توجيهات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لبذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات

OECD

مترجم من طرف

المبادئ التوجيهية OECD
الموجهة للشركات متعددة الجنسيات

نقطة الاتصال الوطنية
من أجل سلوك مسؤول للشركات
المغرب

توجيهات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية
لبذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات

تم نشر هذه الترجمة بموافقة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية "OECD". لا تعتبر هذه الترجمة ترجمة رسمية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. تقع المسؤولية الحصرية عن مضامين الترجمة و توافقها مع النص الأصلي على المترجم. وفي حالة وجود تعارض بين النسخة الأصلية و الترجمة العربية فإن النص الأصلي وحده الذي يعتد به.

مترجم من طرف
المبادئ التوجيهية OECD
الموجهة للشركات متعددة الجنسيات
نقطة الاتصال الوطنية
من أجل سلوك مسؤول للشركات
المغرب

لا يخل 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

يرجى الإشارة إلى هذا الإصدار كالآتي :

الإصدار الأصلي باللغة الإنجليزية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بعنوان :

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct

© 2018 OECD

من إعداد: بيغي كينغ كوينتباس

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

توجيهات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لبذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات

نقطة الاتصال الوطنية بالمغرب من أجل النسخة العربية ©2019

تمهيد

تهدف توجيهات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لبذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات (المشار إليه ب"التوجيهات") إلى تقديم الدعم الفعلي للشركات لتنفيذ المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات، من خلال تقديم توضيحات مبسطة للتوصيات المتعلقة ببذل العناية الواجبة وأحكامها ذات الصلة. ويساعد تنفيذ هذه التوصيات الشركات على التجنب والتصدي للآثار الضارة المتعلقة بالعمال وحقوق الإنسان والبيئة والرشوة والمستهلكين و حوكمة الشركات التي من الممكن أن تصاحب أعمالهم وسلاسل الإمداد وعلاقات الأعمال الأخرى ويشمل المرفق المذيل بهذه التوجيهات على توضيحات إضافية ونصائح وأمثلة إيضاحية لبذل العناية الواجبة

:

كما تسعى هذه التوجيهات إلى تعزيز التفاهم المشترك بين الحكومات والأطراف المعنية بخصوص مفهوم بذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات. وتشتمل كل من المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والإعلان الثلاثي لمنظمة العمل الدولية للمبادئ المتعلقة بالشركات المتعددة الجنسيات والسياسة العامة الإجتماعية على توصيات لبذل العناية الواجبة، ويمكن أن تساعد هذه التوجيهات الشركات على تنفيذها

:

وتستجيب هذه التوجيهات لإعلان زعماء مجموعة البلدان السبعة المعتمد في 7 و8 يونيو2015 بشلوس إيلمو، والذي يقر بأهمية التوصل إلى تفاهم مشترك بشأن بذل العناية الواجبة، خاصة بالنسبة للشركات الصغيرة والمتوسطة، وتشجيع الشركات التي تنشط أو التي يتواجد مقرها في هذه البلدان على تنفيذ بذل العناية الواجبة داخل سلاسل الإمداد وتعهد زعماء مجموعة البلدان العشرين في إعلانهم المعتمد في 8 يوليوز 2017 بهامبورغ على تعزيز تنفيذ المعايير المتعلقة بالشغل و المعايير الإجتماعية والبيئية و تلك المتعلقة بحقوق الإنسان تماشيا مع المعايير المعترف بها عالميا بغية بلوغ سلاسل إإمداد مستدامة وشاملة، بالإضافة إلى التأكيد على مسؤولية االشركات على ممارسة بذل العناية الواجبة في هذا الصدد.كما أشرفت الفرقة العاملة المعنية بالسلوك المسؤول للشركات على إعداد هذه التوجيهات، وشمل إعدادها عملية ضمت أطراف معنية متعددة مع الدول الأعضاء وغير الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وممثلي الشركات والنقابات العمالية والمجتمع المدني. كما تم في ماي 2016 تقديم المسودة الأولى إلى الفرقة العاملة المعنية بالسلوك المسؤول للشركات والأطراف المعنية المؤسسية للمنظمة قصد التعليق عليها وانعقدت في فبراير 2017 مشاورة من أجل تقديم صيغة معدلة لهذه التوجيهات وتم تشكيل فريق استشاري متعدد الأطراف في يونيو 2017 لدعم الفرقة العاملة المعنية بالسلوك المسؤول للشركات من أجل إدراج ملاحظات الأطراف المعنية وإتمام التوجيهات وتجدر الإشارة إلى مساهمة لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في هذه العملية

وافقت الفرقة العاملة المعنية بالسلوك المسؤول للشركات على هذه التوجيهات في 6 مارس 2018 وكذلك لجنة الإستثمار التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية في 3 أبريل 2018، وتم اعتماد توصيات المنظمة المتعلقة بهذه التوجيهات من طرف المجلس على المستوى الوزاري في 30 ماي

وقد أعدت أيضا منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية توجيهات لمساعدة الشركات على تنفيذ بذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات في مجالات محددة وداخل سلاسل الإمداد، لا سيما في قطاع المعادن والزراعة و النسيج والأحذية واستخراج المعادن والشؤون المالية

جدول المحتويات

مقدمة

1 لمحة عن بذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات .

الآثار الضارة والمخاطر

ما الهدف من ممارسة بذل العناية الواجبة؟

خاصيات بذل العناية الواجبة . الأساسيات

2 عملية بذل العناية الواجبة

إدراج السلوك المسؤول للشركات في سياسات وأنظمة إدارة الشركة

تحديد وتقييم الآثار القائمة والمحتملة المتعلقة بأنشطة الشركة أو منتجاتها أو الخدمات التي تقدمها

وقف الآثار الضارة والوقاية منها والتخفيف من حدتها

تتبع التنفيذ والنتائج

شرح كيفية التصدي للآثار

توفير سبل الانتصاف أو التعاون على توفيرها عند الإقتضاء

المرفق: أسئلة حول بذل العناية الواجبة للسلوك المسؤول للشركات

س1 ما هي بعض الأمثلة عن الآثار الضارة والمتعلقة بالمواضيع التي تشملها المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات؟

س2 كيف يمكن للشركة دمج شؤون المرأة في ممارساتها لبذل العناية الواجبة؟

س3 كيف يمكن للشركة أن تتخذ القرارات بخصوص تحديد الأولويات؟

س4 في أي مرحلة من مراحل عملية بذل العناية الواجبة يعتبر تحديد الأولويات مناسبا؟

س5 كيف يختلف تحديد أولويات المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان عن تحديد أولويات باقي الآثار الضارة؟

س6 كيف يمكن معالجة الإكراهات المفروضة على الموارد؟

س7 كيف يمكن لبذل العناية الواجبة أن يكون مناسبا لظروف الشركة؟

س8 من هي الأطراف المعنية بالشركة؟

س9 ماذا يقصد ب"المشاركة الفعالة للأطراف المعنية "؟

س10 متى تعتبر مشاركة الأطراف المعنية مهمة في سياق بذل العناية الواجبة؟

س11 كيف يمكن للشركة المشاركة مع الأطراف المعنية المحتمل تضررها؟

س12 كيف يمكن للشركات التعاون من أجل تطبيق إجراءات بذل العناية الواجبة؟

س13 هل يمكن أن يشكل العمل التعاوني خطرا على قانون المنافسة؟

أسئلة حول عملية بذل العناية الواجبة

أ 1 إدراج السلوك المسؤول للشركات في سياسات وأنظمة إدارة الشركة

س14 ما الذي يدرج في سياسات السلوك المسؤول للشركات؟

س15 ما هي الخبرة التي يمكن الإستعانة بها عند وضع السياسات المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات؟

قائمة المصطلحات

المصطلحات	المصطلح الإنجليزي	المختصرات
تقييم الأثر البيئي	Environmental impact assessment	EIA
مناطق معالجة الصادرات	Export processing zone	EPZ
تقييم الأثر البيئي والإجتماعي	Environmental and social impact assessment	ESIA
تقيم الأثر على حقوق الإنسان	Human rights impact assessment	HRIA
اعرف نظيرك	know your counterparty	KYC
شركة متعددة الجنسيات	Multinational enterprise	MNE
المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان	National human rights institution	NHRI
نقطة الإتصال الوطنية للمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات	National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises	NCP
آليات التظلم على المستوى التنفيذي	Operational-level grievance mechanism	OLGM
السلوك المسؤول للشركات	Responsible business conduct	RBC
القضايا المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات في مجال حقوق الإنسان، بما في ذلك العمال والعلاقات المهنية والبيئة والرشوة والفساد ونشر المعلومات ومصالح المستهلكين	Human rights, including workers and industrial relations, environment, bribery and corruption, disclosure, and consumer interests	RBC issues
الشركات الصغيرة والمتوسطة	Small and medium-sized enterprise	SME
الفرقة العاملة المعنية بالسلوك المسؤول للشركات التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية	OECD Working Party on Responsible Business Conduct	WPRBC

جدول المحتويات

س16 ما هي الفرق أو وحدات العمل المعنية عند وضع الأهداف وتكييفها مع سياسات الشركة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات؟

س17 ما هي خصائص الدور الذي يلعبه كل من مجلس الإدارة وإدارة الشركة في ضمان إدراج السلوك المسؤول للشركات؟

س18 كيف يمكن إدراج تطلعات السلوك المسؤول للشركات في علاقات الأعمال؟

أ.2 تحديد وتقييم الآثار الضارة القائمة والمحتملة المرتبطة بأعمال الشركة أو منتجاتها أوخدماتها

س19 ما المقصود بدراسة النطاق وإلى أي ما مدى يجب أن تتسع عملية دراسة النطاق التي تجريها الشركة؟

س20 ما المقصود بالمخاطر المتعلقة بالقطاع والمنتج والنطاق الجغرافي ومخاطر الشركة؟

س21 ما هي نماذج مصادر المعلومات من أجل إجراء البحوث المكتبية؟

س22 كيف يمكن معالجة نقص المعلومات؟

س23 كيف يمكن للشركة تقييم المخاطر الضارة المتعلقة بأنشطتها الخاصة؟

س24 كيف يمكن للشركة تحديد أي أعمالها أوعلاقات أعمالها يجب تقييمها أولا؟

س25 كيف يمكن للشركة إجراء تقييم لعلاقات أعمالها التي تم تحديد أولويتها خلال عملية تحديد النطاق؟

س26 ما الذي يمكن أن تشمله عملية تقييم علاقات الأعمال ومن الذي يجب تكليفه بإجراء هذه التقييمات؟

س27 متى يجب تقييم علاقات الأعمال؟

س28 كيف يمكن للشركات تقييم علاقات الأعمال التي لا ترتبط معها بعلاقات تعاقدية؟

س29 ما الذي يقصد بالآثار الضارة التي "تسببت" أو "ساهمت" الشركة في إحداثها، أو "المرتبطة بشكل مباشر بأعمالها، منتجاتها أو الخدمات التي تقدمها تقدمها من خلال علاقة أعمال ؟

س30 لماذا تعتبر طبيعة علاقة الشركة بالآثار الضارة مهمة؟

س31 كيف يمكن للشركة تحديد أولوية الإجراءات التي تتخذها عند سعيها للوقاية والتخفيف من حدة الآثار الضارة المترتبة عن أنشطتها وعلاقات أعمالها؟

أ.3 وقف الآثار الضارة والوقاية منها والتخفيف من حدتها

س32 ما الفرق بين الوقاية من الآثار الضارة والتخفيف منها؟

س33 كيف يمكن للشركة الوقاية أو التخفيف من الآثار الضارة القائمة أو المحتملة التي قد تتسبب فيها أو تساهم في إحداثها؟

س34 كيف يمكن للشركة الوقاية من الآثار الضارة القائمة أو المحتملة أو التخفيف منها والمرتبطة بشكل مباشر بعملياتها، منتجاتها أو خدماتها من خلال علاقة أعمال؟

س35 كيف يمكن للشركة تعديل عملياتها أو أنشطتها للوقاية والتخفيف من حدة الآثار الضارة المرتبطة بعلاقات أعمالها ا؟ (انظر الفرع الثاني، 2.3)

جدول المحتويات

س36 كيف يمكن للشركة ممارسة نفوذها؟

س37 كيف يمكن معالجة ضعف النفوذ؟

س38 كيف يمكن للشركة دعم علاقة أعمالها من أجل الوقاية أو التخفيف من الآثار الضارة؟

س39 كيف يمكن للشركة اللجوء إلى فك العلاقة؟

أ.4 تتبع التنفيذ والنتائج

س40 كيف يمكن للشركة الوقاية والتخفيف من الآثار الضارة المرتبطة بعلاقات الأعمال التي لا تربطها بها علاقة تعاقدية؟

س41 ما هي طبيعة المعلومات التي تخضع لعملية التتبع بموجب بذل العناية الواجبة؟

س42 كيف يمكن للشركة تتبع التنفيذ والنتائج؟

س43 من المسؤول على عملية تتبع التنفيذ والنتائج داخل الشركة؟

س44 كيف يمكن للشركة الإستجابة لنتائج عملية التتبع؟

س45 كيف يمكن تحديد أولويات أنشطة التتبع؟

أ.5 شرح كيفية معالجة الآثار

س46 ما هي الوسائل المناسبة للتواصل مع العموم ومع الأطراف المعنية المتضررة؟

س47 كيف يمكن نشر المعلومات الحساسة تجاريا؟

أ.6 توفير المعالجة أو التعاون على توفيرها عند الإقتضاء

س48 ماهي علاقة المعالجة ببذل العناية الواجبة؟

س49 ما المقصود ب"المعالجة" و"العلاج"؟

س50 كيف يمكن للشركة تحديد سبل المعالجة المناسبة؟

س51 ما هي " آليات المعالجة المشروعة"؟

س52 ما المقصود ب" التعاون مع آليات المعالجة المشروعة"؟

س53 في أي حالات تعتبر عمليات المعالجة المختلفة مناسبة؟

س54 ما الفرق بين نظام الإنذار المبكر وعملية المعالجة؟

توصيات المجلس بشأن توجيهات منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية لبذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات

المراجع

المقدمة

المبدأ

ترتكز توجيهات بذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات (التوجيهات) على المبادئ التوجيهية للشركات OECD لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات (مبادئ متعددة الجنسيات).. وتعتبر هذه المبادئ التوجيهية توصيات غير ملزمة موجهة للشركات متعددة الجنسيات من طرف الحكومات بشأن السلوك المسؤول للشركات. وهي تشهد وتدعم الإسهامات الإيجابية للشركات فيما يخص التقدم الإقتصادي والإجتماعي والبيئي، كما تقر أنه يمكن أن يترتب عن أنشطة الشركة آثار ضارة مرتبطة بالعمال وحقوق الإنسان والبيئة والرشوة والمستهلكين وحوكمة الشركات ولذلك توصي هذه التوجيهات أن تمارس الشركات بذل العناية الواجبة القائمة على تقييم المخاطر لتجنب ومعالجة هذه الآثار المرتبطة بأعمالهم وبسلاسل إمداداتهم وبعلاقات أعمالهم

الهدف

تهدف هذه التوجيهات إلى مساعدة الشركات على فهم وممارسة بذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات على النحو المقرر في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات (بذل العناية الواجبة) وتسعى هذه التوجيهات أيضا إلى تعزيز تفاهم مشترك بين الحكومات والأطراف المعنية حول مفهوم بذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات

وتزود هذه المبادئ التوجيهية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات الشركات بالمرونة الكافية لمواءمة خصائص بذل العناية الواجبة والإجراءات الخاصة بها وعملياتها مع ظروف الشركة ويجب على الشركات استخدام هذه التوجيهات كإطار لتطوير وتعزيز أنظمتها المناسبة و عملياتها لبذل العناية الواجبة، وكذلك البحث عن مصادر إضافية للقيام بدراسات معمقة عند الإقتضاء

وتتمتع هذه المبادئ التوجيهية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات بآلية ترويج وتظلم فريدة من نوعها والتي تعرف بنقط الإتصال الوطنية تعتبر هذه التوجيهات مرجعا مفيدا لنقط الإتصال الوطنية من أجل فهم و ترويج هذه المبادئ التوجيهية. (للمزيد من المعلومات حول نقط الإتصال الوطنية، المرجوالإطلاع على الإطار 8

النطاق

الجدول رقم 1. نطاق توجيهات منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية لبذل العناية الواجب من أجل سلوك مسؤول للشركات

الشركات	جميع الشركات (الشركات متعددة الجنسيات)، بغض النظر عن هيكل ملكيتها، التي تنشط في مختلف القطاعات وبمختلف أحجامها، والتي تمارس أنشطتها أو تتواجد في الدول المنخرطة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات، بما في ذلك الشركات متعددة الجنسيات والشركات الصغيرة والمتوسطة جميع الكيانات التابعة لمجموعة الشركات متعددة الجنسيات، كالكيانات الأم والمحلية بما في ذلك الشركات الفرعية تخضع الشركات متعددة الجنسيات والمحلية لنفس التوقعات المنتظرة فيما يخص سلوكها كلما كانت المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون و التنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات مناسبة لكلتيهما

المقدمة

القضايا التي يشملها بذل العناية الواجبة (القضايا المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات)

حقوق الإنسان (منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية، 2011 الفصل 4.
المهنية (منظمة التعاون و التنمية الإقتصادية، (2011 الفصل 5)
البيئة منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية، (2011 الفصل6).
محاربة الرشوة وتقديم الرشاوى والإبتزاز (منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية، (2011 الفصل 7).
مصالح المستهلكين (منظمة التعاون و التنمية الإقتصادية ،(2011 الفصل 8).
نشر المعلومات (منظمة التعاون و التنمية الإقتصادية، (2011 الفصل 3).

علاقات الأعمال التي تشملها بذل العناية الواجبة

جميع علاقات أعمال الشركة بما في ذلك المزودين وأصحاب الامتياز والرخص والمشاريع المشتركة والمستثمرين والعملاء والمتعاقدين والزبناء والخبراء الإستشاريين والمستشارين الماليين والقانونيين أو غيرهم والهيئات الحكومية وغير الحكومية المرتبطة بأعمال الشركة أو منتجاتها أو الخدمات التي تقدمها

* لا تتناول هذه التوجيهات ثلاث فصول من المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات وهي: العلوم والتكنولوجيا والمنافسة والنظام الضريبي

الجهات المستهدفة

تستهدف هذه التوجيهات بالأساس الجهات المكلفة بتنفيذ بذل العناية الواجبة داخل شركة ما. وبالنظر إلى مختلف القضايا التي تتناولها المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات والطابع متعدد الوظائف لعملية تنفيذ بذل العناية الواجبة في مختلف أعمال الشركة وعلاقات أعمالها ، فمن المرجح أن يكون هناك عدد مهم من وحدات الأعمال والمجالات الوظيفية والمسؤولين للسهر على تنفيذ بذل العناية الواجبة. كما يمكن أن تكون هذه التوجيهات مفيدة بالنسبة لأطراف أخرى، مثل المبادرات الشاملة للقطاعات ومبادرات الأطراف المعنية المتعددة والتي تسهل عملية التعاون بشأن أنشطة بذل العناية الواجبة، والعمال وممثليهم والنقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني

الهيكل

تستهل هذه التوجيهات بموجز مقتضب عن كل فصل من فصول المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات. ثم تقدم لمحة عن مفهوم بذل العناية الواجبة بما في ذلك المفاهيم الأساسية والخصائص لكي يتمكن القارئ من فهم واستيعاب منهج بذل العناية الواجبة الموصى بها في هذه المبادئ التوجيهية

ويتناول الجزء الرئيسي لهذه التوجيهات عملية بذل العناية الواجبة والتدابير الداعمة بشكل تدريجي، رغم أن عملية بذل العناية الواجبة في الواقع مستمرة ومتكررة وليست بالضرورة متعاقبة، نظرا إلى أنه من الممكن تنفيذ مجموعة من التدابير بشكل متزامن مع نتائج تصب في بعضها البعض

تستخدم هذه التوجيهات عبارات ممثلي العمال، النقابات العمالية ومنظماتها التمثيلية وفق معايير منظمة العمل الدولية: اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 87 (حرية تكوين جمعيات)، والإتفاقية رقم 98 (الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية) والإتفاقية رقم 135 (ممثلي العمال)

المقدمة

وتندرج الإجراء ات العملية ضمن كل خطوة لشرح طرق تنفيذ أو تكييف التدابيير الداعمة وعملية بذل العناية الواجبة عند الإقتضاء. ولا تهدف هذه الإجراء ات إلى أن تمثل قائمة "للخيارات" لبذل العناية الواجبة، كما أنه لا يعتبر كل إجراء عملي مناسبا لجميع الوضعيات، وبالمثل فإن الشركات يمكنهااعتماد إجراء ات إضافية أو تدابيير تنفيذية مفيدة في بعض الوضعيات

وقد جرت الإشارة إلى أمثلة إضافية وإرشادات وأمثلة توضيحية في مختلف فصول هذه التوجيهات، وتم تقديمها على شكل أسئلة وأجوبة في أبواب محددة في هذه التوجيهات

روابط لعمليات ونصوص أخرى

توجيهات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية من أجل سلوك مسؤول للشركات خاصة بالقطاعات

لقد أعدت منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية توجيهات لبذل العناية الواجبة في قطاعات محددة خاصة في سلاسل إمداد المعادن والزراعة و النسيج والأحذية، بالإضافة إلى دراسات حول الممارسات الجيدة التي تخص قطاعات استخراج المعادن والشؤون المالية (انظر توجيهات المنظمة 2016 أ، 2016 ب، 2016 ج، ؛ توجيهات المنظمة 2017 أ، 2017 ب). لقد تم إعداد هذه التوجيهات بتعاون وثيق مع الحكومات والشركات والنقابات العمالية والمجتمع المدني. وتتماشى المناهج المنصوص عليها في التوجيهات الخاصة بالقطاع مع منهج هذه التوجيهات، لكن تقدم توصيات مفصلة وملائمة لسياقات أو قطاعات محددة. ولا تهدف هذا التوجيهات إلى استبدال أو تغيير القطاعات المحددة أو التوجيهات المواضيعية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية بشأن السلوك المسؤول للشركات بل تهدف فقط إلى إتمامها. يجب على الشركات الإستعانة بالتوجيهات المحددة والملائمة أكثر لأعمالها وسلاسل إمداداتها أو قطاعها

نصوص أخرى لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية

لقد تمت الإشارة إلى المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة إلى الشركات متعددة الجنسيات في مجموعة من نصوص المنظمة والتي تعزز أوجه الترابط بين السلوك المسؤول للشركات والمجالات الأخرى، بما في ذلك: مبادئ حوكمة الشركات لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية ولمجموعة البلدان العشرين؛ المبادئ التوجيهية لحوكمة الشركات الموجهة للشركات المملوكة للدولة؛ المناهج العامة لائتمانات التصدير المدعومة رسميا وبذل العناية الواجبة في المجال البيئي والإجتماعي؛ إطار السياسة العامة للإستثمار ؛ توصيات المجلس حول المشتريات العامة؛ وتوصيات المجلس بشأن مكافحة رشوة الموظفين العموميين الأجانب عند إجراء المعاملات الدولية (انظر منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية 2015 أ، 2015 ب، و2016 ج، و2015 ج، 2015 د،و2009

عمليات واتفاقيات متعددة الأطراف أخرى

تسعى هذه التوجيهات، فيما يتعلق بقضايا حقوق الإنسان بما فيها حقوق العمال، إلى التوافق مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل واتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية المشار إليها في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات والإعلان الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن الشركات متعددة الجنسيات والسياسة الإجتماعية، (انظر اتفاقية الأمم المتحدة سنة 2011، وإعلان منظمة العمل الدولية 1998 و2017)

توجيهات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية من أجل سلوك مسؤول للشركات

1. المفاهيم والمبادئ

يحدد الفصل الأول من المبادئ التوجيهية المفاهيم والمبادئ التي تفسر التوصيات المشار إليها في الفصول اللاحقة وتعتبر هذه المفاهيم والمبادئ (مثلا يعد الامتثال للقانون الداخلي الالتزام الأول للشركات) بمثابة العمود الفقري للمبادئ التوجيهية وتبرز أفكارها الأساسية

2 . المبادئ العامة

يشمل هذا الفصل أول توصيات محددة موجهة للشركات على شكل مبادئ عامة تحدد المعايير وتأسس إطارا للمبادئ العامة للفصول اللاحقة. ويشمل هذا الفصل كذلك على أحكام مهمة كممارسة بذل العناية الواجبة ومعالجة الآثار الضارة وإشارك الأطراف المعنية وغيرها

3. نشر المعلومات

يعتبر تقديم معلومات واضحة وكاملة حول الشركة أمرا مهما وضروريا بالنسبة لمجموعة من المستخدمين، ويدعو هذا الفصل الشركات إلى التحلي بالشفافية فيما يتعلق بأعمالها والإستجابة لمطالب الأفراد للحصول على المعلومات

4. حقوق الإنسان

يمكن للشركات أن تحدث أثرا على مجموعة واسعة من حقوق الإنسان المعترف بها دوليا، وبالتالي من المهم أن تضطلع الشركات بمسؤولياتها. يستند هذا الفصل الجديد من المبادئ التوجيهية ويتماشى مع إطار هيئة الأمم المتحدة "الحماية والإحترام والإنتصاف" والمبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان التي تنفذ هذا الإطار

5. الشغل والعلاقات المهنية

تعتبر منظمة العمل الدولية الجهة المختصة لتحديد و التعامل مع المعايير الدولية للعمل وتعزيز الحقوق الأساسية في العمل كما أقره بذلك إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والمؤرخ في 1998. ويركز هذا الفصل على دور المبادئ التوجيهية في تعزيز إلتزام الشركات متعددة الجنسيات بمعايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية

6. البيئة

يتضمن هذا الفصل مجموعة من التوصيات الموجهة للشركات متعددة الجنسيات للرفع من مستوى الأداء البيئي وتعزيز مساهمتهم في حماية البيئة من خلال تحسين الإدارة الداخلية وتخطيط أفضل. كما يعكس هذا الفصل مبادئ وأهداف إعلان ريو بشأن البيئة والتنمية وجدول أعمال القرن 21

7 .مكافحة الرشوة والتحريض على أخذ الرشاوى والإبتزاز

تضر الرشوة والفساد بالمؤسسات الديمقراطية وحوكمة الشركات. وتلعب الشركات دورا مهما في محاربة هذه الممارسات. تبذل منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية قصارى جهدها لتوفير فرص متكافئة لجميع الشركات العالمية من خلال المحاربة والقضاء على الرشوة. وتستند التوصيات المشار إليها في المبادئ التوجيهية على عمل مكثف لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية في هذا المجال

8 . مصالح المستهلكين

تدعو هذه المبادئ التوجيهية الشركات لتطبيق ممارسات تجارية وتسويقية وإشهارية نزيهة من أجل ضمان جودة وموثوقية المنتوجات المقدمة. ويستند هذا الفصل على عمل اللجنة التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية المكلفة بسياسة المستهلك واللجنة المكلفة بالأسواق المالية وعمل المنظمات الدولية بما في ذلك غرفة التجارة الدولية والمنظمة الدولية لتوحيد المقاييس والأمم المتحدة

9 . العلوم والتكنولوجيا

يقر هذا الفصل بدور الشركات متعددة الجنسيات الريادي والذي يتمثل في كونها وسيلة لنقل التكنولوجيا عبر الحدود. كما يهدف هذا الفصل إلى تشجيع نقل التكنولوجيا للبلدان المستضيفة والمساهمة في تنمية قدراتها الإبداعية

10- المنافسة

يركز هذا الفصل على أهمية إنجاز الشركات متعددة الجنسيات لأنشطتها على نحو يتماشى مع قوانين وأنظمة المنافسة السارية، مع الأخذ بعين الإعتبار قوانين المنافسة السارية في الولايات القضائية حيث يمكن أن يكون لأنشطتها آثارا مانعة للمنافسة. يجب على الشركات الإمتناع عن توقيع الإتفاقيات المانعة للمنافسة والتي تضر التشغيل الفعال للأسواق المحلية والدولية

11 - النظام الضريبي

تعتبر هذه التوجيهات أول وثيقة حول مسؤولية الشركات الدولية التي تتطرق للنظام الضريبي, والتي تساهم و تستند على عمل مهم بشأن النظام الضريبي و لاسيما الإتفاقية الضريبية النموذجية لمنظمة التعاون والتنميةالإقتصادية و اتفاقية الأمم المتحدة للازدواج الضريبي الموقعة بين البلدان المتقدمة والنامية, ويشمل هذا الفصلا المهم توصيات أساسية بشأن النظام الضريبي

I.

لمحة عامة عن بذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات

لمحة عامة عن بذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات

تقر المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية وتشجع على المساهمة الإيجابية للشركات في التقدم الاقتصادي والبيئي والاجتماعي، كما تعترف بالآثار الضارة التي قد تنجم عن أنشطة الشركة والمتعلقة بحوكمة الشركة والعمال وحقوق الإنسان والبيئة والرشوة والمستهلكين. ويعتبر بذل العناية الواجبة العملية التي يجب على الشركات ممارستها من أجل تحديد والوقاية والتخفيف من حدة الآثار الضارة وتفسير كيفية معالجة هذه الآثار القائمة والمحتملة الناجمة عن أعمالها وسلاسل إمداداتها وعلاقات أعمالها ، وذلك وفقا لما هو موصى به في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات. يجب دعم بذل العناية الواجبة الفعالة من خلال إدراج السلوك المسؤول للشركات في السياسات وأنظمة الإدارة، والسعي إلى تمكين الشركات من معالجة الآثار الضارة التي يمكن أن تتسبب فيها أوأن تساهم في إحداثها (انظر الشكل 1).1

الإطار رقم 1. فهم المخاطر وفقا للمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات

يعني مفهوم "المخاطر" بالنسبة للعديد من الشركات المخاطر الرئيسية للشركة بما في ذلك المخاطر المالية والمخاطر المتعلقة بالسوق والتشغيل والسمعة إلخ. و تهتم الشركات بمركزها في السوق أمام منافسيها وبسمعتها وباستمرارية تواجدها في السوق على الأمد الطويل، ، لذلك فهي تأخذ هذه المخاطر بعين الإعتبار وبجدية كبيرة. بيد أنه تشير هذه المبادئ التوجيهية إلى الآثار الضارة المحتملة على الأفراد والبيئة والمجتمع التي تتسبب فيها الشركات أو تساهم في إحداثها أو المرتبطة بها، وهي بعبارة أخرى منهج المواجهة الخارجية للمخاطر.

