



MILLENNIUM & COPTHORNE
HOTELS plc

السياسة والإجراءات

سياسة حقوق الإنسان الخاصة بالمجموعة

سياسة الموارد البشرية - سياسة حقوق الإنسان الخاصة بالمجموعة

الجهة المنوطة: الموارد البشرية

تاريخ الإصدار: 9 فبراير 2015

تقوم مقام الوثيقة الصادرة في: فبراير 2011

تاريخ المراجعة: فبراير 2016

صفحة 1 من 4

سياسة حقوق الإنسان الخاصة بالمجموعة

فنادق ميلينيوم أند كوثورن بي إل سي ("M&C" أو "الشركة") هي مجموعة عالمية تعمل في مجال الضيافة وتضطلع بمسؤولية دعم وحماية حقوق الإنسان للأفراد العاملين لديها في المجتمعات المحلية والمجتمعات التي تعمل بها. إننا ندرك احتياجاتنا للمساهمة بإيجابية في الجهود العالمية لضمان فهم حقوق الإنسان ومراقبتها بالقدر المعقول من الناحية العملية.

1. النطاق

تُطبق سياسة حقوق الإنسان الخاصة بمجموعتنا ("السياسة") على جميع الزملاء، سواء من يعملون بدوام كامل، أو بدوام جزئي، أو من خلال عقد، أو من يعملون بشكل مؤقت، وتمتد إلى جميع الأعمال والشركات المرتبطة التي نديرها. ونظرًا لأننا لا نمتلك حصة مسيطرة، فإننا نشجع الشركاء التجاريين، بما في ذلك المتعهدين والموردين والشركاء في المشاريع المشتركة، على تطبيق هذه السياسة.

2. الغرض من السياسة

يُكمن الهدف من السياسة في التواصل مع، وتعزيز الوعي ب، العملاء والموردين والمستثمرين والموظفين والمجتمعات التي نعمل فيها، والقيم الأخلاقية والاجتماعية التي نحترمها والتزامنا بالدفاع عن حقوق الإنسان. ومن خلال تعزيز القيم الأخلاقية السليمة ومبادئ حقوق الإنسان فإننا نهدف إلى أن يطمح الأفراد للانضمام إلينا والعمل معنا. تلتزم الشركة باعتماد معايير حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا في عملياتها في جميع أنحاء العالم كما أنها تشجع المتعهدين والشركاء العاملين معها على إظهار نفس المستوى من الالتزام بحقوق الإنسان.

وتستند معايير حقوق الإنسان لدينا إلى المصادر الدولية للقانون كما تهدف إلى ضمان اعتماد المبادئ في جميع أنحاء المجموعة على نطاق عالمي بالشكل المناسب.

يوفر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة ("UDHR") معيارًا مشتركًا من الإنجاز لجميع الشعوب والأمم والذي تتابعه فنادق ميلينيوم أند كوثورن وتشجعه. وتعتبر المبادئ التوجيهية لاتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة ("ILO") واتفاقية اليونسيف لحقوق الطفل أساسًا في وضع أحكام سياستنا.

إذا اقتضى الأمر القيام بذلك، سنتخبط فنادق ميلينيوم أند كوثورن مع المجتمعات المحلية ذات الصلة للتوصل لفهم أفضل لأي أسئلة أو استفسارات حول أنشطتنا وتأثيراتها المحتملة.

3. مبادئ حقوق الإنسان

تبنّت فنادق ميلينيوم أند كوثورن سلسلة من مبادئ حقوق الإنسان في جميع أعمالها.

أ) سلوكيات ضد التمييز واحترام القيم الأخلاقية

- يجب على جميع موظفي فنادق ميلينيوم أند كوثورن التصرف وفقًا لأعلى المعايير الأخلاقية.
- هدفنا هو التأكد من عدم ممارسة أي تمييز داخل الفنادق. لقد اعتمدنا سياسة "المساواة للجميع" لمنع التمييز في التوظيف أو التعويض أو الترقية أو التدريب أو إنهاء الخدمة أو التقاعد على أساس العرق أو الطائفة أو اللون أو الأصل القومي أو الجنس أو العمر أو الدين أو الإعاقة أو الخدمة العسكرية السابقة (الولايات المتحدة الأمريكية) أو الحالة الاجتماعية أو التوجه الجنسي الفعلي أو المتصور أو الوضع الوظيفي أو الانتماء السياسي.
- هدفنا هو التأكد من أن موظفي فنادق ميلينيوم أند كوثورن قادرون على العمل في بيئة خالية من الاعتداء الجسدي أو النفسي أو اللفظي، أو التهديد بسوء المعاملة أو التحرش الجنسي أو غيرها، وبالتالي، يحظر القيام بذلك.

