|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Declarația GRASP** | | | |
| Compania |  | GRASP | Reguli generale |
| P&C  GRASP | 1, 2, 3, 4, 5, 6.2, 8, 9, 11, 12, 13 |
| Management |  | Data | .. / .. / 202. |

* În această fermă, munca se desfășoară conform modulului social GLOBALG.A.P. GRASP versiunea 2.
* Respectarea cerințelor GRASP versiunea 2 în cadrul fermei este evaluată anual în mod extern de către un organism de certificare specializat.
* Producătorul îi informează verbal pe toți membrii lucrători cu privire la data examinării externe cu două zile lucrătoare înainte de examinare.
* Următoarea revizuire anunțată este programată pentru \_\_ / \_\_ / 20\_\_.

GRASP versiunea 2 include cerințe privind

1. Dreptul de asociere și de reprezentare
2. Reprezentarea lucrătorilor GRASP
3. Procedura de reclamație
4. Drepturile omului
5. Accesul la muncă legală și la prevederi sociale
6. Documentele de angajare și munca forțată
7. Plăți de salarii
8. Salarii
9. Vârsta de angajare, munca copiilor și personalul minor
10. Educația obligatorie și accesul la școli
11. Înregistrarea timpului de lucru
12. Ore de lucru
13. Procedura disciplinară

* Informații suplimentare privind GRASP versiunea 2 pot fi accesate în orice moment la [www.globalgap.org](http://www.globalgap.org).
* Interpretarea belgiană a GRASP versiunea 2, cu trimiteri la dispozițiile legale aplicabile, poate fi consultată în orice moment pe site-ul web al organizației de producători \_\_\_ sau \_\_\_. (P&C 5).
* Declarația privind drepturile omului (a se vedea mai jos) poate fi consultată în orice moment în spațiul social al companiei sau \_\_\_. (P&C 4)
* În cazul în care există diferențe între cerințele GRASP și legile locale aplicabile, producătorul aplică normele care asigură cea mai mare protecție a lucrătorilor. (P&C 5.2)

Subsemnatul declară că pentru tot personalul societății, și în special pentru activitățile acoperite de GLOBALG.A.P. IFA-SMART versiunea 6, sunt puse în practică următoarele principii.

* În cazul în care o persoană care intră în fermă, inclusiv contractori și vizitatori, nu poate fi de acord cu cele de mai jos și/sau producătorul constată încălcări ale elementelor enumerate, producătorul va proceda imediat la încetarea relației profesionale cu persoana care intră în ferma în cauză.
* Lucrătorii au dreptul de a înființa sau de a se alătura unei organizații la alegerea lor. Conducerea trebuie să permită negocierea colectivă. (P&C 1.1)
* Nu există nicio discriminare - discriminare, excludere sau preferință - bazată pe apartenența la un sindicat sau la o altă formă de asociere sau de reprezentare a lucrătorilor. (P&C 1.3)
* Membrilor de sindicat sau altor reprezentanți ai asociațiilor de lucrători li se garantează accesul în cadrul întreprinderii, cel puțin în afara orelor de lucru obișnuite. (P&C 1.4)
* Lucrătorii pot contacta conducerea în orice moment pentru consultări pe teme legate de GRASP. (P&C 2.5)
* Producătorul prevede consultări lunare cu reprezentanții lucrătorilor,

și anume: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

Lucrătorii pot prezenta în mod liber și fără consecințe negative punctele de pe ordinea de zi prin intermediul reprezentanților lucrătorilor până cel târziu cu \_\_\_\_ zile lucrătoare înainte de consultare. (P&C 2.5)

* Lucrătorii pot utiliza procedura de reclamații și sugestii în orice moment. Această procedură le este disponibilă la adresa \_\_\_\_\_\_. (P&C 3.4, 3.5)
* În ceea ce privește drepturile omului, producătorul declară că, pentru toți lucrătorii companiei (inclusiv membrii familiei), și în special pentru activitățile acoperite de GLOBALG.A.P. IFA (P&C 4)

Producătorul respectă legile și reglementările aplicabile.

