



جي سي ديكو

الميثاق الدولي للقيم الاجتماعية الأساسية

- إصدار 2018 -

جي سي ديكو
نعرض العالم

جدول المحتويات

4	1/ تمهيد
4	2/ عرض الميثاق
5	3/ نطاق التطبيق
6	4/ الالتزامات

1-4	الحق في المفاوضة المشتركة والحرية النقابية
2-4	إدانة جميع أشكال العمل القسري أو الإجباري
3-4	إدانة عمالة الأطفال
4-4	عدم التمييز في مكان العمل
5-4	صحة العمال وسلامتهم
6-4	عدد أيام العمل وأسابيع العمل
7-4	الحق في أجر عادل
8-4	الحق في إجازات مدفوعة الأجر
9-4	الحق في التدريب
10-4	إدانة جميع أشكال التحرش والعنف
11-4	إعادة توزيع الموظفين في حال إعادة الهيكلة
12-4	احترام الخصوصية وحماية المعلومات الشخصية
13-4	الحق في المشاركة في الحياة العامة
14-4	الحق في الضمان الاجتماعي
15-4	التوازن بين العمل والحياة الشخصية
16-4	الإجازات المتعلقة بالأسرة
17-4	حماية الحقوق المرتبطة بقدوم مولود جديد

10 5- إنفاذ الميثاق

1-5	التزامات المجلس التنفيذي
2-5	نشر الميثاق
3-5	مسؤولية الإدارة الداخلية
4-5	إجراءات التنبيه



منذ عام 1964، ونجاح جي سي ديكو وسمعتها مبني على القيم القوية التي كانت دائماً توجه أعمالنا وكانت جوهر ثقافتنا. من بين تلك القيم فكرة أن الناس هم مفتاح تطويرنا، ولذلك فإننا ملتزمون بشدة نحو ضمان بيئة عمل آمنة تتسم باحترام جميع الموظفين. في سياق التوسع الدولي السريع، فإننا نؤمن بأن التزامنا بالقيم الاجتماعية الأساسية أكثر أهمية من أي وقت مضى، وإننا قد طورنا ميثاق جي سي ديكو للقيم الاجتماعية الأساسية من أجل تقديم إرشادات لسلوكنا في جميع أنحاء المجموعة.

تعمل جي سي ديكو اليوم في أكثر من 55 دولة وندرك وجود اختلاف بين ممارسات تسيير الأعمال وبين ثقافات الأعمال التجارية. وعلى الرغم من ذلك، فمن المهم المشاركة في مستوى الطموحات المشترك فيما يتعلق بالقيم الاجتماعية الأساسية، والتمسك بها بصفاتها معايير خاصة بنا، ومواصلة التقدم نحو تنفيذها في كل مكان.

وقد تم تطوير هذا الميثاق بالإشارة إلى المعايير الدولية، مثل إعلان الأمم المتحدة العالمي لحقوق الإنسان، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والتوجيهات الإرشادية للمؤسسات متعددة الجنسيات الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. وذلك بالترابط مع مدونة الأخلاقيات الخاصة بجي سي ديكو، والتي توجه السلوك المهني داخل المجموعة بالاشتراك مع شركائنا المرتبطة في العمل، حيث يمثل هذا الميثاق ركيزة لالتزام جي سي ديكو بالتنمية المستدامة التي تسعى وراء تحقيق نمو اقتصادي يحترم الشعوب والبيئة.

نحن نعتمد على كل واحد منكم لتأييد القيم الواردة في ذلك الميثاق، والتأكد من أنها تبقى في قلب سلوككم وتعهداتكم. هذا هو أفضل ضمان لتأكيد نجاحنا واستدامة شركتنا على المدى الطويل.

جان شارل ديكو

// توقيع بخط اليد //

جان فرانسوا ديكو

// توقيع بخط اليد //



1. تمهيد

يُعد موظفي جي سي ديكو من المقومات الأساسية للشركة، لذلك فإنه من المهم أن توفر جي سي ديكو بيئة عمل آمنة ومحترمة لموظفيها.

