SA8000:2026® معيار للعمل اللائق

نُشر
1/1/2026

www.sa-intl.org

المقدمة

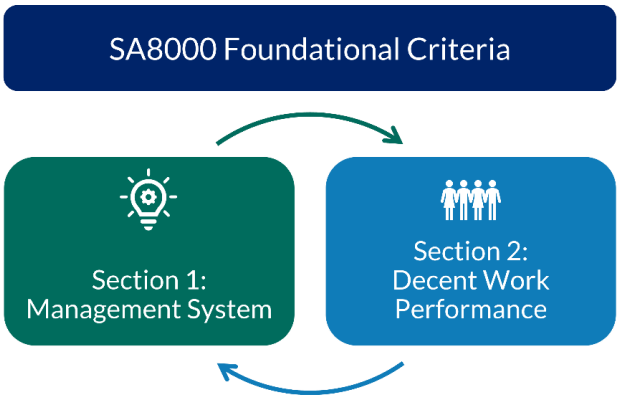
لقد جرى تحديد حقوق الإنسان للأفراد والمجتمعات من خلال وثائق أساسية اتفقت عليها البلدان والجهات المعنية. وتشمل هذه الوثائق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والصكوك الأساسية الأحد عشر لمنظمة العمل الدولية، واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، وغيرها.

من خلال إطار عمل "الحماية والاحترام والانتصاف"، تحدد المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان المسؤوليات المنوطة بكل من الدول (الحكومات) والشركات. وتقع على عاتق الدول مسؤولية حماية حقوق الإنسان، بما في ذلك من خلال السياسات والتشريعات واللوائح التنظيمية والفصل في المنازعات. وتقع على عاتق الشركات مسؤولية احترام حقوق الإنسان، ما يعني أنه ينبغي لها تجنب التسبب في آثار سلبية على حقوق الإنسان أو المساهمة فيها، ومعالجة هذه الآثار عند حدوثها. ولا تقتصر متطلبات هذه المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة على الآثار السلبية الناجمة عن أنشطة الشركة فحسب، بل تشمل أيضًا الآثار التي ساهمت الشركة في حدوثها أو التي ترتبط بها ارتباطًا مباشرًا من خلال عملياتها أو علاقاتها التجارية. وأخيرًا، تلتزم الدول والشركات، كلٌّ بحسب دوره، بتوفير سبل انتصاف فعّالة في حالات انتهاك الحقوق أو المشاركة في إتاحتها.

منظمة المساءلة الاجتماعية الدولية (SAI) هي منظمة غير ربحية ذات رسالة مكرسة للنهوض بحقوق الإنسان في أماكن العمل حول العالم بناءً على هذه الأطر التأسيسية لحقوق الإنسان. وإحدى الطرق التي نتبعها لتحقيق هذه المهمة هي وضع معيار **SA8000® للعمل اللائق**، والذي يساعد المؤسسات على الوفاء بواجبها عمليًا في احترام حقوق الإنسان في أماكن العمل. نُشر معيار SA8000 لأول مرة في عام 1997 وتمت مراجعته بانتظام، دائمًا من خلال عملية يشارك فيها العديد من أصحاب المصلحة. وهذا هو الإصدار الخامس للمعيار.

يشير العمل اللائق إلى العمل الذي يدعم التمتع الكامل بحقوق الإنسان الخاصة بالعمال وإعمال هذه الحقوق. ووفقًا لمنظمة العمل الدولية، فإن العمل اللائق "ينطوي على توفير فرص عمل منتجة تدر دخلًا عادلًا، وتضمن الأمن في مكان العمل والحماية الاجتماعية للجميع، وتحسّن آفاق التنمية الشخصية والاندماج الاجتماعي، وتكفل حرية الأفراد في التعبير عن شواغلهم والتنظيم والمشاركة في القرارات التي تؤثر في حياتهم، فضلًا عن المساواة في الفرص والمعاملة للجميع..."[1].

يحدّد معيار SA8000:2026 المبادئ والمعايير الخاصة بالعمل اللائق في جميع السياقات. وتصف المبادئ الحقوق الأساسية للأفراد التي يجب على الدول حمايتها وعلى المؤسسات احترامها. أما المعايير، فتحدّد المتطلبات المحددة التي يتعين على المؤسسات الالتزام بها لاحترام حقوق الإنسان في أماكن العمل.



الشكل 1. أقسام معيار SA8000:2026

المعايير التأسيسية لـ SA8000 تحدد التوقعات الشاملة للمؤسسات التي تطبق معيار SA8000.

القسم 1 من SA8000: أنظمة الإدارة: العناية الواجبة والحوكمة يصف نهج العناية الواجبة الذي يجب على المؤسسات اتباعه لضمان العمل اللائق عبر عملياتها وعلاقات عملها التجارية.

القسم 2 من SA8000: مبادئ العمل اللائق ومعايير الأداء يصف حقوق الإنسان المرتبطة بالعمل اللائق والمعايير المحددة التي يجب استيفاؤها حتى يتمتع العمال بحقوقهم بشكل كامل

[1] منظمة العمل الدولية، العمل اللائق.

وإعمالها. هذان القسمان مترابطان - يجب على المؤسسات اتباع نهج أنظمة الإدارة لتلبية معايير الأداء، واتباع نهج موجه نحو الأداء في تطوير نظام الإدارة الخاص بها وتطبيقه (انظر الشكل 1).

ينقسم القسمان 1 و2 إلى بنود متعددة (أقسام فرعية)، والتي تحتوي على معايير (متطلبات فردية للمؤسسات). يحتوي القسمان 1 و2 أيضًا على مبادئ تحدد سياق المعايير. هذه ليست متطلبات، بل توضيح للحقوق والالتزامات رفيعة المستوى التي تدعمها المعايير.

ينبغي أن يركّز تطبيق المبادئ والمعايير وتفسيرها على جوانب عمليات المؤسسة وتفاعلاتها التي تؤثر في حقوق الإنسان المرتبطة بالعمل اللائق.

التعريفات هي جزء معياري ملزم من المعيار ومدرجة في هذا المستند في الملحق أ.

الجدول 1. المعيار والوثائق الداعمة [محدّث في 1 يناير 2026]

الوثيقة	الصفة	الحالة
معيار SA8000:2026	معياري	منشور
التعريفات	معياري	منشور (الملحق أ)
مكتبة المؤشرات	إرشادي	منشور
وثيقة توجيهية	إرشادي	قيد الإعداد

سيتم تحديث هذا الجدول مع إعداد وثائق إضافية وإتمامها.

جدول المحتويات

المقدمة 1

جدول المحتويات 3

المعايير التأسيسية 4

القسم 1. أنظمة الإدارة: الحوكمة والعناية الواجبة 5

مبادئ نظام الإدارة 6

معايير نظام الإدارة 6

M1: التزام القيادة ومشاركتها وإدماجها 7

M2: مشاركة العمال وإدماجهم 8

M3: مشاركة أصحاب المصلحة وإدماجهم 9

M4: الالتزام بالسياسات والاتساق 9

M5: السياق، والآثار، والمخاطر 10

M6: الأهداف والتخطيط والموارد 11

M7: التوعية والتطبيق 12

M8: النزاهة والشفافية 13

M9: الرصد وآليات التظلم 14

M10: التحليل الاستراتيجي والمراجعة والتحسين المستمر 15

القسم 2: مبادئ العمل اللائق ومعايير الأداء 17

D1: حماية الأطفال والعمال اليافعين 17

D2: حرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية 19

D3: التوظيف العادل والحر، وشغل الوظائف، وإنهاء الخدمة 20

D4: ساعات العمل اللائقة والأجور والمزايا 23

D5: التحرر من التمييز 26

D6: الصحة والسلامة 28

D7: الخصوصية 31

الملحق أ. التعريفات 33

المعايير التأسيسية

توقعات تأسيسية لجميع المؤسسات في تلبية هذا المعيار.

F1 - يجب على المؤسسة احترام مبادئ المعيار والوثائق الدولية المستمد منها، والسعي إلى التحسين المستمر لأدائها.

F2 - يجب على المؤسسة التأكد من أن أداءها، كحد أدنى، يلبي:

a) المتطلبات القانونية والتنظيمية ذات الصلة بهذا المعيار؛
b) اتفاقيات المفاوضة الجماعية؛ و
c) المتطلبات الأخرى ذات الصلة بهذا المعيار والتي تلتزم بها المؤسسة.

F3 - عند اختلاف المتطلبات القانونية و/أو التنظيمية عن هذا المعيار، يجب على المؤسسة تطبيق المعايير الأكثر فائدة للموظفين.

F4 - عند تعارض المتطلبات القانونية و/أو التنظيمية مع هذا المعيار، يجب على المؤسسة تحديد المخاطر التي يتعرض لها الموظفون ومنعها وتخفيفها ومعالجتها، إلى الحد الذي يسمح به القانون.

F5 - لضمان العمل اللائق لجميع الموظفين، يجب على المؤسسة إنشاء وتطبيق وصيانة والتحسين المستمر لنظام إدارة يرتكز على التزام القيادة ومشاركة العمال وأصحاب المصلحة.

القسم 1. أنظمة الإدارة: الحوكمة والعناية الواجبة

يصف هذا القسم التوقعات المتعلقة بكيفية وفاء المؤسسات بمسؤوليتها عن احترام حقوق الإنسان بموجب إطار المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة، وذلك من خلال اتباع نهج قائم على نظم الإدارة.

تختلف نظم الإدارة من مؤسسة إلى أخرى بحسب حجمها ومستوى نضجها والسياق الذي تعمل فيه، إلا أن هناك عناصر أساسية مشتركة تضمن العمل اللائق في جميع عمليات المؤسسة وعلاقاتها التجارية. ويصف هذا القسم تلك العناصر الأساسية من خلال نهج عملي يتبع خطوات متسلسلة. ويستند إلى معايير SA8000 الراسخة منذ زمن طويل، وإلى أطر نظم الإدارة واسعة الاستخدام والاستشهاد بها، بما في ذلك المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن العناية الواجبة للمؤسسات متعددة الجنسيات، والملحق SL الصادر عن المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO)، وغيرها.

استنادًا إلى مشاركة القيادة والعمال وأصحاب المصلحة على جميع المستويات وإشراكهم ودمجهم في العمليات، يحدّد هذا القسم المعايير اللازمة لتطوير نظام إدارة وتنفيذه بحيث:

- **تمكين العناية الواجبة الفعالة**—وهي عملية شاملة واستباقية لتحديد ومنع وتخفيف الآثار السلبية الفعلية والمحتملة ومساءلتها، والتي تسببها المؤسسة أو تساهم فيها أو ترتبط بها بشكل مباشر من خلال عملياتها وعلاقات عملها التجارية؛[2] و
- **تمكين الحوكمة الرشيدة**—العمل بنزاهة وكفاءة.

ملاحظة تفسيرية: تعد مشاركة أصحاب المصلحة عنصرًا رئيسيًا في نظام الإدارة الفعال. أصحاب المصلحة هم جميع الجهات الفاعلة التي يمكن أن تؤثر أو تتأثر بعمليات المؤسسة أو علاقات عملها التجارية. نظرًا لأن هذا المعيار يتعلق بالعمل اللائق، فإن الموظفين هم أصحاب الحقوق الأساسيون وبالتالي هم أهم أصحاب المصلحة للمشاركة. نحن نتعامل معهم بشكل منفصل عن أصحاب المصلحة الآخرين في المعيار لتسليط الضوء على أهميتهم. وعلى هذا النحو، يتم تناول إدماج المديرين ومشاركتهم في M1 وإدماج العمال ومشاركتهم في M2.

[2] مقتبس من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية.

©منظمة المساءلة الاجتماعية الدولية - 2026

مبادئ نظام الإدارة

I. القيادة - يجب على هيئات صنع القرار العليا والإدارة العليا في المؤسسة الدفاع عن حقوق الإنسان وإظهار الالتزام بها في عملياتها وعلاقات عملها التجارية.

II. **المساءلة** - يجب مساءلة قيادة المؤسسة والموظفين المسؤولين عن الآثار السلبية الفعلية والمحتملة على حقوق الإنسان.

III. الإرادة الحرة والكرامة - يجب على المؤسسات احترام حقوق الموظفين وأصحاب المصلحة في الإرادة الحرة والكرامة، ويجب عليها اتخاذ خطوات لتمكين الموظفين وبناء قدرتهم على فهم حقوقهم والدفاع عنها.

IV. التكامل - يجب على المؤسسات التمسك بالتزاماتها تجاه حقوق الإنسان باستمرار عبر عملياتها وعلاقات عملها التجارية.

V. **التخطيط طويل الأجل** - يجب على المؤسسات تطوير أنظمة إدارة للتخطيط لحقوق الإنسان واحترامها باستمرار على المدى القصير والمتوسط والطويل.

VI. **سرعة الاستجابة** - يجب أن تكون المؤسسات استباقية في فهم الآثار السلبية والمخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان ومعالجتها وتصحيحها.

