مارس
٢٠٢٢

المسئولية المجتمعية للشركات
مجتمعنا . . . مسئوليتنا

سلسلة أهم المرجعيات الدولية المعنية بالمسئولية المجتمعية وسلوك الأعمال المسئول

ورقة العمل الثانية: الميثاق العالمي للأمم المتحدة United Nations Global Compact (UNGC)

إعداد: الإدارة العامة لدراسات وعلاقات المسئولية المجتمعية-الباحثة ساره فهمي

سلسلة المرجعيات الدولية المعنية بالمسئولية المجتمعية وسلوك الأعمال المسئول

الميثاق العالمي للأمم المتحدة United Nations Global Compact (UNGC)

المحتوي

أولا: ما هو الميثاق العالمي للامم المتحدة : ..... - ٢ -
ثانياً أهداف الميثاق وأهميته : ..... - ٣ -
ثالثاً :المبادئ العشرة للميثاق العالمي للأمم المتحدة ..... - ٤ -
مبادرة الاتفاق العالمي للأمم المتحدة في مصر ..... - ١٢ -
مزايا الانضمام إلي الميثاق العالمي للامم المتحدة ..... - ١٢ -

أولا: ما هو الميثاق العالمي للأمم المتحدة:

الميثاق العالمي للأمم المتحدة هي من أهم المبادرات التطوعية في العالم هي مبادرة خاصة للأمين العام للأمم المتحدة يدعو فيها الشركات في كل مكان لمواءمة استراتيجيتها وعمليتها مع المبادئ العالمية لحقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد والتسريع والتوسيع لنطاق التأثير الجماعي العالمي للأعمال من خلال التمسك بالمبادئ العشرة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال استراتيجيات الشركات والأنظمة البيئية المسؤولة التي تمكن من التغيير الحقيقي.

تضم المبادرة أكثر من ١٢,٠٠٠ شركة و٣٠٠٠ مؤسسة في أكثر من ١٦٠ دولة و٦٩ شبكة محلية.

يسعى الميثاق العالمي إلى تعزيز مبدأ مسؤولية المواطنة للشركات ليصبح قطاع الأعمال جزءا من الحلول المساعدة على تحقيق الاستدامة الدائمة.

تم الإعلان عن الاتفاق العالمي للأمم المتحدة في المؤتمر الاقتصادي العالمي في دافوس بسويسرا في يناير ١٩٩٩ وانطلق رسميا في سبتمبر ٢٠٠٠، دعي فيه الأمين العام للأمم المتحدة كوفي أنان قادة الأعمال في العالم إلى "تبني وتفعيل" مجموعة من المبادئ في شركاتهم، وهي أكبر مبادرة استدامة للشركات تتكون من عشرة مبادئ تستند إلى معايير تتعلق بالعمل والبيئة وحقوق الإنسان ومكافحة الفساد.

فالميثاق العالمي للأمم المتحدة **The UN Global Compact** يدعم على وجه الخصوص الشركات في القيام بأعمالها بمسؤولية، من خلال مواءمة استراتيجياتها وعملياتها مع مبادئ الأمم المتحدة العشرة لحقوق الإنسان والحفاظ على البيئة ومكافحة الفساد ("المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة") ويدعم الشركات في اتخاذ الإجراءات الاستراتيجية التي تقدم الأهداف المجتمعية الأوسع نطاقا، مثل أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (أجندة الأمم المتحدة ٢٠٣٠)، مع التركيز على التعاون والابتكار.

ثانياً أهداف الميثاق وأهميته:

يهدف الميثاق العالمي إلى تحقيق هدفين رئيسين وهما: تعميم المبادئ العشرة للميثاق فيما يتعلق بالأنشطة التجارية حول العالم وتحفيز الإجراءات الخاصة للشركات / المنظمات لتتفق ولتدعم الأهداف العالمية للأمم المتحدة بما فيها اهداف التنمية المستدامة السبعة عشر.

