C&A

مدونة
قواعد السلوك

C&A

فهرس المحتويات

1.0	المبادئ العامة	صفحة 3
2.0	المتطلبات	صفحة 5
2.1	الامتثال القانوني	صفحة 5
3.0	العمل وحقوق الإنسان	صفحة 6
3.1	الامتثال القانوني	صفحة 6
3.2	المساواة والإدماج وعدم التمييز	صفحة 6
3.3	العمالة القسرية	صفحة 7
3.4	حرية إنشاء الاتحادات والنقابات	صفحة 7
3.5	المعاملة المحترمة وعدم التعرض للتحرش وسوء المعاملة، بما في ذلك العنف الجنساني	صفحة 8
3.6	الصحة والسلامة	صفحة 8
3.7	حماية المستضعفين	صفحة 9
3.8	التوظيف العادي	صفحة 9
3.9	الأجور	صفحة 9
3.10	ساعات العمل	صفحة 10
3.11	الامتثال القانوني	صفحة 10
4.0	البيئة	صفحة 11
4.1	الإدارة البيئية	صفحة 11
4.2	برنامج الإدارة الكيميائية المستدامة	صفحة 11
4.3	التغير المناخي وإدارة الموارد المائية	صفحة 11
4.4	التخلص من النفايات داخل البيئة	صفحة 12
4.5	المتطلبات الخاصة بالمواد	صفحة 12
4.6	الرفق بالحيوان	صفحة 12
5.0	مكافحة الفساد	صفحة 13
6.0	آليات التظلم على المستوى التشغيلي	صفحة 13
	الملحق 1: القاموس	صفحة 14
	الملحق 2: بيانات خط النزاهة	صفحة 17

C&A

1.0 المبادئ العامة

توضح مدونة قواعد السلوك ما تتوقعه شركة C&A[1] من الموردين وشركاء الأعمال فيما يتعلق بالامتثال القانوني وحقوق الإنسان وممارسات العمل والأداء البيئي والرفق بالحيوان ومكافحة الفساد.

التوقعات المتعلقة بأمور أخرى، مثل معايير الجودة ومعايير المنتج وتعليمات التسليم، يتم تناولها في الشروط والأحكام والسياسات والتوجيهات الأخرى. إن الالتزام بمدونة قواعد السلوك لا يقل أهمية عن الالتزام معايير الجودة وشروط التسليم الخاصة بنا.

التزاماتنا تجاه قضايا حقوق الإنسان وحقوق العمال وحماية البيئة على الصعيد الدولي محددة في سياسة شركة C&A لحقوق الإنسان والإنصاف في أوروبا. توضح مدونة القواعد الأخلاقية لدينا ما نتوقعه من موظفينا فيما يتعلق بالامتثال القانوني والمعايير الأخلاقية في العمل والسلوك المهني. تلتزم شركة C&A بتحديد الآثار السلبية على العمال والمجتمعات ومنعها والحد منها والعمل على تصحيحها فيما يخص سلسلة التوريد بأكملها وما يتعلق بقضايا البيئة، ويشمل ذلك التعاون مع الجهات الخارجية المعنية مثل العمال وممثليهم وجمعياتهم. بهدف الحد من الآثار السلبية على الموردين، تلتزم شركة C&A باستقصاء ممارسات التوريد والشراء لدينا، وتعديلها حسب الاقتضاء.

تم شرح المتطلبات الواردة في مدونة السلوك بمزيد من التفصيل في المبادئ التوجيهية الداعمة لمدونة قواعد السلوك. تشتمل المبادئ التوجيهية الداعمة على مزيد من التوجيهات بشأن كيفية ضمان الالتزام بمتطلبات مدونة السلوك من قبل الموردين أو شركاء الأعمال أو ما تعتبره شركة C&A ممارسات متقدمة. تحتفظ من شركة C&A بالحق في إضافة متطلبات وإرشادات إضافية لضمان الالتزام أو مؤشرات الممارسات المتقدمة إلى الإرشادات الداعمة وتطوير إرشادات الدعم لأنواع معينة من الموردين أو شركاء الأعمال. سيتم مشاركة أي تحديثات في التوقيت المناسب مع الموردين وشركاء الأعمال المعنيين.

تسري الاشتراطات على جميع الموردين وشركاء الأعمال لدى C&A. بالنسبة للشركاء المتعاقدين على توريد البضائع[2] (المورد[3])، تسري مدونة قواعد السلوك على جميع وحدات الإنتاج المستخدمة لتصنيع منتجات شركة C&A أو تشطيبها أو معالجتها أو أي من مكوناتها، بغض النظر عما إذا كانت وحدات الإنتاج هذه تديرها كيانات مملوكة للموردين بشكل كامل أو جزئي، بما في ذلك الشركات الفرعية (حصص الأغلبية) والشركات المنتسبة (حصص الأقلية)، أو تلك المتعاقدة مع وكلاء/مستوردين أو كيانات أو أشخاص متعاقدين من الباطن.. قد تشمل عملية تصنيع منتجات شركة C&A أو تشطيبها أو معالجتها أو أي من مكوناتها، أي عملية قطع وخياطة وتطريز وزخرفة وإضافة أكسسوارات وطباعة وغسل/غسيل ومعالجة جافة وصباغة ملابس وحياكة أضلاع وربط وتجميع نهائي/تعبئة. بالنسبة لشركاء الأعمال، يعني ذلك أن مدونة قواعد السلوك تسري على جميع الشركات التي تدخل شركة C&A في علاقة تعاقدية معها لتوريد منتج أو خدمة غير متعلقة بالمنتجات، على سبيل المثال البائعين والمتعاونين في المشروع.

يجب على الموردين وشركاء الأعمال تقديم ضمان تعاقدي صريح إلى شركة C&A يقضي بتنفيذ مدونة قواعد السلوك والالتزام بها. بالإضافة إلى ذلك، يجب على الموردين الحصول على موافقة من شركة C&A لجميع وحدات الإنتاج، سواء كانت ملكا لهم أو متعاقدين عليها من الباطن، قبل بدء الإنتاج. يمنع منعا باتا استخدام أي وحدة إنتاج غير مصرح بها. يتحمل الموردون مسؤولية ضمان الامتثال لمدونة قواعد السلوك بالكامل في جميع وحدات الإنتاج المتعاقد عليها من الباطن. القواعد التنظيمية الخاصة بتفاصيل استخدام وحدات الإنتاج المتعاقد عليها من الباطن موضحة في لوائح الإنتاج غير المصرح به لشركة C&A.

