

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ

Σελίδα 1 από 6

Το όραμα της Εταιρίας είναι η καθιέρωσή της στην αγορά τόσο με βάση την προστασία του περιβάλλοντος και την ικανοποίηση των πελατών της όσο και με την ασφάλεια των εργαζομένων της παρέχοντάς τους ένα υγιές και δίκαιο εργασιακό περιβάλλον.

Για το λόγο αυτό, η **MARTINIDHS ABEE** έχει αναπτύξει και υιοθετήσει την Πολιτική των Βασικών Εργασιακών Απαιτήσεων όπου στόχος της είναι να θέσει τα μέτρα που λαμβάνει η εταιρία ώστε το εργασιακό της περιβάλλον να διέπεται από τους τέσσερις βασικούς πυλώνες των εργασιακών απαιτήσεων:

- Απαγόρευση της παιδικής εργασίας
- Ενσωμάτωση της αρχής της μη διάκρισης
- Εξάλειψη της καταναγκαστικής εργασίας
- Ελευθερία και προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος των εργαζομένων

Η Πολιτική κοινοποιείται σε όλα τα εμπλεκόμενα ενδιαφερόμενα μέρη και την ευθύνη αυτή έχει επωμιστεί ο Υπεύθυνος Συστήματος.

ΠΑΙΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σε αντίθεση με άλλες κοινωνικές ομάδες, τα παιδιά δεν έχουν – ή έχουν περιορισμένη – ικανότητα, από μόνα τους, να διεκδικήσουν δικαιώματα για τον εαυτό τους. Αυτό δεν αποτελεί λόγο για την εταιρία ώστε να παραμερίζονται τα δικαιώματά τους, μα το ακριβώς αντίθετο: είναι πρόσθετος λόγος επαγρύπνησης ως προς την τήρηση του νόμου και την ενεργοποίηση των κατάλληλων προστατευτικών και ελεγκτικών μηχανισμών.

Η εθνική ελληνική νομοθεσία έχει ως πυλώνα το Ν. 1387/1989 περί της «προστασίας των ανηλίκων κατά την εργασία», ο οποίος ορίζει ότι:

- Ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία εκτός από καλλιτεχνικές και παρεμφερείς απασχολήσεις (π.χ. θεατρικές παραστάσεις, διαφημιστικά σποτ κ.α.).
- Ανήλικοι δεν επιτρέπεται να απασχολούνται σε εργασίες επικίνδυνες, βαριές ή ανθυγιεινές, καθώς και σε εργασίες που βλάπτουν την ψυχική τους υγεία και γενικά εμποδίζουν την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους.
Οι εργασίες αυτές καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.

Σε περίπτωση που η εταιρία εντάξει στο δυναμικό της ανήλικους τότε θα εφαρμόζονται τα

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ

Σελίδα 2 από 6

παρακάτω:

- Ανήλικοι, που δεν έχουν συμπληρώσει το 16^ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και ανήλικοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές, αναγνωρισμένες από το Κράτος, δεν μπορεί να απασχολούνται περισσότερο από έξι (6) ώρες την ημέρα και τριάντα (30) ώρες την εβδομάδα.
- Οι ανήλικοι εργαζόμενοι δικαιούνται ημερήσια ανάπαυση δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχείς ώρες, στις οποίες πρέπει να περιλαμβάνεται το χρονικό διάστημα από τις δέκα το βράδυ μέχρι τις έξι το πρωί.
- Η ημερήσια απασχόληση των ανηλίκων που φοιτούν σε γυμνάσια ή λύκεια κάθε τύπου ή τεχνικές-επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές, αναγνωρισμένες από το Κράτος, αρχίζει ή λήγει δύο (2) τουλάχιστον ώρες μετά τη λήξη ή πριν από την έναρξη των μαθημάτων αντίστοιχα.
- Έκδοση βιβλιαρίου εργασίας.
- Τροποποίηση της Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου ώστε να λαμβάνονται πρόσθετα μέτρα προστασίας των ανηλίκων στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Στην εταιρία απαγορεύεται κάθε μορφής εργασία ανηλίκων και για την διασφάλιση αυτού κατά την πρόσληψη νέων εργαζομένων το Τμήμα Λογιστηρίου ζητά την προσκόμιση ενδεικτικά και όχι περιοριστικά των εξής:

- Φωτοτυπία ταυτότητας
- Αριθμός ΑΦΜ
- Αριθμός ΑΜΚΑ κ.α.

Αναλυτικά η διαδικασία αξιολόγησης και πρόσληψης νέου προσωπικού περιγράφεται επί της ΑΠ-ΔΔ01, Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων.

