**مدونة السلوك الخاصة بالمتعاقدين**

**المبادئ والمعايير الأخلاقية**

****

**من خلال مدونة السلوك هذه** فإن السلطة المتعاقدة تراعي القيم الأخلاقية في عملية الشراء. ونحن نتوقع من مقاولينا أن يسلكوا سلوكا اجتماعيا وبيئيا مسئولا وأن يسعوا بدأب لتنفيذ معايير ومبادئ مدونة السلوك هذه. تسري أحكام مدونة السلوك على كافة المتعاقدين/ المقاولين الذين يوردون السلع و الخدمات و الأشغال لعملياتنا ومشاريعنا.

تستند مدونة السلوك هذه ومبادؤها ومعاييرها إلى التوصيات التي تقدمت بها المبادرة الدانماركية للتجارة الأخلاقية.[[1]](#footnote-1) ومبادئ غلوبال كومباكت الصادرة عن الأمم المتحدة[[2]](#footnote-2) وإرشادات الشراء الخاصة بالمساعدة الإنسانية لدى مكتب الإيكو.[[3]](#footnote-3)

**الشروط العامة**

تعرف مدونة السلوك المتطلبات والمعايير الأخلاقية لمقاولينا الذين نتوقع منهم أن يوقعوا على مدونة السلوك وأن يراعوا أحكامها وأن يسعوا بهمة لتنفيذها. بمجرد التوقيع على مدونة السلوك فإن المقاولين يتعهدون بجعل الأخلاق في مركز نشاطاتهم في العمل.

أحكام المعايير الأخلاقية تشكل الحد الأدنى وليس الحد الأقصى للمعايير. ينبغي الامتثال بالقوانين الدولية والوطنية وعندما تكون أحكام القانون ومعايير السلطة المتعاقدة تعالج الموضوع نفسه، فإن المعايير الأعلى هي التي تأخذ صفة الأسبقية وتسود.

ومن مسئولية المقاول أن يضمن أن الأطراف التي يتعاقد معها أو يتعاون معها من الباطن تمتثل بالمتطلبات والمعايير الأخلاقية الواردة في مدونة السلوك هذه.

تتعهد السلطة المتعاقدة بأن تجعل من تنفيذ المعايير الأخلاقية وضمان السلوك القويم في سلسلة التوريد الخاصة بها عملية متواصلة والتزاما على المدى البعيد علينا نحن أيضا مسئولية تجاهه. وبغرض تحقيق أعلى مستوى من المعايير الأخلاقية في عملية الشراء فإننا على استعداد للدخول في حوار وتعاون مع مقاولينا. بالإضافة لذلك فإننا نتوقع من مقاولينا الانفتاح والاستعداد للدخول في حوار معنا لتنفيذ المعايير الأخلاقية في أعمالهم.

غياب الاستعداد للتعاون أو ارتكاب انتهاكات جسيمة لمدونة السلوك سوف يفضي إلى إنهاء العقود.

**حقوق الإنسان وحقوق العمال**

يجب على المقاولين في كافة الأوقات حماية وتعزيز حقوق الإنسان والعمال والعمل بهمة ونشاط لمعالجة القضايا المقلقة وكحد أدنى ينبغي عليهم الالتزام بالمعايير الأخلاقية التالية:

* *احترام حقوق الإنسان* (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة)

المبادئ الأساسية للإعلان العالمي لحقوق الإنسان هي أن جميع البشر يولدون أحرارا ومتساوين في الكرامة وفي الحقوق وأن لكل شخص الحق في الحياة والحرية والأمن الشخصي. يجب على المقاولين ألا يقصروا في مسئوليتهم في حماية حقوق الإنسان والمحافظة عليها تجاه موظفيهم وتجاه المجتمع الذي يعملون فيه.

