



## Indicator de monitorizare a respectării drepturilor lucrătorilor la nivel de unitate

### Drepturi monitorizate:

- I. Dreptul la condiții de muncă și de ocupare decente și echitabile,
- II. Dreptul de a se asocia liber în organizații sindicale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și Dreptul la negociere colectivă,
- III. Dreptul la sănătate și securitate în muncă,
- IV. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii,
- V. Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, inclusiv în cadrul procedurilor de concediere colectivă.

Indicatorii sugerați sunt îndrumări care ajută la evaluarea modului în care o companie /unitate / instituție respectă sau nu drepturile monitorizate.

Scopul chestionarului este acela de a fi utilizat ca instrument de monitorizare a respectării celor 5 drepturi fundamentale mai sus menționate.

Chestionarul poate fi utilizat atât de sindicate dar și de reprezentanți ai salariaților sau de angajatorii interesați să asigure un mediu de muncă adecvat și condiții de muncă decente.

Construcția chestionarului are la bază prevederi ale unor convenții sau recomandări emise de Organizația Internațională a Muncii sau prevederi din Carta Socială Europeană revizuită.

Se are în vedere în acest proces 3 niveluri de evaluare: la nivel de politică, la nivel de proceduri și la nivel de performanță.

Evaluarea de politică încearcă să determine dacă compania are politici sau linii directoare pentru a aborda problema drepturilor lucrătorilor.

Evaluarea de procedură urmărește în ce măsură compania dispune de proceduri adecvate și suficiente pentru a pune în aplicare politicile asumate.

Evaluarea de performanță urmărește în ce măsură compania aplică procedurile și performează în respectarea drepturilor lucrătorilor.

Este important pentru validitatea evaluării să fie avute în vedere toate cele 3 aspecte mai sus menționate.

În timp ce numărul de indicatori poate părea copleșitor la început, categoriile de răspunsuri prestabilite sunt proiectate cu suficientă flexibilitate, astfel încât, după o anumită familiaritate cu instrumentul, să poată răspunde rapid și fără dificultăți la toți indicatorii.



## Cum se face evaluarea răspunsurilor:

*Adevărat / Fals:* Se va utiliza în funcție de cum sunteți de acord sau dezacord cu declarația prezentată.

*Atenție suplimentară necesară (F / A):* se va utiliza atunci când compania dvs. se află în proces de a aborda problema, cum ar fi corectarea procedurilor referitoare la un anumit indicator, dar procesul nu este încă finalizat sau când răspunsul dorit nu se încadrează direct în oricare dintre celelalte categorii de răspunsuri.

*Nu se aplică (N / A):* Se utilizează atunci când indicatorul prezentat nu este relevant pentru operațiunile companiei dvs., deoarece întrebarea se aplică mai degrabă unui anumit sector de activitate.

*Nu există informații:* se utilizează atunci când nu există informații necesare pentru a răspunde la indicatorul sau la întrebarea prezentată.

## Ce înseamnă scorurile roșu, galben și verde pentru performanța companiei mele?

Culoarea verde indică faptul că compania dvs. respectă întrebarea așa cum a fost formulată.

Culoarea roșie indică faptul că firma dvs. nu respectă tema evaluată și ar trebui să luați măsuri imediate pentru a remedia problema.

Culoarea galben indică faptul că sunteți conștient de această problemă și că sunteți în proces de abordare a problemei, dar trebuie să luați măsuri suplimentare pentru a schimba performanța companiei dvs. într-o lumină verde.

Fiecare întrebare / enunț reflectă un aspect al unuia din cele 5 drepturi monitorizate, un drept se consideră integral respectat atunci când toate enunțurile primesc culoarea verde.

Chestionarul cuprinde 155 de enunțuri grupate la nivelul a 14 întrebări ce caracterizează cele 5 drepturi monitorizate. Pentru fiecare întrebare a fost alocat un număr de puncte, punctele sunt acordate atunci când răspunsul la enunț este "Adevărat", punctele se agregă la nivel de întrebare și ulterior la nivel de drept.



## Sectiunea A. Date de identificare a companiei:

1. Denumirea companiei:
2. Sectorul de activitate:
3. Număr de salariați:
4. Județul sediului social:
5. Numărul sindicatelor din companie:

0	1	2	Mai multe
---	---	---	-----------

6. Date de identificare ale respondentului:

Nume si prenume:	Calitate
------------------	----------



## Secțiunea B. Monitorizarea drepturilor lucrătorilor

### I. Dreptul la condiții de muncă și de ocupare decente și echitabile

**Punctaj: 0,55 p /intrebare – 16.5 p total**

*A.1.1. Compania / instituția / unitatea ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că la nivelul său nu există muncă forțată, indiferent de forma de manifestare a acesteia?*

