

3er. BORRADOR
CÓDIGO de CONDUCTA
para la
INDUSTRIA TABACALERA
En Nayarit, México

Guadalajara, Jalisco, México
7 de noviembre del 2005 (1er. borrador)

Oaxaca de Juárez, Oaxaca, México
20 de enero, 2006 (2do. Borrador)

Oaxaca de Juárez, Oaxaca, México
31 de enero, 2006 (3er. Borrador) con observaciones Manuel Fuentes

3er. BORRADOR

CÓDIGO de CONDUCTA para la INDUSTRIA TABACALERA

31 de enero 2006

El *Código de conducta* (en adelante, *Código*) **esboza** estándares para asegurar condiciones de trabajo seguras en la cadena de la industria tabacalera, para que los trabajadores sean tratados con respeto y dignidad, y para que los procesos de manufactura sean responsables en términos ambientales.

Para efectos de este Código, se solicita que se incluya la mano de obra de jornaleros migrantes, que realicen trabajo de corte, ensarte y secado de las hojas del TABACO. El Código puede ser voluntariamente adoptado por cualquier negocio del sector tabaquero y posteriormente extenderse a su cadena de proveedores y subcontratistas.

Para adoptar el Código y convertirse en *Participante*, un negocio debe declarar su apoyo al Código y buscar la conformidad con él y con los estándares que implica, tomando las medidas operativas que conlleve para ponerlo en marcha.

Para que el Código cumpla su propósito, es necesario que los PARTICIPANTES lo conciban y operen como una iniciativa de toda la cadena de proveedores. Como mínimo, los Participantes deben requerir a sus proveedores más cercanos el conocimiento e implementación del Código.

Es fundamental entender que para que un negocio pueda adoptar el Código, debe operar en completa observancia a las leyes, regulaciones, normas de los países en los que opera¹. El Código busca animar a los Participantes a ir más allá de los mínimos legales para ir estableciendo estándares internacionales reconocidos que permitan avanzar en la responsabilidad social y ambiental.

Los Participantes se comprometen a tener continua retroalimentación con los accionistas en relación con el Código, su desarrollo e implementación.

El Código se compone de cinco secciones: Las secciones 1, 2, y 3 desarrollan estándares para el Trabajo, Salud y Seguridad, el Ambiente, respectivamente. La Sección 4 expone elementos mínimos que debe tener un sistema de gestión ó de negocios para estar de conformidad con el Código. La Sección 5 agrega estándares relacionados con ética empresarial.

2. Trabajo
3. Salud y Seguridad
4. Ambiente
5. Sistema de gestión ó de negocios
6. Ética empresarial

¹ El Código no pretende crear nuevos y adicionales derechos de terceros, incluyendo empleados.

1. Trabajo

Los Participantes se comprometen a **respetar los derechos humanos de los trabajadores**, a tratarlos con dignidad y respeto, de acuerdo con lo esperado por la comunidad internacional..

Los estándares que fueron usados para preparar este Código, y son útiles como referencia son la Declaración Universal de los Derechos Humanos (UDHR), Responsabilidad Social Internacional (SAI) y la Iniciativa de Comercio Ético (ETI).

Los estándares laborales son:

Fuerza de trabajo libremente empleada (freely-chosen): no puede ser usada la mano de obra que implique estar esposado, ser herido y sangrar (indentured labor) o prisión involuntaria. Toda la mano de obra debe ser voluntaria. Los trabajadores deben poder salir por argumentos razonables. No se obligará a los trabajadores a entregar identificaciones oficiales (government-issued id), pasaportes o permisos de trabajo como condición para ser contratados. El artículo 3o. de la Ley laboral señala: El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. La referencia al freely-chosen se puede adecuar al respeto a la persona y a su dignidad. Me parece que en nuestro país esa parte no es aplicable.

