



Κώδικας
Δεοντολογίας
Κοινωνικής Ευθύνης

ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Η Πρωτοβουλία για το Εμπόριο με Ηθικές Αρχές (ETI = Ethical Trading Initiative) είναι ένας φορέας συνεργασίας μεταξύ εταιριών, μη-κυβερνητικών οργανώσεων και συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων.

Η κύρια προσπάθειά της είναι να προωθήσει και να βελτιώσει την εφαρμογή κάποιων βασικών κανόνων που αφορούν τις συνθήκες εργασίας σε όλο το φάσμα της εφοδιαστικής αλυσίδας.

Ο στόχος της είναι να εξασφαλίσει ότι οι συνθήκες εργασίας όσων εργάζονται για την παραγωγή και διάθεση προϊόντων σε όλο το φάσμα της εφοδιαστικής αλυσίδας είναι σύμφωνες ή καλύτερες από όσα προβλέπουν οι κατά τόπους νομοθεσίες.

Για το λόγο αυτό έχει θεσπιστεί ένας Βασικός Κώδικας (ένα σύνολο βασικών κανόνων), οι απαιτήσεις του οποίου θεωρούνται ως ελάχιστο που πρέπει να εφαρμόζουν οι εταιρίες.

Ο Κώδικας αυτός έχει 9 βασικούς κανόνες που παρουσιάζονται στη συνέχεια και η εταιρία ΠΛΑΣΤΙΚΑ Κ.ΚΟΤΡΩΝΗΣ ΑΒΕΕ έχει δεσμευτεί να τηρεί.

1. ΕΛΕΥΘΕΡΗ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- 1.1 Η εργασία δεν μπορεί να είναι ακούσια, υποχρεωτική ή καταναγκαστική και να επιβάλλεται χωρίς τη συναίνεση του εργαζόμενου.
- 1.2 Οι εργαζόμενοι δεν εξαναγκάζονται να καταθέτουν εγγυήσεις, ταυτότητα ή άλλα αναγκαία σε αυτούς έγγραφα τα οποία φυλάσσει ο εργοδότης, έτσι ώστε να μπορούν και να είναι ελεύθεροι να παραιτηθούν από την εργασία τους όταν το θέλουν – και αφού έχουν δώσει εύλογη προειδοποίηση.

2. ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΣΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ / ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ

- 2.1 Οι εργαζόμενοι, χωρίς εξαιρέσεις, έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν ή να ιδρύουν συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιλογής τους και να διαπραγματεύονται συλλογικά. (Νόμος 1264/1982 και Νόμος 1767/1988, όπως εκάστοτε ισχύουν).
- 2.2 Ο εργοδότης υιοθετεί θετική στάση έναντι των δραστηριοτήτων των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των οργανωτικών τους αναγκών.
- 2.3 Δεν γίνονται διακρίσεις σε βάρος των εκπροσώπων των εργαζομένων και τους παρέχεται η δυνατότητα να εκτελούν τα σχετικά τους καθήκοντα στο χώρο εργασίας.
- 2.4 Όπου το δικαίωμα στην οργάνωση / εκπροσώπηση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις περιορίζεται από το νόμο, ο εργοδότης διευκολύνει και δεν παρεμποδίζει την ανάπτυξη παράλληλων τρόπων και μέσων για την οργάνωση / εκπροσώπηση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

3. ΕΡΓΑΣΙΑ ΥΠΟ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

- 3.1 Παρέχεται περιβάλλον εργασίας όπου τηρούνται οι κανόνες Υγιεινής και Ασφάλειας, που προσδιορίζονται με βάση την υπάρχουσα γνώση της βιομηχανικής δραστηριότητας και των πιθανών ειδικών κινδύνων. Λαμβάνονται επαρκή μέτρα για την πρόληψη των ατυχημάτων και τραυματισμών που προέρχονται από ή σχετίζονται με ή συμβαίνουν κατά τη διάρκεια της εργασίας, με την ελαχιστοποίηση (κατά το δυνατόν και με βάση την λογική) των αιτίων των κινδύνων που είναι εγγενείς του εργασιακού περιβάλλοντος.
- 3.2 Οι εργαζόμενοι εκπαιδεύονται τακτικά σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας και η εκπαίδευση αυτή καταγράφεται. Η εκπαίδευση αυτή επαναλαμβάνεται για τους νέους εργαζόμενους και για όσους αλλάζουν καθήκοντα.
- 3.3 Παρέχεται πρόσβαση σε καθαρές τουαλέτες και πόσιμο νερό και εάν απαιτείται και σε καθαρές εγκαταστάσεις για διατήρηση φαγητού.
- 3.4 Όταν παρέχεται στέγη από την επιχείρηση, αυτή θα είναι καθαρή, ασφαλής και θα καλύπτει τις βασικές απαιτήσεις των εργαζομένων.
- 3.5 Η εταιρία που εφαρμόζει τον κώδικα αυτό θα αναθέσει τις υπευθυνότητες για την υγιεινή και ασφάλεια σε ένα από τα ανώτερα στελέχη της διοίκησης.

