STANDARDUL SA8000:2026® PENTRU MUNCĂ DECENTĂ

Publicat
1 ianuarie 2026

www.sa-intl.org

Introducere

Drepturile omului subsumate persoanelor și comunităților au fost definite prin documente fundamentale convenite de țări și părți interesate. Printre acestea se numără Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale, Pactul Internațional cu privire la Drepturile Civile și Politice, Declarația OIM privind Principiile și Drepturile Fundamentale la Locul de Muncă și cele unsprezece instrumente fundamentale ale OIM, Convenția ONU cu privire la Drepturile Copilului și altele.

Prin cadrul de „Protejare, Respectare și Remediere", Principiile Directoare ale ONU (UNGP) privind Afacerile și Drepturile Omului se stabilesc responsabilitățile corespunzătoare ale statelor (guvernelor) și ale afacerilor. Statele au datoria de a proteja drepturile omului, inclusiv prin politici, legislație, reglementare și arbitraj. Afacerile sunt concepute pentru a respecta drepturile omului, ceea ce înseamnă că trebuie să evite cauzarea sau contribuția la impacturi negative asupra drepturilor omului și să soluționeze astfel de impacturi atunci când apar. Aceste cerințe ale UNGP se aplică nu doar impacturilor negative cauzate de o afacere, ci și celor la care aceasta a contribuit sau cu care are legătură directă prin prisma operațiunilor sau relațiilor sale de afaceri. În cele din urmă, statele și afacerile au obligația de a oferi sau, respectiv, de a participa la remedierea eficientă a abuzurilor asupra drepturilor.

SAI este o organizație non-profit dedicată unei misiuni care promovează drepturile omului la locul de muncă în întreaga lume, având la bază aceste cadre fundamentale ale drepturilor omului. Unul dintre modurile în care ne îndeplinim această misiune este prin punerea în aplicare a Standardului **SA8000® pentru Muncă Decentă**, care ajută organizațiile să își îndeplinească practic datoria de a respecta drepturile omului la locul de muncă. Standardul SA8000 a fost publicat pentru prima dată în 1997 și a fost revizuit periodic printr-un proces cu mai multe părți interesate. Aceasta este a cincea ediție a Standardului.

Munca decentă se referă la activitatea ce susține asigurarea deplină și exercitarea drepturilor angajaților. Conform OIM, munca decentă „implică oportunități de muncă productivă care aduce un venit echitabil, siguranță la locul de muncă și protecție socială pentru toți, perspective mai bune de dezvoltare personală și integrare socială, libertatea oamenilor de a-și exprima preocupările, de a se organiza și de a participa la luarea

©Social Accountability International - 2026

deciziilor care le afectează viața, precum și egalitate de șanse și de tratament pentru toți..."[1]

Standardul SA8000:2026 stabilește principii și criterii pentru munca decentă în orice context. Principiile descriu drepturile fundamentale ale oamenilor care trebuie protejate de state și respectate de organizații. Criteriile pun la dispoziție cerințele specifice pentru organizații în respectarea drepturilor omului la locul de muncă.

Criteriile fundamentale SA8000 stabilesc așteptările generale pentru organizațiile care aplică Standardul SA8000.

SA8000 Secțiunea 1: sistemele de management: diligență necesară și guvernanță descriu abordarea de diligență necesară pe care organizațiile trebuie să o adopte pentru a asigura munca decentă în cadrul operațiunilor și relațiilor lor de afaceri.

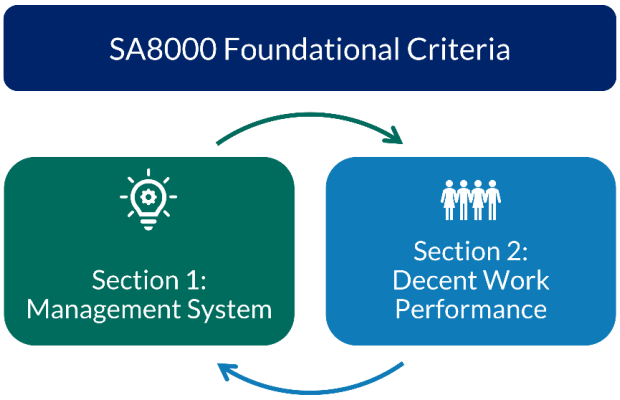


Figura 1. Secțiunile SA8000:2026

SA8000 Secțiunea 2: principiile de muncă decentă și criteriile de performanță descriu drepturile omului asociate muncii decente și criteriile specifice care trebuie îndeplinite pentru ca angajații să beneficieze pe deplin și să își exercite drepturile. Aceste două secțiuni sunt interdependente: organizațiile trebuie să adopte atât o abordare de sisteme de management pentru îndeplinirea criteriilor de performanță, cât și o abordare orientată spre performanță în dezvoltarea și implementarea sistemului lor de management (vezi Figura 1).

Secțiunile 1 și 2 sunt fiecare împărțite în mai multe Clauze (subsecțiuni), care conțin Criterii (cerințe individuale pentru organizații). Secțiunile 1 și 2 mai conțin și Principii care stabilesc contextul Criteriilor. Acestea nu sunt cerințe, ci o exprimare a drepturilor și obligațiilor de nivel înalt pe care Criteriile le susțin.

Implementarea și interpretarea principiilor și criteriilor trebuie să se concentreze pe aspectele operațiunilor și interacțiunilor unei organizații care au impact asupra drepturilor omului legate de munca decentă.

[1] OIM, Muncă decentă.

©Social Accountability International - 2026

Definițiile reprezintă o parte normativă a Standardului și sunt incluse în acest document în Anexa A.

Tabelul 1. Documentația standard și conexă [Actualizat la 1 ianuarie 2026]

Document	Autoritate	Stare
Standardul SA8000:2026	Normativ	Publicat
Definiții	Normativ	Publicat (Anexa A)
Biblioteca de indicatori	Îndrumare	Publicat
Document de îndrumare	Îndrumare	În așteptare

Acest tabel va fi actualizat pe măsură ce sunt elaborate și finalizate documente suplimentare.

©Social Accountability International - 2026

Cuprins

Introducere 1

Cuprins 4

Criterii fundamentale 5

Secțiunea 1. Sisteme de management: guvernanță și diligență necesară 6

- Principiile sistemului de management 7
- Criteriile sistemului de management 8
  - M1: angajamentul, implicarea și integrarea leadershipului 8
  - M2: implicarea și integrarea lucrătorilor 10
  - M3: implicarea și integrarea părților interesate 11
  - M4: angajamentul de respectare a politicii și coerenței 12
  - M5: Context, impacturi și riscuri 13
  - M6: obiective, planificare și resurse 14
  - M7: conștientizare și implementare 16
  - M8: integritate și transparență 17
  - M9: monitorizare și mecanisme de reclamații 18
  - M10: analiză strategică, revizuire și îmbunătățire continuă 20

Secțiunea 2: principiile muncii decente și criteriile de performanță 22

- D1: protecția copiilor și a angajaților tineri 23
- D2: libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă 25
- D3: recrutare, angajare și încetare a contractului libere și corecte 27
- D4: ore de muncă, salarii și beneficii decente 31
- D5: protecția împotriva discriminării 35
- D6: sănătate și securitate 38
- D7: confidențialitate 41

Anexa A. Definiții 44

©Social Accountability International - 2026

Criterii fundamentale

Așteptări fundamentale pentru toate organizațiile în îndeplinirea acestui Standard.

F1 – Organizația trebuie să respecte principiile Standardului și documentele internaționale pe care acesta se bazează și să urmărească îmbunătățirea continuă a performanței sale.

F2 – Organizația trebuie să se asigure că performanța sa respectă, cel puțin:

a) Cerințele legale și de reglementare relevante pentru acest Standard;
b) Acordurile de negociere colectivă; și
c) Alte cerințe relevante pentru acest Standard la care organizația aderă.

F3 – Atunci când cerințele legale și/sau de reglementare diferă de acest Standard, organizația trebuie să aplice cele mai favorabile criterii pentru angajați.

F4 - Atunci când cerințele legale și/sau de reglementare intră în contradicție cu acest Standard, organizația trebuie să identifice, prevină, atenueze și remedieze riscurile pentru angajați, în măsura permisă de lege.

F5 – Pentru a asigura o muncă decentă pentru toți angajații, organizația trebuie să stabilească, implementeze, mențină și să îmbunătățească continuu un sistem de management fundamentat pe angajamentul conducerii și pe implicarea angajaților și a părților interesate.

©Social Accountability International - 2026

Secțiunea 1. Sisteme de management: guvernanță și diligență necesară

Această secțiune descrie așteptările privind modul în care organizațiile trebuie să își îndeplinească responsabilitatea de a respecta drepturile omului conform Cadrului UNGP printr-o abordare bazată pe sisteme de management.

Sistemele de management diferă de la o organizație la alta în funcție de mărime, maturitate și context, dar există elemente de bază comune pentru asigurarea unei munci decente în toate operațiunile și relațiile de afaceri ale unei organizații. Această secțiune descrie aceste elemente de bază, printr-o abordare practică, pas cu pas. Aceasta se bazează pe criteriile de lungă durată SA8000 și pe cadre de sisteme de management utilizate și definite pe scară largă, inclusiv UNGP-urile, Liniile directoare OCDE privind diligența necesară pentru întreprinderile multinaționale, anexa ISO SL și altele.

Construită pe implicarea și integrarea conducerii, angajaților și părților interesate de la toate nivelurile, această secțiune descrie criteriile pentru dezvoltarea și implementarea unui sistem de management care:

- **Permite o diligență necesară eficientă**, adică un proces cuprinzător și proactiv de identificare, prevenire, atenuare și responsabilizare pentru impacturile negative actuale și potențiale pe care o organizație le cauzează, la care contribuie sau cu care are legătură directă prin operațiunile și relațiile sale de afaceri;[2] și
- **Permite o bună guvernanță** printr-o funcționare cu integritate și eficiență.

Notă de interpretare: implicarea părților interesate este un element cheie al unui sistem de management eficient. Părțile interesate sunt toți actorii care pot afecta sau care sunt afectați de operațiunile sau relațiile de afaceri ale unei organizații. Deoarece acest Standard face referire la munca decentă, angajații sunt principalii titulari de drepturi și, prin urmare, cele mai importante părți interesate pentru implicare. Îi tratăm separat de celelalte părți interesate în Standard pentru a le sublinia importanța. Ca atare, integrarea și implicarea managerilor sunt tratate în M1, iar integrarea și implicarea angajaților în M2.

[2] Este adaptat după UNGP-uri.

©Social Accountability International - 2026

Principiile sistemului de management

I. **Conducere** – Organismele de decizie și conducerea de vârf ale organizației trebuie să promoveze drepturile omului și să demonstreze angajamentul față de acestea în operațiunile și relațiile lor de afaceri.

II. **Responsabilitate** – Conducerea organizației și personalul cu funcții de răspundere trebuie să fie trași la răspundere pentru impactul lor negativ real și potențial asupra drepturilor omului.

III. **Autonomie și demnitate** – Organizațiile trebuie să respecte dreptul personalului și al părților interesate la autonomie și demnitate și trebuie să ia măsuri pentru a responsabiliza personalul și a-i dezvolta capacitatea de a-și înțelege și apăra drepturile.

IV. **Integrare** – Organizațiile trebuie să își respecte angajamentele față de drepturile omului în mod consecvent în cadrul tuturor operațiunilor și relațiilor lor de afaceri.