EVITAR a toda costa LA MANO DE OBRA INFANTIL. No debe ser usada en ninguna fase del proceso manufacturero. El término infante hace referencia aquí a personas **menores a 15 años** (o 14, en donde la ley del país lo permite), (en el caso mexicano además se requiere del consentimiento de los padres sobre el tema se explica en los artículos 22 y 23 de la ley laboral: Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, el sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Polítca.

Me parece que debe ser elaborado el documento a la situación mexicana. Me parece un poco agringado y demasiado general, por lo cual debe ser más específico. Si es un documento similar a uno internacional, solo es menester adecuarlo.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

- 1.1 o por debajo de la edad para completar la educación obligatoria, o debajo de la edad mínima para trabajar según la ley del país; se toma en cuenta la mayor. Se apoya el uso legítimo de programas y talleres para aprendices, de conformidad con las leyes y reglamentos. **Trabajadores menores a 18 años no deberán realizar trabajos peligrosos**; y el trabajo nocturno estará restringido en atención a las necesidades educativas de los menores. (el trabajo nocturno para los menores de 16 años está prohibido).

**MENORES de 18 años y mujeres embarazadas o amamantando,
NO DEBERAN ESTAR EXPUESTOS a PLAGUICIDAS.**

- 1.2 **Jornada de trabajo.** Investigaciones de buenas prácticas de manufactura claramente muestran que el exceso de trabajo reduce la productividad, incrementa la rotación, las lesiones y las enfermedades. Las jornadas de trabajo no deberán exceder a lo máximo fijado por la ley. Asimismo, la carga laboral semanal no deberá ser mayor a 60 horas, incluyendo horas-extra, (la ley laboral mexicana solo permite 48 horas a la semana más 9 horas de tiempo extraordinario, por lo que esta propuesta debe estar acotada a este limite; las horas extraordinarias están prohibidas para los menores de 16 años) excepto en emergencias o situaciones inusuales. Los trabajadores tendrán derecho al menos a un día de descanso a la semana.
- 1.3 **Salarios y prestaciones.** La remuneración pagada a los trabajadores deberá estar acorde con las leyes locales en la materia, incluyendo aquellas referentes a salarios mínimos, horas extras, **ASÍ COMO DEMÁS PRESTACIONES Y BENEFICIOS DE LEY.** Sería conveniente precisarlas De conformidad con las leyes locales, las horas extras deberán tener una remuneración mayor que la que se paga para el horario regular aquí también hay que precisar}. **EL TRABAJO REALIZADO POR MENORES ENTRE 14 A 18 AÑOS Y DE LAS MUJERES DEBERÁ SER REMUNERADO DE IGUAL FORMA QUE EL DE LOS MAYORES VARONES Y SE ENTREGARÁ DE FORMA DIRECTA A LOS INTERESADOS.** No se deben permitir deducciones salariales como medida disciplinaria. Se deberá proveer información a los trabajadores sobre salarios y PRESTACIONES en forma periódica, sea a través de un recibo de nómina o documentación similar.
- 1.4 **Tratos humanos.** No deberán existir tratos inhumanos, incluyendo acoso sexual, abuso sexual, castigo corporal, coerción mental o física, abuso verbal o amenazas. Tampoco deberá existir amenaza de recibir ese trato.
- 1.5 **NO discriminación.** Los Participantes se comprometen a tener fuerza de trabajo libre de acoso y discriminación. En sus prácticas de administración de recursos humanos, tales como contratar, promover, recompensar y TENER ACCESO A CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO. Las empresas no deberán discriminar basados en raza, color, edad, género, orientación sexual, etnicidad, discapacidad física, religión, afiliación política, pertenencia a sindicatos o estado civil. **Además, los trabajadores o trabajadores potenciales no deberán ser obligados a sujetarse a pruebas médicas que puedan ser usadas en forma discriminatoria.**

- 1.6 **Libertad de asociación.** La comunicación abierta y la negociación directa entre trabajadores y empleadores son los medios más efectivos para resolver los temas laborales y salariales. Los Participantes se comprometen a respetar los derechos de los trabajadores para asociarse libremente, formar sindicatos, tener representación o participar en centrales, federaciones o consejos de trabajadores, de acuerdo con las leyes del país. Los trabajadores podrán comunicarse abiertamente con los empleadores en relación con las condiciones de trabajo sin miedo a represalias, intimidación o acoso.