4. ΟΧΙ ΧΡΗΣΗ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- 4.1 Δεν θα χρησιμοποιείται παιδική εργασία.
- 4.2 Οι εταιρίες αναπτύσσουν ή συμμετέχουν και συνεισφέρουν σε προγράμματα που έχουν στόχο την απαλλαγή από την εργασία κάθε παιδιού που θα βρεθεί να εκτελεί παιδική εργασία ώστε αυτό να μπορέσει να συμμετέχει και να παραμείνει σε ποιοτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, μέχρι να ενηλικιωθεί. Ως «παιδί» ορίζεται το άτομο ηλικίας κάτω των 15 χρονών ή κάτω από την ηλικία ολοκλήρωσης υποχρεωτικής εκπαίδευσης.
- 4.3 Παιδιά και νέοι κάτω των 18 ετών δεν θα προσλαμβάνονται για εργασία νυχτερινή ή υπό επικίνδυνες συνθήκες.
- 4.4 Οι προηγούμενες πολιτικές και διαδικασίες προσαρμόζονται στις εκάστοτε διατάξεις των σχετικών προτύπων του ILO (International Labour Organization).

5. ΜΙΣΘΟΙ ΑΞΙΟΠΡΕΠΟΥΣ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ

- 5.1 Οι μισθοί και τα επιδόματα / παροχές που δίνονται για την κανονική εργάσιμη εβδομάδα, πρέπει να καλύπτουν τουλάχιστον τα εθνικά νόμιμα προβλεπόμενα ή τα ελάχιστα που παρέχονται από την βιομηχανία, όποιο από τα δύο είναι υψηλότερο. Σε κάθε περίπτωση οι μισθοί θα πρέπει να επαρκούν για την κάλυψη των βασικών αναγκών και να παρέχουν ένα αξιοπρεπές εισόδημα.
- 5.2 Σε όλους τους εργαζόμενους θα πρέπει να δίνονται πριν προσληφθούν γραπτές και κατανοητές πληροφορίες για τις συνθήκες πρόσληψής τους και όσον αφορά τον τακτικό μισθό ή το ημερομίσθιό τους. Ομοίως θα πρέπει να γίνεται και κάθε φορά που πληρώνονται με την παροχή πληροφοριών για τις πιθανές πρόσθετες αμοιβές που αφορούν κάθε περίοδο πληρωμής.

5.3 Δεν επιτρέπονται μειώσεις ή κρατήσεις που δεν προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία χωρίς την εκπεφρασμένη συναίνεση του εργαζόμενου τον οποίο αφορούν. Όλα τα πειθαρχικά μέτρα πρέπει να καταγράφονται και να τηρούνται από τη διεύθυνση προσωπικού της εταιρίας.

6. ΟΙ ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΕΣ

6.1 Οι ώρες εργασίας πρέπει να συμμορφώνονται με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις, καθώς και τις πιο κάτω διατάξεις 6.2 έως 6.6, ανάλογα με το ποιο από τα δύο προσφέρει τη μεγαλύτερη προστασία των εργαζομένων. Οι υποπαράγραφοι 6.2 έως 6.6 βασίζονται στα διεθνή πρότυπα εργασίας.

6.2 Οι ώρες εργασίας, εξαιρουμένων των υπερωριών, θα πρέπει να ορίζονται από σύμβαση και δεν θα πρέπει να υπερβαίνουν τις 48 ώρες ανά εβδομάδα.

6.3 Όλες οι υπερωρίες πρέπει να είναι εθελοντικές. Οι υπερωρίες θα πρέπει να χρησιμοποιούνται με υπευθυνότητα, λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα: την συχνότητά τους, το ωράριο τακτικής εργασίας κάθε εργαζόμενου και του εργατικού δυναμικού συνολικά. Δεν θα πρέπει να χρησιμοποιούνται για να αντικαταστήσουν την τακτική απασχόληση. Οι υπερωρίες πρέπει πάντα να αμείβονται με υψηλότερες αποδοχές, οι οποίες συνιστάται να μην είναι λιγότερες από το 25% επιπλέον της κανονικής αμοιβής.