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Αποτελεί παραβίαση της Πολιτικής της εταιρίας να κάνει διακρίσεις αναφορικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης, τα δικαιώματα και τα προνόμια, να δημιουργεί όρους που εισάγουν διακρίσεις στο περιβάλλον εργασίας ή να χρησιμοποιεί πρότυπα αξιολόγησης που ενέχουν διακρίσεις, στην περίπτωση που οι διακρίσεις αυτές βασίζονται στην φυλή του ατόμου, στο χρώμα, την εθνικότητα, την ηλικία, τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, την αναπηρία, το φύλο, την ταυτότητα του φύλου ή την έκφραση του φύλου και την οικογενειακή κατάσταση.

Διακρίσεις τέτοιου είδους απαγορεύονται ρητά στο εργασιακό περιβάλλον της εταιρίας και σε

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ

Σελίδα 3 από 6

περίπτωση παραβίασης των παραπάνω η Διοίκηση θα προχωρήσει σε πειθαρχικές κυρώσεις όπως αυτές ορίζονται από την κείμενη νομοθεσία.

Ως διακρίσεις (discrimination) ορίζονται οι μη ορθές συμπεριφορές απέναντι σε μεμονωμένα άτομα ή ομάδες. Οι διακρίσεις μπορεί να είναι άμεσες και να εκφράζονται π.χ. μέσω ξεχωριστής συμπεριφοράς απέναντι σε άτομα ή ομάδες ατόμων λόγω της εθνικότητας, του χρώματος, της θρησκείας, του φύλλου τους κ.ο.κ. ή έμμεσες π.χ. μέσω αποκλεισμού ορισμένων ατόμων ή ομάδων από τη διαδικασία επιλογής προσωπικού ή από την πρόσβαση σε ορισμένες εργασίες.

Για να μπορέσει η εταιρία να περιορίσει όσο μπορεί τον κίνδυνο ύπαρξης διακρίσεων κοινοποιεί στο προσωπικό της:

- το Οργανόγραμμα στο οποίο αποτυπώνονται όλες οι θέσεις εργασίας εντός της εταιρίας, η διοικητική ιεραρχία και το εργασιακό καθεστώς του κάθε εργαζομένου
- την Περιγραφή Θέσεως Εργασίας όπου καταγράφονται αναλυτικά τα εργασιακά του καθήκοντα ανάλογα με θέση που κατέχει στην εταιρία.

Επίσης η εταιρία έχει την ευθύνη να ενημερώνει το προσωπικό της γύρω από θέματα που αφορούν στη διάκριση και παρενόχληση, να ενθαρρύνει, μέσω κατάλληλης διαδικασίας, όλο το προσωπικό της να καταγγέλλει περιστατικά διακρίσεων ή/και παρενοχλήσεων και να αναπτύσσει μηχανισμούς διερεύνησης και χειρισμού σχετικών παραπόνων/αναφορών.

Όλοι οι εργαζόμενοι στην εταιρία είναι υπεύθυνοι να συμβάλλουν στην αποφυγή περιστατικών διάκρισης και παρενόχλησης, να αποτρέπουν τέτοια περιστατικά όποτε είναι δυνατό και να χειρίζονται με εχεμύθεια και να αναφέρουν περιστατικά διάκρισης ή παρενόχλησης εντός της εταιρίας.

Ένα άτομο που πιστεύει ότι έχει υποστεί παρενόχληση, επιθετική συμπεριφορά ή διάκριση στον εργασιακό χώρο μπορεί να υποβάλλει τυπικό παράπονο (π.χ. εγγράφως με επίσημη αναφορά) ή να αναζητήσει την επίλυση του θέματος σε άτυπη βάση.

Η εταιρία ενθαρρύνει κάθε εργαζόμενο, που θεωρεί ότι έχει υποστεί παρενόχληση, επιθετική συμπεριφορά ή διάκριση να συζητήσει καταρχήν το θέμα με τον άμεσο προϊστάμενο του, που θα εξηγήσει στον εργαζόμενο πιθανούς τρόπους ή στρατηγικές επίλυσης του θέματος και θα τον βοηθήσει κατά το δυνατό (στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του). Η διαδικασία που μπορεί να ακολουθηθεί είναι είτε τυπική είτε άτυπη.

Περίπτωση Α: Τυπική διαδικασία

Στην περίπτωση της τυπικής διαδικασίας, ο παθών εργαζόμενος αποφασίζει να ακολουθήσει την τυπική οδό της επίσημης και γραπτής γνωστοποίησης του παραπόνου του.

