

مناهضة التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي في قطاع الصناعة



لماذا تُعدّ مناهضة التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي مهمة لقطاع الصناعة؟

تبرز مخاطر أخرى تتعلّق بالتحرّش والعنف القائم على النوع الاجتماعي وهي ترتبط بممارسات التوظيف والتشغيل للعامل المتعاقد. مثلاً، يُعتبر العمال المهاجرون في قطاع صناعة الملابس الأردنية عرضة لمخاطر إضافية لها صلة بالإستغلال الإقتصادي والجنسي على يد وسطاء العمل/وكالات التوظيف. كما يمكن للعامل الذين يعملون من البيت وينجزون أعمالهم بالقطعة أن يتعرّضوا للتحرّش والعنف القائم على النوع الاجتماعي من قِبَل المُشرفين أو الوكلاء الذين يتعاقدون معهم للعمل.

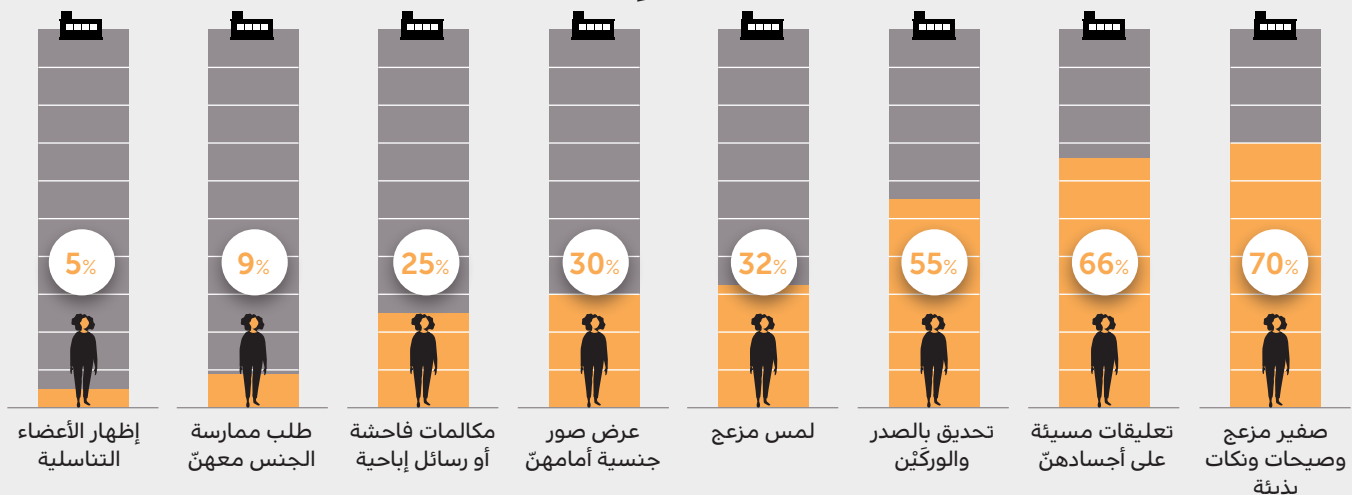
ويمكن للعاملات في مجال الصناعة أيضاً أن يتعرّضن للعنف على يد أزواجهنّ، وخاصّةً حيث تحتم الصور النمطية الجندرية والتي مفادها أنّ الرجال هم المُعيّلون الرئيسيون ويجب على النساء أن يبقين في البيت. ففي بنغلادش، كشفت دراسة أنّ العاملات بصناعة الملابس قد تعرّضن لمستويات أعلى من العنف على يد شركائهنّ مقارنةً بالنساء الأخريات، بما في ذلك العنف الجسدي (34%)، والعنف الجنسي (43%)، والعنف الإقتصادي (35%). تتقاضى العاملات في مجال الملابس أجراً أفضل وهنّ أكثر قدرة على التنقّل من النساء العاملات في معظم القطاعات الأخرى في بنغلادش، مما قد يؤدي إلى تفاقم مخاوف بعض الرجال من فقدان السلطة والسيطرة على أسرهم.

يُعتبر قطاع الصناعة مصدراً رئيسياً للنمو الإقتصادي في العديد من البلدان، إذ يوفر الوظائف والفرص للعديد من العمال. وتُعدّ مناهضة التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي مهمةً لهيئة بيئة عمل آمنة ومُحترمة وتنافسية.