2. Salud y seguridad

Los Participantes reconocen que la calidad de los productos y servicios, la consistencia en la producción y la moral de los trabajadores son reforzadas por un **ambiente de trabajo sano y seguro**.

Los Participantes también reconocen que una constante retroalimentación y educación de los trabajadores es clave para identificar y resolver problemas relacionados con salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Las referencias que fueron usadas para preparar este Código, y que son útiles para mayor información son sistemas de gestión reconocidos tales como el **OHSAS 18001** y el **ILO Guidelines on Occupational Safety and Health**.

Los estándares de salud y seguridad son:

2.1 Seguridad laboral. EVITAR la exposición de los trabajadores a RIESGOS potenciales en la seguridad (por ejemplo: EXPOSICION A PLAGUICIDAS u otras sustancias TÓXICAS) debe ser controlada mediante un diseño apropiado, controles administrativos y procedimientos seguros de trabajo (incluyendo SEÑALIZACIÓN de PRODUCTOS APLICADOS, TIEMPOS o PERIODOS de RE-ENTRADA, etc.

Cuando estos RIESGOS no puedan ser adecuadamente controlados por estos medios, a los trabajadores se les proveerá del apropiado EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL. Los trabajadores no deberán ser castigados por señalar preocupaciones en relación con su seguridad. (ver punto 2.8)

2.2 Precauciones en caso de emergencia. Las emergencias son eventualidades que se pueden prever, identificar y valorar; su impacto se puede minimizar implementando planes de emergencia y procedimientos de respuesta, incluyendo: reportes de emergencia, sistemas de avisos y procedimientos de evacuación, entrenamiento a los trabajadores, detección apropiada de incendios y equipo para apagar fuego, instalaciones adecuadas para salidas de emergencia y planes de recuperación.

2.3 Lesiones y enfermedades de trabajo. Se deben implementar sistemas para rastrear y reportar lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, incluyendo:

- a) estimular los reportes de los trabajadores;
- b) clasificar y registrar casos de lesiones y enfermedades;
- c) proveer de la asistencia médica necesaria, establecer **CONVENIO con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)**
- d) investigar casos e implementar acciones correctivas que eliminen sus causas;
- e) facilitar el regreso de los trabajadores al trabajo.

2.4 Higiene industrial. Se debe identificar, evaluar y controlar la exposición de los trabajadores a agentes químicos, biológicos y físicos. Cuando los riesgos no pueden ser controlados por medidas administrativas o de ingeniería, se debe proveer a los trabajadores del adecuado equipo de protección personal.

2.5 Trabajo físicamente demandante. Se debe identificar, evaluar y controlar el trabajo que implique tareas físicamente demandantes, incluyendo manejo manual de

materiales peligrosos, levantar cosas pesadas, estar de pie o en cuclillas por mucho tiempo, y tareas de ensamble demasiado repetitivas y forzadas.

2.6 **Seguridad en la maquinaria.** Deben proveerse medidas de seguridad para la maquinaria usada por los trabajadores, tales como barreras y seguros.

2.7 **Dormitorios y comedores.** Los trabajadores han de contar con **servicios sanitarios adecuados, acceso a agua potable, y lugares higiénicos para preparar y conservar alimentos.** Si el Participante, **o una agencia laboral,** proveen de dormitorios para los trabajadores, éstos deben estar limpios, seguros, contar con salidas de seguridad, adecuada temperatura y ventilación, así como espacios personales razonables.

