

سياسة حقوق الإنسان العالمية

تاريخ السريان 2017
تاريخ المراجعة: أغسطس 2025

المقدمة والنطاق

تحدد سياسة حقوق الإنسان العالمية الماتلة المعايير والتوقعات الأساسية التي وضعناها لموظفينا. ويتم دمج هذه السياسة في مدونة قواعد السلوك العالمية لدينا وتسري على جميع موظفي شركة PepsiCo.

طموحنا

تهدف شركة PepsiCo إلى احترام حقوق جميع الأفراد والمجتمعات في جميع مناحي أعمالنا وسلسلة التوريد الخاصة بنا، ونترك من جانبنا الحقوق والحريات المُحددة في المعاهدات الدولية التالية:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
- اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل
- اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
- إعلان الأمم المتحدة بشأن حقوق الشعوب الأصلية
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري
- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

وفي سبيل تحقيق هدفنا باحترام حقوق الإنسان، نسعى جاهدين لتنفيذ المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في جميع أعمالنا والإبلاغ عن تقدمنا بما يتماشى مع إطار الإبلاغ الخاص بالمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة. كما أننا من الموقعين أو الأعضاء في الأطر التالية: المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الموجهة إلى الشركات متعددة الجنسيات، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة، ومعايير الأمم المتحدة للشركات لمعالجة التمييز ضد المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسانية وحاملى صفات الجنسين، ومبادئ تمكين المرأة.

معايير حقوق الإنسان لدينا

تتطلب شركة PepsiCo الامتثال لجميع القوانين والقواعد المحلية المعمول بها. تستند المعايير التالية إلى معايير حقوق الإنسان الدولية المُعترف بها. نحن ندرك أنه قد تنشأ حالات لا يتواءم فيها القانون الوطني والمعايير الدولية لحقوق الإنسان. وحيثما كان هناك تعارض بينهما، سنمتثل للقانون الوطني وسنسعى لاستكشاف طرق بديلة لاحترام المعايير الدولية لحقوق الإنسان إلى أقصى حد ممكن.

1. عمالة الأطفال

تمنع شركة PepsiCo استخدام عمالة الأطفال في عملياتنا. ونحظر توظيف الأفراد دون سن خمسة عشر (15) عامًا أو دون الحد الأدنى القانوني لسن العمل المعمول به محليًا أو سن التعليم الإلزامي، أيهم أعلى. ويمكن توظيف العمال الأصغر سنًا من خلال برامج التدريب الداخلي أو التدريب المهني أو الخبرة العملية المعتمدة من الشركة، ولكن لا يُسمح لهم مطلقًا بأداء عمل قد يهدد صحتهم وسلامتهم أو يعيق تعليمهم أو تدريبهم المهني. ونحن نطلب التحقق من سن العمال لدينا في وقت التوظيف، ونطبق عملياتٍ تهدف إلى معالجة أي انتهاكات محتملة للسياسة بشكل مسؤول.

2. العمل القسري والاتجار بالبشر

تحظر شركة PepsiCo استخدام جميع أشكال العمل القسري، بما في ذلك العمل القسري في السجون، والعمل بعمود طويلة الأجل، والسخرة، والعمل العسكري، والعمل الاستعبادي، وأي شكل من أشكال الاتجار بالبشر في عملياتنا. ويجب أن تستند جميع قرارات التوظيف إلى حرية الاختيار. فلا يجوز إجبار أي موظف على العمل أو إخضاعه للعقاب الجسدي أو التهديد بالعنف أو أي شكل آخر من أشكال الإساءة الجسدية أو الجنسية أو النفسية أو اللفظية كطريقة للتأديب أو السيطرة. يجب تزويد جميع الموظفين بوثيقة توظيف مكتوبة (على سبيل المثال، خطاب عرض، أو عقد، أو ما إلى ذلك) تنص بوضوح على شروط توظيفهم (على سبيل المثال، ساعات العمل، والراتب، والمزايا، وما إلى ذلك) بلغة يفهمها العامل، مع تقديم شرح شفهي عند الضرورة. ويجب أن يوافق العامل وصاحب العمل على جميع اتفاقيات التوظيف كتابيًا بحرية تامة.

يتمتع جميع العمال بحرية الحركة، ويجب ألا تُفقد شروط العمل حركتهم من خلال الاحتفاظ بأوراق الهوية أو الاحتفاظ بالودائع أو متطلبات الإقامة أو أي إجراء آخر يهدف إلى تقييد حركة العمال. علاوة على ذلك، بالتشامشي مع مبدأ الدفع من جانب صاحب العمل، لا ينبغي أن يُطلب من أي عامل دفع رسوم توظيف أو أي رسوم أخرى مماثلة للحصول على عمله أو الاحتفاظ به. يجب أن يتحمل صاحب العمل تكلفة التوظيف، وعند تحديد الرسوم، يجب وضع خطة إصلاح معقولة حيثما أمكن.