VII. الشفافية - يجب على المؤسسات توفير معلومات واضحة ودقيقة وذات صلة حول أدائها في مجال حقوق الإنسان ونظام إدارتها لأصحاب المصلحة.

VIII. المشاركة والشمولية - يجب على المؤسسات إشراك الموظفين على جميع المستويات وغيرهم من أصحاب المصلحة بشكل هادف في تطوير وتطبيق نظام الإدارة الخاص بها.

IX. الحوار الاجتماعي - يجب أن يلعب الحوار الاجتماعي دورًا محوريًا في نهج المؤسسة لضمان العمل اللائق لجميع الموظفين.

X. الدعم - يجب على المؤسسات تخصيص الاستثمار الكافي والكفاءة الداخلية والموارد الداخلية والخارجية الأخرى للوفاء بالتزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان.

XI. **التحسين المستمر** - يجب على المؤسسات التحسين المستمر لأدائها في مجال حقوق الإنسان ونظام إدارتها.

معايير نظام الإدارة

- M1: التزام القيادة ومشاركتها وإدماجها
- M2: مشاركة العمال وإدماجهم
- M3: مشاركة أصحاب المصلحة وإدماجهم

ملاحظة توجيهية: تشكل البنود M1-3 الأساس لتطوير وتطبيق فئات نظام الإدارة المتبقية M4-10.

©منظمة المساءلة الاجتماعية الدولية - 2026

- M4: الالتزام بالسياسات والاتساق
- M5: السياق والآثار والمخاطر
- M6: الأهداف والتخطيط والموارد
- M7: التوعية والتطبيق
- M8: النزاهة والشفافية
- M9: الرصد وآليات التظلم
- M10: التحليل الاستراتيجي والمراجعة والتحسين المستمر

M1: التزام القيادة ومشاركتها وإدماجها

M1.1 - يجب على هيئات صنع القرار العليا والإدارة العليا في المؤسسة إظهار الالتزام بمبادئ هذا المعيار من خلال، كحد أدنى:

a) دمج مبادئ هذا المعيار في استراتيجية المؤسسة ومقاييس الأداء؛
b) الموافقة على التزام السياسة والتوقعات المتبادلة لشركاء الأعمال في المؤسسة؛
c) إجراء مراجعة إدارية استراتيجية دورية لأداء المؤسسة مقابل هذا المعيار والأهداف التنظيمية؛
d) إشراك المجالات الوظيفية في جميع أنحاء المؤسسة في تلبية هذا المعيار؛
e) إسناد المسؤولية والمساءلة لتلبية المعيار من خلال نظام إدارة متكامل على جميع مستويات الإدارة؛ و
f) مواءمة الأدوار والكفاءات وأهداف الموظفين وحوافزهم ومعايير مراجعة الأداء والمكافآت والترقيات والإجراءات التأديبية وإنهاء الخدمة وعمليات صنع القرار مع التزام السياسة في المؤسسة.

M1.2 - يجب أن يكون تشكيل هيئات صنع القرار والإدارة ممثلاً بشكل مناسب لـ أصحاب المصلحة.

M1.3 - تقع المسؤولية والمساءلة عن تلبية هذا المعيار في النهاية على عاتق الإدارة العليا. ويجب إثبات ذلك، كحد أدنى، من خلال دمج مبادئ هذا المعيار ومعاييره في:

- الهيكل التنظيمي؛
- الأدوار والمسؤوليات؛
- الكفاءات؛
- الأهداف والحوافز؛
- معايير مراجعة الأداء؛
- المكافآت والتعويضات؛
- الترقيات؛
- إنهاء الخدمات؛ و
- عمليات صنع القرار والصلاحيات.

M1.4 - يجب على الإدارة العليا التأكد من تحديد تضارب المصالح في تلبية هذا المعيار والكشف عنه وإدارته بشكل مناسب.

M2: مشاركة العمال وإدماجهم

M2.1 - يجب على المؤسسة إشراك العمال، بما في ذلك نقابات العمال وممثلو العمال الآخرون، ودمج مساهماتهم في تطوير وتطبيق نظام إدارتها لتلبية متطلبات هذا المعيار، بما في ذلك في:

a) تحديد السياسات؛
b) تحديد وتقييم وترتيب أولويات الآثار السلبية والمخاطر؛
c) تحديد الأهداف والتخطيط للتطبيق؛
d) مراقبة الأداء وأنظمة الإدارة، بما في ذلك تلك الخاصة بشركاء الأعمال؛
e) تصميم وتشغيل قنوات وعمليات التظلم؛ و
f) تحديد خيارات الانتصاف والمعالجة.

M2.2 - في حال وجود نقابات عمالية، يجب على المؤسسة التعاون معها لإشراك العمال بشكل هادف في نظام إدارتها.

M2.3 - يجب على المؤسسة ضمان وصول العمال إلى قنوات فعالة وشاملة للتواصل والمشاركة، والتي كحد أدنى:

a) تسعى بفاعلية للحصول على آراء العمال وملاحظاتهم؛
b) تمكن العمال من تمثيل مصالحهم أمام الإدارة؛
c) توفر وسائل مشاركة متنوعة بطريقة ملائمة للعمال؛
d) تتيح تمثيل التركيبة السكانية لمكان العمل؛
e) تكون في متناول جميع العمال؛
f) تحظى بالثقة وتُستخدم بفاعلية؛
g) تتسم بالسرية إذا رُغب في ذلك؛
h) تتماشى مع مصالح العمال ومخاوفهم؛ و
i) لا تسفر عن أي إجراء انتقامي أو عقابي.

M2.4 - يجب على المؤسسة إنشاء فريق (فرق) أداء اجتماعي لدعم وتسهيل نظام إدارة المؤسسة. ويجب على المؤسسة التأكد من أن الفرق المنشأة والقائمة، كحد أدنى:

a) تتألف من تمثيل متوازن للعمال والمديرين، ومراعاة الخصائص الديموغرافية للعاملين، والوظائف والأدوار التنظيمية؛
b) تشمل تمثيلاً للنقابات العمالية والمنظمات العمالية الموجودة، إذا اختارت المشاركة؛
c) تتيح الانتخاب المستقل للمشاركين من العمال بواسطة أقرانهم؛
d) لا تقوض دور نقابات العمال؛ و

e) تيسّر مشاركة العمال في الوظائف الرئيسية لنظام الإدارة، بما في ذلك: وضع السياسات؛ وتحديد الآثار السلبية والمخاطر وتقييمها وترتيبها حسب الأولوية؛ وتحديد الأهداف والتخطيط للتنفيذ؛ ورصد الأداء؛ وتصميم آليات التظلّم وتشغيلها.

M3: مشاركة أصحاب المصلحة وإدماجهم

M3.1 – يجب على المنظمة أن تحدد دورياً أصحاب المصلحة المعنيين وترتب أولوياتهم لإشراكهم في نظام إدارتها للوفاء بمتطلبات هذا المعيار، مع إعطاء الأولوية القصوى للأكثر تأثراً بالمنظمة.

M3.2 – يجب على المنظمة إجراء مشاركة هادفة لأصحاب المصلحة لتطوير نظام إدارتها وتنفيذه، كحد أدنى عند:

- تحديد السياسات؛
- تحديد وتقييم وترتيب أولويات الآثار السلبية والمخاطر؛
- مراقبة الأداء وأنظمة الإدارة، بما في ذلك تلك الخاصة بشركاء الأعمال؛
- تصميم وتشغيل قنوات وعمليات التظلم؛
- تحديد خيارات المعالجة؛ و
- افتقار المنظمة إلى المعرفة المطلوبة.

M3.3 – يجب أن تتضمن مشاركة أصحاب المصلحة، كحد أدنى، ما يلي:

a) السعي بنشاط للحصول على مدخلات وملاحظات أصحاب المصلحة المعنيين؛
b) أن تكون ميسرة وسهلة الوصول؛
c) أن تُجرى بحسن نية؛
d) أن تستجيب لشواغل أصحاب المصلحة؛ و
e) ألا تؤدي إلى أي إجراء انتقامي أو عقابي.

M3.4 – يجب على المنظمة مراعاة احتياجات أصحاب المصلحة وتوقعاتهم وشواغلهم وشكاواهم في عملية صنع القرار المؤسسي.

M4: الالتزام بالسياسات والاتساق

M4.1 - يجب على المنظمة وضع بيان سياسة وتوثيقه وتحديثه دورياً يوضح التزامها بمبادئ هذا المعيار. ويجب على المنظمة، كحد أدنى، أن تلتزم بما يلي:

a) استيفاء متطلبات ومبادئ هذا المعيار أو تجاوزها، والمتطلبات القانونية ذات الصلة، وغيرها من المتطلبات ذات الصلة؛
b) معالجة المخاطر التي تسببها أو تساهم فيها أو ترتبط بها ارتباطاً مباشراً من خلال عملياتها أو علاقات عملها من خلال تدابير تتناسب مع شدتها واحتمالية حدوثها؛

c) إعطاء الأولوية للحلول التي تمنع الآثار السلبية على المدبين القصير والطويل؛
d) التصرف بأخلاقية ونزاهة في الوفاء بهذا المعيار؛
e) الحفاظ على نظم إدارة متكاملة لضمان الاتساق في تلبية متطلبات هذا المعيار؛
f) مواصلة التشاور مع العمال وغيرهم من أصحاب المصلحة والاستجابة لتوقعاتهم، بما في ذلك من خلال السعي للانخراط في الحوار الاجتماعي؛
g) مراعاة المخاطر التي يتعرض لها الموظفون عند إجراء التخطيط للأعمال والالتزام بتخفيف الآثار المرتبطة بها؛ و
h) التحسين المستمر لأدائها ونظم إدارتها المتعلقة بهذا المعيار.

M4.2 – يجب على المنظمة وضع وتوثيق وتحديث سياسة للتوقعات المتبادلة للشركاء التجاريين دورياً. ويجب أن تلتزم هذه السياسة، كحد أدنى، بما يلي:

a) إلزام الشركاء التجاريين باحترام مبادئ هذا المعيار، والمتطلبات القانونية ذات الصلة، والمتطلبات الأخرى ذات الصلة؛
b) إجراء العناية الواجبة للشركاء التجاريين؛
c) معالجة الطرق التي تتسبب بها المنظمة أو تساهم فيها أو ترتبط بها بعدم قدرة الشركاء التجاريين على تلبية التوقعات المذكورة أعلاه؛ و
d) تحدّد توقعات واضحة بشأن إنهاء العلاقات مع الشركاء التجاريين، بما في ذلك المشاركة المناسبة ومراعاة المخاطر التي قد يتعرض لها العاملون قبل إنهاء العلاقات التجارية.

M4.3 - يجب ألا تتعارض سياسات المنظمة وممارساتها وأهدافها وحوافزها مع التزاماتها بمبادئ هذا المعيار أو تقوضها أو مع أهداف المنظمة.

M4.4 – يجب ألا تتعارض سياسات المنظمة ومساعيها للتأثير والتفاعلات الخارجية الأخرى مع التزاماتها بمبادئ هذا المعيار أو تقوضها أو مع أهداف المنظمة.

M5: السياق، والآثار، والمخاطر

M5.1 – يجب على المنظمة دورياً تحديد سياقها والسعي إلى فهمه، بما في ذلك:

a) العمليات الخاصة بالمنظمة؛
b) علاقات العمل المباشرة وغير المباشرة للمنظمة؛
c) احتياجات وتوقعات العمال وممثليهم وغيرهم من أصحاب المصلحة المعنيين؛ و
d) الجوانب الأخرى لبيئتها التشغيلية الداخلية والخارجية، بما في ذلك العوامل التنظيمية والسوقية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من العوامل ذات الصلة.

M5.2 – بالنظر إلى سياقها، يجب على المنظمة دورياً تحديد:

a) الآثار السلبية الفعلية والمحتملة ذات الصلة بهذا المعيار التي تتسبب فيها المؤسسة أو تساهم فيها أو ترتبط بها ارتباطًا مباشرًا (أو قد تتسبب فيها أو تساهم فيها أو ترتبط بها ارتباطًا مباشرًا) من خلال عملياتها أو علاقاتها التجارية في الظروف العادية أو الاستثنائية، بما في ذلك الآثار الخاصة بالفئات السكانية المستضعفة؛
b) عوامل الخطر المتعلقة بآثارها السلبية الفعلية والمحتملة؛
c) درجة مساهمتها في الآثار السلبية الفعلية والمحتملة التي يتسبب فيها شركاؤها التجاريون؛ و
d) الآثار السلبية الفعلية والمحتملة المتعلقة بأدائها وفقاً لهذا المعيار والتي قد تنجم عن قضايا أخلاقيات العمل أو النزاهة.

M5.3 - يجب على المنظمة تقييم مخاطرها وترتيب أولوياتها وتوثيقها دورياً بناءً على شدة الآثار السلبية وشدة الآثار السلبية المحتملة واحتمالية حدوثها.

