

مدونة قواعد السلوك الخاصة بموردي شركة تشيبو (Tchibo)

ديباجة

تتعهد شركة Tchibo، بصفتها شركة تسوق عالمية، باحترام حقوق الإنسان وحماية البيئة. المبادئ والمعايير التي نلتزم بها، وكذلك عملية العناية اللازمة في إطار حقوق الإنسان والبيئة، منصوص عليها في بيان المبادئ الأساسية الخاص بنا. بصفة خاصة عند بناء علاقاتنا التجارية وإدارتها وتنفيذها نلتزم بضمان مراعاة المعايير الاجتماعية والبيئية الأساسية ضمن إطار سلاسل التوريد الخاصة بنا.

نطاق سريان مدونة قواعد السلوك

يلتزم شركاؤنا في العمل (أي الشركاء المتعاقدون والموردون والمنتجون ومقدمو الخدمات المكلفون بتصنيع و/أو توفير السلع و/أو الخدمات لشركة Tchibo) بالامتثال للمعايير الاجتماعية والبيئية الأساسية بمدونة قواعد السلوك، وكذلك الالتزام بكافة قوانين العمل المحلية والدولية والاجتماعية والبيئية ذات الصلة التي تنطبق عليهم. ويحق لشركة Tchibo التحقق من مدى امتثال الشركاء لقواعد السلوك.

تنطبق المعايير الاجتماعية والبيئية التالية على جميع الموظفين، بغض النظر عما إذا كانوا يعملون بشكل مباشر أو غير مباشر لصالح شركائنا في العمل. لا يسمح بالتحايل على الالتزامات المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك هذه أو القوانين المحلية والمبادئ التوجيهية الدولية؛ على سبيل المثال من خلال العمل المؤقت أو التعاقد من الباطن أو من خلال برامج التدريب المهني الوهمية أو العمل في المنزل. كلما نص القانون المعمول به، أو اشتملت معايير الصناعة المحددة، والعقود والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، أو مدونة قواعد السلوك هذه على أحكام مماثلة، فسوف يُطبق الحكم الذي يضمن حماية أكبر للموظفين و/أو البيئة. ويجب منح حماية خاصة للموظفين المعرضين للخطر؛ مثل العمال المهاجرين والموسمين والشباب والموظفين بعقود والموظفين بنسبة والموظفين المؤقتين والموظفين العاملين من المنزل والحوامل أو ذوي الاحتياجات الخاصة. كما يجب إبلاغ جميع الموظفين بمحتويات مدونة السلوك هذه والقانون المحلي المعمول به بطريقة يسهل عليهم الوصول إليها واستيعابها، بما في ذلك توفير جميع المعلومات بلغتهم الأم، وفي حالة وجود موظفين أميين يكون الإبلاغ عندئذٍ من خلال التوجيه الشفهي والدورات التدريبية.

مبادئنا

1. يحظر العمل القسري، ويجب تعيين الموظفين على قدر المسؤولية

يُحظر تمامًا أي شكل من أشكال العمل القسري أو السخرة أو أي شكل آخر من أشكال العمل غير الطوعي الاختياري، ويُمنع منعًا باتًا تصنيع البضائع من خلال العمل داخل السجون. يجب مراعاة المبادئ العامة للتوظيف العادل وفقًا لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك "مبدأ صاحب العمل يدفع". يمنع خضوع الموظفين لأي لائحة تقيد حريتهم الشخصية في التنقل. لا يحق لأصحاب العمل مطالبة موظفيهم بإيداع أي أموال أو إرسال وثائق هوية إلى صاحب العمل. للموظفين الحرية في اتخاذ قرار ترك صاحب العمل عند فسخ العلاقة التعاقدية وفقًا للقانون المعمول به. يجب مراعاة المبادئ المنصوص عليها في اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 29 و 105.