6.4 Οι συνολικές ώρες εργασίας σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο επτά ημερών δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 60 ώρες, εκτός από τις περιπτώσεις που καλύπτονται από την πιο κάτω υποπαράγραφο 6.5.

6.5 Οι ώρες εργασίας μπορεί να υπερβαίνουν τις 60 ώρες σε μια περίοδο επτά ημερών μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπου όλα τα ακόλουθα κριτήρια πληρούνται :

- αυτό επιτρέπεται από την εθνική νομοθεσία
- αυτό επιτρέπεται από συλλογική σύμβαση που είναι προϊόν ελεύθερης διαπραγμάτευσης με οργάνωση εργατών που αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού
- έχουν ληφθεί κατάλληλα μέτρα διασφάλισης για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και
- ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι ισχύουν εξαιρετικές περιστάσεις όπως απροσδόκητη ανάγκη για παραγωγή, ατυχήματα ή καταστάσεις έκτακτης ανάγκης.

6.6 Θα πρέπει να παρέχεται στους εργαζόμενους τουλάχιστον μία ημέρα αργίας σε κάθε περίοδο επτά ημερών ή, όπου αυτό επιτρέπεται από την εθνική νομοθεσία, δύο ημέρες αργίας σε κάθε περίοδο 14 ημερών.

7. ΔΕΝ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

7.1 Δεν γίνονται διακρίσεις στις προσλήψεις, στις πληρωμές, στην πρόσβαση στην εκπαίδευση, στις προαγωγές, στις απολύσεις ή τη συνταξιοδότηση με βάση τη φυλή, την κοινωνική τάξη, την εθνικότητα, τη θρησκεία, την ηλικία, την πιθανή

αναπηρία, το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, το σεξουαλικό προσανατολισμό, την συμμετοχή σε συνδικάτα ή τις πολιτικές προτιμήσεις.

8. ΠΡΟΣΦΕΡΕΤΑΙ ΜΟΝΙΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

- 8.1 Καταβάλλεται κάθε δυνατή προσπάθεια η εργασία να είναι σύμφωνη με τις αναγνωρισμένες από το νόμο και την συνήθη πρακτική εργασιακές σχέσεις.
- 8.2 Οι υποχρεώσεις προς τους εργαζόμενους που ορίζονται από την εργατική νομοθεσία ή τη νομοθεσία που αφορά την κοινωνική ασφάλιση και απορρέουν από την μόνιμη εργασιακή σχέση, δεν πρέπει να αποφεύγονται μέσω της χρήσης ειδικών συμβάσεων εργασίας ή διακανονισμών για εργασία στο σπίτι ή συμβάσεις μαθητείας, όταν δεν υπάρχει πραγματικός στόχος για απόκτηση κάποιων ειδικών δεξιοτήτων ή σκοπός για μόνιμη πρόσληψη, ούτε θα πρέπει αυτές οι υποχρεώσεις να αποφεύγονται με την υπερβολική χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

9. ΔΕΝ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ Η ΧΡΗΣΗ ΣΚΛΗΡΩΝ Ή ΑΠΑΝΘΡΩΠΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ

- 9.1 Κακομεταχείριση ή πειθαρχικά μέτρα με τη χρήση βίας, η απειλή χρήσης τους, η σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση και η προφορική κακομεταχείριση ή άλλες μορφές εκφοβισμού απαγορεύονται.

10. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

- 10.1 Θα πρέπει να υπάρχει συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς σε σχέση με το περιβάλλον.

11. ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

- 11.1 Θα πρέπει να υπάρχει συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν την κατασκευή/παραγωγή, την τιμολόγηση, την πώληση και διανομή των εμπορευμάτων.

Οι προβλέψεις του κώδικα αυτού αποτελούν τις ελάχιστες και όχι τις μέγιστες απαιτήσεις και αυτός ο κώδικας δεν πρέπει να χρησιμοποιείται για να περιορίζει τις εταιρίες στο να τον υπερβαίνουν.

Οι εταιρίες που εφαρμόζουν αυτό τον κώδικα πρέπει να συμμορφώνονται με τους εθνικούς ή άλλους ισχύοντες νόμους και όταν οι προβλέψεις των νόμων και αυτού του κώδικα αφορούν το ίδιο θέμα πρέπει να ακολουθούν όποιους από τους δύο προστατεύουν περισσότερο τον εργαζόμενο.

Τέλος, στο μέτρο του δυνατού, πρέπει να γίνεται παρακίνηση των συνεργατών της Εταιρίας για την εφαρμογή των αρχών του ανωτέρω κώδικα.