

السلوك المسؤول للشركات

دليل منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية

حول العناية الواجبة من أجل سلاسل إمداد مسؤولة في قطاع الملابس و الاحذية



مترجم من طرف

نقطة الاتصال الوطنية
من أجل سلوك مسؤول للشركات
المغرب



دليل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

حول العناية الواجبة من أجل
سلاسل إمداد مسؤولة في قطاع
الملابس والأحذية

لا يمس هذا الإصدار أو أي مخطط وارد في هذه التوجيهات بنظام أو سيادة أي دولة أو تعيين الحدود الدولية، أو أسماء الدول أو المدن أو المناطق.
لا هذا الدليل أو أي خارطة واردة فيه بوضع أو سيادة أية دولة أو تعيين الحدود الدولية أو أسماء الدول أو المدن أو المناطق .

مترجم من طرف

نقطة الاتصال الوطنية
من أجل سلوك مسؤول للشركات
المغرب



الإصدار الأصلي باللغة الإنجليزية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية :

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector © OECD, 2018, <https://doi.org/10.1787/9789264290587-en>

لا تعتبر هذه الترجمة ترجمة رسمية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. تقع المسؤولية الحصرية عن مضمين الترجمة و توافقها مع النص الأصلي على المترجم. و في حالة وجود تعارض بين النسخة الأصلية و الترجمة العربية فإن النص الأصلي وحده الذي يعتد به .

الإصدار المترجم للغة العربية من طرف نقطة الاتصال الوطنية بالمغرب بعنوان :

دليل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية حول العناية الواجبة من أجل سلاسل إمداد مسؤولة في قطاع الملابس والأحذية .

نقطة الاتصال الوطنية بالمغرب من أجل النسخة العربية (2020)

مقدمة

يهدف دليل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية حول العناية الواجبة من أجل سلاسل إمداد مسؤولة في قطاع الملابس والأحذية والمشار إليه ب «الدليل» إلى مساعدة الشركات على تطبيق التوصيات المتعلقة بالعناية الواجبة الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات بشأن سلاسل الإمداد في قطاع الملابس والأحذية من أجل تجنب ومعالجة الآثار الضارة المحتملة الناتجة عن أنشطتهم وسلاسل الإمداد. ويرمي هذا الدليل أيضا إلى دعم أهداف المبادئ التوجيهية للمنظمة لضمان ملائمة نشاطات الشركات التي تنشط في قطاع الملابس والأحذية مع سياسات الحكومة لتقوية أساس الثقة المتبادلة بين الشركات والمجتمعات التي تنشط فيها. كما أنه يشجع الشركات على تطبيق التوصيات المتعلقة بالعناية الواجبة الواردة في مبادئ الأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. ويتلاءم هذا الدليل مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل واتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة والإعلان الثلاثي لمنظمة العمل الدولية وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن الشركات متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية. يقدم هذا الدليل للشركات مجموعة كاملة حول العمل والإنتاج بشكل مسؤول في قطاع الملابس والأحذية، بالإضافة إلى وحدات مخصصة فقط للعناية الواجبة في مجالات خطر معينة

أعد هذا الدليل بمشاركة مختلف الأطراف المعنية من جانب الدول الأعضاء بمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية و الدول غير الأعضاء وممثلي الشركات والنقابات العمالية والمجتمع المدني، وبإشراف فرقة العمل المعنية بالسلوك المسؤول للشركات. وبهذا الصدد، أحدثت، في شهر مارس 2015، المجموعة الاستشارية متعددة الأطراف المعنية ، برئاسة ألمانيا، لدعم إعداد هذا الدليل. وقد عزز هذا الدليل بمداخلات وآراء أعضاء الفريق الاستشاري وغيرهم من الخبراء، خلال المائدة المستديرة حول العناية الواجبة في سلاسل إمداد الملابس والأحذية التي انعقدت يومي الأول والثاني من أكتوبر 2015، وكذا المشاورة العامة التي انعقدت شهري فبراير ومارس عام 2016. وبالتالي، فإن الغرض من هذا الدليل هو أن يكون ذو توجه عملي، مع التركيز على نهج تعاونية بناء لمعالجة التحديات المعقدة

يرتكز هذا الدليل على التقارير المعمقة لنقط الاتصال الوطنية بفرنسا وإيطاليا حول تطبيق المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في قطاع النسيج والملابس والمبادرات الرائدة لكل من بلجيكا وكندا والدانمارك والاتحاد الأوروبي وألمانيا وهولندا والسويد والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية. ويسعى إلى الاستجابة للتصريحات الصادرة عن نقط الاتصال الوطنية شهر يونيو 2013 و2014 عقب الانهيار المأساوي لرابنا بلازا. وتم وضع هذا الدليل أيضا كرد على البيان الوزاري حول السلوك المسؤول للشركات ليوم 26 يونيو 2014 وإعلان زعماء مجموعة البلدان السبعة الصادر بتاريخ 7 و8 يونيو 2015 بشلوس إيلماو، واللذين رحبا بالجهود الدولية المبذولة من أجل إصدار معايير العناية الواجبة على مستوى الصناعة في قطاع النسيج والملابس الجاهزة

قد تمت الموافقة على هذا الدليل من قبل فرقة العمل المعنية بالسلوك المسؤول للشركات في 24 أكتوبر 2016 ومن طرف لجنة الاستثمار التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في 14 يناير 2017

كما أعدت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية توجيهات مصممة خصيصا لمساعدة الشركات على إحداث سلاسل إمداد مسؤولة في قطاعات أخرى وخاصة قطاع الصناعات الاستخراجية ولاسيما استخراج المعادن من المناطق المتأثرة بالصراع والمناطق الشديدة الخطورة، وكذا قطاعي الزراعة و القطاع المالي

جدول المحتويات

توصيات المجلس المتعلقة بدليل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية للعناية الواجبة في سلاسل إمداد بقطاع الملابس والأحذية

المصطلحات والمفاهيم

استعراض عام للدليل

- السياق
- أهداف الدليل
- الجهة المستهدفة
- أساس الدليل
- الالتزام القانوني
- المزايا
- هيكل الدليل

مدخل إلى العناية الواجبة الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والمفاهيم الأساسية لتطبيق العناية الواجبة

العناية الواجبة بموجب المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية
المشاركة الهادفة للأطراف المعنية
التعاون بشأن العناية الواجبة
مقاربة النوع عند تطبيق العناية الواجبة

الفرع الأول

دليل العناية الواجبة الأساسي في قطاع الملابس والأحذية

1. إدراج السلوك المسؤول للشركات في سياسة الشركة وأنظمة الإدارة
2. تحديد الآثار القائمة والمحتملة في أعمال الشركة و سلاسل الإمداد
3. وقف أو تجنب أو التخفيف من حدة الضرر الناتج عن أنشطة الشركة و سلاسل الإمداد
4. التتبع
5. التواصل
6. توفير سبل الانتصاف أو التعاون من أجل توفيرها عند الاقتضاء

الفرع الثاني

وحدات بشأن المخاطر المتعلقة بالقطاع

1. وحدة عمل الأطفال
2. وحدة التحرش الجنسي والعنف ضد المرأة داخل مقر العمل
3. وحدة العمل القسري
4. وحدة أوقات العمل
5. وحدة الصحة والسلامة المهنية
6. وحدة النقابات العمالية والمفاوضة الجماعية
7. وحدة الأجور

مدخل إلى الوحدات المتعلقة بالبيئة

- وحدة 8. المواد الكيميائية الخطيرة
- وحدة 9 . الماء
- وحدة 10. انبعاثات الغازات الدفيئة
- وحدة 11 . الرشوة والفساد
- وحدة 12. التزود المسؤول من العمال المنزليين

الجدول

1. المعلومات التي يجب تجميعها وتخزينها لأغراض بذل العناية الواجبة
2. مخاطر القطاعات في قطاع الملابس والأحذية
3. العوامل التي قد تؤثر على طبيعة ونطاق العناية الواجبة
4. العوامل التي قد تؤثر على طبيعة ونطاق العناية الواجبة بخصوص تقييمات الموردين
5. العوامل التي تؤثر على طبيعة ونطاق العناية الواجبة بشأن فهم ظروف العمل
6. العلاقة بالضرر والإجراءات المناسبة
7. العوامل التي تؤثر على طبيعة ونطاق العناية الواجبة بشأن تجنب والتخفيف من الضرر في سلاسل إمداد الشركة
8. المعايير الأساسية للآليات التظلم على المستوي العملي
9. عوامل الخطر المتعلقة بعمل الأطفال في قطاع الملابس والأحذية
10. التحرش الجنسي والعنف ضد النساء
11. عوامل الخطر المتعلقة بالعمل القسري في قطاع الملابس والأحذية
12. وصف السياسات والممارسات المعارضة للنقابات
13. تدابير خفض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون ومراقبة جوانب التحسن في دورة حياة المنتج في مراحل مختلفة
14. عوامل الخطر المتعلقة بالسلامة
15. عوامل الخطر

الأطر

1. قانون المنافسة والسلوك المسؤول للشركات
2. السياسة المتعلقة بالتعاقد من الباطن وعمليات أخرى للعناية الواجبة
3. آليات لتقييم ومعالجة مخاطر الضرر فوق المستوى الثاني (كالمواد الخام)
4. تجنب المساهمة في الضرر من خلال ممارسات شراء مسؤولة
5. تطبيق تدابير الرصد عند التزود بشكل غير مباشر
6. طبيعة العناية الواجبة في سياق النفوذ
7. دور الدولة في ضمان الولوج لسبل الانتصاف الفعالة
8. التمييز بين نظم الإنذار المبكر والعمليات الرامية إلى ولوج سبل الانتصاف
9. تنظيم آليات انتصاف الأطراف المتعددة المعنية
10. التمييز والتمييز القائم على الجنس
11. العوامل التي قد تؤدي إلى ساعات عمل مفرطة في المعامل
12. توصيات موجهة إلى الشركات الصغرى والمتوسطة
13. الاتفاقات البروتوكولية
14. تحديد البلدان المصدر الشديدة المخاطر
15. الإطار الرامي إلى تجنب والتخفيف من انتهاكات حقوق الإنسان والإساءات التي تمس العمال

المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات

تشكل المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات جزءا من بين أربعة أجزاء لإعلان وقرارات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن الاستثمار الدولي والشركات متعددة الجنسيات (المشار إليها بعده ب«الإعلان»). ويوصي أطراف هذا الإعلان الشركات متعددة الجنسيات بالالتزام بالمبادئ والمعايير الواردة في المبادئ التوجيهية للمنظمة، والتي تهدف إلى ضمان بيئة استثمار دولية منفتحة تتسم بالشفافية، وكذا تشجيع المساهمة الإيجابية للشركات متعددة الجنسيات في تنمية الاقتصاد والبيئة وتعزيز النمو الاجتماعي. يوجد حاليا 46 بلد منخرط في الإعلان من بينهم 35 بلدا عضوا في المنظمة و11 بلد غير عضو في المنظمة. وقد تم تعديل ومراجعة هذه المبادئ التوجيهية عدة مرات وأخرها كان سنة 2011. وتعتبر هذه المبادئ أكثر التوصيات المدعومة من الحكومات شمولاً، والتي تتمحور حول أساس السلوك المسؤول للشركات. وتهم هذه المبادئ التوجيهية 9 مجالات مهمة: نشر المعلومات، وحقوق الإنسان، والشغل والعلاقات المهنية، و البيئة، ومكافحة الرشوة والفساد، ومصالح المستهلكين، والعلوم والتكنولوجيا، والمنافسة والنظام الضريبي. وقد وجهت الحكومات التوصيات الواردة في المبادئ التوجيهية للمنظمة إلى الشركات متعددة الجنسيات التي تنشط داخل أراضيها أو منها

وبناء على قرارات المجلس بشأن المبادئ التوجيهية للمنظمة الموجهة للشركات متعددة الجنسيات، يجب على الأطراف المنخرطة إحداث نقطة اتصال وطنية لتعزيز فعالية المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية من خلال تولي الأنشطة الترويجية والاستجابة للاستفسارات والمساهمة في إيجاد حلول للقضايا الناشئة المتعلقة بتطبيق المبادئ التوجيهية في بعض الحالات الخاصة. كما تعتبر هذه المبادئ التوجيهية أول نص دولي يدرج العناية الواجبة القائمة على المخاطر في مجالات رئيسية لأخلاقيات الأعمال التجارية المتعلقة بالآثار الضارة

المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات

في 17 ماي 2017

المجلس

بناء على المادة 5ب من اتفاقية منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الصادرة في 14 دجنبر 1960؛

وبناء على الإعلان المتعلق بالاستثمار الدولي والشركات متعددة الجنسيات، وقرار المجلس بشأن المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات كما تم تعديله (المشار إليها بعده ب«القرار المتعلق بالمبادئ التوجيهية»)، واتفاقية مكافحة رشوة الموظفين العموميين الأجنبي في المعاملات التجارية الدولية، وتوصية المجلس بشأن دليل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن العناية الواجبة لسلاسل إمداد مسؤولة للمعادن المستوردة من مناطق النزاع أو مناطق شديدة الخطورة كما تم تعديلها، وتوصية المجلس المتعلقة بإطار السياسات العامة للاستثمار، وتوصية المجلس بشأن الدليل المشترك لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والفاو من أجل قطاعات زراعية مسؤولة وتوصية المجلس المتعلقة بدليل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية للعناية الواجبة من أجل مشاركة هادفة للأطراف المعنية في قطاع التعدين؛

وإذ يشير إلى أنه يتمثل الهدف المشترك للحكومات التي توصي باحترام المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات في تشجيع السلوك المسؤول للشركات؛

وإذ يشير كذلك إلى أنه ينص القرار المتعلق بالمبادئ التوجيهية بضرورة تنفيذ لجنة الاستثمار لجدول أعمال استباقي، بشراكة مع نقاط الاتصال الوطنية، وتتعاون مع الأطراف المعنية من أجل تشجيع احترام الشركات للمبادئ والمعايير الواردة في المبادئ التوجيهية المتعلقة ببعض المنتجات والمناطق والقطاعات والمجالات الصناعية؛

وإذ يضع في اعتباره جهود المجتمع الدولي، ولا سيما المنظمة الدولية للعمل، الرامية إلى تشجيع سلاسل إمداد مسؤولة في قطاع الملابس والأحذية؛

وإدراكا منه بضرورة وأهمية خلق سلسلة إمداد مسؤولة في قطاع الملابس والأحذية من أجل تنمية مستدامة وتعزيز نمو شامل ولاسيما بالنسبة للمرأة التي تمثل الأغلبية الساحقة لليد العاملة في هذا القطاع؛ واحترام حقوق الإنسان والحقوق المتعلقة بالعمل وكذا احترام المعايير الدولية المتعلقة بالبيئة؛

وإدراكا منه بأنه يمكن للحكومات والشركات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية أن تستفيد من خبراتها والدور الذي تضطلع به المتمثل في خلق سلاسل إمداد مسؤولة في قطاع الملابس والأحذية ذات منفعة على المجتمع؛

وإذ يشير إلى أن بذل العناية الواجبة عملية متواصلة واستباقية ومستجيبة التي يمكن للشركات من خلالها تجنب أو التخفيف من الآثار الضارة، بما في ذلك الآثار المتعلقة بحقوق الإنسان والعمل وحماية البيئة والفساد والرشوة في أنشطة الشركة أو سلاسلها للإمداد؛

وبناء على دليل منظمة التعاون والتنمية للاقتصادية للعناية الواجبة من أجل سلاسل إمداد مسؤولة في قطاع الملابس والأحذية (المشار إليها بعد بـ"الدليل") والذي يمكن تعديله عند الضرورة من طرف لجنة الاستثمار؛

وإذ يشير إلى أنه يقترح هذا الدليل إطارا قائما على المخاطر من أجل بذل العناية الواجبة والذي يصف الخطوات التي يجب على الشركات اتباعها لتحديد وتقييم والتخفيف والإبلاغ عن الآثار الضارة القائمة والمحتملة لأنشطتها وعلاقاتها، بالإضافة إلى التدابير الشاملة اللازمة لتجنب الآثار المتعلقة بعمل الأطفال والتحرش الجنسي والعنف ضد المرأة أو العنف القائم على الجنس في مكان العمل والعمل القسري وساعات العمل والصحة والسلامة المهنية والنقابات العمالية والمفاوضة الجماعية والأجور والمواد الكيميائية الخطيرة والماء وانبعثات الغازات الدفينة والرطوبة والتزود المسؤول من العمال المنزليين

وبناء على اقتراح لجنة الاستثمار

أولا يوصي الدول الأعضاء وغير الأعضاء المنضمة لهذه التوصية (المشار إليهم بعده بـ"الدول المنضمة") وعند الاقتضاء، نقاط الاتصال الوطنية التابعة لها (المشار إليها بعد بـ"نقاط الاتصال الوطنية") بتشجيع الشركات التي تنشط داخل أراضيهم أو تتزود منهم على الاستناد على هذا الدليل من أجل ضمان امتثالها للمعايير الدولية المتفق عليها، من أجل سلوك مسؤول للشركات في سلاسل إمداد المسؤولة في قطاع الملابس والأحذية، بغية تجنب الآثار الضارة المترتبة عن أنشطتها والمساهمة في التنمية المستدامة؛

ثانيا يوصي بالخصوص "البلدان المنضمة" باتخاذ التدابير اللازمة لدعم ومراقبة اعتماد إطار العناية الواجبة من أجل سلاسل إمداد مسؤولة في قطاع الملابس والأحذية الذي أوردته الشركات التي تعمل داخل أراضيها أو تتزود منها في الدليل؛

ثالثا يوصي بأن تضمن "البلدان المنضمة" ونقاط الاتصال الوطنية، بدعم من أمانة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية عند الاقتضاء، تعميم الدليل على أوسع نطاق ممكن واستعماله بشكل فعال من طرف الشركات (وتشمل هذه الأخيرة، على سبيل الذكر لا الحصر، منتجي المواد الخام والنسيج، شركات تحويل المواد الخام، الشركات المصنعة للنسيج والمواد والملابس والأحذية، العلامات التجارية، بائعي التجزئة ووسطائهم)، بالإضافة إلى تشجيع اعتماد الأطراف المعنية كالعلاقات المهنية والنقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني ومبادرات الأطراف المعنية والمبادرات المهنية على هذا الدليل، وتقديم تقارير بشكل منتظم إلى لجنة الاستثمار بشأن تعميم وتنفيذ هذا الدليل؛

رابعا تدعو "البلدان المنضمة" والأمين العام إلى تعميم ونشر هذه التوصيات؛

خامسا تدعو "البلدان غير المنضمة" إلى مراعاة هذه التوجيهات والامتثال لها؛

وسادسا تكلف لجنة الاستثمار بمراقبة تنفيذ التوصية وتقديم التقارير إلى المجلس في موعد لا يتجاوز 5 سنوات بعد اعتمادها وحسب الاقتضاء

قائمة المصطلحات

التعريف

لأثار على القضايا التي تتناولها المبادئ التوجيهية المتعلقة بنشر المعلومات، وحقوق الإنسان، و الشغل والعلاقات المهنية، والبيئة، ومكافحة الرشوة والتحريض على أخذ الرشاوى وأشكال الابتزاز الأخرى، ومصالح المستهلكيناستعمل مصطلح "الضرر" في هذا الدليل للإشارة إلى الأثار الضارة

المصطلح الأثار الضارة

يشير المصطلح إلى العلاقات مع الشركاء التجاريين، والجهات في سلاسل الإمداد أو أي كيان حكومي أو غير حكومي مرتبط مباشرة بعملياتها التجارية أو منتجاتها أو خدماتها. كما يمكن لعلاقات الأعمال أن تشمل أي مورد أو شريك عمل آخر في سلسلة إمداد الشركة (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الوحدة 4، شرح 45

علاقات الأعمال

تشمل المراحل الأساسية للتحويلات التي تعرفها سلسلة الإمداد مراحل سلسلة الإمداد التي تشمل نسبيًا بضعة أطراف فاعلة في معالجة أغلبية السلع

نقط الاختناق

مراحل سلسلة الإمداد التي تبرز وتراقب ظروف الإنتاج والتجارة

خطة قابلة للتنفيذ ومحددة زمنيا لتجنب والتخفيف من الضرر. (انظر الجزء الثالث) إنشاء علاقة تعاقدية مباشرة بين الشركة ومورديها أي فريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي وغيرها من الأسباب ”ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة“(اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111)

خطة العمل التصحيحية
التزود المباشر
التمييز

عملية يمكن للشركات من خلالها تحديد وتجنب الأثار الضارة القائمة والمحتملة والتخفيف منها وشرح كيفية معالجتها يمكن إدراج العناية الواجبة في نظم الشركة لإدارة المخاطر شريطة ألا تنحصر في تحديد وإدارة المخاطر المادية لفائدة الشركة وأن تشمل المخاطر المترتبة عن الضرر والمتعلقة بالقضايا التي تعالجها المبادئ التوجيهية للمنظمة (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الوحدة 2، شرح 14)

العناية الواجبة

جميع الأعمال والخدمات التي يقوم بها أي شخص تحت التهديد بالعقاب والتي لم يتطوع ذلك الشخص للقيام بها بإرادته. (اتفاقية العمل الجبري لمنظمة العمل الدولية، 1930، رقم 29)

العمل القسري

أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل. وينطبق هذا أيضا في الحالات التي لم تكن فيها ممارسة التمييز مقصودة. إن المساواة بين الرجل والمرأة قد تشكل نوعا من التمييز ضد النساء إن نتج عن هذه المعاملة أو أثرت على ممارسة المرأة لحقها بسبب عدم الاعتراف بالعواقب القائمة على أساس الجنس واللامساواة التي تواجهها المرأة (اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة)

التمييز القائم على النوع

الضرر	يستعمل مصطلح "الضرر" في هذا الدليل للإشارة إلى الأثار الضارة
التزود غير المباشر	استيراد الشركة للمنتجات (كالمواد الخام أو السلع الجاهزة) من خلال وسيط
النفوذ	قدرة المؤسسة على إحداث تغيير في الممارسات الخاطئة المرتكبة من قبل هيئة ما، والتي تسببت في إحداث ضرر ما
المشاركة الهادفة للأطراف المعنية	المشاركة مع الأطراف المعنية التي تتسم بالاتصال المتبادل وتتأسس على حسن نية المشاركين من الجانبين. (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الوحدة 2، شرح 2
التخفيف	يشير مصطلح «التخفيف» إلى التدابير المتخذة لتقليل من الضرر أو الحد منه عند حدوث أحداث سلبية. يمكن اتخاذ تدابير التخفيف قبل أو خلال أو بعد وقوع الحدث بهدف التقليل من درجة الضرر
التجنب	يشير مصطلح "التجنب" إلى التدابير المتخذة لتجنب وقوع الضرر، أي أن تدابير التجنب تؤخذ قبل وقوع الضرر. يستعمل مصطلح "التجنب" بشكل أوسع في هذا الدليل لإدراج جميع التدابير التي تهدف لمنع وقوع الضرر
المعالجة	معالجة الأثار الضارة
المخاطر	يشير مصطلح "المخاطر" في هذا الدليل إلى مخاطر الضرر على الأفراد والمنظمات والمجتمعات فيما يخص حقوق الانسان وحقوق العمل والبيئة. لا يركز هذا الدليل على المخاطر المرتبطة بالشركة نفسها
قائمة على المخاطر	الإجراءات التي تنفذها الشركة لممارسة العناية الواجبة والتي تتناسب مع خطورة الضرر
مخاطر القطاع	تعرف مخاطر القطاع بالمخاطر الشائعة في قطاع ما. وتشمل المخاطر التي يعرفها قطاع الملابس والأحذية: تشغيل الأطفال، والتمييز، والعمل القسري، وساعات العمل المفرطة، والإصابات والأمراض الناتجة عن العمل، و انتهاك حقوق العمال في تأسيس أو الانضمام إلى النقابات العمالية والمنظمات التمثيلية التي يختارونها وحق العمال في المفاوضات الجماعية، وعدم الالتزام بقانون الحد الأدنى للأجور ومستويات الأجور التي لا تلبى الاحتياجات الأساسية للعمال وعائلاتهم، والمواد الكيماوية الخطيرة، والإسراف في استهلاك المياه، وتلوث المياه، وانبعاث الغازات الدفيئة، والرشوة والفساد. (المرجو الاطلاع على الجزء الثاني، الوحدات المتعلقة بمخاطر القطاع لدليل العناية الواجبة الذي يستهدف مخاطر القطاع
الأطراف المعنية	تشمل الأطراف المعنية الأفراد أو المجموعات التي تأثرت أو قد تتأثر بشكل مباشر أو غير مباشر بأنشطة الشركة
التعاقد من الباطن	عندما يقدم شخص ما أو شركة خدمة أو نشاطا ضروريا لغرض تنفيذ عقد شركة أخرى

<p>عندما يقدم شخص ما أو شركة خدمة أو نشاطا ضروريا لغرض تنفيذ عقد شركة أخرى المخاطر التي يواجهها قطاع فرعي في قطاع الملابس والأحذية، مثل الملابس الرياضية، والأحذية، والبدلات الموحدة</p>	<p>المخاطر المتعلقة بالقطاعات الفرعية</p>
<p>من أجل التبسيط، يستعمل مصطلح "المورد" في هذا الدليل للإشارة إلى جميع علاقات العمل التي توفر منتجات أو تقدم خدمات للشركة بشكل مباشر أو غير مباشر. قد يشمل مصطلح "الموردون" المصانع ومنتجاتي المنسوجات والمزارعين، كما يمكن أن يشمل الوسطاء ووكلاء الشراء ومقدمي الخدمات اللوجستية وتجار ومصنعي السلع الأساسية</p>	<p>المورد</p>
<p>العملية التي يمكن للشركات من خلالها تتبع المواد والمنتجات وظروف تصنيعها من خلال سلسلة الإمداد</p>	<p>التتبع</p>

يشغل قطاع الملابس والأحذية مليون عامل ذوي مهارات متدنية، معظمهم من النساء، ويعتبر مدخلا إلى الاقتصاد المنظم في عدة دول. وبالتالي، فإنه يمكن للشركات التي تعمل في هذا القطاع أن تحقق النمو وخلق فرص الشغل وتطوير المهارات من خلال عملياتها وأنشطتها. غير أن انتهاكات حقوق الإنسان والإساءات التي يتعرض لها العمال والضرر الناتج عن الشركات الذي يلحق بالبيئة هي شائعة في سلسلة الإمداد في هذا القطاع. وبما أن هذه الآثار غير جديدة على هذا القطاع فإن خصائص سلاسل الإمداد العصرية والعالمية كمراحل عملية الإنتاج المنتشرة في بلدان مختلفة وقصر المهل الزمنية والعلاقات قصيرة الأمد بين المشتري والمورد قد تقلص وضوح ومراقبة سلاسل إمداد الشركة ويمكن أيضا أن تعيق اضطلاع الشركة بمسؤولياتها، وفي هذا السياق، تجب إدارة مخاطر انتهاكات حقوق الانسان والإساءات التي تمس العمال والأضرار البيئية والمخاطر المرتبطة بالنزاهة عبر سلاسل الإمداد لضمان تحقيق آثار إيجابية للصناعة العالمية

أهداف الدليل

يرمي هذا الدليل إلى تعزيز فهم مشترك للعناية الواجبة في قطاع الملابس والأحذية التي تتلاءم مع المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. كما يوفر هذا الدليل توصيات للشركات حول كيفية ممارسة العناية الواجبة في عملياتها وسلاسل الإمداد الخاصة بها وفق المبادئ التوجيهية للمنظمة. يجب أن تكون العناية الواجبة مستمرة واستباقية وتفاعلية وأن يتم تطبيقها بمرور الوقت وأن لا تؤدي إلى نهج "ملء الخانات"

الجهات المستهدفة

يهم هذا الدليل جميع الشركات التي تعمل في سلاسل إمداد الملابس والأحذية والتي تسعى إلى تطبيق المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ويشمل هذا منتجي المواد الخام والأنسجة ومصنعي ومجهزي المواد، وصانعي المكونات والعلامات التجارية وتجار التجزئة ووسطائهم

كما يستهدف هذا الدليل

الشركات التي تعمل في نقاط مختلفة عبر سلاسل الإمداد بما في ذلك تجار السلع الأساسية العالمية وكلاء الشراء والموزعين.....

الشركات الصغرى والمتوسطة والكبرى التي تعمل في قطاعات مشابهة، بما أنه من المفترض أن تحترم جميع الشركات واجب العناية الواجبة بغض النظر عن حجمها، يسعى هذا الدليل إلى إبراز الحالات التي بإمكان الشركات الصغرى والمتوسطة أن تختار استعمال آليات مختلفة من أجل بذل العناية الواجبة وذلك حسب مواردها ومكانتها في سلسلة الإمداد ونفوذها. (انظر المقدمة)،

والشركات الخاصة أو العامة أو شبه العامة.

تستهدف المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الشركات متعددة الجنسيات. بيد أنه طبقا للمبادئ التوجيهية للمنظمة، يعكس هذا الدليل الممارسة الجيدة للجميع ولا يهدف إلى عرض

الاختلافات في المعاملة بين الشركات متعددة الجنسيات والشركات المحلية.¹

يمكن أن يشكل هذا الدليل مرجعا بالنسبة للأطراف المعنية لفهم التدابير التي ينبغي للشركات اتخاذها فيما يتعلق بإدارة الآثار المترتبة عنها. ويمكن أن تعتمد نقاط الاتصال الوطنية لتعزيز المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.² أخيرا، تستهدف التوصيات الواردة في هذا الدليل أي طرف ثالث كالمبادرات الشاملة للقطاعات والمبادرات متعددة الأطراف المعنية والتي تسهل التعاون في بعض أو جميع مراحل عملية العناية الواجبة

ليس من الضروري إعطاء تعريف دقيق للشركات متعددة الجنسيات، لأغراض المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. تعمل هذه الشركات في جميع القطاعات الاقتصادية وتضم غالبا شركات أو كيانات أخرى تتواجد في أكثر من دولة ومرتبطة بعضها البعض حيث يمكنها تنسيق عملياتها بنسب الطرق... تستهدف المبادئ التوجيهية للمنظمة جميع الجهات داخل الشركة متعددة الجنسيات (الشركات الأم و/أو الجهات المحلية). (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 1، 4)

² طبقا لقرارات المجلس بشأن المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية كما تم تعديلها سنة 2011، تم إحداث نقاط الاتصال الوطنية من أجل تعزيز فعالية المبادئ التوجيهية من خلال الأنشطة الترويجية والاستجابة للاستفسارات والمساهمة في إيجاد حلول للقضايا الناشئة المتعلقة بتطبيق المبادئ التوجيهية في بعض الحالات. ويمكن لنقاط الاتصال الوطنية الاستعانة بهذا الدليل لتعزيز المبادئ التوجيهية للمنظمة لكن لا يقصد منه أن يكون بمثابة قاعدة

أساس الدليل

يستند هذا الدليل على المبادئ والتوصيات والمعايير الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. وبالتالي يهدف إلى توضيح التوقعات القائمة في إطار المبادئ التوجيهية للمنظمة فيما يتعلق بالعناية الواجبة في قطاع الملابس والأحذية، لكن لا يهدف إلى خلق أي توقعات إضافية. وفيما يخص حقوق الإنسان، يهدف هذا الدليل والمبادئ التوجيهية للمنظمة إلى التماسكي مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان واتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية

تم إعداد هذا الدليل من خلال عملية متعددة الأطراف استنادا إلى تقارير نقاط الاتصال الوطنية الإيطالية والفرنسية بشأن سلاسل إمداد مسؤولة في قطاع النسيج والملابس . إن الالتزام بهذا الدليل أمر اختياري وليس التزاما قانونيا

الالتزام القانوني

تعتبر إطاعة القوانين المحلية أول وأهم واجب بالنسبة للشركات. لا تحل المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية محل القوانين والأنظمة المحلية ولا يمكن اعتبار أنها تلغيها أو تتجاوزها. بينما قد تكون المبادئ التوجيهية للمنظمة أوسع نطاق من القوانين والأنظمة المحلية في العديد من المجالات، لكن لا يجب أن تضع الشركات في أوضاع حيث تواجه متطلبات متعارضة. إلا أنه في البلدان التي تتعارض فيها القوانين والأنظمة المحلية مع مبادئ ومعايير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، يجب أن تبحث الشركات عن سبل لاحترام هذه المبادئ والمعايير إلى أقصى حد ممكن بشكل يجعلها لا تخالف القوانين المحلية

المزايا

يدعم هذا الدليل أهداف المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية التي تتجلى في ضمان انسجام عمليات الشركة مع سياسات الحكومة وتعزيز أساس الثقة المتبادلة بين الشركات والمجتمعات التي تعمل داخلها والحد من الآثار الضارة الناتجة عن أنشطة الشركة ويدعم هذا الدليل الشركات في تنفيذ توصيات العناية الواجبة الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة ومعايير السلوك المسؤول للشركات كإعلان العالمي لحقوق الإنسان وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل واتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية وإعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن الشركات متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية بالإضافة إلى ذلك، قد يساعد هذا الدليل الشركات على الامتثال لأنظمة ممارسة الأعمال التجارية داخل الولايات القضائية التي تشترط العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات، بما في ذلك تقديم تقارير حول المخاطر غير المالية. وأخيرا سيعدم هذا الدليل الشركات على تعزيز وتقوية علاقاتها مع الحكومة والعمال والمجتمع المدني

تشمل بعض المزايا المتوقعة لتطبيق هذا الدليل بالنسبة للشركات ما يلي زيادة القدرة على تلبية توقعات الزبائن والأسواق بشأن سلاسل إمداد مسؤولة في قطاع الملابس والأحذية؛

تحسين سمعة مساهمة الشركات في هذا القطاع؛

قدرة متزايدة لإدارة العمليات العالمية بانتظام عبر مجموعة من معايير السلوك المسؤول للشركات والمكاتب والمواقع والبلدان والمناطق، وبالتالي دعم نتائج عملية أكثر اتساقا والتزام فعال وناجح وفي بعض الأحيان تؤدي إلى توفير التكاليف؛

انخفاض الاضطرابات في عمليات الشركة، لا سيما تلك الناتجة عن المخاطر المرتبطة بالقضايا التي تشملها المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية على المدى الطويل

دليل العناية الواجبة في قطاع الملابس والأحذية وحدات حول مخاطر القطاع

يقدم هذا الفرع بمقدمة شاملة حول التوقعات الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية للاقتصادية والعوامل التي قد تؤثر على طبيعة ونطاق العناية الواجبة ويشمل كذلك الاعتبارات الخاصة بمشاركة وتعاون الأطراف المعنية والنوع الاجتماعي، والتي يمكن تطبيقها في الجزئين الأول والثاني

يتضمن الجزء الأول مجموعة من التوجيهات التي تهم الشركات التي تعمل في قطاع الملابس والأحذية حول كيفية بذل العناية الواجبة تماشياً مع المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

ويستهدف كل جزء فرعي مرحلة مختلفة من مراحل عملية العناية الواجبة، ويمكن تطبيق التوصيات الواردة في دليل العناية الواجبة على جميع المخاطر التي قد تواجهها الشركات في عملياتها وسلاسل الإمداد الخاصة بها.

يقدم هذا الفرع بمقدمة شاملة حول التوقعات الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية للاقتصادية والعوامل التي قد تؤثر على طبيعة ونطاق العناية الواجبة ويشمل كذلك الاعتبارات الخاصة بمشاركة وتعاون الأطراف المعنية والنوع الاجتماعي، والتي يمكن تطبيقها في الجزئين الأول والثاني

يتضمن الجزء الأول مجموعة من التوجيهات التي تهم الشركات التي تعمل في قطاع الملابس والأحذية حول كيفية بذل العناية الواجبة تماشياً مع المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

ويستهدف كل جزء فرعي مرحلة مختلفة من مراحل عملية العناية الواجبة، ويمكن تطبيق التوصيات الواردة في دليل العناية الواجبة على جميع المخاطر التي قد تواجهها الشركات في عملياتها وسلاسل الإمداد الخاصة بها.

³ المعالجة جميع الحالات الخاصة. انظر أيضا المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، شرح لتدابير تنفيذ المبادئ التوجيهية للمنظمة الموجهة للشركات متعددة الجنسيات، 25

انظر نقطة الاتصال الوطنية الفرنسية للمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات(2013)، تقرير نقطة الاتصال الوطنية بشأن تنفيذ/تطبيق المبادئ التوجيهية للمنظمة في قطاع النسيج والملابس، وزارة الاقتصاد والمالية بباريس، نقطة الاتصال الوطنية الإيطالية للمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية(2014)، تقارير بشأن السلوك المسؤول للشركات في سلاسل إمداد النسيج والملابس، توصيات نقطة الاتصال الوطنية الإيطالية بشأن تنفيذ المبادئ التوجيهية للمنظمة، وزارة التنمية الاقتصادية، المديرية العامة للسياسة الصناعية والتنافسية والشركات الصغيرة والمتوسطة بروما

⁴ بينما لا يشكل هذا الدليل أي التزام قانوني، يمكن تنظيم بعض هذه الممارسات والمعايير والمبادئ المنصوص عليها في الدليل بموجب القوانين الوطنية، كمتطلبات إعداد التقارير غير المالية والعناية الواجبة بشأن الرشوة والفساد

مدخل إلى العناية الواجبة طبقا للمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والمفاهيم الأساسية لتطبيق العناية الواجبة

التوقعات الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

يجب على الشركات ممارسة العناية الواجبة القائمة على المخاطر، مثلا من خلال إدراجها في أنظمتها لإدارة المخاطر لتحديد وتجنب أو التخفيف من الآثار الضارة القائمة والمحتملة ... وتعتمد طبيعة ونطاق العناية الواجبة على ظروف حالة معينة.» (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفصل الثاني، البند العاشر) يجب أن تتجنب الشركات التسبب أو المساهمة في إحداث الآثار الضارة التي تستهدفها المبادئ التوجيهية من خلال أنشطتها، وأن تعالج هذه الآثار عند ظهورها.» (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفصل الثاني، 11

يجب أن تسعى الشركات إلى تجنب أو التخفيف من حدة الأثر الضار الذي لم تساهم في إحداثه،» عندما يكون هذا الأثر مرتبط بشكل مباشر بعملياتها، أو منتجاتها أو خدماتها من طرف إحدى علاقات الأعمال التي تشكل طرفا فيها. ولا يقصد بهذا نقل المسؤولية من الجهة المتسببة في إحداث الأثر الضار إلى الشركة التي تربطها معها علاقة عمل.» (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفصل الثاني، 12

عملية بذل العناية الواجبة والتدابير الداعمة من أجل سلاسل إمداد مسؤولة

إدراج السلوك المسؤول للشركات في سياسة الشركة وأنظمة الإدارة

- اعتماد سياسة تحدد بوضوح التزامات الشركة فيما يخص السلوك المسؤول للشركات في عملياتها وسلاسل الإمداد
- تعزيز أنظمة الإدارة من أجل بذل العناية الواجبة في معالجة مخاطر الضرر في عمليات الشركة وسلاسل الإمداد
- تحديد الضرر القائم و المحتمل في عمليات الشركة وسلسلة الإمداد الخاصة بها
- تحديد نطاق مخاطر الضرر في عمليات الشركة وسلسلة الإمداد
- إجراء تقييم ذاتي لعمليات الشركة
- تقييم الموردين المرتبطين بالمخاطر العالية على مستوى الموقع
- تقييم علاقة الشركة بالآثار
- وقف أو تجنب أو التخفيف من حدة الضرر في عمليات وسلسلة إمداد الشركة
- وقف أو تجنب أو التخفيف من حدة الضرر في عمليات الشركة
- السعي لتجنب أو التخفيف من حدة الضرر في سلاسل إمداد الشركة
- التتبع
- فحص ومراقبة وإقرار التقدم المحرز في العناية الواجبة ونجاحاتها في عمليات الشركة
- فحص ومراقبة وإقرار التقدم المحرز في العناية الواجبة ونجاحاتها في سلاسل إمداد الشركة
- التواصل
- نشر معلومات حول عمليات الشركة للعناية الواجبة بما في ذلك كيفية معالجتها الضرر القائم و المحتمل
- التواصل مع الأطراف المعنية المتضررة
- توفير المعالجة أو التعاون من أجل توفيرها عند الاقتضاء
- توفير سبل الانتصاف أو المعالجة داخل الشركة
- الالتزام بالاستماع إلى الشكاوى ضد الشركة المرفوعة عبر طرق مشروعة

* يتم قياس فعالية العناية الواجبة من خلال مدى تجنب والتخفيف من الضرر القائم والمحتمل في عمليات وسلاسل إمداد الشركة

العناية الواجبة وفقا للمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

إن العناية الواجبة هي عملية تمكن الشركات من تحديد وتجنب والتخفيف وتفسير كيفية معالجتها للآثار الضارة القائمة والمحتملة . يتم بذل العناية الواجبة تحت ضوء المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية فيما يخص آثار ضارة معينة (أي الضرر). ويتوقع من الشركات بذل العناية الواجبة بشأن أنشطتها ومورديها عبر سلسلة الإمداد وعلاقتها الأخرى. تعتبر العناية الواجبة عملية مستمرة بحيث أن مخاطر الضرر قد تتغير مع مرور الوقت ومع تطور عمليات وسياق عمل الشركة

المصطلحات الأساسية

الأثر الضار: تعتبر «الآثار الضارة» في سياق المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، آثار ضارة تتعلق بالقضايا التي تناولتها المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (كعمل الأطفال، التمييز، المواد الكيميائية الخطيرة، إلخ..). يستخدم مصطلح «الضرر» و«الآثار الضارة» كمترادفين في هذا الدليل

المخاطر

يشير مصطلح «المخاطر» في هذا الدليل إلى مخاطر الضرر على الأفراد والمنظمات والمجتمعات فيما يتعلق بحقوق الانسان وحقوق العمل والبيئة. ولا يركز هذا الدليل على المخاطر المرتبطة بالشركة

عملية العناية الواجبة قائمة على المخاطر

ينبغي أن تكون العناية الواجبة قائمة على المخاطر. يمكن تفسير هذا المفهوم، الذي يمكن تطبيقه في هذا الدليل، عمليا كالتالي

- ينبغي أن تتناسب التدابير التي تتخذها الشركة لبذل العناية الواجبة مع خطورة واحتمالية وقوع الضرر. على سبيل المثال، إذا كانت الشركة تتزود من بلد يعاني من ضعف تفتيش العمل، ستكون التدابير التي ستتخذها الشركة لتجنب عمل الأطفال والعمل القسري والآثار المرتبطة بالعمل أوسع نطاقا من التدابير التي قد تتخذها إن كانت تتزود من مورد ينشط في البلدان ذات تفتيش عمل قوي
- يمكن للشركة ترتيب أولوية الإجراءات التي تتخذها بناء على احتمالية وخطورة الضرر

العوامل التي قد تؤثر على طبيعة ونطاق العناية الواجبة

تضطلع الشركات بمسؤولية بذل العناية الواجبة بغض النظر عن حجمها أو سياق عملها، بيد أنه ستتأثر طبيعة ونطاق العناية الواجبة، كالخطوات التي يجب اتباعها مثلا، المناسبة لكل حالة بعوامل مختلفة كحجم الشركة وسياق عملياتها والتوصيات المحددة الواردة في المبادئ التوجيهية للمنظمة واحتمالية وخطورة آثارها الضارة . بالإضافة إلى ذلك، قد تختلف التدابير المتخذة لبذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان عن العناية الواجبة المبذولة في مجالات الخطر الأخرى. يحل هذا الدليل كيفية تأثير حجم الشركة وطبيعة أعمالها ونماذج التزود على طبيعة ونطاق العناية الواجبة، لكن قد تؤثر عوامل أخرى على التدابير التي تتخذها الشركة من أجل بذل العناية الواجبة

⁵ المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفصل الثاني، شرح 14

⁶ المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفصل الرابع، شرح 45

⁷ المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفصل الثاني، شرح 15

⁸ لا ينبغي الخلط بين مصطلح «التزود المباشر» و«الارتباط المباشر» المشار إليه في المبادئ التوجيهية للمنظمة، ليس من الضروري أن تتزود الشركة مباشرة من المورد لترتبط

بشكل مباشر بالآثار الضارة حدثت داخل سلسلة الإمداد الخاصة بها

- نماذج التزود: قد تؤثر طريقة تنظيم تزود الشركة على كيفية بذل العناية الواجبة. على سبيل المثال، إن كانت الشركة تتزود عن طريق وكلاء الشراء فيإمكانها عقد شراكات مع وكلائها لتقييم الموردين وتوخيا للتبسيط، يصنف هذا الدليل نماذج التزود كالآتي:

التزود المباشر: ترتبط الشركة بعلاقة تعاقدية مباشرة مع مورديها

التزود غير المباشر: تستورد الشركة منتجات مثل (المواد الخام أو السلع الجاهزة) من خلال الوسيط

- حجم الشركة: بينما لا يغير حجم الشركة مسؤوليتها لبذل العناية الواجبة، يمكن أن تتأثر كيفية ممارسة الشركة للعناية الواجبة بحجمها. على سبيل المثال، لا تتوفر الشركات الصغرى والمتوسطة على نفس الموارد والمعارف والقدرة على تنفيذ العناية الواجبة كما تتوفر عليها الشركات الكبرى. وفي نفس الوقت تتميز الشركات الصغرى والمتوسطة بضعف عدد عملياتها ومورديها
- طبيعة الأعمال: قد تؤثر طبيعة العمل التجاري للشركة سواءا كان بائع التجزئة أو علامة تجارية أو وكيل شراء أو مصنع إلخ على كيفية بذل الشركة للعناية الواجبة. على سبيل المثال، قد تختلف التدابير التي يتخذها بائع التجزئة لبذل العناية الواجبة بشأن العلامات التجارية التي يبيعهها ولكن لا يملكها عن التدابير التي يتخذها لبذل العناية الواجبة بشأن علاماته التجارية ومنتجاته التي يملكها

المشاركة الهادفة للأطراف المعنية

- يجب على الشركة العمل مع الأطراف المعنية المتضررة باعتبارها جزءا من عملية العناية الواجبة، يجب أن يكون هذا العمل ذو اتجاهين وأن يتم بحسن نية وتجاوب. يجب تقديم معلومات صحيحة وكاملة للأطراف المعنية وأن تتاح لهم فرصة تقديم مدخلاتهم قبل اتخاذ القرارات الرئيسية التي قد تؤثر عليهم
- تشمل الأطراف المعنية الأفراد أو الفئات المتضررة أو التي قد تتأثر بشكل مباشر أو غير مباشر بالإجراءات التي تتخذها الشركة وشركائها. قد تشمل الأطراف المعنية للشركة في قطاع الملابس والأحذية
- تشمل الأطراف المعنية الأفراد أو الفئات المتضررة أو التي قد تتأثر بشكل مباشر أو غير مباشر بالإجراءات التي تتخذها الشركة وشركائها. قد تشمل الأطراف المعنية للشركة في قطاع الملابس والأحذية

- عمال سلسلة إمداد الشركة المتضررين بأنشطة الشركة والنقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال التي اختاروها
- موردو الشركة
- أعضاء المجتمع المحلي المتضررين بأنشطة الشركة
- حكومات البلدان التي تعمل فيها الشركة أو تتزود منها

يجب إشراك الأطراف المعنية- ويعني هذا أن يشاركوا بفعالية في إعداد وتنفيذ- عمليات العناية الواجبة التالية

- تقييمات ميدانية للموردين. انظر الفرع 3.2
- وضع خطط عمل تصحيحية. انظر الفرع 3
- فحص والتدقيق ورصد الآثار. انظر الفرع 4
- وضع آليات الانتصاف على المستوى العملي. انظر الفرع 1.6

ويعني هذا عمليا أنه يتعين على العمال والنقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال المشاركة في عمليات العناية الواجبة المشار إليها أعلاه فيما يتعلق بمخاطر العمل

يستحسن أن تستشير الشركات الأطراف المعنية- يعني هذا التماس مدخلاتهم وملاحظاتهم- خلال عملية تحديد المخاطر في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

عمليا، توجد طرق عديدة للمشاركة مع الأطراف المعنية، ويحد أن تحدد الشركات والأطراف المعنية الأساليب المناسبة من أجل مشاركة فعالة. يمكن اعتبار العلاقات المهنية شكلا مهما من أشكال مشاركة الأطراف المعنية حيث تقوم الإدارة بإشراك القوة العاملة. ويجب على الشركة إعطاء الأولوية لمشاركتها مع الأطراف المعنية أو مخاطبيهم الأكثر تأثرا بأنشطة الشركة

التعاون بشأن العناية الواجبة

يمكن تنفيذ معظم التوصيات الواردة في هذا الدليل في إطار التعاون على مستوى القطاع، أو الشراكة المباشرة مع النقابات العمالية أو من خلال مبادرات الأطراف المعنية المتعددة، وبالفعل يشجع هذا الدليل على التعاون. لا يغير التعاون المسؤولية الفردية للشركات لتحديد وتجنب أو التخفيف من الضرر، بيد أنه يمكن استخدام التعاون كوسيلة لتنفيذ العناية الواجبة. يفصل الفرع الأول، بطريقة غير شاملة، فوائد التعاون مع الشركات

التعاون مع القطاع

يتخذ التعاون بين القطاعات أشكالاً متعددة لكنه يهدف عموماً إلى تجميع المعلومات وتعزيز النفوذ وتكثيف التدابير الفعالة

- تجميع المعلومات: تقوم العديد من الشركات في قطاع الملابس والأحذية بالتزود من نفس البلدان والموردين، يمكن إذاً أن يساعد تبادل المعلومات على زيادة الوعي بمخاطر معينة في القطاع وتوجيه الانتباه إلى المخاطر الناشئة، على نحو أسرع من معظم الشركات الفردية
 - تعزيز النفوذ- يشير مصطلح «النفوذ» إلى قدرة الشركة على التأثير بقرارات شركة أخرى. إن نفوذ الشركة مع مورديها مهم جداً خلال تحديد وتجنب والتخفيف من الآثار الضارة المرتبطة بالمورد. لكن هناك عدة أسباب وراء افتقار الشركة للنفوذ على مورديها، كصغر حجمها أو قدرتها الشرائية الضعيفة. إذا كانت شركة ما تفتقر إلى النفوذ، يمكن لمجموعة الشركات العمل معاً من أجل ممارسة نفوذ أكبر، على سبيل المثال، من خلال مؤانمة الأنشطة والجدول الزمني وتدابير التبع المندرجة ضمن خطة العمل التصحيحية للمورد
 - تكثيف التدابير الفعالة- يمكن أن تلعب المبادرات التعاونية دوراً في تعميم الحلول (كالسياسات، دورات تدريبية، بناء القدرات...) التي ثبتت فعاليتها، بالإضافة إلى تفادي حالات الازدواج في البرمجة. كما يقوم هذا التكثيف بإشراك الشركات الصغرى والمتوسطة ذات موارد محدودة للقيام بمبدئياً بتجريب الحلول
 - تعزيز الشفافية في القطاع- يمكن للتعاون أن يساعد على تيسير نشر المعلومات المجمعة، على سبيل المثال، المعلومات المتعلقة بتقييمات المورد والتدابير التصحيحية المتخذة والتحسينات الملموسة، وبالتالي تعزيز الشفافية في القطاع وتمكين الشركات الفردية من نقل المعلومات المتعلقة بالشركة
- يعتبر تقاسم التكاليف والمدخرات مهماً ومفيداً بالنسبة للتعاون مع القطاع، ويمكن أن يفيد هذا بالخصوص الشركات الصغرى والمتوسطة
- وبالإضافة إلى ماورد أعلاه، يمكن أن يسهل التعاون بين القطاعات، في الحالات التي يكون فيها الأثر شائعاً في أكثر من قطاع، على تحديد وزيادة الحلول الناجعة (أي بدل نقل الأثر من قطاع إلى آخر). على سبيل المثال، انظر الوحدة 1 بشأن عمل الأطفال والوحدة 3 بشأن العمل القسري

يمكن أن تشكل حالة الازدواج في عمليات تقييم الموردين والبرمجة عبئاً لا لزوم له على الموردين، دون تحسين جودة المعلومات المجمعة أو التي تم نشرها أو قدرات الموردين. في حين يمكن للمبادرات التعاونية التي تركز على موانمة منهجية التقييم ودعم إدراك الأساليب الموحدة لعملية التقييم أن تخفف العبء الملقى على الموردين فضلاً عن تحسين جودة عملية التقييم وتوفير تقييمات موحدة ومستوفية المعايير العالية

إبرام اتفاقات مباشرة مع النقابات العمالية

يجب على الشركات إشراك العمال والنقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال التي اختاروها في عملية العناية الواجبة على النحو المشار إليه في الفرع السابق. كما يمكن للشركات إبرام اتفاقات مباشرة مع النقابات العمالية: (1) لتسهيل مشاركة العمال في وضع وتنفيذ عمليات العناية الواجبة، (2) تنفيذ المعايير المتعلقة بحقوق العمال و مسائلة الشركات بشأنها أو (3) رفع الشكاوى المتعلقة بحقوق العمال ضد الشركات. ويمكن اعتبار التعاون ملزما قانونيا أو تطوعيا. و من بين أمثلة التعاون المباشر مع النقابات العمالية الإتفاقات الإطارية العالمية واتفاقات حرية تكوين جمعيات.