• الآثار الضارة والمخاطر

يتناول بذل العناية الواجبة الآثار الضارة القائمة أو المحتملة (المخاطر) المرتبطة بالقضايا التالية التي تضمنتها المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات: حقوق الإنسان بما في ذلك العلاقات القائمة مع العمال والعلاقات المهنية، والبيئة والرشوة والفساد ونشر المعلومات ومصالح المستهلكين (قضايا السلوك المسؤول للشركات). وتوفر فصول المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات أحكاما مفصلة حول نوع السلوك الموصى به لكل قضية من قضايا السلوك المسؤول للشركات. وتتزايد احتمالية وقوع الآثار الضارة عندما يكون سلوك الشركة أو ظروف سلسلة الإمداد أو علاقات الأعمال لا تتماشى مع التوصيات المشار إليها في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات. كما من المحتمل أن تقع آثار ضارة أخرى إن كان السلوك يتعارض مع توصيات هذه المبادئ التوجيهية لأنه يتضمن آثارا قد تقع في المستقبل (انظر المرفق س)1

• ما الهدف من ممارسة بذل العناية الواجبة؟

تتسم بعض أعمال الشركات أو المنتجات أو الخدمات بخطورتها لأنها قد تتسبب أو تساهم أو تقترن بشكل مباشر بآثار ضارة متعلقة بقضايا تهم السلوك المسؤول للشركات. وفي سياقات أخرى، يمكن ألا تكون هذه الأعمال خطيرة، لكن قد تترتب عن بعض الظروف (كالمسائل المتعلقة بسيادة القانون، عدم إنفاذ المعايير، سلوك علاقات الأعمال) آثار ضارة. يجب أن يساعد بذل العناية الواجبة الشركات على توقع هذه الآثار وتجنبها أو التخفيف منها. يمكن لبذل العناية الواجبة، في بعض الحالات المحدودة، مساعدة الشركات على تحديد ما إن كانت ستواصل أعمالها أو علاقاتها أم ستنهيها كخيار أخير، نظرا لأن هناك إحتمالية ظهور أثر ضار أو لأن جهود التخفيف من حدته باءت بالفشل

كما يمكن للوقاية الفعالة والتخفيف من الآثار الضارة مساعدة الشركات على زيادة مساهمتها الإيجابية في المجتمع وتحسين علاقتها مع الأطراف المعنية وحماية سمعتها. ويمكن لبذل العناية الواجبة مساعدة الشركات على خلق قيمة أكبر بما في ذلك: تحديد الفرص لخفض التكاليف؛ وتحسين الفهم الجيد للأسواق ومصادر الإمداد الإستراتيجية؛ وتعزيز إدارة المخاطر التجارية والتشغيلية المحددة للشركة؛ وتقليص احتمالية وقوع حوادث مرتبطة بالقضايا التي تتضمنها المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات؛ وتقليص إمكانية التعرض للمخاطر النظمية. يمكن للشركة ممارسة بذل العناية الواجبة لتتمكن من استيفاء الشروط القانونية المتعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات، كاليد العاملة المحلية والبيئة وحوكمة الشركات والقوانين الجنائية وقوانين مكافحة الرشوة

- خاصيات بذل العناية الواجبة ـ الأساسيات

يعتبر بذل العناية الواجبة عملية وقائية

يهدف بذل العناية الواجبة بالأساس إلى تفادي التسبب أو المساهمة في إحداث آثار ضارة على الأفراد والبيئة والمجتمع بالإضافة إلى السعي لتجنب الآثار الضارة المرتبطة مباشرة بالعمليات أو المنتجات أو الخدمات من خلال علاقات الأعمال. عندما يتعذر تجنب المشاركة في التسبب في هذه الآثار الضارة، يجب على بذل العناية الواجبة مساعدة الشركات على التخفيف من هذه الآثار وتجنب وقوعها مرة أخرى ومعلاجتها إن اقتضى الأمر

- يشمل بذل العناية الواجبة على عدد من العمليات والأهداف

يشمل مفهوم بذل العناية الواجبة المنصوص عليها في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات مجموعة من العمليات المترابطة لتحديد الآثار الضارة والوقاية منها والتخفيف من حدتها وتتبع تنفيذها ونتائجها والتبليغ عن سبل التصدي للآثار الضارة مع مراعاة عمليات الشركات وسلاسل إإمداداتها وعلاقات. يجب أن يشكل بذل العناية الواجبة جزءا أساسيا لاتخاذ قرارات الشركة وإدارتها للمخاطر. وفي هذا الصدد بالإمكان الإستناد على عمليات بذل العناية الواجبة "اعرف نظيرك" أو العمليات التقليدية. إن إدراج السلوك المسؤول للشركات في السياسات وأنظمة الإدارة يساعد الشركات على الوقاية من الآثار الضارة المتعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات ويدعم بذل العناية الواجبة الفعال من خلال توضيح استراتيجية الشركة وبناء قدرات الموظفين وضمان توافر الموارد و تبليغ رسالة واضحة من إدارة الشركة

- يتناسب بذل العناية الواجبة مع المخاطر(قائم على المخاطر)

يكمن بذل العناية الواجبة في المخاطر. يجب أن تتناسب التدابير التي تتخذها الشركة لممارسة بذل العناية الواجبة مع خطورة واحتمالية وقوع الآثار الضارة. وعندما تكون احتمالية وقوعها وخطورتها كبيرة يجب على بذل العناية الواجبة آنذاك أن يكون أكثر شمولا. كما يجب أن يتكيف بذل العناية الواجبة مع طبيعة الآثار الضارة المتعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات كمثلا حقوق الإنسان والبيئة والفساد، ويشمل هذا كذلك تكييف المناهج لمواجهة مخاطر محددة والاخذ بعين الإعتبار كيف تؤثر هذه المخاطر على مختلف الفئات كمثلا تطبيق المنظور الجنساني على بذل العناية الواجبة. (انظر المرفق س)2

- يمكن أن يشمل بذل العناية الواجبة تحديدا للأولويات (قائم على المخاطر)

عند تعذر معالجة جميع الآثار التي تم تحديدها، يجب على الشركة أن تحدد أولوية الاجراءات التي تتخذها بشأن الآثار حسب خطورتها واحتمالية وقوعها. حالما يتم تحديد ومعالجة الآثار الأكثر خطورة يجب على الشركة عندئذ معالجة الآثار الأقل خطورة. عندما تتسبب الشركة أو تساهم في الآثار الضارة المتعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات، يجب عليها عندئذ وقف الأنشطة المسؤولة عن هذه الآثار و جبر الضرر أو المساهمة في جبر الضرر. تعتبر عملية تحديد الأولويات أيضا متواصلة بحيث قد تنشأ في بعض الحالات آثار ضارة جديدة ويتم اعطائها الأولوية قبل معالجة الآثار الأقل خطورة. في حالة إعطاء الأولوية للمخاطر التي تخص حقوق الإنسان، تعتبر حينئذ خطورة الأثر الضار المحتمل عاملا مهيمنا لتحديد أولوية تدابير التصدي، كمثلا عندما يكون من الممكن أن ينجم عن الإستجابة المتأخرة أثرا غير قابل للمعالجة. انظر المرفق س3-5

- يعتبر بذل العناية الواجبة عملية دينامية

تعتبر عملية بذل العناية الواجبة عملية دينامية ومتواصلة ومتجاوبة ومتغيرة. وهي تتضمن ردود أفعال لتتمكن الشركة من معرفة ما نجحت في القيام به ومافشلت فيه. يجب أن تهدف الشركات إلى تحسين أنظمتها وعملياتها تدريجيا للوقاية من الآثار الضارة ومعالجتها. يجب أن تكون الشركة قادرة من خلال عملية بذل العناية الواجبة على الإستجابة بشكل كاف للتغيرات المحتملة في خريطة المخاطر و ذلك عند تغير الظروف (مثلا تغيرات في الإطار التنظيمي لبلد ما، المخاطر الناشئة في القطاع، تطوير منتجات جديدة أو علاقات أعمال جديدة)

- لا ينقل بذل العناية الواجبة المسؤوليات

تتحمل كل شركة طرف في علاقة أعمال مسؤوليتها لتحديد ومعالجة الآثار الضارة. لا تهدف توصيات بذل العناية الواجبة الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات إلى نقل المسؤوليات من الحكومات إلى الشركات، أو من الشركات التي تتسبب أو تساهم في إحداث الآثار الضارة إلى الشركات التي ترتبط بشكل مباشر بالآثار الضارة من خلال علاقات الأعمال الخاصة بها. وبالمقابل توصي كل شركة بتحمل مسؤوليتها للتصدي للآثار الضارة. وفي الحالات التي ترتبط فيها الآثار مباشرة بأعمال الشركة أو بمنتجاتها أو خدماتها، يجب على الشركة أن تسعى جاهدة استعمال نفوذها من أجل إحداث تغيير بمفردها أو بتعاون مع الآخرين

- يتعلق بذل العناية الواجبة بالمعايير المعترف بها دوليا للسلوك المسؤول الشركات

تعرض المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات مبادئ ومعايير السلوك المسؤول للشركات التي تنسجم مع القوانين المعمول بها والمعايير المعترف بها دوليا. وهي تنص على أن إطاعة القوانين المحلية في الولايات القضائية حيث تنشط الشركة و/أو حيث يوجد مقرها هو الواجب الأول للشركة. يمكن لبذل العناية الواجبة مساعدة الشركات على احترام التزاماتها القانونية بشأن القضايا المتعلقة بالمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات. أما في البلدان التي تتعارض فيها القوانين والأنظمة المحلية مع المبادئ والمعايير المنصوص عليها في المبادئ التوجيهية للمنظمة يمكن لبذل العناية الواجبة أن يساعد الشركات على احترام هذه المبادئ قدر الإمكان حتى تتجنب خرق القانون المحلي. كما يمكن للقانون المحلي في بعض الحالات أن يلزم الشركة باتخاذ الإجراءات اللازمة بشأن قضية معينة متعلقة بالسلوك المسؤول للشركات، (مثل القوانين المتعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات كتقديم الرشاوى للأجانب أو الرق المعاصر أو المعادن المستخرجة من المناطق المتضررة من النزاعات والمناطق الشديدة الخطورة)

- يعتبر بذل العناية الواجبة مناسبا لأوضاع الشركة

ويمكن أن تتأثر طبيعة مدى بذل العناية الواجبة بعدة عوامل كحجم الشركة ومجال عملها ونموذج أعمالها وموقعها في سلسلة الإمداد وطبيعة منتوجاتها أو خدماتها. يمكن أن تحتاج الشركات الكبيرة التي تمارس عمليات واسعة النطاق والتي تقدم العديد من المنتوجات أو الخدمات إلى أنظمة رسمية وشاملة أكثر من الشركات الصغيرة ذات مجموعة محدودة من المنتجات والخدمات وذلك من أجل تحديد المخاطر وتدبيرها بشكل فعال. (انظر المرفق س6 و7 والجدول 4)

- يمكن تكييف بذل العناية الواجبة لمواجهة قيود العمل مع علاقات الأعمال

يمكن أن تواجه الشركات قيودا عملية أو قانونية بشأن سبل تأثيرها على علاقات الأعمال الخاصة بها لوقف أو الوقاية من الآثار الضارة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات أو التخفيف من حدتها أو معالجتها. يمكن ألا يكون للشركات، خاصة الشركات الصغيرة والمتوسطة، مركزا مهيمنا للتأثير على علاقات الأعمال الخاصة بها. كما يمكن للشركات السعي لتجاوز هذه التحديات من أجل التأثير على علاقات الأعمال من خلال اتفاقيات تعاقدية وشروط التأهيل الأولي وحقوق التصويت واتفاقيات الترخيص أو اتفاقية الإمتياز وأيضا من خلال تضافر الجهود لتوحيد النفوذ داخل الجمعيات الصناعية أومن خلال المبادرات متعددة القطاعات

- يسترشد بذل العناية الواجبة بالتعاون مع الأطراف المعنية

تعتبر الأطراف المعنية أفراد أو مجموعات لها مصالح قد تتأثر بأنشطة الشركة . يتميز التعاون مع الأطراف المعنية بالتواصل المتبادل. ويشمل تبادل المعلومات اللازمة مع الأطراف المعنية في الوقت المناسب من أجل اتخاذ قرارات صائبة بشكل واضح ومفهوم. كما ينطوي التعاون على حسن نوايا الأطراف لكي يكون هادفا ومجديا. ويعتبر التعاون الهادف مع الأطراف المعنية المناسبة مهما جدا خلال عملية بذل العناية الواجبة .

بالأخص، عندما يكون من المحتمل أن تتسبب الشركة أو تساهم أو تسببت أو ساهمت في إحداث أثر ضار، سيكون حينها التعاون مع الأطراف المعنية االمتضررة أو من المحتمل تضررها ومع أصحاب الحقوق أمرا مهما. على سبيل المثال و حسب طبيعة الأثر الضار الذي تتم معالجته، يمكن أن تتم المشاركة وتبادل نتائج عمليات التقييم وإعداد تدابير للتخفيف من حدة المخاطر والرصد المستمر ووضع آليات التظلم[2]

- إطار رقم 2: التعاون من أجل تنفيذ بذل العناية الواجبة

يمكن للشركات التعاون على مستوى القطاع أو متعدد القطاعات وكذلك مع الأطراف المعنية خلال عملية بذل العناية الواجبة رغم أنها تظل مسؤولة على ضمان تنفيذ بذل العناية الواجبة. وعلى سبيل المثال، يمكن تحقيق التعاون لتجميع المعارف وزيادة النفوذ وتعزيز التدابير الفعالة. كما يعود تقاسم التكاليف والادخار بالنفع على التعاون القائم بين القطاعات وكذا بالنسبة للشركات الصغرى والمتوسطة. (انظر المرفق س12)

يمكن للشركات في العديد من الحالات أن تتعاون بشأن بذل العناية الواجبة دون خرق قانون المنافسة، كما تشجع الشركات والمبادرات التعاونية المنخرطة فيها على اتخاذ خطوات استباقية من أجل فهم القضايا المتعلقة بقانون المنافسة في الولايات القضائية التابعة لها ولتجنب الأنشطة التي تعتبر خرقا لقانون (المنافسة. (انظر المرفق س 13)

- يشمل بذل العناية الواجبة تواصلا مستمرا

إن نشر المعلومات حول عمليات بذل العناية الواجبة والنتائج المستخلصة والمخططات يعتبر أيضا جزءا من عملية بذل العناية الواجبة، إذ يسمح للشركة بناء الثقة في الإجراءات التي تتخذها وقراراتها وإظهار حسن نيتها. يجب على أي شركة مراعاة كيفية تحديدها للآثار الضارة القائمة أو المحتملة والتصدي لها والإبلاغ عنها بناءا على ذلك. كما يجب أن تكون المعلومات متاحة للفئات المستهدفة (مثلا الأطراف المعنية والمستثمرين والمستهلكين، إلخ) وكافية لتبرهن مدى ملائمة استجابة الشركة للآثار. يجب أن يستند التواصل على مبدأ احترام سرية المعلومات التجارية والمسائل المتعلقة بالتنافسية أو المسائل الأمنية ، وتتوفر استراتيجيات مختلفة للتواصل مع احترام دواعي السرية.(انظر المرفق س47)

2 أمثلة عن الأطراف المعنية: العمال وممثليهم والنقابات العمالية (بما في ذلك الاتحادات العالمية) وأفراد المجتمع المحلي ومنظمات المجتمع المدني والمستثمرين والعاملين في القطاع والرابطات المهنية

3 يعرض المرفق س8 شرحا للمصطلحات االمتعلقة بالأطراف المعنية وأصحاب الحقوق المتضررين أو المحتمل تضررهم. يقدم المرفق س11-8 معلومات إضافية حول مشاركة الأطراف المعني

4 يجب تفسير المسائل المتعلقة بالتنافسية على ضوء قانون المنافسة المعمول به

II.

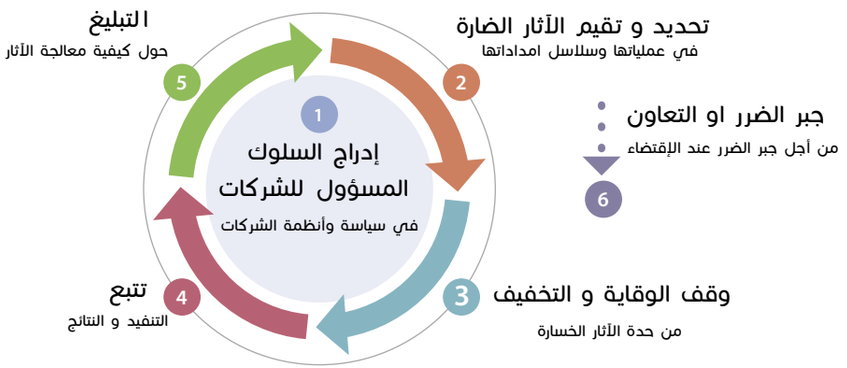
عملية بذل العناية الواجبة

عملية بذل العناية الواجبة

باعتبار أنه يجب أن يتناسب بذل العناية الواجبة مع المخاطر وأن يتلائم مع ظروف وسياق الشركة، يحدد القسم التالي التدابير اللازمة من أجل (1) إدراج السلوك المسؤول للشركات في سياسات وأنظمة إدارة الشركة، تنفيذ بذل العناية الواجبة (2) من خلال تحديد الآثار الضارة القائمة أو المحتملة والمتعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات، (3) وقف والوقاية من هذه الآثار والتخفيف من حدتها، (4) تتبع تنفيذها ونتائجها، (5) تقديم معلومات عن كيفية التصدي للآثار، و(6) توفير سبل الانتصاف عند الإقتضاء. (انظر الشكل 1

ولا تهدف الإجراء ات العملية االمقدمة إلى أن تشكل قائمة "اختيارية" شاملة من أجل بذل العناية الواجبة. ولا يعتبر أي إجراء عملي مناسبا لكل وضعية. وعلى غرار ذلك، يمكن أن تكون الإجراء ات العملية أو التدابير التنفيذية الإضافية والتي لم ترد في هذه التوجيهات مفيدة في بعض الحالات

- الشكل رقم 1. عملية بذل العناية الواجبة والتدابير الداعمة



1

إدراج السلوك المسؤول للشركات في سياسات وأنظمة إدارة الشركة

1.1 وضع واعتماد ونشر مجموعة من السياسات المتعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات والتي توضح التزام الشركة بالمبادئ والمعايير الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات ومخططاتها لتنفيذ بذل العناية الواجبة، والتي ستتناسب مع عمليات الشركة وسلسلة الإمداد الخاصة بها وعلاقات الأعمال الأخرى ◄ انظر المرفق س14. 15

إجراءات عملية

أ . دراسة وتحديث السياسات القائمة المتعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات (مثلا العمل، حقوق الإنسان، البيئة، نشر المعلومات، حماية المستهلك، الحوكمة، مكافحة الرشوة والفساد) لموائمة مبادئ ومعايير المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون و التنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات

ب . إعداد سياسات محددة حول المخاطر الأكثر خطورة للشركة والإستناد على النتائج المستخلصة من عملية تقييمها للمخاطر وذلك من أجل تقديم إرشادات بشأن المنهج المحدد للشركة للتصدي لهذه المخاطر. يجب اعتبار خطط الشركة لبذل العناية الواجبة جزءا من هذه السياسات .

ج . جعل سياسات الشركة المتعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات متاحة للجميع، مثلا على الموقع الإلكتروني للشركة أو مقراتها و عند الاقتضاء، باللغة المحلية .

د . تقديم المعلومات المتعلقة بسياسات الشركة إلى موظفيها المعنيين والعمال الآخرين، مثلا خلال برامج توجيه الموظفين أو برامج تدريبهم ومواصلة توعيتهم بانتظام .

ه . تحديث سياسات الشركة عند ظهور أو تطور المخاطر المتعلقة بعمليات الشركة وسلسلة الإمداد الخاصة بها وعلاقات الأعمال الأخرى .

2.1 السعي لإدراج سياسات الشركة المتعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات في أجهزة مراقبة الشركة، وإدراج هذه السياسات كذلك في أنظمة الإدارة لكي يتم تنفيذها كجزء من عمليات الشركة المعتادة مع الأخذ بعين الإعتبار استقلالية هذه الأجهزة وهيكلها القانوني التي قد ترد في القوانين والأنظمة المحلية .

إجراءات عملية

أ . إسناد مهمة الإشراف و مراقبة بذل العناية الواجبة إلى الإدارة العليا المعنية وتحديد المسؤوليات على مستوى مجلس الادارة على نطاق أوسع لتنفيذ السلوك المسؤول للشركات (انظر المرفق س1)

ب . تحديد الأقسام المعنية من أجل تنفيذ جوانب السياسات مع إعطاء أهمية خاصة للعمال الذين بإمكانهم رفع أو خفض المخاطر من خلال تصرفاتهم أو قراراتهم ◄ (انظر المرفق س16)

ج . تطوير أو تكييف المعلومات القائمة وأنظمة حفظ السجلات بغية جمع المعلومات حول عمليات بذل العناية الواجبة وعمليات اتخاذ القرارات والإستجابة

د . وضع قنوات للتواصل أو استعمال وسائل التواصل القائمة بين الإدارة العليا والأقسام المنفذة من أجل تبادل وتوثيق المعلومات حول المخاطر واتخاذ القرارات

ه . تشجيع التنسيق بين الفرق ووحدات العمل حول جوانب سياسات السلوك المسؤول للشركات التي تتبناها الشركة. ويمكن القيام بهذا مثلا من خلال تكوين مجموعات أو لجان متعددة الوظائف لتبادل المعلومات واتخاذ القرارات المتعلقة بالمخاطر بما في ذلك وحدات العمل التي يمكن أن تؤثر على تطبيق سياسات السلوك المسؤول للشركات عند اتخاذ القرارات (انظر المرفق س16) .

و . تنظيم دورات تدريبية للعمال لمساعدتهم على فهم وتنفيذ جوانب سياسات السلوك المسؤول للشركات وتقديم موارد كافية لتتناسب مع القدر اللازم من بذل العناية الواجبة

ز . وضع تدابير تحفيزية للعمال ووحدات العمل التي تتناسب مع سياسات السلوك المسؤول للشركات التي تتبناها الشركة

ح . وضع أو استخلاص أو تكييف الإجراءات الحالية لمعالجة الشكاوى من أجل تمكين العمال من طرح القضايا أو التقدم بالشكاوى المتعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات (كممارسات العمل والفساد وإدارة الشركات) .

ط . تطوير عمليات للتصدي أو توفير سبل الانتصاف عند الاقتضاء في الحالات التي لم يتم فيها مراعاة سياسة . السلوك المسؤول للشركات(على سبيل المثال من خلال تقصي الحقائق، بناء القدرات أو الإجراء ات التأديبية/العقوبات)

3.1 إدماج تطلعات وسياسات السلوك المسؤول للشركات في التعامل مع المزودين ومع علاقات الأعمال الأخرى (انظر المرفق س18)

إجراءات عملية

أ . عرض الجوانب الرئيسية لسياسات السلوك المسؤول للشركات على المزودين وعلاقات الأعمال المعنية .

ب . إدراج الشروط والتطلعات المتعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات في العقود المبرمة مع المزودين أو علاقات الأعمال أو عن طريق أي شكل من أشكال الإتفاقات المكتوبة.

ج . تطوير وتنفيذ عمليات التأهيل المسبق المتعلقة ببذل العناية الواجبة للمزودين و علاقات الأعمال الأخرى وتكييفها حيثما أمكن مع المخاطر والسياقات المحددة وذلك بهدف التركيز على قضايا السلوك المسؤول للشركات التي تم تحديدها على أنها مناسبة لعلاقات الأعمال وأنشطتها أو مناطق ممارسة أعمالها.

توفير الموارد المناسبة وتنظيم برامج التدريب لفائدة الموردين وعلاقات الأعمال من أجل فهم وتطبيق سياسات السلوك المسؤول للشركات وتنفيذ بذل العناية الواجبة.

ه . السعي لفهم ومعالجة الحواجز الناشئة بسبب طريقة تسيير الشركة لعملياتها والتي يمكن أن تعرقل قدرة المزودين وعلاقات الأعمال الأخرى عن تنفيذ سياسات السلوك المسؤول للشركات، مثل الممارسات الشرائية والحوافز التجارية للشركة

2 تحديد وتقييم الآثار القائمة والمحتملة المتعلقة بأنشطة الشركة أو منتجاتها أو الخدمات التي تقدمها

1.2 إنجاز عملية واسعة النطاق لتحديد جميع مجالات الشركة عبر أعمالها وعلاقاتها، بما في ذلك سلسلة الإمداد حيث يحتمل ظهور المخاطر المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات وأكثرها خطورة. وتشمل العناصر ذات الصلة، في جملة أمور، معلومات حول عوامل الخطر المرتبطة بالقطاع والنطاق الجغرافي للشركة ومنتجاتها ، بما في ذلك المخاطر التي واجهتها الشركة أو يحتمل أن تواجهها. يجب على عملية تحديد النطاق أن تمكن الشركة من تحديد أولويات مجالات المخاطرالأكثر أهمية التي يجب تقييمها كما يمكن ألا تكون عملية تحديد النطاق ضرورية بالنسبة للشركات ذات النشاطات المحدودة ولا سيما الشركات الصغرى، قبل الإنتقال إلى مرحلة تحديد الآثار و تصنيف أولوياتها (انظر المرفق س19 . 22)

إجراءات عملية

أ . رسم صورة أولية ورفيعة المستوى لمختلف مجالات عمل الشركة وأنواع علاقات أعمالها ، من أجل معرفة أي معلومة . ستكون مناسبة لجمعها

ب . جمع المعلومات لفهم المخاطر الكبيرة للآثار الضارة المتعلقة بالقطاع (كالمنتجات وسلسلة الإمداد والخدمات وأنشطة أخرى) والنطاق الجغرافي (كالحوكمة وسيادة القانون والنزاعات والآثار الضارة المرتبطة بحقوق الإنسان والبيئة) أو عوامل الخطر المتعلقة بالشركة (مثلا قضايا معروفة للفساد ، سوء السلوك، تنفيذ معايير السلوك المسؤول للشركات). انظر المرفق س20 .

يمكن أن تتضمن المصادر تقارير واردة من الحكومات أو المنظمات الدولية أو منظمات المجتمع المدني أو ممثلي العمال أو النقابات العمالية أو المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أو وسائل الإعلام أو خبراء آخرين (انظر إلى المرفق س22.21)

ج . عند وجود ثغرات في المعلومات يجب إستشارة الأطراف المعنية والخبراء .

د . يجب الأخذ بعين الإعتبار المعلومات التي تم توجيهها من خلال أنظمة الإنذار المبكر (كخطوط الإتصال المباشر) وآليات التظلم .

ه . تحديد المخاطر المهمة المرتبطة بسلوك الشركات المسؤول وإعطائها الأولوية بوصفها نقطة بداية لتقييم الآثار المحتملة . والقائمة بشكل معمق

و . مراجعة نتائج تحديد النطاق بشكل منتظم .

ز . تحديث تحديد النطاق من خلال إضافة معلومات جديدة كلما شهدت الشركة تغييرات مهمة، على سبيل المثال . العمل في بلد جديد أو التزود من دولة جديدة، تطوير منتج جديد أو فئة جديدة من الخدمات التي تختلف كثيرا عن الفئات الموجودة، تغيير مدخلات المنتج أو الخدمة ، إعادة الهيكلة أو الدخول في علاقات أعمال جديدة (كعملية الإندماج، الشراء، البحث عن عملاء وأسواق جديدة)

2.2 يجب إنجاز عمليات تقييم معمقة للعمليات ذات الأولوية وللمزودين وعلاقات الأعمال الأخرى، وذلك بدءا بمجالات الخطر المهمة المحددة أعلاه، بغية تحديد وتقييم الآثار الضارة القائمة والمحتملة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات (انظر المرفق س23 . 28)

إجراءات عملية

أ . تحديد أعمال الشركة والمزودين وعلاقات الأعمال المتعلقة بالمخاطر التي تحظى بالأولوية، بما في ذلك سلاسل الإمداد الخاصة بها و المعنية بالمخاطر ذات الأولوية

3.2 تقييم مشاركة الشركة في إحداث الآثار الضارة القائمة والمحتملة والمحددة من أجل تحديد تدابير التصدي المناسبة (انظر 3.1 و3.3). وعلى وجه الخصوص، تحديد ما إذا كانت الشركة قد تسببت (أو قد تسبب) الآثار الضارة، أو ساهمت (أو قد تساهم) في إحداث الآثار الضارة، أو سواء إذا كانت الآثار الضارة مرتبطة (أو قد ترتبط) بشكل مباشر بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها من خلال علاقة أعمال.(انظر المرفق س29 . 30)

* إجراءات عملية

أ . إستشارة علاقات الأعمال والشركات الأخرى ذات الصلة والأطراف المعنية .

ب . استشارة الأطراف المعنية وأصحاب الحقوق المتضررين أو ممثليهم الشرعيين .

ج . الإستعانة بالخبرة الداخلية والخارجية عند الإقتضاء .

د . إن عارضت الأطراف المعنية أوأصحاب الحقوق المتضررين تقييم الشركة لضلوعهم في الآثار الضارة القائمة أو المحتملة، يجب إذا التعاون بحسن النية مع الآليات المشروعة التي وضعت خصيصا لتسوية الخلافات و جبر الضرر (انظر س51 . 52).