M5.4 – بالنسبة للمخاطر ذات الأولوية، يجب على المنظمة تحديد الأسباب الجذرية، مع الأخذ في الاعتبار الأسباب المحتملة بما في ذلك:

- أسباب نظم الإدارة؛
- الأسباب التشغيلية، بما في ذلك نموذج عمل المنظمة؛ و
- الأسباب الخارجية، بما في ذلك الأسباب الاجتماعية و/أو الثقافية و/أو التنظيمية و/أو البيئية.

M6: الأهداف والتخطيط والموارد

M6.1 – يجب على المنظمة وضع الأهداف المؤسسية وتوثيقها وتحديثها دورياً. ويجب تصميم هذه الأهداف من أجل:

a) استيفاء متطلبات ومبادئ هذا المعيار أو تجاوزها، والمتطلبات القانونية ذات الصلة، والمتطلبات الأخرى ذات الصلة؛
b) الوفاء بـ التزامات السياسة الخاصة بالمنظمة؛
c) معالجة مخاطر المنظمة؛
d) معالجة قضايا أخلاقيات العمل والنزاهة ذات الصلة بهذا المعيار؛
e) معالجة قضايا التأهب والاستجابة للطوارئ ذات الصلة بهذا المعيار؛
f) السعي إلى الحوار الاجتماعي، بما في ذلك دعم الاتفاقيات الثلاثية وغيرها من الاتفاقيات الملزمة لتحقيق أهدافها؛ و
g) التحسين المستمر لأداء المنظمة ونظم إدارتها المتعلقة بهذا المعيار.

M6.2 - لمعالجة المخاطر التي تسببها أو تساهم فيها، يجب على المنظمة (مع المراعاة الواجبة للعواقب غير المقصودة) التخطيط لاتخاذ إجراءات من أجل:

a) وضع حد للآثار السلبية؛
b) منع الآثار السلبية في المستقبل؛
c) تخفيف المخاطر؛ و
d) ضمان المعالجة للأفراد والجماعات المتأثرين بالآثار السلبية.

M6.3 - لمعالجة المخاطر المرتبطة بها ارتباطاً مباشراً، يجب على المنظمة التخطيط للتعاون مع أصحاب المصلحة المعنيين واستخدام نفوذها للتأثير عليهم، بما في ذلك الشركاء التجاريون، لإنهاء تلك المخاطر ومنعها وتخفيفها ومعالجتها.

M6.4 – يجب على المنظمة تحديد الإجراءات والعمليات اللازمة لتحقيق أهدافها والتخطيط لها دورياً. وعند القيام بذلك، يجب على المنظمة مراعاة ما يلزم مما يلي:

- نظم الإدارة - بما في ذلك السياسات والإجراءات الشفهية والمكتوبة، والأدوار والمسؤوليات، والتوثيق، والحوافز والأهداف الخاصة بالعاملين، والتدريب وبناء القدرات، والرصد، وتوعية العمال وأصحاب المصلحة، والمؤشرات والمقاييس؛
- الموارد - بما في ذلك الموارد المالية والمادية والبشرية والمعلوماتية، مثل الكفاءات اللازمة والخبرات الخارجية، والبنية التحتية، والوسائط، ونظم المعلومات؛ و
- العلاقات - بما في ذلك الحوار الاجتماعي، ودعم الاتفاقيات الثلاثية وغيرها من الاتفاقيات الملزمة ذات الصلة، والعلاقات مع الشركاء التجاريين والحكومة وغيرهم من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين.

M7: التوعية والتطبيق

M7.1 – يجب على المنظمة تنفيذ عملياتها وإجراءاتها المخطط لها وتوزيع الموارد المخصصة، مع تعديل الخطط والموارد دورياً حسب الضرورة لضمان استمرار ملاءمتها وفعاليتها.

M7.2 – يجب على المنظمة ضمان تمتع الموظفين بالوعي والفهم المناسبين والوصول إلى المعلومات وقنوات التواصل فيما يتعلق بما يلي:

- حقوقهم القانونية؛
- حقوقهم كما هي محددة في هذا المعيار؛
- المخاطر المتعلقة بعملهم؛
- السياسات المؤسسية، والأهداف، والإجراءات، والعمليات؛
- أدوارهم ومسؤولياتهم في تحقيق أهداف المنظمة والتزاماتها؛
- الآليات والقنوات المناسبة لمشاركتهم في نظام الإدارة؛ و
- الآليات والقنوات المناسبة لحماية حقوقهم، بما في ذلك آليات الحصول على الإنصاف والمعالجة.

M7.3 – يجب على المنظمة التأكد من أن أصحاب المصلحة على دراية مناسبة بما يلي:

- المخاطر ذات الصلة؛
- السياسات المؤسسية، والأهداف والإجراءات والعمليات؛ و
- قنوات مشاركتهم وحماية الحقوق كما هي محددة في هذا المعيار.

M7.4 – في تفاعلاتها مع الشركاء التجاريين، يجب على المنظمة:

a) ضمان تمتع الشركاء التجاريين بالوعي والفهم المناسبين والوصول إلى المعلومات وقنوات التواصل بشأن سياسات المنظمة، وأهدافها، وإجراءاتها، وعملياتها؛
b) ضمان عدم تقويض شروط عملها وممارساتها لقدرة الشركاء التجاريين على تلبية التوقعات المتبادلة التي حددتها؛
c) تزويد الشركاء التجاريين بالدعم لإنهاء المخاطر ومنعها وتخفيفها ومعالجتها، بما يتناسب مع مساهمة المنظمة في تلك الآثار؛
d) السعي لتقليل الأعباء الإدارية الناتجة عن التوقعات المتبادلة على الشركاء التجاريين قدر الإمكان؛ و
e) عدم إنهاء علاقات العمل استجابةً لـ المخاطر، إلا في الحالات التالية:
   i. فشل الشريك التجاري بشكل متكرر في معالجة الخطر بعد المشاركة والدعم المناسبين من المنظمة؛ وَ
   ii. ألا تكون مخاطر إنهاء العلاقة أكبر من الخطر الأصلي.

M7.5 – يجب أن تكون المعلومات الموثقة ذات الصلة بالوفاء بمتطلبات هذا المعيار:

- متاحة ومناسبة؛
- دقيقة وواضحة؛
- مضبوطة بشكل فعال؛ و
- قابلة للتعرف عليها وتمييزها.

M8: النزاهة والشفافية

M8.1 – عند الوفاء بمتطلبات هذا المعيار، يجب على المنظمة العمل والتواصل بنزاهة.

M8.2 – يجب على المنظمة تقديم تقارير علنية دورياً حول عملياتها ونتائجها ذات الصلة بهذا المعيار. ويجب أن تتسم التقارير العلنية كحد أدنى بما يلي:

a) أن تكون شفافة وصادقة وواضحة؛
b) أن تلبي احتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة؛
c) أن تتضمن التزام السياسة الخاص بالمنظمة؛
d) أن تصف العمليات التجارية للمنظمة؛
e) أن توضح كيفية معالجة المنظمة لمخاطرها؛
f) تقديم معلومات، عند الطلب، حول استخدام آليات التظلم ونتائج عمليات التظلم؛
g) استيفاء متطلبات إعداد التقارير القانونية والتنظيمية والمتطلبات الأخرى؛ و
h) أن تكون متاحة وميسرة الوصول بشكل ملائم لـ أصحاب المصلحة.

M8.3 – يجب على المنظمة التعامل بشفافية وانفتاح مع الأطراف الخارجية المصرح لها، بما في ذلك من خلال توفير إمكانية الوصول إلى الوثائق والسجلات والمواد والأفراد وبيئات العمل المطلوبة.

©منظمة المساءلة الاجتماعية الدولية - 2026

M9: الرصد وآليات التظلم

M9.1 – يجب على المنظمة مراقبة أدائها ونظم إدارتها للوفاء بمتطلبات هذا المعيار. ويجب أن يتضمن الرصد، كحد أدنى، ما يلي:

a) تقييم تنفيذ الإجراءات والعمليات المخطط لها؛
b) تقييم الالتزام بهذا المعيار؛
c) تقييم أداء الشركاء التجاريين المعنيين مقارنة بـ التوقعات المتبادلة المحددة؛ و
d) أن يكون موثقاً على نحو مناسب.

M9.2 – يجب على المنظمة دمج معلومات من مصادر متعددة في عمليات الرصد الخاصة بها، بما في ذلك ما يلي حسب الاقتضاء:

- تقييم المخاطر وترتيب أولوياتها؛
- المؤشرات والمقاييس المخطط لها؛
- آليات التظلم وقنوات التواصل الداخلية والخارجية؛
- مشاركة العمال والتواصل معهم؛
- شكاوى وشواغل أصحاب المصلحة؛
- الحوار الاجتماعي والآراء الواردة من الاتفاقيات الثلاثية المعنية والاتفاقيات الملزمة الأخرى؛
- مصادر الأخبار والمعلومات المتاحة للجمهور؛
- عمليات التدقيق الداخلي والخارجي؛ و
- الخبراء الخارجيون.

M9.3 - يتعين على المؤسسة إنشاء آلية تظلم والمحافظة عليها ومراقبتها للموظفين لرفع المخاوف والمشكلات والشكاوى والحوادث والتظلمات ذات الصلة بهذا المعيار ضد المؤسسة أو شركائها في العمل. ويجب أن تتسم آليات التظلم الخاصة بالمؤسسة للموظفين بما يلي:

- أن تكون مشروعة ومتاحة ويمكن التنبؤ بها ومنصفة وشفافة وقائمة على الحوار ومتوافقة مع الحقوق ومصدرًا للتحسين المستمر؛
- الحفاظ على سرية المستخدمين؛
- ألا تؤدي إلى أي أعمال انتقامية ضد المستخدمين، سواء من قبل المؤسسة أو من أطراف أخرى؛ و
- ألا تؤدي إلى فقدان أجور الموظفين المشاركين في إجراءات التظلم.

M9.4 - يتعين على المؤسسة إنشاء آلية تظلم والمحافظة عليها ومراقبتها لأصحاب المصلحة الخارجيين لرفع المخاوف والمشكلات والشكاوى والحوادث والتظلمات ذات الصلة بهذا المعيار ضد المؤسسة أو شركائها في العمل. ويجب أن تتسم آليات التظلم الخاصة بالمؤسسة لأصحاب المصلحة الخارجيين بما يلي:

- أن تكون مشروعة ومتاحة ويمكن التنبؤ بها ومنصفة وشفافة وقائمة على الحوار ومتوافقة مع الحقوق ومصدرًا للتحسين المستمر؛
- الحفاظ على سرية المستخدمين؛

©منظمة المساءلة الاجتماعية الدولية - 2026

- ألا تؤدي إلى أي أعمال انتقامية ضد المستخدمين، سواء من قبل المؤسسة أو من أطراف أخرى؛ و
- ألا تؤدي إلى فقدان أجور الموظفين المشاركين في إجراءات التظلم.

M9.5 - يتعين على المؤسسة المشاركة بحسن نية في إجراءات التظلم والإنصاف الخارجية المرتبطة بالتأثيرات والمخاطر السلبية على حقوق الإنسان التي تسببت فيها أو ساهمت فيها أو ترتبط بها بشكل مباشر من خلال عملياتها أو علاقات عملها.

M9.6 - يجب أن تؤدي مخرجات آليات الرصد والتظلم إلى إجراءات (بما في ذلك إجراء تغييرات على أنظمة الإدارة و/أو الموارد و/أو العلاقات) من أجل:

a) وضع حد للآثار السلبية؛
b) منع الآثار السلبية في المستقبل؛
c) تخفيف المخاطر؛ و
d) ضمان المعالجة للأفراد والجماعات المتأثرين بالآثار السلبية.

M10: التحليل الاستراتيجي والمراجعة والتحسين المستمر

M10.1 - يتعين على المؤسسة مراجعة أدائها بشكل دوري مقابل أهدافها وهذا المعيار. وخلال هذه المراجعة، يجب على المؤسسة تقييم ما يلي كحد أدنى:

a) التقدم المحرز نحو تحقيق أهدافها؛
b) فاعلية الإجراءات والعمليات المخطط لها والمنفذة؛
c) ملاءمة وكفاية الإجراءات والعمليات والموارد المخطط لها والمنفذة؛
d) فاعلية نظام الإدارة الخاص بها؛ و
e) فرص تحسين أدائها.

M10.2 - يتعين على المؤسسة دمج معلومات من مصادر متعددة في مراجعتها، بما في ذلك، حسب الاقتضاء:

- تقييم المخاطر وترتيب أولوياتها؛
- عمليات الرصد؛
- آليات التظلم الداخلية والخارجية وقنوات التواصل؛
- مشاركة العمال والتواصل معهم؛
- شكاوى وشواغل أصحاب المصلحة؛
- الحوار الاجتماعي والآراء الواردة من الاتفاقيات الثلاثية المعنية والاتفاقيات الملزمة الأخرى؛
- مصادر الأخبار والمعلومات المتاحة للجمهور؛
- عمليات التدقيق الداخلي والخارجي؛ و
- الخبراء الخارجيون.

