

القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI

تهدف القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI النسخة 2014/1 إلى وضع القيم والمبادئ التي يسعى لها المشاركون في مبادرة التزام المؤسسات التجارية بالمعايير الاجتماعية (BSCI) لتنفيذ سلسلة التوريد الخاصة بهم. وافق عليها مجلس إدارة رابطة التجارة الخارجية (amfori) من 2018/1/1 في 28 نوفمبر 2013 وحلت محل القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI، النسخة 2009 في جميع تراجمها. تتشكل القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI من ثلاثة أقسام رئيسية من المعلومات: أ) الديباجة والتفسير والقيم التي نؤمن بها والتنفيذ، والتي تنطبق على جميع المؤسسات التجارية وب) المبادئ، والتي تستهدف بشكل أكثر تحديدًا شركاء الأعمال المشاركين في amfori BSCI (ج) شروط تنفيذ amfori BSCI ومراجع amfori BSCI ومسرد مصطلحات amfori BSCI، وهي أجزاء لا تتجزأ من القواعد السلوكية وتوفر مزيد من المعلومات التفصيلية عن تفسير amfori BSCI وتنفيذها.

دخلت القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI النسخة 2014/1 حيز التنفيذ في 1 يناير 2014. الإنجليزية هي النسخة المعمول بها قانونًا.

1. الديباجة

amfori BSCI أطلقتها رابطة التجارة الخارجية إقرارًا بأن التجارة الدولية عامل أساسي للازدهار البشري والنمو الاقتصادي الاجتماعي.

هذه القواعد السلوكية (amfori BSCI) هي مجموعة من المبادئ والقيم التي تعكس معتقدات المشاركين في amfori BSCI وتوقعاتهم بشأن شركائهم.

تستند القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI إلى الاتفاقيات الدولية مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمبادئ المتعلقة بحقوق الطفل والأعمال التجارية والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية واتفاقيات وتوصيات الميثاق العالمي للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية (ILO) المعنية بتحسين ظروف العمل في سلسلة التوريد.

تلتزم المؤسسات التجارية التي تصادق على القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI بالمبادئ الواردة في هذا المستند ويتولي مسؤولية احترام حقوق الإنسان في نطاق نفوذها.

تواصل amfori BSCI والمشاركون فيها (المشاركون في amfori BSCI) حوارًا بنّاءًا ومفتوحًا بين شركاء الأعمال والمساهمين لتعزيز مبادئ الأعمال التجارية المسؤولة اجتماعيًا. علاوة على ذلك، يرون أن إنشاء علاقات صناعية ناضجة بين العمال والإدارة هو أساس الأعمال المستدامة.

2. التفسير

يشمل المصطلح "الشركات التجارية"، في القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI، كل من المشاركين في amfori BSCI وشركائهم في سلسلة التوريد، المنتجين على وجه الخصوص.

تشكل الملاحق المشار إليها في نهاية القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI (شروط التنفيذ ومراجع amfori BSCI ومسرد مصطلحات amfori BSCI) جزءاً لا يتجزأ من القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI. تُقرأ القواعد السلوكية الخاصة بمبادرة التزام المؤسسات التجارية بالمعايير الاجتماعية (BSCI) وتُفسر استناداً إليها.

لكل شركة تجارية شروط التنفيذ التي تلتزم بها تبعاً لدورها في سلسلة التوريد ولما إذا كان سيتم مراقبتها ضمن amfori BSCI.

3. القيم التي نؤمن بها

توجه القيم التالية المشاركين في amfori BSCI بتصديقهم على القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI وربطها بسلسلة التوريد الخاصة بهم:

- **التحسين المستمر:** يتعهد المشاركون في amfori BSCI بتنفيذ القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI بنهج تنمية خطوة بخطوة. يتوقع المشاركون في amfori BSCI ضمان شركائهم للتحسين المستمر في ظروف العمل داخل مؤسساتهم.
- **التعاون:** بالعمل سوياً واتباع نهجاً مشتركاً، يصبح للمشاركين في amfori BSCI أثراً أكبر وفرصة أفضل في تحسين ظروف العمل في سلاسل التوريد لديهم. تماثل قيمة التعاون في أهميتها العلاقة بين شركاء الأعمال في سلسلة التوريد، خاصة من يحتاجون للدعم من أجل التحسين.
- **التمكين:** من الأهداف المركزية لـ amfori BSCI تمكين المشاركين في amfori BSCI وشراء أعمالهم، وخاصة المنتجين الخاضعين للرقابة، لتطوير سلاسل التوريد الخاصة بهم على نحو يحترم حقوق الإنسان والعمل وكذلك لتوفير وحدات الأعمال في سلسلة التوريد بالأدوات اللازمة لتحسين ظروف العمل على نحو مستدام. يساهم تطوير أنظمة الإدارة الداخلية بشكل كبير في تفعيل مبادئ amfori BSCI في صميم ثقافة المؤسسات التجارية.

4. التنفيذ

تمثل المبادئ المنصوص عليها في القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI الأهداف الطموحة والحد الأدنى من التوقعات لدى المشاركين في amfori BSCI فيما يتعلق بالسلوك الاجتماعي لسلاسل التوريد لديهم.

وعلى الرغم من عدم تغيير الطموح، قد يتغير الحد الأدنى من التوقعات للقواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI، والذي يُترجم إلى معايير اجتماعية يمكن التحقق منها، على ضوء التغيرات في المجتمع.

يلتزم المشاركون في amfori BSCI بالسعي المعقول لتحقيق الأهداف المنصوص عليها في القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI. وعلى الرغم من أن المشاركين في amfori BSCI لا يمكنهم ضمان المراجعة الكاملة لشركائهم في جميع الأوقات، فإنهم يلتزمون بالتدابير المعقولة للالتزام بمبادئ القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI، وخاصة في المناطق والأقسام التي يتسبب عدم مراعاة القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI فيها في مخاطر جسيمة. وغني عن القول أن المراجعة هي عملية تحتاج قدرًا لا بأس به من الوقت والموارد والجهد كما تواجهها الفجوات وأوجه القصور والفشل والأحداث غير المتوقعة. مع ذلك، يلتزم المشاركون في amfori BSCI بقدر كبير بالكشف المبكر والمراقبة والمعالجة لجميع تلك العقبات في سلاسل التوريد لديهم ويفتحون على العلاقات البناءة مع أصحاب المصلحة المعنيين في الأساس بالالتزام المجتمعي.

مراعاة قواعد السلوك

مراعاة القوانين المحلية هي الالتزام الأول للمؤسسات التجارية. في البلدان التي تتعارض فيها القوانين واللوائح المحلية مع القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI أو تنص على مقاييس مختلفة عنها، على المؤسسات التجارية البحث عن طرق للالتزام بالمبادئ التي توفر حماية أكبر للعمال والبيئة.

إدارة سلسلة التوريد والتأثير التعاقبي

يقر المشاركون في amfori BSCI بقدرتهم على التأثير على التغيرات الاجتماعية في سلاسل التوريد لديهم عبر أعمال الشراء الخاصة بهم. ويديرون العلاقات مع جميع شركاء الأعمال على نحو مسؤول ويتوقعون رد فعل مماثل.

يتطلب ذلك نهجًا تعاونيًا تعمل فيه كل مؤسسة تجارية على (أ) إشراك شركائها التجاريين المعنيين و(ب) اتخاذ جميع التدابير المعقولة والملائمة في نطاق نفوذها والمطلوبة لتنفيذ القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI و(ج) تبادل المعلومات لتحديد أي تحدي يتطلب معالجة من نوع خاص في حينه.

يسعى المشاركون في amfori BSCI وشركاء أعمالهم جاهدين لمعرفة تفاصيل الأسباب الأساسية لأي تأثير سلبي على حقوق الإنسان، وخاصة في المناطق والأقسام الأكثر عرضة للمخاطر. ولترسيخ هذه المسؤولية، على المؤسسات التجارية العمل بالعناية الواجبة وتطوير أنظمة الإدارة والسياسات والعمليات اللازمة إلى حد معقول، إضافة إلى تجنب التأثيرات السلبية على حقوق الإنسان التي يتم اكتشافها في سلسلة التوريد ومعالجتها.