لتبني مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة فوائد عديدة منها:

- الوصول الغير مسبوق إلى الشبكات من المشاركين في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة - الذين يمثلون كل القطاع، في أكثر من ١٦٠ دولة.
- الوصول إلى شراكات مع مجموعة من أصحاب المصلحة - لتبادل أفضل الممارسات والحلول الناشئة.
- الاطلاع على إرشادات حول أفضل الممارسات والتي بُنيت على ١٥ عامًا من النجاحات وتضم الأدوات والموارد والتدريب
- سيساعد على الالتزام باستراتيجية الاستدامة الخاصة بكل شركة وتقييمها وتحديدها وتنفيذها وقياسها وإيصالها، والعمل على إحداث فرق في المجالات الأربع الأساسية: حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد.
- زيادة الثقة وتحسين السمعة من خلال الدفاع عن التزام مؤسستك نحو الاستدامة.
- الانضمام إلى واحدة من أكبر مبادرات استدامة الشركات في العالم.
- تقديم إطارًا قائمًا على المبادئ وأفضل الممارسات والموارد وأحداث الشبكات التي أحدثت ثورة في كيفية قيام الشركات بأعمالها بمسؤولية والحفاظ على التزاماتها تجاه المجتمع.
- تساعد الشركات على فهم معنى الأعمال المسؤولة في مختلف السياقات الوطنية والثقافية واللغوية وتسهيل التواصل والتعلم وحوار السياسات والعمل الجماعي والشراكات.
- من خلال شبكات الميثاق العالمي، يمكن للشركات إجراء اتصالات محلية - مع الشركات الأخرى وأصحاب المصلحة من المنظمات غير الحكومية والحكومة والأوساط الأكاديمية - وتلقي التوجيه لوضع التزامات الاستدامة الخاصة بهم موضع التنفيذ.

ثالثاً: المبادئ العشرة للميثاق العالمي للأمم المتحدة

تبدأ استدامة الشركة بنظام قيم الشركة ونهج قائم على المبادئ التي تتخذها لممارسة أعمالها وهذا يعني العمل بطرق تلبي، على الأقل، المسؤوليات الأساسية في مجالات حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد.

تسن الشركات المسئولة نفس القيم والمبادئ أينما كان لها وجود، وتعلم أن الممارسات الجيدة في منطقة ما لا تعوض الضرر في منطقة أخرى، فمن خلال دمج المبادئ العشرة للميثاق العالمي للأمم المتحدة في الاستراتيجيات والسياسات والإجراءات، وإرساء ثقافة النزاهة، فإن الشركات لا تحافظ فقط على مسؤولياتها الأساسية تجاه الناس والكوكب، ولكن أيضًا تمهد الطريق للنجاح على المدى الطويل.

تتوزع المبادئ العشرة على أربعة محاور أساسية وهي تشمل: حقوق الإنسان، العمل، البيئة، ومكافحة الفساد، وقد تستخدم شركتك أو مؤسستك المبادئ العشرة كمصدر إلهام، ويمكنها أيضًا اختيار الانضمام إلى الاتفاق العالمي للأمم المتحدة رسميًا، من خلال الانضمام، تلتزم مؤسستك بجعل المبادئ العشرة جزءًا من أنشطتها التجارية وتقديم تقرير سنوي عن التقدم المحرز إلى الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة مستمدة من:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (Universal Declaration of Human Rights)
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل The International Labour Organization’s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- إعلان ريو بشأن البيئة والتنمية the Rio Declaration on Environment and Development واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد The United Nations Convention Against Corruption

المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة	
المبدأ ١ : **يجب على الشركات دعم واحترام حماية حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا** يعني هذا المبدأ باحترام حقوق الإنسان ويقصد بها أنه على الشركة أن تبذل " العناية الواجبة due diligence" وذلك لتجنب انتهاك حقوق الإنسان كما ينبغي الاهتمام الخاص لحقوق الفئات الضعيفة، بما في ذلك النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة.... إلخ **العناية الواجبة بحقوق الإنسان** هي عملية ضمان أو إثبات أن الشركة تفي بمسؤوليتها عن احترام حقوق الإنسان، فالعناية الواجبة تعد العملية المستمرة المتخذة لتحديد ومنع وتخفيف الأثار السلبية لحقوق الإنسان التي قد تسببها الشركة أو تساهم فيها من خلال أنشطتها الخاصة. **أهمية تطبيق هذا المبدأ:** يشكل عدم احترام حقوق الإنسان عددًا من المخاطر والتكاليف للأعمال التجارية بما في ذلك تعريض الترخيص الاجتماعي للشركة للعمل للخطر والإضرار بالسمعة ومقاطعة المستهلكين والتعرض للمسؤولية القانونية والإجراءات الحكومية السلبية وغيرها من المخاطر على الشركات. تتحمل جميع الشركات في كل مكان بغض النظر عن حجمها أو القطاعي الذي تعمل فيه وسواءً كانت مشاركة في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة أم لا المسئولية الأساسية عن احترام حقوق الإنسان، كما أن احترام حقوق الإنسان ودعمها يقوي علاقات الشركة مع أصحاب المصلحة ايضا. **أمثلة على كيفية تفعيل هذا المبدأ:** ➢ امتثال الأعمال والشركات لجميع القوانين المعمول بها والمعترف بها دولياً مثل: الشرعية الدولية لحقوق الإنسان ومنظمة العمل الدولية: international Bill of Human Rights and the core International Labor Organization (ILO) Convention والتي تقدم أمثلة عملية لكيفية انتهاك الشركات لحقوق الإنسان بالإضافة إلى أمثلة على كيفية دعم الشركات للتمتع بالحقوق . ➢ تبنى الشركات بيانًا للسياسة العامة كالتزام عام بالوفاء بمسؤوليتها عن احترام حقوق الإنسان، المعتمد من قبل مجلس إدارتها أو ما يعادله ➢ دعم الشركات لحقوق الإنسان من خلال انشطتها اليومية في مكان العمل على سبيل المثال توفير ظروف عمل أمنة وصحية، حرية تكوين الجمعيات، توفير الوصول إلى الخدمات الصحية الأساسية والتعليم والسكن للعمال وجود برنامج عمل إيجابي لتوظيف ضحايا العنف المنزلي ➢ دعم الشركات لحقوق الإنسان من خلال انشطتها اليومية في المجتمع مثل: من خلال منع التهجير القسري للأفراد أو الجماعات أو المجتمعات، العمل على حماية سبل العيش الاقتصادية للمجتمعات المحلية ➢ المساهمة في النقاش العام، والسماح للشركات بأن تتفاعل مع جميع مستويات الحكومة في البلدان التي تعمل فيها.	حقوق الإنسان
المبدأ ٢ : **التأكد من أن الشركات ليست متواطئة في انتهاكات حقوق الإنسان** يعني التواطؤ أو التورط في انتهاك لحقوق الإنسان التي تتسبب فيه شركة أخرى أو حكومة أو فرد أو جماعة أخرى، وقد يكون خطر التواطؤ في انتهاك حقوق الإنسان مرتفعًا بشكل خاص في المناطق ذات الإدارة الضعيفة و / أو حيث ينتشر انتهاك حقوق الإنسان.	

المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة	
يكون التواطؤ في عدة أشكال: التواطؤ المباشر: عندما تقدم الشركة سلعًا أو خدمات تعلم أنها ستُستخدم لتنفيذ الإساءة التواطؤ المفيد: عندما تستفيد الشركة من انتهاكات حقوق الإنسان، حتى لو لم تساعدها بشكل إيجابي أو تتسبب فيها التواطؤ الصامت: عندما تكون الشركة صامتة أو غير نشطة في مواجهة الانتهاكات المنهجية أو المستمرة لحقوق الإنسان **أهمية تطبيق هذا المبدأ:** الأساس المنطقي للأعمال لاتخاذ إجراءات لتجنب التواطؤ هو نفسه بالنسبة للمبدأ الأول، فهناك عدة عوامل تتضافر لوضع حقوق الإنسان في مرتبة أعلى على قائمة أولويات الأعمال وهي كالتالي: العولمة ونمو المجتمع المدني، الشفافية والمسائلة، الجرائم الدولية، الشركات المملوكة للدولة. إن وجود سياسة فعالة لحقوق الإنسان وإجراء العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان سيساعد الشركات على معالجة (على الرغم من أنها لن تقضي على) خطر التورط في انتهاكات حقوق الإنسان، من خلال معرفة وإثبات أنها اتخذت كل خطوة معقولة لتجنب التورط. **أمثلة على كيفية تفعيل هذا المبدأ:** ➢ التشاور باستمرار داخل الشركة وخارجها مع أصحاب المصلحة المعنيين، كجزء من عملية العناية الواجبة بحقوق الإنسان، خلال مرحلتي ما قبل الاستثمار وما بعد الاستثمار ➢ إدانة الانتهاكات المنهجية والمستمرة لحقوق الإنسان، سرا وعلنا ➢ زيادة الوعي داخل الشركة بقضايا حقوق الإنسان المعروفة في نطاق تأثير الشركة ➢ تحديد "المخاطر الوظيفية" الداخلية في حالات ما بعد الاستثمار وقد يشمل ذلك النظر في وظائف مثل الشراء واللوجستيات والعلاقات الحكومية وإدارة الموارد البشرية والصحة والسلامة والبيئة (الصحة والسلامة والبيئة) والمبيعات	

