

مدونة قواعد سلوك الموردين التجاري

تُجري شركة دول المختصة بشؤون الصحة والسلامة حالياً نقلة نوعية عبر عملية تحول ونمو مستدام؛ يُدفعها للقيام بذلك الرغبة في تحقيق غاية سامية تتمثل بدعم قيام نظام عالمي يحصل فيه الجميع على تغذية صحية بصورة مُنصفة وعادلة، وذلك بغض النظر عن العُمُر، أو الدخل، أو المكانة الاجتماعية، أو العرق، أو الجنس؛ ولكن هذا لا ينبغي أن يكون على حساب سلامة الكوكب الذي نعيش عليه. واستلهاماً من فلسفة "سامبو يوشي" اليابانية، فقد أطلقت إدارة شركة دول حملة بعنوان "وعد شركة دول"، والذي سيكون له تأثيرات إيجابية على 6 مجالات مرتبطة بتحسين حياة الناس، وسلامة كوكب الأرض، وتحقيق الأزدهار.

وكجزء لا يتجزأ من هذه المهمة، تؤكد شركة دول على التزامها بالعمل من أجل تحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وعلاوة على كونها أحد الأطراف المُوقعة على الميثاق العالمي للأمم المتحدة، فإنها أي-شركة دول- ملتزمة باحترام حقوق الإنسان المنصوص عليها بموجب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية، والاتفاقية الدولية للحقوق الثقافية، والاجتماعية، والاقتصادية، والاتفاقيات الأساسية لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. كما تتعهد شركة دول باحترام حقوق الإنسان وفقاً لمبادئ الأمم المتحدة التوجيهية في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان على اعتبارها معياراً عالمياً لإدارة المخاطر، واتخاذ التدابير الاستباقية تجنباً لأية تأثيرات سلبية على حقوق الإنسان، والتي قد تنجم عن أعمالها، وأنشطتها التجارية.

وتسعى شركة دول لضمان تطبيق أعلى معايير السلوك الأخلاقي في مجال معاملة موظفيها، وفي تعاملاتها التجارية مع الزبائن، والمستهلكين، والبايعين. في الواقع، تُساعد مدونة السلوك الخاصة بشركة دول في توجيه أنشطة موظفيها، ومسؤوليها، ومُدراءها بما يتوافق مع قيمها المُشتركة. وتُحدد مدونة قواعد سلوك الموردين هذه عملية التنفيذ المتواصلة، وتدعمها أيضاً من خلال وضع بعض المعايير الدنيا الغير قابلة للمناقشة، والتي تتطلب شركة دول من مورديها، وموظفيهم، ووكلائهم، ومقاوليهم الفرعيين (والمشار إليهم جميعاً باسم "الموردين") أن يحترموا، ويلتزموا بها عند الدخول في تعاملات تجارية مع شركة دول. ويُقصد بالموردين أي شخص يزود شركة دول بمنتجات أو خدمات.

وعليه، فإن شركة دول تأمل من مورديها أن يلتزموا بنفس معايير السلوك التي تطلب من موظفيها الامتثال لها؛ وبالتالي، فإن الموردين مسؤولون عن الامتثال لقواعد مدونة السلوك هذه في جميع أنشطتهم، كما يقع على عاتقهم مسؤولية تعريف موظفيهم، ووكلائهم، ومقاوليهم الفرعيين بقواعد هذه المدونة التي تسري أحكامها على الصعيد العالمي. إننا، نحن شركة دول، نقدر جميع جهود موردينا في مساعدتنا على تحقيق هدفنا المُتمثل بتوريد منتجاتنا وخدماتنا بطريقة تتسم بالمسؤولية، وتحقيق قيمة مُستدامة على امتداد سلسلة التوريد الخاصة بشركتنا، وذلك عبر التزامنا، وتحسين أداءنا باستمرار.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن إدارة شركة دول تؤمن بأن ما تقوم به ما هو إلا بداية رحلة طويلة، ولذلك فإنها ستُحدِّث مضمون هذه المدونة بين الحينة والأخرى، سعياً منها لتجاوز مرحلة تجنب إلحاق الضرر، والبدء بالتأثير الإيجابي الجيد في المستقبل القريب.