تنتظر شركة C&A من الموردين وشركاء الأعمال، بغض النظر عن موقعهم في سلسلة القيمة، بما في ذلك موردو النسيج والألياف والمواد الخام، اتباع نفس المعايير. ولتحقيق هذه الغاية، تطلب شركة C&A من مورديها وشركائها التجاريين مشاركة متطلبات مدونة قواعد السلوك هذه مع مورديهم وشركائهم التجاريين وضمان الالتزام بها باستخدام الوسائل المناسبة. تنتظر شركة C&A من مورديها وشركائها التجاريين معرفة سلاسل التوريد الخاصة بهم والتعامل مع أي حالة عدم الامتثال دون تأخير، عند تلقيهم مؤشرات ملموسة على حدوثها.
عند ترشيح شركة C&A لكيانات تجارية منتجة للأنسجة أو الألياف أو المواد الخام ضمن سلسلة التوريد الأعمق لتصنيع منتجات شركة C&A، تطلب منهم شركة C&A التوقيع والالتزام بمدونة قواعد السلوك هذه. بالإضافة إلى ذلك، قد تقرر شركة C&A تشجيع الكيانات التجارية المنتجة للأنسجة أو الألياف أو المواد الخام ضمن سلسلة التوريد العميقة الخاصة بها على التوقيع طواعية على مدونة قواعد السلوك هذه بحيث يتسنى لشركة C&A والكيانات المذكورة العمل معا لتحقيق تحسن على صعيد حقوق الإنسان والأداء البيئي.

1 يُقصد بمصطلح "C&A" الكيانات التالية: (1) مجموعة الشركات التي تسيطر عليها بشكل مباشر أو غير مباشر شركة C&A AG و Baar بالإضافة إلى الكيانات القانونية المستقلة التابعة لـ (2) شركة .C&A Modas S.A (C&A البرازيل) و (3) شركة .C&A Mexico, S. de R.L (C&A المكسيك). تحتفظ كل من شركة C&A البرازيل وشركة C&A المكسيك بالحق في تقييد نطاق مدونة قواعد السلوك هذه في ضوء المتطلبات القانونية الإلزامية المعمول بها في ولاياتها القضائية. الإشارات المرجعية إلى سياسات شركة C&A أو الالتزامات أو المستندات الأخرى الواردة في مدونة قواعد السلوك هذه لا تسري إلا على شركة C&A Europe.

2 يجب أن تشمل البضائع أي منتج نهائي تبيعه شركة C&A تحت اسمها أو علامتها التجارية أو في نقاط البيع بالتجزئة أو عبر الإنترنت.

3 في جميع بنود مدونة قواعد السلوك والمبادئ التوجيهية الداعمة لها، يجب أن تُفهم كلمة "الموردين" على أنها تعني "الموردين ووحدات الإنتاج الخاصة بهم".

C&A

تود شركة C&A العمل مع الموردين وشركاء الأعمال الذين يشاركونها الأهداف الأساسية لمدونة قواعد السلوك، المتمثلة في حماية الأشخاص والبيئة والالتزام بالمعايير الأخلاقية العالية في الممارسات التجارية. تطبيق معايير أقل للعملاء الآخرين لا يتماشى مع الالتزام المشترك بهذه الأهداف.

من الجدير بالذكر أن الأحكام الواردة في مدونة قواعد السلوك تمثل الحد الأدنى، وليس الأقصى، من المعايير.

تنتظر شركة C&A من الموردين والشركاء التجاريين أن يهدفوا إلى التحسين المستمر للأوضاع المتعلقة بحقوق الإنسان، وتحديداً ظروف العمل والأداء البيئي. سوف تنظر شركة C&A في شأن الموردين وشركاء الأعمال الملتزمين بمثل هذا التحسين المستمر لبناء علاقات تجارية طويلة الأجل معهم. سوف تقدم شركة C&A الدعم للموردين المنفتحين والصادقين والملتزمين بصدق بالتحسين المستمر لظروف العمل والأداء البيئي للتغلب على الصعوبات التي قد يواجهونها في تحقيق الامتثال لمتطلبات مدونة قواعد السلوك هذه.

تنتظر شركة C&A من الموردين وشركاء الأعمال تبني أنظمة إدارة تسعى إلى تجنب مخاطر عدم الامتثال لمدونة قواعد السلوك واتخاذ التدابير التصحيحية اللازمة لضمان استمرار الالتزام بها. في هذا السياق، يُتوقع من الموردين وشركاء الأعمال التواصل مع الجهات المعنية، بما في ذلك العمال وممثلوهم، عند الاقتضاء.

ستحدد شروط وأحكام العقود المبرمة بين شركة C&A والموردين وشركاء الأعمال ما إذا كانت المتطلبات الإضافية سارية أم لا فيما يخص:

- مراقبة الامتثال لمدونة قواعد السلوك، سواء كان ذلك في شكل تقييمات ذاتية، أو تقييم ذاتي معتمد، أو زيارات تدقيق من قبل موظفي شركة C&A أو أطراف أخرى معينة وخطط العمل التصحيحية ذات الصلة،
- الشفافية ودقة السجلات
- والكشف عن أسماء ومواقع وحدات الإنتاج، بما في ذلك تلك الخاصة بالموردين السابقين.

تمتلك شركة C&A قناة للتظلم والإبلاغ عن المخالفات (خط النزاهة) التي يمكن الوصول إليها من قبل أي شخص أو منظمة قد يود في إثارة المخاوف بشأن السلوك غير الأخلاقي وغير القانوني أو انتهاكات مدونة قواعد السلوك هذه أو غيرها من المخاوف المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان المحتملة أو الفعلية أو الأضرار البيئية فيما يتعلق بسلسلة التوريد الخاصة بشركة C&A أو غيرها من الأعمال، وإبلاغها إلى الأشخاص المسؤولين عن مثل هذه الحالات بصفة سرية ومستقلة.