M10.3 – يجب أن تسهم مخرجات هذه المراجعة في:

a) إثراء عمليات تقييم المخاطر وترتيب أولوياتها الدورية وعمليات الرصد الخاصة بالمؤسسة؛
b) إثراء الاستراتيجية المؤسسية وعملية صنع القرار؛ و
c) إجراء تغييرات على سياسات المؤسسة والموارد والأهداف والعمليات والإجراءات، حسب الحاجة.

M10.4 - يتعين على المؤسسة إثبات التحسين المستمر لأداء العمل اللائق وأنظمة الإدارة في عملياتها وعلاقات عملها، بما في ذلك عن طريق:

a) المعالجة المستمرة للمخاطر عبر جميع مستويات الأولوية؛
b) تحديد ومتابعة الفرص لتحسين ظروف العمل بما يتجاوز متطلبات هذا المعيار؛ و
c) تحديد ومتابعة الفرص لزيادة مشاركة العمال ومشاركة أصحاب المصلحة وإدماجهم في نظام إدارة المؤسسة.

القسم 2: مبادئ العمل اللائق ومعايير الأداء

يصف هذا القسم حقوق الإنسان الأساسية (المبادئ) المرتبطة بالعمل اللائق والمتطلبات المحددة (المعايير) اللازمة لتحقيق العمل اللائق.

يبدأ كل بند بسرد المبادئ، وهي حقوق الإنسان الأساسية التي يجب على الدول حمايتها وعلى الشركات احترامها. وتنطبق بعض الحقوق الأساسية على جميع الأفراد، بينما تنطبق حقوق أخرى على العمال فقط، وأخرى على فئات محددة من الأفراد (مثل الأطفال). وهذه الحقوق مطلقة، ما يعني أنها تنطبق على جميع الأفراد أو العمال أو الفئات الأخرى المعنية بالتساوي، وفقًا لما هو محدد.

ولاحترام حقوق الإنسان احترامًا كاملًا، يجب على المؤسسات تجنّب انتهاك حقوق الإنسان ومعالجة أي آثار سلبية على حقوق الإنسان تكون ضالعة فيها. وتحدّد المبادئ الواردة في هذا القسم حقوق الإنسان المحددة المرتبطة بالعمل اللائق التي يتعين على المؤسسات احترامها. وهي لا تفرض متطلبات محددة على المؤسسات، بل توفّر السياق الذي تستند إليه المعايير الواردة في كل بند.

تحدّد المعايير المتطلبات الواجب على المؤسسات استيفاؤها. وهي النتائج التي يجب على المؤسسات تحقيقها لإثبات احترامها للمبادئ. وبينما تنطبق المبادئ على جميع الأفراد أو العمال أو غيرهم من الفئات العامة، تنطبق المعايير على العاملين في المؤسسة (أو غيرهم من أصحاب المصلحة المحددين فيها). وهذا هو نطاق مسؤولية المؤسسة بموجب المعيار.

- D1: حماية الأطفال والعمال اليافعين
- D2: حرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية
- D3: التوظيف العادل والحر، وشغل الوظائف، وإنهاء الخدمة
- D4: ساعات العمل اللائقة والأجور والمزايا
- D5: التحرر من التمييز
- D6: الصحة والسلامة
- D7: الخصوصية

D1: حماية الأطفال والعمال اليافعين

المبادئ

حقوق الإنسان الأساسية، التي يتعين على الدول حمايتها وعلى الشركات احترامها في سياق العمل.

I. للأطفال الحق في الحماية من عمل الأطفال.
II. للأطفال، بمن فيهم العمال اليافعون، الحق في تلبية احتياجاتهم الأساسية.
III. للأطفال، بمن فيهم العمال اليافعون، الحق في النماء البدني والعقلي والروحي والأخلاقي والاجتماعي.

©منظمة المساءلة الاجتماعية الدولية - 2026

IV. يحق للأطفال، بمن فيهم العمال اليافعون، مواصلة تعليمهم دون أي عمل يحرمهم من فرصة الالتحاق بالمدرسة.
V. للأطفال، بمن فيهم العمال اليافعون، الحق في المعاملة العادلة والسلامة والحماية الخاصة في التوظيف.
VI. للأطفال، بمن فيهم العمال اليافعون، الحق في الاستماع إليهم وتمثيلهم في مكان العمل.

معايير الأداء

متطلبات أداء محددة للمؤسسات لإثبات احترام هذه الحقوق في سياق العمل.

D1.1 - يتعين على المؤسسة احترام حقوق الأطفال، بمن فيهم العمال اليافعون.

D1.2 - لا يجوز للمؤسسة تشغيل الأطفال دون سن 15 عامًا (أو دون سن التعليم الإلزامي، إذا كان أعلى من ذلك). ويجوز إجراء استثناءات إذا كانت الحالات تفي بتعريف "الطفل العامل (أو الأطفال العاملون) قانونًا" في هذا المعيار.

D1.3 - يتعين على المؤسسة ضمان أن تشغيل العمال اليافعين:

a) يحمي النماء الاجتماعي والأخلاقي والبدني للعمال ولا يشكل خطرًا على صحتهم العامة ورفاهيتهم؛
b) ليس مجهدًا لدرجة تؤثر سلبًا على تحصيلهم التعليمي؛
c) يوفر أجرًا ومزايا متناسبة مع أجور ومزايا العمال البالغين في المناصب المماثلة؛ و
d) لا يتجاوز القيود المفروضة على ساعات العمل، بما في ذلك:
   i. 8 ساعات عمل في أي يوم واحد (أو الحد الأقصى القانوني إذا كان أقل من 8 ساعات)،
   ii. 10 ساعات يوميًا للمدرسة والعمل والانتقال مجتمعة (أو الحد الأقصى القانوني إذا كان أقل من 10 ساعات)، و
   iii. ألا يتم العمل خلال ساعات الليل.

D1.4 - في حال وجود أطفال غير عاملين في بيئات مرتبطة بالعمل، يتعين على المؤسسة ضمان:

a) الحماية من المخاطر والأخطار الصحية؛
b) توفير الاحتياجات الأساسية المناسبة لعمر كل طفل (مثل الحصول على الطعام والماء ومرافق دورات المياه، وما إلى ذلك)؛
c) إشراف كافٍ ومستمر من قِبل البالغين؛ و
d) عدم التدخل في عمليات المؤسسة.

D1.5 – يتعين على المؤسسة تطوير وتنفيذ أنظمة إدارة فعالة لتلبية أو تجاوز المتطلبات والمبادئ المرتبطة بحماية الأطفال والعمال اليافعين في جميع عملياتها وعلاقات عملها، بما في ذلك:

a) M1: التزام القيادة ومشاركتها وإدماجها؛
b) M2: مشاركة العمال وإدماجهم؛
c) M3: مشاركة أصحاب المصلحة وإدماجهم؛
d) M4: الالتزام بالسياسات واتساقها؛

©منظمة المساءلة الاجتماعية الدولية - 2026

e) M5: السياق والتأثيرات والمخاطر؛
f) M6: الأهداف والتخطيط والموارد؛
g) M7: التوعية والتنفيذ؛
h) M8: النزاهة والشفافية؛
i) M9: آليات الرصد والتظلم؛ و
j) M10: التحليل الاستراتيجي والمراجعة والتحسين المستمر.

D2: حرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية

المبادئ

حقوق الإنسان الأساسية، التي يتعين على الدول حمايتها وعلى الشركات احترامها في سياق العمل.

I. يحق للعمال تأسيس نقابات عمالية مستقلة وغيرها من المنظمات العمالية التي يختارونها، والانضمام إليها والمشاركة فيها، من أجل تعزيز مصالحهم وحمايتها.
II. للعمال الحق في المفاوضة الجماعية من أجل مصالحهم والحق في المفاوضة بحسن نية من جانب أصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل.
III. يحق للعمال عدم التعرض للتمييز أو التحرش أو الترهيب أو الانتقام بسبب وضعهم أو انتمائهم إلى النقابات العمالية وغيرها من المنظمات العمالية.

معايير الأداء

متطلبات أداء محددة للمؤسسات لإثبات احترام هذه الحقوق في سياق العمل.

D2.1 - يتعين على المؤسسة احترام والاعتراف بحقوق الموظفين في التشكيل والانضمام والمشاركة بحرية في النقابات العمالية والمنظمات العمالية الأخرى التي يختارونها والمفاوضة الجماعية.

D2.2 - يتعين على المؤسسة ضمان إبلاغ الموظفين بحقوقهم في تشكيل النقابات العمالية وغيرها من المنظمات العمالية التي يختارونها والانضمام إليها والمشاركة فيها دون عواقب سلبية أو انتقام من المؤسسة.

D2.3 - يتعين على المؤسسة ضمان عدم تدخلها، سواء بشكل مباشر أو من خلال أطراف ثالثة، في إنشاء أو أداء عمل أو إدارة النقابات العمالية أو المنظمات العمالية الأخرى.

D2.4 - يتعين على المؤسسة ضمان عدم تعرض أعضاء النقابات العمالية والمنظمات العمالية الأخرى وممثلي العمال وأي موظفين يشاركون في تنظيم العمال للتمييز أو المضايقة أو الترهيب أو الانتقام بناءً على عضويتهم النقابية أو أنشطتهم.

D2.5 - يتعين على المؤسسة ضمان حصول أعضاء النقابات العمالية والمنظمات العمالية الأخرى وممثلي العمال وأي موظفين يشاركون في تنظيم العمال على وصول عادل إلى الأعضاء في البيئات المرتبطة بالعمل.

D2.6 - يتعين على المؤسسة إجراء مفاوضة جماعية بحسن نية مع ممثلي العمال والنقابات والمنظمات العمالية الأخرى، إذا طلبوا ذلك.

D2.7 - في حال وجود اتفاقية مفاوضة جماعية قطاعية، يتعين على المؤسسة احترام والتزاماتها بموجب الاتفاقية والوفاء بها. ولا يمنع هذا إجراء مفاوضات جماعية إضافية من جانب النقابات العمالية أو غيرها من المنظمات العمالية على مستوى المؤسسة، طالما أن مثل هذه الاتفاقيات تكون أكثر فائدة للعمال من أي اتفاقيات قطاعية معمول بها.

D2.8 - يتعين على المؤسسة ضمان عدم تدخل لجان التشاور في مكان العمل، بما في ذلك فرق الأداء الاجتماعي والمجموعات العمالية الأخرى، في إنشاء أو أداء عمل أو إدارة النقابات العمالية والمنظمات العمالية الأخرى أو في المفاوضة الجماعية.

D2.9 – يتعين على المؤسسة تطوير وتنفيذ أنظمة إدارة فعالة لتلبية أو تجاوز المتطلبات والمبادئ المرتبطة بحرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية في جميع عملياتها وعلاقات عملها، بما في ذلك:

a) M1: التزام القيادة ومشاركتها وإدماجها؛
b) M2: مشاركة العمال وإدماجهم؛
c) M3: مشاركة أصحاب المصلحة وإدماجهم؛
d) M4: الالتزام بالسياسات واتساقها؛
e) M5: السياق والتأثيرات والمخاطر؛
f) M6: الأهداف والتخطيط والموارد؛
g) M7: التوعية والتنفيذ؛
h) M8: النزاهة والشفافية؛
i) M9: آليات الرصد والتظلم؛ و
j) M10: التحليل الاستراتيجي والمراجعة والتحسين المستمر.

D3: التوظيف العادل والحر، وشغل الوظائف، وإنهاء الخدمة

المبادئ

حقوق الإنسان الأساسية، التي يتعين على الدول حمايتها وعلى الشركات احترامها في سياق العمل.

I. للأفراد الحق في حرية الإرادة والكرامة أثناء التوظيف والتشغيل وإنهاء الخدمة.
II. للأفراد الحق في التحرر من الخداع والإكراه والاستغلال والترهيب والتهديدات والعنف.

©منظمة المساءلة الاجتماعية الدولية - 2026

III. للأفراد الحق في معاملة لائقة وعادلة من قبل جميع الأشخاص المرتبطين بالعمل.
IV. للأفراد الحق في التحرر من الرق المعاصر، والاتجار بالبشر، والعمل الجبري أو القسري.

معايير الأداء

متطلبات أداء محددة للمؤسسات لإثبات احترام هذه الحقوق في سياق العمل.

D3.1 - يتعين على المؤسسة احترام حقوق الموظفين والمتقدمين للوظائف في التوظيف والتشغيل وإنهاء الخدمة بحرية وعدالة.

D3.2 - يتعين على المؤسسة ضمان فهم الموظفين والمتقدمين للوظائف للشروط والأحكام المعمول بها للتوظيف والتشغيل وإنهاء الخدمة وموافقتهم عليها طواعية، بما في ذلك من خلال:

a) استخدام لغة (أو لغات) وأساليب تواصل ميسرة ومفهومة؛
b) تقديم وصف واضح ودقيق وشامل للعمليات ذات الصلة، وتفاصيل الدور الوظيفي، وظروف العمل؛
c) إبرام اتفاقية عمل واضحة ودقيقة وشاملة؛ و
d) تقديم وصف واضح ودقيق وشامل لظروف المعيشة حيثما ينطبق ذلك.

