

پیوست "G"

ضوابط رفتاری پیمانکاران سازمان ملل متحد

منشور سازمان ملل متحد: ارزشهای مندرج در منشور سازمان ملل متحد که عبارتند از احترام به حقوق اساسی انسانها، عدالت اجتماعی و کرامت انسانی و همچنین احترام به حقوق مساوی مردان و زنان بعنوان اهداف کلی قلمداد میگردند و از پیمانکاران سازمان ملل متحد انتظار میرود که به این ارزشها پایبند باشند.

توافقتنامه جهانی^۱: طی مجمع جهانی اقتصادی در شهر داووس بتاريخ ۳۱ ژانویه ۱۹۹۹، دبیرکل سازمان ملل متحد پیشگامان اقتصادی جهان را به پذیرش و اجرای توافقنامه جهانی هم در رویه های سازمانی خود و هم در حمایت از سیاستگذاریهای مناسب عمومی فرا خواند. مرحله عملیاتی توافقنامه جهانی در مقر اصلی سازمان ملل واقع در نیویورک در تاریخ ۲۶ ژوئیه ۲۰۰۰ آغاز گشت. در اولین نشست رهبران توافقنامه جهانی^۲ مورخ ۲۴ ژوئن ۲۰۰۴ در مقر فوق الذکر، دبیرکل سازمان ملل اضافه گشتن دهمین اصل علیه فساد را اعلام نمود. توافقنامه جهانی عبارتست از يك شبکه بین المللی داوطلبانه شهروندی بنگاهی که فلسفه وجودی آن، حمایت از مشارکت بخش خصوصی و سایر بازیگران اجتماعی در جهت پیشبرد شهروندی بنگاهی مسئولانه و اصول اجتماعی و محیط زیستی جهانی برای حل چالشهای جهانی شدن میباشد. سازمان ملل متحد کلیه پیمانکاران را قویا به مشارکت فعال در توافقنامه جهانی تشویق مینماید. این مجموعه ضوابط رفتاری نیز در همین راستا و با اذعان اهمیت ۱۰ اصل توافقنامه جهانی سازمان ملل متحد تدوین گشته است و بعنوان ابزار مهم ادغام اصول این توافقنامه در عملیات آن سازمان در نظر گرفته میشود. این ضوابط حاوی موارد مندرج در توافقنامه در زمینه های حقوق بشر، کار، محیط زیست و مبارزه با فساد است و تفسیر این ضوابط باید در راستای توافقنامه باشد. پیمانکاران علاقمند به حمایت از توافقنامه جهانی و کسب اطلاعات بیشتر درباره اصول دهگانه میتوانند به تارنمای توافقنامه جهانی به نشانی مراجعه www.unglobalcompact.org نمایند.

کنوانسیونهای اساسی کار سازمان جهانی کار: بنیان این ضوابط رفتاری، کنوانسیونهای کار تدوین شده توسط سازمان بین المللی کار است که این سازمان، آژانس سه جانبه مرتبط با سازمان ملل متحد میباشد. انتظار سازمان ملل آن است که کلیه پیمانکارانی که محصولات یا خدماتی را در اختیار آن سازمان قرار میدهند به روح حاکم بر منشور آن سازمان و اصول مبنایی کنوانسیونهای سازمان بین المللی کار پایبند باشند. متن کامل کنوانسیونهای سازمان بین المللی کار در تارنمای آن سازمان به نشانی www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm قابل دسترسی است.