2.0 المتطلبات

تنتظر شركة C&A من الموردين وشركاء الأعمال تنفيذ أعمالهم بصفة مسؤولة وبذل قصارى جهدهم لحماية الأشخاص والبيئة. ويشمل ذلك التعرف على المخاطر في مجال عملهم وضمن سلاسل التوريد الخاصة بهم وتجنبها والحد منها ومعالجتها.

تعكس التوقعات الواردة أدناه التزامنا بتعزيز الالتزام بمعايير حقوق الإنسان المتفق عليها دوليًا ضمن سلسلة التوريد الخاصة بنا وفي علاقاتنا التجارية بشكل شامل، بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (United Nations (UN) Guiding Principles on Business and Human Rights)، والشرعة الدولية لحقوق الإنسان (International Bill of Human Rights)، وإعلان منظمة العمل الدولية المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (International Labour Organisation (ILO)'s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work).

إن توقعاتنا المحددة بشأن حقوق الإنسان ذات الصلة تقوم على أساس الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي نشير إليها في كل قسم من أقسام مدونة قواعد السلوك هذه. بالإضافة إلى ذلك، ترتكز توقعات السلوك التجاري المسؤول من جهتنا ومن جهة موردينا وشركاء أعمالنا على توصيات توجيهات العناية الواجبة الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لسلاسل التوريد المسؤولة في قطاع الملابس والأحذية (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector).

2.1 الامتثال القانوني

- يجب على الموردين وشركاء الأعمال دائما الامتثال للقوانين الوطنية وغيرها من القوانين المعمول، بما في ذلك الموضوعات التي لا تتناولها في مدونة قواعد السلوك هذه. يجب على الموردين وشركاء الأعمال الحصول على جميع التصاريح و/أو التراخيص اللازمة والاحتفاظ بها، لا سيما في أي مجال يتعلق بحماية البيئة.
- في حالة تناول أحكام القانون ومدونة قواعد السلوك لنفس الموضوع، يجب على الموردين وشركاء الأعمال تنفيذ الحكم الذي يوفر حماية أكبر للعاملين أو البيئة. إذا أدت التوقعات الواردة في مدونة قواعد السلوك هذه إلى وضع الموردين وشركاء الأعمال في موقف يتعارض مع القوانين المحلية، فمن المتوقع أن يبحثوا عن طرق لاحترام مبادئ وقيم حقوق الإنسان الكامنة وراء المعايير الدولية، وترجمتها والتعبير عنها إلى أقصى حد ممكن، دون انتهاك القانون المحلي.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال التأكد من احترام حقوق الملكية الفكرية وعدم تقديم أو إنتاج نسخ غير قانونية.

3.0 العمل وحقوق الإنسان

تنتظر شركة C&A من الموردين وشركاء الأعمال احترام حقوق الإنسان الخاصة بالعاملين والالتزام بالمتطلبات الواردة في هذا القسم. عند الحاجة، ستعمل شركة C&A عن كثب مع الموردين وشركاء الأعمال لمساعدتهم على تحقيق الالتزام.

3.1 عمالة الأطفال

ILO Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
ILO Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)
ILO Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999 (No. 190)
UN Convention on the Rights of the Child

- يجب ألا يقل عمر العاملين عن 16 عامًا، أو أكبر إذا اقتضى القانون المحلي ذلك، بما في ذلك اللوائح الخاصة بالتعليم الإلزامي.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال الامتثال لجميع تدابير الحماية الخاصة للعاملين الشباب الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا، بموجب أحكام القانون المعمول به.
- يجب ألا يقل عمر العمال الذين يقومون بأعمل خطرة أو يعملون أثناء الليل عن 18 عامًا.

3.2 المساواة والإدماج وعدم التمييز

ILO Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)
ILO Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90)
ILO Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111)
ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983 (No. 168)
ILO Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)
ILO Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)
International Covenant on Economic Social and Cultural Rights

- يجب على الموردين وشركاء الأعمال توظيف الأشخاص وتعيينهم وتقليدهم المناصب وتدريبهم ومنحهم المكافئات وتطويرهم بناءً على أدائهم ومهاراتهم وخبراتهم ومتطلبات الوظيفة فحسب.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال عدم الانخراط في أي شكل من أشكال التمييز المباشر أو غير المباشر في عملية التوظيف أو دعم ذلك أو التسامح معه، ويشمل ذلك التوظيف، والتعيين، وتقلد المناصب، والتدريب، وظروف العمل، والمهام الوظيفية، والمكافآت، والترقيات، والانضباط، والفصل من العمل، والتقاعد، على أساس العمر أو الإعاقة أو الهوية الجنسية أو التوجه الجنسي أو الجنس أو العرق أو الجنسية أو الدين أو الخلفية الاجتماعية الاقتصادية أو الطبقة الاجتماعية أو الحالة الاجتماعية أو الأسرية أو الحمل أو العضوية النقابية أو الرأي السياسي أو أي بُعد آخر للهوية وتقاطعاتها. يجب إدراج الالتزام بعدم التمييز صراحةً في سياسة حقوق الإنسان أو معايير القوى العاملة أو ما يوازيها بالنسبة للمورد أو شريك الأعمال.
- ننتظر من موردينا وشركاء أعمالنا الالتزام بالمساواة والإدماج واتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان تنفيذ الالتزامات. نمنح الأفضلية للموردين وشركاء الأعمال الذين يبدون التزامهم بالممارسات المتقدمة والموردين وشركاء الأعمال الذين تديرهم النساء والمجموعات الممثلة تمثيلا ناقصا.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال منح النساء الحوامل والمرضعات أجازة أمومة مدفوعة الأجر ووسائل حماية خاصة ضد مخاطر الصحة والسلامة للنساء الحوامل والمرضعات، بما يتماشى مع المتطلبات القانونية المعمول بها.
- حيثما كان ذلك مطلوبًا قانونًا، يجب على الموردين وشركاء الأعمال تقديم مرافق رعاية أطفال احترافية للعمال والموظفين. بالإضافة إلى المتطلبات القانونية، تحثهم شركة C&A على تقديم مرافق رعاية الأطفال والإجازة الأبوية حيثما كان ذلك ممكنًا.