2. يمنع عمل الأطفال ويجب حماية الموظفين الشباب

لا يسمح بتوظيف الأطفال في أيام المدرسة أو الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 15 عامًا (أو 14 عامًا إذا كان القانون المحلي يسمح بذلك بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138). في حالة اكتشاف عمالة أطفال داخل سلسلة التوريد للشريك التعاقدية، يجب اتخاذ إجراءات لتصحيح هذا الأمر وتوثيق تلك الإجراءات بصورة خطية. ويجب توفير دعم مالي كافٍ وغيره من أشكال الدعم لتمكين الطفل المشارك في تصنيع البضائع لشركة Tchibo من الالتحاق بالمدرسة بما يتماشى مع أحكام القانون. بالنسبة للمزارع العائلية الصغيرة يستطيع الأطفال العمل في مزارع أسرهم، بشرط ألا يؤثر العمل على صحة الأطفال أو سلامتهم أو رفاهيتهم أو تعليمهم أو نموهم، وأن يشرف عليهم الكبار وأن يحصلوا على التدريب المناسب. وفي هذه الحالة يحرص شركاء العمل على منح الأطفال إمكانية الوصول إلى مرافق ومؤسسات رعاية الأطفال.

لا يسمح بتعيين موظفين شباب ممن تتراوح أعمارهم بين 15 و18 عامًا إلا وفقًا للأحكام القانونية المعمول بها. ولا يسمح لهم بالعمل ليلاً بصفة خاصة أو ممارسة عمل يمكن أن يضر بصحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم أو يعرضهم للخطر. كما يجب أن يحصل الموظفون الشباب على فرص للمشاركة في البرامج التعليمية والتدريبية. لا يُسمح للشباب في أيام المدرسة بالعمل إلا خارج أوقات الدراسة وبحد أقصى ثماني ساعات في اليوم. ويجب ألا يتجاوز وقت المدرسة والعمل والانتقالات عشر ساعات في اليوم إجمالاً. كما يجب مراعاة المبادئ المنصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 79 و138 و182 وفي توصيات منظمة العمل الدولية 146 و190.

3. لا للتمييز

يتم التعامل مع جميع الموظفين على مبدأ المساواة، و حفظ الكرامة والاحترام، ويتمتع الجميع بفرص متساوية. لا يسمح بحال من الأحوال التمييز على أساس الجنس أو العمر أو الدين أو العرق أو الطبقة الاجتماعية أو الخلفية الاجتماعية أو الحالة الطبية أو الإعاقة أو الأصل العرقي والقومي أو الجنسية أو العضوية في المنظمات العمالية (بما في ذلك النقابات العمالية) أو الرأي أو التوجه السياسي أو الميل الجنسي أو المسؤوليات الأسرية أو الحالة الاجتماعية أو أي ميزات شخصية أخرى. يجب مراعاة المبادئ المنصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 100 و111 و159.

4. يحظر الاستغلال أو المضايقات

يُحظر اتباع أي شكل من أشكال المضايقات الجسدية أو النفسية أو الجنسية أو اللفظية أو غيرها من المضايقات أو الإساءة أو التأديب، وكذلك أي شكل من أشكال التخويف. كما تُحظر محاولات الاقتراب الجنسي غير المرغوب فيها، أو العناق والمسات غير المرغوب فيها، أو الملاحظات الموحية أو البذيئة، أو طلبات الخدمات الجنسية في مكان العمل وجميع المرافق ذات الصلة بمكان العمل، بما في ذلك وسائل النقل والمهاجع أو أماكن النوم. لا يسمح باتخاذ تدابير تأديبية إلا وفقًا للقوانين المحلية وقوانين حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا. ويُحظر توقيع عقوبات خاصة في حالة المرض أو الحمل. لا يسمح بخضوع الموظفين الذين يقدمون شكاوى بسبب تعرضهم للتمييز أو الإساءات أو المضايقات لأي شكل من أشكال الإجراءات التأديبية أو الانتقامية.