4.2 استنادا على المعلومات التي تم الحصول عليها والمتعلقة بالآثار الضارة القائمة والمحتملة، يجب عند الإقتضاء إعطاء الأولوية لأبرز المخاطر والآثار المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركة من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها حسب خطورتها واحتمالية وقوعها. ويعتبر تحديد الأولويات مناسبا عندما يتعذر معالجة جميع الآثار الضارة القائمة والمحتملة في آن واحد وحالما يتم تحديد ومعالجة الآثار الأكثر خطورة يجب على الشركة معالجة الآثار الأقل خطورة . (انظر المرفق س5.3 وس31)

* إجراءات عملية

أ . تحديد أي الآثار القائمة أو المحتملة يجب معالجتها حاليا (كاستكمال أحكام العقود المبرمة مع المزودين، تعديل بروتوكولات التدقيق للتركيز على المخاطر التي تم إغفالها خلال عمليات التدقيق السابقة)

ب. إعطاء الأولوية للأنشطة التي تتسبب أو تساهم في إحداث آثار ضارة متعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة،و ذلك بناءا على عملية تقييم الشركة لمشاركتها في إحداث الآثار الضارة حسب ما ورد في3.2 .

ج . وبخصوص الآثار التي تشمل علاقات الأعمال، يجب تقييم مدى ملائمة السياسات والعمليات لعلاقات الأعمال السارية لتحديد والوقاية من المخاطر المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات والتخفيف من حدتها.

د . إذا تعذرت معالجة الآثار الضارة القائمة والمحتملة المرتبطة بأعمال الشركة ومنتجاتها وخدماتها من خلال علاقات الأعمال (أو معالجتها إلى أقصى حد ممكن)، يجب تقييم احتمالية وخطورة الآثار أو المخاطر من أجل تحديد القضايا التي يجب إعطاؤها الأولوية من أجل اتخاذ الإجراءات.

ه . استشارة علاقات الأعمال والشركات والأطراف المعنية وأصحاب الحقوق المتضررين أو المحتمل تضررهم، بشأن قرارات تحديد الأولوية .

و . الإستعانة بالخبرة الداخلية أو الخارجية عند الاقتضاء .

ب . تصنيف معايير السلوك المسؤول للشركات السارية على المخاطر التي تم تقييمها، بما في ذلك الأحكام المنصوص عليها في توجيهات منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات، فضلا عن القوانين المحلية والأطر الدولية والصناعية الخاصة المتعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات

الحصول على المعلومات المتعلقة بعلاقات الأعمال خارج العلاقات التعاقدية كلما أمكن ذلك وعند الإقتضاء (على سبيل المثال المزودين الفرعيين خارج "المستوى الأول"). وضع عمليات، بشكل فردي أو تعاوني، لتقييم بيانات المخاطر على مختلف مستويات العلاقة مهما بعيدة كانت هذه المستويات ، بما في ذلك عن طريق استعراض التقييمات الحالية والتعاون مع الجهات الفاعلة و"نقاط المراقبة" في سلسلة الإمداد بغية تقييم ممارساتهم لبذل العناية الواجبة في ضوء على هذه التوجيهات.

د . تقييم طبيعة وحجم الآثار القائمة أوالمحتملة المرتبطة بالأعمال ذات الأولوية أوالمزودين أوعلاقات الأعمال الأخرى (تحديد أي قضية من قضايا السلوك المسؤول للشركات تأثرت وكيف تم ذلك، ونطاق الأثر، إلخ). كما يمكن الاستعانة ، حيثما كان ذلك متاحا، بالمعلومات الواردة من الشركة أو الأطراف الأخرى المستقاة من عمليات تقييم الأثر البيئي والاجتماعي ، عمليات تقييم الأثر على حقوق الإنسان، المراجعة القانونية، نظم إدارة الإمتثال فيما يتعلق بالفساد و التدقيق المالي (لنشر المعلومات) أو عمليات التفتيش لأنظمة الصحة والسلامة المهنية، وعمليات التقييم الأخرى لعلاقات الأعمال والتي أجرتها الشركة أو المبادرات المهنية و مبادرات الأطراف المعنية المتعددة، بما في ذلك التدقيق في الشؤون البيئية و الإجتماعية والعمل، وعمليات تقييم الفساد وعمليات "اعرف عميلك".

ه . تحديد الأنشطة التي لا يمكن إنجازها في إطار قانوني ومؤسساتي كافي لحماية حقوق جميع الأفراد والشركات المعنية.

و . الأخذ بعين الإعتبار المخاطر المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات قبل النشاط التجاري المقترح (مثلا عملية شراء، إعادة الهيكلة، الدخول لأسواق جديدة، تطوير منتج أو خدمات جديدة) وتوقع كيف يمكن أن يكون للنشاط المقترح وعلاقات الأعمال ذات الصلة آثار ضارة على قضايا محددة للسلوك المسؤول للشركات

ح . إعادة تقييم الآثار في فترات منتظمة عند الإقتضاء قبل اتخاذ قرارات مهمة أو إحداث تغييرات بالنشاط (كدخول الأسواق، طرح المنتجات، تغيير السياسات أو إحداث تغييرات كبيرة في الشركة)، استجابة أو توقعا للتغيرات في بيئة العمل (كتصاعد التوترات الإجتماعية)، وبصورة دورية طيلة فترة النشاط أو العلاقة

ط . وفيما يخص الآثار المتعلقة بحقوق الإنسان، يجب استشارة والتعاون مع أصحاب الحقوق المتضررين أو المحتمل تضررهم، بما في ذلك العمال وممثلي العمال والنقابات العمالية، لجمع المعلومات حول الآثار الضارة والمخاطر، مع الأخذ بعين الإعتبار العوائق المحتملة التي تعرقل المشاركة الفعالة للأطراف المعنية. عندما تتعذر إستشارة أصحاب الحقوق، يجب البحث عن بدائل معقولة كاستشارة خبراء موثوقين ومستقلين، بما في ذلك المدافعين عن حقوق الإنسان والنقابات العمالية ومجموعات المجتمع المدني. يجب استشارة الأطراف المعنية المحتمل تضررها قبل وخلال إنجاز المشاريع أو الأنشطة التي قد تضرهم (مثلا عن طريق القيام بعملية تقييم على مستوى المقر).

(انظر المرفق س11.8 وس25)

ي . يجب خلال تقييم الآثارالمتعلقة بحقوق الإنسان إيلاء عناية خاصة بالآثار الضارة المحتملة على الأفراد الذين ينتمون لفئات مستضعفة أو مهمشة، وللمخاطر المتعددة التي يمكن أن يواجهها الأفراد امرأة كانت أم رجل.

ك . يجب على الشركات ذات الكيانات المتعددة و التابعة لمجموعة شركات دعم الهيئات المحلية من أجل القيام بتقيماتهم .

1.3 يجب وقف الأنشطة التي تتسبب أو تساهم في إحداث الآثار الضارة بناءا على عملية تقييم الشركة لضلوعها في إحداث الآثار كما ورد في3.2. ويجب تطوير وتنفيذ مخططات مناسبة للوقاية من الآثار الضارة المحتملة(في المستقبل) والتخفيف منها (انظر المرفق س32 . 33)

إجراءات عملية

أ . إسناد المسؤولين المعنيين مسؤولية ضمان وقف الأنشطة التي تتسبب أو تساهم في إحداث الآثار الضارة وتجنب مثل هذه الأنشطة في المستقبل .

ب . في حالة وجود إجراءات معقدة أو إجراءات يصعب وقفها لأسباب تنفيذية أو تعاقدية أو قانونية، يجب وضع دليل تفصيلي لوقف الأنشطة التي تتسبب أو تساهم في إحداث الآثار الضارة، يشمل مستشارا قانونيا داخليا و كذا ٠ الأطراف المعنية وأصحاب الحقوق المتضررين أو المحتمل تضررهم .

ج . تحديث سياسات الشركة لتقديم دليل حول كيفية تجنب ومعالجة الآثار الضارة في المستقبل وضمان تنفيدها

د . وضع برامج تدريبية مناسبة لفائدة عمال وإدارة الشركة المعنية .

الإستناد على نتائج عملية تقييم المخاطر لتحديث وتعزيز نظم الإدارة لتتبع المعلومات بشكل أفضل وإبراز المخاطر قبل حدوث الآثار الضارة .(انظر الباب 2.1)

و . استشارة والتعاون مع الأطراف المعنية وأصحاب الحقوق المتضررين أو المحتمل تضررهم وممثليهم للاتخاذ الإجراءات المناسبة وتنفيذ الخطة (انظر المرفق س1.8)

ز . في حالة ظهور آثار مشتركة أو تراكمية (أي عندما تكون الشركة من بين الكيانات المساهمة في ظهور الآثار الضارة)، يجب التعاون مع الكيانات الأخرى المعنية، إن اقتضى الحال، لوقف الآثار والوقاية منها وتجنب حدوثها مرة أخرى أوالوقاية من ظهور المخاطر، مثلا من خلال المبادرات المهنية والعمل مع الحكومات (انظر المرفق الإطار 6)

ك . في الحالات التي تكون الشركة مساهمة في إحداث الآثار الضارة أو المخاطر التي تسبب كيان آخر في إحداثها، يتعين على الشركة اتخاذ التدابير اللازمة لوقف أو تجنب مساهمتها في إحداثها كما هو منصوص عليه أعلاه ، إلى جانب تعزيز واستخدام النفوذ إلى أقصى حد ممكن للتخفيف من الآثار المتبقية.(انظر الفرع 2.3 (ج) . (ه) والمرفق س34)

2.3 وضع وتنفيذ خطط للوقاية والتخفيف من الآثار الضارة القائمة أو المحتملة والمتعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات التي ترتبط بأعمال الشركة ومنتجاتها وخدماتها من خلال علاقات الأعمال، وذلك بناءا على عملية تحديد الأولويات الخاصة بالشركة (انظر القسم 4.2). يمكن أن تشمل أحيانا التدابير المناسبة للتصدي للمخاطر المرتبطة بعلاقات الأعمال على: استمرارية العلاقة طيلة فترة بذل الجهود للتخفيف من المخاطر، الوقف المؤقت للعلاقة ومواصلة التخفيف من المخاطر أو فك العلاقة التجارية سواء عقب فشل محاولات التخفيف أو اعتبار الشركة استحالة التخفيف منها أو بسبب حدة الآثار الضارة، وعليه يجب الأخذ بعين الإعتبار الآثار الضارة الإجتماعية والإقتصادية المحتملة قبل اتخاذ قرار فك العلاقة. وينبغي أن تتضمن هذه الخطط بصورة تفصيلية الإجراءات التي ستتخذها الشركة إلى جانب تطلعات مزوديها والمشترين وعلاقات الأعمال الأخرى (انظر المرفق س34 . 4)

إجراءات عملية

أ . توزيع مسؤولية وضع وتنفيذ ورصد هذه الخطط

ب . دعم أو التعاون مع علاقات الأعمال المعنية بشأن وضع خطط ملائمة لهم للوقاية من الآثار الضارة المحددة أو التخفيف منها في غضون مدة زمنية محددة ومعقولة، ومع استخدام مؤشرات كمية ونوعية لتحديد وقياس أوجه التحسن (ويشار إليها أحيانا ب"خطط العمل التصحيحية " (انظر المرفق س38).

ج . ممارسة النفوذ إلى أقصى حد ممكن لتحفيز علاقات الأعمال للوقاية من الآثار الضارة أو المخاطر أو التخفيف منها (انظر المرفق س36 و40)

د . إن لم تتمتع الشركة بالنفوذ الكافي، يجب عليها البحث عن سبل لبناء نفوذ إضافية مع علاقات الأعمال، ويشمل هذا على سبيل المثال التواصل مع الإدارة العليا والحوافز التجارية. كما يجب عليها التعاون مع الفاعلين إلى أقصى حد ممكن لبناء وممارسة النفوذ التعاوني وذلك مثلا من خلال المنهج التعاوني الذي تنهجه الجمعيات المهنية، أو من خلال العمل مع الحكومات (انظر المرفق س37)

ه . من أجل الوقاية من الآثار الضارة المحتملة (في المستقبل) ومعالجة الآثار القائمة، يجب السعي على تعزيز علاقات الأعمال الجديدة والقائمة، مثلا من خلال السياسات أو مدونة قواعد السلوك أو العقود أو الإتفاقات الخطية أو استخدام القوة السوقية (انظر الفرع الثاني، 3.1 والمرفق س36)

و . بخصوص الآثار المتعلقة بحقوق الإنسان، يجب تشجيع الجهات التي تتسبب أو تساهم في إحداث الآثار الضارة على استشارة والتعاون مع أصحاب الحقوق المتضررين أو المحتمل تضررهم أو ممثليهم من أجل وضع وتنفيذ خطط العمل التصحيحية (انظر المرفق س8 . 11)

ز . تشجيع المزودين المعنيين وعلاقات الأعمال الأخرى على تجنب والتخفيف من الآثار الضارة أو المخاطر، مثلا من خلال تنضيم دورات تكوينية أو تحسين المرافق أو تعزيز نظم الإدارة أو السعي للتحسن المستمر (انظر المرفق س38)

ح . اعتبار فك العلاقات مع المزودين أو علاقات الأعمال الأخرى حلا أخيرا عقب فشل محاولات تجنب أو التخفيف من الآثار الضارة أو عند تعذر معالجة الآثار الضارة، أو عند عدم تواجد أي إمكانية لإحداث تغيير، أو عندما يتم تحديد الآثار الضارة أو المخاطر ولا تتخذ الجهة المتسببة في إحداث هذه الآثار إجراءات للوقاية أو التخفيف منها. كما يجب الأخذ بعين الإعتبار أهمية المزود أو علاقة الأعمال بالنسبة للشركة عند اتخاذ قرار فك العلاقة، والآثار القانونية المترتبة عن استمرارية أو إنهاء العلاقة، وكيف يمكن لفك العلاقة تغيير الآثار القائمة على أرض الواقع، إلى جانب معلومات موثوقة حول الآثار الإجتماعية والإقتصادية الضارة المحتملة والمتعلقة بقرار فك العلاقة (انظر المرفق س39)

ط . إن قررت الشركة الاستمرار في علاقة ما، يجب أن تكون على استعداد لتفسير جهودها المبذولة والمتواصلة للتخفيف من المخاطر وأن تدرك المخاطر المتعلقة بالسمعة والمخاطر المالية والقانونية الناتجة عن استمرار العلاقة

ي . تشجيع السلطات المعنية في البلد حيث توجد الآثار لاتخاذ الإجراء ات اللازمة، مثلا من خلال عمليات المعاينة وتطبيق وتنفيذ القوانين والأنظمة السارية (انظر المرفق الإطار 6)

تتبع التنفيذ والنتائج

1.4 تتبع التنفيذ وفعالية أنشطة الشركة لبذل العناية الواجبة، على سبيل المثال تدابيرها المتخذة لتحديد وتجنب والتخفيف من الآثار وعند الإقتضاء، دعم جبر الضرر، بما في ذلك مع علاقات أعمالها. وفي المقابل، يجب الإستعانة بالدروس المستفادة من التتبع لتحسين هذه العمليات في المستقبل ◂ (انظر المرفق س41 . 45)

* إجراءات عملية

أ . متابعة وتتبع تنفيذ وفعالية الإلتزامات الداخلية للشركة وأنشطتها وأهدافها المتعلقة ببذل العناية الواجبة، مثلا من خلال تنفيذ مراجعات داخلية أو مراجعات منجزة من طرف ثالث أو عمليات التدقيق في النتائج المحرزة و نشر هذه النتائج على الأفراد المعنيين داخل الشركة .

ب . إنجاز تقييمات دورية لعلاقات الأعمال للتحقق من تنفيذ تدابير التخفيف من المخاطر أو للتأكد من أن الآثار الضارة قد تم تجنبها والتخفيف منها بالفعل .

ج . بالنسبة للآثار المتعلقة بحقوق الإنسان التي يمكن أن تتسبب فيها الشركة أو أن تساهم فيها، يجب على الشركة استشارة أو التعاون مع أصحاب الحقوق المتضررين أو المحتمل تضررهم، بما في ذلك العمال وممثليهم والنقابات العمالية .◂ (انظر المرفق س8 . 11)

د . السعي لتشجيع عمليات المراجعة الدورية للأطراف المعنية المتعددة والمبادرات المهنية التي تنتمي إليها الشركة، بما في ذلك انسجامها مع هذه التوجيهات، وأهميتها بالنسبة للشركة بشأن مساعدتها على تحديد الآثار الضارة المرتبطة بأعمالها والوقاية منها والتخفيف من حدتها، مع الأخذ بعين الإعتبار الطابع الإستقلالي لهذه المبادرات ◂ (انظر س12)

ه . تحديد الآثار الضارة التي قد تم إغفالها خلال عمليات بذل العناية الواجبة في الماضي وإدراجها في المستقبل .

شرح كيفية التصدي للآثار

1.5 نشر المعلومات المتعلقة بسياسات بذل العناية الواجبة والعمليات والأنشطة المنجزة بغية تحديد ومعالجة الآثار الضارة القائمة أو المحتملة، بما في ذلك نتائج الأنشطة (انظر إلى المرفق س47.46)

* إجراءات عملية

أ . تبليغ المعلومات المتعلقة بعمليات بذل العناية الواجبة إلى العموم مع احترام سرية المعلومات التجارية وكذا المسائل المتعلقة بالتنافسية أو المسائل الأمنية ، مثلا من خلال التقارير السنوية للشركة حول الاستدامة أومسؤولية الشركات أو أي وسائل أخرى لنشر المعلومات. كما يجب إدراج سياسات السلوك المسؤول للشركات والمعلومات بشأن التدابير المتخذة لإدراج هذه السياسات في سياسات ونظم الإدارة وكذا مجالات الخطر المهمة التي حددتها الشركة والآثار الضارة الأكثر خطورة أو المخاطر المحددة والتي تم إعطائها الأولية وتم تقييمها، إلى جانب معايير تحديد الأولوية والإجراءات المتخذة للوقاية من هذه المخاطر والتخفيف منها، بما في ذلك المواعيد الزمنية المحددة ومعايير التحسن ونتائجها وتدابير تتبع التنفيذ والنتائج، وتوفير الشركة التدابير لجبر الضرر أو المساهمة فيها .

ب. نشر المعلومات الواردة أعلاه بطريقة سهلة ومناسبة، مثلا على الموقع الإلكتروني للشركة والمقرات التابعة . للشركة وباللغة المحلية .

ج . بالنسبة للآثار المتعلقة بحقوق الإنسان والتي تتسبب الشركة فيها أو تساهم في إحداثها، يجب الإستعداد للتواصل مع أصحاب الحقوق المتضررين أو المحتمل تضررهم، في الوقت المناسب وبطريقة تراعي الخصائص الثقافية وتبليغهم بالمعلومات الواردة أعلاه والمتعلقة بهم، وبالخصوص عند إثارة الإهتمامات من طرفهم أو نيابة عنهم
◂ (انظر الفرع الثاني، 4.2 والفرع الثاني، 12.2)

توفير سبل الانتصاف أو التعاون من أجل توفيرها عند الإقتضاء

6.1 إذا اكتشفت الشركة أنها قد تسببت أو ساهمت في إحداث الآثار الضارة القائمة، يجب التصدي لهذه الآثار من خلال توفير سبل الانتصاف أو التعاون مع المتدخلين الأخرين من أجل توفيرها

◄ (انظر قسم 3.2 والمرفق 48 . 50)

✻ إجراءات عملية

ب . الإمتثال للقانون والبحث عن المبادئ التوجيهية الدولية بشأن سبل الانتصاف حيثما توفرت، وعند عدم توفر هذه المعايير أو المبادئ التوجيهية، يجب الأخذ بعين الاعتبار سبيل للانتصاف يتوافق مع السبل التي يتم توفيرها في حالات مماثلة. إن نوع سبيل أو مجموع سبل الانتصاف المناسبة يعتمد على طبيعة وحجم الأثر الضار ويمكن أن يشمل اعتذارات أو تعويضات أو إعادة التأهيل (على سبيل المثال إعادة العمال المسرحين إلى عملهم، الإعتراف بالنقابات المهنية من أجل المفاوضة الجماعية)، أو التعويضات المالية أوغير مالية (كمثلا إنشاء صناديق التعويض لفائدة الضحايا، أو وضع برامج التوعية المستقبلية والبرامج التعليمية)، أو العقوبات التأديبية (كفصل الموظفين المرتكبين للمخالفات) أو اتخاذ تدابير لتجنب ظهور الآثار الضارة في المستقبل ◄ (انظر المرفق س50)

ج . بالنسبة للآثار المرتبطة بحقوق الإنسان، يجب استشارة والتفاعل مع أصحاب الحقوق المتضررين وممثليهم لتحديد التدابير العلاجية .◄ (انظر المرفق س11.8 وس50)

د . السعي لتقييم مدى رضا الأفراد الذين تقدموا بشكاوى بشأن السبل التي تم توفيرها ونتائجها .

2.6 توفير آليات الانتصاف المشروعة أو التعاون لتوفيرها عند الإقتضاء والتي يمكن للأطراف المعنية أو أصحاب الحقوق المعنيين من خلالها رفع الشكاوى وطلب معالجتها من طرف الشركة. كما قد يكون إحالة الأثر المزعوم على آلية الانتصاف المشروعة مفيدا في حالة وجود خلافات بشأن تسبب الشركة أو مساهمة الشركة في إحداث الأثر الضار (الفرع الثاني، 3.2) أو حول طبيعة ونطاق تدابير جبر الضرر المزمع توفيرها

◄ (انظر المرفق س 51 . 54)

✻ إجراءات عملية

أ . التعاون بحسن نية مع الآليات القضائية وغير القضائية. على سبيل المثال، إن تم عرض حالة معينة على نقطة اتصال وطنية معينة أو من خلال المبادرات التي توفر أنواع أخرى من آليات التظلم المتعلقة بسلوك الشركة. كما يمكن أن تخضع الشركة للمتابعة القضائية أو العقوبات الإدارية إذا ما شكل الأثر الضار القائم مخالفة إجرامية أو إدارية .

ب . وضع آليات التظلم على المستوى التنفيذي للشركة، على سبيل المثال وضع آليات داخلية لتقديم الشكاوى بالنسبة للعمال أو نظم الشكاوى لفائدة الأطراف الثالثة، ويمكن أن يشمل هذا إعداد عمليات تقديم الشكاوى بما في ذلك وضع دليل تفصيلي لسبل الانتصاف وحل الشكاوى وجداول زمنية لتسوية المظالم، وعمليات للإستجابة لها إن لم يتم التوصل إلى اتفاق أو إن كانت الآثار شديدة الخطورة، وتحديد نطاق اختصاص آليات التظلم على المستوى العملي، واستشارة الأطراف المعنية ذات الصلة حول الوسائل المناسبة لآليات التظلم على المستوى العملي والطرق المناسبة ثقافيا لتسوية الشكاوى، توظيف وتجديد موظفي هذه الآليات وتتبع ورصد أدائها، وبالنسبة للآثار المتعلقة بحقوق الإنسان. يجب موائمة هذه الآليات مع المعايير الأساسية كالمشروعية والإتاحة وتسيير الوصول وقابلية التنبؤ والإنصاف والتوافق مع المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون و التنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات، والشفافية والإلتزام القائم على الحوار .

ج . التعاون مع ممثلي العمال والنقابات العمالية لوضع العملية التي يمكن من خلالها رفع الشكاوى للشركة، كمثلا من خلال آليات التظلم المنصوص عليها في جميع الإتفاقات الجماعية أو من خلال الإتفاقات الإطارية العالمية

المرفق

أسئلة متعلقة ببذل العناية الواجبة للسلوك المسؤول للشركات

أمثلة وشرح لمفهوم بذل العناية الواجبة

من أجل سلوك مسؤول للشركات

تهدف هذه الأمثلة والشروح إلى تقديم أمثلة توضيحية منتقاة عن توصيات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لبذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات

وهي لا تقدم توصيات جديدة أو إضافية بشأن مناهج بذل العناية الواجبة

يعالج بذل العناية الواجبة الآثار الضارة القائمة أو المحتملة (المخاطر) المرتبطة بالمواضيع التي تناولتها المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات وهي: حقوق الإنسان بما في ذلك حقوق العمال والعلاقات المهنية و البيئة و الرشوة والفسادو نشر المعلومات ومصالح المستهلكين ◄◄ (انظر الفرع الأول، الآثار الضارة والمخاطر)

س1 ما هي بعض الأمثلة عن الآثار الضارة المتعلقة بالمواضيع التي تناولتها المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات؟

الجدول 2: أمثلة الآثار الضارة والمتعلقة بالمواضيع التي تشملها المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات

الموضوع	أمتلة عن الآثار الضارة
نشر المعلومات	• عدم نشر المعلومات الأساسية المتعلقة بالنتائج المالية وأعمال الشركة وأهدافها وملكية الأسهم الكبرى وحقوق التصويت وسياسات أجور أعضاء مجلس الإدارة وكبار المسؤولين التنفيذيين ومعلومات حول أعضاء مجلس الإدارة، ومعاملات الأطراف المعنية وعوامل المخاطر المتوقعة والقضايا المتعلقة بالعمال والأطراف المعنية الأخرى وهياكل الإدارة والسياسات. • عدم تقديم معلومات مناسبة وملموسة وقابلة للتحقق (عند الإقتضاء) وفي الوقت المناسبة للعامة والعمال حول الآثار الناجمة عن أنشطة الشركة والمتعلقة بالبيئة والصحة والسلامة.
حقوق الإنسان	• العمل الجبري[7] • التمييز في الأجور مقابل العمل المتساوي أو العمل متساوي القيمة . • العنف القائم على نوع الجنس أو التحرش بما في ذلك التحرش الجنسي. • عدم تحديد والتعاون بشكل مناسب مع السكان الأصليين حيثما تواجدوا والمحتمل تضررهم بأنشطة الشركة . • المشاركة في الإجراءات الإنتقامية ضد المجتمع المدني والمدافعين عن حقوق الإنسان الذين يوثقون ويعبرون عن آرائهم أو يطرحون تساؤلات حول الآثار المتعلقة بحقوق الإنسان المحتملة والقائمة والتي ترتبط بمشاريع الشركة . • منع وصول الأفراد إلى المياه الصالحة للشرب.
العمل والعلاقات المهنية	• عدم احترام حق العمال في تأسيس أو الإنخراط بمحض إرادتهم في النقابات العمالية أو المنظمات التمثيلية لتمثيلهم أثناء المفاوضات الجماعية . (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2011، الفصل5، الفقرة 1.ب) • عدم الدخول في مفاوضات بناءة سواء بصورة فردية أو بواسطة رابطات أرباب الأعمال وممثليهم من أجل التوصل إلى اتفاقات بشأن أحكام وشروط التوظيف . منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2011، الفصل 5، الفقرة 1.ب)

[5] تعتبر هذه القائمة توضيحية وليست شاملة. قد تتسبب الشركة في إحداث الآثار الضارة أو تساهم فيها، أو قد ترتبط الشركة بشكل مباشر بعلاقة أعمال.

[6] يمكن أن يشكل استيعاب مفهوم خطر ظهور الآثار الضارة تحديا كبيرا عند تطبيقه على الفصل المتعلق ب "نشر المعلومات"الوارد في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات، والذي يهم بالأساس الآثار المحتملة على حوكمة الشركة والأسواق المالية والمستثمرين والعمال، ولهذا السبب تقدم هذه المبادئ التوجيهية مبادئ ومعايير التي يمكن على أساسها قياس وتتبع الأنشطة

[7] الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 4 و13، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

يجب تكييف بذل العناية الواجبة مع طبيعة الآثار الضارة على قضايا السلوك المسؤول للشركات كحقوق الإنسان والبيئة والرشوة، ويشمل تكييف المناهج مع المخاطر المعينة والأخذ بعين الإعتبار كيف تؤثر هذه المخاطر على مختلف الفئات، كمثلا تطبيق المنظور الجنساني عند الإقتضاء على بذل العناية الواجبة ◄ (انظر الفرع 1، خصائص بذل العناية الواجبة . يتناسب مع بذل العناية الواجبة مع المخاطر

س.2 كيف يمكن للشركة دمج القضايا الجنسانية في ممارساتها لبذل العناية الواجبة؟

- إن تطبيق المنظور الجنساني على بذل العناية الواجبة يعني الأخذ بعين الإعتبار أوجه الإختلاف في الآثار الضارة القائمة أو المحتملة عندما تتعلق بشؤون المرأة.
- على سبيل المثال: من المهم مراعاة القضايا الجنسانية وحقوق المرأة في الحالات التي يمكن أن تتضرر هذه الحقوق بشكل كبير.
- في الحالات التي تواجه فيها المرأة تمييزا حادا .
- في الحالات التي تؤثر فيها أنشطة الشركة على حد كبيرعلى الإقتصاد المحلي وإمكانية الولوج إلى الأراضي وسبل العيش.
- في المناطق التي تشهد نزاعات أو المناطق الخارجة من النزاعات.
- في القطاعات وسلاسل الإمداد العالمية التي تشغل نسبة كبيرة من النساء، كقطاع الألبسة والإلكترونيات والسياحة والصحة والرعاية الإجتماعية و الخدمة المنزلية والزراعة وقطف الأزهار.
- كما يشمل هذا موائمة الإجراءات التي تتخذها الشركة لتحديد هذه الآثار والتخفيف منها والتصدي لها لضمان فعالية هذه الإجراءات وملائمتها.

على سبيل المثال:

- جمع وتقييم البيانات المصنفة حسب النوع وتحديد ما إن كانت أنشطة الشركة تؤثر بشكل مختلف على الجنسين.
- وضع وتصميم سياسات وخطط تراعي المنظور الجنساني للتخفيف من الآثار الضارة القائمة والمحتملة والتصدي لها.
- تحديد أوجه الضعف المتداخلة والمتراكمة (كالسكان الأصليين والأميين والمرأة العاملة) .
- وضع نظم الإنذار التي تراعي نوع الجنس وتحمي المبلغين عن المخالفات.
- دعم المشاركة المتساوية والفعالة للمرأة في المشاورات والمفاوضات.
- تحديد ما إذا كانت المرأة تستفيد من التعويضات أو أي شكل من أشكال التعويض على نحو منصف.
- استشارة المرأة بعيدا عن حضور الرجال وتخصيص أماكن مستقلة للنساء بغية التعبير عن آرائهن والإسهام في اتخاذ القرارات المتعلقة بالشركة والعمل.
- تحديد النماذج والأنماط الجنسانية للآثار الضارة القائمة أو المحتملة التي تم إغفالها خلال عمليات بذل العناية الواجبة .
- تقييم ما إذا كانت آليات التظلم مراعية للنوع، مع اعتبار العوائق التي يمكن أن تمنع المرأة من الولوج إليها.