پایش و ارزشیابی: سازمان ملل امکان دارد که امکانات پیمانکاران خود و پیمانکاران فرعی آنها را در محل مورد ارزشیابی و بازرسی قرار دهد تا پیروی آنها از این اصول را بررسی نماید. سازمان ملل انتظار دارد که پیمانکاران حداقل اهداف مشخصی را در جهت برآورده کردن استانداردهای مطروحه در این ضوابط رفتاری تعریف کرده باشند. سازمان ملل این حق را دارد تا ایجاد سازوکارها و نظامهای مدیریتی را در راستای تضمین نیل به اصول مندرج در این ضوابط رفتاری مورد پایش قرار دهد و همچنین عدم موفقیت در این زمینه میتواند بر توان آتی پیمانکاران در تعامل کاری با سازمان ملل اثرگذار باشد. علیرغم ماهیت الهام بخش اصول مندرج در این ضوابط رفتاری، پیمانکاران سازمان ملل باید متوجه باشند که چنانچه سازمان ملل با آنان قراردادی را امضا مینماید، شرایط کلی قرارداد سازمان ملل متحد^۳ بعنوان بخش اصلی قراردادهای سازمان ملل بوده و لذا قانونا در برابر پیمانکاران آن سازمان قابل اعمال است.

^۱ Global Impact

^۲ Global Compact Leaders Summit

^۳ United Nations General Conditions of Contract

۱. **ارتباطات پیمانکاران:** مفاد این ضوابط رفتاری حاوی انتظارات سازمان ملل از کلیه پیمانکارانی است که با آنها تعامل کاری دارد. سازمان ملل انتظار دارد که این اصول را پیمانکاران، بنگاههای مادر آنان و همچنین سازمانهای زیرمجموعه و مرتبط با آنها و کلیه افرادی که با آنها تعامل کاری دارند از جمله کارمندان، پیمانکاران فرعی و سایر اشخاص ثالث اعمال نمایند. این سازمان همچنین انتظار دارد که پیمانکاران از اطلاع رسانی این ضوابط رفتاری به کارمندان و پیمانکاران فرعی آن هم به زبان مادری آنها و بگونه ای قابل فهم برای مخاطبین اطمینان حاصل نمایند.

۲. **ترویج اصول ضوابط رفتاری:** انتظار سازمان ملل آن است که پیمانکاران نظامهای مدیریتی مناسبی را ایجاد و حفظ نمایند که گستره آنها مربوط به محتوای این ضوابط رفتاری است و آنکه آنها رویه های مدیریتی و عملیات کسب و کار خود را فعالانه بررسی، پایش و اصلاح نموده تا از انطباق آنها با اصول مندرج در این ضوابط اطمینان حاصل نمایند. کلیه اصول مندرج در این ضوابط رفتاری از اهمیت مساوی و فارغ از ترتیب نگاشتن آنها برخوردار میباشند. پیمانکاران مشارکت کننده در توافقنامه جهانی قویا تشویق میگردند که اصول این توافقنامه را عملیاتی نمایند و پیشرفت سالانه خود به ذینفعان را گزارش دهند.

۳. **پیمانکاران فرعی:** سازمان ملل انتظار دارد که پیمانکاران آن پیمانکاران فرعی خود را ترغیب نمایند تا نسبت به اعمال اصول این ضوابط رفتاری و یا اصول مشابه آن اطمینان حاصل نمایند.

کار:

۴. **آزادی انجمنهای صنفی و چانه زنی جمعی:** انتظار سازمان ملل از پیمانکاران خود آن است که آنها حقوق کارمندان را در زمینه تشکیل آزادانه انجمنهای صنفی و چانه زنی جمعی در چارچوب قوانین کشور محل استخدام و همچنین کنوانسیونهای اساسی سازمان بین المللی کار تحت عنوان *کنوانسیون آزادی تشکیل انجمنهای صنفی و حمایت از حق سازماندهی* (کنوانسیون ۸۷، ۱۹۴۸)^۴ و *کنوانسیون حق سازماندهی و چانه زنی جمعی کنوانسیون ۹۸، ۱۹۴۹*^۵ برسمیت بشناسند. سازمان ملل اهمیت ارتباطات آزادانه و تعاملات مستقیم بین کارگران و مدیریت را برسمیت میشناسد و پیمانکاران باید حقوق کارگران را برای تشکیل آزادانه انجمنها و ارتباط آزادانه با مدیریت پیرامون شرایط کاری بدون ترس از آزار، رعب، مجازات، مداخله و یا مقابله بمثل مورد احترام قرار دهند.