فيما يتعلق بالمنتجين الذين ستنم مراقبتهم، يتم تشجيع أنظمة الإدارة الداخلية على وجه الخصوص باعتبارها طريقة فعالة لترسيخ القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI في ممارساتهم التجارية.

يُعد إنهاء علاقات العمل أو التعاقد الفردي مع شريك عمل نتيجة الخلاف حول تنفيذ القواعد السلوكية الخاصة بمبادرة التزام المؤسسات التجارية بالمعايير الاجتماعية (BSCI) حلاً أخيراً. إلا أنه من الضروري إنهاء علاقة عمل أو تعاقد فردي عند إخفاق شريك العمل في الالتزام بالمبادئ المنصوص عليها في القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI و/أو عند عندما لا يرغب شريك العمل في بالأخذ بالتدابير اللازمة للالتزام بالواجبات المنصوص عليها و/أو ذات الصلة بالقواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI.

إشراك العمال وحمايتهم

على المؤسسات التجارية وضع ممارسات إدارة جيدة تشرك العمال وممثليهم في تبادل المعلومات حول مشكلات مكان العمل والتدابير الملائمة لحماية العمال تماشيًا مع توقعات القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI. وعلى المؤسسات التجارية اتباع خطوات محددة لتوعية العمال بحقوقهم ومسؤولياتهم.

بالإضافة إلى ذلك، على المؤسسات التجارية الإعداد للكفاءة الكافية بين جهات العمل والمديرين والعمال وممثلي العمال لترسيخ تلك الممارسات في العمليات التجارية بنجاح. التعليم والتدريب المستمر في جميع مستويات العمل ضرورة، وخاصة فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنيين.

على المؤسسات التجارية إنشاء آليات شكوى فعالة على المستوى التشغيلي للأفراد والمجتمعات التي قد تتأثر سلبًا. وحتى مع وجود أنظمة قضائية فعالة ومجهزة على نحو جيد، يمكن لآليات الشكوى تقديم ميزات خاصة مثل سرعة الوصول والمعالجة وتقليل التكلفة وإجراء الأبحاث متعددة الجنسيات.

5. المبادئ

يتوقع المشاركون في amfori BSCI مراعاة جميع شركائهم للقواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI. علاوة على ذلك، على أي شريك أعمال تتم مراقبة التزامه بالمبادئ أدناه إظهار أدلة على اتخاذ (أ) جميع التدابير اللازمة لضمان مراعاة القواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI و(ب) التدابير اللازمة التي تضمن مراعاة جميع شركاء الأعمال في عملية (عمليات) الإنتاج للقواعد السلوكية الخاصة بـ amfori BSCI.

حقوق حرية تأسيس الجمعيات والتفاوض الجماعي

على شركاء الأعمال: (أ) احترام حق العمال في تشكيل النقابات بطريقة حرة وديمقراطية و(ب) عدم التمييز ضد العمال بسبب عضويتهم في النقابات العمالية و(ج) احترام حق العمال في التفاوض الجماعي.

لا يحق لشركاء الأعمال منع ممثلي العمال من الوصول للعمال في مكان العمل أو من التواصل معهم.

عند العمل في بلدان تحظر إقامة النقابات العمالية أو التي لا يوجد بها نقابات عمالية حرة وديمقراطية، على شركاء الأعمال احترام هذا المبدأ بالسماح للعمال بانتخاب ممثليهم الذين يمكن للشركة مناقشتهم حول شؤون مكان العمل بحرية.

حظر التمييز

لا يجب على شركاء العمل التمييز بين الأشخاص أو استثنائهم أو تمييزهم على أساس الجنس أو العمر أو الديانة أو العنصر أو الطائفة أو المولد أو الخلفية الاجتماعية أو الاحتياجات الخاصة أو الأصل العرقي أو القومي أو الجنسية أو العضوية في النقابات أو غيرها من المنظمات الشرعية أو الانتماء أو الرأي السياسي أو التوجه الجنسي أو المسؤوليات الأسرية أو الحالة الاجتماعية أو الأمراض أو عوامل أخرى. وعلى وجه الخصوص، لا يجوز التحرش بالعمال أو معاقبتهم على أي أساس من الأسس المذكورة أعلاه.