1. Compania manifestă corectitudine și transparență în elaborarea și semnarea contractelor individuale de muncă, acestea fiind înțelese de către toți lucrătorii.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

2. Lucrătorii au dreptul la o durată rezonabilă a preavizului în cazul încetării relației de muncă.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

3. Compania nu utilizează forță de muncă angajată fără forme legale, nici în nume propriu și nici din partea agențiilor sau firmelor subcontractoare.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

4. Compania nu condiționează plata salariilor de efectuarea de ore suplimentare și face plățile în mod regulat la data stabilită prin contract.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

5. Compania nu obligă angajații să lucreze ore suplimentare împotriva voinței acestora.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------



### *A.1.2 Compania/ instituția / unitatea respectă standardele minime de vârstă?*

6. Compania are o politică clară privind vârsta minimă de angajare, care respectă legislația națională, dar nu este mai mică de 15 ani.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

7. Compania nu angajează nici o persoană cu vârsta de până la 18 ani, înscrisă într-o formă de învățământ, pentru a efectua o muncă care afectează participarea acestuia în procesul educațional.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

8. Programele de ucenicie oferite de companie nu constituie componenta principală a forței de muncă utilizată, sunt limitate în timp, sunt efectuate cu autorizarea Ministerului Muncii, și nu interferează cu educația obligatorie a persoanelor implicate în aceste programe.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

### *A.1.3 Compania /instituția / unitatea nu angajează minori (cu vârsta de până la 18 ani) pentru a efectua o muncă periculoasă sau dăunătoare sănătății, siguranței sau moralei?*

9. Compania are reglementări interne clare cu privire la interzicerea executării sarcinilor/activităților periculoase, dăunătoare sănătății, siguranței și moralei de către lucrătorii cu vârsta de până la 18 ani.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

10. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a efectua o muncă care îi expune la abuzuri psihologice, emoționale sau sexuale. (II 3 (a), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii)

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

11. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra "în subteran, sub apă, la înălțimi periculoase sau în spații închise" (II 3 (b), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

12. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra cu mașini, echipamente și unelte periculoase sau pentru a manevra sau a transporta încărcături grele. (II 3 (c), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

13. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra într-un mediu care îi expune la "substanțe, noxe, agenți sau procese periculoase sau la temperaturi, niveluri de zgomot sau vibrații dăunătoare sănătății lor". (d), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

14. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra în timpul nopții sau într-o poziție /funcție care le impune un program de muncă prelungit. (II 3 (e), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

15. Tinerii lucrători sunt supuși examenelor medicale obligatorii și/sau periodice pentru a se verifica capacitatea lor de a presta munca alocată prin contractual individual de muncă.



(Convenția Organizației Internaționale a Muncii 77, articolul 2 (1) (1946), Convenția Organizației Internaționale a Muncii 78, articolul 2 (1) (1946)).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

16. Managerii și conducătorii locurilor de muncă cunosc și conștientizează limitările privind sarcinile de serviciu ale lucrătorilor cu vârsta de până la 18 ani.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

17. Organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea nu angajează lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a efectua lucrări care ar putea fi periculoase sau dăunătoare pentru dezvoltarea sănătății, siguranței, educației sau moralei.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

***A.1.4 Compania /instituția / unitatea se asigură că procedurile sale de remunerare, precum și deciziile aferente relațiilor de muncă se bazează pe criterii relevante și obiective?***

18. Compania dispune de politici care să asigure că deciziile de angajare, plasare, remunerare, promovare, instruire, disciplină, pensionare și încetare a raporturilor de muncă din cadrul companiei se bazează numai pe factori obiectivi, care nu sunt legați de sex, vârstă, naționalitate, etnie, rasă, culoare, credință, limbă, handicap mental sau fizic, statutul de membru al unei organizații, opinie, starea de sănătate (inclusiv HIV / SIDA), starea civilă, orientarea sexuală, naștere ori caracteristici civice, sociale, politice sau de afinitate ale lucrătorului.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

19. Compania are proceduri pentru a se asigura că prestațiile și serviciile acordate personalului, cum ar fi concediul medical, vacanța, locuința, asistența medicală, transportul etc. sunt furnizate într-o manieră nediscriminatorie.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

20. Descrierea posturilor și a sarcinilor de serviciu este definită în mod clar, utilizată de toți managerii cu atribuții de angajare și actualizată frecvent pentru a se asigura că toți lucrătorii sunt angajați și li se acordă promovări de către companie doar pe baza aptitudinilor, calificărilor și experienței necesare pentru respectiva funcție.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

21. Anunțurile de recrutare pentru ocuparea forței de muncă nu menționează caracteristici irelevante, cum ar fi rasa, cu excepția cazului în care acestea sunt incluse în promovarea egalității de șanse.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