العمال

المبدأ ٣ :

يجب أن تحافظ الشركات / المؤسسات على حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعال بالحق في المفاوضة الجماعية

يعني هذا المبدأ بحرية تكوين الجمعيات أصحاب العمل والنقابات وممثلي العمال الآخرين الذين يناقشون بحرية القضايا في العمل من أجل التوصل إلى اتفاقيات مقبولة بشكل مشترك من أجل تعزيز مصالحهم المهنية والدفاع عنها أهمية تفعيل هذا المبدأ هو أن حرية تكوين الجمعيات يمكن أن تؤدي إلى "العمل اللائق وتزيد الإنتاجية والدخول والأرباح لجميع الأطراف المعنية

أهمية تطبيق هذا المبدأ:

السوق العالمي المتغير والسريع يجعل الشركات والمؤسسات تواجه عدم اليقين والتوقعات الأكيدة لذلك تكمن أهمية إقامة حوار حقيقي مع ممثلي العمال المختارين بحرية يُمكّن العمال وأصحاب العمل على حد سواء من فهم مشاكل بعضهم البعض بشكل أفضل وإيجاد طرق لحلها مما يؤدي إلى الحوار البناء بدلاً من الحوار المواجه.

كما أن التمثيل من خلال "صوت في العمل" يسهل الاستجابات المحلية للاقتصاد في عالم العولمة، ويعمل كأساس للنمو المستدام وعوائد الاستثمار المضمونة .

أمثلة على كيفية تفعيل هذا المبدأ:

- احترام حق جميع العمال في تكوين نقابة عمالية من اختيارهم والانضمام إليها دون خوف من التخويف أو الانتقام، وفقًا للقانون الوطني
- استخدام المفاوضة الجماعية كمنتدى بناء لمعالجة ظروف العمل وشروط التوظيف والعلاقات بين أصحاب العمل والعمال، أو منظماتهم؛
- مراعاة دور ووظيفة المنظمات الوطنية التمثيلية لأصحاب العمل؛ واتخاذ خطوات لتحسين المناخ في العلاقات بين العمل والإدارة، لا سيما في تلك البلدان التي ليس لديها إطار مؤسسي وقانوني مناسب للاعتراف بالنقابات العمالية وللمفاوضة الجماعية

المبدأ ٤: القضاء على جميع أشكال السخرة والعمل الإجباري

العمل الجبري أو الإجباري هو أي عمل أو خدمة يتم فرضها على أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع ذلك الشخص بأدائها بمحض إرادته .لا يعني تقديم الأجور أو التعويضات الأخرى للعامل بالضرورة أن العمل ليس قسريًا أو إلزاميًا .بموجب الحق، يجب منح العمل بحرية ويجب أن يكون الموظفون أحرارًا في المغادرة وفقًا للقواعد المعمول به

كما يجب أن يدرك أصحاب الأعمال أن العمل الجبري يمكن أن يتخذ عدة أشكال منها: عمالة الأطفال في ظروف مسيئة بشكل خاص حيث لا يملك الطفل خيارًا بشأن العمل، الاختطاف الجسدي أو الاختطاف، العبودية، الحجز المادي في مكان العمل، العمل المطلوب لمعاقبة الرأي أو التعبير عن وجهات النظر المعارضة وغيرهم.

أهمية تطبيق هذا المبدأ:

تجنب العمل الجبري لأنه يؤدي إلى خفض مستوى الإنتاجية واستثمارات أقل أمانًا ونمو اقتصادي أبطأ،

العمل الجبري لا يشكل فقط انتهاكًا لحقوق الإنسان الأساسية فحسب، بل إنه يحرم المجتمعات أيضًا من فرصة تطوير المهارات والموارد البشرية، وتعليم الأطفال لأسواق العمل في الغد

في حين أن الشركات التي تعمل بشكل قانوني لا تستخدم عادة مثل هذه الممارسات، يمكن أن تصبح العمالة القسرية مرتبطة بالمؤسسات من خلال روابطها التجارية مع الآخرين، بما في ذلك المقاولون والموردون وعليه يجب أن يكون جميع أصحاب العمل على دراية بأشكال وأسباب العمل الجبري، وكذلك كيف يمكن أن يحدث في الصناعات المختلفة.

