

السياسة

ترى smiths جروب بي إل سي (smiths) أن انتهاكات حقوق الإنسان تعد بمثابة جرائم مروعة. وتتعارض التصرفات التي تستغل العمال أو تتكرر حقوقهم وامتيازاتهم المستحقة قانونًا تمامًا مع قيم وسياسات smiths ولن يتسامح معها على الإطلاق. ونحن نحترم جميع حقوق الإنسان المعترف بها عالميًا في كل عمليات smiths. كما إننا ندرك المسؤولية المهمة التي نضطلع بها إزاء احترام حقوق الإنسان كما إننا ندعم رؤيتنا لعالم حيثما يتمتع جميع أفرادهم بحقوقهم الإنسانية الشاملة.

وتوجه سياسة smiths لحقوق الإنسان من خلال مبادئ حقوق الإنسان العالمية المشمولة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ الأساسي والحق في العمل، والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. كما إننا نلتزم بالقانون واللوائح الوطنية في كل سوق نعمل به. وعندما تواجه smiths تعارضًا بين حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا والقوانين المحلية، سنتبع الشركة الإجراءات التي تتناول السبل الكافية لتقدير مبادئ حقوق الإنسان العالمية.

التزمت smiths بالعمل طبقًا لأعلى المعايير الأخلاقية. ويشمل ذلك التأكد من مشاركة عملياتنا، ومورديننا، والمقاولين، والمقاولين من الباطن التابعين لنا وأي شخص آخر في سلسلة التوريد الخاصة بنا، بما في ذلك أي وكلاء توظيف أو موردي العمالة (المؤقتة أو خلاف ذلك) (يشار إليهم مجتمعين بـ "وكلاء التوظيف") بالتزامنا تجاه حقوق الإنسان والابتعاد عن الممارسات المصاحبة لانتهاكات حقوق الإنسان. وتطبيق هذه السياسة على جميع الأشخاص العاملين في smiths أو بالنيابة عن smiths، بما في ذلك الموظفين بالشركات التابعة لـ smiths وفروعها حول العالم والمشروعات المشتركة التي لـ smiths الحصة الغالبة بها، وعمال الوكالة، والعمال الثانويين، والمتطوعين، والمتدربين، والمقاولين، وممثلي الطرف الثالث (يشار إليهم في السياسة على أنهم "طاقم العمل").

إن سلامة وعافية العاملين في سلاسل التوريد الخاصة بنا مهمة لـ smiths. وتحدد قواعد الموردين الخاصة بنا توقعاتنا بشأن احترام حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق العمالة، والعاملين في سلسلة التوريد الممتدة الخاصة بنا. ومن المتوقع من جميع الموردين ومؤسساتهم بما في ذلك المقاولين من الباطن التمسك بهذه المعايير. وفي المشروعات المشتركة عندما لا تمتلك smiths الحصة الغالبة، يوصى القادة والمديرون بهذه المؤسسات بشدة بتطبيق ذات المعايير أو معايير مماثلة. وفي حالة أثرت أية مشكلات خاصة بحقوق الإنسان في المشروعات المشتركة، سنعمل بجد مع قادة الأعمال للتصدي لهذه المشكلات وتصحيحها.

ويجب على طاقم عمل smiths الإبلاغ عن أية انتهاكات محتملة في السياسة، سواء كان الانتهاك بواسطة smiths أم طرف ثالث. ويجب تقديم التقرير إلى المدير المباشر، أو مسئول الموارد البشرية، أو من خلال خط smiths للإبلاغ عن الشكاوى: Speakout@smiths.com. ويتاح خط smiths للإبلاغ عن الشكاوى لجميع شركاء أعمال smiths بما في ذلك الموردين، والموزعين، والوكلاء وجميع شركاء الأعمال الآخرين (سواء كانوا من أعضاء طاقم العمل ب smiths أم لا) على النحو المحدد في قواعد الموردين الخاصة بنا. وتتخذ smiths كذلك إجراءً فعالاً للنظر في الشكاوى للتأكد من إرسال طاقم العمل الشكاوى دون المعاناة من أية أضرار أو انتقام من أي نوع. ويمكن الاطلاع على السياسة في صفحة سياسة المجموعة وصفحة الأخلاقيات والامتثال على الشبكة الداخلية لمجموعة smiths.