5. يحظر الاستغلال أو المضايقات

يجب على شركاء العمل تزويد موظفيهم بعقود عمل مكتوبة بلغة وشكل يسهل فهمه بما يتماشى مع أحكام القانون. الحد الأدنى من بنود عقود العمل، بقدر المسموح به قانونًا أو متعارف عليه وفقًا لمعايير الصناعة، يتمثل فيما يلي: اسم الموظف وعنوان السكن وصورة الموظف وتاريخ ومكان الميلاد والمنصب وتاريخ مزاولة العمل وساعات العمل والراتب والأجر وفترة الاختبار واستحقاق الإجازة وتفاصيل فسخ عقد العمل (من قبل الموظف وصاحب العمل) وتوقعات الموظف وصاحب العمل وتاريخ كل توقيع. وفي حالة العمل بالتكليف أو الإنابة يجب التأكد من أن شريك العمل يفي بالمتطلبات المذكورة أعلاه. يمكن قبول عقود العمل الشفوية، بدلاً من المكتوبة، في المزارع للعاملين لفترات قصيرة وموسمية (أقل من ثلاثة أشهر)، بشرط أن تكون موثقة ومسموح بها بموجب القانون المعمول به.

6. الرواتب والأجور

يجب أن تفي الأجور المدفوعة نظير ساعات العمل المعيارية وساعات العمل الإضافية مع العلاوات على الأقل بالمعايير الدنيا القانونية الخاصة بهذا القطاع المعني من الصناعة و/أو الاتفاقيات والعقود الجماعية المعمول بها، وذلك اعتمادًا على اللوائح الأكثر فائدة ونفعًا للموظف. يجب أن تغطي الأجور دائمًا الاحتياجات الأساسية للموظفين وأسرهم وأن يتوفر جزء من الدخل مدخرًا ومتاحًا لأي ظرف إذا كان الحد الأدنى القانوني للأجور غير كافٍ لذلك (أجور المعيشة). كما يجب أن يحصل الموظفون، على أقل تقدير، على جميع الإعانات والخدمات المنصوص عليها قانونًا من صاحب العمل، بالإضافة إلى معلومات مكتوبة ووافية ومفهومة بشأن البنود التي تتعلق بأجورهم، بما في ذلك الخصومات وعلاوات ساعات العمل الإضافية والإعانات والمساعدات الإضافية. لا يسمح بالخصم من الأجر باعتباره إجراءً تأديبيًا للموظف. يجب مراعاة المبادئ المنصوص عليها في اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 26 و131.

7. مواعيد عمل مناسبة

يجب أن تتوافق ساعات العمل مع أحكام القانون المعمول به ومعايير القطاع المعني بالعمل، أيهما أكثر صرامة. لا يسمح تحت أي ظرف من الظروف بمطالبة الموظفين بالعمل بصفة دورية لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع. يجب ألا يتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل في اليوم حازر 12 ساعة. كما يجب أن يكون العمل لساعات إضافية طوعاً واختيارياً ولا يجوز طلبه بصفة دورية. يحق للموظفين الحصول على يوم عطلة واحد على الأقل بعد قضاء ستة أيام عمل متتالية. لا يُسمح باستثناءات من هذه القاعدة إلا في حالة استيفاء الشرطين التاليين: (أ) يسمح القانون المحلي بساعات عمل تتجاوز هذا الحد الأقصى؛ (ب) تنطبق اتفاقيات وعقود جماعية يجري التفاوض عليها بحرية تسمح بمتوسط ساعات عمل، بما في ذلك فترات راحة مناسبة. يجب مراعاة المبادئ المنصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية 1 و 14 وتوصيات منظمة العمل الدولية رقم 116.

