

UN SUPPLIER CODE OF CONDUCT

United Nations Charter: The values enshrined in the United Nations (UN) Charter, *respect for fundamental human rights, social justice and human dignity, and respect for the equal rights of men and women*, serve as overarching values to which suppliers of goods and services to the UN¹ are expected to adhere.

Global Compact: The Global Compact is a voluntary international corporate citizenship network initiated to support the participation of both the private sector and other social actors to advance responsible corporate citizenship and universal social and environmental principles to meet the challenges of globalization. The UN strongly encourages all suppliers to actively participate in the Global Compact. And to that end, this Code of Conduct has been developed with recognition of the importance of the ten principles of the UN Global Compact, and is viewed as an important means of integrating the Compact's principles into the operations of the UN. The Code of Conduct addresses the issues included in the Compact in the areas of human rights, labour, environment and anti-corruption and interpretation of the Code should be undertaken in a manner consistent with the Global Compact. Suppliers interested in supporting the Global Compact and obtaining more information on the ten principles, can visit the Global Compact website at www.unglobalcompact.org.

International Labour Conventions and Recommendations: The International Labour Standards (i.e., Conventions and Recommendations) as established by the tripartite UN specialized agency, the International Labour Organization (ILO), have served as the foundation on which much of this Code of Conduct is based. It is the UN's expectation that any supplier providing products or services to the UN will, in addition to the values of the UN Charter, adhere to the principles concerning International Labour Standards summarized below in paragraphs 4 – 9.²

1. Scope of Application:

The provisions of this Code of Conduct set forth the UN's expectations for all suppliers that are registered with the UN or with whom it does business. The UN expects that these principles apply to suppliers and their employees, parent, subsidiary or affiliate entities, and subcontractors. The UN expects suppliers to ensure that this Code of Conduct is communicated to their employees, parent, subsidiary and affiliated entities as well as any subcontractors, and that it is done in the local language and in a manner that is understood by all. In order for a supplier to be registered as a UN supplier or to do business with the UN, the supplier is required to read and acknowledge that this Code of Conduct provides the minimum standards expected of UN Suppliers. In addition, suppliers should note that certain provisions of this Code of Conduct will be binding on the supplier in the event the supplier is awarded a contract by the UN pursuant to the terms and conditions of any such contract. Failure to comply with certain provisions may also preclude suppliers from being eligible for a contract award, as reflected in the solicitation documents of one or more organizations in the UN. Prospective suppliers are invited to review the specific terms and conditions of contract and procurement policies of the organization(s) within the UN with which they would like to do business in order to ascertain their current and future eligibility.

2. Continuous Improvement:

The provisions as set forth in this Code of Conduct provide the minimum standards expected of suppliers to the UN. The UN expects suppliers to strive to exceed both international and industry best practices. The UN also expects that its suppliers encourage and work with their own suppliers and subcontractors to ensure that they also strive to meet the principles of this Code of Conduct. The UN recognizes that reaching some of the standards established in this Code of Conduct is a dynamic rather than static process and encourages suppliers to continually improve their workplace conditions accordingly.

¹ In this Code of Conduct, "UN" shall refer to the UN Secretariat, Programmes and Funds of the UN, Specialised Agencies of the UN and all other entities belonging to the UN system, that have adopted this Code of Conduct through the High Level Committee on Management - Procurement Network.

² The full texts of the ILO Conventions and Recommendations can be accessed at:
<http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

3. Management, Monitoring and Evaluation:

It is the expectation of the UN that its suppliers, at a minimum, have established clear goals toward meeting the standards set forth in this Code of Conduct. The UN expects that its suppliers will establish and maintain appropriate management systems related to the content of this Code of Conduct, and that they actively review, monitor and modify their management processes and business operations to ensure they align with the principles set forth in this Code of Conduct. Supplier participants in the Global Compact are strongly encouraged to operationalize its principles and to communicate their progress annually to stakeholders.

