

Principiile de conduită ale furnizorului IBM: Indicații



Conținut

1. Prevederea: Munca forțată	4
2. Prevederea: Munca depusă de copii	5
3. Prevederea: Salariile și beneficiile	6
4. Prevederea: Orele de lucru	7
5. Prevederea: Nediscriminarea	8
6. Prevederea: Respectul și demnitatea	9
7. Prevederea: Libertatea de asociere	10
8. Prevederea: Sănătatea și protecția muncii	11
9. Prevederea: Protejarea mediului înconjurător	13
10. Prevederea: Legi, regulamente și alte cerințe legale	15
11. Prevederea: Aspectele etice	16
12. Prevederea: Comunicațiile	17
13. Prevederea: Monitorizarea/ținerea evidenței	18

Introducere

Acest document a fost creat pentru a-i ajuta pe furnizori să înțeleagă Principiile de conduită ale furnizorului IBM – și ce trebuie să facă – pentru a se conforma standardelor înalte stabilite de IBM pentru diverse aspecte ale conduitei furnizorului. El prezintă în detaliu Principiile de conduită ale furnizorului IBM și oferă linii directoare specifice, care vor fi folosite la evaluarea respectării acestor principii.

3

În nici un caz indicațiile oferite nu constituie o listă exhaustivă. Furnizorii noștri au obligația de a respecta Principiile de conduită ale furnizorului IBM, punct. Dar nu considerăm că prin publicarea acestui document îi ajutăm pe furnizorii noștri să-și evalueze performanța existentă și să-și elaboreze planuri interne de îmbunătățire a ei.

Mai mult, ne așteptăm ca furnizorii noștri de prim nivel să folosească acest document ca pe un ghid pentru a-și implementa propriile principii – identice sau comparabile cu cele ale IBM – în relația cu subcontractorii și furnizorii lor, inclusiv agențiile de recrutare a angajaților.

Așteptăm comentariile și recomandările dumneavoastră, pentru a ne ajuta la îmbunătățirea lanțului de aprovizionare al corporației IBM.

John M. Gabriel
Manager, Supply Chain Social Responsibility

Furnizorii IBM nu vor folosi nici un tip de muncă forțată sau involuntară (de exemplu munca forțată prin decizii judecătorești sau administrative, silnică sau involuntară a deținuților); angajarea este voluntară.

Criterii de evaluare critice

Principiile de conduită ale furnizorului IBM interzic folosirea de către furnizori a oricărei forme de muncă forțată; angajarea este voluntară.

Munca forțată sau în închisoare

Este interzisă folosirea muncii forțate sau în închisoare în cazul în care deținuții sunt constrânși la muncă prin sentință și fără compensație. Cazurile de muncă forțată sau în închisoare apar de obicei atunci când furnizorul folosește o agenție guvernamentală sau militarizată pentru a obține mâna de lucru.

Munca obligatorie și servitutea

Munca obligatorie se referă la situațiile în care un angajator interzice lucrătorilor părăsirea locului de muncă după cum consideră de cuviință. Servitutea se referă la situațiile în care angajații muncesc pentru plata unei datorii, creditorul fiind adesea altă persoană, care oferă forța de muncă a lucrătorului la schimb.

Alte forme de muncă forțată

Sunt vizate situațiile în care contractele de muncă impun restricții nerezonabile din punct de vedere legal sau practic în ceea ce privește posibilitatea lucrătorului de a renunța la locul de muncă. Printre cazurile de acest fel se numără:

situația în care angajatorii păstrează actele de identificare ale lucrătorului; când se plătește o taxă excesivă la angajare; sau atunci când lucrătorii trebuie să plătească o penalizare la încheierea contractului.

Recomandări privind evaluarea

- Examinați procedurile de angajare, pentru a determina sursa forței de muncă și condițiile de angajare, cum ar fi cele prevăzute prin contractele de muncă.
- Verificați existența contractelor de muncă prin care un agent angajator ar putea limita posibilitatea lucrătorilor de a renunța voluntar la locul de muncă.
- Stabiliți dacă lucrătorii sunt liberi să părăsească locația furnizorului în afara orelor de lucru.
- Verificați ca documentele de identificare să nu fie reținute de angajatori.

Exemple de încălcări reale sau potențiale

- Orice tip de muncă forțată, în închisoare, obligatorie sau de servitute
- Angajații nu au permisiunea să părăsească locația angajatorului sau dormitorul în anumite perioade de timp
- Restricții nerezonabile în ceea ce privește libertățile de bază – (baie, apă de băut, facilități medicale etc.)
- Reținerea actelor de identificare emise de guvern, a pașapoartelor sau a permiselor de muncă fără consimțământul angajatului
- Refuzul de a permite folosirea facilităților medicale externe atunci când sediul nu este prevăzut cu o infirmerie

Exemple de management corect

- Procedurile de angajare ale furnizorului și cele ale agențiilor de plasare a forței de muncă interzic munca forțată sau obligatorie; furnizorul verifică în mod activ respectarea acestei cerințe.
- Furnizorul stabilește un set scris de instrucțiuni prin care se interzice munca forțată pentru toți subcontractorii și agențiile de recrutare a forței de muncă și verifică în mod activ respectarea acestora.
- Managementul elimină restricțiile nerezonabile în ceea ce privește plecarea angajaților.
- Actele de identificare emise de guvern, pașapoartele și permisele de muncă nu sunt reținute de angajator.