	• عمل الأطفال بما في ذلك أسوء أشكاله (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2011، الفصل 5، الفقرة 1.ج) • التمييز ضد العمال، ويشمل هذا التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو غير ذلك من الأسباب. (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2011، الفصل 5، الفقرة 1.ه) • عدم تكييف الآلات والمعدات وساعات العمل وتنظيم العمل وإجراءات العمل مع القدرات البدنية والعقلية للعمال .(منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2011، الفصل 5، 1.ه، منظمة العمل الدولية، رقم 155) • عدم استبدال المواد الخطيرة بمواد غير ضارة أو أقل خطورة(منظمة العمل الدولية، 1998، رقم 167) • دفع أجور غير كافية لتلبية الإحتياجات الأساسية للعمال وأسرهم. (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2011، الفصل 5، الفقرة 4.ب) • التهديد بنقل وحدة تشغيلية بكاملها أو جزء منها من أجل إعاقة العمال عن تأسيس أو الإنخراط في النقابات العمالية. (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2011، الفصل 5، الفقرة 7)
البيئة	• تدهور النظام الإيكولوجي بسبب تدهور التربة ونضوب الموارد المائية و/أو تدمير الغابات البكر والتنوع البيولوجي . • معدلات خطيرة للأخطار البيولوجية أوالكيميائية أو المادية بالمنتوجات أو الخدمات. • تلوث المياه(مثلا من خلال صرف المياه المستعملة دون اعتبار البنية التحتية للمياه المستعملة المناسبة)
مكافحة الرشوة والتحريض على أخذ الرشاوى وأشكال الإبتزاز	• منح الرشاوى للموظفين العموميين من أجل كسب عقود المشتريات العامة. • منح أو عرض الرشاوى على الموظفين العموميين من أجل الحصول على معاملة ضريبية إيجابية أو أي معاملة تفضيلية أخرى أو ولوج المعلومات السرية. • منح أو عرض الرشاوى على الموظفين العموميين من أجل التخليص الجمركي. • بيع المنتجات إلى المؤسسات الحكومية بسعر مرتفع بهدف منح نسبة من الأرباح إلى الموظفين العموميين. • إرشاء الموظفين العموميين لتجنب المراقبة. • تقديم الهدايا وتوفير الوجبات والبرامج الترفيهية للأفراد الذين تربطهم علاقة عمل مع الشركة دون مراقبة. • تلقي الهدايا من شركاء العمل أو من الموظفين العموميين دون ظوابط .
مصالح المستهلكين	• تقديم سلع وخدمات لا تستوفي المعايير القانونية المتفق عليها أو اللازمة والتي تراعي صحة وسلامة المستهكين، ولا سيما المتعلقة بالتحذيرات الصحية ومعلومات السلامة .(منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية 2011، الفصل 8، الفقرة 1) • عدم تقديم معلومات دقيقة وصحيحة وواضحة وكافية لتمكين المستهلكين من اتخاذ قرارات صائبة، بما في ذلك معلومات حول الأسعار والمحتوى والإستخدام السليم والخصائص البيئية وطريقة الإحتفاظ والتخزين وتدبير المنتجات والخدمات. (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2011، الفصل 8، الفقرة 2) • تقديم المعلومات أو إغفالها أو أي ممارسات أخرى مضللة، مخادعة، مزيفة أو غير عادلة. (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2011، الفصل 8، الفقرة 4)

يمكن لبذل العناية الواجبة أن يشمل تحديدا للأولويات (القائمة على المخاطر) . عندما يتعذر معالجة جميع الآثار المحددة في آن واحد، يجب على الشركة عندئذ إعطاء الأولوية للآثار الأكثر خطورة وحسب احتمالية ظهورها. (انظر الفرع الأول)، خصائص بذل العناية الواجبة . يمكن أن يشمل بذل العناية الواجبة عملية تحديد الأولويات (القائمة على المخاطر)

س.3 كيف يمكن للشركة أن تتخذ القرارات بخصوص تحديد الأولويات؟

- كما ورد في المبادئ التوجيهية، قد يتعذر في بعض الأحيان على الشركة تحديد والإستجابة لكل الآثار الضارة المتعلقة بأنشطتها وعلاقات الأعمال الخاصة بها على الفور، وفي هذا الصدد أوضحت المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون و التنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات أنه " تشجع الشركات التي لها عدد كبير من المزودين على تحديد المجالات العامة حيث تكمن مخاطر ظهور الآثار الضارة الأكثر حدة، وبناءا على تقييم المخاطر هذا، يجب عليها إعطاء الأولوية للمزودين بشأن بذل العناية الواجبة"[8] . تتحمل الشركات مسؤولية التصدي لأي أثر ضار تسببت أو ساهمت في إحداثه .
- تفهم خطورة الأثر الضار على أنها عامل لاحتمالية ظهوره وشدته، وتقاس حدة الآثار حسب مستواها وحجمها وطبيعتها غير قابلة للمعالجة .
- **الحجم:** ويقصد به درجة خطورة الأثر الضار .
- **النطاق:** ويقصد به نطاق الأثر، كمثلا عدد الأفراد المتضررين أو المحتمل تضررهم أو نطاق الضرر البيئي .
- **الطبيعة غير قابلة للمعالجة:** ويقصد بها أي قيود على إمكانية جبر وإعادة الأفراد المتضررين أو البيئة المتضررة إلى وضعية متساوية لوضعيتهم قبل وقوع الأثر الضار .

ولا تعتبر حدة الأثر مفهوما مطلقا وهي كذلك ذات سياق محدد، كمثلا مؤشرات الدرجة والنطاق وطبيعة الآثار الضارة غير قابلة للمعالجة الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات (الجدول 3). وهذه المؤشرات هي مؤشرات توضيحية وتختلف حسب مجال عمل الشركة

الجدول 3. أمثلة عن مؤشرات المستوى والنطاق والطبيعة غير قابلة للمعالجة

الأثر الضار	أمثلة عن الحجم	أمثلة عن النطاق	أمثلة عن الطبيعة غير قابلة للمعالجة
البيئة	• حجم الأثر على صحة الإنسان • حجم التغيرات التي تطرأ على تركيبة الكائنات • شدة استغلال المياه (النسبة المئوية لإستغلال مجموع الموارد المتاحة) • حجم التبذير والإستعمال المفرط للمواد الكيميائية (الأطنان، نسبة الإستعمال لكل جيل)	• النطاق الجغرافي للأثر • عدد الكائنات المتضررة	• مدى إمكانية تأهيل المواقع الطبيعية • المدة الزمنية التي يمكن أن تستغرقها عملية جبر الضرر

[8] منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2011)، شرح السياسات العامة، الفقرة 16

الجدول 3. أمثلة عن مؤشرات المستوى والنطاق والطبيعة غير قابلة للمعالجة

الأثر الضار	أمثلة عن الحجم	أمثلة عن النطاق	أمثلة عن الطبيعة غير قابلة للمعالجة
الرشوة	• القيمة المالية للرشوة • إزهاق الأرواح أو إلحاق أذى جسدي بسبب الرشوة • الطابع الإجرامي للرشوة • حجم تأثر الأسواق والناس والبيئة والمجتمع بالقرارات المتخذة بناءا على الرشوة • هامش الربح المكتسب من الرشوة	• وتيرة تقديم الرشاوى • التوزيع الجغرافي للرشوة • عدد أو مستوى المسؤولين أو الموظفين أو العملاء المتورطين في عملية الإرتشاء • حجم الأنشطة المرتبطة بالرشوة • عدد الفئات المحددة المتضررة بالقرارات المتخذة بناءا على الرشوة	• حجم الضرر الذي لحق المجتمع بسبب خسارة الأموال العامة • إلى أي حد يمكن للأنشطة المنفذة والمتاحة أن تؤدي إلى آثار ضارة غير قابلة للمعالجة
العمل	• حجم الأثر على صحة وسلامة العمال • ما إن كان الخرق يمس بحق أساسي في العمل	• عدد العمال/الموظفين المتضررين • مدى شمولية الآثار (مثلا لنطاق جغرافي أو مهني أو قطاع فرعي معين) • مدى تأثر بعض الفئات بشكل متباين (مثلا الأقليات، النساء إلخ)	• مدى إمكانية تصحيح الأثر (من خلال منح تعويضات، الإعادة إلى الوظيفة، ....إلخ) • إلى أي مدى يؤدي تخويف العمال لتأسيسهم أو انضمامهم إلى نقابات عمالي إلى إنكار حق التمثيل .
حقوق الإنسان	• حجم انتهاك حق الولوج إلى أبسط الضروريات الأساسية في الحياة أو الحريات (كالتعليم وسبل العيش، إلخ)	• عدد الناس المتضررين • نسبة الأفراد المتضررين	• مدى إمكانية تصحيح الأثر (من خلال منح تعويضات، الإعادة إلى الوظيفة، ....إلخ) • ما إن كان بإمكان جبر المتضررين للتمتع بحقهم المذكور
نشر المعلومات	• مدى خطورة نشر معلومات غير مناسبة وزائفة • حجم الأثر على الأسواق، الناس، البيئة والمجتمع، الناجم عن القرارات المتخذة بناءا على نشر معلومات غير مناسبة وزائفة	• مدى اتخاذ القرارات بناءا على معلومات غير كافية وزائفة • عدد الأفراد المتضررين (مثلا حاملي الأسهم) • عدد الفئات المحددة المتضررة من جراء القرارات المتخذة بناءا على نشر معلومات غير كافية وزائفة	• إلى أي مدى يمكن لنشر معلومات زائفة التسبب في خسائر مادية لا تعوض أو آثار ضارة غير قابلة للمعالجة

الجدول 3. أمثلة عن مؤشرات المستوى والنطاق والطبيعة غير قابلة للمعالجة

الأثر الضار	أمثلة عن الحجم	أمثلة عن النطاق	أمثلة عن الطبيعة غير قابلة للمعالجة
مصالح المستهلكين	• حجم الأثر على صحة الإنسان وسلامته • حجم الخسائر المادية على المستهلكين	• عدد المستهلكين المتضررين • نسبة المستهلكين المتضررين	• مدى إمكانية تصحيح الأثر (من خلال منح تعويضات، الإعادة إلى الوظيفة، إلخ)

لا تسعى المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية إلى ترتيب حدة الآثار الضارة، وليس من الضروري أن يتسم الأثر بأكثر من خاصية من الخصائص المذكورة أعلاه لكي يتم اعتباره "أثرا حادا"، رغم أنه في أغلب الحالات كلما كان حجم أو نطاق الأثر كبيرا كلما قلت فرص معالجته .

تكون مخاطر الآثار الضارة أكثر أهمية عندما تكون متعلقة بالتحديد بالشركة وقطاعاتها وعلاقات الأعمال الخاصة بها، وبالتالي يمكن للشركات استشارة الأطراف المعنية ذات الصلة بشأن كيفية تحديد الأولويات وعرض مبرراتها من خلال سياسات السلوك المسؤول للشركات. ويمكن أن يساعد النشر العلني لمبررات الشركة وراء قراراتها لتحديد الأولويات على بناء الثقة في منهج الشركة لبذل العناية الواجبة. كما يمكن في بعض الحالات أن يسترشد تحديد الأولويات بالإلتزامات القانونية المحلية

على سبيل المثال:

تشترط بعض القوانين المحلية على الشركات التابعة لولاية قضائية معينة على ممارسة بذل العناية الواجبة لتجنب والتصدي لخطر الإتجار بالبشر في سلسلة الإمداد أو خطر التزود بالمعادن التي تمول الصراعات.

رغم أنه يتوجب على الشركات إعطاء الأولوية لبذل العناية الواجبة بناءا على أهمية المخاطر، فإن الخيارات المتاحة لها للإستجابة للمخاطر المحددة تتوقف على القيود القانونية والعملية، مثل قدرتها على إحداث تغيير في سلوك علاقات الأعمال وعلى أهمية المورد بالنسبة لها . (انظر المرفق س7 وس34 ـ 40)

س.4 في أي مرحلة من مراحل عملية بذل العناية الواجبة يعتبر تحديد الأولويات مناسبا؟

يكون تحديد الأولويات ضروريا عندما يتعذر على الشركات تحديد والإستجابة على الفور لجميع الآثار الضارة المرتبطة بأنشطتها وعلاقاتها. كما يكون تحديد أولويات المخاطر أو الآثار مهما عندما تحدد الشركات الآثار وعندما تحاول الوقاية منها أو التخفيف من حدتها، كما يجب أيضا تتبع هذه الآثار لضمان التصدي لها. (انظر المرفق س24، س31، س45 حول كيف يمكن تطبيق تحديد الأولويات على هذه المراحل في الواقع) .

س.5 كيف يختلف تحديد أولوية المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان عن تحديد أولوية باقي الآثار الضارة؟

تعكس عملية تحديد أولوية الآثار الضارة المتعلقة بحقوق الإنسان التوصيات الواردة في الفرع الثاني، 4.2 للتوجيهات. وتؤكد المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات فيما يخص حقوق الإنسان، أن خطورة الأثر عامل أكبر وأهم من احتمالية وقوعه خلال عملية تحديد الأولويات، وبالتالي عندما يكون تحديد الأولويات ضروريا، يجب على الشركات معالجة أولا الآثار المتعلقة بحقوق الإنسان الأخطر حيث أن الإستجابة المتأخرة لهذه الآثار يمكن أن تحول دون معالجتها

على سبيل المثال إن كان الأثر الضار المحتمل قد ينجم عنه إزهاق أرواح، يمكن إعطائه الأولوية رغم أن احتمالية وقوعه ضعيفة (كاتخاذ الإجراءات اللازمة لتجنب حدوث دمار أو إزهاق للأرواح في حالة الكوارث الطبيعية خاصة في محطات إنتاج الطاقة).

يعتبر بذل العناية الواجبة مناسبا لظروف الشركة . يمكن أن تتأثر طبيعة ونطاق بذل العناية الواجبة بعوامل مختلفة كحجم الشركة وسياق عملياتها ونموذج أعمالها ومركزها في سلسلة الإمداد وطبيعة منتجاتها وخدماتها

(انظر الفرع الأول، خصائص بذل العناية الواجبة . يعتبر بذل العناية الواجبة مناسبا لوضعيات الشركة)

س.6 كيف يمكن معالجة القيود المفروضة على الموارد؟

يشمل بذل العناية الواجبة الآثار المترتبة على الموارد البشرية والمالية. بينما قد تشكل القيود المفروضة على الموارد تحديا بالنسبة لجميع الشركات، فإنه قد يكون للشركات عدد قليل من الموارد البشرية والمالية لممارسة بذل العناية الواجبة، وفي نفس الوقت تتمتع هذه الشركات بمرونة أكبر فيما يتعلق بوضع السياسات وتنفيذها ويمكن أن يكون لها آثار ضعيفة بالمقارنة مع الشركات الكبرى، لكن لا يغير حجمها أو قدرات مواردها من مسؤوليتها لممارسة بذل العناية الواجبة الذي يتناسب مع المخاطر، لكن يمكن أن يؤثر على طريقة ممارستها له. قد تعتمد الشركات التي تواجه قيودا على الموارد على النهج التعاوني لممارسة بذل العناية الواجبة وقد تضطر لاتخاذ قرارات متأنية في سياق تحديد الأولويات، كما يمكنها الإستفادة من الموارد المتاحة كالسياسات النموذجية أو المعلومات العامة بشأن المخاطر في بعض سلاسل الإمداد وطلب المساعدة التقنية من الرابطات المهنية التي تنتمي إليه .(انظر الجدول 4 للمزيد من المعلومات)

س.7 كيف يمكن لبذل العناية الواجبة أن يكون مناسبا لظروف الشركة؟

يمكن أن تتأثر طريقة الشركة في القيام ببذل العناية الواجبة بعدة عوامل كحجم الشركة وسياق عملياتها ونموذج أعمالها ومركزها في سلسلة الإمداد وطبيعة منتجاتها وخدماتها. (انظر الجدول 4 للأمثلة التوضيحية)

الجدول 4. أمثلة عن كيفية تكييف بذل العناية الواجبة الخاص بالشركة ليتناسب مع ظروفها

حجم الشركة	• يمكن للشركات الصغيرة ذات نفوذ محدود على مزوديها وذات موارد محدودة مخصصة لبناء قدرات المزودين لاستيفاء شروط السلوك المسؤول للشركات، النظر في وضع عملية للتأهيل المسبق والتي يمكنها من خلالها اختيار المزودين الذين يستوفون شروط السلوك المسؤول للشركات، وبهذا تقوم الشركة الصغيرة والمتوسطة الحجم بالتقليص من حجم الموارد اللازمة لتحديد الآثار أو الوقاية منها أو تجنبها حالما يتم إشراك المزود . • قد تستفيد شركة متعددة الجنسيات ذات موردين متعددين وعلاقات الأعمال التي تشمل مجموعة من السياقات ذات المخاطر العالية، من المكاتب القطرية التي لها موظفين مدربين ومؤهلين، والذين يشرفون على بذل العناية الواجبة على أرض الواقع .
سياق عمليات الشركة	• يمكن أن تتعاون الشركة التي تتزود من المناطق المتأثرة من النزاع أو غير الآمنة مع الوكالات الثنائية (مثلا الوكالات المانحة) التي تتمتع بالوسائل والخبرة اللازمة وإمكانية الولوج إلى هذه المناطق أو المجتمعات المدنية الموجودة في تلك المناطق، بينما يمكن للشركات التي تنشط في مناطق آمنة التعاون بشكل مباشر مع الأطراف المعنية وأصحاب الحقوق المتضررين أو المحتمل تضررهم .

الجدول 4. أمثلة عن كيفية تكييف بذل العناية الواجبة الخاص بالشركة ليتناسب مع ظروفها

نموذج أعمال الشركة	• قد تجد الشركة المتخصصة في البنية التحتية وذات الإستثمارات الطويلة الأمد في البلدان النامية أنه من المهم أن تتعاون مع الحكومات وتساعدهم على معالجة المسائل العامة التي تتعلق بالمنطقة التي تنشط فيها الشركة، بالإضافة إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة للوقاية من المخاطر والتخفيف منها، كوسلية لتجنب الآثار الضارة المرتبطة بأعمالها على أمد طويل. ومن ناحية أخرى، قد لا يكون ملائما بالنسبة لمصرف يمول مشروعا قصيرالأمد (كمثلا تحسين المرافق) في البلدان النامية أن يعالج المسائل العامة التي تتعلق بتلك المنطقة، لكن يمكنه أن يركز جهوده لإنجاز عملية تقييم صارم للآثار المتعلقة بحقوق الإنسان ولتمويلها ولتصميم أحكام التمويل بشكل مناسب.
مركز الشركة في سلسلة الإمداد	• يمكن لشركة فرعية (كالبائع بالتجزئة) إنجاز عملية تقييم للمزودين لتحديد طريقة ممارستهم لبذل العناية الواجبة على المزودين الأصليين بغية تحديد خطر عمل الأطفال. كما يمكن للشركة التي تنشط في سلسلة الإمداد تعقب علاقات الأعمال الأصلية التي تنشط في المناطق الأكثر خطورة لتحديد خطر عمل الأطفال، ويجب في كلا الحالتين إعطاء الأولوية لظاهرة عمل الأطفال لكن تختلف كل شركة في طريقة تحديدها للمخاطر بناءا على مركزها في سلسلة الإمداد
طبيعة منتجات الشركة أو خدماتها	• لا يمكن للشركات التي توفر منصة إلكترونية للخدمات بين النظراء (كالسكن) إنجاز تقييمات موقعية لمتعهديها (كالذين يوفرون السكن) كما لو كانت شركة تقدم خدمات تقليدية، بيد أنه يمكن للشركة وضع آليات للتظلم وشروط صارمة لمتعهديها الذين يخضعون للرقابة للحماية من أي إخلال بمدونة السلوك وسياسات التشغيل وذلك من أجل الردع والتصدي للمخالفين .

يستند بذل العناية الواجبة على العمل مع الأطراف المعنية . ويقصد بالأطراف المعنية الأفراد والمجموعات الذين لهم مصالح التي قد تتأثر بأنشطة الشركة

(انظر الفرع الأول، خصائص بذل العناية الواجبة المسترشد بالأطراف المعنية)

س.8 من هي الأطراف المعنية للشركة؟

يقصد بالأطراف المعنية الأفراد أو المجموعات الذين لهم مصالح قد تتأثر بأنشطة الشركة. ليس لجميع الأفراد أوالمجموعات التي تعتبر أطرافا معنية، مصالح قد تتأثر بنشاط معين للشركة. سيكون إذا من المهم أن تقوم الشركة بتحديد الأفراد والمجموعات ذات مصالح التي يجب مراعاتهاعند القيام بنشاط معين (الأطراف المعنية ذات الصلة)، وبالإضافة إلى ذلك يتعلق بذل العناية الواجبة بمصالح الأطراف المعنية المتضررين وكذلك الذين لم تتأثر مصالحهم لكن من المحتمل أن يتضرروا (الأطراف المعنية المحتمل تضررها). وعلاوة على ذلك، ليست كل المصالح ذات أهمية متساوية وليس من الضروري معاملة جميع الأطراف المعنية بنفس الطريقة. يشار إلى الأطراف المعنية الذين من المحتمل أن تتأثر حقوقهم ب"أصحاب الحقوق" عندما تكون المصلحة متعلقة بحقوق الإنسان الفردية والحقوق الجماعية (حقوق السكان الأصليين).

تختلف الأطراف المعنية حسب الشركة وأنشطتها

على سبيل المثال، يمكن أن تتشكل الأطراف المعنية وأصحاب الحقوق المتضررين والمحتمل تضررهم من :

- المجتمعات على المستوى المحلي والجهوي والوطني
- العمال والموظفين بما في ذلك الذين يشتغلون بموجب اتفاقات غير رسمية في سلسلة الإمداد والنقابات العمالية
- المستهلكين والمستخدمين النهائيين للمنتجات

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يشمل الأطراف المعنية الذين قد يكونوا مهمين في إطار المشاركة الفعالة على:

- المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني المحلي والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان
- المنظمات المجتمعية
- العاملين في القطاع
- الحكومات المستضيفة (المحلية، الجهوية والوطنية)
- شركاء العمل
- المستثمرين/حاملي الأسهم

يوجد عدد مهم من الموارد المتاحة لمساعدة الشركات على تحديد الأطراف المعنية .

- يمكن للشركة في الحالات التي يكون فيها عدد مهم من الأطراف المعنية وأصحاب الحقوق المتضررين أو من المحتمل تضررهم التعاون مع ممثلي الأطراف المعنية الموثوقين، وخاصة عندما يكون من الممكن أن يؤدي العمل مع الأفراد إلى المساس ببعض الحقوق أو المصالح الجماعية .

على سبيل المثال

- عند اتخاذ قرار بشأن إعادة هيكلة أو إغلاق المصنع، قد يكون من المهم العمل مع النقابات المهنية بدلا ، من العمال بغية التخفيف من آثار القرار على العمل، بما أن حق العمال في تأسيس والإنضمام إلى النقابات العمالية والمفاوضة الجماعية هو حق من حقوق الإنسان المعترف بها عالميا .

- يمكن للشركات إعطاء الأولوية للأطراف المعنية وأصحاب الحقوق الأكثر تضررا والمحتمل تضررهم للعمل معها، ويمكن أن تدل درجة تأثر الأطراف المعنية أو أصحاب الحقوق عن مستوى المشاركة .

س.9 ما المقصود ب"المشاركة الفعالة للأطراف المعنية "؟

- تشمل مشاركة الأطراف المعنية عمليات المشاركة التفاعلية مع الأطراف المعنية. يتم إشراك الأطراف المعنية من خلال الإجتماعات وجلسات الإستماع وعمليات التشاور. وتتميز المشاركة الفعالة للأطراف المعنية بالتواصل المتبادل وتعتمد على حسن نية المشاركين من الجانبين[9]، وهي كذلك تفاعلية ومستمرة، وتشمل في عدة حالات العمل مع الأطراف المعنية قبل اتخاذ القرارات .
- تدل المشاركة التبادلية أن الشركة والأطراف المعنية يعبرون عن آرائهم بكل حرية ويتبادلون وجهات نظرهم ويستمعون للآراء البديلة للتوصل إلى تفاهم مشترك، كما يدل أيضا على أنه تتاح للأطراف المعنية فرصة المساهمة في وضع وإنجاز أنشطة المشاركة بأنفسهم .

- يتوقع من الشركة والأطراف المعنية العمل بحسن نية في أنشطة المشاركة، ويعني هذا أن الشركة تعمل بنية صادقة لفهم كيف تتأثر مصالح الأطراف المعنية بأنشطة الشركة، ويعني أيضا أن الشركة مستعدة لمعالجة الآثار الضارة التي تتسبب أو تساهم فيها وأن الأطراف المعنية يعكسون بكل صراحة مصالحهم ونواياهم واهتماماتهم.

- تدل المشاركة التفاعلية على أن الشركة تسعى إلى إبلاغ قراراتها عن طريق طلب آراء المتضررين بالقرارات. من المهم إشراك الأطراف المعنية وأصحاب الحقوق المحتمل تضررهم قبل اتخاذ أي قرار قد يؤثرعليهم ، ويشمل هذا توفير جميع المعلومات اللازمة للأطراف المعنية والحقوق المحتمل تضررهم في الوقت المناسب بغية اتخاذ قرارات صائبة حول كيف يمكن لقرار الشركة التأثير في مصالحهم، ويوحي هذا بوجود متابعة لتنفيذ الإلتزامات المتفق عليها وضمان معالجة الآثار الضارة على الأطراف المعنية وأصحاب الحقوق المتضررين والمحتمل تضررهم من خلال توفير سبل المعالجة عندما تتسبب الشركة أو تساهم في إحداث الأثر (الآثار)[10].

- تدل المشاركة المستمرة على أن أنشطة مشاركة الأطراف المعنية لا تزال مستمرة طيلة دورة عمر الأعمال أو النشاط.

- تعد المشاركة الفعالة للأطراف المعنية عنصرا أساسيا في عملية بذل العناية الواجبة .

غير أنه لا تهدف هذه التوجيهات إلى إن تشكل نظرة شاملة لهذه القضية. هناك العديد من المصادر المتاحة لمساعدة الشركات على إنجاز ومواجهة التحديات الشائعة التي تواجه أنشطة المشاركة للأطراف المعنية(مثلا منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية 2015ج)

[9] منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية (2011)، شرح السياسات العامة، الفقرة 25

[10] يمكن أن يصبح هذا ملزما في بعض الحالات، مثلا عندما يكون حق الحصول على المعلومات جزءا من إحقاق حقوق الإنسان

س.10 متى تعتبر مشاركة الأطراف المعنية مهمة في سياق بذل العناية الواجبة؟

تعد المشاركة الفعالة للأطراف المعنية عنصرا أساسيا في عملية بذل العناية الواجبة، ويعتبر العمل مع الأطراف المعنية وأصحاب الحقوق مناسبا خصوصا عندما تقوم الشركة ب :

- تحديد الآثار الضارة القائمة والمحتملة لأنشطتها .
- المشاركة في تقييم علاقات الأعمال بشأن الآثار الضارة القائمة والمحتملة.
- تحديد الآثار الضارة القائمة والمحتملة لأنشطتها .
- وضع حلول للوقاية من مخاطر الآثار الضارة التي تسببت فيها الشركة أو ساهمت في إحداثها والتخفيف من حدتها .
- تحديد سبل معالجة الآثار الضارة التي تسببت فيها الشركة أو ساهمت في إحداثها ووضع عمليات لتمكين عملية المعالجة.
- تتبع والتبليغ عن كيفية معالجة الآثار الضارة القائمة أو المحتملة المتعلقة بحقوق الإنسان التي تم تحديدها في أنشطتها

بالإضافة إلى ذلك يعتبر إشراك الأطراف المعنية أو الإستشارة معهم حقا في حد ذاته وقائما بذاته[11].

على سبيل المثال

يعتبر حق العمال في تكوين نقابات عمالية أو الإنضمام إليها وحقهم في المفاوضات الجماعية من بين حقوق الإنسان المعترف بها دوليا، ولهذا السبب من المهم التعاون مع النقابات العمالية أو ممثلي العمال خلال العمل مع العمال على هذه القضايا. وعلاوة على ذلك تعتبر العلاقات المهنية أيضا شكلا من أشكال مشاركة الأطراف المعنية.

كما يمكن أن تتعذر المشاركة الواسعة النطاق للأطراف المعنية وأصحاب الحقوق المتضررين والمحتمل تضررهم فيما يتعلق ببعض أنواع الآثار الضارة التي ينجم عنها أضرار جماعية (كالرشوة التي تضر بالساكنة المحلية أو انبعاثات الغازات الدفيئة التي تساهم في أضرار جماعية وعابرة للحدود)، وفي هذه الحالات يمكن أن تكون مشاركة ممثلي الأطراف المعنية الموثوقين أو المنظمات الوسيطة (كالمنظمات غير الحكومية، ممثلي الهيئات العامة، إلخ...) فعالة .

بالإضافة إلى مشاركة الأطراف المعنية، يمكن للشركات الإستعانة بالخبراء بشأن قضايا معينة أو سياقات محددة (مثل الأكاديميين، المنظمات غير الحكومية، المنظمات المحلية) طلبا للمشورة عند وضع وتنفيذ أنشطة بذل العناية الواجبة

س.11 كيف يمكن للشركة المشاركة مع الأطراف المعنية المحتمل تضررها؟

يعتبر تحديد ومحاولة إزالة العوائق المحتملة التي تواجه مشاركة الأطراف المعنية (كاللغة، الثقافة، اختلال موازين القوى بين الجنسين، التفرقة الإجتماعية، إلخ) أمرا مهما لضمان فعاليتها .

على سبيل المثال

تبادل المعلومات شفهيا في مجتمع حيث معدل محو الأمية منخفض

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يواجه بعض الأفراد أو الفئات خطر الضعف أو التهميش مثلا بسبب الوصمة الإجتماعية. يكون في غالب الأحيان الأطراف المعنية المستضعفة أكبر المتضررين من أنشطة الشركة، فمثلا تتضرر الأطراف المعنية كالنساء، الأطفال والمجتمعات المهمشة اجتماعيا أكثر بأنشطة الشركة وبطرق متفاوتة، وقد يحتاجون إلى مزيد من الإهتمام في إطار أنشطة المشاركة للأطراف المعنية .