تُظهر إستطلاعات الرأي أنّ العاملين في مجال الصناعة هم معرّضون بشكل متزايد لخطر مواجهة أشكال مختلفة من التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي. فغالباً ما يستخدم المُشرفون والمدراء الإيذاء اللفظي والعنف الجسدي - اللذين غالباً ما يستهدفان العاملات ذوات الأجر المنخفض - كمحاولات غير فعالة لزيادة الإنتاجية. كما يُعتبر التحرش والإستغلال والإساءة جنسياً كلّها مظاهر واسعة الإنتشار في القطاع. ففي الهند وبنغلادش، تفيد مؤسسة Fair Wear Foundation أنّ 60% على الأقل من عمال مصانع الملابس يتعرّضون للتحرّش في مكان العمل، على الرغم من احتمال ألا يتمّ الإبلاغ عن هذا الرقم بسبب الخوف من الإنتقام.

ويتعرّض العمال المؤقتون وغير النظاميين والمهاجرون بشكل متزايد لخطر مواجهة التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي بسبب التمييز وانعدام الأمن الوظيفي وعدم توفر شبكات الدعم. مثلاً، يواجه اللاجئون السوريون العاملون في صناعة الملابس التركية خطراً أكبر لمواجهة الإستغلال والتحرّش الجنسي بسبب ظروف العمل غير المستقرة.

في غوانغزو في الصين، كشف إستطلاع للرأي أنّ 70% من العاملات في المصنع تعرّضن للتحرّش الجنسي في مكان العمل. وفيما يلي نسبة النساء اللواتي تعرّضن لأشكال مختلفة من التحرش الجنسي:



15% من النساء يتركن عملهنّ بسبب التحرش الجنسي.

المصدر: إستطلاع للرأي أجراه مركز دوائر الشمس للنساء العاملات (2013) وقد شمل 134 سيدة من العاملات في مجال الملابس



ما هي منافع مناهضة التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي؟

يمكن أن تكون لمناهضة التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي في قطاع الصناعة المنافع التالية:

- تحسين صحة العاملين في مجال الصناعة وسلامتهم، فضلاً عن رفع معنوياتهم، ما يؤدي إلى تعزيز رخائهم وإنتاجيتهم. في **أستراليا**، تشير التقديرات إلى أن التكلفة الإنتاجية للتحرش الجنسي في مكان العمل في قطاع الصناعة في العام 2018 بلغت 112.4 مليون دولار - أي بمعدل 1095 دولاراً للصحة الواحدة. في هذه الدراسة، تشمل التكاليف الإنتاجية على نزعة التغيب عن العمل تارةً والحضور إليه طوراً، وارتفاع معدل تغيير الموظفين الدائم، والوقت اللازم للإدارة، وكلها أمور تنشأ عن التحرش الجنسي في مكان العمل.

- زيادة المنافع المالية لشركات التصنيع كنتيجة لانخفاض معدلات التغيب عن العمل، وتغيير الموظفين الدائم، والوقت الذي يُصرف في التعامل مع حوادث التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي. في **كمبوديا**، يُكلف التحرش الجنسي في مكان العمل قطاع الملابس ما يُقدَّر بنحو 89 مليون دولار أميركي في السنة بسبب تغيير الموظفين الدائم، ونزعة التغيب عن العمل تارةً والحضور إليه طوراً. ويقول ما يُقدَّر بـ 13.5% من العمال إن التحرش الجنسي يعني أنهم يعملون بفعالية أقل.

- تعزيز سمعة شركات التصنيع. في **سريلانكا**، ساعدت شراكة "هي تعمل She Works" (وهي مبادرة مشتركة بين مؤسسة التمويل الدولية IFC ووزارة الشؤون الخارجية والتجارة الأسترالية DFAT) 18 شركة رائدة على تصنيف نفسها كرت عمل جيد بفضل التزامها القوي بتعزيز المساواة الجندرية ومناهضة التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي.

ما هي عوامل الخطر؟

تتضمن عوامل الخطر التي تزيد من احتمال التعرض للتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي في قطاع الصناعة ما يلي:

- سلاسل التوريد ذات أهداف الإنتاج والمهل النهائية الصارمة التي تمارس ضغطاً تنازلياً قوياً على الموردين. وقد يزيد هذا من خطر استخدام المُشرفين والمدراء للتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي كوسيلة لزيادة الإنتاجية.

في هايتي، فإن العاملين في مجال الملابس الذين لهم هدف يومي للإنتاج هم أكثر عرضة بنسبة 50% للقلق بشأن التحرش الجنسي.