2.8 RESPETAR LEYES y NORMAS mexicanas, como:

NOM-003-STPS-1999, relativa a ACTIVIDADES AGRÍCOLAS

(ANEXA EN CARPETA)

-USO DE INSUMOS FITOSANITARIOS O PLAGUICIDAS E INSUMOS DE NUTRICIÓN VEGETAL O FERTILIZANTES- CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Por Ej.

4. DEFINICIONES, inciso

m) **TIEMPO de RE-ENTRADA:** son los periodos...

5. OBLIGACIONES DEL PATRON

5.5 Informar a todos los trabajadores sobre los **RIESGOS a la SALUD y al AMBIENTE,** que...

NOM-052-FITO - 1995

Por la que se establecen los requisitos y especificaciones fitosanitarias para presentar el **aviso de inicio de funcionamiento** por las personas físicas o morales que se dediquen a **la aplicación aérea de plaguicidas agrícolas.**

NOM-044-SSA1-1993

Envase y embalaje - requisitos para contener plaguicidas.

Disposición final de los

NOM-045-SSA1-1993 (ANEXA EN CARPETA)

Plaguicidas, productos para uso agrícola, forestal, pecuario, de jardinería urbano e industrial - Etiquetado.

NOM-017-STPS-1993

Relativa al equipo de protección personal para los trabajadores en los centros de trabajo.

NOM-026-STPS-1998

Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.

NOM-114-STPS-1994

Sistema para la identificación y comunicación de riesgos por sustancias químicas en los centros de trabajo.

FALTA la consulta exhaustiva de:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, así como de las siguientes NORMAS:

Secretaría de SALUD

Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales

Además de Convenios Internacionales como el 169 de la OIT

(solo por mencionar una - **anexo**)

3. Ambiente

Los Participantes reconocen que la responsabilidad ambiental es un elemento integral necesario para producir productos de calidad mundial. En los procesos manufactureros, los efectos adversos al medio ambiente y los recursos naturales deben ser minimizados, al tiempo que se toman medidas adecuadas para la salud y seguridad del público.

Para la preparación de este Código se usaron como referencias sistemas de gestión reconocidos, tales como el ISO 14001 y el Eco Management and Audit System.

Los estándares ambientales son:

- 3.1 Permisos y reportes ambientales.** Se obtendrán todos los permisos y registros necesarios para las operaciones (por ejemplo: monitoreo de desechos); se mantendrán en orden y al día, y se seguirán los requerimientos de reportes necesarios.
- 3.2 Prevención de la contaminación y reducción de recursos.** Habrán de reducirse los desechos de todo tipo, incluyendo agua y ENVASES de PLAGUICIDAS; o, en su caso, eliminarse con prácticas tales como modificaciones en el sistema de producción y en los procesos de mantenimiento, sustitución, conservación, reciclaje y reuso de materiales.
- 3.3 Sustancias peligrosas (Anexo).** Los materiales químicos y de otro tipo que impliquen un riesgo al medio ambiente al ser desechados serán identificados y administrados buscando seguridad en su manejo, movimiento, almacenamiento, reciclaje, reuso y desecho. IMPLEMENTAR el ACOPIO y disposición final de los ENVASES de PLAGUICIDAS.
- 3.4 Desechos sólidos y aguas residuales. (anexo)** Las aguas residuales y los desechos sólidos generados en las operaciones, los procesos industriales y los sanitarios serán monitoreados, controlados y tratados como es debido previamente a su desecho.
- 3.5 Emisiones contaminantes del aire.** Las emisiones contaminantes del aire de químicos orgánicos volátiles, aerosoles, corrosivos, partículas, químicos que dañan el ozono generados en las operaciones tendrán que ser caracterizados, monitoreados, controlados y tratados previamente a su descarga.
- 3.6 Restricciones al contenido del producto.** Los Participantes suscribirán todas las medidas legales y reglamentos relacionados con la prohibición o restricción de sustancias específicas, incluyendo las leyes y normas sobre etiquetado, reciclaje y desechos. Los Participantes también restringirán materiales peligrosos específicos

basados en acuerdos en atención a los consumidores y a listas de materiales peligrosos.