* *عدم استغلال عمالة الأطفال* (معاهدة حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة ومعاهدة منظمة العمل الدولية (C138 & C182)

يجب أن يحجم المقاولون عن استغلال عمالة الأطفال[[4]](#footnote-4) ويجب عليهم اتخاذ الخطوات اللازمة لمنع عمالة الأطفال. يتم تعريف الطفل على أنه كل شخص دون 18 سنة ويجب الامتناع عن استخدام الأطفال في أي عمل يضر بصحتهم أو أمنهم أو نمائهم النفسي والاجتماعي أو بدراستهم المدرسية. لا يسمح للأطفال الأقل من 15 سنة (في الدول النامية 14 سنة) أن يعملوا في أعمال منتظمة، ولكن الأطفال الذين يزيد عمرهم عن 13 سنة (12 في الدول النامية) يمكن أن يقوموا بأعمال خفيفة إذا كانت لا تؤثر على دراستهم المدرسة الإلزامية وإذا لم تكن تضر بصحتهم أو بنمائهم.

* *يجب اختيار العمل بحرية* (معاهدة منظمة العمل الدولية C29 & C105).

يجب أن يمتنع المقاولون عن استخدام عمال بالإكراه أو بالقوة ويجب عليهم أن يحترموا حرية العمال في ترك مستخدمهم.

* *حرية التجمع والحق في المفاوضات الجماعية* (اتفاقية منظمة العمل الدولية (C87 & C98)

يجب على المقاولين أن يقروا بحق العاملين في الانضمام إلى النقابات العمالية أو تشكيلها وفي التفاوض بشكل جماعي ويجب عليهم أن يتبنوا سياسة الانفتاج تجاه نشاطات النقابات العمالية (حتى وإن كان هذا الأمر مقيدا بموجب القوانين الوطنية).

* دفع أجور المعيشة (اتفاقية منظمة العمل الدولية C131)

كحد أدنى يجب على المقاولين دفع الحد الأدنى للأجور المقر على المستوى الوطني أو تطبيق معايير الحد الأدنى للأجور الصادرة عن منظمة العمل الدولية. فضلا عن ذلك يجب دفع أجر معيشة. أجر المعيشة عبارة عن قيمة مرتبطة بالسياق بحيث يكون الأجر ملبيا للاحتياجات الأساسية مثل الغذاء والمأوى والملبس والرعاية الصحية والتعليم ويوفر دخلا مناسبا[[5]](#footnote-5) - وهذه ليست دائما الحالة مع الحد الأدنى الرسمي للأجور.

* عدم التمييز في التوظيف (اتفاقية منظمة العمل الدولية C100 & C111) واتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالتمييز ضد المرأة)

يجب على المقاولين أن يحجموا عن ممارسة التمييز في التعيين والرواتب وإنهاء العمل والتقاعد وإمكانية الحصول على التدريب أو الترقية على أساس العرق أو الأصل القومي أو العبادة أو النوع الاجتماعي أو التوجه الجنسي أو الانتماء السياسي أو الإعاقة أو الحالة الاجتماعية أو الإصابة بفيروس نقص المناعة/ الإيدز.

* الامتناع عن المعاملة القاسية أو اللا إنسانية تجاه الموظفين

يحظر على المقاولين اللجوء للأذى البدني أو العقوبات التأديبية أو التحرش الجنسي أو التهديد بالتحرش الجنسي أو الإيذاء البدني أو غير ذلك من أشكال الترهيب.

* ظروف عمل آمنة وصحية (اتفاقية منظمة العمل الدولية C155)

ينبغي على المقاولين أن يتخذوا خطوات مناسبة لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية. كما يجب أن تكون سلامة العمال من الأولويات وأن يتم اتخاذ الخطوات المناسبة للوقاية من الحوادث والإصابات والضرر الصحي الناجم عن أو المرتبط بسير العمل.