- الإتفاقات الإطارية العالمية هي اتفاقات متفاوض عليها على الصعيد العالمي بين شركة ما والإتحاد النقابي العالمي. وتهدف هذه الاتفاقات إلى الدفاع عن حقوق العمال في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد من خلال تنفيذ المعايير المتعلقة بحقوق النقابات العمالية والممارسات في مجال الصحة والسلامة والبيئة وجودة مبادئ العمل، بغض النظر عن المعايير المعمول بها في بلد معين، ويمكن أن تكون هذه الاتفاقات ملزمة قانونيا.

- تسعى اتفاقات حرية تكوين جمعيات إلى التوصل إلى فهم مشترك والتزام بين النقابات العمالية والشركات فيما يخص تنفيذ حرية تكوين الجمعيات داخل العلاقات المهنية المرتبطة بسباق معين. ويمكن أن تبرم هذه الإتفاقات على المستوى المحلي بين علامة تجارية ومورد ونقابة عمالية أو على المستوى الجهوي أو القطاعات بين مجموعة من البائعين والموردين والنقابات العمالية. يمكن أن تكون اتفاقات بروتوكول حرية تكوين جمعيات ملزمة قانونيا. انظر الإطار 13.

- تعتبر الاتفاقات القطاعية بين الشركات والنقابات العمالية على الصعيد العالمي اتفاقات مبرمة بهدف التصدي لمخاطر القطاع في قطاع الملابس والأحذية من خلال التعاون بين نقابات العمال العالمية والشركات. تضع هذه الاتفاقات أهدافا مشتركة وإطار عمل الذي يوافق جميع الأعضاء على تنفيذه

مبادرات الأطراف المعنية المتعددة

يمكن للشركات التعاون من خلال مبادرات الأطراف المعنية المتعددة، وغالبا ما يتم وضع هذه المبادرات لتسهيل التعاون بين الأطراف المعنية من أجل معالجة مخاطر القطاع المعنية أو تنفيذ تدابير محددة بشأن عملية العناية الواجبة. بينما تشمل مبادرات الأطراف المعنية المتعددة مشاركة الأطراف المعنية، وهناك تفاوت كبير في أعضاء وأهداف مبادرات الأطراف المعنية المتعددة.

التحديات المحتملة للتعاون

من بين التحديات التي تواجه التعاون هي قدرة الشركات على تحديد وتبادل معلومات حول المورد بين المشاركين في المبادرة التعاونية. ولتسهيل التعاون، يجب أن يسعى القطاع إلى تبادل المعلومات واتباع منهج مشترك لتعيين الموردين (كسجلات الموردين أو رموز بطاقة التعريف). يعتبر توافق المبادرات التعاونية مع قانون المنافسة تحديا كثيرا ما يطرح في القطاع فيما يتعلق بالتعاون من أجل العناية الواجبة، بيد أن قانون المنافسة لا يمنع الأنشطة التعاونية التي تقوم بها الشركات إلا إذا كانت تؤثر في معايير المنافسة.

إطار رقم 1: قانون المنافسة والسلوك المسؤول للشركات

لا يمنع قانون المنافسة الأنشطة التعاونية التي تقوم بها الشركات إلا إذا كانت تؤثر في معايير المنافسة

تمنع قوانين وسياسات المنافسة عموماً: (1) التكتلات الاحتكارية المهيمنة/القيود غير المبررة، (2) الاتفاقات المانعة للمنافسة، (3) السلوك الانفرادي المناهض للمنافسة والذي يستغل أو يوسع نطاق الهيمنة على السوق أو قوة السوق، و(4) عمليات الاندماج والشراء المناهضة للمنافسة. يتم استعراض الأنشطة التعاونية بين المنافسين المستقلين في (1) و(2).

في العديد من الحالات وربما أغلب الحالات، يمكن للشركات التعاون من أجل سلوك مسؤول للشركات والعناية الواجبة دون خرق قانون المنافسة. لكن حيثما توجد شواغل، يمكن للشركات اتخاذ تدابير لتفادي أي قضايا متعلقة بقانون المنافسة، على سبيل المثال، يحذر أن تقوم الشركات أو المبادرات التعاونية ب:

- طلب المشورة من السلطات المعنية بالمنافسة إن كان لديهم شك في إمكانية اعتبار نهج سلوكي أو نشاط تعاوني كمخالف لقانون المنافسة وبالتالي قد ينتج عنه مخاطر
- إرساء مبدأ الشفافية في المبادرات التعاونية من أجل التخفيف من الشواغل التي تتعلق بالمنافسة. عادة ما تميل السلطات المعنية إلى أن تكون متشككة بشأن المبادرات أو الاتفاقات المبرمة بين المنافسين إن تمت في سرية تامة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساعد الشفافية على كشف القضايا الإشكالية المحتملة وبالتالي ضمان معالجتها على نحو أسرع
- وضع برامج الإمتثال لقوانين منع الاحتكار. تقوم السلطات المكلفة بالمنافسة ببعض البلدان في غالب الأحيان بتوفير وثائق توجيهية حول كيفية وضع وتنفيذ برامج الإمتثال كما توجد توجيهات عامة حول أفضل الممارسات

1. للمزيد من التوجيهات يرجى الاطلاع على كابويانو، جيلارد وبيجيليك (2015)، « قانون المنافسة والسلوك المسؤول للشركات»، مادة مرجعية للاجتماع المنعقد بشأن قانون المنافسة والسلوك المسؤول للشركات في المنتدى العالمي حول السلوك المسؤول للشركات، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، باريس

المسألة

كما ورد أعلاه تضطلع الشركات بالمسؤولية الفردية لبذل العناية الواجبة الخاصة بكل شركة على حدا، ويجب عليها ضمان أن تأخذ جميع الأعمال المشتركة بعين الاعتبار الظروف المعينة لكل شركة فردية. ويعني هذا في الواقع أنه يحذر أن تدرس الشركات كيف يمكنها المساهمة في المبادرات التعاونية الفعالة، على سبيل المثال من خلال:

- الإبلاغ عن حالات الضرر والمخاطر الناشئة التي قامت بتحديددها بمفردها
- تبادل المعلومات بشأن عمليات الشركة أو الموردين (على سبيل المثال، مشاركة قائمة الموردين بشكل سرّي مع المبادرة)؛ أو
- تقديم المساعدة التقنية عند الاقتضاء.

وعلاوة على ذلك، عندما تخرط شركة ما في مبادرة من أجل التعاون بشأن خطوات عملية العناية الواجبة، يجب عليها تحديد جوانب العناية الواجبة التي تساعد المبادرة على تنفيذها والعناصر التي سيتعين على الشركة السعي لتحقيقها بمفردها. كما يستحسن أن تقوم المبادرات التي تسعى إلى تسهيل التعاون بشأن العناية الواجبة بما يلي :

• تحديد عناصر العناية الواجبة التي تقوم المبادرة بتسهيلها (مثلا تحديد مخاطر القطاع، تحديد أولوية المخاطر...إلخ)؛

• برهنة أن النهج الذي تتبعه يتوافق مع التوصيات الواردة في هذا الدليل، وفي هذا الصدد يمكن للمبادرة أن تطلب إعادة النظر فيها من طرف فريق استشاري مكون من خبراء وأطراف معنية لتحديد مدى دعم المبادرة للعناية الواجبة وفقا لهذا الدليل.

مقاربة النوع عند تطبيق العناية الواجبة

تمثل المرأة أغلبية القوة العاملة في قطاع الملابس والأحذية، وتختلف المخاطر في غالب الأحيان بين الجنسين، على سبيل المثال، تتقاضى المرأة أجورا أقل مقارنة بالرجل؛ غالبا ما ترتبط المرأة بالعمالة غير المستقرة أو غير الرسمية، وتعتبر العاملات ذوات الدخل المنخفض أكثر عرضة للتحرش في مكان العمل. وبالتالي يجب الأخذ بعين الاعتبار وضعية المرأة في مختلف مراحل العناية الواجبة. يحد أن تقوم الشركات ب:

- البحث في كيفية تضرر المرأة بالآثار بصورة غير متناسبة (مثلا العاملات المهاجرات، الأقليات، الشابات). على سبيل المثال يؤثر التحرش الجنسي والعنف ضد النساء بشكل كبير على المرأة في القطاع.
- اعتبار إن كان لبرنامج ما أو سياسة معينة آثار غير مقصودة على المرأة. إشراك المرأة في إعداد ووضع تدابير المراقبة والتقييم .
- تقييم ما إذا كانت آليات الانتصاف متاحة لجميع الأطراف المتضررة بصورة متساوية (كالمرأة والرجل والعمال المهاجرين... إلخ).
- ضمان إمكانية الوصول إلى الفرد الذي يقوم بدور نقطة اتصال للآليات الانتصاف بغض النظر عن جنس المشتكي أو دينه إلخ. وينبغي إيلاء اهتمام خاص للنساء اللواتي يشكلن الفئات المستضعفة

الفرع الأول

دليل العناية الواجبة الأساسية في قطاع الملابس والأحذية

إدراج السلوك المسؤول للشركات في سياسات وأنظمة إدارة الشركة

التوقعات الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

توصي المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الشركات بالالتزام بالسياسات المتعلقة بنشر المعلومات (الفصل الثاني، 2) وحقوق الإنسان (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفصل الرابع، 4: المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفرع الرابع، شرح 44).

كما توصي المبادئ التوجيهية بأن «تعرب الشركات عن التزامها باحترام حقوق الانسان من خلال بيان للسياسة العامة: (1) مصادق عليه من طرف الإدارة العليا للشركة، (2) يستند على الخبرة الداخلية والخارجية، (3) ينص على توقعات موظفي الشركة وشركاء العمل والأطراف الأخرى المرتبطة بأعمالها أو منتجاتها أو خدماتها بشأن حقوق الإنسان، (4) متاح للعموم ويتم نقله داخليا وخارجيا إلى جميع الموظفين وشركاء العمل والأطراف الأخرى المعنية، (5) يترجم من خلال السياسات العملية والإجراءات اللازمة التي تعطي هذا الالتزام بعدا ملموسا.» (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الفصل الرابع، شرح 44)

بينما لا توصي المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الشركات بوضع التزام سياسي بشأن القضايا الأخرى خلاف نشر المعلومات وحقوق الانسان، فبالإمكان اعتبار هذه التوصية ممارسة جيدة يمكن تطبيقها على جميع فصول المبادئ التوجيهية للمنظمة

انتهاج سياسة بشأن السلوك المسؤول للشركات تبرز التزامات الشركة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات في عملياتها وسلاسل الإمداد

يجب على سياسة الشركة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات (المشار إليها بسياسة السلوك المسؤول للشركات):

- إدراج الإلتزامات المتعلقة بأشطتها وإبراز توقعات الشركة بخصوص شركائها بما في ذلك الموردين والشركات المرخص لها والوسطاء عبر سلاسلها للإمداد.
- تناول القضايا الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. يجب أن تلتزم سياسة الشركة كذلك باحترام المعايير الدولية المتعلقة بمخاطر القطاع ومخاطر القطاعات الفرعية والتي تخص الشركة، والإشارة إلى المعايير الدولية 11.
- إدراج الإلتزامات ببذل العناية الواجبة بشأن أبرز المخاطر المحيطة بعمليات الشركة وسلسلتها للإمداد. (انظر الفرع 1.2)
- (بانعو التجزئة والعلامات التجارية وباقي البائعين) إدراج التزام بالممارسات المسؤولة للتزود، ويعني هذا أن الشركة تتعهد بالسعي إلى تجنب مساهمتها في إحداث الآثار الضارة من خلال ممارستها للتزود. (انظر للإطار 4).
- أن تنص على توقعات الشركة فيما يتعلق باستعانة الموردين المباشرين بالمتعاقدين الباطنيين، عند الاقتضاء، بما في ذلك تعريف لـ«المتعاقدين الباطنيين» وأوجه الاختلاف في الأعمال التي جرى التعاقد بشأنها إن وجدت. انظر للإطار 2.
- طرح توقعات الشركة بشأن الاستعانة بالعمال المنزليين والعمل اليومي فيما يتعلق بنماذج الأعمال التجارية للشركة، انظر الوحدة 12.
- أن تشمل التزاما بالمشاركة الهادفة للأطراف المعنية المتضررة من خلال العناية الواجبة. (انظر مدخل إلى العناية الواجبة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية).
- كما تشجع على إدراج الالتزام بالنظر ومعالجة جميع الشكاوى المرفوعة ضد الشركة فيما يخص أعمالها، بغض النظر عن طريقة رفع هذه الشكاوى؛ وكذا إدراج الالتزام بالنظر ومعالجة الشكاوى المدعومة بأدلة قانونية والمرفوعة من خلال عمليات مشروعة بشأن تسبب الشركة أو مساهمتها في إحداث الأضرار في سلسلتها للإمداد. انظر الفرع 2.6.

تشمل مخاطر القطاع المتعلقة بقطاع الملابس والأحذية: عمل الأطفال، التمييز، العمل القسري، ساعات العمل، الصحة والسلامة المهنية، حق تأسيس أو الانضمام إلى نقابة عمالية والمنظمات التمثيلية للعمال والحق في المساومة الجماعية، التعويض، المواد الكيميائية، استهلاك المياه، تلوث المياه، استهلاك الطاقة، انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون، الرشوة والفساد.

تشمل أمثلة المعايير الدولية: المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات، المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويجب الإشارة إلى حقوق الإنسان المعترف بها دوليا الواردة في الميثاق الدولي لحقوق الإنسان في جميع الحالات وبغض النظر عن البلد. (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفصل الرابع، 39).

إطار2. السياسة المتعلقة بالتعاقد الباطني وعمليات العناية الواجبة الأخرى

يعتبر التعاقد من الباطن مع الأطراف الثالثة عملية شائعة جدا في الكثير من مراحل سلسلة إمداد الملابس والأحذية. يمكن التعاقد الباطني الشركة من التعامل بشكل جيد مع المهل الزمنية القصيرة والتغيير في الطلبات وتمكن الشركة من التخصص في مهام معينة كالصميم، أو الاستعانة بمصادر خارجية للقيام بمهام معينة كالطباعة مثلا. قد تقلل الاستعانة بمصادر خارجية من الشفافية في سلسلة الامداد ولقد تبين أنها تزيد من مخاطر انتهاكات حقوق الانسان والعمل والآثار البيئية في سياقات ذات مخاطر عالية، ولذلك يجب تعزيز تدابير العناية الواجبة التي تتخذها الشركة للتخفيف من المخاطر عند العمل في سياقات ذات مخاطر عالية وعندما يكون هناك احتمال كبير للاستعانة بمصادر خارجية

كجزء من العناية الواجبة ، يجب على الشركات رسم توقعات واضحة من أجل مورديها المباشرين الذين يعملون في سياقات عالية الخطورة فيما يتعلق بما إذا كانت ستسمح بالتعاقد من الباطن و شروط التعاقد من الباطن، إذا اقتضى الحال

ترخيص الشركة للتعاقد الباطني

إن سمحت الشركة بالتعاقد من الباطن، يجب عليها أنذاك بذل العناية الواجبة بشأن متعاقدتها في سلسلة الامداد أو ضمان قيام موردها بذلك. ويعني هذا عمليا أنه يجب تنفيذ جميع مراحل عملية العناية الواجبة بما في ذلك التدابير، كوضع ومراقبة خطط العمل التصحيحية وتطبيقها عند الاقتضاء على المتعاقدين من الباطن. قد تساعد المبادرات التعاونية على تسهيل بذل العناية الواجبة بشأن المتعاقدين من الباطن

بالإضافة إلى ذلك، يحيد أن تقوم الشركة بتحديد متطلبات واضحة تتعلق بالشفافية واختيار المتعاقدين من الباطن. يرد أدناه أمثلة عن التدابير

- التأهيل المسبق للمتعاقد من الباطن: يجب أن تثبت أهلية المتعاقدين من الباطن من خلال إجراءات صارمة مماثلة للإجراءات المستعملة من أجل إثبات أهلية المتعاقدين المباشرين. (انظر الفرع 3.2.2). يوصى أن تكون هذه العملية منهجية، حيث يتقدم الموردون بطلب إدراجهم في قائمة المتعاقدين من الباطن الذين تمت الموافقة عليهم مسبقا. ويمكن تقييم المتعاقدين من الباطن الموافق عليهم سابقا على أساس شبه منتظم (مثلا سنويا) لتظل الموافقة عليهم صالحة. ينبغي توفير آليات الانتصاف لعمال المتعاقدين من الباطن تكون مماثلة لآليات انتصاف المتعاقدين المباشرين

عملية التعاقد: يمكن للموردين المباشرين التعاقد مع المتعاقدين من الباطن الموافق عليهم شريطة الإفصاح عن:

النية في التعاقد من الباطن بهدف العمل .

انتقاء المتعاقدين من الباطن الموافق عليهم مسبقا

معلومات حديثة بشأن التعاقد من الباطن، و

عدد العقود المخصصة.

تشجع شركات التصنيع، قدر الإمكان، على إقامة علاقات مع متعاقدتها من الباطن قائمة على التبادل المستمر وأن تشارك بفعالية في وضع ومراقبة الإجراءات التصحيحية حسب الاقتضاء .

منع الشركة التعاقد من الباطن

إن اختارت الشركة منع التعاقد من الباطن، يتعين عليها إذا اتخذ تدابير إضافية للتخفيف من خطر مواصلة مورديها من التعاقد من الباطن غير المرخص أو من خطر ساعات العمل الإضافية الإجبارية أو أية آثار أخرى متعلقة بالعمل يمكن أن تترتب عن طلبات الشركة. و على سبيل المثال، في الحالات التي تقوم الشركة فيها بتغيير المواصفات المحددة للطلبات، ينبغي تعديل المهلة المتاحة لتقليل خطر التعاقد من الباطن غير المرخص، وبعبارة أخرى، يجب على الشركة تقليل الحوافز التي تدفع إلى التعاقد من الباطن .

طبيعة السياسة

قد تتألف سياسة الشركة للسلوك المسؤول للشركات من سياسة واحدة أو عدة سياسات مستقلة، أو تدرج في وثائق الإدارة الأوسع نطاقا للشركة، كمدونة قواعد السلوك أو أخلاقيات الأعمال التجارية. كما يمكن أن تعتمد سياسة الشركة للسلوك المسؤول للشركات على السياسات القائمة والالتزامات¹².

اعتماد وتحديث السياسة

يجب إعداد سياسة الشركة استنادا على الخبرة الداخلية والخارجية وأن يصادق عليها من طرف الإدارة العليا للشركة

ينبغي ألا تكون سياسة الشركة للسلوك المسؤول للشركات وثيقة ثابتة بل يجب أن يتم تحديثها من خلال عملية متواصلة منبثقة على زيادة المعرفة بشأن مخاطر الضرر في سلسلة إمداد الشركة والإسهامات الداخلية والخارجية للأطراف المعنية. على سبيل المثال، يمكن أن تحدد الشركة الثغرات في سياستها بعد تحديدها لنطاق الضرر في عملياتها أو سلسلتها للإمداد. انظر الفرع 2.1 .

نشر السياسة

ينبغي جعل سياسة الشركة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات متاحة لجميع الموظفين والموردين وشركاء العمل والأطراف الأخرى المعنية. (انظر الفرع 1.5).

التعاون

يشمل قطاع الملابس والأحذية عددا من المبادرات القطاعية واتفاقيات النقابات العمالية ومبادرات الأطراف المعنية المتعددة التي وضعت السياسات ومدونات قواعد السلوك من أجل أعضائها. يستحسن أن تعتمد الشركات أو تجعل سياساتها متوافقة مع هذه الالتزامات القائمة بهدف تسهيل التعاون مع القطاع بشأن عمليات تقييم هذه السياسات. إلا أنه يجب أن تتماشى السياسات التي تعتمد عليها الشركة مع التوصيات الواردة في هذا الدليل. يجب أن تضع مبادرات القطاع واتفاقيات النقابات العمالية ومبادرات الأطراف المعنية المتعددة عمليات لاستعراض وتحديث سياساتها لإبراز الأوضاع المتغيرة والمخاطر الناشئة .

العوامل التي قد تؤثر في طبيعة العناية الواجبة

يجب أن تعتمد جميع الشركات، بغض النظر عن حجمها وموقعها في سلسلة الامداد، السياسة المتعلقة بسلوك الشركات المسؤول، بيد أنه يجب على سياسة الشركة أن تبرز مخاطر الضرر في عملياتها وسلسلتها للإمداد والتي ستأثر بدورها بمنتجاتها ونماذج الأعمال التجارية ونماذج التزود والبلدان التي تعمل فيها أو تزود منها. بالإضافة إلى ذلك، تشجع الشركات على اعتماد السياسات التي تعالج أوضاعها المحددة ونماذجها للتزود. على سبيل المثال، يجب أن تقوم الشركة التي تستعين بطرف ثالث من أجل توظيف موظفيها أو بوكالات التوظيف، بوضع سياسة تتعلق بالتوظيف والتعيين.

¹² قد يساعد تحليل الثغرات في ضوء المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، خاصة فيما يتعلق بتوقعات العناية الواجبة، على إبراز المجالات التي تحتاج تحديثا

2.1 تعزيز أنظمة الإدارة من أجل بذل العناية الواجبة بشأن مخاطر الضرر في عمليات الشركة وسلاسل الإمداد

الإشراف

يتعين على الشركة

- إعداد أو تعزيز حوكمة الشركة من أجل الإشراف ودعم السلوك المسؤول للشركات، بما في ذلك تعيين مجلس الإدارة وتحديد مسؤولية الإدارة العليا لتوجيه منهج الشركة وتطبيق السلوك المسؤول للشركات؛
- إسناد المسؤولية إلى كبار الموظفين الذين يتميزون بالقدرات اللازمة والمعرفة والخبرة للإشراف وتطبيق سياسة السلوك المسؤول للشركات؛
- إيلاء الاهتمام الكافي ودعم العناية الواجبة بشأن حقوق الإنسان والعمل والبيئة والمخاطر المرتبطة بالنزاهة، وتخصيص الموارد وفقاً لذلك، و
- الحرص على توفر الموظفين على الوقت الكافي من أجل دراسة هذه المسائل وضمان الكفاءة العالية للمكلفين بتطبيق العناية الواجبة داخل سلسلة الإمداد

صنع القرارات

- ينبغي على الشركة إدراج العناية الواجبة في عمليات صنع القرار، على سبيل المثال :
- تدرس الشركة إمكانية تطوير منتج جديد الذي قد يرفع من خطر استعمال المواد الكيماوية بسبب الصبغات والمواد التي يصنع منها. يتعين على الشركة إذا إدراج تكلفة وأهمية بذل العناية الواجبة في عملية صنع القرار.
 - تدرس الشركة إمكانية توسيع عملياتها في بلد يعرف بانتهاكات حقوق الإنسان. تقوم الشركة بإدراج تكلفة وأهمية بذل العناية الواجبة المتعلقة بحقوق الإنسان في عملية صنع القرار من أجل تحديد إن كان بإمكانها العمل في ذلك البلد بمسؤولية .

الموائمة الوظيفية

ستكون للسياسة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات، بطبيعتها، أهمية في مختلف الأقسام الداخلية (كالتزود، التصميم...)، وبالتالي فإنه يستحسن أن تقوم الشركة التوفيق والموائمة بين مختلف الفرق ووحدات العمل، خاصة عندما لا تتماشى التدابير التحفيزية لوحدة عمل مع السياسة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات. يرد أدناه بعض الأمثلة عن كيفية تعزيز الشركة للموائمة الوظيفية .

- تيسير استقاء الآراء والمعارف بشأن العناية الواجبة والسياسة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات بين وحدات العمل؛
- ضمان توفير المعلومات المتعلقة بالعناية الواجبة لصناع القرارات وضمان ملائمتها؛
- إدراج وحدات العمل المتعددة في صناعة القرار الذي من شأنه الرفع من خطر الضرر في عمليات الشركة أو سلسلتها للإمداد (كالتزود من بلد جديد ذو مخاطر عالية).

على سبيل المثال، في قطاع الملابس والأحذية، قد تتعارض أهداف الوحدات المكلفة بالشراء مع أهداف وحدات العمل المشرفة على حقوق الإنسان و العمل والأداء البيئي. وفي ضوء هذا، يستحسن ولوج وحدات الشراء إلى أحدث المعلومات كمثلاً: الموردين الذين ثبتت أهليتهم من أجل التزود؛ المتعاقدين المؤهلين مسبقاً للتزود، إذا اقتضى الحال، وقدرات الموردين .

نظم المعلومات من أجل دعم العناية الواجبة

يجب على الشركة وضع نظم دقيقة وحديثة لإدارة المعلومات القادرة على تخزين جميع المعلومات اللازمة لبذل العناية الواجبة. يوصى بحفظ المعلومات لمدة 5 سنوات. تمت الإشارة في هذا الدليل إلى تحديد المعلومات الواردة في الجدول رقم 1 لأغراض العناية الواجبة¹³

¹³ تم التركيز كثيرا على تحديد سلسلة الامداد في قطاع الملابس والأحذية. يعتبر تحديد الجهة التي تزود منها الشركة عملية مهمة جدا والتي تسهل جوانب العناية الواجبة، ولاسيما تحديد الضرر القائم والمحتمل (انظر الفرع الثاني) وتجنب والتخفيف من هذه الآثار (انظر الفرع الثالث). يجب على الشركة تحديد مورديها وعلاقات الأعمال الأخرى إلى أقصى حد ممكن من أجل العناية الواجبة وفقا لهذا الدليل. وتجدر الإشارة إلى أنه، بينما لا يحدد هذا الدليل أي مستوى سلسلة الامداد ينبغي على الشركة تحديده، يتوقع من الشركة تبير كيفية بذلها العناية الواجبة (انظر الفرع الخامس). بعبارة أخرى يجب أن تكون الشركة قادرة على تفسير كيفية تحديدها ومعالجتها للمخاطر في سلسلة الإمداد

الجدول 1. المعلومات التي يجب جمعها وحفظها من أجل بذل العناية الواجبة

المعلومات	مرجعها في الدليل
المنتجات التي تشتريها وتنتجها الشركة ومخاطر الضرر المرتبطة بإنتاج وبيع هذه المنتجات	الفرع 1.2
(خاص ببائعي بالتجزئة) قائمة العلامات التجارية التي تبيعها الشركة والمنتجات ذات الصلة	الجدول 3
(خاص ببائعي بالتجزئة) معلومات حول ما إذا كانت العلامات التجارية التي تبيعها الشركة تمارس العناية الواجبة	الجدول 3
البلدان التي تتزود منها الشركة وحيث يعتبر خطر الضرر عاليا جدا. ويشمل هذا البلدان التي قد تكون بمثابة المنبع في سلسلة إمداد الشركة، كمثلا مصدري المواد الخام	الفرع 1.2
موردو الشركة وشركاء العمل الذين يعملون في مراحل أو بلدان المصدر حيث تعتبر مخاطر الضرر عالية جدا	الفرع 3.2
(اختيارية) نقاط الاختناق في سلسلة الإمداد بالنسبة للمنتجات التي ترتبط بأضرار خطيرة في سلسلة إمداد الشركة	الإطار 3
مراحل سلسلة الإمداد (كالتطريز، الزركشة، صناعة المنتجات الجلدية) والتي تعرف إشراك نسبة عالية من العمال المنزليين	الوحدة 12
مراحل سلسلة الإمداد التي يحتمل أن تشمل نسبة كبيرة من التعاقد الباطني	الإطار 2
النتائج المستخلصة من عملية الشركة لتحديد نطاق الخطر	الفرع 1.2
النتائج المستخلصة من عمليات تقييم الموردين	الفرع 3.2
التزامات المورد الواردة في خطط العمل التصحيحية	الفرع 1.3
قائمة الموردين والمتعاقدين من الباطن المؤهلين مسبقا	الفرع 2.2.3

2. تحديد الأضرار القائمة والمحتملة في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

التوقعات الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

طرحت المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية توقعات الشركات بشأن «تحديد الأثار الضارة القائمة والمحتملة بشأن القضايا الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية». (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفصل 2، أ 10)

ويشمل هذا الأثار الناتجة عن أنشطة الشركة (2، 11) بالإضافة إلى «الأثار التي لم تساهم الشركة في إحداثها لكنها ترتبط بشكل مباشر بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها من خلال علاقة أعمال». (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفصل 2، أ 12)

في سياق المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، تشمل علاقات الأعمال «العلاقات مع شركاء العمل والجهات في سلاسل الإمداد والجهات الحكومية وغير الحكومية التي ترتبط بشكل مباشر بعملياتها التجارية أو منتجاتها أو خدماتها». (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفصل 4، أ 43)

1.2 تحديد نطاق مخاطر الضرر في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

يجب على الشركة إجراء عملية تحديد نطاق أهم مخاطر الضرر في عملياتها وسلسلتها للإمداد. يجب أن تستند عملية تحديد النطاق على مخاطر القطاع الشائعة وأن تأخذ بعين الاعتبار عوامل الخطر ذات الصلة، كما يجب أن تكون منتظمة ومتعمقة وموثقة .

ومن المحبذ أن تستفيد الشركة من مخاطر القطاع والقطاع الفرعي الشائعة لتحديد احتمالية المخاطر وخطورة الضرر في عملياتها وسلسلتها للإمداد حسب البلدان التي تنشط فيها الشركة أو تزود منها والمنتجات التي تنتجها الشركات أو تبيعها، وممارستها للأعمال التجارية والتزود، ويرد أدناه وصف لكل عوامل الخطر. يجب على الشركة الأخذ بعين الاعتبار مجالات الخطر العامة، من المواد الخام إلى البيع بالتجزئة. وينبغي على الشركة تحديد أهم مخاطر الضرر (أو المحتملة) في عملياتها وسلسلتها للإمداد بناء على جميع المعلومات المعروفة. يمكن لبعض العوامل كعدد خطوط إنتاج الشركة أو عدد البلدان التي تزود منها وغيرها من العوامل أن تؤثر في كيفية تحديد الشركة لنطاق مخاطر الضرر في سلسلتها للإمداد. انظر الجدول رقم 3 .

المنهجية

يمكن للشركة أن تعتمد على البحوث المكتبية. عند وجود ثغرات في المعلومات، يستحسن أن تقوم الشركة بالعمل مع الأطراف المعنية والخبراء. يمكن أن تنشئ الشركة فريقا استشاريا خارجيا والذي يشمل ممثلي العمال، من أجل تقديم مدخلاتهم في عملية تحديد النطاق وإبراز القضايا الجديدة التي قد تطرح. كما يمكن للقضايا المطروحة من خلال أنظمة الإنذار الأولي أو آليات الانتصاف أن توفر معلومات بشأن أنماط الأثار .

يتعين على الشركة مراجعة النتائج المستخلصة من تقييم عملية تحديد النطاق بصفة شبة منتظمة (على سبيل المثال كل سنتين). بيد أن العناية الواجبة ليست عملية ثابتة، وبالتالي يتعين على الشركة تحديث المعلومات التي تغذي فهمها لمخاطر الضرر في عملياتها وسلسلة الإمداد وتفسير الظروف المتغيرة على أساس متواصل - كتغييرات في الإطار التنظيمي لبلد ما- وأن تكون مستعدة لمعالجة المخاطر الناشئة .

مخاطر القطاع

تعتبر مخاطر القطاع مخاطر شائعة في قطاع الملابس والأحذية في مختلف خطوط الإنتاج والمناطق الجغرافية. ترفع بعض الخصائص الأساسية في سلسلة إمداد الملابس والأحذية مثل كثافة العمال ذوي المهارات المنخفضة والإنتاج الموزع والمهل الزمنية القصيرة، من الآثار المرتبطة بالعمل وحقوق الإنسان، وتتواجد العديد من هذه المخاطر بجميع مستويات سلسلة الإمداد. كما تزيد المواد التي تدخل في تصنيع المنتجات وسلسلة الإمداد من خطر الأضرار التي تمس البيئة في مختلف مراحل سلسلة إمداد الملابس والأحذية، على سبيل المثال، تعتبر المعالجة الرطبة ذات خطورة عالية بسبب استعمالها لمواد كيميائية خطيرة أكثر من باقي أنواع عمليات المعالجة، ويرد أدناه مخاطر القطاع الأكثر شيوعاً. يمكن أن تواجه بعض القطاعات الفرعية (كالمسحوق الفاخرة، الملابس الرياضية، ملابس العمل) مخاطر خاصة غير واردة في الجدول رقم 2 (كالرفق بالحيوان)، لكن يجب أخذها بعين الاعتبار عند الاقتضاء.

الجدول 2. مخاطر القطاع المتعلقة بقطاع الملابس والأحذية

المخاطر المتعلقة بالنزاهة	المخاطر البيئية	حقوق الإنسان والمخاطر المتعلقة بالعمل
الرشوة والفساد	المواد الكيميائية الخطيرة استهلاك المياه تلوث المياه انبعاثات الغازات الدفيئة	عمل الأطفال التمييز العمل القسري الصحة والسلامة المهنية (الإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل خرق حق العمال في تأسيس أو الانضمام إلى نقابة عمالية والمفاوضة الجماعية عدم الالتزام بقوانين الحد الأدنى للأجور عدم تغطية الأجور الحاجيات الأساسية للعمال وعائلاتهم

*

لا تنحصر مخاطر القطاع فيما ورد أعلاه

عوامل الخطر المرتبطة بالمنتجات

يكون لبعض المنتجات مخاطر عالية لإحداث الآثار أكثر من منتجات أخرى بسبب عمليات تصنيعها، على سبيل المثال قد تكون المنتجات القطنية ذات مخاطر عالية بسبب مبيدات الحشرات الخطيرة كالباراثيرون وأديكارب والميثاميدوفوس، بينما تكمن مخاطر المنتجات المصنوعة من البوليستر في مساهمتها في انبعاثات الغازات الدفيئة¹⁵

عوامل الخطر المتعلقة بالبلدان

تعتبر عوامل الخطر المتعلقة بالبلدان ظروف معينة يعرفها بلد ما أو مجموعات الإنتاج، أو قطاع صناعي في بلد معين، والتي من شأنها أن تحدث مخاطر القطاع الواردة أعلاه، وغالبا ما تتضمن عوامل الحوكمة والعوامل الاقتصادية والاجتماعية والصناعية، على سبيل المثال، تعتبر نسبة العمال المهاجرين المرتفعة عامل خطر لظهور عمل الأطفال والعمل القسري وعدم الالتزام بقانون الأجور والتحرش الجنسي¹⁶. انظر الفرع الثاني، وحدد بشأن عوامل الخطر المتعلقة بالبلدان في مخاطر القطاع

14

لا يشمل هذا الدليل على توجيهات محددة بشأن المخاطر المتعلقة بالرفق بالحيوان وتربية الماشية وحقوق الأرض لكن يمكن أن تكون مهمة بالنسبة لبعض الجهات الفاعلة في سلسلة إمداد الملابس والأحذية. تقدم منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية توجيهات للتعامل مع القضايا في دليل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ومنظمة الأغذية لسلاسل الإمداد الزراعية المسؤولة

عوامل الخطر المتعلقة بنموذج الأعمال

قد يؤثر نموذج أعمال الشركة كعدد خطوط الإنتاج التي تبيعها وعدد المرات التي تقوم بتغييرها (أي في كل موسم من السنة) على خطر الضرر في سلسلة إمداد الشركة. وينطبق هذا بصفة خاصة على بائعي التجزئة والعلامات التجارية وقد ينطبق هذا كذلك على شركات التصنيع التي تقوم بتصنيع السلع الجاهزة. يرد أدناه بعض الأمثلة عن كيفية تأثير نموذج أعمال الشركة على مخاطر الضرر المتعلقة بعملياتها وسلسلتها للإمداد:

- تعتبر الشركات ذات خطوط إنتاج متعددة ومختلفة أكثر عرضة لمجموعة من مخاطر الضرر في سلسلتها للإمداد بسبب الاختلافات في المواد والإنتاج والعمليات إلخ.....
- تشترط عموما الشركات ذات دورات أو مواسم الإنتاج في السنة أن تنقل المنتجات من التصميم إلى الإنتاج خلال مهل زمنية قصيرة. تزيد مدة الاستجابة القصيرة من خطر تغيير الطلبات والطلبات المستعجلة والممارسات الشرائية الأخرى التي قد تساهم في انتهاكات حقوق الانسان وحقوق العمل كساعات العمل الإضافية المفرطة والعمل الإضافي الإجباري والاستعانة بمصادر خارجية غير مرخصة.
- يمكن أن تؤدي دورات حياة المنتج أيضا إلى زيادة استخدام المواد والموارد من طرف الشركة وبالتالي زيادة انبعاث غاز الكربون واستهلاك المياه و إنتاج المزيد من النفايات
- يمكن أن يؤدي حجم عمليات الشركة الخارجية وحجم مراقبتها لهذه العمليات إلى زيادة تعرضها للمخاطر المتعلقة بالنزاهة

عوامل الخطر المتعلقة بنموذج التزود

- قد تزيد كذلك نماذج الشركة للتزود - إن كانت تزود من مجموعة مختلفة من الموردين وطبيعة علاقاتها التعاقدية، وإن كانت تزود بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، من مخاطر الضرر في سلسلتها للإمداد. يرد أدناه بعض الأمثلة:
- قد يزيد العدد الكبير للموردين خطر التعرض للضرر في سلسلة إمداد الشركة. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون من الصعب مراقبة عدد الموردين الكبير مقارنة بحجم الشركة ومواردها المخصصة للعناية الواجبة في سلسلة الإمداد.
 - قد يؤثر عدم استقرار علاقة الشركة مع مورديها على قدرتها في تحديد أو تجنب أو التخفيف من الضرر القائم في سلسلتها للإمداد. على سبيل المثال، قد لا تترك العلاقات قصيرة الأجل الوقت الكافي للشركة لاتخاذ التدابير المناسبة.
 - لمنع أو تخفيف المخاطر التي تم تحديدها خلال عملية تقييم المورد. وقد تشير أيضا إلى أن الشركة تفتقر إلى النفوذ الكافي على المورد من أجل تجنب أو التخفيف من الأثار التي تم تحديدها. وبالمثل، قد تقلل عقود الشركة ، سواء كانت طلبات طويلة الأجل أو قصيرة الأجل، النفوذ التي بإمكان الشركة ممارستها على مورديها .
 - يكون للشركات التي تزود بشكل غير مباشر (مثلا من خلال وكلاء الشراء) و التي لا تعتمد على إجراءات ملائمة للانتقاء الوسطاء، رؤية وسلطة محدودتين على مورديها.
 - قد تتعرض الشركات التي تعمل أو تزود من عدة بلدان مختلفة - مقارنة بحجمها- أكثر للضرر وبالتالي قد تجد من الصعب تجنب والتخفيف من الضرر.

تستهلك عملية إنتاج البولستر طاقة كبيرة (125 كغ من النسيج) مما ينتج عنها مستويات عالية من انبعاثات الغازات الدفيئة. موتو، س (2014)، تقييم الأثار البيئية الناتجة عن سلاسل إمداد النسيج والملابس، سلسلة النسيج، دار النشر وودهد، كامبريدج
بينما قد تشير معدلات العمال المهاجرين المرتفعة إلى زيادة خطر انتهاكات حقوق الإنسان والعمل، يحد ألا تفك الشركات ارتباطها مع الموردين بسبب توظيف العمال المهاجرين، بل بالأحرى يحد منها عليها تكيف العناية الواجبة لضمان عملية توظيف مسؤولة للعمال المهاجرين

تحديد أهم مخاطر الضرر في الشركة

بناء على المعلومات المجمعة، يجب على الشركة تحديد أهم مخاطر الضرر- فيما يتعلق باحتمالية وخطورة الضرر- في عملياتها وسلسلتها للإمداد، وأن تعطي الأولوية لهذه المخاطر من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة. ويتم قياس خطورة الضرر بناء على الحجم والنطاق وغير قابليته للانتصاف .

- يشير «الحجم» إلى خطورة الأثر الضار
- يشير «النطاق» إلى عدد الأفراد المتضررين أو الذين سيتضررون
- يقصد ب «عدم قابليته للانتصاف» أي قيود مفروضة على إمكانية إرجاع المتضررين إلى الوضعية التي كانوا عليها قبل حدوث الأثر الضار.

نظرا لصعوبة وتنوع القضايا المطروحة في قطاع الملابس والأحذية، يحتمل أن يترتب على عملية تحديد أهم مخاطر الضرر في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد اتخاذ قرارات من جانب الشركة. ويستحسن أن تقوم الشركة بإشراك الأطراف المتعددة والخبراء في هذه العملية. في جميع الحالات، يتعين على الشركات أن تكون مستعدة لإثبات كيفية تحديدها للمخاطر وترتيب أولويتها. انظر الفرع 5.

التعاون

يستحسن أن تقوم الشركات، علنيا أو على مستوى القطاع، بنشر وتبادل المعلومات بشأن مخاطر الضرر المرتبطة بعمليات الإنتاج والبلدان ونماذج التزود إلخ.... إن تبادل المعلومات على مستوى القطاع مهم جدا لتحديد مخاطر القطاع الناشئة.

العوامل التي قد تؤثر على طبيعة العناية الواجبة

يمكن للشركة أن تعتمد على منهج قائم على المخاطر لتطبيق التوجيهات الواردة أعلاه، بهدف تحديد نطاق مخاطر الضرر العامة في جميع خطوط الإنتاج وبلدان المصدر. بيد أنه، إن علمت الشركة (مثلا من خلال التقارير، مشاركة الأطراف المعنية، آليات الانتصاف...) أن خط إنتاج أو عنصرا فرعيا مرتبط بخطر معين، يتعين على الشركة عندئذ ألا تتجاهل هذه المعلومات، بل عليها أخذها بعين الاعتبار إلى جانب المعلومات التي تم تجميعها خلال عملياتها لتحديد النطاق.

الجدول 3. العوامل التي قد تؤثر في طبيعة ونطاق العناية الواجبة

التوصيات	السياق
يستحسن أن تقوم الشركة بدراسة مخاطر الضرر المرتبطة بخطوط الإنتاج الأساسية في أعمالها التجارية أو خطوط الإنتاج التي يحتمل أن تنطوي على أهم مخاطر الضرر. حالما تقوم الشركة بتحديد ومعالجة هذه المخاطر يتعين عليها الانتقال إلى تحديد ومعالجة المخاطر المرتبطة بخطوط إنتاج أخرى .	لدى الشركة خطوط إنتاج متعددة
يمكن للشركة، بهدف تحديد نطاق مخاطر الضرر في جميع العناصر الفرعية، أن تقوم أولا بتحديد مخاطر الضرر المرتبطة بأهم عنصر في السلع الجاهزة. إذا كانت الشركة تباع على سبيل المثال السترات الجلدية بالسحابات والأزرار المعدنية، يمكنها أن تركز مبدئيا على استمدادها للجلد والصباغة وعمليات التجهيز وتصنيع السلع الجاهزة .	تبيع الشركة منتجات مركبة (أي عناصر فرعية) متعددة

<p>يستحسن أن تقوم الشركات بتحديد البلدان حيث توجد الآثار الضارة الأكثر خطورة، و بناء على عملية تقييم خطورتها أن تحدد أولوية البلدان المزودة التي سيتم إدراجها في عملية تحديد النطاق .</p>	<p>الشركات التي تعمل أو تتزود من بلدان متعددة (أي التي تعمل فيها) (أو تتزود منها)</p>
<p>عند توفر المعلومات، يمكن للشركة تحديد التدفقات التجارية للمواد الخام لتحديد البلد المصدر للمواد الخام التي تباع لشركات تجهيز المواد في سلسلتها للإمداد (كتحديد أين يتم شراء أغلبية القطن من أجل المغازل التي تعمل في بلد معين). بالنسبة للسلع الأساسية التي تتاجر بها شركات كبرى متعددة الجنسيات، يمكن للشركات أن تسعى لربط الصلة بالتجار الدوليين للسلع الأساسية (كتجار القطن) وطلب معلومات بشأن المناطق التي يقومون باستيراد المواد الخام منها والتي تباع بعدها في البلد التي توجد فيها الشركات المصنعة للمواد التابعة للشركة .</p>	<p>اطلاع الشركات على بلدان المصدر لموادها (كالمواد الخام)</p>
<p>يجب على الشركة ممارسة العناية الواجبة بشأن علاماتها التجارية والمنتجات التي تبيعها والتي لا تملكها، وتختلف الإجراءات التي تتخذها بشأن كل منها.</p> <p>يجب على الشركة تطبيق هذا الدليل على علاماتها التجارية، أما فيما يخص العلامات التجارية التي لا تملكها، يمكن للشركة جمع معلومات حول ما إذا كانت هذه العلامات التجارية تحترم العناية الواجبة ونطاق هذه العناية. إن كانت الشركة تبيع علامات تجارية متعددة، يمكنها تحديد أولوية العلامات التجارية التي تمثل النسبة الكبرى من سلعتها أو المنتجات التي تنطوي على أهم مخاطر الضرر.</p> <p>يستحسن أن تضع الشركة مع مرور الوقت تدابير منهجية للتخفيف من خطر الضرر المرتبط بالعلامات التجارية التي تبيعها ولا تملكها، على سبيل المثال، يمكنها أن تضع عملية التأهيل الأولي للعلامات التجارية التي تبيعها الشركة والتي تشمل استعراضا لممارستها للعناية الواجبة.</p>	<p>بائع التجزئة</p>
<p>إن منحت الشركة ترخيصا باستعمال علامتها التجارية من طرف شركات أخرى، ستظل مسؤولة على ممارسة العناية الواجبة بشأن المنتجات التي تحمل علامتها التجارية، رغم أنه قد تختلف التدابير التي تتخذها بشأنها، على سبيل المثال، قد تشترط الشركات المرخصة أن تمارس الشركات المرخص لها العناية الواجبة وفقا لهذا الدليل. إن كانت الشركات المرخص لها شركات صغرى أو متوسطة، يستحسن أن تقوم الشركة ببناء قدرات الشركات المرخص لها عند الاقتضاء من أجل ممارسة العناية الواجبة، كما يمكنها أن تقوم بمساعدة هذه الشركات على ممارسة العناية الواجبة وفقا لهذا الدليل .</p> <p>يستحسن أن تضع الشركة مع مرور الوقت تدابير منهجية للتخفيف من خطر الضرر المرتبط بالمنتجات التي تحمل علاماتها التجارية، ويمكنها على سبيل المثال، وضع عملية التأهيل الأولي للشركات المرخص لها والتي تشمل استعراضا لممارسات العناية الواجبة .</p>	<p>الجهات المانحة للترخيص</p>

2.2 القيام بتقييم ذاتي لعمليات الشركة

إن حددت الشركة خطر الضرر في عملياتها، يتعين عليها إذا إجراء تقييم داخلي لتحديد حجم الخطر والآثار الفعلية على أرض الواقع المنهجية

يجب أن تتبع الشركة التوجيهات المتوفرة وذات مصداقية الموجهة لأرباب العمال . تشمل الوحدات الواردة في الفرع 2 توصيات إضافية بشأن مخاطر القطاع وقائمة غير شاملة للمصادر الواردة من الحكومة والمنظمات العالمية

يجب على الشركات العمل مع الأطراف المعنية المحتمل تضررها بما في ذلك موظفيها والعمال والنقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال، عند تحديد الضرر القائم والمحمّل في عملياتها، ويعد هذا خطوة هامة. بالإضافة إلى مشاركة الأطراف المعنية، يجب على الشركة مراجعة سياساتها وأنظمتها لتقييم مدى تجنبها والتخفيف من المخاطر، وترد أدناه قائمة غير حصرية لأهمثلة السياسات والأنظمة والتدابير التي قد تقوم الشركة بمراجعتها كجزء من تقييمها الذاتي

- السياسات والمراسلات الواردة من الإدارة العليا بشأن المخاطر المحددة .
- الممارسات الشرائية وتحديد الأسعار. (انظر الإطار رقم 4).
- القواعد والإجراءات المتعلقة بالمخاطر .
- البرامج المعمول بها لدعم الامتثال .
- تدريب الموظفين والكفاءات والإلمام بالمخاطر في عمليات الشركة.
- عمليات المراقبة المالية كالسياسات والإجراءات المتخذة لتتبع وتدبير وتقديم تقرير عن الموارد المالية والمعاملات. انظر الوحدة 11 حول الرشوة والفساد .
- إجراءات الرصد بما في ذلك أنظمة الإنذار الرامية إلى تحديد مخاطر الضرر قبل وقوعها .
- وسائل التبليغ عن المخالفات وحماية المبلغين عن هذه المخالفات من تعرضهم للإجراءات الانتقامية
- عمليات تمكين معالجة الآثار المتعلقة بحقوق الإنسان والعمل (كآليات الانتصاف العملية).
- يجب أن تلتزم الشركة الدعم الخارجي لإجراء تقييم ذاتي في الحالات التالية:
- إن كان من المحتمل أن يسبب الأثر ضرراً خطيراً إن لم يتم تجنبه بشكل مناسب؛ و
- تتطلب التدابير الوقائية خبرة تقنية غير متوفرة داخل الشركة (كالحرانق، البناء، السلامة الكهربائية).