Οι πληροφορίες που θα παρασχεθούν από τον παθόντα εργαζόμενο δε θα γνωστοποιηθούν σε άλλους χωρίς τη ρητή συναίνεση του εργαζομένου, που έχει υποβάλλει το παράπονο. Σε περίπτωση ωστόσο, που ο παθών επιθυμεί να τηρηθεί απόλυτη εχεμύθεια τότε θα πρέπει να

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ

Σελίδα 4 από 6

ζητείται και η συμβουλή του νομικού τμήματος και στη συνέχεια να ενημερώνεται και ο παθών για τη διαδικασία, που θα ακολουθηθεί για την ικανοποιητική διερεύνηση και διαχείριση του παραπόνου, που έχει υποβάλλει. Αν ο παθών δε συναινέσει στην προτεινόμενη διαδικασία, τότε η εταιρία επιφυλάσσεται κάθε νόμιμου δικαιώματος του για την περαιτέρω διαχείριση ή όχι του παραπόνου.

Περίπτωση Β: Άτυπη διαδικασία

Για ποικίλους λόγους, ένας εργαζόμενος ενδέχεται να μην επιθυμεί να ακολουθήσει την τυπική οδό για την ικανοποίηση του παραπόνου του και να προτιμάει την επίλυση του θέματος σε άτυπη βάση, π.χ. μέσω της αναζήτησης επικοινωνίας με το άτομο/τα άτομα που σχετίζονται με το θέμα.

Αν ζητηθεί από κάποιον από τους εμπλεκόμενους ή θεωρηθεί απαραίτητο από την εταιρία, τότε μπορεί να διοριστεί ένας, από αμφότερες τις εμπλεκόμενες πλευρές αποδεκτός, διαμεσολαβητής, ο οποίος θα βοηθήσει ή διευκολύνει τους εμπλεκόμενους στη διευθέτηση του θέματος.

Σε περίπτωση αποτυχίας της άτυπης διαδικασίας, τότε ο παθών εξακολουθεί να διατηρεί το δικαίωμα να ακολουθήσει την τυπική διαδικασία.

Αν τελικά αποφασιστεί η λήψη πειθαρχικών μέτρων θα πρέπει αφενός να γίνεται νομική κατοχύρωση της απόφασης και αφετέρου να εφαρμόζεται η πολιτική πειθαρχικών ενεργειών της επιχείρησης.

Η φιλοσοφία λοιπόν της Εταιρίας έχει ως βασικό άξονά της το σεβασμό της προσωπικότητας κάθε εργαζομένου. Η προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας αποτελεί θεμελιώδη αρχή και ως εκ τούτου διαρκής επιδίωξή της αποτελεί η διαμόρφωση ενός αρμονικού εργασιακού περιβάλλοντος. Προς το σκοπό αυτό η Εταιρία:

- απορρίπτει κάθε μορφή κοινωνικού αποκλεισμού,
- παρέχει ίσες ευκαιρίες ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, θρησκείας, εθνικότητας,
- εφαρμόζει αξιολογικό σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, της επαγγελματικής εξέλιξης και ανέλιξης και των αμοιβών προσωπικού,
- σχεδιάζει και υλοποιεί δράσεις, συστήματα ανάπτυξης και κινήτρων με στόχο την προσέλκυση, επιλογή και περαιτέρω αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού,
- επενδύει στην εκπαίδευση του προσωπικού με τη χρήση σύγχρονων μεθόδων καθώς και την επιμόρφωσή του με τη διαμόρφωση πλάνου εκπαίδευσης ανά θέση εργασίας, ώστε να διασφαλίζεται η αξιοποίηση του μέγιστου των δυνατοτήτων του καθώς και η έγκαιρη και ομαλή προσαρμογή του στις ολοένα αυξανόμενες απαιτήσεις για νέες γνώσεις.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ

Σελίδα 5 από 6

Κύριο μέλημα της εταιρίας αποτελεί η καλλιέργεια κλίματος συνεργατικότητας, ενεργητικότητας, πρωτοβουλίας και υγιή ανταγωνισμού μεταξύ του εργατικού δυναμικού της, ενώ κάθε μορφή καταναγκαστικής/ υποχρεωτικής εργασίας απαγορεύεται ρητά.

Η εταιρία βρίσκεται σε μία συνεχή προσπάθεια εξάλειψης πρακτικών που μπορεί να υποδηλώνουν εξαναγκασμένη ή υποχρεωτική εργασία και για το λόγο αυτό δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στα παρακάτω:

- Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαιρέτως, υπογράφουν συμβάσεις εργασίας κατά τις οποίες αναλυτικά περιγράφονται οι όροι και οι τρόποι καταβολής του μισθού τους. Όλα τα απαιτούμενα έγγραφα για την πρόσληψη φυλάσσονται σε αντίγραφα στο λογιστήριο της εταιρίας και κάθε εργαζόμενος έχει πρόσβαση σε αυτά εφόσον το αιτηθεί.
- Τα πριμ απόδοσης, οι στόχοι επιδόσεων και άλλα κίνητρα των αποδοχών επανεξετάζονται περιοδικά από τη Διοίκηση αποδεικνύοντας με αυτόν τον τρόπο ότι δεν υποβόσκει η έννοια της καταναγκαστικής εργασίας.
- Απαγορεύεται κάθε μορφή παρενόχλησης, λεκτική ή σωματική, που αποσκοπεί στον εκφοβισμό ή τον εξαναγκασμό ενός υπαλλήλου, συναδέλφου, ή οποιουδήποτε ατόμου εργάζεται στην εταιρία ή για λογαριασμό αυτής.
- Απαγορεύεται κάθε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης (λεκτική, μη λεκτική και σωματική). Σεξουαλική παρενόχληση υφίσταται όταν ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αιτήματα για σεξουαλικές χάρες, ή άλλες προφορικές ή σωματικές ενέργειες σεξουαλικής φύσης:
 - Είναι ρητοί ή σιωπηροί όροι της εργασιακής απασχόλησης
 - Χρησιμοποιούνται σαν βάση για την απόφαση πρόσληψης
 - Παρεμβαίνουν κατάφορα με την εργασιακή απόδοση ενός εργαζομένου ή δημιουργούν ένα απειλητικό, εχθρικό ή προσβλητικό περιβάλλον.

Ευγενικές, με αμοιβαίο σεβασμό, ευχάριστες, μη αναγκαστικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ υπαλλήλων οι οποίες είναι αποδεκτές και αρμόζουν στο εργασιακό περιβάλλον και επιτρέπονται και από τα δύο μέρη, δεν θεωρούνται κακοποίηση.

ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ & ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ

Κύριο μέλημα της εταιρίας αποτελεί η ενίσχυση και η προστασία του πνεύματος συνδικαλιστικής ελευθερίας στους εργαζομένους της χωρίς αδικαιολόγητα να προσβάλλονται τα συνταγματικώς κατοχυρωμένα δικαιώματα της ιδιοκτησίας και της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη και κατά τρόπο που να μην συνεπάγεται καταχρηστική άσκηση.

Σύμφωνα λοιπόν με τα παραπάνω και με την κείμενη νομοθεσία (άρθρο 14 του Ν.1264/1982) η εταιρία απαγορεύει ρητώς οποιαδήποτε πράξη που ευνοεί την παρακώληση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα:

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ

Σελίδα 6 από 6

- 1) Να ασκείται επιρροή στους εργαζομένους, για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης
- 2) Να επιβάλλεται ή να παρεμποδίζεται με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο η προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση
- 3) Να απαιτείται από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση
- 4) Να υποστηρίζεται ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση με οικονομικά ή με άλλα μέσα
- 5) Να επεμβαίνουν με οποιονδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων
- 6) Να μεταχειρίζονται με εύνοια ή δυσμένεια εργαζόμενοι ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

Οι εργοδότες δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων.

Αν και στο άρθρο 16 παρ. 1 εδαφ. Β' ρητώς ορίζεται ότι «οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις προστατεύονται κατά την άσκηση κάθε συνδικαλιστικού δικαιώματος και στον τόπο εργασίας», το ίδιο το νομοθέτημα σε άλλα άρθρα του προβλέπει συγκεκριμένα δικαιώματα και ως εκ τούτου η συνδικαλιστική δράση εντός του εργασιακού χώρου δεν είναι παντελώς ελεύθερη και δίχως όρια.

Περαιτέρω, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων στο χώρο της εργασίας θα πρέπει να γίνεται χωρίς να προσβάλλονται τα συνταγματικώς κατοχυρωμένα δικαιώματα της ιδιοκτησίας και της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη και κατά τρόπο που να μην συνεπάγεται καταχρηστική άσκηση. Τέτοια καταχρηστική άσκηση συνδικαλιστικού δικαιώματος θα συντρέχει όταν βλάπτονται τα συμφέροντα της επιχείρησης ουσιαστικά, αδικαιολόγητα και δυσανάλογα.

Τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων εντός του εργασιακού χώρου περιγράφονται αναλυτικά στο νόμο 1264/1982.

ΕΛΕΓΧΟΣ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η εταιρία κατ' ελάχιστο μία φορά το χρόνο κατά τη διεξαγωγή της εσωτερικής επιθεώρησης ελέγχει τη συμμόρφωσή της με όσα ορίζονται στην Πολιτική και την κείμενη νομοθεσία συμπληρώνοντας το ΔΣ-ΠΟΛ01/01, self-assessment.

Ο Υπεύθυνος Συστήματος σε συνεργασία με τη Διοίκηση είναι υπεύθυνοι για τη συμπλήρωση του ΔΣ-ΠΟΛ01/01, self-assessment.