3. حرية الشراكة والتفاوض الجماعي

تحترم شركة PepsiCo حق موظفينا في الانضمام إلى منظمة كالتنقابة العمالية أو تشكيلها والحق كذلك في التفاوض الجماعي. ونحن نحظر ممارسة أي شكل من أشكال التهديد أو التحرش أو الانتقام أو العنف ضد أعضاء النقابة وممثلي النقابات العمالية وأي موظف يسعى لممارسة هذه الحقوق. وحيثما يتم تمثيل موظفينا من خلال نقابة معترف بها قانونًا، فإننا ملتزمون بإنشاء حوار بناء والتفاوض بحسن نية مع الممثلين الذين يختارهم الموظفون بحرية. وحيثما يكون الحق في حرية الشراكة مقيدًا بموجب القانون، سنسعى جاهدين لدعم وسائل بديلة للمشاركة مع الحفاظ على الامتثال للقانون المحلي.

4. التحرش والتمييز

نؤمن بأن كل موظف ينبغي أن يُتاح له فرصة الوصول إلى قدرته الكاملة والمساهمة في نجاح PepsiCo. يُتوقع من الموظفين اتخاذ قرارات التوظيف المتعلقة بالموظفين والمتقدمين إلى الوظيفة بناءً على العوامل المرتبطة بالوظيفة، بغض النظر عن العرق أو اللون أو العمر أو الجنس أو النوع الاجتماعي أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي أو حالة المتحولين جنسياً أو الدين أو العقيدة أو الأصل القومي أو الإثنية أو الجنسية أو السلالة أو الإعاقة أو المعلومات الجينية أو الحالة العسكرية أو حالة المحاربين القدامى أو الحمل أو الحالة الزوجية أو الأسرية أو أي فئة أخرى محمية بموجب القانون المعمول به. تحظر مدونة قواعد السلوك العالمية الخاصة بنا التمييز والتحرش بكل أنواعهما في مكان العمل أو أي سلوك يسيء للآخرين أو يقلل من احترامهم.

5. حق الإنسان في المياه

لطالما كان الإشراف على المياه أحد أهم أولويات PepsiCo. وباعتبارنا من أوائل الشركات بهذا الحجم التي تقر بأن المياه حق من حقوق الإنسان، فقد تبيننا نهجاً لإدارة مستجمعات المياه يتضمن تحسين كفاءة استخدام المياه عبر أعمالنا، وإعادة تعبئة المياه في مستجمعات المياه المحلية الأكثر عرضة للخطر والتي نعمل فيها، وزيادة الوصول الآمن إلى المياه بالنسبة للمجتمعات التي تعاني من ندرتها. بصفتنا شركة تعمل في مجال الأطعمة والمشروبات، فإننا ندرك تماماً الدور الحاسم الذي تلعبه المياه في النظام الغذائي، وتمتلك رؤيتنا في أنه في أي مكان في العالم تعمل فيه شركة PepsiCo، ستكون موارد المياه في حالة أفضل بسبب وجودنا.

6. حقوق الأراضي

تدرك شركة PepsiCo أن حقوق الأراضي الآمنة تمثل عنصرًا حيويًا في الازدهار الاقتصادي، والإنتاج الغذائي المستدام، والاستخدام المسؤول للموارد الطبيعية. عندما تستحوذ شركة PepsiCo على أرض ما (بما في ذلك من خلال الشراء والتأجير والاستخدام)، سنشارك في مفاوضات عادلة وقانونية ونستخدم معايير الأداء لمؤسسة التمويل الدولية من أجل تنفيذ مبادئ الموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة (FPIC) في ما يتعلق بالتنمية الزراعية في البلدان النامية.

7. عمالة السجون الطوعية

وتماشياً مع إرشادات منظمة العمل الدولية، يمكن استخدام عمالة السجون الطوعية في المواقع التي تخضع لإشراف عالٍ حيثما يمنح السجناء موافقتهم، ويتم إعادة تأهيلهم أو تدريبهم استعداداً للإفراج عنهم، وتكون شروط وأحكام عملهم مماثلة لتلك الخاصة بسوق العمل الحر.

