

مدونة قواعد السلوك
الخاصة بمبادرة
الامتثال والاستدامة

2018





مدونة قواعد السلوك الخاصة بمبادرة الامتثال والاستدامة

يتوقع أعضاء مبادرة الامتثال والاستدامة - انظر www.ics-asso.org للإطلاع على قائمة الأعضاء - من مُزوَّديها احترام مدونة قواعد السلوك الاجتماعي الخاصة بمبادرة الامتثال والاستدامة (المشار إليها فيما بعد باسم "المدونة")، مع التسليم بأن المدونة يمكن استكمالها بمدونة قواعد السلوك الخاصة بالبائع بالتقسيط ، وتستند هذه المدونة إلى مبادئ حقوق الإنسان الأساسيَّة وإلى اتفاقيات و توصيات منظمة العمل الدولية (انظر القائمة في نهاية الوثيقة)، وبالتوقيع على هذه المدونة، يتعهد المزوِّد بالامتثال لها ويضمن التزام الشركات المناولة والشركاء بها أيضاً.

منظومة الإدارة والشفافية والتعقب (الاسترسال)

1. يضع المزوِّد منظومة إدارة داخلية فعالة لضمان ما يلي:

أ. جميع علاقات الشغل معترف بها وموثقة (وفقاً للقوانين الوطنية والأعراف والممارسات ومعايير العمل الدولية الخاصة بالشغل) من وقت التعيين و حتى انتهاء عقد الشغل ؛ لا سيما في حالة العمال ذوي الوضع الخاص: العمال الشباب والمهاجرين و المهاجرين الداخلين والعمال الموسميّين و العمال المنزليين والعاملين بالقطعة والمتدربين أو المتدرجين والشغل عن طريق التعاقد والشغل المؤقت وما إلى ذلك.

ب. تنفيذ جميع أنشطة المبيعات و تسيير المقاوله بشفافية وقيدها بشكل صحيح في سجلات الشركة.

ت. تعميم المبادئ المنصوص عليها في هذه المدونة وتطبيقها باستمرار داخل مقاوله المزوِّد.

ث. يرصد المزوِّد جميع الأعمال التي تخل بمبادئ هذه المدونة وتحديد الأسباب الكامنة وراء المشاكل التي تم تحديدها وتنفيذ التدابير للتعامل



مدونة قواعد السلوك الخاصة بمبادرة الامتثال والاستدامة

مع هذه الأفعال بشكل فعال وفقا للقوانين والأعراف والممارسات الوطنية ومعايير التشغيل الدولية.

ج. إبلاغ الأشخاص المسؤولين عن تطبيق هذه المدونة وبشكل أعم ما يتصل بها من الجوانب القانونية المرتبطة بمدونة الشغل والأمن والبيئة وتدريبهم.

ح. اتخاذ إجراءات ضد جميع أشكال الفساد والابتزاز والاختلاس والرشوة

خ. تحليل تأثيرها على المجتمع المحيط والموارد الطبيعية والبيئة بصفة عامة بحيث يمكن وضع الإجراءات اللازمة للحد وتجميع الآثار

السلبية المرتبطة بعمليات الشريك.

2. يتعهد المزود بتعميم مبادئ هذه المدونة على كامل سلسلة التزود و المناولة :

أ. إفصاح المزود لفائدة مقدّم طلب مبادرة الامتثال والاستدامة قبل تمرير

مقدّم الطلب أو الأمر أي طلبات بقائمة المصانع المملوكة للمزود ومناويله (الشركات المؤهلة من المزود للاضطلاع كليا أو جزئيا

بالإنتاج النهائي المفترض أن ينتجه المزود)، ولا يسمح مقدّمو طلبات

مبادرة الامتثال والاستدامة بأن تتم طلباتهم في مصنع لا يتقيد بهذه

المدونة، وبمجرد أن يقوم مقدّم طلب مبادرة الامتثال والاستدامة بتأكيد

الطلب، لا يحق للمزود تغيير قائمة المصانع أو المناولين المفصّل عنها

سابقًا، وإذا كان من الضروري لأي سبب من الأسباب تغيير قائمة

المزودين والمناولين ، يجب الحصول على موافقة خطية من مقدّم طلب ب. يجب على المزود التحقق من امتثال المصانع أو المناولين الذين تم

مبادرة الامتثال والاستدامة. ذكرهم في سلسلة الإنتاج الخاصة بمقدّم طلب مبادرة الامتثال

والاستدامة لمبادئ هذه المدونة.



مدونة قواعد السلوك الخاصة بمبادرة الامتثال والاستدامة

ت. إذا علم المزوّد بوجود خروقات لمبادئ هذه المدونة في سلسلة التوريد و المناولة ، فيجب عليه إبلاغ مقدّم طلب مبادرة الامتثال والاستدامة على الفور ويتعهد بتنفيذ خطة عمل تصحيحية للمزوّد / المناول المعني ، وإذا رفض المزوّد / المناول التعاون، يتعهد المزوّد بإنهاء تعاونه مع المزوّد / المناول المعنيين.

الحد الأدنى لسن العمل و تشغيل الأطفال و الشباب

يلتزم المزوّدون بما يلي :

3-مراعاة السنّ الأدنى لسن الالتحاق بأيّ نوع من أنواع الشغل أو العمل وفقاً للتشريع الوطني و عدم تشغيل أي طفل يقل عمره عن السنّ الأدنى المقرر لإتمام التعليم الإلزامي، وعلى أي حال، لا يقل عمره عن 15 سنة. أما إذا كان الحد الأدنى لسن القانوني للشغل هو 14 سنة وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن استثناءات البلدان النامية، فقد ينطبق هذا الحد الأدنى لسن العمل.

4. لا يجوز للمزوّد تشغيل الأطفال أو استغلالهم بأي شكل من الأشكال، وإذا ثبت وجود أطفال في موقع الإنتاج، (فيما عدا في غرفة رعاية الطفل)، يجب على المزوّد البحث عن حل معقول ومرض يضع مصالح الطفل الفضلى أولاً.

5. لا يجوز للمزوّد تشغيل عمال صغار دون سن الثامنة عشرة ضمن فريق العمل ليلاً أو في ظروف يمكن أن تعرض صحتهم للخطر أو سلامتهم أو سلامتهم المعنوية و / أو قد تضر ببدنهم أو عقليتهم أو روحهم أو أخلاقهم أو نموهم الاجتماعي وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 .



مدونة قواعد السلوك الخاصة بمبادرة الامتثال والاستدامة

العمل الإجباري

1. تنجز الأعمال على أساس طوعي وليس تحت التهديد بالعقوبات أو الجزاءات.
2. يحظر استخدام العمل الجبري أو الإجباري أو غير المدفوع الأجر بجميع أشكاله بما في ذلك العمل في السجون إذا لم يكن ذلك وفقاً للمعاهدة رقم 29 والعمل الإضافي غير مدفوع الأجر.
3. لا يطلب المَزوّد من العمال تقديم إبداعات / ضمانات مالية غير معقولة ولا يجوز مصادرة وثائق الهوية من أي عامل (مثل جوازات السفر والبطاقات الشخصية وما إلى ذلك) ولا يجوز حدوث أي تأخير تعسفي في أداء الأجور.
4. العمل الاستعبادي محظور، ولا يجوز للمَزوّد استخدام أي شكل من أشكال العمل الاستعبادي أو السماح أو تشجيع العمال على تحمل الديون من خلال رسوم التوظيف أو وسائل أخرى.
5. يحظر العمل بالسخرة، ويجب على المَزوّد احترام حق العمال في إنهاء عملهم بعد إشعار قانوني، ويجب على المَزوّد احترام حق العمال في مغادرة مكان العمل والمصنع بعد انتهاء نوبتهم.

عدم التمييز

1. يحترم المَزوّد تكافؤ الفرص من حيث التعيين أو التعويض أو الحصول على التدريب أو الترقية أو الإنهاء أو التقاعد.
2. لا يجوز للمورّد أن يشارك في التمييز أو يدعمه أو يقبل به في التوظيف بما في ذلك التوظيف والتعيين والتدريب وظروف العمل والمهام الوظيفية والأجور والاستحقاقات والترقيات والانضباط والإنهاء أو التقاعد على أساس نوع الجنس والسن والدين والحالة والاجتماعية أو العرق أو الطبقة الاجتماعية أو الخلفية الاجتماعية أو الأمراض أو الإعاقة أو الحمل أو الأصل العرقي أو



مدونة قواعد السلوك الخاصة بمبادرة الامتثال والاستدامة

القومي أو الجنسية أو العضوية في منظمات العمال بما في ذلك النقابات أو الانتماء السياسي أو الميول الجنسية أو أي سمات شخصية أخرى.

3. يضع المَرُود جميع شروط وأحكام التوظيف وفقاً لقدرة الفرد على القيام بالمهمة، وليس على أساس السمات الشخصية أو المعتقدات.

الممارسات التأديبية والمضايقة وسوء المعاملة

1. على المَرُود أن يعامل جميع العمال باحترام وكرامة.
2. يجب على المَرُود عدم الانخراط أو التحامل في التسلط أو المضايقة أو الإساءة من أي نوع.
3. يجب على المَرُود أن يضع إجراءات تأديبية مكتوبة وأن يوضحها بشكل واضح ومفهوم لعماله، ويجب تسجيل جميع الإجراءات التأديبية.

حرية تكوين الجمعيات وآليات التظلم

1. يحق للعمال الانضمام أو تشكيل نقابات من اختيارهم والمفاوضة الجماعية دون الحصول على إذن مسبق من إدارة المَرُود ، ويجب ألا يتدخل المَرُود أو يعيق أو يمنع مثل هذه الأنشطة المشروعة.
2. إذا كان الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية مقيداً أو محظوراً بموجب القانون، فلا يحق للمَرُود إعاقه أي أشكال بديلة لتمثيل وتفاوض العمال الحرّين والمستقلين، وفقاً لاتفاقيات منظمة العمل الدولية.
3. لا يجوز للمَرُود أن يميز ضد أو يعاقب بأي شكل من الأشكال ممثلي العمال أو أعضاء النقابات بسبب عضويتها في نقابة أو انتمائها إليها، أو نشاطها النقابي المشروع وفقاً لاتفاقيات منظمة العمل الدولية.
4. يجب على المَرُود منح الممثلين الداخليين للعمال إمكانية الوصول إلى مكان العمل من أجل القيام بمهامهم التمثيلية وفقاً لاتفاقيات منظمة العمل الدولية.



مدونة قواعد السلوك الخاصة بمبادرة الامتثال والاستدامة

5. يبذل المزوّد كل الجهود الممكنة للمحافظة على آلية فعالة للتعليقات والتظلم المعلوماتي على المستوى التشغيلي أو المشاركة فيها حتى يتمكن من الاستجابة للأفراد والمجتمعات.

ساعات العمل ووقت العمل الإضافي

1. يحدد المزوّد ساعات العمل التي تتوافق مع القوانين الوطنية واتفاقيات منظمة العمل الدولية، أيهما يوفر حماية أكبر لضمان صحة العمال وسلامتهم ورفاهيتهم.
2. على المزوّد أن يحترم أن ساعات العمل المسموح بها في الأسبوع 48 ساعة، باستثناء ساعات العمل الإضافية، ولا يُطلب من العمال العمل لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع على أساس منتظم.
3. يكون العمل الإضافي طوعيًا ولا يتجاوز 8 (ثمانية) ساعات أسبوعيًا ولا يُطلب بشكل منتظم.
4. على المزوّد احترام حق العامل في يوم راحة واحد على الأقل في كل 7 أيام (سبعة) أيام بالإضافة إلى فترة إجازة سنوية مدفوعة الأجر وعطلات عامة ومحلية عامة وفقًا للوائح المحلية.

الأجور والمكافآت

1. يجب على المزوّد تعويض العاملين من خلال توفير الأجور وأجور العمل الإضافي والمكافآت والإجازات المدفوعة التي تلي أو تتجاوز الحد الأدنى من المعايير القانونية و / أو المعايير الصناعية و / أو الاتفاقيات الجماعية، أيهما أعلى.



مدونة قواعد السلوك الخاصة بمبادرة الامتثال والاستدامة

2. مع التسليم بالطبيعة الأساسية للأجور بالنسبة للعمال ومن يعيلون، تتوقع مبادرة الامتثال والاستدامة أن المرؤود لن يعتبر الحد الأدنى القانوني للأجور غاية في حد ذاته ولكن كحد ليس لا يمكن الوصول إليه ولكن يجب تجاوزه، والهدف المرجو هو أن تكون هذه المكافآت قادرة على تغطية الاحتياجات الأساسية مع ضمان المرؤود دخل تقديري. جميع العمال بصورة دائمة عن جميع الساعات الإضافية بمعدل أقساط وفقاً لما يقتضيه القانون وعند الاقتضاء بموجب اتفاق تعاقدى.
4. يجب على المرؤود توفير جميع المزايا القانونية المطلوبة بما في ذلك الإجازات المدفوعة الأجر لجميع العمال.
5. لا يجوز للمرؤود القيام بأي خصومات من الأجور غير المصرح بها أو غير المنصوص عليها في القانون الوطني، ولا يجوز للمورد إجراء أي خصم من الأجور كإجراء تأديبي.
6. على المرؤود تزويد جميع العمال بمعلومات مكتوبة ومفهومة عن ظروف عملهم بما في ذلك الأجور قبل دخولهم العمل وحول تفاصيل أجورهم عن فترة الأجر المعنية في كل مرة يدفعون فيها.
7. يكون العمل المنجز على أساس علاقة عمل معترف بها منشأة وفقاً للتشريعات الوطنية واتفاقيات منظمة العمل الدولية، أيهما يوفر حماية أكبر.

- 8- لا يجوز استخدام التعاقدات الخاصة بالعمل أو المناولة أو ترتيبات العمل المنزلي أو خطط التلمذة الصناعية التي لا توجد فيها نية حقيقية لنقل المهارات أو توفير العمالة المنتظمة أو الاستخدام المفرط لعقود العمل المحددة المدة أو أي ترتيبات مماثلة لتجنب أي التزامات مستحقة للعمال بموجب قوانين العمل أو الضمان الاجتماعي واللوائح الناشئة عن علاقة العمل العادية.



مدونة قواعد السلوك الخاصة بمبادرة الامتثال والاستدامة

الصحة والسلامة

يلزم تحديد الأحكام الخاصة بالصحة والسلامة بشكل أكبر من أجل تلبية الشروط المحددة والمخاطر ذات الصلة المتعلقة بالصناعات المختلفة وفقاً لمبادئ الصحة والسلامة المعمول بها:

1. يوفر المزوّد ظروف آمنة ونظيفة في جميع مرافق العمل والمسكن وأن يضع

ويحدد مجموعة واضحة من الإجراءات التي تنظم الصحة والسلامة المهنية.

2. يتخذ المزوّد الخطوات الكافية لمنع وقوع الحوادث والإصابات في الصحة

الناشئة عن أو المرتبطة أو التي تحدث أثناء العمل وذلك بتقليل أسباب

المخاطر الكامنة في بيئة العمل بقدر ما هو ممكن عملياً، ويجب توفير معدات

3. الوقاية الشخصية المناسبة والفعالة حسب الحاجة. يوفر المزوّد الوصول إلى المرافق والمساعدات الطبية الكافية.

4. يوفر المزوّد لجميع العاملين إمكانية الوصول إلى مرافق المراحيض النظيفة

ومياه الشرب، وإذا أمكن مرافق صحية لإعداد الطعام وتخزينه.

5. على المزوّد ضمان أن تكون المرافق السكنية للعمال حيثما كانت نظيفة وآمنة.

6. على المزوّد أن يحدد مسؤولية الصحة والسلامة لمدير الإدارة.

7. يوفر المزوّد التدريب على الصحة والسلامة بشكل منتظم ومسجل للعاملين

والإدارة، ويجب تكرار هذا التدريب لجميع الإدارات أو العمال الجدد أو الذين

أعيد انتدابهم.

8. يجب على المزوّد توفير ضمانات كافية ضد الحريق وضمن قوة واستقرار

وسلامة المباني والمعدات بما في ذلك المرافق السكنية التي يتم توفيرها.

9. يقوم المزوّد بتدريب العاملين والإدارة على إدارة النفايات، والتعامل مع المواد

الكيميائية والمواد الخطرة الأخرى والتخلص منها.



مدونة قواعد السلوك الخاصة بمبادرة الامتثال والاستدامة

الملحق

يلتزم المرؤود بما يلي:

1. المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) للشركات متعددة الجنسيات 2011.
2. مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان 2011
3. الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان الأساسية:
 - العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966
 - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966
 - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1980
 - اتفاقية حقوق الطفل 1990
 - اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2007
4. معايير العمل الدولية الأساسية كما حددها إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتوابعه:
 - اتفاقية رقم 87 بشأن حرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم 1948
 - اتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية 1949
 - اتفاقية رقم 29 بشأن اتفاقية العمل الجبري 1930



مدونة قواعد السلوك الخاصة بمبادرة الامتثال والاستدامة

- "اتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم 105" 1957
- اتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن العمل 1973
- اتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال 1999
- اتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور 1951
- اتفاقية رقم 111 بشأن التمييز (في التوظيف والعمل) 1958

1. معايير العمل الدولية الأخرى السارية، مثل:

- دعوة منظمة العمل الدولية للعمل اللائق
- اتفاقية رقم 1 بشأن ساعات العمل (الصناعة) 1919
- اتفاقية رقم 14 بشأن الإجازة الأسبوعية (الصناعة) 1921
- اتفاقية رقم 95 بشأن حماية الأجور 1949
- اتفاقية رقم 131 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور 1970
- اتفاقية رقم 135 بشأن ممثلي العمال 1971
- اتفاقية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنية 1981
- اتفاقية رقم 161 بشأن خدمات الصحة المهنية 1985
- توصية رقم 85 بشأن حماية الأجور 1949
- توصية رقم 116 بشأن تخفيض ساعات العمل 1962
- توصية رقم 135 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور 1970
- توصية رقم 164 بشأن السلامة والصحة المهنية 1981
- توصية رقم بشأن العمل المنزلي 1996



مدونة قواعد السلوك الخاصة بمبادرة الامتثال والاستدامة

- توصية اتفاقية رقم 190 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال 1999

2. التشريعات الوطنية و / أو المحلية السارية.

- تشكل أحكام هذه المدونة معايير الحد الأدنى وليس الحد الأقصى.

- لا يجوز استخدام هذه المدونة لمنع تجاوز معايير العمل الدولية أو
التشريعات الوطنية و / أو المحلية.

يتوقع أعضاء مبادرة الامتثال والاستدامة - انظر www.ics-asso.org للاطلاع على قائمة الأعضاء - من مُزوِّديهم أن يحترموا مدونة قواعد السلوك البيئي الخاصة بمبادرة الامتثال والاستدامة (المُشار إليها فيما بعد باسم "المدونة")، مع العلم أن هذه المدونة يمكن استكمالها بمدونة قواعد السلوك الخاصة بالتاجر. وبالتوقيع على هذه المدونة، يتعهد المُزوِّد بالامتثال لها ويضمن التزام الشركات المناولة والشركاء بها أيضًا.

1. على المُزوِّد وضع نظام إدارة داخلي فعال لضمان ما يلي:
 - a. تعميم المبادئ المنصوص عليها في هذه المدونة وتطبيقها باستمرار داخل منظمة المُزوِّد.
 - b. اكتشاف جميع الأعمال التي تنتهك مبادئ هذه المدونة، وتحديد الأسباب الكامنة وراء المشاكل التي تم تحديدها وتنفيذ التدابير للتعامل مع مثل هذه الأفعال بشكل فعال وفقًا للقوانين والأعراف والممارسات الوطنية ومعايير التوظيف الدولية.

الفصل 1- أنظمة الإدارة البيئية

1. يتعهد المُزوِّد بتعميم مبادئ هذه المدونة على كامل سلسلة التوريد والمناولة:
 - a. إفصاح المُزوِّد لفائدة مقدّم طلب مبادرة الامتثال والاستدامة قبل تمرير مقدّم الطلب أو الأمر أي طلبات بقائمة المصانع المملوكة للمُزوِّد ومناوليه (الشركات المؤهلة من المُزوِّد للاضطلاع كليًا أو جزئيًا بالإنتاج النهائي المفترض أن ينتجه المُزوِّد). لا يسمح مقدّمو طلبات مبادرة الامتثال والاستدامة بأن تتم طلباتهم في مصنع لا يتقيد بهذه المدونة. وبمجرد أن يقوم مقدّم طلب مبادرة الامتثال والاستدامة بتأكيد الطلب، لا يحق للمُزوِّد تغيير قائمة المصانع أو المناولين التي تم الكشف عنها مسبقًا. وإذا كان من الضروري لأي سبب من الأسباب تغيير قائمة المُزوِّدين والمصانع المناولة، يجب الحصول على موافقة خطية من مقدّم طلب مبادرة الامتثال والاستدامة.
 - b. يجب على المُزوِّد التحقق من امتثال المصانع أو المناولين الذين تم

ذكرهم في سلسلة التوريد الخاصة بمقدّم طلب مبادرة الامتثال والاستدامة لمبادئ هذه المدونة.

c. إذا علم المُزوّد بوجود خروقات لمبادئ هذه المدونة في سلسلة التوريد والمناولة، فيجب عليه إبلاغ مقدّم طلب مبادرة الامتثال والاستدامة على الفور والتعهد بتنفيذ خطة عمل تصحيحية للمُزوّد/المناول المعني. إذا رفض المُزوّد/المناول التعاون، يتعهد المُزوّد بإنهاء تعاونه مع المُزوّد/المناول المعنيين.

2. على المُزوّد إنشاء منظومة إدارة بيئية داخلية فعالة لضمان ما يلي:

- a. امتلاك المصنع منظومة للتحكم في أنشطة الإدارة البيئية المنفذة والمسؤوليات الإدارية المعينة.
- b. وعي الأشخاص المسؤولين بشأن تطبيق هذه المدونة جوانب وآثار بيئية سلبية وإيجابية كبيرة
- c. وعي الأشخاص المسؤولين بشأن تطبيق هذه المدونة المتطلبات القانونية السارية وفهمهم لها
- d. وجود آليات لضمان معرفة الأشخاص المسؤولين عن تطبيق هذه المدونة بالمتطلبات القانونية المحلية المعمول بها
- e. أن يكون أحد أعضاء الإدارة مسؤولاً عن تنسيق أنشطة الإدارة البيئية وتعيين مسؤوليات جميع الأفراد الذين لديهم مهام متعلقة بالجوانب البيئية بوضوح؛
- f. إخطار جميع الموظفين وتدريبهم على القضايا والأخطار البيئية والصحية وفقاً لمهامهم.

الفصل 2- استخدام الطاقة والنقل وغازات الدفيئة

1. يضمن المُزوّد الامتثال للمتطلبات القانونية المحلية بالإضافة إلى التصاريح ذات الصلة الصالحة بشأن استخدام الطاقة والنقل وغازات الدفيئة.

2. على المُزوّد رصد ومراقبة استهلاك الطاقة وحساب انبعاثات الغازات الدفيئة بها، بما في ذلك استخدام الوقود في النقل بعين المكان.

3. على المُزوّد التأكد من عدم تبديد الطاقة في الموقع، مثل تسرب البخار أو

الهواء المضغوط. يُشترط كحد أدنى صيانة الأجهزة والآلات التي تستخدم الطاقة لتجنب إسراف الطاقة.

الفصل 3- استخدام المياه

1. يضمن المَزوّد الامتثال للمتطلبات القانونية المحلية بالإضافة إلى التصاريح المحدثة وذات الصلة بشأن استخدام المياه.
2. يجب على المَزوّد رصد استهلاك المياه ومراقبته.
3. على المَزوّد التأكد من عدم تبديد الماء في الموقع، مثل تسرب كميات كبيرة من الماء. يُشترط كحد أدنى صيانة الأجهزة وخطوط الأنابيب والآلات التي تستخدم الماء لتجنب إسراف الماء.

الفصل 4- المياه العادمة والنفايات السائلة

1. يضمن المَزوّد الامتثال للمتطلبات القانونية المحلية بالإضافة إلى التصاريح المحدثة وذات الصلة بشأن المياه العادمة والنفايات السائلة.
2. على المَزوّد الحرص على أن تخضع المياه العادمة بالكامل (جميع مجاري المياه العادمة) التي يولدها المصنع للمعالجة في محطة لمعالجة النفايات السائلة وألا تنبعث في البيئة مباشرة.
3. على المَزوّد ضمان وجود خطة صرف.
4. على المَزوّد العام أن يكون على دراية باتجاه تدفق مياه الصرف ونقاط التفريغ الخاصة به.
5. على المَزوّد تحديد ملوثات المياه العادمة وآثارها المحتملة.
6. على المَزوّد إثبات أن جودة المياه العادمة بعد المعالجة تمتثل للمعايير التي

ينص عليها القانون.

7. يجب أن تتوفر لدى المُزوّد إجراءات طارئة لمعالجة النفايات السائلة في محطاتها.

الفصل 5- الانبعاثات في الهواء

1. يضمن المُزوّد الامتثال للمتطلبات القانونية المحلية (بما في ذلك الرصد) بالإضافة إلى التراخيص ذات الصلة والمستكملة بشأن الانبعاثات في الهواء والمواد المستنفدة للأوزون.
2. يحتفظ المُزوّد بجدد للانبعاثات من المصدر الرئيسي في الهواء والمواد المستنفدة للأوزون وكذلك يراعي احتمالات الانبعاثات الهاربة.
3. على المُزوّد اختبار انبعاثات هواء المداخن في حالة استخدام أي آلات ثقيلة في الموقع وإثبات أن معايير انبعاثات هواء المداخن تمتثل للقانون.
4. على المُزوّد الحرص على صيانة الآلات الثقيلة وفحصها جيدًا.
5. على المُزوّد الحرص على الصيانة المنتظمة للأجهزة المحتوية على المواد المستنفدة للأوزون والغازات المفلورة لتجنب خطر الانبعاثات الهاربة في الهواء.

الفصل 6- تدبير النفايات

1. يضمن المُزوّد الامتثال للمتطلبات القانونية المحلية وكذلك التصاريح المحدثة وذات الصلة بشأن تدبير النفايات.

2. يضمن المُزوّد ما يلي:

a. وضع إجراءات الجرد والتدبير والتخزين والنقل الخاصة بتدفقات

- النفائيات الخطرة
- .b عدم حرق النفائيات في الموقع أو دفن النفائيات غير المسيطر عليها
 - .c فصل النفائيات الخطرة وغير الخطرة
 - .d توعية الموظفين وتدريبهم على معالجة النفائيات وفصلها.
 - .e الاحتفاظ بسجلات التخلص من النفائيات في الموقع وخارج الموقع ومعالجتها.

3. يضمن المَزوّد امتلاك المناولين للتصاريح المناسبة

4. على المَزوّد الاحتفاظ باتفاقيات محدثة وموقعة مع جميع مقاولي النفائيات.

الفصل 7- الوقاية من التلوث والمواد الخطرة والتي يحتمل أن تكون خطرة

1. يضمن المَزوّد الالتزام بما يلي:
 - a. المتطلبات القانونية المحلية بشأن منع التلوث والمواد الخطرة والتي يحتمل أن تكون خطرة
 - b. التصاريح ذات الصلة السارية بشأن منع التلوث والمواد الخطرة والتي يحتمل أن تكون خطرة
 - c. قائمة المواد الكيميائية المحظورة الدولية ومواصفات العلامة التجارية بشأن المواد الكيميائية المحظورة.

2. على المُزوّد الحرص على تعيين عضو في الإدارة يتمتع بالكفاءات اللازمة لتولي مسؤولية إدارة المواد الكيميائية.
3. يحتفظ المُزوّد بقائمة بالمواد الخطرة المستخدمة والمخزنة بالإضافة إلى أحدث جداول بيانات سلامة المواد (MSDS).
4. تتوفر لدى المُزوّد إجراءات موثّقة وهو قادر على إثبات إنفاذ التنفيذ الفعال لهذه الإجراءات فيما يتعلق بما يلي:
 - a. تحديد المواد الكيميائية الخطرة ومراقبة التنفيذ لتقليل تعرض العمال للمخاطر الكيميائية
 - b. يجب أن تضمن شروط تخزين المواد الكيميائية التخزين الآمن للمواد الخطرة (فصل المواد الكيميائية غير المتوافقة، أنظمة الاحتجاز، نظام الصرف الصحي، إلخ)
 - c. يجب أن يضمن نقل المواد الكيميائية وتفريغها عدم وجود خطورة وقوع الحوادث
 - d. إبلاغ السلطات بالحوادث كما هو مطلوب بموجب التصاريح والتشريعات السارية.
5. على المُزوّد الحرص على تلقي الموظفين المكلفين بالمهام والمسؤوليات المتعلقة باستخدام المواد الكيميائية التدريب على إدارة المواد الكيميائية (الدراية بالمخاطر وشدتها، عدم توافق المواد الكيميائية، كيفية قراءة جداول بيانات سلامة المواد (MSDS، إلخ).
6. على المُزوّد الحرص على توفر محطات للاستحمام وغسل العيون صالحة للاستخدام في مواقع تخزين المواد الكيميائية واستخدامها.

الفصل 8- إدارة الاستجابة للطوارئ

1. يضمن المُزوّد الامتثال للمتطلبات القانونية المحلية وكذلك مع التصاريح ذات الصلة وحديثة عن منع الحوادث الرئيسية وإدارتها.
2. على المُزوّد الحرص على أن المنظمة قد حددت جميع الحالات الطارئة المحتملة وأنها مستعدة لتجنب الحالات الطارئة المتعلقة بالتلوث والاستجابة لها.
3. على المُزوّد تعيين فريق يتولى الاستجابة للحالات الطارئة وضمان تدريبهم على الوقاية من التلوث والاستجابة له. تتوفر معدات الاستجابة للحالات الطارئة المناسبة حيث يلزم في المصنع.
4. يضمن المُزوّد ما يلي:
 - a. وجود خطة طوارئ للموقع مع إرشادات مفصلة وتدريب للاستجابة للحوادث الرئيسية¹، وفقاً لمخاطر الأنشطة التي تتم في الموقع
 - b. إرسال خطة استجابة للطوارئ على النحو المطلوب للسلطات المحلية وخدمات الطوارئ وكذلك للمجتمعات المحلية.

¹ يمكن أن يكون الحادث الرئيسي على سبيل المثال حريقاً أو زلزالاً (أو كارثة طبيعية أخرى) أو انسكاباً أو انفجاراً كيميائياً كبيراً أو فيضان محطة معالجة النفايات السائلة أو تصريفاً عرضياً لمياه الصرف الصحي في البيئة مباشرة. هذه القائمة ليست شاملة.



contact@ics-asso.org

[**http://www.ics-asso.org**](http://www.ics-asso.org)