3.2 تقييم الموردين المرتبطين بالمخاطر عالية الضرر

انتقاء المورد (المنهج القائم على المخاطر)

يجب على الشركة تقييم الموردين المرتبطين بمخاطر عالية الضرر والتي تم تحديد أولويتها خلال عملية الشركة لتحديد النطاق. يجب اختيار الموردين بناء على مخاطر الضرر وليس على موقعهم في سلسلة إمداد الشركة (أي ألا يتم إعطاء الأولوية لتقييم الآثار في مصانع المستوى الأول على تقييم المخاطر عالية الضرر في مصانع المستوى الثالث) . بيد أنه قد تؤثر بعض العوامل كنفوذ الشركة على مورديها وحجم الشركة وعدد مورديها، على الإجراءات التي قد تتخذها الشركة لتقييم مورديها. (انظر العوامل التي قد تؤثر على طبيعة ونطاق العناية الواجبة أدناه).

تشمل الاعتبارات التي يستند عليها من أجل تحديد الموردين ذوي مخاطر عالية:

- يعمل المورد في بلد ذو مخاطر عالية؛
- مشاركة المورد في عملية الإنتاج ذات مخاطر عالية (تعتبر عملية المعالجة الرطبة ذات مخاطر عالية بسبب استخدام المواد الكيميائية الخطيرة)؛
- تم تحديد الأضرار أو مخاطر الضرر في تقييم سابق للمورد .

17
على سبيل المثال، وضعت منظمة العمل الدولية توجيهات مستفيضة من أجل أرباب العمل بشأن كيفية تحديد والتخفيف من المخاطر المتعلقة بالعمل.

المحتوى

- بالنسبة لمعظم مخاطر الضرر، يجب على الشركة السعي لتقييم العناصر التالية خلال عملية تقييم المورد:
 - التدابير التي قام المورد بتنفيذها لتجنب الضرر (كالسياسة، دورات تدريبية، تحسين المرافق)؛
 - الضرر القائم في أرض الواقع أو مخاطر الضرر (كالاستعمال غير الآمن للمواد الكيميائية)؛
 - مدى وعي وإلمام العمال بحقوقهم فيما يخص حقوق الإنسان وحقوق العمل؛
- ما إذا كان المورد قد وضع آليات انتصاف على المستوى العملي، وإن كان الأمر كذلك، مدى استيفائه للتوصيات الواردة في الجدول رقم 8. المعايير الأساسية للآليات للانتصاف على المستوى العملي والتوصيات.

نهج ومنهجية التقييم

- يجب أن تتناسب طبيعة عملية التقييم (كالمراقبة، الاستجابات، مجموعات المناقشة) مع الخطر. لا يوجد هناك شكل واحد من أشكال عملية التقييم الذي يناسب جميع المخاطر. على سبيل المثال، تعتبر المراقبة التقنية ضرورية لمراقبة السلامة الهيكلية والسلامة المتعلقة بالمباني والحرارة في الشركة، بينما يمكن أن تكون مجموعات المناقشة خارج مقر الشركة مناسبة خلال تقييم مخاطر التحرش الجنسي في العمل. بالنسبة للقضايا المتعلقة بحقوق الإنسان والعمل، يجب أن تستند عمليات التقييم على استجابات العمال ويجب إشراك العمال في تصميم وإعداد عملية التقييم، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من خلال نقابات العمال والمنظمات التمثيلية للعمال. قد تكون المقابلات التقليدية في بعض الحالات غير مفيدة في استخلاص المعلومات الحساسة بسبب الخوف من التعرض للانتقام أو بحيث يتم تدريب العمال على تقديم أجوبة محددة، في هذه الحالة يمكن الأخذ بعين الاعتبار أساليب التقييم القائمة على المشاركة¹⁸.
 - يجب أن تستند عملية التقييم على فهم جيد للسياق المحلي. تعتبر المعرفة الجيدة بالسياق العملي المحلي خطوة مهمة جدا في تصميم عمليات التقييم الفاعلة على استخلاص المعلومات الضرورية. بينما يمكن استخدام عملية تقييم موحدة كنقطة بداية، يجب تكييفها مع الظروف المحلية. يجب أن تأخذ فرق التقييم بعين الاعتبار ديناميات السلطة والأعراف الثقافية عند تصميم وتنفيذ عمليات التقييم. انظر «فهم السياق العملي» أدناه.
 - دعم المعلومات: بالنسبة لمخاطر الضرر التي تتطلب استنتاجات ذاتية، كمعظم المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان والعمل، يجب الاستناد على بيانات متعددة لتقييم الوضعية. ويساعد النهج الثلاثي، الذي يشمل تقارب المعلومات من مصادر متعددة للبيانات، على ضمان موثوقية النتائج المستخلصة.
 - يتوجب على الشركة تكييف منهجية التقييم عندما لا تتوافق النتائج المستخلصة الفعلية مع النتائج المتوقعة. على سبيل المثال، إن كان المورد يعمل في سياق ذو مخاطر عالية بساعات العمل الإضافية وتبين عدم وجودها، يتوجب على الشركة عندئذ إعادة النظر في منهجية التقييم.
- الفرق المكلفة بالتقييم
- يجب إثبات أهلية الفرق التي تقوم بإجراء التقييم، أي يجب أن تتوفر فيهم الكفاءات التالية :
- الخبرة بما في ذلك معرفة معمقة وشاملة بشأن المخاطر التي تقوم الشركة بتقييمها (كعمل الأطفال، العمل القسري، إلخ...)، بما في ذلك فهم أفضل وأنسب منهجية لتحديد الأضرار القائمة والمحتملة المرتبطة بالخطر داخل السياق المحلي.

18 يهدف هذا المنهج إلى إبعاد تركيز القطاع على موردي المستوى الأول إلى التركيز على أهم المخاطر في الشركة حينما كانت 19 تعتبر أساليب التقييم القائمة على المشاركة أساليب تيسيرية تشمل المشاركة الفعلية للأطراف المعنية كلعاب الأدوار أو عرض الصور أو الرسم البياني أو الخرائط وطرح أسئلة حولها. انظر «سيمبوك (2005)، دليل عن منهجية تقييم عمل الأطفال، منظمة العمل الدولية، جنيف، اليونيسيف

- إمام ودراية بالمعايير الدولية والوطنية المرتبطة بالأثر الضار .
- القدرة على إجراء التقييم داخل السياق المحلي (كالمهارات اللغوية).

ليس من الضروري أن تتوفر كل المهارات الواردة أعلاه في الفرق المكلفة بالتقييم و أن تلم بجميع مجالات وسياقات الخطر. بدلا من ذلك ، يجب أن تتألف فرق التقييم من أشخاص لديهم مؤهلات مختلفة حتى يتسنى لهاته الفرق توفير جميع هذه المهارات.

بالإضافة إلى هذه المهارات ونظرا إلى غلبة فئة النساء في القطاع وحساسية بعض القضايا (كالترحرش الجنسي، العمل القسري، إلخ)، يجب على الشركة أن تتأكد من أن جنس الشخص الذي يقوم بعملية التقييم لا يشكل أية إشكالية.

وتيرة التقييم

يعتبر الإفراط في عملية التقييم مصدر قلق في قطاع الملابس والأحذية. يجب القيام بعملية تقييم المورد عندما يكون هناك ثغرات في المعلومات أو عند احتمال تغير السياق. وتعبير آخر، يجب أن يكون لتقييم المورد قيمة مضافة، وفي هذا السياق، يستحسن أن تقوم الشركات بمراعاة التوجيهات التالية:

- يجب تقييم أي مورد جديد قبل توجيهه أي طلبية. يجب أن تبين نتائج عملية تقييم المورد هاته ما إن كانت الشركة قادرة على العمل بمسؤولية مع المورد. انظر الفرع 3.2.2 بشأن التأهيل المسبق.
- يمكن إجراء تقييمات المورد من طرف الشركة أو من خلال الإعتماد على تقييمات سابقة وموثوقة إن كانت قد أجريت خلال مدة زمنية معقولة (مثلا السنة الماضية). ويقصد ب «تقييم ذو مصداقية» عمليات التقييم المشروعة التي أجرتها فرق التقييم والتي تستوفي التوصيات الواردة في هذا الدليل فيما يتعلق بتحديد الضرر القائم والمحتمل. عند توفر تقييم موثوق ، يستحسن أن تقوم الشركة بمراجعة النتائج المستخلصة ثم التركيز على أنشطة العناية الواجبة بشأن تجنب والتخفيف من الضرر المحدد ومراقبة الوضعية على أرض الواقع.²⁰
- فيما يخص الموردين الذين تتعامل معهم الشركة، و في الحالة التي يجب فيها تقييمهم (أو الاستناد على عمليات التقييم السابقة)، لا يجب أن تحل عملية التقييم محل عملية الرصد المستمر. تشمل عملية الرصد المتبع المستمر للوضعية على أرض الواقع فيما يتعلق بمخاطر محددة إلى جانب إسهامات الأطراف المعنية. عندما تكون عملية الرصد مستمرة تكون فعالة وبالتالي تقدم صورة كاملة عن عمليات التقييم الفردية. وهكذا، بالنسبة للموردين ، يجب الإستعانة بعملية الرصد المستمر للتخفيف أينما وحيثما لزم الأمر القيام بتقييم إضافي. يجب أن يكون هناك توازن بين عملية الرصد وعملية التقييم. على سبيل المثال يمكن للعمال رفع إشارة خطر بشأن عمل الأطفال من خلال عملية الرصد المستمر، ويمكن لهذا إذا أن يدفع إلى إجراء تقييم للمورد. ويتعلق هذا بالخصوص بمخاطر حقوق الإنسان والعمل التي قد تتغير بسرعة والتي يصعب تقييمها باستعمال مقاييس كمية كعمل الأطفال والعمل القسري والتمييز وبعض جوانب الصحة والسلامة المهنية وحق تأسيس والانضمام إلى نقابة عمالية وحق المفاوضة الجماعية. انظر الفرع 4 لمزيد من المعلومات بشأن عملية الرصد .
- في بعض الحالات، تكون مخاطر الضرر شائعة جدا في بلد معين بحيث أن تقييم الموردين الفرديين لن يقدم أي معلومات جديدة.على سبيل المثال، قد تعلم الشركة أن التحرش الجنسي شائع في منطقة حرة للصادرات من خلال مشاركات الأطراف المعنية. إدراكا بصعوبة تحديد حالات التحرش الجنسي (أي دون الاستعانة بآليات الانتصاف الفعالة والتي تم وضعها من قبل ودون أي استثمار أولي لزيادة وعي العمال)، قد تختار الشركة عدم تقييم الموردين بل بالأحرى أن تدخل في شراكة مع مورديها لتجنب التحرش الجنسي من خلال الدورات التدريبية ووضع آليات انتصاف على المستوى العملي. انظر الوحدة 2 حول التحرش الجنسي والعنف الجنسي والعنف ضد المرأة .

²⁰ قد يكون إعداد عملية تقييم أخرى ضرورية في بعض الحالات، على سبيل المثال، بسبب تغييرات مهمة طرأت في السياق منذ آخر عملية تقييم. بيد أنه، يستحسن عموما أن تقوم الشركة بتجنب تكرار عملية التقييم وإعطاء الأولوية للموارد من أجل تجنب والتخفيف.

التعاون

كما ورد في الفرع 1.1، يجب أن يعمل القطاع، بهدف تسهيل التعاون، على اتباع نهج موحد لتحديد هوية الموردين (كهويات الموردين) بهدف تسهيل تبادل المعلومات بشأن الموردين المشتركين مع مراعاة قانون المنافسة.

يجب أن تتعاون الشركات لتنسيق منهجية التقييم ودعم تعميم التدابير الناجمة التي تتماشى مع المعايير العالمية. كما تشجع الشركات على التعاون، إلى أقصى حد ممكن، من أجل تقييم الموردين عندما تتزود من نفس المنطقة ومن نفس قاعدة الموردين. بيد أنه، لا ينبغي المساس بدقة عمليات التقييم لدعم زيادة الاستيعاب. على سبيل المثال، يشجع الفرع الثاني من هذا الدليل الشركات على الاعتماد على مقابلات العمال و مجموعات المناقشة وأساليب التقييم القائمة على المشاركة في بعض الأحيان والمتعلقة بمخاطر حقوق الإنسان والعمل. وبالتالي من المهم إدراج معلومات نوعية في عمليات التقييم المشتركة التي يمكن تبادلها بين الشركات.

التعاون

يجب أن تقوم الشركات بالتعاون، على سبيل المثال، من خلال المبادرات المهنية أو مبادرات الأطراف المعنية لتنفيذ ما ورد أعلاه، ويعتبر هذا مهما بالخصوص لمشاركة الشركات الصغرى والمتوسطة. يرد أدناه أمثلة عن الإجراءات التي قد تتخذها الشركة أو المبادرة لتقييم الشركات التي تعمل في نقاط الاختناق في سلسلة الإمداد:

- تحديد نقاط الاختناق الموجودة أو المحتملة في سلاسل الإمداد .
- تتبع الشركات التي تعمل في نقاط الاختناق.
- التحقق (مثلا من خلال عمليات المراجعة الإدارية وعمليات الفحص الموقعي العشوائية) من أن الشركات التي تعمل في نقاط الاختناق تطبق العناية الواجبة على مورديها وفقا للتوصيات الواردة في الدليل .
- التزود الموجه نحو الشركات التي تعمل في نقاط الاختناق في سلسلة الإمداد التي تطبق العناية الواجبة وفقا لهذا الدليل .

الإطار 3. آليات تقييم ومعالجة مخاطر الضرر خارج المستوى 2 (كالمواد الخام)

قد يكون من الصعب على الشركة تحديد وتقييم الموردين الفرديين الذين يعملون في قطاع الإنتاج- على سبيل المثال المواد الخام- بسبب افتقارهم للنفوذ الكافي. ولا يقلل هذا من مسؤولية الشركة في تحديد الآثار الضارة. يستحسن أن تقوم الشركة بوضع آليات ملائمة ووافية للغرض. يعتبر إنشاء "نقاط اختناق" للتبوع أو التقييم مثاليين للآليات التي يمكن استعمالها لتقييم ما إذا قد تم تحديد المخاطر المرتبطة بالأضرار في سلسلة الإمداد بالشركة أو تجنبها أو التخفيف منها. وفي هذا المجال يمكن أن يكون المنهج التعاوني مناسباً ويتم اعتماده بشكل متزايد.

التبوع

تعتبر عملية التبوع العملية التي يمكن للشركات من خلالها تبوع المواد والمنتجات وظروف إنتاجها (فيما يتعلق بالقضايا الواردة في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية) من خلال سلسلة الإمداد. تجدر الإشارة إلى أنه يمكن عملية التبوع، باعتبارها وسيلة، الشركات من الحصول على معلومات بشأن الجهات الفاعلة في الإنتاج. لكن، لا يمكن أن تتوقف الشركة عند التبوع. تعتبر الخطوات الواردة في هذا الدليل، لا سيما تجنب والتخفيف من الضرر، مهمة أيضاً.

العمل مع "نقاط الاختناق"

يمكن تحديد "نقاط الاختناق" مع الأخذ بعين الاعتبار ما يلي :

- النقاط الرئيسية للتحويل في سلسلة الإمداد
- مراحل سلسلة الإمداد التي تشمل عموماً عدد قليل من الجهات الفاعلة التي تقوم بتجهيز معظم السلع
- مراحل سلسلة الإمداد ذات رؤية وإشراف على ظروف الإنتاج والتجارة

للشركة نفس موردي المنتج الأولي الذين تتزود منهم الشركات التي تعمل على مستوى نقطة الاختناق بسلسلتها للإمداد. لكن من المحتمل أن يكون لهذه الشركات رؤية أو نفوذ أكبر على هؤلاء الموردين. وإن كان بإمكان الشركة تحديد ممارسة هذه الشركات للعناية الواجبة على مورديها، يمكنها إذن تحديد أن مخاطر الآثار الضارة المرتبطة بمورديها للمنتج الأولي قد تم تجنبها والتخفيف من حدتها.

يمكن للشركة

- تحديد الموردين الذين يعملون في نقاط الاختناق بسلسلتها للإمداد بالنسبة للمنتجات التي ترتبط بآثار خطيرة (أي التي تتجاوز رؤية الشركة)
- التحقق من أن الشركات التي تعمل في نقاط الاختناق تحدد وتخفف من حدة الأضرار المرتبطة بمورديها.

تشمل أمثلة نقاط الاختناق في سلسلة إمداد الملابس والأحذية :

- بائعي السلع الأساسية العالمية (مثلاً القطن والمطاط)
- البلدان المصدرة، المصنعين، تجار الجملة (مثلاً سلاسل الإمداد المجزأة)
- المصانع الكيماوية (كالألياف الصناعية)
- المصاهر ومعامل التكرير (مثلاً للمعادن)

تقاسم التكاليف

يتطلب تنفيذ عملية التبوع والمشاركة مع نقاط الاختناق موارد مالية. يوصي هذا الدليل أن تدرج الشركات التزاماً في عقودها المبرمة مع الموردين لدعم العناية الواجبة في سلسلة الإمداد بشأن المخاطر المرتبطة بالإنتاج الأولي (كالالتزام بتوجيه التزود نحو نقاط الاختناق التي أظهرت فعالية للعناية الواجبة). بيد أنه، لا يوصي هذا الدليل أن تأمر الشركات الموردين بالمشاركة في مبادرات معينة إلا إذا كانت الشركة مستعدة لدعم تكاليف مشاركة المورد وأي الاشتراكات ذات الصلة، يجب على الشركة بالأحرى فهم مختلف المبادرات التعاونية للعناية الواجبة والوسائل إلخ، التي تتماشى مع هذا الدليل.

فهم سياق العمل

يجب على الشركة أن تسعى إلى فهم سياق عملها من أجل تصميم عملية تقييم المورد بشكل مناسب- لطرح أسئلة مناسبة بطريقة مناسبة- ولكي تحصل على المعلومات الكافية من أجل تجنب أو التخفيف من حدة الضرر على المدى البعيد، ويستحسن أن تقوم الشركة على وجه الخصوص ب:

• معرفة الفئات السكانية الأكثر تأثراً بالضرر وعوامل الخطر المحلية التي قد تزيد من حدة الضرر والأسباب الكامنة وراء الضرر والجهات الفاعلة المشاركة في إحداث الضرر

عند تحديد الفئات السكانية الأكثر تأثراً بالأضرار، يمكن للشركة الأخذ بعين الاعتبار المعطيات التالية للامساواة بين الرجل والمرأة (يمكن أن تؤدي الأدوار التي يحددها المجتمع للمرأة والرجل إلى الإقصاء من عملية صنع القرارات وأن تضع المرأة والفتاة على وجه الخصوص في مكانة ضعيفة داخل الأسرة والمجتمع):

- السن (يعتبر الشبان والمسنين في بعض المجتمعات فئات مستضعفة لا يمكنها المساهمة إلا قليلا وبالتالي قد يتم تجاهلهم)؛
- العرق (بالنسبة للمجموعات المهيمنة أو المجتمعات المستضيفة)؛
- التصنيف الاجتماعي فيما يتعلق بالعمال الآخرين أو المشرفين؛
- الدين (خاصة الأقليات)؛
- الحالة الصحية (النساء الحوامل، الأمراض المزمنة)؛
- نسبة اليد العاملة التي تشمل العمال المهاجرين؛
- مدى الاستعانة بالعمال المنزليين؛
- المستوى الدراسي (محو الأمية، المهارات بما في ذلك المهارات اللغوية، التغيب عن المدرسة)؛

- تحديد ما إذا كانت تتوفر آليات الانتصاف القضائية وغير القضائية إلى أقصى حد ممكن .
- تحديد وتقييم المبادرات المحلية والوطنية التي تركز على تجنب والتخفيف من الضرر. سيساعد تحديد المبادرات المتوفرة وأهدافها وآثارها (عند توفر المعلومات) الشركة على فهم ما إذا كانت هذه المبادرات ستساعد على تحديد وتجنب والتخفيف وتفسير الضرر في سلسلتها للإمداد يمكن للشركة الاعتماد على البحوث السابقة إن توفرت، كما يمكنها طلب المعلومات من المنظمات غير الحكومية الدولية والمحلية (مثلا من خلال إجراء مقابلات) والمنظمات الدولية ، أو العمل مع النقابات العمالية العالمية التي يمكنها توفير مثل هذا السياق .
- قد تكون التوجيهات الواردة أعلاه ذات أهمية أكثر بالنسبة للمخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان والعمل، والتي تتميز بكونها معقدة والتي قد تختلف طبيعتها بشكل كبير من سياق لآخر. لكن، يمكن لهذه التوجيهات أن تكون مهمة كذلك لبعض المخاطر البيئية كاستهلاك المياه. يجب أن تغذي المعلومات الجديدة باستمرار فهم الشركة للسياق الذي تعمل به أو تتزود منه .

التعاون

يجب أن تتعاون الشركات التي تتزود من نفس بلد المصدر ومجموعات الإنتاج داخل البلدان، من أجل تحديد المعلومات الواردة أعلاه ومشاركة أي معلومات جديدة مع القطاع.

العوامل التي قد تؤثر في طبيعة العناية الواجبة

قد يكون من الصعب على الشركة، في بعض الحالات، تقييم الموردين ذوي المخاطر العالية على سبيل المثال بسبب افتقارها للرؤية والنفوذ. لا يقلل هذا من مسؤولية الشركة المتمثلة في تحديد الآثار الضارة في سلسلتها للإمداد لكن يؤثر هذا فيما يمكن للشركة القيام به بمسؤولية. انظر الجدول 4. للاطلاع على التوصيات .

الجدول 4. العوامل التي قد تؤثر في طبيعة ونطاق العناية الواجبة فيما يتعلق بتقييم الموردين

التوصيات	السياق
<p>من أجل تقييم جميع الموردين ذوي المخاطر العالية، يمكن للشركة إعطاء الأولوية لعملية تقييم الموردين ذوي أهم المخاطر العالية، فيما يتعلق بحجم الشركة ونسبة المنتجات التي تقوم الشركة باستيرادها (أو الدول فيما يخص نسبة التزود)؛ عندما يكون خطر الضرر كبيرا جدا أو عندما يكون الضرر غير قابل للمعالجة¹، سيتوجب على الشركة أن تكون مستعدة لبرهنة كيفية تحديدها للأولوية.</p>	<p>عدد الموردين ذوي مخاطر عالية كبير</p>
<p>توجد مجموعة من الحالات حيث يمكن للشركة أن تفتقر للنفوذ على مورديها المباشرين، على سبيل المثال، (1) إن كان حجم الشركة أصغر من المورد، أو (2) أن المنتجات التي تستوردها الشركة من المورد محدودة. يصعب على الشركة في مثل هذه الحالات جمع معلومات من المورد أو الولوج إلى مرافق المورد أو إقناع المورد بالمشاركة في عملية تقييم المرافق. رغم كل هذا، يتوجب على الشركة بذل العناية الواجبة. في هذه الحالة يمكن للشركة:</p> <p>زيادة نفوذها على موردها، كمثلا زيادة الطلبات، الانتقال إلى إبرام عقود طويلة المدى، نشر خطط العمل التصحيحية للمورد إلخ؛</p> <p>تعزيز النفوذ على المشتريين الذين يتزودون من نفس المورد، على سبيل المثال، من خلال تنسيق الأنشطة والجدول الزمنية وإجراءات التبع الواردة في خطة العمل التصحيحية للمورد.</p> <p>السعي تدريجيا للعمل فقط مع الموردين الذين تم اختيارهم مسبقا والذين وافقوا على الخضوع لدراسات التقييم تدريجيا. انظر الفرع 3.2.2 بشأن الإثبات المسبق للأهلية. كما يمكن للشركة توجيه التزود نحو الموردين الذين تم تقييمهم من طرف قطاع ذو مصداقية أو مبادرات الأطراف المعنية المتعددة.</p> <p>إن أعرب مورد ذو مخاطر عالية عن عدم رغبته في أن يتم تقييمه، يتوجب على الشركة النظر في فك الارتباط مع المورد. انظر الفرع 3.2</p>	<p>تفتقر الشركة للنفوذ على مورديها المباشرين.</p>
<p>تتحمل الشركة مسؤولية بذل العناية الواجبة رغم أنها تتزود من خلال وسيط.</p> <p>يمكن للشركة بذل العناية الواجبة وفقا لهذا الدليل أو يمكن أن تطلب الشركة من وكلاء الشراء تقييم الموردين الذين يقومون بالتزود منهم، في هذه الحالة يمكن للوسيط إدراج تكاليف تقييم المورد في إطاره التسعيري.</p> <p>يمكن للشركة تقديم دعمها لوكلاء الشراء من أجل تقييم الموردين، مثلا من خلال تيسير الانخراط في مبادرات القطاع أو الأطراف المعنية التي تقوم بتقييم الموردين.</p> <p>انظر الإطار 5 لمعلومات حول مشاركة الوسطاء.</p>	<p>تتزود الشركة من خلال وسيط (كوكلاء الشراء)</p>

²¹ على سبيل المثال، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الأمم المتحدة، منظمة العمل الدولية، والبنك الدولي

<p>يمكن أن تفتقر الشركة للنفوذ على الموردين الذين لا تربطها معهم علاقات تعاقدية، في هذه الحالات يمكن أن تواجه الشركة صعوبة في جمع المعلومات من المورد وتقييم مرافق المورد أو إقناع المورد بالمشاركة في تقييم المرافق</p> <p>يمكن للشركة أن تطلب من موردها المباشر (مثلا من المستوى الأول) تقييم مورديها (مثلا من المستوى الثاني) ونشر النتائج المستخلصة، ويحذر أن تدعم الشركة هذه العملية. على سبيل المثال، يمكن أن تدخل علامة تجارية في شراكة مع مصانع تجهيز المنتجات لتقييم معامل الغزل. كما يمكن للقطاع تعزيز النفوذ على منطقة مصدرة (مثلا مناطق تجهيز الصادرات أو مجموعة إنتاجية) لتقييم الموردين.</p>	<p>تسعى الشركة إلى تقييم المورد من المستوى الثاني</p>
<p>يمكن أن تفتقر الشركة للرؤية الكافية على مورديها الذين يعملون في مراحل الإنتاج الأولية ويحذر أن تقوم الشركة بوضع آليات مناسبة تفي بالغرض لتحديد ما إن كان هؤلاء الموردون يشكلون مخاطر عالية للأضرار. انظر الإطار 3 من أجل أمثلة عن الآليات</p>	<p>الموردين الذين يعملون في مراحل الإنتاج الأولي خارج المستوى الثاني للتزود (كالمواد الخام)</p>
<p>في معظم الحالات، يتم توفير المعلومات الحالية من خلال مصادر عامة عند عدم توفر المعلومات، يحذر أن تتعاون الشركة مع شركات أخرى تتزود من نفس المنطقة على إجراء عملية تقييم، كما يمكن للشركة أيضا تشجيع رابقتها المهنية على التكلّف بإجراء عملية تقييم. إن تعذر على الشركة جمع معلومات من خلال الوسائل الواردة أعلاه، يحذر أن تقوم بتقليص تكلفة العناية الواجبة (مثلا من خلال دعم مورديها) أو توجيه تزودها نحو البلدان ذات مخاطر أقل، إلى أن تصبح قادرة على جمع المعلومات المناسبة من أجل التزود بمسؤولية .</p>	<p>تتوفر الشركة على موارد محدودة</p>
<p>يمكن للشركة: التكلّف بإجراء أو أن تجري تقييما في أرض الواقع أو التعاون مع باقي الشركات التي تتزود من نفس المنطقة لإجراء عملية تقييم. يمكن أن تشجع الشركة أيضا رابقتها المهنية على إجراء عملية تقييم</p> <p>إن كانت الشركة تسعى للتزود من سوق جديدة تعرف قضايا خطيرة تتعلق بحقوق الانسان أو العمل أو البيئة، لكن توجد معلومات غير كافية بشأن سياق العمل المحلي والشركة غير قادرة على تحديد هذه المعلومات، يحذر ألا تدخل الشركة إلى هذه السوق</p>	<p>تسعى الشركة إلى الدخول في سوق جديدة</p>

1. في هاذين المثالين، يتم تحديد الأولوية بناء على خطورة الضرر. يمكن لعملية تحديد أولوية أهم . الموردين من حيث نسبة المنتجات المستوردة أو حجم الشركة، معالجة "نطاق" الضرر، أي قد يشير الحجم الكبير للموردون إلى نطاق كبير للأثار.

الجدول 5. العوامل التي قد تؤثر في طبيعة وحجم العناية الواجبة فيما يخص فهم السياق العملي

التوصيات	السياق
<p>في معظم الحالات، يتم توفير المعلومات الحالية من خلال مصادر عامة عند عدم توفر المعلومات، يحد أن تتعاون الشركة مع شركات أخرى تنزود من نفس المنطقة على إجراء عملية تقييم، كما يمكن للشركة أيضا تشجيع رابطةها المهنية على التكاليف بإجراء عملية تقييم. إن تعذر على الشركة جمع معلومات من خلال الوسائل الواردة أعلاه، يحد أن تقوم بتقليص تكلفة العناية الواجبة (مثلا من خلال دعم مورديها) أو توجيه تزودها نحو البلدان ذات مخاطر أقل، إلى أن تصبح قادرة على جمع المعلومات المناسبة من أجل التزود بمسؤولية.</p>	<p>تتوفر الشركة على موارد محدودة</p>
<p>يمكن للشركة: التكاليف بإجراء أو أن تجري تقييما في أرض الواقع أو التعاون مع باقي الشركات التي تنزود من نفس المنطقة لإجراء عملية تقييم. يمكن أن تشجع الشركة أيضا رابطةها المهنية على إجراء عملية تقييم .</p> <p>إن كانت الشركة تسعى للزود من سوق جديدة تعرف قضايا خطيرة تتعلق بحقوق الانسان أو العمل أو البيئة، لكن توجد معلومات غير كافية بشأن سياق العمل المحلي والشركة غير قادرة على تحديد هذه المعلومات، يحد ألا تدخل الشركة إلى هذه السوق .</p>	<p>تسعى الشركة إلى الدخول في سوق جديدة</p>

4.2 تقييم مسؤولية الشركة عن الآثار المحددة

من خلال العمليات الواردة أعلاه، تقوم الشركة بتحديد الآثار في عملياتها وسلسلتها للإمداد. ويتوجب على الشركة بذل الجهود بحسن نية، باعتبارها عنصرا من عناصر العناية الواجبة، من أجل معرفة ما إذا تسببت أو ساهمت أو ارتبطت بالآثار التي قامت بتحديدتها. يعتبر تحديد الشركة لعلاقتها بالآثار مهمة صعبة ونظرية، لكنها جد هامة بالنسبة لتوقعات تصديها (أي إن كان يتوقع من الشركة توفير سبل للانصاف).

جدول 6. مسؤولية الشركة بالآثار والإجراءات المناسبة

العلاقة	التوصيات
تسببت الشركة في إحداث الضرر	<ul style="list-style-type: none"> - التوقف عن الأعمال التي تسبب أو تساهم في إحداث الضرر والتخفيف من حدة الضرر. انظر الفرع 3 - معالجة الضرر. انظر الفرع 6 - تجنب أو التخفيف من الأضرار المستقبلية. انظر الفرع 3
ساهمت الشركة في إحداث الضرر (ويعتبر هذا مهما جدا بالنسبة لعمليات الشركة وسلسلتها للإمداد)	<ul style="list-style-type: none"> - التوقف عن الأعمال التي تساهم في الضرر. انظر الفرع 3 - معالجة الضرر. انظر الفرع 6 - تجنب أو التخفيف من خطر المساهمة في الضرر مستقبلا. انظر الفرع 3 - استعمال النفوذ للتأثير على الجهة المتسببة في إحداث الضرر لتجنب أو التخفيف من حدة الضرر. انظر الفرع 3
ترتبط الشركة بالضرر (أي يوجد الضرر في سلسلة إمداد الشركة)	<ul style="list-style-type: none"> - تجنب أو التخفيف من الضرر في سلسلة إمداد الشركة، على سبيل المثال من خلال التدابير الداخلية واستعمال النفوذ للتأثير في الموردين. انظر الفرع 3

كيف يمكن للشركة تقييم علاقتها بالأثر (التسبب / المساهمة أو الارتباط المباشر بالضرر)؟

يجب أن تعمل الشركة على معرفة علاقتها بالأثر التي حددتها من خلال عملية العناية الواجبة. ستحدد هذه العلاقة الإجراءات التي يتوجب على الشركة اتخاذها. في قطاع الملابس والأحذية، من الأرجح أن تتسبب الشركة في إحداث الضرر في عملياتها وأن تساهم في إحداثه في سلسلتها للإمداد. بالإضافة إلى ذلك، من المحتمل أن ترتبط الشركة بالأضرار التي يتسبب في إحداثها الموردون في سلسلتها للإمداد .

التسبب: "تسبب" الشركة في إحداث الأثر الضار إن كان هناك علاقة سببية بين عمليات الشركة أو منتجاتها أو خدماتها وبين الأثر الضار .

الأسئلة التي يجب أخذها بعين الاعتبار :

س. هل تتسبب أعمال الشركة في إحداث الأثر الضار؟
س. هل عدم اتخاذ الشركة لإجراءات يتسبب في إحداث الأثر الضار؟

المساهمة: "تساهم" الشركة في إحداث أثر إن كانت الإجراءات التي تتخذها الشركة تتسبب أو تيسر أو تحفز جهة أخرى على إحداث الأثر الضار. يجب أن تكون المساهمة ملومسة وكبيرة 1

الأسئلة التي يجب أخذها بعين الاعتبار ؟

س. هل التسبب في إحداث الضرر من طرف جهة معنية نتيجة عدم تصرف أو إغفال الشركة ؟
س. هل مكن عدم تصرف أو إغفال الشركة إحداث الأثر الضار أو يسر أو سمح بذلك ؟
س. هل شجع أو حفز عدم تصرف أو إغفال الشركة على إحداث الأثر الضار؟
س. إن كان الجواب بنعم لأي سؤال من الأسئلة الواردة أعلاه، هل توجد علاقة سببية معقولة بين إجراءات الشركة والإجراءات المتخذة التي أدت إلى إحداث الأثر الضار (مثلا من طرف المورد)؟

الارتباط المباشر: يحدد "الارتباط" بالعلاقة بين الضرر ومنتجات الشركة أو خدماتها أو عملياتها من خلال شركة أخرى (أي علاقة عمل). لا يحدد "الارتباط المباشر" بالتزود المباشر".

الأسئلة التي يجب أخذها بعين الاعتبار

س. هل يوجد ضرر في سلسلة إمداد الشركة الذي لم تتسبب فيه الشركة ولم تساهم في إحداثه؟

1. بالتالي، فإنه من المهم جدا الأخذ بعين الاعتبار درجة أو نطاق تسبب الشركة أو تسهيلها أو تحفيزها لجهة أخرى للتسبب في إحداث الضرر.

3. وقف أو تجنب أو التخفيف من الضرر في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

التوقعات الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

عندما تسبب الشركة أو تساهم في إحداث الآثار الضارة فيما يتعلق بحقوق الإنسان، يتعين عليها اتخاذ التدابير اللازمة لوقف أو تجنب أو التخفيف من حدة الأثر. (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 4، 42)

في سياق سلسلتها للإمداد، إن حددت الشركة خطر التسبب في أثر ضار، يجب عليها اتخاذ التدابير اللازمة لوقف أو تجنب أو التخفيف من حدة الأثر. " (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2، 18)

يجب أن تسعى الشركات لتجنب أو التخفيف من الأثر الضار عندما لا تساهم في إحداثه لكنه يرتبط بشكل مباشر بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها من خلال علاقة عمل. ولا يهدف هذا إلى نقل المسؤولية من الجهة المتسببة في إحداث الأثر الضار إلى الشركة التي تربطها معها علاقة عمل. " (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ، 2، 12)

1.3 وقف أو تجنب أو التخفيف من الضرر في عمليات الشركة

المصطلحات الأساسية
التجنب: يستخدم هذا الدليل مصطلح "تجنب" لإدراج أي إجراء يهدف إلى وقف حدوث الضرر. وبعبارة أخرى، لا يتساوى بالضرورة "التجنب" مع "تفادي-المخاطر"، بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يشير التجنب إلى الإجراءات التي تتخذها الشركة لتجنب الضرر في عملياتها أو سلسلتها للإمداد (مثلًا، بناء قدرات المورد، إلخ)

التخفيف- يشير "التخفيف" إلى الإجراءات المتخذة لتقليل أو الحد من الضرر عند وقوع حدث ضار. يمكن اتخاذ تدابير التخفيف قبل أو خلال أو بعد وقوع الحدث بهدف تقليص درجة الضرر. على سبيل المثال، يعتمد مصنع النسيج على أفضل الوسائل التكنولوجية لتقليل من تلوث المياه.

يجب على الشركة وقف جميع الإجراءات التي تسبب أو تساهم في إحداث الضرر في عملياتها. وينبغي عليها وضع وتنفيذ خطة تسمى بخطة العمل التصحيحية في قطاع الملابس والأحذية- من أجل تجنب و/أو التخفيف من الضرر المستقبلي في عملياتها. وينبغي أن تحدد هذه الخطة بالتفصيل الإجراءات التي سيتم اتخاذها مع جداول زمنية محددة من أجل التتبع. وينبغي أن تتناسب التدابير المتخذة مع خطورة الضرر

أهداف خطة العمل التصحيحية على المدى القريب
على المدى القريب، يجب اتخاذ التدابير فوراً لوقف الآثار القائمة وتجنب أي خطر مباشر حرج. في حالة وجود خطر حرج ومباشر على صحة وحياة المستخدمين، يتوجب على الشركة ضمان إبعاد العمال من الخطر فوراً. من أجل الحصول على أمثلة محددة، انظر الوحدة 5 حول الصحة والسلامة المهنية. وكذلك الأمر عند وجود خطر حرج ومباشر يهدد البيئة، يجب على الشركة وقف أنشطتها التي تسبب (أو قد تسبب) في إحداث الضرر حتى يتم معالجته

حلول خطة العمل التصحيحية على المدى البعيد الموجهة نحو النتائج

على المدى البعيد، يجب أن تعمل الشركة على إيجاد حلول موجهة نحو النتائج أي أن الاستجابة للضرر تؤدي إلى تجنبه. في معظم الحالات، تستوفي الحلول الموجهة نحو النتائج المعايير التالية: إعطاء الأولوية للموارد الأكثر فعالية؛ تتناسب تدابير التصدي مع خطر الضرر، تدابير تصدي مستدامة، تستند تدابير التصدي على الأدلة المتوفرة. انظر الشكل 1

الشكل 1. معايير الحلول الموجهة نحو النتائج

التوصيات	الأمثلة
إعطاء الأولوية للموارد الفعالة يجب أن تخصص الموارد أولاً للتدخلات التي سيكون لها تأثير أكبر	الخطر: الحرائق المثال: يجب أن تعطي الشركة الأولوية لجعل مكان العمل آمناً ثم بعدها تركز الاهتمام على توفير تدريب على السلامة من الحرائق لفائدة العمال
تناسب مع مخاطر الضرر تعتبر معظم المخاطر في قطاع الملابس والأحذية معقدة، أي أنها تتطلب تدخلات عديدة لتجنب والتخفيف من الضرر بشكل مناسب	الخطر: عدم الامتثال لقانون الأجور مثال: يمكن أن توفر الشركة خدمة الدفع الآلي للعمال. ويمكن أن تصاحب هذا بتوفير دورات تدريبية للعمال حول حقوقهم فيما يتعلق بالأجور والاستحقاقات وكيفية قراءة كشف الحساب
أن تكون مستدامة يجب أن تؤدي الحلول طويلة المدى إلى نتائج على المدى البعيد. يعني هذا في العديد من الحالات أنه يجب إدراج العمليات في نظم الإدارة	الخطر: استعمال وتصريف المواد الكيميائية الخطيرة مثال: يتم إدراج تدريب العمال على كيفية التعامل وتصريف المواد الكيميائية في توجيه العمال والدورات التنشيطية المستمرة
الاستناد على الأدلة الموجودة عند توفر الحلول، يجب على الشركة أن تنظر في اعتماد أو الاستناد على هذه الحلول	الخطر: استعمال المياه مثال: تعتمد الشركة على أفضل التقنيات المتوفرة كما هو محدد في القطاع

عناصر خطة العمل التصحيحية لعمليات الشركة

- يجب أن تكون لخطط العمل التصحيحية جداول زمنية محددة من أجل التنفيذ والتتبع. وتشمل هذه الخطط عموماً مجموعة من السياسات والتدريبات وتحسين المرافق وتعزيز أنظمة الإدارة
- السياسة: تعرض السياسة التزام الشركة بالامتثال للمعايير الدولية وهي بمثابة قاعدة أساس للإجراءات الإضافية كالدورات التدريبية وتحسين المرافق، إلخ.....
 - التدريب: يعتبر التدريب أهم عنصر في خطط العمل التصحيحية بالرغم من اختلاف أهدافه ومحتواه و الأشخاص المستهدفة. في معظم الحالات، يجب أن يشمل التدريب معلومات حول الخطر وحقوق العمال ودور المتدربين في تجنب أو التخفيف من الأضرار.
 - تحسين المرافق: قد لا يمكن تجنب بعض الأضرار إلا من خلال الاستثمار في عمليات تحسين المرافق والمعدات، ويشمل هذا: الإضاءة والتهوية والولوج إلى مخارج الطوارئ واقتناء آليات جديدة، إلخ.....
 - نظم الإدارة: يمكن تعزيز نظم الإدارة من أجل (1) تتبع المعلومات بشكل أفضل وإبراز المخاطر قبل وقوع الضرر أو (2) وضع تدابير منهجية للتخفيف من خطر الضرر أساساً. على سبيل المثال، يمكن أن يعزز معمل الغزل عملية التأهيل المسبق لوكلاء توظيف اليد العاملة بهدف تجنب العمل القسري وعمل الأطفال. على سبيل المثال، الانتقال إلى الدفع الآلي لتجنب الاقتراع من الأجور.

- حقوق العمال: فيما يخص الآثار على العمل، يجب على الشركة إدراج العناية الواجبة بحقوق العمال المتعلقة بتأسيس والاندماج إلى نقابة عمالية والمفاوضة الجماعية في خطة العمل التصحيحية. وتلعب النقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال دورا مهما في تجنب الآثار الضارة في الشركة من خلال اتفاقات المفاوضة الجماعية وعملية الرصد المستمر ومساعدة العمال على ولوج آليات الانتصاف أو توفير سبل الانتصاف. ولهذا السبب، تعتبر هذه الحقوق حقوقا تمكينية

مشاركة الأطراف المعنية ومشاورة الخبراء

يجب إشراك العمال والنقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال خلال وضع خطة عمل تصحيحية، بما في ذلك وضع السياسات والبرامج. يجب توفير معلومات دقيقة وكاملة للعمال وإعطائهم فرصة للإثارة الشواغل وتقديم مدخلاتهم. يمكن للشركات أن تدخل في شراكة مباشرة مع النقابات العمالية لتسهيل إسهامات العمال، انظر المقدمة. وينبغي على الشركة النظر في إن كانت مشورة الخبراء ضرورية في وضع وإعداد خطة العمل التصحيحية؛ فكلما كان الخطر معقدا، كلما كان من الضروري الاستعانة بالخبراء من أجل وضع تدابير التصدي.

العوامل التي قد تؤثر في طبيعة العناية الواجبة

يجب على جميع الشركات بغض النظر عن حجمها والقطاع الفرعي ومكانتها في سلسلة الإمداد وسياق العمل، تجنب أو التخفيف من الآثار الضارة التي قد تنتج عن أنشطتها. لكن يمكن أن تتبع الشركة منهجا مرحليا لمعالجة أخطر الآثار أولا

3.2 وقف أو تجنب أو التخفيف من الضرر في سلسلة إمداد الشركة

يجب على الشركة وضع وتنفيذ خطتها للعمل على تجنب أو التخفيف من الضرر المستقبلي في سلسلتها للإمداد. وينبغي أن تشمل هذه الخطة بالتفصيل الإجراءات التي ستخضعها الشركة وجدول زمنية محددة وواضحة من أجل التتبع. ويجب أن تتناسب التدابير المتخذة مع خطورة الضرر

قد تشمل خطة الشركة التدابير الواردة أدناه :

- تجنب المساهمة في الضرر في سلسلة إمداد الشركة. انظر الفرع 2.3
- تنفيذ التدابير الداخلية للتخفيف من الخطر في سلسلة إمداد الشركة. انظر 2.3
- استعمال النفوذ للتأثير على المورد وحثه على تجنب أو التخفيف من الضرر. انظر الفرع 2.3
- فك الارتباط مع المورد. انظر الفرع 2.3
- العمل مع الحكومة. انظر الفرع 2.3

1.2.3 تجنب المساهمة في الضرر في سلسلة إمداد الشركة

إن تبين للشركة أنها ساهمت في إحداث الضرر، يجب عليها توفير أو التعاون من أجل توفير سبل معالجة الضرر. انظر الفرع 6

إن حددت الشركة خطر المساهمة في إحداث ضرر في سلسلتها للإمداد، سيتعين عليها وضع وتنفيذ خطة لتجنب مساهمتها فيه. انظر علاقة الشركة بالآثار من أجل تحديد ما إن قامت الشركة بالمساهمة في إحداث الآثار في سلسلة إمدادها. ينبغي أن تتناسب التدابير المتخذة مع خطر الضرر. في معظم الحالات، يجب أن تشمل خطة العمل التصحيحية العناصر التالية

- مشاركة المورد: طلب إسهامات المورد بشأن كيفية مساهمة الشركة في إحداث الضرر والحلول المحتملة
- تدابير الرقابة: تنفيذ التدابير الرامية إلى التخفيف من خطر الضرر. تعتبر السياسة الفعالة وتدريب العمال والإدارة أمثلة لتدابير الرقابة التي قد تتخذها الشركة
- نظام الإنذار: تشمل عملية تحديد إشارات الخطر أو مؤشرات الخطر إجراءات تتبعها الشركة إن تبين مساهمتها في إحداث الضرر

الإطار 4. تجنب المساهمة في إحداث الضرر من خلال ممارسات الشراء المسؤولة

توصيات موجّهة للبائعين بالتجزئة والعلامات التجارية ووسطائهم

لقد ثبت أن الممارسات الشرائية لبائعي التجزئة والعلامات التجارية ووسطاء الشراء تساهم في بعض الحالات في إحداث الآثار الضارة- كالعامل الإضافي المفرط والإجباري والأجور المنخفضة. ويكون هذا خاصة عندما يتم تغيير الطلبات أو إلغائها أو تأخيرها أو تكون مستعجلة (خاصة خلال فترات الذروة أو العطل) أو إن كانت المهل الزمنية يستحيل الوفاء بها. كما قد يساهم التأخر في دفع ثمن المنتجات إلى تأخر دفع أجور العمال. قد تساهم مفاوضات الشركة بشأن تخفيض السعر في خفض التكاليف وبالتالي إحداث آثار متعلقة بالعمل أو حقوق الانسان أو البيئة. يجب أن تعزز الشركة نظمها للإدارة لتجنب مساهمتها في إحداث الضرر من خلال ممارستها الشرائية. يجب أن تقوم الشركة بتقييم ما إن كانت ممارساتها الشرائية تساهم في إحداث الضرر، وتنفيذ تدابير الرقابة وتتبع إشارات الإنذار المتعلقة بخطر الضرر.

تقييم ما إن كانت ممارسات الشراء تساهم في إحداث الضرر

- يجب أن تقوم الشركة بالعمل مع مورديها لمعرفة ما إن كانت ممارساتها الشرائية تساهم في الضرر وكيف تساهم في إحداثه. وإدراكا منها بأنه قد يتردد الموردون عن تقديم مثل هذه التعليقات بكل صراحة، يمكن أن تعمل الشركة على جمع المعلومات من مورديها (مثلا إجراء دراسة استقصائية سنوية).
- يجب على الشركة مراقبة المؤشرات المتعلقة بأنشطتها والتي من المحتمل أن تؤدي إلى أضرار. وبشكل هذا مثلا: نسبة الطلبات المتأخرة. نسبة الطلبات التي تم تغييرها بعد وضعها، عدد الأيام التي تفصل بين آخر تغيير والشحن. يجب وضع أنظمة لتتبع هذه المعلومات على أساس مستمر 1.

- إن تبين للشركة من خلال عملياتها للتتبع أن الممارسات الواردة أعلاه (كالتغيير في الطلبات) شائعة، يجب أن تعمل على تحديد الأسباب الكامنة وراء ذلك. وإدراج أعضاء الفريق المشرف على وضع الطلبات في عمليات التحليل.

تدابير الرقابة لتجنب المساهمة في الضرر

- يجب أن تقوم الشركة بتنفيذ تدابير الرقابة لتجنب المساهمة في إحداث الأضرار من خلال ممارسات الشراء بغض النظر عما إن حددت مساهمتها في إحداث الضرر.
- يجب على الشركة وضع نماذج التسعير التي تمثل تكلفة الأجور والاستحقاقات والاستثمارات في العمل اللائق
- يجب إبراز الاعتبارات الواردة أعلاه في تسعيرات الشحن إلى جانب اعتبارات التسعير التقليدي كشراء الكميات، تكلفة المواد، المهارات المطلوبة، إلخ

يمكن أن تشمل تدابير الرقابة الإضافية:

- تحديد الموعد النهائي مع المورد لوضع الطلبات.
- إبلاغ أعضاء الفرق المكلفة بالشراء بالموعد النهائي.
- مشاركة خطة الشراء مع الموردين ونشر آخر المستجدات في الوقت المناسب.
- تحسين التوقعات، ويشمل هذا التنسيق بين المناطق الجغرافية والفئات وعمليات تصميم المنتجات من أجل الحصول على المعلومات والقرارات في الوقت المناسب.
- تحسين قاعدة التزود لمعالجة التقلبات في القدرات ولاعتماد وتنفيذ الوسائل التكنولوجية اللازمة للاستجابة للطلب والأنماط والمنتجات الجديدة . 1

أنظمة إشارة الخطر

يجب على الشركة وضع إجراءات من أجل الفرق المكلفة بالشراء لتتبعها في الحالات التي قد تساهم الممارسات في إحداث الضرر. على سبيل المثال، في الحالات التي تتغير فيها الطلبات بعد وضعها أو الطلبات المتأخرة، يمكن للشركة التخفيف من المخاطر من خلال (1) الدفع من أجل تسليم مستعجل للطلبات، (2) تغيير موعد التسليم، أو (3) تقديم لائحة للعقود المبرمة من الباطن المؤهلة سابقاً للاستجابة لنسبة من الطلبات.