السلامة وظروف العمل

على الموردين أن يضمنوا توفير ظروف عمل عادلة وكريمة، واتخاذ جميع الترتيبات الأمنية اللازمة لحماية موظفيهم والمتعاقدين العاملين في مواقعهم، والأصول الخاصة بهم، وتحديدًا في مجالات التنزاع.

العمل القسري والعبودية الحديثة

لا يجوز للموردين الاستفادة من الأعمال المُنجزة قسراً تحت التهديد بالعبودية، بما في ذلك العمل الإضائي القسري، والاتجار بالبشر، وعبودية الدين، وأعمال السجن القسرية، والعبودية أو ما يُعرق بالرق. وقد يشمل العمل القسري الخداع، أو تقييد حرية التنقل، أو العزل الإفرادي، أو العنف الجسدي أو الجنسي، أو التهيب والتهديد، أو احتجاز وثائق إثبات الهوية الشخصية، أو الامتناع عن دفع الأجور، أو عبودية الدين، بما فيها (دفع رسوم التوظيف، وظروف العمل أو المعيشة السيئة)، أو العمل الإضائي المُفرط. وعلى الموردين الذين يوظفون العمالة المهاجرة أن يضمنوا عدم تعرض هذه العمالة للاحتيال عبر ممارسات توظيف، أو دفع رسوم توظيف مُزيفة.

عمالة الأطفال والعمال الشباب

لا يجوز للمورد تحت أي ظرف كان أن يوظف من هم دون سن 15 عاماً، أو دون الحد الأدنى لسن العمل، أو من هم في سن إتمام تعليمهم الإلزامي في البلد المعني، أيهما أكبر. وينبغي على الموردين أن يتحققوا من العُمُر عند عملية التوظيف. وبخصوص توظيف العمال الشباب، لا يجوز إشراكهم في أعمال قد تُشكل خطراً عليهم نفسياً، أو جسدياً، أو اجتماعياً، أو أخلاقياً، أو تلحق بهم الأذى، أو تحرمهم من متابعة تعليمهم.

مكافحة التمييز، والمضايقة، والمعاملة السيئة

ينبغي معاملة جميع الموظفين باحترام وكرامة، حيث يُمنع تعرض أي موظف لأي شكل من أشكال الإساءة الجسدية، أو الجنسية، أو النفسية، أو المضايقة اللفظية، أو الاعتداء، أو التهيب. كما يُمنع ممارسة التمييز في ميدان العمل، بما فيه ذلك التوظيف، والتعويض، والترقية، والتأديب، وفسخ عقود العمل. وإضافة لما سبق، يُمنع أي تمييز قائم على أساس العرق أو الأصل، أو العُمُر، أو الدور الوظيفي، أو الجنس، أو الهوية الجنسية، أو اللون، أو الدين، أو البلد الأم، أو التوجه الجنسي، أو الحالة الاجتماعية، أو حالة الحمل عند النساء، أو العالة، أو الإعاقة، أو الحالة الاجتماعية، أو الانتساب النقبائي، أو الآراء السياسية. وفي مقابل ذلك، ينبغي إيلاء اهتمام خاص بالفئات الضعيفة، مثل النساء، والعمال الصغار في السن، والمهاجرين والسكان الأصليين.

الأجور، والاستحقاقات، وشروط العمل

على أقل تقدير، يُدفع للعمال ما يقابله من أجور الصناعات المحلية أو الحد الأدنى للأجور التي ينص عليها القانون الوطني، أيهما أعلى، كما يُحق لهم أن يتفاوضوا من

تنطبق قواعد مدونة السلوك هذه على شركة "دول" القابضة الدولية، وعلى جميع فروعها الموحدة، والمشار إليها مُجمعة في هذه المدونة ب "دول".