Furnizorii IBM nu vor folosi munca depusă de copii. Termenul “copil” se referă la orice persoană angajată a cărei vârstă este sub 15 ani (sau 14 în țările în care legea permite), mai mică decât vârsta de educație obligatorie sau mai mică decât vârsta minimă de angajare din țara respectivă, luându-se în considerare cea mai mare dintre ele. Susținem folosirea programelor de pregătire la locul de muncă ce respectă toate legile și regulamentele în vigoare pentru astfel de programe.

Criterii de evaluare critice

Principiile de conduită ale furnizorului IBM cer furnizorilor să respecte toate legile referitoare la munca depusă de copii, cum ar fi cele prin care sunt stabilite limitele pentru vârsta minimă și orele de lucru și sunt interzise anumite tipuri de activitate.

De exemplu:

- În multe țări este restricționat numărul orelor de muncă pentru persoanele cu vârsta între 14 și 18 ani. De asemenea, este posibil să fie interzise anumite tipuri de activitate pentru lucrătorii tineri, de exemplu muncile periculoase, lucrul în timpul nopții sau orele suplimentare.
- În majoritatea țărilor contractele de ucenicie sunt reglementate prin lege, fiind prevăzute limite pentru numărul de ore lucrate, durata perioadei de instruire și de câte ori poate fi considerat același lucrător ca fiind în curs de calificare.
- În multe cazuri, în perioada de instruire plata prevăzută de programele de ucenicie poate fi legal mai mică decât salariul minim. În cazul lucrătorilor cu program regulat, furnizorii trebuie să respecte cu strictețe limitele de instruire și să crească salariile la valorile normale.

Recomandări privind evaluarea

- Trebuie să fie cunoscute toate legile și regulamentele privind munca depusă de copii.
- Verificați procedurile de angajare pentru a vedea modalitatea de verificare a vârstei înainte de angajarea unui lucrător.
- Verificați dacă există dovezi de încredere cu privire la vârstă și păstrați într-un dosar o copie a documentului relevant.
- Dacă este cazul, verificați că lucrătorii care au vârsta sub 18 ani nu efectuează activități periculoase.
- Stabiliți dacă lucrătorii care au vârsta sub 18 ani muncesc numai numărul de ore specificat de lege.

- Trebuie să fie cunoscute toate legile locale privind instruirea și ucenicia.
- Stabiliți dacă lucrătorii primesc salarii corespunzătoare perioadei de instruire peste limitele de timp specificate de lege.

Exemple de încălcări reale sau potențiale

- Folosirea unor lucrători cu vârsta sub limita legală de angajare.
- Prezența copiilor la locul de muncă, cu excepția facilităților separate, aprobate pentru îngrijirea copiilor.
- Lucrători tineri care nu muncesc în condiții corespunzătoare de angajare în ceea ce privește orele de lucru, orele suplimentare, lucrul în timpul orelor de școală, lucrul în condiții periculoase.
- Documente lipsă sau incomplete pentru atestarea vârstei angajaților atunci când lucrătorii par a avea vârsta legală, în special în cazul lucrătorilor tineri.

Exemple de management corect

- Furnizorul verifică vârsta fiecărui lucrător înainte de angajare.
- Furnizorul se asigură că lucrătorii tineri nu prestează o muncă periculoasă.
- Furnizorul se asigură că lucrătorii tineri sunt angajați numai pe perioada specificată de lege pentru numărul orelor de muncă.
- Furnizorul are un program clar pentru angajarea, instruirea și promovarea ucenicilor.

Furnizorii IBM vor asigura, ca o cerință minimă, respectarea legilor și regulamentelor în vigoare privind salariile și orele de lucru, cum ar fi cele referitoare la salariul minim, orele suplimentare, plata în acord și alte elemente de compensare, și vor oferi beneficiile prevăzute de lege.

Criterii de evaluare critice

Principiile de conduită ale furnizorului IBM privind salariile și beneficiile stipulează că:

- Tuturor angajaților li se plătește salariul minim legal prevăzut de legislația țării în care se desfășoară activitatea.
- Lucrătorii trebuie să primească compensații pentru orele suplimentare la nivelul prevăzut de lege sau, dacă legea nu prevede aceste valori, suma plătită pentru orele suplimentare trebuie să fie cel puțin egală cu suma plătită pentru o oră de lucru obișnuită.
- Angajații trebuie să primească toate beneficiile obligatorii prevăzute de lege, cum ar fi pensie, concediu anual sau zile libere de sărbătorile legale.

Notă:

Cu excepția cazului în care legislația locală prevede altceva, este posibil ca această prevedere să nu fie aplicată în cazul angajaților cu o situație specială, cum ar fi cei cu funcții executive, manageriale sau profesionale.

Recomandări privind evaluarea

- Determinați modul în care se ține evidența muncii prestate și dacă mijloacele folosite sunt precise (de exemplu ceasurile de pontaj, foile de prezență, fișele de muncă).
- Examinați programele de lucru și celelalte înregistrări pentru a vedea dacă salariile lucrătorilor sunt calculate corect.
- Evaluați influența sistemului de producție asupra plății – verificați ca obiectivele stabilite pentru producție să nu ducă la salarii sub valoarea minimă legală.
- Examinați statul de plată și căutați valorile totale cele mai mici pentru compensări, pentru a stabili dacă s-au asigurat plățile și beneficiile obligatorii.
- Întrebați lucrătorii dacă știu cum li se calculează suma convenită și examinați dovezile de plată a salariului pe care le primesc aceștia, pentru a vedea dacă informațiile sunt clare.
- Determinați dacă lucrătorii au asigurarea (asigurările) necesare.