أمثلة على كيفية تفعيل هذا المبدأ:

- أن يكون لدي المؤسسات/ الشركات سياسة واضحة بعدم استخدام العمل الجبري أو التواطؤ فيه أو الاستفادة منه
- كتابة عقود العمل بلغات يسهل على العمال فهمها، مع الإشارة إلى نطاق وإجراءات ترك الوظيفة
- مراقبة سلاسل التوريد وترتيبات التعاقد من الباطن بعناية
- الدعم والمساعدة في تصميم برامج التعليم والتدريب المهني والمشورة للأطفال الذين تم إبعادهم من أوضاع العمل الجبري

المبدأ ٥: الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال

يعني هذا المبدأ بتفعيل السياسة المعلنة للمجتمع الدولي وجميع الحكومات تقريبا وهي إلغاء عمل الأطفال بينما يشمل مصطلح "طفل" جميع الفتيات والفتيان الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عامًا ، فلا يجب إبعاد جميع الأطفال دون سن ١٨ عامًا من العمل: فالقواعد الأساسية بموجب المعايير الدولية تميز ما يشكل عملاً مقبولاً أو غير مقبول للأطفال في مختلف الأعمار ومراحل حياتهم ، وقد تم الاتفاق في تعهد العمل بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة ٢٠٢١ **UN Global Compact 2021 Action Pledge** علي القضاء على عمالة الأطفال التزامن بالعمل مع المشاركين لديهم والمشاركة بنشاط مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين لتكثيف الجهود للمساعدة في إنهاء بلاء عمالة الأطفال والعمل القسري

ويعد تنمية الوعي والفهم لأسباب وعواقب عمالة الأطفال هي الخطوة الأولى التي يمكن أن تتخذها الشركة تجاه العمل ضد عمالة الأطفال

أهمية تطبيق هذا المبدأ:

لتجنب الإضرار بسمعة الشركة حيث إن عمالة الأطفال تؤدي إلى الإضرار بسمعة الشركة في حالة الشركات عبر الوطنية التي لديها سلاسل إمداد وخدمات واسعة النطاق، حيث يمكن أن يؤدي الاستغلال الاقتصادي للأطفال، حتى من قبل شريك تجاري، إلى إتلاف صورة العلامة التجارية وله تداعيات قوية على الربح وقيمة الأسهم

تؤدي عمالة الأطفال إلى عمال غير مهرة وغير مؤهلين ويهدد التحسينات المستقبلية للمهارات في القوى العامل

أمثلة على كيفية تفعيل هذا المبدأ:

- التزام الشركات / المؤسسات بأحكام الحد الأدنى للسن في قوانين ولوائح العمل الوطنية، وعندما يكون القانون الوطني غير كافٍ، يجب مراعاة المعايير الدولية في ذلك الشأن
- ممارسة التأثير على المقاولين من الباطن والموردين والشركات التابعة الأخرى لمكافحة عمالة الأطفال
- استخدم آليات مناسبة وقابلة للتحقق من السن في إجراءات التوظيف وتطوير وتنفيذ آليات الكشف عن عمالة الأطفال
- الدعم والمساعدة في تصميم برامج التدريب التربوي / المهني، وبرامج الإرشاد للأطفال العاملين، والتدريب على المهارات لآباء الأطفال العاملين

المبدأ ٦ : القضاء على التمييز في التوظيف والمهنة

التمييز في التوظيف والمهنة يعني معاملة الناس بشكل مختلف أو أقل تفضيلًا بسبب الخصائص التي لا تتعلق بجدارة الوظيفة أو المتطلبات الملازمة للوظيفة ويشمل هذا التمييز بعض الخصائص مثل العرق، اللون، الجنس، الإعاقة وغيرها، عدم التمييز في التوظيف يعني ببساطة أن يتم اختيار

المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة	
الموظفين على أساس قدرتهم على أداء الوظيفة وأنه لا يوجد أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل على أسس أخرى .يُحرم الموظفون الذين يتعرضون للتمييز في العمل من الفرص وتنتهك حقوقهم الإنسانية الأساسية. **أهمية تطبيق هذا المبدأ:** يؤدي عدم تطبيق هذا المبدأ إلى توترات اجتماعية من المحتمل أن تكون مدمرة لبيئة الأعمال داخل الشركة وفي المجتمع، ضياع الفرص لتطوير المهارات التي لتعزز القدرة التنافسية في الاقتصاد الوطني والعالمي ويضر بسمعة الشركة، مما قد يؤثر على الأرباح وقيمة الأسهم. **أمثلة على كيفية تفعيل هذا المبدأ:** ➢ وضع سياسات وإجراءات الشركة التي تجعل المؤهلات والمهارات والخبرة أساسًا للتوظيف والتنسيب والتدريب والنهوض بالموظفين على جميع المستويات ➢ الاحتفاظ بسجلات محدثة حول التوظيف والتدريب والترقية التي توفر رؤية شفافة للفرص للموظفين وتطورهم داخل المنظمة ➢ البقاء على دراية بالهياكل الرسمية والقضايا الثقافية غير الرسمية التي يمكن أن تمنع الموظفين من إثارة المخاوف والتظلمات ➢ توفير تدريب الموظفين على سياسات وممارسات عدم التمييز، بما في ذلك الوعي بالإعاقة، ضبط البيئة المادية بشكل معقول لضمان الصحة والسلامة للموظفين والعملاء والزائرين الآخرين ذوي الإعاقة.	

المبدأ٧: يجب أن تدعم الشركات نهجا احترازيا للتحديات البيئية

يعني هذا المبدأ بأن الشركات والمؤسسات يجب أن تتخذ من الاحتراز تطبيق ممنهج وذلك لتقييم وإدارة المخاطر والإبلاغ عنها وأن صناع القرار يجب ان يتوخوا الحذر عندما يكون هناك اشتباه معقول بالضرر وأن اتخاذ القرار بشأن المستوى "المقبول" للمخاطر لا يشمل فقط التقييم العلمي التكنولوجي وتحليل التكلفة والعائد الاقتصادي، بل يشمل أيضًا اعتبارات سياسية مثل القبول للجمهور علما بأن مستوي المخاطر التي يتم النظر فيها عادة ترتبط بمعايير البيئة والصحة والسلامة

أهمية تطبيق هذا المبدأ:

عند تفعيل هذا المبدأ تبين انه من الأكثر فعالية من حيث التكلفة اتخاذ إجراءات مبكرة لضمان عدم حدوث ضرر بيئي وانه في حالة أن الشركات التي تستثمر في طرق الإنتاج الغير مستدامة (أي الأساليب التي تستنفد الموارد وتدهور البيئة) لها عائد أقل وطويل الأجل من الاستثمار في العمليات المستدامة وفي المقابل، فإن تحسين الأداء البيئي يعني مخاطر مالية أقل، وهو اعتبار مهم لشركات التأمين.

أمثلة على كيفية تفعيل هذا المبدأ:

- تطوير مدونة سلوك أو ممارسة لعملياتها ومنتجاتها تؤكد الالتزام بالعناية بالصحة والبيئة
- دعم البحث العلمي، بما في ذلك البحوث المستقلة والعامة، بشأن القضايا ذات الصلة، والعمل مع المؤسسات الوطنية والدولية المعنية
- التواصل مع أصحاب المصلحة، بطريقة استباقية ومبكرة وشفافة، لضمان الاتصال الفعال للمعلومات حول حالات عدم اليقين والمخاطر المحتملة

المبدأ ٨ : القيام بمبادرات لتعزيز المسؤولية البيئية الأكبر

يعمل هذا المبدأ على أساس "إعلان ريو" The Rio Declaration والذي ينص على أن الأعمال التجارية يجب أن تتحمل مسؤولية التأكد من أن الأنشطة التي تتم تضمنها في عملياتها الخاصة لا تسبب ضررًا للبيئة وأن الأعمال التجارية تكتسب شرعيتها من خلال تلبية احتياجات المجتمع، والذي يزيد احتياجه لممارسات أكثر استدامة بيئياً.

أهمية تطبيق هذا المبدأ:

تطبيق هذا المبدأ يؤدي إلي زيادة الإنتاجية للموارد وذلك بسبب العمليات الأنظف والأكثر كفاءة، والمزيد من الشركات المسؤولة بيئيًا، ويجعلها تستفيد أيضًا من الحوافز الضريبية أو برامج التصاريح لأنها أكثر تقدمًا من أقرانها، بالإضافة إلى ذلك، يهتم الموظفون والمستهلكون بشكل متزايد بممارسة الأعمال التجارية مع الشركات المسؤولة

المبدأ ٩ : تشجيع تطوير ونشر التقنيات الصديقة للبيئة.