V. **Planificare pe termen lung**– Organizațiile trebuie să dezvolte sisteme de management pentru a planifica și a respecta în mod constant drepturile omului pe termen scurt, mediu și lung.

VI. **Receptivitate** - Organizațiile trebuie să fie proactive în înțelegerea, abordarea și remedierea impacturilor și riscurilor negative asupra drepturilor omului.

VII. **Transparență** - Organizațiile trebuie să pună la dispoziția părților interesate informații clare, exacte și relevante despre performanța lor în privința drepturilor omului și despre sistemul de management.

VIII. **Participare și incluziune** – Organizațiile trebuie să implice în mod semnificativ personalul de la toate nivelurile și alte părți interesate în dezvoltarea și implementarea sistemului lor de management.

IX. **Dialog social –** Dialogul social trebuie să joace un rol central în strategia organizației pentru a asigura condiții de muncă decente pentru tot personalul.

X. **Sprijin** - Organizațiile trebuie să aloce investiții adecvate, competențe interne și alte resurse interne și externe pentru a-și îndeplini angajamentele privind drepturile omului.

©Social Accountability International - 2026

XI. **Îmbunătățire continuă** - Organizațiile trebuie să își îmbunătățească continuu performanța privind drepturile omului și sistemul de management.

Criteriile sistemului de management

- M1: angajamentul, implicarea și integrarea leadershipului
- M2: implicarea și integrarea lucrătorilor
- M3: implicarea și integrarea părților interesate

Notă orientativă: clauzele M1-3 constituie baza pentru dezvoltarea și implementarea celorlalte categorii ale sistemului de management, M4-10.

- M4: angajamentul de respectare a politicii și coerenței
- M5: context, impacturi și riscuri
- M6: obiective, planificare și resurse
- M7: conștientizare și implementare
- M8: integritate și transparență
- M9: monitorizare și mecanisme de reclamații
- M10: analiză strategică, revizuire și îmbunătățire continuă

M1: angajamentul, implicarea și integrarea leadershipului

M1.1 - Organismele decizionale de top și conducerea superioară a organizației trebuie să demonstreze angajamentul față de principiile acestui Standard, cel puțin, prin:

a) Integrarea principiilor acestui Standard în strategia organizațională și în măsurile de performanță;
b) Aprobarea angajamentului de politică al organizației și a așteptărilor reciproce pentru partenerii de afaceri;
c) Efectuarea periodică a unei analize strategice a managementului a performanței organizației în raport cu acest Standard și cu obiectivele organizaționale;
d) Implicarea domeniilor funcționale din întreaga organizație în îndeplinirea acestui Standard;

©Social Accountability International - 2026

e) Atribuirea responsabilității și răspunderii pentru îndeplinirea Standardului printr-un sistem de management integrat la toate nivelurile de conducere; și
f) Alinierea rolurilor, competențelor, obiectivelor și stimulentelor personalului, criteriilor de evaluare a performanței, compensației, promovărilor, măsurilor disciplinare, încetării contractelor și proceselor decizionale cu angajamentul de politică al organizației.

M1.2 - Componența organismelor decizionale și a conducerii trebuie să asigure o reprezentare adecvată pentru părțile interesate.

M1.3 - Responsabilitatea și răspunderea pentru îndeplinirea prezentului Standard trebuie să revină în ultimă instanță conducerii superioare. Acest lucru trebuie demonstrat, cel puțin, prin integrarea principiilor și criteriilor acestui Standard în:

- Structura organizațională;
- Roluri și responsabilități;
- Competențe;
- Obiective și stimulente;
- Criterii de evaluare a performanței;
- Compensație;
- Promovări;
- Încetări ale contractelor; și
- Procese și autorități decizionale.

©Social Accountability International - 2026

M1.4 - Conducerea superioară trebuie să se asigure că sunt identificate, dezvăluite și gestionate corespunzător conflictele de interese apărute în îndeplinirea acestui Standard.

M2: implicarea și integrarea lucrătorilor

M2.1 – Organizația trebuie să implice lucrătorii, inclusiv sindicatele și alți reprezentanți ai lucrătorilor, și să integreze contribuția acestora în dezvoltarea și implementarea sistemului său de management pentru îndeplinirea cerințelor prezentului Standard, inclusiv în:

a) Definirea politicilor;
b) Identificarea, evaluarea și prioritizarea impacturilor și riscurilor negative;
c) Stabilirea obiectivelor și planificarea implementării;
d) Monitorizarea performanței și a sistemelor de management, inclusiv ale partenerilor de afaceri;
e) Proiectarea și operarea canalelor și proceselor de reclamații; și
f) Determinarea opțiunilor de remediere.

M2.2 – În cazul în care există, organizația trebuie să colaboreze cu sindicatele pentru a implica în mod semnificativ lucrătorii în sistemul său de management.

M2.3 – Organizația trebuie să le asigure lucrătorilor accesul la canale eficiente și incluzive de comunicare și implicare, care, cel puțin:

a) Solicită în mod activ contribuția și feedback-ul lucrătorilor;
b) Permit lucrătorilor să-și reprezinte interesele în fața conducerii;
c) Oferă mijloace variate de participare, într-un mod convenabil pentru lucrători;
d) Permit reprezentarea demografiei la locul de muncă;
e) Sunt accesibile pentru toți lucrătorii;
f) Sunt de încredere și utilizate activ;
g) Sunt confidențiale, dacă se dorește acest lucru;
h) Se aliniază cu interesele și preocupările lucrătorilor; și
i) Nu conduc la represalii sau răzbunare.

©Social Accountability International - 2026

M2.4 – Organizația trebuie să înființeze o echipă sau mai multe de performanță socială pentru a sprijini și facilita funcționarea sistemului de management al organizației. Organizația trebuie să se asigure că echipele înființate și cele existente deja, cel puțin:

a) Sunt compuse dintr-o reprezentare echilibrată a angajaților și conducerii, a demografiei personalului și a funcțiilor și rolurilor organizaționale;
b) Includ reprezentanți ai sindicatelor și organizațiilor lucrătorilor existente, dacă acestea aleg să participe;
c) Prevăd alegerea independentă de către colegi a participanților lucrătorilor;
d) Nu subminează rolul sindicatelor; și
e) Facilitează implicarea angajaților în funcțiile cheie ale sistemului de management, inclusiv: definirea politicilor; identificarea, evaluarea și prioritizarea în ceea ce privește impacturile și riscurile negative; stabilirea obiectivelor și planificarea implementării; monitorizarea performanței; precum și proiectarea și gestionarea mecanismelor de reclamații.

M3: implicarea și integrarea părților interesate

M3.1 – Organizația trebuie să identifice periodic și să stabilească ordinea de prioritate a părților interesate relevante care urmează să fie implicate în sistemul său de management, în vederea îndeplinirii cerințelor prezentului Standard, acordând prioritate celor mai afectați de organizație.

M3.2 – Organizația trebuie să asigure o implicare semnificativă a părților interesate pentru dezvoltarea și implementarea sistemului său de management, cel puțin atunci când:

- Definește politicile;
- Identificarea, evaluarea și prioritizarea impacturilor și riscurilor negative;
- Monitorizarea performanței și a sistemelor de management, inclusiv ale partenerilor de afaceri;
- Proiectează și gestionează canalele și procesele de reclamații;
- Determină opțiunile de remediere; și
- Organizația nu dispune de cunoștințele necesare.

©Social Accountability International - 2026

M3.3 – Implicarea părților interesate trebuie, cel puțin:

a) Să solicite în mod activ contribuția și feedback-ul părților interesate relevante;
b) Să fie accesibilă;
c) Să fie realizată cu bună-credință;
d) Să fie receptivă la preocupările părților interesate; și
e) Să nu conducă la represalii sau răzbunare.

M3.4 – Organizația trebuie să ia în considerare nevoile, așteptările, preocupările și reclamațiile părților interesate în procesul decizional organizațional.

M4: angajamentul de respectare a politicii și coerenței

M4.1 - Organizația trebuie să stabilească, să documenteze și să actualizeze periodic o declarație de politică care să exprime angajamentul său față de principiile prezentului Standard. Cel puțin, organizația trebuie să se angajeze să:

a) Îndeplinească sau să depășească cerințele și principiile acestui Standard, cerințele legale relevante și alte cerințe relevante;
b) Abordeze riscurile pe care le cauzează, la care contribuie sau de care este direct legată prin operațiunile sau relațiile sale de afaceri, prin măsuri proporționale cu gravitatea și probabilitatea acestora;
c) Prioritizeze soluțiile care previn impacturile negative atât pe termen scurt, cât și pe termen lung;
d) Se comporte etic și cu integritate în îndeplinirea acestui Standard;
e) Mențină sisteme de management integrate pentru a asigura coerența în îndeplinirea cerințelor prezentului Standard;
f) Mențină consultarea cu lucrătorii și cu alte părți interesate și să răspundă așteptărilor acestora, inclusiv prin căutarea implicării în dialogul social;
g) Ia în considerare riscurile pentru personal la efectuarea planificării afacerii și să se angajeze să atenueze impacturile asociate; și
h) Își îmbunătățească continuu performanța și sistemele de management legate de prezentul Standard.

©Social Accountability International - 2026

M4.2 – Organizația trebuie să stabilească, să documenteze și să actualizeze periodic o politică privind așteptările reciproce pentru partenerii de afaceri. Această politică trebuie, cel puțin, să se angajeze să:

a) Solicite partenerilor de afaceri să respecte principiile prezentului Standard, cerințele legale relevante și alte cerințe importante;
b) Efectueze verificări de fond a partenerilor de afaceri;
c) Abordeze modurile în care organizația cauzează, contribuie la sau este legată de incapacitatea partenerilor de afaceri de a îndeplini așteptările menționate mai sus; și
d) Stabilirea unor așteptări clare pentru încheierea relațiilor cu partenerii de afaceri, inclusiv implicarea adecvată și luarea în considerare a riscurilor pentru personal înainte de a pune capăt relațiilor de afaceri.

M4.3 - Politicile, practicile, obiectivele și stimulentele organizației nu trebuie să contrazică sau să submineze angajamentele sale față de principiile acestui Standard sau obiectivele organizației.

M4.4 – Politicile organizației, activitățile de lobby și alte interacțiuni externe nu trebuie să contrazică sau să submineze angajamentele sale față de principiile prezentului Standard sau obiectivele organizației.

M5: Context, impacturi și riscuri

M5.1 – Organizația trebuie să identifice periodic și să caute să înțeleagă contextul său, inclusiv:

a) Operațiunile proprii ale organizației;
b) Relațiile de afaceri directe și indirecte ale organizației;
c) Nevoile și așteptările lucrătorilor și reprezentanților acestora și ale altor părți interesate relevante; și
d) Alte aspecte ale mediului său de operare intern și extern, inclusiv factorii relevanți de natură reglementară, de piață, culturală, socială, economică și de alt natură.

M5.2 – Ținând cont de contextul său, organizația trebuie să identifice periodic:

©Social Accountability International - 2026

a) Impacturile negative reale și potențiale relevante pentru prezentul Standard pe care le cauzează, la care contribuie sau de care este direct legată (sau pe care le poate cauza, la care poate contribui, sau de care poate fi direct legată) prin operațiunile sau relațiile sale de afaceri în circumstanțe normale sau excepționale, inclusiv cele specifice populațiilor vulnerabile;
b) Factorii de risc legați de impacturile sale negative reale și potențiale;
c) Gradul contribuției sale la impacturile negative reale și potențiale cauzate de partenerii săi de afaceri; și
d) Impacturile negative reale și potențiale legate de performanța sa în raport cu prezentul Standard, care pot rezulta din probleme de etică sau integritate în afaceri.