1. تم اقتباس هذه التوصيات من إتي(2014)، صوت الموردين، كيف يمكن أن تحسن ممارسات الشراء المسؤولة ظروف العمل في سلاسل الإمداد العالمية، مبادرة التجارة الأخلاقية، النرويج.

2.2.3 تنفيذ التدابير الداخلية للتخفيف من الخطر في سلسلة إمداد الشركة

يمكن أن تنفذ الشركة التدابير الداخلية لتجنب الآثار الضارة (مثلاً من خلال العمل مع الموردين الذين قاموا من قبل بوضع التدابير لتجنب الآثار) أو لتجنب الآثار القائمة والمحتملة (من خلال دعم تدابير الموردين الرامية إلى تجنب والتخفيف من الآثار). يرد أدناه أمثلة للتدابير الداخلية. كما ترد توجيهات إضافية في الإطار 5 من أجل الشركات التي تتزود من خلال الوسطاء .

التأهيل المسبق للموردين

تقوم الشركة بتقييم المورد قبل وضع الطلبات. وتهدف عملية التقييم هذه إلى تحديد ما إن كان بإمكان الشركة التزود من المورد وفي نفس الوقت تجنب إحداث الآثار في سلاسل الإمداد. يتعين على الشركة وضع الطلبات فقط إن كان بإمكانها تحديد ما إذا كان خطر الضرر منخفض (مثلاً بسبب تدابير المورد الهادفة إلى تجنب/التخفيف من الضرر) و/أو أن الشركة ترغب في العمل مع المورد لتجنب الضرر (مثلاً من خلال بناء القدرات...إلخ). قد يكون نطاق عملية التقييم قائماً على الخطر، أي أنه يجب أن يتناسب التقييم المعمق مع الخطر.

دمج الموردين

قد يصعب على الشركة التي تتعامل مع عدد كبير من الموردين تجنب الآثار بين مجموعة كبيرة من الجهات الفاعلة. وقد يساعد دمج العدد الإجمالي للموردين على تعزيز إشراف الشركة على سلسلتها للإمداد وبالتالي تركيز مواردها لتجنب الآثار على عدد محدود من الموردين. ويهم هذا الإجراء على وجه الخصوص الشركات الصغرى والمتوسطة ذات موارد محدودة .

معرفة الموردين

من الأرجح أن يتبين للشركات التي تربطها علاقات طويلة الأمد مع مورديها والتي تعرف سياق العمل المحلي، المخاطر في سلسلتها للإمداد وأن تكون قادرة على دعم مورديها في سعيهم لتحقيق حلول موجهة النتائج. كما يساهم التوفر على مكاتب محلية للتزود والقيام بزيارات شخصية للموردين على تحقيق ما سبق ذكره.

وضع تدابير تحفيزية للأعمال

يوصى أن تمثل تدابير الرقابة التي ينفذها مورداو الشركة لسياسة الشركة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات. على سبيل المثال، يمكن للشركة :

- إدراج توقعات الموردين، التي تتماشى مع سياسة الشركة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات، في العقود المبرمة مع المورد
- تعزيز النفوذ مع الموردين المباشرين من خلال زيادة الطلبات أو إعطاء الطلبات المرتقبة للموردين الذين يقومون بأداء جيد فيما يتعلق بجودة المنتجات والسلوك المسؤول للشركات .

الإطار 5. تنفيذ تدابير المراقبة عند التزود غير المباشر
تعتبر التوصيات التالية مهمة في الحالات التي تعتمد فيها الشركة على وسيط شراء لتقييم وتجنب الآثار المرتبطة بمورديها. على سبيل المثال، يمكن أن تعتمد علامة تجارية على وسيط شراء لممارسة العناية الواجبة على المصنعين التي تزود منهم باسم العلامة التجارية. في هاته الحالات، يتعين على الشركة تقييم قدرة الوسيط على تطبيق العناية الواجبة وفقا لهذا الدليل .

التأهيل المسبق لوكلاء الشراء
يجب أن تقوم الشركة بوضع أو تنفيذ عملية تأهيل مسبق لوكلائها. يمكن لهذه العملية تقييم قدرة الوسيط على بذل العناية الواجبة على مورديه. قد تسعى الشركة إلى فهم ما يلي خلال عملية التأهيل المسبق :

- أن الوسيط شركة قانونية ومرخصة؛
- ما إن كان الوسيط يطبق العقد أو ما إذا كان يتزود من شركة أخرى .
- العدد الإجمالي للموردين الذين يتزود منهم الوسيط والموقع الجغرافي لمورديه .
- وتيرة زيارة الوسيط للموردين ومهام مسخدميه الذين يقومون بزيارة الموردين .
- متوسط الفترة الزمنية للعلاقة التي تربط الوسيط مع مورديه .
- التدابير التي وضعها الوسيط للتأهيل المسبق لمورديه الذي يتزود منهم؛
- سجل الوسيط يشمل أدائه المتعلق بإدارة الخطر، بما في ذلك بيانات الزبناء؛
- كشف العلاقات العائلية مع الموردين .

- تدابير رقابة إضافية**
- يمكن تنفيذ تدابير الرقابة التالية على الوسطاء المؤهلين مسبقاً .
- إدراج توقعات الوسطاء وفقا لسياسة الشركة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركة في العقود المبرمة مع المورد .
 - يجب على الوسطاء تنفيذ عملية التأهيل المسبق على مورديهم المباشرين والوسطاء. 1
 - يجب أن تكون الشركة قادرة على الاطلاع، في أي وقت، على موقع تواجد طلباتها. يجب أن يكون الوسطاء على استعداد لنشر المعلومات التالية :
 - اختيار الموردين المؤهلين مسبقاً .
 - معلومات مستجدة حول الموردين .
 - نتائج أحدث عملية تقييم للمورد وتدابير التجنب المناسبة؛ والأهم :
 - ينبغي أن ينبه الوسطاء الشركة فور تحديد الآثار الضارة القائمة أو المحتملة .
 - يجب على الوسطاء إقامة علاقات طرية الأمد مع مورديهم المباشرين لدعم عملية التحديد المتواصلة وتجنب أو التخفيف من الضرر .
 - بإمكان الشركة أيضا انتقاء أي من الموردين المؤهلين مسبقا من أجل إجراء عمليات تقييم .

1. يمكن للشركة تثبات أهلية المورد من خلال نفس العمليات التي تعتمدها مع مورديها المباشرين، أو يمكن للوسيط إثبات أهلية الموردين. في الحالات حيث يقوم الوسيط بإجراء عملية إثبات أهلية مورديه ، يتعين على الشركة ضمان أن عملية إثبات أهلية المورد تتماشى مع هذا الدليل وتوقعات الشركة

3.2.3 استعمال النفوذ للتأثير على المورد وحثه على تجنب أو التخفيف من الضرر

يمكن أن تستعمل الشركة نفوذها للتأثير على موردها من أجل تجنب أو التخفيف من الأثر. يعتبر النفوذ قائما عندما تكون الشركة قادرة على إحداث تغيير في الممارسات الخاطئة للجهة التي تسببت في إحداث الضرر. يمكن للشركة استعمال نفوذها لتشجيع موردها على تنفيذ خطة العمل التصحيحية.

في قطاع الملابس والأحذية، تتمتع الشركات بالنفوذ على مورديها المباشرين. على سبيل المثال، سيكون لعلامة تجارية ما نفوذ على شركة لصنع الملابس وبدورها على معامل الغزل. يتأثر نطاق النفوذ بمجموعة من العوامل- كنسبة الأعمال التجارية التي تمثلها الشركة من أجل المورد؛ ما إذا كانت الشركة تتزود مباشرة من المورد أو من خلال وكيل الشراء وإذا ما كانت عقود التزود طويلة أو قصيرة الأمد. يمكن أن تكون سمعة الشركة والضرر الذي قد يصيب سمعة المورد نقطة نفوذ. يعزز نفوذ الشركة عندما تلتزم بتوجيه تزودها نحو الموردين الذين أظهروا سلوكا مسؤولا ومواصلة هذا الإلتزام.

إن لم يكن للشركة أي نفوذ على موردها، يجب أن تسعى إلى زيادة هذا النفوذ. بيد أنه، يمكن أن يكون هناك حالات حيث يتعذر على الشركة زيادة نفوذها على موردها. ويشمل هذا الأمثلة التالية

- عندما تكون الشركة أصغر حجما من موردها وبالتالي يتعذر عليها زيادة الطلبات إلى درجة أنها قد تؤثر في قرار المورد؛
- عندما تتمركز الشركة في مستوى بعيد و منخفض عن المورد وبالتالي تفتقر لأي شكل من أشكال النفوذ التجاري المباشر على مورديها. على سبيل المثال، قد لا يكون لصانع الملابس تأثير على مزارع القطن.

في الحالات الواردة أعلاه، يجب أن تقوم الشركات بتعزيز نفوذها، على سبيل المثال، يمكن لمجموعة من الشركات التي تتزود من نفس المورد استعمال نفوذها الموحد لتشجيع المورد على تجنب الأثر. يمكن للشركات تعزيز نفوذها من خلال وضع جداول زمنية موحدة من أجل اتخاذ تدابير تصحيحية بشراكة مع الموردين المشتركين. يمكن أن تختار الشركات أن تنشر علنية عمليات تقييم المورد وخطط العمل التصحيحية والتقدم المحرز في هذه الخطط والذي يمكنه كذلك زيادة النفوذ. كما يمكن للقطاع العمل على مستوى أوسع شامل للقطاعات إما على المستوى العالمي أو الجهوي لممارسة الضغط على الموردين الأكبر حجما من المورد الفردي و/أو ممارسة الضغط على الموردين الذين يعملون في نقاط اختناق القطاع الشائعة في سلسلة الإمداد، على سبيل المثال، يمكن للقطاع تعزيز النفوذ لممارسة الضغط على تجار السلع العالمية لمعالجة المخاطر المرتبطة بإنتاج المواد الخام في سلسلة التوريد.

4.2.3 دعم المورد في تجنب والتخفيف من الضرر

يجب أن تدعم الشركة مورديها لتجنب والتخفيف من الأثر قدر الإمكان. يمكن أن يتخذ الدعم عدة أشكال ويشمل هذا على سبيل المثال:

- الدخول في شراكات مع الموردين لوضع خطط عمل تصحيحية الموجهة نحو النتائج؛
- توفير التوجيه التقني، مثل توفير دورات تدريبية، تحسين نظم الإدارة، إلخ.
- تسهيل المشاركة في المبادرات الشاملة للقطاعات أو المبادرات الجهوية لتجنب الأثر؛
- تسهيل العلاقات مع مقدمي الخدمات المحليين؛
- تسهيل الولوج إلى التمويل، مثلا، من خلال التمويل المباشر، قروض بفائدة منخفضة، ضمان التزود المستمر، المساعدة في تأمين التمويل.

5.2.3 فك الارتباط مع المورد

يعتبر فك الارتباط المسؤول خيارا للشركة. قد تفك الشركة الارتباط للأسباب التالية :

- بعد فشل محاولات تجنب أو التخفيف من الأثار من خلال التدابير الواردة أعلاه، على سبيل المثال، عندما لا يتخذ الموردون إجراءات تصحيحية داخل الأجل المحددة والمتفق عليها؛
- عندما تعتقد الشركة أن تجنب أو التخفيف من الأثار غير ممكن؛
- إذا حددت الشركة أضرارا خطيرة، مثلا فيما يخص الصحة والسلامة المهنية. عند تحديد الخطر المحدق والحرث، يتوجب على الشركة ضمان عدم الإنتاج في موقع الإنتاج المتضرر إلى أن تتم معالجة هذا الخطر. انظر الوحدة 5، الصحة والسلامة المهنية .

إن تبين للشركة ضرورة فك الارتباط، يجب أن تعمل على القيام بذلك بمسؤولية. يجب على الشركة بالتحديد:

- الامتثال للقوانين الوطنية ومعايير العمل الدولية وأحكام وشروط اتفاقات المفاوضة الجماعية؛
- تقديم معلومات مفصلة التي تدعم قرار الشركة إلى الإدارة والنقابة؛
- توجيه إشعار للمورد بنهاية علاقة العمل .

6.2.3 مشاركة الحكومة

من واجب الحكومة محاربة الانتهاكات التي ترتكبها الأطراف الثالثة بما في ذلك الشركات التجارية، من خلال الأنظمة ووضع السياسات وإجراء عمليات التفتيش و تنفيذ القوانين. في الحالات التي لا تضطلع فيها الحكومة بواجبها ويتعذر إدارة المخاطر بشكل فعال أو مستدام من خلال العمل مع المورد، يمكن للشركة استعمال نفوذها على الحكومة (المحلية أو الوطنية) لتشجيع الحكومة على إحداث تغيير. وكمثال على مخاطر القطاع التي قد تقتضي العمل مع الحكومة من أجل تجنب وتخفيف فعال، عدم المساواة في الأجور لسد احتياجات العمال وعائلاتهم، عمل الأطفال، العمل القسري، التمييز والإجهاد المائي وتلوث المياه. يجب على الشركة الأخذ بعين الاعتبار النقاط التالية عند تحديد ما إذا يجب عليها ممارسة نفوذها مع الحكومة للتخفيف من حدة المخاطر :

- هل يمكن أن تخفف الأثار الضارة من خلال أنظمة الحكومة وعمليات الرقابة الجيدة؟
- هل تمت المصادقة على المعايير الدولية المرتبطة بالخطر (مثلا الإتفاقيات الأساسية أو اتفاقيات منظمة العمل الدولية)؟
- هل أظهرت الحكومة إرادة سياسية لوضع ضوابط بشأن الأثار الضارة؟
- هل للشركة نفوذ على الحكومة سواء وحدها أو بتعاون مع الشركات الأخرى والأطراف المعنية
- هل تشارك الحكومة في أي مبادرة أو منتدى ذو الصلة (مثلا حكومية دولية أو الأطراف المعنية المتعددة) حيث يمكن أن تثار هذه القضايا وأن تعالج؟

قد يشمل العمل مع الحكومة عددا من التدابير كمراسلات مفتوحة إلى الحكومة وتبادل المعلومات والمشاركة من خلال مبادرات الأطراف المعنية المتعددة والمشاركة في الحوارات، إلخ... وتستغرق غالبا المشاركة وقتا طويلا قبل أن تلاحظ الشركة نتائج ملموسة كتغيير في الأنظمة أو تطبيق الأنظمة المتوفرة. بينما تشجع الشركات على العمل مع الحكومة، يتوقع من الشركات شرح كيفية تجنبها للأثار المرتبطة بها. ويعني هذا في أغلب الحالات اتخاذ الإجراءات اللازمة لتجنب أو التخفيف من الضرر على المدى المتوسط- على سبيل المثال، من خلال التعاون مع موردي الشركة- إلى أن تتحمل الحكومة مسؤوليتها. في حالة الأضرار الخطيرة، يجب على الشركة وقف التزود إلى أن يتم تجنب الأضرار

الجدول 7. العوامل التي قد تؤثر في طبيعة ونطاق العناية الواجبة فيما يخص تجنب والتخفيف من الضرر في سلاسل الإمداد

السياق	التوصيات
الشركات الصغرى والمتوسطة	تضطلع الشركات الصغرى والمتوسطة كباقي الشركات بمسؤولية ممارسة العناية الواجبة، لكن، على عكس الشركات الكبرى، قد يكون للشركات الصغرى والمتوسطة موارد محدودة لدعم مورديها على تنفيذ خطط العمل الصحيحة وقد تفتقر إلى النفوذ مع مورديها. ورغم ذلك، تتاح للشركات الصغرى والمتوسطة إمكانيات عديدة، على سبيل المثال، يمكن للشركات الصغيرة والمتوسطة أن تركز جهودها أولاً على تطوير عملية صارمة لتأهيل الموردين حتى تتمكن بعد ذلك من تقليل الموارد المخصصة لمنع المخاطر المرتبطة بالموردين. يمكن أن تختار الشركة الصغرى والمتوسطة تجميع مجموعة من الموردين الذين تعمل معهم
التزود غير المباشر	انظر الإطار 5 لمعلومات حول إشراك الوسطاء
النفوذ	سيؤثر نفوذ الشركة مع مورديها على المنهج الذي تعتمده الشركة
أضرار خطيرة	كلما زادت خطورة الأثر الضار، كلما احتاجت الشركة إلى ملاحظة التغيير قبل اتخاذ قرار حول فك العلاقة. (مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية، المبادئ التوجيهية 19، شرح)
قدرة المورد على تنفيذ خطة عمل تصحيحية	يجب على الشركة الأخذ بعين الاعتبار التكاليف والموارد الضرورية لتجنب أو التخفيف من الأضرار المستقبلية. في الحالات التي يتوفر فيها المورد على الموارد لتجنب والتخفيف من الضرر بشكل مناسب، يجب على الشركة النظر فيما إن كانت ستساهم في التمويل. عند عدم توفر التمويل، يجب على الشركة الأخذ بعين الاعتبار خطورة الضرر و النظر في مواصلة العلاقة مع المورد. إلا أنه، ما دام الأثر الضار مستمرا، وظلت الشركة في العلاقة مع المورد ، يجب عليها أن تكون قادرة على إظهار جهودها المستمرة الرامية للتخفيف من الأثار وأن تكون مستعدة لتقبل العواقب- المرتبطة بالسمعة، المالية أو القانونية- المترتبة عن مواصلة هذه العلاقة

الإطار 6. طبيعة العناية الواجبة في ضوء النفوذ

تضطلع جميع الشركات بمسؤولية ممارسة العناية الواجبة بغض النظر عن درجة نفوذها مع مورديها. بيد أنه قد تختلف الإجراءات المحددة التي قد تتخذها الشركة لتطبيق العناية الواجبة، بناء على نفوذها.

نفوذ الشركة على المورد

منخفضة-منعدمة

متوسطة-منخفضة

عالية

منخفضة-منعدمة	متوسطة-منخفضة	عالية	الأمثلة
تمت إزالة المورد من أنشطة الشركة أو عملياتها (الموردين الذين يعملون فوق المستوى الثاني)	الشركة: • لا تتوفر الشركة على عقد مباشر مع المورد • للشركة علاقة عمل قصيرة الأمد مع المورد • لا تمثل نسبة مهمة من أعمال المورد	الشركة: • تسيطر الشركة على علاقات العمل (كالمليكة الجزئية) • للشركة علاقة عمل طويلة الأمد مع موردها • تمثل نسبة مهمة من أعمال المورد	

تجنب والتخفيف

تجنب والتخفيف

تجنب والتخفيف

العناية الواجبة

يمكن للشركة:

- ممارسة النفوذ مع نقاط الاختراق في سلسلة الامداد لتشجيعهم على بذل العناية الواجبة على...الموردين
- وضع نظام التتبع العمل على تحسين ما ورد أعلاه وتفسير التقدم المحرز
- النظر في إمكانية فك الارتباط

يمكن للشركة:

- زيادة النفوذ مع الموردين وعلاقات العمل الأخرى
- في حالة التزود غير المباشر، يجب إدراج توقعات العناية الواجبة في العقود المبرمة مع الموردين المباشرين (مثلا الوسيط)، في هذه الحالة يجب التأكد من ممارسة الوسيط للعناية الواجبة
- دعم القيام بدورات تدريبية وبناء القدرات وتحسين المرافق وتعزيز أنظمة الإدارة، حسب الاقتضاء
- الدخول في شراكات لتجنب التخفيف من الآثار الضارة حيث يعتبر النفوذ غير كافي
- ممارسة النفوذ مع الحكومة عند الاقتضاء لمعالجة المخاطر المنهجية العمل على تحسين ما ورد أعلاه وتفسير التقدم المحرز
- النظر في إمكانية فك الارتباط

يمكن للشركة:

- إدراج توقعات السلوك المسؤول للشركات ضمن العقود
- ممارسة النفوذ مع علاقات العمل لتجنب والتخفيف من الآثار الضارة؛
- دعم القيام بدورات تدريبية وبناء القدرات وتحسين المرافق وتعزيز أنظمة الإدارة، حسب الاقتضاء
- ممارسة النفوذ مع الحكومة، حسب الاقتضاء لمعالجة المخاطر المنهجية
- إقامة شراكات لتجنب التخفيف من الآثار الضارة على مستوى القطاع العمل على تحسين ما ورد أعلاه وتفسير التقدم المحرز

4. التتبع

التوقعات الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

تدعو المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الشركات إلى تفسير كيفية معالجة الآثار (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2، أ10). ويعني تفسير الآثار، ضمان فعالية التدابير المتخذة والإبلاغ عن الإجراءات التي اتخذتها الشركات والسبب وراء اختيارها.

1.4 التحقق والمراقبة و التأكد بشأن العناية الواجبة وفعاليتها في عمليات الشركة

يجب على الشركات، إلى أقصى حد ممكن، ضمان بأن الإجراءات المتخذة أو التي تتخذها تمكن من تجنب والتخفيف من الضرر في عملياتها²².

يجب على الشركة:

- التحقق داخليا من أن الشركات تنفذ الإجراءات التي قد تعهدت بالالتزام بها (على سبيل المثال وفقا لخطة العمل التصحيحية) داخل المدة الزمنية المتفق عليها
- رصد المؤشرات الكيفية و/أو الكمية لتتبع التقدم المحرز لتحقيق الأهداف

قد تكون المؤشرات مباشرة (نسبة العمال المهاجرين الذين تمت مصادرة جوازات سفرهم، المياه المستهلكة، نسبة ساعات العمل) أو غير مباشرة (كنسبة العمال المهاجرين الذين يدركون حقوقهم)

مصطلحات هامة

التحقق: التأكد من استيفاء المتطلبات. يمكن أن تكون هذه المتطلبات إجراءات متفق عليها في إطار خطة عمل تصحيحية و/أو أنظمة قانونية على سبيل المثال، يمكن أن يتحقق مفتش المباني من أن منافذ النجاة من الحريق تتماشى مع قوانين السلامة من الحرائق

المراقبة: التتبع المستمر للوضع على أرض الواقع فيما يتعلق بالمخاطر المحددة وقياس ورصد مؤشرات النجاح. قد تكون المؤشرات مباشرة وغير مباشرة. وتقدم عملية المراقبة صورة شاملة عن الوضع على مستوى الشركة أكثر من عملية التقييم التي تجرى مرة واحدة على سبيل المثال، يمكن لمصنع تتبع عدد ساعات عمل العمال في قسم الحياكة خلال فترات الذروة

التأكد: تحديد ما إذا كانت الإجراءات التي اتخذتها الشركة لتجنب الآثار حقا فعالة. تغذي عملية التحقق ومراقبة البيانات عملية التأكد. على سبيل المثال، قد تسعى الشركة إلى التأكد من أن تدريبها الحالي للمستخدمين يؤدي إلى تجنب التحرش الجنسي على المدى الطويل

بينما قد تعتبر بعض النتائج، كعدد الأفراد الذين يتم تدريبهم، أبسط مؤشر للرصد، يستحسن أن تقوم الشركات أيضا بمراقبة: مستويات المعرفة لدى العمال (كمثلا معرفة مدير الموارد البشرية لكيفية حساب الأجور)، الوضعية (كإدراك العمال بأن آليات الانتصاف مشروعة ومتاحة)، ظروف مكان العمل (كتوفر الماء الصالح للشرب)، تنفيذ الأنظمة (كالسياسات، التأهيل المسبق للموردين) من أجل الحصول على صورة متكاملة بشأن تجنب الأضرار

يجب أن يلعب العمال دورا رئيسيا في مراقبة التقدم المحرز لتحقيق الأهداف. وينطبق هذا بالخصوص على الآثار المتعلقة بحقوق الإنسان والعمل، وكذا بالنسبة للآثار البيئية ومخاطر النزاهة.

²² كلما كان الخطر ضارا، كلما زادت ضرورة الشركة إلى التأكد من تجنب الآثار.

²³ انظر المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة 20

• الاستناد على المعلومات المعروفة بما في ذلك البيانات المستمدة من عمليات المراقبة المستمرة وعمليات التقييم الداخلية المنتظمة، والقضايا المطروحة من خلال آليات الانتصاف، إلخ. للتأكد من أن الإجراءات التي اتخذتها الشركة تساعد على تجنب والتخفيف من الآثار.²³

يمكن أن تجري الشركة جميع العمليات الواردة أعلاه، بيد أنه يستحسن أن تلتزم الشركة دعماً خارجياً للتأكد من أن الآثار قد تم تجنبها عندما:

- قد يتسبب الأثر في إحداث ضرر خطير إن لم يتم تجنبه بشكل مناسب، (على سبيل المثال التعامل واستعمال المواد الكيميائية، السلامة من الحرائق، السلامة الكهربائية، سلامة المباني، إلخ)؛ و
- تتطلب تدابير التجنب خبرة تقنية غير متوفرة في الشركة.

يمكن للشركة أن تبلغ علنية عن تقدمها المحرز في خطط العمل التصحيحية. بالإضافة إلى ما ورد أعلاه، يستحسن أن تقوم الشركات بمراقبة فعالية العمليات للإتاحة للانتصاف (كمثلاً آليات الانتصاف على المستوى العملي). انظر الفرع 6 للمزيد من المعلومات حول العمليات الرامية إلى تمكين الانتصاف

الاستجابة للنتائج السلبية

في الحالات التي لم يتم تجنب أو التخفيف من الآثار الضارة بفعالية، يجب على الشركة فهم السبب وراء هذا. هناك مجموعة من الأسباب وراء فشل تجنب أو التخفيف من الضرر بفعالية، بما في ذلك عدم فائدة التدابير المتخذة لتجنب الضرر أو عدم إعطاء الوقت الكافي للإدراك التقدم المحرز أو تم تخصيص موارد غير مناسبة لتنفيذ خطة العمل التصحيحية. يجب على الشركة تحديث وتنفيذ خطة عملها التصحيحية. إن كانت الشركة غير قادرة على تحديد السبب وراء عدم تجنب أو التخفيف من الآثار الضارة، يتعين عليها التماس توجيهات خارجية

2.4 التحقق والمراقبة و التأكد بشأن العناية الواجبة وفعاليتها في سلاسل إمداد الشركة

يجب على الشركات مراقبة وتقييم تقدمها المحرز وتقدم مورديها. كما يجب عليها تقييم ما إذا كانت الإجراءات التي اتخذتها فعالة أم لا في تجنب أو التخفيف من الضرر

يعتبر إجهاد عملية التدقيق تحدياً في قطاع الملابس والأحذية. وفي نفس الوقت يعتبر شكلاً من أشكال عملية الإقرار الضرورية لإرجاع الثقة في الشركة على أنها تقوم بتجنب الأضرار في سلسلتها للإمداد. يجب على الشركات إذا أن توازن بين تقييم الموردين ودعم عملية الرصد المستمر. قد تتمسك الشركة بالمبدأ العام بأن كلما كان الأثر خطيراً، كلما زادت حاجة الشركة لمستوى كبير للتأكد من أن الآثار قد تم تجنبها. يرد أدناه توجيهات رفيعة المستوى بشأن مستوى الضمان الذي يجب تطبيقه - التحقق، الرصد أو الإقرار في مختلف السياقات

- يجب أن يتوافق توقيت التحقق أو المراقبة أو التأكد مع خطورة وطبيعة الضرر. كما يجب على الشركات الاخذ بعين الاعتبار المدة الزمنية اللازمة لتنفيذ خطط العمل التصحيحية

كما ورد أعلاه في (1.5)، عند توفر المعايير الدولية والمحلية بشأن كيفية تجنب أو التخفيف من الضرر، يعتبر التحقق من استيفاء هذه المعايير كافياً للافتراض أن الضرر قد تم تجنبه أيضاً.²⁴

- يجب على الشركة رصد المؤشرات -سواء المؤشرات المباشرة وغير المباشرة- كلما أمكن وعلى مرور الوقت للتأكد من أن الآثار قد تم تجنبها. إن كان خطر الضرر يؤثر على أكثر من قطاع في منطقة معينة، يستحسن أن تتعاون الشركة مع القطاعات لتنسيق المؤشرات التي تم رصدها. ستسمح مشاركة البيانات مع الشركات العاملة في المنطقة باكتساب صورة أكثر اكتمالاً للوضع وبالتالي توجيه تدابير الوقاية بشكل أفضل.

- يجب على العمال أو ممثليهم تغذية عملية الرصد المستمر. ويهم هذا على وجه الخصوص الآثار المتعلقة بالعمل وحقوق الإنسان، لكنه يهم أيضا المخاطر البيئية ومخاطر المتعلقة بالسلامة.
- إن تبين للشركة من خلال عملية المراقبة أنه لم يتم معالجة الآثار، يستحسن أن تتحقق من اتخاذها للإجراءات.
- كما ورد في (1.5) أعلاه، يحبذ أن تقوم الشركة بإشراك خبراء خارجيين للتحقق من أن الإجراءات التصحيحية قد تم اتخاذها أو التأكد من أن الأضرار قد تم تجنبها إن:
 - قد يتسبب الأثر في إحداث ضرر خطير إن لم يتم تجنبه بشكل مناسب، (على سبيل المثال استعمال المواد الكيميائية الخطيرة، السلامة من الحرائق، السلامة الكهربائية، سلامة المباني، إلخ)؛
 - تتطلب تدابير التجنب خبرة تقنية غير متوفرة في الشركة.
- إن اعتمدت الشركة على الموردين المعالجين الذين يعملون في نقاط الاختناق لبذل العناية الواجبة بشأن مخاطر الأضرار الخطيرة في مراحل الإنتاج، يستحسن أن تقوم الشركة بإجراء تدقيق بشأن ممارسات العناية الواجبة للموردين. يستحسن أن تتعاون الشركات على مستوى القطاعات في نقاط المراقبة والتدقيق.

التعاون

يحبذ أن تتعاون الشركات لدعم إجراءات من أجل التحقق و المراقبة و التأكد شريطة توافق هذه الإجراءات مع المعايير العالية. كما يحبذ أن تتعاون الشركات إلى أقصى حد ممكن على إنجاز عملية التحقق و المراقبة و التأكد عند تزودها من نفس الموردين و من نفس المنطقة. عند التعاون لممارسة العناية الواجبة (على سبيل المثال من خلال رابطة مهنية أو مبادرة الأطراف المعنية المتعددة)، يجب أن تضمن المبادرة التعاونية أن عملياتها لبذل العناية الواجبة وتناجها مطابقة لهذا الدليل.

العوامل التي قد تؤثر في طبيعة العناية الواجبة

السياق: العدد الكبير للموردين ذوي مخاطر عالية
 التوصيات: في الحالات التي تحدد فيها الشركة خطرا يهم مجموعة واسعة من الموردين (أي خلال تقييم المورد)، يجب عليها اتخاذ تدابير للتببع والتي ستستهدف على سبيل الأولوية الموردين الأكثر خطورة، أي من خلال عملية التحقق أو المراقبة أو التأكد.

5. الإبلاغ

التوقعات الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

يجب أن تطبق الشركة التوصيات المتعلقة الإفصاح و نشر المعلومات الواردة في جميع فصول المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بالإضافة إلى التوصيات العامة الواردة في هذا الفرع.

يجب أن تقوم الشركة بنشر المعلومات الإضافية التي قد تشمل:

أ. بيانات القيم أو بيانات سلوك الشركة المخصصة للنشر، بناء على أهميتها بالنسبة لأنشطة الشركة، ومعلومات بشأن سياسات الشركة المتعلقة بالقضايا الواردة في المبادئ التوجيهية؛
ب. سياسات ومدونات السلوك الأخرى التي تؤيدها الشركة، وتواريخ اعتمادها والدول والجهات

التي تنطبق عليها هذه البيانات؛

ج. أدائها من حيث الامتثال لهذه البيانات والمدونات؛

د. معلومات بشأن عملية التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر وأنظمة الامتثال القانوني؛

هـ. معلومات بشأن العلاقات مع العمال والأطراف المعنية الأخرى

يوصى أن تقوم الشركات ب "ممارسة العناية الواجبة المتعلقة بحقوق الانسان. وتشمل هذه العملية تقييم الآثار القائمة والمحتملة على حقوق الإنسان ، اتخاذ التدابير بناء على النتائج المستخلصة، التبع والإبلاغ عن كيفية معالجة الآثار".

المصدر: المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 3، 3 و4، 45

1.5 نشر معلومات عن عملية العناية الواجبة التي تتبناها الشركة ، خاصة حول كيفية تعامل الشركة مع مخاطر الأضرار القائمة أو المحتملة المتعلقة بها

السياق

يجب على الشركة نشر ما يلي 24:

- سياسة(ات) الشركة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات، ويجب على الشركة كذلك نشر جميع البيانات القيمة التي تؤيدها الشركة (مثلا من خلال المشاركة في مبادرات القطاع، الاتفاقات المبرمة مع النقابات العمالية أو مبادرات الأطراف المعنية).
 - أنظمة إدارة الشركة للعناية الواجبة، بما في ذلك كيفية إدراج العناية الواجبة في عمليات اتخاذ القرارات وأنظمة إدارة المعلومات لدعم العناية الواجبة.
 - أهم مخاطر الضرر في عمليات الشركة وسلاسلها للإمداد. يجب على الشركة شرح عملياتها الرامية لتقييم هذه المخاطر. عند تحديد الشركة لأولوية بعض مخاطر الضرر من أجل إيلاء اهتمام عاجل، يتعين عليها تبرير عملية تحديدها للأولويات.
 - عناصر خطة الشركة الرامية لتجنب أو التخفيف من الضرر في عملياتها وسلاسلها للإمداد وفعالية هذه التدابير²⁶.
 - رغبة الشركة في المشاركة في وضع السياسات وكذا نتائج المشاركة عند الاقتضاء .
 - أنظمة الشركة لإتاحة إمكانية الوصول لسبل الانتصاف في عملياتها وسلاسلها للإمداد. كما يمكن للشركة أن تختار نشر القضايا المرفوعة ضد الشركة وكيفية تسويتها.
 - كيفية مشاركة الشركة في حوار بناء مع الأطراف المعنية.
 - المبادرات القطاعية أو مبادرات متعددة الأطراف المعنية من أجل التعاون على العناية الواجبة وأي العناصر التي تتعاون الشركة من أجلها (كالتعاون على تحديد المخاطر، تقييم المورد، إلخ).
- يجب على الشركة نشر المعلومات على الأقل مرة في السنة. قد يتخذ نشر المعلومات أشكالاً مختلفة، بيد أنه في جميع الحالات، يجب حفظ المعلومات ونشرها بطريقة مناسبة وحديثة وبدقة ووضوح وتمكين الجمهور المستهدف من الوصول للمعلومات. كما يجذب أن توفر الشركة المعلومات بلغة سهلة).

يمكن أن تختار الشركات- خاصة الشركات المشاركة في المبادرات التعاونية - أن تنشر

- قائمة مورديها المباشرين
- النتائج المستخلصة من عملية تقييم مورديها
- خطط العمل التصحيحية لمورديها
- آليات الانتصاف المرفوعة ضدها وكيفية معالجتها.

توقعات نشر البيانات غير المالية من الناحية القانونية

قد تضطر الشركة أيضا إلى الاستجابة للإلتزام القانوني بالكشف عن البيانات غير المالية. على سبيل المثال، يعتبر إعداد تقارير بشأن السلوك المسؤول للشركات من خلال المتطلبات التنظيمية شائعا (مثلا توجيهات الأمم المتحدة 2014/95 بشأن إعداد التقارير غير المالية؛ قانون 2016 للرق المعاصر بالمملكة المتحدة؛ المادة 173 من القانون الفرنسي حول التحول في مجال الطاقة والنمو الأخضر).

25 يجب على الشركات أن تنقل المعلومات مع إيلاء الأخذ بعين الاعتبار سرية المعلومات التجارية وشواغل المنافسة. انظر الإطار 1 للمزيد من المعلومات.

26 تقاس فعالية العناية الواجبة بمدى تجنب والتخفيف من الضرر القائم والمحتمل في عمليات الشركة وسلاسلها للإمداد.

حالات عدم النشر

قد يكون هناك أسباب مشروعة وراء عدم نشر المعلومات، لاسيما المخاطر المحتملة بالنسبة للأطراف المعنية أو المستخدمين المتضررين (بما في ذلك الأسباب الناتجة عن نشر المعلومات الشخصية). ففي بعض الحالات التي لا يكون من المناسب نشر المعلومات فوراً، يمكن للشركة أن تقوم بنشر المعلومات بعد فترة، على سبيل المثال بعد معالجة الشكاية أو الخطر.

قد تشكل اعتبارات سرية المعلومات التجارية كذلك سبباً وراء عدم نشر المعلومات. انظر الإطار 1 للمزيد من المعلومات. إذا تبين للشركة أنه من الصعب مشاركة المعلومات، يمكنها توفير ضمانات من خلال أساليب أخرى، كدعوة طرف ثالث مستقل بمراجعة عمليات الشركة للعناية الواجبة ونشر النتائج المستخلصة علنية أو للمبادرة التعاونية ذات الصلة.

2.5 التواصل مع الأطراف المعنية المتضررة

بالنسبة للآثار المتعلقة بحقوق الإنسان، تنص المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة على "من أجل شرح كيفية معالجتها للآثار المتعلقة بحقوق الإنسان، يجب على الشركات التجارية أن تستعد للتواصل ونشر المعلومات خارجياً، خاصة عندما تتم إثارة الشواغل من طرف الأطراف المعنية المتضررة. يجب على الشركات التجارية التي تشكل عملياتها أو سياقات عملها مخاطر ضارة على الآثار المتعلقة بحقوق الإنسان أن تبلغ رسمياً عن كيفية معالجتها لهم. في جميع الحالات يجب أن تكون البلاغات المقدمة:

- ذات شكل وتواتر يعكسان حجم الآثار الضارة التي تلحقها الشركة بحقوق الإنسان، وأن يسهل وصول الجمهور المستهدف إليها؛
- توفر معلومات كافية لتقييم ملائمة تدابير التصدي للشركة للآثار على حقوق الإنسان المعنية؛
- ألا تشكل بدورها خطراً على الأطراف المعنية المتضررة أو المستخدمين أو الاحتياجات المشروعة لسرية الأعمال التجارية.²⁷

بالنسبة لحقوق العمل، يجب على الشركة التواصل مع عمالها والنقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال. يجب على الشركة العمل مع الأطراف المعنية لإدراك المعلومات التي تعتبرها جوهرياً بينما تقتضي بعض الحالات التعاون مع الأليات القضائية وغير القضائية التابعة للدولة، يجب استخدام المفاهيم الواردة في هذا الدليل في إطار تعزيز السلوك المسؤول للشركات إلى جانب الالتزامات القانونية

العوامل التي قد تؤثر في طبيعة العناية الواجبة

يجب على جميع الشركات، بغض النظر عن حجمها أو سياق التزود أو موقعها في سلسلة الإمداد، تعميم ممارساتها للعناية الواجبة. بيد أنه، سيتناسب نطاق وطبيعة تواصل الشركة مع مخاطر الضرر داخل عملياتها وسلسلة الإمداد. على سبيل المثال، سيكون بلاغ الشركة التي تتزود من بلدان ذات مخاطر عالية بشأن ضرر يمس حقوق الإنسان أوسع نطاقاً من بلاغ شركة لا تقوم بذلك

27 انظر المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة 21

6. توفير أو التعاون لتوفير سبل الانتصاف عند الاقتضاء

التوقعات الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

كما تم إبرازه من خلال هذا الدليل، إن الغرض الرئيسي من بذل العناية الواجبة هو تجنب الضرر. بيد أنه، "يجب على الشركات توفير أو التعاون من خلال العمليات المشروعة في معالجة الآثار المتعلقة بحقوق الإنسان إذا تبين تسببها في إحداث الآثار أو المساهمة فيها." (المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفصل الرابع، 6)

1.6 وضع عمليات لتمكين المعالجة في عمليات الشركة

تنص المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية على أنه يجب على الشركات وضع عمليات لتمكين المعالجة فيما يتعلق بالآثار المرتبطة بحقوق الإنسان. و من المستحسن أن تفعل الشركات الشيء نفسه بالنسبة لضحايا انتهاكات قانون العمل وضحايا الأضرار البيئية. يمكن أن تكون آليات الانتصاف، على المستوى العملي التي تستوفي معايير الشرعية وتيسير الوصول وإمكانية التنبؤ والإنصاف والملائمة مع المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والشفافية وسهلة، فعالة لتوفير الانتصاف.²⁹

الإطار 7. دور الدولة في ضمان الولوج لسبل الانتصاف الفعالة

كجزء من واجبها لمحاربة انتهاكات حقوق الإنسان المرتبطة بالأعمال التجارية، يجب على الدول اتخاذ إجراءات مناسبة لضمان، من خلال الوسائل القضائية أو الإدارية أو القانونية أو غيرها، وصول المتضررين إلى سبل الانتصاف الفعالة¹ عند وقوع مثل هذه الانتهاكات داخل أراضيها. بيد أنه، إن اختارت الشركات العمل في دول حيث لا تقوم الدولة بواجبها للحماية، لا يعفي هذا الشركة من مسؤوليتها لتوفير سبل الانتصاف .

1. لا تهدف المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية إلى وضع مفهوم قانوني م لمسؤولية الشركات. تستخدم المحاكم المحلية مفاهيمها الخاصة وتحديد المسؤول عن الأضرار وكذا سبل الانتصاف المناسبة

آليات الانتصاف على المستوى العملي

تعتبر آليات الانتصاف على المستوى العملي وسائل رسمية التي يمكن للأفراد أو المجموعات من خلالها إثارة مخاوفهم إزاء الآثار التي تلحقها بهم الشركة- بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، حقوقهم الإنسانية- والتماس سبل الانتصاف. تعمل هذه الآليات على مستوى الشركة أو موقع الإنتاج. وبالتالي تعتبر نقطة انطلاق بالنسبة للعامل أو لأي عضو متضرر من أنشطة الشركة لطرح الشواغل. بالإضافة إلى توفيرها آليات يلجأ إليها العمال وأعضاء المجتمع المتضررين، تشكل آليات الانتصاف على المستوى العملي نظام للإنذار المبكر لرفع الشواغل مما قد يمكن من تجنب تفاقم القضايا.

قد تتخذ آليات الانتصاف على المستوى العملي أشكالاً مختلفة، بما في ذلك آليات رفع الشكاوى المخصصة للعمال أو في إطار الحوار الاجتماعي وأنظمة رفع الشكاوى المخصصة للأطراف الثالثة إلخ. في جميع الحالات يجب استيفاء المعايير المتعلقة بالشرعية وتيسير الوصول وإمكانية التنبؤ والإنصاف والملائمة مع المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والشفافية وأن تكون قائمة على الحوار وتهدف إلى التوصل إلى حلول متفق عليها. يقدم الجدول 8 معلومات حول كيف يمكن استيفاء هذه المعايير في قطاع الملابس والأحذية، بيد أنه، قد تؤثر بعض العوامل كالفئات المستهدفة والسياق على تنفيذ الإجراءات، وبالتالي لا تهدف هذه الأمثلة أن تكون إلزامية ولا شاملة .

28* لا تهدف المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أو المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة إلى وضع مفهوم قانوني م لمسؤولية الشركات. تستخدم المحاكم المحلية مفاهيمها الخاصة وتحديد المسؤول عن الأضرار وكذا سبل الانتصاف المناسبة

29 المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفصل الرابع، 46

30 المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفصل الرابع، 46

يجب على الشركة تيسير و ليس عرقلة التحقيقات المدنية أو الجنائية و الأبحاث في مجال حقوق الانسان ولا ينبغي استخدام الإعفاءات القانونية التي تحول دون الولوج إلى الإنتصاف القضائي لضحايا الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان في سياق آليات شكاوى الشركات . وتشجع الشركات على نشر الشكاوى وإدراج الدروس المستفادة في السياسات وأنظمة المراقبة، وكذا يحيد أن تقوم بالاطلاع على التوجيهات المستفيضة بشأن وضع آليات الانتصاف على المستوي العملي وفقا للمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة

أمثلة للعناصر	المعايير
<p>يتم تجنب الإجراءات الانتقامية ضد المشتكين من خلال ضمان عدم تعرضهم للانتقام</p> <p>تشارك الأطراف المعنية في إعداد الآليات. ويعني هذا في قطاع الملابس والأحذية أن العمال والنقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال يشاركون في إعداد الآليات</p> <p>يكون الفرد الذي يعمل كنقطة اتصال لآليات الانتصاف جدير بالثقة ومتمرن ومطلع وودود بغض النظر عن جنس المشتكي ودينه إلخ... ويكتسي هذا الأمر أهمية كبرى خاصة في قطاع الملابس والأحذية حيث تشكل النساء 85% من القوة العاملة ويمثل العمال المهاجرين المحليين والدوليين نسبة كبيرة في عدة سياقات. ويعتبر العمال المهاجرين الأكثر عرضة للتهديدات والأعمال الانتقامية</p> <p>قد تتيح الآليات للمشتكين إمكانية البقاء مجهولين، على سبيل المثال، المشاركة مع الممثلين الشرعيين. ويكتسي هذا الأمر أهمية كبرى خاصة في قطاع الملابس والأحذية حيث قد تخشى الضحية الإجراءات الانتقامية ضدها (كمثلا حالات التحرش الجنسي</p> <p>توفر الآليات شكلا من أشكال التصاعد (أي في حالة عدم رضا المشتكين). يمكن أن يكون الرفع إلى الآليات المحلية، عند توفرها، أمرا مهما ومناسبا. عند عدم توفرها، يمكن أن تطلتع مبادرات الأطراف المعنية المتعددة أو نقاط الاتصال الوطنية للمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية كنقاط للتصاعد. انظر الفرع 6.2 للمزيد من المعلومات حول نقاط الاتصال الوطنية</p>	<p>الشرعية</p> <p>أن تحظى بثقة الأطراف المعنية المستهدفة الذين وضعت لفائدتهم ، وأن تكون مسؤولة عن نزاهة سير عمليات الانتصاف</p>

<p>تعميم وجود الآليات أشكال تحرير شكاوى واضحة وبسيطة - تقديم المساعدة المحلية للإبلاغ عن الشكاوى يتم إبلء الاعناء الواجب لمستويات التعليم، لا سيما مستويات محو الأمية. وينطبق هذا بالخصوص على قطاع الملابس والأحذية حيث نسب التعلم منخفضة يؤخذ بعين الاعتبار الحواجز اللغوية. ويكتسي هذا أهمية خاصة في قطاع الملابس والأحذية حيث يتم توظيف العمال المهاجرين أو العمال الذين يمثلون مجموعات الأقليات والذين يتحدثون لغات أجنبية مختلفة توفير مجموعة من نقاط الوصول للآليات. لا يعتبر ممثلي الشركة نقاط الاتصال الوحيدة ويتم توفير على الأقل نقطة وصول واحدة للمشتكين. إن كانت نقابة عمالية تمثل نقطة ولوج، ستكون العملية مفتوحة لغير الأعضاء أو يتم توفير نقاط ولوج إضافية. ويكتسي هذا أهمية خاصة في قطاع الملابس والأحذية حيث يوجد اختلال في موازين القوى بين العمال والمدرء</p>	<p>سهولة الوصول إليها معروفة لدى جميع الأطراف المعنية الذين وضعت لفائدتهم، وأن توفر المساعدة الكافية لمن يواجهون عوائق خاصة تحول دون وصولهم إليها</p>
<p>وضع أطر زمنية محددة إحاطة المشتكين علما بكل مرحلة من مراحل العملية التعامل مع كل شكاية بجدية اتفاق بشأن تنفيذ النتائج المتفق عليها</p>	<p>قابلة للتنبؤ أن توفر إجراءات واضحة ومعروفة مع إدراج إطار زمني إرشادي لكل مرحلة من المراحل وأن توضح أنواع العملية والنتائج المتاحة ووسائل رصد التنفيذ</p>
<p>ضمان ولوج المشاركين للمعلومات ذات الصلة وإدراكهم للاختلالات في ولوج المعلومات أو الخبرة بين الأطراف. ويكتسي هذا أهمية خاصة في قطاع الملابس والأحذية حيث يوجد اختلال موازين القوى بين العمال والمدرء</p>	<p>منصفة أن تسعى إلى ضمان سبل معقولة لوصول الأطراف المتضررة إلى مصادر المعلومات، وأن تكون لديهم المشورة والخبرة اللازمة لبدى عملية انتصاف مستنيرة ومتسمة بالانصاف والاحترام</p>
<p>إحاطة المشتكين علما بكل مرحلة من مراحل العملية التعامل مع كل شكاية بجدية اتفاق بشأن تنفيذ النتائج المتفق عليها</p>	<p>شفافة أن تبقى الأطراف المعنية بالانتصاف على علم بأي تقدم يحرز في العملية، وأن تقدم معلومات كافية عن أداء الآلية لبناء الثقة في فعاليتها والحفاظ على أي مصلحة عامة تتعرض للخطر؛</p>
<p>السعي للبت في الشكاوى من خلال الحوار بين الشركة والطرف المتضرر أو ممثليه</p>	<p>قائمة على الحوار</p>

2.6 الالتزام بالاستماع ومعالجة الشكاوى المرفوعة من خلال عمليات مشروعة

يتوقع من الشركات توفير أو التعاون من أجل توفير سبل الانتصاف للأثار الضارة التي تسببت فيها الشركة أو ساهمت في إحداثها
من أجل تيسير هذه العملية المتعلقة بسلسلتها للإمداد، يستحسن أن تقوم الشركة بالالتزام بالاستماع ومعالجة الشكاوى المرفوعة من خلال عمليات مشروعة- بما في ذلك من خلال توفير سبل الانتصاف بشأن تسببها أو مساهمتها في إحداث الضرر في سلسلتها للإمداد. يجب أن تكون الشكاوى مادية وملموسة ويجب أن تتأكد من تسبب أو مساهمة الشركة في إحداث الأثر في سلسلة الإمداد (باعتبارها مختلفة عن الشكاوى بشأن ارتباط الشركة بالضرر في سلسلة الإمداد).