توجد مصادر كثيرة حول كيفية مواجهة العوائق المحتملة المتعلقة بالمشاركة والعمل مع الأطراف المعنية المستضعفة:[12]

على سبيل المثال ينص إعلان الأمم المتحدة بشأن حقوق الشعوب الأصلية على أنه يجب على الدول استشارة والتعاون الساكنة المحلية المعنية [1]بغية الحصول على موافقتهم القبلية الحرة والمستنيرة في عدد من الحالات، بما في ذلك الموافقة على المشاريع التي تمس بأراضيهم وأقاليمهم أو موارد أخرى (انظر المادة 19 و32). كما تلزم اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 169، والتي تعتبر ملزمة قانونيا بالنسبة للدول المصادقة عليها، الدول الأعضاء استشارة الساكنة المحلية بهدف التوصل إلى اتفاق أو الموافقة على التدابير المقترحة. (انظر المادة [6])

يمكن للشركات التعاون على المستوى المهني وعلى مستوى القطاعات وكذا مع الأطراف المعنية طيلة عملية بذل العناية الواجبة، رغم أنها تظل مسؤولة على ضمان الممارسة الفعالة لبذل العناية الواجبة (انظر الفرع الأول، خصائص بذل العناية الواجبة الإطار 2)

س.12 كيف يمكن للشركات التعاون لتطبيق إجراءات بذل العناية الواجبة؟

يمكن تطبيق عدد من توصيات بذل العناية الواجبة الواردة في التوجيهات بتعاون مع جهات أخرى كالفاعلين المهنيين، أو بشراكة مع النقابات العمالية أو من خلال مبادرات الأطراف المعنية المتعددة .

على سبيل المثال

يمكن للشركات الدخول في شراكة أو إبرام اتفاقات مباشرة مع النقابات العمالية لتسهيل مشاركة العمال في وضع وتنفيذ عمليات بذل العناية الواجبة وتطبيق المعايير على حقوق العمال ورفع الشكاوى .

يمكن أن تتخذ الإتفاقات مع النقابات العمالية عدة أشكال ويمكن أن تبرم في مقر العمل أو الشركة أو على المستوى القطاعي أو الدولي، وتشمل اتفاقات المفاوضة الجماعية الإتفاقات الإطارية العالمية والبروتوكولات ومذكرات التفاهم .

يمكن أن يساعد التعاون على تجميع المعلومات بشأن المخاطر التي قد يواجهها القطاع والحلول الناجعة للتصدي لها، وزيادة النفوذ على علاقات الأعمال المشتركة وجعل بذل العناية الواجبة أكثر فعالية بالنسبة للجميع، مثلا من خلال إقرار عمليات التقييم القائمة لعلاقات الأعمال ومن خلال الإطار الموحد لتقديم التقارير لعلاقات الأعمال. وغالبا ما يستفيد تعاون القطاعات من اقتسام التكاليف والمدخرات. (انظر المرفق س18، س27 . 28، س37 والإطار 5)

[12] انظر، على سبيل المثال، منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية (2916ج)، المرفق ب-د

الإطار 3. الحكامة الجيدة من أجل المبادرات التعاونية لبذل العناية الواجبة

تشمل القائمة التالية أمثلة عن الحكامة الجيدة التي قد تساعد الشركة على تحديد ما إذا كانت مبادرات التعاون المنخرطة فيها نزيهة

قامت المبادرة ب:

- وضع آليات تظلم فعالة ومتاحة وناجعة التي تمكن الأطراف المعنية من إثارة المخاوف المرتبطة بأنشطة المبادرة بذاتها دون الخوف من الإجرائات الإنتقامية *
- وضع إجراء خاص لتمكين الأطراف المعنية واستشارة الخبراء بشأن أهداف وأنشطة المبادرة .
- وضع عملية فعالة لتبليغ توضيحات متعلقة بالآثار الضارة القائمة أو المحتملة للشركات المشاركة بغية دعمها لممارسة أنشطة بذل العناية الواجبة الخاصة بها .
- وضع عملية للمراجعة المنتظمة، وتشمل هذه العملية مراقبة وتقييم مدى تحقيق الشركة لأهدافها وغاياتها بما في ذلك تحديث سياساتها وأنشطتها وأي توجيهات مقدمة للشركات المشاركة .
- تقديم تفاصيل حول هيكل إدارتها الداخلية وموظفيها ومواردها وآليات الرقابة
- تقديم تقارير عن عمليات تقييم تحقيقها لأهدافها وغاياتها المتعلقة بعمليات التزود .
- تمكين الإعتراف المتبادل، الخاضع لمراقبة الجودة، لمبادرات بذل العناية الواجبة الأخرى .

*يخص هذا آليات التظلم التي تتعلق بأنشطة المبادرة وليست الآليات التي تضعها المبادرات لتسهيل توفير سبل المعالجة بين الأطراف المعنية أو الحقوق المتضررين وأعضاء المبادرة.

إن المشاركة في مبادرة ما لا ينقل مسؤولية التسبب أو المساهمة في إحداث الآثار الضارة من الشركة إلى المبادرة

يتوجب على الشركة تقييم جودة المبادرة عند انخراطها في عمل مشترك لتطبيق بذل العناية الواجبة، ويشمل هذا :

طلب آراء الأطراف المعنية بشأن مصداقية وموثوقية المبادرة .

تقييم موثوقية ومصداقية المبادرة وعملياتها، ويعني هذا التأكد من تناسقها وانسجامها مع التوصيات الواردة في هذه التوجيهات .

يضمان تطبيق المناهج التعاونية وملائمتها للشركة بالطرق الضرورية لوضع إجراءات صارمة لبذل العناية الواجبة

المشاركة الفعالة في العمل التعاوني .

تطبيق الإدارة الجيدة عندما يجري التعاون في إطار مبادرة رسمية .

س.13 هل يمكن أن يشكل العمل التعاوني خطرا على قانون المنافسة؟

في حين أنه بإمكان الشركات في العديد من الحالات بذل العناية الواجبة دون خرق قانون المنافسة، يجب على الشركات والمبادرات التعاونية المنخرطة فيها اتخاذ تدابير استباقية لفهم القضايا المتعلقة بقانون المنافسة وتجنب الأنشطة التي يمكن اعتبارها خرقا لقانون المنافسة

أسئلة متعلقة ببذل العناية الواجبة للسلوك المسؤول للشركات

على سبيل المثال

يمكن للشركات والمبادرات التعاونية المنخرطة فيها:

- طلب المشورة من الهيئات المعنية بالمنافسة إن كانت لديها شكوك حول ما إن كان سلوك معين أو نشاط تعاوني قد يعتبر مخالفا لقانون المنافسة وبالتالي قد يشكل مخاطر تنظيمية.
- وضع تدابير لتحقيق شفافية المبادرات التعاونية للتخفيف من المخاوف المتعلقة بالمنافسة. يجب على الهيئات المشرفة على المنافسة أن تشكك في المبادرات أو الإتفاقات المبرمة بين المنافسين إن تمت بشكل سري تماما، وبالإضافة إلى ذلك يمكن للشفافية أن تساعد على تسليط الضوء على القضايا الشائكة المحتملة وبالتالي ضمان معالجتها بسرعة.
- وضع برامج للإلتزام بقوانين مكافحة الإحتكار، كما يتم في غالب الأحيان تقديم نصائح حول كيفية وضع وتطبيق برامج الإمتثال من طرف الهيئات المشرفة على المنافسة في اختصاصات محددة.

لكل ولاية قضائية أحكامها الخاصة فيما يتعلق بقضايا قانون المنافسة، لكن هناك بعض الأسئلة التوجيهية التي يجب على الشركة مراعاتها عند تقييم الشواغل المتعلقة بقانون المنافسة فيما يخص مبادراتها لسلوك مسؤول للشركات.

على سبيل المثال

- هل يشمل التعاون أو المبادرة اتفاقا بين المنافسين؟
- هل يمكن اعتبار التعاون أو المبادرة انتهاكا في حد ذاته لقانون المنافسة؟ (مثلا هل يشمل تحديدا للأسعار، تلاعبا في المناقصات (المناقصات التواطئية)، قيودا مفروضة على الإنتاج وتقسيم الأسواق (أو تقاسمها)؟
- هل للتعاون أو المبادرة أثر مانع للمنافسة (مثلا آثار على الأسواق الإستهلاكية كالأسعار المرتفعة أو الحد من توافر السلع/الخدمات)، بغض النظر عن أنها لا تسعى إلى فرض قيود على المنافسة؟
- هل تفوق آثار التعاون أو المبادرة المشجعة للمنافسة الآثار المانعة للمنافسة؟
- هل هناك منافع عامة ناتجة عن العمل التعاوني أو المبادرة التي يمكن إدراجها في اختبار الموازنة أو إلغائه؟ (انظر كابوبيانكا، جيلارد وبيجيليك، 2015)

أسئلة متعلقة ببذل العناية الواجبة

إدراج السلوك المسؤول للشركات في السياسات وأنظمة الإدارة

1.1 وضع واعتماد ونشر مجموعة من السياسات المتعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات والتي توضح التزام الشركة بالمبادئ والمعايير الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات ومخططاتها لتنفيذ بذل العناية الواجبة، والتي ستتناسب مع عمليات الشركة وسلسلة الإمداد وعلاقات الأعمال الأخرى (انظر الفرع الثاني، 1.1)

س.14 ما الذي يدرج في سياسات السلوك المسؤول للشركات؟

كما ورد في التوجيهات، تشمل سياسات الشركة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات الإمتثال للقضايا التي تتناولها المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية، كما تعالج بشكل مفصل الإلتزامات فيما يتعلق بأهم المخاطر التي تهدد الشركة

يمكن أن تستفيد أيضا الشركة من استعمال السياسات المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات لتفسير تحديدها للأولويات في إطار سلوكها المسؤول لبذل العناية الواجبة (مثلا لماذا تعتبر بعض المخاطر أكثر أهمية من باقي المخاطر) .

كما يمكن أن تنص السياسات المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات على كيفية تنفيذ الشركات لمسؤولياتها، ممارستها لبذل العناية الواجبة ومشاركة الأطراف المعنية و جبر الضرر. وفي هذا الصدد يمكنها أيضا تحديد تطلعات وطموحات الشركة من خلال تنفيذها للسياسات المتعلقة ببذل العناية الواجبة فيما يخص العمال (بما في ذلك موظفيها، العمال المؤقتين والذين يشتغلون لحسابها) وعلاقاتها (انظر المرفق س18)

يمكن تكييف سياسات الشركة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات مع السياقات المحلية أو الأعمال .

على سبيل المثال قد تعتمد شركة تابعة لشركة متعددة الجنسيات التي تنشط في بلد ما ذو مخاطر عمل محددة، سياسات الشركة الأم المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات بغية معالجة هذه المسائل المتعلقة بسياقات محددة .

س.15 ما هي الخبرة التي يمكن الإستعانة بها عند وضع السياسات المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات؟ (انظر الفرع 2، 1.1)

يوجد عدد من السياسات النموذجية القوية الموجهة للعديد من القطاعات في السياق المهني أو مبادرات الأطراف المعنية المتعددة، يمكن للشركة أن تختار الاعتماد أو الإستفادة من هذه السياسات شريطة تنفيذها للتوصيات الواردة في الفرع الثاني،1.1 للتوجيهات وانسجامها مع قطاع الشركة أو نطاقها الجغرافي[13].

كما يمكن أن تكون استشارة الأطراف المعنية فعالة في وضع السياسات المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات، ويمكن أن يكون هذا مناسبا خاصة في السياقات التي لا تتواجد فيها سياسات نموذجية قوية، بالإضافة إلى ذلك يمكن أن تكون توجيهات منظمات أرباب العمل أو الرابطات المهنية أو المنظمات غير الحكومية المعنية أو مبادرات الأطراف المعنية المتعددة فعالة لوضع نهج السياسات . (انظر المرفق س8 - 11)

يمكن أن يساهم إشراك وحدات الشركة المعنية لتطوير ووضع السياسات في تحديد مناهج واقعية وناجعة لتنفيذ السياسات . (انظر المرفق س16)

انظر على سبيل المنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية (2016 أ) "السياسة النموذجية من أجل من أجل سلاسل إمداد مسؤولة في قطاع المعادن المستخرجة "امن المناطق التي تشهد صراعات والمناطق ذلت مخاطر عالية" و منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية (2017أ) " السياسة النموذجية للشركة من أجل سلوك مسؤول لسلاسل الإمداد الزراعي"

إدراج السلوك المسؤول للشركات في السياسات وأنظمة الإدارة

السعي لإدراج سياسات الشركة المتعلقة بقضايا سلوك الشركات المسؤول في أجهزة مراقبة الشركة، وتدرج كذلك في أنظمة الإدارة لكي يتم تنفيذها كجزء من عمليات الشركة المعتادة مع الأخذ بعين الإعتبار الإستقلالية المحتملة والهيكل القانوني لهذه الأجهزة المنصوص عليها في القوانين والأنظمة المحلية . (الفرع الثاني، 2.1)

س.16 ما هي الفرق أو وحدات العمل التي يجب مراعاتها عند وضع الأهداف وتكييفها مع سياسات الشركة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات؟ (انظر الفرع 1، خصائص بذل العناية الواجبة، الأساسيات، الفرع الثاني، 2.1)

إن كيفية التنسيق بين الفرق ووحدات العمل في الواقع يعتمد كثيرا على الخصائص المميزة للشركة كطبيعة أنشطتها وحجمها وطبيعة المخاطر التي تواجهها، يمكن للشركة أن تدرس وتختار وحدات العمل التي قد تؤثر في تنفيذ السياسات المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات.

ويمكن أن يشمل هذا :

- المسؤولين على اتخاذ قرارات مهمة بالنسبة للشركة (مثلا مجلس الإدارة والإدارة العليا).
- المكلفين بمراقبة الإمتثال (كالإمتثال القانوني، الموارد البشرية، إدارة شؤون البيئة، الإدارة الميدانية)
- المكلفين باتخاذ قرارات مهمة حول علاقات الأعمال الجديدة (كالإدارة المكلفة بالإمداد، إدارة المشتريات، قسم المبيعات، مديري صنادق الإستثمار. (انظر الجدول 5)
- المكلفين بتطوير أو مراقبة جودة المنتجات والعمليات المرتبطة بالمخاطر (كمصممي المنتجات، المشرفين التقنيين والتنفيذيين)
- المكلفون بالمبيعات وتسويق المنتجات أو الخدمات.

قد تشارك هذه الوحدات أيضا في تنفيذ خطوات منهج بذل العناية الواجبة (كمثلا وضع السياسات المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات وتنفيذ نظم الإدارة أو تحديد الآثار أو الوقاية منها والتخفيف من حدتها)

وبناءا على هيكل الشركة، من المهم أيضا ضمان التنسيق بين الهيئات الفرعية أو الفروع أو المكاتب المحلية مع الإلتزامات الأساسية والعمليات، رغم أنه بإمكان هذه الهيئات تكييف سياساتها المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات مع السياق المحلي. (انظر المرفق س14)

الجدول5، أمثلة عن الإدارات والمهام المهمة بالنسبة لتطبيق بذل العناية الواجبة

الإدارات و/أو المهام	القضايا
الإستدامة، المسؤولية الإجتماعية للشركات، التزود الأخلاقي	• يحتمل أن تكون العديد/جميع القضايا بموجب توجيهات المبادئ التوجيهية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات حيث أن هذه الإدارات/الوظائف غالبا ما تكون هي الجهة القيادية/المنسقة/نقطة اتصال في قضايا السلوك المسؤول للشركات
البيئة و/أو الشؤون الإجتماعية	• البيئة • الصحة والسلامة • حقوق الإنسان • وبعض القضايا الإجتماعية التي لا تعالجها الإدارات/المهام الأخرى

الجدول5، أمثلة عن الإدارات والمهام المهمة بالنسبة لتطبيق بذل العناية الواجبة

الإدارات و/أو المهام	القضايا
المبيعات والتسويق	• حقوق الإنسان • حماية المستهلك • نشر المعلومات
التنمية المجتمعية	• مشاركة الأطراف المعنية • البيئة • الصحة والسلامة المجتمعية • حقوق الإنسان • نشر المعلومات
الشؤون الخارجية، إعداد التقارير	• مشاركة الأطراف المعنية • نشر المعلومات
إدارة المخاطر	• جميع القضايا المحتملة
مراجعة الحسابات	• جميع القضايا المحتملة
الإدارة العليا	جميع القضايا المحتملة
مجلس الإدارة/ أصحاب الشركة	• جميع القضايا المحتملة

* لا تشمل هذه القائمة جميع القضايا التي تناولتها المبادئ التوجيهية للمنظمة والتي قد ترتبط بالإدارات/المهام التي يجب مراعاتها عند ممارستهم لبذل العناية الواجبة أو المساهمة بخبراتهم .

س.17ما الذي يميز دور كل من المدراء والإدارة في ضمان إدراج السلوك المسؤول للشركات؟

يشارك المدراء في الموافقة على سياسات الشركة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات، كما يمكنهم المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بإستراتيجية العمل التي يمكن أن يكون لها آثار على السلوك المسؤول للشركات. بالإضافة إلى ذلك، يمكنهم التدخل في الحالات التي لا يتم فيها تطبيق هذه السياسات وأن يطالبوا الإدارة باتخاذ الإجراءات اللازمة. قد يكون من المفيد تعيين عضو (أو أعضاء) مجلس الإدارة ذوي الخبرة والمسؤولية فيما يخص قضايا السلوك المسؤول للشركات، وفي هذا الصدد تقر مبادئ منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية و المجموعة عشرين بشأن حوكمة الشركات بأهمية المسؤولية التي يتحملها مجلس إدارة الشركات العامة للإشراف على نظم إدارة المخاطر والنظم المصممة لضمان امتثال الشركة للقوانين الجارية، بما في ذلك القوانين المتعلقة بالضرائب، المنافسة، العمل، البيئة، تكافؤ الفرص، مكافحة الفساد وقوانين الصحة والسلامة (منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية، الفصل 5). ومن ناحية أخرى، تتحمل الإدارة مسؤولية وضع استراتيجية لضمان تنفيذ السياسة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات. بينما يتميز دور كل من المدراء والإدارة باختلافات عديدة، يمكن أن يصبح موظفو الإدارة العليا في الواقع أعضاءا بمجلس إدارة الشركة وبالتالي أن يلعبوا دورا مزدوجا.

الجدول5، أمثلة عن الإدارات والمهام المهمة بالنسبة لتطبيق بذل العناية الواجبة

الإدارات و/أو المهام	القضايا
الموارد البشرية	• العمل والعلاقات المهنية • الصحة والسلامة المهنية • حقوق الإنسان • التوظيف
ممثلي العمال وممثلي النقابات العمالية	• العمل والعلاقات المهنية • الصحة والسلامة المهنية • حقوق الإنسان
العمليات، الإنتاج	• البيئة • الصحة والسلامة المهنية • حقوق الإنسان • حماية المستهلك
قسم الشؤون القانونية	• الإمتثال للقوانين • العمل والعلاقات المهنية • مكافحة الرشوة والفساد • حقوق الإنسان • حماية المستهلك • نشر المعلومات • التعاقد مع علاقات الأعمال
الإمتثال، الأخلاق/النزاهة	• الإمتثال بصفة عامة • مكافحة الرشوة والفساد
المشتريات، سلسلة الإمداد، علاقات الأعمال	• مجموعة من القضايا المتعلقة بسلسلة الإمداد والتي تناولتها المبادئ التوجيهية للمنظمة • فحص ومراقبة والتعاقد مع سلالسل الإمداد/ علاقات الأعمال المعنية بهذه القضايا

إدراج تطلعات والسياسات المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات في العمل مع المزودين وعلاقات الأعمال الأخرى

◀ (انظر الفرع الثاني، 1.3)

س.18 كيف يمكن إدراج تطلعات السلوك المسؤول للشركات في علاقات الأعمال؟

(انظر الفرع الثاني، 1.3)

بالإضافة إلى إبراز تطلعات علاقات الأعمال من خلال سياسات الشركة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات، يمكن اتخاذ إجراءات إضافية لضمان إدراج توقعات السلوك المسؤول للشركات ضمن علاقات الأعمال.

على سبيل المثال

كما ورد في التوجيهات، يمكن عرض تطلعات علاقات الأعمال الجديدة والموافقة عليها من خلال الإتفاقات الرسمية أو المستندات (مثلا من خلال مدونة السلوك الخاصة بالمورد، عقود المشاريع المشتركة، خطابات موجهة للجهات المستثمر فيها) ويمكن أن تشمل هذه الإتفاقات أو الوثائق:

- تطلعات امتثال علاقات الأعمال للمبادئ التوجيهية للمنظمة الموجهة للشركات متعددة الجنسيات و/أو التوجيهات أو المعايير المتناسقة .
- تطلعات بشأن الشفافية والمراقبة وإعداد التقارير من طرف علاقات الأعمال .
- تحديد ما إذا كان يتوقع من علاقات الأعمال نقل الشروط إلى علاقاتها الخاصة من خلال سلسلة الإمداد أو سلسلة القيمة وكيفية القيام بذلك.
- دواعي إنهاء العقد بسبب عدم تلبية التوقعات بشأن المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات .

يمكن للإدارات المكلفة باتخاذ القرارات بشأن علاقات الأعمال الجديدة الأخذ بين الإعتبار معايير السلوك المسؤول للشركات قبل الدخول في علاقة أعمال جديدة، ويمكن القيام بهذا من خلال وضع وتطبيق عمليات التأهيل الأولي، أو معايير المناقصة أو معايير الفرز التي تراعي قضايا السلوك المسؤول للشركات .

يكون لدى العلاقة التجارية (كالمزود مثلا) في العديد من الحالات عددا مهما من العملاء وتقدم خدمات ومنتجات لأكثر من قطاع مهني، ومن هذا المنطلق، قد يكون من غير العملي أو مرهقا بالنسبة للشركة فرض تطلعاتها الخاصة بشأن مزوديها/ علاقات الأعمال دون مراعاة التطلعات المتضاربة القائمة أو المحتملة المفروضة على علاقات الأعمال من طرف الزبناء/العلاقات. ويمكن للشركات تجاوز هذه التحديات من خلال :

- الإنسجام مع المعايير الدولية وعلى مستوى القطاعات فيما يتعلق بسلسلة الإمداد وتطلعات بذل العناية الواجبة .
- التعاون مع الجهات الفاعلة في القطاع بشأن التوقعات المشتركة لعلاقات الأعمال، وذلك من خلال السياسات المشتركة المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات. ◀ (انظر المرفق س12)
- العمل مع علاقات الأعمال حول كيفية تقليص المتطلبات المتعارضة وتبسيطها للزبناء وكذا تحديد المبادرات الإضافية، أو السياسات أو البرامج من أجل الإعتراف المتبادل.

2.أ

تحديد وتقييم الآثار الضارة القائمة والمحتملة المرتبطة بأعمال الشركة أو منتجاتها أوخدماتها

القيام بأنشطة واسعة النطاق لتحديد جميع مجالات عمل الشركة وعملياتها وعلاقاتها، بما في ذلك سلسلة الإمداد حيث يحتمل ظهور المخاطر المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات

◀ (انظر الفرع الثاني، 2.1)

س.19 ما المقصود بدراسة النطاق وإلى أي ما مدى يجب أن تتسع عملية دراسة النطاق التي تجريها الشركة؟

يقصد بتحديد النطاق العملية الأولية لتحديد المجالات العامة للمخاطر الكبيرة المتعلقة بأعمال الشركة (كالأنشطة وأصناف المنتجات) وعلاقات الأعمال (بما في ذلك جميع مراحل سلسلة الإمداد أو سلسلة القيم). ويراد بتحديد النطاق أن يكون واسعا وأن يشكل عملية أولية لتيسير عملية تحديد الأولويات. ومن ناحية أخرى تشير عملية التقييم (كما ورد في الفرع الثاني، 2.2) إلى عملية شاملة ومستفيضة تسعى إلى تحديد وتقييم المخاطر ذات الأولوية المتعلقة بنشاط محدد للشركة أو علاقاتها . ◀ (انظر المرفق س.23، 28)

تختلف كيفية إنجاز عملية تحديد النطاق على أرض الواقع، وخاصة بالنسبة لدراسة نطاق المخاطرالمتعلقة بعلاقات الأعمال، وفقا لمميزات كل شركة .

على سبيل المثال

قد تعتمد مؤسسات الإستثمار على خدمات أبحاث السوق والمصادر الخارجية (تقارير المجتمع المدني، وسائل الإعلام، إلخ...) لتحديد نطاق المخاطر المتعلقة بمحفظة الإستثمار، في حين يمكن لتاجر التجزئة تحديد هيكلة سلسلة الإمداد والمجالات العامة للمخاطر استنادا على العوامل الجغرافية أو القطاعية أو العوامل المتعلقة بالإنتاج أو الشركة.

بيد أنه إذا ما استرعى انتباه الشركة (مثلا من خلال التقارير، مشاركة أصحاب المصلحة، آليات التظلم) أن صنف الإنتاج أو المكون الفرعي مرتبط بمخاطر معينة، يجب عليها الأخذ بعين الإعتبار هذه المعلومة إلى جانب المعلومات التي جمعت خلال عملية تحديد النطاق.

الإطار 4. متى يتناسب تحديد سلسلة الإمداد مع عملية تحديد النطاق وعملية التقييم؟

من المهم أن تحدد الشركات عملياتها العامة وتنظيم سلاسلها للإمداد خلال عملية تحديد النطاق وذلك بغية تحديد الأنشطة ذات المخاطر الكبيرة، أو النطاقات الجغرافية، أو المنتجات أو علاقات الأعمال. وبعد تحديد الشركة للمجالات التي تنطوي على مخاطر شديدة، يمكنها عندئذ وضع خريطة مفصلة لعلاقاتها بغية تحديد العلاقات لمواصلة عملية التقييم .

على سبيل المثال، قد يتبين لشركة متخصصة في صنع السيارات خلال عملية تحديد النطاق أنه قد تنطوي بطارياتها على مخاطر مهمة أكثر من العناصر الأخرى استنادا على معلومات متعلقة بهذا القطاع. وفي هذه المرحلة من غير المرجح أن يتوفر لدى الشركة معلومات مفصلة حول المزودين الفرعيين وبلد المنشأ للشروع في عملية تقييم مفصلة لسلسلة إمدادها للبطاريات، ستسعى بالأحرى إلى تجميع معلومات إضافية حول مكان صنع بطارياتها، وتحديد مراحل سلسلة الإمداد الأكثر خطرا لهذه المنتجات، وبلد المنشأحيث تم صنع المواد التي تتكون منها البطاريات، وجودة وطبيعة بذل العناية الواجبة التي تم تطبيقها من طرف المزودين الفرعيين، وحينها فقط يمكن للشركة تحديد أولولية علاقات الأعمال من أجل عملية تقييم معمقة وشاملة واتخاذ الإجراءات اللازمة .

على سبيل المثال، يمكن أن يتبين لشركة تنشط في قطاع صناعة الأحذية أن أحذيتها الجلدية تنطوي على مخاطر كبيرة باعتبار المخاطر المهنية والبيئية المرتبطة بعملية الدباغة. يمكن للشركة عندئذ تحديد علاقات الأعمال المحددة (كالمدابغ) المرتبطة بصناعة المنتجات الجلدية بغية تحديد أولوية المزودين الذين يعملون في نطاقات جغرافية ذات مخاطر عالية بغية إنجاز عملية تقييم إضافية.

تحديد وتقييم الآثار الضارة القائمة والمحتملة المرتبطة بأعمال الشركة أو منتجاتها أوخدماتها

س.20 ما المقصود بالمخاطر المتعلقة بالقطاع والمنتجات والنطاق الجغرافي والشركة؟

◀ (انظر الفرع 2، الفرع 1.2)

قد يكون من المفيد الأخذ بعين الإعتبار عوامل الخطر المتعلقة بالقطاع والمنتجات والنطاق الجغرافي والشركة لتحديد نطاق المخاطر المحيطة بأعمال الشركة وعلاقات الأعمال، ويتم تحديد هذه العوامل حسب الآثار السابقة والقضايا المستجدة .

- تعتبر المخاطر المتعلقة بالقطاع مخاطر شائعة في قطاع ما بسبب خصائص هذا القطاع وأنشطته ومنتوجاته وعمليات الإنتاج. على سبيل المثال، غالبا ما يتم ربط قطاع الصناعات الإستخراجية بالمخاطر المتعلقة بالآثار البيئية والآثار على المجتمعات المحلية. في حين أنه في قطاع صناعة النسيج والأحذية تعتبر الصحة والسلامة المهنية وانخفاض الأجور من بين المخاطر المرتبطة بهذا القطاع

[14] انظر منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية (2017أ) للمزيد من المعلومات حول المخاطر المتعلقة بقطاع صناعة النسيج والأحذية؛ انظر منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية للمزيد من المعلومات حول قطاع الصناعات الإستخراجية .

- المخاطر الإنتاجية هي المخاطر المتعلقة بتطوير المنتجات وعمليات الإنتاج التي تستخدم في تطوير واستعمال منتجات معينة. على سبيل المثال تنطوي الألبسة المطرزة والمزينة على مخاطر عالية تشمل العمل غير الممنظم وغير المستقر كما يمكن أن تحتوي الهواتف والحواسيب على عناصر مستخرجة من مناطق تشهد صراعات .

- تعتبر المخاطر المرتبطة بالنطاق الجغرافي ظروفا يشهدها بلد معين والتي قد ينجم عنها مخاطر متعلقة بالقطاع. ويمكن تصنيف عوامل الخطر المرتبطة بالنطاق الجغرافي إلى مخاطر متعلقة بالإطار التنظيمي (كالتماشي مع الإتفاقيات الدولية) الحوكمة (قوة أجهزة التفتيش، سيادة القانون، مستوى الفساد) السياق الاجتماعي والاقتصادي (كالفقر ومعدلات التعليم، الهشاشة وتهميش بعض فئات المجتمع) والسياق (السياسي كوجود صراع).