3.3 العمالة القسرية

ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
Protocol 11 of 2014 to the ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
ILO Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

- يجب على العاملين أداء عملهم على أساس طوعي، مما يعني أن جميع أشكال العمل القسري، بما في ذلك العمالة بعقود طويلة الأمد والسخرة والعمل في السجون أو حالات العمل الأخرى التي تتم تحت التهديد بأي جزاء أو عقوبة أو إكراه سياسي، تعد محظورة.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال عدم التعدي على الاختيار الحر للعمل. وفي جميع الأحوال، يجب ألا يقوموا بطلب ودائع مالية أو يحتفظون بوثائق هوية أو يحجبون الأجور. يجب أن يتحمل المورد أو شريك الأعمال رسوم التوظيف.
- عند استخدام أطراف ثالثة لتوظيف العمال، يجب على الموردين وشركاء الأعمال التأكد أن هذه الأطراف الثالثة تلتزم بالمتطلبات المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك الخاصة بشركة C&A وكذلك سياسة C&A بشأن العمالة القسرية والتوجيهات الخاصة بالعمالة المهاجرة الوافدة في إرشادات الدعم لمدونة قواعد السلوك.
- المبادئ التوجيهية الداعمة لمدونة قواعد السلوك. يجب احترام حرية التنقل، بما في ذلك ما يتعلق بالسكن الذي يوفره صاحب العمل.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال السماح للعاملين بإنهاء عقد العمل بعد إخطار معقول.

3.4 حرية إنشاء الاتحادات والنقابات

ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
ILO Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
ILO Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)
ILO Workers' Representatives Recommendation, 1971 (No. 143)
ILO Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)

- يجب على الموردين وشركاء الأعمال تبني موقف منفتح وتعاوني تجاه تمثيل العمال والسماح للعمال بتشكيل نقابات عمالية من اختيارهم أو الانضمام إليها.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال إتاحة وصول ممثلي العمال إلى مكان العمل لأداء اختصاصاتهم التمثيلية.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال عدم التمييز ضد العمال المنضمين إلى نقابة عمالية أو المشاركين في الأنشطة النقابية، ويجب عليهم عدم تهديد العمال الذين يمارسون هذا الحق أو تأديبهم أو معاقبتهم أو فصلهم من العمل، أو تقديم مكافآت لهم مقابل عدم ممارسة هذا الحق.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال الامتناع عن أي مشاركة مباشرة لصاحب العمل في تمثيل العمال. لن يتم قبول تمثيل العمال الذي يهيمن عليه صاحب العمل.
- عندما يكون الحق في حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي مقيدًا بموجب القانون، يجب على الموردين وشركاء الأعمال تسهيل إنشاء أشكال بديلة لتمثيل العمال والتفاوض معهم، وليس منعها.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال تنفيذ آليات تظلم فعالة لحل المظالم الجماعية الداخلية. يجب التعامل مع الشكاوى الفردية من خلال آليات تظلم فعالة على المستوى التشغيلي كما هو موضح في القسم 6 أدناه.
- للعمال الحق في التفاوض الجماعي، ويتعين على الموردين وشركاء الأعمال إبداء حسن النية أثناء التفاوض. في حالة وجود اتفاقية تفاوض جماعي، يجب على الموردين الامتثال لجميع الأحكام التعاقدية الواردة بها.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال احترام جميع اللوائح المحلية السارية بشأن العلاقات الصناعية.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال التحقق من عدم تدخل أفراد الأمن الموظفين لحماية مباني وحدة الإنتاج أو الأعمال التجارية في حقوق العمال والنقابات العمالية الواردة في هذا القسم، سواء بشكل مباشر أو كطرف ثالث.

3.5 المعاملة المحترمة وعدم التعرض للتحرش وسوء المعاملة، بما في ذلك العنف الجنساني

ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)
ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)

- يجب على الموردين وشركاء الأعمال معاملة جميع العمال والموظفين بكرامة واحترام. يحظر على الموردين وشركاء الأعمال المشاركة في التنمر أو التحرش أو الترهيب أو العنف أو العقاب البدني أو الإساءة من أي نوع، أو التسامح مع تلك الأمور. من باب الوضوح، يشمل هذا الحظر الصارم لأي نوع من أنواع العنف أو التحرش القائم على النوع الاجتماعي.
- سيتعامل الموردون وشركاء الأعمال بجدية مع جميع حالات المعاملة غير المحترمة أو التحرش أو العنف وسيفتحون تحقيقا على الفور في جميع الادعاءات المتعلقة بها.
- سيقدم الموردون وشركاء الأعمال إرشادات قانونية لضحايا أي شكل من أشكال التحرش الجنسي أو العنف الجنسي التي تعد جرائم جنائية بموجب القانون.
- عند تنظيم السلوك في مكان العمل، يجب على الموردين وشركاء الأعمال وضع إجراءات تأديبية مكتوبة، وشرحها بعبارات واضحة للعاملين لديهم والاحتفاظ بسجل لجميع الإجراءات التأديبية.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال التحقق من أن الإجراءات التأديبية متناسبة ولا تشتمل على عقاب بدني أو نفسي.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال التحقق من التزام أفراد الأمن العاملين لحماية مباني وحدة الإنتاج أو الأعمال التجارية بنفس معايير المعاملة اللائقة للعاملين، سواء بصفة مباشرة أو كطرف ثالث.

3.6 الصحة والسلامة

ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)
ILO Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)
ILO Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164)
ILO Chemicals Convention, 1990 (No. 170)

- يجب على الموردين وشركاء الأعمال توفير مكان عمل آمن وصحي، يشتمل على قدر كاف من الإضاءة والتدفئة والتهوية.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع وقوع الحوادث والأضرار الصحية أثناء العمل. يشمل ذلك ضمان التعامل الآمن مع المواد الكيميائية وتخزينها، وسلامة الماكينات والمعدات، بما في ذلك، على سبيل المثال، الغلايات والمصاعد ومصاعد البضائع، والسلامة الكهربائية، وسلامة المباني وقوتها واستقرارها، بما في ذلك المرافق السكنية حيثما توفرت، ومن خلال توفير ضمانات كافية ضد الحريق.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال تدريب العاملين بصفة منتظمة على الأمور المتعلقة بالصحة والسلامة، بما في ذلك التدريب على الإسعافات الأولية، والتدريب على السلامة من الحرائق، والتدريب على إدارة النفايات، والتعامل مع المواد الكيميائية وغيرها من المواد الخطرة.
- يجب أن تكون لدى العاملين حرية رفض المهام أو إبعاد أنفسهم عن مواقف العمل التي يعتقد العامل أنها تشكل خطرًا وشيكًا وخطيرًا على الحياة أو الصحة دون خوف من الإجراءات التأديبية أو التمييز أو إنهاء الخدمة.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال إتاحة الوصول إلى دورات مياه نظيفة، بأعداد كافية ومنفصلة على أساس الجنس، وإلى مياه الشرب النظيفة، وإلى المرافق الصحية لإعداد الطعام وتخزينه، إذا أمكن.
- يجب أن تفي أماكن المعيشة والمهاجع، في حالة توفرها، بنفس المتطلبات.