- الهيكل التحفيزية التي تسمح للمُشرفين الأفراد بأن يقيموا إنتاجية العمال وأداءهم. وقد تخلق هذه فرصاً للتحرش والاستغلال الجنسيين، بما في ذلك من خلال إساءة استخدام الأجر المتعلق بالأداء، وخطط المكافآت، وأنظمة أجر القطعة الواحدة.

- ساعات عمل طويلة ومناوبة عمل غير مُتوقعة، ما يعني أنه يتعين على النساء أن يُعَدْنَ إلى البيت في الظلمة و/أو في وسيلة نقل منعزلة.

- مساكن للعمال مكتظة وخالية من مرافق صحية منفصلة وقابلة للإقبال أو من غرف معيشة.

- مستويات منخفضة من التنظيم النقابي، وخاصةً بالنسبة إلى العمال الذين هم في المستويات الأدنى من سلاسل التوريد العالمية إذ يمكن للنقابات أن تساعد في رفع الشكاوى ودعم العمال الذين تعرّضوا للتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي.

- العمال المؤقتون والعمال بالوكالة الذين لا يُرجَّح إلا قليلاً بأن يبلغوا عن التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي خوفاً من فقدان وظائفهم. ويُقدَّر عدد النساء العاملات في مجال صناعة الإلكترونيات بالثلثين وهنَّ يعملن بأجر مؤقت أو تعاقدى أو غير مباشر.

- التعاقد من الباطن المعقد/سلاسل التوريد المعقدة اللذان يجعلان من الأصعب مراقبة مخاطر التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي والتصدي لها.

- وجود المسؤولين عن الأمن الذين يوقرون الحماية، ولكن الذين قد يسيئون استخدام مناصبهم في السلطة ومكانتهم فيرتكبون التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي، لا سيما عندما يتمكنون من الوصول إلى المناطق التي ينام فيها العمال.

تختلف مخاطر التعرض للتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي أيضاً اعتماداً على العوامل على مستوى الدولة أو المنطقة المحلية مثل كيفية معاملة النساء في المجتمع، والأنطر القانونية والتنظيمية، والثقة بالسلطات المحلية في تحقيقها في التقارير الواردة إليها (أنظر المذكرة المرفقة حول الممارسات الجيدة الناشئة في القطاع الخاص لمزيد من الإرشادات حول عوامل الخطر).

ماذا يمكن أن يفعل المستثمرون والشركات؟

دراسات لحالات فردية	أمثلة عن مداخل
المصانع في الهند واليابان والمملكة المتحدة والولايات المتحدة: يهدف نهج الدائرة الآمنة إلى إرساء ثقافة تنظيمية إيجابية تتمحور حول منع العنف على خطوط الإنتاج. وقد استُخدم من قبل شركات التصنيع مثل Ford Motor Company، Rolls Royce، Lockheed، Bharat Heavy Electronics. وتتضمن "الدوائر الآمنة" اجتماع الإدارة والعمال معاً ضمن مجموعات صغيرة بشكل منظم. ويتمثل أحد المبادئ الرئيسية في هذا النهج في التحول التنظيمي من خلال زيادة التواصل بين المُشرفين والعمال وبين الأفراد حول التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي.	- النظر في الاستعانة بخبراء لإجراء تقييمات متينة لمخاطر التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي في العمليات المباشرة وعلى طول سلسلة التوريد. - إتخاذ خطوات لإرساء ثقافة تنظيمية داعمة، بما في ذلك تحديد جهة تنسيق من الدرجة الأولى أو لجنة مُدرّبة تدريباً جيداً ومُكلفة بمناهضة التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي. - ضمان تمثيل المرأة في لجان المصانع والهيئات النقابية.



