



معايير شركة DRISCOLL'S للعمل

(معايير رعاية العمال سابقاً)

Updated December, 2017



Driscoll's
Only the Finest Berries™

نطاق التطبيق

توضح هذه المعايير المبادئ الأساسية والتوقعات في مكان العمل لشركة Driscoll's. نحن نريد أن يكون العمل في شركة Driscoll's مصدراً للفخر للآلاف من الأشخاص الذين يعملون لجعل مهمتنا في إبهاج المستهلكين للتوت أمراً ممكناً.

تدرك شركة Driscoll's قيمة وأهمية جميع الأشخاص خلال سلسلة الإمدادات لدينا. نحن ندعم رؤية شركتنا عندما نقوم بتشجيع الاحترام والصحة والأمان في مكان العمل «لنصبح شركة التوت عالمياً، التي تخدم حياة كل الأشخاص الذين نتعامل معهم.» نحن نؤمن بأن الظروف الجيدة للعمل يجب أن تكون شيئاً متوقعاً من الجميع، وفي خبراتنا وفي نتائجنا حيث يكون التشغيل أكثر إنتاجية وخبرات أكثر فعالية للجميع.

نطاق التطبيق

تُطبق هذه المعايير على جميع العمال في سلسلة الإمدادات لدينا، بدون أي تفریق. ستقوم جهودنا في تطبيق تلك المعايير في التركيز على توفير الحماية للموظفين في شركتنا الأكثر عرضة للخطر، وهم العمال المهاجرين والذين يعملون بصورة موسمية.

معايير العمل الدولية

هذه المعايير قائمة على الاتفاقيات والتوصيات لمنظمة العمل الدولية (ILO)، ومتطلبات التجارة الأخلاقية لأعضاء سيدكس (SMETA)، ومعيار برنامج الإمتثال الاجتماعي الدولي (GSCP)، ومعيار مبادرة الإمتثال الاجتماعي للأعمال (BSCI)، و الإستعراض الجماعي لمعايير خاصة بالزراعة من قبل العديد من المنظمات الغير حكومية.

الامتثال القانوني

تقوم هذه المعايير بدعم قوانين العمل في البلاد التي نعمل فيها. يجب أن يتم احترام واتباع تلك القوانين عندما تقوم قوانين العمل بتجاوز تلك المعايير. عندما لا تقدم قوانين العمل الحد الأدنى من الحماية لتلك المعايير، ستقوم شركة Driscoll's بمطالبة المزارعين التكيف مع توقعاتنا.

التنفيذ

ستعمل شركة Driscoll's على التأكد من تنفيذ هذه المعايير في جميع أنحاء العالم. سوف يشمل التنفيذ تقييم المزارع والمراجعات من طرف ثالث.

توقع الشفافية، والدعم، والتطوير الدائم

تتوقع شركة Driscoll's أن تكون هناك بيئة من الشفافية وتبادل المعلومات بيننا، وبين المزارعين وعمال المشاتل بشأن سياسات وممارسات وظروف العمل. تسعى شركة Driscoll's لإتباع أسلوب داعم وتقديمي للمزارع وعمال المشاتل. إذا تم التعرف على أي مشكلة خلال عملية التقييم، من المتوقع أن يقوم المزارعين وعمال المشاتل بالعمل بجانب شركة Driscoll's للتأكد ولإثبات الإخلاص والتحسين المستمر لتحقيق الأهداف المحددة. الالتزام بالشفافية يتضمن الالتزام بتطوير إجراءات الإبلاغ عن الشكاوى للطرف الثالث موثوق بها من أجل عمال المزارع الذين يعملون في مزارع داخل سلسلة الإمدادات لدينا.

قواعد عدم التسامح المطلقة

تعتبر شركة Driscoll's الممارسات التالية غير مقبولة:

- < عمالة الأطفال
- < العمل القسري
- < الإتجار بالأشخاص
- < الإكراه والإعتداء والتحرش
- < الظروف الصحية والأمان التي تشكل خطر مباشر على الحياة والأطراف

يجب أن يتم التعامل الفوري من قبل صاحب العمل مع جميع مشكلات عدم التسامح المطلقة وإلا سيتسبب ذلك في إنهاء العلاقة مع شركة Driscoll's.

1. اختيار العمل بشكل حر

- 1.1 ممنوع العمل الإجباري والإتجار بالأشخاص في جميع أشكاله، مثل أعمال الإكراه أو السجن أو الاستبعاد أو الأعمال الإجبارية.
- 1.2 يجب ألا يتم الإحتفاظ بأي نوع من «الإيداع» أو أي مستندات توظيف شخصية أصلية مثل إثبات الهوية أو الجنسية أو جوازات السفر أو التأشيرات.
- 1.3 لدى العمال الحق في إنهاء خدمتهم بإرادتهم. يجب احترام حق العامل في مغادرة مكان العمل بعد انتهاء المناوبة الخاصة به.

2. حرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية

- 2.1 لدى العمال الحق في الاختيار أن يقوموا بالإنشاء والانتساب واتخاذ الإجراءات في منظمات العمال الحرة والمستقلة بدون أي تدخل أو رد انتقامي.
- 2.2 يجب ألا يتم تمييز مُمثلي العمال عن العمال ويجب تمكينهم للوصول، خلال الإطار القانوني، للقيام بمهام مُمثلهم في مكان العمل.

3. مكان العمل والحالة الصحية والأمنية للإقامة

- 3.1 يجب أن يوفر صاحب العمل بيئة عمل آمنة وصحية في جميع الأوقات، والتي تتضمن التنقل من وإلى مكان العمل، عندما يكون التنقل مقدّم من صاحب العمل.
- 3.2 يجب أن يكون مكان العمل خالياً من أي تهديد بصحة العمال وأخذ الاحتياطات لمنع الحوادث والإصابات. يجب أن يمثل أصحاب العمل للقوانين المحلية وملحق الصحة والأمان لهذه المعايير.
- 3.3 يجب تقديم تدريب مسجل بصورة منتظمة عن الصحة والأمان للعمال، ويجب إعادة ذلك التدريب للعمال الجدد أو الذين تم إعادة تعيينهم.
- 3.4 يجب توفير مرافق دورات مياه نظيفة بشكل كافي، ومياه صالحة للشرب، وتجهيزات صحية لتخزين الطعام – إذا كان ملائماً.
- 3.5 يجب أن يكون مكان الإقامة نظيف وآمن وأن يلبى احتياجات العمال الأساسية وأن يمثل للمتطلبات المنصوص عليها في مرفق الإسكان لهذه المعايير.
- 3.6 يجب أن يقوم صاحب العمل بإسناد مسؤولية الصحة والأمن إلى ممثل للإدارة.

4. عمالة الأطفال والعمال صغار السن

4.1 استناداً لمنظمة العمل الدولية (ILO) اتفاقية 138، يجب أن يكون سن العامل الذي يتم تعيينه 15 سنة على الأقل، ما لم يتم تحديد سن أكبر من قبل القانون المحلي.

4.2 يجب أن يتأكد صاحب العمل من تطبيق السياسات والإجراءات المحددة لمنع توظيف الأطفال دون سن 15 سنة (أو سن العمل القانوني، إذا كان أعلى).

4.3 يجب أن يمتلك صاحب العمل أنظمة مطبقة للتأكد من أعمار جميع العمال وإبقاء إثباتات في سجلات التوظيف.

4.4 يجب أن يتأكد صاحب العمل من إجراء الحلول الملائمة والحساسة في حالات اكتشاف عمالة الأطفال. تلك الحلول يجب أن تضمن مصلحة الطفل وإبعاده عن موقع العمل، ولا تقوم بوضعه في موقف أكثر عرضة للخطر.

4.5 يجب أن يضمن صاحب العمل حماية العمال صغار السن (أقل من 18 سنة) من ناحية ظروف العمل الآمنة ونوع العمل وساعات العمل. يجب ألا يقوم الأشخاص دون 18 عام بالعمل في الليل، أو العمل ساعات إضافية، أو العمل في ظروف خطيرة، أو الاحتكاك بمبيد الحشرات، أو تشغيل الآليات الثقيلة، أو نقل الأحمال الثقيلة.

5. الأجور والاستحقاقات

5.1 على أقل تقدير، يجب أن يتأكد صاحب العمل أن تكون الأجور والاستحقاقات تتماشى مع أو تزيد عن الحد الأدنى القانوني و/أو معايير الصناعة و/أو العقود الجماعية المطبقة.

5.2 يجب أن يتم التعويض عن الوقت الإضافي طبقاً للقانون المحلي.

5.3 يجب أن يتم عرض التوظيف دائماً ضمن الأحكام المنشأة من قبل القوانين المطبقة. أثناء وقت التوظيف، يجب أن يوفر صاحب العمل عقود للعمال والتي تحتوي على معلومات واضحة ومكتوبة حول شروط العمل بلغة يفهمونها. تتضمن شروط العمل ووصف الوظيفة والأجور والمستحقات والمميزات وحالات المواصلات وتاريخ البدء ومدة التوظيف. يجب أن يتأكد صاحب العمل من أن تكون العقود موقعة قبل بدء تاريخ التوظيف.