D3.3 - يتعين على المؤسسة إبلاغ الموظفين المتأثرين بوضوح ومسبقاً بأي تغييرات تطرأ على شروط وأحكام توظيفهم أو إنهاء خدمتهم، مع إتاحة وقت كافٍ للموظفين لاتخاذ ترتيبات بديلة إذا رغبوا في ذلك.

D3.4 - يتعين على المؤسسة ضمان تمتع الموظفين والمتقدمين للوظائف بحرية التنقل في التوظيف والتشغيل وإنهاء الخدمة، بما في ذلك:

a) إمكانية الوصول المستمر إلى وثائق إثبات الهوية والوثائق المهمة الأخرى؛
b) العمل الإضافي الطوعي وغير المفرط، حيثما ينطبق ذلك؛
c) التحرر من التهديدات أو الفدية أو الحجز المفروض على الأشخاص أو الأجور أو الممتلكات؛
d) الاستقلالية الجسدية وحرية الحركة المعقولة في بيئات العمل ذات الصلة؛ و
e) حرية نقل مهاراتهم ومعارفهم إلى عمل جديد دون قيود لا مبرر لها.

D3.5 - يتعين على المؤسسة ضمان خلو الموظفين والمتقدمين للوظائف من أي أعباء مالية تتعلق بالتوظيف والتشغيل وإنهاء الخدمة، بما في ذلك:

- عبودية الدين؛
- العقوبات المالية؛
- الرسوم؛
- سرقة الأجور أو مصادرتها؛ و
- أنظمة الأجر بالقطعة الاستغلالية.

©منظمة المساءلة الاجتماعية الدولية - 2026

D3.6 - يتعين على المؤسسة ضمان عدم تحمل الموظفين أو المتقدمين للوظائف الرسوم والتكاليف المتعلقة بالتوظيف والتشغيل وإنهاء الخدمة، كلياً أو جزئياً.

D3.7 - يتعين على المؤسسة ضمان خلو الموظفين والمتقدمين للوظائف من التحرش والترهيب في التوظيف والتشغيل وإنهاء الخدمة، بما في ذلك:

- العنف الجسدي والجنسي؛
- التهديدات الموجهة إلى النفس أو الآخرين؛ و
- العنف النفسي والعاطفي.

D3.8 - يتعين على المؤسسة ضمان أن سياسات وممارسات التأديب:

- يتم إبلاغها بوضوح للموظفين فور تعيينهم؛
- تُطبق باتساق وعدالة في جميع أنحاء المؤسسة؛ و
- تكون موثقة بوضوح ويتم إبلاغها للموظفين المعنيين.

D3.9 - يتعين على المؤسسة ضمان ألا تؤدي شروط وأحكام العمل، بما في ذلك الموقع، وتوفير السكن، وتوفير قنوات اتصال خاصة، ووسائل النقل المتاحة، وجدول العمل، وغيرها، إلى عزل الموظفين بشكل غير مبرر.

D3.10 – يتعين على المؤسسة ضمان ألا تؤدي شروط وأحكام العمل، بما في ذلك الموقع، وتوفير السكن، وتوفير قنوات اتصال خاصة، ووسائل النقل المتاحة، وجدول العمل، وغيرها، إلى إجبار الموظفين بشكل غير مبرر على الانفصال عن أطفالهم ومعاليهم.

D3.11 - عندما تشارك المؤسسة في برامج التلمذة الصناعية أو التدريب الداخلي أو التعليم المهني أو تستخدمها، يتعين عليها ضمان أن الوظائف المنشأة من خلال هذه البرامج:

a) لا تُستخدم لتحل محل الوظائف الدائمة؛
b) تكون لمدد محددة مسبقاً؛
c) لا يُدفع عنها تعويض يقل عن الحد الأدنى القانوني للأجور؛ وأنها
d) تساهم في تطوير مهارات الموظفين، وكفاءتهم المهنية، و/أو سماتهم الأخرى المرتبطة بالعمل.

D3.12 - يتعين على المؤسسة ضمان أن يكون أي إنهاء للخدمة عادلاً وشفافاً، بما في ذلك:

a) عدم التمييز؛
b) تخصيص الموارد الكافية للوفاء بالعقود، واتفاقيات المفاوضة الجماعية الملزمة، والقوانين واللوائح المعمول بها؛
c) الدفع في الوقت المناسب لمكافأة نهاية الخدمة، والأجور، والتعويضات الأخرى؛ و
d) اللجوء إلى تسريح العمال على نطاق واسع كخيار أخير فقط.

D3.13 – يتعين على المؤسسة تطوير وتنفيذ أنظمة إدارة فعالة لتلبية أو تجاوز المتطلبات والمبادئ المرتبطة بالتوظيف والتشغيل وإنهاء الخدمة بحرية وعدالة في جميع عملياتها وعلاقاتها التجارية، بما في ذلك:

a) M1: التزام القيادة ومشاركتها وإدماجها؛
b) M2: مشاركة العمال وإدماجهم؛
c) M3: مشاركة أصحاب المصلحة وإدماجهم؛
d) M4: الالتزام بالسياسات واتساقها؛
e) M5: السياق والتأثيرات والمخاطر ؛
f) M6: الأهداف والتخطيط والموارد؛
g) M7: التوعية والتنفيذ؛
h) M8: النزاهة والشفافية؛
i) M9: آليات الرصد والتظلم؛ و
j) M10: التحليل الاستراتيجي والمراجعة والتحسين المستمر.

D4: ساعات العمل اللائقة والأجور والمزايا

المبادئ

حقوق الإنسان الأساسية، التي يتعين على الدول حمايتها وعلى الشركات احترامها في سياق العمل.

I. للأفراد الحق في مستوى معيشي لائق يدعم الصحة والأمن والمشاركة في المجتمع.
II. للأفراد الحق في الحصول على تعويض عادل عن وقتهم وجهدهم ومساهماتهم الأخرى.
III. للأفراد الحق في جداول عمل معقولة، بما في ذلك توفير إجازات كافية.

معايير الأداء

متطلبات أداء محددة للمؤسسات لإثبات احترام هذه الحقوق في سياق العمل.

D4.1 – يتعين على المؤسسة احترام حقوق الموظفين في الحصول على ساعات عمل وأجور ومزايا تدعم مستوى معيشياً لائقاً.

D4.2 - يتعين على المؤسسة احترام حقوق الموظفين في الحصول على أجر معيشي أو دخل معيشي على الأقل (أو الحد الأدنى القانوني للأجور، إذا كان أعلى) وتلقي المزايا المطلوبة قانوناً.

©منظمة المساءلة الاجتماعية الدولية - 2026

D4.3 - عندما تمنع الحواجز السياقية المؤسسة من توفير أجور ودخول معيشية للموظفين بشكل مستقل، يتعين على المؤسسة التعاون مع أصحاب المصلحة المعنيين لمعالجة هذه العوائق، بما في ذلك من خلال:

a) الانخراط في الحوار الاجتماعي، بما في ذلك دعم الاتفاقيات الثلاثية والاتفاقيات الملزمة الأخرى ذات الصلة؛ و
b) التواصل والتعاون مع شركاء الأعمال والحكومة وأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين الآخرين.

D4.4 - يتعين على المؤسسة احترام حقوق الموظفين في ساعات عمل معقولة، والتي تحد بحد أدنى من:

a) ساعات العمل العادية إلى 48 ساعة في الأسبوع (أو الحد الأقصى الذي يسمح به القانون، إذا كان أقل)؛ و
b) العمل الإضافي إلى 12 ساعة في الأسبوع (أو الحد الأقصى الذي يسمح به القانون، إذا كان أقل).

D4.5 – يتعين على المؤسسة ضمان أن يكون العمل الإضافي:

a) طوعياً، ما لم يسمح القانون الوطني واتفاقية المفاوضة الجماعية الملزمة بخلاف ذلك؛
b) مدفوع الأجر بمعدل إضافي؛
   a. في الحالات التي لا يحدد فيها القانون معدل الأجر الإضافي، تُطبق المعدلات السائدة للعمل الإضافي عبر القطاعات في الدولة؛
c) يُحسب لكل أسبوع عمل، ما لم يسمح القانون الوطني واتفاقية المفاوضة الجماعية الملزمة بخلاف ذلك؛
d) يفي بالمتطلبات القانونية ذات الصلة، والمتطلبات الأخرى ذات الصلة؛ و
e) غير مطلوب بصفة منتظمة، بما في ذلك بسبب سوء التخطيط أو عدم دفع أجر معيشي أو دخل معيشي.

D4.6 - يتعين على المؤسسة ضمان أن جداول عمل الموظفين، بما في ذلك ساعات العمل:

a) تدعم مستوى معيشياً لائقاً؛
b) تكون قابلة للتنبؤ وملائمة للموظفين؛
c) لا تشكل مخاطر على الصحة والسلامة؛
d) تتضمن فترات راحة واستراحة كافية؛
e) لا تستخدم نظام حساب متوسط الساعات لحرمان الموظفين من الأجر الإضافي؛
f) توفر يوم راحة واحداً على الأقل لمدة 24 ساعة متواصلة بعد ستة أيام عمل متتالية، ما لم ينطبق أحد الاستثناءات أدناه:
   i. سماح القانون الوطني واتفاقية المفاوضة الجماعية الملزمة بذلك، أو
   ii. سماح اتفاقية منظمة العمل الدولية بذلك، أو
   iii. تطلب ظروف استثنائية العمل المتتالي لفترة أطول وطلب الموظفون تلك الأيام المتتالية الإضافية؛
g) تمنح الموظفين إجازات مدفوعة وغير مدفوعة الأجر كافية، بما في ذلك:
   i. الإجازة المرضية،
   ii. الإجازة العائلية،
   iii. إجازة العطلات، و
   iv. العطلات الرسمية؛
h) تراعي الاحتياجات إلى المرونة بناءً على الخصائص الديموغرافية للموظفين؛ و
i) لا تحد بشكل غير عادل من الوصول إلى مزايا المؤسسة أو المزايا الحكومية.

D4.7 - عندما يُعفى الموظفون قانوناً من أجر العمل الإضافي، والحد الأقصى لساعات العمل، والمتطلبات الأخرى، يتعين على المؤسسة ضمان:

a) يبلغ الأجر المدفوع لهم أو يتجاوز المبلغ الذي كانوا سيكسبونه مقابل العمل لعدد الساعات نفسه بأجر معيشي، مع احتساب علاوات العمل الإضافي؛ و
b) تمتع الموظفين بقدر معقول من حرية التصرف في ساعات العمل.

D4.8 - يتعين على المؤسسة صرف جميع الأجور والمزايا المستحقة بانتظام، وفي الوقت المحدد، وبطريقة مريحة للموظفين.

D4.9 - بالإضافة إلى تعويض الموظفين عن الوقت المستغرق في أداء أدوارهم، يتعين على المؤسسة تزويد الموظفين بتعويض كافٍ عن:

- الوقت الذي يُطلب منهم خلاله التواجد في مكان عملهم؛
- وقت العمل الضائع بسبب إصابة أو مرض مرتبط بالعمل؛ و
- وقت العمل الضائع بسبب المشاركة في التدريب أو فرق الأداء الاجتماعي أو إجراءات التظلم.

D4.10 – يتعين على المؤسسة ضمان حصول الموظفين بانتظام على سجلات تعويض تفصل بوضوح ودقة واكتمال ساعات العمل وتكوين الأجور المستحقة والمزايا والاستقطاعات.

D4.11 - في حالة تعطل استمرارية الأعمال، يتعين على المؤسسة إعطاء الأولوية لدفع مكافأة نهاية الخدمة والأجور والتعويضات الأخرى للموظفين.

D4.12 - يتعين على المؤسسة ضمان أن الاستقطاعات التأديبية من الأجور أو الساعات:

a) لا تُقتطع من الأجور المستحقة إلا إذا سمح القانون الوطني واتفاقية المفاوضة الجماعية الملزمة بذلك؛
b) تكون معقولة ولـ فترة زمنية محدودة؛
c) لا تؤدي إلى خفض الأجور إلى أقل من الأجر المعيشي (أو الحد الأدنى القانوني للأجور، إذا كان أعلى)؛ و
d) تتيح فرصة للاستئناف.

D4.13 – يتعين على المؤسسة ضمان أن يكون استخدام التعويض بالقطعة، والتوظيف لبعض الوقت، والتوظيف الموسمي، والعقود قصيرة الأجل، والعمالة المنزلية، والموظفين من غير العاملين، وترتيبات العمل من المنزل:

a) مدروساً وقائماً على الأدلة؛
b) لا يتعارض مع متطلبات هذا المعيار؛
c) يوفر أجوراً وساعات عمل تدعم مستوى معيشياً لائقاً؛
d) لا يشكل مخاطر غير مبررة على الصحة والسلامة؛ و
e) تتسم بالشفافية وقابلية التنبؤ وتكون ملائمة للموظفين.