3.7 حماية المستضعفين

ILO Home Work Convention, 1996 (No. 177)
ILO Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)
ILO Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949 (No. 86)
ILO Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)
ILO Migrant Workers Recommendation, 1975 (No. 151)
ILO Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)
OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector

- يجب على الموردين وشركاء الأعمال إيلاء اهتمام خاص لحقوق الأشخاص الأكثر عرضة لممارسات العمل التعسفية، مثل النساء والعاملين بالمنازل وعمال الهيئات والعاملين المؤقتين والعمال المهاجرين والسكان الأصليين أو الأقليات العرقية. يجب على الموردين وشركاء الأعمال تحديد الفئات المستضعفة بانتظام في أعمالهم وضمن سلسلة التوريد الخاصة بهم ومنع المخاطر الواقعة على هذه الفئات المستضعفة والحد منها ومعالجتها.
- نتوقع من الموردين الالتزام بالمتطلبات الإضافية المحددة لحماية العاملين بالمنزل والعمالة المهاجرة الوافدة في إرشادات الدعم. تحتفظ شركة C&A بالحق في اعتماد مبادئ توجيهية لتحديد الأمور المنتظرة من الموردين وشركاء الأعمال بشأن طريقة حماية مجموعات مستضعفة معينة من العمال.

3.8 التوظيف العادي

ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)
ILO Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)
ILO Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)

- يجب على الموردين وشركاء الأعمال التعامل مع العمال على أساس علاقة عمل معترف بها تنشأ من خلال القوانين والممارسات الوطنية.
- يجب ألا يحاول الموردون وشركاء الأعمال التهرب من التزاماتهم تجاه العمال بموجب قوانين العمل أو الضمان الاجتماعي من خلال استخدام عقود العمل فقط أو التعاقد من الباطن أو ترتيبات العمل من المنزل أو توظيف العمالة المهاجرة أو استخدام عقود محددة المدة أو فترات اختبار أو من خلال مخططات التدريب المهني التي لا توجد فيها نية حقيقية لنقل المهارات أو توفير فرص عمل منتظمة.
- يجب أن يكون إنهاء العقد عادلاً وشفافًا وأن يتم إبلاغ العمال به بوضوح وفقًا للمتطلبات القانونية فيما يخص الإخطار المسبق وفرصة العامل للدفاع عن نفسه وأسباب الإنهاء ودفع الأجور والمزايا المستحقة.

3.9 الأجور

International Covenant on Economic Social and Cultural Rights and the Universal Declaration on Human Rights
ILO Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)
ILO Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)
ILO Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)
ILO Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)
ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)
ILO Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)
ILO Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)

- يجب على الموردين وشركاء الأعمال تعويض العمال عن طريق دفع الأجور وأجور العمل الإضافي والمزايا والإجازات المدفوعة التي توافق الحد الأدنى القانوني أو تتجاوزه و/أو المعايير القياسية للصناعة أو التي تحددها اتفاقيات التفاوض الجماعي، أيهما أعلى. تشمل المزايا، مزايا الضمان الاجتماعي وفقًا للقانون المعمول به ومدفوعات نهاية الخدمة أو المزايا الأخرى مستحقة الدفع طبقا للقانون المعمول به في نهاية مدة الخدمة.

- يجب على الموردين وشركاء الأعمال تعويض العمال عن جميع الأعمال الإضافية بمعدل أجور ممتاز، لا يقل عن 125% من المعدل العادي للأجر أو أعلى إذا اقتضى القانون أو اتفاقية التفاوض الجماعي ذلك. يمكن تعويض العمل الإضافي من خلال منح قدر متساوٍ من الإجازة، بشرط أن يجيز القانون ذلك ويوافق العاملون عليه.
- يجب دفع الأجور والتعويضات بانتظام وفي الوقت المحدد وبالعملة المحلية أو العملة المنصوص عليها وفقًا للقانون. يجب أن تكون الأجور والتعويضات لأسبوع العمل القياسي، أي بدون ساعات عمل إضافية، كافية لتلبية الاحتياجات الأساسية وتوفير بعض الدخل التقديري للعمال وأسرهم (أجر مناسب).
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال عدم القيام بأي استقطاعات من الأجور غير منصوص عليها في القانون الوطني أو كإجراء تأديبي.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال إمداد العمال بمعلومات مكتوبة ومفهومة بشأن ظروف العمل، بما في ذلك الأجور، قبل بدء التوظيف وبشأن تفاصيل أجورهم في كل مرة يتم دفعها.
- يجب أن يكون العمال قادرين على أن يقرروا كيفية إنفاق أجورهم بحرية.

3.10 ساعات العمل

ILO Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)
ILO Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)
ILO Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)
ILO Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106)

- يجب على الموردين وشركاء الأعمال تحديد ساعات العمل القياسية عن طريق العقد، برقم يتوافق مع القانون الوطني أو الاتفاقيات الجماعية وبحد أقصى 48 ساعة في الأسبوع، باستثناء العمل الإضافي.
- يجب استخدام خيار العمل الإضافي فقط كاستثناء لتلبية متطلبات العمل على المدى القصير. يجب أن يكون العمل الإضافي طوعيًا ويتم منح تعويض مقابله.
- يجب ألا تتجاوز ساعات العمل 60 ساعة في أي فترة مدتها سبعة أيام، إلا في ظروف استثنائية أو غير متوقعة وفي حالة استيفاء الاشتراطات التالية:
  - أن يسمح بها القانون الوطني،
  - أن يسمح بها اتفاق جماعي
  - وأن تُتخذ الضمانات لحماية صحة العمال وسلامتهم.