M5.3 - Organizația trebuie să evalueze, să prioritizeze și să documenteze periodic riscurile sale pe baza severității impacturilor negative și a severității și probabilității impacturilor negative potențiale.

M5.4 – Pentru riscurile prioritizate, organizația trebuie să identifice cauzele fundamentale, luând în considerare cauzele potențiale, printre care:

- Cauze legate de sistemele de management;
- Cauze operaționale, inclusiv modelul de afaceri al organizației; și
- Cauze externe, inclusiv cele sociale, culturale, de reglementare și/sau de mediu.

M6: obiective, planificare și resurse

M6.1 – Organizația trebuie să stabilească, să documenteze și să actualizeze periodic obiectivele organizaționale. Aceste obiective trebuie concepute pentru a:

a) Îndeplini sau depăși cerințele și principiile prezentului Standard, cerințele legale relevante și alte cerințe importante;
b) Îndeplini angajamentele de politică ale organizației;
c) Aborda riscurile organizației;
d) Aborda problemele de etică și integritate în afaceri relevante pentru acest Standard;

©Social Accountability International - 2026

e) Aborda aspectele legate de pregătire și răspuns în situații de urgență relevante pentru acest Standard;
f) Promova dialogul social, inclusiv în sprijinul acordurilor trilaterale și al altor acorduri cu caracter obligatoriu pentru atingerea obiectivelor sale; și
g) Îmbunătăți continuu performanța organizației și sistemele de management legate de prezentul Standard.

M6.2 - Pentru a gestiona riscurile pe care le cauzează sau la care contribuie, organizația trebuie (ținând cont în mod corespunzător de consecințele neintenționate) să planifice acțiuni menite să:

a) Pune capăt impacturilor negative;
b) Preveni impacturile negative viitoare;
c) Atenua riscurile; și
d) Asigura remedierea pentru persoanele și grupurile afectate de impacturile negative.

M6.3 - Pentru a gestiona riscurile de care este direct legată, organizația trebuie să planifice colaborarea cu părțile interesate relevante, inclusiv cu partenerii de afaceri, și să își folosească influența pentru a-i determina să pună capăt, să prevină, să atenueze și să remedieze aceste riscuri.

M6.4 – Organizația trebuie să definească și să planifice periodic acțiunile și procesele necesare pentru atingerea obiectivelor sale. În acest sens, organizația trebuie să ia în considerare următoarele elemente necesare:

- Sisteme de management – inclusiv politici și proceduri verbale și scrise, roluri și responsabilități, documentație, stimulente și obiective pentru personal, formare și consolidarea capacităților, monitorizare, conștientizare din partea lucrătorilor și părților interesate, precum și indicatori și măsurători;
- Resurse – inclusiv resurse financiare, materiale, umane și informaționale, precum competențele necesare și expertiza externă, infrastructura, mijloacele media și sistemele informatice; și

©Social Accountability International - 2026

- Relații – inclusiv dialogul social, sprijinul pentru acordurile trilaterale relevante și alte acorduri cu caracter obligatoriu, precum și relațiile cu partenerii de afaceri, guvernul și alte părți interesate interne și externe.

M7: conștientizare și implementare

M7.1 – Organizația trebuie să pună în aplicare procesele și acțiunile planificate și să utilizeze resursele alocate, ajustând periodic planurile și resursele după cum este necesar pentru a asigura relevanța și eficacitatea continuă.

M7.2 – Organizația trebuie să se asigure că personalul dispune de un nivel adecvat de conștientizare, înțelegere, acces la informații și canale de comunicare adecvate cu privire la:

- Drepturile lor legale;
- Drepturile lor așa cum sunt definite în prezentul Standard;
- Riscurile legate de angajarea lor;
- Politicile organizaționale, obiectivele, acțiunile și procesele;
- Rolurile și responsabilitățile lor în îndeplinirea obiectivelor și angajamentelor organizației;
- Mecanismele și canalele relevante pentru implicarea lor în sistemul de management; și
- Mecanismele și canalele relevante pentru protecția drepturilor lor, inclusiv mecanismele de acces la măsuri corective.

M7.3 – Organizația trebuie să se asigure că părțile interesate sunt informate în mod corespunzător cu privire la:

- Riscurile relevante;
- Politicile organizaționale, obiectivele, acțiunile și procesele; și
- Canalele pentru implicarea lor și protecția drepturilor, așa cum sunt definite în acest Standard.

©Social Accountability International - 2026

M7.4 – În interacțiunile sale cu partenerii de afaceri, organizația trebuie să:

a) Se asigure că partenerii de afaceri dispun de un nivel adecvat de conștientizare, înțelegere, acces la informații și canale de comunicare cu privire la politicile, obiectivele, acțiunile și procesele organizației;
b) Se asigure că termenii și practicile sale de afaceri nu subminează capacitatea partenerilor de afaceri de a îndeplini așteptările reciproce pe care le-a stabilit;
c) Ofere partenerilor de afaceri sprijin pentru a elimina, a preveni, a atenua și a remedia riscurile, proporțional cu contribuția organizației la acele impacturi;
d) Caute să reducă, pe cât posibil, poverile administrative ale așteptărilor reciproce asupra partenerilor de afaceri; și
e) Nu pună capăt relațiilor de afaceri ca răspuns la riscuri, cu excepția cazului în care:
    i. Partenerul de afaceri nu reușește în mod repetat să abordeze riscul în ciuda implicării și sprijinului corespunzător din partea organizației; ȘI
    ii. Riscurile încetării relației nu sunt mai mari decât riscul inițial.

M7.5 – Informațiile documentate relevante pentru îndeplinirea cerințelor prezentului Standard trebuie să fie:

- Disponibile și adecvate;
- Exacte și clare;
- Controlate eficient; și
- Identificabile.

M8: integritate și transparență

M8.1 – În îndeplinirea cerințelor acestui Standard, organizația trebuie să funcționeze și să comunice cu integritate.

M8.2 – Organizația trebuie să prezinte periodic rapoarte publice cu privire la procesele și rezultatele sale relevante pentru prezentul Standard. Raportarea publică trebuie, cel puțin, să:

a) Fie transparentă, adevărată și clară;
b) Îndeplinească nevoile și așteptările părților interesate;

©Social Accountability International - 2026

c) Includă angajamentul de politică al organizației;
d) Descrie operațiunile de afaceri ale organizației;
e) Comunice despre modul în care organizația gestionează riscurile cu care se confruntă;
f) Furnizeze informații, la cerere, cu privire la utilizarea mecanismelor de soluționare a reclamațiilor și la rezultatele proceselor de soluționare a reclamațiilor;
g) Îndeplinească cerințele legale, de reglementare și alte cerințe de raportare; și
h) Fie accesibilă și disponibilă în mod corespunzător părților interesate.

M8.3 – Organizația trebuie să se implice în mod transparent și deschis cu terțe părți autorizate, inclusiv prin acordarea accesului la documentația, înregistrările, materialele, persoanele și mediile de lucru necesare.

M9: monitorizare și mecanisme de reclamații

M9.1 – Organizația trebuie să își monitorizeze performanța și sistemele de management pentru îndeplinirea cerințelor prezentului Standard. Monitorizarea trebuie, cel puțin, să:

a) Evalueze implementarea acțiunilor și proceselor planificate;
b) Evalueze respectarea acestui Standard;
c) Evalueze performanța partenerilor de afaceri relevanți în raport cu așteptările reciproce stabilite; și
d) Fie documentată corespunzător.

M9.2 – Organizația trebuie să încorporeze informații provenite din surse multiple în procesele sale de monitorizare, inclusiv, după caz:

- Evaluarea și prioritizarea riscurilor;
- Indicatorii și parametrii planificați;
- Mecanismele interne și externe de soluționare a reclamațiilor și canalele de comunicare;
- Implicarea și comunicarea cu angajații;
- Reclamațiile și preocupările părților interesate;
- Dialogul social și feedback-ul provenit din acordurile trilaterale relevante și alte acorduri cu caracter obligatoriu;

©Social Accountability International - 2026

- Sursele de știri și informații disponibile public;
- Auditurile interne și externe; și
- Experții externi.

M9.3 – Organizația trebuie să stabilească, să mențină și să monitorizeze un mecanism de soluționare a reclamațiilor prin care personalul să poată ridica preocupări, probleme, plângeri, incidente și reclamații relevante pentru prezentul Standard împotriva organizației sau a partenerilor săi de afaceri. Mecanismele de soluționare a reclamațiilor ale organizației destinate personalului trebuie:

- Să fie legitime; accesibile; previzibile; echitabile; transparente; bazate pe dialog; compatibile cu drepturile; și o sursă pentru îmbunătățirea continuă;
- Să mențină confidențialitatea utilizatorilor;
- Să nu ducă la represalii împotriva utilizatorilor, fie din partea organizației, fie din partea altor părți; și
- Să nu ducă la pierderea veniturilor pentru personalul care participă la procedurile de reclamații.

M9.4 – Organizația trebuie să stabilească, să mențină și să monitorizeze un mecanism de soluționare a reclamațiilor prin care părțile interesate externe, să poată semnala preocupări, probleme, plângeri, incidente și reclamații relevante pentru acest Standard îndreptate împotriva organizației sau a partenerilor săi de afaceri. Mecanismele de soluționare a reclamațiilor ale organizației destinate părților interesate externe trebuie:

- Să fie legitime; accesibile; previzibile; echitabile; transparente; bazate pe dialog; compatibile cu drepturile; și o sursă pentru îmbunătățirea continuă;
- Să mențină confidențialitatea utilizatorilor;
- Să nu ducă la represalii împotriva utilizatorilor, fie din partea organizației, fie din partea altor părți; și
- Să nu ducă la pierderea veniturilor pentru personalul care participă la procedurile de reclamații.

M9.5 – Organizația trebuie să se implice cu bună-credință în procesele externe de soluționare a reclamațiilor și de remediere legate de impacturile și riscurile negative asupra drepturilor omului pe care le-a cauzat, la care a contribuit sau de care este direct legată prin operațiunile sau relațiile sale de afaceri.

©Social Accountability International - 2026

M9.6 - Rezultatele mecanismelor de monitorizare și de soluționare a reclamațiilor trebuie să conducă la luarea unor acțiuni (inclusiv modificări ale sistemelor de management, resurselor și/sau relațiilor) pentru a:

a) Pune capăt impacturilor negative;
b) Preveni impacturile negative viitoare;
c) Atenua riscurile; și
d) Asigura remedierea pentru persoanele și grupurile afectate de impacturile negative.

M10: analiză strategică, revizuire și îmbunătățire continuă

M10.1 – Organizația trebuie să își revizuiască periodic performanța în raport cu obiectivele sale și cu prezentul Standard. În timpul revizuirii sale, organizația trebuie să evalueze, cel puțin:

a) Progresul către atingerea obiectivelor sale;
b) Eficacitatea acțiunilor și proceselor planificate și implementate;
c) Adecvarea și caracterul corespunzător al acțiunilor, proceselor și resurselor planificate și implementate;
d) Eficacitatea sistemului său de management; și
e) Oportunitățile de îmbunătățire a performanței sale.