تشمل "العمليات المشروعة" العمليات التي :

- تسمح للأطراف المعنية المتضررة أو ممثلي الأطراف المتضررة برفع الشكاوى ضد الشركة؛
- لا تقلل من دور آليات الانتصاف المحلية، بما في ذلك الآليات القضائية وغير القضائية ودور النقابات العمالية في معالجة منازعة العمل؛
- يديرها أطراف موثوقة

عليه أدناه بعض الأمثلة عن كيفية القيام بهذا على أرض الواقع :

- وضع آليات الإنتصاف للشركة التي يمكن للنقابات العمالية والمجتمع المدني والأطراف المتضررة رفع شكاوهم من خلالها ضد أعمال الشركة في سلسلتها للإمداد .
- المشاركة في مبادرات الأطراف المعنية المتعددة التي توفر آليات الانتصاف في سلسلة الإمداد (مثلًا كعضو) أو الموافقة على الدخول في وساطة مع مبادرات الأطراف المعنية المتعددة التي ترفع شكايات مشروعة ضد الشركة. (انظر أدناه للمزيد من المعلومات حول مبادرات الأطراف المعنية المتعددة).
- إبرام اتفاقات مع النقابات العمالية، على سبيل المثال من خلال الإتفاقات الإطارية العالمية، لوضع عمليات يمكن للنقابات العمالية من خلالها رفع الشكايات إلى الشركة التي تتسبب أو تساهم ممارساتها في إحداث الضرر في سلسلتها للإمداد، بغرض توفير سبل للانتصاف.
- الموافقة على الدخول في وساطة مع نقاط الاتصال الوطنية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية عندما يتبين لهذه النقاط أن القضية ذات حسن نية بموجب الإجراءات الواردة في المبادئ التوجيهية للمنظمة. انظر أدناه للمزيد من المعلومات.

الإطار 8. الإختلاف بين أنظمة الإنذار المبكر وعمليات تمكين الانتصاف

من المهم التمييز بين أنظمة الإنذار وعمليات تمكين الانتصاف .
تهدف أنظمة الإنذار المبكر إلى تحديد المخاطر (أو الأثار القائمة) في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد. على سبيل المثال، يمكن للشركة وضع خط ساخن للعمال من أجل إعطائهم الفرصة للإثارة شواغلهم إزاء سلامة المباني .
تهدف عملية تمكين الانتصاف إلى توفير سبل انتصاف لفائدة الأفراد المتضررين على سبيل المثال، يمكن للعمال رفع شكايتهم ضد الإدارة بسبب الطرد التعسفي. تجتمع الشركة بالعمال لتحديد سبيل مناسب للانتصاف (مثلًا الإعادة إلى العمل، التعويض...).

يمكن أن يعمل نظام واحد- كآلية الانتصاف- كنظام للإنذار المبكر وأن يوفر عمليات لتمكين الانتصاف. عند تحديد ما إن كان نظام ما يعمل بوصفه نظام إنذار مبكر أو أيضا عملية تمكين الانتصاف، يجب على الشركة النظر في ما إن تم اجتماع الطرف المتضرر مع الطرف الذي تسبب أو ساهم في إحداث الضرر بغرض توفير سبيل للانتصاف

الوساطة

يتمثل دور الوساطة في مساندة الشركة والأطراف المعنية على حل النزاعات. يلعب الوسيط دورا حيويا لكن حياديا في مساعدة الأطراف على تحديد وتقييم الخيارات من أجل حل النزاعات وتسويتها. ويمكن تفعيل الوساطة على أساس مخصص، على سبيل المثال عندما يلتبس الطرفان الوساطة، أو يمكنها أن تمثل شكلا من أشكال التصاعد عندما يتعذر على الطرفان الوصول إلى اتفاق وعند عدم رضا المشتكين بالحل المقدم لشكاياتهم. يجب أن يوافق الطرفان على الوساطة وأن تكون مشروعة ومستقلة وسرية. من المهم جدا أن يكون أعضاء الأجهزة المكلفة بهذه المهام محايدين .

آليات انتصاف الأطراف المعنية المتعددة

يمكن للشركة المشاركة مع آليات الانتصاف للأطراف المعنية كوسيلة للاضطلاع بمسؤوليتها المتمثلة في الاستماع ومعالجة الشكايات التي تسببت أو ساهمت في إحداث الأثار في سلسلتها للإمداد، وتوفير سبل الانتصاف .

تعتبر مبادرات الأطراف المعنية المتعددة التي تضع آليات الانتصاف لسلاسل الإمداد شائعة في قطاع الملابس والأحذية. وتعتبر هذه المبادرات قائمة على العضوية حيث يشمل أعضائها الشركات والنقابات العمالية و/أو المجتمع المدني. ويمكن أن تلعب آليات الإنتصاف للأطراف المعنية المتعددة دور الوسيط بين الطرف المعني الذي قام برفع الشكوى والشركة. يجب أن تستوفي هذه الآليات أيضا معايير الشريعة وسهولة الوصول والمناصفة وقابلية التنبؤ والشفافية وأن تكون قائمة على الحوار تجدر الإشارة إلى أنه توفر مبادرات الأطراف المعنية المتعددة أنظمة إنذار مبكر. بينما يمكن أن تكون أنظمة الإنذار المبكر مفيدة للآليات المراقبة لتحديد الأثار في سلسلة إمداد الشركة، لا ينبغي الخلط بين هذه الأنظمة وآليات الانتصاف. انظر الإطار 8 للمزيد من المعلومات.

الإطار 9. تنظيم آليات انتصاف الأطراف المعنية

قد تحد طريقة تنظيم آليات انتصاف الأطراف المعنية المتعددة من كيفية استيفائها للمعايير الأساسية المتعلقة بالمشروعية وسهولة الوصول وقابلية التنبؤ والمناصفة والشفافية وأن تكون قائمة على الحوار. ويتعين على الشركات وآليات انتصاف الأطراف المعنية المتعددة أن تدرك القيود المحتملة وتفسرها إلى أقصى حد ممكن.

يكون تقييد الولوج إلى آليات الانتصاف في الحالات التي يمكن فقط للأطراف المعنية الأعضاء في مبادرة الأطراف المعنية المتعددة رفع الشكاوى ضد الشركة العضو. قد تتوفر هذه القيود لضمان تمتع مبادرات الأطراف المعنية المتعددة بالموارد اللازمة للاستماع ومعالجة الشكاوى. يمكن للشركات تفسير هذه القيود من خلال الإعراب عن رغبتها في إشراك مجموعة من آليات رفع الشكاوى (أوالاستماع للشكاوى).

يكون تقييد الولوج في الحالات التي يمكن فقط للأطراف المعنية المتضررة بشكل مباشر(أي العمال وأفراد المجتمع ، وما إلى ذلك) من رفع الشكاوى وليس ممثلهم. و قد تكون الأطراف المتضررة بعيدة عن المبادرة لمعرفة ما إذا كان هناك نظام لمعالجة الشكاوى ، مما يجعل من الصعب فهم كيفية استخدامه. قد تساعد نقاط الاتصال الوطنية على تعزيز الولوج إلى هذه الأنظمة يكون تقييد فعالية آلية الانتصاف في الحالات التي تكون فيها مفتوحة أمام جميع المشتكين بشأن أي خطر وضد أي شركة. وبالنظر إلى اتساع نطاق الآلية، قد تواجه الموارد قيودا فيما يتعلق بنشر المعلومات والتعريف بألية الانتصاف وتتبع الشكاوى. بالنظر إلى النطاق الواسع للآلية ، قد يتم استنزاف الموارد في توصيل المعلومات، والتعريف بأكبر عدد ممكن ومتابعة الشكاوى .

نقاط الاتصال الوطنية للمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية تتوفر المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية على آليات انتصاف داخلية من خلال نقاط الاتصال الوطنية. يتم إنشاء نقاط الاتصال من طرف المنضمين إلى إعلان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن الاستثمار. وتتمتع هذه النقاط بصلاحيات تعزيز فعالية المبادئ التوجيهية من خلال :

• القيام بالأنشطة الترويجية و الاستجابة للاستفسارات؛

• المساهمة في إيجاد حلول للقضايا المطروحة والمتعلقة بتنفيذ المبادئ التوجيهية في حالات معينة³². بناء على قرارات المجلس بشأن المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات، يتطلب من المنضمين إنشاء نقطة اتصال وطنية³³. تنص التوجيهات الإجرائية بشأن المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أن نقاط الاتصال الوطنية تعمل وفقا للمعايير الأساسية المتعلقة بللشريعة وسهولة الوصول والمناصفة وقابلية التنبؤ والشفافية والمسؤولية، بالإضافة إلى ذلك، ينبغي التعامل مع "الحالات المعينة" (الشكاوى) بحيادية وقابلية للتنبؤ ومناصفة وانساجم مع المبادئ التوجيهية للمنظمة. يمكن لأي فرد أو منظمة رفع قضية معينة إلى نقطة الاتصال الوطنية ضد الشركة فيما يتعلق بأعمالها في أي مكان في العالم. يشترط على نقاط الاتصال الوطنية إصدار بيانات بعد إنجازها للإجراءات المتعلقة بقضية معينة. كما يمكن لنقاط الاتصال الوطنية تقديم توصيات وتتبع هذه التوصيات. وقد تكون لعملية تقديم توصيات آثار تمس بسمعة الشركة وبهذا بإمكانها تشجيع الشركة على المشاركة في هذه الإجراءات³⁴.

3.6 تحديد سبل الانتصاف المناسبة

قد تتخذ سبل الانتصاف أشكالاً مختلفة ومن المهم إدراك سبل الانتصاف التي قد يراها المتضررون كأفضل وأنسب السبل، بالإضافة إلى رأي الشركة. ويمكن أن تتخذ إذا شكل اعتذار أو إعادة تأهيل أو ردا للحقوق أو أحكام لضمان عدم وقوع الضرر مرة أخرى أو تعويضات عن الضرر (مادية أو تعويضات أخرى) أو عقوبات تأديبية أو وقف نشاط معين أو فك علاقة، أو سبل أخرى متفق عليها من قبل الأطراف . و لتحديد كيفية إصلاح الضرر ، يجب مراعاة المبادئ التالية :

يجب أن تسعى سبل الانتصاف إلى إعادة الفرد أو الأفراد المتضررين إلى وضعهم السابق قبل وقوع الضرر (عند الاقتضاء) وأن تتناسب مع خطورة وحجم الأثر الضار. ينبغي أن تستوفي سبل الانتصاف القوانين الوطنية والمبادئ التوجيهية الدولية بشأن الانتصاف، عند عدم توفر هذه المعايير، يجب أن تتماشى سبل الانتصاف الموفرة مع تلك التي تم توفيرها في قضايا مشابهة.

يجب على الشركة المشاركة مع الأطراف المعنية المتضررة لتحديد سبل الانتصاف .
يتعين على الشركة تقييم مستوى رضا المشتكين من خلال السبل المقدمة ونتائجها.

التعاون

في الحالات التي يوجد فيها عدد كبير من الأطراف التي تسببت أو ساهمت في إحداث أثر ضار، يجب أن تسعى الشركة إلى التعاون مع الأطراف الأخرى. لا يعفي التعاون مع الأطراف الأخرى الشركة من أي مسؤولية ويتعين عليها توفير أو تمكين أو دعم الانتصاف حسب نطاق مساهمتها في إحداث الأثار.

³² يستخدم مصطلح قضايا معينة في المبادئ التوجيهية للإشارة إلى القضايا العملية التي قد تطرح عند تنفيذ هذه المبادئ .
³³ قرارات المجلس بشأن المبادئ التوجيهية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات، كما تم تعديلها سنة 2011 .

³⁴ للمزيد من المعلومات انظر منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2016)، تنفيذ المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات: نقاط الاتصال الوطنية من سنة 2000 إلى 2015، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، باريس .

³⁵ المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان (2012)، مسؤولية الشركة لاحترام حقوق الإنسان، دليل تفسيري، الأمم المتحدة، نيويورك وجنيف .

الفرع الثاني

وحدات بشأن مخاطر القطاع

- الوحدة 1: عمل الأطفال
- الوحدة 2: التحرش الجنسي والعنف ضد النساء في مكان العمل
- الوحدة 3: العمل القسري
- الوحدة 4: ساعات العمل
- الوحدة 5: السلامة المهنية والصحية
- الوحدة 6: النقابات العمالية والمفاوضات الجماعية
- الوحدة 7: الأجور

مدخل وحدات حول قضايا البيئة

الوحدة 8: المواد الكيميائية الخطيرة

الوحدة 9: الماء

الوحدة 10: انبعاثات الغازات الدفيئة

الوحدة 11: الرشوة والفساد

الوحدة 12: التزود المسؤول من عمال المنازل

لا تهدف التوصيات الواردة في هذه الوحدات إلى أن تكون بمثابة دليل قائم بذاته، بل يجب أن تكمل الدليل الأساسي وتقدم للشركات معلومات حول كيفية إعداد عملياتها للعناية الواجبة عند معالجتها لمخاطر قطاع معينة. بالإضافة إلى ذلك، لا تهدف الوحدات التالية إلى تقديم توجيهات تقنية. ويحبذ أن تقوم الشركات بالاستناد على التوجيهات القائمة للمنظمات ذات مصداقية إن كانت تتماشى هذه التوجيهات مع التوصيات الواردة في هذه الوحدات.

الوحدة 1. عمل الأطفال

إدراج السلوك المسؤول للشركات في سياسة الشركة وأنظمة الإدارة

السياسة

عند اعتماد سياسة مكافحة عمل الأطفال، يتعين على الشركة بلورة التزامها في عملياتها وعمليات مورديها بشأن منع عمل الأطفال، بناء على اتفاقيات منظمة العمل الدولية 138 و182. وينبغي أن تؤكد الشركة أن سياستها في مكافحة عمل الأطفال تهم جميع الأطراف التي تدخل في سلسلة التوريد الخاصة بها بما في ذلك منتجي المواد الخام.

- أن تتماشى السياسات المتعلقة بعمل الأطفال مع القوانين المحلية والدولية وأن تشمل وصفا للمهن التي تعتبر خطيرة³⁶.
- في الحالات التي تكون فيها القوانين الوطنية أقل صرامة من المعايير الدولية، يتعين على الشركة احترام المعايير الدولية (على سبيل المثال عمل الأطفال الخطير، أسوأ أشكال عمل الأطفال، والسن الأدنى للعمل)³⁷.
- في الحالات التي تضع فيها القوانين الوطنية معايير أعلى من المعايير الواردة في الاتفاقيات الدولية، يجب على الشركة الاستناد على القوانين الدولية.
- يجب أن تطبق جميع المعايير على الفتيات والفتيان بشكل متساو³⁸.

تحديد الضرر القائم والمحتمل في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

عملية تحديد النطاق

انظر الجدول رقم 9 من أجل أمثلة لعوامل الخطر المتعلقة بعمل الأطفال وعلاقتها بالقطاع.

الجدول 9. عوامل الخطر المتعلقة بعمل الأطفال في قطاع الملابس والأحذية*

عوامل الخطر	التفسير	اعتبارات القطاع
الحكومة لا تستوفي قوانين دولة ما معايير منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالسن الأدنى للعمل وأسوأ أشكال عمل الأطفال	تشير الحكومة إلى هدفها لتنفيذ معايير منظمة العمل الدولية حول عمل الأطفال من خلال موائمة القوانين المحلية مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية. ويعتبر هذا أقل ضمان بأن الشركة تهدف إلى حماية الأطفال من ظاهرة عمل الأطفال.	لا تزال هناك ثغرات مهمة في الإطارات القانونية والقدرة على تطبيق القانون لمحاربة ظاهرة عمل الأطفال في العديد من البلدان المنتجة والمصدرة للملابس والأحذية.
الحكومة لا تستوفي قوانين دولة ما معايير منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالسن الأدنى للعمل وأسوأ أشكال عمل الأطفال	تصبح القوانين المتعلقة بعمل الأطفال فعالة فقط عند تنفيذها. ربما يكون معدل تطبيق قوانين عمل الأطفال هو أفضل مقياس لخطر عمل الأطفال في بلد معين. كما قد تكون المؤشرات الأخرى مفيدة أيضا مثل الموارد لتطبيق قوانين عمل الأطفال، للتحقيق في انتهاكات هذه القوانين، ومحاكمة مرتكبيها وإنفاذ الأحكام ضدهم. كما يمكن أن تكون التقارير الواردة من المجتمع المدني والنقابات والمنظمات الدولية مصدرا مفيدا أيضا	

<p>لا تزال تواجه العديد من الدول، حيث يتم إنتاج وتصنيع وتجهيز المواد الخام في قطاع الملابس والأحذية، عوائق هامة لولوج التعليم العالي. في بعض البلدان التي يوجد فيها سلسلة إمداد الأحذية، يكون السن الإلزامي للتعليم أقل من السن الأدنى للعمل .</p>	<p>يزداد خطر عمل الأطفال عندما يتعذر على الأطفال الولوج لصفوف الدراسة ويعزى هذا إلى قلة المدارس في المنطقة أو عوائق أخرى كالرسوم المدرسية الباهضة أو العراقيل الإدارية كطلب الإدلاء بشهادة الميلاد. كما يمكن أن تفتقر النظم المدرسية لسياسة إعادة إدماج الأطفال المنقطعين عن الدراسة. قد يواجه أبناء العمال المهاجرين عوائق خاصة لولوج الدراسة على سبيل المثال، عدم تحدث أطفالهم اللغة المحلية عندما يكون التعليم سيئا، قد يفضل الأباء إرسال أبنائهم للعمل عوض المدرسة 2 .</p>	<p>الحكومة ضعف إمكانية تحصيل العلم و/أو سوء نوعية التعليم</p>
<p>يقبل احتمال ولوج الأطفال الذين ينتمون للأقليات أو أبناء العمال، مثلا العمال المهاجرين، إلى المدرسة وينتهي المطاف بهم في العمل .</p>	<p>قد يزيد التمييز وإقصاء بعض الفئات (الأقليات)، مثلا من الولوج للدراسة، من خطر تفشي ظاهرة عمل الأطفال .</p>	<p>الحكومة لا تتوفر الحكومة على قوانين ضد التمييز في التعليم و/أو لا تقوم بتنفيذها كما يجب</p>
<p>يعتبر العمل غير المهيكل شائعا في سلسلة إمداد قطاع الملابس والأحذية وكثيرا ما يتم توظيف نسبة كبيرة من العمال الموسمين بصفة غير منظمة في جنبي القطن يعتبر العمل غير المهيكل شائعا بالخصوص في قطاع حياكة الجلد والأعمال اليدوية المعقدة كالتطريز .</p>	<p>يعتبر عمل الأطفال أكثر شيوعا في القطاعات غير المهيكلة للإقتصاد وقد تتعاقد من الباطن القطاعات المهيكلة مع الوحدات غير المهيكلة التي تشغل الأطفال .</p>	<p>القطاع العمل غير النظامي</p>
<p>يعتقد في بعض السياقات أن الأطفال يتمتعون بمهارة عالية في الخياطة وحياكة الجلد والتطريز إلخ .</p>	<p>يعتقد في بعض القطاعات أن الأطفال يتمتعون بمهارة كبيرة لإنجاز بعض المهام .</p>	<p>القطاع يعتبر أداء الأطفال لبعض المهام أكثر اتقانا</p>

³⁶ يتم تحديد عمل الأطفال الخطير في عدة بلدان في القوانين الوطنية أو من خلال الحوار الاجتماعي الذي يشمل المنظمات التمثيلية للعمال وأرباب الأعمال. عند عدم توفر قائمة للأنشطة الخطيرة، يجب أن تستشير الشركة منظمة العمل الدولية أو العاملين في المهن الطبية أو خبراء الصحة والسلامة .

³⁷ في البلدان التي تتعارض فيها القوانين والأنظمة المحلية مع المبادئ والمعايير الواردة في المبادئ التوجيهية، يجب على الشركات البحث عن سبل لاحترام هذه المبادئ والمعايير إلى أقصى حد ممكن لتجنب انتهاك القانون المحلي. ومن المستبعد جدا أن تواجه الشركات المقننات المتعارضة عند النظر في معايير الحد الأدنى لسن العمل التي تتجاوز المتطلبات القانونية الوطنية .

³⁸ على سبيل المثال، في الحالات التي تكون فيها القوانين الوطنية أقل صرامة من المعايير الدولية، يتعين على الشركة تنفيذ معايير السن الأدنى للعمل. في الحالات التي ترفع فيها القوانين الوطنية الحد الأدنى لسن العمل أكثر من المعايير الدولية، يتعين على الشركات الاستناد على القوانين الوطنية .

<p>كثيرا ما يتم توظيف نسبة كبيرة من العمال الموسمين بصفة غير منظمة في جنبي القطن يمثل العمال المهاجرون في بعض السياقات نسبة 75% من اليد العاملة. تعتبر الهجرة القروية كذلك شائعة في معظم الدول المصدرة.</p>	<p>يهاجر غالبا أبناء العمال المهاجرين الموسمين مع آبائهم، وهم معرضون بالخصوص لعمل الأطفال. تتواجد مواقع العمل الموسمية بعيدا عن المدارس والمرافق الأخرى وقد يشكل الدخول إلى المدرسة على أساس موسمي إشكالية . غالبا ما يعاني أطفال العمال المهاجرين من سوء المعاملة بما في ذلك الإقصاء والعنف وظروف عمل قاسية وعدم دفع الأجور، والتهديد بالتبليغ عنهم إلى السلطات 3 .</p>	<p>القطاع اليد العاملة المهاجرة</p>
<p>يعتبر عدم الالتزام بقوانين الأجور خطرا في جميع مراحل سلسلة إمداد الملابس والأحذية حيث نسبة اليد العاملة كثيفة وحيث يتم توظيف عمال ذوي دخل منخفض.</p>	<p>تقلل الأجور المنخفضة وضعف الولوج إلى فرص العمل الكريم، من الدخل الأسري وتشكل حافزا اقتصاديا لعمل الأطفال .</p>	<p>القطاع لا تلبى الأجور للاحتياجات الأساسية للعمال وعائلاتهم .</p>
<p>تستخدم المخططات التدريبية في سياقات عديدة للقطاع .</p>	<p>قد لا يتقاضى الأطفال المتدربين تعويضات مناسبة ويمكن أن يتعرضوا لساعات عمل طويلة مما قد يتعارض مع دراستهم .</p>	<p>القطاع استعمال المخططات التدريبية</p>
<p>التصنيع (بما في ذلك الغزل) يعتبر التعاقد من الباطن ممارسة شائعة عموما في الإنتاج والتجهيز مثلا (الاستعانة بالمطابع)</p>	<p>يقلل اعتماد التعاقد من الباطن إبراز معايير العمل وبالتالي زيادة خطر عمل الأطفال؛</p>	<p>القطاع التعاقد من الباطن</p>
<p>التصنيع (بما في ذلك الغزل) تتم غالبا الاستعانة بوكالات التوظيف الخاصة لتوظيف العمال المهاجرين المحليين والأجانب .</p>	<p>قد تخلق الاستعانة بوكالات توظيف العمال فروقات بين رب العمل والعمال. قد لا يدرك أرباب العمل ممارسات التوظيف في عملياتهم مما يعرض عمالهم للاستغلال 4 .</p>	<p>القطاع الاستعانة بوكالات التوظيف الخاصة أو مكاتب التوظيف</p>
<p>تدرج نظم الائتمان أحيانا في الخطط التدريبية قد تستعمل القروض أكثر بين العمال المهاجرين الذين تم توظيفهم من خلال مكاتب أو وكالات التوظيف .</p>	<p>يؤدي استخدام نظم الائتمان أو السلفة النقدية على الأطفال إلى تعريضهم لمخاطر العمل القسري ، والعمل الاستعبادي ، والعمل غير المستقر ، والافتقار إلى أجر مناسب وعدم تقاضي أجر كافي .</p>	<p>القطاع توفر الترتيبات الائتمانية والقروض</p>

1. مقتبس من، اللجنة المعنية بمراقبة معايير العمل الدولية، المجلس الوطني للأكاديميات الوطنية (2004)، مراقبة المعايير الدولية: التقنيات ومصادر المعلومات، المطبعة الأكاديمية الوطنية.
2. انظر جنسن (2000) تطوير مؤشرات متعلقة بعمل الأطفال، تقرير حول البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال ومنظمة العمل الدولية، جنيف.
3. البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، موقع الكتروني حول الهجرة وعمل الأطفال.
4. انظر وزارة الخارجية الأمريكية (2015).

تقييم المورد

- يجب أن تعتمد عمليات تقييم الموردين على المقابلات مع العمال (دون حضور المدراء)، والمدراء وباقي الأطراف المعنية.
- أن تستشير الشركات مع العمال والأطراف المعنية الأخرى حول ما إذا يجب إجراء عملية التقييم فقط في مكان العمل أو أيضا خارجه.
- إدراكا منها بأن المقابلات التقليدية مع الأطفال قد لا تكون دائما فعالة حيث قد يدرّب الأطفال على تقديم إجابات موحدة، يستحسن أن تقوم الشركات بدمج أساليب تقييم قائمة على المشاركة حيث تمت الإشارة إلى مخاطر عالية لعمل الأطفال³⁹.
- عند تحديد المخاطر المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال، يتعين إشراك الخبراء المؤهلين في عملية تقييم ميدانية لضمان حماية الطفل.

فهم السياق المحلي

يتطلب القضاء على عمل الأطفال في منطقة معينة التعاون بين مختلف الأطراف المعنية بما في ذلك الحكومة والقطاع والمجتمع المدني. ولقد تم إيلاء اهتمام كبير وتم تخصيص موارد لمعالجة ظاهرة عمل الأطفال على الصعيد العالمي (على المستوى الوطني والدولي). على سبيل المثال، من خلال إعداد برامج لإدماج الأطفال في التعليم النظامي أو وضع أنظمة رصد المجتمع المحلي بشأن عمل الأطفال. في ضوء هذا السياق، يجب أن تربط الشركات بين خطة العمل التصحيحية والإستراتيجيات المتوفرة على أرض الواقع لمحاربة عمل الأطفال عند الاقتضاء. بالإضافة إلى ذلك، إدراكا منها بأن عمل الأطفال شائع في عدد مختلف من القطاعات بمنطقة معينة (أي أنه لا ينحصر في سلسلة الإمداد الملابس والأحذية)، يجب أن تقوم الشركات بتحديد القطاعات الأخرى التي يمكن أن تتعرض لخطر عمل الأطفال بهدف تيسير التعاون عند الاقتضاء.

وقف أو تجنب أو التخفيف من عمل الأطفال في عمليات الشركة

إن كان الطفل يعمل في مهنة خطيرة، يجب إبعاده فورا عن أداؤها. يجب أن تقوم الشركات بتنفيذ التوجيهات القائمة حول كيفية وقف أو تجنب عمل الأطفال في عملياتها. تشمل خطة العمل التصحيحية العناصر التالية:

- زيادة وعي العمال والإدارة - على سبيل المثال، من خلال الدورات التدريبية؛ المصادر (مثلا الكتيبات)؛ ورشات عمل؛ الدعم المستمر؛ قد تشمل الدورات التدريبية والمعلومات المقدمة للعمال:
 - سياسة الشركة المناهضة لعمل الأطفال
 - تعريف عمل الأطفال
 - تعريف الأعمال الخطيرة (يهم فقط الأطفال الذين يفوق عمرهم السن القانوني الأدنى للعمل، لا يجب أن يعمل الأطفال الذين يقل عمرهم عن السن القانوني للعمل أبدا)
 - المعايير والقوانين الدولية والوطنية
 - الآثار الضارة لظاهرة عمل الأطفال على الأطفال
 - أين وكيف يمكن للعمال التبليغ عن حالات عمل الأطفال (مثلا إلى اللجنة المعنية برصد ظاهرة عمل الأطفال أو آليات الانتصاف على المستوى العملي)
 - أنظمة الشركة لتجنب عمل الأطفال ودور العمال والرؤساء والمدراء لتجنب هذه الظاهرة.

³⁹ يمكن أن تتضمن أساليب التقييم التشاركية الطلب من الطفل تقمص الأدوار، رسم لوحة ما وصفها، إظهار صور للطفل للتعليق عليها، الطلب من الطفل الذي يعرف الكتابة أن يسرد قصة ما، إظهار رسم بياني أو خريطة وطرح أسئلة حولها (تذكر دائما أن قراءة الرسم البياني أو الخريطة مهارات مكتسبة). انظر سيمبوك (2005).

- وضع أنظمة الإدارة للتخفيف من حدة خطر عدم الامتثال، على سبيل المثال من خلال إضفاء طابع رسمي على عقود العمال وإعداد عملية للتأهيل المسبق لمكاتب ووكالات التوظيف يجب توفير دورات تدريبية للمشرفين على التوظيف في سياسة الشركة المناهضة لعمل الأطفال والأنظمة الرامية لتقليل خطر عمل الأطفال.
- القضاء على عمل الأطفال الخطير من خلال تحديد وتجنب والتخفيف من مخاطر السلامة الصحية والمهنية في مكان العمل، ويفضل أن يكون ذلك كجزء من الجهود الشاملة للقضاء على عمل الأطفال بجميع أشكاله . انظر الوحدة 5 .
- وإدراكا بأن أنجع تدابير التجنب تتطلب معالجة الأسباب المنهجية الكامنة وراء ظاهرة عمل الأطفال (كعدم الحصول على التعليم)، يستحسن أن تدخل الشركات في شراكة مع المبادرات القائمة التي قد أظهرت عن قدراتها لمعالجة ظاهرة عمل الأطفال (كمبادرات الحكومة، مبادرات الأطراف المعنية المتعددة ومبادرات المجتمع المدني). قد توفر هذه المبادرات دورات تدريبية، والولوج لآليات الانتصاف خارج موقع العمل إلخ⁴².

تجنب مساهمة الشركة في إحداث الضرر (من أجل بآعي التجزئة، العلامات التجارية ووسطاء الشراء

- يجب على الشركة تقييم وتجنب مساهمتها في إحداث الضرر من خلال المفاوضات بشأن السعر وممارسات الشراء.
- يحبذ أن تقوم الشركة بدعم مورديها على تجنب عمل الأطفال، على سبيل المثال، من خلال زيادة وعي المورد حول ماهية عمل الأطفال (عند الاقتضاء) وتيسير إقامة العلاقات مع مقدمي الخدمات المحليين.
- بغض النظر عما إذا تم تحديد حالات معينة لعمل الأطفال، يجب على الشركة ممارسة نفوذها لتشجيع مورديها على تنفيذ التدابير الرامية لتجنب عمل الأطفال، خاصة عندما تحدد الشركة عوامل الخطر لعمل الأطفال في منطقة التزود، وعندما لم ينفذ المورد الضوابط الملائمة للتخفيف من حدة الخطر.
- إدراكا بالعلاقة بين الأجور وعمل الأطفال، يحبذ أن تقوم الشركة ببذل العناية الواجبة بشأن الأجور انظر الوحدة 7.
- إدراكا بأن عمل الأطفال ليس ظاهرة استثنائية تخص موردا معيناً، يحبذ أن تقوم الشركة بدعم منهج شامل للقطاعات داخل منطقة جغرافية معينة (مثلا مجموعات الإنتاج) والتعاون مع المبادرات المناهضة لعمل الأطفال التي تنشط على الصعيد الجهوي. ويعني هذا على أرض الواقع أنه للشركة التي تعمل في القطاع استراتيجية منسقة من أجل الدورات التدريبية وبناء القدرات وتتبع النتائج ومشاركة الأطراف المعنية مع الموردين .
- إدراكا بأن عمل الأطفال ليس ظاهرة استثنائية تخص قطاعا واحدا داخل منطقة جغرافية معينة، بل توجد غالبا في قطاعات مختلفة وأن إبعاد الأطفال من قطاع قد يزيد من خطر توجه الطفل إلى العمل في قطاع آخر. يحبذ أن تقوم الشركة بالتنسيق والتعاون مع قطاعات أخرى تعمل في نفس المنطقة الجغرافية. على سبيل المثال، قد يعني هذا على أرض الواقع أنه يتم إقامة حوارات إقليمية شاملة للقطاعات لمعالجة المخاطر المحددة لعمل الأطفال في منطقة جغرافية معينة. وقد يعني أيضا تبادل موارد التدريب والمؤشرات والنتائج بين القطاعات⁴³.

⁴⁰ انظر شيفت وإ.ه.ر.ب. وكالات التشغيل والتوظيف. دليل القطاع بشأن تنفيذ المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، اللجنة الأوروبية

⁴¹ انظر الديباجة 3، ووزارة الشؤون الاجتماعية والتشغيل بهولندا (2016).

⁴² انظر " السؤال الصعب 5" في منظمة العمل الدولية-المنظمة الدولية لأرباب العمل من أجل الأسئلة العملية للنظر فيها عند تقييم الدور المنوط بمبادرة الأطراف المعنية المتعددة وقدرتها على تجنب والتخفيف من الآثار المتعلقة بعمل الأطفال.

التتبع

التحقق ومراقبة والتأكد من التقدم المحرز في عملية بذل العناية الواجبة في عملياتها وفعاليتها. قد تكون اللجان المكلفة بمراقبة عمل الأطفال في مكان العمل طريقة فعالة لرصد عمل الأطفال. ويمكن أن تلعب هذه اللجان دورا في توفير دورات تدريبية حول مخاطر المتعلقة بعمل الأطفال، وهي بمثابة نقطة وصول أولية لآلية الانتصاف في مقر العمل؛ والرصد من أجل ضمان عدم انخراط الأطفال في أعمال خطيرة .

يمكن للجان المكلفة بمراقبة عمل الأطفال التعاون مع برامج وعمليات رصد الطفل في مكان العمل لتمكين الانتصاف (إن تبينت فعالية هذه البرامج) حيثما كان ذلك مناسباً وممكناً .

توفير أو التعاون لتوفير سبل الانتصاف عند الاقتضاء

آليات الانتصاف على المستوى العملي قد يتعذر على الأطفال الولوج لآليات الانتصاف بأنفسهم. وبالتالي يجب أن يتاح الوصول لآليات الانتصاف للذين يمكنهم إثارة الشواغل نيابة عن الأطفال، كاللجان المكلفة برصد عمل الأطفال والنقابات المهنية وأعضاء المجتمع وموظفي الشراء والمجتمعات المدنية المحلية والمسؤولين الحكوميين⁴⁴. يتعين على الشركات تحديد (أو وضع) آلية للتبليغ عن أسوأ أنواع عمل الأطفال للسلطات المعنية.

تحديد أفضل سبل الانتصاف

- إن كان عمر الطفل أقل من السن القانوني للعمل، يجب أن يهدف الانتصاف إلى إبعاد الطفل من مقر العمل وضمان وضع البدائل - ويستحسن إلحاقهم بالمدارس بدوام كامل - ينبغي أن تشمل عملية الانتصاف على الحوار لولاي أمر الطفل، وأن تسعى عند الاقتضاء إلى تسجيل الطفل في المدرسة دون المساس برفاهية الطفل أو عائلته. تشمل الأمثلة ما يلي:
 - إبعاد الطفل عن مكان العمل ودفع رب العمل للرسوم المدرسية لفائدة الطفل، بينما يلتحق الطفل إلى صفوف الدراسة (إلى غاية السن الأدنى للتدرس).
 - إبعاد الطفل عن مكان العمل ويتم توظيف عضو آخر من عائلة الطفل بدلا منه ويتقاضى أجرا ملائما وكافيا لتلبية حاجيات العامل وعائلته.
 - إبعاد الطفل عن العمل وتسجيله في مدارس انتقالية المخصصة للأطفال المتأخرين في الدراسة عن باقي زملائهم.
 - إبعاد الطفل عن العمل وإشراك عائلة الطفل في برنامج للمساعدة على معالجة الأسباب الجذرية المؤدية لعمل الأطفال (كالتفاوض في الدخل)
- تشجع الشركات على العمل مع المبادرات ذات مصداقية داخل المجتمع حيثما تواجدت لمساعدة الأطفال على الانتقال من العمل إلى المدرسة .
 - إن كان الطفل يعمل في مهنة خطيرة، يجب إبعاده فورا عنها. قد تعتبر أسوأ أشكال عمل الأطفال جريمة يجب التبليغ عنها للسلطات المعنية. ويتعين على رب العمل استشارة الخبراء الخارجيين (كالأطباء) لتحديد أي ضرر جسدي (الأثار على الصحة) الناجم عن قيام الأطفال بمهام خطيرة ويجب أن تتم معالجة الضرر بشكل مناسب .
 - في الحالات التي يكون فيها الطفل بالغاً للسن القانوني للعمل أو يتجاوزها وفقاً للقانون المحلي أو المعايير الدولية (أيهما أعلى)، يجب أن يكون للطفل حق الاختيار بين الاستمرار في العمل في مهنة مناسبة أو لا (أي يمكن للطفل مواصلة العمل لكن يجب إبعاده عن المهنة الخطيرة فوراً).
 - يجب أن تتحقق الشركة من أن الطفل الذي كان يعمل في السابق، يحظى بالحماية الكافية وأنه لم يعد للعمل أو تم وضعه في وضعية محفوفة بالمخاطر⁴⁵.

⁴³ والاتحاد الدولي لنقابات العمال بشأن عمل الأطفال انظر الموقع الإلكتروني للمنظمة الدولية لأرباب العمل

⁴⁴ انظر مؤشر التنمية البشرية (2012)، وقف عمل الأطفال (2015)

⁴⁵ انظر 5*5 مبادرات إنشاء مناطق حرة لعمل الأطفال، محاربة عمل الأطفال، أمستردام

المواثيق والمعايير الدولية المنتقاة

- المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفصل الرابع بشأن حقوق الإنسان، والفصل الخامس بشأن العمل والعلاقات المهنية
- اتفاقية منظمة العمل الدولية للحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل
- اتفاقية منظمة العمل الدولية لأسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182)
- اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الطفل (1989)

المصادر

- التقرير السنوي لوزارة الداخلية الأمريكية بشأن الاتجار في الأشخاص، واشنطن
- وزارة العمل الأمريكية، قائمة السلع المنتجة عبر عمل الأطفال أو العمل القسري، واشنطن
- سيمبوك (2005)، الدليل الخاص بعمل الأطفال، منهجية تقييم سريعة، منظمة العمل الدولية، جنيف، اليونيسيف
- المركز الاستشاري الدولي لحقوق الانسان (2012)، دليل القطاع لوكالات ومكاتب التوظيف بشأن تنفيذ المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الانسان، اللجنة الأوروبية
- مؤشر التنمية البشرية (2012)، تقرير 2010-2011، ممارسات الأعمال التجارية والدروس المستفادة لمعالجة ظاهرة عمل الأطفال، الفريق العامل المعني بالاتفاقية العالمية للأمم المتحدة
- منظمة العمل الدولية، الدليل الثاني: كيف يمكن لأرباب العمل القضاء على عمل الأطفال، جنيف
- منظمة العمل الدولية - المنظمة الدولية لأرباب العمل، أدوات توجيهية بشأن العمل لفائدة الأعمال، جنيف
- منظمة العمل الدولية - البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال (2005)، المبادئ التوجيهية لإعداد عمليات رصد عمل الأطفال، منظمة العمل الدولية، جنيف
- موقع منتدى المنظمة الدولية لأرباب العمل والاتحاد الدولي للنقابات العمالية بشأن عمل الأطفال
- وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل الهولندية (2016)، " دليل تفصيلي للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في أفق سنة 2016"، الوثيقة الختامية لمؤتمر لاهاي العالمي بشأن عمل الأطفال سنة 2010، من أجل عالم دون عمل الأطفال، خطط إرشادية، لاهاي.
- للمزيد من المعلومات بشأن معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة المرجو الاطلاع على مكتب المساعدة لمنظمة العمل الدولية
- اليونيسيف، حقوق الأطفال ومبادئ الأعمال التجارية
- التقرير السنوي لوزارة الداخلية الأمريكية بشأن الاتجار في الأشخاص، 2015، واشنطن

الوحدة 2. التحرش الجنسي والعنف ضد المرأة في مكان العمل

إدراج السلوك المسؤول للشركات في سياسة الشركة وأنظمة الإدارة

السياسة

يجب أن تعتمد الشركة على سياسة عدم التسامح المطلق فيما يتعلق بالتحرش الجنسي والعنف ضد المرأة واتخاذ إجراءات صارمة ضد التحرش الجنسي في عملياتها. وينبغي أن توضح سياسة الشركة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات توقعاتها من الموردين وشركاء العمل لاعتماد السياسة المتعلقة بالتحرش الجنسي وأشكال العنف ضد المرأة (حسب الاقتضاء).

يجب أن تدرج الشركة ما يلي في سياساتها الداخلية:

- الالتزام بهيئة بيئة عمل تخلو من التحرش والمضايقات والعنف .
- عواقب عدم الالتزام بالمعايير.
- الالتزام بالاستماع للشكاوى من أجل توفير آلية لتقديم الشكاوى "تخلو من الأعمال الانتقامية"، والحفاظ على سرية هوية العمال/المستخدمين المشتكين .

المصطلحات الرئيسية

التحرش الجنسي: يشمل التحرش الجنسي أي سلوك مقيت ومتعمد أساسه الجنس كاللامسات الجسدية والتلميحات والملاحظات ذات الطابع الجنسي وعرض صور إباحية والمطالب الجنسية سواء بالقول أو بالفعل. وينطوي التحرش الجنسي على التمييز عندما يكون للضحية أسباب معقولة تدعو للاعتقاد بأن اعتراضها عن الأمر قد يضر بعملها بما في ذلك التوظيف أو الترقية، أو عندما يخلق بيئة عمل معادية. قد يتعرض الرجال والنساء والفتيات والفتيان للتحرش الجنسي .

العنف ضد المرأة: أي فعل من أفعال العنف ضد المرأة الذي يترتب عنه أو يحتمل أن ينتج عنه ضرر جسدي أو جنسي أو نفسي أو يسبب معاناة للنساء أو الفتيات، بما في ذلك التهديد بالقيام بهذه الأفعال أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء في الحياة العامة أو الخاصة .

تحديد الأضرار القائمة والمحتملة في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

عملية تحديد النطاق

تمثل النساء غالبية اليد العاملة في العديد من مراحل سلسلة إمداد الملابس والأحذية. تتعرض النساء العاملات ذوي الدخل المحدود والعاملات المهاجرات أو اللواتي تشتغلن بصفة غير رسمية، لمخاطر التحرش الجنسي والعنف ضد النساء في مقر العمل .

خلال عملية تحديد النطاق، يجب أن تعمل الشركة على فهم مدى وجود التحرش الجنسي وأشكال العنف ضد المرأة في البلدان التي تعمل فيها أو تتزود منها عموماً (أي خارج مقر العمل). بيد أنه، قد يكون من الصعب تحديد التحرش الجنسي والعنف ضد المرأة بسبب قلة المعلومات ذات مصداقية على مستوى البلد أو القطاع. وفي هذا السياق قد تكون عملية مراجعة الوثائق غير كافية. وبالتالي يجب أن تقوم الشركة ببذل الجهود لتحديد البلدان المصدرة التي تتسم بمخاطر عالية للتحرش الجنسي والعنف ضد المرأة بأشكاله. عند وجود ثغرات في المعلومات، يتعين على الشركة استشارة الأطراف المعنية و/أو الخبراء في الميدان. على سبيل المثال، يمكن للشركات العمل مع المجتمع المدني أو النقابات العمالية لإجراء مجموعة من المناقشات مع العمال والمشاورات مع النقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال من اختيارهم والمجتمع المدني والحكومة إلخ. ينبغي أن تدرك الشركات أنه قد تفرض المعايير الثقافية في العديد من السياقات قيوداً على النساء والرجال وتمنعهم من مناقشة أو التبليغ عن تجاربهم المتعلقة بالتحرش الجنسي والعنف ضد المرأة. وبالتالي، يجب أن تدخل الشركات في شراكات مع الخبراء المدربين للمشاركة مع العمال و/أو أعضاء المجتمع في مناقشة هذه القضايا .

⁴⁶ كروز، أ. وكليجر، أ. (2011)

في إطار التحرش الجنسي، يجب أن تفترض الشركة أنه إن كان التحرش الجنسي يمثل خطرا عاليا في بلد مصدر فإنه يمثل خطرا حقيقيا في مقر العمل .

عامل الخطر	الاعتبارات المتعلقة بالقطاع
العمالة ذات الدخل المنخفض يعتبر العمال ذوي الدخل المنخفض أكثر عرضة لتقديم خدمات جنسية مقابل الحصول على فرص عمل	تمثل النساء والفتيات العاملات ذوات دخل محدود نسبة مهيمنة في العديد من مراحل سلسلة إمداد الملابس والأحذية
العمل غير المستقر يتعرض العمال الذين يشتغلون في أعمال غير مستقرة لطليات تقديم خدمات جنسية مقابل الحصول على فرص العمل .	تعتبر عقود العمل قصيرة المدى ممارسة شائعة في العديد من مناطق التصدير. ويهم هذا بالخصوص شركات التصنيع والزراعة (أي المواد الخام).
الأطفال والمراهقين في مقر العمل يعتبر الأطفال والمراهقين أكثر عرضة للتحرش الجنسي والعنف القائم على الجنس بجميع أشكاله .	يتم تشغيل الأطفال والمراهقين غالبا في قطاع الملابس والأحذية .
القدرة المحدودة للحصول على مراتب عالية في العمل . تعتبر النساء أكثر عرضة للتحرش الجنسي في مكان العمل، حيث تمثلن أغلبية العمال لكن تشغل نسبة قليلة منهن مناصب مهمة في اتخاذ القرارات . وعلى غرار ذلك، تعتبر العاملات الأكثر ضعفا في السياقات التي تكون فيها نسبة الرجال المشرفين المباشرين مهيمنة، حيث يتوجب عليهم إعداد تقارير بشأن إنتاجية العامل والتبليغ عن حالات الغياب المبررة وغير المبررة للعامل والتأخر والسلوك. وفي هذا السياق يتمتع المشرفون بالنفوذ لطلب خدمات جنسية .	من الشائع أن تمثل النساء نسبة كبيرة من العمالة محدودة المهارات في معامل صناعة الملابس والأحذية وأن تشغل عدد محدودا من مناصب مهمة أو مناصب الإشراف على العمال .
ارتفاع معدل دوران العمل قد تكون أماكن العمل التي تشهد نسبة عالية من تبديل النساء العاملات، ذات مخاطر عالية نظرا لأنه ليس للعمال شبكة تتضمن زملاء العمل الذين يعرفونهم ويثقون فيهم	تشهد معامل تصنيع الملابس والأحذية معدلات مرتفعة لدوران العمال .
بعد مكان العمل عن منازل العمال قد تزيد أماكن العمل البعيدة عن منازل العمال من خطر تعرض العمال للتحرش الجنسي والعنف عند عودتهم من العمل .	غالبا ما تكون مناطق تجهيز الصادرات بعيدة عن منازل العمال .
السكن في موقع الشركة غالبا ما تعيش العاملات الشابات غير المتزوجات في مساكن مخصصة للعمال داخل مقر الشركة والتي يشرف عليها غالبا مدراء ذكور. وفي هذا السياق، تتعرض العاملات للتحرش والعنف .	يعتبر توفير مساكن للعمال داخل مقر الشركة ممارسة شائعة في مصانع النسيج والملابس في العديد من الدول .

تعتبر النساء فئة هشة في جميع مراحل إنتاج الملابس والأحذية. يشتغل العمال المهاجرون غالباً في إنتاج وحصد القطن. تعتمد مصانع الملابس والأحذية في العديد من البلدان على العمال المهاجرين الداخليين والأجانب. ويمثل العمال المهاجرين الأجانب في العديد من السياقات حوالي 75% من اليد العاملة.

الأقليات المستضعفة، بما في ذلك العمال المهاجرين تعتبر الأقليات، بما في ذلك الأقليات الإثنية والدينية والطائفية، أكثر عرضة للتحرش الجنسي والعنف بسبب "مركزهم المتدني". كما قد يجد الأقليات صعوبة في الولوج لآليات الانتصاف.

غالب ما يفتقر العمال المهاجرين لشبكات تتألف من الأفراد الذين يثقون فيهم ويمكنهم طلب مساعدتهم. كما يفتقرون للمعلومات حول لمن يجب التبليغ عن حالات التحرش أو العنف.

تقييم المورد

قد يكون من الصعب على عملية التقييم تحديد حالات للتحرش الجنسي في مقر العمل؛ فقد يخشى العمال الإجراءات الانتقامية أو لا يدركوا ما معنى التحرش الجنسي أو جميع أشكال العنف. يجب أن تسعى الشركة إلى إدراك ما يلي خلال عملية التقييم :

مدى فهم العمال لمعنى التحرش والعنف؛

التدابير التي نفذها المورد لتجنب التحرش الجنسي في مقر العمل؛

ما إذا قام المورد بوضع آليات انتصاف على المستوي العملي، وإن تم ذلك، مدى استيفائه للمتطلبات الأساسية. انظر الجدول 8. تعتبر إمكانية الحفاظ على سرية الهوية وتقديم الشكاوى من خلال نقاط الاتصال المتعددة، ومبدأ السرية جد مهم خاصة فيما يتعلق بالتحرش الجنسي والعنف ضد المرأة بجميع أشكاله حيث قد يتزايد الخوف من الانتقام⁴⁷.

تعتبر الحوارات مع العمال ومجموعات المناقشة عناصر مهمة لعملية التقييم. ويحد أن تلتبس الشركات إسهامات النقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال .

في بعض الثقافات، يخجل النساء والرجال من مناقشة موضوع التحرش الجنسي أو العنف القائم على الجنس، وبالتالي يحد أن تقوم الشركات بالعمل مع الخبراء المحليين (كمنظمات المجتمع المدني) لإعداد عمليات التقييم حتى تكون ملائمة للسياق. كما يجب على الشركات تحديد الحالات التي من الأنسب فيها إسناد مهمة التقييم للنساء. في حالة وجود خطر كبير لتعرض الأطفال للتحرش الجنسي أو الاعتداء، يجب أن يكون المكلفين بإجراء التقييم مدربين على العمل مع الأطفال بطريقة مناسبة.

فهم السياق العملي

في إطار جهودها لفهم السياق العملي الوارد في الفرع 3.3، يحد أن تحدد الشركة آليات الانتصاف القضائية وغير القضائية إلى جانب آليات الانتصاف على المستوي العملي التابعة للشركة والمتوفرة للعمال .

تجنب أو التخفيف من حدة الضرر في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

تجنب أو التخفيف من حدة الضرر في عمليات الشركة

تعد الدورات التدريبية وآليات الانتصاف على المستوي العملي عناصر مهمة لأي خطة عمل تصحيحية. وغالباً ما يجهل العامل المعنى الحقيقي للتحرش الجنسي والعنف القائم على الجنس . وبالتالي يجب أن تزيد الدورات التدريبية من وعي العمال بشأن هذه المفاهيم ويجب إحاطة العمال علماً بالعمليات المتوفرة لهم من أجل رفع الشكاوى داخل وخارج مقر العمل (عند توفر هذه الوسائل). وينبغي أن تستهدف الدورات التدريبية النساء والرجال والعمال والمثرفين والمدراء والذين يشغلون مناصب سلطة. تعتبر مشاركة العمال والنقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال مهمة جداً في تنفيذ الحلول التي تم تكييفها مع السياق المحلي .