* Producătorul respectă drepturile lucrătorilor, astfel cum sunt cuprinse în convențiile și recomandările fundamentale ale OIM privind munca, și anume 29, 105 și Recomandarea 35 (munca forțată și obligatorie), 87 (libertatea de asociere), 98 (dreptul de organizare și de negociere colectivă), 100, 111 și Recomandările 90 și 111 (remunerarea egală a lucrătorilor de sex masculin și feminin pentru o muncă de valoare egală; discriminarea în materie de angajare și de ocupație), 138 și Recomandarea 146 (vârsta minimă), 182 și Recomandarea 190 (cele mai grave forme de muncă a copiilor), 81 (inspecția muncii), 122 (politica de ocupare a forței de muncă) și astfel cum sunt încorporate în legislația aplicabilă.
* Producătorul respectă drepturile omului, așa cum sunt cuprinse în Principiile directoare ale ONU privind întreprinderile și drepturile omului, în special în ceea ce privește demnitatea, corectitudinea, egalitatea, respectul și independența.
* Producătorul evită și nu se angajează, nu apără și nu tolerează discriminarea la angajare. Nu există discriminare - distincție, excludere sau preferință - pe bază de rasă, castă, naționalitate, religie, handicap, sex, orientare sexuală, maternitate, vârstă, opinie politică, apartenență sindicală sau de partid. Lucrătorii nu sunt obligați să fie testați pentru sarcină sau HIV.
* Producătorul nu apără și nici nu tolerează folosirea sau amenințarea cu pedepse corporale, abuzul mental sau fizic, insultele, mustrările sau orice alt abuz.
* Nu există muncă forțată. Membrii familiei și persoanele aflate în întreținerea lucrătorilor au dreptul de a lucra în afara fermei. Niciun lucrător nu este obligat să locuiască în cadrul companiei. Lucrătorii care nu locuiesc în cadrul companiei nu sunt discriminați.
* Procedura de angajare a lucrătorilor este echitabilă și transparentă și nu discriminează pe nimeni care dorește să lucreze în cadrul companiei din oricare dintre motivele menționate mai sus. Potențialii lucrători nu sunt presați, constrânși sau intimidați. Nu există taxe de recrutare. Potențialilor lucrători nu li se cere, direct sau indirect, o compensație sau plata unor cheltuieli aferente pentru a fi angajați, sau să facă depozite monetare, garanții financiare sau depozite de bunuri personale pentru a fi angajați.
* Producătorul verifică, în măsura în care este posibil, că niciun lucrător nu este legat prin sclavie pentru datorii sau forțat să lucreze pentru un angajator, o agenție de recrutare sau o altă organizație pentru a-și plăti datoriile.
* Producătorul interzice orice implicare în orice act de corupție, șantaj, delapidare, precum și orice formă de mită, directă sau indirectă.
* Toți lucrătorii pot depune în orice moment plângeri cu privire la respectarea prezentei declarații, în conformitate cu procedura de reclamații și sugestii prevăzută (inclusiv plângeri anonime). Lucrătorii se pot adresa conducerii și/sau reprezentanților lucrătorilor cu privire la plângeri. Nu se va impune nicio sancțiune lucrătorilor pentru depunerea de plângeri. Producătorul va asigura tratarea în timp util a plângerilor. Producătorul se declară dispus să rezolve orice problemă prin consultare și cooperare.
* Toți lucrătorii care prestează o muncă de valoare egală beneficiază de drepturi, beneficii sociale, condiții de muncă și oportunități de formare comparabile. Munca comparabilă este recompensată cu salarii comparabile.
* Remunerarea se bazează pe salariile minime legale. Nu se fac deduceri abuzive din salariu. Angajatorul se abține de la reținerea oricărei părți din salariul lucrătorilor, indiferent de motiv, fără consimțământul expres scris al lucrătorului.
* Nu sunt angajați minori - conform prevederilor legale. În caz de îndoială, vârsta lucrătorilor este verificată de către producător înainte de începerea angajării. Copiii care sunt membri ai familiei și care ajută la activități nu sunt implicați în activități care le pot pune în pericol sănătatea, siguranța sau dezvoltarea, iar accesul lor la educație este garantat. Fără excepție, copiii de vârstă școlară ai lucrătorilor care locuiesc la fermă au, de asemenea, acces la educație. Lucrătorii în cauză sunt informați prin prezenta că în Belgia există un învățământ obligatoriu legal (de la vârsta de 5 ani până la 18 ani).
* Grupurile cu risc ridicat, cum ar fi lucrătorii cu vârsta sub 18 ani (în cazul în care li se permite în mod legal să fie angajați), lucrătorii cu abilități sau boli mintale reduse, femeile însărcinate, femeile care alăptează, nu trebuie să fie repartizați la o muncă care poate pune în pericol sănătatea, siguranța sau dezvoltarea lor sau siguranța altora. Aceștia nu trebuie să lucreze la administrarea produselor fitosanitare. A se vedea, de asemenea, GLOBALG.A.P.P. IFA evaluarea riscurilor pentru sănătate și securitate, precum și procedurile și instrucțiunile.
* În conformitate cu prevederile legale, orele de lucru ale tinerilor lucrători (sub 18 ani) sunt limitate, aceștia nu lucrează noaptea și nu fac ore suplimentare, iar educația obligatorie o pot efectua în orice moment.
* În cazul în care producătorul și/sau un lucrător supraveghetor identifică încălcări în ceea ce privește angajarea personalului minor, se iau măsuri imediate în conformitate cu procedura stabilită.
* Se iau măsuri pentru concediu de maternitate, concediu medical sau pensionare. Cel puțin, aceste dispoziții respectă legislația aplicabilă în materie de securitate socială.
* Sunt asigurate pauze adecvate în timpul orelor de lucru - a se vedea regulamentul muncii sau \_\_\_\_\_ .