۵. **کار اجباری:** سازمان ملل انتظار دارد که پیمانکاران آن هرگونه توسل به کار اجباری، رهنی و یا کارآموزی طویل المدت و یا کار اجباری زندانیان را ممنوع نماید و رویه های استخدامی همگون با کنوانسیونهای سازمان بین المللی کار مرتبط با کار اجباری را اتخاذ نماید که این کنوانسیونها عبارتند از: *کنوانسیون کار اجباری* (کنوانسیون ۲۹، ۱۹۳۰)^۶ و *کنوانسیون منع کار اجباری* (کنوانسیون ۱۰۵، ۱۹۵۷)^۷. کلیه اشکال کار از جمله اضافه کار باید داوطلبانه باشند و کارگران باید آزاد بوده تا با اعلام قبلی مناسب کار خود را ترک نمایند. پیمانکاران نباید کارگران را ملتزم به تسلیم مدارك شناسایی ارائه شده توسط دولت از قبیل گذرنامه و یا مجوز کار بعنوان شرطی برای استخدام نمایند.

۶. **کار کودکان:** سازمان ملل از پیمانکاران آن انتظار دارد که حداقل مشغول رویه های کاری متعارض حقوق مندرج در کنوانسیون حقوق کودک، *کنوانسیون حداقل سن سازمان بین المللی کار* (کنوانسیون ۱۳۸، ۱۹۷۳) یا *کنوانسیون منع و امحای فوری بدترین اشکال کار کودک* (کنوانسیون ۱۸۲، ۱۹۹۹) نگردند. حداقل سن ورود به کار یا استخدام نباید کمتر از سن پایان دوره اجباری تحصیل که معمولاً کمتر از ۱۵ سال یا ۱۴ سال در مواردی که قوانین داخلی کشور اجازه میدهند باشد و باید به بالاترین سن موضوعه تعویق یابد. علاوه بر این، همه کارگران جوان باید در برابر انجام

^۴ Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention

^۵ Right to Organize and Collective Bargaining Convention

^۶ Forced Labour Convention

^۷ Abolition of Forced Labour Convention

کاری که احتمال دارد خطرناک باشد و یا مخل آموزش کودک باشد و برای سلامتی و رشد جسمانی، ذهنی، اجتماعی، معنوی و یا اخلاقی وی مضر باشد مورد حمایت قرار گیرند. کلیه پیمانکاران باید همچنین به برنامه های مشروع کارآموزی در کارگاهها پایبند باشند و از قوانین و مقررات حاکم بر کار کودک و برنامه های کارآموزی پیروی کنند.

۷. **تبعیض:** سازمان ملل کلیه اشکال تبعیض مبتنی بر نژاد، رنگ، دین، جنسیت، جهت گیری جنسی، سن، توان جسمانی، وضعیت سلامتی، عقاید سیاسی، ملیت، خاستگاه اجتماعی یا قومی، عضویت در اتحادیه های صنفی یا وضعیت تأهل را در رویه های بکارگیری و استخدام افراد بر نمیتابد. این سازمان همچنین در راستای اصول مطروحه در *کنوانسیون پیرامون تبعیض در استخدام یا اشتغال (کنوانسیون ۱۱۱، ۱۹۵۸)*^۸ و *کنوانسیون دستمزد برابر (کنوانسیون ۱۰۰، ۱۹۵۱)*^۹ هرگونه تبعیض در دسترسی به آموزش، ارتقا و پاداشها را تقبیح مینماید.

۸. **ساعات کاری:** سازمان ملل انتظار دارد که پیمانکاران آن کلیه الزامات قانونی مربوط به ساعت کار را که هرگز نباید از ۶۰ ساعت در هفته شامل اضافه کار مگر در شرایط اضطراری یا غیرمعارف تجاوز نماید رعایت نمایند. پیمانکاران باید نسبت به داوطلبانه بودن کلیه موارد اضافه کار و پرداخت دستمزد منطبق بر نرخ رایج اضافه کار اطمینان حاصل نمایند. همچنین پیمانکاران ترغیب میگردند تا یک روز تعطیل برای کارگران در طی هفت روز کاری ارائه نمایند.