4. Sistema de gestión

Los Participantes deberán adoptar o establecer un sistema de gestión cuya perspectiva esté relacionada con el contenido de este Código. Este sistema deberá estar diseñado para asegurar;

- a) que se cumple con las leyes, normas y requerimientos del consumidor relacionados con las operaciones y productos del Participante.
- b) conformidad con este Código.
- c) Identificación y eliminación de riesgos de operación relacionados con este Código.

El sistema de gestión deberá contener los siguientes elementos:

- 4.1 Compromiso corporativo. Declaraciones corporativas que afirmen el compromiso de responsabilidad social y ambiental del Participante y su empeño en la mejora continua en estos aspectos.
- 4.2 Responsabilidad gerencial. Debe estar claramente identificado el nombre del (la, los) representante de la empresa que es responsable de asegurar la implementación y periódica revisión del estado de los sistemas de gestión necesarios para cumplir con este compromiso.
- 4.3 Requerimientos legales y de los consumidores. Identificación, monitoreo y comprensión de los requerimientos legales, de las normas y de los clientes.
- 4.4 Valoración y manejo de riesgos. El Participante deberá contar con procesos para identificar las prácticas que impliquen riesgos laborales, ambientales, y de seguridad e higiene², así como determinar la ponderación de cada riesgo y la implementación de apropiados controles físicos y de procedimiento para asegurar el cumplimiento de las normas en el control de los riesgos identificados.
- 4.5 Objetivos de desempeño, implementación del plan y medidas. El Participante ha de contar con estándares por escrito, objetivos de desempeño, metas, planes de implementación y medidas que incluyan una evaluación periódica del Participante con base en esos objetivos.
- 4.6 Programas de entrenamiento. Contar con programas de entrenamiento para directivos y trabajadores que faciliten la implementación de las políticas, procedimientos y objetivos de mejora del Participante.
- 4.7 Comunicación. Procedimientos para una comunicación clara y precisa sobre el desempeño del Participante, sus prácticas y las expectativas de los trabajadores, los proveedores y los clientes.

² Las áreas que deben ser incluidas son: bodega y almacén, equipo de apoyo a las plantas e instalaciones, laboratorios y áreas de pruebas, sanitarios, cocina, cafetería, y dormitorios o habitaciones de los trabajadores.

- 4.8 Retroalimentación y participación de los trabajadores. Poner en marcha un proceso continuo para que los trabajadores entiendan, participen y retroalimenten sobre las prácticas y condiciones implicadas en este Código, y buscar la mejora continua.
- 4.9 Auditorias y evaluaciones. Autoevaluaciones periódicas para asegurar la conformidad con los requerimientos legales, el contenido de este Código y requerimientos contraídos con los clientes relacionados con la responsabilidad social y ambiental.
- 4.10 Procesos de acciones correctivas. Procesos periódicos para corregir deficiencias identificadas por evaluaciones internas y externas, inspecciones, investigaciones y revisiones.

Áreas de revisión de riesgos de salud y seguridad son: instalaciones de bodegas y almacenes, equipo de apoyo a la planta, áreas de laboratorio y pruebas, sanitarios, cocina, comedor y dormitorios de los empleados.

- 4.11 Documentación y registros. Crear documentos y registros para asegurar el cumplimiento y la conformidad con los requerimientos corporativos, junto con la apropiada confidencialidad para proteger la privacidad.