- Determinați dacă au fost achitate contribuția pentru asigurarea socială și celelalte contribuții.

Exemple de încălcări reale sau potențiale

- Nerespectarea indicațiilor privind salariul minim și orele suplimentare
- Înregistrări de plată incorecte
- Calcularea greșită a salariilor
- Calcularea greșită a beneficiilor
- Deduceri salariale incorecte sau neautorizate
- Compensații neplătite direct lucrătorilor, exceptând cazurile în care aceasta este prevăzută prin lege sau este autorizată voluntar de angajat
- Neplata sau plata cu întârziere a salariilor
- Neasigurarea beneficiilor obligatorii angajator/angajat
- Neplata reținerilor obligatorii ale angajatului către agenția guvernamentală corespunzătoare
- Neprimirea de către lucrători a chitanțelor de plată a salariilor

Exemple de management corect

- Angajații primesc chitanțe de plată a salariilor în care sunt indicate clar compensațiile, cum ar fi orele lucrate suplimentar și nivelurile de compensare pentru aceste ore.
- Lucrătorii sunt instruiți cu privire la procedurile de retribuire.
- Lucrătorii sunt încurajați prin sondaje să propună modificări/îmbunătățiri ale beneficiilor.

Furnizorii IBM nu vor depăși orele de lucru folosite de obicei pe plan local și vor compensa corespunzător orele suplimentare. Angajaților nu li se va cere să lucreze mai mult de 60 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, decât în situații deosebite pe care le impune activitatea companiei și cu acordul lor. În țările în care valoarea maximă prevăzută pentru săptămâna de lucru este mai mică, se va aplica standardul respectiv. Angajații trebuie să aibă dreptul la cel puțin o zi liberă din cele șapte ale săptămânii.

Criterii de evaluare critice

Principiile de conduită ale furnizorului IBM cer ca furnizorii:

- Să stabilească un program de lucru săptămânal care să respecte limitele prevăzute de legile locale pentru orele de lucru normale.
- Să trimită din timp lucrătorilor notificări privind necesitatea efectuării de ore suplimentare.

Notă:

Cu excepția cazului în care legislația locală prevede altceva, este posibil ca această prevedere să nu fie aplicată în cazul angajaților cu o situație specială, cum ar fi cei cu funcții executive, manageriale sau profesionale.

Recomandări privind evaluarea

- Examinați sistemul de înregistrare a timpului de lucru, pentru a determina dacă înregistrarea timpului se face precis și complet.
- Vorbiți lucrătorii pentru a stabili dacă știu care sunt politicile aplicate de furnizor cu privire la orele suplimentare.
- Examinați înregistrările și capacitatea de producție, pentru a evalua posibilitatea furnizorului de a evita orele suplimentare inutile sau excesive.

Exemple de încălcări reale sau potențiale

- Înregistrări lipsă, incorecte sau fără timp
- Neplata timpului lucrat (muncă nepontată)
- Ore suplimentare în exces față de Principii
- Neasigurarea zilelor de odihnă, a zilelor libere de sărbătorile legale și a zilelor de concediu
- Refuzarea pauzelor de masă și de odihnă
- Dispozitiv defect de înregistrare a timpului

Exemple de management corect

- Furnizorul întreține și aplică sisteme de plată a orelor suplimentare în conformitate cu legea în vigoare.
- Furnizorul are un proces de identificare a restricțiilor de capacitate, pentru a minimiza numărul orelor suplimentare.
- Angajații primesc chitanțe de plată a salariilor în care sunt indicate clar compensațiile, cum ar fi orele lucrate suplimentar și nivelurile de compensare pentru aceste ore.

Furnizorii IBM vor folosi proceduri de angajare care să nu producă discriminări bazate pe rasă, religie, vârstă, naționalitate, origine socială sau etnică, orientare sexuală, sex, identitate sau expresie sexuală, stare civilă, graviditate, afiliere politică sau invaliditate

Criterii de evaluare critice

Principiile de conduită ale furnizorului IBM stipulează că aprecierea candidaților la un loc de muncă și/sau a angajaților se va face exclusiv pe baza capacității lor de a efectua activitatea pe care o vizează sau pentru care sunt angajați. Această prevedere este valabilă pentru toate deciziile referitoare la angajați, cum ar fi recrutarea, angajarea, instruirea, promovarea și încetarea contractului de muncă.

Recomandări privind evaluarea

- Examinați procedurile de angajare pentru a determina dacă există clase de persoane excluse de la angajare.
- Determinați dacă persoanele cu anumite caracteristici sunt canalizate spre anumite locuri de muncă sau dacă sunt excluse de la anumite locuri de muncă.
- Trebuie să cunoașteți legile locale privind graviditatea și testarea gravidității și să aveți procese pentru respectarea acestora.
- Examinați procedurile prin care problemele semnalate de angajați cu privire la discriminare sunt aduse în atenția conducerii pentru rezolvare. Faceți aceasta și în cazul în care angajații lucrează în afara sediului, în locații IBM sau la un client IBM.