1. التزام "شركة دول" اتجاه الموردين

يُكمن هدف شركة دول في تأسيس شراكة مع موردين من أجل تقديم خدمات ومنتجات فعالة من حيث التكلفة بالنسبة لها ولزبائنها، إضافة إلى إظهار المسؤولية في إدارة سلسلة توريد منتجاتها. ومن أجل ترك أثر إيجابي طويل الأمد عبر الممارسات الجيدة والتطوير المستمر، تسعى شركة دول إلى تأسيس علاقات مع موردين ملتزمين بالتنمية المُستدامة.

1.1 معايير مدونة السلوك التجاري

يُتوقع من موظفي شركة دول عند تنفيذ عملية التوريد أن يُطلعوا الموردين على التزامات الشركة بالمعايير الأخلاقية، والقانونية، والأدبية. والجدير بالذكر أن توجيهات الشركة الداخلية تنص على مجموعة من المعايير السلوكية الخاصة بأنشطة المشتريات ضمن العديد من المجالات، ومنها: عبارات المجاملة، وتضارب المصالح، والفساد، وقانون المنافسة، وسرية المعلومات. كما تُشجع شركة دول موظفيها على مناقشة القضايا المُتعلقة بالسلوك، والنظر فيها بشكل مستمر.

1.2 آليات الانتصاف

لا يجوز تعرض مُمثلي الموردين للتمييز، كما لا يجوز فسُخ عقود عملهم كإجراء انتقامي ضدهم بسبب ممارسة الحقوق بحسن النية، أو تقديم الشكاوى، أو المشاركة بالأنشطة النقابية، أو الإبلاغ عن احتمالية وقوع مخالفات قانونية. ولقد خصصت شركة دول قناةً مستقلة تسمح للموردين بطرح الأسئلة والشواغل المتعلقة بممارسات أعمال الشركة التجارية، وذلك من خلال زيارة الرابط التالي: sustainable.sourcing@doleintl.com

2. توقعات "شركة دول" من الموردين

تتعهد شركة دول بالالتزامها بالمعايير البيئية والاجتماعية، ومعايير الصحة والسلامة العالية، وتأمل من مورديها أن يلتزموا بكل هذه المعايير أيضاً، وذلك بناءً على معايير الميثاق العالمي للأمم المتحدة، ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، وإعلان منظمة العمل الدولية الخاصة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

2.1 حقوق الإنسان

الصحة والسلامة المهنية

على الموردين أن يُؤمّنوا بيئة عمل آمنة وصحية لمنع وقوع الحوادث والإصابات الناجمة عن العمل، أو أثنائه، أو المتصلة به، أو التي قد تحدث نتيجة لعمليات الموردين أو فشلهم في توفير معدات وإجراءات السلامة المطلوبة.

مدونة قواعد سلوك الموردين التجاري

2.3 النزاهة في الأعمال التجارية

الامتثال للقوانين

مشاريع الضمان الاجتماعي بحسب المعايير القانونية الوطنية. وفي حال لم يكن هناك حد قانوني أدنى للأجور في بلد التشغيل، ينبغي على الموردين أن يضعوا في حساباتهم اعتبارات عادلة ونزيهة عند دفع الأجور لعمالهم، وتشمل تلك الاعتبارات المستوى العام للأجور في البلد، وتكاليف المعيشة، ومزايا الضمان الاجتماعي، ومعايير المستوى المعيشي.

ساعات العمل

على الموردين أن يتأكدوا من تناسق عمل موظفيهم مع القوانين المعمول بها ومعايير الصناعة الإلزامية المتعلقة بعدد ساعات العمل، والعمل الإضافي، وأيام العمل المُحددة. وفي حال حدوث تضارب بين نظام أساسي وأحد معايير الصناعة الإلزامية، يمثل الموردين بالقانون الذي له الأسبقية بموجب قانون البلد الذي يعمل فيه الموظفون.