وبسبب طبيعة أعمالنا، فإننا نركز جهودنا على حقوق الإنسان المتعلقة بظروف العمالة، عل النحو المحدد أدناه. ومع ذلك، تترك smiths أن حقوق الإنسان قد تتطوي على أولويات أكبر بمرور الوقت وسنجري مراجعات دورية لمجالات اهتمامنا من خلال إجراءات التقصي اللازم المستمرة لحقوق الإنسان.

وتتضمن هذه السياسة الممارسات التالية التي تتناول حقوق الإنسان الخاصة بطاقم العمل:

- 1- القضاء على العمل القسري/ أعمال السخرة
- 2- القضاء على عمالة الأطفال
- 3- المعاملة الإنسانية في بيئة العمل
- 4- المساواة في بيئة العمل/ القضاء على المحاباة
- 5- الحق في الأجر المعيشي
- 6- الحق في ساعات العمل والإجازات المعقولة
- 7- حرية تكوين الجمعيات
- 8- بيئة العمل الآمنة والصحية
- 9- المسكن الآمن والصحي، في حالة توفير مسكن للموظفين

1- القضاء على العمل القسري/ أعمال السخرة

يجب ألا يخضع طاقم العمل إلى أي شكل من أشكال العمالة القسرية أو الإلزامية أو أعمال السخرة أو تشغيل السجناء غير الاختياري. ويجب أن يتمتع طاقم العمل بحرية إنهاء خدمتهم في أي وقت دون أية عقوبة بما لا يتجاوز الإشعار المحدد في عقد التوظيف الخاص بهم أو بموجب إشعار معقول في حالة عدم نص عقد التوظيف على ذلك. وتحت أي ظرف، يحظر اللجوء إلى الاقتطاع من الأجر من أي نوع لإجبار طاقم العمل على العمل لصالح smiths. ويحظر إجبار أي فرد بطاقم العمل في smiths على العمل في إطار تدابير انضباطية ويحظر تحت أي ظرف تهديد أحد أفراد طاقم العمل في smiths من العمال المهاجرين بإبلاغ السلطات عنه لإجباره على العمل أو الاستمرار في العمل طرف smiths.

1-أ عقود العمل: يجب تحرير بنود وشروط مكتوبة واضحة وشفافة خاصة بطاقت العمل، تنص على الأجور، وأية استقطاعات مسموح بها قانونًا، وساعات العمل، والإجازات، وشروط العمل الأخرى. ويتعين الاتفاق على بنود وشروط التوظيف الرئيسية قبل أن يبدأ هذا الفرد في العمل في smiths. ويجب تحرير العقود في لغة يفهما فرد العمل وإدراج بند خاص بفسخ العقد.

1-ب رسوم التعيين والإيداعات: تحت أي ظرف، يحظر تحميل طاقم العمل أية رسوم أو تكاليف أخرى بخصوص تعيينهم في smiths، سواء بشكل مباشر أم غير مباشر. ويتعين سداد أية رسوم خاصة بالتعيين بواسطة smiths. كذلك، لا يجب على طاقم العمل في أي وقت إيداع أموال أو دفعات تأمين طرف smiths أو مع أي وكالة تعيين تستعين بها smiths. ويجب على smiths إضافة القيود المناسبة على عقودها مع وكالات التعيين (في وقت مراجعة أو تجديد العقود المذكورة) واتخاذ أية إجراءات لازمة لمنع انتهاك هذا الحكم.