۹. **پرداخت:** انتظار سازمان ملل از پیمانکاران خود آن است که حداقل کلیه قوانین و مقررات دستمزد و ساعات کاری را از جمله موارد مربوط به حداقل دستمزد، دستمزد اضافه کار، نرخ مقاطعه کاری و سایر موارد پرداخت رعایت نمایند و مزایای قانونی را تأمین کنند.

حقوق بشر:

۱۰. **حقوق بشر:** سازمان ملل از پیمانکاران خود انتظار دارد که حقوق بشر شناخته شده بین المللی را رعایت نمایند و در موارد نقض این حقوق نقشی نداشته باشند.

۱۱. **آزار و رفتار خشن یا غیرانسانی:** سازمان ملل انتظار دارد که پیمانکاران آن فضای کاری را ایجاد نمایند که با همه کارمندان در آن با احترام و کرامت رفتار شود و از هرگونه تهدید به خشونت، استثمار یا آزار جنسی و بدرفتاری یا آزار روانی و کلامی پرهیز شود. هیچگونه رفتار خشن یا غیرانسانی و یا تنبیه بدنی از هر قبیل و حتی تهدید به چنین رفتاری مورد قبول نیست.

۱۲. **سلامت و ایمنی:** انتظار سازمان ملل آن است که پیمانکاران آن به کلیه قوانین، مقررات و آیین نامه های مربوطه کشوری که در آن کار میکنند پایبند باشند تا محیط کاری امن و سالمی را در هر جا که مشغول کارند ایجاد نمایند. پیمانکاران باید حداقل تلاش نمایند که راهکارها و نظامهای مدیریتی شناخته شده را مانند *راهکارهای سازمان بین المللی کار پیرامون ایمنی و سلامت شغلی*^{۱۰} (که این راهکارها در تارنمای سازمان بین المللی کار به این نشانی موجود است: www.ilo.org/public/english/protection/safework/management/guide.htm) اعمال نمایند و حداقل موارد زیر را تضمین نمایند: دسترسی مناسب به آب آشامیدنی و امکانات بهداشتی، ایمنی در برابر حریق، آمادگی برای واکنش به شرایط اضطراری، بهداشت شخصی، روشنایی کافی، تهویه مطبوع و حفاظت در برابر مصدومیتها و بیماریهای شغلی و ماشین آلات. پیمانکاران همچنین تضمین مینمایند که همین استانداردها در خوابگاهها و غذاخوریها نیز اعمال گردند.

^۸ Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation
^۹ Equal Remuneration Convention

^{۱۰} ILO Guidelines on Occupational Safety and Health (ILO-OSH-2001)

۱۳. **مین:** ما انتظار داریم که پیمانکاران سازمان ملل تلاش نمایند اقدام به فروش یا تولید مینهای ضدنفر و اجزای مورد استفاده در تولید چنین مینهایی نکنند.

محیط زیست:

۱۴. **رویکرد دوستدار محیط زیست:** سازمان ملل انتظار دارد که پیمانکاران آن سیاستی کارآمد پیرامون حفاظت از محیط زیست را اتخاذ نمایند و از مقررات و قوانین جاری حفاظت از محیط زیست تبعیت نمایند. پیمانکاران باید حتی المقدور رویکردی پیشگیری کننده از مشکلات زیست محیطی را مورد حمایت قرار دهند، ابتکاراتی برای ارتقای مسئولیت بیشتر زیست محیطی اتخاذ نمایند و به توزیع فناوریهای دوستدار محیط زیست که رویه های مناسب چرخه حیات را اجرا میکنند بپردازند.

۱۵. **مواد شیمیایی و خطرناک:** مواد شیمیایی و سایر مواد که در صورت انتشار، مخل محیط زیست میباشند باید شناسایی و مورد مدیریت قرار گیرند تا نسبت به ایمنی در استفاده، جابجایی، انبار، بازیافت یا استفاده مجدد و دفع اطمینان حاصل شود.