Exemple de încălcări reale sau potențiale

- Discriminare la angajarea lucrătorilor sau terminarea contractului lor de muncă
- Diferențele demografice semnificative dintre forța de muncă a furnizorului și cea a altor companii asemănătoare din apropiere poate indica practici discriminatorii.
- Diferențele privind plata, beneficiile sau promovarea care au la bază rasa, religia, vârsta, naționalitatea, originea socială sau etnică, orientarea sexuală, sexul, identitatea sau expresia sexuală, afilierea politică sau invaliditatea
- Testele de sănătate, testarea gravidității sau contracepția, când sunt folosite drept condiție de angajare

- Angajatele însărcinate puse să efectueze operații periculoase
- Neacordarea beneficiilor obligatorii, cum ar fi concediul de maternitate
- Lipsa unor politici de angajare scrise
- Lipsa unui sistem de reacție între angajați și manageri.

Exemple de management corect

- Examinarea periodică a procedurilor de angajare, pentru a determina dacă nu apar discriminări interzise
- Agenții de recrutare a forței de muncă și managerii furnizorului sunt instruiți cu privire la nediscriminare și legile referitoare la nediscriminare
- Instruirea periodică a managerilor cu privire la nediscriminare
- Discuții cu angajații pentru a determina dacă primesc compensațiile cuvenite, de exemplu dacă femeilor li se permite să plece în concediu de maternitate
- Crearea unor descrieri scrise ale locurilor de muncă, care să fie axate numai pe “calificarea ocupațională”, nu pe caracteristicile personale
- Acțiune afirmativă de angajare și promovare a unei forțe de muncă diverse
- Managerii fac cunoscute angajaților politicile scrise privind nediscriminarea.

Furnizorii IBM își vor trata toți angajații cu respect și nu vor folosi pedepse corporale, amenințări cu violența sau alte forme de constrângere sau hărțuială fizică.

Criterii de evaluare critice

Principiile de conduită ale furnizorului IBM le interzic furnizorilor:

- Să folosească hărțuirea sau pedepse fizice abuzive
- Să folosească amenințarea în relația cu angajații
- Să pună angajații în situații înjositoare

Exemple de abuzuri interzise

- Amenințările cu privire la integritatea fizică a unui angajat
- Contactul fizic cu intenția de hărțuire, rănire sau vătămare
- Comentariile care sunt considerate de angajat hărțuitoare sau înjositoare
- Hărțuirea bazată pe rasă, religie, vârstă, naționalitate, origine socială sau etnică, orientare sexuală, identitate sau expresie sexuală, afiliere politică sau invaliditate
- Hărțuirea sexuală de orice fel
- Pedepsele care au ca rezultat lipsa confortului fizic de bază care este asigurat celorlalți lucrători

Recomandări privind evaluarea

- Examinați dosarele angajaților pentru a găsi eventualele evidențe ale unor acțiuni disciplinare. Stabiliți dacă pedepsele au fost sau fost corespunzătoare abaterii.
- Constatați că nu există cazuri de penalizări financiare.
- Întrebați dacă managerii și persoanele cu funcții de conducere au beneficiat de instruire în domeniul corespunzător.
- Discutați cu managerii și evaluați atitudinea lor față de disciplină, hărțuire și abuz.
- Discutați cu lucrătorii despre cazurile în care managerii au aplicat măsuri disciplinare.
- Consultați organizațiile locale, de exemplu organizațiile de femei, pentru a informații cu privire la tratamentul necorespunzător aplicat lucrătorilor.
- Examinați procedurile prin care problemele semnalate de angajați cu privire la abuzuri sunt aduse în atenția conducerii pentru rezolvare. Faceți aceasta și în cazul în care angajații lucrează în afara sediului, în locații IBM sau la un client IBM.

Exemple de încălcări reale sau potențiale

- Evidențe de abuz sau hărțuire fizică sau sexuală
- Evidențe de reduceri salariale sau penalizări financiare folosite ca măsuri disciplinare
- Lipsa politicilor scrise pentru a interzice abuzul sau hărțuirea fizică sau sexuală.
- Lipsa unui sistem de reacție între angajați și manageri.

Exemple de management corect

- Există politici și proceduri scrise pentru interzicerea hărțuirii și a abuzului.
- Furnizorul a stabilit un program de instruire pentru manageri și persoanele cu funcții de conducere, fiind schițate politicile și acțiunile disciplinare referitoare la abuz și hărțuire.
- Toate acțiunile disciplinare sunt documentate cu claritate.
- Furnizorul a stabilit un sistem de comunicare sau o cutie de sugestii pentru ca lucrătorii să poată semnală diverse probleme, inclusiv tratamentul la care sunt supuși de persoanele cu funcții de conducere și colegi.
- Managerii fac cunoscute angajaților politicile scrise privind respectul și demnitatea.

Furnizorii vor respecta drepturile legale ale angajaților de a participa sau de a refuza participarea la o organizație de muncă, cum ar fi sindicatele. Furnizorii au dreptul de a stabili condiții de muncă favorabile și de a întreține programe eficiente de comunicație cu angajații ca o modalitate de a promova relații pozitive cu angajații, astfel încât angajații să considere inutilă o reprezentare terță parte.