القيادة وثقافة الشركة



دراسات لحالات فردية	أمثلة عن مداخل	
	• دعم التطوير الوظيفي وفرص الإدارة الممنوحين للمرأة بشكل إستباقي. • إستحداث آليات للحوار المنتظم حول التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي مع الجهات المعنية الرئيسية مثل مجموعات العمال والممثلين عنهم وأصحاب العقارات والشرطة. • وضع أنظمة مراقبة على أعلى المستويات للتبليغ المنتظم عن التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي.	
• جُزُر سليمان: حصد مرفق معالجة أسماك التونا SolTuna الدعم من مؤسسة التمويل الدولية IFC لتطوير سياسة قائمة على الإحترام في مكان العمل في سبيل مواجهة التحرش الجنسي والتحرش. وقد طُبِّقت شركة SolTuna كذلك سياسة لدعم الموظفين الذين يتعرضون للعنف المنزلي. فقامت الشركة بتدريب فريق من المُستجيبين الأوائل على كيفية تعزيز آليات الشكاوى والتعامل مع التقارير. وتشير التقديرات إلى أنّ SolTuna قد تكون حققت أرباحاً بقيمة حوالى 1.58 مليون دولار عن طريق تقليل النزعة إلى التغيب عن العمل وزيادة الإنتاجية نتيجة لذلك.	• تطوير سياسات وإجراءات تمكّن الشركة من مناهضة التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك ضمن سلسلة التوريد (إنّما كسياسة منفصلة أو سياسة مدمجة ضمن سياسات الشركة الأوسع). • وضع قواعد سلوك تتناول مناهضة التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك في سلسلة التوريد. • إلتماس إسهامات من النقابات العمالية و/أو مجموعات العمال عند وضع سياسات وإجراءات ترتبط بالتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي. • تبليغ العمال جميعاً وبوضوح عن السياسات والإجراءات وقواعد السلوك.	 السياسات والإجراءات
• أداة رقمية متعدّدة البلدان: لقد تمّ تطوير تطبيق عبر الهاتف المحمول Apprise Audit بالتعاون مع شركات عالمية وسلاسل التوريد الخاصة بها في 13 بلداً، بما فيها تايلندا وبنغلادش والصين. ويسمح التطبيق لعمال المصانع بالتبليغ عن التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي، والإتجار بالبشر، والعمل القسري بطريقة آمنة وخاصة. وقد كشف تقييم لأثر الأداة أنّ العمال المهاجرين شعروا براحة أكبر في الإجابة عن الأسئلة الحساسة حول التحرش الجنسي باستخدام التطبيق من التبليغ شخصياً إلى مراقب. • بنغلادش: يزود إتفاق بنغلادش Bangladesh Accord العاملين في مجال الملابس بألية شكاوى مستقلة لرُفّع مخاوفهم بشأن مسائل تشمل العنف في مكان العمل بسريّة تامة، لكي يضمن حمايتهم من الإنتقام. ويغطّي الإتفاق المصانع التي تنتج الملابس الجاهزة وهو إتفاق مُلزم قانونياً بين العلامات التجارية ونقابات العمال.	• تطوير ونشر أنظمة سرية للتبليغ عن الشكاوى والإحالة والدعم بين العمال، بمنّ فيهم أولئك الذين يعملون من البيت. • تضمين خيارات للتبليغ عن التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي بدون الكشف عن الهوية. • رسم خارطة بالخدمات الرسمية (الرعاية الصحية، المشورة) والموارد غير الرسمية (منظمات العمال المحليين، المنظمات النسائية) لتقديم الدعم لأولئك الذين تعرّضوا للتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي.	 آليات الشكاوى وإجراءات التحقيق
• متعدّد البلدان: راح برنامج العمل الأفضل Better Work (وهو مبادرة مشتركة بين منظمة العمل الدولية ILO ومؤسسة التمويل الدولية IFC) يحسّن من ممارسات الموارد البشرية ويحدّ من الممارسات التعسفية في سلاسل توريد الملابس العالمية في أكثر من 1300 مصنع على مستوى العالم. وقد وجد تقييم لأثر البرنامج أنّ المصانع قد اتّخذت مجموعة من التدابير للحدّ من التحرش وتحسين ظروف العمل. وتشمل الأمثلة منع استخدام العقود غير الآمنة أو غير المحميّة، وخلق فئات رواتب مختلفة لنفادي الحوافز للإساءة أو الإستغلال، وتدريب المُشرفين على تقنيات التحفيز الإيجابية. ومن خلال عمليات التدقيق غير المُعلنة، يقيّم برنامج Better Work أيضاً الإمتثال للقانون فيما يتعلق بالتعويضات والعقود والموارد البشرية والصحة والسلامة المهنيّتين وساعات العمل.	• تقييم وتعديل سياسات الموارد البشرية وموادها والتدريب على مناهضة التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي. • ضمان أن يحظى كلّ العمال بعقود وأن يتمّ التحقق من خلفيتهم، بما في ذلك من المراجع التي يعطونها حول آخر أصحاب عمل عملوا معهم. • وضع إجراءات ومعايير واضحة لخطط العلاوات والمكافآت لمنع فرص التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي، مثلاً عبر المطابقة بين حوافز المُشرف والعمال من حيث الأجر.	 التوظيف وتقييم الأداء



