoim firmom członkowskim współpracę przy użyciu wspólnych narzędzi, wspólne przeprowadzanie audytów, co przyczynia się do zmniejszenia „zmęczenia audytami”, oraz dzielenie się wiedzą i najlepszymi praktykami.



Podręcznik dla zakładów produkcyjnych

Wymagania społeczne ICS

ICS nie jest platformą zaopatrzeniową, ponieważ detalistom i markom będącym członkami ICS dostępne są wyłącznie informacje dotyczące fabryk, z którymi są już powiązani.

Lista detalistów i marek będących członkami ICS jest dostępna na stronie internetowej ICS www.ics-asso.org

Celem niniejszego podręcznika jest wsparcie fabryki w zakresie wiedzy i świadomości na temat zgodności społecznej. Stanowi on dla fabryki okazję do zainicjowania lub wykazania swojej zgodności partnerom handlowym, tak aby zapewnić odpowiednie warunki pracy pracowników, ich dobre samopoczucie w miejscu pracy, sprawiedliwą wydajność, a także atrakcyjność firmy w handlu międzynarodowym oraz jej długoterminową odporność w obliczu rosnących standardów i światowych wyzwań gospodarczych związanych z wymogami zrównoważonego rozwoju. Niniejszy podręcznik może zostać przesłany do zakładu albo przez firmę audytorską upoważnioną do przeprowadzenia audytu społecznego ICS, albo przez członka ICS przed rozpoczęciem audytu. Niniejszy podręcznik stanowi narzędzie przygotowawcze dla zakładu.

Ocena audytu oraz oceny poszczególnych rozdziałów nie są przekazywane w dniu zakończenia spotkania podsumowującego audyt. Fabryka otrzyma wyniki audytu (ocenę ogólną oraz szczegółową ocenę poszczególnych rozdziałów wraz z listą zgodności i niezgodności) w ciągu 10 dni od zakończenia audytu. Następnie fabryka będzie mogła rozpocząć realizację planu działań naprawczych w bazie danych ICS, zgodnie z zalecanymi działaniami i terminami docelowymi.

W dniu spotkania podsumowującego audyt zakład otrzyma, skomentuje i podpisze wstępny raport z ustaleń, zawierający listę ustaleń (dobrych praktyk i niezgodności), uwagi audytora(-ów) oraz zalecane działania związane z ICS.

Zapytania i zalecenia dotyczące systemu ICS

Prośby o interpretacje, wyjaśnienia i zalecenia należy kierować do zespołu ICS na adres e-mail contact@ics-asso.org, skąd zostaną one przekazane członkom ICS.

Kontakt z ICS: Biuro ICS – 14, rue Bassano, Paryż, FRANCJA
Inicjatywa na rzecz zgodności i zrównoważonego rozwoju / Federacja Przedsiębiorstw Handlu i Dystrybucji
contact@ics-asso.org
www.ics-asso.org

10 kroków, aby upewnić się, że jestem gotowy do audytu

- ✓ Dokładnie wypełniłem profil fabryki ICS w bazie danych, w tym wszystkie języki używane przez pracowników oraz lokalizację wszelkich akademików dla pracowników, nawet jeśli nie są one bezpośrednio własnością fabryki. Rozumiem, że nieprawidłowe lub niekompletne oświadczenia mogą wpłynąć na wynik audytu.
- ✓ Zebrałem wszystkie dokumenty wymienione w załączniku 1 i rozumiem, że nieprzedłożenie ich do godziny 14:00 pierwszego dnia audytu (lub drugiego dnia w przypadku audytów wielodniowych) spowoduje przyznanie oceny niezgodności w odniesieniu do odpowiednich pozycji.
- ✓ Otrzymałem harmonogram audytu i zapewniłem, że:
 - Przynajmniej jeden kierownik będzie obecny na miejscu przez cały czas trwania audytu;
 - inni użytkownicy wspólnych pomieszczeń zostali poinformowani o potencjalnych przeglądach ryzyka w całym budynku;
 - Członek ICS został powiadomiony, jeśli poziomy produkcji są zbyt niskie w okresie audytu;
 - Dostępne jest prywatne pomieszczenie do poufnych rozmów z pracownikami, w których nie będę uczestniczyć.
- ✓ Zapoznałem się z podręcznikiem audytu i rozumiem proces audytu, w tym udział przedstawicieli pracowników w spotkaniach otwierających i zamykających oraz przebieg rozmów z pracownikami.
- ✓ Zobowiązuję się do profesjonalnego, opartego na współpracy i przejrzystego powitania audytorów oraz do wykorzystania audytu jako okazji do poprawy zgodności z przepisami, zrównoważonego rozwoju i bezpieczeństwa w miejscu pracy.
- ✓ Rozumiem, że nie będę miał dostępu do danych kontaktowych audytorów oraz że wszelkie próby wywierania wpływu na audytorów mogą skutkować surową oceną ze strony członka ICS.
- ✓ Potwierdzam, że wyniki audytu nie zostaną ujawnione w dniu jego przeprowadzenia. Wyniki będą dostępne w bazie danych ICS w ciągu 10 dni od zatwierdzenia przez klienta, wraz z instrukcjami dotyczącymi przygotowania planu działań naprawczych. Wstępny raport z ustaleń zostanie wydany po zakończeniu audytu.
- ✓ Zdaję sobie sprawę, że otwartość i przejrzystość mają zasadnicze znaczenie. Jakiegokolwiek zatajenie informacji będzie traktowane jako poważne naruszenie i może skutkować surowymi ocenami oraz konsekwencjami biznesowymi.
- ✓ W przypadku skarg rozumiem, że mogę skontaktować się z członkiem ICS w celu zastosowania formalnej procedury opisanej w podręczniku.

Wspólna metodologia ICS

Podstawą systemu ICS jest kwestionariusz raportu z audytu ICS, stosowany w ponad 70 krajach. Działania ICS opierają się na wspólnej metodologii stosowanej przez wszystkich członków ICS i zapewniającej markom pełną kontrolę nad procesem audytu.

- Audyty ICS są zlecane i zarządzane przez detalistów i marki będące członkami ICS. Rozpoczęcie audytu jest prerogatywą członka, co zapewnia całkowitą kontrolę nad wykorzystaniem ICS. Celem jest zapewnienie bezstronności procesu audytowego.
- Audyty ICS są przeprowadzane wyłącznie przez niezależne firmy audytorskie upoważnione przez ICS.
- Członkowie ICS stosują wspólne zasady monitorowania w przypadku stwierdzenia poważnych niezgodności w fabrykach.
- Audyty społeczne ICS są częściowo zapowiadane lub niezapowiadane.
- **Audyt ICS nie jest ani certyfikatem, ani znakiem jakości.** Celem audytu ICS jest ocena zgodności fabryki z normami społecznymi oraz zgłoszenie zaobserwowanych przypadków niezgodności i najlepszych praktyk w danym terminie.

Nasi partnerzy w terenie

Jakość audytów jest monitorowana przez ICS za pomocą wskaźników statystycznych, audytów kontrolnych na miejscu, analizy raportów porównawczych oraz wspólnych opinii i przeglądów członków ICS. Lista firm audytorskich upoważnionych do przeprowadzania audytów zgodnie ze standardami ICS jest dostępna na naszej zewnętrznej stronie internetowej: <https://ics-asso.org/audit-companies/>

Przejrzystość i otwartość są bezwarunkowym warunkiem wzmocnienia zgodności fabryk z przepisami.

Brak informacji, fałszowanie dokumentów, odmowa dostępu (w tym pominięcia w deklaracji profilu fabryki przed audytem), wywieranie presji i zarzuty wobec audytorów uprawnionych przez ICS są surowo oceniane i mogą prowadzić do zerwania relacji biznesowych.

Kodeks postępowania ICS

Każdy członek ICS wymaga od swoich dostawców przestrzegania Kodeksu postępowania ICS, który może być uzupełniony o szczegółowy kodeks postępowania danego członka. Podpisując ten kodeks, dostawcy zobowiązują się do jego przestrzegania i stosowania, a także do egzekwowania jego przestrzegania przez swoich podwykonawców i partnerów: wspólna odpowiedzialność jest kluczową koncepcją.

Proszę zapoznać się z Kodeksem postępowania ICS dostępnym na stronie internetowej ICS:

- [Kodeks postępowania ICS](#)

Proces wymiany informacji

Wymiana danych i poufność

Członkowie ICS powiązani z tą samą fabryką udostępniają sobie wyniki audytów i dokumenty za pośrednictwem bazy danych ICS. Wyniki audytów ICS są poufne i niedostępne dla członków ICS niepowiązanych z audytowaną fabryką. Członkowie ICS muszą wskazać swoich dostawców i powiązane z nimi fabryki w bazie danych ICS, aby uzyskać dostęp do informacji i wyników audytów. Członkowie ICS stosują wspólną metodologię i narzędzia, których nie można wykorzystywać do pozyskiwania dostawców, a jedynie do monitorowania zgodności fabryk z normami społecznymi.

Dokumenty z audytu ICS udostępniane dostawcy lub fabryce

Raport z audytu ICS nie może być udostępniany dostawcy ani fabryce w celu ochrony poufności danych, które pracownicy mogli przekazać audytorom. Fabryka otrzyma konkretne dokumenty zawierające wszystkie istotne ustalenia i środki naprawcze, które należy podjąć w celu poprawy i zapewnienia zgodności w przyszłości.

- **Profil fabryki:**

- Jest kluczowym elementem procesu audytu ICS i służy jako pierwszy dokument udostępniany członkom ICS, fabryce, dostawcy i firmie audytorskiej. Jego celem jest zapewnienie jasnego zrozumienia organizacji fabryki oraz wsparcie właściwego przygotowania i planowania audytu.
 - Profil fabryki zostanie przejrany i formalnie zatwierdzony przez audytora oraz kierownictwo fabryki podczas spotkania otwierającego audyt.
 - Należy go wypełnić, podając wszystkie języki używane przez pracowników na miejscu (jeśli nie posługują się oni lokalnym językiem urzędowym) oraz informacje o podwykonawcach i dostawcach.
 - Jeśli fabryka zapewnia pracownikom akademiki, ich lokalizacja musi zostać podana w profilu fabryki przed audytem. Wszystkie akademiki zapewniane przez fabrykę, niezależnie od tego, czy znajdują się na terenie fabryki, czy poza nim, są uwzględnione w zakresie audytu po potwierdzeniu przez kierownictwo fabryki i/lub pracowników.
- **Raport z ustaleń** jest podpisywany w języku lokalnym podczas spotkania zamykającego audyt przez kierownictwo fabryki. **Raport z ustaleń** zawiera informacje o niezgodnościach zidentyfikowanych podczas audytu.
 - **Podsumowanie treści (SOC)** wskazuje ocenę każdego rozdziału audytu oraz ocenę ogólną (literę i wartość procentową) i jest wysyłane do fabryki za pośrednictwem bazy danych ICS po przeglądzie przez firmę audytorską i zatwierdzeniu przez markę. SOC dostarcza audytowanej fabryce szczegółowe informacje na temat niezgodności, zgodności oraz najlepszych praktyk w postaci kompletnego raportu w formacie PDF.

audytu ICS

Planowanie audytu ICS

Wszelkie próby nawiązania kontaktu z audytorami w trakcie lub po zakończeniu audytu w celu wywarcia presji, grożenia lub proponowania korupcji mogą skutkować zerwaniem relacji biznesowych.

- Jeśli w danym dniu objętym okresem audytu wydajność produkcji w fabryce jest zbyt niska, fabryka ma obowiązek poinformować o tym firmę audytową oraz członka ICS, który zlecił audyt.
- Jeśli audytor ma dostęp tylko do 25% lub mniej pracowników, audyt zostanie uznany za niezgodny z wymogami i zostanie wygenerowane powiadomienie ostrzegawcze.
- Okres audytu jest określany przez członka i powinien trwać co najmniej 2 tygodnie (kierownictwo fabryki może zgłosić terminy niedostępne, w tym święta państwowe i lokalne oraz dni wolne od pracy, jednak po zsumowaniu dostępnych terminów dla fabryki okres ten musi wynosić co najmniej 2 pełne tygodnie).

Zakres audytu ICS

Ogólnym celem audytu ICS przeprowadzanego na miejscu jest ocena stopnia zgodności zakładu z Kodeksem postępowania ICS, lokalnymi przepisami oraz międzynarodowymi normami wymienionymi w załączniku 5, a także zidentyfikowanie niezbędnych działań naprawczych i możliwości ciągłego doskonalenia. W raporcie z audytu ICS przedstawiane są również najlepsze praktyki zaobserwowane przez audytorów w zakładzie.

Obszary fizyczne objęte zakresem audytu ICS powinny obejmować:

- Obszary produkcyjne oraz
- Pomieszczenia magazynowe oraz
- pomieszczenia mieszkalne i jadalne pracowników, jeśli dotyczy, oraz
- Wszystkie powiązane budynki w pobliżu zakładu produkcyjnego.
- Wszelkie budynki administracyjne/biurowe
- Wszystkie akademiki znajdujące się na terenie zakładu lub poza nim są objęte zakresem audytu, niezależnie od ich lokalizacji, jeśli kierownictwo zakładu i/lub pracownicy potwierdzą, że akademik jest zapewniony przez zakład.

Fabryki poddawane audytowi muszą przed audytem ICS poinformować kierownictwo i właścicieli fabryk znajdujących się w tych samych budynkach (jeśli różnią się oni od kierownictwa fabryki poddawanej audytowi) o wymogu ICS, aby audytorzy odwiedzili cały budynek i obszary wspólne (np. klatki schodowe budynku), a w razie potrzeby również inne fabryki znajdujące się w budynku, ponieważ ryzyko może wynikać ze wspólnych pomieszczeń.

Odmowa dostępu do wszystkich wymaganych części lokalu lub nieuzyskanie zgody innych fabryk na wejście na ich teren w przypadku wspólnego budynku zostanie uznana przez członka ICS za odmowę dostępu i może skutkować niepowodzeniem audytu.

Proces audytu ICS

Identyfikacja niezgodności:

- Większość pytań ICS jest oceniana pod kątem lokalnych wymogów prawnych.
- Kilka pytań jest ocenianych w oparciu o wymagania ICS.
- Jednakże w przypadku, gdy lokalne przepisy są bardziej rygorystyczne niż standardy określone w pytaniach opartych na wymaganiach ICS, praktyki fabryki są oceniane w oparciu o lokalne przepisy.

W przypadku niezgodności, którą można łatwo i szybko rozwiązać (np. przedmiot na drodze ewakuacyjnej), audytorzy muszą zgłosić tę niezgodność w raporcie (a w raporcie z ustaleń mogą na przykład zaznaczyć, że niezgodność została natychmiast usunięta).

- Jeśli audytorzy nie są w stanie potwierdzić pełnej zgodności, spostrzeżenie zostanie zgłoszone jako niezgodność.

Przygotowanie przed audytem dokumentów wymienionych w załączniku 1 pomoże zapobiec uznaniu fabryki za niezgodną z wymaganiami, jeśli nie będzie w stanie udowodnić zgodności.

Proces audytu ICS składa się z poniższych sześciu etapów:

Audytorzy są osobami odpowiedzialnymi za proces audytu. Rzeczywisty audyt może, ale nie musi przebiegać w tej kolejności.

Etap audytu	Uczestnicy	Cel / Działania	Najważniejsze uwagi / Wymagania
Spotkanie otwierające	Audytorzy, kierownictwo fabryki, przedstawiciele organizacji pracowniczych	• Przedstawienie audytorów • Przypomnienie o przyczynie audytu i obowiązkach ICS w zakresie należytej staranności • Omówienie znaczenia ochrony praw pracowników • Przegląd zakresu audytu, zadawanie pytań • Wyjaśnienie procedur audytowych i wskazanie zaangażowanych stron • Oszacuj czas trwania audytu	• Fabryka musi wyrazić zgodę na robienie zdjęć • Zdjęcia są poufne; przeznaczone wyłącznie do raportu z audytu; nie widać twarzy • Zdjęcia układu fabryki, hal produkcyjnych, stołówki, magazynów, akademików • Fabryka musi powiadomić audytorów, jeśli odbywają się równoległe audyty/wizyty
Przegląd dokumentacji	Audytorzy	• Przegląd dokumentów: ewidencja wynagrodzeń, karty czasu pracy, umowy,	• Fabryka przygotowuje dokumenty wymienione w załączniku 1 do podręcznika

Etap audytu	Uczestnicy	Cel / Działania	Najważniejsze uwagi / Wymagania
		raporty ze szkoleń z zakresu bezpieczeństwa • Potwierdzenie zgodności, identyfikacja niezgodności, zgłaszanie najlepszych praktyk	• Obejmują ostatnie 12 miesięcy; na żądanie mogą zostać dołączone dodatkowe dokumenty • Dokumenty muszą być gotowe przed godz. 14:00 pierwszego lub drugiego dnia, w zależności od czasu trwania audytu
Wywiady z pracownikami i kierownictwem	Audytorzy; kierownictwo i pracownicy (wywiady przeprowadzane oddzielnie)	• Ocena warunków pracy: wynagrodzenie, godziny pracy, umowy, potrącenia, świadczenia socjalne • Przeprowadzanie wywiadów indywidualnych i grupowych z pracownikami różnych kategorii	• Wywiady z pracownikami mają charakter prywatny; kierownictwo nie bierze w nich udziału • Próby wywierania wpływu na odpowiedzi pracowników lub monitorowania ich stanowią poważne naruszenie • Zakład nie ma dostępu do protokołów z rozmów • Wywiady nie mogą powodować wydłużenia czasu pracy pracowników
Zwiedzanie fabryki (przegląd)	Audytorzy, przedstawiciele fabryki	• Ocena warunków BHP i innych praktyk • Kontrola obszarów, w których przebywają pracownicy: produkcja, magazyny, magazyny chemikaliów, toalety, przychodnia, stołówka, akademiki • Przegląd dokumentów na miejscu (etykiety, rejestry itp.)	• Wykonanie zdjęć na zewnątrz (brama, budynki, nazwa) oraz wewnątrz (piętra, stołówka, magazyny, akademiki) • Fabryka informuje audytorów, jeśli jakieś obszary są zamknięte lub niedostępne
Spotkanie przed zamknięciem	Tylko audytorzy	• Przygotowanie spotkania podsumowującego z kierownictwem fabryki	• Wewnętrzna dyskusja w celu sformułowania wniosków z audytu
Spotkanie podsumowujące	Audytorzy, kierownictwo fabryki, przedstawiciele organizacji pracowniczych	• Przedstawienie i omówienie wyników audytu • Odpowiadanie na pytania i udzielanie wyjaśnień • Osiągnięcie porozumienia w sprawie zaobserwowanych faktów • Upewnienie się, że kierownictwo rozumie podstawy prawne/kodeksowe niezgodności	• Kierownictwo zobowiązuje się do usunięcia niezgodności • Raport z ustaleń sporządzony na miejscu, podpisany przez kierownictwo, przedstawiciela pracowników oraz głównego audytora • Kopie przechowywane przez fabrykę i wysyłane do członka ICS • Niezgodności są dokumentowane w języku angielskim i lokalnym; potwierdza to audyt i uznanie kierownictwa

Po spotkaniu

- **Ocena nie jest podawana podczas spotkania podsumowującego, ponieważ zostanie najpierw sprawdzona i zatwierdzona przez członka ICS, który zlecił audyt. Po zatwierdzeniu raportu z audytu przez członka ICS, w ciągu maksymalnie 10 dni, SOC jest automatycznie generowany i udostępniany w bazie danych. Ponadto jest on**

automatycznie przesyłany na adresy e-mail podane w polu kontaktowym. Jeśli konieczne jest dodanie nowych adresów e-mail, prosimy poprosić członka ICS, który zlecił audyt, o ich dodanie. Podsumowanie audytu ICS można znaleźć w bazie danych: <https://ics.art-informatique.com/login.action>.

- **Powiadomienie od zakładu:** Zakład powinien poinformować audytorów, czy równolegle z bieżącym audytem przeprowadzono jakąkolwiek inną wizytę lub audyt (jeśli nie wspomniano o tym podczas spotkania otwierającego i w przypadku, gdy audyt trwał kilka dni).
- **CAP online:** po zatwierdzeniu audytu przez członka ICS i po zainicjowaniu przez niego CAP online z odpowiednimi terminami docelowymi w bazie danych ICS, fabryki otrzymują powiadomienie na 15 dni przed ^{pierwszym} terminem docelowym CAP. Zostaną one poproszone o podjęcie działań naprawczych oraz przesłanie za pośrednictwem bazy danych ICS komentarzy i dokumentów potwierdzających wdrożenie tych działań. Online CAP to również okazja do podzielenia się trudnościami w wdrażaniu działań naprawczych i zasięgnięcia porady członka ICS.

Audyt stanowi jedynie część procesu zapewnienia zgodności w ramach należytej staranności. Głównym celem audytu jest podjęcie, poprzez dialog online z członkiem ICS z wykorzystaniem internetowego CAP, działań naprawczych, które zapewnią fabryce zgodność z przepisami i konkurencyjność w ramach światowego handlu zrównoważonego.

Zakres audytu ICS

Szczegółowe informacje na temat konkretnych konwencji MOP, do których odwołuje się każdy rozdział Standardu Społecznego ICS, można znaleźć w pełnej angielskiej wersji podręcznika:

➤ [Pełny podręcznik](#)

Kwestionariusz audytowy ICS składa się z 9 rozdziałów podzielonych na podrozdziały i pytania opisane w załączniku 3. W załączniku 5 „*Odniesienia do rozdziałów standardu społecznego ICS w kwestionariuszu*” znajduje się bardziej wyczerpujący opis każdego rozdziału oraz odniesienia do międzynarodowych wytycznych.

Rozdział 0 – System zarządzania, przejrzystość i identyfikowalność

W tej sekcji audytor ocenia przejrzystość działania fabryki, analizując zarządzanie informacjami, dokładność i dostępność dokumentacji oraz codzienne praktyki. Elementy te wskazują na zdolność i zaangażowanie fabryki w trwałe przestrzeganie standardów dotyczących praw człowieka i bezpieczeństwa.

- **Dobre wyniki w rozdziale 0 pokazują, że fabryka ma niezbędne systemy, nastawienie i wewnętrzne mechanizmy kontroli, które pozwalają jej identyfikować, zapobiegać i eliminować potencjalne zagrożenia. Innymi słowy, odzwierciedla to zdolność nie tylko do reaktywnego przestrzegania przepisów, ale także do proaktywnego i zrównoważonego zarządzania zgodnością.**

Kluczowe punkty

System zarządzania

- Ocenia zdolność fabryki do dostarczania prawdziwych i dokładnych informacji na temat sposobu jej zarządzania i organizacji.
- Ocenia, czy wdrożono wewnętrzne mechanizmy zgodne z normami społecznymi.

Zatrudnianie i zwolnienia

- Ma na celu ocenę świadomości pracowników w zakresie warunków zatrudnienia i praw związanych z rozwiązaniem umowy o pracę.
- Podkreśla uczciwe praktyki zatrudnienia i przejrzystość w komunikacji z pracownikami.
- Pracownicy migrujący
- Pracownicy pracujący w domu
- Warunki zatrudnienia młodych pracowników

Łańcuch dostaw

- Ocenia relacje fabryki z podwykonawcami, co ma zasadnicze znaczenie dla identyfikacji potencjalnych zagrożeń dla praw człowieka i problemów związanych z przestrzeganiem przepisów w całym łańcuchu dostaw.
- Przejrzystość i dostępność dokumentów.

Rozdział 1 – Minimalny wiek, praca dzieci i młodzi pracownicy

W tej sekcji audytor ocenia zgodność fabryki z przepisami dotyczącymi pracy dzieci oraz ochroną młodzieży poprzez identyfikację wszelkich obecnych lub przeszłych przypadków pracy dzieci.

Kluczowe punkty

- Zidentyfikuj obecne lub przeszłe przypadki pracy dzieci, jeśli takie występują.
- Upewnij się, że wszelkie dzieci przebywające na terenie zakładu znajdują się w wyznaczonych miejscach opieki nad dziećmi i nie są narażone na niebezpieczne warunki.
- Sprawdź, czy fabryka posiada niezawodny system weryfikacji wieku podczas procesu rekrutacji.
- Sprawdź, czy fabryka zatrudnia praktykantów lub stażystów, i oceń, w jaki sposób są oni zarządzani.

Rozdział 2 – Praca przymusowa

W tej sekcji audytor ocenia zgodność fabryki z przepisami zakazującymi pracy przymusowej i obowiązkowej poprzez identyfikację wszelkich form przymusu lub pracy wykonywanej wbrew woli.

Kluczowe punkty

- Zidentyfikuj wszelkie formy pracy przymusowej
- Upewnij się, że fabryka nie zatrzymuje dokumentów osobistych pracowników (np. paszportów, dowodów osobistych) bez ich zgody oraz że pracownicy mają swobodny dostęp do tych dokumentów.
- Należy sprawdzić, czy pracownicy mają swobodę przemieszczania się w godzinach pracy i po jej zakończeniu oraz czy mogą zrezygnować z pracy bez ograniczeń lub kar.

- Ocenic, czy wynagrodzenia pracowników są wstrzymywane w celu zmuszenia ich do pozostania w zatrudnieniu, oraz upewnić się, że pracownicy nie są zadłużeni z powodu kosztów rekrutacji lub praktyk opartych na przymusie.
- Upewnij się, że w fabryce nie ma żadnej formy pracy przymusowej ani pracy więźniów, a jeśli są oni zatrudnieni, to czy jest to zgodne z konwencjami MOP.

Rozdział 3 – Dyskryminacja

W tej sekcji audytor ocenia praktyki fabryki w celu zapewnienia równego traktowania i niedyskryminacji w całym cyklu zatrudnienia, w tym podczas rekrutacji, wynagradzania, szkoleń, awansów, zwolnień i przejścia na emeryturę. Szczególną uwagę zwraca się na identyfikację wszelkich praktyk dyskryminacyjnych dotyczących kobiet w ciąży i kobiet powracających z urlopu macierzyńskiego.

Kluczowe punkty

- Brak dyskryminacji ze względu na: rasę, pochodzenie narodowe, terytorialne lub społeczne, kastę, urodzenie, religię, niepełnosprawność, płeć, orientację seksualną, obowiązki rodzinne, stan cywilny, przynależność do związków zawodowych, poglądy polityczne, wiek lub jakiegokolwiek inne okoliczności, które mogłyby stanowić podstawę do dyskryminacji.
- Równa płaca za równą pracę: Wynagrodzenie musi odzwierciedlać wartość pracy, a nie cechy osobiste.

Rozdział 4 – Praktyki dyscyplinarne, molestowanie i nadużycia

W tej sekcji audytor ocenia praktyki dyscyplinarne w fabryce, aby upewnić się, że wszystkie działania dyscyplinarne są sprawiedliwe, zgodne z prawem, proporcjonalne i nie mają charakteru nadużycia. Ocena koncentruje się na sprawdzeniu, czy pracownicy są chronieni przed wszelkimi formami molestowania, zastraszania lub złego traktowania.

Kluczowe punkty

- Czy działania dyscyplinarne są zgodne z prawem i wdrażane zgodnie z lokalnymi przepisami?
- Czy osoby uprawnione do podejmowania działań dyscyplinarnych, takie jak kierownicy i pracownicy ochrony, są odpowiednio przeszkolone, aby robić to w sposób sprawiedliwy i nie naruszający godności?
- Czy prowadzona jest dokumentacja działań dyscyplinarnych?

Rozdział 5 – Wolność zrzeszania się i mechanizmy rozpatrywania skarg

W tej sekcji audytor ocenia, czy pracownicy mają swobodę zrzeszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych bez obawy przed represjami. W sytuacjach, w których lokalne prawo nie zezwala na tworzenie związków zawodowych, bada również, czy pracownicy mają swobodę wyznaczania przedstawicieli, którzy będą wyrażać ich prawa i obawy.

Ponadto w rozdziale tym oceniono, czy zakład wprowadził mechanizmy rozpatrywania skarg pracowników oraz czy istnieje system umożliwiający skuteczne zarządzanie zgłoszonymi skargami i śledzenie ich.

Najważniejsze punkty

- Wolność zrzeszania się
- Negocjacje zbiorowe

Rozdział 6 – Czas pracy i nadgodziny

W tej sekcji audytor ocenia zgodność fabryki z wymogami prawnymi i etycznymi dotyczącymi godzin pracy i nadgodzin. Ocena opiera się na przeglądzie obowiązujących lokalnych przepisów prawnych, a także na dogłębnej analizie rzeczywistych praktyk fabryki w zakresie godzin pracy.

Kluczowe punkty

- Ocena, czy fabryka przestrzega standardów prawnych i etycznych dotyczących czasu pracy i nadgodzin
- Zidentyfikuj potencjalne manipulacje lub fałszowanie dokumentów dotyczących godzin pracy
- Określić najgorsze scenariusze dotyczące godzin pracy w fabryce (np. okresy szczytu, kolejne tygodnie)
- Godziny pracy
- Nadgodziny
- Przerwy na odpoczynek i dni wolne

Rozdział 7 – Wynagrodzenie i świadczenia

W tej sekcji audytor ocenia praktyki fabryki w zakresie wynagrodzeń i rekompensat, aby zapewnić sprawiedliwe wynagrodzenie i zgodność z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Ocena koncentruje się na systemie płac fabryki, w tym na terminowości i regularności wypłat wynagrodzeń, oraz bada, czy wynagrodzenia są opóźnione, a także czas trwania i częstotliwość ewentualnych opóźnień.

Kluczowe punkty

- Równe wynagrodzenie
- Ubezpieczenie społeczne i świadczenia
- Potrącenia z wynagrodzenia

Rozdział 8 – Zdrowie i bezpieczeństwo (zakłady produkcyjne i akademiki)

W tej sekcji audytor ocenia warunki bezpieczeństwa i higieny pracy w fabryce, koncentrując się na zgodności z przepisami, obserwacjach na miejscu podczas zwiedzania fabryki oraz dokumentacji uzupełniającej. Jako największa sekcja audytu zgodności społecznej, obejmuje ona kluczowe aspekty bezpieczeństwa w miejscu pracy, gotowości na wypadek sytuacji awaryjnych, sprzętu i maszyn, materiałów niebezpiecznych, środków ochrony pracowników, warunków sanitarnych, opieki medycznej, transportu oraz warunków panujących w akademikach.

Kluczowe punkty

- Zdrowie i bezpieczeństwo
- Chemia
- Sprzęt przeciwpożarowy
- Warunki sanitarne

- Dokumentacja dotycząca bezpieczeństwa budynków i ochrony przeciwpożarowej.
- Zarządzanie oceną ryzyka w zakresie BHP.
- Szkolenia z zakresu BHP dla wszystkich pracowników.
- Szkolenia dla służb ratowniczych.
- Procedury ćwiczeń przeciwpożarowych.
- Istnienie i przekazywanie planów i procedur na wypadek awarii i sytuacji kryzysowych.
- Widoczność i dostępność dróg ewakuacyjnych.
- Widoczność i dostępność drzwi i okien ewakuacyjnych.
- Widoczność i dostępność sprzętu przeciwpożarowego (gaśnice, czujniki dymu, hydranty itp.).
- Urządzenia elektryczne (panele elektryczne, przewody i gniazdko).
- Bezpieczeństwo maszyn produkcyjnych.
- Materiały niebezpieczne, łatwopalne i palne.
- Środki ochrony indywidualnej (ŚOI).
- Warunki sanitarne (pomieszczenia sanitarne, toalety i woda pitna).
- Opieka medyczna i apteczka pierwszej pomocy.
- Szkolenia pracowników w zakresie udzielania pomocy medycznej.

Metodologia

Rodzaje audytów ICS

Po przeprowadzeniu pierwszego audytu w fabryce (zwanego „audytem wstępnym”) członkowie ICS decydują, kiedy zainicjować audyt uzupełniający lub ponowny w ramach terminów określonych przez ICS i opisanych poniżej.

Istnieją 3 rodzaje audytów ICS:

- Audyt wstępny: jest to audyt przeprowadzany po raz pierwszy w fabryce. Czas trwania audytu wstępnego jest określany w zależności od wielkości fabryki, zgodnie z kryteriami wielkości ICS.
- Audyt uzupełniający: jest to audyt przeprowadzany w celu monitorowania skutecznego usunięcia niezgodności wskazanych w poprzedniej ocenie (audyt wstępny, uzupełniający lub ponowny). Powinien zostać zainicjowany nie później niż po 12 miesiącach. Czas trwania audytu uzupełniającego wynosi 1 dzień roboczy, niezależnie od wielkości ocenianego zakładu.
- Ponowny audyt: jest to pełny audyt ICS przeprowadzany zgodnie z tą samą metodologią, zasadami i zakresem, co audyt wstępny. Termin „ponowny audyt” ma na celu podkreślenie faktu, że zakład został już w przeszłości poddany audytowi zgodnie ze standardami ICS. Nawet jeśli audyt odbywa się ponad 2 lata po audycie wstępnym, jest to audyt ponowny (a nie wstępny).

Proces ICS pozwala członkom ICS zainicjować audyt uzupełniający lub ponowny na podstawie audytu wstępnego, niezależnie od tego, który członek ICS zlecił poprzedni audyt. Członkowie ICS mogą wybrać inną firmę audytorską do przeprowadzenia audytu uzupełniającego niż ta, która przeprowadzała audyt wstępny (tylko firmy audytorskie autoryzowane przez ICS mogą przeprowadzać audyty ICS).

Rodzaje ogłoszeń o audycie ICS

Proces ICS pozwala na **przeprowadzanie audytów z częściowym ogłoszeniem** w okresie co najmniej dwóch tygodni roboczych lub audytów **całkowicie niezapowiedzianych**. Zgodnie z procesem due diligence członkowie ICS wybierają rodzaj ogłoszenia o audycie oraz firmę audytorską upoważnioną do przeprowadzania audytów ICS.

- **W przypadku audytów z częściowym wyprzedzeniem:** fabryka zostanie poinformowana przez jedną z firm audytorskich autoryzowanych przez ICS, że w imieniu członka ICS zostanie przeprowadzony audyt ICS w fabryce. Firma audytorska wskaże fabryce okres audytowy trwający co najmniej dwa tygodnie (okres ten jest określany przez członka ICS). Fabryka nie będzie znała dokładnej planowanej daty przed audytem.

Bezwarunkowym wymogiem dla zakładu jest zapewnienie, aby co najmniej jeden przedstawiciel zakładu był dostępny na miejscu w okresie okna audytowego, aby mógł być obecny w dniu audytu.

- **W przypadku audytów niezapowiedzianych:** fabryka nie zostanie poinformowana o audycie ICS.
- Obowiązkiem firmy audytowej jest zapoznanie się z terminami świąt państwowych w danym kraju i nieprzeprowadzanie audytu w zakładzie w dni świąteczne.

Czas trwania audytu

Czas trwania audytu uzupełniającego wynosi zawsze 1 dzień roboczy, a czas trwania audytu wstępnego i ponownego wynosi od 1 do 4 dni roboczych zgodnie z następującą skalą:

Liczba pracowników fabryki i personelu	Liczba osobodni audytora
do 150	1
151–500	2
501–1200	3
1201 i więcej	4

Wielkość próby pracowników do wywiadów

W zależności od liczby pracowników i personelu w kontrolowanej fabryce (zgodnie z profilem fabryki) należy przeprowadzić wywiady z 8 do 32 pracownikami reprezentującymi główne funkcje i szereble. Spośród ankietowanych pracowników około 2/3 powinno zostać przesłuchanych w grupach fokusowych składających się z 3 do 4 osób przez około 30 minut, a 1/3 pracowników powinno zostać przesłuchanych indywidualnie przez około 15 minut. **Ochrona danych pracowników jest głównym powodem, dla którego raporty z audytów ICS nie są w pełni udostępniane fabrykom.**

Liczba pracowników fabryki i personelu	Liczba wywiadów
do 150	8
151–500	13

501–1200	20
1201–3200	32
3201 i więcej	Począwszy od tej skali wymagana będzie minimalna liczba 32 pracowników, a członkowie ICS mogą zdecydować się na zwiększenie tej liczby po uzgodnieniu tego z firmą audytorską.

Wielkość próby dokumentów

Powyższa skala ruchoma ma również zastosowanie przy ustalaniu wielkości próby dokumentów do sprawdzenia: dla każdego wybranego pracownika należy przeanalizować zestaw dokumentów z 3 wybranych miesięcy, które zostaną określone przez audytorów z różnych okresów, takich jak bieżący/poprzedni miesiąc, okresy szczytowej i niskiej produkcji.

Ocena audytowa ICS

Podwójny system oceny ICS

Audyt społeczny ICS opiera się na podwójnym systemie oceny składającym się z wartości procentowej (0–100%) oraz litery (A, B, C, D, E), na przykład: ogólna ocena audytu może wynosić 90% B, 60% C itp. Wartość procentowa wskazuje stopień zgodności zakładu, a litera wskazuje stopień krytyczności w odniesieniu do określonych poważnych niezgodności.

System oceny ICS opiera się na tabeli progów w połączeniu z ustaleniami dotyczącymi krytycznych niezgodności, które wymagają natychmiastowej uwagi i działania. Na przykład, jeśli zostanie wygenerowane powiadomienie ostrzegawcze, ocena fabryki może wynosić 85% E: fabryka jest w większości zgodna z normami społecznymi, ale zidentyfikowano jedną poważną kwestię, która spowodowała wygenerowanie powiadomienia ostrzegawczego (np. zamknięte wyjście awaryjne). System audytowy ICS został zaprojektowany tak, aby przedstawiać ogólny poziom fabryki, a jednocześnie wyraźnie wskazywać poważne niezgodności.

Powiadomienia alarmowe

Powiadomienia alarmowe są generowane przez bazę danych ICS w przypadku zdefiniowanych krytycznych niezgodności wymagających natychmiastowej uwagi członków ICS:

Odmowa dostępu do fabryki

Fabryka musi umożliwić audytorom wejście do budynków fabrycznych w celu przeprowadzenia audytu społecznego ICS. W przypadku odmowy wpuszczenia audytorów na teren fabryki lub jej części zastosowana zostanie następująca procedura:

- Zespół audytorów zaproponuje przedstawienie celu wizyty oraz procedury audytu przedstawicielowi zakładu lub osobie kontaktowej.
 - Kierownictwo fabryki powinno następnie skontaktować się ze swoim dostawcą/klientem w celu zweryfikowania zasadności i znaczenia audytu społecznego ICS.
- Zespół audytorów sporządzi notatkę zawierającą wszystkie szczegóły sytuacji w celu przekazania jej członkowi ICS.
- Jeśli powyższe działania nie przyniosą rezultatu, a fabryka odmówi wpuszczenia audytorów na teren zakładu, audytorzy niezwłocznie prześlą członkowi ICS powiadomienie o odmowie dostępu. Audyt zostanie zatem sklasyfikowany jako „Odmowa dostępu”.
- Wszelkie ograniczenia w dostępie do któregośkolwiek z trzech filarów triangulacji podczas audytu zostaną zgłoszone w kwestionariuszu audytowym (tj. ograniczenie dotyczące jednego lub więcej z następujących filarów: poufne wywiady z pracownikami, przegląd dokumentów, dostęp do jednej lub więcej sekcji zakładu/gospodarstwa).
 - TAK, wszystkie filary triangulacji dostępne
 - NIE: odmowa dostępu do części zakładu
 - NIE: odmowa dostępu lub warunki niezgodne z wymogami do przeprowadzenia wywiadów
 - NIE: odmowa dostępu do rejestrów i dokumentów (częściowo lub całkowicie)
 - NIE: odmowa dostępu do części zakładu ORAZ do wywiadów
 - NIE: odmowa dostępu do części zakładu ORAZ do rejestrów i dokumentów
 - NIE: odmowa dostępu do wywiadów ORAZ do akt i dokumentów
 - NIE: odmowa dostępu do wszystkich trzech elementów triangulacji (część fabryki ORAZ dokumentacja ORAZ wywiady)

Skargi zgłaszane przez fabrykę

W przypadku skarg lub odwołań dotyczących audytu lub firmy audytorskiej fabryki powinny skontaktować się z członkiem ICS, który zlecił audyt, a w razie potrzeby z zespołem ICS pod adresem contact@ics-asso.org , szczegółowo opisując problem. Jeśli fabryka zauważy nietypowe i nieprofesjonalne zachowanie audytorów, może poprosić członka ICS o wypełnienie listy kontrolnej zachowań audytorów ICS w celu wszczęcia szczegółowego dochodzenia.

Załącznik 1: Przegląd dokumentacji

Typ	Dokument
LICENCJA NA PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI	Licencja na prowadzenie działalności
	Polisa ubezpieczeniowa/certyfikaty (budynek)
	Certyfikat bezpieczeństwa przeciwpożarowego budynku
	Numer identyfikacji podatkowej
	Certyfikat bezpieczeństwa konstrukcji budynku / certyfikat własności nieruchomości
	Plan zatwierdzenia budynku / Certyfikat wykonania budynku
	Plan rozmieszczenia pomieszczeń w budynku
REGULAMIN ZAKŁADU	Podręcznik pracownika
	Wytyczne / polityka / ogłoszenia rekrutacyjne
	Umowa z wykonawcami / umowa z agencjami rekrutacyjnymi
	Dokument pisemny określający warunki zatrudnienia
	Regulamin zakładu pracy, w tym zasady dyscyplinarne
	Zasady dotyczące zakwaterowania (jeśli dotyczy)
	System awansów / dokumentacja
	Procedury i systemy składania skarg
	Schemat organizacyjny
	Polityki w zakresie pracy dzieci, pracy przymusowej, dyskryminacji, praktyk dyscyplinarnych, molestowania, nadużyć, wolności zrzeszania się, godzin pracy i nadgodzin, wynagrodzeń i świadczeń, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwdziałania korupcji
	Polityka zatrudnienia, w tym polityka dotycząca urlopu macierzyńskiego
	Raport z kontroli przeciwpożarowej

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY	Program i protokoły ćwiczeń przeciwpożarowych oraz plan i procedura ewakuacji przeciwpożarowej
	Certyfikat ratownika medycznego
	Rejestr i certyfikat corocznej kontroli kotłów
	Rejestr i certyfikat corocznej kontroli zbiorników ciśnieniowych
	Plany i protokoły konserwacji/napraw maszyn
	Zezwolenie/certyfikat operatora sprzętu specjalistycznego (w tym elektryka)
	Rejestr wypadków i urazów oraz dokumentacja / środki zapobiegające powtórzeniu się zdarzeń
	Wykaz sprzętu gaśniczego i protokół kontroli
	Dokumentacja szkoleń (w tym z zakresu BHP)
	Certyfikat strażaka
	Rejestr i certyfikat corocznej kontroli wind, wózków widłowych i innych urządzeń specjalnych
	Raport z testów agregatu prądotwórczego
	Monitorowanie hałasu i temperatury
	Regularne badania wody pitnej i certyfikaty
	Rejestracja sprzętu specjalnego / protokół z corocznego przeglądu
	Protokoły przeglądów instalacji elektrycznych
	Pozwolenie środowiskowe, zezwolenia dotyczące zanieczyszczeń, rejestry prawne związane ze środowiskiem.
	Ustne świadectwo higieniczne kuchni/stołówki oraz zaświadczenie o stanie zdrowia personelu
	Certyfikat kwalifikacji lekarza lub pielęgniarki (w zależności od wielkości zakładu i wymogów prawnych)
	Lista operatorów uprawnionych do obchodzenia się z chemikaliami
	Lista substancji chemicznych + karty charakterystyki (w tym lista materiałów niebezpiecznych, jeśli jest dostępna)
	Regularne zapisy dotyczące zwalczania szkodników
	Badania lekarskie pracowników (jeśli wymagane przez prawo)
DOKUMENTY PRACOWNIKÓW	Lista pracowników z podziałem na różne kategorie, np. praktykanci, niezależni wykonawcy, pracownicy tymczasowi
	Akta osobowe
	Kopie dowodów osobistych
	Lista pracowników nieletnich i obowiązujące programy
	Umowy o pracę (cały personel), w tym pracowników ochrony i pracowników tymczasowych (wyczerpująca lista obejmująca wszystkich pracowników mających jakikolwiek związek z fabryką)
	Oficjalny dokument dotyczący ustawowej płacy minimalnej
	Dokumentacja dyscyplinarna
	Powiadomienia o wnioskach urlopowych
	Dokumentacja dotycząca rezygnacji
	Rejestry produkcji w systemie akordowym



Podręcznik dla zakładów produkcyjnych
Wymagania społeczne ICS

	Karty ewidencji czasu pracy lub rejestry obecności (1 rok)
	Zatwierdzenie kompleksowego systemu godzin pracy / wniosek o przedłużenie godzin nadliczbowych wraz z zatwierdzeniem
	Wypłata składek na ubezpieczenie społeczne, lista nazwisk ubezpieczonych, zaświadczenie o rejestracji w ubezpieczeniu społecznym / zatwierdzenie ubezpieczonego
	Lista płac z podpisami pracowników jako potwierdzeniem
	Odcinki wypłat (roczny dziennik płac) przekazywane pracownikom oraz rejestr wypłat
	Dokumentacja komisji pracowniczej
	Układy zbiorowe pracy (CBA)
	Protokoły posiedzeń związków zawodowych / przedstawicieli pracowników
	Związki zawodowe / Dowody wyboru przedstawicieli pracowników
	Zezwolenia na pracę dla imigrantów i migrantów oraz pracowników agencji rekrutacyjnych
INNI PRACOWNICY	Lista podwykonawców
	Rejestry monitorowania wypełniania obowiązków społecznych przez podwykonawców
	Lista nazwisk osób pracujących w domu / dokumentacja monitorowania wyników pracy osób pracujących w domu
SYSTEM ZARZĄDZANIA	Polityka odpowiedzialności społecznej / System zarządzania / Zapisy z okresowych audytów wewnętrznych

Załącznik 2: Słownik

Program praktyk / staży	Odnosi się do warunków zatrudnienia praktykantów, a mianowicie do tego, czy program praktyk jest zgodny z prawem, godzin pracy, umów, rodzaju pracy, nadzoru nauczyciela itp. Praktykanci mogą mieć ukończone 18 lat.
Najlepsza praktyka	Najlepsza praktyka to kwestia, która w opinii audytora wykracza poza standardy branżowe i obowiązujące prawo, na podstawie których przeprowadzono audyt zakładu. Raport powinien również podkreślać wszelkie zaobserwowane najlepsze praktyki. Najlepsza praktyka odnosi się do obszarów, w których zakład wykracza poza wymagania, zapewniając dodatkowe korzyści lub zarządzając kwestiami w szczególnie skuteczny sposób.
Dziecko	Zgodnie z konwencją MOP nr 182 termin ten odnosi się do wszystkich osób poniżej 18 roku życia. Młodzi pracownicy nadal są dziećmi, ale zgodnie z lokalnym prawem mogą być dopuszczeni do pracy w wieku od 15 do 18 lat.
Fabryka opieki nad dziećmi	Każde pomieszczenie w fabryce przeznaczone dla dzieci niepracujących.
Praca dzieci	Praca dzieci to praca wykonywana przez dzieci, która ma charakter ekonomicznej eksploatacji lub może być niebezpieczna, zakłócać edukację dziecka albo szkodzić jego zdrowiu lub rozwojowi fizycznemu, umysłowemu, duchowemu, moralnemu lub społecznemu. MOP definiuje „pracę dzieci” jako pracę, która „pozbawia dzieci dzieciństwa, ich potencjału i godności oraz jest szkodliwa dla rozwoju fizycznego i psychicznego” i która odnosi się do: a) dzieci w wieku 5–11 lat (lub 12 lat, jeśli jest to zgodne z przepisami MOP i prawem krajowym) we wszystkich formach działalności gospodarczej b) dzieci w wieku 12–14 lat (lub 13–15 lat, jeśli jest to zgodne z przepisami MOP i prawem krajowym) we wszystkich formach działalności gospodarczej, z wyjątkiem dopuszczalnej „lekkiej” pracy c) dzieci w wieku 15–17 lat wykonujące pracę niebezpieczną. Konkretne rodzaje zatrudnienia lub pracy stanowiące pracę niebezpieczną określa się w przepisach krajowych lub przez właściwy organ. Praca niebezpieczna obejmuje również dzieci w wieku 15–17 lat pracujące przez długi czas, definiowany jako ponad 43 godziny tygodniowo d) Dzieci w wieku 5–14 lat wykonujące prace domowe przez co najmniej 21 godzin tygodniowo.
Klasyfikacja	Status pracownika zgodnie z definicją prawną. Przykłady klasyfikacji to: zatrudnienie na pensję, na godziny, bez prawa do nadgodzin, stażysta, praktykant, pracownik tymczasowy, zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin oraz stażysta.
Negocjacje zbiorowe	Negocjacje zbiorowe to dobrowolny proces lub działanie, w ramach którego pracownicy i pracodawcy omawiają i negocjują swoje relacje, w szczególności warunki pracy oraz regulacje

	dotyczące stosunków między pracodawcami, pracownikami i ich organizacjami. Uczestnikami negocjacji zbiorowych są sami pracodawcy lub ich organizacje oraz związki zawodowe lub, w przypadku ich braku, przedstawiciele swobodnie wyznaczeni przez pracowników.
Poufna procedura rozpatrywania skarg	Skarga nie może być bezpośrednio powiązana z osobą ją składającą, ponieważ sposób komunikacji nie pozwala na identyfikację tej osoby, np. infolinia obsługiwana przez stronę trzecią, skrzynka na skargi bez nadzoru, osoba zaufana odpowiedzialna za zachowanie poufności. Odpowiedź na anonimowe skargi powinna być wywieszona w miejscach widocznych dla wszystkich pracowników.
Wykonawca	W ramach ICS wykonawcy to pracownicy, którzy nie są bezpośrednio zatrudnieni przez fabrykę, ale których obecnym miejscem pracy jest audytowana fabryka w celu wykonania usługi lub zadania. Wykonawcy różnią się zatem od podwykonawców, ponieważ ci drudzy produkują we własnych zakładach, podczas gdy wykonawcy pracują bezpośrednio w zakładach audytowanej fabryki, mimo że nie są przez nią bezpośrednio zatrudnieni. Przykładami wykonawców są zatrudnieni na podstawie umowy elektrycy, personel konserwacyjny, stołówkowy, sprzątający i ochroniarski, którzy mogą być zatrudniani indywidualnie lub za pośrednictwem firmy. Kontrahenci mogą obejmować pracowników tymczasowych, w przypadku których pracownik jest zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej, a następnie wynajmowany do wykonywania swojej pracy w fabryce (i pod jej nadzorem). Uznaje się, że nie ma bezpośredniego stosunku pracy między pracownikiem tymczasowym a fabryką, chociaż fabryka ma wobec niego zobowiązania prawne, zwłaszcza w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Odpowiednia umowa o pracę jest zawarta na czas określony lub nieokreślony, bez gwarancji jej przedłużenia.
Potrącenia	Kwoty potrącane z wynagrodzenia, różnica między kwotą brutto zarobków pracownika a kwotą netto, którą faktycznie otrzymuje.
Dyskryminacja w zatrudnieniu	Traktowanie osób w różny lub mniej korzystny sposób ze względu na cechy, które nie są związane z ich zasługami lub nieodłącznymi wymaganiami stanowiska.
Akademiki	Należy dokonać oceny akademików przeznaczonych dla pracowników/kierowników, z których korzystają oni codziennie lub sporadycznie.
Równa płaca za taką samą pracę	Zasada równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości oznacza, że stawki i rodzaje wynagrodzenia powinny opierać się nie na jakiegokolwiek podstawie dyskryminacyjnej – patrz lista powyżej – ale na obiektywnej ocenie wykonanej pracy. Dopuszczalne są różnice w wynagrodzeniu odzwierciedlające różnice w latach nauki i doświadczeniu zawodowym.
Wyjście awaryjne	Drzwi lub okno wyjściowe wskazane jako wyjście awaryjne w planie ewakuacyjnym.

Droga ewakuacyjna	Ciągła i niezakłócona droga przemieszczania się z dowolnego punktu w budynku lub konstrukcji do drogi publicznej (tj. punktu zbiórki).
Schody ewakuacyjne	Schody służące do ewakuacji z budynku, zgodnie z planem ewakuacyjnym.
Okno ewakuacyjne	Okna wskazane jako wyjścia awaryjne w planie ewakuacyjnym.
Warunki zatrudnienia	Warunki, które pracodawca i pracownik uzgadniają w związku z pracą. Warunki zatrudnienia obejmują wynagrodzenie, świadczenia, godziny pracy, zakres obowiązków oraz okresy próbne.
Profil fabryki	Kwestionariusz wypełniony przez fabrykę przed audytem, zawierający dane potrzebne firmie audytowej do przygotowania się do audytu. Profil fabryki obejmuje takie dane, jak profil siły roboczej, wielkość fabryki, procesy produkcyjne, dostawcy surowców itp.
Falszerstwo	Proces tworzenia, dostosowywania lub podrabiania dokumentów w celu wprowadzenia w błąd, aby sprawiać wrażenie zgodności z lokalnymi przepisami, międzynarodowymi standardami lub Kodeksem postępowania klienta. Np. sfalszowana licencja na prowadzenie działalności gospodarczej.
Migrant zagraniczny	Pracownicy, którzy przybyli do kraju zatrudnienia z innego kraju i nie posiadają paszportu kraju zatrudnienia.
Wolność zrzeszania się	Wolność zrzeszania się oznacza poszanowanie prawa pracodawców i pracowników do swobodnego i dobrowolnego tworzenia i przystępowania do wybranych przez siebie organizacji, bez ingerencji z zewnątrz lub nadzoru.
Skarga	Zgłoszenie skargi dotyczącej czegoś, co uznaje się za niewłaściwe lub niesprawiedliwe.
Procedura rozpatrywania skarg	Sformalizowany sposób przyjmowania, rozpatrywania i rozwiązywania skarg.
Pracownik domowy	Pracownik domowy to osoba, która za stałą stawkę wynagrodzenia (może być akordowa) wykonuje pracę w swoim domu na rzecz zakładu, przy czym zakład ten nie jest ostatecznym odbiorcą dostarczanego produktu lub usługi.
Język zrozumiały dla zainteresowanych pracowników	Język lokalny lub zgłoszone języki używane przez pracowników.
Język rozumiany przez większość pracowników	Język lokalny lub język (języki) zgłaszane przez ponad 50% pracowników.
Praca lekka	Konwencja MOP nr 138 dotycząca minimalnego wieku zatrudnienia definiuje „pracę lekką” jako pracę, która: a) nie jest szkodliwa dla ich zdrowia lub rozwoju; oraz b) nie utrudnia uczęszczania do szkoły, udziału w programach orientacji zawodowej lub szkoleniach zatwierdzonych przez właściwy organ ani zdolności do czerpania korzyści z otrzymanego wykształcenia
Płaca wystarczająca na utrzymanie	Globalna Koalicja na rzecz Płacy Wystarczającej na Utrzymanie uzgodniła zwięzłą definicję płacy wystarczającej na utrzymanie, która uwzględnia główne idee zawarte w ponad 60 opisach i definicjach płacy wystarczającej na utrzymanie pochodzących z

	deklaracji praw człowieka; konstytucji krajowych; kodeksów postępowania organizacji pozarządowych, międzynarodowych i korporacyjnych; dokumentów Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP); oraz wypowiedzi ważnych postaci historycznych (Anker 2011). Płaca wystarczająca na utrzymanie to: wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika w danym miejscu za standardowy tydzień pracy, wystarczające do zapewnienia godziwego standardu życia pracownikowi i jego rodzinie. Elementy godziwego standardu życia obejmują żywność, wodę, mieszkanie, edukację, opiekę zdrowotną, transport, odzież oraz inne podstawowe potrzeby, w tym zabezpieczenie na wypadek nieprzewidzianych zdarzeń. Źródło: Global Living Wage Coalition, https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/ W porozumieniu MOP z 2024 r. stwierdzono ponadto, że „pojęcie płacy wystarczającej na utrzymanie oznacza: 1) poziom wynagrodzenia niezbędny do zapewnienia godziwego standardu życia pracownikom i ich rodzinom, z uwzględnieniem warunków panujących w danym kraju i obliczony dla pracy wykonywanej w normalnych godzinach pracy; 2) obliczony zgodnie z zasadami MOP dotyczącymi szacowania płacy wystarczającej na utrzymanie; 3) osiągnięty w ramach procesu ustalania wynagrodzeń zgodnie z zasadami MOP dotyczącymi ustalania wynagrodzeń. Zobacz: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_918717/lang--en/index.htm
Manipulacja	Modyfikacja danych w dokumentacji przy użyciu nieuczciwych środków w celu osiągnięcia własnych korzyści. Np. manipulowanie rejestrami czasu pracy w celu ukrycia nadmiernej liczby godzin pracy.
Pracownicy migrujący	Obejmują zarówno pracowników krajowych, jak i zagranicznych, którzy przenieśli się ze swojego pierwotnego miejsca zamieszkania (w kraju lub za granicą) do nowego miejsca zamieszkania w miejscu pracy.
Dzieci niepracujące	Osoby poniżej 18 roku życia, które przebywają w fabryce, ale nie są zatrudnione przez fabrykę do wykonywania pracy.
Zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia za nadgodziny	Dokument lub zezwolenie wydane przez lokalne władze lub przyznane przez dowolny organ/instytucję, np. układ zbiorowy, zezwalające fabryce na pracę przekraczającą ustawowy limit godzin pracy w określonym czasie (np. w miesiącu lub w roku), o ile liczba przepracowanych godzin jest równa lub niższa od średniej dopuszczalnej liczby godzin pracy w całym okresie obowiązywania zwolnienia (np. 6 miesięcy, 1 rok itp.).
Stała przeszkoda	Dostęp jest utrudniony przez nieruchome maszyny, przedmioty przytwierdzone do podłoża itp.

Polityka	Zbiór udokumentowanych zasad postępowania lub pisemnych reguł i standardów, których fabryka i/lub jej pracownicy muszą przestrzegać.
Możliwość odzyskania	Pracownik powinien mieć swobodny dostęp do tych dokumentów i nie musi zwracać się do osób trzecich, aby uzyskać do nich dostęp. Pracownik zawsze ma osobisty dostęp do dokumentów (np. skrzynka z zamkiem, do której pracownik posiada klucz i do której ma dostęp przez całą dobę).
Zatrudnienie więźniów	Wykorzystywanie więźniów jako części siły roboczej. W ramach umów o pracę więzienną więźniowie mogą być przywożeni do fabryki lub produkcja może odbywać się w zakładach więziennych.
Procedura	Udokumentowana seria działań przeprowadzanych w określonej kolejności lub w określony sposób.
Norma	Ustalona ilość pracy (np. sztuk towaru), którą pracownik lub grupa pracowników musi wykonać, wyprodukować, zmontować i/lub nad którą musi pracować w określonym czasie.
Zbiornik retencyjny	Przemysłowe zbiorniki magazynowe to pojemniki służące do przechowywania gazu, ropy, wody, odpadów i produktów chemicznych, wykorzystywane do celów przemysłowych. Mogą być podziemne, poziome i pionowe oraz wykonane z betonu, kamienia, włókna szklanego, stali lub tworzywa sztucznego. Zbiorniki objęte tym wymogiem to zbiorniki budowane, w których wymagana jest interwencja człowieka w celu zapewnienia czyszczenia i konserwacji.
Ocena ryzyka	Ocena ryzyka to systematyczny proces oceny każdego procesu, stanowiska pracy i lokalizacji w celu zidentyfikowania potencjalnych zagrożeń, określenia, kto może ucierpieć i w jakich okolicznościach, oraz zdefiniowania wymagań dotyczących przeciwdziałania tym zagrożeniom. Należy to zrobić dla każdej roli, każdego stanowiska pracy, każdej maszyny i każdej kategorii pracownika () itp. Jest to środek zapobiegawczy stosowany przed wystąpieniem zagrożeń. Metodologia stosowana w przypadku pracowników szczególnie narażonych jest taka sama, ale należy uwzględnić ich szczególne potrzeby.
Pracownik wykwalifikowany	Pracownik wykwalifikowany posiada specjalne umiejętności, doświadczenie lub/i przeszkolenie do wykonywania określonej pracy. Kategoria ta może obejmować pracowników półwykwalifikowanych i wysoko wykwalifikowanych.
Podwykonawca	2.11
Dostawca	Podmiot dostarczający towary do fabryki. Producenci komponentów będą traktowani jako dostawcy fabryki. Na przykład firmy wyznaczone przez fabrykę do dostarczania tego rodzaju komponentów muszą zostać uznane za dostawców (lista nie jest wyczerpująca): przędza, kartony, metki, etykiety, tkaniny, zamki błyskawiczne, guziki, podszewki, woreczki foliowe, podszewki...
Tymczasowe utrudnienia	Dostęp jest utrudniony przez przedmioty ruchome, skrzynki magazynowe itp.

Rejestry czasu pracy	Rejestry czasu pracy powinny zawierać co najmniej godzinę przybycia pracowników do fabryki, opuszczenia fabryki oraz przerw w ciągu dnia itp. Należy uwzględnić lokalne przepisy, jeśli są one bardziej rygorystyczne i wymagają bardziej szczegółowych danych w rejestrze czasu pracy.
Triangulacja	Techniki triangulacji to obserwacja, przegląd dokumentacji oraz wywiady.
Pracownik niewykwalifikowany	Pracownicy niewykwalifikowani to osoby, które nie posiadają konkretnych umiejętności zawodowych
Pracownicy	Pracownicy to zarówno pracownicy zatrudnieni na etacie, jak i pracodawcy, a także osoby pracujące dla przedsiębiorstwa niezależnie od pełnionej funkcji. Pracownicy objęci zakresem audytu to wszyscy pracownicy zatrudnieni na terenie zakładu, niezależnie od rodzaju umowy o pracę (pracownicy na stałe, tymczasowi, wykonawcy, praktykanci...). Pracodawcy to pracownicy, którzy, działając na własny rachunek lub z jednym lub kilkoma partnerami, w ramach samozatrudnienia zatrudnili jedną lub więcej osób do pracy w swojej firmie jako pracowników lub ogólnie rzecz biorąc jako osoby wykonujące pracę, zgodnie z powyższym opisem.
Organizacja pracowników	Każda organizacja pracowników mająca na celu wspieranie i obronę interesów pracowników w zakresie warunków pracy i zatrudnienia.
Pracujące dzieci	Pracujące dziecko to osoba poniżej 18 roku życia ORAZ: • nie uczęszcza do szkoły i pracuje w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin w domu lub w innym miejscu LUB • nadal uczęszcza do szkoły, ale pracuje w niepełnym wymiarze godzin w przedsiębiorstwie domowym lub małym warsztacie (zarabiając lub nie, jako praktykant) LUB • nadal uczęszcza do szkoły i regularnie pomaga rodzicowi pracującemu w domu, wnosząc znaczący wkład w dochody tego rodzica
Młodzi pracownicy	<u>Pracownicy poniżej 18 roku życia</u> , których minimalny wiek nie powinien być niższy niż 15 lat. Jeśli jednak lokalne przepisy prawne ustalają minimalny wiek na 14 lat zgodnie z konwencją MOP nr 138 dotyczącą wyjątków dla krajów rozwijających się, może mieć zastosowanie ten niższy wiek.

Załącznik 3: Pytania audytu społecznego ICS

Pytania ICS nie mają wszystkich tej samej wagi, a waga jest obliczana automatycznie przez system ICS.

Ostrzeżenie: należy pamiętać, że audytorzy są proszeni o ocenę, poprzez triangulację, wszelkich kwestii związanych z prawami człowieka i prawami pracowniczymi oraz o zgłoszenie ich członkom ICS, dlatego poniższa lista pytań nie powinna być traktowana jako ograniczony zakres.

ROZDZIAŁ 0: SYSTEM ZARZĄDZANIA, PRZEJRZYSTOŚĆ I IDENTYFIKOWALNOŚĆ	
Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy fabryka została poddana kontrolom przez lokalne władze w zakresie kwestii związanych z pracą oraz zdrowiem i bezpieczeństwem?	
Proszę podać średni staż pracy obecnych pracowników w fabryce oraz wskaźnik rotacji kadr.	
Proszę podać odsetek pracowników w każdej z poniższych kategorii (w tym osoby pracujące w domu, pracownicy zatrudnieni przez agencje rekrutacyjne, pracownicy wynagradzani akordowo, wykonawcy, inni itp.).	
- Pracownicy zatrudnieni na stałe - Pracownicy tymczasowi - Pracownicy zatrudnieni na akord - Pracownicy wykonujący pracę w domu - Wykonawcy niezatrudnieni za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej - Pracownicy zatrudnieni za pośrednictwem agencji rekrutacyjnej	
Czy wszystkie sprawdzone dokumenty okazały się wolne od jakichkolwiek manipulacji lub fałszerstw?	
Czy informacje zawarte w profilu fabryki są zgodne z informacjami zweryfikowanymi podczas audytu?	
Czy dostarczono dokumenty, o których udostępnienie poproszono?	
Czy żądane dokumenty zostały uznane za ważne?	
Czy fabryka wprowadziła mechanizm pozwalający na bieżąco śledzić obowiązujące i powiązane wymogi prawne dotyczące zgodności społecznej?	
Czy wyznaczono osobę z kierownictwa odpowiedzialną za koordynację zgodności społecznej w fabryce?	
Czy fabryka udokumentowała swoje cele, zadania i plan działania w celu wyeliminowania głównych negatywnych skutków społecznych?	
Czy fabryka ustanowiła polityki w zakresie pracy dzieci, pracy przymusowej, dyskryminacji, praktyk dyscyplinarnych, molestowania, nadużyć, wolności zrzeszania się, godzin pracy i nadgodzin, wynagrodzeń i świadczeń oraz bezpieczeństwa i higieny pracy?	
Czy fabryka posiada udokumentowany system corocznego przeglądu i modyfikacji swoich zasad?	
Czy wymagane prawem ogłoszenia dotyczące pracy są wyraźnie wywieszone w całym gospodarstwie/zakładzie w języku (językach) zrozumiałym dla zainteresowanych pracowników?	
Czy fabryka szkoli pracowników i wykonawców w zakresie polityki fabryki oraz wymogów prawnych dotyczących pracy, zdrowia i bezpieczeństwa?	
Czy fabryka dysponuje kadrą kierowniczą odpowiedzialną za wdrażanie polityki fabryki oraz wymogów prawnych w zakresie pracy oraz BHP?	
Czy fabryka posiada udokumentowane zasady i procedury określające sposób postępowania w przypadkach i ryzykach związanych z przekupstwem lub etyką biznesową?	
Czy fabryka organizuje regularne szkolenia dotyczące przeciwdziałania przekupstwu i etyki biznesowej?	

Czy fabryka wdrożyła mechanizm pozwalający na bieżąco śledzić obowiązujące ograniczenia prawne dotyczące stosowanych substancji chemicznych i procesów przemysłowych?
Czy pracownicy znają warunki swojego zatrudnienia?
Czy fabryka zapewnia pracownikom pisemny dokument określający warunki zatrudnienia zgodnie z lokalnym prawem?
Czy pisemny dokument określający warunki zatrudnienia jest sporządzony w języku zrozumiałym dla każdego pracownika?
Czy fabryka zatrudnia pracowników za pośrednictwem agencji rekrutacyjnych?
Jeśli pracownicy są rekrutowani za pośrednictwem agencji rekrutacyjnej, czy agencja ta posiada licencję?
Czy pracownicy są klasyfikowani (np. jako praktykanci, niezależni wykonawcy, pracownicy tymczasowi) zgodnie z lokalnym prawem?
Czy okresy próbnе pracowników są zgodne z lokalnym prawem?
Czy fabryka przechowuje dokumentację potwierdzającą uprawnienia pracowników do pracy zgodnie z lokalnym prawem?
Czy rozwiązanie stosunku pracy odbywa się zgodnie z lokalnym prawem?
Czy fabryka prowadzi rejestr zwolnień?
Czy fabryka korzysta z usług podwykonawców?
Czy oświadczenia przedstawione przez fabrykę w sekcjach „produkty i procesy produkcyjne” oraz „dostawcy surowców i komponentów” profilu fabryki wydają się być dokładne i odzwierciedlają rzeczywistość zaobserwowaną podczas wizyty w fabryce?
Czy fabryka określa standardy społeczne oraz oczekiwany poziom ich realizacji dla swoich dostawców (np. usługodawców, wykonawców, dostawców surowców) i ocenia ich rzeczywiste wdrożenie?
Czy fabryka korzysta z usług podwykonawców?
Czy obowiązujące standardy (np. prawne, Kodeks Postępowania ICS) są przekazywane podwykonawcom fabryki?
Czy fabryka prowadzi dokładną ewidencję czasu pracy (np. karty czasu pracy) dla podwykonawców?
Czy podwykonawcy pracują w normalnych godzinach pracy oraz w godzinach nadliczbowych (dziennych, tygodniowych, miesięcznych, rocznych, innych) zgodnie z lokalnym prawem i obowiązującymi zwolnieniami?
Czy podwykonawcy pracują w godzinach normalnych i nadgodzinach zgodnie ze standardami MOP?
Czy podwykonawcy mają dni wolne i przerwy na odpoczynek zgodnie z lokalnym prawem i konwencją MOP? Proszę podać maksymalną liczbę kolejnych dni pracy w fabryce
Czy fabryka prowadzi ewidencję płac podwykonawców zgodnie z lokalnym prawem?
Czy czas pracy, częstotliwość i sposób wynagradzania wykonawców są zgodne z lokalnym prawem?

Czy za nadgodziny wykonawcom przysługuje wynagrodzenie według stawki podwyższonej, zgodnie z lokalnym prawem?
Czy wykonawcy otrzymują świadczenia, urlopy i ubezpieczenie społeczne zgodnie z lokalnym prawem?
Czy fabryka zatrudnia pracowników wykonujących pracę w domu?
Czy klient jest informowany o zatrudnianiu pracowników wykonujących pracę w domu?
Czy fabryka posiada wymagane prawem zezwolenia związane z zatrudnianiem pracowników wykonujących pracę w domu?
Czy fabryka prowadzi wymagane prawem rejestry dotyczące pracowników wykonujących pracę w domu?
Czy fabryka monitoruje zatrudnienie pracowników wykonujących pracę w domu?
Czy fabryka zatrudnia pracowników migrujących?
Czy umowy o pracę pracowników migrujących są zgodne z lokalnym prawem?

1. MINIMALNY WIEK, PRACA DZIECI I MŁODZI PRACOWNICY

Jaki jest minimalny wiek uprawniający do podjęcia pracy?
Jakie są wymogi prawne dotyczące warunków pracy (np. rodzaj pracy, zadania, godziny pracy) dla młodych pracowników (poniżej 18 roku życia)?
Jaki jest minimalny wiek zatrudnienia w fabryce?
Czy w fabryce zatrudnieni są młodzi pracownicy?
Czy fabryka zatrudnia obecnie wyłącznie pracowników powyżej 15 roku życia lub powyżej ustawowego wieku zatrudnienia?
Czy w momencie zatrudnienia fabryka zawsze zatrudniała pracowników powyżej 15 roku życia lub powyżej ustawowego wieku zatrudnienia?
Czy w fabryce nie ma dzieci, które nie powinny pracować (poniżej 15 roku życia lub poniżej ustawowego wieku uprawniającego do pracy)?
Jeśli tak, to czy przebywają one w pokoju opieki nad dziećmi?
Czy fabryka wymaga przedstawienia dokumentów potwierdzających wiek pracownika w momencie zatrudnienia?
Czy fabryka przechowuje kopie dokumentów potwierdzających wiek pracownika?
Czy zidentyfikowane programy praktyk zawodowych / stażowych są zgodne z lokalnym prawem?
Czy warunki pracy (np. rodzaj pracy, zadania, godziny pracy) dla młodych pracowników (poniżej 18 roku życia) są zgodne z lokalnym prawem?
Czy w przypadku młodych pracowników (poniżej 18 roku życia) przeprowadzane są wymagane prawem badania lekarskie przed zatrudnieniem i w trakcie zatrudnienia?

Czy fabryka prowadzi dokumentację (np. zezwolenia, licencje, formularze zgody rodziców i inne dokumenty) związaną z zatrudnieniem praktykantów, stażystów i młodych pracowników (poniżej 18 roku życia) zgodnie z lokalnym prawem?

2. PRACA WYMUSZONA

Czy istnieją obiektywne dowody na to, że fabryka nie zatrzymuje żadnych dokumentów (np. paszportu, pozwolenia na pracę, aktu urodzenia, oficjalnego dowodu tożsamości, prawa jazdy) bez pisemnej zgody i bez możliwości ich odzyskania?

Czy fabryka unika wstrzymywania wypłaty wynagrodzenia w trakcie trwania stosunku pracy?

Czy pracownicy są zwolnieni z wszelkich kosztów związanych z rekrutacją i zatrudnieniem?

Czy pracownikom zagwarantowano swobodę przemieszczania się w godzinach pracy?

Czy pracownikom zagwarantowano swobodę przemieszczania się po godzinach pracy?

Czy pracownicy są zwolnieni z codziennych wymagań dotyczących norm produkcyjnych przed opuszczeniem fabryki?

Czy praca w nadgodzinach jest dobrowolna?

Czy pracownicy są informowani o obowiązkach związanych z pracą w nadgodzinach i czy je rozumieją przed zatrudnieniem oraz przed rozpoczęciem zmiany w nadgodzinach?

Czy pracownicy mogą swobodnie zrezygnować z obecnego zatrudnienia zgodnie z lokalnym prawem?

Czy na terenie fabryki pracują więźniowie?

Czy w fabryce nie zatrudnia się żadnych więźniów?

Czy więźniowie są zatrudniani w warunkach zgodnych z konwencjami MOP nr 29 i 105 dotyczącymi pracy przymusowej?

Czy klient jest poinformowany o zatrudnianiu więźniów?

Czy w fabryce nie ma przymusowego korzystania ze sklepów lub usług prowadzonych przez pracodawcę?

Jeśli fabryka zapewnia sklepy lub usługi, czy pracownicy są wolni od nadmiernych kosztów związanych ze sklepami, usługami, żywnością, transportem i zakwaterowaniem zapewnianymi przez pracodawcę?

Czy w fabryce nie występują żadne inne formy pracy przymusowej, które nie zostałyby uwzględnione w pozostałych pytaniach audytu?

Czy w fabryce nie występuje żadna forma pracy przymusowej lub niewolniczej (w tym jedna lub więcej z wymienionych powyżej form) w odniesieniu do członków rodziny właściciela/kierownictwa/pracowników?

3. DYSKRYMINACJA

Jakie są wymogi prawne dotyczące zatrudnienia kobiet w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego i powrotu z urlopu macierzyńskiego?

Czy pracownicy są wolni od dyskryminacji w zakresie zatrudniania, wynagrodzenia, dostępu do szkoleń, awansu, zwolnienia lub przejścia na emeryturę?

Czy fabryka stosuje procedury zakazujące i zapobiegające praktykom dyskryminacyjnym?

Czy pracownicy są zatrudniani i utrzymywani w zatrudnieniu niezależnie od stanu ciąży?

Czy fabryka przestrzega przepisów dotyczących warunków zatrudnienia kobiet w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego i powrotu z urlopu macierzyńskiego zgodnie z lokalnym prawem?

Czy pracownicy mają równe szanse na pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z lokalnym prawem?

4. POSTĘPOWANIE DISCYPLINARNE, MOLESTOWANIE I WYKORZYSTYWANIE

Jakie środki dyscyplinarne i kary są stosowane w fabryce?

Czy pracownicy są wolni od wszelkich form molestowania, przemocy psychicznej, fizycznej i/lub werbalnej oraz kar cielesnych?

Czy środki dyscyplinarne stosowane przez fabrykę są zgodne z prawem i nie są nadmierne?

Czy procedura dyscyplinarna jest zgodna z lokalnym prawem?

Czy kadra kierownicza przechodzi szkolenia z zakresu wdrażania procedur dyscyplinarnych?

Czy fabryka prowadzi rejestr zastosowanych środków dyscyplinarnych?

Czy praktyki bezpieczeństwa w fabryce nie mają charakteru nadużycia?

5. WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I MECHANIZMY ROZPATRYWANIA SKARG

Jakie są przepisy prawne dotyczące prawa pracowników do tworzenia/przystępowania do niezależnych związków zawodowych i/lub stowarzyszeń pracowniczych?

Czy istnieją jakieś szczególne wymogi prawne, które uniemożliwiają zakładowi tworzenie związków zawodowych lub organizacji pracowniczych ze względu na rodzaj i/lub wielkość zakładu?

Czy pracownicy są członkami związku zawodowego?

Czy w fabryce znajduje się przedstawiciel związku zawodowego?

Kiedy odbyły się ostatnie wybory związkowe?

Czy pracownicy są członkami organizacji pracowniczej?
Czy w zakładzie pracuje przedstawiciel organizacji pracowniczej?
Kiedy odbyły się ostatnie wybory do organizacji pracowniczej?
Czy w ciągu ostatnich 2 lat w fabryce miały miejsce publiczne spory pracownicze (np. strajk, demonstracja)?
Czy pracownicy są objęci układem zbiorowym pracy?
Czy pracownicy mają prawo do zrzeszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych?
Czy pracownicy mają swobodę tworzenia niezależnych związków zawodowych i przystępowania do nich?
Czy w przypadku, gdy prawo do zrzeszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych jest ograniczone, pracownicy mają dostęp do alternatywnych środków?
Czy wybory przedstawicieli pracowników są wymagane przez lokalne prawo?
Czy przedstawiciele pracowników są wybierani bez ingerencji ze strony zakładu i zgodnie z wymogami prawa?
Czy odbywają się regularne spotkania między przedstawicielami pracowników a kierownictwem zgodnie z wymogami prawa?
Czy protokoły ze spotkań są sporządzane i przekazywane pracownikom?
Czy pracownicy są wolni od dyskryminacji ze względu na przynależność lub brak przynależności do związków zawodowych w zakresie zatrudniania, wynagrodzenia, dostępu do szkoleń, awansu, zwolnienia lub przejścia na emeryturę?
Czy w fabryce istnieje procedura, dzięki której pracownicy mogą swobodnie i poufnie zgłaszać skargi kierownictwu?
Czy fabryka rejestruje i śledzi zgłaszane skargi?
Czy fabryka informuje pracowników oraz osoby odpowiedzialne za rozpatrywanie zgłoszonych skarg o postępach w ich rozpatrywaniu?

6. GODZINY PRACY I NADGODZINY

Jakie są wymogi prawne dotyczące dni wolnych?
Jaka jest maksymalna liczba kolejnych dni pracy dozwolona przez obowiązujące prawo lokalne (liczba)?
Jakie są wymogi prawne dotyczące przerw na odpoczynek?
Jakie są wymogi prawne pozwalające na przekroczenie maksymalnej liczby godzin pracy (np. w sezonie) (liczba godzin)?
Jakie są wymogi prawne dotyczące zwolnienia z nadgodzin?

Jakie są standardowe godziny pracy dozwolone zgodnie z obowiązującym prawem lokalnym (dzień, tydzień, miesiąc, inne) (liczba godzin)?
Jaka jest liczba godzin nadliczbowych (OT) dozwolona zgodnie z obowiązującym prawem lokalnym (dzień, tydzień, miesiąc, inne) (liczba godzin)?
Jaki jest standardowy tygodniowy czas pracy w fabryce (liczba godzin)?
Jaka jest najwyższa liczba godzin nadliczbowych tygodniowo w fabryce (liczba godzin)?
Jakie są godziny pracy dozwolone zgodnie z lokalnym prawem w tygodniu dla godzin normalnych/nadgodzin/automatycznej sumy godzin normalnych i nadgodzin?
Jaka jest maksymalna liczba godzin dozwolona w konwencjach MOP dotyczących czasu pracy dla godzin normalnych/nadgodzin/automatycznej sumy godzin normalnych i nadgodzin?
Jaka jest maksymalna łączna liczba godzin przepracowanych w ciągu trzech kolejnych tygodni (# godzin)?
Jaka jest średnia liczba godzin przepracowanych w ciągu trzech kolejnych tygodni (liczba godzin)?
Jaka jest maksymalna łączna liczba godzin <u>normalnych</u> przepracowanych <u>dziennie</u> / maksymalna łączna liczba godzin <u>nadliczbowych</u> przepracowanych <u>dziennie</u> ?
Jaka jest maksymalna łączna liczba godzin pracy w ramach <u>normalnego</u> czasu pracy w <u>miesiącu</u> / maksymalna łączna liczba godzin <u>nadliczbowych</u> w <u>miesiącu</u> ?
Jaka jest maksymalna łączna liczba godzin pracy w ramach <u>normalnego</u> czasu pracy w ciągu <u>roku</u> / maksymalna łączna liczba godzin <u>nadliczbowych</u> w ciągu <u>roku</u> ?
Jaka jest liczba i czas trwania przerw w ciągu dnia pracy (liczba / czas trwania)?
Czy pracownicy pracują w normalnych godzinach pracy (dziennych, tygodniowych, miesięcznych, rocznych, innych) zgodnie z lokalnym prawem?
Czy pracownicy pracują w normalnych godzinach zgodnie ze standardami MOP?
Czy fabryka prowadzi ewidencję czasu pracy (np. karty czasu pracy)?
Czy rejestry czasu pracy są dokładne?
Czy godziny nadliczbowe są rejestrowane oddzielnie?
Czy pracownicy wykonują nadgodziny (dienne, tygodniowe, miesięczne, roczne, inne) zgodnie z lokalnym prawem?
Czy pracownicy wykonują nadgodziny zgodnie ze standardami MOP?
Czy w fabryce obowiązuje oświadczenie o rezygnacji z wynagrodzenia za nadgodziny?
Czy zwolnienie z nadgodzin w fabryce jest zgodne z prawem?
Czy fabryka utrzymuje liczbę godzin nadliczbowych w granicach określonych w zwolnieniu z nadgodzin (jeśli takie istnieje)?
Czy pracownicy mają przerwy na odpoczynek w ciągu dnia zgodnie z lokalnym prawem?
Czy pracownicy mają dni wolne zgodnie z lokalnym prawem?

Czy pracownicy mają co najmniej 1 dzień wolny (24 godziny z rzędu) w ciągu 7 dni zgodnie z konwencją MOP?
Proszę podać maksymalną liczbę kolejnych dni pracy w fabryce

7. WYNAGRODZENIE I ŚWIADCZENIA
Jaka jest minimalna płaca ustawowa za normalne godziny pracy (dzień, tydzień, miesiąc, inne) obowiązująca w fabryce?
Jaka jest minimalna ustawowa stawka za nadgodziny (dzienna, tygodniowa, miesięczna, inna)?
Jakie rodzaje świadczeń i ubezpieczeń otrzymują pracownicy zgodnie z lokalnym prawem?
Jakie są wymogi prawne dotyczące wynagrodzenia za dni świąteczne?
Jakie są wymogi prawne dotyczące wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy?
W jaki sposób fabryka oblicza wynagrodzenie czasowe (za godzinę, dzień, tydzień, miesiąc itp.)?
W jaki sposób fabryka oblicza wynagrodzenie akordowe?
W jaki sposób rejestruje się wyniki produkcji?
W jaki sposób wynagradzani są pracownicy wykonujący pracę w domu (jeśli dotyczy)?
Jaka jest najniższa miesięczna pensja brutto wypłacana przez fabrykę?
Jaka jest najniższa miesięczna pensja netto wypłacana przez fabrykę?
Jaka jest najwyższa miesięczna pensja brutto wypłacana przez fabrykę?
Jaka jest najwyższa miesięczna pensja netto wypłacana przez fabrykę?
Jaka jest miesięczna płaca minimalna brutto?
Jaka jest miesięczna płaca netto zapewniająca minimum egzystencjalne?
Jaka jest metodologia stosowana do obliczania płacy wystarczającej na utrzymanie?
Jaka jest różnica w wynagrodzeniu, wyrażona w wartościach bezwzględnych i procentowo, między aktualnym najniższym miesięcznym wynagrodzeniem brutto wypłacanym pracownikom przez fabrykę a szacowaną kwotą wynagrodzenia zapewniającego minimum egzystencjalne?

Jaka jest różnica w wynagrodzeniu, wyrażona w wartościach bezwzględnych i procentowo, między najniższym miesięcznym wynagrodzeniem netto wypłacanym obecnie pracownikom przez fabrykę a szacowaną płacą wystarczającą na utrzymanie netto?
Czy pracownikom gwarantowana jest ustawowa płaca minimalna zgodnie z lokalnym prawem?
Czy fabryka prowadzi ewidencję płac?
Czy dokumentacja płacowa jest prowadzona zgodnie z lokalnym prawem?
Czy sposób wypłaty wynagrodzenia jest zgodny z lokalnym prawem?
Czy termin i częstotliwość wypłat są zgodne z lokalnym prawem?
Jeśli termin i częstotliwość wypłat nie są zgodne z przepisami, czy pracownicy otrzymują wynagrodzenie w kolejnym terminie wypłaty?
Czy praktykanci/stażyscy otrzymują wynagrodzenie zgodnie z lokalnym prawem?
Czy nowi pracownicy w okresie próbnym otrzymują wynagrodzenie zgodnie z lokalnym prawem?
Czy fabryka zapewnia pracownikom zrozumiałe rozliczenie wynagrodzenia, które zawiera co najmniej informacje o przepracowanych godzinach w ramach normalnego czasu pracy i nadgodzin, wynagrodzeniu za normalny czas pracy i nadgodziny oraz potrąceniach zgodnie z lokalnym prawem?
Czy pracownicy otrzymują wynagrodzenie za „przestoje” zgodnie z lokalnym prawem?
Czy fabryka zatrudnia pracowników wynagradzanych akordowo?
Czy fabryka prowadzi ewidencję produkcji, jeśli zatrudnia pracowników wynagradzanych akordowo?
Czy wypłacane są wynagrodzenia za nadgodziny?
Czy za nadgodziny płaci się zgodnie z ustawową stawką wyższą?
Czy pracownicy zatrudnieni na akord oraz pracownicy określonych kategorii otrzymują wynagrodzenie za nadgodziny?
Czy pracownicy zatrudnieni na akord oraz pracownicy określonych kategorii otrzymują wynagrodzenie za nadgodziny według ustawowej stawki podwyższonej?
Czy pracownicy otrzymują świadczenia i dodatki zgodnie z lokalnym prawem?
Czy pracownicy są objęci ustawowym ubezpieczeniem społecznym?
Czy pracownicy korzystają z opłat uiszczanych przez fabrykę na rzecz ustawowego ubezpieczenia społecznego (w ramach systemu publicznego lub prywatnego)?
Czy urlopy i dni świąteczne są płatne zgodnie z lokalnym prawem?
Czy urlop rodzicielski jest płatny zgodnie z lokalnym prawem?
Czy pracownicy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie (np. premie, zachęty) zgodnie z lokalnym prawem?

Czy potrącenia są zgodne z lokalnym prawem?

8. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Które lokalne przepisy były brane pod uwagę podczas oceny następujących kategorii dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa:

- Dokumentacja dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy (licencje, zezwolenia, certyfikaty, protokoły z kontroli)
- Konstrukcja budynku
- Zarządzanie zakładem i szkolenia
- Plany i procedury na wypadek awarii i sytuacji kryzysowych
- Bezpieczeństwo przeciwpożarowe (drogi ewakuacyjne i wyjścia awaryjne, sprzęt przeciwpożarowy)
- Urządzenia elektryczne

Jakie dokumenty przedstawiła fabryka jako dowód zgodności z przepisami BHP (licencje, zezwolenia, certyfikaty, raporty z kontroli)?

Jakie są ogólne warunki panujące w fabryce?

Jakie są ogólne warunki panujące w fabryce pod względem podłóg, hałasu, temperatury i poziomu zanieczyszczenia powietrza?

Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy fabryka uczestniczyła w programie bezpieczeństwa przeciwpożarowego?

Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy fabryka została poddana kontrolom BHP przez lokalne władze?

Jaki jest typ budynku? Czy oceniana fabryka znajduje się w budynku współdzielonym? Jeśli tak, jakie inne działania są prowadzone na poszczególnych piętrach budynku i które piętro zajmuje oceniana fabryka?

Czy na terenie zakładu znajduje się kuchnia i/lub stołówka?

Jakie niebezpieczne, łatwopalne lub palne materiały są zgłaszane lub obserwowane jako używane i/lub przechowywane w ocenianej fabryce?

Czy fabryka jest prawnie/na mocy umowy zbiorowej zobowiązana do zapewnienia transportu lub rekompensaty za transport dla pracowników?

Czy istnieją wystarczające dowody na to, że lokalizacja obiektów socjalnych lub mieszkań została wybrana w taki sposób, aby zapewnić, że użytkownicy nie są narażeni na zagrożenia naturalne ani nie odczuwają skutków operacyjnych miejsca pracy (na przykład hałas, wibracje, emisje, pył)?

Czy na terenie fabryki znajdują się akademiki, mieszkania lub inne miejsca zakwaterowania?

Czy fabryka posiada aktualną dokumentację potwierdzającą zgodność z wymogami bezpieczeństwa budowlanego, wydaną przez lokalne władze zgodnie z lokalnym prawem?

Czy fabryka posiada ważną dokumentację dotyczącą bezpieczeństwa przeciwpożarowego, wydaną przez lokalne służby przeciwpożarowe zgodnie z lokalnym prawem?

Czy fabryka działa w budynku zgodnym z przeznaczeniem?
Czy w budynkach fabrycznych, w których przechowywane są materiały niebezpieczne lub wykonywane są prace niebezpieczne, znajdują się pomieszczenia mieszkalne?
Czy na podstawie obserwacji w fabryce nie ma żadnych widocznych pęknięć na ścianach, w żadnym budynku ani na terenie obiektu?
Czy liczba kondygnacji w istniejącym budynku jest zgodna z pierwotną liczbą kondygnacji podaną w planie lub certyfikacie budynku?
Czy fabryka posiada dokumentację z kontroli bezpieczeństwa budynku i maszyn wydaną przez jakąkolwiek stronę trzecią (rządową i/lub prywatną) zgodnie z lokalnym prawem?
Czy fabryka posiada dokumentację z kontroli bezpieczeństwa sprzętu mobilnego wydaną przez jakąkolwiek stronę trzecią (rządową i/lub prywatną) zgodnie z lokalnym prawem?
Czy fabryka przeprowadza ocenę ryzyka co najmniej raz w roku w celu zidentyfikowania zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa, w tym zagrożeń związanych z bezpieczeństwem przeciwpożarowym?
Czy fabryka rejestruje i śledzi działania zapobiegawcze lub naprawcze w odpowiedzi na oceny ryzyka?
Czy fabryka posiada komisję ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, która zajmuje się bezpieczeństwem maszyn/urządzeń; środkami ochrony indywidualnej (ŚOI); materiałami niebezpiecznymi, łatwopalnymi i palnymi; oraz bezpieczeństwem przeciwpożarowym?
Czy w skład komisji ds. bezpieczeństwa i higieny pracy wchodzi przedstawiciele kierownictwa i pracowników?
Czy komisja ds. bezpieczeństwa i higieny pracy spotyka się regularnie?
Czy posiedzenia komisji ds. bezpieczeństwa i higieny pracy są dokumentowane?
Czy fabryka przeprowadza wewnętrzne inspekcje/audyty w zakresie BHP?
Czy fabryka zapewnia badania lekarskie zgodnie z lokalnym prawem?
Czy fabryka organizuje szkolenia z zakresu BHP dla nowych pracowników?
Czy fabryka organizuje szkolenia z zakresu BHP dla obecnych pracowników?
Czy szkolenia z zakresu BHP są dokumentowane?
Czy szkolenia z zakresu BHP obejmują co najmniej: ogólne zasady bezpieczeństwa w miejscu pracy, bezpieczeństwo przeciwpożarowe, procedury ewakuacyjne, obsługę i konserwację maszyn i urządzeń, postępowanie z materiałami niebezpiecznymi, łatwopalnymi i palnymi (w stosownych przypadkach), stosowanie środków ochrony indywidualnej oraz zapobieganie wypadkom?
Czy zakład posiada przeszkoloną drużynę przeciwpożarową zgodnie z lokalnymi przepisami?
Czy personel reagowania kryzysowego został przeszkolony przynajmniej w zakresie: powiadamiania pracowników w przypadku pożaru lub sytuacji awaryjnej, zgłaszania pożaru lub sytuacji awaryjnej lokalnym władzom, obsługi gaśnic, procedur ewakuacyjnych oraz udzielania pierwszej pomocy?
Czy fabryka regularnie przeprowadza ćwiczenia przeciwpożarowe (jeśli nie jest to określone przez prawo, to przynajmniej raz w roku) dla wszystkich pięter i zmian?

Czy ćwiczenia przeciwpożarowe są dokumentowane, zawierając co najmniej: datę, informację o tym, czy były zapowiedziane czy niezapowiedziane, liczbę uczestników oraz czas, jaki zajęła ewakuacja?
Czy fabryka dokumentuje występowanie i przyczyny wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych?
Czy fabryka zgłasza wypadki przy pracy i choroby zawodowe lokalnym władzom?
Czy na każdym piętrze fabryki wywieszone są informacje kontaktowe na wypadek sytuacji awaryjnej?
Czy na każdym piętrze fabryki wywieszony jest plan ewakuacyjny?
Czy plan ewakuacyjny jest sporządzony w języku zrozumiałym dla pracowników?
Czy pojazdy straży pożarnej i strażacy mają dostęp do fabryki?
Czy na każdym piętrze fabryki znajdują się co najmniej dwa wyjścia awaryjne?
Jeśli na każdym piętrze znajduje się mniej niż dwa wyjścia awaryjne, czy ich liczba jest zgodna z lokalnymi wymogami?
Czy wyjścia awaryjne znajdują się po obu stronach obszaru roboczego?
Jeśli fabryka znajduje się powyżej parteru lub zajmuje wiele pięter, czy są co najmniej dwa zestawy schodów, które można wykorzystać jako drogi ewakuacyjne?
Czy fabryka spełnia obowiązujące lokalne przepisy dotyczące schodów służących jako drogi ewakuacyjne?
Czy drogi ewakuacyjne są oznaczone widocznymi znakami?
Czy drogi ewakuacyjne są dostępne i nie są zablokowane?
Jeśli drogi ewakuacyjne są niedostępne i/lub zablokowane, czy blokada ma charakter tymczasowy?
Czy wyjścia awaryjne są oznaczone widocznymi znakami?
Czy wyjścia awaryjne są wolne od przeszkód i otwarte?
Czy drzwi wyjść awaryjnych są zgodne z lokalnymi wymogami?
Czy w przypadku, gdy drzwi wyjść awaryjnych nie spełniają wymogów prawnych, fabryka wdrożyła środki zapewniające bezpieczeństwo pracowników i możliwość opuszczenia zakładu produkcyjnego w razie zagrożenia?
Czy okna ewakuacyjne są zgodne z lokalnymi przepisami?
Czy schody ewakuacyjne posiadają poręcze lub barierki i są zgodne z lokalnymi przepisami?
Czy oświetlenie awaryjne i cały sprzęt awaryjny są podłączone do rezerwowego źródła zasilania?
Czy drogi ewakuacyjne prowadzą w kierunku wyjść awaryjnych, a tym samym z dala od budynku?
Czy miejsce zbiórki lub droga publiczna są wolne od przeszkód i znajdują się z dala od fabryki?

Jeśli wymagają tego lokalne przepisy, czy fabryka posiada oficjalny dokument/certyfikat określający, czy obiekt wymaga instalacji sygnalizacji pożarowej, a jeśli tak, to jakiego typu (np. ręcznej lub automatycznej)?
Czy w fabryce znajduje się alarm przeciwpożarowy?
Jeśli w fabryce znajduje się ręczny alarm przeciwpożarowy, czy jest on oznaczony lub wyraźnie widoczny?
Jeśli w fabryce znajduje się ręczny alarm przeciwpożarowy, czy jest on wolny od przeszkód?
Jeśli nie ma alarmu przeciwpożarowego, czy fabryka wdrożyła inne rodzaje sygnałów ostrzegawczych zgodnie z lokalnymi przepisami?
Jeśli w fabryce znajduje się alarm przeciwpożarowy, czy jest on słyszalny i różni się od dzwonka na lunch/przerwę?
Jeśli fabryka znajduje się w budynku wspólnym, czy inne fabryki w tym budynku posiadają alarmy przeciwpożarowe?
Jeśli w budynku wspólnym znajdują się alarmy, czy są one ze sobą połączone?
Czy w fabryce zainstalowano oświetlenie ostrzegawcze w obszarach, w których poziom hałasu przekracza poziom otoczenia?
Czy fabryka wprowadziła środki wykrywania pożaru w miejscach przechowywania odpadów niebezpiecznych?
Czy na każdym piętrze fabryki znajdują się gaśnice?
Czy gaśnice znajdują się wzdłuż dróg ewakuacyjnych?
Czy gaśnice są oznaczone, dobrze widoczne i dostępne?
Czy gaśnice spełniają wymogi prawne?
Czy gaśnice są sprawdzane przez personel fabryki zgodnie z lokalnymi przepisami?
Czy gaśnice są regularnie sprawdzane przez wyspecjalizowane firmy (jeśli nie jest to określone w przepisach, to przynajmniej raz w roku)?
Czy w zakładzie znajdują się czujniki dymu lub czujniki pożarowe zgodnie z lokalnymi przepisami?
Czy gaśnice są dostosowane do używanych i przechowywanych produktów oraz zainstalowane w rozsądnej odległości?
Jeśli w fabryce znajdują się czujniki dymu lub czujniki pożarowe, czy fabryka przeprowadza ich comiesięczne kontrole oraz kontrole wymagane prawem?
Czy w fabryce znajdują się w pełni sprawne hydranty przeciwpożarowe, instalacje tryskaczowe lub węże, zgodnie z lokalnymi przepisami?
Jeśli w fabryce znajdują się hydranty przeciwpożarowe, instalacje tryskaczowe, węże lub inne urządzenia, czy są one kontrolowane, testowane i konserwowane co trzy miesiące oraz zgodnie z wymaganymi przepisami (w celu potwierdzenia, że działają prawidłowo)?
Czy kierownictwo fabryki może wskazać źródło wody, prywatne lub miejskie, które zasila hydrant przeciwpożarowy, węże lub instalację tryskaczową?
Czy tablice elektryczne, przewody i gniazdko są zabezpieczone?
Czy tablice elektryczne są oznakowane?

Czy tablice elektryczne, przewody i gniazdka są regularnie kontrolowane przez certyfikowany personel (jeśli nie jest to określone przez prawo, to przynajmniej raz w roku)?
W przypadku obecności generatora w fabryce lub w jej pobliżu, czy znajduje się on w wydzielonym obszarze z dala od miejsc pracy, zgodnie z lokalnym prawem?
Czy urządzenia produkcyjne i technologiczne oraz maszyny są bezpieczne w użytkowaniu?
Czy wszystkie maszyny produkcyjne i technologiczne posiadają przycisk awaryjnego wyłączenia, który jest łatwo dostępny?
Czy materiały oznaczone jako niebezpieczne, łatwopalne lub palne są przechowywane z dala od źródeł zapłonu?
Czy materiały oznaczone jako niebezpieczne, łatwopalne lub palne są przechowywane w oddzielnych, zamkniętych, wydzielonych obszarach magazynowych, z dala od obszaru produkcyjnego?
Czy fabryka przechowuje karty charakterystyki substancji niebezpiecznej (MSDS) w języku zrozumiałym dla pracowników, dostępne dla wszystkich pracowników w pobliżu obszarów, gdzie stosuje się i przechowuje chemikalia?
Czy pracownicy pracujący z materiałami oznaczonymi jako niebezpieczne, łatwopalne lub palne znają kartę charakterystyki substancji niebezpiecznej (MSDS) w fabryce?
Czy wszystkie pojemniki z substancjami chemicznymi są oznaczone nazwą w lokalnym języku oraz odpowiednim symbolem zagrożenia (w przypadku substancji niebezpiecznych)?
Czy fabryka prowadzi rzetelny i kompletny wykaz substancji chemicznych zawierający następujące podstawowe informacje: obszar zastosowania, nazwę chemiczną, numery CAS składników chemicznych, dostawcę substancji chemicznych, dostępność kart charakterystyki (MSDS) oraz ilości przechowywane?
Czy fabryka prowadzi ewidencję rodzajów i ilości odpadów wytwarzanych na miejscu?
Czy fabryka oddziela odpady niebezpieczne od strumieni odpadów innych niż niebezpieczne?
Czy zgodnie z lokalnymi przepisami dotyczącymi postępowania z odpadami (w tym osadami), ich składowania, przetwarzania lub unieszkodliwiania, istnieje procedura gospodarowania odpadami obejmująca zbórkę i tymczasowe składowanie?
Czy fabryka dba o to, aby pracownicy zajmujący się odpadami znali i zostali przeszkoleni w zakresie wymagań dotyczących gospodarki odpadami (segregacja, składowanie, etykietowanie i unieszkodliwianie)?
W przypadku przechowywania chemikaliów w zbiornikach retencyjnych, czy wszystkie chemikalia są dostępne dla pracowników bez konieczności wchodzenia do zbiorników retencyjnych?
W przypadku stosowania materiałów niebezpiecznych, łatwopalnych lub palnych, czy stanowisko do płukania oczu jest dostępne i nie jest niczym zasłonięte?
Czy w odległości do 6 metrów od miejsca przechowywania substancji chemicznych znajduje się stanowisko do płukania oczu podłączone do źródła wody?
Czy w fabryce znaleziono jakiegokolwiek substancje chemiczne zabronione przez prawo?
Czy w fabryce stosowany jest obecnie jakiś proces produkcyjny zabroniony przez prawo?
Czy w razie potrzeby pracownicy mają bezpłatny dostęp do środków ochrony indywidualnej (ŚOI)?
Czy kierownictwo fabryki wymaga stosowania środków ochrony indywidualnej (PPE) i egzekwuje to?

Czy pracownicy muszą wchodzić do zbiorników w celu wykonania zadań związanych z konserwacją?
Czy pracownicy są odpowiednio przeszkoleni do wchodzenia do zbiorników?
Czy wszystkie niezbędne środki ochrony indywidualnej (PPE) do wchodzenia do zbiorników są bezpłatnie udostępniane i odpowiednio konserwowane?
Czy istnieje pisemna procedura dotycząca wchodzenia do zbiorników?
Czy pracownicy mają dostęp do czystych i prywatnych toalet dostosowanych do płci?
Czy wszystkie pomieszczenia sanitarne i toalety są wyposażone w mydło?
Czy toalety są wyposażone w umywalki z bieżącą wodą?
Czy pracownicy mają swobodny dostęp do wody pitnej?
Jeśli fabryka zapewnia pracownikom miejsce do przygotowywania posiłków, jadalnię lub stołówkę, czy miejsce to jest czyste?
Czy w każdym miejscu pracy znajduje się aktualna apteczka pierwszej pomocy?
Czy fabryka zapewnia pracownikom pokój opieki?
Czy fabryka posiada podpisaną umowę z jednostką ratowniczą w pobliżu zakładu na wypadek poważnego wypadku?
Czy fabryka dysponuje wystarczającą liczbą przeszkolonych pracowników do udzielania pomocy medycznej?
Jeśli jest to wymagane prawem, czy fabryka zapewnia pracownikom pokój opieki nad dziećmi?
Czy miejsce pracy i warunki pracy są ergonomiczne zgodnie z lokalnym prawem?
Czy fabryka zapewnia lub nakazuje transport pracowników do i z miejsca pracy, a jeśli tak, to na podstawie wywiadów z pracownikami, jak transport ten jest postrzegany przez pracowników?
Czy pojazdy używane do transportu do i z fabryki są bezpieczne i odpowiednie, w dobrym stanie sanitarnym, nie są przepełnione i spełniają obowiązujące lokalne wymogi prawne?
Czy fabryka zapewnia bezpieczeństwo transportu i ruchu w całym miejscu pracy?

AKADEMIKI, MIESZKANIA LUB ZAKWATEROWANIE

Na jakie lokalne przepisy odwołano się podczas oceny akademików?
Czy akademik jest własnością kierownictwa fabryki lub jest przez nie zarządzany?
Czy akademik przylega do fabryki czy znajduje się na terenie fabryki?
Ilu pracowników według danych mieszka w akademiku?
Ilu pracowników mieszka w każdym pokoju/części sypialnej akademika?

Jaka jest średnia powierzchnia na osobę w pokojach akademika (m ² pokoju/liczba zajętych łóżek w pokoju)?
Czy każdy pracownik ma przydzielone własne łóżko w akademiku?
Jakie są ogólne warunki panujące w akademiku?
Czy pokoje/strefy sypialne są podzielone według płci?
Czy pracownicy mają dostęp do czystych i prywatnych toalet w akademiku, oddzielonych według płci?
Czy pracownicy mają dostęp do prywatnych pryszniców w akademiku, oddzielonych według płci?
Czy pracownicy mają dostęp do wody pitnej w akademiku?
Czy pracownicy mogą swobodnie wchodzić i wychodzić z akademików o dowolnej porze?
Czy fabryka regularnie przeprowadza ćwiczenia przeciwpożarowe (jeśli nie jest to wymagane przez prawo, to przynajmniej raz w roku) na wszystkich piętrach akademika?
Czy ćwiczenia przeciwpożarowe są dokumentowane, zawierając co najmniej: datę, informację o tym, czy były zapowiedziane czy niezapowiedziane, liczbę uczestników oraz czas, jaki zajęła ewakuacja? Wymagany format daty: DD/MM/RRRR
Czy akademik znajduje się poza budynkiem produkcyjnym / magazynem?
Czy akademik nie znajduje się w pobliżu magazynu materiałów niebezpiecznych lub budynku produkcyjnego, w którym wykonywane są prace niebezpieczne?
Czy na każdym piętrze akademika wywieszony jest plan ewakuacyjny?
Czy na każdym piętrze fabryki znajdują się co najmniej dwa wyjścia awaryjne?
Jeśli na każdym piętrze znajduje się mniej niż dwa wyjścia awaryjne, czy ich liczba jest zgodna z lokalnymi wymogami?
Czy wyjścia awaryjne znajdują się po obu stronach akademika?
Czy drogi ewakuacyjne są dostępne i nie są zablokowane?
Jeśli drogi ewakuacyjne są niedostępne i/lub zablokowane, czy blokada ma charakter tymczasowy?
Czy wyjścia awaryjne są oznaczone widocznymi znakami?
Czy wyjścia awaryjne są wolne od przeszkód i otwarte?
Czy drzwi wyjść awaryjnych są zgodne z lokalnymi wymogami?
Jeśli drzwi wyjść awaryjnych nie spełniają wymogów prawnych, czy fabryka wdrożyła środki zapewniające bezpieczeństwo pracowników i możliwość opuszczenia akademika w razie zagrożenia?

Czy okna ewakuacyjne są zgodne z lokalnymi przepisami?
Czy schody ewakuacyjne są wyposażone w poręcze lub barierki?
Czy drogi ewakuacyjne, wyjścia i schody są oświetlone?
Czy drogi ewakuacyjne prowadzą w kierunku wyjść awaryjnych, a tym samym z dala od budynku?
Czy miejsce zbiórki lub droga publiczna są wolne od przeszkód i znajdują się z dala od fabryki?
Czy w akademiku znajduje się alarm przeciwpożarowy?
Jeśli w akademiku znajduje się ręczny alarm przeciwpożarowy, czy jest on oznaczony lub wyraźnie widoczny w pobliżu wyjść, nie jest zasłonięty i słyszalny?
Czy na każdym piętrze akademika znajdują się gaśnice?
Czy gaśnice znajdują się wzdłuż drogi ewakuacyjnej?
Czy gaśnice są łatwo dostępne?
Czy gaśnice są sprawdzane przez personel zakładu zgodnie z lokalnymi przepisami?
Czy gaśnice są regularnie sprawdzane przez wyspecjalizowane firmy (jeśli nie jest to wymagane przez prawo, to przynajmniej raz w roku)?
Czy w akademiku dostępna jest apteczka pierwszej pomocy?

Załącznik 4: Zgodność z przepisami i zrównoważony rozwój: wiążące i niewiążące teksty referencyjne (wykaz niepełny)

Zgodność z przepisami i zrównoważony rozwój **Wiążące i niewiążące teksty referencyjne (wykaz niepełny)**

Poniżej znajdują się najważniejsze międzynarodowe i krajowe dokumenty dotyczące praw przedsiębiorstw, praw człowieka, praw pracowników oraz praw środowiskowych.

