

Código de Conducta

Dondequiera que opere Gildan, nos guiamos por nuestro Código de Conducta. Todos los empleados y socios comerciales de Gildan deben adherirse a los principios que se establecen a continuación.

Relaciones con el Empleado

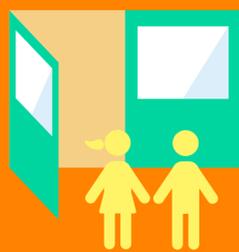
Gildan y sus socios comerciales deben cumplir plenamente con todos los requisitos legales pertinentes para la gestión de sus negocios y adoptar y adherirse a las normas y condiciones de empleo que respeten a los empleados y, como mínimo, salvaguarden sus derechos bajo leyes y reglamentos nacionales e internacionales de trabajo y seguridad social.



Trabajo Infantil

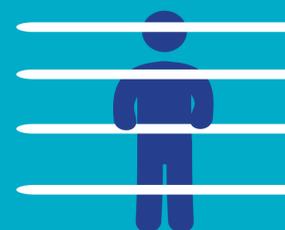
Los empleados deben tener al menos 16 años de edad o ser mayores de la edad requerida para completar la enseñanza obligatoria, o tener la edad legal del país para trabajar, según cuál sea superior.

Los empleados menores de 18 años no pueden trabajar en ningún tipo de ambiente peligroso.



Trabajo Forzado

Gildan y sus socios comerciales no harán uso del trabajo forzado, incluyendo trabajo penitenciario, trabajo por contrato forzado, trabajo forzado por deudas u otro método de trabajo forzado.



Compensaciones

Los salarios deben cumplir con el salario mínimo legal o el salario predominante de la industria (según cuál sea superior), cumplir con todos los requisitos legales en materia de salarios, y proporcionar todos los beneficios complementarios, establecidos por ley o por contrato.

y proporcionar un ingreso discrecional.

Respal damos la idea de que si la compensación no satisface las necesidades básicas de los empleados y no proporciona un ingreso discrecional, los empleadores deben tomar las medidas apropiadas para alcanzar gradualmente un nivel de compensación satisfactorio.

Los empleados tienen el derecho a recibir compensación por una semana normal de trabajo, la que es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas



Horas de Trabajo/ Horas Extras

No se les debe exigir a los empleados trabajar más de un total de 60 horas semanales o más de las horas normales y extraordinarias permitidas por las leyes del país, según cuál sea menor. Una semana regular de trabajo no debe superar las 48 horas.

Todas las horas extraordinarias deberán ser consensuadas y no podrán ser solicitadas de manera regular. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas con una tarifa preferencial.

Los empleados deben tener al menos 24 horas consecutivas de descanso en cada periodo de siete días.



Salud y Seguridad

Gildan y sus socios comerciales tomarán las medidas necesarias para proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para prevenir accidentes y enfermedades que surjan de, estén relacionadas con o que ocurran en el transcurso del trabajo, o como resultado de la operación en las instalaciones del empleador y otros lugares de trabajo.



Medio Ambiente

Gildan y sus socios comerciales adoptarán medidas responsables para mitigar los impactos que tiene el lugar de trabajo en el medio ambiente. Respetarán los reglamentos y leyes aplicables del país en materia de medio ambiente.



Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Gildan y sus socios comerciales reconocerán y respetarán el derecho de los empleados a la libertad de asociación y negociación colectiva.



Acoso o Abuso

Gildan y sus socios comerciales tratarán a cada empleado con respeto y dignidad. Ningún empleado deberá ser objeto de abuso o acoso físico, sexual, psicológico o verbal.



Mecanismos de Quejas

Los empleados tienen el derecho de presentar quejas de manera sistemática asegurando su privacidad y protegiéndolos de toda represalia.



Discriminación

Los empleados no deben ser objeto de discriminación en materia de empleo, incluyendo la contratación, compensación, ascenso, disciplina, despido o jubilación, debido a su género, estado de embarazo, raza, religión, edad, discapacidad, apariencia física, orientación sexual, nacionalidad, opinión política u origen social o étnico.



Documentación e Inspección

Gildan y sus socios comerciales deben implementar el presente código, así como las leyes aplicables y permitir que sea objeto de verificación. Dicho código debe ser publicado en el idioma o idiomas de los empleados y comunicado a los mismos. Se podría requerir documentación para demostrar el cumplimiento del presente Código de Conducta y la misma deberá estar disponible para Gildan o su auditor o auditores designados para su inspección.