2. غرض الميثاق

يحدد ميثاق جي سي ديكو الدولي للقيم الاجتماعية الأساسية إطارًا أخلاقيًا لجي سي ديكو اس ايه وجميع الشركات الخاضعة للمجموعة.

تم إعداده بالرجوع إلى إعلان الأمم المتحدة العالمي لحقوق الإنسان، والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (ILO)، والدلائل الإرشادية التي وضعتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD).



3. نطاق التطبيق

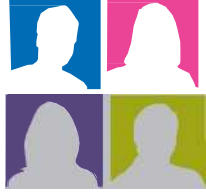
يُطبق الميثاق الدولي للقيم الاجتماعية الأساسية إلى جانب مدونة الأخلاقيات الخاصين بـ جي سي ديكو، من أجل مصلحة جميع العاملين في مجموعة جي سي ديكو في جميع أنحاء العالم، بغض النظر عن نطاق الولاية القضائية الذي يعملون به.

و مع ذلك، إذا كان القانون المحلي يفرض قواعد وممارسات تناسب العاملين بشكل أفضل من تلك الواردة في هذا الميثاق، فسيتم تنفيذ هذا القانون المحلي، بطبيعة الحال، و سوف يحكم سلوك كيان جي سي ديكو في نطاق الولاية القضائية ذو الصلة.

في حالة عدم السماح بالمبادئ المنصوص عليها في هذا الميثاق بسبب القانون المحلي أو اللوائح، فإن الكيان المحلي عليه أن ينفذ القيمة إلى الحد المسموح به وبطريقة عملية مسموح بها محلياً ومتوافقة مع قوانين الولاية القضائية ذات الصلة.

تلتزم جي سي ديكو بتعزيز تطبيق قيم هذا الميثاق على جميع حملة الأسهم بها، بما في ذلك الشركات التي لها حقوق ملكية فيها، ومورديها، والمقاولين من الباطن والشركاء. على هذا النحو، تلتزم جي سي ديكو بالعمل مع حاملي الأسهم لتنفيذ هذه القيم الاجتماعية في أعمالهم إلى أقصى حد ممكن.

4.الالتزامات



1-4 الحق في المفاوضة المشتركة والحرية النقابية

تلتزم جي سي ديكو باحترام الحق في المفاوضة المشتركة، والحق في الحرية النقابية، وذلك على النحو المنصوص عليه في اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 ورقم 98، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- الحق في تشكيل أو الانضمام إلى النقابات أو المنظمات الأخرى؛
- حق الموظفين في انتخاب ممثليهم؛
- الممارسة الحرة للحقوق النقابية.

2-4 إدانة جميع أشكال العمل القسري أو الإجباري

تدين جي سي ديكو جميع أشكال العمل القسري أو الإجباري، ولا يجوز لها الاشتراك في أي شكل من أشكال العمل القسري أو الإجباري، وفقاً لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 29 ورقم 105.

3-4 إدانة عمالة الأطفال

تدين جي سي ديكو عمالة الأطفال، وتتعهد بعدم توظيف أي شخص أصغر من السن التي يكون فيها التعليم إلزامياً في تلك الدولة، وفي كل الأحوال أصغر من سن 15 سنة، وفقاً لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 138 ورقم 182.

4-4 عدم التمييز في مكان العمل

تدين جي سي ديكو التمييز في علاقات العمل، وتلتزم بتعيين الرجال والنساء على أساس مزاياهم الفردية دون اعتبارات خاصة للعرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو الرأي السياسي أو التوجه الجنسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي وتوفير الأجر المتساوي للعمل المساوي له في القيمة والفرص المتكافئة، وتوفير المعاملة المتساوية لجميع الموظفين الحاليين والمحتملين، وفقاً لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 100 ورقم 111.