الأجر العادل

يراعي شركاء الأعمال هذا المبدأ باحترامهم لحق العمال في الحصول على الأجر العادل والكافي لتوفير حياة كريمة لهم ولأسرهم إضافة إلى المنافع الاجتماعية التي يمنحها لهم القانون دون الإخلال بالتوقعات المحددة المنصوص عليها أدناه.

يمتثل شركاء الأعمال كحد أدنى بدفع الأجور التي تنص عليها التشريعات الحكومية بشأن الحد الأدنى للأجور أو المعايير الصناعية التي يوافق عليها التفاوض الجماعي، أيهما أعلى.

تُدفع الأجور في أوقات محددة وعلى نحو منتظم ووفقاً للقانون. يجوز الدفع الجزئي في شكل "عيني" وفقاً لمواصفات منظمة العمل الدولية. يعكس مستوى الأجور مهارات العمال وتعليمهم ويكون بناءً على ساعات العمل المنتظمة.

لا يُسمح بالخصم إلا وفقاً لوقائع بعينها وبالحد المنصوص عليه في القانون أو باتفاق جماعي.

ساعات العمل المناسبة

يراعي شركاء الأعمال هذا المبدأ بضمانهم أنه ليس على العمال العمل لأكثر من 48 ساعة منتظمة في الأسبوع، وذلك دون الإخلال بالتوقعات المحددة المنصوص عليها أدناه. ومع ذلك، تراعي amfori BSCI التوقعات التي تحددها منظمة العمل الدولية (ILO).

تُفسر القوانين المحلية أو المعايير المرجعية للصناعة أو الاتفاقيات الجماعية المعمول بها وفقاً لإطار العمل الدولي الذي تضعه منظمة العمل الدولية.

في الحالات الاستثنائية التي تحددها منظمة العمل الدولية (ILO)، تجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها أعلاه وتُحسب كساعات عمل إضافية.

العمل لساعات إضافية أمر استثنائي وتطوعي ويكون أجره مميزاً عن الأجر الأساسي بما لا يقل عن مرة وربع مرة من المعدل العادي ولا يجوز أن يحتوي على مخاطر مهنية. وإضافة إلى ذلك، يمنح شركاء الأعمال العمال حق أخذ الراحة في كل يوم عمل بما لا يقل عن ما يعادل يوم عمل من كل سبعة أيام ما لم توجد استثناءات تحددها اتفاقيات جماعية تتطلب خلاف ذلك.

الصحة والسلامة المهنيّتان

يراعي شركاء الأعمال هذا المبدأ باحترامهم لحق العمال والمجتمعات المحلية في العمل في ظروف صحية وظروف معيشية جيدة دون إخلال بالتوقعات المحددة المنصوص عليها أدناه. يحصل الأفراد المستضعفين مثل صغار العمال والأمهات الجدد والحوامل والأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة على حماية خاصة.

يمتثل شركاء العمل بلوائح الصحة والسلامة المهنيّتين أو بالمعايير العالمية في المناطق التي بها تشريعات محلية ضعيفة أو غير معمول بها على النحو الأمثل.

التعاون النشط بين الإدارة والعمال وممثليهم أو أي منهما لازماً لتطوير الأنظمة وتنفيذها لضمان بيئة عمل آمنة وصحية. يجوز تحقيق ذلك بإنشاء لجان للصحة والسلامة المهنيّتين.

يضمن شركاء الأعمال وضع أنظمة للكشف عن المخاطر المحتملة على صحة وسلامة العمال وتقييمها وتجنبها والاستجابة لها. يأخذ شركاء الأعمال بالتدابير الفعالة لتجنب تعرض العمال للحوادث أو الإصابات أو الأمراض الناتجة عن العمل أو ذات الصلة به أو التي تحدث في وقت العمل. تهدف هذه التدابير إلى الحد من أسباب المخاطر في مكان العمل قدر الاستطاعة.

يسعى شركاء الأعمال إلى توفير حماية محسنة للعمال في حالات الحوادث بما في ذلك خطط التأمين الإلزامي.

يأخذ شركاء الأعمال بالتدابير الملائمة في نطاق نفوذهم لمراقبة ثبات وسلامة المعدات والمباني التي يستخدمونها، بما في ذلك مرافق الإقامة للعمال عند توفير جهة العمل لها بالإضافة إلى الحماية من أي طوارئ متوقعة. يحترم شركاء الأعمال حق العمال في الخروج من مقرات العمل في حالات الخطر دون الحصول على إذن.

