

Υπευθυνότητα στις εργασιακές πρακτικές: Συμμόρφωση με τις αρχές του διεθνούς προτύπου SA 8000

Το Social Accountability 8000 είναι ένα διεθνές πρότυπο που θεσπίζει τις προδιαγραφές για τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και τη διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Η Εταιρία εφαρμόζει εθελοντικά, σύστημα σύμφωνα με τις απαιτήσεις του SA 8000, χωρίς να έχει προβεί σε πιστοποίησή του, υπερκαλύπτοντας στις περισσότερες περιπτώσεις τις ελάχιστες προδιαγραφές που περιγράφονται στο πρότυπο. Στη συνέχεια παρουσιάζεται η προσέγγιση της Ελβάλ για κάθε μία από τις οκτώ θεματικές κατηγορίες του προτύπου.

Παιδική εργασία

Η Ελβάλ είναι αντίθετη στην παιδική εργασία και συμμορφώνεται πλήρως με τις εθνικές νομοθετικές διατάξεις σχετικά με την παιδική εργασία και εφαρμόζει διαδικασίες οι οποίες αποκλείουν την εμφάνιση τέτοιων περιστατικών (έλεγχος δελτίων ταυτότητας κατά την πρόσληψη κ.λπ.). Μέσω των διαδικασιών που ακολουθούνται, διασφαλίζεται ότι σε καμία περίπτωση δεν απασχολούνται εργαζόμενοι κάτω των 18 ετών. Κατά τη διάρκεια του 2016 όπως και τα προηγούμενα έτη, δεν υπήρξε κανένα περιστατικό παιδικής εργασίας. Παράλληλα δεν συνεργαζόμαστε με προμηθευτές οι οποίοι υποστηρίζουν και ενισχύουν την παιδική εργασία και για το λόγο αυτό προβαίνουμε σε σχετικούς ελέγχους των προμηθευτών μας.

Εξαναγκασμένη εργασία

Η Ελβάλ αντιτίθεται και καταδικάζει την εξαναγκασμένη και υποχρεωτική εργασία. Σε καμία περίπτωση δεν εφαρμόζονται πρακτικές εξαναγκασμένης και υποχρεωτικής εργασίας στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων στην Εταιρία. Οι σχέσεις εργασίας βασίζονται αποκλειστικά στη συναινετική συνεργασία και στην αποκόμιση αμοιβαίου οφέλους και για τις δύο πλευρές (εργαζόμενοι – εταιρία). Για λόγους αρχής δεν συνεργαζόμαστε με προμηθευτές, οι οποίοι προκύπτει ότι εφαρμόζουν πρακτικές εξαναγκασμένης ή/και υποχρεωτικής εργασίας.

Υγεία και ασφάλεια στην εργασία

Η διαφύλαξη της Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων μας αλλά και των συνεργατών μας αποτελεί για μας κορυφαία προτεραιότητα. Η δέσμευση μας στον τομέα Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία επικεντρώνεται στη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς κινδύνους, τραυματισμούς, ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες. Για το λόγο αυτό εφαρμόζουμε με επιτυχία ένα Σύστημα Διαχείρισης Υγείας και Ασφάλειας (πιστοποιημένο κατά OHSAS 18001:2007) με τη συμμετοχή όλων των εργαζομένων και τη δέσμευση της Διοίκησης. Ο στόχος για «Μηδέν ατυχήματα» παραμένει πρώτη προτεραιότητα, ενώ ιδιαίτερη έμφαση δίνουμε στην πρόληψη και στη συνεχή βελτίωσή μας στον τομέα Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία μέσω των τακτικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων που εφαρμόζουμε, των επενδύσεων σε μέτρα πρόληψης ατυχημάτων και μέσων προστασίας και των ελέγχων ασφαλούς συμπεριφοράς που υλοποιούμε σε όλους τους χώρους εργασίας (περισσότερες πληροφορίες βλ. σελ. 77-81, [Απολογισμός Βιώσιμης Ανάπτυξης 2016](#)).