5-4 صحة العمال وسلامتهم

تلتزم جي سي ديكو باحترام القوانين والقواعد الوطنية والمحلية فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية في مكان العمل مع تطبيق أفضل الممارسات الخاصة بمكان العمل في الصناعة، وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155.

6-4 عدد أيام العمل وأسابيع العمل

تلتزم جي سي ديكو باحترام اللوائح الوطنية والمحلية فيما يتعلق بالحدود الخاصة بعدد أيام العمل وإدارة لوائح العمل الإضافي، وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 30.

تلتزم جي سي ديكو بمنح كل موظف يوم واحد على الأقل في الأسبوع، وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 14 ورقم 106، إلا في ظروف استثنائية لفترة زمنية محدودة حسبما يُسمح به بموجب القوانين واللوائح الوطنية.

7-4 الحق في أجر عادل

تلتزم جي سي ديكو:-

- المشاركة في سياسات الأجور التي تفي أو تتجاوز الحد الأدنى من متطلبات الأجور القانونية التي تحددها اللوائح الوطنية أو المحلية،
- توفير قسيمة أجر لجميع الموظفين في كل مرة يتم فيها الدفع للموظف المدفوع له،
- توفير أجر لكل موظف يكون كافي، على الأقل، لتلبية الاحتياجات الأساسية المحددة للموظفين بما يتعلق بالدولة التي يعملون فيها.

8-4 الحق في إجازات مدفوعة الأجر

تلتزم جي سي ديكو بأن تُقَدِّم لجميع موظفيها، وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 132، ما لا يقل عن ثلاثة أسابيع عمل من أيام الإجازات مدفوعة الأجر كل سنة من الخدمة، وذلك بعد وضع حد أدنى لمدة محددة على النحو الذي يكون قابلاً للتطبيق، وتخضع للمفاوضة المشتركة و القواعد واللوائح والممارسات الأخرى المطبقة محلياً.

9-4 الحق في التدريب

تلتزم جي سي ديكو بتوفير أدوات التدريب والتطوير اللازمة لموظفيها.

10-4 إدانة جميع أشكال التحرش والعنف

تقر جي سي ديكو بحق كل موظف في أن يُحترم ويُعامل بكرامة، وتقر أيضًا بمسؤوليتها في خلق مكان عمل خالي من أشكال التحرش لأيٍّ من موظفيها. و تدين جي سي ديكو و لا تتسامح مع أي شكل من أشكال التحرش أو السلوك العدواني أو العدائي من أي نوع كان.

11-4 إعادة توزيع الموظفين في حال إعادة الهيكلة

إذا ما طُلب حذف وظيفة ما بسبب إعادة الهيكلة بحيث تخضع للقواعد واللوائح والممارسات المطبقة داخليًا، ففي تلك الحالة سوف تفضل جي سي ديكو:

- التشاور مع ممثلي الموظفين عند وجودهم، وحسب ما يكون مطلوبًا بموجب القانون المحلي، في أقرب وقت ممكن؛
- عرض فرص، حيثما أمكن، إعادة توزيع داخل الشركة في منطقة جغرافية لأقرب مكان ممكن إلى موقع الموظف المتضرر بإعادة هيكلة الوظيفة.

12-4 احترام الخصوصية وحماية المعلومات الشخصية

تلتزم جي سي ديكو باحترام سرية المعلومات الشخصية وخصوصيتها وذلك لموظفيها وعمالها وحاملي الأسهم الآخرين، وتضمن الحفاظ على البيانات المطلوبة لمزاولة أعمالها، وفقًا للوائح الوطنية والمحلية المعمول بها.

13-4 الحق في المشاركة في الحياة العامة

تحتزم جي سي ديكو حق كل موظف في المشاركة في الأنشطة العامة (بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الأنشطة السياسية)، طالما أن الموظف لا يمثل أو يسمح لأي شخص أن يعتقد أنه/أنها يتحدث أو يتصرف نيابة عن جي سي ديكو و أن هذا لا يعد انتهاكًا لحقوق أي شخص آخر.