يضمن شركاء الأعمال مساعدة طبية مهنية مناسبة ومرافق ذات صلة.

يضمن شركاء الأعمال الحصول على مياه الشرب وأماكن تناول الطعام والراحة الآمنة والنظيفة بالإضافة إلى مناطق نظيفة وآمنة لإعداد الطعام وتخزينه. وعلاوة على ذلك، يوفر شركاء الأعمال دائماً معدات حماية شخصية (PPE) فعالة لجميع العمال مجاناً.

حظر عمل الأطفال

يراعي شركاء العمل هذا المبدأ بعدم تشغيل الأطفال، بشكل مباشر أو غير مباشر، تحت سن إكمال التعليم الإلزامي كما يحدده القانون، والذي لا يقل عن 15 عاماً، ما لم تنص توقعات منظمة العمل الدولية على خلاف ذلك.

ينشئ شركاء العمل آليات صارمة للتحقق من الأعمار كجزء من عملية التوظيف، والتي لا يجوز أن تكون مقللة من شأن العمال أو غير محترمة لهم.

يهدف هذا المبدأ إلى حماية الأطفال من الاستغلال. تولى رعاية خاصة في حالات إقالة الأطفال لاحتمال تعرضهم لمخاطر مهنية مثل الدعارة وتجارة المخدرات. فعند الاستغناء عن الأطفال من مكان العمل، يضع شركاء الأعمال طرقاً وتدابيراً استباقية لضمان حماية الأطفال المتأثرين. وعند الاقتضاء، يضمن شركاء الأعمال إمكانية توفير عمل لائق لأفراد الأسرة الكبار لأسر الأطفال المتأثرين.

الحماية الخاصة لصغار العمال

يراعي شركاء العمل هذا المبدأ بضمان أن صغار العمال لا يعملون في الليل وبضمان حمايتهم ضد ظروف العمل التي تخل بالمعايير الصحة والسلامة والأخلاق والتطوير دون إخلال بالتوقعات المحددة المنصوص عليها في هذا المبدأ.

يضمن شركاء الأعمال في أماكن عمل صغار العمال (أ) أن نوع العمل غير ضار بالصحة أو بالتطوير و(ب) أن ساعات العمل لا تؤثر على انتظامهم في المدرسة وأن مشاركتهم في التوجيه المهني توافّق عليها السلطة المختصة أو أن عندهم القدرة على الاستفادة من برامج التدريب أو الإرشاد.

يضع شركاء الأعمال الآليات اللازمة لتجنب الضرر وتحديد الحد منه □□□□□□ مع إيلاء اهتمامًا خاصًا بحصول صغار العمال على خطط وبرامج تدريبية على آليات الشكوى الفعالة والصحة والسلامة المهنيين.

حظر العمالة غير المستقرة

يراعي شركاء العمل هذا المبدأ بعدم الإخلال بالتوقعات المحددة المنصوص عليها في هذا الفصل: (أ) ضمان عدم تسبب علاقات العمل في الإخلال بالأمان للعمال أو تعرضهم للضعف الاجتماعي أو الاقتصادي و(ب) أداء العمل على أساس علاقة مهنية واعية وموثقة بما يتفق مع التشريع أو العرف أو الممارسات المحلية ومعايير العمل الدولية التي توفر حماية أكبر.

يوفر شركاء العمل قبل التوظيف المعلومات المفهومة للعمال حول حقوقهم ومسؤولياتهم وظروف توظيفهم بما في ذلك ساعات العمل والأجر وشروط الدفع.

يهدف شركاء الأعمال إلى توفير ظروف عمل مناسبة تدعم العمال، الرجال منهم والنساء، في أدوارهم كشركاء أو مقدمي رعاية، وخاصة فيما يتعلق بالعمال المهاجرين أو الموسمين الذين قد يتركون أبناءهم في أوطانهم.