تشمل المتطلبات المحددة ما يلي:

- لا يمكن طلب العمل أو الخدمة إلا من السجناء الذين تمت إدانتهم في محكمة قانونية. ويجب تنفيذ هذا العمل أو الخدمة تحت إشراف ومراقبة سلطة عامة، على سبيل المثال إدارة السجون في منشأة تديرها الدولة. ويجب عدم تعيين عمال السجون لدى أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة أو وضعهم تحت تصرفها. ولا يُسمح بالعمل أو الخدمة الإلزامية من جانب السجناء للمهام الخاصة سواء داخل السجن أو خارجه، أو داخل السجون الخاضعة للإدارة الخاصة.
- يجب أن يكون العمل أو الخدمة التي يؤديها السجناء في المهام الخاصة طوعية. ويجب على عمال السجون إعطاء موافقتهم على العمل لدى صاحب عمل خاص بدون التعرض لتهديد أو عقوبة، بما في ذلك فقدان الحقوق أو المزايا داخل السجن.
- يجب أن تكون الشروط الخاصة بالسجناء الذين وافقوا على العمل في مهام خاصة مقاربة للشروط التي يتمتع بها العمال الأحرار. ويجب أن يحصل عمال السجون على مستويات الأجر، ومزايا الضمان الاجتماعي، ومعايير السلامة والصحة المهنية بما يقارب علاقة العمل الحر. وتكون الاختلافات المعقولة في مستويات الأجر مقبولة بناءً على الخصومات التي يتم إجراؤها للطعام والإقامة.

8. الأجر والحوافز

نحن نعتقد أنه يجب أن يحصل جميع موظفينا على أجر كافٍ لتوفير مستوى معيشة لائق، ونحن ملتزمون بتوفير أجر وحوافز عادلة لموظفينا وأسرتهم. وتدفع شركة PepsiCo أجر موظفينا بشكل تنافسي مقارنةً بقطاع وتطلب الامتثال لجميع القوانين المحلية المعمول بها في ما يتعلق بدفع الأجر والحوافز. يجب أن يحصل جميع الموظفين على أجر تستوفي أو تتجاوز الحد الأدنى القانوني للأجر. ويجب الدفع مقابل العمل الإضافي بالأجر المناسب الذي يقتضيه القانون المحلي، ويجب دفع جميع الأجر بالكامل في الوقت المحدد. يجب أن يحصل جميع الموظفين على كشف راتب عن كل فترة دفع بحيث يوضح مكونات أجرهم، بما في ذلك ساعات العمل، والحوافز المستلمة، وأي خصومات. وتحظر شركة PepsiCo خصم الأجر كإجراء تأديبي وتتطلب إجراء جميع الخصومات وفقاً للقانون المحلي.

9. ساعات العمل وفترات الراحة

نحن ندرك أهمية التوازن بين العمل والحياة الشخصية وقد وضعنا سياساتٍ يُسترشد بها في تحديد ساعات العمل والعمل الإضافي وفترات الراحة للعمال في عملياتنا. وبينما نواصل تطوير نهجنا، سنسعى جاهدين لتلبية المعايير الدولية المتعلقة بساعات العمل وفترات الراحة، والتي تشمل: (1) أسبوع عمل قياسي لا يزيد عن 60 ساعة عمل (48 ساعة للعمل المجتول بانتظام و 12 ساعة للعمل الإضافي الطوعي)، و(2) 8 ساعات راحة كحد أدنى بين أيام العمل، و(3) ما لا يقل عن 24 ساعة من الراحة المتتالية كل 7 أيام، باستثناء حالات الطوارئ أو المواقف غير العادية.

10. الصحة والسلامة في مكان العمل

تمثل حماية سلامة موظفينا وصحتهم ورفاهيتهم في جميع أنحاء العالم واحدة من أهم أولوياتنا كشركة. وقد وضعنا سياسات وأنظمة لتعزيز قيم الصحة والسلامة في جميع أقسام أعمالنا، بما في ذلك السياسة العالمية للصحة والسلامة البيئية لدينا التي تحدد رؤيتنا "تحت الصفرية" المتمثلة في إيجاد بيئة عمل خالية من الإصابات وخلق ثقافة ذات تأثير إيجابي على صحة ورفاهية موظفينا والبيئة المحيطة. وتقوم وظيفة الصحة والسلامة البيئية العالمية لدينا الاستراتيجية لتحقيق هذه الرؤية وتشرف على نظام إدارة البيئة والصحة والسلامة العالمي، الذي يحدد معايير الصحة والسلامة العالمية لأعمالنا ويعمل على تقييم أدائها. ونسعى جاهدين ونلتزم بتوفير مكان عمل آمن وصحي والحفاظ عليه، وحرصاً على التواصل مع موظفينا لتحسين الصحة والسلامة باستمرار في أماكن عملنا، بما في ذلك تحديد المخاطر ومعالجة مشكلات الصحة والسلامة.