8. احترام حرية تكوين جمعيات والمفاوضات المتعلقة بالأجور

يجب الاعتراف بحق العمال في تشكيل جمعيات تمثل الموظفين والانضمام إليها، بما في ذلك النقابات العمالية التي يختارونها، والحق في إجراء مفاوضات تتعلق بالأجور، والحق في الإضراب عن العمل. كما يُشجع شركاء العمل على تبني موقف إيجابي تجاه الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضات الجماعية من خلال تثقيف القوى العاملة لديهم تثقيفاً كبيراً بشأن هذه الحقوق وتبني موقف منفتح تجاه النقابات، بما في ذلك أنشطتها التنظيمية. يجب ضمان إمكانية عمل النقابات العمالية في أماكن العمل بما يتماشى مع القانون المعمول به في مكان العمل. أما في الحالات التي يقيد فيها القانون الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضات الجماعية، فيُسمح بطرق بديلة قانوناً لتكوين جمعيات مستقلة وحررة وإجراء مفاوضات حول الأجور. كما يجب حماية ممثلي الموظفين من التمييز أو المضايقات أو التخويف أو الانتقام. ويجب منحهم حرية الوصول إلى العمال حتى يتسنى لهم ممارسة حقوقهم بشكل قانوني وسلمي. كما يجب مراعاة المبادئ المنصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 87 و 98 و 135 وتوصيات منظمة العمل الدولية رقم 143.

9. السلامة والصحة المهنية

يجب توفير بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين. كما يجب مراعاة الخبرات الخاصة بمجال العمل والقطاع والمخاطر المحددة لها. ويجب اتخاذ تدابير حماية السلامة والصحة المهنية لمنع وقوع حوادث وإصابات تنشأ بسبب العمل أو تسيير عمل مرافق شركاء العمل. ويجب حماية أماكن العمل وإجراءات العمل والآلات والأجهزة والماكينات من خلال لافتات وأجهزة وملابس الحماية. كما يجب إبلاغ الموظفين بالدورات التدريبية وإجراءات السلامة المهنية وتدريبهم بانتظام. ويجب توفير معدات حماية شخصية بأحجام مناسبة والتدريب على استخدامها بصورة صحيحة. ويجب ضمان الوصول إلى المرافق الصحية النظيفة ومياه الشرب والحصول على فترات راحة كافية. تنطبق هذه المتطلبات على جميع المرافق الاجتماعية، ومسكن الموظفين إذا قام صاحب العمل بتوفيرها. يجب حماية حقوق جميع الموظفين في إبعاد أنفسهم عن مواقف يحدق بها خطر كبير دون الحصول على إذن للقيام بذلك. ويتعين توفير كافة أشكال الحماية لجميع النساء الحوامل وأولياء الأمور الذين لديهم أطفال حديثي الولادة وفقاً للقانون المعمول به. يقوم شركاء العمل بتعيين موظف أول مسؤول عن الصحة والسلامة، بالإضافة إلى إشراك الموظفين في عملية تحليل المخاطر والتهديدات الصحية. ويجب مراعاة المبادئ المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 وتوصيات منظمة العمل الدولية رقم 164.

10. احترام حقوق الأرض

يجب احترام حقوق الملكية المشروعة والحيازة والاستخدام، والحقوق ذات الصلة بالموارد الطبيعية؛ مثل الغابات والمساحات المائية. وهذا يشمل الحقوق العامة أو الخاصة أو المجتمعية أو الجماعية غير المكتوبة، بما في ذلك الحقوق الأصلية أو العرفية. ويجب ألا يصبح المزارعون و/أو الجمعيات ضحايا للاستيلاء على الأراضي، أو فقدان حقوقهم في الأرض بسبب نزاعات الحيازة، أو طردهم من الأراضي التي كانوا يستخدمونها للزراعة لفترة طويلة من الزمن. إذا كان القانون المعمول به ينص صراحةً على خلاف ذلك، فيجب اتباع عملية إرشادات منظمة الأغذية والزراعة (FAO) / منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD). وبصفة خاصة يجب تقديم تعويضات سريعة ومناسبة وفعالة للمتضررين. إذا كانت هناك شعوب أو مجتمعات أصلية معنية، فيجب توضيح حيازة أراضي جديدة في إطار التحقق الواجب من قبل طرف خارجي محايد. يجب على مستوى كافة المفاوضات احترام مبادئ الموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة على النحو المنصوص عليه في بيان الأمم المتحدة بشأن حقوق الشعوب الأصلية. ويجب مراعاة المبادئ المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 169.