D4.14 – يجب على المنظمة تطوير وتنفيذ أنظمة إدارة فعالة لتلبية أو تجاوز المتطلبات والمبادئ المرتبطة بساعات العمل والأجور والمزايا اللائقة في جميع عملياتها وعلاقات عملها، بما في ذلك:

a) M1: التزام القيادة ومشاركتها وإدماجها؛
b) M2: مشاركة العمال وإدماجهم؛
c) M3: مشاركة أصحاب المصلحة وإدماجهم؛
d) M4: الالتزام بالسياسات واتساقها؛
e) M5: السياق والتأثيرات والمخاطر ؛
f) M6: الأهداف والتخطيط والموارد؛
g) M7: التوعية والتنفيذ؛
h) M8: النزاهة والشفافية؛
i) M9: آليات الرصد والتظلم؛ و
j) M10: التحليل الاستراتيجي والمراجعة والتحسين المستمر.

D5: التحرر من التمييز

المبادئ

حقوق الإنسان الأساسية، التي يتعين على الدول حمايتها وعلى الشركات احترامها في سياق العمل.

I. للأفراد الحق في التعليم والعمل.
II. للأفراد الحق في عدم التمييز، بما في ذلك تكافؤ الفرص وإمكانية الوصول المتساوية في عمليات التعليم والتوظيف.
III. للأفراد الحق في بيئة عمل تدعم سلامتهم النفسية والعاطفية والاجتماعية.
IV. للأفراد الحق في التحرر من أي شكل من أشكال السلوك غير المرحب به، بما في ذلك التحرش والتنمر والترهيب.

معايير الأداء

متطلبات أداء محددة للمؤسسات لإثبات احترام هذه الحقوق في سياق العمل.

D5.1 - يجب على المنظمة احترام حقوق الموظفين في التحرر من التمييز.

D5.2 - يجب على المنظمة ضمان تمتع الموظفين بفرص متكافئة وإمكانية وصول متساوية وتحررهم من التمييز في جميع تفاعلاتهم مع المنظمة، بما في ذلك:

- التوظيف والاستقطاب؛
- ظروف العمل والتشغيل؛

- توزيع مهام العمل؛
- مراجعة الأداء والتغذية الراجعة؛
- التدريب والتوجيه؛
- الترقيات والفرص؛
- الشكاوى والتظلمات؛
- الأجور والمزايا، بما في ذلك السكن والمواصلات والوجبات ومزايا الشريك والأسرة وغيرها؛
- الإجراءات التأديبية؛ و
- إنهاء الخدمة والتقاعد.

D5.3 - يجب على المنظمة ضمان تحرر الموظفين من السلوك غير المرحب به، بما في ذلك التحرش والتنمر والترهيب في البيئات المرتبطة بالعمل ومن قِبل الأشخاص المرتبطين بالعمل.

D5.4 - يجب على المنظمة اتخاذ خطوات معقولة لاحتواء اختلافات الموظفين، بما في ذلك:

- القدرات؛
- الممارسات الدينية والتقليدية؛
- مستويات القراءة والكتابة واللغة؛
- احتياجات النظافة الشخصية؛
- مسؤوليات تقديم الرعاية؛ و
- الاحتياجات الأخرى التي لا تؤثر بشكل غير مبرر على قدرة الموظفين على أداء دورهم.

D5.5 - يجب على المنظمة ضمان عدم خضوع الموظفين لإجراءات طبية/جسدية تدخلية كجزء من عملهم، بما في ذلك:

- اختبارات "العذرية"؛
- اختبارات الحمل؛
- اختبارات فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (HIV/AIDS)؛ و
- الفحوصات أو المعاينات أو الإجراءات الطبية/الجسدية الأخرى غير ذات الصلة بدورهم المحدد.

لا يجوز تقديم استثناءات إلا:

a) بالقدر اللازم لتحديد الآثار والمخاطر السلبية الشديدة والوقاية منها والتخفيف منها على الفرد أو الموظفين الآخرين؛ و
b) عندما يتم إبلاغها بوضوح والاتفاق عليها مع الموظفين مسبقًا.

D5.6 – يجب على المنظمة تطوير وتنفيذ أنظمة إدارة فعالة لتلبية أو تجاوز المتطلبات والمبادئ المرتبطة بالتحرر من التمييز في جميع عملياتها وعلاقات عملها، بما في ذلك:

a) M1: التزام القيادة ومشاركتها وإدماجها؛
b) M2: مشاركة العمال وإدماجهم؛
c) M3: مشاركة أصحاب المصلحة وإدماجهم؛

d) M4: الالتزام بالسياسات واتساقها؛
e) M5: السياق والتأثيرات والمخاطر؛
f) M6: الأهداف والتخطيط والموارد؛
g) M7: التوعية والتنفيذ؛
h) M8: النزاهة والشفافية؛
i) M9: آليات الرصد والتظلم؛ و
j) M10: التحليل الاستراتيجي والمراجعة والتحسين المستمر.

D6: الصحة والسلامة

المبادئ

حقوق الإنسان الأساسية، التي يتعين على الدول حمايتها وعلى الشركات احترامها في سياق العمل.

I. للأفراد الحق في بيئات عمل آمنة وصحية.
II. للأفراد الحق في السلامة الجسدية والنفسية.
III. للأفراد الحق في إبعاد أنفسهم عن الخطر الوشيك دون الحاجة لطلب إذن.

معايير الأداء

متطلبات أداء محددة للمؤسسات لإثبات احترام هذه الحقوق في سياق العمل.

D6.1 - يجب على المنظمة احترام حقوق الموظفين في الصحة والسلامة، بما في ذلك السلامة الجسدية والاجتماعية والنفسية.

D6.2 – يجب على المنظمة تعيين ممثل إدارة مختص تشمل مسؤولياته ضمان بيئات عمل آمنة وصحية للموظفين وتلبية متطلبات الصحة والسلامة الخاصة بهذا المعيار.

D6.3 - يجب على المنظمة تحديد المخاطر دوريًا وتقييم مخاطر الصحة والسلامة المرتبطة بها وتحديد أولوياتها في البيئات المرتبطة بالعمل التي تتسبب فيها المنظمة أو تساهم فيها أو ترتبط بها ارتباطًا مباشرًا من خلال عملياتها أو علاقات عملها في ظل الظروف العادية أو الاستثنائية. ويجب على المنظمة أن تدرج الآثار الفورية وطويلة الأجل أو التراكمية في دراستها للمخاطر.

D6.4 - يجب على المنظمة معالجة المخاطر الناجمة عن أخطار مكان العمل على نحو ملائم، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر:

- المواد الخطرة؛

©منظمة المساءلة الاجتماعية الدولية - 2026

- المعدات وبيئة العمل و/أو المرافق التي تنطوي على مخاطر (مثل الآلات، وجودة الهواء، والكهرباء، والإضاءة، والغبار، ومسببات الأمراض، والضوضاء، ودرجة الحرارة، ومخاطر الإصابات، وما إلى ذلك)؛ و
- بيئة العمل المريحة (الأرغونوميا).

D6.5 - يجب على المنظمة معالجة المخاطر الناجمة عن الكوارث وحالات الطوارئ الطبيعية وتلك التي من صنع الإنسان على نحو ملائم، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر:

- الحرائق والانفجارات/الانهيارات؛
- الزلازل؛
- الفيضانات؛
- الجفاف؛
- الظروف البيئية القاسية، بما في ذلك درجات الحرارة القصوى؛
- حالات الطوارئ الأخرى (غير الحرائق)؛
- مسببات الأمراض (الأمراض السارية المعدية)؛ و
- المواقف غير الطبيعية أو الطارئة الأخرى المتوقعة.

D6.6 – يجب على المنظمة معالجة المخاطر الناجمة عن جميع الظروف الأخرى التي قد تشكل خطرًا على الموظفين على نحو ملائم، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر:

- السلامة الهيكلية للمباني والمرافق؛
- الظروف الآمنة والصحية (الحمامات، المطابخ، السكن، وما إلى ذلك)؛ و
- سلامة وسائل النقل.

D6.7 - يجب على المنظمة معالجة المخاطر الناجمة عن المخاطر النفسية والاجتماعية على نحو ملائم، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر:

- المواعيد النهائية غير المعقولة أو توقعات العمل غير المنطقية؛
- السلوك العدواني أو المتنمر أو الترهيبي من قِبل الأشخاص المرتبطين بالعمل؛
- عدم كفاية الخصوصية الشخصية في البيئات المرتبطة بالعمل؛
- انعدام الشفافية أو تضارب التوقعات؛ و
- انعدام الأمان أو الاستقرار الوظيفي بشكل غير معقول.

D6.8 - يجب على المنظمة ضمان تمتع الموظفين بالوعي والفهم المناسبين، والوصول إلى المعلومات، وقنوات التواصل بشأن:

- المخاطر المتعلقة بأدوار الموظفين ومخاطر الصحة والسلامة المرتبطة بها؛
- السياسات، والإجراءات والأدوار والمسؤوليات ذات الصلة؛ و
- حقوقهم المتعلقة بالصحة والسلامة.

©منظمة المساءلة الاجتماعية الدولية - 2026

D6.9 - في حالة حدوث إصابة مرتبطة بالعمل، يجب على المنظمة تقديم الإسعافات الأولية ومساعدة الموظفين المتضررين في الحصول على متابعة العلاج الطبي.

D6.10 - يجب على المنظمة توفير معدات الحماية الشخصية المناسبة وصيانتها واستبدالها، حسب الحاجة، على نفقة المنظمة الخاصة.

D6.11 - يجب على المنظمة ضمان أن تكون البيئات المرتبطة بالعمل (سواء كانت مملوكة أو مستأجرة أو متعاقد عليها من مقدم خدمة) نظيفة وآمنة وتلبي الاحتياجات الأساسية للمستخدمين، وتوفر للموظفين إمكانية وصول معقولة إلى:

- مرافق مراحيض نظيفة؛
- مياه صالحة للشرب؛
- أماكن مناسبة لاستراحات تناول الوجبات؛
- مرافق صحية لتخزين الأغذية (حيثما انطبق ذلك)؛
- غرف تبديل الملابس وتخزين آمن (حيثما انطبق ذلك)؛ و
- مساحات خاصة للآباء/الأمهات المرضعين (حيثما انطبق ذلك).

D6.12 – يجب على المنظمة ضمان أن السكن والنقل والغذاء والسلع والخدمات الأخرى التي يقدمها صاحب العمل تلبي معايير الجودة الوطنية والدولية ذات الصلة.

D6.13 – يجب على المنظمة تطوير وتنفيذ أنظمة إدارة فعالة لتلبية أو تجاوز المتطلبات والمبادئ المرتبطة بالصحة والسلامة في جميع عملياتها وعلاقات عملها، بما في ذلك:

a) M1: التزام القيادة ومشاركتها وإدماجها؛
b) M2: مشاركة العمال وإدماجهم؛
c) M3: مشاركة أصحاب المصلحة وإدماجهم؛
d) M4: الالتزام بالسياسات واتساقها؛
e) M5: السياق والتأثيرات والمخاطر؛
f) M6: الأهداف والتخطيط والموارد؛
g) M7: التوعية والتنفيذ؛
h) M8: النزاهة والشفافية؛
i) M9: آليات الرصد والتظلم؛ و
j) M10: التحليل الاستراتيجي والمراجعة والتحسين المستمر.

D7: الخصوصية

المبادئ

حقوق الإنسان الأساسية، التي يتعين على الدول حمايتها وعلى الشركات احترامها في سياق العمل.

I. يحق للأفراد الحصول على توقع معقول للخصوصية في حياتهم الشخصية وفي البيئات المرتبطة بالعمل.
II. يحق للأفراد معرفة وفهم كيفية استخدام بياناتهم الشخصية.
III. يحق للأفراد التمتع بدرجة معقولة من التحكم في بياناتهم الشخصية.

معايير الأداء

متطلبات أداء محددة للمؤسسات لإثبات احترام هذه الحقوق في سياق العمل.

D7.1 - يجب على المؤسسة احترام حقوق الموظفين في الخصوصية.

D7.2 - لا يجوز للمؤسسة جمع البيانات الشخصية للموظفين ومعالجتها واستخدامها إلا:

a) لأسباب ترتبط ارتباطًا مباشرًا بعمل الموظفين و/أو خدماتهم؛
b) للأغراض التي جُمعت من أجلها في الأصل؛
c) بطريقة تحترم الاستقلالية الشخصية للموظفين؛
d) على أساس محدود عند اتخاذ قرارات بشأن التوظيف أو الترقية أو إنهاء الخدمة؛ و
e) بطريقة غير تمييزية.

D7.3 - يجب على المؤسسة ضمان أن جمع البيانات الشخصية للموظفين وتوزيعها واستخدامها وحفظها والتصرف فيها، كحد أدنى:

a) يتسم بالدقة والصلاحية والموثوقية؛
b) يقلل من أنواع وكميات البيانات التي يتم جمعها؛
c) يوفر الأمان والسرية المناسبين؛
d) يضمن عدم الاحتفاظ بالبيانات إلا طوال المدة اللازمة لتحقيق الغرض المحدد والمشروع؛
e) يحترم حقوق الملكية الفكرية للموظفين؛ و
f) يراعي المخاطر الخاصة بالفئات المستضعفة.