- المخاطر المتعلقة بالشركة هي المخاطر المرتبطة بشركة معينة كضعف الحوكمة ، تاريخ ضعيف لقواعد السلوك فيما يتعلق باحترام حقوق الإنسان وحقوق العمل أو معايير مكافحة الفساد أو المعايير البيئية، أو عدم الإلمام بالسلوك المسؤول للشركات.

س.21 ما هي بعض الأمثلة عن مصادر المعلومات من أجل البحث المكتبي؟

◀ (انظر الفرع الثاني، الفرع 1.2)

تعتبر معظم المخاطر الإنتاجية والمخاطر المرتبطة بالقطاع وكذا الأوضاع القائمة في بلدان معينة معلومات يسهل فهمها من خلال المعلومات المتاحة، على سبيل المثال، تعتبر الآثار البيئية والصحية الناجمة عن العمليات التقنية طبيعية في هذه القطاعات

يمكن أن تقدم تقارير المنظمات الدولية ومنظمات المجتمع المدني والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والوكالات الحكومية والنقابات العمالية وأرباب العمل والرابطات المهنية معلومات قيمة طيلة عملية بذل العناية الواجبة وخاصة خلال مرحلة تحديد النطاق، كما يمكن للمقالات الصحفية أن توفر فهما للأوضاع المحلية والجهوية والوطنية والإجتماعية والسياسية. (انظر المرفق الجدول 5 من أجل قائمة المصادر).

إنه من المهم بالنسبة للشركات تقييم دقة وموثوقية المصادر التي تعتمد عليها لتجميع معلومات حول المخاطر. وينطبق هذا بشكل خاص على المصادر السابقة كعمليات التقييم الأساسية السابقة والبحوث التي أجراها الشركاء، أو شركة مكتسبة أو شركة نظيرة أو مصادر ثانوية أخرى. ويمكن القيام بذلك من خلال تحديد المعلومات لمقارنتها بالمصادر الأخرى ومراعاة طبيعة المعلومات ومصدرها وتاريخ إصدارها واستشارة الأطراف الثالثة كمنظمات المجتمع المدني في حالة الشك. بيد أنه لا تحتاج المعلومات الواردة في التقارير الخارجية إلى التدقيق والفحص لاستخدمها من طرف الشركة كنقطة انطلاق للقيام ببحث معمق.

الجدول 5. أمثلة عن الإدارات والمهام المتعلقة بتنفيذ بذل العناية الواجبة

المصادر الأولية

- العقود، التراخيص، القواعد التنظيمية والتشريعات، سياسات الشركة التي تشرح النظام القانوني والتنظيمي الساري على المشروع أو النشاط .
- الدراسات المرجعية/ عمليات تقييم الآثار التي تكلفت بإجرائها الأطراف الأخرى، أو خلال المراحل الأولى للمشروع .
- البيانات التي أعدتها الهيئات الحكومية حول العمل، معدلات الفقر، معايير الصحة والتعليم، الأجور، ظروف العمل، والصحة والسلامة المهنية، إلخ .
- البيانات الإحصائية، بيانات عن الدخل الفردي ومعدلات الفقر (قد لا يمكن الإعتماد على هذا في الإقتصادات النامية) .
- رسم خرائط الأراضي ومعلومات أخرى حول المشروع أو النشاط
- المؤشرات الأساسية التي تم جمعها من خلال أنظمة المعلومات الجغرافية ومصادر أخرى
- متاحة أخرى أو معلومات سابقة في حالة الشراء (إن أمكن ذلك)
- شكايات من المجتمع المحلي ومحاضر الطلبات

المصادر الثانوية

- دراسات أجراها أكاديميون والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والوكالات الحكومية والهيئات المهنية.
- دراسات وتقارير أعدتها منظمات دولية حكومية والمؤسسات الإنمائية ثنائية ومتعددة الأطراف .
- دراسات أنجزتها منظمات غير حكومية والمنظمات النقابية المهنية والوطنية والدولية.
- معلومات حول استثمارات المجتمعات المحلية أو البرامج الإنمائية المتعلقة بمشاريع أخرى في المنطقة .
- الدراسات التي أنجزها السكان المحليون أو المنظمات التي تمثلهم بشأن القضايا الرئيسية
- التي يمكن أن تكون مهمة للإنشاء وتطوير المشروع.
- التقارير المتوفرة التي أنجزتها شركات أخرى تنشط في المنطقة

س.21 كيف يمكن معالجة نقص المعلومات؟ ◀ (انظر الفرع 1.2، 2.2)

قد تكون بعض الإستراتيجيات فعالة لمعالجة نقص المعلومات بشأن المخاطر المرتبطة بأنشطة الشركة وعلاقاتها للأعمال مع مراعاة الظروف ذات الصلة والقيود المفروضة .

على سبيل المثال

- يمكن وضع آليات للتظلم وأنظمة مراقبة أخرى (كلجان الرصد الوطنية) لتنبيه الشركات من المخاطر الضارة الواقعية أو المحتملة والتي لم تكتشفها الشركات . ◀ (انظر المرفق س54)
- ليس من الضروري إجراء فحص شامل والتحقق من المعلومات أو المزاعم حول الآثار الضارة القائمة أو المحتملة لإجراء تقييم معمق .
- يمكن للشركات العمل مع الأطراف المعنية الرئيسية والخبراء من أجل فهم جيد للمخاطر المتعلقة بالقطاع، الإنتاج أو النطاق الجغرافي مثلا من خلال تنظيم موائد مستديرة .

انطلاقا من مجالات الخطر المحددة أعلاه، يجب إنجاز عمليات تقييم معمقة للعمليات ذات الأولوية وللمزودين وعلاقات الأعمال الأخرى، بغية تحديد وتقييم الآثار الضارة القائمة والمحتملة

◀ (انظر الفرع الثاني، 2.2)

س.23 كيف يمكن للشركة تقييم المخاطر الضارة المتعلقة بأنشطتها الخاصة؟ ◀ (انظر الفرع الثاني، 2.2)

في العديد من الحالات، تقوم الشركات بالفعل بعمليات تقييم ذاتية أو المشاركة في عمليات التدقيق الخارجية أو عمليات التفتيش بشأن المخاطر الرئيسية المتعلقة بقطاعها، وفي بعض السياقات تنظم هذه التقييمات في إطار القانون المحلي. على سبيل المثال، عمليات تفتيش أماكن العمل، عمليات التفتيش البيئي اللازمة للحصول على تراخيص، عمليات تقييم الأثر البيئي، نظم الإدارة للإلتزام بمكافحة الفساد، عمليات" اعرف نظيرك"، عمليات التدقيق المالي، عمليات تقييم الأثر على حقوق الإنسان، وعمليات ترخيص المنتجات وكلها أمثلة عن عمليات تقييم المخاطر الشائعة التي يمكن أن تنجزها الشركة أو تتعاون بشأنها مع السلطات المعنية. كما يمكن للشركات تعديل أو إنهاء عمليات التقييم المتوفرة لتعكس المعايير الدولية والتوصيات المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات .

بالإضافة لعمليات التقييم الموحدة التي يمكن للشركة إنجازها، قد يكون من الضروري إجراء عمليات تقييم داخلية إضافية لفهم المخاطر المحتملة أو الآثار الضارة القائمة التي تتعلق بأنشطة الشركة بغية ضمان موائمتها مع تطلعات السلوك المسؤول للشركات الواردة في المبادئ التوجيهية للمنظمة الموجهة للشركات متعددة الجنسيات .

على سبيل المثال ,يمكن للشركة إجراء مراجعة خارجية بشأن تنفيذ سياساتها المناهضة للتمييز والتحرش الجنسي.

على سبيل المثال ,يمكن للشركة الفرعية إجراء عمليات تقييم للأثر البيئي بشأن أنشطتها ومشاركتها مع الشركة الأم.

س.24 كيف يمكن للشركة تحديد أولوية أعمالها أو علاقات الأعمال التي يجب تقييمها أولا؟ ◀ (انظر الفرع الثاني، 2.2)

قد يتعذر على العديد من الشركات خاصة الشركات الكبرى، تقييم الآثار الضارة القائمة أو المحتملة التي تهم جميع أعمالها وعلاقاتها. يمكن للشركات عندئذ تحديد أولوية الأعمال وعلاقات الأعمال التي تشهد أهم الآثار الضارة من أجل تقييمها .

◀ (انظر الفرع الثاني، الفرع 4.2 والمرفق س3 للمزيد من التوجيهات حول أهم الآثار)

وتشمل بعض الإعتبارات المهمة لتحديد ما سبق ذكره :

- وجود نشاط أو أنشطة علاقات الأعمال في بلد ينطوي على مخاطر عالية (كوجود صراع في البلد، وجود فئات مستضعفة، ضعف سيادة القانون، معدلات الفساد المرتفعة، إلخ) .
- تشمل العملية أو علاقة الأعمال على نشاط أو عملية إنتاج التي تنطوي على مخاطر عالية (تتسم بمعدل مرتفع للعمل غير النظامي، استعمال مواد كيميائية خطيرة، استعمال آلات ثقيلة، إلخ).

على سبيل المثال

- قد سبق تحديد المخاطر في عمليات التقييم السابقة

تصنف علاقات الأعمال باعتبارها "ذات مخاطر عالية" ويتم تحديد أولويتها من أجل تقييم إضافي بناءا على حجم مخاطرها وليس استنادا على قوة علاقتها بالشركة

على سبيل المثال، يمكن لشركة متخصصة في الإلكترونيات أن تصنف الشركات التي تتزود منها والتي تعمل في مجال استخراج المعادن في المناطق المتأثرة بالنزاع وحيث معدل الخطر مرتفع باعتبارها "تنطوي على مخاطر عالية" بالرغم من أن الشركة المتخصصة في الإلكترونيات لا تربطها علاقات تعاقدية مع علاقات الأعمال هذه

قد يستلزم أحيانا القيام بعملية أخرى لتحديد الأولويات للمخاطر العالية التي تنطوي عليها علاقات العمل. وفي هذه الحالات يمكن للشركة، بغية العمل على تقييم جميع المخاطر المتعلقة بعلاقات العمل، إعطاء الأولوية لتقييم المخاطر المرتبطة بعلاقات العمل المهمة فيما يخص نسبة المنتجات التي تستمد منها الشركة (أو الدول فيما يخص نسبة التزود).

س.25 كيف يمكن للشركة إجراء تقييم لعلاقات الأعمال التي تم تحديد أولويتها خلال عملية تحديد النطاق؟

(انظر الفرع الثاني، 2.2)

خلال عملية تحديد النطاق، تحدد الشركة المجالات الواسعة للمخاطر المتعلقة بعلاقات الأعمال. تعتبر عمليات التقييم مفصلة للمخاطر ذات الأولوية التي تنشأ عن عملية تحديد النطاق. وتشمل أمثلة عن أنواع عمليات التقييم، التقييم الذاتي للمزودين وعمليات التفتيش والتدقيق الميدانية. ويتم تكييف نوع عملية التقييم التي تجريها الشركة مع طبيعة الخطر

على سبيل المثال

- يمكن أن تكون عمليات التفتيش الميدانية مناسبة لتقييم المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وسلامة المنتجات والأداء البيئي (ومخاطر أخرى).
- قد تكون عملية مراجعة الملفات مناسبة عندما يتعلق الأمر بمراجعة التزام الشركة بمعايير الإبلاغ المالي
- قد تكون اللقاءات المنعقدة مع العمال والمناقشات الجماعية المركزة ملائمة عند إجراء تقييم المخاطر المتعلقة بالعمل وحقوق الإنسان وخاصة المخاطر الحساسة وغير الموثقة. وإدراكا بأنه قد ينزعج العمال من مشاركة أجوبتهم الصريحة وآرائهم مع مدرائهم، يمكن للأطراف الثالثة الموثوقة إجراء اللقاءات والمناقشات .
- يمكن أن تكون مشاركة الأطراف المعنية والمشاورات مع منظمات المجتمع المدني ذات الصلة ملائمة عند تقييم الآثار الضارة على المجتمعات المحلية حيث توجد أنشطة الشركة.

س.26 ما الذي يمكن أن تشمله عملية تقييم علاقات الأعمال ومن الذي يكلف بإجراء هذه التقييمات؟

(انظر الفرع الثاني، 2.2)

تشمل عملية التقييم بالنسبة لمعظم أنواع المخاطر على ما يلي:

- الآثار الضارة القائمة أو المخاطر المتعلقة بالآثار التي تسببت بها علاقة الأعمال أو ساهمت في إحداثها (مثلا استعمال المواد الكميائية الخطيرة، تقديم الرشوة للموظفين العموميين)، بما في ذلك الآثار المرتبطة بالمشاريع المرتقبة أو الأنشطة المقبلة .
- قدرة وإرادة علاقة الأعمال على بذل العناية الواجبة

- ملائمة بذل العناية الواجبة التي تم تنفيذها، بما في ذلك الإجراءات التي تطبقها الشركة أوعلاقة الأعمال لتجنب والتخفيف من حدة الآثار الضارة (كالسياسات، أنظمة الإدارة، تقييم المزودين الفرعيين، تحسين المرافق، تسهيل الولوج لآليات التظلم).

من المهم أن يبرهن المكلفون بعمليات التقييم على الكفاءات التالية :

- الخبرة المتعلقة بالمخاطر التي تقوم الشركة بتقييمها (كحقوق الإنسان، الصحة والسلامة، محاربة الفساد) بما في ذلك فهم أفضل المنهجيات لتحديد الآثار الضارة القائمة والمحتملة ضمن السياق المحلي .
- الإلمام بالمعايير الدولية والوطنية المتعلقة بالآثار الضارة .
- القدرة على القيام بعمليات تقييم داخل السياق المحلي (كالمهارات اللغوية).

ليس من المحتمل أن يكون لدى فرد واحد كل الكفاءات المشار إليها أعلاه في جميع المجالات والسياقات. وفي ضوء هذا التحدي، يمكن إنجاز عمليات التقييم من طرف الفرق التي تتميز بكل هذه الكفاءات أعلاه.

س.27 متى يجب تقييم علاقات الأعمال؟ (انظر الفرع الثاني، 2.2)

من الضروري بالنسبة للشركة القيام بعمليات التقييم :

- لعلاقات الأعمال التي تنطوي على مخاطر عالية (كمثلا العلاقات التي تشمل نطاقات جغرافية ومنتجات وقطاعات التي تم تحديدها باعتبارها تمثل مخاطر شديدة للآثار الضارة) والتي لم يتم تقييمها بعد .
- قبل الدخول في الشق الأول من علاقات الأعمال ذات مخاطر عالية. (انظر المرفق س18).
- عندما يكون من المرجح أن يتغير سياق علاقات الأعمال ذات المخاطر العالية

في بعض الحالات، تكون المخاطر الناجمة عن الآثار الضارة منتشرة بشكل كبير في منطقة معينة وبالتالي يتعذر الحصول على معلومات جديدة من خلال عملية تقييم علاقات الأعمال الفردية. وفي هذه الحالة يمكن للشركة أن تركز فورا على تجنب الآثار الضارة والتخفيف من حدتها .

على سبيل المثال، إن علمت الشركة أن التحرش الجنسي منتشر في منطقة تجهيز الصادرات، وإدراكا منها بصعوبة تحديد بعض حالات التحرش الجنسي يمكن للشركة ألا تقوم بعملية تقييم للمزودين أولا بل بالأحرى أن تشجعهم على القيام بأنشطة لمحاربة التحرش الجنسي (مثلا تنظيم دورات تكوينية للمسيرين).

في بعض الحالات، قد يوجد بالفعل عمليات تقييم نزيهة لعلاقات الأعمال، وحيثما توفرت يجدر بالشركات مراجعة نتائجها المستخلصة وبذل كل جهودها لتجنب الآثار الضارة المحددة أو التخفيف من حدتها ورصد التقدم المحرز .

س.28 كيف يمكن للشركات تقييم علاقات الأعمال التي لا تربطها معها علاقات تعاقدية؟ (انظر الفرع الثاني، 2.2)

تتوفر مجموعة من الوسائل والمناهج لتقييم علاقات الأعمال ذات مخاطر عالية عندما لا تربطها مع الشركة أي علاقة تعاقدية وذلك من أجل التغلب على التحديات المتمثلة في مكانتها ونفوذها .

على سبيل المثال، بغية تحسين مكانتها، يمكن للشركة :

- أن تطلب من علاقاتها العملية نشر المعلومات الضرورية بالنسبة للشركة لتقييم المخاطر المتعلقة بمزوديها وعلاقات الأعمال، كمثلا المعلومات حول المزودين الفرعيين والمتعاقدين من الباطن، أو بلد المنشأ. كما يمكن للشركة وضع واستعمال نماذج الإبلاغ السائدة في قطاع ما لتقليص الأعباء الزائدة على علاقات العمل .

(انظر المرفق س12)

- استعمال نظام المتابعة[15] أو سلسلة الإجراء ات لاكتساب مكانة لعلاقات الأعمال الخاصة بها وسلسلة الإمداد. ويتعلق الأمر أكثر بشركات ذات المنتجات الموجهة .

يمكن للشركات، حيثما أمكن وبغية تقييم علاقات الأعمال وسلسلة الإمداد فيما يخص الآثار الضارة:

- الإستناد على عمليات تقييم نزيهة لعلاقات الأعمال بعيدا عن سلسلة الإمداد، كعمليات التقييم التي تم تبادلها عبر المبادرات التعاونية أو التي خلفها.
- نشر المعلومات أو الأحكام[16] الانتقالية الواردة في الإتفاقات الكتابية أو العقود .
- في حالة عدم وجود تقييمات نزيهة، فيمكن تحديد من خلال المعلومات التي تم تجميعها عبر التقارير والأحكام أو نظم التتبع وعلاقات العمل التي تجمع بين الفاعلين المهنيين، لإجراء أو التكليف بإجراء عمليات تقييم علاقات الأعمال العامة .
- تقييم عملية بذل العناية الواجبة لعلاقات الأعمال التي تنشط في نقاط مراقبة سلسة إمدادها .

الإطار 5. العمل مع علاقات الأعمال التي تنشط في نقاط مراقبة سلسة الإمداد

توجيهات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية من أجل سلوك مسؤول للشركات

يمكن للشركات تحديد نقاط المراقبة (يشار إليها أحيانا ب"نقط الإختناق") من خلال الأخذ بعين الإعتبار ما يلي :

- نقاط التحول البارزة في سلسلة الإمداد حيث يمكن تجميع أو فقدان المعلومات المتعلقة بالتتبع أو سلسلة الإجراء ات
- عدد الفاعلين، على سبيل المثال عندما يكون عدد قليل من الشركات التي تقوم بمعالجة والتعامل مع
- معظم النواتج التي تنقلها إلى سلسلة الإمداد
- أبرز نقاط قوة الشركة بنهاية سلسلة الإمداد
- النقاط التي توجد فيها نظم وبرامج التدقيق لتعزيز هذه النظم وتجنب الإزدواجية

يمكن تحديد نقاط المراقبة والتعاون معها من خلال: إدراج الشروط في العقود المبرمة مع المزودين وعلاقات الأعمال للتركيز على ضرورة تحديد نقاط المراقبة (بشكل سري)، ومطالبة المزودين/علاقات الأعمال بالتزود من نقاط مراقبة الشركات التي تلبي توقعات هذه التوجيهات، عن طريق استعمال نظم تبادل المعلومات السرية بالنسبة للمزودين و/أو من خلال أنظمة مهنية واسعة لنشر معلومات حول الفاعلين وسلسلة الإمداد

تقييم مشاركة الشركة في إحداث الآثار الضارة القائمة والمحتملة والمحددة من أجل تحديد تدابير التصدي المناسبة. وعلى وجه الخصوص، (أ) تحديد ما إذا كانت الشركة قد تسببت (أو قد تتسبب) في الآثار الضارة، أو (ب) ساهمت (أو قد تساهم) في إحداث الآثار الضارة، أو (ج) سواء كانت مرتبطة (أو قد ترتبط) بشكل مباشر بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها من خلال علاقة أعمال.

◀(انظر الفرع الثاني، 3.2)

س.29 ما المقصود بالآثار الضارة التي "تسببت" أو "ساهمت" الشركة في إحداثها، أو "المرتبطة بشكل مباشر" بعملياتها، منتجاتها أو الخدمات التي تقدمها من خلال علاقة أعمال؟ ما الذي يميز دور كل من المدراء والإدارة في ضمان إدراج السلوك المسؤول للشركات؟ ◀(انظر الفرع الثاني، 3.2)

التسبب: "تتسبب" الشركة في إحداث الأثر الضار إن كانت أنشطة الشركة وحدها كافية لإحداثه.

على سبيل المثال، إن كانت الشركة تمارس التمييز ضد النساء أو الأقليات العرقية خلال عملية التوظيف أو عندما تقدم الشركة رشوة للموظفين العموميين الأجانب .

المساهمة: "تساهم" الشركة في إحداث أثر إن كانت أنشطتها مقترنة بأنشطة الجهات الأخرى التي تسببت في الأثر، أو إن كانت الشركة تسبب أو تيسر أوتحفز جهة أخرى للتسبب في الأثر الضار. يجب أن تكون المساهمة ملموسة ويعني هذا ألا تشمل على مساهمات صغيرة أو تافهة .

قد تشمل الطبيعة الجوهرية للمساهمة وفهم متى تسببت عمليات الشركة أو يسرت أو حفزت جهة أخرى للتسبب في إحداث أثر ضار، مراعاة عدة معايير، من بينها :

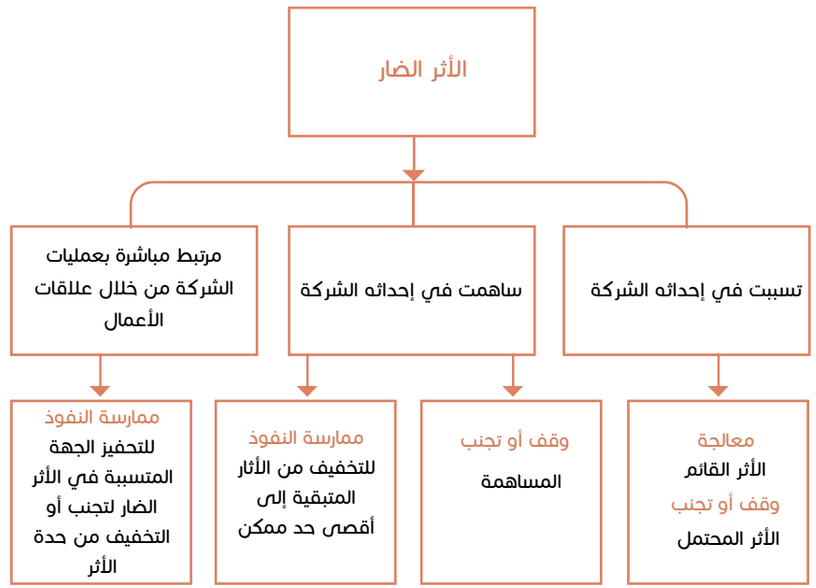
- مدى تحفيز الشركة لجهة أخرى لإحداث أثر ضار، أي درجة رفع الأنشطة من خطر وقوع الأثر.
- مدى قدرة الشركة على معرفة الأثر الضار أو احتمالية وقوعه، أي درجة التنبؤ.
- مدى تخفيف أنشطة الشركة من حدة الأثر الضار أو خفض خطر الأثر القائم.

إن مجرد وجود علاقة عمل أو أنشطة التي تخلق الظروف العامة التي تتيح إحداث الأثر الضار لا يشكل بالضرورة علاقة مساهمة، إذ يجب على النشاط المعني أن يزيد من خطر الأثر الضار .

على سبيل المثال، بائع بالتجزئة الذي يحدد مهلة زمنية قصيرة لتسليم المنتجات رغم إدراكه أن الوقت المحدد لإنتاج هذه المنتجات غير كافي والذي يقيد انتهاج التعاقد من الباطن مع مقاولين قد تمت الموافقة عليهم سابقا

- إن عملية تحديد مهلة زمنية قصيرة وتقييد انتهاج التعاقد من الباطن ترفع من مخاطر العمل الإضافي المفرط على مستوى المصنع.
- قد تكون درجة التنبؤ بوقوع الأثر الضار عالية لأن البائع بالتجزئة يعلم مسبقا أن المهلة الزمنية المحددة لهذا النوع من المنتجات ليست كافية وأن المهلة الزمنية القصيرة غالبا ما يترتب عنها ساعات إضافية مفرطة .
- إذا لم يتم اتخاذ تدابير لتخفيف المخاطر المتعلقة بالأثر القائم، قد يكون البائع بالتجزئة يساهم في ساعات العمل الإضافية المفرطة على مستوى المصنع.

الشكل 2 .معالجة الأثر الضار



ملاحضة : ترد مبادئ توجيهية أخرى لمعالجة الآثر الضار ة المتعلقة بحقوق الإنسان في منطقة التعاون و التنمية الإقتصادية الإقتصادي (2011) الفصل 4

استنادا على المعلومات التي تم الحصول عليها والمتعلقة بالآثار الضارة القائمة والمحتملة، يجب عند الإقتضاء إعطاء الأولوية لأبرز المخاطر والآثار المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركة من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها حسب خطورتها واحتمالية وقوعها. ويعتبر تحديد الأولويات مناسبا عندما يتعذر معالجة جميع الآثار الضارة القائمة والمحتملة، وحالما يتم تحديد ومعالجة الآثار الأكثر خطورة يجب على الشركة معالجة الآثار الأقل خطورة◄(انظر الفرع الثاني، 4.2) .

س.31 كيف يمكن للشركة تحديد أولوية الإجراءات التي تتخذها عند سعيها للوقاية من الآثار الضارة والتخفيف من حدتها عبر أنشطتها وعلاقات الأعمال؟

انظر الفرع الأول، خصائص بذل العناية الواجبة – يمكن أن يشمل بذل العناية الواجبة عملية تحديد الأولويات تكمن في المخاطر؛ الفرع الثاني، 4.2)

[17]تعتبر خطورة الآثار الضارة القائمة أو المحتملة عاملا مهما لتحديد أولوية الإجراءات التي يجب اتخاذها لمعالجة هذه الآثار، بيد أنه بإدراك احتمال تعرض الشركة لمجموعة من الآثار الضارة الخطيرة قد يعتبر وشوك الخطر أمرا ثانويا .

[17]في حالة تحديد أولوية المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان، تعطى الأولوية لخطورة الأثر الضار وليس لاحتمالية وقوعه

على سبيل المثال، المستثمر الممول الذي يستثمر في مصنع الصلب، هذا المستثمر هو عضو في مجلس إدارة مصنع الصلب ويتفاعل بانتظام مع الإدارة. يقوم هذا المستثمر بالتصويت ضد تركيب معدات مكلفة التي تعالج التفريغ السطحي للمصنع مما أدى إلى تلوث مياه الشرب للساكنة المحلية بسبب تفريغات المصنع .

- إن تحفيز إدارة المشروع على عدم تركيب وسائل تكنولوجية لتجنب أو التخفيف من الآثار البيئية على الموارد المائية يزيد من خطر الآثار الضارة.
- قد تكون درجة التنبؤ عالية إن كان شائعا بين أخصائيو إدارة البيئة في مجال صناعة الصلب أن معدات معالجة المياة لازمة وضرورية لتجنب تلوث مياه الشرب.
- إن قام المستثمر بتطبيق بذل العناية الواجبة ودعم خطة بديلة لمعالجة التفريغات فإن خطر تلوث المياه واحتمالية ودرجة التنبؤ بوقوع الأثر الضار ستكون منخفضة وبالتالي ستزيح المستثمر من علاقة المساهمة.

الإرتباط بشكل مباشر: يحدد "الإرتباط" من خلال العلاقة التي تربط بين الأثر الضار ومنتجات الشركة وخدماتها وعملياتها من خلال جهة أخرى (أي علاقات العمل)، ولا يقترن "الإرتباط المباشر" بالعلاقات التعاقدية كمثلا " التزود المباشر" .

على سبيل المثال: إن كانت الشركة تقتني الكوبالت الذي يتم استخاجه من طرف الأطفال وتستخدمه الشركة لإنتاج منتجاتها، يمكن ربط الشركة مباشرة بالأثر الضار (أي عمل الأطفال). ففي هذه الحالة لم تتسبب ولم تساهم الشركة في إحداث الضرر، لكن لا تزال هناك صلة مباشرة بين منتجات الشركة والأثر الضار من خلال علاقات الأعمال التي تربطها مع الجهات التي تقتني منها الكوبالت (أي مصانع الصهر وتجار المعادن وشركات التعدين التي تقوم بتشغيل الأطفال.

تعتبر علاقة الشركة بالأثر الضار غير ثابتة، إذ يمكن أن تتغير مثلا مع تطور الأوضاع واعتمادا على مدى خفض تنفيذ بذل العناية الواجبة واتخاذ التدابير اللازمة لمعالجة المخاطر وخطر الآثار القائمة .

من المحتمل عموما أن تتسبب الشركة في إحداث الأثر الضار في سياق أنشطتها المرتبطة بعملياتها الخاصة، كما من المحتمل أن ترتبط بشكل مباشر بالآثار الضارة التي تسببت فيها علاقات الأعمال، ويمكن أن تساهم فيها في سياق الأنشطة المرتبطة بعمليات الشركة أو من خلال علاقة الأعمال .

لا تهدف التصنيفات الواردة أعلاه إلى تجاوز القضايا المتعلقة بالمساءلة القانونية. يمكن أن يكون للقوانين المحلية مناهج معينة أو قواعد لتحديد العلاقة بالآثار من أجل الإبلاغ عن المساءلة القانونية. مثلا تعتبر الشركات المذنبة والمرتكبة لعمل إجرامي المتمثل في تقديم الرشوة متسببة أو مساهمة في إحداث الضرر بموجب القوانين المحلية المتعلقة بمكافحة الفساد .