11. التعامل المسؤول مع أفراد الأمن

في حالة تكليف أفراد أمن بحماية ممتلكات الشركة أو الشركة نفسها، فيجب الحرص على إصدار تعليمات مناسبة لذلك، وإجراء والإشراف على الدورات التدريبية اللازمة لذلك. ويجب على أفراد الأمن الالتزام بحظر التعذيب، أو معاملة الناس بطرق غير إنسانية أو مهينة، أو التصرف بما يخالف الحق في حرية تكوين الجمعيات.

12. حماية البيئة بشكل مناسب

يجب الامتنثال لجميع التشريعات واللوائح البيئية المعمول بها، والحصول على جميع التصاريح والشهادات والموافقات البيئية ذات الصلة والحفاظ عليها. كما يتعهد شركاء العمل بالحد باستمرار من التلوث البيئي. وهذا يعني بصفة خاصة أنه لا يسمح بإطلاق أو تسريب أي مواد خطيرة في البيئة أو الإضرار بالبشر، ويجب مراعاة المعايير البيئية لتعديل التربة ومعالجة مياه الصرف الصحي والانبعاثات وإدارة النفايات. كما يتعين على شركاء العمل المساهمة بصورة مناسبة في حماية المناخ. وهذا ينطبق بشكل خاص على تحسين كفاءة الطاقة وتقليل استهلاك الموارد (بما في ذلك المياه والمواد الخام المعدنية والمواد الخام الزراعية والوقود الأحفوري). كما يجب الالتزام باللوائح المحلية المتعلقة بحماية الغابات. ويلتزم شركاء العمل بإدخال نظام إدارة بيئية مناسب وفعال. ويجب احترام المبادئ المنصوص عليها في اتفاقية ميناماتا بشأن الزئبق، واتفاقية ستوكهولم بشأن الملوثات العضوية الثابتة، واتفاقية بازل بشأن التحكم في نقل النفايات الخطرة عبر الحدود.

13. إدارة مناسبة للمواد الكيميائية

يجب على شركاء العمل تطبيق نظام مناسب لإدارة المواد الكيميائية (CMS) ومراقبته باستمرار، وتحسينه إذا لزم الأمر. ويجب أن يغطي نظام إدارة المواد الكيميائية هذا دورة الحياة الكاملة للمواد الكيميائية المستخدمة؛ بما في ذلك الشراء والتخزين والنقل والاستخدام والتخلص الآمن من هذه المواد الكيميائية. ويتعين تحديد سياسة واضحة للمواد الكيميائية في نظام إدارة المواد الكيميائية؛ بما في ذلك الأدوار والمسؤوليات، بالإضافة إلى تعليمات العمل التفصيلية لكل خطوة في إطار استخدام المواد الكيميائية لجميع الأطراف المعنيين بشكل واضح. كما يجب على شركاء العمل القيام بتدابير الرقابة والفحص المناسبة والدورات التدريبية والاتصالات الدورية بشأن متطلبات نظام إدارة المواد الكيميائية لجميع الموظفين الذين يتعاملون مع المواد الكيميائية أو يتعرضون لها. ويجب وضع إجراءات مناسبة لحالات الطوارئ (مثل الانسكابات والتسريبات). ويجب مراعاة المبادئ المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 170 وتوصيات منظمة العمل الدولية رقم 177.

يجب تنفيذ إطار نظام إدارة المواد الكيميائية؛ أي التخلص من المواد الكيميائية الخطرة بدون أي مخاطر (ZDHC)، في عملية تصنيع السلع الاستهلاكية. يجب على شركاء العمل التأكد من عدم استخدام أي مواد كيميائية تحتوي على مواد مدرجة في قائمة المواد المحظورة لشركة (RSL Tchibo) أو أي مواد مدرجة في قائمة المواد المحظورة المصنعة بنظام التخلص من المواد الكيميائية الخطرة بدون أي مخاطر (MSL).