M10.2 – Organizația trebuie să includă în analiza sa informații din surse multiple, inclusiv, după caz:

- Evaluarea și prioritizarea riscurilor;
- Procesele de monitorizare;
- Mecanismele interne și externe de soluționare a reclamațiilor și canalele de comunicare;
- Implicarea și comunicarea cu angajații;
- Reclamațiile și preocupările părților interesate;
- Dialogul social și feedback-ul provenit din acordurile trilaterale relevante și alte acorduri cu caracter obligatoriu;
- Sursele de știri și informații disponibile public;

©Social Accountability International - 2026

- Auditurile interne și externe; și
- Experții externi.

M10.3 – Rezultatele acestei evaluări trebuie să:

a) Informeze evaluarea periodică și prioritizarea riscurilor și procesele de monitorizare ale organizației;
b) Informeze strategia organizațională și luarea deciziilor; și
c) Conducă la schimbări ale politicilor organizaționale, resurselor, obiectivelor, proceselor și acțiunilor, după cum este necesar.

M10.4 – Organizația trebuie să demonstreze îmbunătățirea continuă a performanței în ceea ce privește munca decentă și a sistemelor de management în operațiunile și relațiile sale de afaceri, inclusiv prin:

a) Gestionarea continuă a riscurilor pe toate nivelurile de prioritate;
b) Identificarea și urmărirea oportunităților de îmbunătățire a condițiilor de muncă dincolo de cerințele acestui Standard; și
c) Identificarea și valorificarea oportunităților de a spori implicarea și integrarea angajaților și părților interesate în sistemul de management al organizației.

©Social Accountability International - 2026

Secțiunea 2: principiile muncii decente și criteriile de performanță

Această secțiune descrie drepturile fundamentale ale omului (principii) asociate muncii decente, precum și cerințele specifice (criterii) pentru asigurarea unei munci decente.

Fiecare clauză începe cu o enumerare a principiilor. Acestea sunt drepturi fundamentale ale omului care trebuie protejate de state și respectate de către mediul de afaceri. Unele drepturi fundamentale se aplică tuturor persoanelor, altele doar angajaților, iar altele unor grupuri specifice de persoane (precum copiii). Drepturile sunt absolute, ceea ce înseamnă că se aplică în mod egal tuturor persoanelor, lucrătorilor sau altor grupuri, după caz.

Pentru a respecta pe deplin drepturile omului, organizațiile trebuie să evite încălcarea acestora și trebuie să abordeze orice impact negativ asupra drepturilor omului în care sunt implicate. Principiile din această secțiune definesc drepturile omului specifice legate de munca decentă pe care organizațiile trebuie să le respecte. Acestea nu impun cerințe specifice organizațiilor, ci stabilesc contextul pentru criteriile din fiecare clauză.

Criteriile stabilesc cerințe care trebuie îndeplinite de organizații. Acestea sunt rezultatele pe care organizațiile trebuie să le atingă pentru a demonstra respectarea principiilor. În timp ce principiile se aplică tuturor persoanelor, lucrătorilor sau altor grupuri largi, criteriile se aplică personalului (sau altor părți interesate specifice) ale organizației. Acesta este domeniul de aplicare al responsabilității organizației în conformitate cu Standardul.

- D1: protecția copiilor și a angajaților tineri
- D2: libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă
- D3: recrutare, angajare și încetare a contractului libere și corecte
- D4: ore de muncă, salarii și beneficii decente
- D5: protecția împotriva discriminării
- D6: sănătate și securitate
- D7: confidențialitate

©Social Accountability International - 2026

D1: protecția copiilor și a angajaților tineri

Principii

Drepturi fundamentale ale omului, care trebuie protejate de state și respectate de mediul de afaceri în contextul muncii.

I. Copiii au dreptul de a fi protejați împotriva muncii infantile.
II. Copiii, inclusiv lucrătorii tineri, au dreptul la asigurarea nevoilor lor de bază.
III. Copiii, inclusiv angajații tineri, au dreptul la dezvoltare fizică, mintală, spirituală, morală și socială.
IV. Copiii, inclusiv angajații tineri, au dreptul de a urma o educație, fără a fi obligați să desfășoare vreo activitate care să îi priveze de posibilitatea de a frecventa școala.
V. Copiii, inclusiv angajații tineri, au dreptul la tratament echitabil, siguranță și protecție specială în cadrul muncii.
VI. Copiii, inclusiv angajații tineri, au dreptul de a fi ascultați și reprezentați la locul de muncă.

Criterii de performanță

Cerințe specifice de performanță pe care organizațiile trebuie să le îndeplinească pentru a demonstra respectarea acestor drepturi în contextul muncii.

D1.1 - Organizația trebuie să respecte drepturile copiilor, inclusiv pe cele ale lucrătorilor tineri.

D1.2 – Organizația nu trebuie să angajeze copii cu vârsta sub 15 ani (sau sub vârsta școlarizării obligatorii, dacă aceasta este mai mare). Pot fi făcute excepții în cazurile care se încadrează în definiția „Copil (i) care lucrează în condiții legale" din prezentul standard.

D1.3 - Organizația trebuie să se asigure că angajarea lucrătorilor tineri:

©Social Accountability International - 2026

a) Protejează dezvoltarea socială, morală și fizică a lucrătorilor și nu reprezintă un pericol pentru sănătatea și bunăstarea lor generală;
b) Nu este atât de solicitantă încât să afecteze performanța educațională a acestora;
c) Oferă salarii și beneficii comparabile cu cele ale lucrătorilor adulți aflați în poziții similare; și
d) Nu depășește limitele orelor de muncă, inclusiv:
    i. 8 ore de muncă într-o zi (sau maximul legal dacă este mai mic de 8 ore),
    ii. 10 ore pe zi pentru școală, muncă și transport combinate (sau maximul legal dacă este mai mic de 10 ore), și
    iii. Nu are loc în timpul orelor de noapte.

D1.4 – Atunci când în mediile de muncă sunt prezenți copii care nu lucrează, organizația trebuie să asigure:

a) Protecție împotriva pericolelor și riscurilor pentru sănătate;
b) Asigurarea nevoilor de bază corespunzătoare vârstei fiecărui copil (de exemplu, acces la hrană, apă, facilități sanitare, etc.);
c) Supraveghere adecvată și continuă din partea adulților; și
d) Neintervenția în procesele organizației.

D1.5 – Organizația trebuie să elaboreze și să implementeze sisteme de management eficiente pentru a respecta sau depăși cerințele și principiile asociate cu protecția copiilor și a angajaților tineri în cadrul operațiunilor și relațiilor sale de afaceri, inclusiv:

a) M1: angajamentul, implicarea și integrarea leadershipului;
b) M2: implicarea și integrarea lucrătorilor;
c) M3: implicarea și integrarea părților interesate;
d) M4: angajamentul și coerența politicii;
e) M5: context, impacturi și riscuri;
f) M6: obiective, planificare și resurse;
g) M7: conștientizare și implementare;
h) M8: integritate și transparență;
i) M9: monitorizare și mecanisme de soluționare a plângerilor; și
j) M10: analiză strategică, revizuire și îmbunătățire continuă.

©Social Accountability International - 2026

D2: libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă

Principii

Drepturi fundamentale ale omului, care trebuie protejate de state și respectate de mediul de afaceri în contextul muncii.

I. Lucrătorii au dreptul de a înființa, adera și participa la sindicate independente și alte organizații ale lucrătorilor, la alegerea lor, în vederea promovării și protejării intereselor lor.
II. Lucrătorii au dreptul de a negocia colectiv pentru apărarea intereselor lor și de a beneficia de negociere cu bună-credință din partea angajatorilor și organizațiilor patronale.
III. Lucrătorii au dreptul de a fi protejați împotriva discriminării, hărțuirii, intimidării sau represaliilor bazate pe statutul sau afilierea lor cu sindicate și alte organizații ale lucrătorilor.

Criterii de performanță

Cerințe specifice de performanță pe care organizațiile trebuie să le îndeplinească pentru a demonstra respectarea acestor drepturi în contextul muncii.

D2.1 - Organizația trebuie să respecte și să recunoască drepturile personalului de a înființa, adera și participa în mod liber la sindicate și alte organizații ale lucrătorilor la alegerea lor, precum și dreptul la negociere colectivă.

D2.2 – Organizația trebuie să se asigure că personalul este informat cu privire la drepturile sale de a înființa, adera și participa la sindicate și alte organizații ale lucrătorilor la alegerea lor, fără consecințe negative sau represalii din partea organizației.

D2.3 - Organizația trebuie să se asigure că nu interferează direct sau prin terți, cu înființarea, funcționarea sau administrarea sindicatelor sau a altor organizații ale lucrătorilor.

©Social Accountability International - 2026

D2.4 – Organizația trebuie să se asigure că membrii sindicatelor și ai altor organizații ale lucrătorilor, reprezentanții lucrătorilor și orice personal implicat în organizarea lucrătorilor nu sunt supuși discriminării, hărțuirii, intimidării sau represaliilor bazate pe apartenența lor la un sindicat sau pe activitățile sindicale desfășurate.

D2.5 – Organizația trebuie să se asigure că membrii sindicatelor și ai altor organizații ale lucrătorilor, reprezentanții lucrătorilor și orice personal implicat în organizarea lucrătorilor au acces echitabil la membri în mediile de muncă.

D2.6 - Organizația trebuie să desfășoare negocieri colective cu bună-credință cu reprezentanții lucrătorilor, sindicatele și alte organizații ale lucrătorilor, dacă aceștia solicită acest lucru.

D2.7 – În cazul în care există un acord colectiv de muncă sectorial, organizația trebuie să respecte și să îndeplinească obligațiile sale conform acordului. Acest lucru nu exclude posibilitatea ca sindicatele sau alte organizații ale lucrătorilor să încheie acorduri colective suplimentare la nivelul organizației, atât timp cât astfel de acorduri sunt mai avantajoase pentru lucrători decât orice acorduri sectoriale existente.

D2.8 - Organizația trebuie să se asigure că nu vor exista interferențe din partea comitetelor de consultare la locul de muncă, inclusiv a echipelor de performanță socială, și a altor grupuri de lucrători, față de înființarea, funcționarea sau administrarea sindicatelor și a altor organizații ale lucrătorilor sau cu negocierea colectivă.

D2.9 – Organizația trebuie să dezvolte și să implementeze sisteme de management eficiente pentru a îndeplini sau depăși cerințele și principiile asociate cu libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă în cadrul operațiunilor și relațiilor sale de afaceri, inclusiv:

a) M1: angajamentul, implicarea și integrarea leadershipului;
b) M2: implicarea și integrarea lucrătorilor;
c) M3: implicarea și integrarea părților interesate;
d) M4: angajamentul și coerența politicii;
e) M5: context, impacturi și riscuri;
f) M6: obiective, planificare și resurse;

©Social Accountability International - 2026

g) M7: conștientizare și implementare;
h) M8: integritate și transparență;
i) M9: monitorizare și mecanisme de soluționare a plângerilor; și
j) M10: analiză strategică, revizuire și îmbunătățire continuă.

D3: recrutare, angajare și încetare a contractului libere și corecte

Principii

Drepturi fundamentale ale omului, care trebuie protejate de state și respectate de mediul de afaceri în contextul muncii.

I. Persoanele au dreptul la autonomie și demnitate în timpul recrutării, angajării și încetării contractului de muncă.
II. Persoanele au dreptul de a fi ferite de înșelăciune, constrângere, exploatare, intimidare, amenințări și violență.
III. Persoanele au dreptul la tratament decent și corect din partea tuturor persoanelor implicate în activitatea profesională.
IV. Persoanele au dreptul de a fi protejate de sclavie modernă, trafic de persoane și muncă forțată sau obligatorie.