س.30 ما أهمية طبيعة مشاركة الشركة في الآثار الضارة؟◄(انظر الفرع الثاني، 3.2)

تعتبر علاقة الشركة بالأثر الضار (سواءا تسببت فيه الشركة أو ساهمت في إحداثه أو مرتبط بشكل مباشر بعلاقة الأعمال) مهمة جدا إذ تمكن من تحديد كيف يجب على الشركة التجاوب/الإستجابة للأثر وإن كانت ستتحمل مسؤولية توفير سبل الانتصاف أو التعاون لتوفيره. (انظر الشكل 2)

تحديد وتقييم الآثار الضارة القائمة والمحتملة المرتبطة بأعمال الشركة أو منتجاتها أوخدماتها

على سبيل المثال، إن تبين أن مصنعا ما معرض لخطر الحرائق بسبب الشبكات الكهربائية الخطيرة، يجب عندئذ إعطاء الأولوية لضمان أن يكون المبنى آمنا وتوعية العمال لكيفية التعامل في حالة نشوب حريق قبل معالجة خطر تلوث المياه والذي يعتبر أيضا أمرا خطيرا لكن لا يتوقع حدوثه خلال الخمس سنوات القادمة .

يجب وقف الأنشطة التي تتسبب أو تساهم في إحداث الآثار الضارة بناءا على عملية تقييم الشركة لضلوعها في إحداث الآثار. ويجب تطوير وتنفيذ مخططات مناسبة للوقاية من الآثار الضارة المحتملة والتخفيف منها ◄ (انظر الفرع الثاني، الفرع 1.3)

س.32 ما الفرق بين الوقاية من الآثار الضارة والتخفيف منها؟

الوقاية: ويقصد بها الأنشطة التي تهدف إلى تجنب وقوع أثر ضار (مثل الحد من خطر وقوع أثر ضار)، في حين يقصد بالتخفيف الأنشطة التي تهدف إلى التخفيف من حدة الأثر الضار القائم، ويعتبر تجنب وقوع الآثار الهدف الأساسي لبذل العناية الواجبة .

على سبيل المثال

- يعتبر تحاشي وقوع المخاطر أفضل وسيلة لتجنب وقوع الأضرار والإعتلال الصحي فيما يخص السلامة والصحة المهنية .
- يمكن أن يخفف وضع وسائل معالجة المياه من الآثار الناجمة عن تلوث المياه وذلك من خلال خفض مستوى التصريفات السائلة في المياه .

على سبيل المثال

- المشاركة في العمل الإجتماعي في المناطق ذات المخاطر العالية لتدريب الهيئات المحلية لمحاربة تقديم الرشوة وتحسين قدرة الحكومة المحلية على مراقبة وتنفيذ قوانين مكافحة الرشوة يمكن أن يساعد على تجنب تقديم الرشوة في المستقبل.
- يمكن أن يخفف التعاون في إطار المحاكمات الجنائية المتعلقة بالرشوة والتبليغ عن الوظفين الذين يطلبون الرشاوى من حدة الآثار المترتبة عنها .

كيف يمكن للشركة الوقاية أو التخفيف من الآثار الضارة القائمة أو المحتملة التي قد تتسبب فيها أو تساهم في إحداثها؟ ◄ (انظر الفرع الثاني، الفرع 1.3)

يجب أولا على الشركات وقف جميع الأنشطة التي تتسبب أو تساهم في إحداث الآثار الضارة القائمة .

هناك مجموعة من التدابير التي يمكن للشركة اتخاذها للوقاية أو التخفيف من الآثار الضارة المستقبلية والمتعلقة بأعمالها .

- تدابير التكيف/التعديل: قد يستلزم أحيانا تكييف أو تعديل جوانب أعمال الشركة أو منتجاتها أو خدماتها لتجنب الآثار أو التخفيف من حدتها، مثلا تحويل مسار خط أنابيب النفط لتجنب المخاطر الصحية على المجتمعات المحلية، تعديل عمليات الإنتاج لتجنب استعمال مواد سامة .
- تحسين المرافق: يمكن تفادي بعض الآثار من خلال الإستثمار في تحسين المرافق والتجهيزات، يمكن أن تشمل هذه الإستثمارات: الإضاءة، التهوية، الولوج لمخرج الطوارئ، الآلات الجديدة، الوسائل التكنولوجية للحد من الآثار الضارة، إلخ .
- السياسات: يمكن اعتبار وضع سياسات الشركة وبروتوكولاتها المنفذة لها كوسيلة لتجنب وقوع الآثار، على سبيل المثال، يمكن لسياسة الشركة المتعلقة بمكافحة التمييز في عملية التوظيف منع هذه الظاهرة. (انظر الفرع 2 2.1.1.1).
- التدريب: قد يساعد التدريب الفعال للعمال والموظفين والإدارة على تجنب وقوع الآثار الضارة. ويمكن أن يغطي التدريب عددا مهما من القضايا على سبيل المثال لا الحصر، سياسات وبروتوكولات الشركة، القوانين والأنظمة، الإستخدام الآمن للآلات، المواد الكميائية والتوعية بكيفية تحديد المخاطر. (انظر الفرع الثاني، 2.1 (ه)، 3.1 (د)
- أنظمة الإنذار: ويشمل هذا تحديد الإنذارات أو الإشارات الدالة على المخاطر ووضع الإجراءات التي ينبغي على الشركة اتباعها إن تم تحديد المخاطر التي تتسبب أو تساهم في إحداث الأثر الضار .
- معالجة القضايا العامة: تتحمل الشركات مسؤولية معالجة الآثار الضارة التي تتسبب فيها أو تساهم في إحداثها حتى خلال إنجازها لعملياتها في سياقات حيث تسود القضايا العامة. ورغم أنه ليس من مسؤولية الشركة معالجة القضايا العامة المتعلقة بالمجتمع قد تجد الشركة أن معالجة هذه التحديات من شأنه أن يكون فعالا في تجنب الآثار الضارة أو التخفيف من حدتها. (انظر الإطار 6 للمزيد من المعلومات حول المخاطر العامة)

وضع وتنفيذ خطط للوقاية والتخفيف من الآثار الضارة القائمة أو المحتملة والمتعلقة بقضايا السلوك المسؤول للشركات التي ترتبط بأعمال الشركة ومنتجاتها وخدماتها من خلال علاقات الأعمال، وذلك بناءا على عملية تحديد الأولويات للشركة ◄ (انظر الفرع الثاني، الفرع 2.3)

س.34 كيف يمكن للشركة الوقاية من الآثار الضارة القائمة أو المحتملة أو التخفيف منها والمرتبطة بشكل مباشر بعملياتها، منتجاتها أو الخدمات من خلال علاقة الأعمال؟

لا يهدف تطلع الشركة للوقاية أو التخفيف من حدة الآثار الضارة المرتبطة بشكل مباشر بعملياتها أو منتجاتها أوالخدمات من خلال علاقة العمل إلى نقل المسؤولية من الجهة التي تسببت أو ساهمت في إحداث الأثر الضار إلى الشركة التي تربطها معها علاقة عمل[18]، إذ تبقى هذه المسؤولية على عاتق الجهة المتسببة أو المساهمة في إحداثه[19]، بيد أنه إذا تعذر على الشركة معالجة الأثر وحدها، يجب عليها أن تحفز علاقات الأعمال الخاصة بها لتجنب والتخفيف من الآثار الضارة .(انظر الفرع الأول، خصائص بذل العناية الواجبة. لا ينقل بذل العناية الواجبة المسؤوليات)

وفي هذا الصدد تشمل التدابير التي يمكن اتخاذها للوقاية والتخفيف من الآثار الضارة :

- تعديل العمليات أو الأنشطة التجارية للوقاية والتخفيف من الآثار الضارة المرتبطة بعلاقات أعمال الشركة. (انظر المرفق س35)
- ممارسة النفوذ لإحداث تغيير في ممارسات الجهة التي تتسبب في إحداث الآثار الضارة.(انظر المرفق س37.36)
- دعم علاقات الأعمال بخصوص سعيها للوقاية أو التخفيف من الآثار الضارة.(انظر المرفق س38)
- فك العلاقة مع علاقات الأعمال.(انظر المرفق س39)
- معالجة القضايا العامة.(انظر الإطار 6)

س.35 كيف يمكن للشركات تعديل عملياتها أو أنشطتها للوقاية والتخفيف من حدة الآثار الضارة المرتبطة بعلاقاتها؟ (انظر الفرع الثاني، 2.3)

تعمل العديد من نظم الإدارة التي وضعتها الشركة بموجب الفرع الثاني 1.1 من التوجيهات على الوقاية والتخفيف من الآثار الضارة التي تخص سلالسها للإمداد إما من خلال تقليص احتمالية العمل مع علاقات الأعمال ذات المخاطر العالية، أو تعزيز نفوذها مع الموردين/علاقات الأعمال الجديدة. ويمكن أن يشمل هذا إجراءات متعلقة بإدراج تطلعات السلوك المسؤول للشركات في علاقات الأعمال كمثلا وضع معايير للتأهيل المسبق أو معايير المناقصة بناءا على معايير السلوك المسؤول للشركات .

كما تشمل الإجراءات الإضافية التي قد تتخذها الشركة للوقاية والتخفيف من الآثار الضارة المرتبطة بعلاقاتها تكييف أو تعديل جوانب أعمالها، منتجاتها أو الخدمات التي تقدمها .

على سبيل المثال، إدراج الإعتبارات بشأن بذل العناية الواجبة في عمليات الإنتاج من خلال الأخذ بعين الإعتبار مخاطر السلوك المسؤول للشركات المتعلقة بمنتج ما إلى جانب خصائص أخرى كالفعالية والتكاليف والطلب .

[18] منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية، الفصل الثاني، الفقرة 12.
[19] نفس المصدر.

الإطار 6. معالجة القضايا العامة

تشير القضايا العامة إلى المشاكل والتحديات الشائعة ضمن سياق معين والناجمة عن أسباب جذرية خارج سلطة الشركة، لكن رغم ذلك تزيد من احتمال وقوع الآثار الضارة المتعلقة بعمليات الشركة أو سلسلة الإمداد. قد تنجم القضايا العامة عن فشل الحوكمة وإخفاق الحكومة في القيام بواجبها لتنفيذ قوانين حماية حقوق الإنسان. وتشمل بعض الأمثلة عن القضايا العامة صعوبة الولوج إلى المدارس ومعدلات الفقر العالية والتي قد تزيد من خطر عمل الأطفال، الرشوة والفساد داخل الحكومة، التمييز المنهجي ضد الأقليات والتحرش الواسع النطاق واستغلال النساء والفتيات في المجتمع. ورغم أن الشركات ليست مسؤولة على فشل الحكومة فإن إنجاز الأنشطة في سياقات حيث توجد مخاطر عامة سيعزز طبيعة وحجم بذل العناية الواجبة .

- التعاون مع مختلف القطاعات: غالبا ما تمس المخاطر العامة عددا من القطاعات في سياق معين، وبالتالي يمكن للشركات التنسيق والتعاون مع القطاعات لتعزيز تدابير الوقاية والتخفيف من الآثار وبذلك لا يتم نقل المشكل من مجال إلى آخر.*
- إشراك الحكومة: إدراكا منها بوجود قيود قانونية وعملية، عندما لا تقوم الحكومة بأداء واجبها لتوفير الحماية يمكن للشركات استعمال نفوذها مع الحكومة (المحلية أو الوطنية) لتشجيعها على إحداث تغيير. مثلا من خلال إنفاذ القوانين والأنظمة أو تسهيل تنفيذ السلوك المسؤول للشركات. يمكن أن يشمل هذا العمل مع الحكومة مجموعة من التدابير، مثلا توجيه رسائل مفتوحة إلى الحكومة، المشاركة في مبادرات الأطراف المعنية، المشاركة في الحوارات إلخ، كما يمكن للشركات العمل مع حكومات بلدان المنشأ لتشجيعهم على الدعوة إلى تطبيق السلوك المسؤول للشركات .
- تحديد المبادرات القائمة الفعالة: بالنسبة للمخاطر العامة المتعلقة بالقطاعات، يمكن للشركات الإستناد على مناهج الوقاية والتخفيف الموصى بها والتي وضعتها الحكومات، الجمعيات المهنية، مبادرات الأطراف المعنية، أو نظرائهم في القطاع. يمكن أن يساعد تحديد المبادرات القائمة الشركات على فهم كيفية الإستعانة بالإستراتيجيات القائمة لتجنب المخاطر العامة والتخفيف من حدتها، على سبيل المثال يمكن للشركة الإعتماد على آليات التظلم القائمة داخل المجتمع .

قد تستغرق الجهود المبذولة لمعالجة القضايا البنيوية وقتا كبيرا لتحقيق نتائج ملموسة، بيد أن هذا لا يجب أن يضعف أو يحبط التدابير المتخذة لمحاولة معالجة القضايا العامة. غير أنه يجب على الشركات التي تنشط في سياقات ذات قضايا عامة التي ينجم عنها آثار ضارة على عملياتها وسلسلة الإمداد أن تكون نزيهة بخصوص قراراتها ومبرراتها وأن تحدد ما إن كانت قادرة على مواصلة عملها في ظل هذه الظروف والسياقات خلال بذلها للجهود المذكورة أعلاه. في العديد من الحالات، يستلزم الأمر بذل المزيد من الجهود لرصد والوقاية من الآثار الضارة في عملياتها أو سلاسلها للإمداد مع حرصها على معالجة المزيد من القضايا العامة في نفس الوقت .

* على سبيل المثال، في السياقات حيث يشكل عمل الأطفال خطرا عاما، يؤدي القضاء على عمل الأطفال في قطاع ما إلى دفع الأطفال إلى العمل في قطاع آخر، ولهذا تشجع المناهج الشاملة للقطاعات.

س.36 كيف يمكن للشركة ممارسة نفوذها؟

يعتبر النفوذ قائما " عندما يكون للشركة القدرة على إحداث تغيير في السياسات الخاطئة للجهة المتسببة للضرر" ويعتمد المنهج المناسب لممارسة النفوذ على طبيعة الأثر المعني ودرجة النفوذ الذي تتمتع به الشركة مع علاقات الأعمال وخصائص أخرى متعلقة بالقطاع و/أو طبيعة علاقة الأعمال. كما يمكن للشركات اتباع مزيج من المناهج عند ممارستها لنفوذها .

على سبيل المثال، يمكن أن تشمل ممارسة النفوذ حسبما يتناسب مع القطاع والوضعية المحددة على .

- العمل مع علاقات الأعمال لحثهم على الوقاية و/أو التخفيف من الآثار من خلال بعث الرسائل، الرسائل الإلكترونية، المكالمات الهاتفية أو عقد اجتماعات مباشرة مع علاقات الأعمال على مستوى الشركة والإدارة العليا و/أو على مستوى مجلس الإدارة لإبداء الآراء حول قضايا السلوك المسؤول للشركات .
- إدراج تطلعات السلوك المسؤول للشركات وخاصة بذل العناية الواجبة في العقود التجارية .
- ربط الحوافز التجارية كالإلتزام بالعقود الطويلة الأمد والطلبات المستقبلية مع الأداء المبني على السلوك المسؤول للشركات .
- بالنسبة للمستثمرين، يجب عليهم الحضور والمشاركة في الإجتماع السنوي العام واستعمال حقوقهم في التصويت للتعبير عن آرائهم حول القضايا المتعلقة بسلوك الشركات، وطلب الحصول على المعلومات من الشركات المستثمر فيها والعمل معها للحصول على معلومات مناسبة وتوضيح التطلعات .
- العمل مع الهيئات التنظيمية وصناع السياسات بشأن قضايا السلوك المسؤول للشركات لإحداث تغيير في الممارسات الخاطئة للجهة المسببة للضرر .

التبليغ عن احتمالية فك العلاقة إن لم يتم احترام التوقعات بشأن السلوك المسؤول للشركات (مثلا بواسطة أحكام العقود، سياسات الشركة، الإجتماعات المنعقدة مع إدارة العلاقة التجارية).

قد تواجه الشركة في بعض الأحيان قيودا على ممارسة نفوذها، أو ألا تتمتع بممارسة بنفوذها.

س.37 كيف يمكن معالجة ضعف النفوذ؟

قد تسعى الشركة عند افتقارها للنفوذ مع علاقاتها إلى تعزيز نفوذها إلى أقصى حد ممكن .

يمكن للشركة على سبيل المثال

- إدراج تطلعات السلوك المسؤول للشركات وبذل العناية الواجبة في العقود التجارية .
- وضع حوافز تجارية مرتبطة بمعايير السلوك المسؤول للشركات .
- بناء علاقات طويلة الأمد مع مزوديها أو علاقات الأعمال .

يمكن للشركات التي تفتقر للنفوذ مع علاقات الأعمال تعزيز نفوذها إلى أقصى حد ممكن من خلال الإبلاغ عن تطلعاتها والتعاون على ممارسة الأنشطة .

[20] منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية، شرح السياسات العامة، الفقرة 19

على سبيل المثال :

- يمكن للشركات التي تستمد من نفس المورد وضع و فرض نفس الشروط المتعلقة بالسلوك المسؤول على المورد. وعلى غرار ذلك، يمكن للشركات التي تستمد من نفس الموردين ممارسة نفوذها المشترك لتشجيع هؤلاء الموردين على تنفيذ تدابير العمل التصحيحية مع مراعاة قانون المنافسة .(انظر المرفق 13)
- يمكن للشركات التي تنشط في قطاع معين أن تعمل على مستوى القطاعات أو المستوى المحلي لتحديد وإشراك المزودين الذين ينشطون في نقاط المراقبة المشتركة لسلسلة الإمداد .
- يمكن للشركة المشاركة في المبادرات المعنية بقضايا أو نطاقات جغرافية محددة التي تسعى إلى الوقاية والتخفيف من الآثار الضارة في المجالات المحددة (كالبلد، موائد مستديرة حول السلع والقطاع، مبادرات (الأطراف المعنية والبرامج الميدانية
- يمكن للمستثمرين الأقلية توجيه رسالة مشتركة إلى الشركات المستثمر فيها للإشارة إلى التطلعات المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات وتشجيع الشركة على تجنب/ التخفيف من الآثار.

كما تقر المبادئ التوجية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات أنه "ثمة قيود عملية مفروضة تعيق قدرة الشركات على إحداث تغيير في سلوك مزوديها "، بالإضافة إلى ذلك قد تقيد قوانين إدارة الشركة في بعض الحالات قدرة الشركة على التحكم أو التأثير في السلوك، كمثلا بين حاملي الأسهم والشركات المستثمر فيها، مجلس الإدارة والإدارة والشركات الأم وفروعها و/أو المشاريع المشتركة. تعتبر درجة نفوذ الشركة على علاقات الأعمال المتسببة بالآثار الضارة مفيدة في تحديد ما يمكن للشركة القيام به فعليًا لحث تلك الجهة باتخاذ الإجراءات اللازمة. بيد أنه تتحمل الشركات مسؤولية تنفيذ بذل العناية الواجبة وممارسة نفوذها

س.38 كيف يمكن للشركة دعم علاقة الأعمال للوقاية أو التخفيف من الآثار الضارة؟

(انظر الفرع الثاني، 2.3 (ب) و 2.3 (ز)

يمكن للشركة دعم علاقات الأعمال لتنفيذ الإجراءات بموجب الفرع الثاني، 2.3 من التوجيهات .

على سبيل المثال، يمكن للشركة :

- إقامة شراكات مع الموردين/ علاقات الأعمال لوضع خطط العمل التصحيحية محددة الزمن وموجهة نحو تحقيق النتائج
- توفير التوجيه التقني للموردين/علاقات الأعمال . على سبيل المثال تنظيم دورات تدريبية، تحسين أنظمة الإدارة، إلخ
- تسهيل مشاركة الموردين/ علاقات الأعمال في المبادرات الشاملة للقطاعات أو المبادرات الجهوية لتجنب وقوع الآثار
- تسهيل الصلة بين الموردين/علاقات الأعمال ومقدمي الخدمات المحليين
- تيسير حصول المزودين/علاقات الأعمال على تمويل لمساعدتهم على تنفيذ خطط العمل التصحيحية، مثلا من خلال التمويل المباشر، قروض منخفضة الفائدة، ضمان استمرار التزود والمساعدة في توفير التمويل

س.39 كيف يمكن للشركة اللجوء إلى فك العلاقة؟ ◄ (انظر الفرع 2، 2.3) (ح)

كما ورد في التوجيهات، قد يكون من المناسب وكحل أخير فك العلاقة مع علاقة الأعمال بعد فشل محاولات الوقاية أو التخفيف من الآثار الضارة، أو عندما يتعذر معالجة الآثار الضارة أو إحداث تغيير أو تحديد الآثار الضارة الخطيرة أو المخاطر ولا تتخذ الجهة المتسببة فيها إجراءات فورية للوقاية منها أو التخفيف منها. يعتبر فك العلاقة في العديد من الحالات حلا مناسبا وللازما من أجل فعالية نفوذ الشركة. ويجب على الشركات في هذه الظروف اعتبار ومعالجة الآثار الضارة المحتملة المترتبة عن قرار فك العلاقة. إن خلصت الشركة إلى أن فك العلاقة هو أنسب إجراء لها، فهناك مجموعة من الإجراءات التي يمكنها اتخاذها لضمان أن عملية فك العلاقة هي عملية مسؤولة. (انظر الفرع 2، 2.3 (ح)

على سبيل المثال، يجب على الشركة:

- الإمتثال للقوانين الوطنية ومعايير العمل الدولية وأحكام اتفاقات المفاوضات الجماعية.
- توضيح التدابير التصاعدية لفك العلاقة مع علاقة الإعمال.
- توفير معلومات مفصلة لدعم قرار فك العلاقة للإدارة والنقابة العمالية.
- من المهم توجيه إنذار إلى علاقة الأعمال لفك العلاقة[22].

قد يستحيل على الشركة في بعض الحالات إنهاء علاقتها أو قد يتبين لها أنه حل غير عملي

على سبيل المثال

- عندما تكون مدة علاقة الأعمال محددة بموجب العقد أو اعتبارات عملية (الإستثمار بحافظة جماعية، أو إذا لم يوافق زبائن إدارة الإستثمار على أن سحب الإستثمارات مناسب، أو عقد محدد المدة).
- عندما يشكل المزود علاقة أعمال مهمة وأساسية (كمثلا المعادن الأرضية النادرة الضرورية لتصنيع المنتجات الأساسية والمتوفرة فقط لدى مجموعة صغيرة من المزودين الذين ينشطون في سياق ذو مخاطر عالية).

في هذه الحالات يستحسن أن تقوم الشركة بتقديم تقرير داخلي حول الوضعية ومراقبة علاقة الأعمال مثلا من خلال حفظ قاعدة بيانات المعارف وإعادة النظر في قرارهم لمواصلة علاقة الأعمال عندما تتغير الظروف أو باعتبارها جزء من استراتيجية الشركة طويلة الأمد للتصدي لجميع الآثار الضارة. وقد يكون من مصلحة الشركات شرح قرارها لعدم إنهاء علاقة الأعمال، وكيف يتماشى القرار مع سياساتها وتحديدها للأولويات، والإجراءات التي تم اتخاذها لمحاولة ممارسة نفوذها لتجنب الآثار وكيف ستتم مواصلة مراقبة علاقة الأعمال في المستقبل.

[21] منظمة التعاون والتنمية في الميدان الإقتصادي، شرح السياسات العامة، الفقرة 21

س.40 كيف يمكن للشركة الوقاية والتخفيف من الآثار الضارة المرتبطة بعلاقات الأعمال التي لا تربطها بها علاقة تعاقدية؟

◄ (انظر الفرع الثاني، 2.3)

هناك سبل عديدة يمكن للشركة انتهاجها للوقاية والتخفيف من الآثار الضارة المرتبطة بعلاقات الأعمال التي لا تربطها بها علاقة تعاقدية.

على سبيل المثال، يجب على الشركة:

- مطالبة علاقات الأعمال التعاقدية بتوجيه أنشطتها إلى علاقات الأعمال التي اجتازت التأهيل الأولي.
- التزود المباشر أو أشكال أخرى للأنشطة التجارية الموجهة لعلاقات الأعمال التي تعمل في نقاط المراقبة بسلسلة الإمداد و التي تمارس عمليات نزيهة لبذل العناية الواجبة. (في إطار سلاسل الإمداد). ◄ (انظر الإطار 5)
- تحديد علاقات الأعمال ذات مخاطر عالية التي لا تربطها بها علاقة تعاقدية والعمل معها بهدف الوقاية من الآثار والتخفيف منها بطريقة مماثلة للأنشطة المذكورة في س34 أعلاه.

[22] قد يتعذر على الشركة توجيه إنذار إلى علاقات الأعمال في الحالات التي يتم فيها تحديد الآثار الضارة الخطيرة أو عندما يتبين للشركة أن عملية الوقاية أو التخفيف من الآثار الضارة غير ممكنة.
يمكن اعتبار العلاقة مهمة إن كانت توفر منتجا أو تقدم خدمة ضرورية لعمل الشركة والتي لا يوجد مصدر بديل لها.

تتبع التنفيذ وفعالية أنشطة الشركة لبذل العناية الواجبة، مثلا تدابيرها المتخذة لتحديد والوقاية والتخفيف من الآثار وعند الإقتضاء، دعم جبرها للضرر. وفي المقابل، يجب الإستعانة بالدروس المستفادة من التتبع لتحسين هذه العمليات في المستقبل. ◄ (انظر الفرع الثاني، 1.4)

س.41 ما هي طبيعة المعلومات التي تخضع لعملية التتبع بموجب بذل العناية الواجبة؟ ◄ (انظر الفرع الثاني، 1.4)

تشمل عملية التتبع في المقام الأول تقييم ما إن تم التصدي بفعالية للآثار الضارة المحددة. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن للشركة إعادة النظر في عمليتها لبذل العناية الواجبة أو مبادرات الأطراف المعنية أو المبادرات المهنية ذات الصلة وضمان فعاليتها. ويمكن القيام بهذه العملية بشكل منتظم أو عندما يتضح من خلال عملية تتبع الأنشطة أنه لم تتم معالجة الآثار الضارة الأكثر خطورة بشكل فعال .

يمكن أن يساعد وضع مؤشرات كيفية وكمية مناسبة في عملية التتبع .

على سبيل المثال، يمكن أن تشمل المؤشرات ذات الصلة :

- نسبة الأطراف المعنية المتضررة والمشاركة والتي تدرك بأنه قد تمت معالجة الآثار الضارة على نحو مناسب .
- نسبة/عدد الإجراءات الموافق عليها التي تم تطبيقها وفقا لجداول زمنية محددة.
- نسبة الأطراف المعنية المتضررة والتي ترى أن وسائل رفع الشكاوى متاحة ومنصفة وفعالة.
- معدل القضايا المتكررة المتعلقة بالأثر(الآثار) الضار(ة) المحددة .

يمكن أن تكون المؤشرات ذات سياق محدد وأن تختلف حسب الأهداف والأعمال المرتبطة بعملية بذل العناية الواجبة للشركات .

س.42 كيف يمكن للشركة تتبع التنفيذ والنتائج؟ ◄ (انظر الباب الثاني، 1.4)

تختلف طريقة تتبع الشركة للتنفيذ والنتائج بما في ذلك كشفها ما إن تمت معالجة الآثار بفعالية حسب السياق الذي تنشط فيه الشركة وحجمها والمخاطر التي تواجهها من خلال أنشطتها وعلاقاتها. ستحتاج الشركة في العديد من الحالات إلى النظر إلى المعلومات بما في ذلك بيانات التقييم والبيانات المتعلقة بآليات التظلم وآراء الأطراف المعنية للحصول على صورة كاملة حول ما إن كانت تجري معالجة الآثار .

على سبيل المثال، يمكن للشركة التي تسعى إلى تتبع مدى معالجتها لقضية تشغيل الأطفال المرتبطة بشكل مباشر بمزوديها الموجودين في مختلف الدول أن تأخذ بعين الإعتبار ما يلي :

- على مستوى المقر يمكن للشركة:

تتبع التقدم الذي أحرزه المزودون في ضوء خطط العمل التصحيحية للقضاء على تشغيل الأطفال.

جمع آراء العمال وممثليهم والنقابات العمالية حول ما إن تمت معالجة ظاهرة تشغيل الأطفال على مستوى كل مقر بشكل فعال أم لا .

رصد حالات محددة لتشغيل الأطفال وكيف تمت معالجتها (التدابير العلاجية التي تم توفيرها)

- على الصعيد العالمي: يمكن للشركة مراجعة بيانات عمليات التقييم والشكاوى المبلغ عنها وتقارير جميع مزوديها أو تقارير حول المناطق الجغرافية ذات المخاطر العالية التي يتم جمعها سنويا لاستعراض التوجهات والتقدم المحرز فيما يخص منع والحد من ظاهرة تشغيل الأطفال يعتمد مدى تتبع الشركة للتقدم المحرز على طبيعة وخطورة الأثر الضار القائم أو المحتمل الذي ترصده الشركة. على سبيل المثال، بالنسبة للآثار الخطيرة يكون هنا إلحاح أكبر لتحديد ما إن تمت معالجة الآثار بشكل فعال .

قد تدمج في العديد من الحالات الأنشطة المتعلقة بالتنفيذ والنتائج في عمليات الرصد والتبليغ الداخلية.

س.43 من المسؤول على عملية تتبع التنفيذ والنتائج داخل الشركة؟ ◄ (انظر الباب الثاني، 1.4)

يمكن إسناد مسؤولية تتبع التنفيذ والنتائج إلى عدد من الأفراد في وحدات الأعمال أو المكاتب التابعة للشركة باعتبارها معنية.

على سبيل المثال

- يمكن أن يضطلع مكتب التزود بالشركة بمهمة لتتبع تنفيذ عمليات تقييم الزود وتدابير العمل التصحيحية المناسبة.
- يمكن أن يضطلع قسم المشتريات بالشركة بمسؤولية تتبع معدلات التأخر في وضع الطلبات أو تغييرها أو إلغائها، وجميع الممارسات التي قد تساهم في المخاطر المتعلقة بالعمل مع مزوديها.
- يمكن للموظفين التماس آراء الأطراف المعنية وأصحاب الحقوق المتضررين حول ما إن تمت معالجة الآثار (مثلا من خلال استشارة المجتمعات المحلية، جمع آراء المشاركين في الإجتماعات والمنتديات، إدراك القضايا التي خضعت لعمليات جبر الضرر).

على سبيل المثال، يمكن أن تساهم نظم جمع المعلومات على المستوى المحلي (كبيانات التقييم للمزود) التي يتم تجميعها فيما بعد في الإدارة المركزية (كالمقر الرئيسي أو المكتب الاقليمي) على تحديد التوجهات على نطاق أوسع ويمكن استخدامها كقاعدة لتبادل الدروس المستفادة على مستوى الشركة .