Διακρίσεις, ίσες ευκαιρίες και διαφορετικότητα

Με σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα και με υπευθυνότητα απέναντι στους ανθρώπους μας εφαρμόζουμε πολιτική Διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού με γνώμονα την παροχή ίσων ευκαιριών χωρίς διακρίσεις. Καταδικάζουμε και δεν επιτρέπουμε ανάπτυξη συμπεριφορών οι οποίες θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε διάκριση, εκφοβισμό, χειρονομία και λεκτική ή σωματική απειλή. Παράλληλα, εφαρμόζοντας στην πράξη τον Κώδικα Δεοντολογίας και Ηθικής, δεν ανεχόμαστε οποιοδήποτε είδος φυλετικής διάκρισης ή διακρίσεις που σχετίζονται με το

γένος, τη θρησκεία, την ηλικία, την εθνικότητα, την κοινωνική ή εθνική προέλευση, τα σωματικά ή κινητικά προβλήματα, τις πεποιθήσεις, τον σεξουαλικό προσανατολισμό.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Στο πλαίσιο του ευρύτερου σεβασμού που επιδεικνύουμε στα διεθνώς συμφωνηθέντα ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα, σεβόμαστε το δικαίωμα των εργαζομένων σε θέματα συλλογικής διαπραγμάτευσης. Το σύνολο των εργαζομένων (100%) μας καλύπτονται από συμβάσεις εργασίας και απασχολούνται με σχέση πλήρους απασχόλησης (κατά το 2016 δεν απασχολήθηκαν στην Εταιρία εργαζόμενοι με σχέση εποχικής εργασίας ή εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης).

Πειθαρχικές πρακτικές

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελβάλ βασίζονται στην αξιοπρέπεια, τον αμοιβαίο σεβασμό, τη συνεργασία και την ακεραιότητα. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται η εφαρμογή ψυχολογικού ή σωματικού καταναγκασμού, καθώς και η λεκτική κακομεταχείριση των εργαζομένων. Αποδεκτές πρακτικές πειθαρχίας θεωρούνται οι εξής: προφορική επισήμανση, γραπτή επισήμανση, γραπτή επίπληξη, κλήση σε απολογία.

Ωράρια εργασίας

Εφαρμόζουμε πλήρως την ισχύουσα εθνική νομοθεσία αναφορικά με τα ωράρια εργασίας, τις δημόσιες αργίες και τις υπερωρίες και παρέχουμε σε κάθε περίπτωση τις προβλεπόμενες από το νόμο άδειες στους ανθρώπους μας.

Αμοιβές και αποζημιώσεις

Επιδιώκοντας την ικανοποίηση των εργαζομένων μας:

- φροντίζουμε για τη δίκαιη ανταμοιβή τους (οι αμοιβές των εργαζομένων πληρούν πάντοτε τις εκάστοτε νομικές απαιτήσεις). Βάσει των νέων νομικών δεδομένων στη χώρα για τα εργασιακά, όλοι οι εργαζόμενοι (100% του ανθρώπινου δυναμικού) της Εταιρίας αμείβονται έτεραν και άνω των ελάχιστων προβλεπόμενων ορίων από τα εκάστοτε νομικά δεδομένα της χώρας για τα εργασιακά θέματα
- εφαρμόζουμε ένα ολοκληρωμένο σύστημα αμοιβών και παροχών, με στόχο να προσελκύουμε και να διατηρούμε ικανά στελέχη καθώς και να διασφαλίζουμε ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για όλους τους εργαζόμενους
- καταβάλουμε πάντα τις ανάλογες αποζημιώσεις προς τους εργαζόμενους σε περιπτώσεις υπερωριών και σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από την κείμενη νομοθεσία
- έχοντας υπερκαλύψει τις προβλεπόμενες από το νόμο παροχές, προσφέρουμε μια σειρά από πρόσθετες παροχές στο σύνολο των εργαζομένων μας (βλ. σελ. 72 [Απολογισμός Βιώσιμης Ανάπτυξης 2016](#)).

Η Ελβάλ γνωστοποιεί όλες τις παραπάνω πρακτικές στους προμηθευτές και υπεργολάβους της, οι οποίοι πρέπει να γνωρίζουν και να δεσμεύονται για τη συνεχή βελτίωση των συνθηκών εργασίας στις εγκαταστάσεις τους.