3.11 حقوق الأرض

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966)

- يجب على الموردين وشركاء الأعمال احترام الحقوق القائمة في الأرض أو المياه أو الغابات، لا سيما للأشخاص الذين تعتمد سبل عيشهم على استخدام هذه الحقوق. عند إنشاء الأنشطة التجارية أو توسيع نطاقها، يجب على الموردين وشركاء الأعمال السعي إلى تجنب أي مساس بهذه الحقوق.

4.0 البيئة

يعتمد عملنا على البيئة الطبيعية والموارد التي توفرها. يمثل ذلك مسؤولية تأخذها C&A على محمل الجد - ونتوقع من موردينا أن يفعلوا الشيء نفسه. نحن سباقون في إدارة الأداء البيئي لموردينا ونتجاوز حدود الامتثال حيثما كان ذلك ضروريًا.

وفقا للمكان وعمليات الإنتاج المحددة لشريك العمل، قد تسري أيضًا اللوائح المحلية أو الوطنية أو الدولية المتعلقة بالانبعاثات في الهواء واستخدام الأراضي والتنوع البيولوجي والضوضاء أو تلوث الرائحة، بما في ذلك الجوانب البيئية الأخرى، التي قد تكون سارية إضافة إلى الجوانب البيئية الموضحة بمزيد من التفاصيل هنا.

- معظم التأثيرات البيئية لشركة C&A تحدث ضمن سلسلة التوريد والمواد الخام وتصنيع منتجاتنا. يلعب موردونا دورًا رئيسيًا لدعم C&A في جهودها الرامية إلى تحسين الصناعة.
- تستند الاشتراطات الواردة في هذا القسم إلى المتطلبات المركزية للامتثال القانوني (القسم 2) وهي مدفوعة بسياسات C&A والتزاماتها تجاه المنظمات والبرامج الخارجية مثل برنامج التخلص من المواد الكيميائية الخطرة (ZDHC).

الإدارة البيئية

- يجب على الموردين تحديد أي مخاطر بيئية متعلقة بأنشطتهم التجارية أو منعا أو الحد منها أو معالجتها.
- يجب على الموردين تكليف أحد ممثلي الإدارة العليا بمسؤولية الأداء البيئي.
- يجب على الموردين إمداد C&A ببيانات بيئية دقيقة في غضون شهر واحد أو خلال مدة متفق عليها من الطلب، عند طلبها. ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر، البيانات التي تتناول الطاقة والمياه ومياه الصرف والمواد الكيميائية وانبعاثات الهواء.
- يجب على الموردين اتخاذ خطوات للتحقق من صحة بياناتهم، من خلال جهات خارجية معتمدة إذا لزم الأمر، خلال فترة محددة بواسطة C&A.
- يتحمل الموردون مسؤولية المعالجة الاستباقية وفي التوقيت المناسب للمشكلات البيئية ويجب عليهم إبلاغ التفاصيل الخاصة بإجراءات الإصلاح هذه إلى C&A بكل شفافية.
- يجب أن يكون الموردون قادرين على إثبات مراعاة الآثار البيئية في عملية اتخاذ قراراتهم التجارية.

4.2 برنامج الإدارة الكيميائية المستدامة

- يخضع الموردون الذين لديهم "عمليات تشتمل على سوائل" (مثل صباغة الأقمشة وتشطيبها وغسل الملابس والدباغة والطباعة والتشطيب) لبرنامج إدارة المواد الكيميائية المستدامة في C&A. يجب على هؤلاء الموردين التعاون مع C&A في العمل ببرنامج التخلص من المواد الكيميائية الخطرة (ZDHC) وكذلك موردي المواد الكيميائية التابعين لهم.

4.3 التغير المناخي وإدارة الموارد المائية

- يجب على الموردين تحمل المسؤولية عن حصتهم من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري والتعاون مع C&A في التصدي لأزمة المناخ.
- يجب على الموردين تحمل المسؤولية فيما يخص موارد المياه المستخدمة والاضطلاع بدورهم في الحفاظ على مستجمعات المياه الصحية.
- يجب على الموردين التحول إلى استخدام مصادر الطاقة المتجددة، حيثما أمكن. إذا لم يكن ذلك ممكنًا، فيُنتظر من الموردين الانتقال إلى مصادر طاقة منخفضة الكربون حيثما أمكن.
- عند الاقتضاء، يجب على الموردين التعاون مع C&A لتنفيذ تدخلات الطاقة والمياه والكفاءة التشغيلية، بما في ذلك مشاركة أطراف ثالثة بتكليف من C&A.

4.4 التخلص من النفايات داخل البيئة

- يجب على الموردين قياس عمليات التخلص من النفايات في البيئة المحلية ومراقبتها والحد منها، بما في ذلك الانبعاثات في الهواء والماء والأرض، واتخاذ خطوات للحد من التلوث الضوضائي.
- يجب على الموردين ضمان معالجة مياه الصرف الصحي بشكل كافٍ قبل تصريفها من الموقع، بما يتماشى مع اللوائح المحلية والوطنية، ومتطلبات التخلص من المواد الكيميائية الخطرة عند الاقتضاء.
- يجب على الموردين إجراء اختبارات لمياه الصرف على النحو المطلوب لتلبية جميع المتطلبات القانونية الوطنية والمحلية ومشاركة بيانات جودة مياه الصرف الصحي مع C&A والجهات المعنية، عند طلبها.
- يجب على الموردين السعي للحد من النفايات من خلال الكفاءة التشغيلية وتسهيل إعادة استخدام وإعادة تدوير النفايات حيثما أمكن.
- يجب الالتزام باللوائح الخاصة بنقل النفايات الخطرة عبر الحدود في جميع الأوقات.

4.5 المتطلبات الخاصة بالمواد

- يجب على موردي الألياف السليلوزية من صنع الإنسان (بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، الفسكوز والليوسيل المودال) الامتثال لمتطلبات توجيهات CanopyStyle Audit لضمان حماية الغابات والأنظمة البيئية المهددة بالانقراض.
- يجب أن يتعاون الموردون مع C&A لضمان أن قرارات الشراء الخاصة بهم لا تساهم في إزالة الغابات أو أي تأثير سلبي على النظم البيئية الهشة أو الأنواع المهددة بالانقراض.