دراسات لحالات فردية	أمثلة عن مداخل	
	• استخدام إجراءات توظيف صارمة لاختيار وتدريب وإدارة ومراقبة شركات الأمن وموظفيها. • إجراء مقابلات لإنهاء خدمة مع الموظفين. • مراجعة سياسات وإجراءات التوظيف في المصانع، بما فيها تلك الخاصة بالعمال المهاجرين، للتأكد من تماشيها مع المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل التوظيف العادل.	
• بنغلاديش والهند: يتبنّى برنامج "إحترامها" HERRespect نهجاً شمولياً للتدريب والتوعية حول التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي. فهو يدرب العمال والمُدراء على مسائل التحرش والعنف وعدم المساواة بين الجنسين في مكان العمل. وهو يُدرج أيضاً حملات لنشر التوعية على مستوى المصنع وعلى مستوى المجتمع. وقد كشف تقييم لتسعة مصانع في الهند أنّ عدد العمال والمُدراء الذين وافقوا على أنّ المرأة تستحق الضرب قد انخفض بنسبة 55%. • بنغلاديش: يوفّر مشروع NARI (وتعني كلمة Nari "النساء" في البنغالية) المُموّل من قِبَل البنك الدولي تدريباً موجّهاً ويرفع مستوى الوعي بين المهاجرين الشباب المستضعفين العاملين في مجال الملابس بالقرب من مناطق تجهيز الصادرات في دكا وكامافولي وإيشواردي. فتقيم النساء في المهاج ومراكز التدريب لمدة أربعة أشهر، حيث يستفدن من التدريب والمسكن الإئتمالي المؤقت والمشورة والتهيئة للإلتحاق بالعمل. وينشر المشروع الوعي حول التحرش الجنسي وكيف وأين يجب التبليغ عنه. وهو يبني أيضاً شبكات دعم للنساء الشابات.	• إعطاء تدريب إلزامي دوري لجميع العمال حول التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك المُتعاقد من الباطن والموظفين، ولا سيما حول السلوك غير المقبول، وكيفية منع التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وكيفية التبليغ عن حادث ما، وما هي خدمات الدعم المتوفرة وكيفية الوصول إليها. • توفير تدريب مُوجّه (يشتمل على المهارات الحياتية مثل القيادة وصنع القرار) ونشر التوعية بين العمال المستضعفين مثل المهاجرات. • حيثما أمكن، تدريب العمال في الموقع من العاملين في العيادة والممرضين والممرضات على كيفية الإستجابة مع التقارير. • الإخراط في الحملات العامة الأوسع نطاقاً والتي تهدف إلى نشر التوعية حول التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي وتعزيز العلاقات القائمة على الإحترام.	 التدريب ونشر الوعي
• ليسوتو: في العام 2019، إتفقت علامات تجارية تباع الملابس وموزّدة على مجموعة من الإتفاقيات القابلة للتنفيذ بين العلامة التجارية والعمال في سبيل مناهضة التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي في قطاع الملابس. وقد أوجد الإتفاق آلية مستقلة للشكاوى لها القدرة على التحقيق في شكاوى العمال وتحديد العقوبات. وأصبح للعمال بذلك وصولاً إلى وسيلة تبليغ آمنة من خلال مجموعات حقوق المرأة القائمة في ليسوتو. ويُقدّم تدريب شامل إلى كل عمال المصانع بقيادة النقابات العمالية ومجموعات حقوق المرأة.	• الإستعانة بخبراء لوضع خارطة بمخاطر التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي في سلسلة التوريد وتحديد مجالات التأثير، كمجال ضغوط الإنتاج مثلاً. • تضمين بنود في العقود تنص على أنّ التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي هما من الممارسات غير المقبولة وإلزام الموزّدين بمناهضتهما. • الإخراط في الحوار وإبرام إتفاقيات (على مستوى القطاع من الناحية المثالية) بين الشركات والموزّدين والعمال.	 العمل مع المتعاقدين والموزّدين
• مجمع أواسا الصناعي، إثيوبيا: بعد بروز مخاوف بشأن سلامة العاملات اللواتي يسافرن من وإلى المجمع الصناعي في أواسا ليلاً، وقر العديد من شركات الملابس باصات تابعة للمصانع. مع ذلك، لم تستطع الباصات أن تسلك الطرقات غير المُعدّة وقد تعرّض بعض النساء للإعتداء الجنسي على الطرقات ذات الإنارة الخفيفة أثناء سيرهنّ من محطة الباص إلى بيوتهنّ. وقد قامت شركات أخرى في المجمع بتغيير ساعات المناوبة لكي لا يمشي أحد إلى بيته في الظلمة. ولكن، عبّر المانحون والمستثمرون من القطاع الخاص عن مخاوف مستمرة بشأن السلامة وخيارات المأوى للنساء العاملات في المجمع الصناعي.	• إجراء عمليات تدقيق منتظمة تراعي حساسية الجندر حول السلامة في مواقع العمل ومساكن العمال. • توفير خيارات نقل آمن وطرقات مجهزة. • توفير مساحات عيش آمنة وسالمة ومنفصلة للعمال الذكور والعمالات الإناث. • تركيب مراحيض منفصلة وقابلة للإقبال للعمالات. • تحديد مواقع يسكن فيها العمال ضمن مسافة معقولة من موقع العمل على أن تكون هذه المواقع آمنة. • التأكد من وجود إنارة مناسبة يتم صيانتها جيّداً حول موقع العمل ومساكن العمال.	 التصميم المادي