⁴⁷ يكون في بعض الأحيان الأفراد المسؤولين على حماية العمال هم الذين يمارسون التحرش. وقد يكون المتحرشون مثرفين أو زملاء عمل أو حتى أعضاء من النقابات العمالية.

⁴⁸ في دراسة أجريت في الجمهورية الدومينيكية، تفاجأ المشاركون من أن بعض السلوكيات التي كانوا يتعرضون لها دائماً في مكان العمل تعتبر تحرشاً وأنه كانوا يمكنهم التبليغ عنها. وحتى المشاركين الذين يعرفون مصطلح التحرش كانت لديهم آراء متباينة حول المعنى الحقيقي للتحرش وما هي أشكال الحماية التي يكفلها القانون.

انظر بانتليون، ل. و لابلورال دومينيكانا، ف. (2003)، "الحملة الخاصة بحقوق النساء العاملات، التحرش الجنسي في مناطق تجهيز الصادرات في الجمهورية الدومينيكية"، الصندوق الدولي لحقوق الانسان .

- قد تشمل خطط العمل التصحيحية عناصر إضافية :
- إنشاء مجموعات الدعم داخل مكان العمل لمساعدة النساء على الولوج للموارد المناسبة و/أو آليات الانتصاف؛
- توفير وسائل النقل الخاص من وإلى مكان العمل في السياقات التي تتعرض فيها النساء للاعتداء عند ذهابهم أو عودتهم من العمل؛
- عقد شراكات مع المنظمات المحلية التي تعمل على محاربة التحرش الجنسي والعنف ضد النساء في المجتمع وتوفير دورات تدريبية والموارد، الخ.
- إدراج الدورات التدريبية في توجيهات المستخدمين الجدد لفائدة العمال والمشرفين .
- يحذ أن تدعم الشركات مورديها لوضع التدابير الرامية إلى تجنب التحرش الجنسي والعنف ضد المرأة في مكان العمل في السياقات التي تتسم بمخاطر عالية .

التتبع

- التحقق و المراقبة والتأكد من التقدم المحرز في العناية الواجبة في عمليات الشركة وفعاليتها يتعين على الشركة حفظ السجلات بخصوص نوع ووتيرة وحالات جميع أشكال التحرش الجنسي والعنف في مكان العمال وفي عملياتها، مع الحفاظ على سرية المعلومات. ويوصى بأن تجمع البيانات بشأن جميع الحالات بما في ذلك الحالات البسيطة والمحتملة وأن تصنف حسب السن والجنس .
- يتعين على الشركة التأكد قدر الإمكان بأن الإجراءات التي اتخذتها أو التي تتخذها تمكن من تجنب التحرش الجنسي في عملياتها. قد تعمل الشركة على مراقبة ما يلي من خلال دراسات استقصائية، المناقشات بين المجموعات أو أشكال أخرى لمشاركة العمال :

- مدى فهم وإدراك العمال لمعنى التحرش الجنسي والعنف الجنسي والعنف القائم على الجنس وعواقب الإخلال بسياسة الشركة المناهضة لمثل هذه السلوكيات؛
- مدى معرفة العمال لكيفية التبليغ عن التحرش الجنسي والعنف أو التهديد بالعنف والجهة التي ينبغي التبليغ إليها، وأن يشعروا بأنه بإمكانهم القيام بذلك دون الخوف من التعرض للانتقام (أي بما في ذلك إيجاد سبل بديلة لتقديم شكاية)؛
- مدى اعتقاد العمال بأن الإدارة قد استجابت أو ستستجيب بشكل مناسب عند التبليغ عن حالة ما

التحقق والمراقبة والتأكد من التقدم المحرز في العناية الواجبة وفعاليتها في سلسلة إمداد الشركة قد يكون من الصعب التحقق من صحة فعالية التدابير التي اتخذتها الشركة لمنع خطر التحرش الجنسي في سلسلة التوريد الخاصة بها. يتعين على الشركة إجراء عملية تتبع مع مورديها للتحقق من تنفيذ خطط العمل التصحيحية ومن إدراجها في الأنظمة القائمة. وبالإضافة إلى هذا، يحذ أن تدخل الشركة في شراكات مع مورديها والعمال والنقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال من اختيارهم من أجل تقييم فعالية تدابير العمل التصحيحية، على سبيل المثال، يمكن للشركة استعراض النتائج المجمعة للدراسات الاستقصائية للعمال بتعاون مع مورديها، أو يمكنها أيضًا تنظيم مجموعات نقاش على فترات منتظمة مع مختلف عمال مورديها داخل مفس منطقة التزود لتحديد ما إذا كانت التدابير الوقائية التي اتخذتها لمنع خطر التحرش في الموقع (كالدورات التدريبية) فعالة أم لا، ما إذا كان هذا يستلزم اتخاذ إجراءات إضافية.

توفير سبل الانتصاف أو التعاون من أجل توفيرها عند الاقتضاء

- يعتبر التحرش الجنسي أو العنف الجنسي والعنف القائم على الجنس جرائم في بعض السياقات التي يجب التبليغ عنها للسلطات المعنية .
- كما سبقت الإشارة إليه، من المهم أن تمكن آليات الانتصاف على المستوى العملي العامل من التبليغ عن حالة التحرش أو العنف أو التهديد بالعنف :
- دون الخوف من التعرض للانتقام أو الانتقاد؛
- التبليغ إلى نقاط اتصال غير مرتبطة بالشركة والتي لا تضم ممثلي النقابات؛
- دون الإفصاح عن الهوية والحفاظ على سرية الهوية

إدراكا بأن الأطفال قد يكونوا ضحايا للتحرش الجنسي أو العنف الجنسي والعنف القائم على الجنس، يجب أن تكون آليات الانتصاف متاحة للذين يريدون إثارة شواغلهم نيابة عن الطفل في السياقات حيث يعمل الأطفال .

الإطار 10. التمييز والتمييز ضد المرأة

التمييز: يشير مصطلح التمييز في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 " أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي وغيرها ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة ."

التمييز ضد المرأة: أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل. وينطبق هذا على الحالات التي لم يكن من المقصود ممارسة التمييز فيها. إن المساواة بين الرجل والمرأة قد تشكل نوعا من التمييز ضد النساء إن نتج عن هذه المعاملة أو أثرت على ممارسة المرأة لحقوقها لأنه لم يكن هناك أي اعتراف بالعواقب القائمة على أساس الجنس والمساواة التي تواجهها المرأة.

تشمل هذه الوحدة توصيات بشأن ممارسة العناية الوجيهة بشأن التحرش الجنسي والعنف القائم على الجنس في مكان العمل الذي يعتبر شكلا من أشكال التمييز. بيد أنه، يتجاوز التمييز مفهوم التحرش والعنف. لا يقدم هذا الدليل توصيات شاملة عن كيفية ممارسة العناية الواجبة بشأن السياسات أو الممارسات التمييزية، لكن، إدراكا بأنه غالبا ما يتم ربط التمييز بالأجور والسلامة الصحية والمهنية وأوقات العمل، تم إدراج بعض الاعتبارات لكيفية تحديد وتجنب والتخفيف من حدة التمييز في هذه السياقات في الوحدات ذات الصلة. إدراكا بتفشي التمييز في القطاع، يتعين على الشركة أن تلتزم بعدم التمييز بناء على العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي وغيرها في عملياتها وأنشطتها. يجب على الشركة أيضا السعي لتحديد وتجنب والعمل على محاربة السياسات أو الممارسات التمييزية في عملياتها وسلسلتها للإمداد:

تشمل أمثلة السياسات والممارسات التمييزية

• توفير عقود قصيرة الأمد للعاملات الحوامل التي تنتهي قبل حصولهن على استحقاقات الأمومة بموجب القوانين المحلية؛

• اعتبار اختبار الحمل شرطا من شروط التوظيف؛

• يتقاضى العمال المهاجرون أجورا مختلفة عن الأجور التي يتقاضاها العمال المحليين؛

• يتم طرح أسئلة على العمال بشكل مباشر أو غير مباشر بشأن إصابتهم بفيروس السيدا أم لا .

تحديد أنسب سبل الانتصاف

يجب على أرباب العمل عموما توفير سبل للانتصاف أو التعاون على توفيرها لفائدة ضحايا التحرش الجنسي أو العنف الجنسي والعنف القائم على الجنس⁴⁹. وفي بعض السياقات، قد يُجبر أصحاب العمل أيضا بموجب القانون على تقديم تعويض عن مثل هذه الأضرار، استنادا إلى مبدأ المسؤولية البديلة.

فيما يخص حالات التحرش الجنسي والعنف الجنسي والعنف القائم على الجنس، يوصى عموما أن يتم إدراج الإرشادات كخيار في تدابير التصدي. قد يحتاج بعض الضحايا، خاصة في حالات العنف، إلى دعم على المدى البعيد. وقد يشمل هذا الدعم حسب الحالة، مساعدة نفسية مهنية مطولة⁵⁰.

⁴⁹ في بعض الحالات، إن أظهر صاحب العمل أنه قد اتخذ إجراءات معقولة لتجنب التحرش الجنسي والعنف الجنسي والعنف القائم على الجنس، قد تنقل مساهمته في توفير سبل الانتصاف

⁵⁰ انظر شايليل، د ودي مارتينو، ف. (2006).

المواثيق والمعايير الدولية المنتقاة:

- اتفاقية المساواة في الأجر، 1951 (رقم 100)
- اتفاقية التمييز في مجال التشغيل والمهنة، 1958 (رقم 111)
- إعلان 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (منظمة العمل الدولية)
- الإعلان المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة، الذي تم اعتماده من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة، نيويورك، 20 دجنبر 1993
- اللجنة المتعلقة بالقضاء على التمييز ضد النساء، التوصية العامة رقم 19، العنف ضد النساء (الجلسة 11، 1992)، أعيدت طباعتها وتجميعها في الملاحظات والتوصيات العامة التي تم اعتمادها من طرف هيأة معاهدة حقوق الإنسان.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، نيويورك، 18 دجنبر 1979، الأمم المتحدة
- اتفاقية حماية الأمومة، 2000 (رقم 183) وتوصياتها، 2000 (رقم 191).

المصادر

- شابيل، د. ودي مارتينو، ف. (2006)، العنف الممارس في مكان العمل، منظمة العمل الدولية، الطبعة الثالثة، جنيف.
- كروز، أ. وكلينجر، أ. (2011)، العنف ضد النساء في العمل: نظرة عامة وببليوغرافيا مشروحة، ورقة عمل رقم 3، منظمة العمل الدولية، جنيف.
- للمزيد من المعلومات بشأن معايير منظمة العمل الدولية، المرجو الاطلاع على مكتب المساعدة لمنظمة العمل الدولية

وحدة 3. العمل القسري

إدراج السلوك المسؤول للشركات في سياسة الشركة وأنظمة الإدارة

السياسة

يحبذ أن تعتمد الشركات سياسة عدم التسامح مع العمل القسري في عملياتها وسلسلتها للإمداد. كما تشجع على وضع سياسات إضافية تتعلق بطبيعة الخطر. على سبيل المثال، يمكن للشركة اعتماد سياسة بشأن الاستعانة بوكالات التوظيف الخاصة والتعاقد من الباطن حسب الاقتضاء. انظر الإطار 2، للمزيد من المعلومات بشأن السياسات المتعلقة بالتعاقد من الباطن.

مصطلح أساسي

العمل القسري: يشير مصطلح "العمل القسري" بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية 139، (رقم 29) إلى "جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض إرادته".

تحديد الضرر القائم والمحتمل في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

عملية تحديد النطاق

يعتبر مفهوم العمل القسري معقداً، إذ يتخذ أشكالاً متعددة وهو بطبيعته مخفي. في هذا السياق، يتعين على الشركات النظر في التوجيهات التالية خلال قيامها بعملية تحديد النطاق.

- يجب أن يكون للموظفين المكلفين بتحديد نطاق العمل القسري في عمليات الشركة وسلسلة الإمداد، فهما جيداً لمفهوم العمل القسري والأشكال الشائعة للعمل القسري والعمال المستضعفين والمعايير الدولية⁵¹.
 - يجب أن تقوم الشركات بالاطلاع على التقارير القائمة التي أعدتها الحكومات والمنظمات الدولية والمؤسسات ذات المصادقية بما في ذلك منظمات المجتمع الدولي، من أجل تحديد المواد وعمليات الإنتاج المرتبطة بالعمل القسري بالإضافة إلى مناطق التزود التي تمت الإشارة إليها التي تتسم بمخاطر عالية للعمل القسري.
 - يجب أن تطلب الشركات المعلومات من الأطراف المعنية والمنظمات الدولية ومنظمات المجتمع المدني والخبراء بشأن البلدان ذات مخاطر عالية للعمل القسري.
 - يجب أن تتعاون الشركات على مستوي شامل للقطاعات مع الحكومات والعمال والمنظمات الدولية ومنظمات المجتمع المدني التي تعمل على مستوي الميدان (حسب الاقتضاء) لتحديد الأنشطة والمجالات التي تنطوي على مخاطر عالية للعمل القسري.
 - تشكل المعلومات غير الكافية والدقيقة تحدياً لفهم طبيعة وحجم ونطاق العمل القسري في القطاع. ويستحسن أن تقوم الشركة بتحديد الثغرات في المعطيات المجمعة والعمل من أجل تعاون أفضل وتجميع المعلومات.
- انظر الجدول رقم 11 لأمثلة عن عوامل الخطر المؤدية للعمل القسري في سلسلة إمداد الملابس والأحذية.

⁵¹ انظر منظمة العمل الدولية (2015).

الاعتبارات المتعلقة بالقطاع	عامل الخطر
<p>القطن يعتبر العمل القسري في إنتاج القطن في بلد معين عملاً تنسقه الدولة. في هذه السياقات ترسل السلطات المحلية موظفي الشركات الخاصة والحكومة لجني القطن من أجل تحقيق حصص إنتاج القطن المقررة</p>	<p>العمل القسري الذي تنسقه الدولة عندما تجبر الحكومة المواطنين على العمل في قطاع معين</p>
<p>تتم الاستعانة بوكالات التوظيف والتشغيل الخاصة من أجل توظيف العمال المحليين والدوليين في المعامل الخاصة بإنتاج الملابس والأحذية والنسيج النقل غالباً ما يتم توظيف العمال من خلال سماسرة العمل أو وكالات التوظيف (مثل النقل البحري). و تؤدي هذه المهن في بعض السياقات ، من الرفع من رسوم التوظيف و مديونية العمال</p>	<p>وكالات التوظيف والتشغيل الخاصة قد تشكل الاستعانة بوكلاء التوظيف فروقات بين رب العمل والعمال. فقد لا يدرك أرباب العمل ممارسات التوظيف مما قد يعرض العمال للاستغلال¹</p>
<p>القطن في بعض سياقات التزود، من الشائع أن ينهي المزارع دورة المحاصيل دون أن يكون لديه المال الكافي لشراء لوازم السنة الموالية مما يؤدي به إلى طلب قروض كبيرة بأسعار فائدة عالية التصنيع تتضمن عقود التدريب المهني أحياناً الحصول على الائتمان. . قد يكون الاستعانة بالقروض شائعاً بين العمال الذين تم توظيفهم من خلال وكالات التوظيف أو التشغيل. ومن الأرجح أن يكون الأطفال والمراهقين الأكثر توظيفاً واستغلالاً من خلال الخطط التدريبية .</p>	<p>توفر ترتيبات ائتمانية والديون يعمل الفرد من أجل دفع ديونه المتراكمة عليه. غالباً ما تقلل أسعار الفائدة من قدرة الفرد على دفع ديونه وغالباً ما تكون شروط الدفع غير محددة</p>
<p>يتم غالباً توظيف الأطفال والمراهقين في جميع مراحل قطاع الملابس والأحذية</p>	<p>الأطفال والمراهقين في مكان العمل يتعرض الأطفال والمراهقين في مكان العمل إلى العمل القسري أكثر من غيرهم.</p>

<p>القطن يهاجر الأطفال في بعض الأحيان مع عائلاتهم للعمل في مزارع القطن، بيد أنه، رغم أن الأطفال قد يهاجروا عن تطوع، يمكن أن يتم استغلالهم فور وصولهم.</p> <p>التصنيع تعتمد قطاعات الملابس والأحذية في العديد من البلدان على العمال المهاجرين المحليين والأجانب. ويمثل العمال المهاجرون في بعض السياقات حوالي 75% من اليد العاملة.</p>	<p>توظيف العمال المهاجرين يعتبر العمال المهاجرين أكثر عرضة لبعض أنواع العمل القسري، خاصة من هم في وضعية غير مستقرة التي قد تستغل من خلال الإكراه. على سبيل المثال، قد يكون العمال المهاجرين عرضة للإكراه من خلال حجز وثائقهم (كجوازات السفر). يمكن اعتبار هذه الوثائق أو الممتلكات الشخصية القيمة كمؤشر للعمل القسري إن كان العمال غير قادرين على الولوج إليها في الوقت الذي يروونه مناسبا وإن كانوا يشعرون بأن أنهم لا يمكنهم ترك العمل دون خطر ضياع وثائقهم 2. كما أنه قد يتعرض العمال المهاجرين لتراكم الديون المتعلقة بالعمل القسري بسبب رسوم التوظيف المستحقة لممارسة العمل 3</p>
<p>يعتبر توفير مساكن للعمال شائعا في العديد من القطاعات الاقتصادية المصدرة للملابس والأحذية.</p>	<p>إقامة العمال في مكان العمل يعتبر العمال المهاجرين الذين يعيشون في مكان العمل أكثر عرضة لأن يظلوا محصورين جسديا خارج أوقات العمل في مكان العمل أو المساكن التي يملكها أرباب العمل 4.</p>
<p>يتم استغلال السجناء للعمل في تصنيع الملابس بما في ذلك إبرام عقود اتحادية لصنع البزات العسكرية مما يزيد من خطر العمل القسري للسجناء.</p>	<p>عمل السجناء يعتبر العمل غير التطوعي الذي يقوم به السجناء الذين لم تتم إدانتهم في المحكمة الذي لا تشرف عليه أي هيئة عامة عملا قسريا. كما يعتبر أيضا عملا قسريا أي عمل غير تطوعي يقوم به السجناء والذي يعود بالنفع على المشاريع الخاصة 5.</p>
<p>يعتبر التعاقد من الباطن ممارسة شائعة في تجهيز المنتجات على الصعيد العالمي (كالاستعانة بالمطابع).</p>	<p>التعاقد من الباطن يقلل التعاقد من الباطن من إبراز معايير العمل للمورد، وبالتالي زيادة خطر العمل القسري.</p>
<p>يعتبر العمل غير التنظيمي شائعا في معظم مراحل سلسلة الإمداد في قطاع الملابس والأحذية. يوظف قطاع جني القطن أعلى نسب للعمال الموسمي غير النظاميين يعتبر العمل غير النظامي شائعا بشكل خاص في مجال حياكة الجلد والأعمال اليدوية المعقدة كالتطريز.</p>	<p>العمال غير الرسميين يعتبر العمال الذين يشتغلون في الشركات غير الرسمية بما في ذلك العمال المحليين والذين يقطنون في مناطق قروية بعيدة متعرضين للعمل القسري وخاصة الديون الناجمة عن العمل القسري 6</p>
<p>يعتبر العمل الإضافي المفرط شائعا في قطاع تجهيز وإنتاج الملابس والأحذية، بينما لا تعتبر جميع الساعات الإضافية عملا قسريا، تعتبر ساعات العمل الإضافية الإجبارية والتي تتعدى العدد المسموح به قانونيا في الأسبوع أو الشهر عملا قسريا بغض النظر عن أسباب هذه الساعات الإضافية. 6</p>	<p>الضغوط على الإنتاج قد يتعرض العمال الذين يشتغلون في الصناعات التي تعرف بكتافة اليد العاملة والتي لها حصص إنتاج محددة وطلبات متغيرة أكثر من غيرهم لساعات العمل الإضافية الإجبارية.</p>

1. انظر وزارة الخارجية الأمريكية (2015)
2. انظر منظمة العمل الدولية (2015)
3. يشار إلى مصطلح الدين الناجم عن العمل القسري بعبودية الدين
4. لا ينبغي حصر أو سجن أو احتجاز العمال بأي شكل من الأشكال داخل مكان العمل أو المساكن المخصصة لهم من طرف أرباب العمل، سواء خلال ساعات العمل أو خارجها. كما تمنع القيود غير القانونية الفروضة على العمال بشأن حرية التنقل. انظر منظمة العمل الدولية (2015).
5. لا تعتبر عموما الأعمال التي يقوم بها السجناء كعمل قسري بموجب القانون الدولي. لكن تعتبر الحالات المشار إليها في الجدول 11 كعمل قسري. وبالتالي يجب اعتبار عمل السجناء خطرا للعمل القسري. قد تزيد أو تقلل قوانين بعض الدول من هذا الخطر. للمزيد من المعلومات انظر (2015)، محاربة العمل القسري: دليل أرباب العمل والشركات، منظمة العمل الدولية
6. انظر منظمة العمل الدولية (2016)

المصدر: مقتبس من الحقيقة (2015)، "تعزيز الحماية من الاتجار في الأشخاص في سلاسل الإمداد الاتحادية والمؤسسية" أمهرست؛ حملة الملابس النقية (2009)، "الوعد الزائفة، العمال المهاجرين في قطاع الملابس، ورقة مناقشة"، أمستردام.

تقييم المورد

يحبذ أن تعتمد الشركات على توجيهات المنظمات ذات المصادقية بشأن كيفية تقييم العمل القسري، عندما تأخذ هذه التقييمات بعين الاعتبار ما يلي :

- إدراكا بأن العمل القسري يتخذ عدة أشكال، يجب إعداد عملية التقييم وفقا لسياق التزود أو مجموعة الإنتاج ومع مخاطر العمل القسري. على سبيل المثال :
- في السياقات التي تكون فيها أنظمة التدريب المهني شائعة، يجب أن تأخذ عملية التقييم بعين الاعتبار مخاطر العمل القسري (كحرية التنقل) المرتبطة بهذه الأنظمة في تلك المنطقة .

■ في الحالات التي تتم فيها الاستعانة بوكالات التوظيف والتشغيل الخاصة، يجب على الشركات توسيع نطاق عمليات التقييم لتشملهم و/أو يجب على الشركات إدراج عمليات تقييم ممارسة المورد للعناية الواجبة للوكالات، حسب الاقتضاء .

■ في الحالات التي يوظف فيها الموردون عمال مهاجرين، يجب أن تشمل عملية تقييم المورد أشكال العمل القسري الخاصة التي قد يواجهها العمال المهاجرون كمثلا حجز وثائقهم .

وقف أو تجنب أو التخفيف من الضرر في عمليات الشركة من الأرجح أن تكون مشاركة الأطراف المستفيدة ضرورية لتحديد أنسب الوسائل الرامية لتجنب العمل القسري. لا تقدم هذه الوحدة توجيهات تقنية بشأن كيفية تجنب العمل القسري عندما يتم تحديد الخطر. بيد أنه يحبذ أن تطبق الشركات التوصيات والممارسات المطروحة في التوجيهات التي نشرتها المنظمات الموثوقة كمنظمة العمل الدولية. قد تضع الحكومة الدولية والفرديية والمحلية ومنظمات المجتمع المدني في بعض السياقات، خططا من أجل معالجة العمل القسري. وبالتالي تشجع الشركات على موازنة استراتيجيتها مع الاستراتيجيات القائمة حسب الاقتضاء .

تشمل أمثلة عناصر خطة العمل التصحيحية :

- دعم النقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال من اختيارهم من أجل توعية العمال بشأن الحقوق المتعلقة بال عقود وساعات العمل وحرية التنقل، إلخ.
- وضع دورات تدريبية مكيفة من أجل المدراء والموظفين المنخرطين في عملية توظيف العمال وفقا للمعايير الوطنية والدولية فيما يخص العمل القسري، والأهم، وضع سياسات الشركة وعملياتها الرامية لتجنب العمل القسري.
- وضع عملية للتأهيل المسبق لوكالات التوظيف والتشغيل الخاصة (حسب الاقتضاء).

- دعم حق العمال للانضمام أو تأسيس نقابة عمالية من أجل المفاوضة الجماعية داخل مقر العمل وسلسلة الإمداد. وتلعب النقابات العمالية دورا أساسيا في مراقبة وتجنب العمل القسري. انظر الوحدة 6.

العمل على تجنب أو التخفيف من الضرر في سلسلة إمداد الشركة

يتعين على الشركة اعتماد تدابير مكيفة مع الأوضاع المحلية. تشمل التدابير الموصى بها ما يلي :

- يحبذ وقف الطلبات (حتى في سياق العمل القسري الذي تموله الدولة) إن تم تحديد العمل القسري بعد اتخاذ تدابير تجنبه
- يحبذ أن تقوم الشركات بتجنب العمل القسري في سلسلتها للإمداد من خلال بناء قدرات مورديها عن طريق
 - توعية الموردين بشأن العمل القسري بما في ذلك مفهومه وعناصره
 - دعم الموردين لتنفيذ خطة العمل التصحيحية
 - دعم الموردين لتحسين فعالية الانتاج، وبقيامها بذلك، معالجة المحفزات التجارية من أجل يد عاملة رخيصة

- يتعين على الشركة وضع نماذج التسعير تأخذ في الاعتبار التي تمثل تكلفة الأجور والاستحقاقات والاستثمارات في العمل اللائق. ويجب أن يجب أن تؤثر هذه المؤشرات على تحديد أسعار الشحن بنفس الطريقة التي تؤثر بها المؤشرات المعتادة مثل الكميات ، (FOB) على ظهر السفينة المشتراة وتكلفة المواد والمهارات المطلوبة وما إلى ذلك. انظر الإطار 4.

- إن حددت الشركة أنه قد يرتبط العمل القسري بشكل أو بآخر بالمنتج النهائي (وقد تعرف كيف تتجنبه أو لا)، يحبذ أن تقوم الشركة بزيادة الوعي على مستوى القطاع وأن تدعو الشركات التي تنشط في القطاع إلى العمل معا من أجل تجنب العمل القسري.

- قد تسعى الرابطات المهنية إلى تنظيم مشاورات مع النقابات العمالية والأطراف المعنية لضمان منهج منسق وشامل لمعالجة العمل القسري على مستوى القطاع.

- إدراكا بأن العمل القسري شائع عبر القطاعات، يحبذ أن تتعاون الشركات مع القطاعات الأخرى التي تعمل في نفس البلد أو المنطقة من أجل دعم استراتيجية منسقة. كما يقلص هذا من خطر انتقال العمل القسري من قطاع لآخر.

- إدراكا بأنه يتطلب العمل القسري في بعض الحالات منهجا للأطراف المعنية المتعددة من أجل معالجة الآثار بشكل مناسب، يحبذ أن تقوم الشركة بتجميع البيانات والنتائج المتوفرة لمنظمات حقوق الانسان المحلية والدولية والمنظمات الدولية (حسب الاقتضاء). كما يجب على الشركات السعي إلى تغذية المبادرات القائمة من أجل تقليل خطر الازدواجية.

- في السياقات التي تشجع فيها الدولة على العمل القسري، مثلا من خلال الأطر التنظيمية و/ أو في الحالات التي لا تلتزم فيها الدولة بواجبها المتمثل في محاربة العمل القسري، يجب على الشركة النظر في المشاركة مع الحكومة سواء بشكل مباشر أو من خلال المبادرات التعاونية وذلك من أجل الإبلاغ عن التزام الشركة بتجنب العمل القسري في سلسلتها للإمداد. انظر الفرع 3.2.6 للمزيد من المعلومات حول مشاركة الحكومة.

التتبع

التحقق و المراقبة والتأكد من التقدم المحرز في العناية الواجبة وفعاليتها في عمليات الشركة

يكون العمل القسري في غالب الأحيان خفي وبالتالي يصعب تحديده. من غير المرجح أن توفر عملية التقييم الميداني معلومات مناسبة للشركة من أجل تحديد ما إن تم تجنب العمل القسري. وتعتبر عملية المراقبة المستمرة عنصرا مهما للعناية الواجبة في مجالات الخطر العالية للعمل القسري، على سبيل المثال، من خلال أنظمة الإنذار المبكر.

يتعين على الشركات الدخول في شراكات مع النقابات العمالية والموردين والمجتمع المدني من أجل إعداد ووضع آليات الرصد الفعالة. ويمكن للنقابات العمالية أن تلعب دور أجهزة رصد فعالة للعمل القسري. كما يمكن أن يلعب المجتمع المدني وأعضاء المجتمع دورا مهما كمبلغين عن العمل القسري. بيد أنه يعتبر الوعي المجتمعي ضروريا من أجل عملية رصد فعالة على مستوى المجتمع.

توفير أو التعاون لتوفير سبل الانتصاف عند الاقتضاء

يعتبر العديد من أشكال العمل القسري بمثابة جرائم. يجب أن تحدد الشركات (أو تضع) آلية للتبليغ عن جرائم العمل القسري للسلطات المعنية. عندما تتسبب الشركات أو تساهم في العمل القسري، يجب عليها التعاون مع السلطات المعنية من أجل توفير سبل الانتصاف المناسبة.

المواثيق والمعايير الدولية المنتقاة

- منظمة العمل الدولية، اتفاقية العمل القسري 1930 (رقم 29)
- منظمة العمل الدولية، اتفاقية إلغاء العمل القسري، 1957 (رقم 105)
- منظمة العمل الدولية، بروتوكول سنة 2014 بشأن اتفاقية العمل القسري، 1930 وتوصيات بشأن العمل القسري (التدابير التكميلية) 2014 (رقم 203)

المصادر

- التقرير السنوي لوزارة الداخلية الأمريكية بشأن الاتجار في الأشخاص، 2015، واشنطن.
- قائمة المنتجات التي يتم تصنيعها في ظل عمل الأطفال أو العمل القسري، وزارة العمل، الولايات المتحدة الأمريكية.
- الحقيقة (2015)، "تعزيز الحماية من الاتجار في الأشخاص في سلاسل الإمداد الاتحادية والمؤسسية" أمهرست.
- منظمة العمل الدولية (2015)، محاربة العمل القسري، دليل الموظفين والأعمال التجارية، منظمة العمل الدولية، جنيف.
- للمزيد من المعلومات بشأن معايير منظمة العمل الدولية، المرجو الاطلاع على مكتب المساعدة لمنظمة العمل الدولية.

الوحدة 4. ساعات العمل

تحديد الأضرار القائمة والمحتملة في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

عملية تحديد النطاق

بالنسبة للعديد من الشركات التي تعمل في سلسلة إمداد الملابس والأحذية، توجد المخاطر العالية لساعات العمل الطويلة في معاميل تصنيع الملابس والأحذية. بينما تنطوي بعض البلدان على مخاطر عالية أكثر من غيرها، تعتبر ساعات العمل الطويلة شائعة في معظم البلدان المصدرة. وقد تزيد ساعات العمل الطويلة عندما يكون هناك نسب عالية للعمال المهاجرين الذين يشتغلون في القطاع، بيد أنه، لا يمكن الاستناد على هذا المؤشر وحده لتحديد السياقات ذات المخاطر العالية لساعات العمل الطويلة

تقييم المورد

يجب أن تستند الشركات على توجيهات المنظمات الموثوقة بشأن كيفية تقييم ساعات العمل و ذلك في الحالات التي تعتمد فيها دراسات تقييم مورديها على المواضيع المدرجة أدناه

يجب على الشركة تقييم التزام المورد بالقوانين الوطنية والمعايير الدولية. ويستحسن أن تقيم الشركة ما يلي :

- الالتزام بالاتفاقات القانونية أو اتفاقات المفاوضة الجماعية بخصوص شروط العمل الإضافي وحدوده .

- الالتزام بالاتفاقات القانونية أو اتفاقات المفاوضة الجماعية بخصوص الإجازات الشخصية بما فيها الإجازة المرضية والإجازة السنوية .

- الالتزام بالاتفاقات القانونية أو اتفاقات المفاوضة الجماعية بخصوص إجازة الأمومة وساعات الإرضاع وإجازة الأبوة⁵². قد تعرض العملات الحوامل لخطر العمل بعقود عمل قصيرة الأمد وهكذا ينتهي العقد قبل حصولهن على استحقاقات الأمومة الممنوحة بموجب القوانين المحلية .

بالإضافة إلى ما ورد أعلاه، يجب أن تسعى الشركة لفهم العوامل المؤدية لساعات العمل الطويلة. انظر الإطار 11 للمزيد من الأمثلة .

يجب أن تكون مقابلات العمال عنصراً أساسياً لتقييمات المورد. يجب على المكلفين بإجراء عملية التقييم التخفيف من خطر تزويد العمال بأجوبة جاهزة، مثلًا من خلال أساليب إجراء مقابلات قائمة على المشاركة⁵³.

الإطار 11. العوامل التي قد تؤدي إلى ساعات العمل الطويلة في قطاع التصنيع

يوجد عدة عوامل التي قد تساهم في ساعات العمل الطويلة في مراحل التصنيع لسلسلة إمداد الملابس والأحذية. تعتبر الأجور المنخفضة وتخطيط الإنتاج غير الفعال وضعف ممارسات الشراء أهم العوامل الشائعة .

الأجور المنخفضة: في السياقات التي يتقاضى فيها العمال أجوراً منخفضة، قد يفضلوا العمل لساعات إضافية من أجل الحصول على دخل إضافي. وهذا ينطبق في الكثير من الأحيان على العمال المهاجرين الذين يرسلون المال إلى عائلاتهم .

ضعف ممارسات الشراء: قد تساهم الإجراءات التي يتخذها بائعي التجزئة أو العلامات التجارية في ساعات العمل الطويلة. يشمل هذا على سبيل المثال تغيير الطراز في آخر لحظة وتحديد مهل زمنية غير معقولة، لا سيما بالنسبة لإعادة الطلبات. انظر الإطار 4 .

تخطيط الإنتاج غير الفعال: قد ينتج عن الحجز الزائد للطلبات و سوء تخطيط الإنتاج وعدم فعالية الإنتاج ساعات عمل طويلة. ويعتبر الحجز الزائد للطلبات تحدياً في القطاع غالباً بسبب التقلبات في الطلبات. قد يتردد الموردون في توسيع قدرتهم الإنتاجية طالما أنهم غير متأكدين من أن الطلب سيظل مكثفاً. لتبرير هذا، يقوم الموردون في بعض الحالات بتوظيف عدد محدود من العمال الماهرين كموظفين عاديين ثم اعتماد ساعات العمل الإضافية والعمالين بموجب عقود مؤقتة والتعاقد من الباطن من أجل تدبير التغيرات في الطلب .

وقف أو تجنب أو التخفيف من الضرر في عمليات الشركة

تشكل ساعات العمل الإضافية الطويلة خطرا شائعا في القطاع. يحذر أن تتعاون الشركات لإيجاد حلول عملية. يليه بعض أمثلة عناصر خطة العمل التصحيحية

- يحذر أن تقوم الشركات بتتبع عدد ساعات عمل كل مستخدم. وقد تسند لممثلي قسم الموارد البشرية مهمة تحديد مخاطر ساعات العمل الإضافية الطويلة.
- في الحالات التي تشكل فيها الأجور المتدنية عاملا لساعات العمل الطويلة، يتعين على الشركة ممارسة العناية الواجبة الداخلية بخصوص الأجور. انظر الوحدة 7.
- يجب توفير دورات تدريبية للعمال بشأن حقوقهم المتعلقة بالساعات الإضافية وإجازات الأمومة والتعويضات ذات الصلة. يحذر أن تدرج الشركات الدورات التدريبية في عمليات التوجيه والتدريب الدورية. قد تلعب النقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال دورا مهما في تدريب العمال.
- يجب أن تضع الشركات سياسة مناهضة لأي شكل من أشكال التمييز. وقد تؤدي الممارسات التمييزية ضد النساء الحوامل والعاملات المهاجرات والأقليات الإثنية والفئات الأخرى، إلى منح تعويضات غير ملائمة لساعات العمل الإضافية وإجازات الأمومة، إلخ.
- قد تقلص عمليات فعالة إضافية كتغيير تركيب وهندسة نظام الإنتاج من ساعات العمل الإضافية.

تجنب مساهمة الشركة في إحداث الضرر في سلسلتها للإمداد

- يحذر أن تدعم الشركة مورديها، على سبيل المثال من خلال تقديم توجيهات تقنية بشأن تحسين عمليات الإنتاج، حسب الاقتضاء.
- في الحالات التي تحفز فيها الأجور المتدنية لساعات العمل الطويلة، يمكن للشركة تركيز انتباهها على ممارسة بذل العناية الواجبة بخصوص الأجور، انظر الوحدة 7.
- انظر الإطار 4 بشأن ممارسات الشراء المسؤولة.

توفير سبل الانتصاف أو التعاون من أجل توفيرها عند الاقتضاء

تحديد سبل الانتصاف المناسبة

يُعتبر منح التعويضات أنسب وسيلة للانتصاف، بيد أنه يجب أن تحترم عملية توفير سبل الانتصاف التوجيهات الواردة في الفرع 3.6. يحذر أن تقوم الشركات بمراجعة التوجيهات القائمة بشأن تقديم التعويضات وإعادة الدفع للعمال الذين لم يتم تعويضهم بإنصاف على ساعاتهم للعمل. قد يصعب تحديد سبل الانتصاف في الحالات التي يتم فيها رفض إجازته، لكن يجب أن يوافق عليها من خلال الحوار بين الشركة والعمال

المواثيق والمعايير الدولية المنتقاة

- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل، 1919 (رقم 1)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة) 1921، (رقم 14)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، 1935 (رقم 47)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، 1970 (رقم 132)
- التوصية رقم 116 بشأن تخفيض ساعات العمال، 1962 (رقم 116)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الليلي، 1990 (رقم 171) وتوصياتها، 1990 (رقم 178).
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة 2000 (رقم 183) وتوصياتها، 2000 (رقم 191).

⁵² انظر العمل الأفضل، "ورقة إرشادية 8: ساعات العمل"، موقع العمل الأفضل

⁵³ على سبيل المثال يمكن أن يطلب من العمال التحدث عن جدولهم الزمني طوال اليوم.

الوحدة 5. الصحة والسلامة المهنية

تحديد الضرر القائم والمحتمل في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

عملية تحديد النطاق:

تنطوي كل مرحلة من مراحل سلسلة الإمداد في قطاع الملابس والأحذية على مخاطر خاصة متعلقة بالصحة والسلامة. وبالتالي يحد أن تستعرض الشركات التقارير المتوفرة بشأن مخاطر الصحة والسلامة من أجل القطاع والقطاع الفرعي .
تكتسي عوامل الخطر بلد معين أهمية خاصة عند تحديد نطاق المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. على سبيل المثال، تؤثر جودة عمليات التفتيش وارتفاع المباني ونطاق التخطيط الحضري وجودة الهواء إلخ، في خصائص المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. تشمل بعض الأسئلة التي يمكن للشركة اعتبارها عند تحديد عوامل الخطر في بلد معين:

- هل تطبق الأنظمة والقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بشكل مناسب؟
- هل تجرى عمليات التفتيش من طرف مفتشي الدولة أو الأطراف الثالثة؟
- إن قامت الأطراف الثالثة بإجراء عملية التفتيش، ما هي الضوابط والموازين المفروضة على الأطراف الثالثة؟
- ما هي شروط التأهيل بالنسبة للمفتشين (سواء مفتشي الدولة أو الأغيار)؟ كيف تضاهاي هذه الشروط المعايير الدولية؟
- ما هي العواقب التي تنتظر المفتشين في حالة الإخلال بالقوانين (مثلا قبول الرشاوى) وهل يتم تطبيق هذه الشروط؟
- هل هناك مخاطر معقولة للرشوة في البلد فيما يتعلق بعمليات التفتيش الحكومية؟

تقييم الموردين

يحد أن تتعاون الشركات داخل منطقة تزود (مثلا بلد أو مجموعة إنتاج) لتقييم الموردين بهدف تعزيز معايير ذات جودة عالية لعمليات التفتيش في القطاع والتقليص من الأعباء الملقاة على الموردين
تتطابق المخاطر التي تم تقييمها مع المخاطر المعروفة داخل البلد وفي مرحلة معينة من مراحل سلسلة الإمداد. يجب أن تشمل عمليات التقييم على المخاطر المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية التي قد تؤثر على العمال بشكل غير متناسب، كالأطفال والنساء الحوامل أو المرضعات. على سبيل المثال، في الحالات التي تستعمل فيها مواد كيميائية، يجب أن تتأكد عمليات التقييم من عدم عمل الأطفال في مثل هذه الأعمال الخطيرة. انظر الوحدة 1، عمل الأطفال، للمزيد من المعلومات

- يجب أن تتأكد الشركة من خضوع المورد لعملية التفتيش المؤهلة التي تتماشى مع المعايير الوطنية والدولية. يعتبر التفتيش الحكومي في بعض السياقات كافيا، بيد أنه، في السياقات التي يكون فيها التفتيش الحكومي غير مناسب أو غير موجود، يتعين على الشركات التحقق من أنه قد تم تقييم المورد من طرف خبير مهني مؤهل ذوي المؤهلات المناسبة (كمهندسي البناء والمختصين في الحماية من الحرائق والمهندسين الكهربائيين وأخصائيي السلامة والصحة والبيئة من أجل التعامل مع المواد الكيميائية
- يجب أن تحدد عمليات تقييم المورد ما إن كان العمال يشعرون بأن لهم الحق في رفض العمل غير الآمن وأنه لا يتم إحباطهم من التبليغ عن الحالات، ويتطلب هذا إجراء مقابلات مع العمال في البيئة التي يشعر فيها العامل بالآمان وبمكثه الإجابة بكل صراحة

⁵⁴ على سبيل المثال، انظر اتفاقية بنغلادش بشأن الحرائق وسلامة المباني ومعاهدة بنغلادش من أجل سلامة العمال

- يجب أن تقوم الفرق المنوطة بالتقييم بإدراج مشاركة العمال والنقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال بالنسبة للمخاطر التي لا تشكل خطراً على الأفراد أو المجتمعات أو البيئة يمكن إجراء عمليات التقييم من طرف خبراء مدربين، لكن لا يجب أن تكون هذه العمليات مستقلة. يجب أن تشمل عمليات التقييم مشاركة العمال و/أو ممثليهم بما في ذلك النساء

يمكن أن تستند الشركات على التوجيهات القائمة للمنظمات ذات مصداقية بشأن كيفية إجراء عمليات التقييم

وقف أو تجنب أو التخفيف من الضرر في عمليات الشركة

يجب على الشركة وضع خطة عمل تصحيحية التي تبين بالتفصيل الإجراءات التي يجب اتخاذها وجدول زمنية محددة وخطة مالية عقب عملية التفتيش الميدانية الموافق عليها من طرف الإدارة العليا للموقع والتي تم وضعها بإسهام خبير ما

- على المدى القصير، عند وجود خطر محقق، يجب اتخاذ الإجراءات اللازمة على الفور من أجل حماية العمال. في الحالات التي يتعذر فيها عزل الآثار ومخاطر الضرر، قد يعني هذا إخلاء الموقع ووقف الإنتاج إلى أن يتبين أن المبنى آمن ومؤمن.

- على المدى البعيد، تعتمد عملية التجنب والتخفيف المتواصلة على برنامج الصحة والسلامة المهنية والبيئية مع إجراءات موثقة لحماية العمال والتي تتم مراقبتها من طرف العمال والنقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال والإدارة. يجب أن تتماشى هذه البرامج مع المعايير والتوجيهات الدولية يجب دعم التدابير الفورية والبرامج طويلة الأمد من خلال تدريب الموظفين (بما فيهم الموظفين التقنيين) واللجان المسؤولة على سلامة العمال التي تشكل ممثلي العمال المنتخبين بصورة ديمقراطية. توجد توجيهات مستفيضة للعمال لما ورد أعلاه.

- بالنسبة لمخاطر الأضرار الخطيرة (كالسلامة الهيكلية أو الكهربائية وخطر الحرائق والمواد الكيماوية الخطيرة، إلخ)، يجب إعداد خطط العمل التصحيحية بالتعاون مع الخبراء المهنيين (كمهندسي البناء والمختصين في الحماية من الحرائق ومهندسي الكهرباء وأخصائيي السلامة والصحة والبيئة من أجل التعامل مع المواد الكيماوية، إلخ).

حيث يتم تشغيل الأطفال في الموقع، يجب إعداد خطط العمل التصحيحية لمعالجة مخاطر الصحة والسلامة على الأطفال ومراعاة مستوى الوعي التقني (مثلاً فيما يتعلق بتدريب العمال).

مشاركة العمال

تعتبر مشاركة العمال مهمة لتجنب الأضرار المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية. وبالتالي يتعين على الشركات تشكيل لجان لتدبير شؤون العمال. قد تسهل هذه اللجان مشاركة العمال

- يجب أن يكون لدى العمال صورة شاملة وإدراك لمخاطر العمل بما في ذلك المخاطر التي قد تؤثر على الأطفال والنساء الحوامل والمرضعات والفئات الأخرى بشكل غير متناسب. يجب أن يتلقى العمال التعليم والتدريب اللازمين بشأن كيفية العمل بشكل آمن وكيفية إخلاء الموقع في الحالات المستعجلة (كالهرائق).

- يتعين على العمال المشاركة في عملية تقييم الخطر وإعداد وتنفيذ جميع السياسات والبرامج والإجراءات وخطط العمل التصحيحية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

- يجب أن يدرك العمال أن لهم الحق في رفض العمل غير الآمن أو وقف جميع الأعمال غير المؤمنة دون الخوف من التعرض للإجراءات الانتقامية، إن تم القيام بذلك بحسن نية. بالإضافة إلى ذلك، يجب ألا تحبط عزيمة العمال للتبليغ عن الحوادث بسبب الخوف من التعرض للانتقام.

- يتعين على العمال الانخراط في عملية المراقبة المتواصلة للأضرار المتعلقة بأنشطة الشركة (عند الاقتضاء) والالتجاء للآليات الانتصاف من أجل معالجة الحالات حيث تنشأ مخاطر الضرر وتتطلب اهتماما خارجيا من لدن خبراء مهنيين مؤهلين .

التعاون

يحبذ أن تقوم الشركات بالتعاون- مثلا- في مجموعة إنتاج- من أجل تبادل ونشر المعلومات بين العمال والإدارة التي تشرف على تدابير العمل التصحيحية المستمرة. على سبيل المثال، قد يشمل هذا زيارات مشتركة أو اللجان الإقليمية المكلفة بالسلامة .

العمل على تجنب أو التخفيف من الضرر في سلسلة إمداد الشركة

- إن تم تحديد خطر محدد، يجب على الشركة ضمان عدم الإنتاج في موقع الإنتاج المتضرر إلى أن تتم معالجة الخطر المحدق بشكل مناسب .
- يحبذ أن تدعم الشركات مورديها على تنفيذ خطط العمل التصحيحية .
- يتعين على الشركة تطوير نماذج تسعير تأخذ في الاعتبار تكلفة الأجور والمزايا والاستثمارات اللازمة لظروف العمل اللائق . ويجب أن تؤثر المؤشرات الواردة أعلاه على تحديد أسعار الشحن على ظهر بنفس الطريقة التي تؤثر بها المؤشرات المعتادة مثل الكميات المشتراة وتكلفة ، (FOB) السفينة المواد والمهارات المطلوبة وما إلى ذلك. انظر الإطار 4 حول ممارسات الشراء المسؤولة. انظر الإطار 4 في الحالات التي يكون من الضروري تحسين مستوي المصنع.
- يحبذ أن تقوم الشركة بتيسير الولوج للتمويلات، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، الاستثمارات المشتركة أو توفير القروض أو تيسير الحصول على المنح أو الدعم الحكومي، ومن خلال منح الحوافز التجارية قدر الإمكان.
- في الحالات التي يتعذر فيها على الشركة والمورد ضمان التمويل المناسب من أجل تجنب أو التخفيف من الأثارالضارة و/أو في الحالات التي يتعذر فيها تجنب، يجب على الشركة قياس خطر مواصلة المشاركة وفك العلاقة عند الاقتضاء.
- يعتبر فك الارتباط خيارا إن رفض المورد تجنب الأثار بعد توصله بإشعار أو عملية إنذار. انظر الفرع 5.2.3 .

التتبع

بالنسبة لمخاطر الضرر الخطيرة:

- يتعين على الخبراء المهنيين المؤهلين والمستقلين (كمهندسي البناء والمختصين في الحماية من الحرائق ومهندسي الكهرباء وأخصائي السلامة والصحة والبيئة من أجل التعامل مع المواد الكيماوية) مراقبة وتقييم تنفيذ خطط العمل التصحيحية والتأكد من اتخاذ التدابير التصحيحية داخل الإطار الزمني المتفق عليه.
- يجب أن يشارك العمال في عملية المراقبة المتواصلة لمخاطر الضرر (قدر الإمكان). في الحالات التي يقوم فيها العمال أو الأطراف المعنية الأخرى بتوجيه ادعاءات من خلال آلية انتصاف، يجب أن يتأكد المورد والشركة من مراقبة الآليات في الوقت المناسب من طرف خبراء مهنيين مؤهلين .

بالنسبة للمخاطر التي لا تشكل أي ضرر على الأفراد أو المجتمعات أو البيئة:

- يجب أن يكون النهج المتبع في عملية الرصد منتظما وأن يتطابق مع مستوى الخطر. وفي هذا الصدد، يجب إعداد خطة للرصد التي تم تنفيذها من طرف الإدارة والعمال في كل موقع .
- يجب تدريب العمال على المشاركة في إجراء عملية الرصد المستمر حسب الاقتضاء. يحبذ أن تقوم الشركة بتنفيذ التوجيهات التقنية القائمة بشأن كيفية إعداد عملية رصد الصحة والسلامة المهنية.

توفير سبل الانتصاف أو التعاون من أجل توفيرها عند الاقتضاء

عند الاقتضاء، يجب على الشركات توفير سبل انتصاف تتماشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإعانات المقدمة عند إصابة العمال. تعتبر التعويضات أنسب أشكال الانتصاف بالنسبة للأضرار المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية. تشمل أمثلة التعويضات ما يلي:

- الرعاية الطبية والنفقات ذات الصلة؛
 - الغياب عن العمل والدخل المفقود؛
 - الألم والمعاناة البدنية؛
 - الإصابة بإعاقة بدنية دائمة أو تشوهات؛
 - فقدان أحد أفراد الأسرة، الخبرات الاجتماعية والتربوية
 - الأضرار العاطفية الناجمة عما ورد أعلاه.
- قد تتعاون الشركات أيضا على وضع خطط تأمين فعالة لفائدة العمال .