Labour:

4. Freedom of Association and Collective Bargaining: The UN expects its suppliers to recognize the freely-exercised right of workers, without distinction, to organize, further and defend their interests and to bargain collectively, as well as to protect those workers from any action or other form of discrimination related to the exercise of their right to organize, to carry out trade union activities and to bargain collectively.³

5. Forced or Compulsory Labour: The UN expects its suppliers to prohibit forced or compulsory labour in all its forms.⁴

6. Child Labour: The UN expects its suppliers not to employ: (a) children below 14 years of age or, if higher than that age, the minimum age of employment permitted by the law of the country or countries where the performance, in whole or in part, of a contract takes place, or the age of the end of compulsory schooling in that country or countries, whichever is higher; and (b) persons under the age of 18 for work that, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to harm the health, safety or morals of such persons.⁵

7. Discrimination: The UN expects its suppliers to ensure equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation without discrimination on grounds of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin and such other ground as may be recognized under the national law of the country or countries where the performance, in whole or in part, of a contract takes place.⁶ The UN expects its suppliers to take all appropriate measures to ensure that neither themselves nor their parent, subsidiary, affiliate entities or their subcontractors are engaged in any gender-based or other discriminatory employment practices, including those relating to recruitment, promotion, training, remuneration and benefits.

8. Wages, Working Hours and Other Conditions of Work: The UN expects its suppliers to ensure the payment of wages in legal tender, at regular intervals no longer than one month, in full and directly to the workers concerned. Suppliers should keep an appropriate record of such payments. Deductions from wages are permitted only under conditions and to the extent prescribed by the applicable law, regulations or collective agreement, and suppliers should inform the workers concerned of such deductions at the time of each payment. The wages, hours of work and other conditions of work provided by suppliers should be not less favourable than the best conditions prevailing locally (i.e., as contained in: (i) collective agreements covering a substantial proportion of employers and workers; (ii) arbitration awards; or (iii) applicable laws or regulations), for work of the same character performed in the trade or industry concerned in the area where work is carried out.⁷

³These principles are set out in the ILO fundamental Conventions, No. 87, *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*, 1948 and No. 98, *Right to Organise and Collective Bargaining*, 1949.

⁴This principle is set out in the ILO fundamental conventions, No. 29, *Forced Labour*, 1930, its *Protocol of 2014* and No. 105, *Abolition of Forced Labour*, 1957.

⁵These principles are set out in the ILO fundamental Conventions, No. 138, *Minimum Age*, 1973 and No. 182, *Worst Forms of Child Labour*, 1999 and in the UN Convention on the Rights of the Child.

⁶These principles are set out in the ILO fundamental Conventions, No. 100, *Equal Remuneration*, 1951 and No. 111, *Discrimination (Employment and Occupation)*, 1958.

⁷These principles are set out in ILO Conventions No. 95, *Protection of Wages*, 1949 and No. 94, *Labour Clauses (Public Contracts)*, 1949 and in a number of Conventions addressing working time (see: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm>).

9. Health and Safety: The UN expects its suppliers to ensure, so far as is reasonably practicable, that: (a) the workplaces, machinery, equipment and processes under their control are safe and without risk to health; (b) the chemical, physical and biological substances and agents under their control are without risk to health when the appropriate measures of protection are taken; and (c) where necessary, adequate protective clothing and protective equipment are provided to prevent, so far as is reasonably practicable, risk of accidents or of adverse effects to health.⁸

Human Rights:

10. Human Rights: The UN expects its suppliers to support and respect the protection of internationally proclaimed human rights and to ensure that they are not complicit in human rights abuses.⁹

11. Harassment, Harsh or Inhumane Treatment: The UN expects its suppliers to create and maintain an environment that treats all employees with dignity and respect. The UN further expects that its suppliers, their parent, subsidiary and affiliated entities as well as any subcontractors, will neither use or engage in, nor allow their employees or other persons engaged by them to use or engage in, any: threats of violence, verbal or psychological harassment or abuse, and/or sexual exploitation and abuse. Sexual exploitation and abuse violate universally recognized international legal norms and standards and have always been unacceptable behaviour and prohibited conduct for the UN. Prior to entering into agreements with the UN, suppliers are informed of the standards of conduct with respect to the prohibition of sexual exploitation and abuse, expected by the UN. Such standards include, but are not limited to, the prohibition of: (1) engaging in any sexual activity with any person under the age of 18, regardless of any laws of majority or consent, (2) exchanging any money, employment, goods, services, or other things of value, for sex, and/or (3) engaging in any sexual activity that is exploitative or degrading to any person. The UN expects its suppliers to take all appropriate measures to prohibit their employees or other persons engaged by the suppliers, from engaging in sexual exploitation and abuse. The UN also expects its suppliers to create and maintain an environment that prevents sexual exploitation and abuse. United Nations contracts will contain provisions concerning a supplier's obligation to take appropriate measures to prevent sexual exploitation and abuse. The failure by a supplier to take preventive measures against sexual exploitation or abuse, to investigate allegations thereof, or to take corrective action when sexual exploitation or abuse has occurred, constitute grounds for termination of any agreement with the United Nations. Moreover, no harsh or inhumane treatment coercion or corporal punishment of any kind is tolerated, nor is there to be the threat of any such treatment.