1-ج القروض والدفعات المقدمة: بين حين وآخر، وفي ظروف محدودة، يجوز أن توفر smiths حسبما يتراءى لها قروضًا لصالح الموظفين (على سبيل المثال، لسداد تذاكر السفر الموسمية). وتحت أي ظرف، يحظر إجبار طاقم العمل على العمل لسداد الديون المستحقة لصالح smiths أو أية وكالة تتعاقد معها smiths لتوفير العمالة.

1-د حفظ الوثائق الشخصية: تحظر smiths بشكل صارم مصادرة أو احتجاز جوازات السفر أو وثائق الهوية الشخصية الأخرى أو وثائق السفر الخاصة بطاقم العمل. وتحت أي ظرف، يحظر استخدام وثائق الهوية الشخصية لإجبار أحد أفراد طاقم العمل للاستمرار في العمل لصالح smiths سواء بشكل مباشر أم غير مباشر. ويسمح فقط ل smiths، أو المقاول من الباطن التابع لشركة smiths، بالاحتفاظ بوثائق الهوية الخاصة بطاقم العمل بناءً على طلب طاقم العمل (على سبيل المثال، لأغراض الحفظ في مكان آمن) أو أخذ نسخة لأغراض إدارية، شريطة دائمًا أن تعاد هذه الوثائق بشكل فوري إلى هذا الفرد حال طلبه.

1-ه حرية الحركة: يحظر تقييد حركة طاقم العمل دون مبرر معقول. ويحظر تقييد حركة طاقم العمل بشكل مادي أو قصر وجوده على مكان العمل أو المسكن المقدم بواسطة smiths أو بواسطة أي من المقاولين من الباطن التابعين لها، كما يحظر فرض أية تدابير إجبارية لقصر حرية حركة أي من أفراد طاقم العمل. ولتجنب أي لبس، يجب ألا يخالف هذه السياسة أي قصر للحركة يفرض لدواعي السلامة (على سبيل المثال، في حالة عمل الموظف في منطقة حرب).

2- القضاء على عمالة الأطفال: لن تعين smiths أي شخص دون 16 عامًا. وتلتزم smiths المقاولين من الباطن التابعين لها بعدم الاستعانة بأي فرد دون 16 عامًا في الأعمال المتعلقة ب smiths. وفي حالة تحديد الأعمال الخاصة ب smiths، أو نص القانون بأية دولة يستعان فيها بهذا الشخص، أن حد سن العمل يتجاوز 16 عامًا عندئذ سينطبق هذا الحد. وستتخذ smiths الإجراءات المعقولة للتأكد من سن أفراد الطاقم قبل البدء في العمل طرف smiths. وفي حالة الاستعانة بأشخاص دون 18 عامًا، يحظر عليهم أداء أعمال ذات طبيعة خطيرة أو ضارة عقليًا، أو بدنيًا، أو اجتماعيًا، أو أخلاقيًا أو تتداخل مع حضور المدرسة من خلال حرمانهم في فرصة الذهاب إلى المدرسة.

3- **المعاملة الإنسانية في بيئة العمل:** يجب أن تتعامل smiths وأية وكالة توظيف تعمل بالنيابة عن smiths (في حالة الاستعانة بطاقم العمل بواسطة وكالة توظيف) مع جميع الموظفين وأفراد طاقم العمل بكرامة واحترام. ويجب أن تخلو بيئة العمل في smiths في جميع الأوقات من جميع أشكال المعاملة القاسية أو اللاإنسانية. ويحظر على smiths أو وكلاء التعيين (في حالة الاستعانة بطاقم العمل بواسطة وكالة توظيف) ممارسة أية تدابير انضباطية لإنسانية، بما في ذلك العقاب البدني، أو الإكراه العقلي أو البدني، أو التحرش، أو التهريب أو الإساءة اللفظية لطاقم العمل. كما يحظر فرض أية عقوبات يترتب عليها العمل القسري. ويحظر بشدة استخدام أو التهديد باستخدام العنف الجسدي، والتحرش والتهريب ضد أفراد طاقم العمل أو أسرته أو أقربائه، ويجب أن تضمن smiths عدم اتخاذ أية إجراءات انضباطية فيما عدا على النحو المناسب، وبما يتماشى مع القانون، ولأسباب مشروعة خاصة بالأعمال.