4.6 الرفق بالحيوان

- تلتزم C&A بدعم رعاية الحيوانات في سلسلة التوريد الخاصة بها. يجب أن يلتزم موردو المواد المشتقة من الحيوانات بسياسة الرفق بالحيوان لدى C&A، حيث يمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل بشأن المواد المحظورة وممارسات التوريد.

5.0 مكافحة الفساد

- تنتظر C&A من الموردين وشركاء الأعمال الالتزام بالمعايير الأخلاقية العالية في الممارسات التجارية.
- يتعين على الموردين وشركاء الأعمال الامتثال لجميع قوانين مكافحة الرشوة والفساد المعمول بها.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال عدم عرض الرشاوى أو دفعها أو طلبها أو قبولها، بما في ذلك مدفوعات التسهيلات.
- يجب أن يكون لدى الموردين وشركاء الأعمال سياسات وإجراءات لمكافحة الفساد وأن يقوموا بمراجعتها بانتظام للتحقق من فعاليتها عمليا.

6.0 آليات التظلم على المستوى التشغيلي

- يجب على الموردين وشركاء الأعمال إنشاء آليات التظلم وإنفاذها والإعلان عنها على المستوى التشغيلي بما يتيح للعاملين لديهم الوصول إليها لمعالجة مخاوفهم وتظلماتهم فيما يتعلق بظروف العمل أو أي موضوع آخر تشتمل عليه مدونة قواعد السلوك هذه دون أدنى خوف من الانتقام أو الترهيب أو المضايقة أو التمييز. يجب أن يكون لدى العاملينالقدرة على إثارة المخاوف وإبداء التظلمات بسرية تامة.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال التأكد من أن آليات التظلم على المستوى التشغيلي مشروعة، ويمكن الوصول إليها، ويمكن التنبؤ بها، وأنها تتمتع بالإنصاف والشفافية ومتوافقة مع حقوقهم، استنادا إلى المشاركة والحوار وأنها مصدر للتعلم المستمر.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال التأكد من أن آليات التظلم على المستوى التشغيلي مناسبة للتعامل مع حالات العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش القائم على أساس النوع الاجتماعي، عند الضرورة أو الاقتضاء القانوني، من خلال إنشاء قناة تظلم منفصلة.
- يجب أن يشارك ممثلو العمال في التحقيق وتحديد وسيلة انتصاف للتظلم، حيثما أمكن.
- يجب على الموردين وشركاء الأعمال، وفقًا لتعليمات C&A، مشاركة المعلومات الخاصة بخط النزاهة الخاصة بشركة C&A المشار إليها في الملحق 2. يجب على الموردين وشركاء الأعمال ضمان الوصول إلى خط النزاهة دون عوائق والتعاون الكامل في حل أي شكوى تتلقاها C&A عبر خط النزاهة فيما يخص أعمالهم.

الملحق 1: قاموس المصطلحات

السخرة

العمل لدى صاحب عمل لسداد دين وليس مقابل تعويض مادي يتلقاه العامل، والذي يتقاضاه عامل آخر عادة يعرض عمل العامل في المقابل.

الطفل

أي شخص دون الثامنة عشرة من عمره.

التفاوض الجماعي

اتفاق يتم بموجبه تحديد شروط العمل والأجور أو شروط التوظيف الأخرى أو العلاقات الأخرى بين العمال وأرباب العمل أو المنظمات الجماعية الخاصة بهم عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال الذين يحق لهم التفاوض الجماعي (أحدى النقابات العمالية عادة) وممثلي صاحب العمل، أي إدارة وحدة الإنتاج.

الموظف

أي شخص يعمل لدى الموردين أو شركاء الأعمال ويتولى مهامًا إدارية.

حرية إنشاء الاتحادات والنقابات

حق جميع العمال في الانضمام إلى نقابة عمالية أو تشكيلها من اختيارهم وممارسة الأنشطة النقابية دون تدخل من صاحب العمل أو من السلطات الحكومية.

العمالة القسرية

جميع الأعمال أو الخدمات التي تؤخذ من أي شخص تحت وطأة التهديد بأي عقوبة، ولم يتطوع هذا الشخص للقيام بها أو التي يُطلب من أجلها مثل هذا العمل أو الخدمة كوسيلة لسداد الديون.

إجراء التظلم

عملية أو إجراء للعمال الذين يشعرون بأنهم تعرضوا لمعاملة غير عادلة، تتح لهم التعبير عن مخاوفهم دون خوف من التداعيات.

التحرش

أي حدث، سواء كان فرديًا أو متكررًا، يستهدف أو ينتج عنه أو يحتمل أن يؤدي إلى ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي.

العمل الخطر

يُعرَّف العمل الخطر بما يتماشى مع توصية منظمة العمل الدولية رقم 190 (ILO Recommendation No. 190). ويشمل العمل على ارتفاعات خطرة، مع الماكينات والمعدات والأدوات الخطرة (مثل السكاكين والمناشير وآلات القطع والمراجل)، والعمل الذي يتضمن المناولة اليدوية أو نقل الأحمال الثقيلة، والعمل الذي يعرض العمال للمواد الكيميائية أو المواد أو العوامل أو العمليات الخطرة أو إلى مستويات عالية من الضجيج أو الاهتزازات أو في ظروف قارسة البرودة أو شديدة الحرارة أو العمل في ظل ظروف صعبة بشكل خاص، مثل العمل لساعات طويلة أو أثناء الليل.

حقوق الإنسان

مجموعة من المبادئ المحددة في الشرعة الدولية لحقوق الإنسان (International Bill of Human Rights)، بما في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948) ((Universal Declaration of Human Rights (1948))، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (1966) ((International Covenant on Civil and Political Rights (1966))، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966) ((International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966)) بالإضافة إلى الاتفاقيات الأخرى المشار إليها في مدونة قواعد السلوك هذه. تستند جميع حقوق الإنسان إلى الاعتراف بالكرامة المتأصلة لجميع أعضاء العائلة البشرية وحقوقهم المتساوية وغير القابلة للتصرف كأساس للحرية والعدالة والسلام في العالم.

العمالة بعقود طويلة الأجل

العمل المنجز نيابة عن صاحب العمل الذي يمنع العمال من ترك العمل حسب تقدير العامل.