22. Compania nu adresează persoanelor recrutate întrebări privind starea civilă, intenția de a avea copii sau numărul de persoane dependente, metode uneori folosite pentru a evita angajarea femeilor din cauza temerii că îndatoririle lor la domiciliu vor interfera cu gradul de implicare la locul de muncă.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

23. Compania nu le cere persoanelor recrutate sau angajatelor să efectueze teste de sarcină, să facă avorturi sau să semneze acorduri că nu vor rămâne gravide.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

24. Compania are metode/proceduri pentru a se asigura că remunerarea se bazează pe factori obiectivi și este implementată într-un mod nediscriminatoriu.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

25. Salarizarea în cadrul companiei nu prezintă discrepanțe de remunerare pentru muncă de valoare egală.





Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

26. Compania are un program de formare profesională prin care se oferă instruire, fără discriminare, astfel încât să ajute lucrătorii să obțină calificările necesare pentru a avea acces la funcții din diverse paliere de decizie din cadrul companiei.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

27. Managerii cu atribuții de angajare sunt instruiți în ceea ce privește politicile de nediscriminare ale companiei.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

28. Lucrătorii au acces la o procedură de contestare prin care pot raporta incidente legate de discriminare și sunt familiarizați cu procedura în cauză.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

29. Un individ sau un departament din cadrul companiei este responsabil de monitorizarea respectării de către companie a standardelor și politicilor de nediscriminare.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

30. Organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că practicile de angajare ale companiei sunt nediscriminatorii.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------



## II. Dreptul de a se asocia liber în organizații sindicale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și Dreptul la negociere colectivă.

**Punctaj: 1 p /întrebare – 20 p total**

### A.2.1 Recunoaște compania/instituția / unitatea, drepturile de liberă asociere a lucrătorilor săi, inclusiv dreptul de la negociere colectivă?

31. Compania are o politică/modalitate/procedură de recunoaștere a libertății de asociere a lucrătorilor săi.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

32. Compania recunoaște organizațiile sindicale în scopuri de negociere colectivă.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

33. Compania nu face discriminări și nu acționează împotriva angajaților prin represalii pentru exercitarea drepturilor salariaților, pentru participarea la activități sindicale sau raportarea încălcărilor legale suspectate.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

34. Compania are încheiat la nivel de unitate un contract colectiv de muncă, încheiat cu o organizație sindicală.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

35. Compania are încheiat un contract colectiv de muncă semnat cu reprezentanții lucrătorilor, alții decât reprezentanții organizațiilor sindicale.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

36. Compania este membră a unei federații patronale la nivelul sectorului de activitate din care face parte.



Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

37. Compania organizează consultări periodice cu reprezentanții lucrătorilor în privința îmbunătățirii condițiilor de muncă și a remunerării, soluționării litigiilor, gestionarea relațiilor interne și a problemelor de interes comun.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

38. Societatea furnizează copii ale contractelor colective de muncă aplicabile și le pune la dispoziția lucrătorilor și reprezentanților acestora, astfel încât termenii care urmează să fie negociați să fie ușor accesibili.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

39. Compania furnizează reprezentanților lucrătorilor informațiile relevante din cadrul companiei, necesare îndeplinirii de către aceștia a atribuțiilor lor specifice, astfel încât să poată negocia aspecte relevante și de interes pentru lucrători.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

40. Compania permite reprezentanților lucrătorilor să aibă acces rezonabil la locurile de muncă ale angajaților și la facilitățile companiei, necesare pentru a-și îndeplini responsabilitățile ca reprezentanți ai drepturilor și intereselor lucrătorilor.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

41. Societatea acordă o notificare/preaviz rezonabilă; se consultă cu reprezentanții lucrătorilor atunci când apar modificări iminente în organizarea/funcționarea companiei care ar afecta forța de muncă, precum fuziunile și disponibilizările preconizate.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------



42. Compania nu exercită o influență nejustificată, delegări/detașări de angajați sau alte tactici coercitive (cum ar fi nefurnizarea informațiilor financiare, a salarizării, a politicilor de angajare, etc.) pentru a interfera în mod necorespunzător limitând capacitatea reprezentanților lucrătorilor de a negocia efectiv în numele membrilor săi în perioada procesului de negociere.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

43. Compania nu utilizează modalități de presiune de orice fel pentru a descuraja grevele, a intimida lucrătorii sau a interfera cu exercitarea drepturilor angajaților și ale organizațiilor sindicale ale acestora.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

44. Compania depune eforturi pentru a proteja angajații împotriva hărțurii pe motive de apartenență sindicală din partea altor lucrători, sau din partea lucrătorilor cu funcții de conducere în companie.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

45. Organizațiile sindicale/ Reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea le recunoaște poziția și atribuțiile care le au, le permite accesul la locurile de muncă ale angajaților și interacționează cu acestea cu bună-credință în timpul procesului de negociere colectivă.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