Criterii de evaluare critice

Principiile de conduită ale furnizorului IBM cer ca furnizorii:

- Să creeze condiții de lucru care să încurajeze încrederea reciprocă între manageri și angajați.
- Să nu folosească discriminări ilegale în luarea deciziilor privind angajarea lucrătorilor ca urmare a afilierii lor la un sindicat.
- Să nu se angajeze în amenințări sau hărțuiri ilegale față de lucrători ca urmare a afilierii lor la un sindicat.

Recomandări privind evaluarea

- Stabiliți dacă există canale de reacție pentru ca angajații să aducă în atenția conducerii probleme pentru rezolvare.
- Determinați dacă lucrătorii afiliați la organizații sunt supuși unui tratament discriminatoriu.

Exemple de încălcări reale sau potențiale

- Lipsa unei linii eficiente de comunicare între manageri și angajați
- Evidențe de încercări ilegale de a influența angajații care intenționează să organizeze un sindicat sau să se înscrie în el
- Amenințarea cu mutarea sau închiderea întreprinderii ca răspuns la formarea sau încercarea angajaților de a forma un sindicat.
- Concedierea, pedepsirea, constrângerea sau amenințarea lucrătorilor ca urmare a exercitării dreptului lor la libera asociere.
- Refuzul de a angaja solicitanții unui loc de muncă din cauza exercitării dreptului lor la libera asociere și alcătuirea unei "liste negre" cu astfel de persoane.

Exemple de management corect

- Sunt deschise canale de comunicație și acestea sunt susținute de conducere
- Furnizorul acționează pentru a-și îmbunătăți procedurile și condițiile de angajare
- Furnizorul își compară procedurile cu cele ale companiilor de vârf din domeniu, pentru a evalua progresul realizat în privința procedurilor și condițiilor de angajare
- Există canale de apel și acestea sunt folosite de angajați
- Managerii sunt instruiți pentru a aplica proceduri eficiente de management

Furnizorii IBM vor asigura angajaților locuri de muncă sigure și sănătoase, care să respecte legile și regulamentele în vigoare. Conform acestor obligații, furnizorii IBM trebuie să aibă și să implementeze programe eficiente privind măsurile de protecție, investigarea accidentelor, siguranța chimică, ergonomia etc. și să asigure același nivel de sănătate și protecție în orice încăpere destinată angajaților. Furnizorii trebuie să se străduiască să implementeze sisteme de management care să îndeplinească aceste cerințe.

Criterii de evaluare critice

Principiile de conduită ale furnizorului IBM cer ca toți furnizorii:

- Să respecte toate legile locale privind sănătatea și măsurile de siguranță la locul de muncă.
- Să respecte toate regulamentele legale privind sănătatea și măsurile de siguranță în zonele rezidențiale, dacă este cazul.
- Să ofere angajaților un mediu de lucru sigur și sănătos; în timpul instruirii profesionale, angajații trebuie să fie educați cu privire la măsurile de siguranță și sănătate.
- Să implementeze efectiv orice program necesar pentru reducerea riscului de accidente la locul de muncă.

Recomandări privind evaluarea

- Realizați o “trecere în revistă” a zonei, pentru a vedea dacă există riscuri de accidentare sau de sănătate și controlați existența unor ieșiri de urgență evidente (coridoare, uși de ieșire, semnalizarea ieșirii etc.); folosirea echipamentului de protecție; existența dispozitivelor de protecție față de mașini; izolarea cablurilor și echipamentelor electrice; etichetarea și depozitarea substanțelor chimice; salubritatea; dispozitivele de ridicare și folosirea unor tehnici de ridicare corecte; iluminatul; folosirea corectă a vehiculelor cu motor etc.
- Verificați că angajații nu numai că au fost instruiți cu privire la riscurile și amenajările privind accidentele și sănătatea, dar și că demonstrează cunoașterea procedurilor pentru sarcinile de lucru alocate (de exemplu manipularea substanțelor chimice periculoase sau operarea mașinilor).

- Vizitați zonele de locuit (de exemplu dormitoare) și vedeți dacă există riscuri de accidentare sau de sănătate și amenajările necesare, cum ar fi spațiul adecvat pentru o persoană, ieșiri de urgență (coridoare, uși de ieșire, semnalizarea ieșirii etc.), ventilare, iluminat, grupuri sanitare separate pentru bărbați și femei, apă de băut, asistență medicală în caz de urgență, incinte electrice corespunzătoare, controlul flăcărilor deschise, întreținerea corespunzătoare a dispozitivelor de gătit și a altor echipamente, absența aparatelor de încălzit portabile și pregătirea igienică a alimentelor.

Exemple de încălcări reale sau potențiale

- Ieșiri de urgență blocate sau încuiate, inclusiv ieșiri care nu pot fi deschise
- Riscuri imediate de incendiu – (de exemplu cabluri electrice deteriorate, flăcări deschise, vapori inflamabili etc.)
- Extinctoare sau echipamente inadecvate de pază contra incendiilor
- Coridoare și pasaje blocate
- Ieșiri de urgență cu uși care se deschid spre interior
- Ieșiri pentru caz de incendiu și rute de evacuare cu o lățime insuficientă
- Lipsa unui plan de evacuare și a semnalizărilor
- Nerealizarea repetițiilor pentru evacuarea în caz de urgență
- Ne-semnalizarea ieșirilor
- Lumina insuficientă sau lipsa iluminării pentru cazuri de urgență
- Lipsa unui sistem de alarmare în caz de incendiu sau a unui sistem pentru public
- Clădire cu structură nesigură
- Dispozitive inadecvate sau lipsă de protecție față de mașini