إجراءات إدارة التظلمات المعمول بها لدينا

ندرك أن سياساتنا وبرامجنا قد لا تمنع جميع الآثار السلبية، ونحن ملتزمون بتوفير و/أو المساعدة في تمكين سبل الانتصاف حيثما نكون قد تسببنا أو ساهمنا في هذه الآثار وممارسة تأثيرنا لتشجيع مورديننا على توفير سبل الانتصاف حيثما نجد آثاراً مرتبطة مباشرةً بعملياتنا التجارية أو سلعتنا أو خدماتنا. ولتسهيل هذه العملية، وضعنا مجموعة متنوعة من الآليات التي تسمح لموظفينا وأصحاب المصلحة وغيرهم من الأفراد المحتمل تأثرهم، برفع التظلمات وطلب الانتصاف. ولا تعوق آلياتنا الوصول إلى قنوات أو إجراءات الانتصاف الأخرى، وستعاون، عند الاقتضاء، مع المنظمات والشركات الأخرى للمساعدة في منع الآثار السلبية أو تخفيفها أو معالجتها.

عملياتنا المباشرة

يلتزم جميع موظفي PepsiCo بالإبلاغ عن الانتهاكات المشتبه بها لميثاق السلوك العالمي والسياسات والقانون المعمول به. ويتوافر لدى موظفينا العديد من سبل الإبلاغ عن المشكلات وطلب المشورة، بما في ذلك من خلال مديرهم وقسم الموارد البشرية وقسم الشؤون القانونية وقسم الامتثال والأخلاقيات العالمي وخط الإبلاغ الساخن (Speak Up). وهو عبارة عن خط ساخن مجاني للأخلاقيات يديره طرف خارجي مستقل ويزود موظفي PepsiCo ومستهلكيها ومورديها وشركائها التجاريين وأفراد المجتمع بوسائل سرية ومجهولة الهوية على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع للإبلاغ عن الانتهاكات المشتبه بها. ويمكن الوصول إلى خط الإبلاغ الساخن في أي مكان في العالم:

- من خلال الاتصال هاتفياً في أكثر من 60 دولة وبلغات متعددة باستخدام رقم هاتف مجاني خاص بحسب البلد الذي يتصل منه الشخص. وللحصول على قائمة أرقام الهواتف العالمية، راجع قسم **Speak Up (الإفصاح)** على موقعنا الإلكتروني.
- عبر الموقع في 26 لغة على <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

تحظر سياسة عدم الانتقام لدينا بشدة الانتقام من أي فرد يبلغ بحسن نية عن انتهاك مشتبه به. وأي حالة من حالات الانتقام من أي فرد بسبب الإبلاغ عن مخالفه بحسن نية تُعتبر في حد ذاتها انتهاكاً خطيراً لميثاق السلوك العالمي الخاص بنا، وسيخضع أي موظف يثبت تورطه في هذا الانتقام لإجراء تأديبي مناسب. وبالمثل، بالنسبة لموظفينا، قد يؤدي عدم الالتزام بالمعايير الموضحة في هذه السياسة إلى اتخاذ إجراء تأديبي يصل إلى ويشمل الفصل من العمل.

سلسلة الإمداد المباشرة لدينا

نريد من مورديننا المباشرين العمل وفقاً للمعايير نفسها التي نطبقها على أنفسنا. ويشمل هذا التوقع وجود نظام فعال لإدارة التظلمات على المستوى التشغيلي لعملياتهم وحظر الانتقام من الأفراد الذين يثيرون المخاوف بشأن ممارساتهم. لاستكمال أي أنظمة على المستوى التشغيلي، يمكن الإبلاغ عن الانتهاكات المشتبه بها لسياساتنا ومعاييرنا من خلال خط المساعدة الخاص بالإفصاح لدى شركة PepsiCo.

وعند إدارة حالات عدم الامتثال، نتطلع أولاً إلى إشراك مورديننا لاتخاذ إجراءات تصحيحية تساعد في معالجة المشكلات الأساسية وبناء القدرات. وحيثما لا تحقق المشاركة المباشرة تقدماً ملموساً، فإننا ندرس البدائل المحتملة، بما في ذلك تقليل أو إنهاء التوريد أو الآثار المحتملة على العلاقة.

الشفافية والإبلاغ

في سبيل تحقيق هدفنا باحترام حقوق الإنسان، نسعى إلى تنفيذ هذه السياسة في جميع أعمالنا بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والإبلاغ عن تقدمنا على نحو منظم بما يتماشى مع إطار الإبلاغ الخاص بالمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة.

تم التوقيع،



رامون لاجوارتا
رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي لشركة PepsiCo, Inc.