Criterii de performanță

Cerințe specifice de performanță pe care organizațiile trebuie să le îndeplinească pentru a demonstra respectarea acestor drepturi în contextul muncii.

D3.1 - Organizația trebuie să respecte drepturile personalului și ale candidaților la un proces liber și echitabil de recrutare, angajare și încetare a contractului de muncă.

©Social Accountability International - 2026

D3.2 - Organizația trebuie să se asigure că personalul și candidații înțeleg și acceptă în mod voluntar termenii și condițiile aplicabile privind recrutarea, angajarea și încetarea contractului de muncă, inclusiv prin:

a) Utilizarea unor limbi și metode de comunicare accesibile și ușor de înțeles;
b) Descrierea clară, precisă și cuprinzătoare a proceselor relevante, a detaliilor rolului și a condițiilor de muncă;
c) Un acord de muncă clar, precis și cuprinzător; și
d) Descrierea clară, exactă și cuprinzătoare a condițiilor de viață, acolo unde este relevant.

D3.3 - Organizația trebuie să comunice clar personalului afectat, în prealabil, orice modificări aduse termenilor și condițiilor de angajare sau încetare a contractului, acordându-i acestuia suficient timp pentru a lua măsuri alternative, dacă dorește.

D3.4 - Organizația trebuie să se asigure că personalul și candidații au libertate de mișcare în ceea ce privește recrutarea, angajarea și încetarea contractului de muncă, inclusiv:

a) Acces continuu la actele de identitate și la alte documente importante;
b) Ore suplimentare voluntare și nu excesive, acolo unde este cazul;
c) Ferirea față de amenințări, răscumpărări sau rețineri ale persoanelor, salariilor sau bunurilor;
d) Autonomie fizică și libertate de mișcare rezonabile în mediile legate de muncă; și
e) Libertatea de a-și transfera abilitățile și cunoștințele către un nou loc de muncă fără restricții nejustificate.

D3.5 - Organizația trebuie să se asigure că personalul și candidații sunt scutiți de orice povară financiară legată de recrutare, angajare și încetare a contractului de muncă, inclusiv:

- Sclavia pentru datorii;
- Penalități financiare;
- Taxe;
- Furtul sau confiscarea salariilor; și

©Social Accountability International - 2026

- Sisteme de remunerare bazate pe exploatare.

D3.6 - Organizația trebuie să se asigure că taxele și costurile legate de procesele de recrutare, angajare și încetare a contractului de muncă nu sunt suportate, integral sau parțial, de către personal sau de către candidați.

D3.7 - Organizația trebuie să se asigure că personalul și candidații sunt feriți de hărțuire și intimidare în timpul recrutării, angajării și încetării contractului de muncă, inclusiv:

- Violență fizică și sexuală;
- Amenințări la adresa propriei persoane sau a altora; și
- Violență psihologică și emoțională.

D3.8 - Organizația trebuie să se asigure că politicile și practicile disciplinare:

- Sunt comunicate clar personalului la momentul angajării;
- Sunt aplicate consecvent și corect în toată organizația; și
- Sunt documentate clar și comunicate personalului implicat.

D3.9 - Organizația trebuie să se asigure că termenii și condițiile sale de muncă, inclusiv locația, asigurarea locuinței, furnizarea de canale de comunicare private, mijloacele de transport disponibile, programul de lucru și altele, nu izolează nejustificat personalul.

D3.10 – Organizația trebuie să se asigure că termenii și condițiile de muncă, inclusiv locația, asigurarea locuinței, furnizarea de canale de comunicare private, mijloacele de transport disponibile, programul de lucru și altele, nu obligă nejustificat personalul să se despartă de copii și persoane aflate în întreținere.

D3.11 - Atunci când organizația participă la programe de ucenicie, stagii sau educație vocațională sau le utilizează, aceasta trebuie să se asigure că posturile create prin intermediul acestor programe:

a) Nu sunt folosite pentru a înlocui posturi obișnuite;
b) Au o durată prestabilită;
c) Nu sunt remunerate sub salariul minim legal; și că acestea

©Social Accountability International - 2026

d) Contribuie la dezvoltarea abilităților, competenței profesionale și/sau altor atribute legate de muncă ale personalului.

D3.12 - Organizația trebuie să se asigure că orice încetare a raportului de muncă este corectă și transparentă, inclusiv:

a) Nediscriminatorie;
b) Alocare adecvată de resurse pentru îndeplinirea obligațiilor contractuale, a acordurilor colective de muncă obligatorii, precum și a legilor și reglementărilor aplicabile;
c) Plata la timp a indemnizațiilor de concediere, salariilor și altor compensații; și
d) Utilizarea restructurărilor la scară largă doar ca ultimă soluție.

D3.13 – Organizația trebuie să elaboreze și să implementeze sisteme de management eficiente pentru a îndeplini sau depăși cerințele și principiile asociate cu recrutarea, angajarea și încetarea contractului de muncă în condiții de libertate și corectitudineîn cadrul tuturor operațiunilor și relațiilor sale de afaceri, inclusiv:

a) M1: angajamentul, implicarea și integrarea leadershipului;
b) M2: implicarea și integrarea lucrătorilor;
c) M3: implicarea și integrarea părților interesate;
d) M4: angajamentul și coerența politicii;
e) M5: context, impacturi și riscuri;
f) M6: obiective, planificare și resurse;
g) M7: conștientizare și implementare;
h) M8: integritate și transparență;
i) M9: monitorizare și mecanisme de soluționare a plângerilor; și
j) M10: analiză strategică, revizuire și îmbunătățire continuă.

©Social Accountability International - 2026

D4: ore de muncă, salarii și beneficii decente

Principii

Drepturi fundamentale ale omului, care trebuie protejate de state și respectate de mediul de afaceri în contextul muncii.

I. Oamenii au dreptul la un standard de viață decent care sprijină sănătatea, securitatea și participarea în societate.
II. Oamenii au dreptul de a fi compensați echitabil pentru timpul, munca și celelalte contribuții ale lor.
III. Oamenii au dreptul la programe de lucru rezonabile, inclusiv acordarea unui concediu adecvat.

Criterii de performanță

Cerințe specifice de performanță pe care organizațiile trebuie să le îndeplinească pentru a demonstra respectarea acestor drepturi în contextul muncii.

D4.1 – Organizația trebuie să respecte drepturile personalului la program de lucru, salarii și beneficii care asigură un standard de viață decent.

D4.2 - Organizația trebuie să respecte drepturile personalului de a primi cel puțin un salariu de subzistență sau un venit de subzistență (sau salariul minim legal, dacă este mai mare decât acestea) și de a primi beneficiile cerute de lege.

D4.3 - Atunci când bariere contextuale împiedică organizația să ofere în mod independent personalului salarii și venituri care să asigure un nivel de trai decent, organizația trebuie să colaboreze cu părțile interesate relevante pentru a gestiona aceste aspecte, inclusiv prin:

a) Angajarea în dialog social, inclusiv în sprijinul acordurilor trilaterale relevante și al altor acorduri cu caracter obligatoriu; și

©Social Accountability International - 2026

b) Colaborarea cu partenerii de afaceri, guvernul și alte părți interesate interne și externe.

D4.4 - Organizația trebuie să respecte drepturile personalului la un program de lucru rezonabil, care să nu depășească, cel puțin:

a) Program normal de lucru de până la 48 de ore pe săptămână (sau maximul permis de lege, dacă este mai mic); și
b) Orele suplimentare până la 12 ore pe săptămână (sau maximul permis de lege, dacă este mai mic).

D4.5 – Organizația trebuie să se asigure că orele suplimentare:

a) Sunt voluntare, cu excepția cazului în care legislația națională și un acord colectiv de muncă obligatoriu permit acest lucru;
b) Sunt plătite la o rată majorată;
    a. În cazurile în care rata majorată nu este definită prin lege, se aplică tarifele în vigoare pentru ore suplimentare din toate sectoarele din țară;
c) Sunt calculate pe săptămână de lucru, cu excepția cazului în care legislația națională și un acord colectiv de muncă obligatoriu permit altfel;
d) Îndeplinesc cerințele legale aplicabile și alte cerințe relevante; și
e) Nu sunt impuse în mod regulat, inclusiv din cauza unei planificări inadecvate sau a neplății unui salariu sau venit care să asigure un nivel de trai decent.

D4.6 - Organizația trebuie să se asigure că programul de lucru al personalului, inclusiv programul de lucru:

a) Susțin un standard de viață decent;
b) Sunt previzibile și convenabile pentru personal;
c) Nu prezintă riscuri pentru sănătate și securitate;
d) Includ pauze și perioade de odihnă adecvate;
e) Nu utilizează media orelor pentru a priva personalul de plata primelor;
f) Asigură cel puțin o zi de odihnă de 24 de ore după șase zile consecutive de muncă, cu excepția cazului în care se aplică una dintre excepțiile de mai jos:
    i. Legislația națională și un acord colectiv de muncă obligatoriu permit, sau
    ii. Convenția OIM permite, sau

©Social Accountability International - 2026

iii. Circumstanțe excepționale impun o perioadă mai lungă de lucru consecutiv, iar personalul solicită zilele consecutive suplimentare;

g) Acordă personalului concediu adecvat, plătit și neplătit, inclusiv:
   i. Concediu medical,
   ii. Concediu familial,
   iii. Concediu de odihnă, și
   iv. Sărbători legale;
h) Țin cont de nevoile de flexibilitate pe funcție de structura demografică a personalului; și
i) Nu limitează în mod inechitabil accesul la beneficiile organizaționale sau guvernamentale.

D4.7 - Atunci când personalul este scutit prin lege de plata orelor suplimentare, de limitele maxime de ore și de alte cerințe, organizația trebuie să se asigure că:

a) Compensația egalează sau depășește suma pe care ar câștiga-o lucrând același număr de ore la salariul minim de subzistență, inclusiv cu primele pentru ore suplimentare; și
b) Personalul dispune de o marjă rezonabilă de flexibilitate asupra în ceea ce privește orele lucrate.

D4.8 - Organizația trebuie să acorde toate salariile și beneficiile datorate în mod regulat, punctual și într-un mod convenabil pentru personal.

D4.9 - Pe lângă compensarea personalului pentru timpul dedicat îndeplinirii atribuțiilor sale, organizația trebuie să ofere personalului o remunerație adecvată pentru:

- Timpul în care sunt obligați să fie la locul de muncă;
- Timpul de lucru pierdut din cauza unui accident de muncă sau boli legate de muncă; și
- Timpul de lucru pierdut din cauza participării la cursuri de formare, echipe de performanță socială sau procese de soluționare a reclamațiilor.

©Social Accountability International - 2026

D4.10 – Organizația trebuie să se asigure că personalul primește în mod regulat fișele de salarizare care detaliază clar, complet și corect orele lucrate și componența salariilor, beneficiilor și deducerilor datorate.

D4.11 - În cazul unei întreruperi a continuității activității, organizația trebuie să acorde prioritate plății indemnizațiilor de concediere, salariilor și altor compensații către personal.

D4.12 - Organizația trebuie să se asigure aplicarea sancțiunilor disciplinare sub formă unor rețineri din salariu sau a reducerii orelor de muncă:

a) Sunt reținute din salariile datorate doar dacă legislația națională și un acord colectiv de muncă obligatoriu permit acest lucru;
b) Sunt rezonabile și pentru o perioadă de timp limitată;
c) Nu reduc salariile sub salariul de subzistență (sau salariul minim legal, dacă este mai mare); și
d) Oferă posibilitatea de a fi contestate.