حرية الانضمام للجمعيات والمساومة الجماعية

على الموردين أن يحترموا حقوق العمال في اختيار ما إذا كانوا سينضمون، أو يمتنعون عن الانضمام، أو يؤسسون، أو ينظمون، أو يشاركون في مساومة جماعية ضمن أطر قانونية سلمية، دون تعرضهم لأية عقوبة، أو مضايقة، أو تمييز، أو تدخل.

حقوق ملكية الأرض

يجب احترام حقوق وملكية الأفراد، والسكان الأصليين، والمجتمعات المحلية للعقارات والأراضي. وعليه، ينبغي أن تُجرى جميع المفاوضات المتعلقة بالأراضي أو العقارات، بما في ذلك استخدامها أو نقل ملكيتها، بما يتوافق مع القوانين المحلية، ومعايير الموافقة الحرة، والمسبقة، والمستنيرة، إضافة إلى شفافية العقود المُبرمة، والكشف عنها بشكل كامل.

المجتمعات المحلية

يجب احترام حقوق المجتمعات المحلية، بحيث ينبغي على الموردين أن يُشركوا هذه المجتمعات بشكل هادف ومستمر. كما ينبغي على الموردين أن يضمنوا تأمين ظروف معيشية آمنة وصحية أثناء دعم تمكين المجتمعات، وتوفير فرص العمل.

2.2 المسؤولية البيئية

الامتثال للوائح التنظيمية البيئية

على الموردين أن يحترموا ويمتثلوا لمتطلبات اللوائح التنظيمية البيئية على كافة الأصعدة المحلية، والوطنية، والدولية. كما ينبغي عليهم أن يحصلوا على جميع التراخيص والتصاريح المطلوبة في جميع أنشطتهم، وأن يتبعوا نهجاً احترازياً إزاء التحديات البيئية.

إدارة التأثيرات البيئية

على الموردين أن يتبنوا نظاماً يتناسب مع حجم الأعمال التجارية والظروف المحيطة بهدف إدارة الجوانب البيئية لعملياتهم، ويشمل ذلك اتخاذ إجراءات لتقييم التأثيرات البيئية، والحد منها، والتحكم بها. وعليهم أيضاً أن يُطبقوا سياسات مناسبة لترسيخ الممارسات البيئية في جميع أنشطتهم وعملياتهم، وأن يُكولوا أدواراً معينة ضمن إطار المؤسسة من أجل تحمل مسؤولية المواضيع البيئية. وبالإضافة لذلك، ينبغي عليهم - أي الموردين - أن يتخذوا إجراءات فورية للحيلولة دون وقوع الحوادث أو معالجتها، ولتحسين أدائهم البيئي باستمرار.

آلية التطبيق

لشركة دول الحق في التحقق من امتثال المورد لقواعد مدونة سلوك الموردين. وعلى أية حال، تتوقع شركة دول من الموردين التزامات صادقة بحسن نية فيما يتعلق بتنفيذ مبادئ مدونة السلوك هذه، ونقل تقارير حول إحراز أي تقدم ملموس، وبذل الجهود لمواصلة التحسين. وفي حالات فردية، ستعمل شركة دول مع موردين لمواجهة التحديات التي سبق تحديدها. ولكن، ينبغي الأخذ بعين الاعتبار أنه في حال عدم وجود التزام واضح لمنع حدوث تأثيرات سلبية، والتخفيف من حدتها، وتحمل المسؤولية، أو في حال وجود تقاعس مستمر عن اتخاذ الإجراءات اللازمة ومواصلة التحسين، فإن شركة دول ستنتظر في إنهاء عقود العمل. ويُحق لشركة دول أن تفسخ عقود العمل فوراً في حال وقوع انتهاكات جسيمة لمدونة سلوك الموردين المشار إليها في هذه الوثيقة. وفي الختام، سيلعب أداء الموردين في مجال الاستدامة دوراً هاماً في قرارات شركة دول حول دخولها في علاقات تجارية جديدة، أو متابعة العمل في علاقاتها التجارية القائمة.