4- **المساواة في بيئة العمل/ القضاء على المحاباة:** يجب التعامل مع طاقم العمل بإنصاف ومساواة، دون التمييز أو المحاباة استنادًا إلى الجنسية أو الوضع القانوني (وينطبق ذلك أيضًا على أي شخص ينخرط في عملية التعيين). ويحظر على smiths ويجب عليها اتخاذ هذه الإجراءات على النحو المطلوب بشكل معقول لمنع وكالات التوظيف من المشاركة في أية ممارسات تمييزية أو تتطوي على محاباة في التوظيف، أو المكافآت، أو توفير التدريب، أو الترقية، أو إنهاء الخدمة أو التقاعد استنادًا إلى الجنس (بما في ذلك تغيير الهوية الجنسية)، أو الحالة العائلية، أو الحالة الأسرية، أو المعتقدات الدينية، أو الإعاقة، أو السن، أو لأسس عرقية (العرق، أو اللون، أو الجنسية)، أو الأصل العرقي، بما في ذلك العضوية في مجتمع (الرحل) أو المعلومات الجينية، أو قدامى المحاربين، أو الحمل، أو التوجه الجنسي، أو الإعاقة، أو المرض، أو التعليم، أو الطبقة الاجتماعية، أو المشاركة في نقابة عمالية و/ أو الآراء السياسية أو أية خصائص أخرى يحميها القانون الساري أو أن تتخبط smiths في ذلك أو تدعمه. وبشكل خاص، يجب إيلاء الاهتمام إلى حقوق العمال الأكثر عرضة للتمييز. ولن يتم التعامل مع مواطني الدولة بشكل مفضل مقارنة بالعمالة المهاجرة (بما في ذلك، فيما يختص بالمكافآت والامتيازات والمسكن).

5- **الحق في الأجر المعيشي:** يجب أن يتلقى جميع أفراد طاقم العمل الحد الأدنى من الأجر حسبما تنص القوانين السارية ويجب أن يتلقوا الامتيازات المقررة قانونًا. ويجب سداد الأجر مباشرة إلى الحسابات البنكية الخاصة بطاقم العمل دون خصومات (خلاف الخصومات التي ينص عليها القانون)، فعلى سبيل المثال، الخصومات مقابل ضريبة الدخل، أو الخصومات المطبقة بموجب اتفاق مسبق بين الطرفين التي تعد معتادة ومعقولة. ويحظر على smiths أو أية وكالة تستعين بها smiths للتعاقد مع العمالة أن تسعى للسيطرة على دخل طاقم العمل أو حساباتهم البنكية. وتحت أي ظرف، يحظر خصم الأجر في إطار تدابير انضباطية.

6- **الحق في ساعات العمل والإجازات المعقولة:** يجب أن تمتثل smiths مع القوانين السارية بشأن ساعات العمل والإجازات المستحقة. وفيما عدا ما تنص عليه القوانين السارية أو تسمح به خلاف ذلك، تتوقع الشركة ألا تتجاوز ساعات العمل القياسية 48 ساعة في الأسبوع وألا تتخطى ساعات العمل الإضافي 12 ساعة في الأسبوع. وعلى ذات المنوال، ستراعي smiths جميع فترات الراحة التي ينص عليها القانون الساري أو سياسات smiths.