*A.2.2. Dacă sindicatele nu sunt permise în zona de desfășurare efectivă a activității angajaților sau sunt permise numai organizații reprezentative, compania / instituția / unitatea stabilește măsuri alternative pentru a permite angajaților să se adune în mod independent pentru a discuta probleme legate de muncă?*

46. Compania permite angajaților să aibă întâlniri regulate, unde angajații pot discuta liber despre condițiile de muncă și drepturi salariale.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

47. Spațiile pentru aceste întâlniri sunt disponibile numai pentru întâlniri ale angajaților, pentru a discuta despre salarii și condiții de muncă.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

48. Managementul se întâlnește în mod regulat cu organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților pentru a discuta despre probleme legate de muncă, precum și despre orice nemulțumiri pe care angajații ar dori să le ridice.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

49. Lucrătorii pot să dea detalii despre întâlnirea anterioară a lucrătorilor și există procese verbale ale întâlnirilor sau alte documente de la astfel de întâlniri.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

50. Angajații confirmă că li se dă posibilitatea să participe la întâlniri cu privire la condițiile lor de lucru, iar reprezentanții lor se întâlnesc în mod regulat cu conducerea pentru a discuta aceste aspecte.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

### III. Dreptul la sănătate și securitate în muncă

**Punctaj: 0,5 p /intrebare – 18,5 p total**

#### *A.3.1 Compania asigură lucrătorilor săi facilități de lucru sigure și adecvate din punct de vedere al sănătății?*

51. Compania dispune de politici și proceduri eficiente de prevenire și remediere a sănătății și securității în muncă, care respectă standardele minime legale.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------



52. Standardele de sănătate și securitate în muncă ale companiei sunt puse la dispoziția angajaților într-un limbaj pe care îl înțeleg.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

53. Compania are un plan de măsuri care se aplică tuturor lucrătorilor în cazul încălcării standardelor de sănătate și securitate în muncă adoptate la nivelul companiei.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

54. Compania cercetează/documentează accidentele de muncă și îmbolnăvirile profesionale și își ajustează procesele pentru a preveni problemele recurente.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

55. Compania monitorizează în mod obișnuit procesele de producție, mașinile și echipamentele sale pentru a se asigura că acestea sunt sigure și în stare bună de funcționare.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

56. Compania are desemnat un reprezentant cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau la nivelul său este constituit un comitet de sănătate și securitate în muncă, iar întrunirile au loc periodic în vederea monitorizării permanente de condițiilor de muncă.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

57. Compania are o procedură agreată cu sindicatele/reprezentanții salariaților pentru preluare, analiză și răspuns la plângerile privind sănătatea și securitatea în muncă.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

58. Responsabilitățile pentru sarcinile de sănătate și securitate în muncă sunt clar evidențiate la toate departamentele/compartimentele companiei și există un sistem de monitorizare a răspunderii în raport cu aceste sarcini.



Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

59. Lucrătorii, managerii și conducătorii locurilor de muncă sunt instruiți să răspundă situațiilor de urgență la locul de muncă, iar trusele de prim ajutor sunt disponibile și la îndemână.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

60. Ieșirile de urgență nu sunt obstrucționate.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

61. Există stingatoare de incendiu complet funcționale și ieșiri de incendiu la toate locurile de muncă.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

62. Spațiile și echipamentele de lucru sunt întreținute și păstrate curate (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 7).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

63. Locul de muncă este suficient ventilat, cu aer proaspăt sau purificat, adecvat climatului și condițiilor efective din sectoarele în care lucrătorii își desfășoară activitatea. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 8).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

64. Temperatura la locurile de muncă este confortabilă și stabilă, și nu afectează sănătatea angajaților. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 10).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------



65. Locurile de muncă au iluminare suficientă și adecvată (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 18).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

66. Apa potabilă este disponibilă pentru toți lucrătorii (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 12).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

67. Sunt asigurate și întreținute corespunzător instalațiile și grupurile igienico-sanitare de la locurile de muncă ale lucrătorilor (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 13).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

68. Scaunele de lucru necesare lucrătorilor sunt suficiente, adecvate și confortabile (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 14).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

69. Compania furnizează facilități adecvate/corespunzătoare pentru schimbarea, depozitarea și uscarea echipamentului de lucru/protecție (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 15).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

70. Sunt disponibile facilități curate și adecvate pentru depozitarea alimentelor, precum și zone destinate servirii mesei, pentru toți lucrătorii (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 5 litera (b)).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------



71. Facilitățile de locuit, acolo unde este cazul, sunt curate, adecvate și respectă cerințele minim necesare pentru un trai decent pentru lucrători. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 5 (b)).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

72. Compania asigură grupuri sanitare curate și adecvate pentru ambele sexe (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 161, articolul 13).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