الإطار 12. توصيات للشركات الصغيرة والمتوسطة

يجب على جميع المواقع التقيد بنفس التوقعات بشأن الصحة والسلامة بغض النظر عن الحجم والمكان وعوامل أخرى .

تشارك الشركات الصغرى والمتوسطة في عدد من الخصائص التي تثير القلق بشأن خطر الحوادث. على سبيل المثال، يكون لديها عموما هيكل تشغيلي أقل رسمية من الشركات الكبرى؛ تشغل عددا أقل من المهندسين وأخصائيي السلامة؛ تعتمد أكثر على شركاء العمل ومصادر المعلومات الخارجية المرتبطة بالصحة والسلامة .

قد يكون للشركات الصغرى والمتوسطة نقاط قوة التي تمكنها من إصدار توصيات. على سبيل المثال، قد تكون في وضع يسمح لها بالقيام بتعديلات على نحو أسرع من الشركات الكبرى، ويرجح أن يكون لها وسائل اتصال مفتوحة .

توصيات للشركات الصغرى والمتوسطة المصنعة والمنتجة

يعتبر النهج متعدد الأوجه ضروريا لمعالجة مختلف الشواغل والقيود المفروضة على الشركات الصغرى والمتوسطة. يجب على الشركات الصغرى والمتوسطة الالتزام بما يلي :

إدراك أهمية السلامة كجزء مهم لأعمالها التجارية والالتزام بالقيام بأعمال آمنة؛

البحث عن معلومات بشأن السلامة؛

الدخول في شراكات مع السلطات العمومية و/أو مع شركة أخرى بهدف تحسين السلامة؛

تأسيس مجموعات "للمساعدة المتبادلة" مع شركات أخرى؛ و

الانضمام إلى المنظمات المهنية.

يتعين على الشركات الكبرى والموردين (عندما لا يكون الموردون شركات صغرى أو متوسطة) بذل الجهود من أجل مساعدة الشركات الصغرى والمتوسطة على التقليل من خطر الحوادث، حسب الاقتضاء، من خلال تقديم المعلومات والتوجيهات والمساعدة.

توصيات من أجل الشركات الصغرى والمتوسطة

يجب أن تشارك الشركات الصغرى والمتوسطة في مبادرات القطاع والاتفاقات المبرمة مع النقابات العمالية ومبادرات الأطراف المعنية المتعددة من أجل تنفيذ هذا الدليل مما يسهل اتباع منهج جهوي وشامل للقطاعات .

المصدر: مقتبس عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2003)، مبادئ توجيهية بشأن تجنب الحوادث الكيميائية، الاستعداد والمعالجة، باريس.

الوثائق والمعايير الدولية المنتقاة

•اتفاقية بشأن الصحة والسلامة المهنية 1981، (رقم 155)

•اتفاقية الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية، 2006 (رقم 187)

•اتفاقية بشأن المواد الكيميائية، 1990 (رقم 170)

المصادر

•منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2003)، مبادئ توجيهية بشأن تجنب الحوادث الكيميائية، الاستعداد والمعالجة، باريس .

•منظمة الصحة العالمية، أدوات تقييم المخاطر المتعلقة بصحة الإنسان .

•المؤسسة المالية الدولية، المبادئ التوجيهية بشأن البيئة والصحة والسلامة من أجل مصانع النسيج، واشنطن .

الوحدة 6. النقابات العمالية والمفاوضات الجماعية

إدراج السلوك المسؤول للشركات في سياسة الشركة وأنظمة الإدارة

السياسة

يتعين على الشركات وضع سياسة واضحة مناهضة للسياسات والإجراءات المتخذة ضد العمال في عملياتها وسلسلتها للإمداد. يجب أن تعكس هذه السياسة فهما للسياق وأن تكون واضحة بشأن طبيعة الانتهاكات التي تمس حقوق الإنسان التي يحتمل حدوثها .

تحديد الأضرار المحتملة والقائمة في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

عملية تحديد النطاق

عكس باقي المخاطر في سلسلة الإمداد، لا ترتبط المخاطر المتعلقة بحق العامل في تأسيس أو الانضمام إلى نقابة عمالية والمفاوضات الجماعية عموماً بخطوط إنتاج معينة أو مراحل سلسلة الإمداد من الأرجح أن يكون الإطار المؤسسي والقانوني أهم عامل خطر عند تقييم احتمالية وخطورة الأثار. ويهدف فهم مدى فرض الدولة قيود على حقوق العمال في تأسيس أو الانضمام إلى نقابات عمالية من أجل المفاوضات الجماعية إلى فهم الإجراءات القانونية التي يمكن للشركة اتخاذها من أجل احترام هذه الحقوق .

في ضوء هذا، يجب أن تأخذ الشركات بعين الاعتبار ما يلي :

- مدى حماية الحريات المدنية والسياسية ومدى ممارستها.
 - الإطار المؤسسي والقانوني للعلاقات المهنية ومدى أداء النقابات العمالية لعملها وإجراء المفاوضات الجماعية.
 - مدى تطبيق الحماية القانونية للعمال ومدى توفر وفعالية سبل الانتصاف القضائية وغير القضائية لهؤلاء العمال .
 - تحديد أهم منظمات النقابات العمالية التي تمثل العمال في القطاع والمنظمات الأخرى التي بإمكانها تقديم معلومات حول ممارسة هذه الحقوق .
- عند السعي لفهم ما ورد أعلاه، يمكن اعتبار القوانين الوطنية التي قد تفرض قيوداً على الحق في تأسيس أو الانضمام إلى نقابة عمالية والمنظمات التمثيلية للعمال كإنداز للخطر. أمثلة عن ذلك :
- تعتبر القوانين التي تلزم العمال بالانضمام إلى الإتحادات المهنية الحكومية التي تحظر المفاوضات الجماعية أو تمنع الإضراب في جميع أو بعض "القطاعات" بهدف دعم سياسة اقتصادية وطنية معينة، كإنداز للخطر بسبب عدم الالتزام بالحرية النقابية والحق في المفاوضات الجماعية .
 - القوانين التي تسمح بتدخل الحكومة، من خلال السماح لها بحل النقابات دون اللجوء إلى القضاء، أو فرض إجراءات مرهقة لتسجيل النقابات أو الحد من تكوين النقابات الوطنية أو حظر أو الحد من عدد النقابات داخل معمل واحد (بما في ذلك (النقابات التي تمثل الأقليات) أو حصر أعضاء النقابة أو المسؤولين أو المستشارين .
 - القوانين التي تقيد الحرية النقابية بالنسبة لبعض العمال كالعمال المهاجرين .
 - القوانين الوطنية والدساتير التي تقيد الأنشطة السياسية للنقابات، على سبيل المثال من خلال إقامة علاقات وطيدة بين النقابات والأحزاب السياسية.
- قد تشمل المؤشرات أو إنذارات الخطر بالنسبة للدول ذات مخاطر عالية مثلًا :

- عدم وجود أجهزة قضائية لدعم حرية تكوين النقابات وتوفير سبل انتصاف فعالة
- سجن أو نفي مؤسسي النقابات من طرف الحكومة أو طردهم أو الاعتداء عليهم أو قتلهم دون مقاضاة عاجلة وفعالة للجناة من طرف الحكومة
- مدعي معاناة المشاركين في الإضراب من الإجراءات الانتقامية دون متابعتهم من طرف الحكومة
- ما إذا كان هناك عيوب في آليات رفع الشكاوى التي وضعتها الحكومة كالتأخيرات المفرطة أو النفقات
- أو فرض عقوبات خفيفة أو عدم معاقبة الجناة
- الإجراءات التي اتخذتها الحكومة من أجل محاربة الرشوة في العمل (كمثلا تسيير النقابات من طرف شخصيات إجرامية لاستعمالها كحماية أو من أجل اختلاس الأموال) دون متابعة قضائية فورية وفعالة

يجب إيلاء اهتمام خاص بمناطق التجارة الحرة حيث تطبق قوانين أخرى للعمل :

تقييم المورد

تهدف عملية تقييم المورد إلى تحديد ما إذا يتم تعزيز السياسات والممارسات المناهضة للعمال من طرف المورد. يجب أن تستند عمليات تقييم المورد بالأساس على الحوارات التي تجرى مع العمال والإدارة والنقابات العمالية. وتعتبر مستندات عمليات التقييم التقليدية غير كافية يجب على الشركات أن تأخذ بعين الاعتبار أنه قد يخشى بعض العمال الإجابة بكل صراحة عن الأسئلة المتعلقة بالسياسات المناهضة للعمال واتخاذ الإجراءات اللازمة. من بين الوسائل التي وضعت من أجل معالجة هذا، إجراء مقابلات مع العمال بعيدا عن مكان العمل وباستعمال أساليب غير تقليدية لعملية التقييم كتنظيم مجموعات المناقشة

يجب أن تشمل عمليات تقييم المورد على تقييم ما يلي (انظر الجدول 12 للمزيد من الأمثلة):

- تهديد وترهيب العمال والسلوك المناهض للنقابات.
- تشجيع الهياكل التي يسيرها أرباب العمل وآليات إشراك العمال وممارسة علاقات العمل المرتشقة.
- رفض المفاوضة بحسن نية .
- تأثير عقود العمل القصيرة وأشكال أخرى للعقود العادية والعمالة غير الرسمية على قدرة العمال في التنظيم النقابي.
- المعارضة المنهجية أو المنظمة لأرباب العمال اتجاه النقابات العمالية .

⁵⁵ تجدر الإشارة إلى أن القطاعات الفرعية قد تكون محمية أكثر من غيرها في بلد معين .

الجدول 12. وصف للسياسات والممارسات المناهضة للنقابات

وصف	السياسات والممارسات المناهضة للنقابات
<p>يشمل هذا على سبيل المثال، الترهيب المادي؛ تهديد العمال بفقدان سبل عيشهم؛ الكشف عن مؤيدي النقابات خلال عملية التوظيف؛ وضع "قائمة سوداء" تضم أسماء مؤيدي النقابات؛ فصل مؤيدي النقابات والتمييز ضد مؤيدي النقابات من خلال خفض الرتبة، التعيين في مهام أقل ملائمة؛ ظروف عمل قاهرة؛ خفض في الأجور والاستحقاقات وفرص التدريب والتحويل؛ عدم تمديد عقود العمل لمؤيدي النقابات لمدة محددة ومؤقتة؛ التدخل في عملية اختيار العمال بشأن المنظمات التي تمثلهم؛ مواصلة التأخيرات القانونية والإدارية في العملية التي تحصل من خلالها النقابات العمالية على الاعتراف القانوني؛ الحملات المناهضة للنقابات العمالية بما في ذلك الحملات التي تقوم بها منظمات أرباب العمل وقادة المجتمعات المحلية؛ إبعاد العمال عن ممثلي النقابات العمالية بما في ذلك إسكان العمال في أماكن تديرها الشركة أو حيث يتم ممارسة العمل في أماكن ذات ولوج مقيد كمجمعات الشركات الخاصة أو مناطق تجهيز الصادرات</p>	<p>تهديد وترهيب العمال والسلوك المناهض للنقابات</p>
<p>يمكن لأصحاب العمل استخدام لجان العمال أو أنظمة مشاركة المستخدمين الأخرى لردع العمال عن تشكيل النقابات أو الانضمام إليها ، أو من ممارسة حقهم في المفاوضة الجماعية. يحدث هذا بشكل خاص عند وجود نقابات حقيقية ، لكن قدرتها على العمل محدودة اعتبار هذه الهياكل كبداية لنقابات العمال والمنظمات التمثيلية التي يمكن للعمال اختيار الانضمام إليها</p>	<p>تشجيع الهياكل التي يسيرها أرباب العمل وآليات إشراك العمال وممارسة علاقات العمل المرتشحة</p>
<p>يجب تحديد الحالات التي ترفض فيها الشركة فرصة المفاوضة الجماعية أو ترفض المفاوضة. يشمل حق المفاوضة الجماعية مجموعة متنوعة من الأنشطة، حيث يشمل جميع عمليات المفاوضة بين النقابة العمالية وشركة تجارية لتحديد ظروف وشروط العمل والمسائل الإجرائية (بما في ذلك الصحة والسلامة). قد تشمل المفاوضة الجماعية عددا من أرباب العمل أو منظمات أرباب العمل. وينتج عادة عن المفاوضة الجماعية اتفاق كتابي يبرم بين الطرفين، سواء كان قابلا للتنفيذ في المحاكم أم لا. قد يعني فشل تنفيذ اتفاق أيضا فشل احترام حقوق الإنسان بالنسبة للعمال. رغم أن المفاوضة الجماعية اختيارية بالنسبة للطرفين، تقتصر المفاوضة الجماعية على العمال وليس الشركات</p>	<p>رفض المفاوضة بحسن نية</p>

قد يمنع الاعتماد على العقود قصيرة المدى العمال من التنظيم النقابي بسبب الوضع الوظيفي غير المستقر .

تأثير عقود العمل قصيرة وأشكال أخرى للعقود العادية والعمالة غير الرسمية على قدرة العمال في تكوين نقابات .

السعي لتجنب أو التخفيف من الضرر في سلسلة إمداد الشركة

- يتعين على الشركة ممارسة نفوذها مع المورد لتجنب السياسات المناهضة للعمال في سلسلتها للإمداد. طالما لم يبرهن المورد عن تحسن ملحوظ بعد مدة زمنية معقولة (مثلا 6 أو 9 أشهر)، يجب أن توقف الشركة الطلبات إلى أن يبين المورد التحسن .
- يتعين على الشركة معالجة أنشطتها التي قد تساهم أو تزيد من خطر الأنشطة المناهضة للنقابات كممارسات الشراء. انظر الإطار 4 بشأن ممارسات الشراء المسؤولة .
- يمكن للشركات التعاون على مستوى القطاع لتعزيز النفوذ مع الموردين. كما يمكن للشركات إبرام اتفاقات مباشرة مع النقابات العمالية مثلا من خلال الاتفاقيات الإطارية العالمية أو اتفاقات بروتوكولية بشأن الحرية النقابية من أجل تنفيذ المعايير المتعلقة بحقوق النقابات العمالية في سلسلة الإمداد. انظر المقدمة والإطار 13 .
- في الحالات التي يتم فيها تحديد الآثار الضارة لحقوق الإنسان، مثلا العنف ضد النقابيين، يجب على الشركة فك العلاقة. انظر الفرع 5.2.3 للمزيد من المعلومات بشأن فك العلاقة المسؤول .

الإطار 13. الاتفاقات البروتوكولية

تضع الاتفاقات البروتوكولية بشأن الحرية النقابية فهما موحدا والتزاما بين النقابات العمالية فيما يتعلق بتطبيق الحرية النقابية في العلاقات المهنية داخل سياق معين. قد يتم إبرامها محليا بين علامة تجارية ومورد ونقابة عمالية أو على المستوى الجهوي ومستوى شامل للقطاعات بين مجموعة من البائعين والموردين والنقابات المهنية. قد تكون الاتفاقات البروتوكولية ملزمة قانونيا .

في حال اختيار إبرام اتفاق بروتوكولي، يوصى بما يلي :

- تبرم جميع الأطراف مفاوضات لاتفاقات بروتوكولية بحسن نية؛
- تأخذ اتفاقات البروتوكولية بعين الاعتبار السياق المحلي؛
- توفر العلامات التجارية والبائعين حوافز تجارية من أجل الموردين للامتثال لعقود التزود الطويلة الأمد تستند فعالية البروتوكول جزئيا على وضع آليات عملية وفعالة لفض النزاعات. وبالتالي يجب أن تضع البروتوكولات اتفاقات مقبولة من الطرفين لحل النزاعات مثلا من خلال تعيين موفقين أو وسطاء أو محكمين .

المواثيق والمعايير الدولية المنتقاة

- المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات، الفصل الرابع، حقوق الانسان
- المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات، الفصل الخامس، العمل والعلاقات المهنية
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، 1948 (رقم 87)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ممثلي العمال، 1971 (رقم 135)، توصية 1972 (رقم 143)
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 23
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 22
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة 8.

المصادر

- منزل الحرية (2010)، الوضع العالمي لحقوق العمال، يشمل تقييم الحرية النقابية في 165 دولة
- أصدرت الأمانة العامة المكلفة بالعمل التابعة لنافتا تحليلا موضوعيا للحرية النقابية للعمال في الدول الأعضاء
- اللجنة المكلفة برصد المعايير الدولية للعمل، المجلس الوطني للبحوث التابع للأكاديميات الوطنية، رصد المعايير الدولية: التقنيات ومصادر المعلومات، الأكاديميات الوطنية، (2004)
- اللجنة التابعة لمنظمة العمل الدولية المكلفة بالحرية النقابية ولجنة الخبراء المكلفة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات
- للمزيد من المعلومات بشأن معايير منظمة العمل الدولية انظر مكتب مساعدة منظمة العمل الدولية

الوحدة 7. الأجر

يجب أن يشمل نطاق العناية الواجبة بشأن الأجر الالتزام بالقانون الوطني للأجر والتماشي مع المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن ضرورة تلبية الأجر لحاجيات العمال وعائلاتهم . تنقسم إذا هذه الوحدة إلى شقين: الالتزام بالقانون الوطني للأجر والتماشي مع المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن ضرورة تلبية الأجر لحاجيات العمال وعائلاتهم

الالتزام بالقانون الوطني للأجر

إدراج السلوك المسؤول للشركات في سياسة الشركة وأنظمتها للإدارة

السياسة

بالإضافة إلى تبني سياسة الالتزام بالأجر، يجب أن تتبنى الشركات سياسات بشأن عوامل الخطر المترتبة عن عدم الالتزام بالأجر (عند الاقتضاء)، مثلًا توظيف عمال مهاجرين والتعاقد من الباطن إلخ. انظر الإطار

14

تحديد الأضرار القائمة والمحتملة في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

عملية تحديد النطاق

يعتبر عدم الالتزام بقانون الأجر خطراً في جميع مراحل سلسلة إمداد الملابس والأحذية التي تتسم بكثافة اليد العاملة وتوظيف عمال ذوي الدخل المنخفض. وبالتالي يجب أن تركز الشركات في عملياتها لتحديد النطاق على عوامل الخطر التي ينطوي عليها البلد. تعتبر جميع البلدان التي ليس لها قانون صارم بشأن تنفيذ قانون الأجر أو تفتقر للآليات فعالة للمفاوضة الجماعية، ذات مخاطر عالية لعدم الالتزام بقانون الأجر

تشمل عوامل الخطر الأخرى:

- معدلات متعددة للحد الأدنى للأجر.
- يدفع للعمال أجورهم على أساس القطعة.
- يوظف القطاع نسب عالية من العمال المهاجرين⁵⁷
- يوظف القطاع نسب عالية من العمال غير النظاميين.
- يقطن العمال في موقع الشركة⁵⁸
- يوظف أرباب العمل نسب عالية من العمال الشباب أو المتدربين.
- يتم دفع رواتب العمال نقدا وليس إلكترونياً (أو أي وسيلة أخرى قابلة للتعبق)
- معدل مرتفع لمستوى الأمية في صفوف العمال و/أو مستوى منخفض للتعليم.

تقييم المورد

يمكن للشركة إعطاء أولوية عملية التقييم للبلدان المصدرة التي تنطوي على مخاطر عالية لعدم الالتزام بقوانين الحد الأدنى للأجر

يجب أن توفر عملية تقييم المورد ضماناً للالتزام بالقانون الوطني للحد الأدنى للأجر. قد يصعب التأكد من هذا على أرض الواقع لأن الموردين غالباً ما يترددون في تقديم تفاصيل عن تكاليفهم، خشية أن يستفيد عملاؤهم من ذلك من أجل التفاوض على الأسعار. وقد تساعد الأطراف الثالثة المستقلة، التي تتمتع بثقة الطرفين والتي ليس لديها مصلحة خاصة في التفاوض بشأن أسعار الموردين، على تخفيف المخاوف من أن شفافية التكاليف ستؤدي إلى تغييرات في الأسعار. يجب أن تعتمد الشركات على التوجيهات القائمة بشأن كيفية تقييم الموردين فيما يخص الالتزام بقانون الأجر. ويتعين على المكلفين بإجراء التقييمات أن يكونوا على دراية كبيرة بقوانين العمل الوطنية⁵⁹

بالإضافة إلى الالتزام بالقوانين الوطنية للأجور، يجب أن تشمل عمليات التقييم أيضا على: ما إن كان العمال مطلعين على أجورهم؛ يتم دفع الأجور في الموعد المحدد، يتم إعطاء بيانات الأجور واضحة للعمال التي بإمكانهم قرائتها؛ يحق للعمال اختيار كيفية إنفاق رواتبهم؛ أن تكون الاقتطاعات معقولة ومبررة وفقا للقانون الوطني والاتفاقات الجماعية؛ منح علاوات إجبارية و/أو الإعانات؛ يتم الدفع عن الإجازات المطلوبة قانونيا بما في ذلك إجازة الأمومة، انظر الوحدة 7، ساعات العمل؛ دفع وجمع وتقديم جميع اشتراكات الضمان الاجتماعي ذات الصلة⁶⁰. يجب أن تشكل عمليات تقييم المورد أيضا على التمييز في الأجور وأن تسعى لتقييم ما إذا يتقاضى العمال أجورا مختلفة على أساس الجنس أو العرق أو الجنسية، إلخ . يجب أن تشمل عمليات تقييم المورد على مشاركة العمال والنقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال التي اختاروها .

وقف أو تجنب أو التخفيف من الضرر في عمليات الشركة

يتعين على الشركة وضع خطة عمل تصحيحية لتجنب عدم الالتزام بقانون الأجور. تشمل عناصر خطة العمل التصحيحية على سبيل المثال:

- زيادة وعي العمال- على سبيل المثال من خلال التدريب؛ المصادر (كالكتيبات)؛ ورشات عمل والدعم المتواصل. قد تشمل التدريبات والمعلومات المقدمة للعمال:
 - شروط الحد الأدنى للأجور؛
 - كيفية قراءة سند الراتب؛
 - كيفية حساب الأجور والإعانات وأشكال التعويض الأخرى؛
 - إجراءات تعديل الأجور (حسب الاقتضاء).
- وضع أنظمة الإدارة للتخفيف من خطر عدم الالتزام:
 - توفير دورات تدريبية لأفراد قسم الموارد البشرية أو المستخدمين المكلفين بصرف الرواتب. تشمل مواضيع التدريبات ما يلي: القوانين الوطنية والاتفاقات الجماعية ذات الصلة؛ معدلات الأجور بالنسبة لساعات العمل العادية والإضافية؛ حساب الإعانات؛ كيفية حساب الاقتطاعات وضمن أنها اقتطاعات مبررة ومعقولة وتتماشى مع القانون الوطني؛ مسك الدفاتر؛
 - تقديم بيانات الأجور واضحة للعمال؛
 - إعداد سجلات كشف الرواتب واضحة وكاملة ودقيقة؛ و
 - وضع آليات دفع الرواتب للتقليل من خطر النصب/الغش في الدفع (مثلا الدفع الإلكتروني).
- التخفيف من خطر قلة الموارد لمنح الحد الأدنى للأجور من خلال تحسين الأنظمة لتخطيط الإنتاج ووضع إدارة مالية وأنظمة التخطيط فعالة .

السعي لتجنب أو التخفيف من الضرر في سلسلة إمداد الشركة

- يتعين على الشركة تقييم وتجنب مساهمتها في إحداث الضرر من خلال مفاوضاتها بشأن الأسعار وممارساتها الشرائية. انظر الإطار 4 بشأن ممارسات الشراء المسؤولة .
- يجب أن توجه الشركة تزودها نحو الموردين الملتزمين بقانون الحد الأدنى للأجور والأجور المتفاوض عليها
- يجب أن تدعم الشركة مورديها من أجل تجنب أو التخفيف من الضرر، عند الاقتضاء، من خلال تقديم توجيهات تقنية- على سبيل المثال بشأن مسك الدفاتر وأنظمة الإدارة المالية- وتسهيل إقامة علاقات مع مقدمي الخدمات المحليين كلما أمكن (مثلا توفير خدمة الدفع الإلكتروني للعمال).
- إدراكا بالعلاقة التي تربط بين الأجور والمفاوضة الجماعية وساعات العمل، يجب أن تبذل الشركة العناية الواجبة بشأن مخاطر القطاعات. انظر الوحدة 4 و6 .

توفير سبل الانتصاف أو التعاون لتوفيرها عند الاقتضاء

تحديد أنسب سبل الانتصاف

تعتبر التعويضات أنسب أشكال سبل الانتصاف، لكن يجب أن تتماشى مع التوجيهات الواردة في الفرع 4.6
تلبية الأجور للحاجيات الأساسية للعمال وعائلاتهم

تحديد الأضرار القائمة والمحتملة في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

عملية تحديد النطاق

يحد أن تحدد الشركة البلدان التي تتزود منها في سلسلتها للإمداد حيث لا تلبى الأجور الحاجيات الأساسية للعمال وعائلاتهم. انظر الإطار 14 أدناه من أجل توصيات حول كيفية القيام بذلك يجب أن تكون الشركة على إدراك بفئات العمال الذين قد يتم إقصائهم من الحد الأدنى للأجور أو الأجور المتفاوض عليها وبالتالي يكونون معرضين لتقاضي أجور لا تلبى حاجياتهم الأساسية. ويشمل العمال المستضعفين :

- العمال الذين يشتغلون في قطاعات اقتصادية غير منظمة
- العمال المهاجرين الأجانب⁶¹
- العمال الذين يتقاضوا أجورا على أساس القطعة مقابل الأجور المدفوعة في الساعة

يتعين على الشركات، عند الإمكان، إعطاء أولوية العناية الواجبة في البلدان التي تشهد فروقات كبيرة بين الأجور الحالية والأجور الضرورية واللازمة لتلبية الحاجيات الأساسية .

تقييم المورد

عندما يتلقى العمال أجور لا تسمح لهم بتلبية احتياجاتهم الأساسية أو احتياجات أسرهم ، فإن المشكلة لا تعزى عموماً إلى المورد الوحيد الذي يوظفهم ، ولكن إلى الممارسات السارية في البلد المصدر. و لهذا فإن إجراء دراسة تقييمية على هذا المورد الوحيد يمكن أن يكون غير مثمر. لذا يحد أن تتشاور الشركات مع الأطراف المعنية، وأهمها العمال والنقابات العمالية والمنظمات التمثيلية للعمال، من أجل فهم وإدراك خطورة الفروقات بين الأجور الحقيقية والأجور التي تلبى الحاجيات الأساسية للعمال وعائلاتهم.

الإطار 14. تحديد بلدان المصدر ذات مخاطر عالية

قد يشكل تحديد البلدان التي يتعرض فيها العمال بشكل خاص لخطر تلقي الأجور التي لا تسمح لهم بتلبية احتياجاتهم الأساسية أو احتياجات أسرهم تحدياً كبيراً في الواقع. يكون للبلدان غالباً معدلات مختلفة للحد الأدنى للأجور، وقد تختلف حسب الجهة وعمر العمال والنشاط الاقتصادي أو المهنة. وقد يجعل هذا من الصعب تقدير مستوى الحد الأدنى للأجور في كل بلد وكل قطاع. علاوة على ذلك ، لا يمكن تحديد ما إذا كان معدل معين من الأجر يلبى الاحتياجات الأساسية للعمال وأسره دون مراعاة التكلفة المحلية للسلع والخدمات الأساسية وعدد أفراد الأسرة المعتمدة على العامل.

يمكن الاعتماد على تكاليف المعيشة لحساب تكلفة الحاجيات الأساسية ثم مقارنة هذا المبلغ بالحد الأدنى للأجور في القطاع. يمكن للشركات أيضاً مقارنة الحد الأدنى للأجور بالأجور التي يحصل عليها نصف العمال في بلد معين ("الأجر المتوسط"). و يعد متوسط الأجر هو مؤشر أفضل من متوسط الأجر لمقارنات عبر البلاد ، لأنه يأخذ في الاعتبار التفاوتات في الدخل من بلد إلى آخر. ومن بين المناهج الأخرى، حساب الحد الأدنى للأجور (مثلاً 60٪ من متوسط الدخل في البلد) ومقارنته مع الحد الأدنى للأجور أو الأجور المتفاوض عليها في القطاع. يمكن للشركة اعتبار الحد الأدنى للأجور الأنسب، الذي يمثل النسبة السارية على أكبر عدد من العمال داخل القطاع في بلد معين تعتبر ساعات العمل الطويلة والإضافية الشائعة في العديد من الحالات مؤشراً لعدم تلبية الأجور للحاجيات الأساسية للعمال وعائلاتهم.

يحد أن تقوم الشركات بالتعاون على مستوى القطاع مع العمال والنقابات العمالية والخبراء لتحديد البلدان ذات المخاطر العالية.

⁶¹ تختلف معدلات الأجور من العمال المهاجرين الأجانب والعمال المحليين .

السعي لتجنب أو التخفيف من الضرر في سلسلة إمداد الشركة

قد لا تكون المشاركة الثنائية للموردين كافية لزيادة الحصول على أجور تلبية الاحتياجات الأساسية للعمال وعائلاتهم. في هذا السياق، يمكن للشركات التي تستشير (أو تتعاون عند الاقتضاء) النقابات العمالية والشركات الأخرى، العمل على المستوى الوطني أو على مستوى شامل للقطاعات للبرهنة على دعم تحديد فعال للأجور وآليات التنفيذ .

يتعين على الشركات اعتبار العوامل التالية من أجل اتخاذ هذه القرارات :

- حدة خطر الفرق في الأجور بين الأجر الحالي والأجر الضروري لتلبية الحاجيات الأساسية؛
- الإرادة السياسية للحكومة؛
- فعالية آليات تحديد الأجور الحالية .
- نفوذ القطاع مع الحكومة (مثلا نسبة صادرات البضائع في القطاع).

قد تتخذ المشاركة الأوسع نطاقا أشكالاً مختلفة ويجب أن تعكس المشاركة السياق المعين، تشمل أشكال المشاركة :

- التعاون مع الشركات لتبيين بصورة مشتركة دعم تحديد الأجور التي تلبية الحاجيات الأساسية للعمال وعائلاتهم؛ و/أو الاتفاقات الجماعية شاملة للقطاعات التي يجب تسجيلها وتنفيذها طبقا للقوانين الوطنية؛
- دعم الموردين من أجل المفاوضة على الأجور التي تلبية الحاجيات الأساسية؛
- الالتزام بالاستمرار في التزود من البلدان ذات المخاطر العالية إن تمت المفاوضة بشأن الأجور وإدراجهم في القانون الوطني لدعم الأجور التي تلبية الحاجيات الأساسية .

يحبذ أن تضع الشركات استراتيجيات من أجل اتخاذ إجراءات مشتركة فيما يتعلق بما ورد أعلاه. بيد أنه، قد تكون المشاركة مع الحكومة عملية طويلة. يتعين على الشركات التركيز على الالتزام بالقانون الوطني والحق في تأسيس أو الانضمام للنقابات العمالية أو المنظمات التمثيلية للعمال والحق في المفاوضة الجماعية بينما يستمر العمل مع الحكومة بشأن ما سبق ذكره .

المواثيق والمعايير الدولية المنتقاة

- المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات، الفصل الخامس، الفقرة 4.ب.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور، 1949 (رقم 95) وتوصية 1949 (رقم 85).
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970 (رقم 131) وتوصيته، 1970 (رقم 135).
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، 1992 (رقم 173) والتوصية، 1992 (رقم 180).
- ميثاق الأمم المتحدة بشأن الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، المادة 7.
- الإعلان الدولي لحقوق الإنسان، المادة 23.

مقدمة للوحدات المتعلقة بشؤون البيئية

يتميز قطاع الملابس والأحذية بمنتجات نهائية تشمل الملابس الجاهزة والأحذية الواقية والسلع الفاخرة. لكل مرحلة من مراحل سلسلة الإمداد آثار على البيئة، بيد أنه، بسبب الاختلافات في العمليات والنواتج، تختلف طبيعة الآثار على البيئة من مرحلة إلى أخرى

تقدم اوحداث من 8 إلى 11 توجيهات بشأن كيفية بذل العناية الواجبة بشأن القضايا البيئية البارزة في إنتاج المواد الخام ومراحل التصنيع في سلسلة إمداد الملابس والأحذية. تم اختيار القضايا التي تعالجها هذه الوحدات استنادا على المخاطر البيئية المعروفة في القطاع، لكنها ليس شاملة. ويتعين على الشركة، خلال تحديد نطاق المخاطر في سلسلتها للإمداد، تحديد المخاطر البيئية المختلفة عن المخاطر المدرجة في الوحدات 8-11.

يمكن معالجة جزء كبير من الضرر البيئي المرتبط بالمنتجات في قطاع الملابس والأحذية خلال مرحلة تصميم المنتج.. وبالتالي، يتعين على الشركة اتخاذ إجراءات لفهم المخاطر البيئية المرتبطة بمنتجاتها واعتماد ظوابط خلال مرحلة تصميم المنتج وذلك بهدف التقليل من الخطر البيئي في خطوط إنتاجها⁶⁴. في هذا السياق، يجب على الشركات الأخذ بعين الاعتبار خصائص المنتج وجوانب أخرى كالفائدة والتكلفة والطلب عند تقييم المنتجات من أجل تطويرها. قد تشمل الاعتبارات بخصوص الانتقال بالمنتج من التصميم إلى التطوير ما يلي:

- اختيار المادة: قد تنطوي بعض المواد على مخاطر كبيرة للآثار الضارة. وينطبق هذا مثلا على تغلفة وتعبئة المنتجات .
- مرحلة الاستخدام (مثلا الارتداء، الغسل، التجفيف، الكي، الإصلاح): تنتج العديد من الآثار البيئية لاسيما استهلاك المياه والطاقة - خلال استخدام منتج ما، وخاصة الغسيل .
- نهاية الصلاحية: كما تتضرر الآثار العامة لمنتج على البيئة بما إذا كان مصير المنتج مكب النفايات أو يمكن إعادة استخدامه أو تدويره ومدى سهولة القيام بذلك. بالإضافة إلى ذلك، قد تساهم المنتجات ذات استخدام قصير المدى (مثلا يمكن ارتداؤه من 3 إلى 6 أشهر) إلى استنفاد موارد أكثر من المنتجات التي تستخدم لمدة طويلة .

يجب أن تأخذ الشركة بعين الاعتبار الآثار البيئية لمنتج ما عبر دورة حياته إلى أقصى حد ممكن؛ بيد أنه، يمكن للشركة اتباع منهج قائم على المخاطر وإعطاء الأولوية للمخاطر الضارة .

⁶² قد يؤثر عدد خطوط إنتاج الشركة في طبيعة ونطاق العناية الواجبة .

الوحدة 8. المواد الكيميائية الخطيرة

تركز هذه الوحدة على الآثار البيئية الناتجة عن المواد الكيميائية الخطيرة. للمزيد عن المعلومات حول المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة، المرجو الاطلاع على الوحدة 5، الصحة والسلامة المهنية.

تحديد الأضرار القائمة والمحتملة في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

عملية تحديد النطاق

يتعين على الشركة :

- تحديد المواد الكيميائية المستعملة في إنتاج السلع في قطاع فرعي، مع تركيز الاهتمام على تحديد المواد الكيميائية الخطيرة والمضرة والمحظورة. يجب أن تستند الشركات على المصادر المتوفرة والموجودة تحديد المراحل التي تنطوي على مخاطر عالية في عملياتها وسلسلتها للإمداد لاستعمال المواد الكيميائية الخطيرة والضارة والمقيدة. بالنسبة لمعظم الشركات التي تعمل في سلسلة إمداد الملابس والأحذية، تتمثل المخاطر العالية في إنتاج النسيج والجلود .
- تحديد البلدان ذات المخاطر العالية فيما يخص استعمال المواد الكيميائية الخطيرة، بما في ذلك البلدان التي لا تنظم استعمال هذه المواد أو تنفذ الأنظمة المتعلقة بها .
- وضع قائمة جرد للمواد الكيميائية المستعملة في إنتاج وتصنيع منتجات الشركة (اتباع منهج قائم على المخاطر)
- كنقطة انطلاق، يمكن للشركة تحديد المجموعات الكيميائية الشائعة والمستعملة في إنتاج منتجاتها - وكذا العمل نحو وضع قائمة جرد شاملة للمواد الكيميائية .
- يمكن لشركة ذات خطوط إنتاج متعددة ومتنوعة إعطاء الأولوية لعملية تقييم المنتجات المرتبطة بمواد كيميائية خطيرة والعمل على وضع قائمة جرد شاملة للمواد الكيميائية .

عمليات تقييم المورد

- يتعين على الشركات العمل على تحديد الموردين الذين يعملون في مراحل سلسلة الإمداد ذات المخاطر العالية (مثلا إنتاج النسيج والجلود) فيما يخص المواد الكيميائية الخطيرة والضارة، والتي تنشط في بلدان ذات مخاطر عالية .
- يمكن للشركات الاعتماد على التوجيهات القائمة والعمل مع المبادرات المهنية ذات مصداقية من أجل تقييم الموردين .
- يجب أن تشمل عمليات التقييم زيارات ميدانية وفحوصات كيميائية وشهادات الجودة .
- عند الاقتضاء، يجب أن تحدد الشركات ما إذا كانت الطباعة أو العمليات الأخرى التي تنطوي على مخاطر عالية فيما يخص استعمال المواد الكيميائية الخطيرة والضارة تجري داخل الشركة من طرف المورد أو من خلال التعاقد من الباطن .

⁶³ تشمل عملية تقييم المخاطر البيئية تحديد الأخطار وتصنيفها وتقييم التعرض لها. تعتبر المرحلتين الأوليتين بمثابة عملية تقييم المخاطر. يجب أن تتماشى منهجية تقييم المخاطر البيئية مع المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. انظر مجموعة أدوات تقييم المخاطر البيئية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

تشمل عملية تقييم المخاطر على صحة الإنسان تحديد الأخطار وتصنيفها وتقييم التعرض لها . يجب أن تتماشى منهجية تقييم المخاطر على الصحة مع المبادئ التوجيهية لمنظمة الصحة العالمية. انظر البرنامج الدولي حول سلامة المواد الكيميائية، مجموعة أدوات تقييم المخاطر على صحة الإنسان لمنظمة الصحة العالمية: المخاطر الكيميائية، كما تم التطرق للمخاطر البيئية في الوحدة 5، الصحة والسلامة المهنية.

وقف أو تجنب أو التخفيف من الأضرار في عمليات الشركة

باعتبارها جزءا من خطة عملها التصحيحية، يحدّ أن تقوم الشركة ب:

- دعم إعداد واعتماد قائمة للمواد المحظورة على مستوى شامل للقطاعات استنادا على تقييم للمواد الخطيرة قائم على أسس عملية وذو مصداقية (تقييم المخاطر على البيئة والصحة)⁶³.
- دعم إعداد واعتماد قائمة بحث شاملة للقطاعات فيما يخص المواد الكيميائية الخطيرة والضارة التي لم يتم تقييدها بعد من خلال الأنظمة والتي لا يوجد لها أي بديل صالح لحد الآن. لا يجب على الشركة استعمال المواد الكيميائية الخطيرة أو الضارة المدرجة في قائمة البحث إلى أجل غير محدد، لكن يجب أن تهدف إلى التخلص تدريجيا من استعمال المواد الكيميائية عند تحديد بدائل صالحة ضمن فترة زمنية معقولة. يجب إبلاغ موردي المواد الكيميائية بقائمة البحث .
- باعتبارها جزءا من خطة عملها التصحيحية، يحدّ أن تقوم الشركة ب:

- التوقف فورا عن استعمال المواد الكيميائية المحظورة والواردة في قائمة المواد المحظورة.
- تحديد واستعمال بدائل للمواد الكيميائية الواردة في قائمة المواد المحظورة استنادا على بيانات علمية ومنهجية موافق عليها دوليا من أجل تقييم المخاطر. يمكن للشركة استعمال قائمة البدائل الموثوقة والقائمة، بجب على الشركة ضمان تقييم المفاضلات مع الأضرار المحتملة (مثلا الماء أو الطاقة) قبل اعتماد البدائل .
- تنفيذ أفضل التقنيات المتوفرة كما حددها الوثائق المرجعية لأفضل التقنيات المتوفرة من أجل القطاع أو القطاع الفرعي⁶⁴.
- تنفيذ خطة صارمة لتدبير المواد الكيميائية على مستوى الموقع بما في ذلك تخزين آمن للمواد الكيميائية واستعمال معدات الوقاية الشخصية وتوفير بطاقات بيانات السلامة من أجل الأفراد الذين يتعاملون مع المواد الكيميائية. على سبيل المثال، عند وجود سبيل لتعرض العامل للمخاطر، يجب أولا تجنب الضرر من خلال القضاء عليه أو استبداله أو عزله بالكامل من خلال الضوابط الهندسية؛ ثانيا، إن تعذر ذلك يجب القيام بذلك من خلال مراقبة المخاطر عن طريق وضع حواجز أو العزل أو الحراسة أو الحماية أو التهوية المحلية الفعالة؛ وكوسيلة أخيرة، من خلال معدات الوقاية الشخصية. يستحسن أن تستند الشركة على التوجيهات والمعايير القائمة بشأن تدبير المواد الكيميائية.
- توفير تدريبات ملائمة للإدارة والعمال بشأن استعمال المواد الكيميائية والتخزين إلخ .

يمكن للشركة تقييم ما إذا يوفر نموذج الأعمال القائم تدابير تحفيزية بشأن تبادل المهارات وفعالية الموارد، أو بالأحرى يحفز الاستهلاك المفرط للموارد وسوء استخدام المواد الكيميائية. يمكن أن تختار الشركة تنفيذ نماذج أعمال مبتكرة (مثلا تأجير المواد الكيميائية) عند الاقتضاء من أجل التقليل من استعمال المواد الكيميائية الخطيرة.

السعي إلى تجنب أو التخفيف من الضرر في سلسلة إمداد الشركة

يحدّ أن تقوم الشركة ب :

- دعم إعداد قائمة المواد المحظورة في القطاع استنادا على عملية تقييم للمخاطر مبنية على أسس علمية وذات مصداقية (تقييم المخاطر على البيئة والصحة).
- نشر قائمة بالمواد المحظورة (وأي توقعات إضافية بشأن استعمال المواد الكيميائية) وتبليغها إلى جميع الموردين الذين يعملون في مراحل سلسلة الإمداد ذات مخاطر عالية، بغض النظر عن موقعهم.
- تحديد بدائل للمواد الكيميائية الواردة في قائمة المواد المحظورة استنادا على البيانات العلمية والمنهجية المعتمدة دوليا لتقييم المخاطر والخطر. يمكن للشركة استعمال قوائم ذات مصداقية للبدائل. يتعين على الشركة ضمان تقييم المقايضات مع الآثار المحتملة (كالماء والطاقة) قبل اعتماد البدائل .

- دعم مورديها لتنفيذ خطط العمل التصحيحية. خلال عملها مع الموردين بشأن تدبير الموارد، يجب أن تعين الشركات نقطة اتصال فيما يخص تدبير المواد الكيميائية وتبليغها للمورد. وفي المقابل، يجب على المورد إنشاء نقطة اتصال لتدبير المواد الكيميائية مع الشركة .
- وضع سياسة بشأن التعاقد من الباطن، إن كانت ممارسة شائعة، من أجل التخفيف من الضرر المرتبط بالموردين المتعاقد معهم من الباطن. انظر الإطار 2 حول التعاقد من الباطن .

يجب أن تواصل الشركة عملها مع المورد خلال تنفيذ خطة العمل التصحيحية. بيد أنه، إن استمر المورد في عدم الالتزام بالقيود أو حظر استعمال المواد الكيميائية الخطيرة الواردة في قائمة المواد المحظورة، يتعين على الشركة وقف الطلبات أو فك الارتباط إلى أن يتوقف المورد عن استعمال هذه المواد.

المواثيق والمعايير الدولية المنتقاة

- المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية للاقتصادية بشأن تجربة المواد الكيميائية
- مبادئ الممارسة المختبرية السليمة لمنظمة التعاون والتنمية للاقتصادية
- توصيات المجلس التابع لمنظمة التعاون والتنمية للاقتصادية بشأن تنفيذ سجلات إطلاق المواد الملوثة ونقلها
- المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية للاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات والفصل السادس، البيئة
- المصادر
- أدوات تقييم المخاطر البيئية لمنظمة التعاون والتنمية للاقتصادية
- المؤشرات على مستوى الشركة لإنتاجية الموارد وكثافة التلوث، اليونيدو/ برنامج اليونيب لتحقيق الكفاءة في استخدام الموارد والإنتاج الأفضل
- منظمة الصحة العالمية، أدوات تقييم المخاطر على صحة الإنسان
- منظمة التعاون والتنمية للاقتصادية (2011)، "الفصل الثاني، خطة وملف الدول الجزرية الصغيرة النامية" في الدليل بشأن التحقيق في المواد الكيميائية التي تنتج بكثرة
- الأمم المتحدة (2011)، النظام المتوائم العالمي لتصنيف وتوسيم المواد الكيميائية، النسخة الرابعة المنقحة، الأمم المتحدة، نيويورك وجنيف
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، البوابة الإلكترونية للمواد الكيميائية
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، إطلاق المواد الملوثة ونقلها
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن المواد الكيميائية البيرفلورية
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، " مجموعة أدوات تقييم البدائل لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية " باريس
- نظام المعلومات الفرنسي بشأن بدائل المواد الكيميائية
- البيئة وتغير المناخ في كندا، مركز تبادل المعلومات، مصان النسيج والملابس
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، مستندات حول سيناريوهات الانبعاثات
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، أطر ودليل بشأن بدائل المواد الكيميائية
- برنامج تأجير المواد الكيميائية (اليونيدو)

⁶⁴ انظر الاتفاقية الدولية لحماية النباتات، وثيقة مرجعية بشأن أفضل التقنيات المتاحة من أجل قطاع السيج (2003).
⁶⁵ يحدث الضغط على المياه عندما يفوق الطلب كمية المياه المتوفرة خلال فترة معينة أو عندما يفقد سوء جودتها استعمالها. كما تؤثر ندرة المياه وجودة المياه والتدفقات البيئية والوصول للمياه، على الضغوط الممارسة على المياه.
⁶⁶ انظر منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2015).
⁶⁷ انظر الاتفاقية الدولية بشأن حماية النباتات (2003).

الوحدة 9. الماء

استهلاك المياه

تحديد الأضرار القائمة والمحتملة في عمليات الشركة وسلسلة الإمداد

عملية تحديد النطاق

- في سلسلة إمداد الملابس والأحذية، تعتبر زراعة القطن والمدابغ وإنتاج النسيج أكثر العمليات التي تعتمد على المياه بكثافة (مثلا المعالجة الأولية، الصباغة/الطباعة والتجهيز
- يجب على الشركة تحديد إن كانت عملية زراعة القطن ودبغ الجلد وإنتاج النسيج (وجميع العمليات التي تعتمد على المياه بكثرة) في سلسلتها للإمداد، تحدث في مناطق التي تعاني من ضغوط على المياه، إلى أقصى حد ممكن⁶⁵. ويحذ أن تقوم الشركات باستعمال الموارد القائمة لتحديد المناطق التي تعاني من ضغوط على المياه⁶⁶.

تقييم المورد

- يجب على الشركات تحديد إعطاء الأولوية للموردين الذين يعملون في مراحل وبلدان تنطوي على مخاطر عالية أو المناطق التي تعاني من ضغوط على المياه. بالنسبة للعديد من الموردين الذين يعملون في قطاع الملابس والأحذية، يعني هذا تقييم إنتاج القطن والمدابغ وإنتاج النسيج في البلدان ذات مخاطر عالية أو المناطق التي تعاني من ضغوط على المياه.
- قد يكون من الصعب تحديد الموردين المنفردين الذين يعملون في مراحل الإنتاج الأولية. يحذ أن تطبق الشركات التوصيات الواردة في الإطار 3.

وقف أو تجنب أو التخفيف من الضرر في عمليات الشركة

- يحذ أن تنفذ الشركة أفضل التقنيات المتوفرة كما تم تحديدها في الوثائق المرجعية المتعلقة بأفضل التقنيات المتوفرة⁶⁷.
- عندما يكون هناك خطر للضرر على البيئة، يحذ أن تتجنب الشركة التحجج بنقص أدلة علمية كافية كسبب لتأجيل اتخاذ تدابير فعالة من حيث التكلفة من أجل تجنب أو التقليل من هذا الضرر، بما يتسق مع الفهم العلمي والتقني للمخاطر، مع اعتبار المخاطر على صحة وسلامة الانسان.
- يمكن للشركات الاستناد على التوجيهات القائمة بشأن كيفية تعزيز الكفاءة المائية و/أو خفض الاعتماد على المياه العذبة في إنتاج النسيج والمدابغ وزراعة القطن. قد تشمل أمثلة المناهج: الاستثمار في معدات توفير المياه؛ إعادة استعمال المياه والتقليل من استعمال المياه (مثلا في الصباغة). يجب أن تدعم السياسة والتدريبات أي خطة تهدف إلى تدبير المياه.

العمل على تجنب أو التخفيف من الضرر في سلسلة إمداد الشركة

- يجب أن تحدد الشركة ما إذا كان بإمكانها التزود من مناطق تعاني من ضغوط على الماء بشكل مسؤول - على سبيل المثال، من خلال تعزيز الكفاءة المائية و/أو خفض اعتماد مورديها على المياه العذبة. عند النظر في عمليات التوسع، يجب على الشركات النظر في سبل معالجة زيادة الطلب على الماء.
- في الحالات التي لا يمكن للشركة التزود بشكل مسؤول من المناطق التي تعاني من ضغوط على الماء، يجب عليها توجيه تزودها نحو المناطق التي لا تعاني من ضغوط على المياه.
- في الحالات التي يتبين فيها للشركة أنه بإمكانها التزود بشكل مسؤول من المناطق التي تعاني من ضغوط على المياه، يحذ أن تقوم الشركة بدعم مورديها في إعداد وتنفيذ خطط الكفاءة المائية و/أو خفض الاعتماد على المياه العذبة
- يتعين على الشركات التواصل مع مورديها بشأن أهمية الكفاءة المائية بالنسبة للمجتمع ولأعمالهم.