D7.4 - يجب على المؤسسة ضمان تمتع الموظفين بالوعي والفهم المناسبين وإمكانية الوصول إلى المعلومات وقنوات التواصل بشأن:

- جمع بياناتهم الشخصية واستخدامها؛

©منظمة المساءلة الاجتماعية الدولية - 2026

- السياسات، والإجراءات والأدوار والمسؤوليات ذات الصلة؛ و
- حقوقهم، بما في ذلك حقوقهم في رفض أو تقييد جمع البيانات واستخدامها، حيثما ينطبق ذلك.

D7.5 – يجب على المؤسسة وضع وتطبيق أنظمة إدارة فعالة لتلبية أو تجاوز المتطلبات والمبادئ المرتبطة بالخصوصية في جميع عملياتها وعلاقات عملها، بما في ذلك:

a) M1: التزام القيادة ومشاركتها وإدماجها؛
b) M2: مشاركة العمال وإدماجهم؛
c) M3: مشاركة أصحاب المصلحة وإدماجهم؛
d) M4: الالتزام بالسياسات واتساقها؛
e) M5: السياق والتأثيرات والمخاطر؛
f) M6: الأهداف والتخطيط والموارد؛
g) M7: التوعية والتنفيذ؛
h) M8: النزاهة والشفافية؛
i) M9: آليات الرصد والتظلم؛ و
j) M10: التحليل الاستراتيجي والمراجعة والتحسين المستمر.

الملحق أ. التعريفات

تاريخ النشر: 1 يناير 2026*

قد يتم تحديث التعريفات بصورة دورية.

**وردت التعريفات بترقيم غير صحيح في نسخة سابقة من هذه الوثيقة؛ وتعمل هذه النسخة على تصحيح ذلك.*

1	**الأثر (الآثار) السلبي(ة):** تأثير على فرد أو مجموعة يسلب أو يقلل من قدرتهم على التمتع بحقوق الإنسان الخاصة بهم أو ممارستها أو إعمالها، كما هو محدد في المبادئ D1-7 في هذا المعيار.[3]
2	**الأطراف الثالثة المصرح لها:** الأطراف التي تتمتع بحق قانوني أو تعاقدي للمشاركة مع المؤسسة. وقد يشمل ذلك مدققي الحسابات، وأعضاء فريق التدقيق، وممثلي منظمة المساءلة الاجتماعية الدولية (SAI).
3	**شريك (شركاء) العمل:**[4] كيان تربطه بالمؤسسة علاقة عمل بغرض تحقيق أهدافها التجارية. ويشمل ذلك الكيانات التي تربطها بالمؤسسة علاقة مباشرة أو غير مباشرة عبر سلسلة القيمة بأكملها، في مراحل الإنتاج والتوزيع، مثل مسؤولي التوظيف وشركات التوظيف، والموردين، والمقاولين من الباطن، والوكلاء، والمرخص لهم، والوسطاء، والموزعين، ومقدمي الخدمات، وحصص الأقلية وكذلك الأغلبية في المشاريع المشتركة.
4	**علاقة (علاقات) العمل:** العلاقات التي تربط المؤسسة بشركاء العمل، والكيانات في سلسلة القيمة الخاصة بها، وأي كيان حكومي أو غير حكومي آخر يرتبط ارتباطًا مباشرًا بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها. وتشمل العلاقات المباشرة وغير المباشرة عبر كامل سلسلة القيمة للمؤسسة، في مراحل الإنتاج والتوزيع، مثل مسؤولي التوظيف وشركات التوظيف، والموردين، والمقاولين من الباطن، والوكلاء، والمرخص لهم، والوسطاء، والموزعين، ومقدمي الخدمات، وحصص الأقلية وكذلك الأغلبية في المشاريع المشتركة.[5]
5	**الطفل (الأطفال):** أي شخص يقل عمره عن 18 عامًا.
6	**عمل الأطفال:**[6] العمل الذي يحرم الأطفال من طفولتهم وإمكاناتهم وكرامتهم، ويضر بنموهم البدني والعقلي. ويشمل العمل الذي: a) يشكل خطرًا وضررًا عقليًا أو بدنيًا أو اجتماعيًا أو أخلاقيًا على الأطفال؛ و/أو b) يعيق التحاقهم بالمدرسة من خلال حرمانهم من فرصة الالتحاق بها، أو إجبارهم على تركها قبل إتمام دراستهم، أو مطالبتهم بالتوفيق بين الحضور المدرسي والعمل لساعات طويلة ومجهدة بشكل مفرط. **أسوأ أشكال عمل الأطفال:**[7]

[3] مقتبس من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (UNGPs).
[4] مقتبس من مسرد معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير 2022.
[5] مقتبس من مسرد إطار عمل التقارير الخاص بمبادئ الأمم المتحدة التوجيهية، منظمة Shift.
[6] منظمة العمل الدولية، ما هو عمل الأطفال.
[7] منظمة العمل الدولية، اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182).

	a) جميع أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، مثل بيع الأطفال والاتجار بهم، والاستعباد بسبب الديون، والقنانة، والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في النزاعات المسلحة؛ b) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة، أو لإنتاج المواد الإباحية، أو للعروض الإباحية؛ c) استخدام الأطفال أو تشغيلهم أو عرضهم للقيام بأنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات والاتجار بها، على النحو المحدد في المعاهدات الدولية ذات الصلة؛ و d) العمل الذي من شأنه، بحكم طبيعته أو الظروف التي يؤدى فيها، الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي. **البيئة (البيئات) الخطرة على الأطفال:**[8] العمل الذي من شأنه، بحكم طبيعته أو الظروف التي يؤدى فيها، الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي، ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر، العمل الذي: • يعرض العمال للأذى البدني أو النفسي أو الجنسي؛ • يكون تحت الأرض، أو تحت الماء، أو على ارتفاعات خطرة، أو في أماكن ضيقة ومغلقة؛ • يتضمن آلات ومعدات وأدوات خطرة، أو المناولة اليدوية أو النقل لأحمال ثقيلة؛ • يعمل في بيئة غير صحية قد تعرّض الأطفال، على سبيل المثال، لمواد أو عوامل أو عمليات خطرة، أو لدرجات حرارة أو مستويات ضوضاء أو اهتزازات تضر بصحتهم؛ أو • يعمل في ظروف صعبة بشكل خاص، مثل العمل لساعات طويلة أو خلال الليل، أو في الحالات التي يُقيَّد فيها الطفل بشكل غير معقول داخل مقرّات صاحب العمل.
7	**المستوى المعيشي اللائق:** يتيح المستوى المعيشي اللائق الرفاهية النفسية والبدنية والأمن والمشاركة في المجتمع للفرد وأسرته. وتشمل عناصر المستوى المعيشي اللائق الغذاء، والماء، والسكن، والتعليم، والرعاية الصحية، والنقل، والملبس، وغيرها من الاحتياجات الأساسية بما في ذلك الاستعداد للحالات الطارئة وغير المتوقعة.[9]
8	**التمييز:** في سياق العمل اللائق، هو القرارات المتخذة بشأن التوظيف أو التشغيل أو إنهاء الخدمة بناءً على السمات الشخصية للفرد، بدلاً من قدراته المتعلقة بالعمل. والسمات الشخصية التي لا يجوز استخدامها كسبب للتمييز ضد أي شخص تشمل: العرق، أو اللون، أو الدين، أو الطبقة الاجتماعية، أو المولد، أو الأصل العرقي، أو الجنس (بما في ذلك حالة الحمل، والهوية الجندرية، والتوجه الجنسي)، أو الأصل القومي أو الإقليمي أو الاجتماعي، أو الجنسية، أو الإعاقة، أو السن، أو الوضع النقابي أو الانتماء إليه أو أنشطته، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية أو الرعائية، أو الرأي السياسي، أو الحالة العسكرية أو وضع المحاربين القدامى، أو المعلومات الجينية، أو المرض الذي لا يرتبط بالقدرة على أداء الدور، وأي سمات أخرى لا ترتبط بقدرة الشخص على أداء الدور المطلوب.
9	**التوظيف:** لأغراض هذا المعيار، يشير التوظيف إلى أي موظفين يعملون إما بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال طرف ثالث، داخل المؤسسة أو لدى شركاء عملها. وهو يشمل علاقة المؤسسة بجميع الموظفين.
10	**الظروف الاستثنائية:** الأحداث أو الظروف التي تعطل المؤسسة بشكل جوهري وتكون خارجة عن المألوف وخارجة عن سيطرة صاحب العمل، بما في ذلك الزلازل، أو الفيضانات، أو الحرائق، أو حالات الطوارئ

[8] منظمة العمل الدولية، ما هو عمل الأطفال.
[9] التحالف العالمي للأجور المعيشية، ما هو الأجر المعيشي.

	الوطنية، أو القوة القاهرة، أو فترات عدم الاستقرار السياسي المطول. ولا يشمل التعريف فترات ذروة الإنتاج التي يمكن توقعها، أو العطلات، أو التقلبات الموسمية.
11	**الرسوم والتكاليف المتعلقة بالتوظيف:** أي رسوم أو تكاليف يتكبدها الموظفون لتأمين وظيفة، بغض النظر عن طريقة فرضها أو تحصيلها أو توقيتها أو مكانها. ويجب ألا يتحمل الموظفون هذه الرسوم والتكاليف بأي حال من الأحوال. وهي تشمل، على سبيل المثال لا الحصر:[10] • المدفوعات مقابل خدمات التوظيف التي يقدمها وسطاء استقدام العمالة، سواء أكانوا جهات عامة أم خاصة، وأي مدفوعات أخرى تُسدَّد مقابل استقدام العاملين أو إحالتهم أو إلحاقهم بالعمل؛ • التكاليف الأخرى المرتبطة بتوظيف العاملين، بما في ذلك الإعلان، ونشر المعلومات، وترتيب المقابلات، وتقديم المستندات للحصول على الموافقات الحكومية، والتحقق من المؤهلات، وتنظيم السفر والنقل، وإلحاق العاملين بالوظائف؛ • التكاليف الطبية، وتكاليف التأمين، وتكاليف اختبارات المهارات والمؤهلات، وتكاليف التدريب والتوجيه، وتكاليف المعدات، وتكاليف السفر والإقامة، والتكاليف الإدارية، وغيرها من التكاليف التي يتعين على العاملين تحمّلها لبدء العمل؛ و • الرشاوى/الحوافز المقدمة لمسؤولي التوظيف، أو أصحاب العمل، أو الوسطاء الآخرين لتأمين العمل. *لا تشمل هذه القائمة الرسوم والتكاليف المتعلقة بالتشغيل وإنهاء الخدمة، والتي يجب أيضًا ألا يتحملها الموظفون.*
12	**آلية (آليات) التظلم:** عملية منهجية يمكن لأصحاب المصلحة من خلالها إثارة التظلمات وطلب سبل الانتصاف فيما يتعلق بالآثار السلبية الفعلية والمحتملة للمؤسسة على حقوق الإنسان.[11]
13	**الخطر:** حالة أو ظرف جوهري ينطوي على إمكانية إلحاق الأذى أو الإصابة أو المرض أو الضرر.
14	**النزاهة:** الشفافية والدقة والاتساق والالتزام بمبادئ هذا المعيار.
15	**الطفل (الأطفال) العامل(ون) بصورة قانونية:** طفل يعمل في إحدى الحالات المسموح بها التالية: I. **العامل الشاب** – طفل يتجاوز عمره 15 عامًا (أو يتجاوز سن التعليم الإلزامي، أيهما أعلى)، يؤدي عملاً يمتثل لمتطلبات هذا المعيار؛ II. **الطفل (الأطفال) العامل(ون) في أعمال خفيفة**[12] - الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 13 و15 عامًا (من 12 إلى 14 عامًا في بعض البلدان) ويؤدون عملاً: a) لا يهدد انتظام حضور الطفل للمدرسة، ولا يبلغ حدًا من المشقة يقوض تحصيله التعليمي، b) لا يعرّض نمو الطفل الاجتماعي أو الأخلاقي أو البدني للخطر، ولا يشكّل تهديدًا لصحة الطفل العامة ورفاهه. c) لا يتجاوز 4 ساعات في اليوم أو 14 ساعة في الأسبوع، d) لا يحدث خلال ساعات الليل، e) لا يحدث في بيئة خطرة على الأطفال أو العمال الشباب، f) يوفر إشرافًا من شخص بالغ كفء، و

[10] مقتبس من منظمة العمل الدولية، "المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية للتوظيف العادل وتعريف رسوم الاستقدام والتكاليف ذات الصلة".
[11] مقتبس من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية (UNGPs).
[12] مقتبس من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138.