تلتزم جي سي ديكو بتوفير الوقت لجميع الموظفين للتصويت في الانتخابات، إذا كان وقت التصويت يحدث خلال ساعات العمل أو إذا كان جدول عمل الموظف لا يسمح بالوقت للتصويت قبل أو بعد ساعات العمل.





14-14 الحق في الضمان الاجتماعي

تلتزم جي سي ديكو بالمساهمة في أنظمة الضمان الاجتماعي الإجباري المعمول بها في كل دولة من الدول التي تعمل فيها المجموعة.

في إطار تقديم مزايا للموظفين، تسعى جي سي ديكو إلى النظر، لأقصى حد ممكن وعملي، لأي فجوات تحدث في أنظمة الرعاية التي توفرها الدولة المتوفر فيها بشكل عام هذه المزايا، مثل: الرعاية الطبية أو تغطية العجز أو التقاعد، ووفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102.

15-4 التوازن بين العمل والحياة الشخصية

تقر جي سي ديكو بحق كل موظف في الحفاظ على التوازن بين عمله/عملها وحياته/حياتها الشخصية.

16-4 الإجازات المتعلقة بالأسرة

تقر جي سي ديكو بحق الموظفين في الحصول على إجازات متعلقة بالأسرة والأحداث الطبية بالارتباط بأحكام المفاوضات المشتركة وغيرها من اللوائح الداخلية حسبما يقتضيه الحال. وخلال هذه الفترة، سوف تبذل الشركة قصارى جهدها حتى يتاح للموظف الذي يحصل على إجازة نفس وظيفته أو وظيفة على نفس المستوى عند عودته/عودتها إلى العمل في نهاية إجازته/إجازتها، ووفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 103 وغيرها من قوانين الإجازات المرضية الداخلية المطبقة.

17-4 حماية الحقوق المرتبطة بقدوم مولود جديد

تدرك جي سي ديكو أهمية قدوم مولود جديد في الأسرة، لذلك يحق لكل موظف الحصول على إجازة من العمل في مثل تلك الأوقات. حيث تمثل جي سي ديكو لجميع سياسات الإجازات المعمول بها بموجب القانون، شريطة ألا يمدد الموظف وقت إجازته/إجازتها بعد الوقت المسموح به في القانون أو اللوائح أو الممارسات المعمول بها، ويتاح للموظف الذي يحصل على إجازة نفس وظيفته أو وظيفة على نفس المستوى عند عودته/عودتها إلى العمل في نهاية إجازة الأبوة/الأمومة المرتبطة بقدوم مولود جديد.

5. إنفاذ الميثاق



1-5 التزامات المجلس التنفيذي

إن لتنفيذ هذا الميثاق أهمية بالغة لدى جي سي ديكو، وعليه يكون عضو المجلس التنفيذي مسؤولاً بشكل مباشر عن توصيل هذا الميثاق والقيم الاجتماعية المذكورة فيه على نحو مناسب في كل أرجاء المجموعة.

2-5 نشر الميثاق

ينبغي أن يتاح الميثاق الدولي للقيم الاجتماعية الأساسية الخاص بجي سي ديكو لكل موظف عند انضمامه إلى الشركة، وذلك في جميع الولايات القضائية التي تعمل فيها جي سي ديكو. وسوف يتاح هذا الميثاق على الشبكات الداخلية الخاصة بالمجموعة، بالعديد من اللغات المنطوقة داخل المجموعة، وكذلك على الموقع الإلكتروني الخاص بالمجموعة أو بناءً على طلب من إدارة الموارد البشرية و/أو الإدارة القانونية لكل كيان من المجموعة.

يتطلب من مسؤولي ومديري جي سي ديكو اس ايه والشركات التابعة لها ضمان توافر الميثاق الدولي للقيم الاجتماعية الأساسية الخاص بجي سي ديكو اس ايه لكل موظف، بغض النظر عن الأقدمية أو المنصب، وتطبيقه على أساس ثابت.