D4.13 – Organizația trebuie să se asigure că utilizarea remunerației per lucrare, a angajării cu normă parțială, a angajării sezoniere, a contractelor pe termen scurt, a lucrătorilor la domiciliu, a personalului care nu are statut de angajat și a modalităților de muncă de acasă:

a) Este măsurată și bazată pe dovezi;
b) Nu contrazice cerințele prezentului Standard;
c) Oferă salarii și program de lucru care susțin un standard de viață decent;
d) Nu prezintă riscuri nejustificate pentru sănătate și securitate; și
e) Este transparentă, previzibilă și convenabilă pentru personal.

D4.14 – Organizația trebuie să dezvolte și să implementeze sisteme de management eficiente pentru a îndeplini sau depăși cerințele și principiile asociate cu programul de lucru, salariile și beneficiile decente în cadrul operațiunilor și relațiilor sale de afaceri, inclusiv:

a) M1: angajamentul, implicarea și integrarea leadershipului;

©Social Accountability International - 2026

b) M2: implicarea și integrarea lucrătorilor;
c) M3: implicarea și integrarea părților interesate;
d) M4: angajamentul și coerența politicii;
e) M5: context, impacturi și riscuri;
f) M6: obiective, planificare și resurse;
g) M7: conștientizare și implementare;
h) M8: integritate și transparență;
i) M9: monitorizare și mecanisme de soluționare a plângerilor; și
j) M10: analiză strategică, revizuire și îmbunătățire continuă.

D5: protecția împotriva discriminării

Principii

Drepturi fundamentale ale omului, care trebuie protejate de state și respectate de mediul de afaceri în contextul muncii.

I. Oamenii au dreptul la educație și la un loc de muncă.
II. Oamenii au dreptul la nediscriminare, inclusiv acces și oportunități egale în procesele educaționale și de angajare.
III. Oamenii au dreptul la un mediu de lucru care susține bunăstarea lor mintală, emoțională și psihosocială.
IV. Oamenii au dreptul de a fi feriți de orice formă de comportament nedorit, inclusiv hărțuire, intimidare și bullying.

Criterii de performanță

Cerințe specifice de performanță pe care organizațiile trebuie să le îndeplinească pentru a demonstra respectarea acestor drepturi în contextul muncii.

D5.1 - Organizația trebuie să respecte dreptul personalului de a nu fi supus la discriminare.

©Social Accountability International - 2026

D5.2 - Organizația trebuie să se asigure că personalul beneficiază de acces și oportunități egale și este protejat de discriminare în toate interacțiunile sale cu organizația, inclusiv:

- Angajare și recrutare;
- Angajare și condiții de muncă;
- Plasarea la locul de muncă;
- Evaluarea performanței și feedback;
- Instruire și mentorat;
- Promovări și oportunități;
- Reclamații;
- Salarii și beneficii, inclusiv cazare, transport, mese, beneficii pentru partener și familie și altele;
- Procese disciplinare; și
- Încetarea activității de muncă și pensionare.

D5.3 - Organizația trebuie să se asigure că personalul este ferit de comportamente nedorite, inclusiv hărțuire, intimidare și agresiune în mediile de lucru și din partea persoanelor cu care se colaborează în cadrul activității profesionale.

D5.4 - Organizația trebuie să ia măsuri rezonabile pentru a ține cont de diversitatea personalului, inclusiv:

- Abilități;
- Practici religioase și tradiționale;
- Niveluri de alfabetizare și de limbă;
- Nevoi de igienă personală;
- Responsabilități de îngrijire; și
- Alte nevoi care nu afectează în mod nejustificat capacitatea personalului de a-și îndeplini rolul.

D5.5 - Organizația trebuie să se asigure că personalul nu este supus unor proceduri medicale/corporale invazive în cadrul activității profesionale, inclusiv:

- Teste de „virginitate”;
- Teste de sarcină;

©Social Accountability International - 2026

- Teste HIV/SIDA; și
- Alte teste, inspecții sau proceduri medicale/corporale care nu sunt relevante pentru rolul specific al acestora.

Se pot face excepții numai:

a) Atunci când sunt necesare pentru identificarea, prevenirea și atenuarea impacturilor și riscurilor adverse grave asupra individului respectiv sau a altui personal; și
b) Atunci când sunt comunicate clar și convenite în prealabil cu personalul.

D5.6 – Organizația trebuie să dezvolte și să implementeze sisteme de management eficiente pentru a îndeplini sau depăși cerințele și principiile asociate cu eliminarea discriminării pe parcursul operațiunilor și relațiilor sale de afaceri, inclusiv:

a) M1: angajamentul, implicarea și integrarea leadershipului;
b) M2: implicarea și integrarea lucrătorilor;
c) M3: implicarea și integrarea părților interesate;
d) M4: angajamentul și coerența politicii;
e) M5: context, impacturi și riscuri;
f) M6: obiective, planificare și resurse;
g) M7: conștientizare și implementare;
h) M8: integritate și transparență;
i) M9: monitorizare și mecanisme de soluționare a plângerilor; și
j) M10: analiză strategică, revizuire și îmbunătățire continuă.

©Social Accountability International - 2026

D6: sănătate și securitate

Principii

Drepturi fundamentale ale omului, care trebuie protejate de state și respectate de mediul de afaceri în contextul muncii.

I. Oamenii au dreptul la medii de lucru sigure și sănătoase.
II. Oamenii au dreptul la bunăstare fizică și mintală.
III. Oamenii au dreptul de a se retrage dintr-un pericol iminent fără a cere permisiunea.

Criterii de performanță

Cerințe specifice de performanță pe care organizațiile trebuie să le îndeplinească pentru a demonstra respectarea acestor drepturi în contextul muncii.

D6.1 - Organizația trebuie să respecte drepturile personalului la sănătate și siguranță, inclusiv bunăstarea fizică, socială și mintală.

D6.2 – Organizația trebuie să desemneze un reprezentant competent al conducerii, ale cărui responsabilități includ asigurarea unor medii de lucru sigure și sănătoase pentru personal și îndeplinirea cerințelor prezentului standard privind sănătatea și siguranța.

D6.3 - Organizația trebuie să identifice periodic pericolele și să evalueze și să prioritizeze riscurile de sănătate și siguranță asociate acestora în mediile de lucru pe care organizația le cauzează, la care contribuie sau de care este direct legată prin operațiunile sau relațiile sale de afaceri atât în circumstanțe normale, cât și în cele excepționale. Organizația trebuie să includă atât efectele imediate, cât și pe cele pe termen lung sau cumulative în analiza riscurilor.

D6.4 - Organizația trebuie să abordeze în mod adecvat riscurile provenite din pericolele de la locul de muncă, inclusiv, dar fără a se limita la:

©Social Accountability International - 2026

- Materiale periculoase;
- Echipamente periculoase, mediu de lucru și/sau utilități (de ex., utilaje, calitatea aerului, electricitate, iluminat, praf, agenți patogeni, zgomot, temperatură, riscuri de accidentare etc.); și
- Ergonomie.

D6.5 - Organizația trebuie să abordeze în mod adecvat riscurile provenite din dezastre și situații de urgență naturale și provocate de om, inclusiv, dar fără a se limita la:

- Incendiu și explozie/implozie;
- Cutremure;
- Inundații;
- Secetă;
- Condiții de mediu extreme, inclusiv temperaturi extreme;
- Alte urgențe (non-incendiu);
- Agenți patogeni (boli transmisibile); și
- Alte situații neprevăzute sau de urgență.

D6.6 – Organizația trebuie să abordeze în mod adecvat riscurile provenite din toate celelalte condiții care pot reprezenta un pericol pentru personal, inclusiv, dar fără a se limita la:

- Siguranța structurală a clădirilor și facilităților;
- Condiții de siguranță și igienă (băi, bucătării, locuințe etc.); și
- Siguranța transportului.

D6.7 - Organizația trebuie să abordeze în mod adecvat riscurile generate de factorii de risc psihosociali, inclusiv, dar fără a se limita la:

- Termene limită sau așteptări profesionale nerezonabile;
- Comportament agresiv, de hărțuire sau intimidare din partea persoanelor cu care se lucrează;
- Intimitate personală inadecvată în mediile de lucru;
- Lipsă de transparență sau așteptări contradictorii; și
- Lipsă nerezonabilă de securitate sau stabilitate în muncă.

©Social Accountability International - 2026

D6.8 - Organizația trebuie să se asigure că personalul dispune de un nivel adecvat de conștientizare, înțelegere, acces la informații și canale de comunicare cu privire la:

- Pericolele legate de rolurile personalului și riscurile de sănătate și siguranță aferente;
- Politicile, procedurile, rolurile și responsabilitățile aferente; și
- Drepturile lor legate de sănătate și siguranță.

D6.9 - În cazul unui accident de muncă, organizația trebuie să acorde primul ajutor și să sprijine personalul afectat în obținerea tratamentului medical necesar.

D6.10 - Organizația trebuie să furnizeze, să întrețină și să înlocuiască echipamentul individual de protecție adecvat, după cum este necesar, pe cheltuiala proprie.

D6.11 - Organizația trebuie să se asigure că spațiile de lucru (fie că sunt în proprietatea sa, închiriate sau contractate de la un furnizor de servicii) sunt curate, sigure, satisfac nevoile de bază ale utilizatorilor și oferă personalului acces rezonabil la:

- Toalete curate;
- Apă potabilă;
- Spații adecvate pentru pauzele de masă;
- Facilități sanitare pentru depozitarea alimentelor (unde este cazul);
- Vestiare și spații sigure de depozitare (unde este cazul); și
- Spații private pentru părinții care alăptează (unde este cazul).

D6.12 – Organizația trebuie să se asigure că locuința, transportul, hrana și alte bunuri și servicii furnizate de angajator îndeplinesc standardele naționale și internaționale relevante de calitate.

D6.13 – Organizația trebuie să dezvolte și să implementeze sisteme de management eficiente pentru a îndeplini sau depăși cerințele și principiile asociate cu sănătatea și siguranța în cadrul operațiunilor și relațiilor sale de afaceri, inclusiv:

a) M1: angajamentul, implicarea și integrarea leadershipului;
b) M2: implicarea și integrarea lucrătorilor;

©Social Accountability International - 2026

c) M3: implicarea și integrarea părților interesate;
d) M4: angajamentul și coerența politicii;
e) M5: context, impacturi și riscuri;
f) M6: obiective, planificare și resurse;
g) M7: conștientizare și implementare;
h) M8: integritate și transparență;
i) M9: monitorizare și mecanisme de soluționare a plângerilor; și
j) M10: analiză strategică, revizuire și îmbunătățire continuă.

D7: confidențialitate

Principii

Drepturi fundamentale ale omului, care trebuie protejate de state și respectate de mediul de afaceri în contextul muncii.

I. Oamenii au dreptul la o așteptare rezonabilă de respectare a vieții private, atât în viața personală, cât și în mediul de lucru.
II. Oamenii au dreptul de a ști și de a înțelege modul în care sunt utilizate datele lor personale.
III. Oamenii au dreptul la un grad rezonabil de control asupra datelor lor personale.

Criterii de performanță

Cerințe specifice de performanță pe care organizațiile trebuie să le îndeplinească pentru a demonstra respectarea acestor drepturi în contextul muncii.

D7.1 - Organizația trebuie să respecte drepturile personalului la viață privată.