Aceste pauze vor fi respectate, inclusiv în timpul perioadelor de vârf. Lucrătorii sunt informați verbal cu privire la orele de lucru și la registrul de evidență a timpului de lucru utilizat la începutul activității.

* Orele suplimentare sunt voluntare; lucrătorii nu sunt forțați să lucreze ore suplimentare. În cazul orelor suplimentare, pot fi luate măsuri pentru a asigura sănătatea și siguranța lucrătorilor în orice moment. A se vedea, de asemenea, evaluarea riscurilor pentru sănătate și securitate, precum și procedurile și instrucțiunile GLOBALG.A.P. IFA.
* În cazul unui accident grav în incinta companiei, lucrătorului i se va asigura transportul la cel mai apropiat centru pentru tratament medical.
* În caz de încălcare a cerințelor GRASP și/sau de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor, producătorul va iniția procedura disciplinară. A se vedea, de asemenea, Procedura disciplinară.
* În cadrul companiei nu se folosesc practici disciplinare precum pedepsele corporale, abuzurile fizice sau psihice, insultele sau mustrările. În cazul în care se utilizează practici disciplinare, acestea sunt corecte și transparente.
* Producătorul poate utiliza datele relevante privind lucrătorii ca dovadă a respectării cerințelor GRASP. Producătorul aplică dispozițiile legale privind confidențialitatea datelor (Regulamentul general privind protecția datelor) atunci când prelucrează datele cu caracter personal ale lucrătorilor. Producătorul solicită consimțământul fiecărui lucrător pentru o astfel de utilizare a datelor cu caracter personal.

Orice modificare relevantă a legislației aplicabile și/sau a BNIG va fi încorporată imediat în declarația de mai sus. (P&C 4.5)

Ne asigurăm că orice lucru care indică o încălcare a acestor principii este raportat imediat organismului de certificare și că se iau măsuri corective.

O copie a acestei declarații este disponibilă în orice moment pentru toți lucrătorii și persoanele care intră în fermă - și anume:

* atârnate într-un loc accesibil pentru lucrători sau
* Atașat la contractul de muncă sau la regulamentul de muncă sau
* altele - specificați: \_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Nume | Data | Semnătura |
| Lucrător supraveghetor | | | |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Munca salariată - schimburi de muncă | | | |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Formatarea inițială | Revizuirea 01 | Revizuire 02 | Revizuire 03 |
| Modificări față de versiunea anterioară? | | |
| Da / Nu | Da / Nu | Da / Nu |
| Dacă da:  Efectuați modificările și completările în mod clar identificabile pe document sau utilizați un nou document, dacă este necesar. | | | | |
| Producător |  |  |  |  |
| Data |  |  |  |  |
| Semnătură |  |  |  |  |