(Continuat)

- Lipsa echipamentului de protecție personală sau folosirea lui necorespunzătoare
- Riscul expunerii lucrătorului la acțiunea unor substanțe chimice periculoase
- Substanțe chimice periculoase fără etichete și foi cu specificații corespunzătoare
- Lipsa balustradelor în casa scării
- Lipsa balustradelor la pasarele și platforme aflate la înălțime
- Elemente pentru controlul ventilării, iluminării și temperaturii insuficiente sau inadecvate
- Truse de prim ajutor sau alte elemente de asistență în caz de urgență lipsă sau inadecvate
- Toalete, locuri de spălat pe mâini sau cantine insalubre sau insuficiente
- Zone insuficiente de locuit și lucru
- Nerealizarea întreținerii de rutină a clădirii sau mașinilor
- Inexistența apei de băut
- Lucrători fără echipament de protecție a auzului în zone cu zgomot foarte puternic
- Ridicarea în mod repetat a unor obiecte deosebit de grele sau lucrul în poziții nefirești
- Schele instabile sau improvizate
- Acumulări de gunoaie și resturi sau alte semne de neglijență crasă în privința curățeniei
- Cilindri cu gaz comprimat nesecurizați
- Riscuri de accidente electrice (de exemplu fire neizolate, panouri electrice deschise, echipament fără împământare, circuite supraîncărcate)
- Spații închise necontrolate (de exemplu tancuri, puțuri, pivnițe, canale) în care atmosfera poate fi periculoasă, nivelul de oxigen insuficient etc.
- Măsuri inadecvate de protecție în zonele de construcție (expunerea față vehicule și echipamente în mișcare, obiecte care pot pica, posibilitatea de a cădea de la înălțime, accidente de natură electrică etc.)

Exemple de management corect

- A fost implementat un sistem de management pentru identificarea și controlul riscurilor de accidentare și pentru a susține îmbunătățirea continuă.
- A fost desemnat un manager pentru sănătate și măsurile de siguranță, care să supravegheze respectarea acestor principii.
- Angajații sunt implicați în programele de protecția muncii, iar conducerea se implică în mod evident în aplicarea acestora.
- Educarea cu privire la sănătate și măsurile de siguranță este inclusă în instruirea inițială și continuă fără întreruperi după aceea.
- Accidentele de la locul de muncă sunt raportate și investigate, fiind luate măsuri de reducere a riscului pe viitor.
- Sunt realizate în mod regulat autoevaluări de management oficiale și neoficiale.
- Sunt monitorizate tendințele privind sănătatea și măsurile de siguranță (de exemplu: accidentele, informarea angajaților, deficiențele care se manifestă de obicei etc.) și se acționează în mod corespunzător.
- Înainte de inițiere, noile echipamente, procese și facilități sunt examinate pentru a depista riscurile privind sănătatea și accidentele.
- Se monitorizează selecția riguroasă a contractorului și aplicarea măsurilor de siguranță.
- Se fac în mod regulat repetiții de evacuare în caz de urgență.
- Capacitatea de răspuns în caz de urgență este corespunzătoare riscului.
- Sunt consultați profesioniști pentru indicații și evaluarea măsurilor de protecție a muncii și sănătății.

Furnizorii IBM vor opera astfel încât să asigure protecția mediului înconjurător. Ca o cerință minimă, furnizorii trebuie să respecte toate legile, regulamentele și standardele privind mediul înconjurător, cum ar fi prevederile pentru manipularea și depozitarea materialelor chimice și a deșeurilor, reciclarea, tratarea și deversarea apelor industriale uzate, controlul emisiilor în aer, autorizările și raportările privind mediul. De asemenea, furnizorii trebuie să respecte toate cerințele suplimentare privind mediul înconjurător care sunt specifice produselor sau serviciilor livrate către IBM, după cum se cere în proiect sau specificațiile de produs și în documentele contractului. Furnizorii trebuie să se străduiască să implementeze sisteme de management care să îndeplinească aceste cerințe.

Criterii de evaluare critice

- Principiile de conduită ale furnizorului IBM cer furnizorilor să-și conducă operațiile astfel încât să se asigure protecția mediului înconjurător și respectarea tuturor legilor, regulamentelor și standardelor în vigoare. De asemenea, furnizorii trebuie să îndeplinească eventualele cerințe suplimentare care sunt specifice colaborării lor cu IBM. Aplicabilitatea conformării va varia în funcție de produsul sau de serviciul furnizat către IBM și de operațiile asociate.

Recomandări privind evaluarea

- Verificați procesul sau procedura de identificare a legilor, regulamentelor și standardelor aplicabile.
- Cunoscând legile, regulamentele și standardele internaționale, naționale și locale care se aplică în zona respectivă, examinați înregistrările pentru a vedea autorizațiile, atestatele, respectarea legii, raportarea obligatorie privind mediul și respectarea specificațiilor IBM pentru proiect și produs și documentele contractuale.
- Căutați semne sau evidențe ale activităților sau proceselor curente care ar putea fi încălcări ale legilor, regulamentelor sau standardelor referitoare la mediu sau ale cerințelor IBM.