س.44 كيف يمكن للشركة الإستجابة لنتائج عملية التتبع؟ ◄ (انظر الباب الثاني، 1.4) (ه).(و)

تتيح عملية التتبع الشركة تحديد ما إن كانت الأنظمة التي وضعتها تمكننها من الوقاية ومعالجة الآثار الضارة المتعلقة بأنشطتها وسلسلتها للإمداد بشكل فعال أو ما إن أمكنها تعديل هذه الأنظمة لتكون أكثر فعالية.

على سبيل المثال

- إن لم تكشف عملية تقييم المزودين عن إجراءات السلامة من الحرائق ثم اندلع حريق عند المزود، يمكن للشركة آنذاك الإستجابة لها من خلال مراجعة كيفية تقييم السلامة من الحرائق لمزوديها .
- إذا قامت الشركة بوضع برامج تدريبية داخلية وتدابير المراقبة لمكافحة تقديم الرشوة للحصول على تراخيص، واكتشفت من خلال تقارير خارجية بأن هذه الظاهرة لا زالت قائمة ومستمرة، يمكنها عندئذ مراجعة عملياتها للمراقبة الداخلية للوقاية والحد من هذه الخروقات في المستقبل بشكل أفضل .

تتبع التنفيذ والنتائج

عندما تكون عمليات أو منهج بذل العناية الواجبة للشركة غير فعال، يمكن أن تساعد عملية التقييم الداخلي على فهم السبب وراء ذلك، كما يمكن أن تكون استشارة الموظفين المشاركين في عمليات بذل العناية الواجبة والأطراف المعنية الخارجيين والمعنيين بهذه العملية خطوة مفيدة، وقد يساعد أيضا تعيين رؤساء للإشراف على عملية التتبع لضمان مراعاة الدروس المستفادة واستمرار تحسين نظم بذل العناية الواجبة .

س.45 كيف يمكن تحديد أولوية أنشطة التتبع؟ ◄ (انظر الباب الثاني، 1.4)

يجب أن يتماشى تحديد أولوية أنشطة التتبع مع قرارات تحديد الأولوية المتخذة في إطار الوقاية والحد من الآثار. وبتعبير آخر يجب على الشركات إعطاء الأولوية لتتبع الآثار الضارة التي تم تقييمها كالأكثر خطورة وتم اتخاذ إجراءات بشأنها للوقاية والحد منها. يمكن القيام بعمليات تقييم واسعة لعمليات بذل العناية الواجبة بانتظام أو إثارتها عندما لا يتم (معالجة الآثار الخطيرة بشكل فعال. ◄ (انظر المرفق س3 وس31).

نشر المعلومات المتعلقة بسياسات بذل العناية الواجبة والعمليات والأنشطة المنجزة للجهات الخارجية بغية تحديد ومعالجة الآثار الضارة القائمة أو المحتملة، بما في ذلك نتائج الأنشطة.

◄ (انظر إلى الفرع الثاني، 1.5)

س.46 ما هي وسائل نقل المعلومات إلى الجمهور والأطراف المعنية المتضررة؟ ◄ (انظر الباب الثاني، 1.5)

كما ورد في الفرع الثاني، 1.5 من التوجيهات، تتسم وسائل التواصل مع الجمهور بالمرونة شريطة أن تكون المعلومات متاحة وسهلة الوصول. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون لدى بعض الولايات القضائية أو الأسواق المالية شروط محددة فيما يخص نقل معلومات بشأن بذل العناية الواجبة.

عندما تتسبب الشركة أو تساهم في إحداث الآثار الضارة المتعلقة بحقوق الإنسان، يتوجب عليها نقل المعلومات المهمة إلى أصحاب الحقوق المتضررين أو المحتمل تضررهم في الوقت المناسب وبطريقة ميسرة ومع مراعاة الإعتبارات الثقافية. إن تيسير الحصول على المعلومات لا يقتصر فقط على الجانب المادي للمعلومات بل أيضا فهمها ونشرها في الوقت المناسب وفي نسق ولغة ومكان محدد لضمان ولوج المعنيين بهذه المعلومات إليها واستعمالها بشكل فعال. ويجب أن تكون هذه المعلومات "كافية لإثبات فعالية استجابة الشركة للآثار المتعلقة بحقوق الإنسان المعينة" و"بالتالي حتى لا تشكل خطرا على الأطراف المعنية المتضررة أو الموظفين أو المتطلبات المشروعة لسرية المعلومات التجارية".[24]

يجب أيضا تمكين الجمهور من الولوج إلى وسائل التواصل.

◄ على سبيل المثال، يمكن للشركة التواصل من خلال:

- الإجتماعات الشخصية
- اللقاءات التي تجرى عبر الأنترنت
- استشارة أصحاب الحقوق المتضررين أو المحتمل تضررهم
- التقارير العامة الرسمية[25]
- تبادل النتائج المستخلصة لعملية المراجعة أو التقييم مع النقابات العمالية
- أو عن طريق وسيط مناسب

يمكن للأسئلة التالية أن تكون مفيدة عند تحديد الوسائل المناسبة للتواصل مع أصحاب المصلحة:

- من هو الجمهور المستهدف؟
- كيف يمكن للجمهور ولوج المعلومات؟
- ما هي العراقيل المتعلقة بولوج المعلومات التي يمكن أن تواجهها بعض الفئات المهمشة أو المستضعفة؟
- ما هي كفاءات الجمهور المستهدف (اللغة، المعرفة، الحيز الجغرافي، الموعد، التوفر، الكفاءة التقنية)
- هل يوجد قضايا متعلقة بالخصوصية أو السلامة؟
- ما الذي أشار إليه الأطراف المعنية والحقوق المتضررين والمحتمل تضررهم على أنه مهم ومفيد في مايخص محتوى المعلومات والوسائل المعتمدة لتبادلها؟

[24] هيئة الأمم المتحدة، المبدأ 21

[25] نفس المصدر

قد ترغب الشركات أيضا التواصل مع الأطراف المعنية وأصحاب الحقوق المتضررين أو المحتمل تضررهم في حالة وجود آثار ضارة خطيرة التي تسببت أو ساهمت في إحداثها علاقات الأعمال.

يمكن أن تشمل وسائل التواصل المناسبة في هذه الحالات على:

- مشاركة نتائج عملية المراجعة والتقييم المتعلقة بالعمل، حقوق الإنسان أو البيئة مع أصحاب الحقوق المتضررين أو المحتمل تضررهم مع مراعاة شروط السرية.
- التواصل مع أصحاب الحقوق المتضررين أو المحتمل تضررهم بتعاون مع علاقات الأعمال ذات الصلة.
- التواصل مع أصحاب الحقوق المتضررين أو المحتمل تضررهم من خلال مبادرات الأطراف المعنية المتعددين أو المبادرات المهنية ذات العلاقة الوثيقة بأصحاب المصلحة.

س.47 كيف يمكن نقل المعلومات المناسبة عندما تكون المعلومات حساسة من الناحية التجارية؟ ◄ (انظر الباب الثاني، 1.5)

يجب أن يجرى التواصل مع احترام سرية المعلومات التجارية والشواغل الأمنية المتعلقة بالمنافسة.

- قد يمنع القانون المحلي أحيانا عمليات نشر المعلومات أو تحديد مجالات المعلومات التجارية المحمية
- قد تمنع العقود المبرمة بين الشركة وعلاقات الأعمال نشر بعض المعلومات (كهوية الزبائن).
- قد تمنع الإعتبارات المتعلقة بسرية الأعمال التجارية نشر بعض المعلومات (كمثلا معلومات حول الأسعار، العلاقات مع المزودين.)
- قد لا يكون الكشف الكامل للمعلومات خيارا عندما يكون هناك مخاطر محتملة تهدد الأطراف المعنية أو الموظفين بما في ذلك المخاطر الناجمة عن نشر معلومات شخصية).

بيد أنه قد يكون نشر المعلومات ضروريا لمسؤولية الشركات لاحترام حقوق الإنسان.

◄ على سبيل المثال:

- توعية العمال بشأن تعاملهم مع المواد الخطيرة.
- يعتبر الكشف عن نتائج اختبار المنتجات أو التجارب البيئية ضروري لحماية الحق في الحياة أو الصحة.
- يعتبر الكشف عن معلومات حول المواد الخطيرة ضروري ولازم لتوفير علاج طبي فعال عقب حدوث كارثة صناعية
- قد تفيد بعض المناهج في نقل المعلومات مع احترام دواعي السرية.

◄ على سبيل المثال:

- تقييد الحصول على المعلومات الحساسة باستثناء المعلومات التي وافق عليها مقدم المعلومات.
- إخفاء هوية مصدر المعلومات.
- تفسير وتوضيح إن اقتضى الحال السبب وراء عدم تقديم المعلومات.
- الإستعانة بالأطراف الثالثة أو الوسائل التكنولوجية المتطورة التي تسمح بنشر المعلومات الرئيسية وحماية البيانات التجارية الحساسة في نفس الوقت، على سبيل المثال نشر بعض المعلومات دون تحديد علاقات الأعمال المعينة
- التأخير عن تقديم التقارير ريثما يزول الخطر المحدق بالأفراد، على سبيل المثال بعد معالجة الشكاوى أو المخاطر
- توفير ضمانات عن طريق أساليب أخرى كدعوة طرف ثالث لمراجعة عمليات بذل العناية الواجبة وكشف نتائجها المستخلصة علنيا أو إلى المبادرة التعاونية المعنية.

عندما تحدد الشركة مسؤوليتها في تسببها أو مساهمتها في إحداث الآثار الضارة القائمة، يجب عليها معالجة هذه الآثار من خلال توفير سبل الانتصاف أو التعاون من أجل توفيرها. ◄ (انظرالفرع الثاني، 1.6)

س.48 ما علاقة الانتصاف ببذل العناية الواجبة؟ ◄ (انظر الباب الثاني، 6)

لا تشكل عملية توفير سبل الانتصاف جزءا من عملية بذل العناية الواجبة بل هي عملية مستقلة وبالغة الأهمية والتي يجب على بذل العناية الواجبة إتاحتها ودعمها. وتتفاعل عمليات تقديم الشكاوى و الانتصاف مع بذل العناية الواجبة ويمكنها أيضا دعمها من خلال توفير وسائل تمكن الشركة من إدراك الآثار المتعلقة بالسلوك المسؤول للشركات والتصدي لها. ويمكن للمعلومات والملاحظات المتعلقة بعمليات المعالجة المساهمة في تحديد الآثار الضارة القائمة والمحتملة من خلال إبراز القضايا التي تلقى اهتماما كبيرا وتقديم معلومات حول كيفية التصدي للآثار الضارة بفعالية، بيد أن الأمثلة والشروحات الواردة أسفله لا تمثل نظرة شاملة لمفهوم المعالجة

س.49 ما المقصود ب"توفير سبل الانتصاف" أو "جبر الضرر"؟ ◄ (انظر الفرع الثاني 1.6، 2.6)

يقصد ب" توفير سبل الانتصاف " و "جبر الضرر" عمليات توفير التدابير العلاجية للأثر الضار وللنتائج الجوهرية (أي سبل الانتصاف) التي يمكن أن تتصدى له، أو "جبر" الأثر الضار.

س.50 كيف يمكن للشركة تحديد سبل الانتصاف المناسبة؟ ◄ (انظر الفرع الثاني 1.6)

يعتمد جبر الضرر أو مجموع التدابير لجبر الضرر المناسبة بالأساس على طبيعة وحجم الأثر الضار (انظر الفرع الثاني، 1.6 (ب)). وردت وسائل المعالجة في الفرع الثاني 1.6(ب) من التوجيهات، ويمكن أن تساعد الأمثلة التالية على تحديد وسائل جبر الضرر المناسبة:

- المعايير القائمة: تعتبر المعايير أو القوانين الدولية والمحلية تدابير علاجية مناسبة.
- السابقة: عند عدم توفر معايير محلية أو دولية يمكن للشركة الإستعانة بما تم توفيره في حالات مماثلة.
- خيارات أصحاب المصلحة: تعتبر آراء المتضررين حول التدابير لجبر الضرر مهمة بالنسبة للآثار المتعلقة بحقوق الإنسان.

توفير آليات الانتصاف المشروعة أو التعاون لتوفيرها عند الإقتضاء والتي يمكن للأطراف المعنية أو أصحاب الحقوق المعنيين من خلالها رفع الشكاوى وطلب معالجتها من طرف الشركة. ◄ (انظر الفرع الثاني، 2.6)

س.51 ما هي " آليات الانتصاف المشروعة"؟ ◄ (انظر الباب الثاني، 2.6)

تعد آليات الانتصاف المشروعة عملية تابعة أو غير تابعة للدولة والتي يمكن من خلالها رفع الشكاوى المتعلقة بالآثار الضارة للشركة والسعي لمعالجتها.[26]

على سبيل المثال

- الإجراءات القانونية كالمقاضاة ورفع الدعاوى والتحكيم وهي أمثلة شائعة للعمليات التابعة للدولة والتي تتيح عملية الانتصاف.
- الآليات غير القضائية التابعة للدولة كالهيئات الحكومية المختصة، وكالات حماية المستهلك، هيئات الرقابة التنظيمية، وكالات حماية البيئة.

- تعتبر نقاط الإتصال الوطنية للمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركاتلمتعددة الجنسيات آليات غير قضائية تابعة للدولة والتي يمكن من خلالها طرح القضايا المتعلقة بتنفيذ هذه المبادئ التوجيهية في ظروف خاصة.(انظر الإطار 8) .
- آليات التظلم على المستوى التنفيذي للشركة إن استوفت معايير الصفة الشرعية، إمكانية الوصول، إمكانية التنبؤ، الإنصاف، التطابق مع المبادئ التوجيهية للمنظمة، الشفافية وكونها قائمة على الحوار.
- و تعتبر الآليات التالية غير التابعة للدولة آليات تمكن من جبر الضرر، على سبيل المثال: الإتفاقيات الإطارية العالمية المبرمة بين الشركات والنقابات العمالية العالمية، آليات التظلم الخاصة بالأطراف المعنية المتعددة، آليات التظلم الخاصة بالمجتمع، اتفاقات المفاوضات الجماعية وآليات التظلم الخاصة بسلسلة إمداد الشركات .

الإطار 7. دور الدولة في ضمان الولوج لسبل الانتصاف الفعالة

يجب على الدول اتخاذ الإجراء ات اللازمة بما أنه من واجبها حماية حقوق الإنسان من الإنتهاكات التي تطالها من طرف الشركة، وذلك من خلال الوسائل القضائية أوالإدارية أوالتشريعية أو أي وسيلة أخرى مناسبة. وهذا يشمل بالخصوص الإنتهاكات التي تقع داخل أراضيها وضمن ولايتها القضائية ولضمان حصول المتضررين على سبل الانتصاف الفعالة. لا تهدف المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات إرساء المفاهيم القانونية المتعلقة بالمسؤولية بما في ذلك بين الشركات .

ستعتمد المحاكم المحلية على مفاهيمها واختباراتها عند النظر في المساءلة عن الضرر وللبحث عن سبل الانتصاف المناسبة، بيد أنه إن اختارت الشركة العمل في مناطق حيث لا تقوم الدولة بإنجاز مهامها لحماية الحقوق، لن تعفى الشركة من مسؤوليتها لتوفير التدابير لجبر الضرر إن كانت قد تسببت أو ساهمت في إحداث الأثر الضار .

[26] منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية، الفصل 4، الفقرة 46

الإطار 8. نقاط الإتصال الوطنية للمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات

تتمتع المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات بآليات تظلم داخلية غير قضائية من خلال نقاط الإتصال الوطنية. ويتم وضع نقاط الاتصال الوطنية من طرف الدول الأطراف في إعلان الإستثمار لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية. وتتمع بصلاحية لتعزيز فعالية هذه المبادئ التوجيهية من خلال: إنجاز أنشطة ترويجية وإجراء تحقيقات والمساهمة في حل القضايا الناشئة والمتعلقة بتنفيذ المبادئ التوجيهية في بعض الظروف الخاصة *. يمكن لأي فرد أو منظمة رفع دعوى (قضية) ضد شركة معينة إلى نقاط الإتصال الوطنية حيث تنشط الشركة أو حيث يوجد مقرها. كما تيسر نقاط الإتصال الوطنية الولوج إلى الإجراءات التوافقية وغير تنازعية كالتصالح أو الوساطة لمساعدة الأطراف على التعامل مع القضايا. يتعين على نقاط الإتصال الوطنية إصدار التقرير الختامي بعد إتمام مختلف الإجراءات ، كما يمكنها تقديم توجيهات استنادا على الظروف المحيطة بالحالة المحددة

س.52 ما المقصود ب" التعاون مع آليات الانتصاف المشروعة"؟ ◄ (انظر الفرع 2.6)

إذا كانت الشركة قد تسببت أو ساهمت في إحداث أثر ضار يمكنها العمل مع أحد الأنظمة الواردة في الفرع الثاني، 2.6 (أ). (ج) للتوجيهات، لتحديد ما إن كانت قد تسببت أو ساهمت في إحداث أثر ضار وتوفير سبل جبر الضرر في هذه الحالة .

لكن إن لم تكن الشركة قد تسببت أو ساهمت في إحداث أثر ضار لكنه مرتبط بها بشكل مباشر، يمكن للشركة رغم ذلك المساهمة في عملية الانتصاف رغم عدم توقعها توفير سبيل للانتصاف بنفسها. على سبيل المثال، يمكن للشركة استعمال نفوذها مع علاقات الأعمال قدر المستطاع لإجبارها على المشاركة في عملية توفير التدابير لجبر الضرر. وعند الإقتضاء يمكن للشركة تقديم معلومات التي من شأنها تسهيل عمليات التحقيق والحوار .

س.53 في أي حالات تعتبر عمليات الانتصاف المختلفة مناسبة؟ . ◄ (انظر الفرع الثاني، 2.6)

تعتمد العملية المناسبة لتمكين عملية الانتصاف على مجموعة من العوامل بما في ذلك الإلتزامات القانونية، خيارات الأطراف المعنية، توفر الآليات، طبيعة الأثر الضار ومكان وقوعه (أي ضمن عمليات الشركة أو سلسلتها للإمداد).

على سبيل المثال ◄

- يمكن للشركات أن تكون ملزمة بالمشاركة في وضع آليات التظلم القضائية والتابعة للدولة أو أن تخضع للمتابعة القانونية .
- يمكن أن تشكل آليات التظلم على المستوى التنفيذي للشركة وسيلة فعالة لجبر الضرر إذا ما استوفت معايير الشرعية، تيسير الولوج، إمكانية التنبؤ، الإنصاف، التطابق مع المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات والشفافية وأن تكون قائمة على الحوار والعمل سعيا إلى إيجاد حلول متفق عليها.[27]
- قد تكون الخيارات المتاحة محدودة أكثر مقارنة مع الشكاوى التي رفعت في سياق سلسلة إمداد الشركة (أي بدل عملياتها الخاصة). ويمكن للشركات وضع أو المشاركة في العمليات الملائمة والمناسبة لوضعياتها، سواءا كان ذلك يشمل وضع آليات التظلم المتعلقة بسلسلة إمدادها، المشاركة في وضع آليات التظلم للأطراف المعنية أو إبرام اتفاق إطاري عالمي .

س.54 ما الفرق بين نظام الإنذار المبكر وعملية الانتصاف؟ . ◄ (انظر الباب الثاني، 2.6)

يهدف نظام الإنذار المبكر إلى تحديد المخاطر (أو الآثار القائمة) المتعلقة بأنشطة الشركة أو علاقات الأعمال

على سبيل المثال، يمكن للشركة إقامة خط اتصال مباشر لإعطاء فرصة للعمال من أجل الإعراب عن قلقهم إزاء القضايا التي تمس حقوقهم كشروط الصحة والسلامة. ◄

- تهدف عملية إتاحة الانتصاف إلى جبر الضرر للأشخاص المتضررين .

على سبيل المثال، يمكن للعامل أن يرفع شكوى ضد الإدارة بسبب الطرد التعسفي، ويتم عقد اجتماع بين العامل والشركة لتحديد سبل جبر الضرر المناسبة (كإعادة العامل إلى وظيفته، التعويض، إلخ). ◄

يمكن أن يعمل نظام واحد (مثلا آلية التظلم) كنظام للإنذار المبكر وأن يوفر تدابير لجبر الضرر

[27] منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية، الفصل 4، الفقرة 46

توصيات المجلس بشأن توجيهات منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية لبذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات

كما تم اعتمادها في 30 ماي 2018

إن المجلس

بالنظر إلى المادة 5 لاتفاقية منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية المبرمة يومه 14 دجنبر 1960 ;

وبالنظر إلى الإعلان المتعلق بالإستثمار الدولي والشركات متعددة الجنسيات، قرار المجلس بشأن المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات (المشار إليها بعده ب" القرار بشأن المبادئ التوجيهية")، اتفاقية محاربة تقديم الرشوة إلى الموظفين العموميين في الصفقات التجارية الدولية، توصيات المجلس المتعلقة بتوجيهات بذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول لسلاسل إمداد المعادن المستخرجة من المناطق التي تشهد صراعات أو مخاطر عالية، توصيات المجلس بشأن الإطار العام لسياسات الإستثمار، توصيات المجلس بشأن التوجيهات المشتركة لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية ومنظمة الأغذية والزراعة والمتعلقة بالسلوك المسؤول لسلاسل الإمداد الزراعية، توصيات المجلس بشأن دليل بذل العناية الواجبة لمشاركة الأطراف المعنية الفعالة في قطاع استخراج المعادن وتوصيات المجلس بشأن توجيهات منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية لبذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول لسلاسل الإمداد في قطاع صناعة النسيج و الأحذية ;

وبالنظر إلى دعم وتحفيز وزراء منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية لوضع مجموعة من المبادئ التوجيهية لبذل العناية الواجبة التي يمكن تطبيقها في أي قطاع؛

وإذ يشير إلى أن الهدف الرئيسي للحكومات من خلال توصياتها للإمتثال للمبادئ التوجيهية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات (المشار إليها بعده "المبادئ التوجيهية") تشجيع السلوك المسؤول للشركات؛

وإذ يشير كذلك أن القرار المتعلق بالمبادئ التوجيهية ينص على أن تقوم لجنة الإستثمار بتنفيذ الخطة الإستباقية بتعاون مع نقاط الإتصال الوطنية والأطراف المعنية لتعزيز إمتثال الشركة للمبادئ والمعايير الواردة في المبادئ التوجيهية فيما يتعلق بالمنتجات، المناطق، القطاعات أو المجالات المهنية؛

وبالنظر إلى جهود المجتمعات الدولية لتشجيع السلوك المسؤول للشركات على الصعيد العالمي وذلك بهدف تعزيز والتوفيق بين تنفيذ المعايير المتعلقة بحقوق الإنسان، العمل، البيئة، ومحاربة الفساد ودعم تكافؤ الفرص بالنسبة للشركات التي تأخذ بعين الإعتبار آثارها على المجتمع والبيئة؛

وإذ يشير إلى أهمية السلوك المسؤول للشركات بالنسبة لجميع القطاعات الإقتصادية في التنمية المستدامة؛

وإذ يشير إلى أن المبادئ التوجيهية توصي بأن تمارس الشركات بذل العناية الواجبة الذي يكمن في المخاطر لتحديد والوقاية والحد من الآثار الضارة القائمة والمحتملة المتعلقة بنشر المعلومات وحقوق الإنسان والعمل والعلاقات المهنية والبيئة والرشوة والفساد ومصالح المستهلك، والتي تهم عملياتها وسلاسل الإمداد وعلاقات الأعمال الأخرى؛

وإذ يدرك أنه يمكن للحكومات والشركات والنقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية الإستفادة من اختصصات وأدوار كل منهم لتشجيع ودعم السلوك المسؤول للشركات بما في ذلك سلاسل الإمداد؛

وبالنظر إلى توجيهات منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية لبذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات (المشار إليها ب "المبادئ التوجيهية")، التي يمكن تعديلها عند الإقتضاء من طرف لجنة الإستثمار، خاصة بعد تطور ممارسات بذل العناية الواجبة وبعد أن أصبحت أكثر فعالية في تجنب والتصدي للآثار التي تمس بالمجتمع والبيئة؛

وبالنظر إلى المبادئ التوجيهية لهيئة الأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والإعلان الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المبادئ المتعلقة بالشركات متعددة الجنسيات والسياسات الإجتماعية التي تتضمن توصيات لبذل العناية الواجبة والتي تسعى هذه التوجيهات لموائمتها؛

وإذ يدرك أهمية التعاون القيم بين منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية والمنظمات الحكومية الدولية في تطوير وتنفيذ التوجيهات في المستقبل

وإذ يلاحظ أن بذل العناية الواجبة عملية متجددة ومستجيبة تشمل مجموعة من العمليات والأهداف، ويجب أن تسعى أولا إلى تجنب الآثار الضارة على المجتمع والبيئة وأن تكون قائمة على المخاطر ومناسبة لظروف الشركة وملائمة للتعامل مع القيود المفروضة على العمل مع علاقات الأعمال ومستفيدة من العمل الهادف مع الأطراف المعنية؛

وبناءا على اقتراح لجنة الإستثمار؛

أولا توصي البلدان الأعضاء وغير الأعضاء المنضمة في هذه التوصيات (المشار إليهم فيما يلي ب "البلدان الملتزمة")، ونقاط الإتصال الوطنية المعنية بهذه التوجيهات بتشجيع الشركات التي تنشط داخل أراضيهم أو فيها على الإلتزام بهذه التوجيهات بهدف ضمان امتثالها للمعايير الدولية المتفق عليها من أجل سلوك مسؤول للشركات بغية الوقاية من الآثار الضارة لأنشطتها والمساهمة في التنمية المستدامة؛

ثانيا توصي "البلدان الملتزمة " باتخاذ التدابير اللازمة لدعم ومراقبة اعتماد إطار بذل العناية الواجبة الوارد في التوجيهات والتي تنص على أنه يتوجب على الشركات التي تعمل في أراضيها:

1. إدراج السلوك المسؤول للشركات في سياسات وأنظمة إدارة الشركة؛
2. تحديد الآثار الضارة القائمة أو المحتملة والمرتبطة بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها؛
3. وقف الوقاية من الآثار الضارة والتخفيف من حدتها؛
4. تتبع التنفيذ والنتائج؛
5. شرح و كيفية التصدي للآثار;
6. تمكين سبل الانتصاف و التعاون على توفيرها عند الإقتضاء

ثالثا توصي بأن تضمن " البلدان الملتزمة " ونقاط الإتصال الوطنية التابعة لها عند الإقتضاء، تعميم التوجيهات على أوسع نطاق ممكن واستعمالها بشكل فعال من طرف الشركات، بالإضافة إلى تشجيع اعتماد التوجيهات كمصدر للأطراف المعنية كالرابطات المهنية والنقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني ومبادرات الأطراف المعنية والمبادرات المهنية، وتقديم تقارير بشكل منتظم إلى لجنة الإستثمار بشأن مراقبة وتعميم وتنفيذ أنشطتها؛

رابعا تدعو " الدول الملتزمة " والأمين العام إلى تعميم ونشر هذه التوصيات؛

خامسا تدعو " الدول غير الملتزمة " إلى مراعاة هذه التوجيهات والإمتثال لها؛

وسادسا تكلف لجنة الإستثمار بمراقبة تنفيذ التوجيهات وتقديم التقارير إلى المجلس في موعد لا يتجاوز 5 سنوات بعد اعتمادها وحسب الإقتضاء .

Capobianco, Gillard and Bijelic (2015), "Competition law and responsible business conduct", Background Note for the 2015 Global Forum on Responsible Business Conduct, OECD, Paris, https://mneguidelines.oecd.org/global-forum/2015GFRBC-Competition-background-note.pdf

ILO (2017), ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 5th Edition, www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm

ILO (1998), ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm.

ILO (1981), Occupational Safety and Health Convention,www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

OECD (2017a), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector,https://mneguidelines.oecd.org/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm

OECD (2017b), Responsible business conduct for institutional investors: Key considerations for due diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, http://mneguidelines.oecd.org/rbc-financial-sector.htm

OECD (2016a), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, https://mneguidelines.oecd.org/mining.htm

OECD (2016b), OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains, https://mneguidelines.oecd.org/rbc-agriculture-supply-chains.htm

OECD (2016c), OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, http://mneguidelines.oecd.org/stakeholder-engagement-extractive-industries.htm

OECD (2016d), Recommendation of the Council on Common Approaches for Officially Supported Export Credits and Environmental and Social Due Diligence, www.oecd.org/tad/xcred/environmental-social-due-diligence.htm

OECD (2015a), G20/OECD Principles of Corporate Governance, OECD Publishing, Paris, www.oecd.org/corporate/principles-corporate-governance.htm

OECD (2015b), OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises, 2015 Edition, OECD Publishing, Paris. www.oecd.org/corporate/guidelines-corporate-governance-soes.htm

OECD (2015c), Policy Framework for Investment 2015 Edition, OECD Publishing, Paris. www.oecd.org/investment/pfi.htm

OECD (2011), OECD Guidelines for Multinational Enterprises, https://mneguidelines.oecd.org/guidelines/

OECD (2009), OECD Recommendation of the Council for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (2009), www.oecd.org/daf/anti-bribery/oecdantibriberyrecommendation2009.htm

UN (2011), UN Guiding Principles on Business and Human Rights, https://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles

توجيهات منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية
لبذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات

تقر وتدعم المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الموجهة للشركات متعددة الجنسيات المساهمة الإيجابية للشركات من أجل التقدم الإقتصادي والبيئي والإجتماعي، وتدرك أيضا أهمية الآثار الضارة التي قد تنجم عن أنشطة الشركات والمتعلقة أساسا بالعمال وحقوق الإنسان والبيئة والرشوة والمستهلكين وإدارة الشركة .

تساعد هذه التوجيهات الشركات على فهم وتطبيق بذل العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات، كما تسعى إلى تعزيز التفاهم المشترك بين الحكومات والأطراف المعنية بشأن السلوك المسؤول للشركات .

https://mneguidelines.oecd.org/