يعني هذا المبدأ بتكنولوجيات الصديقة بيئياً والتي تم تحددها كما في "إعلان ريو" The Rio Declaration، بأنها التكنولوجية التي يجب أن تحمي البيئة ، وأن تكون أقل تلويثًا ، وتستخدم جميع الموارد بطريقة أكثر استدامة ، وتعيد تدوير المزيد من نفاياتها ومنتجاتها وتتعامل مع النفايات المتبقية بطريقة مقبولة أكثر من التقنيات التي كانت بدائل له، علاوة على ذلك ، فهي تشمل المعرفة والإجراءات والسلع والخدمات والمعدات وكذلك الإجراءات التنظيمية والإدارية

أهمية تطبيق هذا المبدأ:

يساعد تطبيق التقنيات الصديقة للبيئة الشركة على تقليل استخدام المواد الخام مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة.

المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة	
يخلق الابتكار التكنولوجي فرص عمل جديدة ويساعد على زيادة القدرة التنافسية الشاملة للشركة **أمثلة على تفعيل هذا المبدأ:** ➢ يتم تغيير العملية أو أسلوب التصنيع؛ وتغيير مواد الإدخال في الصناعة. ➢ إجراء تغييرات على تصميم المنتج أو مكوناته وإعادة استخدام المواد في المصنع. ➢ وضع سياسات استراتيجية بشأن استخدام التقنيات السليمة بيئياً. ➢ إعادة تركيز البحث والتطوير نحو "التصميم من أجل الاستدامة. ➢ فحص معايير الاستثمار وسياسة المصادر للموردين والمقاولين للتأكد من أن العطاءات تنص على الأدنى من المعايير البيئية.	
المبدأ ١٠: يجب أن تعمل الشركات على مكافحة الفساد بجميع أشكاله تم اعتماد المبدأ العاشر لمكافحة الفساد في عام ٢٠٠٤ ويلزم المشاركين في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة ليس فقط بتجنب الرشوة والابتزاز وأشكال الفساد الأخرى، ولكن أيضًا لتطوير سياسات وبرامج ملموسة بشكل استباقي للتصدي للفساد داخليًا وداخل سلاسل التوريد الخاصة بهم . تم دخول اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد حيز التنفيذ في عام ٢٠٠٥، وتم تقديم أداة عالمية مهمة لمكافحة الفساد، وقد تعتبر اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد هي الصك القانوني الأساسي للمبدأ العاشر **أهمية تطبيق هذا المبدأ:** - التطور السريع لقواعد حوكمة الشركات في جميع أنحاء العالم يدفع الشركات إلى التركيز على تدابير مكافحة الفساد كجزء من آلياتها للتعبير عن استدامة الشركات وحماية سمعتها ومصالح أصحاب المصلحة - الموجات الأخيرة من فضائح أخلاقيات العمل في جميع أنحاء العالم أدت إلى فقدان الثقة في الأعمال التجارية بين المستثمرين والعملاء والموظفين والجمهور - لتجنب المخاطر الأخلاقية والقانونية والتجارية العالية والتكاليف المحتملة التي تواجه الشركات عندما تفشل في مكافحة الفساد بكافة أشكاله بشكل فعال. **أمثلة على كيفية تفعيل هذا المبدأ:** ➢ الاهتمام داخلياً في المؤسسات بإدخال السياسات والبرامج لمكافحة الفساد داخل مؤسساتهم وعملياتهم التجارية وخارجياً بتقديم تقرير سنوي عن العمل ضد الفساد؛ وتبادل الخبرات وأفضل الممارسات من خلال تقديم الأمثلة وقصص لحالات مكافحة الفساد ➢ التوقيع على **"دعوة العمل لمكافحة الفساد " Anti-corruption Call to Action** "وهي دعوة من قطاع الأعمال إلى الحكومات لمعالجة الفساد وتعزيز الحوكمة الفعالة من أجل اقتصاد عالمي مستدام وشامل .تؤكد مشاركة شركتك في هذه الدعوة على جهودك المستمرة لدمج مكافحة الفساد في استراتيجياتك وعملياتك ➢ توحيد الجهود مع النظراء في الصناعة ومع أصحاب المصلحة الآخرين لتوسيع نطاق جهود مكافحة الفساد، وتكافؤ الفرص وخلق منافسة عادلة للجميع ➢ يمكن للشركات استخدام **B20 Collective Action Hub** لإنشاء ملف تعريف للشركة، يتم من خلاله اقتراح المشاريع، العثور على شركاء ومشاريع مستمرة بالإضافة إلى موارد حول العمل الجماعي لمكافحة الفساد.	**مكافحة الفساد**