	g) يلبي متطلبات هذا المعيار؛ I. **الطفل (الأطفال) المساعد(ون) في بيئة أسرية** – الأطفال الذين يدعمون أو يساعدون أفراد الأسرة في المنزل أو المزرعة أو العمل التجاري، بعمل: a) لا يهدد انتظام حضور الطفل للمدرسة، ولا يبلغ حدًا من المشقة يقوض تحصيله التعليمي، b) لا يعرّض نمو الطفل الاجتماعي أو الأخلاقي أو البدني للخطر، ولا يشكّل تهديدًا لصحة الطفل العامة ورفاهه. c) لا يحدث في بيئة خطرة على الأطفال أو العمال الشباب، و d) يوفر التوجيه والإشراف من قبل فرد بالغ من أفراد الأسرة المباشرة أو الوصي القانوني؛ II. **الطفل (الأطفال) العامل(ون) في مجال الترفيه** - الأطفال والعمال الشباب في صناعة الترفيه الخاضعون لاتفاق (اتفاقيات) قانوني(ة)، بحيث: a) يكون مصرحًا به من قبل جهة حكومية مختصة، b) يكون مصرحًا به من قبل أحد والدي الطفل أو العامل الشاب أو الوصي القانوني عليه، c) يكون مصرحًا به من قبل صاحب العمل أو وكيل الطفل أو العامل الشاب، d) يكون مصرحًا به من قبل العامل الشاب (في حالة اتفاقية/اتفاقيات العمال الشباب فقط)، e) لا يعرض سلامة الطفل أو العامل الشاب الاجتماعية أو الأخلاقية أو البدنية لخطر التدهور، f) يحدّد عدد ساعات العمل يوميًا وسنويًا (بما في ذلك توفير فترات كافية للنوم والراحة، وفرض قيود على العمل خلال ساعات الليل)، g) يوفر سبل الرعاية لصحة الطفل أو العامل الشاب وسلامته، h) ينص على مواصلة تعليم الطفل أو العامل الشاب، i) ينص على تخصيص جزء من الأرباح في صندوق ائتماني لصالح الطفل أو العامل الشاب، j) يستوفي متطلبات هذا المعيار، و k) يضمن استيعاب جميع شروط العقد والوفاء بها من جانب جميع الأطراف المعنية.
16	**الدخل المعيشي:** صافي الدخل السنوي المطلوب لأسرة معيشية في مكان معين لتحمل تكاليف مستوى معيشي لائق لجميع أفراد تلك الأسرة.[13]
17	**الأجر المعيشي:** الأجر الذي يتقاضاه العامل في مكان معين عن أسبوع عمل قياسي ويكون كافيًا لتحمل تكاليف مستوى معيشي لائق للعامل وأسرته.[14]
18	**الإدارة:** الأدوار التي تتمتع بسلطة اتخاذ القرار، بما في ذلك سلطة التوظيف، وإنهاء الخدمة، والتأديب الرسمي، والترقية، وتحديد الأجور.
19	**يجوز (قد):** تشير إلى الاحتمالية. ولا تُستخدم للدلالة على الإذن في هذا المعيار.
20	**إشراك أصحاب المصلحة المجدي:** يتميز بالتواصل ثنائي الاتجاه؛ ويعتمد على حسن نية المشاركين من كلا الجانبين. وهو متجاوب ومستمر، ويشمل، في كثير من الحالات، إشراك أصحاب المصلحة المعنيين قبل اتخاذ القرارات.[15]

[13] مجتمع ممارسي الدخل المعيشي، المفهوم.
[14] التحالف العالمي للأجور المعيشية، ما هو الأجر المعيشي؟
[15] مقتبس من توجيهات العناية الواجبة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن السلوك التجاري المسؤول.

21	**الرفاه النفسي:** يتحقق عندما يستطيع الفرد التكيف مع ضغوط الحياة العادية، والعمل بإنتاجية، وتقديم مساهمة لمجتمعه.[16]
22	**الساعات الليلية:** من الساعة 22:00 حتى الساعة 06:00، أو وفقًا لما يحدده القانون الوطني.
23	**الطفل غير العامل (الأطفال غير العاملين):** الطفل (الأطفال) غير المنخرط في العمل، على سبيل المثال: الأطفال في دور الحضانة أو مراكز الرعاية النهارية أو المدارس التي يوفرها صاحب العمل؛ وأطفال المجتمع المحلي الذين قد يدخلون مناطق العمل عن غير قصد؛ والأطفال الذين يرافقون والديهم إلى العمل؛ وأطفال العاملين الذين يعيشون في بيئات مرتبطة بالعمل.
24	**المؤسسة:** الكيان المسؤول عن استيفاء متطلبات هذا المعيار. يمكن أن تشمل المؤسسات: الشركات، والشركات المساهمة، والمزارع، والمزارع الكبيرة، والتعاونيات، والمنظمات غير الحكومية، والمؤسسات الحكومية، أو أي كيان آخر قد يتسبب في حدوث آثار سلبية ومخاطر متعلقة بهذا المعيار، أو يساهم فيها، أو يرتبط بها مباشرة.
25	**دوريًا (بشكل دوري):** (1) على فترات منتظمة، (2) عند تغير الظروف، و(3) وفقًا لما يتبين من خلال المراقبة، أو الشكاوى، أو عدم الامتثال، أو التظلمات.
26	**البيانات الشخصية:** أي معلومات تتعلق بشخص محدد أو يمكن تحديد هويته؛ والشخص الذي يمكن تحديد هويته هو من يمكن الاستدلال عليه، بشكل مباشر أو غير مباشر، مثل الاستدلال من خلال اسم، أو رقم تعريف، أو بيانات الموقع، أو معرف عبر الإنترنت، أو عامل أو أكثر من العوامل الخاصة بالهوية البدنية، أو الفسيولوجية، أو الجينية، أو النفسية، أو الاقتصادية، أو الثقافية، أو الاجتماعية لذلك الشخص.[17]
27	**العاملون:** أي فرد، على أي مستوى، يؤدي عملاً لصالح مؤسسة ما أو شركائها التجاريين. يشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، المديرين الإداريين، والمسؤولين التنفيذيين، والمديرين، والمشرفين، والعمال، والمتدربين مهنيًا، والمتدربين الداخليين، والعمال الشباب، والأطفال المنخرطين في أعمال خفيفة أو في مجال الترفيه (باستثناء الأطفال الذين يساعدون في نطاق الأسرة)، والعاملين المتعاقدين مباشرة مع المؤسسة. ويشمل ذلك الأفراد العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، والعمال المهاجرين الحاملين لوثائق أو الذين لا يحملون وثائق، وغيرهم ممن يؤدون عملاً لصالح المؤسسة أو شركائها التجاريين ممن قد لا تشملهم المفاهيم التقليدية لمصطلح "العاملين"، بما في ذلك: I. العاملون غير المباشرين: الأفراد الذين يقدمون خدمات عمل للمؤسسة، ويُتعاقد معهم من خلال طرف ثالث أو يعملون لحسابهم الخاص (مثل العاملين الذين يتم الاستعانة بهم عن طريق وسيط أو شركة توظيف، والسائقين، والعاملين من المنزل، وصغار المزارعين، والعاملين في الاقتصاد القائم على الأعمال المؤقتة، والعاملين في الأمن والصيانة والنظافة والمقاصف، والعاملين المتخصصين، وغيرهم)؛ و II. العاملون الخاضعون لمتطلبات حكومية: العاملون الذين يتعاملون مع المؤسسة بشكل مباشر أو غير مباشر، وتُدار شؤون عملهم أو تُنسَّق وفقًا للمتطلبات التي تحددها جهة حكومية (أو سلطة تعيّنها جهة حكومية)، مثل برامج إلحاق العاملين بالوظائف أو برامج الدعم المجتمعي.

[16] منظمة الصحة العالمية، الصحة والرفاهية.
[17] اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR).

	لأغراض هذا المعيار، يُعد العاملون هم أصحاب الحقوق الأساسيين.
28	**الرفاه النفسي والاجتماعي:** الشعور بالقدرة على المشاركة الكاملة في مكان العمل دون التعرض لسلوك غير مرغوب فيه، والقدرة على التعبير عن الرأي، والمخاطرة، وارتكاب الأخطاء دون خوف من عواقب سلبية.[18]
29	**المعالجة (جبر الضرر):** إعادة الشخص (الأشخاص) أو المجتمعات إلى وضع معادل، أو أقرب ما يكون، للوضع الذي كانوا سيكونون فيه لولا وقوع الأثر السلبي، بما في ذلك عن طريق التعويض المالي أو غير المالي والإجراءات الرامية لمنع تكرار هذا الأثر.[19]
30	**الاحترام:** تجنب التسبب في الآثار السلبية أو المساهمة فيها، ومعالجة الآثار السلبية الفعلية والمحتملة التي تتسبب فيها المؤسسة، أو تساهم فيها، أو ترتبط بها مباشرة.[20]
31	**الخطر (المخاطر):** مقياس لشدة الآثار السلبية الفعلية، ولاحتمالية وشدة الآثار السلبية المحتملة.
32	**عامل (عوامل) الخطر:** السمات أو الظروف أو السلوكيات التي تزيد من احتمالية حدوث الآثار السلبية أو شدتها.
33	**الشدة:** حجم الأثر السلبي المحتمل أو نطاقه أو تعذر إصلاحه، مع مراعاة جسامته، وعدد الأفراد المتأثرين به المحتملين أو الفعليين، واستحالة الرجوع عنه، وأي قيود مفروضة على القدرة على إعادة الأفراد المتضررين إلى وضع معادل لما كانوا عليه قبل وقوع الأثر خلال فترة زمنية معقولة.[21]
34	**يجب:** في هذا المعيار، يشير مصطلح "يجب" إلى وجود متطلب إلزامي.
35	**صاحب المصلحة (أصحاب المصلحة):** أي فرد أو مؤسسة قد تؤثر أو تتأثر بإجراءات الشركة وقراراتها. ينصب التركيز الأساسي على أصحاب المصلحة المتأثرين أو المحتمل تأثرهم، أي الأفراد الذين انتُهكت حقوقهم الإنسانية أو قد تتأثر بعمليات الشركة أو منتجاتها أو خدماتها. ويشمل أصحاب المصلحة المعنيون العمال والمجتمعات وممثليهم، بما في ذلك النقابات العمالية، ومنظمات المجتمع المدني، وغيرهم ممن لديهم خبرة ودراية بالآثار التي تفرضها الأعمال التجارية على حقوق الإنسان.[22]
36	**الإدارة العليا:** المجموعة أو الفرد (الأفراد) الذي يتمتع بسلطة اتخاذ القرارات المالية والسياساتية الخاصة بالمؤسسة. وقد تكون هي نفسها أعلى هيئة لاتخاذ القرار أو لا تكون.
37	**العامل (العمال):** جميع العاملين من غير الإداريين، بما في ذلك صغار المديرين، أو قادة الفرق، أو المشرفين الذين يتمتعون بسلطة تنسيقية وليست تقريرية، ويحصلون على معدلات أجور ومزايا مماثلة للعمال الآخرين.

[18] مقتبس من: إدموندسون، إيمي. "السلامة النفسية وسلوك التعلم في فرق العمل". دورية العلوم الإدارية الفصلية.
[19] مقتبس من توجيهات العناية الواجبة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن سلاسل التوريد المسؤولة في قطاع الملابس والأحذية.
[20] مقتبس من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية (UNGPs).
[21] مقتبس من توجيهات العناية الواجبة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن سلاسل التوريد المسؤولة في قطاع الملابس والأحذية.
[22] المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (UNGPs)

38	**منظمة (منظمات) العمال:** المنظمات التي يقودها العمال، بما في ذلك النقابات العمالية وجماعات المناصرة، المنشأة بغرض تعزيز حقوق العمال ومصالحهم والدفاع عنها، بما في ذلك من خلال التواصل مع الإدارة.
39	**البيئة (البيئات) المرتبطة بالعمل:** مساحة فعلية أو افتراضية يعمل فيها العاملون أو يُطلب منهم التواجد فيها كشرط لأداء دورهم أو من أجل تلبية متطلبات دورهم. تشمل البيئات المرتبطة بالعمل ما يلي: • محطة العمل أو مكان العمل؛ • السكن الذي يوفره صاحب العمل أو يدعمه؛ • وسائل النقل التي يوفرها صاحب العمل؛ • منصات التواصل عبر الإنترنت المستخدمة كجزء من عمل العاملين؛ • المواقع العامة أو الخارجية التي يزورها العاملون كجزء من دورهم؛ • المناطق المخصصة للترفيه، وتبديل الملابس، ورعاية الأطفال، وتناول الطعام التي يوفرها صاحب العمل؛ • المرافق الصحية التي يوفرها صاحب العمل؛ • المساحات التي يستخدمها العاملون من المنازل والعاملون عن بُعد؛ • وغيرها.
40	**الشخص (الأشخاص) المرتبط بالعمل:** الأفراد الذين قد يتفاعل معهم العاملون في سياق دورهم، إما في مكان العمل، أو أثناء أداء دورهم، أو كجزء من علاقتهم بصاحب العمل. يشمل ذلك جميع العاملين، والشركاء التجاريين (بما في ذلك العملاء والموردون ومقدمو الخدمات)، والأطراف الخارجية التي تتصرف بالنيابة عن المؤسسة أو الإدارة.