موارد لمناهضة التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي في مجال الصناعة

كيف يمكن للأعمال التجارية أن تناهض العنف القائم على النوع الاجتماعي في سوق العمل: مجموعة أدوات للعمل، الأعمال التجارية تحارب الفقر، 2019. توفر مجموعة الأدوات هذه إطاراً يتألف من خمس خطوات تعتمد الشركات لكي تمنع وتلتزم وتحمي وتتعاون وتخضع للمساءلة. كما تتضمن أيضاً أداة منظمة "العمل من أجل تحمّل المسؤولية الاجتماعية" BSR للتشخيص في مكان العمل الخاصة بالعنف والتحرش.

مجموعة موارد مركز التجارة الدولية ITC ومنظمة العمل الدولية ILO حول العنف القائم على النوع الاجتماعي في سلاسل التوريد العالمية، مركز التجارة الدولية ITC ومنظمة العمل الدولية ILO ومؤسسة Fair Wear Foundation، 2016. توفر مجموعة الموارد هذه سلسلة من المناهج والأمثلة حول كيفية مناهضة العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل، مع التركيز على الصناعة.

لمعرفة المزيد، يُرجى الإطلاع على مناهضة التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي: الممارسات الجيدة الناشئة في القطاع الخاص.

إخلاء المسؤولية. لا تتوافق المادة بأي تمثيل أو ضمانات أو تعهد، صراحةً أو ضمناً، فيما يتعلق بأي معلومات واردة هنا أو فيما يتعلق بتمام أو دقة أو حداثة المحتوى الوارد هنا. فلا تتحمل شركة Social Development Direct والبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية EBRD، ومؤسسة CDC، ومؤسسة التمويل الدولية IFC أي مسؤولية أو إلزام فيما يتعلق باستخدام أو عدم استخدام أو الإعتماد على أي معلومات أو طرق أو عمليات أو إستنتاجات أو أحكام واردة هنا، وهي تُخلي نفسها صراحةً من أي مسؤولية أو إلزام عن أي خسارة أو تكلفة أو أضرار أخرى تنشأ عن أو تتعلق باستخدام هذا المنشور أو الإعتماد عليه. ومن خلال إتاحة هذا المنشور، لا تقترح شركة Social Development Direct والبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية EBRD، ومؤسسة CDC، ومؤسسة التمويل الدولية IFC أو تقدّم خدمات قانونية أو خدمات مهنية أخرى لأي شخص أو كيان أو نيابة عنه، كما أنها لا توافق على أداء أي واجب مستحق لأي شخص أو كيان تجاه شخص أو كيان آخر. يجب طلب المشورة المهنية من الأشخاص المؤهلين وذوي الخبرة قبل التصرف (أو الإمتناع عن التصرف) وفقاً للإرشادات الواردة هنا.

للنشر: يُشجّع كلٌّ من البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية EBRD، ومؤسسة CDC، ومؤسسة التمويل الدولية IFC على نشر أعمالهم، ويجوز للقرّاء إعادة إنتاج وتوزيع هذه المواد للأغراض التعليمية غير التجارية، شرط أن تُنسب المواد إلى أصحابها الأصليين وأن يتم تضمينها إخلاء المسؤولية هذا.

© البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية 2020. جميع الحقوق محفوظة. | © CDC 2020. جميع الحقوق محفوظة. | © مؤسسة التمويل الدولية 2020. جميع الحقوق محفوظة.

بدعم من:

من إعداد: