ΠΡΟΤΥΠΟ SA8000:2026® ΓΙΑ ΑΞΙΟΠΡΕΠΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Δημοσιεύθηκε
1 Ιανουαρίου 2026

www.sa-intl.org

Εισαγωγή

Τα ανθρώπινα δικαιώματα των ανθρώπων και των κοινοτήτων έχουν οριστεί μέσω θεμελιωδών κειμένων που έχουν συμφωνηθεί από χώρες και ενδιαφερόμενα μέρη. Αυτά περιλαμβάνουν την Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα, τη Διακήρυξη της ΔΟΕ για τις Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στην Εργασία και τα έντεκα θεμελιώδη κείμενα της ΔΟΕ, τη Σύμβαση του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα του Παιδιού, και άλλα.

Μέσω ενός πλαισίου «Προστασία, Σεβασμός και Αποκατάσταση», οι Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών (UNGPs) για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα καθορίζουν τις αντίστοιχες ευθύνες των κρατών (κυβερνήσεων) και των επιχειρήσεων. Τα κράτη έχουν καθήκον να προστατεύουν τα ανθρώπινα δικαιώματα, μεταξύ άλλων μέσω πολιτικής, νομοθεσίας, κανονισμών και δικαστικής διαδικασίας. Οι επιχειρήσεις έχουν καθήκον να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα, πράγμα που σημαίνει ότι θα πρέπει να αποφεύγουν την πρόκληση ή τη συμβολή σε αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα και την αντιμετώπιση τέτοιων επιπτώσεων όταν αυτές συμβαίνουν. Αυτές οι απαιτήσεις των UNGPs ισχύουν όχι μόνο για τις αρνητικές επιπτώσεις που προκαλούνται από μια επιχείρηση, αλλά και για εκείνες στις οποίες έχει συμβάλει ή συνδέεται άμεσα μέσω των δραστηριοτήτων ή των επιχειρηματικών της σχέσεων. Τέλος, τα κράτη και οι επιχειρήσεις έχουν την υποχρέωση να παρέχουν ή να συμμετέχουν, αντίστοιχα, σε αποτελεσματική αποκατάσταση σε περίπτωση παραβίασης δικαιωμάτων.

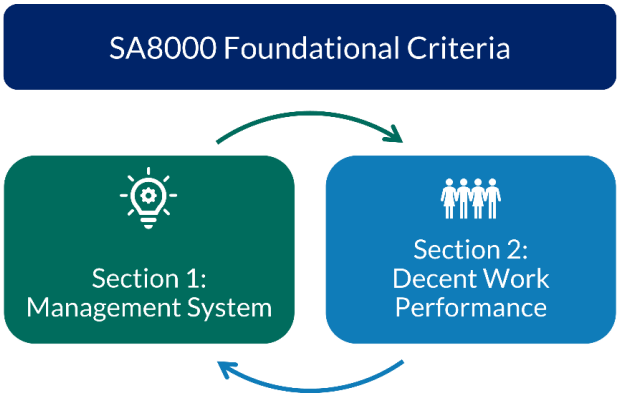
Το SAI είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός με όραμα, αφιερωμένος στην προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στους χώρους εργασίας σε όλο τον κόσμο, με βάση αυτά τα θεμελιώδη πλαίσια ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Ένας από τους τρόπους με τους οποίους επιδιώκουμε αυτήν την αποστολή είναι μέσω της θέσπισης του Προτύπου **SA8000® για Αξιοπρεπή Εργασία**, το οποίο βοηθά τους οργανισμούς να εκπληρώνουν στην πράξη το καθήκον τους να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα στους χώρους εργασίας. Το Πρότυπο SA8000 δημοσιεύθηκε για πρώτη φορά το 1997 και αναθεωρείται τακτικά, πάντα μέσω μιας διαδικασίας πολλαπλών ενδιαφερομένων μερών. Αυτό είναι το πέμπτο τεύχος του Προτύπου.

©Social Accountability International - 2026

Η αξιοπρεπής εργασία αναφέρεται σε εργασία που υποστηρίζει την πλήρη απόλαυση και πραγμάτωση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σύμφωνα με τη ΔΟΕ, η αξιοπρεπής εργασία «περιλαμβάνει ευκαιρίες για εργασία που είναι παραγωγική και αποφέρει δίκαιο εισόδημα, ασφάλεια στον χώρο εργασίας και κοινωνική προστασία για όλους, καλύτερες προοπτικές προσωπικής ανάπτυξης και κοινωνικής ένταξης, ελευθερία των ανθρώπων να εκφράζουν τις ανησυχίες τους, να οργανώνονται και να συμμετέχουν στις αποφάσεις που επηρεάζουν τη ζωή τους, καθώς και ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης για όλους...»[1]

Το Πρότυπο SA8000:2026 καθορίζει αρχές και κριτήρια για την αξιοπρεπή εργασία σε οποιοδήποτε πλαίσιο. Οι αρχές περιγράφουν τα θεμελιώδη δικαιώματα των ανθρώπων που πρέπει να προστατεύονται από τα κράτη και να γίνονται σεβαστά από τους οργανισμούς. Τα κριτήρια παρέχουν τις συγκεκριμένες απαιτήσεις για τους οργανισμούς όσον αφορά τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στους χώρους εργασίας.

Τα **Θεμελιώδη Κριτήρια SA8000** καθορίζουν τις γενικές προσδοκίες για τους οργανισμούς που εφαρμόζουν το Πρότυπο SA8000.



Εικόνα 1. Ενότητες SA8000:2026

Η **Ενότητα 1 του SA8000: Συστήματα Διαχείρισης: Δέουσα Επιμέλεια και Διακυβέρνηση** περιγράφει την προσέγγιση δέουσας επιμέλειας που πρέπει να υιοθετήσουν οι οργανισμοί για να διασφαλίσουν την αξιοπρεπή εργασία σε όλες τις δραστηριότητες και τις επιχειρηματικές τους σχέσεις.

Η **Ενότητα 2 του SA8000: Αρχές Αξιοπρεπούς Εργασίας και Κριτήρια Απόδοσης** περιγράφει τα ανθρώπινα δικαιώματα που σχετίζονται με την αξιοπρεπή εργασία και τα συγκεκριμένα κριτήρια που πρέπει να πληρούνται ώστε οι εργαζόμενοι να απολαμβάνουν και να πραγματώνουν πλήρως τα δικαιώματά τους. Αυτές οι δύο ενότητες είναι αλληλεξαρτώμενες—οι οργανισμοί πρέπει τόσο να υιοθετήσουν προσέγγιση συστημάτων διαχείρισης για την εκπλήρωση των κριτηρίων απόδοσης,

[1] ΔΟΕ, Αξιοπρεπής εργασία.

©Social Accountability International - 2026

όσο και να υιοθετήσουν προσέγγιση προσανατολισμένη στην απόδοση κατά την ανάπτυξη και εφαρμογή του συστήματος διαχείρισής τους (βλ. Εικόνα 1).

Οι Ενότητες 1 και 2 διαιρούνται η καθεμία σε πολλαπλές Ρήτρες (υποενότητες), οι οποίες περιέχουν Κριτήρια (ατομικές απαιτήσεις για τους οργανισμούς). Οι Ενότητες 1 και 2 περιέχουν επίσης Αρχές, οι οποίες θέτουν το πλαίσιο για τα Κριτήρια. Αυτές δεν αποτελούν απαιτήσεις, αλλά διατύπωση των υψηλού επιπέδου δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που τα Κριτήρια υποστηρίζουν.

Η εφαρμογή και η ερμηνεία των αρχών και των κριτηρίων θα πρέπει να επικεντρώνεται στις πτυχές των λειτουργιών και των αλληλεπιδράσεων ενός οργανισμού που επηρεάζουν τα ανθρώπινα δικαιώματα που σχετίζονται με την αξιοπρεπή εργασία.

Οι **Ορισμοί** αποτελούν κανονιστικό μέρος του Προτύπου και περιλαμβάνονται σε αυτό το έγγραφο στο Παράρτημα Α.

Πίνακας 1. Πρότυπο και Υποστηρικτική Τεκμηρίωση [Ενημερώθηκε 1η Ιανουαρίου 2026]

Έγγραφο	**Αρμοδιότητα**	**Κατάσταση**
Πρότυπο SA8000:2026	Κανονιστικό	Δημοσιευμένο
Ορισμοί	Κανονιστικό	Δημοσιευμένο (Παράρτημα Α)
Βιβλιοθήκη Δεικτών	Καθοδήγηση	Δημοσιευμένο
Έγγραφο Καθοδήγησης	Καθοδήγηση	Εκκρεμεί

Αυτός ο πίνακας θα ενημερώνεται καθώς αναπτύσσονται και οριστικοποιούνται πρόσθετα έγγραφα.

©Social Accountability International - 2026

Πίνακας Περιεχομένων

Εισαγωγή 1

Πίνακας Περιεχομένων 4

Θεμελιώδη Κριτήρια 5

Ενότητα 1. Συστήματα Διαχείρισης: Διακυβέρνηση και Δέουσα Επιμέλεια 6

Αρχές Συστήματος Διαχείρισης 8

Κριτήρια Συστήματος Διαχείρισης 9

M1: Δέσμευση, Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Ηγεσίας 10

M2: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Εργαζομένων 11

M3: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Ενδιαφερόμενων Μερών 13

M4: Δέσμευση Πολιτικής και Συνοχή 14

M5: Πλαίσιο, Επιπτώσεις και Κίνδυνοι 15

M6: Στόχοι, Σχεδιασμός και Πόροι 16

M7: Ευαισθητοποίηση και Εφαρμογή 18

M8: Ακεραιότητα και Διαφάνεια 20

M9: Παρακολούθηση και Μηχανισμοί Καταγγελιών 20

M10: Στρατηγική Ανάλυση, Αναθεώρηση και Συνεχής Βελτίωση 22

Ενότητα 2: Αρχές Αξιοπρεπούς Εργασίας και Κριτήρια Επίδοσης 25

D1: Προστασία Παιδιών και Νεαρών Εργαζομένων 26

D2: Ελευθερία του Συνεταιρίζεσθαι και Δικαίωμα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων 28

D3: Ελεύθερη και Δίκαιη Πρόσληψη, Απασχόληση και Λύση Σύμβασης 31

D4: Αξιοπρεπές Ωράριο, Μισθοί και Παροχές 35

D5: Απαλλαγή από Διακρίσεις 39

D6: Υγεία και Ασφάλεια 42

D7: Ιδιωτικότητα 45

Παράρτημα Α. Ορισμοί 48

©Social Accountability International - 2026

Θεμελιώδη Κριτήρια

Θεμελιώδεις προσδοκίες για όλους τους οργανισμούς στην εκπλήρωση αυτού του Προτύπου.

F1 – Ο οργανισμός οφείλει να σέβεται τις αρχές του Προτύπου και των διεθνών εγγράφων στα οποία βασίζεται, και να επιδιώκει να βελτιώνει συνεχώς την επίδοσή του.

F2 – Ο οργανισμός οφείλει να διασφαλίζει ότι η επίδοσή του, τουλάχιστον, πληροί:

a) Τις νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις που σχετίζονται με αυτό το Πρότυπο·
b) Τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας· και
c) Άλλες απαιτήσεις σχετικές με αυτό το Πρότυπο στις οποίες ο οργανισμός έχει προσχωρήσει.

F3 – Όταν οι νομικές και/ή κανονιστικές απαιτήσεις διαφέρουν από αυτό το Πρότυπο, ο οργανισμός οφείλει να εφαρμόζει τα κριτήρια που είναι πιο ευνοϊκά για το προσωπικό.

F4 - Όταν οι νομικές και/ή κανονιστικές απαιτήσεις έρχονται σε αντίθεση με αυτό το Πρότυπο, ο οργανισμός οφείλει να εντοπίζει, να αποτρέπει, να μετριάζει και να αποκαθιστά τους κινδύνους για το προσωπικό, στον βαθμό που επιτρέπεται από τον νόμο.

F5 – Για να διασφαλιστεί η αξιοπρεπής εργασία για όλο το προσωπικό, ο οργανισμός οφείλει να θεσπίσει, να εφαρμόσει, να διατηρήσει και να βελτιώσει συνεχώς ένα σύστημα διαχείρισης που βασίζεται στη δέσμευση της ηγεσίας και στη συμμετοχή των εργαζομένων και των ενδιαφερόμενων μερών.

©Social Accountability International - 2026

Ενότητα 1. Συστήματα Διαχείρισης: Διακυβέρνηση και Δέουσα Επιμέλεια

Αυτή η ενότητα περιγράφει τις προσδοκίες για τον τρόπο με τον οποίο οι οργανισμοί θα πρέπει να εκπληρώνουν την ευθύνη τους να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα στο πλαίσιο των Κατευθυντήριων Αρχών του ΟΗΕ (UNGP) μέσω μιας προσέγγισης συστημάτων διαχείρισης.

Τα συστήματα διαχείρισης διαφέρουν μεταξύ οργανισμών ανάλογα με το μέγεθος, την ωριμότητα και το πλαίσιο λειτουργίας τους, ωστόσο υπάρχουν κοινά βασικά στοιχεία για τη διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασίας σε όλες τις δραστηριότητες ενός οργανισμού. Αυτή η ενότητα περιγράφει αυτά τα βασικά στοιχεία, μέσω μιας πρακτικής προσέγγισης βήμα-προς-βήμα. Βασίζεται στα μακροχρόνια κριτήρια του SA8000 και σε ευρέως χρησιμοποιούμενα και αναγνωρισμένα πλαίσια συστημάτων διαχείρισης, συμπεριλαμβανομένων των UNGPs, των Κατευθυντήριων Γραμμών Δέουσας Επιμέλειας του ΟΟΣΑ για Πολυεθνικές Επιχειρήσεις, του ISO Annex SL, και άλλων.

Βασισμένη στη συμμετοχή και ενσωμάτωση της ηγεσίας, των εργαζομένων και των ενδιαφερόμενων μερών σε όλα τα επίπεδα, αυτή η ενότητα περιγράφει τα κριτήρια για την ανάπτυξη και εφαρμογή ενός συστήματος διαχείρισης που:

- **Επιτρέπει την αποτελεσματική δέουσα επιμέλεια**—μια ολοκληρωμένη και προληπτική διαδικασία για τον εντοπισμό, την πρόληψη, τον μετριασμό και την κάλυψη των πραγματικών και πιθανών αρνητικών επιπτώσεων που προκαλεί, συμβάλλει ή συνδέεται άμεσα με έναν οργανισμό μέσω των δραστηριοτήτων και των επιχειρηματικών του σχέσεων·[2] και
- **Επιτρέπει καλή διακυβέρνηση**—λειτουργώντας με ακεραιότητα και αποτελεσματικότητα.

Σημείωση Ερμηνείας: Η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών αποτελεί βασικό στοιχείο ενός αποτελεσματικού συστήματος διαχείρισης. Τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι όλοι οι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν ή να επηρεαστούν από τις λειτουργίες ή τις επιχειρηματικές σχέσεις ενός οργανισμού. Καθώς το παρόν Πρότυπο σχετίζεται με την αξιοπρεπή εργασία, το προσωπικό είναι οι κύριοι κάτοχοι

[2] Προσαρμοσμένο από τα UNGPs.

©Social Accountability International - 2026

δικαιωμάτων και, ως εκ τούτου, τα σημαντικότερα ενδιαφερόμενα μέρη για συμμετοχή. Το αντιμετωπίζουμε ξεχωριστά από άλλα ενδιαφερόμενα μέρη στο Πρότυπο για να τονίσουμε τη σημασία του. Ως εκ τούτου, η ενσωμάτωση και η συμμετοχή των διευθυντών καλύπτονται στο M1 και η ενσωμάτωση και η συμμετοχή των εργαζομένων στο M2.

©Social Accountability International - 2026

Αρχές Συστήματος Διαχείρισης

I. **Ηγεσία** – Τα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων και η ανώτατη διοίκηση του οργανισμού θα πρέπει να υποστηρίζουν και να επιδεικνύουν δέσμευση για τα ανθρώπινα δικαιώματα στις δραστηριότητες και τις επιχειρηματικές τους σχέσεις.

II. **Λογοδοσία** – Η ηγεσία του οργανισμού και το υπεύθυνο προσωπικό θα πρέπει να λογοδοτούν για τις πραγματικές και δυνητικές αρνητικές επιπτώσεις τους στα ανθρώπινα δικαιώματα.

III. **Αυτενέργεια & Αξιοπρέπεια** – Οι οργανισμοί θα πρέπει να σέβονται τα δικαιώματα αυτενέργειας και αξιοπρέπειας του προσωπικού και των ενδιαφερόμενων μερών και να λαμβάνουν μέτρα για την ενδυνάμωση του προσωπικού και την ανάπτυξη της ικανότητάς του να κατανοεί και να υπερασπίζεται τα δικαιώματά του.

IV. **Ενσωμάτωση** – Οι οργανισμοί θα πρέπει να τηρούν τις δεσμεύσεις τους για τα ανθρώπινα δικαιώματα με συνέπεια σε όλες τις δραστηριότητες και τις επιχειρηματικές τους σχέσεις.

V. **Μακροπρόθεσμος Σχεδιασμός**– Οι οργανισμοί θα πρέπει να αναπτύσσουν συστήματα διαχείρισης για τον σχεδιασμό και τη συνεπή τήρηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα.

VI. **Ανταπόκριση** - Οι οργανισμοί θα πρέπει να είναι προνοητικοί στην κατανόηση, την αντιμετώπιση και την αποκατάσταση των αρνητικών επιπτώσεων και κινδύνων που ενέχουν για τα ανθρώπινα δικαιώματα.

VII. **Διαφάνεια** - Οι οργανισμοί θα πρέπει να καθιστούν διαθέσιμες στα ενδιαφερόμενα μέρη σαφείς, ακριβείς και σχετικές πληροφορίες σχετικά με την επίδοσή τους στα ανθρώπινα δικαιώματα και το σύστημα διαχείρισής τους.

VIII. **Συμμετοχή & Ενσωμάτωση Όλων** – Οι οργανισμοί θα πρέπει να εμπλέκουν ουσιαστικά το προσωπικό σε όλα τα επίπεδα και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη στην ανάπτυξη και εφαρμογή του συστήματος διαχείρισής τους.

©Social Accountability International - 2026

IX. **Κοινωνικός Διάλογος –** Ο κοινωνικός διάλογος θα πρέπει να διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην προσέγγιση του οργανισμού για τη διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασίας για όλο το προσωπικό.

X. **Υποστήριξη** - Οι οργανισμοί θα πρέπει να αφιερώνουν επαρκείς επενδύσεις, εσωτερική τεχνογνωσία και άλλους εσωτερικούς και εξωτερικούς πόρους για να ανταποκριθούν στις δεσμεύσεις τους για τα ανθρώπινα δικαιώματα.

XI. **Συνεχής Βελτίωση** - Οι οργανισμοί θα πρέπει να βελτιώνουν συνεχώς την επίδοσή τους στα ανθρώπινα δικαιώματα και το σύστημα διαχείρισής τους.

Κριτήρια Συστήματος Διαχείρισης

- M1: Δέσμευση, Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Ηγεσίας
- M2: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Εργαζομένων
- M3: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Ενδιαφερόμενων Μερών

Σημείωση καθοδήγησης: Οι ρήτρες M1-3 αποτελούν τη βάση για την ανάπτυξη και εφαρμογή των υπόλοιπων κατηγοριών συστήματος διαχείρισης M4-10.

©Social Accountability International - 2026

- M4: Δέσμευση Πολιτικής και Συνοχή
- M5: Πλαίσιο, Επιπτώσεις και Κίνδυνοι
- M6: Στόχοι, Σχεδιασμός και Πόροι
- M7: Ευαισθητοποίηση και Εφαρμογή
- M8: Ακεραιότητα και Διαφάνεια
- M9: Παρακολούθηση και Μηχανισμοί Καταγγελιών
- M10: Στρατηγική Ανάλυση, Αναθεώρηση και Συνεχής Βελτίωση

M1: Δέσμευση, Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Ηγεσίας

M1.1 - Τα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων και η ανώτατη διοίκηση του οργανισμού οφείλουν να επιδεικνύουν δέσμευση στις αρχές αυτού του Προτύπου, τουλάχιστον με:

a) Την ενσωμάτωση των αρχών αυτού του Προτύπου στην οργανωτική στρατηγική και στα μέτρα επίδοσης·
b) Την έγκριση της δέσμευσης πολιτικής του οργανισμού και των αμοιβαίων προσδοκιών για τους επιχειρηματικούς εταίρους·
c) Την περιοδική διεξαγωγή στρατηγικής αναθεώρησης διαχείρισης της επίδοσης του οργανισμού σε σχέση με αυτό το Πρότυπο και τους οργανωτικούς στόχους·
d) Τη συμμετοχή λειτουργικών τομέων σε όλο τον οργανισμό για την εκπλήρωση αυτού του Προτύπου·
e) Την ανάθεση ευθύνης και λογοδοσίας για την εκπλήρωση του Προτύπου μέσω ενός ολοκληρωμένου συστήματος διαχείρισης σε όλα τα επίπεδα διοίκησης· και
f) Την ευθυγράμμιση ρόλων, ικανοτήτων, στόχων και κινήτρων προσωπικού, κριτηρίων αξιολόγησης απόδοσης, αποζημίωσης, προαγωγών, πειθαρχικών μέτρων, καταγγελιών σύμβασης εργασίας, και διαδικασιών λήψης αποφάσεων με τη δέσμευση πολιτικής του οργανισμού.

M1.2 - Η σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων και της διοίκησης οφείλει να είναι επαρκώς αντιπροσωπευτική των ενδιαφερόμενων μερών.

©Social Accountability International - 2026

M1.3 - Η ευθύνη και η λογοδοσία για την τήρηση αυτού του Προτύπου βαρύνουν τελικά την ανώτατη διοίκηση. Αυτό θα πρέπει να αποδεικνύεται, τουλάχιστον, με την ενσωμάτωση των αρχών και των κριτηρίων του παρόντος Προτύπου στα εξής:

- Την οργανωτική δομή·
- Τους ρόλους και τις αρμοδιότητες·
- Τις ικανότητες·
- Τους στόχους και τα κίνητρα·
- Τα κριτήρια αξιολόγησης απόδοσης·
- Την αποζημίωση·
- Τις προαγωγές·
- Τις καταγγελίες σύμβασης εργασίας· και
- Τις διαδικασίες και αρμοδιότητες λήψης αποφάσεων.

M1.4 - Η ανώτατη διοίκηση οφείλει να διασφαλίζει ότι οι συγκρούσεις συμφερόντων στην εκπλήρωση αυτού του Προτύπου εντοπίζονται, γνωστοποιούνται και διαχειρίζονται κατάλληλα.

M2: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Εργαζομένων

M2.1 – Ο οργανισμός οφείλει να εμπλέκει τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των εργατικών σωματείων και άλλων εκπροσώπων εργαζομένων, και να ενσωματώνει τη συμβολή τους στην ανάπτυξη και εφαρμογή του συστήματος διαχείρισής του για την εκπλήρωση των απαιτήσεων αυτού του Προτύπου, συμπεριλαμβανομένων των εξής:

a) Καθορισμός πολιτικών·
b) Εντοπισμός, αξιολόγηση και ιεράρχηση αρνητικών επιπτώσεων και κινδύνων·
c) Καθορισμός στόχων και σχεδιασμός για την εφαρμογή·
d) Παρακολούθηση επίδοσης και συστημάτων διαχείρισης, συμπεριλαμβανομένων εκείνων των επιχειρηματικών εταίρων·
e) Σχεδιασμός και λειτουργία καναλιών και διαδικασιών καταγγελιών· και
f) Καθορισμός επιλογών για αποκατάσταση.

©Social Accountability International - 2026

M2.2 – Όπου υπάρχουν, ο οργανισμός οφείλει να συνεργάζεται με εργατικά σωματεία για την ουσιαστική εμπλοκή των εργαζομένων στο σύστημα διαχείρισής του.

M2.3 – Ο οργανισμός οφείλει να διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικά και ανεκτικά κανάλια επικοινωνίας και συμμετοχής, τα οποία, τουλάχιστον:

a) Αναζητούν ενεργά τη συμβολή και τα σχόλια των εργαζομένων·
b) Επιτρέπουν στους εργαζομένους να εκπροσωπούν τα συμφέροντά τους στη διοίκηση·
c) Παρέχουν ποικίλα μέσα συμμετοχής με τρόπο βολικό για τους εργαζομένους·
d) Επιτρέπουν την αντιπροσώπευση της δημογραφικής σύνθεσης του χώρου εργασίας·
e) Είναι προσβάσιμα σε όλους τους εργαζομένους·
f) Είναι αξιόπιστα και χρησιμοποιούνται ενεργά·
g) Είναι εμπιστευτικά, εάν το επιθυμούν·
h) Ευθυγραμμίζονται με τα συμφέροντα και τις ανησυχίες των εργαζομένων· και
i) Δεν οδηγούν σε αντίποινα ή εκδίκηση.

M2.4 – Ο οργανισμός οφείλει να συστήσει ομάδα(ες) κοινωνικής επίδοσης για να υποστηρίζει και να διευκολύνει το σύστημα διαχείρισης του οργανισμού. Ο οργανισμός οφείλει να διασφαλίζει ότι οι συσταθείσες και υπάρχουσες ομάδες, τουλάχιστον:

a) Αποτελούνται από ισορροπημένη αντιπροσώπευση εργαζομένων και διευθυντικών στελεχών, δημογραφικών στοιχείων προσωπικού, και οργανωτικών λειτουργιών και ρόλων·
b) Περιλαμβάνουν αντιπροσώπευση των υπαρχόντων εργατικών σωματείων και οργανώσεων εργαζομένων, εφόσον επιλέξουν να συμμετάσχουν·
c) Προβλέπουν ανεξάρτητη εκλογή των εκπροσώπων εργαζομένων από τους συναδέλφους τους·
d) Δεν υπονομεύουν τον ρόλο των εργατικών σωματείων· και
e) Διευκόλυνση της συμμετοχής των εργαζομένων σε βασικές λειτουργίες του συστήματος διαχείρισης, όπως: καθορισμός πολιτικών, εντοπισμός, αξιολόγηση και ιεράρχηση των αρνητικών επιπτώσεων και κινδύνων, καθορισμός στόχων

©Social Accountability International - 2026

και σχεδιασμός για την εφαρμογή τους, παρακολούθηση της απόδοσης και σχεδιασμός και λειτουργία μηχανισμών υποβολής παραπόνων.

Μ3: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Ενδιαφερόμενων Μερών

Μ3.1 – Ο οργανισμός θα πρέπει περιοδικά να εντοπίζει και να ιεραρχεί τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη για να συμμετάσχουν στο σύστημα διαχείρισής του για την εκπλήρωση των απαιτήσεων του παρόντος Προτύπου, δίνοντας προτεραιότητα σε εκείνους που επηρεάζονται περισσότερο από τον οργανισμό.

Μ3.2 – Ο οργανισμός θα πρέπει να διεξάγει ουσιαστική διαβούλευση με τα ενδιαφερόμενα μέρη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή του συστήματος διαχείρισής του, τουλάχιστον όταν:

- Καθορίζει πολιτικές·
- Εντοπισμός, αξιολόγηση και ιεράρχηση αρνητικών επιπτώσεων και κινδύνων·
- Παρακολούθηση επίδοσης και συστημάτων διαχείρισης, συμπεριλαμβανομένων εκείνων των επιχειρηματικών εταίρων·
- Σχεδιάζει και λειτουργεί κανάλια και διαδικασίες καταγγελιών·
- Καθορίζει επιλογές για αποκατάσταση· και
- Ο οργανισμός στερείται την απαραίτητη γνώση.

Μ3.3 – Η εμπλοκή ενδιαφερόμενων μερών οφείλει, τουλάχιστον, να:

a) Αναζητά ενεργά τη συμβολή και τα σχόλια των σχετικών ενδιαφερόμενων μερών·
b) Είναι προσβάσιμη·
c) Διεξάγεται με καλή πίστη·
d) Ανταποκρίνεται στις ανησυχίες των ενδιαφερόμενων μερών· και
e) Δεν οδηγεί σε αντίποινα ή εκδίκηση.

Μ3.4 – Ο οργανισμός οφείλει να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες, προσδοκίες, ανησυχίες και καταγγελίες των ενδιαφερόμενων μερών στη λήψη οργανωτικών αποφάσεων.

©Social Accountability International - 2026

M4: Δέσμευση Πολιτικής και Συνοχή

M4.1 - Ο οργανισμός οφείλει να θεσπίσει, να τεκμηριώσει και να επικαιροποιεί περιοδικά μια δήλωση πολιτικής που να διατυπώνει τη δέσμευσή του στις αρχές αυτού του Προτύπου. Τουλάχιστον, ο οργανισμός οφείλει να δεσμευτεί να:

a) Πληροί ή υπερβαίνει τις απαιτήσεις και τις αρχές αυτού του Προτύπου, τις σχετικές νομικές απαιτήσεις και άλλες σχετικές απαιτήσεις·
b) Αντιμετωπίζει τους κινδύνους που προκαλεί, στους οποίους συμβάλλει, ή με τους οποίους συνδέεται άμεσα μέσω των δραστηριοτήτων ή των επιχειρηματικών του σχέσεων, μέσω μέτρων ανάλογων με τη σοβαρότητα και την πιθανότητά τους·
c) Δίνει προτεραιότητα σε λύσεις που αποτρέπουν αρνητικές επιπτώσεις τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα·
d) Συμπεριφέρεται ηθικά και με ακεραιότητα στην εκπλήρωση αυτού του Προτύπου·
e) Διατηρεί ολοκληρωμένα συστήματα διαχείρισης για να διασφαλίζει τη συνοχή στην εκπλήρωση των απαιτήσεων αυτού του Προτύπου·
f) Διατηρεί διαβούλευση με και ανταποκρίνεται στις προσδοκίες των εργαζομένων και άλλων ενδιαφερόμενων μερών, μεταξύ άλλων επιδιώκοντας τη συμμετοχή σε κοινωνικό διάλογο·
g) Λαμβάνει υπόψη τους κινδύνους για το προσωπικό κατά τον επιχειρηματικό σχεδιασμό και δεσμεύεται να μετριάσει τις σχετικές επιπτώσεις· και
h) Βελτιώνει συνεχώς την επίδοσή του και τα συστήματα διαχείρισης που σχετίζονται με αυτό το Πρότυπο.

M4.2 – Ο οργανισμός θα πρέπει να θεσπίζει, να τεκμηριώνει και να ενημερώνει περιοδικά μια πολιτική αμοιβαίων προσδοκιών για τους επιχειρηματικούς εταίρους. Η πολιτική αυτή θα πρέπει, κατ' ελάχιστον, να δεσμεύεται για:

a) Απαιτεί από τους επιχειρηματικούς εταίρους να σέβονται τις αρχές αυτού του Προτύπου, τις σχετικές νομικές απαιτήσεις και άλλες σχετικές απαιτήσεις·
b) Διεξάγει δέουσα επιμέλεια των επιχειρηματικών εταίρων·

©Social Accountability International - 2026

c) Αντιμετωπίζει τρόπους με τους οποίους ο οργανισμός προκαλεί, συμβάλλει, ή συνδέεται με την αδυναμία των επιχειρηματικών εταίρων να ανταποκριθούν στις παραπάνω προσδοκίες· και
d) Καθορισμός σαφών προσδοκιών για τον τερματισμό σχέσεων με επιχειρηματικούς εταίρους, συμπεριλαμβανομένης της κατάλληλης συμμετοχής και εξέτασης των κινδύνων για το προσωπικό πριν από τον τερματισμό επιχειρηματικών σχέσεων.

M4.3 - Οι πολιτικές, πρακτικές, στόχοι και κίνητρα του οργανισμού δεν πρέπει να έρχονται σε αντίθεση ή να υπονομεύουν τις δεσμεύσεις του προς τις αρχές αυτού του Προτύπου ή τους στόχους του οργανισμού.

M4.4 – Οι πολιτικές, η άσκηση πίεσης και άλλες εξωτερικές αλληλεπιδράσεις του οργανισμού δεν πρέπει να έρχονται σε αντίθεση ή να υπονομεύουν τις δεσμεύσεις του ως προς τις αρχές του παρόντος Προτύπου ή τους στόχους του οργανισμού.

M5: Πλαίσιο, Επιπτώσεις και Κίνδυνοι

M5.1 – Ο οργανισμός θα πρέπει περιοδικά να εντοπίζει και να επιδιώκει να κατανοήσει το πλαίσιο λειτουργίας του, συμπεριλαμβανομένων:

a) Των δικών του δραστηριοτήτων·
b) Των άμεσων και έμμεσων επιχειρηματικών σχέσεων του οργανισμού·
c) Των αναγκών και προσδοκιών των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους και άλλων σχετικών ενδιαφερόμενων μερών· και
d) Άλλων πτυχών του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος λειτουργίας του, συμπεριλαμβανομένων σχετικών ρυθμιστικών, αγοραίων, πολιτισμικών, κοινωνικών, οικονομικών και άλλων παραγόντων.

M5.2 – Λαμβάνοντας υπόψη το πλαίσιο λειτουργίας του, ο οργανισμός θα πρέπει περιοδικά να εντοπίζει:

a) Πραγματικές και δυνητικές δυσμενείς επιπτώσεις σχετικές με αυτό το Πρότυπο τις οποίες προκαλεί, στις οποίες συμβάλλει ή με τις οποίες συνδέεται άμεσα (ή ενδέχεται να προκαλέσει, να συμβάλει ή να συνδεθεί άμεσα) μέσω των

©Social Accountability International - 2026

δραστηριοτήτων ή των επιχειρηματικών σχέσεών του υπό κανονικές ή έκτακτες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν ειδικά ευάλωτους πληθυσμούς·

b) Παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με τις πραγματικές και δυνητικές δυσμενείς επιπτώσεις του·
c) Τον βαθμό συμβολής του στις πραγματικές και δυνητικές δυσμενείς επιπτώσεις που προκαλούνται από τους επιχειρηματικούς εταίρους του· και
d) Πραγματικές και δυνητικές δυσμενείς επιπτώσεις σχετικές με την απόδοσή του έναντι αυτού του Προτύπου που μπορεί να προκύψουν από ζητήματα επιχειρηματικής ηθικής ή ακεραιότητας.

M5.3 - Ο οργανισμός θα πρέπει περιοδικά να αξιολογεί, να ιεραρχεί και να τεκμηριώνει τους κινδύνους του με βάση τη σοβαρότητα των πραγματικών δυσμενών επιπτώσεων και τη σοβαρότητα και πιθανότητα των δυνητικών δυσμενών επιπτώσεων.

M5.4 – Για τους ιεραρχημένους κινδύνους, ο οργανισμός θα πρέπει να εντοπίζει τις βασικές αιτίες, λαμβάνοντας υπόψη δυνητικές αιτίες όπως:

- Αιτίες που σχετίζονται με τα συστήματα διαχείρισης·
- Λειτουργικές αιτίες, συμπεριλαμβανομένου του επιχειρηματικού μοντέλου του οργανισμού· και
- Εξωτερικές αιτίες, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που είναι κοινωνικές, πολιτισμικές, ρυθμιστικές ή/και περιβαλλοντικές.

M6: Στόχοι, Σχεδιασμός και Πόροι

M6.1 – Ο οργανισμός θα πρέπει περιοδικά να καθορίζει, να τεκμηριώνει και να επικαιροποιεί τους οργανωτικούς στόχους. Αυτοί οι στόχοι θα πρέπει να είναι σχεδιασμένοι ώστε να:

a) Πληρούν ή υπερβαίνουν τις απαιτήσεις και τις αρχές αυτού του Προτύπου, τις σχετικές νομικές απαιτήσεις και άλλες σχετικές απαιτήσεις·
b) Πληρούν τις δεσμεύσεις πολιτικής του οργανισμού·
c) Αντιμετωπίζουν τους κινδύνους του οργανισμού·

©Social Accountability International - 2026

d) Αντιμετωπίζουν ζητήματα επιχειρηματικής ηθικής και ακεραιότητας σχετικά με αυτό το Πρότυπο·
e) Αντιμετωπίζουν ζητήματα ετοιμότητας και αντίδρασης σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης σχετικά με αυτό το Πρότυπο·
f) Επιδιώκουν τον κοινωνικό διάλογο, συμπεριλαμβανομένης της υποστήριξης τριμερών και άλλων δεσμευτικών συμφωνιών για την επίτευξη των στόχων του· και
g) Συνεχή βελτίωση της απόδοσης και των συστημάτων διαχείρισης του οργανισμού σε σχέση με αυτό το Πρότυπο.

M6.2 - Για την αντιμετώπιση κινδύνων που προκαλεί ή στους οποίους συμβάλλει, ο οργανισμός θα πρέπει (με δέουσα εξέταση των ακούσιων συνεπειών) να σχεδιάζει δράσεις για να:

a) Θέσει τέλος στις δυσμενείς επιπτώσεις·
b) Αποτρέψει μελλοντικές δυσμενείς επιπτώσεις·
c) Μετριάσει τους κινδύνους· και
d) Διασφαλίσει την αποκατάσταση για άτομα και ομάδες που επηρεάζονται από δυσμενείς επιπτώσεις.

M6.3 - Για την αντιμετώπιση κινδύνων με τους οποίους συνδέεται άμεσα, ο οργανισμός θα πρέπει να σχεδιάσει τη συνεργασία και την αξιοποίηση της επιρροής του για την άσκηση επιρροής στα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένων των επιχειρηματικών εταίρων, με σκοπό τον τερματισμό, την πρόληψη, τον μετριασμό και την αποκατάσταση αυτών των κινδύνων.

M6.4 – Ο οργανισμός θα πρέπει περιοδικά να καθορίζει και να σχεδιάζει τις ενέργειες και τις διαδικασίες που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων του. Στο πλαίσιο αυτό, ο οργανισμός θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα εξής:

- Συστήματα διαχείρισης – συμπεριλαμβανομένων προφορικών και γραπτών πολιτικών και διαδικασιών, ρόλων και ευθυνών, τεκμηρίωσης, κινήτρων και στόχων προσωπικού, εκπαίδευσης και ανάπτυξης ικανοτήτων, παρακολούθησης, ευαισθητοποίησης εργαζομένων και ενδιαφερόμενων μερών, καθώς και δεικτών και μετρήσεων·

©Social Accountability International - 2026

- Πόροι – συμπεριλαμβανομένων οικονομικών, υλικών, προσωπικού και πληροφοριακών πόρων, όπως οι απαραίτητες ικανότητες και η εξωτερική εμπειρογνωμοσύνη, οι υποδομές, τα μέσα ενημέρωσης και τα συστήματα πληροφοριών· και
- Σχέσεις – συμπεριλαμβανομένου του κοινωνικού διαλόγου, της υποστήριξης σχετικών τριμερών και άλλων δεσμευτικών συμφωνιών, και των σχέσεων με επιχειρηματικούς εταίρους, την κυβέρνηση και άλλα εσωτερικά και εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη.

M7: Ευαισθητοποίηση και Εφαρμογή

M7.1 – Ο οργανισμός θα πρέπει να εφαρμόζει τις προγραμματισμένες διαδικασίες και δράσεις του και να αναπτύσσει τους κατανεμημένους πόρους, προσαρμόζοντας περιοδικά τα σχέδια και τους πόρους όπως απαιτείται, ώστε να διασφαλίζεται η συνεχής συνάφεια και αποτελεσματικότητα.

M7.2 – Ο οργανισμός θα πρέπει να διασφαλίζει ότι το προσωπικό έχει την κατάλληλη επίγνωση, κατανόηση, πρόσβαση σε πληροφορίες και κανάλια επικοινωνίας σχετικά με:

- Τα νόμιμα δικαιώματά του·
- Τα δικαιώματά του όπως ορίζονται σε αυτό το Πρότυπο·
- Τους κινδύνους που σχετίζονται με την απασχόλησή τους·
- Τις οργανωτικές πολιτικές, στόχους, δράσεις και διαδικασίες·
- Τους ρόλους και τις αρμοδιότητές τους στην επίτευξη των στόχων και δεσμεύσεων του οργανισμού·
- Σχετικούς μηχανισμούς και κανάλια για τη συμμετοχή τους στο σύστημα διαχείρισης· και
- Σχετικούς μηχανισμούς και κανάλια για την προστασία των δικαιωμάτων τους, συμπεριλαμβανομένων μηχανισμών πρόσβασης σε αποκατάσταση.

M7.3 – Ο οργανισμός θα πρέπει να διασφαλίζει ότι τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι κατάλληλα ενημερωμένα για:

- Σχετικούς κινδύνους·

©Social Accountability International - 2026

- Τις οργανωτικές πολιτικές, στόχους, δράσεις και διαδικασίες· και
- Κανάλια για τη συμμετοχή τους και προστασία των δικαιωμάτων όπως ορίζονται σε αυτό το Πρότυπο.

M7.4 – Στις αλληλεπιδράσεις του με επιχειρηματικούς εταίρους, ο οργανισμός θα πρέπει να:

a) Διασφαλίζει ότι οι επιχειρηματικοί εταίροι διαθέτουν κατάλληλη ευαισθητοποίηση, κατανόηση, πρόσβαση σε πληροφορίες και κανάλια επικοινωνίας σχετικά με τις πολιτικές του οργανισμού, στόχους, δράσεις και διαδικασίες·
b) Διασφαλίζει ότι οι εμπορικοί όροι και πρακτικές του δεν υπονομεύουν την ικανότητα των επιχειρηματικών εταίρων να ανταποκριθούν στις αμοιβαίες προσδοκίες που έχει θέσει·
c) Παρέχει στους επιχειρηματικούς εταίρους υποστήριξη για τον τερματισμό, την αποτροπή, τον μετριασμό και την αποκατάσταση κινδύνων, ανάλογα με τη συμβολή του οργανισμού σε αυτές τις επιπτώσεις·
d) Επιδιώκει να ελαχιστοποιεί τον διοικητικό φόρτο των αμοιβαίων προσδοκιών για τους επιχειρηματικούς εταίρους, όπου είναι δυνατόν· και
e) Δεν τερματίζει τις επιχειρηματικές σχέσεις ως απάντηση σε κινδύνους, εκτός εάν:
    i. Ο επιχειρηματικός εταίρος αποτυγχάνει επανειλημμένα να αντιμετωπίσει τον κίνδυνο μετά από κατάλληλη συμμετοχή και υποστήριξη από τον οργανισμό· ΚΑΙ
    ii. Οι κίνδυνοι τερματισμού της σχέσης δεν είναι μεγαλύτεροι από τον αρχικό κίνδυνο.

M7.5 – Οι τεκμηριωμένες πληροφορίες που σχετίζονται με την εκπλήρωση των απαιτήσεων αυτού του Προτύπου θα πρέπει να είναι:

- Διαθέσιμες και κατάλληλες·
- Ακριβείς και σαφείς·
- Αποτελεσματικά ελεγχόμενες· και
- Αναγνωρίσιμες.

©Social Accountability International - 2026

M8: Ακεραιότητα και Διαφάνεια

M8.1 – Κατά την εκπλήρωση των απαιτήσεων αυτού του Προτύπου, ο οργανισμός θα πρέπει να λειτουργεί και να επικοινωνεί με ακεραιότητα.

M8.2 – Ο οργανισμός θα πρέπει περιοδικά να αναφέρει δημόσια σχετικά με τις διαδικασίες και τα αποτελέσματά του που αφορούν αυτό το Πρότυπο. Η δημόσια αναφορά θα πρέπει, κατ' ελάχιστον, να:

a) Είναι διαφανής, ειλικρινής και σαφής·
b) Πληροί τις ανάγκες και προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών·
c) Περιλαμβάνει τη δέσμευση πολιτικής του οργανισμού·
d) Περιγράφει τις επιχειρηματικές δραστηριότητες του οργανισμού·
e) Επικοινωνεί σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο ο οργανισμός αντιμετωπίζει τους κινδύνους του·
f) Παρέχει πληροφορίες, κατόπιν αιτήματος, σχετικά με τη χρήση μηχανισμών υποβολής παραπόνων και τα αποτελέσματα των διαδικασιών υποβολής παραπόνων·
g) Πληροί τις νομικές, κανονιστικές και άλλες απαιτήσεις αναφοράς· και
h) Είναι κατάλληλα προσβάσιμη και διαθέσιμη στα ενδιαφερόμενα μέρη.

M8.3 – Ο οργανισμός θα πρέπει να συνεργάζεται με διαφάνεια και ανοιχτά με εξουσιοδοτημένα τρίτα μέρη, μεταξύ άλλων παρέχοντας πρόσβαση σε απαιτούμενη τεκμηρίωση, αρχεία, υλικά, πρόσωπα και εργασιακά περιβάλλοντα.

M9: Παρακολούθηση και Μηχανισμοί Καταγγελιών

M9.1 – Ο οργανισμός θα πρέπει να παρακολουθεί την απόδοσή του έναντι των απαιτήσεων αυτού του Προτύπου και τα συστήματα διαχείρισης για την εκπλήρωσή τους. Η παρακολούθηση θα πρέπει, κατ' ελάχιστον, να:

a) Αξιολογεί την εφαρμογή των προγραμματισμένων δράσεων και διαδικασιών·
b) Αξιολογεί την τήρηση αυτού του Προτύπου·

©Social Accountability International - 2026

c) Αξιολογεί την απόδοση σχετικών επιχειρηματικών εταίρων έναντι των καθιερωμένων αμοιβαίων προσδοκιών· και
d) Είναι κατάλληλα τεκμηριωμένη.

M9.2 – Ο οργανισμός θα πρέπει να ενσωματώνει πληροφορίες από πολλαπλές πηγές στις διαδικασίες παρακολούθησής του, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση:

- Αξιολόγηση και ιεράρχηση κινδύνων·
- Προγραμματισμένων δεικτών και μετρήσεων·
- Εσωτερικών και εξωτερικών μηχανισμών υποβολής παραπόνων και καναλιών επικοινωνίας·
- Συμμετοχή και επικοινωνία με τους εργαζομένους·
- Παράπονα και ανησυχίες ενδιαφερόμενων μερών·
- Κοινωνικού διαλόγου και ανατρ0οφοδότησης από σχετικές τριμερείς και άλλες δεσμευτικές συμφωνίες·
- Δημόσια διαθέσιμων ειδήσεων και πηγών πληροφόρησης·
- Εσωτερικών και εξωτερικών ελέγχων· και
- Εξωτερικών εμπειρογνωμόνων.

M9.3 – Ο οργανισμός θα πρέπει να θεσπίσει, να διατηρεί και να παρακολουθεί έναν μηχανισμό υποβολής παραπόνων για το προσωπικό ώστε να εγείρει ανησυχίες, ζητήματα, παράπονα, περιστατικά και καταγγελίες σχετικές με αυτό το Πρότυπο κατά του οργανισμού ή των επιχειρηματικών εταίρων του. Οι μηχανισμοί υποβολής παραπόνων του οργανισμού για το προσωπικό θα πρέπει να είναι:

- Νόμιμοι· προσβάσιμοι· προβλέψιμοι· δίκαιοι· διαφανείς· βασισμένοι σε διάλογο· συμβατοί με τα δικαιώματα· και πηγή συνεχούς βελτίωσης·
- Διατηρούν την εμπιστευτικότητα των χρηστών·
- Δεν οδηγούν σε αντίποινα κατά των χρηστών, είτε από τον οργανισμό είτε από άλλα μέρη· και
- Δεν οδηγούν σε απώλεια εισοδήματος για το προσωπικό που συμμετέχει σε διαδικασίες υποβολής παραπόνων.

M9.4 – Ο οργανισμός θα πρέπει να θεσπίσει, να διατηρεί και να παρακολουθεί έναν μηχανισμό υποβολής παραπόνων για τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη ώστε να εγείρουν ανησυχίες, ζητήματα, παράπονα, περιστατικά και καταγγελίες σχετικές με

©Social Accountability International - 2026

αυτό το Πρότυπο κατά του οργανισμού ή των επιχειρηματικών εταίρων του. Οι μηχανισμοί υποβολής παραπόνων του οργανισμού για τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη θα πρέπει να είναι:

- Νόμιμοι· προσβάσιμοι· προβλέψιμοι· δίκαιοι· διαφανείς· βασισμένοι σε διάλογο· συμβατοί με τα δικαιώματα· και πηγή συνεχούς βελτίωσης·
- Διατηρούν την εμπιστευτικότητα των χρηστών·
- Δεν οδηγούν σε αντίποινα κατά των χρηστών, είτε από τον οργανισμό είτε από άλλα μέρη· και
- Δεν οδηγούν σε απώλεια εισοδήματος για το προσωπικό που συμμετέχει σε διαδικασίες υποβολής παραπόνων.

M9.5 – Ο οργανισμός θα πρέπει να συμμετέχει με καλή πίστη σε εξωτερικές διαδικασίες υποβολής παραπόνων και αποκατάστασης που σχετίζονται με δυσμενείς επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα και κινδύνους που προκάλεσε, στους οποίους συνέβαλε, ή με τους οποίους συνδέεται άμεσα μέσω των δραστηριοτήτων ή των επιχειρηματικών σχέσεών του.

M9.6 - Τα αποτελέσματα των μηχανισμών παρακολούθησης και υποβολής παραπόνων θα πρέπει να οδηγούν σε δράσεις (συμπεριλαμβανομένων αλλαγών στα συστήματα διαχείρισης, πόρους ή/και σχέσεις) για να:

a) Θέσει τέλος στις δυσμενείς επιπτώσεις·
b) Αποτρέψει μελλοντικές δυσμενείς επιπτώσεις·
c) Μετριάσει τους κινδύνους· και
d) Διασφαλίσει την αποκατάσταση για άτομα και ομάδες που επηρεάζονται από δυσμενείς επιπτώσεις.

M10: Στρατηγική Ανάλυση, Αναθεώρηση και Συνεχής Βελτίωση

M10.1 – Ο οργανισμός θα πρέπει περιοδικά να αναθεωρεί την απόδοσή του έναντι των στόχων του και αυτού του Προτύπου. Κατά την αναθεώρησή του, ο οργανισμός θα πρέπει να αξιολογεί, κατ' ελάχιστον:

a) Την πρόοδο προς την επίτευξη των στόχων του·

©Social Accountability International - 2026

b) Την αποτελεσματικότητα των προγραμματισμένων και εφαρμοσμένων δράσεων και διαδικασιών·
c) Την καταλληλότητα και επάρκεια των προγραμματισμένων και εφαρμοσμένων δράσεων, διαδικασιών και πόρων·
d) Την αποτελεσματικότητα του συστήματος διαχείρισής του· και
e) Τις ευκαιρίες βελτίωσης της απόδοσής του.

M10.2 – Ο οργανισμός θα πρέπει να ενσωματώνει πληροφορίες από πολλαπλές πηγές στην αναθεώρησή του, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση:

- Αξιολόγηση και ιεράρχηση κινδύνων·
- Διαδικασίες παρακολούθησης·
- Εσωτερικούς και εξωτερικούς μηχανισμούς υποβολής παραπόνων και κανάλια επικοινωνίας·
- Συμμετοχή και επικοινωνία με τους εργαζομένους·
- Παράπονα και ανησυχίες ενδιαφερόμενων μερών·
- Κοινωνικού διαλόγου και ανατρ0οφοδότησης από σχετικές τριμερείς και άλλες δεσμευτικές συμφωνίες·
- Δημόσια διαθέσιμων ειδήσεων και πηγών πληροφόρησης·
- Εσωτερικών και εξωτερικών ελέγχων· και
- Εξωτερικών εμπειρογνωμόνων.

M10.3 – Τα αποτελέσματα αυτής της επανεξέτασης πρέπει να:

a) Ενημερώνουν την περιοδική αξιολόγηση και ιεράρχηση κινδύνων και τις διαδικασίες παρακολούθησης του οργανισμού·
b) Ενημερώνουν τη στρατηγική και τη λήψη αποφάσεων του οργανισμού· και
c) Οδηγούν σε αλλαγές στις οργανωτικές πολιτικές, πόρους, στόχους, διαδικασίες και ενέργειες, όπως απαιτείται.

M10.4 – Ο οργανισμός πρέπει να επιδεικνύει συνεχή βελτίωση της επίδοσης και των συστημάτων διαχείρισης αξιοπρεπούς εργασίας στις δραστηριότητές του και στις επιχειρηματικές του σχέσεις, μεταξύ άλλων:

a) Αντιμετωπίζοντας συνεχώς τους κινδύνους σε όλα τα επίπεδα προτεραιότητας·

©Social Accountability International - 2026

b) Εντοπίζοντας και αξιοποιώντας ευκαιρίες για βελτίωση των συνθηκών εργασίας πέρα από τις απαιτήσεις του παρόντος Προτύπου· και
c) Εντοπίζοντας και αξιοποιώντας ευκαιρίες για αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων και της ενσωμάτωσης και συμμετοχής των ενδιαφερομένων μερών στο σύστημα διαχείρισης του οργανισμού.

©Social Accountability International - 2026

Ενότητα 2: Αρχές Αξιοπρεπούς Εργασίας και Κριτήρια Επίδοσης

Αυτή η ενότητα περιγράφει τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα (αρχές) που σχετίζονται με την αξιοπρεπή εργασία και τις ειδικές απαιτήσεις (κριτήρια) για την επίτευξη αξιοπρεπούς εργασίας.

Κάθε ρήτρα ξεκινά με έναν κατάλογο Αρχών. Αυτά είναι θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα που πρέπει να προστατεύονται από τα κράτη και να γίνονται σεβαστά από τις επιχειρήσεις. Ορισμένα θεμελιώδη δικαιώματα ισχύουν για όλους τους ανθρώπους, άλλα μόνο για τους εργαζομένους, και άλλα για συγκεκριμένες ομάδες ανθρώπων (όπως τα παιδιά). Τα δικαιώματα είναι απόλυτα, που σημαίνει ότι ισχύουν εξίσου για όλους τους ανθρώπους, εργαζομένους ή άλλες ομάδες, όπως υποδεικνύεται.

Για να γίνονται πλήρως σεβαστά τα ανθρώπινα δικαιώματα, οι οργανισμοί πρέπει να αποφεύγουν την παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και να αντιμετωπίζουν τυχόν αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα στις οποίες εμπλέκονται. Οι Αρχές σε αυτή την ενότητα ορίζουν τα συγκεκριμένα ανθρώπινα δικαιώματα που σχετίζονται με την αξιοπρεπή εργασία και τα οποία οι οργανισμοί πρέπει να σέβονται. Δεν επιβάλλουν συγκεκριμένες απαιτήσεις στους οργανισμούς, αλλά καθορίζουν το πλαίσιο για τα Κριτήρια κάθε ρήτρας.

Τα Κριτήρια παρέχουν τις απαιτήσεις για τους οργανισμούς. Αυτά είναι τα αποτελέσματα που πρέπει να επιτύχουν οι οργανισμοί για να αποδείξουν τον σεβασμό τους στις Αρχές. Ενώ οι Αρχές ισχύουν για όλους τους ανθρώπους, τους εργαζομένους ή άλλες ευρείες ομάδες, τα Κριτήρια ισχύουν για το προσωπικό (ή άλλα συγκεκριμένα ενδιαφερόμενα μέρη) του οργανισμού. Αυτό είναι το πεδίο εφαρμογής της ευθύνης του οργανισμού βάσει του Προτύπου.

- D1: Προστασία Παιδιών και Νεαρών Εργαζομένων
- D2: Ελευθερία του Συνεταιρίζεσθαι και Δικαίωμα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων
- D3: Ελεύθερη και Δίκαιη Πρόσληψη, Απασχόληση και Λύση Σύμβασης
- D4: Αξιοπρεπές Ωράριο, Μισθοί και Παροχές

©Social Accountability International - 2026

- D5: Απαλλαγή από Διακρίσεις
- D6: Υγεία και Ασφάλεια
- D7: Ιδιωτικότητα

D1: Προστασία Παιδιών και Νεαρών Εργαζομένων

5Αρχές

Θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, που πρέπει να προστατεύονται από τα κράτη και να γίνονται σεβαστά από τις επιχειρήσεις στο πλαίσιο της εργασίας.

I. Τα παιδιά έχουν το δικαίωμα να προστατεύονται από την παιδική εργασία.
II. Τα παιδιά, συμπεριλαμβανομένων των νεαρών εργαζομένων, έχουν το δικαίωμα να υποστηρίζουν τις βασικές τους ανάγκες.
III. Τα παιδιά, συμπεριλαμβανομένων των νεαρών εργαζομένων, έχουν το δικαίωμα σε σωματική, πνευματική, πνευματική (ψυχική), ηθική και κοινωνική ανάπτυξη.
IV. Τα παιδιά, συμπεριλαμβανομένων των νεαρών εργαζομένων, έχουν το δικαίωμα να επιδιώκουν εκπαίδευση, χωρίς καμία εργασία που τα στερεί την ευκαιρία να φοιτούν στο σχολείο.
V. Τα παιδιά, συμπεριλαμβανομένων των νεαρών εργαζομένων, έχουν το δικαίωμα σε δίκαιη μεταχείριση, ασφάλεια και ειδική προστασία στην απασχόληση.
VI. Τα παιδιά, συμπεριλαμβανομένων των νεαρών εργαζομένων, έχουν το δικαίωμα να ακούγονται και να εκπροσωπούνται στον χώρο εργασίας.

©Social Accountability International - 2026

Κριτήρια Επίδοσης

Ειδικές απαιτήσεις επίδοσης για τους οργανισμούς ώστε να αποδεικνύουν τον σεβασμό αυτών των δικαιωμάτων στο πλαίσιο της εργασίας.

D1.1 - Ο οργανισμός πρέπει να σέβεται τα δικαιώματα των παιδιών, συμπεριλαμβανομένων των νεαρών εργαζομένων.

D1.2 – Ο οργανισμός δεν πρέπει να απασχολεί παιδιά κάτω των 15 ετών (ή κάτω από την ηλικία υποχρεωτικής φοίτησης, εάν αυτή είναι υψηλότερη). Εξαιρέσεις μπορούν να γίνουν όπου οι περιπτώσεις πληρούν τον ορισμό του «Νομίμως Εργαζόμενου Παιδιού/Παιδιών» στο παρόν Πρότυπο.

D1.3 - Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι η απασχόληση νεαρών εργαζομένων:

a) Προστατεύει την κοινωνική, ηθική και σωματική ανάπτυξη των εργαζομένων και δεν συνιστά κίνδυνο για τη γενική τους υγεία και ευημερία·
b) Δεν είναι τόσο απαιτητική ώστε να υπονομεύει την εκπαιδευτική τους επίδοση·
c) Παρέχει αμοιβή και παροχές ανάλογες με αυτές των ενήλικων εργαζομένων σε παρόμοιες θέσεις· και
d) Δεν υπερβαίνει τους περιορισμούς ωρών εργασίας, συμπεριλαμβανομένων:
    i. 8 ωρών εργασίας ανά ημέρα (ή το νόμιμο μέγιστο εάν είναι μικρότερο από 8 ώρες),
    ii. 10 ωρών ημερησίως για σχολείο, εργασία και μεταφορά συνολικά (ή το νόμιμο μέγιστο εάν είναι μικρότερο από 10 ώρες), και
    iii. Δεν πραγματοποιείται κατά τις νυχτερινές ώρες.

D1.4 – Όπου υπάρχουν μη εργαζόμενα παιδιά σε περιβάλλοντα που σχετίζονται με την εργασία, ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει:

a) Προστασία από κινδύνους και κινδύνους για την υγεία·
b) Πρόβλεψη για βασικές ανάγκες κατάλληλες για την ηλικία κάθε παιδιού (π.χ. πρόσβαση σε τροφή, νερό, εγκαταστάσεις τουαλέτας κ.λπ.)·
c) Επαρκή και συνεχή εποπτεία από ενήλικες· και
d) Μη παρεμβολή στις διαδικασίες του οργανισμού.

©Social Accountability International - 2026

D1.5 – Ο οργανισμός πρέπει να αναπτύξει και να εφαρμόσει αποτελεσματικά συστήματα διαχείρισης για να πληροί ή να υπερβαίνει τις απαιτήσεις και τις αρχές που σχετίζονται με την Προστασία Παιδιών και Νεαρών Εργαζομένων σε όλες τις δραστηριότητές του και τις επιχειρηματικές του σχέσεις, συμπεριλαμβανομένων:

a) M1: Δέσμευση, Συμμετοχή και Ενσωμάτωση της Ηγεσίας·
b) M2: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Εργαζομένων·
c) M3: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Ενδιαφερομένων Μερών·
d) M4: Δέσμευση και Συνοχή Πολιτικής·
e) M5: Πλαίσιο, Επιπτώσεις και Κίνδυνοι·
f) M6: Στόχοι, Σχεδιασμός και Πόροι·
g) M7: Ευαισθητοποίηση και Εφαρμογή·
h) M8: Ακεραιότητα και Διαφάνεια·
i) M9: Παρακολούθηση και Μηχανισμοί Υποβολής Παραπόνων· και
j) M10: Στρατηγική Ανάλυση, Επανεξέταση και Συνεχής Βελτίωση.

D2: Ελευθερία του Συνεταιρίζεσθαι και Δικαίωμα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων

5Αρχές

Θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, που πρέπει να προστατεύονται από τα κράτη και να γίνονται σεβαστά από τις επιχειρήσεις στο πλαίσιο της εργασίας.

I. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ιδρύουν, να εντάσσονται και να συμμετέχουν σε ανεξάρτητα εργατικά σωματεία και άλλες οργανώσεις εργαζομένων της επιλογής τους για να προάγουν και να προστατεύουν τα συμφέροντά τους.
II. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να διαπραγματεύονται συλλογικά για τα συμφέροντά τους και να απαιτούν διαπραγμάτευση καλής πίστης από τους εργοδότες και τις οργανώσεις εργοδοτών.

©Social Accountability International - 2026

III. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να είναι ελεύθεροι από διακρίσεις, παρενόχληση, εκφοβισμό ή αντίποινα λόγω της κατάστασής τους ή της συμμετοχής τους σε εργατικά σωματεία και άλλες οργανώσεις εργαζομένων.

Κριτήρια Επίδοσης

Ειδικές απαιτήσεις επίδοσης για τους οργανισμούς ώστε να αποδεικνύουν τον σεβασμό αυτών των δικαιωμάτων στο πλαίσιο της εργασίας.

D2.1 - Ο οργανισμός πρέπει να σέβεται και να αναγνωρίζει τα δικαιώματα του προσωπικού να ιδρύει ελεύθερα, να εντάσσεται και να συμμετέχει σε εργατικά σωματεία και άλλες οργανώσεις εργαζομένων της επιλογής του και να διαπραγματεύεται συλλογικά.

D2.2 – Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι το προσωπικό ενημερώνεται για τα δικαιώματά του να ιδρύει, να εντάσσεται και να συμμετέχει σε εργατικά σωματεία και άλλες οργανώσεις εργαζομένων της επιλογής του χωρίς αρνητικές συνέπειες ή αντίποινα από τον οργανισμό.

D2.3 - Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι δεν παρεμβαίνει, άμεσα ή μέσω τρίτων, στην ίδρυση, λειτουργία ή διοίκηση εργατικών σωματείων ή άλλων οργανώσεων εργαζομένων.

D2.4 – Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι τα μέλη εργατικών σωματείων και άλλων οργανώσεων εργαζομένων, οι εκπρόσωποι εργαζομένων και οποιοδήποτε προσωπικό ασχολείται με την οργάνωση εργαζομένων δεν υφίστανται διακρίσεις, παρενόχληση, εκφοβισμό ή αντίποινα λόγω της συμμετοχής ή των δραστηριοτήτων τους στο εργατικό σωματείο.

D2.5 – Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι τα μέλη εργατικών σωματείων και άλλων οργανώσεων εργαζομένων, οι εκπρόσωποι εργαζομένων και οποιοδήποτε προσωπικό ασχολείται με την οργάνωση εργαζομένων έχουν δίκαιη πρόσβαση στα μέλη σε περιβάλλοντα που σχετίζονται με την εργασία.

©Social Accountability International - 2026

D2.6 - Ο οργανισμός πρέπει να διεξάγει συλλογικές διαπραγματεύσεις καλή τη πίστει με εκπροσώπους εργαζομένων, σωματεία και άλλες οργανώσεις εργαζομένων, εφόσον το ζητήσουν.

D2.7 – Όπου υπάρχει κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, ο οργανισμός πρέπει να σέβεται και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του βάσει της σύμβασης. Αυτό δεν αποκλείει πρόσθετες συλλογικές διαπραγματεύσεις από εργατικά σωματεία ή άλλες οργανώσεις εργαζομένων σε επίπεδο οργανισμού, εφόσον τέτοιες συμφωνίες είναι πιο ευνοϊκές για τους εργαζομένους από οποιεσδήποτε κλαδικές συμφωνίες ισχύουν.

D2.8 - Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι οι επιτροπές διαβούλευσης στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ομάδων κοινωνικής επίδοσης, και άλλων ομάδων εργαζομένων δεν παρεμβαίνουν στην ίδρυση, λειτουργία ή διοίκηση εργατικών σωματείων και άλλων οργανώσεων εργαζομένων ή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

D2.9 – Ο οργανισμός πρέπει να αναπτύξει και να εφαρμόσει αποτελεσματικά συστήματα διαχείρισης για να πληροί ή να υπερβαίνει τις απαιτήσεις και τις αρχές που σχετίζονται με την Ελευθερία του Συνεταιρίζεσθαι και το Δικαίωμα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων σε όλες τις δραστηριότητές του και τις επιχειρηματικές του σχέσεις, συμπεριλαμβανομένων:

a) Μ1: Δέσμευση, Συμμετοχή και Ενσωμάτωση της Ηγεσίας·
b) Μ2: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Εργαζομένων·
c) Μ3: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Ενδιαφερομένων Μερών·
d) Μ4: Δέσμευση και Συνοχή Πολιτικής·
e) Μ5: Πλαίσιο, Επιπτώσεις και Κίνδυνοι·
f) Μ6: Στόχοι, Σχεδιασμός και Πόροι·
g) Μ7: Ευαισθητοποίηση και Εφαρμογή·
h) Μ8: Ακεραιότητα και Διαφάνεια·
i) Μ9: Παρακολούθηση και Μηχανισμοί Υποβολής Παραπόνων· και
j) Μ10: Στρατηγική Ανάλυση, Επανεξέταση και Συνεχής Βελτίωση.

©Social Accountability International - 2026

D3: Ελεύθερη και Δίκαιη Πρόσληψη, Απασχόληση και Λύση Σύμβασης

5Αρχές

Θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, που πρέπει να προστατεύονται από τα κράτη και να γίνονται σεβαστά από τις επιχειρήσεις στο πλαίσιο της εργασίας.

I. Οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα στην αυτονομία και την αξιοπρέπεια κατά την πρόσληψη, την απασχόληση και τη λύση σύμβασης.
II. Οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα να είναι ελεύθεροι από εξαπάτηση, καταναγκασμό, εκμετάλλευση, εκφοβισμό, απειλές και βία.
III. Οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα σε αξιοπρεπή και δίκαιη μεταχείριση από όλα τα πρόσωπα που σχετίζονται με την εργασία.
IV. Οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα να είναι ελεύθεροι από σύγχρονη δουλεία, εμπορία ανθρώπων και αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία.

Κριτήρια Επίδοσης

Ειδικές απαιτήσεις επίδοσης για τους οργανισμούς ώστε να αποδεικνύουν τον σεβασμό αυτών των δικαιωμάτων στο πλαίσιο της εργασίας.

D3.1 - Ο οργανισμός πρέπει να σέβεται τα δικαιώματα του προσωπικού και των υποψηφίων σε ελεύθερη και δίκαιη πρόσληψη, απασχόληση και λύση σύμβασης.

D3.2 - Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι το προσωπικό και οι υποψήφιοι κατανοούν και συμφωνούν οικειοθελώς με τους ισχύοντες όρους και προϋποθέσεις πρόσληψης, απασχόλησης και λύσης σύμβασης, μεταξύ άλλων μέσω:

a) Χρήσης προσβάσιμης και κατανοητής γλώσσας(-ών) και μεθόδων επικοινωνίας·
b) Σαφούς, ακριβούς και περιεκτικής περιγραφής των σχετικών διαδικασιών, των λεπτομερειών του ρόλου και των συνθηκών εργασίας·
c) Σαφούς, ακριβούς και περιεκτικής σύμβασης εργασίας· και

©Social Accountability International - 2026

d) Σαφούς, ακριβούς και περιεκτικής περιγραφής των συνθηκών διαβίωσης, όπου σχετίζεται.

D3.3 - Ο οργανισμός πρέπει να επικοινωνεί σαφώς εκ των προτέρων στο επηρεαζόμενο προσωπικό τυχόν αλλαγές στους όρους και τις προϋποθέσεις απασχόλησης ή λύσης σύμβασης, με επαρκή χρόνο ώστε το προσωπικό να μπορεί να κάνει εναλλακτικές διευθετήσεις εάν το επιθυμεί.

D3.4 - Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι το προσωπικό και οι υποψήφιοι έχουν ελευθερία κίνησης κατά την πρόσληψη, την απασχόληση και τη λύση σύμβασης, συμπεριλαμβανομένων:

a) Συνεχούς πρόσβασης σε ταυτότητα και άλλα σημαντικά έγγραφα·
b) Εθελοντικών, μη υπερβολικών υπερωριών, όπου εφαρμόζεται·
c) Απαλλαγής από απειλές, εκβιασμούς ή κατασχέσεις προσώπων, μισθών ή περιουσίας·
d) Εύλογης φυσικής αυτονομίας και κίνησης σε περιβάλλοντα που σχετίζονται με την εργασία· και
e) Ελευθερίας μεταφοράς των δεξιοτήτων και γνώσεών τους σε νέα απασχόληση χωρίς αδικαιολόγητο περιορισμό.

D3.5 - Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι το προσωπικό και οι υποψήφιοι είναι ελεύθεροι από οικονομική επιβάρυνση που σχετίζεται με την πρόσληψη, την απασχόληση και τη λύση σύμβασης, συμπεριλαμβανομένων:

- Δουλεία λόγω χρέους·
- Οικονομικής κύρωσης·
- Τελών·
- Κλοπής ή κατάσχεσης μισθών· και
- Εκμεταλλευτικών συστημάτων αμοιβής με το κομμάτι.

D3.6 - Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι τα τέλη και τα έξοδα που σχετίζονται με την πρόσληψη, την απασχόληση και τη λύση σύμβασης δεν επιβαρύνουν, εν όλω ή εν μέρει, το προσωπικό ή τους υποψηφίους.

©Social Accountability International - 2026

D3.7 - Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι το προσωπικό και οι υποψήφιοι είναι ελεύθεροι από παρενόχληση και εκφοβισμό κατά την πρόσληψη, την απασχόληση και τη λύση σύμβασης, συμπεριλαμβανομένων:

- Σωματικής και σεξουαλικής βίας·
- Απειλών κατά του εαυτού ή άλλων· και
- Ψυχολογικής και συναισθηματικής βίας.

D3.8 - Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι οι πειθαρχικές πολιτικές και πρακτικές:

- Κοινοποιούνται σαφώς στο προσωπικό κατά την πρόσληψή του·
- Εφαρμόζονται με συνέπεια και δικαιοσύνη σε όλο τον οργανισμό· και
- Τεκμηριώνονται σαφώς και κοινοποιούνται στο εμπλεκόμενο προσωπικό.

D3.9 - Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι οι όροι και οι συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της τοποθεσίας, της παροχής στέγασης, της παροχής ιδιωτικών διαύλων επικοινωνίας, της διαθέσιμης μεταφοράς, του προγράμματος εργασίας και άλλων, δεν απομονώνουν αδικαιολόγητα το προσωπικό.

D3.10 – Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι οι όροι και οι συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της τοποθεσίας, της παροχής στέγασης, της παροχής ιδιωτικών διαύλων επικοινωνίας, της διαθέσιμης μεταφοράς, του προγράμματος εργασίας και άλλων, δεν εξαναγκάζουν αδικαιολόγητα το προσωπικό να αποχωριστεί τα παιδιά και τα εξαρτώμενα μέλη.

D3.11 - Όπου ο οργανισμός συμμετέχει ή χρησιμοποιεί προγράμματα μαθητείας, πρακτικής άσκησης ή επαγγελματικής εκπαίδευσης, πρέπει να διασφαλίζει ότι οι θέσεις που δημιουργούνται μέσω αυτών των προγραμμάτων:

a) Δεν χρησιμοποιούνται για την αντικατάσταση τακτικών θέσεων·
b) Έχουν προκαθορισμένη διάρκεια·
c) Δεν αμείβονται κάτω από τον νόμιμο κατώτατο μισθό· και ότι

©Social Accountability International - 2026

d) Συμβάλλουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων, της επαγγελματικής ικανότητας ή/και άλλων χαρακτηριστικών του προσωπικού που σχετίζονται με την εργασία.

D3.12 - Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι κάθε λήξη της εργασιακής σχέσης είναι δίκαιη και διαφανής, συμπεριλαμβανομένων:

a) Μη διακριτικής μεταχείρισης·
b) Επαρκούς κατανομής πόρων για την εκπλήρωση συμβάσεων, δεσμευτικών συλλογικών συμβάσεων και εφαρμοστέων νόμων και κανονισμών·
c) Έγκαιρης καταβολής αποζημίωσης απόλυσης, μισθών και άλλων αποδοχών· και
d) Χρήσης μαζικών απολύσεων μόνο ως έσχατη λύση.

D3.13 – Ο οργανισμός πρέπει να αναπτύξει και να εφαρμόσει αποτελεσματικά συστήματα διαχείρισης ώστε να πληροί ή να υπερβαίνει τις απαιτήσεις και τις αρχές που σχετίζονται με την Ελεύθερη και Δίκαιη Πρόσληψη, Απασχόληση και Λήξη της Εργασιακής Σχέσης σε όλες τις δραστηριότητες και τις επιχειρηματικές του σχέσεις, συμπεριλαμβανομένων:

a) M1: Δέσμευση, Συμμετοχή και Ενσωμάτωση της Ηγεσίας·
b) M2: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Εργαζομένων·
c) M3: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Ενδιαφερομένων Μερών·
d) M4: Δέσμευση και Συνοχή Πολιτικής·
e) M5: Πλαίσιο, Επιπτώσεις και Κίνδυνοι·
f) M6: Στόχοι, Σχεδιασμός και Πόροι·
g) M7: Ευαισθητοποίηση και Εφαρμογή·
h) M8: Ακεραιότητα και Διαφάνεια·
i) M9: Παρακολούθηση και Μηχανισμοί Υποβολής Παραπόνων· και
j) M10: Στρατηγική Ανάλυση, Επανεξέταση και Συνεχής Βελτίωση.

©Social Accountability International - 2026

D4: Αξιοπρεπές Ωράριο, Μισθοί και Παροχές

5Αρχές

Θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, που πρέπει να προστατεύονται από τα κράτη και να γίνονται σεβαστά από τις επιχειρήσεις στο πλαίσιο της εργασίας.

I. Οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα σε αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο που υποστηρίζει την υγεία, την ασφάλεια και τη συμμετοχή στην κοινωνία.
II. Οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα να αμείβονται δίκαια για τον χρόνο, την εργασία και άλλες συνεισφορές τους.
III. Οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα σε λογικά προγράμματα εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της παροχής επαρκούς άδειας.

Κριτήρια Επίδοσης

Ειδικές απαιτήσεις επίδοσης για τους οργανισμούς ώστε να αποδεικνύουν τον σεβασμό αυτών των δικαιωμάτων στο πλαίσιο της εργασίας.

D4.1 – Ο οργανισμός πρέπει να σέβεται τα δικαιώματα του προσωπικού σε ωράριο, μισθούς και παροχές που υποστηρίζουν αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο.

D4.2 - Ο οργανισμός πρέπει να σέβεται τα δικαιώματα του προσωπικού σε τουλάχιστον μισθό ή εισόδημα διαβίωσης (ή νόμιμο κατώτατο μισθό, εάν είναι υψηλότερος) και να λαμβάνει τις νομίμως απαιτούμενες παροχές.

D4.3 - Όπου εμπόδια του πλαισίου δεν επιτρέπουν στον οργανισμό να παρέχει ανεξάρτητα στο προσωπικό μισθούς και εισοδήματα διαβίωσης, ο οργανισμός πρέπει να συνεργάζεται με τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη για την αντιμετώπισή τους, μεταξύ άλλων με:

a) Συμμετοχή σε κοινωνικό διάλογο, μεταξύ άλλων προς υποστήριξη σχετικών τριμερών και άλλων δεσμευτικών συμφωνιών· και

©Social Accountability International - 2026

b) Συνεργασία με επιχειρηματικούς εταίρους, την κυβέρνηση και άλλα εσωτερικά και εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη.

D4.4 - Ο οργανισμός πρέπει να σέβεται τα δικαιώματα του προσωπικού σε λογικό ωράριο εργασίας, το οποίο τουλάχιστον περιορίζει:

a) Το τακτικό ωράριο σε 48 ώρες την εβδομάδα (ή στο μέγιστο που επιτρέπεται από τον νόμο, εάν είναι χαμηλότερο)· και
b) Τις υπερωρίες σε 12 ώρες την εβδομάδα (ή στο μέγιστο που επιτρέπεται από τον νόμο, εάν είναι χαμηλότερο).

D4.5 – Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι οι υπερωρίες:

a) Είναι εθελοντικές, εκτός εάν επιτρέπεται διαφορετικά από την εθνική νομοθεσία και δεσμευτική συλλογική σύμβαση·
b) Αμείβονται με προσαύξηση·
    a. Σε περιπτώσεις όπου η προσαύξηση δεν ορίζεται από τον νόμο, εφαρμόζονται οι επικρατούντες συντελεστές υπερωριών στους κλάδους της χώρας·
c) Υπολογίζονται ανά εβδομάδα εργασίας, εκτός εάν επιτρέπεται διαφορετικά από την εθνική νομοθεσία και δεσμευτική συλλογική σύμβαση·
d) Πληρούν τις σχετικές νομικές απαιτήσεις και άλλες σχετικές απαιτήσεις· και
e) Δεν απαιτούνται σε τακτική βάση, μεταξύ άλλων λόγω ανεπαρκούς σχεδιασμού ή μη καταβολής μισθού ή εισοδήματος διαβίωσης.

D4.6 - Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι τα προγράμματα εργασίας του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένου του ωραρίου:

a) Υποστηρίζουν αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο·
b) Είναι προβλέψιμα και βολικά για το προσωπικό·
c) Δεν ενέχουν κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια·
d) Περιλαμβάνουν επαρκή διαλείμματα και περιόδους ανάπαυσης·
e) Δεν χρησιμοποιούν μέσο όρο ωρών για να στερήσουν από το προσωπικό την προσαύξηση αμοιβής·

©Social Accountability International - 2026

f) Παρέχουν τουλάχιστον μία ημέρα ανάπαυσης 24 ωρών μετά από έξι συνεχόμενες ημέρες εργασίας, εκτός εάν ισχύει μία από τις παρακάτω εξαιρέσεις:
   i. Το επιτρέπουν η εθνική νομοθεσία και δεσμευτική συλλογική σύμβαση, ή
   ii. Το επιτρέπει σύμβαση της ΔΟΕ, ή
   iii. Απαιτείται μεγαλύτερη συνεχόμενη εργασία λόγω εξαιρετικών περιστάσεων και το προσωπικό ζητά τις επιπλέον συνεχόμενες ημέρες·
g) Παρέχουν στο προσωπικό επαρκή αμειβόμενη και μη αμειβόμενη άδεια, συμπεριλαμβανομένων:
   i. Αναρρωτικής άδειας,
   ii. Οικογενειακής άδειας,
   iii. Άδειας διακοπών, και
   iv. Δημόσιων αργιών·
h) Λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες ευελιξίας με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του προσωπικού· και
i) Δεν περιορίζουν άδικα την πρόσβαση σε οργανωτικές ή κρατικές παροχές.

D4.7 - Όπου το προσωπικό εξαιρείται νομίμως από την αμοιβή υπερωριών, τα ανώτατα όρια ωρών και άλλες απαιτήσεις, ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει:

a) Ότι η αμοιβή πληροί ή υπερβαίνει το ποσό που θα κέρδιζαν εργαζόμενοι για τον ίδιο αριθμό ωρών με μισθό διαβίωσης και προσαυξήσεις υπερωριών· και
b) Ότι το προσωπικό έχει λογική διακριτική ευχέρεια επί των ωρών εργασίας.

D4.8 - Ο οργανισμός πρέπει να καταβάλλει όλους τους οφειλόμενους μισθούς και παροχές τακτικά, έγκαιρα και με τρόπο βολικό για το προσωπικό.

D4.9 - Εκτός από την αμοιβή του προσωπικού για τον χρόνο που δαπανάται στην εκτέλεση των καθηκόντων του, ο οργανισμός πρέπει να παρέχει στο προσωπικό επαρκή αποζημίωση για:

- Τον χρόνο κατά τον οποίο απαιτείται να βρίσκονται στον χώρο εργασίας τους·
- Τον χαμένο χρόνο εργασίας λόγω εργασιακού ατυχήματος ή ασθένειας· και
- Τον χαμένο χρόνο εργασίας λόγω συμμετοχής σε εκπαίδευση, ομάδες κοινωνικής επίδοσης ή διαδικασίες καταγγελιών.

©Social Accountability International - 2026

D4.10 – Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι το προσωπικό λαμβάνει τακτικά αρχεία αμοιβών που αναφέρουν με σαφήνεια, πληρότητα και ακρίβεια τις ώρες εργασίας και τη σύνθεση των οφειλόμενων μισθών, παροχών και κρατήσεων.

D4.11 - Σε περίπτωση διακοπής της επιχειρηματικής συνέχειας, ο οργανισμός πρέπει να δίνει προτεραιότητα στην καταβολή αποζημίωσης απόλυσης, μισθών και άλλων αποδοχών στο προσωπικό.

D4.12 - Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι οι πειθαρχικές κρατήσεις από μισθούς ή ώρες:

a) Γίνονται μόνο από οφειλόμενους μισθούς εάν το επιτρέπει η εθνική νομοθεσία και δεσμευτική συλλογική σύμβαση·
b) Είναι λογικές και για περιορισμένη χρονική περίοδο·
c) Δεν φέρνουν τους μισθούς κάτω από τον μισθό διαβίωσης (ή τον νόμιμο κατώτατο μισθό, εάν είναι υψηλότερος)· και
d) Παρέχουν δυνατότητα προσφυγής.

D4.13 – Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι η χρήση αμοιβής κατά τεμάχιο, μερικής απασχόλησης, εποχιακής απασχόλησης, βραχυπρόθεσμων συμβάσεων, κατ' οίκον εργαζομένων, μη υπαλληλικού προσωπικού και ρυθμίσεων τηλεργασίας:

a) Μετράται και βασίζεται σε στοιχεία·
b) Δεν αντιβαίνει στις απαιτήσεις αυτού του Προτύπου·
c) Παρέχει μισθούς και ωράριο που υποστηρίζουν αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο·
d) Δεν ενέχει αδικαιολόγητους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια· και
e) Είναι διαφανής, προβλέψιμη και βολική για το προσωπικό.

D4.14 – Ο οργανισμός πρέπει να αναπτύξει και να εφαρμόσει αποτελεσματικά συστήματα διαχείρισης ώστε να πληροί ή να υπερβαίνει τις απαιτήσεις και τις αρχές που σχετίζονται με το Αξιοπρεπές Ωράριο, Μισθούς και Παροχές σε όλες τις δραστηριότητες και τις επιχειρηματικές του σχέσεις, συμπεριλαμβανομένων:

a) M1: Δέσμευση, Συμμετοχή και Ενσωμάτωση της Ηγεσίας·
b) M2: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Εργαζομένων·

©Social Accountability International - 2026

c) M3: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Ενδιαφερομένων Μερών·
d) M4: Δέσμευση και Συνοχή Πολιτικής·
e) M5: Πλαίσιο, Επιπτώσεις και Κίνδυνοι·
f) M6: Στόχοι, Σχεδιασμός και Πόροι·
g) M7: Ευαισθητοποίηση και Εφαρμογή·
h) M8: Ακεραιότητα και Διαφάνεια·
i) M9: Παρακολούθηση και Μηχανισμοί Υποβολής Παραπόνων· και
j) M10: Στρατηγική Ανάλυση, Επανεξέταση και Συνεχής Βελτίωση.

D5: Απαλλαγή από Διακρίσεις

5Αρχές

Θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, που πρέπει να προστατεύονται από τα κράτη και να γίνονται σεβαστά από τις επιχειρήσεις στο πλαίσιο της εργασίας.

I. Οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα στην εκπαίδευση και την απασχόληση.
II. Οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα στη μη διάκριση, συμπεριλαμβανομένης της ίσης πρόσβασης και ευκαιρίας στις διαδικασίες εκπαίδευσης και απασχόλησης.
III. Οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα σε εργασιακό περιβάλλον που υποστηρίζει την ψυχική, συναισθηματική και ψυχοκοινωνική ευημερία τους.
IV. Οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα στην απαλλαγή από κάθε μορφή ανεπιθύμητης συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης, του εκφοβισμού και της απειλής.

Κριτήρια Επίδοσης

Ειδικές απαιτήσεις επίδοσης για τους οργανισμούς ώστε να αποδεικνύουν τον σεβασμό αυτών των δικαιωμάτων στο πλαίσιο της εργασίας.

D5.1 - Ο οργανισμός πρέπει να σέβεται τα δικαιώματα του προσωπικού στην απαλλαγή από διακρίσεις.

©Social Accountability International - 2026

D5.2 - Ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίζει ότι το προσωπικό έχει ίση πρόσβαση και ευκαιρία και είναι απαλλαγμένο από διακρίσεις σε όλες τις αλληλεπιδράσεις του με τον οργανισμό, συμπεριλαμβανομένων:

- Της πρόσληψης·
- Της απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας·
- Της τοποθέτησης στην εργασία·
- Της αξιολόγησης και ανατροφοδότησης επίδοσης·
- Της εκπαίδευσης και καθοδήγησης·
- Των προαγωγών και ευκαιριών·
- Των καταγγελιών·
- Μισθούς και παροχές, συμπεριλαμβανομένων στέγασης, μεταφοράς, γευμάτων, παροχών συντρόφου και οικογένειας, και άλλων·
- Διαδικασίες πειθαρχίας· και
- Απόλυση και συνταξιοδότηση.

D5.3 - Ο οργανισμός διασφαλίζει ότι το προσωπικό είναι απαλλαγμένο από ανεπιθύμητη συμπεριφορά, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης, του εκφοβισμού και της εκφοβιστικής απειλής σε εργασιακά περιβάλλοντα και από πρόσωπα σχετιζόμενα με την εργασία.

D5.4 - Ο οργανισμός λαμβάνει εύλογα μέτρα ώστε να είναι συμπεριληπτικός ως προς τις διαφορές του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων:

- Ικανοτήτων·
- Θρησκευτικών και εθιμικών πρακτικών·
- Επιπέδων γραμματισμού και γλώσσας·
- Αναγκών προσωπικής υγιεινής·
- Αρμοδιοτήτων φροντίδας· και
- Άλλων αναγκών που δεν επηρεάζουν αδικαιολόγητα την ικανότητα του προσωπικού να εκτελεί τον ρόλο του.

©Social Accountability International - 2026

D5.5 - Ο οργανισμός διασφαλίζει ότι το προσωπικό δεν υπόκειται σε επεμβατικές ιατρικές/σωματικές διαδικασίες ως μέρος της απασχόλησής του, συμπεριλαμβανομένων:

- Εξετάσεων «παρθενίας»·
- Εξετάσεων εγκυμοσύνης·
- Εξετάσεων HIV/AIDS· και
- Άλλων ιατρικών/σωματικών εξετάσεων, επιθεωρήσεων ή διαδικασιών που δεν σχετίζονται με τον συγκεκριμένο ρόλο τους.

Εξαιρέσεις μπορούν να γίνουν μόνο:

a) Όταν είναι απαραίτητο για τον εντοπισμό, την πρόληψη και τον μετριασμό σοβαρών δυσμενών επιπτώσεων και κινδύνων για το άτομο ή άλλο προσωπικό· και
b) Όταν έχει κοινοποιηθεί σαφώς και έχει συμφωνηθεί με το προσωπικό εκ των προτέρων.

D5.6 – Ο οργανισμός αναπτύσσει και εφαρμόζει αποτελεσματικά συστήματα διαχείρισης για να πληροί ή να υπερβαίνει τις απαιτήσεις και τις αρχές που σχετίζονται με την Ελευθερία από Διακρίσεις σε όλες τις δραστηριότητες και τις επιχειρηματικές του σχέσεις, συμπεριλαμβανομένων:

a) M1: Δέσμευση, Συμμετοχή και Ενσωμάτωση της Ηγεσίας·
b) M2: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Εργαζομένων·
c) M3: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Ενδιαφερομένων Μερών·
d) M4: Δέσμευση και Συνοχή Πολιτικής·
e) M5: Πλαίσιο, Επιπτώσεις και Κίνδυνοι·
f) M6: Στόχοι, Σχεδιασμός και Πόροι·
g) M7: Ευαισθητοποίηση και Εφαρμογή·
h) M8: Ακεραιότητα και Διαφάνεια·
i) M9: Παρακολούθηση και Μηχανισμοί Υποβολής Παραπόνων· και
j) M10: Στρατηγική Ανάλυση, Επανεξέταση και Συνεχής Βελτίωση.

©Social Accountability International - 2026

D6: Υγεία και Ασφάλεια

5Αρχές

Θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, που πρέπει να προστατεύονται από τα κράτη και να γίνονται σεβαστά από τις επιχειρήσεις στο πλαίσιο της εργασίας.

I. Οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα σε ασφαλή και υγιή εργασιακά περιβάλλοντα.
II. Οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα στη σωματική και ψυχική ευεξία.
III. Οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα να απομακρύνονται από επικείμενο κίνδυνο χωρίς να ζητούν άδεια.

Κριτήρια Επίδοσης

Ειδικές απαιτήσεις επίδοσης για τους οργανισμούς ώστε να αποδεικνύουν τον σεβασμό αυτών των δικαιωμάτων στο πλαίσιο της εργασίας.

D6.1 - Ο οργανισμός σέβεται τα δικαιώματα του προσωπικού στην υγεία και την ασφάλεια, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής, κοινωνικής και ψυχικής ευεξίας.

D6.2 – Ο οργανισμός ορίζει έναν ικανό εκπρόσωπο διοίκησης, του οποίου οι αρμοδιότητες περιλαμβάνουν τη διασφάλιση ασφαλών και υγιών εργασιακών περιβαλλόντων για το προσωπικό και την τήρηση των απαιτήσεων υγείας και ασφάλειας του παρόντος Προτύπου.

D6.3 - Ο οργανισμός εντοπίζει περιοδικά κινδύνους και αξιολογεί και ιεραρχεί τους σχετικούς κινδύνους υγείας και ασφάλειας σε εργασιακά περιβάλλοντα που ο οργανισμός προκαλεί, συμβάλλει ή συνδέεται άμεσα μέσω των δραστηριοτήτων ή των επιχειρηματικών του σχέσεων υπό κανονικές ή έκτακτες συνθήκες. Ο οργανισμός περιλαμβάνει τόσο τις άμεσες όσο και τις μακροπρόθεσμες ή σωρευτικές επιπτώσεις στην εξέτασή του για τους κινδύνους.

D6.4 - Ο οργανισμός αντιμετωπίζει επαρκώς τους κινδύνους από επαγγελματικούς κινδύνους, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά:

©Social Accountability International - 2026

- Επικίνδυνων υλικών·
- Επικίνδυνου εξοπλισμού, εργασιακού περιβάλλοντος και/ή υπηρεσιών κοινής ωφέλειας (π.χ. μηχανήματα, ποιότητα αέρα, ηλεκτρικά, φωτισμός, σκόνη, παθογόνοι μικροοργανισμοί, θόρυβος, θερμοκρασία, κίνδυνοι τραυματισμού, κ.λπ.)· και
- Εργονομίας.

D6.5 - Ο οργανισμός αντιμετωπίζει επαρκώς τους κινδύνους από φυσικές και ανθρωπογενείς καταστροφές και έκτακτες ανάγκες, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά:

- Πυρκαγιάς και έκρηξης/εμπλοής·
- Σεισμών·
- Πλημμυρών·
- Ξηρασίας·
- Ακραίων περιβαλλοντικών συνθηκών, συμπεριλαμβανομένων ακραίων θερμοκρασιών·
- Άλλων (μη πυρκαγιάς) έκτακτων αναγκών·
- Παθογόνων μικροοργανισμών (μεταδοτικές ασθένειες)· και
- Άλλων προβλέψιμων ασυνήθιστων ή έκτακτων καταστάσεων.

D6.6 – Ο οργανισμός αντιμετωπίζει επαρκώς τους κινδύνους από όλες τις άλλες συνθήκες που ενδέχεται να αποτελούν κίνδυνο για το προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά:

- Δομικής ασφάλειας κτιρίων και εγκαταστάσεων·
- Ασφαλών και υγιεινών συνθηκών (τουαλέτες, κουζίνες, στέγαση, κ.λπ.)· και
- Ασφάλειας των μεταφορών.

D6.7 - Ο οργανισμός αντιμετωπίζει επαρκώς τους κινδύνους από ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά:

- Παράλογων προθεσμιών ή προσδοκιών εργασίας·
- Επιθετικής, εκφοβιστικής ή απειλητικής συμπεριφοράς από πρόσωπα σχετιζόμενα με την εργασία·

©Social Accountability International - 2026

- Ανεπαρκούς προσωπικού απορρήτου σε εργασιακά περιβάλλοντα·
- Έλλειψης διαφάνειας ή αντικρουόμενων προσδοκιών· και
- Παράλογης έλλειψης ασφάλειας ή σταθερότητας στην απασχόληση.

D6.8 - Ο οργανισμός διασφαλίζει ότι το προσωπικό διαθέτει κατάλληλη επίγνωση, κατανόηση, πρόσβαση σε πληροφορίες και κανάλια επικοινωνίας σχετικά με:

- Κινδύνους που σχετίζονται με τους ρόλους του προσωπικού και τους σχετικούς κινδύνους υγείας και ασφάλειας·
- Σχετικές πολιτικές, διαδικασίες, ρόλους και αρμοδιότητες· και
- Τα δικαιώματά τους σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια.

D6.9 - Σε περίπτωση εργασιακού τραυματισμού, ο οργανισμός παρέχει πρώτες βοήθειες και βοηθά το επηρεαζόμενο προσωπικό να λάβει περαιτέρω ιατρική φροντίδα.

D6.10 - Ο οργανισμός παρέχει, συντηρεί και αντικαθιστά κατάλληλο ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό, όπως απαιτείται, με δικά του έξοδα.

D6.11 - Ο οργανισμός διασφαλίζει ότι τα εργασιακά περιβάλλοντα (είτε ιδιόκτητα, είτε μισθωμένα, είτε υπό σύμβαση από πάροχο υπηρεσιών) είναι καθαρά, ασφαλή, καλύπτουν τις βασικές ανάγκες των χρηστών και παρέχουν στο προσωπικό εύλογη πρόσβαση σε:

- Καθαρές τουαλέτες·
- Πόσιμο νερό·
- Κατάλληλους χώρους για διαλείμματα γευμάτων·
- Υγιεινές εγκαταστάσεις για αποθήκευση τροφίμων (όπου ισχύει)·
- Αποδυτήρια και ασφαλή αποθήκευση (όπου ισχύει)· και
- Ιδιωτικούς χώρους για θηλάζουσες μητέρες (όπου ισχύει).

D6.12 – Ο οργανισμός διασφαλίζει ότι η στέγαση, η μεταφορά, τα τρόφιμα και τα άλλα αγαθά και υπηρεσίες που παρέχονται από τον εργοδότη πληρούν τα σχετικά εθνικά και διεθνή πρότυπα ποιότητας.

©Social Accountability International - 2026

D6.13 – Ο οργανισμός αναπτύσσει και εφαρμόζει αποτελεσματικά συστήματα διαχείρισης για να πληροί ή να υπερβαίνει τις απαιτήσεις και τις αρχές που σχετίζονται με την Υγεία και την Ασφάλεια σε όλες τις δραστηριότητες και τις επιχειρηματικές του σχέσεις, συμπεριλαμβανομένων:

a) M1: Δέσμευση, Συμμετοχή και Ενσωμάτωση της Ηγεσίας·
b) M2: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Εργαζομένων·
c) M3: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Ενδιαφερομένων Μερών·
d) M4: Δέσμευση και Συνοχή Πολιτικής·
e) M5: Πλαίσιο, Επιπτώσεις και Κίνδυνοι·
f) M6: Στόχοι, Σχεδιασμός και Πόροι·
g) M7: Ευαισθητοποίηση και Εφαρμογή·
h) M8: Ακεραιότητα και Διαφάνεια·
i) M9: Παρακολούθηση και Μηχανισμοί Υποβολής Παραπόνων· και
j) M10: Στρατηγική Ανάλυση, Επανεξέταση και Συνεχής Βελτίωση.

D7: Ιδιωτικότητα

5Αρχές

Θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, που πρέπει να προστατεύονται από τα κράτη και να γίνονται σεβαστά από τις επιχειρήσεις στο πλαίσιο της εργασίας.

I. Οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα σε μια εύλογη προσδοκία ιδιωτικότητας στην προσωπική τους ζωή και στα εργασιακά περιβάλλοντα.
II. Οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα να γνωρίζουν και να κατανοούν πώς χρησιμοποιούνται τα προσωπικά τους δεδομένα.
III. Οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα σε έναν εύλογο βαθμό ελέγχου επί των προσωπικών τους δεδομένων.

©Social Accountability International - 2026

Κριτήρια Επίδοσης

Ειδικές απαιτήσεις επίδοσης για τους οργανισμούς ώστε να αποδεικνύουν τον σεβασμό αυτών των δικαιωμάτων στο πλαίσιο της εργασίας.

D7.1 - Ο οργανισμός σέβεται τα δικαιώματα του προσωπικού στην ιδιωτικότητα.

D7.2 - Ο οργανισμός συλλέγει, επεξεργάζεται και χρησιμοποιεί προσωπικά δεδομένα του προσωπικού μόνο:

a) Για λόγους άμεσα σχετικούς με την εργασία και/ή τις υπηρεσίες του προσωπικού·
b) Για τους σκοπούς για τους οποίους συλλέχθηκαν αρχικά·
c) Με τρόπο που σέβεται την προσωπική αυτονομία του προσωπικού·
d) Σε περιορισμένη βάση κατά τη λήψη αποφάσεων σχετικά με την απασχόληση, την προαγωγή ή την απόλυση· και
e) Με τρόπο μη διακριτικό.

D7.3 - Ο οργανισμός διασφαλίζει ότι η συλλογή, διανομή, χρήση, διατήρηση και διάθεση των προσωπικών δεδομένων του προσωπικού, τουλάχιστον:

a) Είναι ακριβή, έγκυρα και αξιόπιστα·
b) Ελαχιστοποιεί τους τύπους και την ποσότητα των δεδομένων που συλλέγονται·
c) Παρέχει κατάλληλη ασφάλεια και εμπιστευτικότητα·
d) Διασφαλίζει ότι τα δεδομένα διατηρούνται μόνο για όσο χρονικό διάστημα είναι απαραίτητο για τον καθορισμένο και νόμιμο σκοπό·
e) Σέβεται τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας του προσωπικού· και
f) Λαμβάνει υπόψη κινδύνους ειδικούς για ευάλωτους πληθυσμούς.

D7.4 - Ο οργανισμός διασφαλίζει ότι το προσωπικό διαθέτει κατάλληλη επίγνωση, κατανόηση, πρόσβαση σε πληροφορίες και κανάλια επικοινωνίας σχετικά με:

- Τη συλλογή και χρήση των προσωπικών τους δεδομένων·
- Σχετικές πολιτικές, διαδικασίες, ρόλους και αρμοδιότητες· και

©Social Accountability International - 2026

- Τα δικαιώματά τους, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος να αρνηθούν ή να περιορίσουν τη συλλογή και τη χρήση, όπου ισχύει.

D7.5 – Ο οργανισμός αναπτύσσει και εφαρμόζει αποτελεσματικά συστήματα διαχείρισης για να πληροί ή να υπερβαίνει τις απαιτήσεις και τις αρχές που σχετίζονται με την Ιδιωτικότητα σε όλες τις δραστηριότητες και τις επιχειρηματικές του σχέσεις, συμπεριλαμβανομένων:

a) M1: Δέσμευση, Συμμετοχή και Ενσωμάτωση της Ηγεσίας·
b) M2: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Εργαζομένων·
c) M3: Συμμετοχή και Ενσωμάτωση Ενδιαφερομένων Μερών·
d) M4: Δέσμευση και Συνοχή Πολιτικής·
e) M5: Πλαίσιο, Επιπτώσεις και Κίνδυνοι·
f) M6: Στόχοι, Σχεδιασμός και Πόροι·
g) M7: Ευαισθητοποίηση και Εφαρμογή·
h) M8: Ακεραιότητα και Διαφάνεια·
i) M9: Παρακολούθηση και Μηχανισμοί Υποβολής Παραπόνων· και
j) M10: Στρατηγική Ανάλυση, Επανεξέταση και Συνεχής Βελτίωση.

©Social Accountability International - 2026

Παράρτημα Α. Ορισμοί

Δημοσιεύτηκε: 1 Ιανουαρίου 2026*

Οι ορισμοί ενδέχεται να ενημερώνονται περιοδικά.

**Οι ορισμοί είχαν αριθμηθεί λανθασμένα σε προηγούμενη έκδοση αυτού του εγγράφου· η παρούσα έκδοση το διορθώνει.*

1	**Δυσμενής(-είς) επίπτωση(-εις):** Επίδραση σε άτομο ή ομάδα που αφαιρεί ή μειώνει την ικανότητά τους να απολαμβάνουν, να ασκούν ή να πραγματώνουν τα ανθρώπινα δικαιώματά τους, όπως ορίζονται στις Αρχές D1-7 του παρόντος Προτύπου.[3]
2	**Εξουσιοδοτημένα Τρίτα Μέρη:** Μέρη με νόμιμο ή συμβατικό δικαίωμα συνεργασίας με τον οργανισμό. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει ελεγκτές, μέλη ομάδας ελέγχου και εκπροσώπους από τον SAI.
3	**Επιχειρηματικός/οί Συνεργάτης/ες:**[4] Οντότητα με την οποία ο οργανισμός έχει επιχειρηματική σχέση με σκοπό την επίτευξη των επιχειρηματικών του στόχων. Περιλαμβάνει οντότητες με τις οποίες ο οργανισμός έχει άμεση ή έμμεση σχέση σε ολόκληρη την αλυσίδα αξίας του, ανάντη και κατάντη, όπως εταιρείες προσλήψεων και εταιρείες προσλήψεων, προμηθευτές, υπεργολάβοι, αντιπρόσωποι, δικαιοδόχοι, μεσίτες, διανομείς, πάροχοι υπηρεσιών και μειοψηφικές, καθώς και πλειοψηφικές μετοχικές θέσεις σε κοινοπραξίες..
4	**Επιχειρηματική(ές) Σχέση(εις):** Οι σχέσεις που έχει ένας οργανισμός με επιχειρηματικούς εταίρους, οντότητες στην αλυσίδα αξίας του και οποιαδήποτε άλλη κρατική ή μη κρατική οντότητα που συνδέεται άμεσα με τις δραστηριότητες, τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες του. Περιλαμβάνουν άμεσες και έμμεσες σχέσεις σε ολόκληρη την αλυσίδα αξίας του οργανισμού, ανάντη και κατάντη, όπως εταιρείες προσλήψεων και εταιρείες προσλήψεων, προμηθευτές, υπεργολάβους, αντιπροσώπους, δικαιοδόχους, μεσίτες,

[3] Προσαρμογή από τις Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (UNGPs).
[4] Προσαρμογή από το Γλωσσάρι Προτύπων GRI 2022.

©Social Accountability International - 2026

	διανομείς, παρόχους υπηρεσιών και μειοψηφικές, καθώς και πλειοψηφικές μετοχικές θέσεις σε κοινοπραξίες.[5]
5	**Παιδί(-ιά):** Οποιοδήποτε άτομο κάτω των 18 ετών.
6	**Παιδική Εργασία:**[6] Εργασία που στερεί από τα παιδιά την παιδική τους ηλικία, τις δυνατότητές τους και την αξιοπρέπειά τους, και η οποία είναι επιβλαβής για τη σωματική και πνευματική ανάπτυξη. Περιλαμβάνει εργασία που: a) Είναι ψυχικά, σωματικά, κοινωνικά ή ηθικά επικίνδυνη και επιβλαβής για τα παιδιά· και/ή b) Παρεμποδίζει τη σχολική τους φοίτηση: στερώντας τους την ευκαιρία να φοιτήσουν στο σχολείο, υποχρεώνοντάς τα να εγκαταλείψουν πρόωρα το σχολείο, ή απαιτώντας από αυτά να προσπαθούν να συνδυάσουν τη σχολική φοίτηση με υπερβολικά μεγάλη διάρκεια και επίπονη εργασία. **Χειρότερες Μορφές Παιδικής Εργασίας:**[7] a) Όλες οι μορφές δουλείας ή πρακτικές παρόμοιες με τη δουλεία, όπως η πώληση και η διακίνηση παιδιών, η δουλεία χρέους, η δουλοπαροικία και η αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία, συμπεριλαμβανομένης της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής στρατολόγησης παιδιών για χρήση σε ένοπλη σύγκρουση· b) Η χρήση, προμήθεια ή προσφορά παιδιού για πορνεία, για την παραγωγή πορνογραφικού υλικού ή για πορνογραφικές παραστάσεις· c) Η χρήση, προμήθεια ή προσφορά παιδιού για παράνομες δραστηριότητες, ιδίως για την παραγωγή και διακίνηση ναρκωτικών όπως ορίζεται στις σχετικές διεθνείς συνθήκες· και d) Εργασία η οποία, από τη φύση της ή τις συνθήκες υπό τις οποίες πραγματοποιείται, είναι πιθανό να βλάψει την υγεία, την ασφάλεια ή την ηθική των παιδιών.

[5] Προσαρμογή από το Γλωσσάρι του Πλαισίου Αναφοράς UNGP, Shift.
[6] ΔΟΕ, Τι είναι η παιδική εργασία.
[7] ΔΟΕ, Σύμβαση για τις Χειρότερες Μορφές Παιδικής Εργασίας, 1999 (Αρ. 182).

©Social Accountability International - 2026

	Περιβάλλον(τα) Επικίνδυνο(α) για Παιδιά:[8] Εργασία η οποία, από τη φύση της ή τις συνθήκες υπό τις οποίες πραγματοποιείται, είναι πιθανό να βλάψει την υγεία, την ασφάλεια ή την ηθική των παιδιών· αυτό περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται σε, εργασία που: • Εκθέτει τους εργαζομένους σε σωματική, ψυχολογική ή σεξουαλική βλάβη· • Πραγματοποιείται υπόγεια, υποβρύχια, σε επικίνδυνα ύψη ή σε κλειστούς χώρους· • Περιλαμβάνει επικίνδυνα μηχανήματα, εξοπλισμό και εργαλεία, ή τη χειρωνακτική διαχείριση ή μεταφορά βαριών φορτίων· • Πραγματοποιείται σε ανθυγιεινό περιβάλλον που μπορεί, για παράδειγμα, να εκθέτει τα παιδιά σε επικίνδυνες ουσίες, παράγοντες ή διεργασίες, ή σε θερμοκρασίες, επίπεδα θορύβου ή κραδασμούς επιβλαβή για την υγεία τους· ή • Πραγματοποιείται υπό ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες, όπως εργασία για μεγάλες ώρες ή κατά τη διάρκεια της νύχτας, ή όπου το παιδί περιορίζεται αδικαιολόγητα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.
7	**Αξιοπρεπές Επίπεδο Διαβίωσης:** Ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης επιτρέπει την ψυχική και σωματική ευεξία, την ασφάλεια και τη συμμετοχή στην κοινωνία ενός ατόμου και της οικογένειάς του. Στοιχεία αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης περιλαμβάνουν τροφή, νερό, στέγαση, εκπαίδευση, ιατρική περίθαλψη, μεταφορά, ένδυση και άλλες βασικές ανάγκες, συμπεριλαμβανομένης της πρόβλεψης για απρόβλεπτα γεγονότα.[9]
8	**Διακρίσεις:** Στο πλαίσιο της αξιοπρεπούς εργασίας, οι αποφάσεις που λαμβάνονται σχετικά με την πρόσληψη, την απασχόληση ή την απόλυση βασίζονται στα προσωπικά χαρακτηριστικά ενός ατόμου και όχι στις ικανότητές του που σχετίζονται με την εργασία. Προσωπικά χαρακτηριστικά που δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ως λόγος για διακρίσεις εις βάρος κάποιου περιλαμβάνουν: φυλή, χρώμα, θρησκεία, κάστα, γέννηση, εθνικότητα, φύλο (συμπεριλαμβανομένης της κατάστασης εγκυμοσύνης, της

[8] ΔΟΕ, Τι είναι η παιδική εργασία.
[9] Παγκόσμια Συμμαχία για το Βιώσιμο Μισθό, Τι είναι ο Βιώσιμος Μισθός.

©Social Accountability International - 2026

	ταυτότητας φύλου και του σεξουαλικού προσανατολισμού), εθνική, εδαφική ή κοινωνική καταγωγή, ιθαγένεια, αναπηρία, ηλικία, συνδικαλιστική ιδιότητα, συμμετοχή ή δραστηριότητες, οικογενειακή κατάσταση, οικογενειακές ή φροντιστικές ευθύνες, πολιτικές απόψεις, στρατιωτική ή βετεράνο ιδιότητα, γενετικές πληροφορίες, ασθένεια ή ασθένεια που δεν σχετίζεται με την ικανότητα εκτέλεσης ρόλου και οποιαδήποτε άλλα χαρακτηριστικά που δεν σχετίζονται με την ικανότητα του ατόμου να εκτελέσει τον ρόλο.
9	**Απασχόληση:** Για τους σκοπούς του παρόντος Προτύπου, η απασχόληση αναφέρεται σε οποιοδήποτε προσωπικό απασχολείται είτε άμεσα είτε έμμεσα μέσω τρίτου μέρους, εντός του οργανισμού ή των επιχειρηματικών του εταίρων. Περιλαμβάνει τη σχέση του οργανισμού με όλο το προσωπικό.
10	**Εξαιρετικές Περιστάσεις:** Γεγονότα ή περιστάσεις που διαταράσσουν σημαντικά την οργάνωση και είναι εκτός των συνηθισμένων και εκτός ελέγχου του εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων σεισμών, πλημμυρών, πυρκαγιών, εθνικών καταστάσεων έκτακτης ανάγκης, ανωτέρας βίας ή περιόδων παρατεταμένης πολιτικής αστάθειας. Ο ορισμός δεν περιλαμβάνει περιόδους αιχμής παραγωγής που μπορούν να προβλεφθούν, αργίες ή εποχιακές διακυμάνσεις.
11	**Αμοιβές και Κόστη που Σχετίζονται με την Πρόσληψη:** Οποιεσδήποτε αμοιβές ή έξοδα που πραγματοποιούνται για το προσωπικό για την εξασφάλιση απασχόλησης, ανεξάρτητα από τον τρόπο, τον χρόνο ή την τοποθεσία επιβολής ή είσπραξής τους. Τέτοιες αμοιβές και έξοδα δεν πρέπει ποτέ να βαρύνουν το προσωπικό. Περιλαμβάνουν, ενδεικτικά:[10] • Πληρωμές για υπηρεσίες πρόσληψης που προσφέρονται από εργατικούς πράκτορες πρόσληψης, είτε δημόσιους είτε ιδιωτικούς, και οποιεσδήποτε άλλες πληρωμές που γίνονται για την πρόσληψη, παραπομπή ή τοποθέτηση προσωπικού· • Άλλες δαπάνες σχετικές με την πρόσληψη προσωπικού, συμπεριλαμβανομένης της διαφήμισης, της διάδοσης πληροφοριών,

[10] Προσαρμογή από τη ΔΟΕ, «Γενικές αρχές και επιχειρησιακές κατευθυντήριες γραμμές για τη δίκαιη πρόσληψη και τον ορισμό των τελών πρόσληψης και σχετικών δαπανών.»

©Social Accountability International - 2026

	της διοργάνωσης συνεντεύξεων, της υποβολής εγγράφων για κυβερνητικές εγκρίσεις, της επιβεβαίωσης διαπιστευτηρίων, της οργάνωσης ταξιδιών και μεταφορών, και της τοποθέτησης σε απασχόληση· • Ιατρικά έξοδα, έξοδα ασφάλισης, έξοδα για τεστ δεξιοτήτων και προσόντων, έξοδα για εκπαίδευση και προσανατολισμό, έξοδα εξοπλισμού, έξοδα ταξιδιού και διαμονής, διοικητικά έξοδα και άλλα έξοδα που απαιτούνται για να ξεκινήσει το προσωπικό την εργασία του· και • Δωροδοκίες/κίνητρα προς εργατικούς πράκτορες πρόσληψης, εργοδότες ή άλλους μεσολαβητές για την εξασφάλιση απασχόλησης. *Αυτή η λίστα δεν περιλαμβάνει τέλη και δαπάνες σχετικά με την απασχόληση και την απόλυση, τα οποία επίσης δεν πρέπει να βαρύνουν το προσωπικό.*
12	**Μηχανισμός(-οί) Υποβολής Παραπόνων:** Μια συστηματική διαδικασία μέσω της οποίας τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να εγείρουν και να αναζητήσουν επανόρθωση για παράπονα σχετικά με τις πραγματικές και δυνητικές δυσμενείς επιπτώσεις ενός οργανισμού στα ανθρώπινα δικαιώματα.[11]
13	**Κίνδυνος:** Μια εγγενής κατάσταση ή περίσταση που έχει τη δυνατότητα να προκαλέσει βλάβη, τραυματισμό, κακή υγεία ή ζημιά.
14	**Ακεραιότητα:** Διαφάνεια, ακρίβεια, συνοχή και τήρηση των αρχών του παρόντος Προτύπου.
15	**Νόμιμα Εργαζόμενο(α) Παιδί(-ιά):** Παιδί που εργάζεται σε μία από τις ακόλουθες επιτρεπόμενες καταστάσεις: I. **Νεαρός Εργαζόμενος** – Παιδί άνω των 15 ετών (ή άνω της ηλικίας υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης, όποια είναι υψηλότερη), που εκτελεί εργασία η οποία συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις του παρόντος Προτύπου·

[11] Προσαρμογή από τις UNGPs.

©Social Accountability International - 2026

II. **Παιδιά που Απασχολούνται σε Ελαφριά Εργασία**[12] - Παιδιά ηλικίας μεταξύ 13 και 15 ετών (12 έως 14 σε ορισμένες χώρες) που εκτελούν εργασία η οποία:
   a) Δεν θέτει σε κίνδυνο τη φοίτηση του παιδιού στο σχολείο και δεν είναι τόσο απαιτητική ώστε να υπονομεύει την εκπαιδευτική του επίδοση,
   b) Δεν θέτει σε κίνδυνο την κοινωνική, ηθική ή σωματική ανάπτυξη του παιδιού και δεν συνιστά κίνδυνο για τη γενική υγεία και ευεξία του παιδιού,
   c) Δεν υπερβαίνει τις 4 ώρες την ημέρα ή τις 14 ώρες την εβδομάδα,
   d) Δεν πραγματοποιείται κατά τις νυχτερινές ώρες,
   e) Δεν πραγματοποιείται σε περιβάλλον επικίνδυνο για παιδιά ή νεαρούς εργαζόμενους,
   f) Προβλέπει αρμόδια εποπτεία από ενήλικα, και
   g) Πληροί τις απαιτήσεις του παρόντος Προτύπου·

I. **Παιδιά που Βοηθούν σε Οικογενειακό Περιβάλλον** – Παιδιά που υποστηρίζουν ή βοηθούν μέλη της οικογένειας στο σπίτι, στο αγρόκτημα ή στην επιχείρηση, με εργασία που:
   a) Δεν θέτει σε κίνδυνο τη φοίτηση του παιδιού στο σχολείο και δεν είναι τόσο απαιτητική ώστε να υπονομεύει την εκπαιδευτική του επίδοση,
   b) Δεν θέτει σε κίνδυνο την κοινωνική, ηθική ή σωματική ανάπτυξη του παιδιού και δεν συνιστά κίνδυνο για τη γενική υγεία και ευεξία του παιδιού,
   c) Δεν πραγματοποιείται σε περιβάλλον επικίνδυνο για παιδιά ή νεαρούς εργαζόμενους, και
   d) Προβλέπει καθοδήγηση και εποπτεία από ενήλικο μέλος της άμεσης οικογένειας ή νόμιμο κηδεμόνα·

II. **Παιδιά που Εργάζονται στη Ψυχαγωγία** - Παιδιά και νεαροί εργαζόμενοι στη βιομηχανία ψυχαγωγίας που υπόκεινται σε νόμιμη(-ες) συμφωνία(-ες), η οποία:
   a) Εγκρίνεται από αρμόδια κυβερνητική αρχή,

[12] Προσαρμογή από τη Σύμβαση ΔΟΕ 138.

©Social Accountability International - 2026

	b) Εγκρίνεται από γονέα ή νόμιμο κηδεμόνα του παιδιού ή νεαρού εργαζομένου, c) Εγκρίνεται από τον εργοδότη ή τον αντιπρόσωπο του παιδιού ή νεαρού εργαζομένου, d) Εγκρίνεται από τον νεαρό εργαζόμενο (μόνο στην περίπτωση συμφωνίας(-ών) νεαρού εργαζομένου), e) Δεν ενέχει κίνδυνο βλάβης της κοινωνικής, ηθικής ή σωματικής ευεξίας του παιδιού ή νεαρού εργαζομένου, f) Περιορίζει τις ώρες εργασίας ανά ημέρα και ανά έτος (συμπεριλαμβανομένης της πρόβλεψης επαρκούς ύπνου και περιόδων ανάπαυσης και περιορισμών στην εργασία κατά τις νυχτερινές ώρες), g) Προβλέπει την υγεία και την ασφάλεια του παιδιού ή νεαρού εργαζομένου, h) Προβλέπει τη συνεχή εκπαίδευση του παιδιού ή νεαρού εργαζομένου, i) Προβλέπει ένα μέρος των αποδοχών να τίθεται σε καταπίστευμα προς όφελος του παιδιού ή νεαρού εργαζομένου, j) Πληροί τις απαιτήσεις του παρόντος Προτύπου, και k) Διασφαλίζει ότι όλοι οι όροι της σύμβασης γίνονται κατανοητοί και τηρούνται από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.
16	**Βιώσιμο Εισόδημα:** Το καθαρό ετήσιο εισόδημα που απαιτείται για ένα νοικοκυριό σε συγκεκριμένο τόπο ώστε να διασφαλίζεται αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για όλα τα μέλη του νοικοκυριού αυτού.[13]
17	**Βιώσιμος Μισθός:** Η αμοιβή που λαμβάνεται για μια τυπική εβδομάδα εργασίας από έναν εργαζόμενο σε συγκεκριμένο τόπο, επαρκής για να διασφαλίζει αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για τον εργαζόμενο και την οικογένειά του.[14]

[13] Κοινότητα Πρακτικής Βιώσιμου Εισοδήματος, Η Έννοια.
[14] Παγκόσμια Συμμαχία για τον Βιώσιμο Μισθό, Τι είναι ο Βιώσιμος Μισθός;

©Social Accountability International - 2026

18	**Διοίκηση:** Ρόλοι με εξουσία λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης της εξουσίας πρόσληψης, απόλυσης, επίσημης πειθαρχικής τιμωρίας, προαγωγής και καθορισμού μισθών.
19	**Μπορεί:** Υποδηλώνει πιθανότητα. Δεν χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει άδεια στο παρόν Πρότυπο.
20	**Ουσιαστική Συμμετοχή Ενδιαφερόμενων Μερών: Χ**αρακτηρίζεται από αμφίδρομη επικοινωνία· εξαρτάται από την καλή πίστη των συμμετεχόντων και από τις δύο πλευρές. Είναι ανταποκρινόμενη, συνεχής και, σε πολλές περιπτώσεις, περιλαμβάνει τη συμμετοχή σχετικών ενδιαφερόμενων μερών πριν από τη λήψη αποφάσεων.[15]
21	**Ψυχική Ευεξία:** Εμφανίζεται όταν ένα άτομο μπορεί να αντιμετωπίσει τις φυσιολογικές πιέσεις της ζωής, να εργαστεί παραγωγικά και να συνεισφέρει στην κοινότητά του.[16]
22	**Νυχτερινές Ώρες:** 22:00 – 06:00, ή όπως ορίζεται από την εθνική νομοθεσία.
23	**Μη Εργαζόμενο(α) Παιδί(-ιά):** Παιδιά που δεν απασχολούνται σε εργασία, π.χ. παιδιά σε βρεφονηπιακούς σταθμούς, παιδικούς σταθμούς ή σχολεία που παρέχονται από τον εργοδότη· παιδιά της κοινότητας που ενδέχεται να εισέλθουν ακούσια σε χώρους εργασίας· παιδιά που συνοδεύουν τους γονείς τους στην εργασία· και παιδιά προσωπικού που ζουν σε περιβάλλοντα σχετικά με την εργασία.
24	**Οργανισμός:** Η οντότητα που είναι υπεύθυνη για την εκπλήρωση των απαιτήσεων του παρόντος Προτύπου. Οι οργανισμοί μπορούν να περιλαμβάνουν: εταιρείες, επιχειρήσεις, αγροκτήματα, φυτείες, συνεταιρισμούς, ΜΚΟ, κυβερνητικά ιδρύματα ή οποιαδήποτε άλλη οντότητα που μπορεί να προκαλέσει, να συμβάλει σε, ή να συνδέεται άμεσα με δυσμενείς επιπτώσεις και κινδύνους σχετικούς με το παρόν Πρότυπο.

[15] Προσαρμογή από τις Κατευθυντήριες Γραμμές Δέουσας Επιμέλειας του ΟΟΣΑ για Υπεύθυνη Επιχειρηματική Συμπεριφορά.
[16] ΠΟΥ, Υγεία και Ευεξία.

©Social Accountability International - 2026

25	**Περιοδικά:** (1) Σε τακτά χρονικά διαστήματα, (2) όταν αλλάζουν οι περιστάσεις, και (3) όπως υποδεικνύεται μέσω της παρακολούθησης, των καταγγελιών, της μη συμμόρφωσης ή των παραπόνων.
26	**Προσωπικά Δεδομένα:** Οποιαδήποτε πληροφορία σχετίζεται με φυσικό πρόσωπο του οποίου η ταυτότητα είναι γνωστή ή μπορεί να εξακριβωθεί· αναγνωρίσιμο πρόσωπο είναι εκείνο που μπορεί να ταυτοποιηθεί, άμεσα ή έμμεσα, όπως μέσω ονόματος, αριθμού ταυτότητας, δεδομένων τοποθεσίας, ηλεκτρονικού αναγνωριστικού ή ενός ή περισσότερων στοιχείων που χαρακτηρίζουν τη σωματική, φυσιολογική, γενετική, ψυχική, οικονομική, πολιτιστική ή κοινωνική ταυτότητα αυτού του προσώπου.[17]
27	**Προσωπικό:** Κάθε άτομο, σε οποιοδήποτε επίπεδο, που εκτελεί εργασία για έναν οργανισμό ή τους επιχειρηματικούς του εταίρους. Περιλαμβάνει, ενδεικτικά, διευθυντές, στελέχη, διευθυντικά στελέχη, επόπτες, εργαζομένους, μαθητευόμενους, ασκούμενους, νεαρούς εργαζομένους, παιδιά που απασχολούνται σε ελαφριά εργασία ή ψυχαγωγία (αλλά όχι παιδιά που βοηθούν σε οικογενειακό πλαίσιο), και προσωπικό που απασχολείται απευθείας από τον οργανισμό. Περιλαμβάνει άτομα που εργάζονται στην άτυπη οικονομία, μετανάστες εργαζόμενους με ή χωρίς νομιμοποιητικά έγγραφα, και άλλους που εκτελούν εργασία για τον οργανισμό ή τους επιχειρηματικούς του εταίρους, οι οποίοι ενδέχεται να μην περιλαμβάνονται συνήθως στην παραδοσιακή αντίληψη του όρου «προσωπικό», όπως: I. Έμμεσο Προσωπικό: Άτομα που παρέχουν εργασία στον οργανισμό και τα οποία απασχολούνται μέσω τρίτου μέρους ή είναι αυτοαπασχολούμενα (π.χ. προσωπικό που προσλαμβάνεται μέσω γραφείου ευρέσεως εργασίας ή εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, οδηγοί, κατ' οίκον εργαζόμενοι, μικροκαλλιεργητές, εργαζόμενοι σε ψηφιακές πλατφόρμες, καθώς και προσωπικό ασφαλείας, συντήρησης, καθαριότητας, κυλικείου ή ειδικευμένο προσωπικό κ.λπ.)· και

[17] Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (GDPR).

©Social Accountability International - 2026

	II. Προσωπικό που Απαιτείται από την Κυβέρνηση: Προσωπικό, είτε εμπλέκεται άμεσα είτε έμμεσα με τον οργανισμό, του οποίου η εργασία διοικείται ή συντονίζεται σύμφωνα με τις απαιτήσεις που καθορίζονται από κυβερνητική οντότητα (ή από αρχή που ορίζεται από κυβερνητική οντότητα) (π.χ., πρακτική άσκηση προσωπικού ή προγράμματα υποστήριξης της κοινότητας). Για τους σκοπούς αυτού του Προτύπου, το προσωπικό αποτελεί τον κύριο φορέα δικαιωμάτων.
28	**Ψυχοκοινωνική Ευημερία:** Το αίσθημα ότι μπορεί κανείς να συμμετέχει πλήρως στον χώρο εργασίας χωρίς ανεπιθύμητη συμπεριφορά και να μπορεί να εκφράζεται, να αναλαμβάνει ρίσκα και να κάνει λάθη χωρίς φόβο αρνητικών συνεπειών.[18]
29	**Αποκατάσταση(-εις):** Αποκατάσταση ατόμου(-ων) ή κοινοτήτων σε μια κατάσταση ισοδύναμη ή όσο το δυνατόν πιο κοντινή σε αυτήν στην οποία θα βρίσκονταν εάν δεν είχε συμβεί αρνητική επίπτωση, μεταξύ άλλων μέσω οικονομικής ή μη οικονομικής αποζημίωσης και δράσεων για την αποτροπή επανάληψης της επίπτωσης.[19]
30	**Σεβασμός:** Αποφυγή πρόκλησης ή συμβολής σε δυσμενείς επιπτώσεις και αντιμετώπιση πραγματικών και δυνητικών δυσμενών επιπτώσεων που ο οργανισμός προκαλεί, στις οποίες συμβάλλει ή με τις οποίες συνδέεται άμεσα.[20]
31	**Κίνδυνος(-οι):** Μέτρο της σοβαρότητας των πραγματικών δυσμενών επιπτώσεων και της πιθανότητας και σοβαρότητας των δυνητικών δυσμενών επιπτώσεων.
32	**Παράγοντας(-ες) κινδύνου:** Χαρακτηριστικά, συνθήκες ή συμπεριφορές που αυξάνουν την πιθανότητα ή τη σοβαρότητα δυσμενών επιπτώσεων.

[18] Προσαρμογή από: Edmondson, Amy. «Ψυχολογική Ασφάλεια και Μαθησιακή Συμπεριφορά σε Ομάδες Εργασίας». Administrative Science Quarterly.
[19] Προσαρμογή από τον Οδηγό Δέουσας Επιμέλειας του ΟΟΣΑ για Υπεύθυνες Αλυσίδες Εφοδιασμού στον Κλάδο Ένδυσης και Υπόδησης.
[20] Προσαρμογή από τις UNGPs.

©Social Accountability International - 2026

33	**Σοβαρότητα:** Κλίμακα, έκταση ή μη αναστρέψιμος χαρακτήρας μιας πιθανής αρνητικής επίπτωσης, λαμβάνοντας υπόψη τη σοβαρότητά της, τον αριθμό των πιθανών ή πραγματικών ατόμων που επηρεάζονται, την μη αναστρέψιμότητά της και τυχόν περιορισμούς στην ικανότητα αποκατάστασης των επηρεαζόμενων ατόμων σε κατάσταση ισοδύναμη με αυτήν πριν από την επίπτωση εντός εύλογου χρονικού διαστήματος.[21]
34	**Πρέπει:** Σε αυτό το Πρότυπο, ο όρος «πρέπει» υποδηλώνει απαίτηση.
35	**Ενδιαφερόμενο(-α) μέρος(-η):** Κάθε άτομο ή οργανισμός που μπορεί να επηρεάσει ή να επηρεαστεί από τις ενέργειες και τις αποφάσεις μιας εταιρείας. Η κύρια εστίαση είναι στα επηρεαζόμενα ή δυνητικά επηρεαζόμενα ενδιαφερόμενα μέρη, δηλαδή σε άτομα των οποίων τα ανθρώπινα δικαιώματα έχουν επηρεαστεί ή ενδέχεται να επηρεαστούν από τις δραστηριότητες, τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες μιας εταιρείας. Σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη περιλαμβάνουν εργαζομένους, κοινότητες και τους εκπροσώπους τους, συμπεριλαμβανομένων εργατικών συνδικάτων, οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών, και άλλων με εμπειρία και εξειδίκευση σχετικά με τις επιπτώσεις των επιχειρήσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα.[22]
36	**Ανώτατη διοίκηση:** Η ομάδα ή το/τα άτομο/α που έχουν την εξουσία να λαμβάνουν οικονομικές και πολιτικές αποφάσεις για τον οργανισμό. Μπορεί να είναι ή να μην είναι το ίδιο με το ανώτατο όργανο λήψης αποφάσεων.
37	**Εργαζόμενος(-οι):** Όλο το μη διοικητικό προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων των κατώτερων διευθυντών, των επικεφαλών των ομάδων ή των εποπτών που έχουν συντονιστική εξουσία, όχι εξουσία λήψης αποφάσεων, και παρόμοια ποσοστά αμοιβής και οφέλη με τους άλλους εργαζόμενους.
38	**Οργάνωση(-εις) Εργαζομένων:** Οργανώσεις που διευθύνονται από εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων εργατικών συνδικάτων και ομάδων υπεράσπισης, που έχουν συσταθεί με σκοπό την προώθηση και υπεράσπιση

[21] Προσαρμογή από τον Οδηγό Δέουσας Επιμέλειας του ΟΟΣΑ για Υπεύθυνες Αλυσίδες Εφοδιασμού στον Κλάδο Ένδυσης και Υπόδησης.

[22] Κατευθυντήριες Αρχές του ΟΗΕ (UNGPs).

©Social Accountability International - 2026

	των δικαιωμάτων και συμφερόντων των εργαζομένων, μεταξύ άλλων μέσω διαλόγου με τη διοίκηση.
39	**Περιβάλλον(-οντα) που Σχετίζεται(-ονται) με την Εργασία:** Φυσικός ή εικονικός χώρος όπου το προσωπικό εργάζεται ή υποχρεούται να βρίσκεται ως προϋπόθεση του ρόλου του ή προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του ρόλου του. Τα περιβάλλοντα που σχετίζονται με την εργασία περιλαμβάνουν: • Θέση εργασίας ή χώρο εργασίας· • Στέγαση που παρέχεται ή επιδοτείται από τον εργοδότη· • Μεταφορά που παρέχεται από τον εργοδότη· • Διαδικτυακές πλατφόρμες επικοινωνίας που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της εργασίας του προσωπικού· • Δημόσιες ή εξωτερικές τοποθεσίες που επισκέπτεται το προσωπικό στο πλαίσιο του ρόλου του· • Χώροι αναψυχής, αποδυτηρίων, φροντίδας παιδιών και εστίασης που παρέχονται από τον εργοδότη. • Εγκαταστάσεις υγιεινής που παρέχονται από τον εργοδότη· • Χώροι που χρησιμοποιούνται από εργαζόμενους από το σπίτι και από εξ αποστάσεως εργαζόμενους· • Και άλλα.
40	**Πρόσωπο(-α) που Σχετίζεται(-ονται) με την Εργασία:** Άτομα με τα οποία το προσωπικό μπορεί να αλληλεπιδρά στο πλαίσιο του ρόλου του, είτε στον χώρο εργασίας, κατά την εκτέλεση του ρόλου του, είτε στο πλαίσιο της σχέσης του με τον εργοδότη του. Αυτό περιλαμβάνει όλο το προσωπικό, τους επιχειρηματικούς εταίρους (συμπεριλαμβανομένων των πελατών, των προμηθευτών και των παρόχων υπηρεσιών) και τρίτα μέρη που ενεργούν για λογαριασμό του οργανισμού ή της διοίκησης.

©Social Accountability International - 2026