مبادرة الاتفاق العالمي للأمم المتحدة في مصر

تم إطلاق شبكة جلوبال كومباكت في مصر في فبراير ٢٠٠٤ من قبل مجموعة منصور وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مصر **United Nations Development Program (UNDP)**، وفي عام ٢٠٠٨، أصبح المركز المصري لمسؤولية الشركات **(ECRC)** نقطة اتصال لشبكة مصر، مع مجموعة منصور كممثل رسمي، أما في عام ٢٠١٥، أصبحت شبكة الاتفاق العالمي في مصر كيانًا مستقلاً في شكل مؤسسة توفر أمانة الشبكة وتدير تشغيل الشبكة المحلية

تعمل الشبكة في مصر على تعزيز وتسهيل وتنفيذ المبادئ العشرة للأمم المتحدة **UNGC 10** ومنصات القضايا ذات الصلة ومساعدة بلدنا على تحقيق أهداف التنمية المستدامة، نشر الوعي بمعرفة وثقافة الاستدامة، كما تقوم بتسهيل حوار السياسات ودفع الممارسات الدولية في السياق المحلي.

فهي تعمل كمركز استدامة وطني لمصر، وتقدم ايضا الشبكة ببناء القدرات للمشاركين في الشبكة المحلية وغير المشاركين للاستفادة من الأنشطة المسؤولة والقابلة للتحقيق ومشاريع الشراكة للمساعدة تنمية الدولة وتلبية الاتجاه والتوقعات العالمية، والعمل لمناصرة السياسات والتوصية التنظيمية.

بتاريخ ابريل ٢٠١٠تم عقد الاجتماع الإقليمي الأول للشبكات المحلية للاتفاق العالمي في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا باستضافة مجموعة منصور بمصر وتم مناقشة على حالة تطوير الشبكة، فضلاً عن الإنجازات والتحديات.

تضم الشبكة المصرية للميثاق العالمي للأم المتحدة حتى تاريخه ٧٩ جهة مشاركة ممثلة من قطاعات مختلفة مثل الاستثمار العقاري، البنوك، التغذية، خدمات الدعم، وبعض الجهات الحكومية مثل من بينها البورصة المصرية، هيئة الرقابة المالية وشركات القطاع الخاص مثل شركة رايا وغيرها الكثير.

مزايا الانضمام إلى الميثاق العالمي للأمم المتحدة

تفتح قنوات الاتصال والوصول إلى الشبكات غير المسبوقة من المشاركين في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة في أكثر من ١٦٠ دولة والوصول إلى شراكات مع مجموعة من أصحاب المصلحة، لتبادل أفضل الممارسات والحلول الناشئة مما يسهم في مواكبة التطورات العالمية الحديثة في هذا المجال.

تساعد الشبكات المحلية للاتفاق العالمي وهي المنصات التي يقودها رجال الأعمال وأصحاب المصلحة المتعددون والتي تعمل مباشرة مع الشركات على تنفيذ المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة وتعزيز أهداف التنمية المستدامة.

بفضل خبرتهم المحلية والإقليمية، تتمتع الشبكات المحلية بموقع فريد لمساعدة الشركات على فهم معنى الأعمال المسؤولة في السياقات الوطنية والثقافية واللغوية المختلفة.

كما تدعم الشبكات المحلية للاتفاق العالمي الشركات المحلية والشركات التابعة للشركات متعددة الجنسيات في تنفيذ المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة وتلبية متطلبات إعداد التقارير السنوية وتقوم ايضا بأعمال أخري مثال: ندوات استدامة الشركات، ودورات التدريب على التقارير، وورش العمل الخاصة بقضايا محددة، والمشاورات على مستوى الدولة وحوار السياسات إلى مشاريع العمل الجماعي والشراكات وأحداث التواصل والرسائل الإخبارية المحلية والجوائز.

وفي النهاية فان الانضمام للميثاق العالمي يقدم للشركات / المؤسسات أفكارًا جديدة وحلولًا قابلة للتطوير لتواجه تحديات المجتمع فهي تضم أكثر من ١٠٠٠٠ مشارك من رجال الأعمال و٥٠٠٠ مشارك من غير رجال الأعمال إنهم يساعدون مما يساهم في التخفيف من حدة الفقر المدقع، ومعالجة قضايا العمل، وتقليل المخاطر البيئية في جميع أنحاء العالم، وغيرها من التحديات المجتمعية.

المصادر:

https://www.unglobalcompact.org/