الإجازة الأبوية

تماشياً مع توصية منظمة العمل الدولية رقم 191 لحماية الأمومة (ILO Maternity Protection Recommendation No. 191)، يجب أن تشمل إجازة الوالدين الحالات التالية للإجازة الإضافية، بالإضافة إلى حماية الأمومة المقدمة لأم الطفل العاملة وفقاً للقانون الوطني:

- إجازة لأب الطفل العامل، في حالة وفاة الأم قبل انتهاء إجازة ما بعد الولادة، لمدة تساوي الجزء المتبقي من إجازة ما بعد الولادة.
- إجازة لأب الطفل العامل، في حالة مرض الأم أو مكوثها في المستشفى بعد الولادة وقبل انتهاء إجازة ما بعد الولادة، وحيث لا تستطيع الأم رعاية الطفل، لمدة تساوي الجزء المتبقي من فترة ما بعد الولادة إجازة الأمومة.
- إجازة إضافية للأم العاملة أو الأب العامل للطفل خلال الفترة التي تلي انتهاء إجازة الأمومة.
- الإجازة، بما في ذلك المزايا وحماية التوظيف، للوالدين بالتبني، حيث ينص القانون الوطني والممارسة على التبني.

الفترات المطبقة للإجازة الأبوية، ومدة الإجازة والطرائق الأخرى، بما في ذلك دفع استحقاقات الوالدين واستخدام وتوزيع الإجازة الوالدية بين الوالدين العاملين، تخضع للقوانين أو اللوائح الوطنية أو بأي طريقة تتفق مع الممارسة الوطنية بما في ذلك اتفاقيات التفاوض الجماعي.

سعر القطعة

طريقة لدفع أجور العمال من خلال عدد الأشياء التي ينتجونها بدلاً من عدد الساعات التي يعملونها.

الرأي السياسي

أي عضوية في الأحزاب السياسية، أو تعبير عن التوافق مع مواقف في نقاش سياسي، أو أي شكل آخر من أشكال التعبير عن الأفكار المتعلقة بالنقاش السياسي، ما لم يكن هذا التعبير بمثابة تمييز أو تشويه لسمعة أشخاص أو مجموعات أخرى.

الاجراءات الوقائية

في حين يعمل الإجراء التصحيحي على تصحيح المشكلة فوريا، فإن الإجراءات الوقائية تحول دون تكرار حدوث المشكلة.

منطقة الإنتاج

المنطقة المخصصة لغرض تصنيع ومعالجة وتخزين بضائع C&A أو المواد الخام والمكونات المتعلقة بها.

وحدة الإنتاج

وحدة الإنتاج هي أي مصنع يديره مورد أو مقاول من الباطن ويقوم بإنتاج بضائع تُباع لدى C&A وله أنشطة يمكن أن تشمل، على سبيل المثال لا الحصر: القص والخياطة والتطريز والتزيين والإكسسوارات والطباعة والغسل/الغسيل والمعالجة الجافة وصباغة الملابس وحياكة الأضلاع والربط والتجميع النهائي/التعبئة.

المقاول الفرعي

المقاول الفرعي هو فرد أو في كثير من الحالات شركة تقوم بتوقيع عقد لأداء جزء أو كل التزامات عقد طرف آخر.

النقابة (أو "الاتحاد")

منظمة للعمال، شكلها العمال بحرية، تقوم بتعزيز مصالح أعضائها وحمايتها فيما يتعلق بقضايا مثل الأجور وظروف العمل من خلال التفاوض الجماعي مع أرباب العمل.

C&A

العاملون

الأشخاص المعينون من قبل أو من أجل المورد أو الشريك التجاري لأداء العمل على أساس منتظم تحت إشراف صاحب العمل، ما لم يتم توظيفهم من قبل طرف ثالث لأداء خدمات مساعدة مؤقتة فقط (مثل خدمات الحراسة المؤقتة).

شباب العاملين

يطلق عليهم أيضا اسم الأحداث أو المراهقين أو القاصرين، ويشمل ذلك أي عامل يزيد عمره عن 16 عامًا دون أن يبلغ سن 18 عامًا.

C&A

الملحق 2: بيانات خط النزاهة

يتيح خط النزاهة من شركة C&A لجميع الأشخاص إمكانية تقديم معلومات بشأن الانتهاكات والمخاطر المتعلقة بحقوق العمل وحقوق الإنسان والحفاظ على البيئة والفساد أو غير ذلك من أشكال السلوك غير النزيه، بغض النظر عما إذا كانت مثل هذه الحالات تحدث ضمن العمليات التجارية الخاصة بشركة C&A أو الشركات التي تمثل جزءا من سلسلة التوريد الخاصة بشركة C&A، بما في ذلك شركاء الأعمال والموردين. تظل هذه التقارير دائمًا سرية ويمكن مشاركتها دون الكشف عن هويتك.

يمكن الوصول إلى خط النزاهة عبر موقع الويب التالي (LINK) أو وظيفة الدردشة التالية (...).
يمكن تقديم المعلومات بمجموعة متنوعة من اللغات، دون أي تكلفة على المشتكي أو المبلغ عن المخالفات ولا تتطلب سوى مهارات القراءة البسيطة.

أثناء التعامل مع الحالات الواردة، لن يتم مشاركة أي معلومات يمكن من خلالها الكشف عن هوية مقدم الشكوى أو المبلغين عن المخالفات مع أي شخص بخلاف القائم (القائمين) بمعالجة الحالة، ما لم يكن ذلك مسموحًا به صراحةً من قبل مقدم الشكوى أو المبلغين عن المخالفات. لن يتم التسامح مع أي نوع من التمييز أو العقوبة (الانتقام) ضد المشتكين أو المبلغين عن المخالفات بسبب إثارة المخاوف بحسن نية.

سيشارك المشتكي أو المبلغ عن المخالفات في تحديد وقائع القضية وتحديد التدابير العلاجية أو الوقائية المناسبة، حيثما أمكن. إذا تأكد الانتهاك، فسوف تسعى C&A على الفور إلى اتخاذ إجراء تصحيحي مناسب لوقف الانتهاك أو الحد من مدى الانتهاك. إذا تأكد الخطر، فإن C&A ستحدد التدابير الوقائية المناسبة وفقًا للمعايير المعمول بها لتحديد أولويات المخاطر.

سيتم إبلاغ مقدم الشكوى أو المبلغ عن المخالفات بالقرار والتدابير المتخذة من خلال وسائل الاتصال التي حددها.