12. Mines: The UN expects its suppliers not to engage in the sale or manufacture of anti-personnel mines or components utilized in the manufacture of anti-personnel mines.

Environment:

13. Environmental: The UN expects its suppliers to have an effective environmental policy and to comply with existing legislation and regulations regarding the protection of the environment. Suppliers should wherever possible support a precautionary approach to environmental matters, undertake initiatives to promote greater environmental responsibility and encourage the diffusion of environmentally friendly technologies implementing sound life-cycle practices.

14. Chemical and Hazardous Materials: Chemical and other materials posing a hazard if released to the environment are to be identified and managed to ensure their safe handling, movement, storage, recycling or reuse and disposal.

15. Wastewater and Solid Waste: Wastewater and solid waste generated from operations, industrial processes and sanitation facilities are to be monitored, controlled and treated as required prior to discharge or disposal.

⁸ These principles are set out in the ILO Conventions, Recommendations and Codes of Practice (see: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>).

⁹ These principles are derived from Universal Declaration of Human Rights (UDHR) and are set out in the United Nations Global Compact (see http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/index.html)

16. Air Emissions: Air emissions of volatile organic chemicals, aerosols, corrosives, particulates, ozone depleting chemicals and combustion by-products generated from operations are to be characterized, monitored, controlled and treated as required prior to discharge or disposal.

17. Minimize Waste, Maximize Recycling: Waste of all types, including water and energy, are to be reduced or eliminated at the source or by practices such as modifying production, maintenance and facility processes, materials substitution, conservation, recycling and re-using materials.

Ethical conduct:

18. Corruption: The UN expects its suppliers to adhere to the highest standards of moral and ethical conduct, to respect local laws and not engage in any form of corrupt practices, including but not limited to extortion, fraud, or bribery.

19. Conflict of Interest: UN suppliers are expected to disclose to the UN any situation that may appear as a conflict of interest, and disclose to the UN if any UN official or professional under contract with the UN may have an interest of any kind in the supplier's business or any kind of economic ties with the supplier.

20. Gifts and Hospitality: The UN has a “zero tolerance” policy and does not accept any type of gift or any offer of hospitality. The UN will not accept any invitations to sporting or cultural events, offers of holidays or other recreational trips, transportation, or invitations to lunches or dinners. The UN expects its suppliers not to offer any benefit such as free goods or services, employment or sales opportunity to a UN staff member in order to facilitate the suppliers’ business with the UN.

21. Post employment restrictions: Post-employment restrictions may apply to UN staff in service and former UN staff members who participated in the procurement process, if such persons had prior professional dealings with suppliers. UN suppliers are expected to refrain from offering employment to any such person for a period of one year following separation from service.

Contacts:

Any questions related to this Code of Conduct can be addressed to the High Level Committee on Management - Procurement Network (HLCM-PN) at email: hlcmpn.secretariat@one.un.org.

مدونة قواعد السلوك لموردي الأمم المتحدة

ميثاق الأمم المتحدة: القيم المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة، كاحترام حقوق الإنسان الأساسية والعدالة الاجتماعية، والكرامة الإنسانية، واحترام المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة، هي بمثابة الأهداف العليا التي يتوقع من موردي الأمم المتحدة^(١) بلوغها.

الاتفاق العالمي: الاتفاق العالمي هو شبكة دولية طوعية لمواطنة الشركات التي أنشئت لدعم مشاركة كل من القطاع الخاص والجهات الاجتماعية الفاعلة الأخرى لتعزيز المواطنة المسؤولة للشركات والمبادئ الاجتماعية والبيئية العالمية من أجل التصدي لتحديات العولمة. وتشجع الأمم المتحدة بقوة جميع الموردين على المشاركة بنشاط في الاتفاق العالمي. وتحقيقاً لهذا الغرض، وُضعت هذه المدونة اعتماداً بأهمية المبادئ العشرة الواردة في اتفاق الأمم المتحدة العالمي، وينظر إليها على أنها وسيلة هامة لدمج مبادئ الاتفاق في عمليات الأمم المتحدة. وتعالج المدونة المسائل المدرجة في الاتفاق في مجالات حقوق الإنسان، والعمل، والبيئة، ومكافحة الفساد، كما ينبغي تفسير هذه المدونة بطريقة تتفق والاتفاق العالمي. وفي وسع الموردين المهتمين بدعم الاتفاق العالمي والراغبين في الحصول على مزيد من المعلومات بشأن المبادئ العشرة، زيارة موقع الاتفاق العالمي على الشبكة www.unglobalcompact.org.

الاتفاقيات والتوصيات الدولية المتعلقة بالعمل: تُعتبر معايير العمل الدولية (أي الاتفاقيات والتوصيات) على النحو الذي وضعته منظمة العمل الدولية، وهي الوكالة الثالثية المتخصصة المرتبطة بالأمم المتحدة، بمثابة الأساس الذي يقوم عليه معظم هذه المدونة لقواعد السلوك. وتتوقع الأمم المتحدة من أي مورد يقدم متطلبات أو خدمات إلى الأمم المتحدة أن يتقيّد بقيم ميثاقها، وبالمبادئ المتعلقة بمعايير العمل الدولية التي يرد موجز لها في الفقرات من ٤ إلى ٩ أدناه^(٢).

١ - نطاق التطبيق: تنص أحکام مدونة قواعد السلوك هذه على ما تتوقعه الأمم المتحدة من جميع الموردين المسجلين لدى الأمم المتحدة ومن تعامل معهم. وتتوقع الأمم المتحدة أن تطبق هذه المبادئ على الموردين وموظفيهم، وعلى الكيانات الأم والكيانات الفرعية والمربطة بهم، والتعاقدية معهم من الباطن. وتتوقع الأمم المتحدة من الموردين أن يكفلوا إبلاغ موظفيهم، والكيانات الأم والكيانات الفرعية والمربطة بهم، والتعاقدية معهم من الباطن، بما يكفل لهم من الالتزام بقواعد السلوك هذه، وأن يتم ذلك باللغة المحلية وبطريقة يفهمها الجميع. ولكي يتنسى للمورد أن يسجل نفسه في قوائم موردي الأمم المتحدة أو أن يقوم بأعمال تجارية مع الأمم المتحدة، يجب عليه أن يقرأ هذه المدونة التي تتضمن قواعد السلوك وأن يقر بأنها تنص على المعايير الدنيا المتوقعة من موردي الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يلاحظ الموردون أن بعض أحکام مدونة قواعد السلوك هذه ستكون ملزمة للموردين في حالة منح أحدهم عقداً من عقود الأمم المتحدة عملاً بأحكام وشروط أي عقد من هذا القبيل. وقد يمنع عدم الامتثال لبعض الأحكام كذلك الموردين من التأهل للحصول على عقد ما، على النحو المبين في وثائق الالتماس الصادرة عن

(١) في هذه المدونة لقواعد السلوك، تشير عبارة “الأمم المتحدة” إلى الأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرامج الأمم المتحدة وصandlerها، والوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة والكيانات الأخرى التي تنتمي إلى منظومة الأمم المتحدة التي اعتمدته هذه المدونة لقواعد السلوك عن طريق شبكة المشتريات التابعة للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة.

(٢) يمكن الحصول على النص الكامل لاتفاقيات منظمة العمل الدولية من الموقع: www.ilo.org/global/standards/lang-.en/index.htm

منظمة أو أكثر من منظمات الأمم المتحدة، والموردون المحتملون مدعوون إلى استعراض الأحكام والشروط المحددة في سياسات العقود والمشتريات الجاري بها العمل في المنظمات التابعة للأمم المتحدة التي يودون القيام بأعمال تجارية معها من أجل التأكد من أهليةهم في الحاضر والمستقبل.

- **التحسين المتواصل:** تنص الأحكام الواردة في مدونة السلوك هذه على المعايير الدنيا المتوقعة من موردي الأمم المتحدة، وتتوقع الأمم المتحدة من الموردين أن يعملوا جاهدين على التفوق على أفضل الممارسات على الصعيد الدولي وفي مجال العمل المعنى على حد سواء، كما تتوقع الأمم المتحدة من مورديها أن يشجعوا مورديهم والتعاقددين معهم من الباطن على كفالة السعي جاهدين للتقييد بمبادئ مدونة قواعد السلوك هذه وأن يعملوا معهم لتحقيق هذا الهدف. وتدرك الأمم المتحدة أن بلوغ المعايير المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك هذه هو عملية حركية أكثر منها ساكنة، وهي تشجع الموردين على الاستمرار في تحسين ظروف مكان العمل لديهم تبعاً لذلك.

- **الإدارة والرصد والقياس:** تتوقع الأمم المتحدة من مورديها، كحد أدنى، أن يكونوا قد وضعوا أهدافاً واضحة من أجل استيفاء المعايير المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك هذه. وتتوقع الأمم المتحدة من مورديها أن يقوموا بوضع نظام ملائم للإدارة يتعلق بهضمون مدونة قواعد السلوك هذه وأن يعملوا على تعهده، وأن يقوموا بصورة فعالة باستعراض عملياتهم الإدارية والتجارية ورصدها وتعديلها لكافلة اتساقها مع المبادئ المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك هذه. ويشجع الموردون المشتركون في الاتفاق العالمي بقوة على إعمال مبادئ الاتفاق وإبلاغ أصحاب المصلحة سنوياً بالتقدم الذي يحرزونه في هذا الصدد. وقد تقوم الأمم المتحدة بالتأكد من تعين معلم للإنجاز وإنشاء نظم إدارية لكافلة تحقيق المبادئ المنصوص عليها في مدونة السلوك هذه، ويمكن أن يؤثر التفاسع عن ذلك في قدرة المورد على التعامل مع الأمم المتحدة في المستقبل. ويمكن أن تقوم الأمم المتحدة، من أجل استعراض التقدم الذي يحرزه الموردون والتعاقدون معهم من الباطن في تنفيذ مدونة قواعد السلوك، باتخاذ مختلف المبادرات الداعمة، بما في ذلك مطالبة الموردين بالالتزام بالاتفاق العالمي، وبأن يشهدوا على أنفسهم أنهم يمتثلون لمدونة قواعد السلوك، والقيام في بعض الحالات بإجراء عمليات تقييم وتفتيش ميدانية لمراقبة الموردين ومرافق التعاقددين معهم من الباطن.

العمل:

- **حرية الانتساب إلى الجمعيات والمساومة الجماعية:** تترقى الأمم المتحدة من مورديها أن يعترفوا بحق العمال دون تمييز في حرية الانتساب إلى الجمعيات والتنظيم ورعاية مصالحهم والدفاع عنها وفي المساومة الجماعية، وأن يوفروا لهم الحماية من أي إجراء أو أي شكل آخر من أشكال التمييز فيما يتعلق بمارسة حقوقهم في تكوين الجمعيات أو الاضطلاع بأي نشاط من الأنشطة النقابية أو المفاوضة الجماعية^(٣).

^(٣) هذه المبادئ منصوص عليها في الاتفاقيتين الأساسيتين لمنظمة العمل الدولية رقم ٨٧، بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، لعام ١٩٤١، ورقم ٩١، الحق في التنظيم والمناوضة الجماعية، لعام ١٩٤٩.

٥ - العمل الجبري أو الإلزامي: تتوقع الأمم المتحدة من مورديها حظر العمل الجيري أو الإلزامي بجميع أشكاله^(٤).

٦ - عمل الأطفال: تتوقع الأمم المتحدة من مورديها ألا يقوموا باستخدام: (أ) الأطفال الذين لا تتجاوز أعمارهم ١٤ سنة، والذين تزيد أعمارهم عن ذلك السن، إذا كان الحد الأدنى للسن المسموح به قانوناً للعمل في البلد أو البلدان التي سيتم فيها تنفيذ العقد، كلياً أو جزئياً، أو إذا كان السن المقرر نهاية التعليم الإلزامي في ذلك البلد أو البلدان أعلى من ذلك السن؛ (ب) الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة لأداء عمل يعتبر بحكم طبيعته أو بحكم الظروف التي يجري فيها أن من المرجح أن يفضي إلى ضرر في صحة ذلك الشخص أو سلامته أو أخلاقه^(٥).

٧ - التمييز: تتوقع الأمم المتحدة من مورديها أن يكفلوا المساواة في الفرص والمعاملة فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة، دون أي تمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو أي سبب معترض به بموجب القانون الوطني للبلد أو البلدان التي سيعتزم فيها تنفيذ العقد كلياً أو جزئياً^(٦). والأمم المتحدة تتوقع من مورديها أن يتبعوا جميع التدابير المناسبة لضمان عدم تورطهم وعدم تورط أي من الكيانات التي يتبعون لها أو كياناتهم الفرعية أو المنسبة لهم أو المتعاقدة معهم في أي ممارسات تمييزية قائمة على نوع الجنس أو غير ذلك من الممارسات التمييزية في مجال العمالة، بما في ذلك تلك المتعلقة بالتوظيف والترقية والتدريب والأجور والاستحقاقات.

٨ - الأجور وساعات العمل وشروط العمل الأخرى: تتوقع الأمم المتحدة من مورديها أن يكفلوا دفع الأجور بالعملة القانونية، وفي فترات منتظمة لا تزيد عن شهر واحد، وأن تدفع بكلاملها مباشرة إلى العمال المعندين. وينبغي أن يحتفظ الموردون بسجل مناسب لهذه المدفوعات. وينبغي ألا يسمح بأي اقتطاعات من الأجور إلا في الظروف وضمن الحدود التي ينص عليها القانون أو الأنظمة أو الاتفاق الجماعي الواجب التطبيق، وينبغي أن يقوم الموردون بإعلام العمال المعندين بهذه الاقتطاعات لدى تسديد كل دفعه من الدفعات. وينبغي ألا تكون الأجور وساعات العمل وغير ذلك من ظروف العمل التي يطبقها الموردون أقل ملائمة من أفضل الظروف السائدة محلياً (أي على التحو الوارد في: ١) 'الاتفاق الجماعي الذي يشمل قسماً كبيراً من المستخدمين والعمال؛ ٢) 'أحكام التحكيم؛ ٣) 'القوانين أو الأنظمة الواجبة التطبيق)، بالنسبة للعمل ذي الطابع المماثل الذي يؤدى في المهنة أو الصناعة المعنية في المنطقة التي يؤدى فيها العمل^(٧).

(٤) هذا المبدأ منصوص عليه في الاتفاقيتين الأساسيةتين لمنظمة العمل الدولية رقم ٢٩، العمل الجيري، لعام ١٩٣٠، والبروتوكول الملحق بها عام ٢٠١٤، ورقم ١٠٥، إلغاء العمل الجيري، لعام ١٩٥٧.

(٥) هذا المبدأ منصوص عليه في الاتفاقيتين الأساسيةتين لمنظمة العمل الدولية رقم ١٣١، الحد الأدنى للسن، لعام ١٩٧٣ ورقم ١١٢، أسوأ أشكال عمل الأطفال، لعام ١٩٩٩، وفي اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل.

(٦) هذه المبادئ منصوص عليها في الاتفاقيتين الأساسيةتين لمنظمة العمل الدولية رقم ١٠٠، المساواة في الأجور، لعام ١٩٥١ ورقم ١١١، التمييز (في الاستخدام والمهنة)، لعام ١٩٥٨.

(٧) هذه المبادئ منصوص عليها في الاتفاقيتين الأساسيةتين لمنظمة العمل الدولية رقم ٩٥، حماية الأجور، لعام ١٩٤٩، ورقم ٩٤، شروط العمل (العقود العامة)، لعام ١٩٤٩، وفي عدد من الاتفاقيات التي تتناول ساعات العمل (انظر: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm>

٩ - الصحة والسلامة: تتوقع الأمم المتحدة أن يكفل الموردون، إلى أقصى حد معقول عملياً: (أ) أن تكون أماكن العمل والآلات والمعدات والعمليات التي تخضع لسيطرتهم مأمونة ولا تتطوّر على أي خطير على الصحة؛ (ب) أن تكون المواد الكيميائية والمواد والعوامل المادية والبيولوجية الخاضعة لسيطرتهم لا تتطوّر على أي خطير على الصحة عند اتخاذ تدابير الحماية المناسبة؛ (ج) توفير ملابس ومعدات الحماية الملائمة للحاجة، إلى الحد الذي يمكن تطبيقه بصورة معقولة، دون خطر وقوع حوادث أو آثار ضارة بالصحة^(٨).

حقوق الإنسان:

١٠ - حقوق الإنسان: تتوقع الأمم المتحدة من مورديها أن يقوموا بدعم حقوق الإنسان المعلنة دولياً وأن يحترموا حاليتها وأن يكفلوا عدم ضلوعهم في الإساءات المتعلقة بحقوق الإنسان^(٩).

١١ - المضايقة، أو المعاملة القاسية أو اللإنسانية: تتوقع الأمم المتحدة من مورديها أن يقوموا بتهيئة بيئة يمكن فيها معاملة جميع المستخدمين باحترام وكراهة وأن يحافظوا عليها. وعلاوة على ذلك، تتوقع الأمم المتحدة من مورديها والكيانات التي يتبعون لها وكياناتهم الفرعية والمتتبعة لهم والمتعلقة معهم ألا يستخدمو التهديد بالعنف أو الإيذاء اللغظي أو النفسي أو التحرش وألا الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وألا يشاركوا في ذلك أو يسمحوا لموظفيهم أو لأشخاص آخرين يستأجرونهم باستخدامه. فالاستغلال والانتهاك الجنسيان يخلان بالقواعد والمعايير القانونية الدولية المعترف بها عالمياً، وكانوا ويظلان تصرفًا غير مقبول وسلوكًا محظوظاً في الأمم المتحدة. وقبل الدخول في اتفاقات مع الأمم المتحدة، يحاط الموردون علمًا بمعايير السلوك فيما يتعلق بحظر الاستغلال والانتهاك الجنسيين، على نحو ما تتوقعه الأمم المتحدة. وتشمل هذه المعايير، على سبيل المثال لا الحصر، حظر ما يلي: ١' ممارسة أي نشاط جنسي مع شخص دون سن الثامن عشرة، بصرف النظر عن أي قوانين تتعلق بسن الرشد أو الموافقة؛ ٢' تبادل أية مبالغ مالية أو فرص عمل أو سلع أو خدمات أو غير ذلك من الأشياء ذات القيمة مقابل الجنس؛ و/أو (٣) ممارسة أي نشاط جنسي استغاثي أو مهين لأي شخص. والأمم المتحدة تتوقع من مورديها أن يتخذوا جميع التدابير المناسبة التي تحظر على موظفيهم أو غيرهم من الأشخاص الذين يستخدمهم الموردون من ممارسة الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتتوقع الأمم المتحدة أيضًا من مورديها أن يقوموا بتهيئة وإدامة بيئه تمنع حدوث الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتتضمن عقود الأمم المتحدة أحكاماً بشأن التزام المورد باتخاذ التدابير المناسبة لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وإن عدم قيام المورد باتخاذ تدابير وقائية لمكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وعدم إجراء تحقيقات في الادعاءات المتعلقة بهما، وعدم اتخاذ الإجراءات التصحيحية عند حدوث استغلال أو انتهاك جنسيين كلها مما يشكل أسباب إنجاء أي اتفاق مع الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، لا يمكن التسامح إطلاقاً بشأن أي معاملة قاسية أو لإنسانية أو إكراه أو عقاب بدني من أي نوع، ولا بشأن أي تهديد بمعاملة من هذا القبيل.

(٨) هذه المبادئ منصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها ومدونات قواعد الممارسة (انظر: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>).

(٩) هذه المبادئ مستمدّة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وهي منصوص عليها في اتفاق الأمم المتحدة العالمي (انظر: http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/index.html).

١٢ - الألغام: تتوقع الأمم المتحدة من مورديها أن يعملاً جاحدين على عدم التورط في بيع أو صنع الألغام المضادة للأفراد أو المكونات المستخدمة في صنع الألغام المضادة للأفراد.

البيئة:

١٣ - المسائل البيئية: تتوقع الأمم المتحدة أن يكون لدى مورديها سياسة بيئية فعالة وأن ينصاعوا للأنظمة والتشريعات القائمة المتعلقة بحماية البيئة. كما ينبغي للموردين أن يقوموا، حيثما أمكن ذلك، بدعم اتباع نجح تخطوي إزاء المسائل البيئية، وأن يتخذوا مبادرات لتعزيز قدر أكبر من المسؤولية البيئية وتشجيع نشر التكنولوجيات الرفيعة بالبيئة التي تطبق ممارسات الدورة الحياتية السليمة.