۱۶. **فاضلاب و پسماندهای خشک:** فاضلاب و پسماندهای خشک تولید شده از عملیات، فرایندهای صنعتی و امکانات بهداشت محیط باید مورد پایش، مهار و پردازش مورد نیاز پیش از تخلیه یا دفع قرار گیرند.

۱۷. **انتشار در هوا:** مواد شیمیایی آلی فرار، اسپریها، فرسایش دهنده ها، ریزآلاینده ها، مواد مخرب اوزون و محصولات جنبی احتراق تولید شده از عملیات که همگی در هوا منتشر میشوند باید مورد شناسایی، پایش، مهار و پردازش مورد نیاز پیش از تخلیه قرار گیرند.

۱۸. **حداقل سازی پسماند و حداکثرسازی بازیافت:** تولید انواع پسماندها از جمله پسماندهای آب و انرژی باید در ابتدای کار و یا از طریق رویه های بهسازی تولید، فرایندهای امکانات و نگهداری، تعویض مواد، حفاظت، بازیافت و استفاده مجدد از مواد کاهش یابد و یا از تولید این پسماندها جلوگیری شود.

ارتشا و فساد مالی-اداری:

۱۹. **فساد مالی-اداری:** سازمان ملل انتظار دارد که کلیه پیمانکاران آن سازمان پایبند به بالاترین استانداردهای اخلاقی و رفتاری باشند، به قوانین داخلی احترام بگذارند و حداقل مرتکب انواع فساد از جمله اخاذی، کلاهبرداری و ارتشا نگردند.

۲۰. **اصطكاك منافع:** از پیمانکاران سازمان ملل انتظار میرود تا کلیه مواردی را اصطكاك منافع بنظر میآیند به آن سازمان افشا نمایند و همچنین اگر هر فرد مأمور سازمان ملل و یا هر فرد تحت قرارداد با آن سازمان در کسب و کار پیمانکار منافی داشته باشد و یا ارتباط اقتصادی با پیمانکار دارد، پیمانکار این موارد را باید به اطلاع سازمان ملل برساند.

۲۱. **کادو و مهمان نوازی:** سازمان ملل در برابر هرگونه کادو و یا پیشنهاد مهمان نوازی، سیاست تسامح صفر یا عدم پذیرش مطلق را دنبال مینماید. این سازمان از پذیرش کلیه دعوتها به رویدادهای ورزشی یا فرهنگی، پیشنهاد تعطیلات یا سفرهای سیاحتی، حمل و نقل یا دعوت به ضیافتهای شام و نهار امتناع میورزد. انتظار سازمان ملل آن است که پیمانکاران آن سازمان هیچگونه پیشنهادی دال بر مزایایی چون کالاهای یا خدمات رایگان یا موقعیت کاری و فرصت فروش به يك کارمند سازمان ملل به جهت تسهیل تعاملات خود با آن سازمان را ندهند.

۲۲. محدودیتهای پس از استخدام: این محدودیتها به کارمندان سابق سازمان ملل متحد و کارمندان شاغل که در فرایند ابتیاع شرکت کردند و همچنین پیمانکاران سازمان ملل مربوط میگردند. بمدت یکسال پس از ترك خدمت، کارکنان سابق حق آنرا ندارند که در استخدام پیمانکاران سازمان ملل قرار گیرند. کارکنان شاغل باید از پذیرش هرگونه فرصت استخدام آتی ارائه شده توسط پیمانکاران سازمان ملل که با آنها مرتبط بوده اند امتناع ورزند. در صورت نقض این مفاد، احتمال دارد که درج پیمانکاران سازمان ملل در فهرست پیمانکاران ذیصلاح معلق یا امحا گردد.

ما پیمانکاران سازمان ملل متحد را تشویق مینماییم تا هرگونه اقدام اتخاذ شده توسط آنان در راستای بهبود رویه های کسب و کار را به ما اطلاع دهند و پیشنهادات خود را دال بر اجرای بهتر اصول مندرج در این ضوابط رفتاری توسط سازمان ملل به ما ارسال نمایند.

تماس:

هرگونه پرسش مربوط به این ضوابط رفتاری را به نشانی مدیر بخش خرید ارسال نمایید.