5.4 غير مسموح بالخصم من الرواتب كإجراء تأديبي، وكذلك أي خصومات من الرواتب غير منصوص عليها عن طريق القانون المحلي بدون إذن صريح من العامل المعني.

5.5 يجب أن يوفر صاحب العمل كشف مفهوم للأجور للعمال والذي يحتوي على عدد أيام العمل والراتب أو الأجر المستحق يومياً وعدد الساعات الإضافية لكل أجر يومي محدد والعلاوات والبدلات والخصومات القانونية أو التعاقدية لكل مدة دفع. يجب أن يتأكد صاحب العمل من إقرار العمال بدقة التفاصيل للأجور المدفوعة لهم.

5.6 يجب أن يتأكد صاحب العمل من أن يتم الدفع للعمال بصورة منتظمة طبقاً للقانون المحلي، على الأقل مرة شهرياً في أي ظروف. يجب أن يكون الدفع بالطرق التي يمكن تعقبها، ويتم توفير سجل المدفوعات للعامل.

6. ساعات العمل ويوم الراحة

6.1 يجب أن يتأكد صاحب العمل من تماشى ساعات العمل مع القوانين المحلية ويتم تحديدها بوضوح عبر عقد العمل.

6.2 يجب أن يتأكد صاحب العمل أن ساعات العمل الإضافية هي تطوعية ولا تتجاوز المدة المحلية أو المدة المحددة بالقانون. لن يكون مطلوب من العمال أن يعملوا لأكثر من (60) ساعة في أي سبعة (7) أيام.

6.3 يجب أن يوفر صاحب العمل يوم راحة واحد على الأقل لكل (7) سبعة أيام، أو يومين لكل (14) يوم، عندما يكون مسموحاً قانونياً.

6.4 يجب الاحتفاظ بسجلات مفصلة لجميع العمال حول ساعات العمل، والتي تشمل الساعات العادية والإضافية وأي وقت راحة قد أخذه العامل.

6.5 يجب أن يتم التواصل والاتفاق مع كل عامل حول العمل الإضافي المتوقع.

7. عدم التمييز

7.1 يمنع أي تمييز من أي نوع ويجب التعامل مع العمال باحترام وكرامة. يجب ألا يكون هناك أي تمييز حول أي عامل أو موظف مستقبلي في التوظيف أو الأجور أو المميزات أو أي أهلية على حسب الأعراق أو العقيدة أو اللون أو الجنسية أو الأصل العرقي أو النوع أو السن أو الإعاقة أو النشاط الاتحادي أو السياسي أو الحالة الاجتماعية أو الحمل أو التوجهات الدينية أو الميول الجنسية.

7.2 يجب أن يوفر صاحب العمل فرص متساوية لجميع العمال.

8. التوظيف الدائم ومقاولي الأعمال وأصحاب العمل من طرف ثالث

8.1 يجب أن يقوم أصحاب العمل وأصحاب العمل من طرف ثالث بضمان أن العمال ليس عليهم أن يدفعوا أي تكاليف للمتطلبات أو مصاريف المواصلات أو أي تكاليف لها علاقة بالحصول على عمل في أي مرحلة من عملية التعيين.

8.2 العمال المهاجرين الذين تم توظيفهم في بلدهم أو في منطقتهم الأصلية يجب أن يحصلوا على الإسكان والعناية الصحية والخدمات الاجتماعية. إذا كان الاتفاق التعاقد يضمن أسرة العامل والاستفادة من رعاية الأطفال وتعليم الأطفال وسكن يجب أن يتم توفير ذلك أيضاً. عند إنهاء التوظيف، يجب أن يوفر صاحب العمل وسيلة نقل ليستطيع العودة الى المنطقة أو بلد المنشأ، وفقاً لشروط التوظيف.

8.3 يجب أن يتم تسليم العمال المغتربين بعقد مكتوب بعناية موضحاً ظروف التوظيف المعروضة بالتفصيل قبل أن تبدأ رحلتهم الى مكان العمل. يجب أن يتم إدراج التالي في العقد: أن يكون صاحب العمل مسؤول عن توفير استحقاقات إضافية للعمال المغتربين مثل الإسكان والتعليم والخدمات الصحية.

8.4 يجب أن يتمتع صاحب العمل بفهم كامل عن عملية التوظيف بالكامل، بما في ذلك جهات التوظيف والوسطاء فيما يخص المتطلبات القانونية أو الأخلاقية.

8.5 توجد أنظمة إدارية فعالة مطبقة للتعرف ولمراقبة التوظيف وإدارة جميع أعمال العمال المهاجرين والعقود والهيئات والاعمال المؤقتة أو الموسمية.