D7.2 - Organizația trebuie să colecteze, proceseze și utilizeze datele cu caracter personal ale personalului doar:

a) Din motive care țin direct de activitatea de muncă și/sau serviciile personalului;

©Social Accountability International - 2026

b) În scopurile pentru care au fost colectate inițial;
c) Într-un mod care respectă autonomia personală a personalului;
d) În mod limitat atunci când se iau decizii privind angajarea, promovarea sau încetarea activității; și
e) Într-un mod nediscriminatoriu.

D7.3 - Organizația trebuie să se asigure că procesele de colectare, distribuire, utilizare, menținere și eliminare a datelor cu caracter personal ale personalului, cel puțin:

a) Sunt corecte, valide și fiabile;
b) Reduce la minimum tipurile și cantitatea de date colectate;
c) Asigură un nivel adecvat de securitate și confidențialitate;
d) Asigură păstrarea adtelor doar atât timp cât este necesar pentru scopul specificat și legitim;
e) Respectă drepturile de proprietate intelectuală ale personalului; și
f) Ia în considerare riscurile specifice populațiilor vulnerabile.

D7.4 - Organizația trebuie să asigure personalului un nivel adecvat de conștientizare, înțelegere, acces la informații și canale de comunicare cu privire la:

- Colectarea și utilizarea datelor lor cu caracter personal;
- Politicile, procedurile, rolurile și responsabilitățile aferente; și
- Drepturile lor, inclusiv dreptul de a refuza sau limita colectarea și utilizarea, unde este cazul.

D7.5 – Organizația trebuie să dezvolte și să implementeze sisteme de management eficiente pentru a îndeplini sau depăși cerințele și principiile legate de confidențialitate în cadrul tuturor operațiunilor și relațiilor sale de afaceri, inclusiv:

a) M1: angajamentul, implicarea și integrarea leadershipului;
b) M2: implicarea și integrarea lucrătorilor;
c) M3: implicarea și integrarea părților interesate;
d) M4: angajamentul și coerența politicii;
e) M5: context, impacturi și riscuri;
f) M6: obiective, planificare și resurse;

©Social Accountability International - 2026

g) M7: conștientizare și implementare;
h) M8: integritate și transparență;
i) M9: monitorizare și mecanisme de soluționare a plângerilor; și
j) M10: analiză strategică, revizuire și îmbunătățire continuă.

©Social Accountability International - 2026

Anexa A. Definiții

Publicat: 1 ianuarie 2026*

Definițiile pot fi actualizate periodic.

**Definițiile au fost numerotate greșit într-o versiune anterioară a acestui document; această versiune corectează acest lucru.*

1	**Impact (uri) negativ (e):** Un efect asupra unei persoane sau unui grup care elimină sau reduce capacitatea acestora de a se bucura de drepturile omului, de a le exercita sau pune în aplicare, așa cum sunt definite în principiile D1-7 din prezentul standard.[3]
2	**Terțe părți autorizate:** părți care au un drept legal sau contractual de a colabora cu organizația. Acestea pot include auditori, membri ai echipei de audit și reprezentanți ai SAI.
3	**Parteneri de Afaceri:**[4] Entitate cu care organizația întreține o relație de afaceri în scopul atingerii obiectivelor sale comerciale. Include entități cu care organizația are o relație directă sau indirectă pe tot lanțul său valoric, în amonte și în aval, precum agenți de recrutare și firme de recrutare, furnizori, subcontractanți, agenții, deținători de licențe, brokeri, distribuitori, prestatori de servicii, precum și poziții acționariat minoritar și majoritar în asocieri în participațiune.
4	**Relații de Afaceri:** Relațiile pe care o organizație le are cu partenerii de afaceri, cu entitățile din lanțul său valoric și cu orice altă entitate statală sau nestatală direct legată de operațiunile, produsele sau serviciile sale. Acestea includ relații directe și indirecte pe tot lanțul valoric al organizației, în amonte și în aval, precum agenți de recrutare și firme de recrutare, furnizori, subcontractanți, agenți, deținători de licențe, brokeri, distribuitori, prestatori de servicii, precum și poziții acționariat minoritar și majoritar în asocieri în participațiune.[5]

[3] Adaptat după Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului (UNGP).
[4] Adaptat după Glosarul Standardelor GRI 2022.
[5] Adaptat după Glosarul Cadrului de Raportare UNGP, Shift.

©Social Accountability International - 2026

5	**Copil (Copii):** Orice persoană sub vârsta de 18 ani.
6	**Munca Copiilor:**[6] Activitatea de lucru care privează copiii de copilăria lor, de potențialul și demnitatea lor, și care este dăunătoare dezvoltării fizice și mintale. Aceasta include activitatea de lucru care: a) Este periculoasă și dăunătoare din punct de vedere mintal, fizic, social sau moral pentru copii; și/sau b) Le afectează parcursul școlar prin: privarea lor de posibilitatea de a frecventa școala, obligarea de a părăsi școala prematur, sau necesitatea de a combina frecventarea școlii cu un program de muncă excesiv de lung și greu. **Cele mai grave forme ale muncii copiilor:**[7] a) Toate formele de sclavie sau practici similare sclaviei, precum vânzarea și traficul de copii, servitutea pentru datorii, iobăgia, munca forțată sau obligatorie, inclusiv recrutarea forțată sau obligatorie a copiilor pentru a fi utilizați în conflicte armate; b) Exploatarea, procurarea sau punerea la dispoziție a unui copil pentru prostituție, pentru producerea de materiale pornografice sau pentru spectacole pornografice; c) Exploatarea, procurarea sau punerea la dispoziție a unui copil pentru activități ilicite, în special pentru producerea și traficul de droguri, așa cum sunt definite în tratatele internaționale relevante; și d) Munca ce, prin natura sa sau prin circumstanțele în care se desfășoară, poate pune în pericol sănătatea, siguranța sau moralitatea copiilor. **Medii Periculoase pentru Copii:**[8] Muncă ce, prin natura sa sau prin circumstanțele în care se desfășoară, poate afecta negativ sănătatea, siguranța sau moralitatea copiilor; aceasta include, dar nu se limitează la, activitatea de lucru care: • Expune lucrătorii la vătămări fizice, psihologice sau sexuale;

[6] OIM, Ce este munca copiilor.
[7] OIM, Convenția privind cele mai grave forme ale muncii copiilor, 1999 (nr. 182).
[8] OIM, Ce este munca copiilor.

©Social Accountability International - 2026

	• Se desfășoară subteran, sub apă, la înălțimi periculoase sau în spații înguste; • Implică utilaje, echipamente și unelte periculoase, sau manipularea manuală ori transportul de sarcini grele; • Se desfășoară într-un mediu nesănătos care poate, de exemplu, expune copiii la substanțe, agenți sau procese periculoase, sau la temperaturi, niveluri de zgomot sau vibrații dăunătoare sănătății lor; sau • Se desfășoară în condiții deosebit de dificile, precum munca pe ore îndelungate sau pe timp de noapte, ori în cazul în care copilul este reținut în mod nejustificat în incinta angajatorului.
7	**Standard de viață decent:** un standard de viață decent permite bunăstarea mintală și fizică, siguranța și participarea la viața socială a unei persoane și a familiei acesteia. Elementele unui nivel de trai decent includ hrană, apă, locuință, educație, asistență medicală, transport, îmbrăcăminte și alte nevoi esențiale, inclusiv proviziile pentru evenimente neprevăzute.[9]
8	**Discriminare:** în contextul muncii decente, deciziile luate privind recrutarea, angajarea sau încetarea contractului de muncă, bazate pe caracteristicile personale ale unei persoane, și nu pe abilitățile sale legate de muncă. Trăsăturile personale care nu trebuie folosite ca motiv de discriminare includ: rasa; culoarea; religia; casta; nașterea; etnia; sexul (inclusiv starea de graviditate, identitatea de gen și orientarea sexuală); originea națională, teritorială sau socială; naționalitatea; dizabilitatea; vârsta; statutul, afilierea sau activitățile sindicale; starea civilă; responsabilitățile familiale sau de îngrijire; opinia politică; statutul militar sau de veteran; informațiile genetice; boala sau afecțiunea fără legătură cu capacitatea de a îndeplini rolul; și orice alte caracteristici fără legătură cu capacitatea persoanei de a îndeplini rolul.
9	**Personal:** în sensul prezentului standard, personalul se referă la orice persoană angajată direct sau indirect prin intermediul unei terțe părți, în cadrul organizației sau al partenerilor săi de afaceri. Aceasta cuprinde relația organizației cu întregul personal.

[9] Coaliția globală pentru salariu de subzistență, Ce este un salariu de subzistență.

©Social Accountability International - 2026

10	**Circumstanțe Excepționale:** Evenimente sau circumstanțe care perturbă substanțial activitatea organizației și care sunt neobișnuite și în afara controlului angajatorului, incluzând cutremure, inundații, incendii, urgențe naționale, forță majoră, sau perioade de instabilitate politică prelungită. Definiția nu include perioadele de producție de vârf care pot fi anticipate, sărbătorile legale sau fluctuațiile sezoniere.
11	**Taxe și costuri legate de recrutare:** orice taxe sau costuri suportate de personal pentru a obține un loc de muncă, indiferent de modul, momentul sau locul impunerii ori colectării acestora. Astfel de taxe și costuri nu trebuie niciodată suportate de personal. Acestea includ, dar nu se limitează la:[10] • Plățile pentru serviciile de recrutare oferite de agențiile de recrutare a forței de muncă, publice sau private, precum și orice alte plăți efectuate pentru recrutarea, recomandarea sau plasarea personalului; • Alte costuri legate de recrutarea personalului, inclusiv publicitate, diseminarea informațiilor, organizarea interviurilor, depunerea documentelor pentru autorizații guvernamentale, confirmarea calificărilor, organizarea călătoriei și transportului, și plasarea în muncă; • Costurile medicale, costurile de asigurare, costurile pentru testele de competențe și calificare, costurile pentru formare și orientare, costurile pentru echipamente, costurile de călătorie și cazare, costurile administrative, precum și alte costuri necesare pentru ca personalul să înceapă lucrul; și • Mită/stimulente oferite recrutorilor de forță de muncă, angajatorilor sau altor intermediari pentru a obține un loc de muncă. *Această listă nu include taxele și costurile legate de angajare și încetarea contractului de muncă, care de asemenea nu trebuie suportate de personal.*
12	**Mecanism (e) de soluționare a sesizărilor:** un proces sistematic prin care părțile interesate pot semnala și solicita remedierea pentru sesizările privind

[10] Adaptat după OIM, „Principii generale și orientări operaționale pentru recrutarea echitabilă și definirea comisioanelor de recrutare și a costurilor conexe."

©Social Accountability International - 2026

	impacturile negative reale și potențiale ale organizației asupra drepturilor omului.[11]
13	**Risc:** o condiție sau situație intrinsecă care are potențialul de a provoca vătămare, rănire, îmbolnăvire sau daune.
14	**Integritate:** transparență, acuratețe, coerență și aderare la principiile acestui standard.
15	**Copil (copii) care lucrează în condiții legale:** un copil care muncește într-una dintre următoarele situații permise: I. **Lucrător tânăr** – un copil cu vârsta peste 15 ani (sau care a depășit vârsta școlarizării obligatorii, oricare este mai mare), care desfășoară o sctivitate care respectă cerințele acestui Standard; II. **Copil (copii) angajați în muncă ușoară**[12] - copii cu vârste între 13 și 15 ani (12 până la 14 în unele țări) care desfășoară o activități care: a) Nu periclitează frecvența școlară a copilului și nu este atât de solicitantă încât să afecteze rezultatele școlare, b) Nu periclitează dezvoltarea socială, morală sau fizică a copilului și nu constituie un pericol pentru sănătatea și bunăstarea generală a copilului, c) Nu depășește 4 ore pe zi sau 14 ore pe săptămână, d) Nu se desfășoară pe timpul nopții, e) Nu se desfășoară într-un mediu periculos pentru copii sau lucrători tineri, f) Prevede supraveghere competentă din partea unui adult, și g) Îndeplinește cerințele prezentului standard; I. **Copil (copii) care ajută în cadrul familiei** – copii care sprijină sau asistă membrii familiei acasă, la fermă sau în cadrul afacerii, cu sarcini care: a) Nu periclitează frecvența școlară a copilului și nu este atât de solicitantă încât să afecteze rezultatele școlare,

[11] Adaptat după UNGP.
[12] Adaptat după Convenția OIM nr. 138.