Exemple de încălcări reale sau potențiale

- Furnizorul nu are un proces pentru identificarea legilor, regulamentelor și standardelor aplicabile.
- Furnizorul nu are înregistrări care să documenteze respectarea legislației, cum ar fi monitorizarea mediului înconjurător și rapoartele aferente, autorizările necesare pentru mediu etc.

- Furnizorul a săvârșit contravenții legate de mediu. (Dacă aceste contravenții sunt minore și nu au urmări, ele nu reprezintă o problemă. Dacă însă sunt semnificative, nu sunt rezolvate și/sau indică un management defectuos cu privire la mediul înconjurător, ele pot fi un indicator de nerespectare a principiilor.)
- Furnizorul nu poate demonstra că îndeplinește cerințele IBM privind mediul înconjurător pentru specificațiile de proiect și produs și documentele contractuale.
- Sistemele și procesele folosite de furnizor pentru gestionarea substanțelor chimice și a deșeurilor și controlul poluării nu sunt conforme legilor, regulamentelor și standardelor în vigoare. Exemple:
 - depozitarea ilegală de substanțe chimice și deșeuri
 - emisii în aer necontrolate
 - deversarea de ape uzate netratate
 - nefolosirea unui tratament adecvat pentru apele uzate
 - substanțe chimice incorect folosite, gestionate, stocate sau depozitate la gunoi
 - materiale și deșeuri periculoase și inflamabile care nu sunt marcate clar și/sau stocate corespunzător, în containere aflate în afara zonelor de lucru sau sunt stocate în zone incompatibile cu materialele și deșeurile respective
 - transportul necorespunzător în afara locației a substanțelor chimice și deșeurilor
 - folosirea unor substanțe interzise
 - angajații care gestionează, folosesc sau stochează materiale și deșeuri periculoase nu au fost instruiți corespunzător cu privire la metodele corecte de manipulare, folosire și depozitare și procedurile pe care trebuie să le aplice în caz de urgență
 - nu există sau nu sunt disponibile informații complete și actualizate privind materialele/chimicalele/deșeurile periculoase

(Continuat)

Exemple de management corect

- Furnizorul are un sistem complet și eficient de management al mediului înconjurător (politici, procese și cerințe scrise pentru protejarea mediului înconjurător și prevenirea poluării sau reducerea surselor de poluare), care este în conformitate cu legile, regulamentele și standardele.
- Furnizorul realizează periodic auditări privind mediul înconjurător, pentru a verifica dacă operațiile sale asigură protecția mediului și respectă legile, regulamentele și standardele.
- Personalul și contractorii furnizorului au pregătirea necesară și sunt familiarizați cu sistemul de management al furnizorului pentru mediului înconjurător și cu rolul care le revine pentru îndeplinirea cerințelor privind mediul.
- Furnizorul este proactiv cu privire la mediul înconjurător, iar angajații săi sunt încurajați să semnaleze problemele legate de mediu fără a se teme de represalii.
- Furnizorul a obținut atestatul pentru standardul ISO 14001, privind sistemul de management pentru mediul înconjurător.
- Furnizorul are programe pentru folosirea eficientă și economisirea energiei.
- Furnizorul are programe pentru folosirea eficientă și economisirea apei.
- Furnizorul are programe pentru folosirea eficientă materialelor, cum ar fi reducerea pierderilor, reutilizarea materialelor și reciclarea.

Legi, regulamente și alte cerințe legale

Furnizorii IBM vor respecta toate legile și regulamentele aplicabile în toate locațiile în care își desfășoară activitatea.

Criterii de evaluare critice

Principiile de conduită ale furnizorului IBM cer ca furnizorii:

- Să cunoască toate cerințele legale care se aplică în cazul lor.
- Să fie la curent cu toate modificările de legi și regulamente care sunt valabile pentru operațiile sale.
- Să examineze procesele și procedurile pentru a asigura respectarea principiilor.

Recomandări privind evaluarea

- Stabiliți dacă persoanele care asigură managementul furnizorului cunosc bine toate legile locale, cum ar fi cele care se referă la procedurile de angajare, sănătate și protecția muncii și protecția mediului.
- Determinați dacă furnizorul a angajat suficiente resurse ale companiei sale pentru a asigura respectarea principiilor.
- Examinați procesele și procedurile pentru a determina respectarea principiilor.

Exemple de încălcări reale sau potențiale

- Nu au fost comunicate informațiile privind salariul legal, beneficiile și sănătatea
- Documentație inadecvată, neactualizată sau lipsă pentru procese și proceduri
- Monitorizare ineficientă a respectării principiilor pe plan intern
- Suport managerial insuficient pentru practici și obiective care să asigure respectarea principiilor
- Neexaminarea sesizărilor angajaților sau ale altora privind nerespectarea principiilor

Exemple de management corect

- Managerii de rang superior ai furnizorului susțin și impun obiective și practici care să asigure respectarea principiilor.
- Furnizorul are desemnați manageri pentru monitorizarea respectării principiilor.
- Furnizorul cooperează cu persoanele oficiale de monitorizare pentru examinarea procedurilor care asigură respectarea principiilor.
- Furnizorul monitorizează periodic respectarea principiilor.
- Toți angajații sunt încurajați să raporteze managerilor presupuse situații de nerespectare a principiilor.

IBM se așteaptă ca furnizorii săi să-și desfășoare activitatea în conformitate cu cele mai înalte standarde de etică. Furnizorii trebuie să respecte cu strictețe toate legile și regulamentele referitoare la mită, corupție și practicile comerciale interzise.