Ramy odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej

1968	Klub Rzymski, Granice wzrostu (World Watch Institute b.d.)
------	--

1976, 2016, 2018, 2022	Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych („Wytyczne MNE”) Wytyczne OECD-FAO dotyczące odpowiedzialnego łańcucha dostaw w rolnictwie Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej Notatka informacyjna OECD dotycząca zmian regulacyjnych w zakresie należytej staranności na rzecz odpowiedzialnego postępowania (Rola inicjatyw na rzecz zrównoważonego rozwoju w obowiązkowej należytej staranności)
1977	Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej MOP („Deklaracja MNE”)
1992, 1997	Szczyt Ziemi w Rio, Protokół z Kioto
1998, 2019	Deklaracja MOP dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy Standardy pracy w globalnym łańcuchu dostaw – jak je spełniać, aby zwiększyć konkurencyjność i zrównoważony rozwój (szkolenie)
2000, 2015	Global Compact ONZ, Przewodnik po zrównoważonym rozwoju przedsiębiorstw
2004	Raport ONZ „Who Cares Wins” (ESG)
2011	Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka
2015	Cele zrównoważonego rozwoju ONZ (SDG)
2015	Konferencja ONZ w sprawie zmian klimatu (COP21), porozumienie paryskie (GW<1,5°C)
2020	Badanie dotyczące należytej staranności, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości i Konsumentów, Smit, L., Bright, C. i in., Badanie dotyczące wymogów w zakresie należytej staranności w łańcuchu dostaw: raport końcowy, Urząd Publikacji, 2020,
2023	Zrozumienie dobrowolnych standardów zrównoważonego rozwoju ONZ, analiza mocnych stron, słabości, szans i zagrożeń

Podstawowe konwencje MOP

1930, 2014	Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej i protokół do niej
1948	Konwencja nr 87 dotycząca wolności zrzeszania się i ochrony prawa do organizowania się
1949	Konwencja nr 98 dotycząca prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych
1951	Konwencja o równym wynagrodzeniu (nr 100)
1957	Konwencja o zniesieniu pracy przymusowej (nr 105)
1958	Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji (zatrudnienie i zawód)
1973	Konwencja nr 138 dotycząca minimalnego wieku zatrudnienia
1981	Konwencja dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy (nr 155)
1999	Konwencja nr 182 dotycząca najgorszych form pracy dzieci
2006	Konwencja nr 187 w sprawie ram promowania bezpieczeństwa i higieny pracy

Zielony Ład Unii Europejskiej i ramy odpowiedzialności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju:

2006	Rozporządzenie (WE) nr 1893/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. ustanawiające statystyczną klasyfikację działalności gospodarczej NACE Rev. 2 oraz zmieniające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3037/90, a także niektóre rozporządzenia WE dotyczące określonych dziedzin statystycznych
------	---

2009	Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie minimalnych norm dotyczących sankcji i środków wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich
	Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/125/WE z dnia 21 października 2009 r. ustanawiająca ramy określania wymogów dotyczących ekoprojektu dla produktów związanych z energią
2011	Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/36/UE z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania go oraz ochrony ofiar , zastępująca decyzję ramową Rady 2002/629/WSiSW
2013	Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie rocznych sprawozdań finansowych, skonsolidowanych sprawozdań finansowych i powiązanych sprawozdań niektórych rodzajów przedsiębiorstw , zmieniająca dyrektywę 2006/43/WE Parlamentu Europejskiego i Rady oraz uchylająca dyrektywy Rady 78/660/EWG i 83/349/EWG
2014	Dyrektywa 2014/95/UE zmieniająca dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i dotyczących różnorodności przez niektóre duże przedsiębiorstwa i grupy
2016	Dyrektywa (UE) 2016/943 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony nieujawnionego know-how i informacji handlowych (tajemnic handlowych) przed ich bezprawnym pozyskaniem, wykorzystaniem i ujawnieniem
2017	Rozporządzenie (UE) 2017/821 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17 maja 2017 r. ustanawiające obowiązki w zakresie należytej staranności w łańcuchu dostaw dla unijnych importerów cyny, tantalu i wolframu, ich rud oraz złota pochodzących z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka
	Dyrektywa (UE) 2017/828 zmieniająca dyrektywę 2007/36/WE w odniesieniu do wspierania długoterminowego zaangażowania akcjonariuszy
2019	Rozporządzenie (UE) 2019/2088 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie ujawniania informacji dotyczących zrównoważonego rozwoju w sektorze usług finansowych
	Europejski Zielony Ład
2020	Konkluzje Rady w sprawie praw człowieka i godnej pracy w globalnych łańcuchach dostaw , 1 grudnia 2020 r. (13512/20)
	Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje oraz zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088
2021	Rozporządzenie (UE) 2021/1119 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 30 czerwca 2021 r. ustanawiające ramy na rzecz osiągnięcia neutralności klimatycznej oraz zmieniające rozporządzenia (WE)
	Plan działania UE na rzecz zerowego zanieczyszczenia powietrza, wody i gleby
	Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 10 marca 2021 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw i odpowiedzialności przedsiębiorstw (2020/2129(INL)), P9_TA(2021)0073
	Rozporządzenie (UE) 2021/821 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 maja 2021 r. ustanawiające unijny system kontroli wywozu, pośrednictwa, pomocy technicznej, tranzytu i transferu produktów podwójnego zastosowania

2022	Decyzja (UE) 2022/591 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 kwietnia 2022 r. w sprawie ogólnego unijnego programu działań w zakresie środowiska do 2030 r.
	Dyrektywa (UE) 2022/2464 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 14 grudnia 2022 r. zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 537/2014, dyrektywy 2004/109/WE, dyrektywy 2006/43/WE oraz dyrektywy 2013/34/UE w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (Tekst mający znaczenie dla EOG)
2023	Rozporządzenie (UE) 2023/1115 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 31 maja 2023 r. w sprawie udostępniania na rynku unijnym i wywozu z Unii niektórych towarów i produktów związanych z wylesianiem i degradacją lasów oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 995/2010
	Rozporządzenie (UE) 2023/1542 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 lipca 2023 r. w sprawie baterii i zużytych baterii , zmieniające dyrektywę 2008/98/WE i rozporządzenie (UE) 2019/1020 oraz uchylające dyrektywę 2006/66/WE
	Rozporządzenie (UE) 2023/956 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 10 maja 2023 r. ustanawiające mechanizm dostosowania cen na granicach z uwzględnieniem emisji dwutlenku węgla (Tekst mający znaczenie dla EOG)
	DYREKTYWA (UE) 2023/1791 PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 13 września 2023 r. w sprawie efektywności energetycznej oraz zmieniająca rozporządzenie (UE) 2023/955
	Wstępne porozumienie w sprawie wniosku dotyczącego DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz zmieniającej dyrektywę (UE) 2019/1937
2024	Wstępne porozumienie w sprawie nowych przepisów zakazujących wprowadzania na rynek UE produktów wytworzonych przy użyciu pracy przymusowej.

PRAWA I ZAKAZY ZAWARTE W MIĘDZYNARODOWYCH INSTRUMENTACH DOTYCZĄCYCH PRAW CZŁOWIEKA

Prawo do życia	Artykuł 6 ust. 1 Międzynarodowego paktu praw obywatelskich i politycznych. Obejmuje to między innymi prywatnych lub publicznych ochroniarzy chroniących zasoby, obiekty lub personel firmy, którzy spowodowali śmierć osoby z powodu braku instrukcji lub kontroli ze strony firmy;
Zakaz tortur, okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania	Artykuł 7 Międzynarodowego paktu praw obywatelskich i politycznych. Obejmuje to, ale nie ogranicza się do, prywatnych lub publicznych strażników chroniących zasoby, obiekty lub personel firmy, którzy poddają osobę torturom lub okrutnemu, niehumanitarnemu lub poniżającemu traktowaniu z powodu braku instrukcji lub kontroli ze strony firmy;
Prawo do wolności i bezpieczeństwa	Artykuł 9 ust. 1 Międzynarodowego paktu praw obywatelskich i politycznych

Zakaz arbitralnej lub bezprawnej ingerencji w życie prywatne, rodzinne, mieszkania lub korespondencji oraz bezprawnych ataków na jej honor lub reputację	Artykuł 17 Międzynarodowego paktu praw obywatelskich i politycznych
Zakaz ingerencji w wolność myśli, sumienia i wyznania	Artykuł 18 Międzynarodowego paktu praw obywatelskich i politycznych
Prawo do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, w tym do sprawiedliwego wynagrodzenia i odpowiedniego wynagrodzenia zapewniającego utrzymanie dla pracowników najemnych oraz odpowiedniego dochodu zapewniającego utrzymanie dla osób prowadzących działalność na własny rachunek i drobnych rolników, które uzyskują w zamian za swoją pracę i produkcję, godziwych warunków życia, bezpiecznych i zdrowych warunków pracy oraz rozsądnego ograniczenia czasu pracy	Artykuły 7 i 11 Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych
Zakaz ograniczania pracownikom dostępu do odpowiednich warunków mieszkaniowych, jeśli pracownicy zakwaterowana w pomieszczeniach zapewnionych przez przedsiębiorstwo, oraz zakaz ograniczania pracownikom dostępu do odpowiedniego wyżywienia, odzieży oraz wody i warunków sanitarnych w miejscu pracy	Artykuł 11 Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych
Prawo dziecka do najwyższego osiągalnego poziomu zdrowia	Artykuł 24 Konwencji o prawach dziecka
Prawo do edukacji	Artykuł 28 Konwencji o prawach dziecka
Prawo do odpowiedniego poziomu życia	Artykuł 27 Konwencji o prawach dziecka
Prawo dziecka do ochrony przed wykorzystywania ekonomicznego oraz wykonywania jakiegokolwiek pracy, która może być niebezpieczna lub zakłócać edukację dziecka, lub szkodzić jego zdrowiu lub rozwojowi fizycznemu, psychicznemu, duchowemu, moralnego lub społecznego	Artykuł 32 Konwencji o prawach dziecka
Prawo dziecka do ochrony przed wszelkimi form wyzysku seksualnego i wykorzystywania seksualnego oraz do ochrony przed uprowadzeniem, sprzedażą lub nielegalnym przeniesieniem do innego miejsca w kraju lub poza granicami kraju w celu wyzysku	Artykuły 34 i 35 Konwencji o prawach dziecka
Zakaz zatrudniania dziecka poniżej wieku, w którym kończy się obowiązkowa i w żadnym wypadku nie jest niższy niż 15 lat, z wyjątkiem sytuacji, gdy prawo miejsca zatrudnienia	Artykuł 2 ust. 4 Międzynarodowej konwencji z 1973 r. (nr 138), interpretowany zgodnie z art. 4–8 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o minimalnym wieku z 1973 r.

Zakaz najgorszych form pracy dzieci (osoby poniżej 18 lat)	Artykuł 3 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o najgorszych formach pracy dzieci z 1999 r. (nr 182)
Zakaz pracy przymusowej lub obowiązkowej, co oznacza każdą pracę lub usługę, która jest wymuszona od jakiejkolwiek osoby pod groźbą kary, a osoba ta nie zgłosiła się dobrowolnie, na przykład w wyniku niewolnictwa za długi lub handlu ludźmi	Artykuł 2 ust. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o pracy przymusowej z 1930 r. (nr 29)
Zakaz wszelkich form niewolnictwa i handlu niewolnikami, w tym praktyk zbliżonych do niewolnictwa, pańszczyzny lub innych form dominacji lub ucisku w miejscu pracy, takich jak skrajne wyzyskiwanie ekonomiczne lub seksualne oraz poniżanie, lub handel ludźmi,	Artykuł 8 Międzynarodowego paktu praw obywatelskich i politycznych
Prawo do wolności zrzeszania się, zgromadzeń, prawa do organizowania się i zbiorowych negocjacji zbiorowych	Artykuły 21 i 22 Międzynarodowego paktu praw obywatelskich i politycznych 5893/24 MVG/DS/PB/cb 124 COMPET.2 OGRANICZENIE W zakresie praw obywatelskich i politycznych, art. 8 Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o wolności zrzeszania się i ochronie prawa do organizowania się z 1948 r. (nr 87) oraz Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o prawie do organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. (nr 98)
Zakaz nierównego traktowania w zatrudnieniu, chyba że jest to uzasadnione wymogami zatrudnienia	Artykuły 2 i 3 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o równym wynagrodzeniu z 1951 r. (nr 100), artykuły 1 i 2 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o dyskryminacji (w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu) z 1958 r. (nr 111) oraz artykuł 7 Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych
Zakaz powodowania jakiejkolwiek wymiernej degradacji środowiska, takiej jak szkodliwe zmiany gleby, zanieczyszczenie wody lub powietrza, szkodliwe emisje, nadmierne zużycie wody, degradacji gruntów lub innego oddziaływania na zasoby naturalne, takiego jak wylesianie	art. 6 ust. 1 Międzynarodowego paktu praw obywatelskich i politycznych oraz art. 11 i 12 Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych

ZAKAZY I OBOWIĄZKI ZAWARTE W INSTRUMENTACH ŚRODOWISKOWYCH

Obowiązek unikania lub minimalizowania niekorzystnego wpływu na różnorodność biologiczną	Artykuł 10 lit. b) Konwencji o różnorodności biologicznej z 1992 r. oraz obowiązujące prawo w danej jurysdykcji, w tym zobowiązania
--	---

	wynikające z protokołu kartageńskiego w sprawie opracowywania, obchodzenia się, transportu, wykorzystania, transferu i uwalniania żywych organizmów zmodyfikowanych oraz protokołu z Nagoi w sprawie dostępu do zasobów genetycznych oraz sprawiedliwego i równego podziału korzyści wynikających z ich wykorzystania do Konwencji o różnorodności biologicznej z dnia 12 października 2014 r.
Zakaz importu, eksportu, reeksportu lub wprowadzania z morza jakichkolwiek okazów wymienionych w załącznikach I–III do Konwencji o międzynarodowym handlu Gatunków Dzikiej Fauny i Flory Zagrożonych Wyginieciem (CITES) z dnia 3 marca 1973 r. bez zezwolenia, interpretowanego zgodnie z artykułami III, IV i V Konwencji	
Zakaz produkcji, importu i eksportu produktów zawierających rtęć wymienionych w załączniku A część I do Konwencji z Minamaty w sprawie rtęci z dnia 10 października 2013 r. (Konwencja z Minamaty), interpretowany zgodnie z art. 4 ust. 1 tej konwencji	
Zakaz stosowania rtęci lub związków rtęci w procesach produkcyjnych wymienionych w załączniku B część I Konwencji z Minamaty po upływie terminu wycofania określonej w konwencji dla poszczególnych procesów, interpretowany zgodnie z art. 5 ust. 2 konwencji	
Zakaz nielegalnego przetwarzania odpadów zawierających rtęć	art. 11 ust. 3 konwencji z Minamaty oraz art. 13 rozporządzenia (UE) 2017/852 Parlamentu Europejskiego i Rady
Zakaz produkcji i stosowania chemikaliów wymienionych w załączniku A do Konwencji Sztokholmskiej z dnia 22 maja 2001 r. w sprawie trwałych zanieczyszczeń organicznych (POP Konwencja)	art. 3 ust. 1 lit. a) pkt (i) konwencji oraz rozporządzenie (UE) 2019/1021 Parlamentu Europejskiego i Rady
Zakaz nielegalnego obchodzenia się z odpadami, ich zbierania, składowania i unieszkodliwiania	art. 6 ust. 1 lit. d) pkt (i) i (ii) konwencji w sprawie POP oraz art. 7 rozporządzenia (UE) 2019/1021
Zakaz importu lub eksportu substancji chemicznej wymienionej w załączniku III do Konwencji rotterdamskiej w sprawie procedury uprzedniej zgody po uprzednim	zgodnie z art. 10 ust. 1, art. 11 ust. 1 lit. b) i art. 11 ust. 2 konwencji oraz wskazaniem przez Stronę konwencji dokonującą przywozu lub wywozu zgodnie z procedurą uprzedniej zgody po uprzednim poinformowaniu (PIC)

poinformowaniu w odniesieniu do niektórych niebezpiecznych i pestycydów w handlu międzynarodowym (UNEP/FAO) z dnia 10 września 1998 r.	
obowiązek unikania lub minimalizowania niekorzystnego wpływu na obiekty jako dziedzictwo przyrodnicze	art. 2 Konwencji w sprawie ochronie światowego dziedzictwa kulturowego i przyrodniczego z dnia 16 listopada 1972 r. (Konwencja o światowym dziedzictwie), interpretowany zgodnie z art. 5 lit. d) Konwencji o światowym dziedzictwie światowym oraz obowiązującym prawem w danej jurysdykcji
Obowiązek unikania lub minimalizowania negatywnego oddziaływania na tereny podmokłe	Artykuł 1 Konwencji o terenach podmokłych o znaczeniu międzynarodowym, zwłaszcza jako siedliska ptactwa wodnego z dnia 2 lutego 1971 r. (Konwencja ramsarska), interpretowany zgodnie z art. 4 ust. 1 Konwencji ramsarskiej oraz obowiązującym prawem w danej jurysdykcji;
Obowiązek zapobiegania zanieczyszczeniom pochodzącym ze statków	Międzynarodowa konwencja o zapobieganiu zanieczyszczaniu morza przez statki z dnia 2 listopada 1973 r., zmieniona protokołem z 1978 r. (MARPOL 73/78).
Obowiązek zapobiegania, ograniczania i kontroli zanieczyszczenia środowiska morskiego poprzez zrzuty	Artykuł 210 Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawie morza z dnia 10 grudnia 1982 r. (UNCLOS) oraz obowiązujące prawo w odpowiedniej jurysdykcji.

Przykłady ustawodawstw krajowych

2017	Francuska ustawa o obowiązku zachowania czujności
2019	Australijska ustawa o współczesnym niewolnictwie
2021	Niemiecka ustawa o łańcuchu dostaw
2022	Norweska ustawa o przejrzystości