3-5 مسؤولية الإدارة الداخلية

تكون الإدارة الداخلية، في أي ولاية قضائية تتعامل فيها جي سي ديكو، مسؤولة عن ضمان الامتثال وتطبيق المبادئ والمعايير المنصوص عليها في هذا الميثاق. وتقوم كل دولة بتطوير خطة عمل محلية تُطبق هذه المعايير على المستوى المحلي. تتضمن خطة العمل متطلبات التدقيق التي ترصد أن المعايير المحلية، على الأقل، تتفق مع هذا الميثاق وتحترم حقوق كل موظف على النحو المنصوص عليه فيه.

يلتزم صاحب العمل بتوفير هذا الميثاق لكل موظف جديد عند دخوله الشركة. كما سيتم تقديم هذا الميثاق، حسبما يقتضي الحال، إلى أي هيئة من الهيئات التمثيلية للمفاوضة المشتركة. كما يجب إتاحة هذا الميثاق لجميع الموظفين على شبكة الإنترنت المحلية.

رهنًا بالقواعد واللوائح والممارسات المطبقة محليًا، يجب على كل كيان محلي تابع لجي سي ديكو أن يقوم بإجراء يمكن للموظفين بموجبه الإبلاغ عن مخاوفهم بحرية والتحقق في جميع ادعاءات عدم الامتثال لهذا الميثاق، وفي حالة تأكيد عدم الامتثال يتم حل ذلك العدم.



4-5 إجراءات التنبيه

إذا توصل أحد الموظفين إلى أن أحد القيم الاجتماعية المنصوص عليها في هذا الميثاق لا يتم الامتثال لها أو اعتقد أنه تنتهك تلك القيمة قريباً، فسيكون لديه/لديها الحق في التنبيه المنصوص عليه في قانون 2017/03/27 فيما يتعلق بواجب الشركة لتنبيه الشركات الأم والشركات المقدمة للتعليمات.

تكون ممارسة حق التنبيه ذلك كما يلي:

- خطوة أولى، إحالة المسألة إلى المنصب الأعلى منه/منها في السلم الوظيفي؛

- ثم؛ كخطوة ثانية، إذا كانت المشكلة لا يمكن حلها من خلال صاحب المنصب الأعلى في السلم الوظيفي، أو إذا كان الشخص الأخير مرتبطاً بشكل مباشر بالسلوك المدان، يتم تقديم التقرير إلى أمانة لجنة حفظ الميثاق؛

يجب تقديم هذا التقرير إلى أمانة "لجنة حفظ الميثاق"؛ إما عن طريق نموذج التنبيه الإلكتروني المتاح على الإنترنت أو الموقع الإلكتروني الذي يمكن الوصول إليه على مستوى كل فرع تابع للمجموعة، أو مباشرة عن طريق الهاتف رقم (11 79 30 1 33 +) عبر خط مخصص وآمن.

في حالة عدم وجود رد من متلقي التقرير في فترة زمنية معقولة، يتم إرسال هذا التقرير إلى السلطة القضائية أو السلطة الإدارية أو الجمعيات المهنية. وكملاً أخيراً، إذا لم تعالج أي من هذه الهيئات هذا التقرير في فترة ثلاثة أشهر، يتم نشر التقرير.

وفي إطار ذلك الإجراء، لن تفرض المجموعة أو تتسامح في أي عقاب أو فصل أو أي إجراء تمييزي، بشكل مباشر أو غير مباشر، نحو المبلغ بحسن نية، حتى وإن تبين أن الحقائق غير دقيقة أو لا تخرج إلى أبعد من ذلك. وبالمثل، لا يمكن رفض الشخص من إجراء التعيين، أو من إتاحة فترة تدريب عملي أو فترة تدريب مهني له، بسبب البدء بالتنبيه في إطار ذلك الإجراء.

جي سي ديڪو
نعرض العالم