8. التوظيف الدائم ومقاولين الأعمال وأصحاب العمل من طرف ثالث (تكملة)

8.6 يجب أن يحتفظ صاحب العمل باتفاقية التعاقد لكل مقاول أعمال، على أن تنص على أنهم مطالبين بالحفاظ على هذه المعايير. يجب ألا يعيق أو يمنع استخدام مقاولين الأعمال حقوق العمال. برضاء الرجوع الى ملحق معايير العامل الأجنبي المهاجر.

8.7 في حالة استخدام مقاولين الأعمال، يجب أن يحتفظ صاحب العمل بنسخ من رخصهم التجارية وملفات العمال وإثبات على مدفوعات التأمين الاجتماعي وأي مستندات أو سجلات مطلوبة لتوضيح الالتزام بتلك المعايير.

9. ممنوع المضايقات والاعتداءات

9.1 يمنع منعاً باتاً استخدام التهديد بالقول أو بالجسد أو نفسياً والاعتداء من أي نوع، جسدي أو أي شيء آخر.

10. النظم الإدارية

10.1 من المتوقع أن يعمل صاحب العمل بالتوافق مع القوانين المحلية، عن طريق الحصول على التراخيص المحلية اللازمة والحفاظ عليها .

10.2 يجب أن يقوم صاحب العمل بتعيين عضو خبير من الإدارة أو من لجنة الأخلاق المعنية ليكون مسؤولاً عن الالتزام بتلك المعايير.

10.3 من المتوقع أن يقوم صاحب العمل بتوصيل تعريف مفهوم وواضح عن الالتزام بتلك المعايير، في منطقة يسهل الوصول إليها لجميع العمال، ومترجمة باللغات المعنية.

10.4 يجب أن يحتفظ صاحب العمل على سياسات وإجراءات مكتوبة ومعرفة بوضوح من أجل التطبيق والإدارة اليومية لتلك المعايير خلال عملهم.

10.5 يجب على صاحب العمل توفير قواعد وإجراءات تأديبية تدريجية مكتوبة . على سبيل المثال، التحذير اللفظي، التحذير المكتوب، الإيقاف والإنهاء. أي استثناء لتلك السياسة المكتوبة (مثلاً، العنف أو الثمالة في مكان العمل) والتي تؤدي إلى الاستبعاد الفوري يجب أن تكون مكتوبة وموضحة للموظف عند لحظة التعيين. يجب أن يتم الاحتفاظ بسجل للإجراءات التأديبية لجميع الموظفين.

10.6 يجب أن يوفر صاحب العمل إجراء رسمي موثق للعمال لمراجعة الاقتراحات، الشكاوى و المطالب بطريقة سرية وآمنة.

10.7 يجب أن يتأكد صاحب العمل من أن جميع السياسات والإجراءات المتعلقة بتطبيق تلك المعايير تم تبليغها بوضوح لجميع العمال بلغة مفهومة بالنسبة لهم، وإذا لزم الأمر، التأكد من حصول العمال والإدارة على تدريب للتنفيذ الفعال لجميع السياسات.

10.8 يجب أن يحتفظ صاحب العمل بسجلات التوظيف المحدثة، والتي تتضمن أسم العامل وتاريخ الميلاد ووصف العمل والأجور والمستحقات وتاريخ بدء العمل ومدة التوظيف. يجب أن يتم الاحتفاظ بسجلات التوظيف كما هو مطلوب من قبل القانون المحلي لمدة 12 شهر على الأقل بعد انتهاء توظيف العامل.

المصطلحات المعرفة

المعايير (معايير شركة Driscoll's للتعاملات الاجتماعية والأخلاقية للعمال)

- موظف - أي موظف في عمل خلال سلسلة توريدات شركة Driscoll's.
- مقاول الأعمال - جميع أشكال مقاولة الأعمال والتي تشمل: الموردون وجهات التوظيف ومقدمي الخدمة والسماسة وهكذا.
- عامل مهاجر - هو العامل الذي قد سافر من بيته ليعمل في مكان آخر أبعد من مسافة الانتقال.
- مورد - أي مورد لأي وسيلة إنتاج لسلسلة توريدات شركة Driscoll's.
- العمال - الموظفون خلال سلسلة التوريدات، بشكل أساسي هؤلاء العمال المعرضون للخطر مثل المزارع والعامل المهاجر والعامل الموسمي.
- الخدمات الاجتماعية - خدمات الحكومة المقدمة لمصلحة المجتمع مثل التعليم والعناية الصحية والإسكان.

الملاحق

معايير الإسكان

معايير الصحة والأمان لموقع العمل