Criterii de evaluare critice

IBM cere ca furnizorii săi să mențină cele mai înalte standarde de etică:

- Să nu se ofere cadouri în bani sau în obiecte angajaților IBM pentru a-i influența în luarea unei decizii cu privire la o acțiune sau pentru alt scop incorect.
- Să respecte integral toate legile anti-mită, inclusiv legea U.S. Foreign Corrupt Practices Act.
- Să folosească numai subcontractori care nu încalcă standardele de etică prin plata de mită, de șperțuri sau prin alte plăți ilegale sau incorecte.

Exemple de management corect

- Furnizorul urmează politici și indicații scrise cu privire la conflictele de interese, darea și primirea cadourilor, călătoriile de afaceri, spitalizarea, divertismentul, folosirea agenților și plățile de facilitare care sunt în conformitate cu legea.
- Furnizorul are politici și proceduri bune de contabilitate și un sistem corespunzător de ținere a evidenței.
- Furnizorul realizează periodic auditări financiare pentru a se convinge că înregistrările contabile sunt în ordine.
- Personalul și contractorii furnizorului sunt instruiți cu privire cerințele etice și juridice și standardele furnizorului.
- Sunt create canale de comunicare clare, pe care angajații să le folosească cu ușurință pentru a raporta încălcările sau problemele care-i preocupă și care să încurajeze raportarea. Există și sunt respectate politici care interzic represaliile în cazul angajaților care raportează o problemă.

Furnizorii trebuie să facă disponibile Principiile de conduită ale furnizorului IBM și alte informații în limba (limbile) native ale angajaților și persoanelor cu funcții de conducere.

Criterii de evaluare critice

- IBM cere ca furnizorii săi să asigure angajaților accesul la Principiile de conduită ale furnizorului IBM în limbile locale. Traducerile vor fi asigurate de IBM.
- Furnizorii trebuie să asigure angajaților accesul la politicile scrise privind angajarea, precum și la informațiile referitoare la sănătate și măsurile de protecție a muncii.
- Furnizorii trebuie să implementeze canale deschise de comunicație între angajați și manageri, pentru a stimula rezolvarea problemelor și îmbunătățirea condițiilor generale de lucru și a competitivității.

Exemple de management corect

- Furnizorul instruește lucrătorii și persoanele cu funcții de conducere cu privire la semnificația codului.
- Sunt create comitete mixte, lucrători-manageri, pentru a elabora politici și proceduri care să asigure implementarea principiilor. În mod periodic se țin seminarii de instruire.
- Angajații au la dispoziție un mecanism confidențial de reacție și pot face sugestii cu privire la Principiile de conduită ale furnizorului fără să se teamă de represalii.

IBM intenționează să monitorizeze modul în care furnizorul respectă Principiile de conduită ale furnizorului. Printre măsurile luate pentru aceasta se numără preselecția furnizorilor sau inspecții anunțate și neanunțate la sediile furnizorului, realizate de către reprezentanți IBM. Furnizorul trebuie să întrețină documentația necesară pentru a demonstra respectarea Principiilor de conduită ale furnizorului IBM și trebuie să asigure celor de la IBM accesul la această documentație atunci când îl solicită IBM. Furnizorii trebuie să asigure reprezentanților IBM un acces rezonabil la facilitățile de producție, înregistrările referitoare la angajare și discuțiile confidențiale cu angajații legate de vizitele de monitorizare. Furnizorii trebuie să răspundă cu promptitudine întrebărilor rezonabile puse de reprezentanții IBM cu privire la respectarea Principiilor de conduită ale furnizorului IBM în cadrul operațiilor desfășurate în locația respectivă.

Criterii de evaluare critice

IBM cere furnizărilor săi:

- Să elaboreze și să întrețină toată documentația necesară pentru asigurarea respectării principiilor, iar această documentație trebuie să fie corectă și completă.
- Să asigure reprezentanților IBM accesul la înregistrările relevante, atunci când IBM solicită aceasta.
- Să permită reprezentanților IBM să discute confidențial cu angajații și, separat, cu managerii.
- Să răspundă cu promptitudine întrebărilor rezonabile puse de reprezentanții IBM cu privire la implementarea Principiilor de conduită ale furnizorului.

Exemple de încălcări reale sau potențiale

- Refuzul accesului la facilități, pentru a evita evaluarea
- Refuzul accesului la documentația și înregistrările solicitate
- Refuzul accesului la angajați sau manageri pentru discuții
- Documentație sau înregistrări lipsă, incomplete sau neîntreținute – (de exemplu contracte de angajare, dosare personale, state de plată, liste de pontaj etc.)

Istoria documentului

Versiunea 1.0 – Creată în iunie, 2004.

Versiunea 2.0 – Lansată în octombrie 2005.



© Copyright IBM Corporation 2005

IBM Corporation
Route 100
Somers, NY 10589

Tipărit în Statele Unite ale Americii
06-05
Versiunea 2.0
Toate drepturile rezervate

IBM și logo-ul IBM sunt mărci comerciale sau mărci comerciale înregistrate deținute de International Business Machines Corporation în Statele Unite, în alte țări sau ambele.

Alte nume de companie, de produs sau de serviciu pot fi mărci comerciale sau de serviciu ale altora.