7- حرية تكوين الجمعيات: تحترم smiths حق طاقم العمل في تكوين الجمعيات ويجب عليها الامتثال للقوانين السارية التي تحكم حقوق العمال في تكوين الجمعيات بحرية، وتأسيس نقابات عمالية أو مؤسسات عمالية أخرى، و/ أو تقديم التماسات جماعية إلى smiths بشأن بنود التوظيف وظروف العمل. ويحظر على smiths فرض تدابير انضباطية أو الانتقام من أي من أفراد طاقم العمل يسعى لممارسة حقه في حرية تكوين الجمعيات بما في ذلك عضوية أية نقابة عمالية أو مؤسسة عمالية أو المشاركة في أية أنشطة أخرى يحميها القانون. ولن تسعى smiths إلى السيطرة، سواء بشكل مباشر أم غير مباشر، على أية نقابة عمالية أو مؤسسة عمالية يسعى أفراد طاقم العمل إلى تأسيسها أو الانضمام إليها. ولن تلتزم smiths طاقم العمل بالانضمام إلى أية نقابة عمالية أو مؤسسة عمالية محددة فيما عدا بقدر أن تكون هذه العضوية ضرورية سواء بموجب القانون الساري أو اتفاق المفاوضات الجماعية للعمال مع هذه النقابة أو المؤسسة العمالية.

7-أ المفاوضات الجماعية: ستتخبط smiths في مفاوضات حسنة النية مع أية نقابة عمالية أو مؤسسة عمالية مصرح ومعتترف بها قانوناً أو جهة أخرى تمثل طاقم العمل بشأن بنود التوظيف وشروط العمل الأخرى، وستتخذ الإجراء المطلوب بشكل معقول للمساعدة على ضمان انخراط وكالات التوظيف في المفاوضات بحسن النية على ذات المنوال. ولن تتخبط smiths في أو تدعم ممارسات العمل غير المنصفة أو الإجراءات الأخرى التي تستهدف ترهيب أو إكراه طاقم العمل على المشارك في أنشطة يحميها القانون فيما يختص بأية مفاوضات جماعية أو إجراءات جماعية خاصة بالعمل.

8- بيئة العمل الآمنة والصحية: يجب أن توفر smiths بيئة عمل آمنة وصحية لطاقم العمل ويجب عليها اتخاذ الإجراءات الفعالة لمنع الحوادث المحتملة والإصابات التي تؤثر على صحة وعافية أفراد طاقم العمل من خلال تقليل، بأقصى قدر ممكن بشكل عملي، وبالتعاون مع جميع أفراد طاقم العمل، أسباب المخاطر المتأصلة في بيئة العمل. وسيتاح لجميع أفراد طاقم العمل: (1) استلام تعليمات السلامة والصحة والسلامة الخاصة بالوظيفة في أثناء عملهم طرف smiths؛ (2) ويجب أن يتاح لهم إمكانية الوصول إلى المرافق الصحية ومياه الشرب النظيفة.

9- المسكن الآمن والصحي: يجب ألا يكون المسكن الإلزامي في مقر الإقامة الخاصة بصاحب العمل أو التي يديرها المشغل شرطاً للتوظيف. ويجب أن يكون كل مسكن يتم توفيره لطاقم العمل آمناً ويلبي معايير المسكن المعقول، التي يجب أن تتضمن التأكد من أن عدد الشاغلين يوفر الخصوصية المعقولة والسلامة والنظافة على نحو معقول. ويجب أن تلبى هذه المساكن اشتراطات جميع القوانين المحلية الخاصة بالصحة والسلامة والتخطيط، والقوانين الأخرى ذات الصلة وسياسات smiths.

أعدت smiths أول سياسة خاصة بها لحقوق الإنسان في 2018 تحت رعاية الموارد البشرية والأخلاقيات والامتثال. وتم تعديل السياسة في 2022. كما تم تحديث سياسات وممارسات smiths لمراعاة الأمور الحديثة المثارة والوعي المتزايد والاعتقاد داخل مؤسسة الأعمال بشأن تأثيرات حقوق الإنسان على قراراتنا. وتم تحديث السياسات للمحافظة على استمراريته وموضوعيتها وضمان الإبلاغ عنها بشكل منظم.

السياسات الأخرى ذات الصلة

قواعد أخلاقيات الأعمال في **smiths**

قواعد الموردين في **smiths**

سياسة التوظيف العادل في **smiths**

سياسة التوظيف

سياسات وكالات التوظيف