التلوث وإدارة المياه المستعملة

تحديد الأضرار القائمة والمحتملة في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

عملية تحديد النطاق

- يجب على الشركات تحديد مراحل سلسلة الإمداد المرتبطة بمخاطر عالية لتلوث المياه والحاجة للتدبير الجيد للمياه المستعملة. في قطاع الملابس والأحذية، من الأرجح أن يرتبط هذا بزراعة القطن والمعالجة الرطبة (النسيج والجلد).
- يجب على الشركة تحديد ما إذا كانت عملية المعالجة الرطبة تقع في بلدان تتسم بمخاطر عالية. يجب الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:
 - هل تتوفر البلد (أو مجموعة الإنتاج) على بنية تحتية مناسبة لتصريف المياه المستعملة؟
 - هل تقوم البلد بإنفاذ الأنظمة المتعلقة بالمياه المستعملة (أي هل عمليات التفتيش ذات مصداقية)؟
- قد لا تكون البيانات المجمع على مستوى البلد كافية لتحديد ما ورد أعلاه. يجب الأخذ بعين الاعتبار الأوضاع على المستوى المحلي (مثلًا خطر التسرب إلى التربة وطبقات المياه الجوفية؛ قدرة تخفيف المياه فيما يخص القطن، يجب على الشركة تحديد ما إذا كان القطن يزرع في مستجمعات مياه الأمطار العليا وبالتالي تشكل مخاطر عالية لتلوث الأحواض المائية⁶⁸).
- يتعين على الشركة تحديد ما إذا كانت زراعة القطن تتم في بلدان تتوفر على أنظمة وقوانين ضعيفة لتنفيذها والمتعلقة باستعمال المواد الكيميائية (كالأسمدة ومبيدات الحشرات) في زراعة القطن).

تقييم المورد

- يجب على الشركة إعطاء الأولوية للموردين الذين يعملون في مراحل وبلدان ذات مخاطر عالية أو مواقع تتسم بالخطورة (مستجمعات مياه الأمطار العليا). بالنسبة للعديد من الشركات التي تعمل في قطاع الملابس والأحذية، يعني هذا تقييم إنتاج القطن والمدايع وإنتاج النسيج في بلدان أو مناطق ذات مخاطر عالية.
- قد يصعب تحديد الموردين المنفردين الذين يعملون في مرحلة الإنتاج الأولية. وبالتالي يحذر أن تطبق الشركات التوصيات الواردة في الإطار 3 .

وقف أو تجنب أو التخفيف من الضرر في عمليات الشركة

- يحذر أن تنفذ الشركة أفضل التقنيات المتوفرة كما تم تحديدها في الوثائق المرجعية لأفضل التقنيات المتوفرة⁶⁸.
- عندما يكون هناك خطر للضرر على البيئة، يحذر أن تتجنب الشركة التحجج بنقص الأدلة العلمية الكافية كسبب لتأجيل اتخاذ تدابير فعالة من حيث التكلفة من أجل تجنب أو التقليل من هذا الضرر، بما يتسق مع الفهم العلمي والتقني للمخاطر، مع الأخذ بعين الاعتبار المخاطر على صحة وسلامة الانسان.
- يمكن للشركات الاستناد على التوجيهات القائمة التي يرد بعضها أدناه. قد تشمل العناصر الشائعة لخطة العمل التصحيحية:

زراعة القطن

- تدبير مسؤول للأسمدة ومبيدات الحشرات
- تحسين استعمال الماء، ممارسات الري
- ممارسة أفضل التقنيات المتوفرة (عند الاقتضاء)
- تدريب المزارعين وبناء القدرات

⁶⁸ اليونيب، المياه الملوثة، الدور الرئيسي لتدبير المياه العادمة في تحقيق التنمية المستدامة، تقييم الاستجابة السريعة، جنيف
⁶⁹ انظر الاتفاقية الدولية لحماية النباتات (2003).

تجهيز النسيج (النسيج والجلود)

المواثيق والمعايير الدولية المنتقاة

- المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات، الفصل السادس، البيئة
- مبادئ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن إدارة المياه

المصادر

- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، مشاركة الأطراف المعنية من أجل إدارة شاملة للمياه، دراسات
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن المياه، باريس
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2015)، "تأمين المياه، استدامة النمو"، تقرير بشأن إحداث
- الاحتراز العالمي، الفرقة العاملة المعنية بتأمين المياه، استدامة النمو، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، باريس
- الاتفاقية الدولية لحماية النباتات (2003)، وثائق مرجعية لأفضل التقنيات بشأن قطاع النسيج، اللجنة الأوروبية
- الاتفاقية الدولية لحماية النباتات (2003)، وثائق مرجعية لأفضل التقنيات بشأن دبغ الجلود والصلال، اللجنة الأوروبية
- قمة قادة الميثاق العالمي للأمم المتحدة (2010)، التفويض الممنوح لكبير الموظفين التنفيذيين، دليل مشاركة الشركات المسؤولة مع السياسة المتعلقة بالمياه، جنيف

الوحدة 10. انبعاثات الغازات الدفيئة

يمثل تغير المناخ تحديا كبيرا يهم جميع أفراد المجتمع. باعتبارها مستهلكا مهما للطاقة ومصدرا للانبعاثات، تلعب الشركات التي تنشط في قطاع الملابس والأحذية دورا كبيرا من أجل التحول إلى اقتصاد منخفض الكربون .

لا تقدم هذه الوحدة توجيهات مستفيضة بشأن كيفية قياس وخفض انبعاثات الغازات الدفيئة الناتجة عن أعمال الشركة. بل تهدف إلى إبراز القضايا المرتبطة بالغازات الدفيئة في القطاع في إطار العناية الواجبة. يجذب أن تشير الشركات إلى التوجيهات القائمة بشأن كيفية قياس ورصد وإعداد تقارير بشأن انبعاثات الغازات الدفيئة في عملياتها وسلسلتها للإمداد .

قياس انبعاثات الغازات الدفيئة

يعتبر قياس انبعاثات الغازات الدفيئة خطوة أولى مهمة لخفض التلوث الكربوني لأنشطة الشركة. إذ يساعد الشركة على تقييم أثارها على المناخ وإعداد خطط فعالة من حيث التكلفة لخفض الانبعاثات. يمكن للشركات قياس انبعاثات الغازات الدفيئة على مجموعة مختلفة من المستويات .

مصطلحات هامة

مكافئ ثاني أكسيد الكربون- هو وحدة القياس العالمية التي تشير إلى احتمالية الإحتباس العالمي للغازات الدفيئة التي يعبر عنها بمكافئ ثاني أكسيد الكربون لوحدة ثاني أكسيد الكربون. ويستعمل لتقييم انبعاثات مختلف الغازات الدفيئة (أو تجنبها) على أساس مشترك.

الغازات الدفيئة- هي غازات الغلاف الجوي المسؤولة عن التسبب في الاحتباس الحراري وتغير المناخ. يعتبر ثاني أكسيد الكربون والميثان وأكسيد النيتروجين من أهم الغازات الدفيئة. كما تعتبر مركبات الكربون الهيدروفلورية ومركبات الهيدروكربون المشبع بالفلور وسداسي فلوريد الكبريت أقل شيوعا لكنها غازات دفيئة جد قوية. يقصد بانبعاثات الغازات الدفيئة انبعاثها في الغلاف الجوي.

المصدر: منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون: الأهداف العامة وممارسات الشركة، 2010

على مستوى عملياتها: يجذب أن تعمل الشركة على قياس انبعاثات الغازات الدفيئة الناتجة عن أنشطتها- قد يشمل هذا أنشطة الشركة أو الأنشطة التي تشرف عليها الشركة والتي تسبب في انبعاث الغازات إلى الغلاف الجوي (أي الانبعاثات المباشرة)، أو استهلاك الشركة للطاقة الكهربائية أو الحرارة أو البخار أو التبريد (أي الانبعاثات غير المباشرة للطاقة).

سلسلة الإمداد: يمكن للشركات قياس انبعاثات سلسلتها للإمداد لتحديد أي مستوي من سلسلتها الذي سيكون من السهل فيه بشكل خاص الحد من انبعاثات غازات الدفيئة. مثل هذا التخفيض ممكن عن طريق اختيار العمل بطريقة أكثر مسؤولية ، ولكن أيضا عن طريق شراء و بيع وتصنيع المنتجات الأقل توليها.

المنتج: يمكن للشركات قياس انبعاثات الغازات الدفيئة وعمليات الإزالة المرتبطة بمنتج معين. تتيح عملية تحليل الغازات الدفيئة الناتجة عن دورة حياة المنتج الشركة على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن المنتجات التي تصممها أو تصنعها أو تباعها أو تشتريها أو تستعملها .

يجذب أن تقوم الشركات ذات موارد محدودة بقياس أولا انبعاثات الغازات الدفيئة الناتجة عن عملياتها وأنشطتها. كما تشجع على مشاركة المعطيات بشأن انبعاثات الغازات الدفيئة المرتبطة بمواد وعمليات مع فاعلين مهنيين آخرين .

خفض الانبعاثات

وعلى غرار القضايا الأخرى المطروحة في سلسلة إمداد الشركة، يمكن للشركة اتباع نهج قائم على المخاطر لمعالجة انبعاثات الغازات الدفيئة من خلال تركيز مواردها حيث توجد أكبر نسبة لانبعاثات الغازات الدفيئة. عند السعي لخفض الانبعاثات في سلسلتها للإمداد، يحذر أن تقوم الشركة بممارسة نفوذها مع مورديها لتشجيع الموردين على خفض الانبعاثات و/أو دعم الموردين بشكل مباشر على تنفيذ التدابير من أجل خفض انبعاثات الغازات الدفيئة.

تشجع الشركة على اتخاذ تدابير لمنع أو تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة. يجب أن تكون هذه التدابير فعالة من حيث التكلفة وأن تستند إلى تحليل علمي وتقني للمخاطر المستهدفة. ولا يجب أن يكون عدم اتخاذ الشركة هذه التدابير بذريعة عدم وجود أدلة علمية كافية.

الجدول 13. أمثلة عن التدابير الرامية إلى خفض انبعاثات الغازات الدفيئة ومراقبة التحسينات الطارئة على مختلف مراحل دورة حياة المنتج

عوامل الخطر	أمثلة عن التدابير الرامية إلى خفض انبعاثات الغازات الدفيئة ومراقبة التحسينات
اختيار النسيج	<p>عند تصميم المنتج يجب الأخذ بعين الاعتبار لانبعاثات الغازات الدفيئة المحتملة للمنتج إلى جانب عناصر أخرى كالفعلالية والتكلفة والطلب 1. على سبيل المثال، للألياف الاصطناعية انبعاثات غازات دفيئة عالية كنتيجة للطاقة اللازمة لإنتاج المواد الخام. وفي المقابل، للألياف النباتية كالقطن أو الكتان/الأقمشة انبعاثات غازات دفيئة ضعيفة مرتبطة عن الإنتاج، حيث أنه للقماش انبعاثات ضعيفة في مراحل الإنتاج ويرجع هذا إلى الحاجة المنخفضة إلى استعمال مبيدات الحشرات والأسمدة والري.</p>
تجهيز النسيج	<ul style="list-style-type: none"> - وضع خطة تدبير الطاقة على المستوى الميداني والتي تشمل تدابير منسقة للشركة من أجل تدبير الطاقة. - تنفيذ أفضل التقنيات المتاحة كما حددت في الوثائق المرجعية بشأن أفضل التقنيات المتاحة من أجل القطاع أو القطاع الفرعي 3. - تنفيذ تدابير كفاءة الطاقة (مثلًا تكنولوجيا حفظ الطاقة، تحسين عملية توليد البخار والهواء المضغوط، استرداد الحرارة الناتجة عن المياه المستعملة والنفائات الغازية، التجهيز الأمثل، إلخ). - تنفيذ تدابير حفظ الطاقة (مثلًا توفير الطاقة من خلال تحسين العمليات وظروف التفاعل) 4. - تحسين كفاءة وجودة العمليات لتجنب أي سحب للمنتجات بسبب مشكلة في الإنتاج. وضع وتشغيل أجهزة قياس دقيقة و/أو برمجيات للقياس كخطوة أساسية لقياس الأداء والشروع في تحسين الكفاءة.
النقل	<ul style="list-style-type: none"> - اعتماد ممارسات الشراء المسؤولة الواردة في الإطار 4.2، والتي تهدف إلى الحد من استخدام الشحن الجوي العاجل. إنشاء مستودعات ومراكز توزيع بالقرب من مكان استيراد المنتجات وبيعها وذلك بهدف التقليل من الحاجة إلى النقل. - الطلب من شاحنات نقل البضائع بتتبع ونشر البيانات المتعلقة بانبعاثات الغازات الدفيئة 5. - تتبع الانبعاثات (المتعلقة بالنقل) كل 3 أشهر في وحدات العمل (كوحدات التصنيع والتجميع، مراكز التوزيع ومراكز العملاء).

<p>- تقليص حجم التغليف والتعبئة - استعمال الموارد القابلة لإعادة الاستعمال أو التدوير</p>	<p>التعبئة والتغليف</p>
<p>- استعمال المواد القابلة لإعادة الاستعمال أو التدوير - تصميم منتجات مستدامة تتميز بطول مرحلة الاستخدام - زيادة وعي الزبناء بشأن السلوك الذي يقلص من انبعاثات غاز الكربون ك: غسل الملابس بوتيرة أقل (أي ليس بعد كل استعمال); غسل الملابس بالماء البارد، استعمال منظفات غسيل مركزة ذات تعبئة وتغليف أقل، تجفيف الملابس بالهواء، ضبط عمليات التجفيف استنادا على نوع النسيج 7</p>	<p>مرحلة الاستخدام</p> <p>تعتبر مرحلة الاستخدام أكبر مساهم في انبعاثات غازات الدفينة</p>

ملاحظات

1. قد يؤثر نوع النسيج أيضا على مرحلة الاستخدام، على سبيل المثال، من المرجح أن يتم كي بعض أنواع النسيج كالمقماش أكثر من الأنواع الأخرى. في حين قد تحتاج أنواع أخرى كالبوليستر إلى طاقة أقل للتجفيف .
2. ب.س.ر.(2009)، قطاع صناعة الملابس، تحديد دورة حياة الكربون.
3. انظر الوثيقة المرجعية (2003) الخاصة بالدمج المتكامل بين منع التلوث والتحكم به، أفضل التقنيات المتاحة في صناعة الملابس، اللجنة الأوروبية .
4. تبين في بعض الحالات فعالية اعتبار بشكل منفصل التقنيات العامة للإدارة لتقليص استهلاك الطاقة وأساليب التجهيز الخاصة التي يجب وضعها في كل مجال تقني خاص. منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ووزارة التجارة والصناعة باليابان، حصيلة الندوة المنعقدة بشأن حفظ الطاقة في قطاع صناعة النسيج، (1992).
5. بينما يقوم متعهدني الشحن بتتبع البيانات ثاني أكسيد الكربون بشكل متزايد، لا يزال هناك تباين كبير في حجم البيانات المتتبعة والتي تم إبلاغها إلى الزبناء .
6. بيد أنه، تبرز عمليات تحليل دورة حياة المنتج أن حجم انبعاثات غازات الدفينة لتصريف الملابس ضعيف، وتنتج غالبا عن كميات صغيرة للميثان الذي ينشأ من خلال تحلل النسيج الطبيعي. انظر ب.س.ر. (2009)، قطاع صناعة الملابس، تحديد دورة حياة الكربون.
7. تعكس المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية توقعات بشأن " تعزيز الشركات لمستويات عالية للوعي بين الزبناء بشأن الآثار البيئية المترتبة عن استعمال منتجات وخدمات الشركة." المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الفصل 6.
8. قد يؤثر نوع النسيج أيضا على مرحلة الاستخدام، على سبيل المثال، من المرجح أن يتم كي بعض أنواع النسيج كالمقماش أكثر من الأنواع الأخرى. في حين قد تحتاج أنواع أخرى كالبوليستر إلى طاقة أقل للتجفيف .

التبليغ

يعتبر بروتوكول الغازات الدفيئة معيارا معترف به دوليا لمحاسبة الشركات والتبليغ عن انبعاثات الغازات الدفيئة⁷⁰

التعاون

يجب أن تتعاون الشركات من أجل قياس وخفض ورصد والتبليغ عن انبعاثات الغازات الدفيئة. قد يتخذ التعاون أشكالاً مختلفة:

- إعداد أدوات شاملة للقطاعات لقياس وتتبع انبعاثات الغازات الدفيئة بشأن أنواع خاصة للنسيج والمنتجات وعمليات الإنتاج .
 - تبادل الممارسات الجيدة للتقليص من انبعاثات الغازات الدفيئة .
 - مطالبة الحكومات بتقديم دليل تفصيلي واضح بشأن تغيير المناخ .
- يعتبر التعاون مهما خاصة بالنسبة للشركات الصغرى والمتوسطة التي قد تفتقر للموارد من أجل قياس انبعاثات الغازات الدفيئة في مختلف منتجاتها أو سلسلتها للإمداد.

المصادر

- بروتوكول سلسلة القيم للشركات المتعلق بالغازات الدفيئة (النطاق 3)، معايير المحاسبة وإعداد التقارير
- بروتوكول سلسلة القيم للشركات المتعلقة بدورة حياة المنتج، معايير المحاسبة وإعداد التقارير
- الوثيقة المرجعية (2003) الخاصة بالدمج المتكامل بين منع التلوث والتحكم به، أفضل التقنيات المتاحة في صناعة الملابس، اللجنة الأوروبية .
- مجلس الدفاع عن الموارد الوطنية (2010)، "أفضل عشر ممارسات لمجلس الدفاع عن الموارد الطبيعية لفائدة مصانع النسيج من أجل توفير المال والحد من التلوث "
- مركز تقييم القطاعات باعتباره جزء من وزارة الطاقة الأمريكية .
- هاسانبيجي، أ. (2010)، فرص تحسين كفاءة استخدام الطاقة لقطاع النسيج

⁷⁰يعتبر البروتوكول المتعلق بالغازات الدفيئة شراكة للأطراف المتعددة دعت إليها المنظمة الدولية لمانهضي الحرب ومجلس الأعمال التجارية العالمي للتنمية المستدامة. يضع هذا البروتوكول معايير وأدوات للمساءلة والتبليغ متفق عليها دوليا، وشجع على اعتمادها من أجل خلق اقتصاد منخفض الانبعاثات على الصعيد العالمي .

الوحدة 11. الرشوة والفساد

تقر هذه الوحدة بأن الرشوة والفساد مدخل للجريمة بالنسبة لمجموعة من أشكال التجاوزات التي تم التطرق إليها في هذا الدليل، بما في ذلك: عمل الأطفال، العمل القسري، التمييز، مخالفة معايير الصحة والسلامة والمعايير البيئية. تضع اتفاقية منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المناهضة للرشوة وتوصيات 2009 معايير ملزمة قانونيا للدول الأطراف من أجل تجريم الرشوة المقدمة للموظفين العموميين في الصفقات التجارية الدولية وتوفر مجموعة من التدابير ذات الصلة. وتعتبر هذه الاتفاقية أول وثيقة دولية الوحيدة المناهضة للفساد التي تركز على "جانب الإمداد" لعملية الرشوة.

إدراج السلوك المسؤول للشركات في سياسة الشركة وأنظمة الإدارة

يجب على الشركات الأخذ بعين الاعتبار الممارسات الجيدة الواردة في دليل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية للممارسات الجيدة بشأن الضوابط الداخلية وقواعد السلوك والامتثال، التي تشمل:

- دعم والتزام قوي وصریح وواضح للإدارة العليا اتجاه الضوابط الداخلية وقواعد السلوك وبرامج أو تدابير الامتثال لتجنب وكشف حالات الرشوة، بما في ذلك الرشاوى المقدمة للموظفين العموميين؛
- سياسة الشركة الواضحة المناهضة للرشوة بما في ذلك الرشاوى المقدمة للموظفين العموميين؛
- تسند مهمة الإشراف على برامج وتدابير الامتثال والسلوك فيما يخص الرشوة، بما في ذلك الرشاوى المقدمة للموظفين العموميين بما فيهم السلطات، للتبليغ مباشرة عن القضايا إلى أجهزة المراقبة المستقلة كاللجان التابعة لمجلس الإدارة أو مجلس الرقابة والمكلفة بالمراجعة الداخلية للحسابات، إلى كبار موظفي الشركة، الذين يقومون بذلك بقدر كافي من الاستقلالية من الإدارة والموارد والسلطات.

تحديد الأضرار القائمة والمحتملة في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

عملية تحديد النطاق

عند تحديد مخاطر الرشوة والفساد، يتعين على الشركة الأخذ بعين الاعتبار خمس فئات عامة للخطر - البلد، القطاع،⁷¹ نوع الصفقات، الفرص الاستثمارية و الشركاء التجاريين . ومن المهم أن تنظر هذه العملية في طبيعة ووتيرة التفاعلات مع الموظفين العموميين الأجانب أو المحليين، وربما الأهم من ذلك، أنواع علاقات أعمال الشركة القائمة والمحتملة.⁷³

يجب أن تنظر عملية تقييم المخاطر داخليا لفحص مدى مساهمة الهياكل الداخلية أو الإجراءات في زيادة مستوى الخطر. يرد في الجدول رقم 15 عوامل الخطر الشائعة. وكجزء من هذه العملية، يمكن للشركات تقييم مدى تنفيذ الضوابط الداخلية طبقا لدليل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية للممارسة الجيدة فيما يتعلق بالضوابط الداخلية وقواعد السلوك والامتثال.

الجدول 14. عوامل الخطر المتعلقة بالنزاهة الخارجية

عوامل الخطر	أمثلة
عوامل مرتبطة بالبلد	تعمل الشركة في بلدان تتسم بمخاطر عالية للرشوة والفساد : - مستويات عالية للفساد في القطاع العام و/أو الخاص - غياب تنفيذ فعال لقوانين مكافحة الرشوة بما ذلك جرائم الرشوة في القانون الجنائي وغياب مساءلة الشركة بشأن هذه الجرائم. - فشل الحكومة الأجنبية ووسائل الإعلام ومجتمع الأعمال المحلي والمجتمع المدني على تشجيع عملية الشراء الشفافة وسياسات الاستثمار

<p>ترتبط الشركة بمخاطر عالية للقطاعات. تشمل الأمثلة في قطاع الملابس والأحذية على:</p> <ul style="list-style-type: none"> - النقل والتخزين 1 . - تجارة الجملة والتجزئة 2 . - التصنيع: قد تشكل عمليات التفتيش التي تقوم بها الوكالات المحلية بالبلدان ذات مخاطر عالية، خطرا متزايدا . 	<p>عوامل مرتبطة بالقطاع</p>
<ul style="list-style-type: none"> - عند العمل في بلدان ذات مخاطر عالية، يمكن أن تؤدي بعض الصفقات التي تشمل الموظفين العموميين إلى مخاطر عالية للرشوة: - المشتريات الحكومية، التخليص الجمركي، معاملة ضريبية تفضيلية، رخص 3. - التعامل مع موظفي المؤسسات المملوكة للدولة، إنفاذ القوانين، الجمارك، النقل، الحكومة المحلية، البيئة، مسؤولي قسم المشتريات و السلطات الضريبية . 	<p>عوامل مرتبطة بالصفقات</p>

ملاحظات

1. انظر الشفافية العالمية "مؤشرات تصورات الفساد" والشفافية العالمية "مؤشر مقدمي الرشوة"
2. تمثل تجارة الجملة وتجارة التجزئة 4% من حالات الرشوة الأجنبية المسجلة بين سنة 1999 ومنتصف سنة 2014، المصدر: تقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن الرشوة الأجنبية (2014).
3. يمثل النقل والتخزين 15% من حالات الرشوة الأجنبية المسجلة بين سنة 1999 ومنتصف سنة 2014. المصدر: تقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن الرشوة الأجنبية. تمثل المشتريات الحكومية 57% من حالات الرشوة الأجنبية المسجلة بين سنة 1999 ومنتصف سنة 2014. المصدر: تقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن الرشوة الأجنبية.

الجدول 15. عوامل الخطر المرتبطة بالنزاهة الداخلية للشركة

أمثلة	عوامل الخطر
<ul style="list-style-type: none"> - عدم وجود رسائل مناهضة للرشوة موجهة من الإدارة العليا . - عدم وجود رسالة واضحة بشأن حظر الرشاوى المقدمة للموظفين العموميين الأجانب وليس فقط رشوة الموظفين المحليين . - وجود سياسات وبرامج محدودة لدعم الامتثال للقوانين المناهضة للرشوة - أوجه القصور في تدريبات العمال ومهاراتهم ومعرفهم بشأن مخاطر الرشوة في عمليات الشركة . - عدم توفر مهارات أو معرفة أو تدريب للعاملين على مخاطر الفساد المرتبطة بأنشطة الشركة - عدم وضوح سياسات الشركة وإجراءاتها بشأن الهدايا والوجبات ووسائل التسلية المقدمة للعلاقات التجارية للشركة في الخارج . 	<p>السياسة والتدريب</p>

<p>- عدم وجود قواعد بشأن التبرعات السياسية والخيرية</p> <p>- عدم وجود ضوابط مالية واضحة (مثلًا كيف تتم مراقبة الحسابات البنكية والمصرفيات النثرية والأسهم في الخارج ، خاصة في البلدان المعرضة لمخاطر عالية؟؟ هل تخضع لإجراءات الرقابة؟</p> <p>- عدم وجود ضوابط واضحة للتحقق من امتثال العقود للقانون.</p> <p>- عدم وجود وسائل للتبليغ عن المخالفات والحماية من الإجراءات الانتقامية للمبلغين عن هذه المخالفات .</p> <p>- عدم توفر تدريبات وبرامج تهدف إلى توعية شركاء الشركة .</p>	
<p>- ضوابط محدودة لمراقبة الحسابات البنكية للشركة والمصرفيات النثرية والأسهم في الخارج. - تحقيق محدود للتأكد من امتثال العقود للقانون.</p> <p>- أصناف النفقات الواردة في سجلات ودفاتر الشركة التي قد تستخدم لإخفاء المبالغ المدفوعة كرشاوى</p> <p>- انعدام مراجعة خارجية ومستقلة للحسابات</p>	<p>المخاطر المتعلقة بالصفقات</p>
<p>- انعدام السلطة على شركاء العمل .</p> <p>- تواجد نقاط البيع في الخارج .</p> <p>- رقابة محدودة على أنشطة الشركة في الخارج. - افتقار شريك العمل أو ممثله للمؤهلات والموارد اللازمة من أجل أداء الخدمات المقدمة .</p> <p>- توفير هدايا ووجبات ووسائل التسلية للعلاقات التجارية للشركة في الخارج .</p> <p>- أنماط الدفع غير اعتيادية، عمولات عالية غير اعتيادية أو ترتيبات مالية خاصة تشمل الشركة أو فروعها الأجنبية والأطراف الثالثة ذات الصلة .</p> <p>- علاقات الأعمال مع الشركات المملوكة للدولة أو الحكومات الأجنبية (كالشركات العامة-الخاصة) أو المجالس البلدية الأجنبية أو الهيئات التشريعية الأجنبية أو الأحزاب السياسية الأجنبية و/أو العائلات الملكية أو العائلات التي لها علاقات وثيقة مع النخبة السياسية .</p> <p>- توظيف مسؤولين أجانب .</p>	<p>المخاطر المتعلقة بالعلاقات التجارية</p>

وقف أو تجنب أو التخفيف من الآثار الضارة في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

يجب أن تتناسب إجراءات العناية الواجبة الرامية إلى تجنب أو التخفيف من خطر الرشوة مع الخطر الذي تم تحديده. وينبغي أن تتضمن تدابير العناية الواجبة المناهضة للرشوة الممارسات الجيدة الواردة في دليل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية للممارسة الجيدة بشأن الضوابط الداخلية وقواعد السلوك والامتثال. تشمل الممارسات الجيدة ما يلي:

- أن تسري قواعد السلوك وبرامج أو تدابير الامتثال الرامية لتجنب أو رصد حالات الرشوة، بما في ذلك، الرشاوى المقدمة للموظفين العموميين، على المدراء والمسؤولين والموظفين وجميع الجهات التي تشرف عليها الشركة، بما في ذلك الفروع، ويجب أن تتناول الجوانب التالية:

_ الهدايا، تكاليف الضيافة والتسليية والنفقات⁷⁵؛

_ سفر الزبائن؛

_ التبرعات السياسية؛

_ التبرعات الخيرية والرعاية الرسمية؛

_ تيسير الدفع⁷⁶؛

_ التماس العطاءات والابتزاز؛

_ قبول المال⁷⁷

الاستثمارات الشخصية والتوظيف والأنشطة ذات الصلة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، نشر المقاعد الشاغرة في مجلس الإدارة وتوظيف الأزواج أو الأقارب .

• قواعد السلوك وبرامج أو تدابير الامتثال السارية والمصممة لتجنب أو رصد الرشوة، بما في ذلك رشاوى الموظفين العموميين الأجانب، ، السارية عند الاقتضاء والخاضعة للإجراءات التعاقدية، على الأطراف الثالثة كالعاملين والوسطاء الآخرين والخبراء الاستشاريين والممثلين والموزعين والمتعاقدين والموردين والاتحادات والشركاء في المشاريع المشتركة (المشار إليهم بعده "شركاء العمل")، بما في ذلك ضمن أمور أخرى، العناصر الأساسية التالية :

_ مراقبة منتظمة ومناسبة وموثقة للمخاطر المرتبطة بتوظيف ومراقبة شركاء العمل لضمان احترامهم لواجب العناية بهم .

_ إحاطة شركاء العمل بالالتزام بالشركة باحترام القوانين بشأن الأحكام التي تحظر الرشوة الأجنبية وقواعد السلوك للشركة وبرامجها أو تدابيرها للامتثال من أجل تجنب ورصد حالات الرشوة.

_ التماس التزام متبادل لشركاء العمل⁷⁸.

• نظام للإجراءات المالية والمحاسبية، بما في ذلك نظام الضوابط الداخلية، المصمم لضمان مسك نزيه ودقيق للدفاتر والسجلات والحسابات، من أجل ضمان عدم استعمالها لأغراض الرشوة، بما في ذلك الرشاوى المقدمة للموظفين العموميين الأجانب، أو التستر عن هذه الرشاوى⁷⁹.

• النشر الدوري للمعلومات وتنظيم دورات تدريبية لجميع موظفي الشركة وفروعها، عند الاقتضاء ، بشأن قواعد سلوك الشركة وبرامج أو تدابير الامتثال فيما يخص الرشوة، بما في ذلك رشاوى الموظفين العموميين الأجانب⁸⁰.

• التدابير الملائمة لتشجيع وتوفير الدعم الإيجابي للالتزام بقواعد السلوك وبرامج أو تدابير الامتثال المكافحة للرشوة، بما في ذلك الرشاوى المقدمة للموظفين العموميين الأجانب، على جميع مستويات الشركة؛ و الإجراءات التأديبية المناسبة للاستجابة، للانتهاكات، على جميع مستويات الشركة، القوانين المكافحة للرشوة الأجنبية، وقواعد سلوك الشركة وبرامج أو تدابير امتثال الشركة فيما يخص الرشوة، بما في ذلك رشاوى الموظفين العموميين الأجانب⁸¹.

بالإضافة إلى ما ورد أعلاه، يجب أن تقوم الشركة ب:

• تنفيذ عملية تقييم مخاطر الفساد قبل دخول الزبون والمورد في علاقة (مثلا التأهيل المسبق) عند العمل في البلدان التي تتسم بمخاطر عالية. يتعين على الشركة وضع قواعد وإجراءات لاختيار المورد ولإنشاء علاقات مع "أفضل الموردين".

• الانضمام والمشاركة بفعالية في المبادرات المناهضة للرشوة وعمليات الأطراف المعنية المتعددة على مستوى القطاع حسب الاقتضاء⁸².

⁷⁴ رغم أن التدابير الواردة في دليل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية للممارسة الجيدة، تنفذ خاصة من أجل رصد وتجنب تقديم الرشاوى للموظفين العموميين الأجانب، يمكن أيضا تنفيذها لكشف وتجنب جميع أشكال الرشوة. بيد أنه من المهم أن تذكر الوثائق وبرامج التوعية والتدريبات، أن الرشوة تشمل الرشاوى المقدمة للمسؤولين العموميين الأجانب، إذ أن هذا ليس بالضرورة بديهي.

⁷⁵ يجب أن تضع الشركات مستويات جديدة ملائمة للبيئة المحلية.

⁷⁶ توصيات المناهضة للرشوة 2009

⁷⁷ انظر اتفاق الأمم المتحدة العالمي (2010)

التتبع

يمكن للشركات استعمال مختلف الآليات لتقييم فعالية تدابير مكافحة الفساد التي اتخذت في سياق أعمالها وسلسلة التوريد .

- قد تشكل استطلاعات الموظفين ، والاستبيانات وردود الفعل من التدريب مصدرا مهما للمعلومات بشأن فعالية الوسيلة التي يمكن للموظفين والأفراد من خلالها الاطلاع على التحسين المتواصل للسياسات المكافحة للرشوة⁸³.
- يمكن للإدارة العليا الاستعانة أيضا بدراسات التقييم و التقارير الدورية⁸⁴.
- قد تلتزم الشركة المشورة الخارجية من أجل التحقق من فعالية الإجراءات المناهضة للرشوة⁸⁵.

المواثيق والمعايير الدولية المنتقاة

- المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات، الفصل 7، محاربة الرشوة، طلب الرشوة الابتزاز.
- اتفاقية منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن محاربة الرشوة المقدمة للموظفين العموميين الأجانب في الصفقات التجارية الدولية (اتفاقية مناهضة الرشوة)
- توصيات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لسنة 2009 لمحاربة رشوة الموظفين العموميين الأجانب في الصفقات التجارية الدولية (توصيات سنة 2009 المناهضة للرشوة)
- توصيات سنة 2006 بشأن الرشوة وانتمانات التصدير الدعومة رسميا
- اتفاقية الأمم المتحدة بشأن محاربة الرشوة (2000)

المصادر

- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، تقرير البلدان بشأن تنفيذ اتفاقية منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المناهضة للرشوة
- www.oecd.org/corruption/countryreportsontheimplementationoftheoecdanti-briberyconvention.htm
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، البرامج الجهوية المناهضة للرشوة .
- www.oecd.org/corruption/regionalanti-corruptionprogrammes.htm
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2006)، أدوات التوعية بالمخاطر للشركات المتعددة الجنسيات في مناطق الحوكمة الضعيفة، باريس .
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2014)، تقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن الرشوة الأجنبية: تحليل جريمة تقديم الرشوة للموظفين العموميين الأجانب، باريس .
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2010)، دليل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية للممارسة الجيدة بشأن الضوابط الداخلية والأخلاق والامثال، باريس .
- وزارة العدل بالمملكة المتحدة (2011)، دليل إجراءات مكافحة الرشوة 2010، المملكة المتحدة، وزارة العدل، لندن .
- اتفاق الأمم المتحدة العالمي، محاربة الرشوة في سلسلة الإمداد، دليل العملاء والموردين، جنيف .

الوحدة 11. الرشوة والفساد

تستهدف هذه الوحدة بالأساس العلامات التجارية ومصانع الملابس والأحذية ووسطائهم المكلفين بالشراء

تهدف هذه الوحدة إلى التقليل من خطر تهميش العمال المنزليين، ولاسيما ضحايا الابتزاز، بما في ذلك من خلال بذل الجهود الرامية إلى الترسيم والتقنين، من أجل تشجيع سلسلة إمداد مسؤولة وفي نفس الوقت خلق اقتصاد وتوفير فرص للعمال المنزليين. يقر هذا الدليل بأنه لا توجد حلول سريعة وملانمة للجميع. قد تأخذ الحكومات والمنظمات الدولية والجهات المانحة والشركات في سلسلة الإمداد ومنظمات المجتمع المدني، بعين الاعتبار فرصة دراسة السبل التعاونية لاستعمال هذه الخيارات المقترحة أو المناهج التكميلية الأخرى حسبما تراه مناسباً ووفقاً للقانون المحلي .

الإطار 15. الإطار الرامي إلى تجنب والتخفيف من الانتهاكات التي تمس حقوق الانسان والعمل، عند إشراك العمال المنزليين

يوفر الجزء التالي معلومات بشأن الإطار الأوسع الضروري لتجنب والتخفيف من الانتهاكات التي تمس حقوق الانسان والعمل المرتبطة بالعمل المنزلي. يجب على الشركات الاستفادة من الإطار الوارد أدناه عند تصميم عملياتها للعناية الواجبة، بيد أنه، لا تتحمل الشركات مسؤولية تنفيذ جميع التوصيات الواردة أدناه بمفردها. بالأحرى، يمكن أن يشكل ما يلي مرجعاً لجميع الأطراف المعنية المشاركة في العملية الرامية إلى تجنب الانتهاكات التي تمس حقوق الانسان والعمل، عند إشراك العمال المنزليين .

ينبغي اعتبار العمال المنزليين كجزء لا يتجزأ من اليد العاملة الذين يحق لهم الحصول على معاملة متساوية، وبالتالي يجب ترسيمهم من أجل تحقيق ظروف وشروط عمل جيدة. في سياق هذا الدليل، يعتبر الترسيم العملية التي ينتقل فيها العمال من العمل غير الرسمي إلى العمل الرسمي المنظم. هناك أسباب متعددة وراء العمل غير الرسمي وهي ليست بالضرورة أسباب قانونية. على سبيل المثال، قد تستعمل "صفة العمل الحر" كوسيلة لتجاهل مسؤولية توفير عقود عمل رسمية. في حالات أخرى، قد يرغم العمال المنزليين على العمل من المنازل من أجل خفض التكاليف المادية لفائدة رب العمل. قد يكون السعي إلى الترسيم من خلال الإصلاح التشريعي وحده غير فعال؛ يجب اعتبار الترسيم عملية بدلاً من اعتبارها خطوة 1. ويمكن تيسير هذه العملية من خلال :

- معرفة الأسباب الكامنة وراء انعدام الترسيم في أنظمة الإنتاج للعمال المنزليين وذلك بهدف تحديد أفضل الاستراتيجيات لتحفيز وتمكين الترسيم 2 .
- الاعتراف بتنوع أنشطة العمال المنزليين ونطاقها المختلف؛
- توفير المساعدة التقنية للمساعدة على ترسيم العمال المنزليين وباقي العمال غير الرسميين؛
- خلق والمشاركة في المبادرات التعاونية لوضع الوسائل وتمويل صناديق الدعم من أجل المساعدة في عملية الترسيم؛
- تشجيع تقنين وضعية العمال المنزليين .

⁷⁸ على سبيل المثال، يمكن للشركات إدراج قوانين مكافحة الرشوة والفساد في جميع العقود المبرمة مع الأطراف الثالثة وأن تطلب من الموردين ذوي المخاطر العالية وضع إجراءات مناسبة لتجنب الرشوة .

⁷⁹ توصيات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لمكافحة الرشوة 2009

⁸⁰ يفضل التفاعل المباشر الذي يوفر فرصة للموظفين التابعين للمورد من طرح أسئلة والحصول على إجابات، لكن عندما يكون التدريب الفردي فعالاً من حيث التكلفة ولا عملياً، يعتبر التدريب عن طريق الأنترنت بدلاً فعالاً. انظر الميثاق العالمي للأمم المتحدة (2010)، صفحة 21

⁸¹ توصيات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن مكافحة الرشوة (2009)

⁸² على سبيل المثال، تعتبر الشبكة البحرية لمكافحة الفساد شبكة للشركات البحرية وبرنامجها التي تشجع الممارسات الجيدة للشركة في القطاع البحري من أجل معالجة القضايا المتعلقة بالرشوة وتيسير الدفع وأشكال أخرى للفساد.

⁸³ انظر "المبدأ 6، عملية الرصد والاستعراض" وزارة العدل للمملكة المتحدة (2011)

⁸⁴ نفس المصدر

⁸⁵ نفس المصدر

تقنين الأعمال التي يؤديها العمال المنزليون

تعتبر الهوية القانونية والإقرار بـ "صفة العامل" و/أو "صفة المقاول" خطوات أولى أساسية لترسيم العمال؛ بيد أنه، لا يجب استعمال هذه الصفة لاستغلال العمال كما تم وصفه أعلاه 1. ويمكن أن تساعد الشركات والحكومة ومنظمات المجتمع المدني العمال المنزليين للحصول على عقود والرخص الأخرى ذات الصلة من خلال عمليات مشروعة واعتبار تدابير تنظيمية أخرى من أجل تقنين الأعمال التي يؤديها العمال المنزليين. ولا ينبغي لعملية التقنين أن تفرض على العمال المنزليين التزامات لن يتمكنوا من الوفاء بها وبالتالي تهميش أكثر لهذه الفئة (مثلًا قد يؤدي فرض العمل في موقع معين إلى تهميش العمال المنزليين الذين يمكنهم فقط العمل من منازلهم).

التنظيم والتمثيل النقابي والحوار الاجتماعي

يعتبر التنظيم النقابي للعمال المنزليين خطوة مهمة التي تمنح لهم رؤية واعتراف وتمكنهم من الحوار الاجتماعي بهدف تحقيق ظروف وشروط عمل جيدة 1. بالنظر إلى احتياجات وظروف العمال المنزليين، قد يختلف التنظيم النقابي لهذه الفئة عن باقي التنظيمات. وتتخذ الخطوات الأولى للتنظيم من طرف المجتمع أو المنظمات النسائية اللواتي بوسعهن تأسيس مجموعات محلية التي يمكنها الاجتماع معا في شكل اتحاد أو نقابة عمالية. نظرا لهيمنة النساء العاملات المنزليات في القطاع، ينبغي أن يكون المنظمون في العديد من السياقات من النساء.

تشمل أمثلة أشكال المساعدة التي يمكن أن تقدمها النقابات العمالية وباقي الفاعلين للعمال المنزليين، توعيتهم وتوفير تدريبات لهم بشأن حقوقهم والمساعدة القانونية والتأمين الصحي والإئتمانات والقروض وتأسيس تعاونيات. وهناك أيضا الحاجة إلى وضع استراتيجيات إيجابية لمحاربة جميع أشكال التمييز التي قد يتعرض لها بالخصوص العمال الذين يشتغلون في الاقتصاد غير المنظم 1.

1. منظمة العمل الدولية (2008: 1).

2. من المهم أن تأخذ خطط الترسيم بعين الاعتبار السياق المحلي. انظر المبادرة التجارية الأخلاقية، المبادئ التوجيهية للعمال المنزليين (2010: 2).

توصيات موجّهة للشركات

تحديد الأضرار القائمة والمحتملة في عمليات الشركة وسلسلتها للإمداد

- يوجد العمال المنزليين في العديد من سلاسل الإمداد المختلفة بالقطاع. بينما يتم توظيف البعض في الحرف اليدوية التقليدية كالتطريز والحيّكة، وينخرط الباقي في أعمال أخرى تتسم بكثافة اليد العاملة كالمعالجة الآلية للملابس. ويجب أن تحدد الشركة خطوطها للإنتاج وعمليات الإنتاج التي قد تشمل إشراك العمال المنزليين.
- ينبغي أن تحدد الشركة البلدان المصدر حيث يعتبر العمل من المنزل شائعا وحيث يعتبر العمال أكثر عرضة للاستغلال.
- ينبغي أن تقيم الشركة الموردين ذوي أولوية لتحديد ما إذا كان لديهم تدابير للتزود بشكل مسؤول من العمال. انظر أمثلة عن هذه التدابير أدناه.

السعي إلى تجنب أو التخفيف من الأضرار في عمليات الشركة أو سلسلتها للإمداد

يليه أمثلة عن التدابير التي قد تتخذها الشركة لتشجيع التزود المسؤول من العمال المنزليين. يجب أن تقوم الشركة إما بتنفيذ التدابير الواردة أدناه بنفسها أو تشجع على بناء قدرات مورديها للقيام بذلك:

- وضع عملية للتأهيل المسبق من أجل الوسطاء المشاركين في العمل التعاقدية مع العمال المنزليين. وينبغي أن يمثل الوسطاء للقانون المحلي.
- وضع بروتوكولات داخلية للتعاقد الخارجي مع العمال المنزليين (مثلا التحقق من أن العملاء المكلفين بالعقود قد تم تأهيلهم مسبقا).
- الانتقال إلى العلاقات التعاقدية مع الوسطاء الذين يقومون مباشرة بتسليم العمل المتعاقد عليه إلى العمال المنزليين ووضع متطلبات الشفافية. على سبيل المثال، قد يطلب من الوسطاء
- الاحتفاظ بسجل يتضمن معلومات عن جميع العمال الذين أسند إليهم العمل. ويجب تسجيل جميع أفراد عائلة العاملين، على سبيل المثال، من الشائع أن يتم تسجيل فقط الأب أو الزوج كعامل في بعض السياقات.
- الاحتفاظ بسجل لكمية العمل المسند والأجور المدفوعة. بما أنه عادة ما تدفع أجور العمال على أساس القطعة، يجب على الوسطاء تسجيل التوقيت المناسب من أجل ضمان تحديد معدل يتناسب مع الحد الأدنى للأجور.
- الاحتفاظ بسجل لاستحقاقات الضمان الاجتماعي أو التأمين الصحي التي توفر للعمال المنزليين
- توفير تدريبات للوسطاء بشأن واجباتهم والتزاماتهم القانونية وسياسة الشركة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات.
- حيثما كان مناسباً، ينبغي تحديد المبادرات المحلية والدخول في شراكات معهم والتي تشجع على ترسيخ العمال وحمائيتهم من الاستغلال. قد تعطي المبادرات المحلية اهتماماً خاصاً بعدد من المجالات بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، التدريب في مجال الحقوق والتدريب على المهارات والتقنين وتقديم الخدمات.
- العمل مع الحكومة المحلية والوطنية للنهوض بحقوق العمال المنزليين للحصول على المعاملة المتساوية بموجب القانون. تشمل الأمثلة ما يلي:
- الإشارة إلى دعم الشركة (أو القطاع) من أجل تغطية القانون للعمال الذين يشتغلون في الاقتصاد غير الممنهج.
- لفت الانتباه إلى الأسباب الكامنة وراء عدم الترسيم وتشجيع الحكومة على إزالة الحواجز التي تعيق الانتقال إلى الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية الرئيسية.
- الإشارة إلى الدعم الذي تقدمه الشركة (أو الدعم الذي يقدمه القطاع عند العمل بتعاون) من أجل توسيع نظام تغطية الضمان الاجتماعي، من خلال تشجيع الولوج إلى الخدمات الصحية والتعليم للعمال غير النظاميين، بما في ذلك العمال المنزليين في حالة عدم استفادتهم.

المواثيق والمعايير الدولية المنتقاة

- اتفاقية منظمة العمل بشأن العمل من المنزل 1996 (رقم 177) وتوصيات المنظمة رقم 204 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي
- المصادر
- توجيهات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لسلاسل إمداد مسؤولة للمعادن المستخرجة من المناطق المتضررة من النزاع والشديدة الخطورة، الملحق
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2008) الاقتصاد غير الرسمي: تمكين الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، الوثيقة الأساسية للندوة الإقليمية الثلاثية بشأن الاقتصاد غير المنظم: تمكين الانتقال إلى الترسيم، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، جنيف.

منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

تعتبر منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المحفل الوحيد حيث تعمل الحكومات معا من أجل مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي تفرضها العولمة. وتقف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في مقدمة الجهود المبذولة لفهم التطورات التي يشهدها العالم الحالي والشواغل التي تثيرها. كما تساعد الحكومات على التعامل مع الأوضاع الجديدة من خلال النظر في بعض المواضيع مثل إدارة الشركات واقتصاد المعلومات والتحديات التي تطرحها شيخوخة السكان. وتقدم المنظمة للشركات إطارا يمكنها من مقارنة تجاربها في مجال السياسات، والبحث عن حلول لمشاكلها المشتركة وتحديد الممارسات الجيدة والعمل على تنشيط التنسيق بين السياسات الوطنية والدولية.

وفيما يلي البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية: ألمانيا، أستراليا، النمسا، بلجيكا، كندا، الشيلي، كوريا، الدانمارك، إسبانيا، إستونيا، الولايات المتحدة الأمريكية، فنلندا، فرنسا، اليونان، هنغاريا، إيرلندا، إيسلندا، إسرائيل، إيطاليا، اليابان، ليتوانيا، لوكسمبورغ، المكسيك، النرويج، نيوزيلندا، هولندا، بولندا، البرتغال، جمهورية سلوفاكيا، جمهورية التشيك، المملكة المتحدة، سلوفينيا، السويد، سويسرا، وتركيا. وتشارك اللجنة الأوروبية في أعمال منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

تضمن إصدارات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية نشر واسع النطاق لأعمال المنظمة، وتشمل هذه الإصدارات نتائج أنشطة جمع الإحصاءات وأشغال الأبحاث التي تم إجراؤها بشأن القضايا الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بالإضافة إلى الاتفاقات والمبادئ التوجيهية والنماذج التي صممتها الدول الأعضاء .

دليل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية للعناية الواجبة في سلاسل إمداد قطاع الملابس والأحذية

يهدف دليل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية إلى مساعدة الشركات التي تنشط في هذا القطاع على تنفيذ التوصيات المرتبطة بالمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات المتعددة الجنسيات بشأن بذل العناية الواجبة عبر جميع مراحل سلسلة الإمداد. كما يهدف هذا الدليل إلى تجنب الآثار الضارة المرتبطة بأنشطة وسبل إمداد هذه الشركات، واقتراح معالجة هذه الآثار. يندرج الدليل في إطار استمرارية المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية من أجل ضمان ممارسة الشركات التي تعمل في قطاع الملابس والأحذية أنشطتها في ظل احترام السياسات العامة الوطنية، وتعزيز الثقة المتبادلة بين الشركات والمصانع. كما يقدم هذا الدليل الدعم للشركات من أجل تنفيذ التوصيات المتعلقة بالعناية الواجبة الواردة في المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان. بالإضافة إلى ذلك يتماشى محتوى هذا الدليل مع محتوى إعلان منظمة العمل الدولية المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية للعمل، واتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية وإعلان منظمة العمل الدولية للمبادئ الثلاثية بشأن الشركات متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية. ويعتبر هذا الدليل شاملاً، نظراً لوحده المتعلقه ببذل العناية الواجبة في بعض المناطق ذات مخاطر عالية، ويتيح للشركات التي تعمل في قطاع الملابس والأحذية ممارسة أنشطتها والتزود بمسؤولية.

يعتبر هذا الدليل ثمرة عملية تشمل أطراف معنية متعددة تشمل دول أعضاء منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وغير أعضاء وكذا ممثلي الشركات والنقابات العمالية والمجتمع المدني. وتم الإشراف عليه من طرف الفرقة العاملة المعنية بالسلوك المسؤول للشركات. ويستند هذا الدليل على التقارير الشاملة التي أعدها نقاط الاتصال الوطنية للمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (نقاط الاتصال الوطنية) في فرنسا وإيطاليا، بشأن تنفيذ المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في قطاع الملابس والأحذية. وجاء عقب إعلانات نقاط الاتصال الوطنية في يونيو 2013 ويونيو 2014 بعد الانهيار المأساوي لرانا بلازا .