بالنسبة للمزارع يتم تخزين جميع الكيماويات الزراعية بعيداً عن الطعام والماء والأطفال في غرف مغلقة جيدة التهوية. كما يجب عدم إعادة استخدام عبوات المبيدات الفارغة لتخزين أي طعام أو شراب، بل يجب إعادتها أو التخلص منها على نحو آمن.

14. التعامل المسؤول مع أفراد الأمن

يتمتع شريك العمل عن القيام بأي نوع من الأعمال الإجرامية، وخاصة الفساد، وكذلك الأعمال التي يمكن تفسيرها على هذا النحو. كما يتعهد شريك العمل بعدم قبول أو تقديم أي مدفوعات أو خدمات في إطار علاقاته مع مورديه ومسؤوليه، والتي يُقصد أو يبدو منها التأثير على قرارات العمل أو اكتساب ميزة غير مشروعة.

15. التعامل المسؤول مع أفراد الأمن

يحق لشركة تشيبو (Tchibo) التحقق من امتثال شركاء الأعمال لقواعد سلوك الموردين. ووفقاً لتقدير تشيبو (Tchibo)، يمكن القيام بذلك على سبيل المثال، عبر عمليات تحقق خاصة على أرض الواقع، أو عبر طلبات مكتوبة للحصول على معلومات من قبل تشيبو (Tchibo)، أو بواسطة أطراف خارجية مكلفة بتدقيق العمليات والامتثال، أو باستخدام نظام تدقيق (يُشار إليه فيما يلي باسم "تدابير التحقق"). سيتم إبلاغ الشريك التعاقدى بشكل نصي، خلال فترة زمنية معقولة، بشأن تنفيذ تدبير التحقق، بالإضافة إلى نوعه والغرض منه. كما يكون هناك دليل ساري على الامتثال لقواعد سلوك الموردين (SCoC) من جانب الشريك التعاقدى، إذا تم الاحتفاظ بشهادة معترف بها وذات صلة، طالما أنها تضمن تنفيذ عمليات التحقق بشكل مستقل ومنظم وملائم.

تتحمل شركة تشيبو (Tchibo) تكاليف تدابير التحقق التي تُجريها أطراف ثالثة. إذا ثبت حدوث انتهاكات ضد قواعد سلوك الموردين (SCoC) هذه، فسيتم تحميل تكاليف تدابير التحقق على الشريك التعاقدى. يدعم الشريك التعاقدى تنفيذ تدبير التحقق بشكل كامل، ويوفر - بصفة خاصة - الوصول إلى جميع المعلومات، جنباً إلى جنب مع العمليات وأنظمة التحكم المرتبطة بذلك، والتي تكون مفيدة للتحقق من الامتثال لقواعد سلوك الموردين. يرافق الشريك التعاقدى تدبير التحقق، ويكون متعاوناً للإجابة عن الاستفسارات. قد يتم استجواب الموظفين الذين تم تعيينهم لتقديم الخدمة، خلال تنفيذ تدبير التحقق، ويتوجب -في أثناء ذلك- منحهم الفرصة لرفض تقديم المعلومات، ودون أن تكون هناك أي أضرار قد تقع عليهم نتيجة لذلك.

16. إجراءات تقديم شكاوى

يتم تقديم طلبات الشكاوى إلى: Tchibo GmbH, CR, Überseering 18, 22297 Hamburg, Germany, socialcompliance@tchibo.de

يتعهد شريك العمل بإبلاغ موظفيه بصفة دورية بشأن سبل الإبلاغ عن إجراءات التقدم بشكاوى، كما يتعين عليه إتاحة هذه المعلومات لذوي الاحتياجات الخاصة. كما يجب أن يكون الموظفون قادرين على تقديم شكاوى دون خوف من تعرضهم للتمييز أو الانتقام أو لمحاولات تخويف أو مضايقات. يجب على الشريك التعاقدى التأكد من أن مورديه المباشرين يقومون أيضاً بإبلاغ موظفيهم بسبل إجراءات تقديم الشكاوى لدى شركة Tchibo وعدم اتخاذ أي إجراءات انتقامية ضد المشتكين.