١٤ - المواد الكيميائية والمواد الخطرة: يتبعن تحديد وإدارة المواد الكيميائية وغيرها من المواد التي تشكل خطراً عند إطلاقها في البيئة، لضمان مناولتها، ونقلها، وتخزينها، وتكريرها، أو إعادة استخدامها، والتخلص منها، بشكل آمن.

١٥ - مياه المجاري والنفايات الصلبة: يتبعن رصد مياه المجاري والنفايات الصلبة المتولدة عن عمليات التشغيل والعمليات الصناعية ومرافق الصرف الصحي، والتحكم فيها ومعالجتها على النحو المطلوب، وذلك قبل طرحها أو التخلص منها.

١٦ - الانبعاثات في الهواء: يتبعن تحديد طابع الانبعاثات في الهواء من المواد الكيميائية والمواد العضوية الطيارة، والإيروسول، وعوامل الصدأ والتآكل، والجزيئات الهباءة، والمواد الكيميائية المنضبة للأوزون، ونواتج الاحتراق العرضية المتولدة عن عمليات التشغيل، ورصدها والتحكم فيها ومعالجتها على النحو المطلوب، وذلك قبل طرحها أو التخلص منها.

١٧ - تقليل النفايات إلى أدنى حد ممكن وزيادة إعادة تدويرها إلى أقصى حد ممكن: لا بد من تقليل النفايات من جميع الأنواع، بما في ذلك الماء والطاقة، أو القضاء عليها نهائياً في المصدر أو عن طريق ممارسات كتعديل عمليات الإنتاج والصيانة والمرافق، واستبدال المواد، والحفاظ على الطبيعة، وتكرير المواد، وإعادة استخدامها.

السلوك الأخلاقي:

١٨ - الفساد: تتوقع الأمم المتحدة من مورديها أن يتقيدوا بأعلى معايير السلوك الأدبي والأخلاقي، وأن يحترموا القوانين المحلية وألا يتورطوا في أي شكل من أشكال الفساد، بما في ذلك الابتزاز، أو الغش، أو الرشوة.

١٩ - التضارب في المصالح: يتوقع من موردي الأمم المتحدة أن يكشفوا للأمم المتحدة عن أي حالة قد يجدون فيها تضارب في المصالح، وأن يكشفوا لها عما إذا كان لأي مسؤول في الأمم المتحدة أو موظف في مرتبط بعقد مع الأمم المتحدة مصلحة من أي نوع في العمل الذي يقوم به المورد أو ما إذا كان له أي نوع من الصلات الاقتصادية مع المورد.

٢٠ - الهدايا والضيافة: تأخذ الأمم المتحدة بسياسة "عدم التسامح مطلقاً" وعدم قبول أي نوع من الهدايا أو أي عرض من عروض الضيافة. ولا تقبل الأمم المتحدة أي دعوة لحضور المناسبات الرياضية أو الثقافية، أو عرض لقضاء العطل أو للقيام برحلات ترفيهية أخرى، أو النقل، أو دعوة لتناول الغداء

أو العشاء. وتتوقع الأمم المتحدة من مورديها ألا يقدموا أي منفعة، كضائع أو خدمات مجانية أو منصباً للعمل أو فرصة للبيع، إلى أي موظف من موظفي الأمم المتحدة بقصد تيسير أعمال المورد لدى الأمم المتحدة.

٢١ - القيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة: تطبق القيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة على موظفي الأمم المتحدة القائمين على رأس عملهم وعلى الموظفين السابقين الذين اشتراكوا في عملية الشراء، إذا سبق لهؤلاء الأشخاص القيام بمعاملات مهنية مع الموردين. وتتوقع من موردي الأمم المتحدة أن يمتنعوا عن عرض عمل على أي شخص من هؤلاء الأشخاص لفترة عام بعد انفصالهم عن الخدمة.

سبل الاتصال:

يمكن توجيه أي أسئلة تتعلق بمدونة السلوك هذه إلى شبكة المشتريات التابعة للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة عن طريق بريدها الإلكتروني:
hlcmpn.secretariat@one.un.org