* ساعات عمل غير مبالغ بها (اتفاقية منظمة العمل الدولية C1 & C14)

يجب على المقاولين أن يتأكدوا من مطابقة ساعات العمل مع القانون الوطني ومع المعايير الدولية. يجب ألا تزيد ساعات العمل في الأسبوع (7 أيام) عن 48 ساعة ويجب أن يحصل الموظفون على يوم إجازة في الأسبوع. يجب الدفع لقاء ساعات العمل الإضافية ويجب التقليل من ساعات العمل الإضافية ويجب أن يسمح بها بشكل طوعي.

* توفير عمل منتظم (اتفاقية منظمة العمل الدولية C143)

يجب ان يكون كافة العمل المؤدى مبنيا على أساس علاقة توظيف معترف بها تنشأ من خلال الاتفاقيات الدولية والقانون الوطني. يجب على المقاولين أن يحموا الاستخدام المنتظم للمجموعات المنكشفة بموجب هذه القوانين والمعاهدات ويجب أن يمنحوا العاملين لديهم عقدا مكتوبا.

**القانون الدولي الإنساني**

المقاولون المرتبطون بالصراعات المسلحة أو اللذين يعملون في سياق صراع مسلح عليهم احترام حقوق المدنيين المنصوص عليها في القانون الدولي الإنساني وأن يمتنعوا عن المشاركة في نشاطات يكون لها أثر مباشر أو غير مباشر على تأجيح الصراعات المسلحة أو تطويلها و/ أو تصعيدها أو التي تشكل خرقا للقانون الإنساني الدولي.[[6]](#footnote-6) من المتوقع أن يطبق المقاولون نهج ’عدم التسبب بالأذى‘ تجاه الأشخاص المتأثرين بالنزاع المسلح.

كما يجب على المقاولين أن يمتنعوا عن الانخراط في أي نشاط غير شرعي آخر.

**الانخراط في نشاطات السلاح**

تناصر السلطة المتعاقدة لصالح معاهدة أوتوا المناهضة للألغام والمعاهدة الخاصة بالذخيرة العنقودية المناهضة للقنابل العنقودية. يجب على المقاولين أن يمتنعوا عن المشاركة في أي عملية تطوير أو بيع او تصنيع للألغام المضادة للأفراد أو القنابل العنقودية أو مكوناتها أو أي أسلحة أخرى يمكنها أن تزيد من انتهاك القانون الإنساني الدولي أو ضمن الخروق الواردة في معاهدة جنيف والبروتوكولات الإضافية الملحقة بها.

**حماية البيئة**

ترغب السلطة المتعاقدة في التقليل من المضار البيئية التي تمس الطبيعة بفعل نشاطات الشراء التي نقوم بها ونتوقع من موردينا ومقاولينا العمل بشكل مسئول على المستوى البيئي. وهذا يشمل احترام التشريعات البيئية الوطنية والدولية السارية والعمل بموجب إعلان ريوديجانيرو.

وكحد أدنى ينبغي على المقاولين التعامل مع المسائل المتعلقة بالإدارة السليمة للنفايات وضمان تكرير النفايات والمحافظة على الموارد النادرة والاستخدام الكفء للطاقة.

**مكافحة الفساد**

تعرف السلطة المتعاقدة الفساد على أنه سوء استخدام السلطة المخولة للشخص لتحقيق مكاسب خاصة ويشمل هذا على الرشوة والتحايل والاختلاس والابتزاز. وتضع السلطة المتعاقدة مسئولية كبيرة على تفادي الفساد وضمان أعلى مستويات الأمانة والمساءلة والإنصاف والسلوك المهني في علاقات العمل الخاصة بنا. ومن المتوقع أن يتبع المقاولون النهج نفسه من خلال مراعات الأخلاقيات والممارسات الرشيدة والمنصفة واتخاذ التدابير للحيلولة دون التورط في الفساد ولمكافحته، والالتزام بالمعاهدات الدولية وكذلك القوانين الدولية والوطنية. ولمكافحة الفساد وتعزيز الشفافية ننصح المقاولون الذين تواجههم ممارسات فساد بتقديم شكوى لدى آلية الشكاوى الخاصة بمؤسسة دان تشرتش إيد.[[7]](#footnote-7)

إن مشاركة المقاول في أي شكل من أشكال ممارسات الفساد خلال عملية الاختيار، المتعلقة بأداء عقد أو أي سياق عمل آخر يعتبر أمرا غير مقبول وسوف يؤدي إلى رفض العطاءات المقدمة من قبله أو إنهاء العقود المبرمة معه.