لا يجوز لشركاء الأعمال استخدام ترتيبات التوظيف بطريقة لا تتفق مع الغرض الأصلي للقانون بشكل متعمد. ويشمل ذلك دون حصر (أ) خطط التمهين حيث لا توجد نية في نقل المهارات أو توفير التوظيف المعتاد و(ب) العمل الموسمي أو الطارئ عند استخدامه للتقليل من حماية العمال و(ج) والتعاقد المستند إلى العمالة فقط. وعلاوة على ذلك، لا يجوز استخدام التعاقد من الباطن للتقليل من حقوق العمال.

حظر أعمال السخرة

لا يجوز لشركاء الأعمال الاشتراك في أي شكل من أشكال العمل بالاستعباد أو القهر أو السخرة أو المتاجرة بالعمال أو العمل الجبري.

يكون شركاء الأعمال عرضة للمساءلة إذا استفادوا من استخدام هذه الأنماط من الأعمال عن طريق شركائهم.

يعمل شركاء الأعمال بعناية خاصة عند إشراك العمال المهاجرين أو توظيفهم سواء أكان بشكل مباشر أو غير مباشر.

يسمح شركاء الأعمال للعمال بالحق في ترك العمل وإنهاء توظيفهم بحرية شريطة أن يقدم العامل إشعارًا مسبقًا لجهة العمل.

يضمن شركاء الأعمال أن العمال لن يكونوا عرضة للمعاملة اللاإنسانية أو المهينة والعقاب البدني والإكراه البدني أو الذهني والإساءة اللفظية أو أي من ذلك.

تدون جميع الإجراءات التأديبية كتابة وتُشرح شفهيًا للعمال بشروط واضحة ومفهومة.

حماية البيئة

يراعي شركاء الأعمال هذا المبدأ باتخاذ التدابير اللازمة لتجنب الانحلال البيئي دون إخلال بالتوقعات المحددة المنصوص عليها في هذا الفصل.

يقيم شركاء الأعمال الأثر البيئي للعمليات ويضعون سياسات وإجراءات فعالة تعكس مسؤوليتهم البيئية. ويعملون على تنفيذ التدابير الملزمة لتجنب الآثار السلبية على المجتمع والموارد الطبيعية والبيئة ككل أو الحد منها.

السلوك الأخلاقي للأعمال

يراعي شركاء الأعمال هذا المبدأ، دون الإخلال بالأهداف والتوقعات المنصوص عليها في هذا الفصل، بعدم اشتراكهم في أي عمل من أعمال الفساد أو الابتزاز أو الاختلاس أو أي شكل من أشكال الرشوة بما في ذلك سبيل المثال لا الحصر الوعود بأي أموال أو حوافز أخرى غير لائقة أو عرضها أو تقديمها أو قبولها.

يحتفظ شركاء الأعمال بالمعلومات الدقيقة فيما يتعلق بأعمالهم وهيكليهم وأدائهم ويفصحون عنها وفقاً للوائح المعمول بها وممارسات المؤسسات الصناعية.

لا يجوز لشركاء الأعمال المشاركة في تزوير هذه المعلومات أو في أي عمل من أعمال التحريف في سلسلة التوريد.

وإضافة إلى ذلك، يجمعون المعلومات الشخصية (بما في ذلك المعلومات من العمال وشركاء الأعمال والعملاء والمستهلكين في نطاق نفوذهم) ويستخدمونها ويعالجونها بعناية معقولة. يلتزم شركاء الأعمال في تجميعهم للمعلومات الشخصية واستخدامها ومعالجتها بقوانين الأمن الخاصة وقوانين أمن المعلومات والمتطلبات التنظيمية.

6. ملحقات

1. شروط التنفيذ
2. مراجع amfori BSCI: استكمال المعايير العالمية ذات الصلة بتنفيذ القواعد السلوكية مثل اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية (ILO).
3. مسرد مصطلحات amfori BSCI

* * * * *

amfori BSCI هي جمعية أعمال ريادية دولية من أجل التجارة المنفتحة والمستدامة. رؤيتنا هي خلق عالم تمنح جميع أنواع التجارة فيه مزايا اجتماعية وبيئية واقتصادية للجميع.

amfori BSCI

Av. De Cortenbergh, 172
1000 Brussels
Belgium

هاتف: +32-2-762 05 51

فاكس: +32-2-762 75 06

info@amfori.org

www.amfori.org