73. Se acordă o atenție deosebită sănătății și securității în muncă a femeilor însărcinate, a angajaților cu handicap și a altor categorii de lucrători vulnerabili.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

74. Angajații au acces la informații privind sănătatea și securitatea în muncă, în raport cu sarcinile de serviciu proprii și cu activitatea companiei.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

75. Inspecțiile/controalele privind îndeplinirea cerințelor legale de sănătate și securitate în muncă, confirmă faptul că locul de muncă este sigur, curat, confortabil și igienic.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

***A.3.2. Compania oferă angajaților săi echipamentele de protecție necesare, precum și instructajul necesar pentru a-și îndeplini sarcinile în siguranță?***

76. Politica și procedurile din cadrul companiei impun ca toți angajații să beneficieze de echipament de protecție specific și de instructajul necesar, pentru a-și îndeplini în siguranță sarcinile de serviciu.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------



77. Compania se informează despre evoluțiile cercetărilor în ceea ce privește materialele dăunătoare și echipamentele de siguranță specifice activității sale, pentru a asigura o protecție adecvată a lucrătorilor față de pericolele prezente în activitățile și sarcinile de serviciu.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

78. Toți lucrătorii sunt protejați împotriva proceselor tehnologice, substanțelor și procedurilor care sunt dăunătoare, nesănătoase, toxice sau nocive (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, (120, 1964) articolul 17), inclusiv următoarele:

- a) expunerea la substanțe chimice nocive sau agenți biologici
- b) expunere care poate provoca schimbări fizice, fiziologice sau psihologice nedorite
- c) expunere la zgomot puternic
- d) expunerea la vapori toxici, emisii, fum, gaze, mirosuri sau alte forme de poluare a aerului
- e) expunere la vibrații
- f) expunerea la radiații
- g) expunerea la șocuri electrice și curenți
- h) expunerea la flăcări
- i) expunerea la agenți incendiari sau explozivi
- j) expunerea la zăpadă, gheață sau alte suprafețe alunecoase
- k) expunerea la temperaturi extreme
- l) expunerea la obiecte care pot să cadă (de exemplu pe șantierele de construcții sau pe platformele petroliere)
- m) expunerea la azbest, cărbune și alte substanțe care provoacă boli respiratorii dacă sunt inhalate sau ingerate
- n) expunerea la lumină puternică sau la soare
- o) expunerea la mașini periculoase (de exemplu ferăstraie, prese)
- p) expunerea la plumb și benzen
- q) expunerea la fum de țigară sau de trabuc (de exemplu în baruri și restaurante)
- r) expunerea la resturi, particule sau scântei zburătoare
- s) expunerea la orice altă substanță chimică sau agent dăunător ori amenințător.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

79. Echipamentele de protecție furnizate de companie sunt adaptate diferențelor de gen și nevoilor speciale ale femeilor însărcinate.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

80. Angajații companiei au acces la informații cu privire la riscurile pentru sănătatea și securitate în muncă specifice locurilor lor de muncă și despre necesitatea echipamentului de protecție adecvat.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

81. În situația achiziționării de mașini și piese noi, ori a introducerii în mediul de lucru a unor substanțe sau tehnici de lucru noi, experții în domeniu oferă demonstrații practice angajaților cu privire la modul de utilizare a acestora înainte de a fi încorporate în procesul de lucru.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

82. Compania are o politică de formare continuă în ceea ce privește actualizarea cunoștințelor și abilităților angajaților.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

83. În cazul repartizării unor sarcini de lucru noi, compania se asigură că salariații aflați într-o astfel de situație sunt instruiți de către un expert bine informat, într-un limbaj adecvat, înainte de îndeplinirea noilor sarcini de serviciu.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

84. Angajatorul ține o evidență exactă și detaliată cu privire la: persoanele instruite, sarcinile pentru care a fost instruit fiecare angajat, modul în care a fost instruit (durata, metoda) și de către cine (numele instructorului).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------



85. Dacă apare un accident de muncă, compania evaluează incidentul, corectează cauzele producerii incidentului și oferă o campanie educațională internă cu privire la riscurile asociate activității care a cauzat vătămarea.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

86. Lucrătorii nu prezintă vătămări corporale sau boli care rezultă din expunerea necorespunzătoare la factori de risc și lipsa echipamentului de protecție.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

87. Angajații, sindicatele și inspectorii de securitate confirmă faptul că angajații companiei sunt pregătiți corespunzător și dispun de echipamentul de protecție necesar pentru a-și îndeplini toate sarcinile legate de muncă.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

#### IV. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii

**Punctaj: 0,5 p /intrebare – 28,5 p total**

*A.4.1. Compania / instituția / unitatea ia măsuri pentru a proteja lucrătorii de acte de hărțuire, amenințare sau abuz fizic, verbal, sexual sau psihic la locul de muncă, inclusiv la stabilirea și punerea în aplicare a măsurilor disciplinare?*