©Social Accountability International - 2026

	b) Nu periclitează dezvoltarea socială, morală sau fizică a copilului și nu constituie un pericol pentru sănătatea și bunăstarea generală a copilului, c) Nu se desfășoară într-un mediu periculos pentru copii sau lucrători tineri, și d) Prevede îndrumare și supraveghere din partea unui membru adult al familiei apropiate sau a tutorelui legal; II. **Copil (copii) care lucrează în divertisment** - copii și lucrători tineri din industria divertismentului care fac obiectul unui/unor acord (uri) legal (e), care: a) Este autorizat de o autoritate guvernamentală competentă, b) Este autorizat de un părinte sau tutore legal al copilului sau tânărului lucrător, c) Este autorizat de angajatorul sau de reprezentantul copilului sau tânărului lucrător, d) Este autorizat de tânărul lucrător (doar în cazul acordurilor pentru lucrători tineri), e) Nu riscă afectarea bunăstării sociale, morale sau fizice a copilului sau tânărului lucrător, f) Limitează orele de muncă pe zi și pe an (inclusiv asigurarea unor perioade adecvate de somn și odihnă și limitarea muncii pe timpul nopții), g) Asigură sănătatea și siguranța copilului sau tânărului lucrător, h) Asigură continuarea educației copilului sau tânărului lucrător, i) Prevede ca o parte din venituri să fie pusă deoparte într-un fond fiduciar în beneficiul copilului sau tânărului lucrător, j) Îndeplinește cerințele prezentului standard, și k) Asigură că toți termenii contractuali sunt înțeleși și respectați de toate părțile implicate.
16	**Venit de subzistență:** venitul net anual necesar pentru ca o gospodărie dintr-un anumit loc să își permită un standard de viață decent pentru toți membrii acelei gospodării.[13]

[13] Comunitatea de practică pentru venitul de subzistență, conceptul.

©Social Accountability International - 2026

17	**Salariu de subzistență:** remunerația primită pentru o săptămână standard de lucru de către un lucrător dintr-un anumit loc, suficientă pentru a-i permite un standard de viață decent lucrătorului și familiei sale.[14]
18	**Conducere:** funcții cu autoritate decizională, incluzând autoritatea de a angaja, concedia, aplica măsuri disciplinare formale, promova și stabili salariile.
19	**Poate:** indică o posibilitate. Nu este folosit pentru a indica o permisiune în prezentul standard.
20	**Implicarea semnificativă a părților interesate:** se caracterizează printr-o comunicare bidirecțională; depinde de buna-credință a participanților de ambele părți. Este un proces receptiv, continuu și, în multe cazuri, include implicarea părților interesate relevante înainte ca deciziile să fi fost luate.[15]
21	**Bunăstare mintală:** Apare atunci când o persoană poate face față nivelului normal de stres al vieții, poate lucra productiv și poate aduce o contribuție comunității sale.[16]
22	**Ore de noapte:** 22:00 – 06:00, sau conform definiției din legislația națională.
23	**Copil (copii) neangajat (ți) în muncă:** copii care nu desfășoară o muncă, de exemplu, copii aflați în creșe, grădinițe sau școli oferite de angajator; copii din comunitate care pot intra din greșeală în zonele de lucru; copii care își însoțesc părinții la muncă; și copii ai personalului care locuiesc în medii legate de locul de muncă.
24	**Organizație:** entitatea responsabilă pentru îndeplinirea cerințelor acestui standard. Organizațiile pot include: companii, corporații, ferme, plantații, cooperative, ONG-uri, instituții guvernamentale, sau orice altă entitate care poate cauza, contribui la, sau fi direct legată de impacturi și riscuri negative legate de prezentul standard.

[14] Coaliția globală pentru salariul de subzistență, Ce este un salariu de subzistență?
[15] Adaptat după Ghidul OCDE privind diligența necesară pentru conduita responsabilă în afaceri.
[16] OMS, Sănătate și Bunăstare.

©Social Accountability International - 2026

25	**Periodic:** (1) la intervale regulate, (2) atunci când circumstanțele se schimbă, și (3) conform indicațiilor rezultate din monitorizare, reclamații, neconformități sau sesizări.
26	**Date cu caracter personal:** orice informație referitoare la o persoană identificată sau identificabilă; o persoană identificabilă este o persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, de exemplu prin referire la un nume, un număr de identificare, date de localizare, un identificator online sau la unul sau mai multe elemente specifice identității fizice, fiziologice, genetice, psihice, economice, culturale sau sociale a respectivei persoane.[17]
27	**Personal:** orice persoană, la orice nivel, care desfășoară activități de muncă pentru o organizație sau pentru partenerii săi de afaceri. Include, dar nu se limitează la, directori, cadre de conducere, manageri, supervizori, lucrători, ucenici, stagiari, lucrători tineri, copii implicați în muncă ușoară sau în domeniul divertismentului (dar nu copii care ajută în cadrul familial), precum și personal angajat direct de organizație. Include persoane din economia informală, lucrători migranți cu sau fără documente, precum și alte persoane care desfășoară activități de muncă pentru organizație sau pentru partenerii săi de afaceri, și care de obicei nu sunt incluse în înțelesul tradițional al termenului „personal", inclusiv: I. Personal indirect: persoane care prestează muncă pentru organizație și care sunt angajate printr-un terț sau care sunt lucrători independenți (de exemplu, personal angajat printr-un recrutor sau o firmă de recrutare, șoferi, lucrători la domiciliu, micii fermieri, lucrători ocazionali și personal de pază, întreținere, curățenie, cantină sau personal specializat etc.); și II. Personal impus de autoritățile guvernamentale: personal, care colaborează direct sau indirect cu organizația, a cărui muncă este administrată sau coordonată în conformitate cu cerințele specificate de o entitate guvernamentală (sau de o autoritate desemnată de o entitate guvernamentală) (de exemplu, programe de plasare în muncă a personalului sau programe de sprijin comunitar).

[17] Regulamentul general privind protecția datelor (GDPR).

©Social Accountability International - 2026

	În sensul prezentului standard, personalul reprezintă titularii principali de drepturi.
28	**Bunăstare psihosocială:** sentimentul de a putea participa pe deplin la viața profesională, fără a fi supus unor conduite nedorite, și de a putea să își exprime opinia, să își asume riscuri și să facă greșeli fără teama de consecințe negative.[18]
29	**Remediere:** restabilirea persoanei (persoanelor) sau a comunităților la o situație echivalentă, sau cât mai apropiată posibil, de situația în care s-ar fi aflat dacă impactul negativ nu ar fi avut loc, inclusiv prin compensații financiare sau nefinanciare și prin acțiuni menite să prevină repetarea impactului.[19]
30	**Respect:** evitarea provocării sau contribuției la impacturi negative și gestionarea impacturilor negative reale și potențiale pe care organizația le cauzează, la care contribuie sau de care este direct legată.[20]
31	**Risc (uri):** o măsură a gravității impacturilor negative reale și a probabilității și gravității impacturilor negative potențiale.
32	**Factor (i) de risc:** caracteristici, condiții sau comportamente care sporesc probabilitatea sau gravitatea impacturilor negative.
33	**Gravitate:** amploarea, scopul sau caracterul ireversibil al unui potențial impact negativ, luând în considerare gravitatea acestuia, numărul persoanelor potențial sau real afectate, caracterul său ireversibil și orice limitări privind capacitatea de a restabili persoanele afectate la o situație echivalentă cu cea anterioară impactului, într-un interval de timp rezonabil.[21]
34	**Trebuie:** în prezentul standard, termenul „trebuie” indică o cerință.

[18] Adaptat din: Edmondson, Amy. „Siguranța psihologică și comportamentul de învățare în echipele de lucru.” Administrative Science Quarterly.
[19] Adaptat din Ghidul OCDE privind diligența pentru lanțuri de aprovizionare responsabile în sectorul confecțiilor și încălțămintei.
[20] Adaptat după UNGP.
[21] Adaptat din Ghidul OCDE privind diligența pentru lanțuri de aprovizionare responsabile în sectorul confecțiilor și încălțămintei.

©Social Accountability International - 2026

35	**Parte (ă) interesată:** orice persoană sau organizație care poate afecta sau poate fi influențată de acțiunile și deciziile unei companii. Accentul principal se pune pe părțile interesate afectate sau potențial afectate, respectiv persoanele ale căror drepturi ale omului au fost sau pot fi afectate de operațiunile, produsele sau serviciile unei companii. Printre părțile interesate relevante se numără lucrătorii, comunitățile și reprezentanții acestora, inclusiv sindicate, organizații ale societății civile și alte entități cu experiență și expertiză legate de impactul activităților comerciale asupra drepturilor omului.[22]
36	**Conducerea superioară:** grupul sau persoana (persoanele) care are/au autoritatea de a lua decizii financiare și de politică pentru organizație. Poate sau nu să coincidă cu organul decizional suprem.
37	**Lucrător (i):** tot personalul fără funcții de conducere, inclusiv manageri juniori, șefi de echipă sau supervizori care au autoritate de coordonare, nu de decizie, și rate de salarizare și beneficii similare cu ale celorlalți lucrători.
38	**Organizație (i) a (le) lucrătorilor:** organizații conduse de lucrători, inclusiv sindicate și grupuri de apărare a drepturilor, înființate în scopul promovării și apărării drepturilor și intereselor lucrătorilor, inclusiv prin dialog cu conducerea.
39	**Medii (u) de lucru:** un spațiu fizic sau virtual în care personalul lucrează sau este obligat să fie prezent ca o condiție a rolului său sau pentru a îndeplini cerințele rolului său. Mediile de lucru includ: • Spațiul de lucru sau locul de muncă; • Locuința oferită sau subvenționată de angajator; • Transportul oferit de angajator; • Platformele de comunicare online utilizate ca parte a muncii personalului; • Locații publice sau externe pe care personalul le vizitează ca parte a rolului său;

[22] UNGP-uri.

©Social Accountability International - 2026

	• Zonele de recreere, vestiarele, zonele pentru îngrijirea copiilor și zonele de luat masa oferite de angajator; • Facilitățile sanitare puse la dispoziție de către angajator; • Spațiile utilizate de lucrătorii la domiciliu și de lucrătorii la distanță; • Și altele.
40	**Persoană (e) legată (e) de activitatea de muncă:** persoane cu care personalul poate interacționa în contextul rolului lor, fie la locul de muncă, în timpul desfășurării activităților aferente rolului lor, fie ca parte a relației lor cu angajatorul. Aceasta include tot personalul, partenerii de afaceri (inclusiv clienți, furnizori și prestatori de servicii) și terții care acționează în numele organizației sau al conducerii.

©Social Accountability International - 2026