**قائمة بالاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تغطيها مدونة السلوك الخاصة بالمقاولين**

* الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة، 1948 *http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml*
* المبادئ التوجيهية الصادرة عن الأمم المتحدة بخصوص الأعمال وحقوق الإنسان،2011 http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\_EN.pdfمعاهدات جنيف الأولى وحتى الرابعة، 1949 والبروتوكولات الإضافية http://www.icrc.org/eng/war-and-law/treaties-customary-law/geneva-conventions/index.jsp
* إعلان منظمة العمل الدولية بخصوص المبادئ والحقوق الجوهرية في العمل *http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm* and *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\_095898.pdf*
* معاهدة حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة، 1990 *http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm*
* معاهدة أسوأ أشكال عمالة الطفل، 1999 *http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C182*
* معاهدة الحد الأدنى للسن، 1973 *http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138*
* معاهدة حرية التجمع وحماية الحق في التنظيم، 1948 *http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087*
* معاهد الحق في التنظيم والمفاوضات الجماعية، 1949 ; *http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098*
* معاهدة العمالة بالإكراه، 1930 *http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C029*
* معاهدة حظر العمالة بالإكراه (السخرة)، 1957 *http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C105*
* معاهدة تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970 *http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C131*
* معاهدة المساواة في الأجور، 1951 *http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100*
* معاهدة التمييز (في العمل والوظيفة)، 1958 *http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C111*
* اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة 1979 *http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm*
* اتفاقية ساعات العمل (الصناعة) 1919 *http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C001*
* اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة) 1921 *http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C014*
* اتفاقية العمالة المهاجرة (أحكام إضافية) 1975 http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C143
* اتفاقية السلامة الوظيفية والصحية 1981 *http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C155*
* إعلان ريو بخصوص البيئة والتنمية، 1992 *http://www.unep.org/Documents.Multilingual/Default.asp?DocumentID=78&ArticleID=1161&l=en*
* معاهدة أوتوا، 1997 *http://www.apminebanconvention.org/fileadmin/pdf/mbc/text\_status/Ottawa\_Convention\_English.pdf*
* المعاهدة الخاصة بالذخيرة العنقودية، 2007  
  *http://www.clusterconvention.org/files/2011/01/Convention-ENG1.pdf*

1. http://www.dieh.dk/etisk-handel/hvordan-etisk-handel/dieh-retningslinjer-for-etisk-handel/dieh-guidelines/ [↑](#footnote-ref-1)
2. http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/

   index.html [↑](#footnote-ref-2)
3. http://ec.europa.eu/echo/partners/humanitarian\_aid/procurement\_guidelines\_en.htm [↑](#footnote-ref-3)
4. http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle5.html and http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138 [↑](#footnote-ref-4)
5. الدخل المناسب هو مبلغ دخل الفرد المتروج له للإنفاق أو الاستثمار أو الادخار بعد دفع الضرائب وتلبية الضروريات الشخصية (من غذاء ومأوى وملبس). [↑](#footnote-ref-5)
6. وهذا يشمل النهب/ السلب وهو الاستيلاء غير القانوني على ملكية خاصة لمكاسب شخصية أو خاصة باستخدام القوة والتهديدات والترهيب والضغط ومن خلال منصب سلطة يتحقق بسبب الصراع الدائر. [↑](#footnote-ref-6)
7. http://www.danchurchaid.org/about-us/quality-assurance/anti-corruption/complaints [↑](#footnote-ref-7)