88. Compania are și aplică o politică de prevenire a violenței și hărțuirii la locul de muncă, care notifică angajaților obligațiile lor de a se abține de la comportamente violente, amenințătoare sau abuzive față de ceilalți.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

89. Compania are un mecanism/procedură de primire a sesizărilor / rapoartelor privind violența, amenințările și hărțuirea la locul de muncă, acest mecanism fiind conceput special



pentru a aborda în mod competent toate tipurile de abateri la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

90. Compania investighează cu promptitudine toate reclamațiile privind violența, hărțuirea și amenințările la locul de muncă și ia măsurile adecvate de prevenire, inclusiv prin sancțiuni disciplinare.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

91. Managerii/conducătorii locurilor de muncă sunt instruiți să utilizeze tehnici adecvate de management, inclusiv măsuri disciplinare adecvate și sunt instruiți să se abțină de la hărțuire, comportamentul violent, amenințător și abuziv.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

92. Compania are în implementare o politică dedicată combaterii stresului și tensiunilor la locul de muncă (cum ar fi tensiunile rasiale), care ar putea conduce ulterior la comportamente abuzive, violente sau de hărțuire.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

93. Compania facilitează comunicarea deschisă și crearea procedurilor pentru rezolvarea problemelor, menite să descurajeze, să monitorizeze, să prevină dar și să raporteze situațiile de violență la locul de muncă.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

94. Compania ia măsuri specifice pentru a proteja lucrătorii de comportamentul hărțuitor, violent și amenințător al unor persoane din afară, cu care aceștia interacționează în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.



Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

95. Atunci când există suficiente dovezi că un angajat s-a implicat într-un act de violență, compania anunță autoritățile competente cu privire la persoana și fapta în cauză.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

96. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că societatea dispune de măsuri adecvate pentru a proteja angajații de hărțuire, comportament abuziv și amenințător.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

97. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că societatea nu folosește pedepse corporale, constrângeri fizice sau mentale în cadrul procedurilor de cercetare disciplinare.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

#### *A.4.2 Are compania / instituția / unitatea mecanisme de audiere, prelucrare și soluționare a plângerilor angajaților?*

98. Compania a agreat cu organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor o procedură transparentă și echitabilă de sesizare și soluționare a reclamațiilor.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

99. Compania se asigură că sunt respectate cerințele privind audierea echitabilă/ transparentă în raport cu toate reclamațiile prezentate societății.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

100. Compania a înființat comitete/comisii responsabile cu audierea, prelucrarea și soluționarea conflictelor. Acestea au o reprezentare egală a angajatorului și a lucrătorilor. (Declarația tripartită a principiilor privind întreprinderile multinaționale și politica socială din 1977, OIM, articolul 58)

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

101. Lucrătorii companiei cunosc procedura de soluționare a reclamațiilor / conflictelor existentă în cadrul companiei și sunt dispuși să depună plângeri anonime dacă preferă să facă acest lucru.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

102. Organizațiilor sindicale/Reprezentanților lucrătorilor li se permite să participe, împreună cu angajatul, la orice audiere ținută în legătură cu o plângere.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

103. Evidențele companiei reflectă faptul că societatea analizează sistematic și obiectiv orice plângere depusă și efectuează acțiuni corectare atunci când este necesar.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

104. Procedura de reclamare este nediscriminatorie și este capabilă să răspundă inclusiv problemelor legate de gen, cum ar fi hărțuirea sexuală.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

105. Compania nu ia măsuri coercitive asupra lucrătorilor care depun plângeri.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

106. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că au acces la procedură de reclamare care abordează problemele ridicate de aceștia într-o manieră echitabilă, transparentă și sistematică.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

***A.4.3. Compania / instituția / unitatea oferă un salariu care le permite lucrătorilor să acopere nevoile de bază ale acestora și ale persoanelor aflate în întreținerea lor?***

107. Compania are o politică care stipulează că lucrătorii au dreptul la un salariu decent, suficient pentru a satisface nevoile de bază (hrană, îmbrăcăminte sau locuință) dar și pentru a permite lucrătorilor efectuarea de cheltuieli precum cele aferente: educației și formării profesionale, menținerii unui anumit statut social sau destinate dezvoltării și participării individului și familiei sale în societate.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

108. Compania știe dacă salariul minim acordat în regiunea unde operează este suficient pentru a satisface nevoile de bază și pentru a oferi lucrătorilor posibilitatea de a efectua cheltuieli privind educația și formarea profesională cu menținerea unui anumit statut social și cheltuieli destinate dezvoltării și participării individului și familiei sale în societate.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

109. Dacă standardele naționale minime de salarizare sunt insuficiente pentru a satisface nevoile de bază ale angajaților și ale persoanelor aflate în întreținerea acestora, compania dialoghează cu sindicatele și alte organisme de stat responsabile de reglementarea problemelor pieței muncii pentru a primi îndrumări cu privire la standardul potrivit de plata al lucrătorilor proprii.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

110. Compania negociază standardele salariale minime prin contract colectiv de muncă cu reprezentanții sindicali înainte de a pune în aplicare politicile salariale.





Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

111. Compania nu folosește un număr excesiv de posturi cu fracțiune de normă, ca metodă de a evita plata unor salarii și beneficii integrale lucrătorilor săi.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

112. Compania plătește salariile la timp și nu operează rețineri din salariu pentru măsuri disciplinare sau alte deduceri care nu sunt autorizate de legislația națională, fără consimțământul acordat în mod liber de angajat.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

113. Nu sunt necesare ore suplimentare pentru ca lucrătorii să câștige un salariu decent.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

114. Sistemele de plată în acord sunt monitorizate pentru a se asigura că salariul total plătit corespunde cerințelor pentru salarii decente.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

115. Compania practică prețuri de achiziție astfel încât să permită plata unor salarii decente.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

116. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea plătește salariaților un salariu decent.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------



117. Mai puțin de 10% din salariați au salariul de bază mai mic decât 115% din salariul minim, raportat la timp complet de muncă.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

***A.4.4. Compania / instituția / unitatea se asigură că săptămâna de lucru este limitată la 40 de ore, iar orele suplimentare sunt voluntare, rare și nu depășesc 8 ore pe săptămână și că angajații au la dispoziție pauze rezonabile în timpul muncii și perioade de odihnă suficiente între schimburi?***

118. Compania elaborează / modifică normele de muncă astfel încât să asigure un ritm normal de muncă ce permite executarea normei în programul normal de lucru și la o intensitate normală a muncii.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

119. Compania încheie contracte individuale de muncă pe durată determinată doar pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe sau pentru desfășurarea unor activități cu caracter sezonier sau prin agent de muncă temporară în procent de max 10% din totalul contractelor încheiate.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

120. Compania încheie contracte de muncă cu timp parțial în procent de max 10% din total contracte încheiate.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

121. Timpul de lucru al companiei este limitat la 40 pe săptămână, atât prin politica companiei, cât și în practică (sau mai puține ore dacă așa este prevăzut de legislația națională sau standardele sectorului). (Organizația Internațională a Muncii Ore de lucru la

nivel de Sector) Convenția (C1, 1919); Organizația Internațională a Muncii Ore de lucru (comerț), articolele 3 și 4 (C30, 1930).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

122. Compania garantează că orele suplimentare sunt voluntare, rare, remunerate la o rată superioară și nu depășesc 8 ore pe săptămână.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

123. Angajații companiei au la dispoziție cel puțin 48 de ore de odihnă consecutive în fiecare șapte zile (sau mai mult timp de odihnă, dacă sunt prevăzute de legislația națională sau standardele industriale). (Convenția privind repausul săptămânal al organizației internaționale a muncii (comerț), articolul 6 (C106, 1957); Convenția privind perioada de odihnă săptămânală a Organizației Internaționale a Muncii (C14, 1921).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

124. Angajații companiei primesc cel puțin o pauză de 30 de minute pentru fiecare 8 ore de lucru sau 1 oră pentru 12 ore lucrate.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

~~125.~~ Compania se străduiește să angajeze numărul de lucrători necesari pentru a satisface nevoile de producție, astfel încât angajații să-și poată îndeplini sarcinile de lucru în durata timpului normal de lucru zilnic și săptămânal.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

126. Pauzele sunt programate sistematic, pentru a se asigura că nici un angajat nu este obligat să lucreze pentru o perioadă lungă de timp în timpul unui schimb, fără o perioadă de odihnă.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

127. Compania are implementată o durată a muncii de 40 ore pe săptămână. (Organizația Convenția Organizației Internaționale a Muncii 47 (C47, 1935)).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

128. Managerii/conducătorii locurilor de muncă sunt conștienți de faptul că angajaților li se permite să utilizeze toaleta ori de câte ori este necesar și nu doar în timpul pauzelor desemnate.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

129. În cazul în care compania este situată la o distanță semnificativă de orice loc de unde se poate procura hrană, sau dacă angajații trebuie să ia măsuri speciale pentru servirea mesei, (cum ar fi să-și schimbe îmbrăcămintea de protecție, specific laboratoarelor,) pauza este extinsă pentru a permite un timp suplimentar pentru astfel de activități.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

130. Numărul accidentelor de muncă cauzate de oboseală la nivelul societății nu este excesiv pentru tipul de activități pe care le desfășoară compania.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

131. Compania nu încurajează angajații să evite pauzele prin recompensarea celor care nu își folosesc timpul de pauză.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

132. Organizațiile sindicale/Angajații confirmă că în timpul zilei li se oferă pauze periodice pentru a mânca, a se odihni și utiliza toaleta și că programul de lucru este limitat la 40 de ore pe săptămână.



Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

**A.4.5. Compania / instituția / unitatea respectă drepturile de confidențialitate ale angajaților săi ori de câte ori colectează informații private sau implementează practici de monitorizare a angajaților?**

133. Compania are o politică clară de confidențialitate, evidențiind practicile de colectare și monitorizare a datelor.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

134. Politica sau liniile directoare ale companiei precizează ce fel de informații personale sunt păstrate despre angajați, unde sunt stocate, cine are acces și cine le gestionează.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

135. Compania dezvăluie angajaților scopul specific concret pentru colectarea informațiilor pe care le păstrează.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

136. Compania nu încearcă să obțină informații de la o persoană cu care angajatul are o relație privilegiată, inclusiv un soț, preot, medic sau avocat, fără consimțământul scris în prealabil al angajatului.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

137. Compania informează o persoană dacă este vizată în mod special pentru o monitorizare specială.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

138. Angajații sunt informați de toate monitorizările desfășurate la locul de muncă.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

139. Angajații au acces la toate datele cu caracter personal colectate despre ei, inclusiv datele obținute prin monitorizare.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

140. Compania nu dezvăluie, nu reține sau nu utilizează în mod nejustificat orice date cu caracter personal despre un angajat – date care au fost colectate în mod inadecvat în timpul procesului de monitorizare.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

141. Colectarea de date și utilizarea monitorizării sunt realizate într-o manieră nediscriminatorie și transparentă.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

142. Nu există camere video sau mecanisme de monitorizare în sălile de toaletă sau în vestiare.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

143. Organizațiile sindicale și angajații confirmă că practicile de monitorizare ale companiei respectă dreptul la viața privată și că angajații sunt informați cu privire la practicile de monitorizare ale companiei.



Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

144. Organizațiile sindicale/Angajații confirmă faptul că societatea solicită numai informații rezonabile din partea acestora și că scopurile solicitării informațiilor sunt clar explicate.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

## V. Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, inclusiv în cadrul procedurilor de concediere colectivă:

**Punctaj: 1,5 p /intrebare – 16,5 p total**

### A.4.1. Compania respectă obligațiile de informare și consultare a lucrătorilor?

145. Informarea și consultarea lucrătorilor / organizațiilor sindicale/ reprezentanților lucrătorilor au caracter permanent și se exercită continuu, independent de împrejurarea că realizarea sa efectivă presupune o anumită periodicitate.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

146. Angajatorul parcurge procedura de informare și consultare cel puțin trimestrial sau ori de câte ori are loc o schimbare semnificativă a situației economice a întreprinderii, a situației, structurii și evoluției probabile a ocupării forței de muncă sau intenționează luarea unor decizii care pot duce la modificări importante în organizarea muncii sau care au impact asupra relațiilor de muncă.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

147. Compania are reglementări interne privind informarea și consultarea angajaților/lucrătorilor (contract colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate, acord special încheiat în acest scop de către partenerii sociali sau regulament intern).

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

148. Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților-lucrătorilor să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

149. Angajatorul și organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților/lucrătorilor au stabilit în concret categoriile de informații ce fac obiectul informării și consultării, precum și domeniile de codecizie în privința condițiilor de muncă și pot decide, de asemenea, să le extindă prin acordul lor.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

150. Partenerii sociali au convenit în concret asupra categoriilor de informații confidențiale, inclusiv prin enumerarea lor limitativă sau exemplificativă, după caz.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

151. Informarea lucrătorilor cuprinde cel puțin următoarele elemente:
- Evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a întreprinderii, furnizând informații cu privire la aspecte precum:
  - Situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă, furnizând informații cu privire la aspecte precum:
  - Deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, precum cele referitoare la organizarea timpului de lucru și implementarea unor noi forme de organizare a muncii.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------





152. Organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților-lucrătorilor beneficiază în exercițiul funcțiilor de protecție și de garanții suficiente pentru a realiza într-o măsură adecvată sarcinile ce le-au fost încredințate de către lucrători.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

153. Compania consultă organizațiile sindicale /reprezentanții salariaților la elaborarea/modificarea Regulamentului intern și ține cont de punctul de vedere al acestora.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

154. Compania consultă organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților la elaborarea/modificarea normelor de muncă.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------

155. Compania efectuează, atunci când este cazul, concedieri colective doar după desfășurarea de negocieri și proceduri prealabile cu organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților inclusiv în ceea ce privește metodele și mijloacele de evitare a acestora.

Adevărat	Fals	F/A	N/A	Nu există informații
----------	------	-----	-----	----------------------