5. Ética Empresarial

Para tener éxito en el mercado y cumplir con su responsabilidad social, los Participantes y sus agentes deberán garantizar los más altos estándares éticos, incluyendo:

- 5.1 **Integridad empresarial.** Se espera de las compañías los más altos estándares de integridad. Cualquier forma de corrupción, extorsión o malversación están estrictamente prohibidos y son causales para emprender una acción legal.
- 5.2 **Contra la ventaja desleal.** No se deben aceptar u ofrecer sobornos (“mordidas”) ni otras formas de obtención de ventaja desleal.
- 5.3 **Información.** Información referente a las actividades de la empresa, su estructura, situación financiera y desempeño será dada a conocer de acuerdo con las normas aplicables y las prácticas vigentes en la industria.
- 5.4 **Protección de la propiedad intelectual.** Se han de respetar los derechos de la propiedad intelectual; las transferencias de tecnología y *know-how* han de hacerse de manera que se respeten los derechos de propiedad intelectual.
- 5.5 **Competencia y publicidad leal.** Se han de respetar los estándares para comercio, competencia y publicidad leales. Han de asegurarse medios para que el cliente cuente con la información apropiada.
- 5.6 **Confidencialidad del informante.** Se deberá asegurar la protección de la confidencialidad del proveedor o el trabajador que proporcione información (whistleblower, el que da el pitazo).
- 5.7 **Involucramiento con la comunidad.** Debe de estimularse el involucramiento con la comunidad para apoyar el desarrollo económico y social.

Referencias: las siguientes son referencias que fueron usadas para preparar este Código.
(No significa que los Participantes suscriben por completo estos estándares)

ILO Code of Practice in Safety and Health (**Anexo**)

www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

ILO International Labor Standards (**Anexo**)

www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

OECD Guidelines for Multinational Enterprises (**Anexo**)

www.oecd.org

United Nations Convention Against Corruption (**Anexo**)

www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html

United Nations Global Compact (**Anexo**)

www.unglobalcompact.org

Universal Declaration of Human Rights (**Anexo**)
<http://www.un.org/overview/rights.html>

Ethical Trading Initiative (**Anexo**)
www.ethicaltrade.org

Derechos Humanos de los Migrantes – Empleo (Anexos)

Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.

www.cedhj.org.mx/cuales/migrantes.html

Artículo ____

Convenio sobre la política del empleo

Convenio (N. 154) sobre el fomento de la negociación colectiva

Convenio (N. 168) sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

Convenio sobre igualdad de remuneración

http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/d_ilo100_sp.htm

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

Instrumentos internacionales de derechos humanos

http://www.unhchr.ch/spanish/html/intlinst_sp.htm

Declaración Universal de Derechos Humanos

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Version 2do BORRADOR – 17 enero 2006

Este **segundo** borrador de “Código de Conducta para la Industria Tabacalera” está dirigido a las compañías involucradas en la manufactura de productos relacionados con el TABACO, el mes de enero del 2006.

Se solicita la participación de las compañías:

British American Tobacco (BAT), Philip Morris (PM), Tabacos del Pacífico Norte y DIMON que trabajan en la zona de tabacalera de Nayarit, México.

Durante el mes de enero 2006, se ha entregado a las organizaciones abajo firmantes y a otras como ANAD, PRODH, Manuel Fuentes abogado laborista y están en revisión...

proyecto HUICHOLAS y PLAGUICIDAS
huicholesyplaguicidas@hotmail.com

FISANIM (Fideicomiso para la Salud e los Niños Indígenas de México ac)
fideo@laneta.apc.org

CEREAL (Centro de Reflexión y Acción Laboral ac)
cereal@iteso.mx

AJAGI (Asociación Jalisciense de Apoyo a Grupos Indígenas ac)
ajagi@prodigy.net.mx

Guadalajara, Jalisco
7 de noviembre del 2005 (1er. borrador)

Oaxaca de Juárez, Oaxaca, México
20 de enero, 2006 (2do. Borrador)

Oaxaca de Juárez, Oaxaca, México
31 de enero, 2006 (3er. Borrador)