ب) حقوق الموظف

الصحة والسلامة

- يكون الموظف حر الاختيار. لا يُسمح بالعمل الإجباري أو القهري.
- استرشادًا بالمعايير المعمول بها، والمعرفة السائدة في هذا المجال، وأي مخاطر محددة، فإننا نهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة وصحية لجميع موظفي فنادق ميلينيوم أند كوثورن.
- إننا نتخذ خطوات معقولة من أجل:

- منع وقوع الحوادث والإصابات الصحية الناشئة عن العمل أو المرتبطة به أو التي تحدث خلاله، عن طريق التقليل من أسباب المخاطر المتأصلة في ممارسة العمل وبيئته بالقدر المعقول عمليًا؛ و

- تزويد موظفينا ببيئة عمل آمنة ومستقرة.

- يجب أن يحصل جميع الموظفين على التدريب اللازم في مجالي الصحة والسلامة في مجال عملهم.
- يجب تيسير الوصول إلى المرافق النظيفة والمياه الصالحة للشرب، والمرافق الصحية لتخزين المواد الغذائية، إذا لزم الأمر.
- إننا نوفر وسيلة آمنة وسريّة لتقديم الملاحظات للإدارة دون خوف من الانتقام وفقاً لسياسة الإبلاغ عن المخالفات الخاصة بنا.

الأجور

- يجب أن يحصل الموظفون على الأجور والحوافز الأسبوعية التي تناسب الحد الأدنى من المتطلبات الوطنية.
- أثناء قيام المجموعة بتعيين الموظفين، يجب إبلاغهم بظروف العمل بصيغة مكتوبة ومفهومة فيما يتعلق بالأجور وظروف الدفع.
- لا يُسمح بالخصومات التأديبية من الأجور إلا بموافقة الموظف المعني.

ساعات العمل

- يجب أن تتوافق ساعات عمل موظفي فنادق ميلينيوم أند كوثورن مع القوانين المعمول بها.
- إننا ندير ممارسات عمل مرنة إدراكاً منا بحاجة الموظفين لتحقيق التوازن بين حياتهم العملية ومصالحهم ومسؤولياتهم الأخرى بالقدر المعقول عملياً ضمن حدود الإدارة الفعالة للعمل.
- الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية
- يجب الامتثال للقوانين والأنظمة الوطنية وغيرها من الأنظمة المتعلقة بحرية الفرد في إنشاء النقابات في جميع الأوقات.

- لن نقوم بالتمييز ضد ممثلي المفاوضة القانونية عن الموظفين.

ج) حظر عمل الأطفال

إننا ندعم الهدف طويل الأمد المتمثل في القضاء على عمالة الأطفال على الصعيد العالمي، بما يتفق مع اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل واتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة. لن نقوم بفنادق ميلينيوم أند كوثورن بتوظيف الأطفال مباشرة.

د) المسؤوليات

يتحمل الرئيس التنفيذي للمجموعة المسؤولية عن الامتثال للسياسة داخل إطارنا الأوسع لإدارة مسؤوليات الشركة.

يجب أن يكون رؤساء العمليات الإقليميون ومديرو العموم على علم بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان كما يجب تحديد المسؤوليات والإجراءات المناسبة ضمن وحدات أعمالهم وضمان إبلاغ مدير قسم الموارد البشرية في المجموعة بأي مسائل تنشأ في الدول التي تعمل بها.

ونتوقع أن يحافظ الموظفون على أعلى المعايير وفقاً لهذه المبادئ. يجب فرض إجراءات تأديبية ضد أي موظف يعمل لدى فنادق ميلينيوم آند كوثورن مارس انتهاكاً لهذه المبادئ المتعلقة بحقوق الإنسان.

إذا كان لدى الزملاء مخاوف بشأن أية حالة ممارسات خاطئة أو انتهاكات لحقوق الإنسان أو تمييز، فإنهم يتحملون مسؤولية إبلاغ مديرهم المباشر بها في المقام الأول، أو إذا لم تكن هذه الخطوة عملية، فعليهم اللجوء إلى خط المساعدة السري "الإبلاغ عن المخالفات" في أقرب فرصة ممكنة .

تم إقرار هذه السياسة من قبل مجلس إدارة فنادق ميلينيوم آند كوثورن في 9 فبراير 2015.

مراجع إضافية

• الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة -

[/http://www.un.org/en/documents/udhr](http://www.un.org/en/documents/udhr)

• معايير العمل الدولية – <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

• اتفاقية اليونسيف لحقوق الطفل – [/http://www.unicef.org/crc](http://www.unicef.org/crc)