

قائمة المصطلحات

| | |
|-------|--|
| AFEM | جمعية النساء رئيسات المقاولات بالمغرب (AFEM) |
| CGEM | الاتحاد العام لمقاولات المغرب (CGEM) |
| CSO | منظمة مجتمع مدني (CSO) |
| CSR | المسؤولية الاجتماعية للمقولة (CSR) |
| HR | الموارد البشرية |
| ISO | المنظمة الدولية للتقييس |
| IT | تكنولوجيا المعلومات (IT) |
| M&E | الرصد والتقييم (M&E) |
| MENA | الشرق الأوسط وشمال أفريقيا |
| MOESA | وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية |
| MSI | مؤسسة النظم الإدارية الدولية (MSI) |
| OTLA | مكتب التجارة والشؤون العمالية (OTLA) |
| PMP | خطة رصد المشاريع (PMP) |
| RSE | المسؤولية الاجتماعية للمقولة (RSE) |
| SME | المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم (SME) |
| SFS | نظام الأسرة والمجتمع (SFS) |
| TOR | الاختصاصات (TOR) |
| TPR | التقرير المرحلي الفني (TPR) |
| USAID | الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) |
| USDOL | وزارة العمل الأمريكية (USDOL) |

الملخص التنفيذي

وصف المشروع

وضعتي: إن مشروع التكافؤ بين الجنسين في أماكن العمل بالمملكة المغربية مشروع ينفذ بواسطة مؤسسة النظم الإدارية الدولية (MSI) ويموله مكتب التجارة والشؤون العمالية بوزارة العمل الأمريكية. تبلغ الميزانية الإجمالية للمشروع 998,384 دولاراً أمريكياً. وقد بدأ المشروع بتاريخ 31 ديسمبر/كانون الأول عام 2013 ومن المتوقع أن يستمر حتى تاريخ 30 ديسمبر/كانون الأول عام 2016. ولمشروع وضعيتي هدفان فوريان: الهدف الأول يركز على مستوى المؤسسة والهدف الثاني يركز على تعزيز الحصول على العمل على مستوى المجتمع المحلي.

الهدف الفوري الأول: تعزز المؤسسات المتلقية للدعم المساواة بين النساء والرجال في أماكن العمل على نحو ملموس يشمل اعتماد/تطبيق قواعد بشأن التكافؤ الجندي وزيادة استخدام الوساطة لإصلاح الأمور.

الهدف الفوري الثاني: تسهيل المشاركة الاقتصادية للمرأة من خلال بيئة تحتية محسنة في مجتمعات محلية مختارة.

نطاق ومنهجية التقييم

قدّر التقييم المرحلي وقيم تطبيق المشروع منذ إنشائه وحتى نهاية شهر أكتوبر/تشرين الأول عام 2015 (عام واحد وعشرة أشهر). وقد فحص التقييم ما إذا كان المشروع يسير في الطريق الصحيح نحو تحقيق غاياته وأهدافه، وركز على ملاءمة المشروع وفعاليتيه وكفاءته وتأثيره وقابليته للاستدامة. وكان طابع العمل الميداني المتعلق بالتقييم نوعياً وتشاركياً. وتم الحصول على المعلومات المتعلقة بالنوعية من خلال الزيارات الميدانية والمقابلات ومجموعات التركيز، حسب الاقتضاء. بينما تم استقاء المعلومات المتعلقة بالمقدارية من مستندات المشروع التي شملت تقارير الوضع الحالي، وتقارير التقدم الفني المرحلي، وجداول تتبع البيانات، وغيرها من التقارير بالقدر الذي كان متوفراً.

استنتاجات التقييم

صحة تصميم المشروع

حدد كل من الهدفين الفوريين للمشروع، بشكل واضح، النتائج المتوقعة (المخرجات) علاوة على المؤشرات الموازية لها لضمان سهولة متابعة الأداء ورصده. يُعتبر تصميم كل من الهدفين منطقيًا ومتناسكًا، كما أن لكل من الهدفين مجموعة واضحة من النتائج والأهداف المنتظرة علاوة على الجدول الزمني المتوقع. ورغم أن الهدف الشامل للمشروع ينص على أنه يرمي إلى زيادة التكافؤ بين الجنسين في أماكن العمل بالمغرب فيما يتعلق بالتوظيف والترقية والتدريب في المؤسسات وفي المجتمعات المحلية المُستهدفة، إلا أن تصميم المشروع لم يحدد بشكل واضح أوجه الترابط بين هدفه. تتم متابعة المشروع من خلال خطة رصد المشروع المفصلة ونظام مواز لرصد المشروع. اختار مشروع وضعيتي 31 مؤشراً لمتابعة الأداء (سبعة عشر منها للهدف الأول، وستة للهدف الثاني، وثمانية للهدف الشامل للمشروع). إن تصميم خطة رصد المشروع ضخم ومعقد بالنسبة لمشروع بهذا الحجم. ومعظم المؤشرات ملائمة ويمكنها أن تساعد على التقاط التغيير الناتج عن تدخلات المشروع. إلا أنه يمكن للمؤشرات أن تستفيد من إعادة تعديل تضمن ملاءمتها لأنشطة المشروع.

أهمية المشروع وملاءمته الاستراتيجية

تم تصميم المشروع بالتعاون الوثيق مع الاتحاد العام لمقاولات المغرب (CGEM) وهو الشريك الرئيسي لمؤسسة النظم الإدارية الدولية (MSI). لقد كانت هناك حاجة للمشروع وكان توقيتها ملائماً. ففضية المساواة الجندرية أخذت تزداد زخماً بالمغرب، وهي قضية هامة وتحظى بأولوية لدى الحكومة والمؤسسات ومنظمات المجتمع المدني. وقد تقدمت سبعون شركة بطلبات وحصلت على علامة "المسؤولية الاجتماعية للمقولة" من الاتحاد العام لمقاولات المغرب (CGEM) - وهو التنظيم الأكبر والأكثر تنظيماً لأصحاب العمل بالمغرب. وقد تم تنظيم منح العلامة بشكل يضمن استمرار الشركات في الالتزام بالشروط. والجندرية مسألة تأخذها بعين الاعتبار جميع معايير العلامة الممنوحة. لذلك يقدم المشروع للمؤسسات الممنوحة العلامة من الاتحاد العام لمقاولات المغرب الدعم في تطبيق سياسات وأساليب تراعي الاعتبارات الجندرية وتساعد المؤسسات على الاحتفاظ بعلامة "المسؤولية الاجتماعية للمقولة". ومن المهم أن نشير إلى أن المشروع يعمل مع مؤسسات حصلت على علامة "المسؤولية الاجتماعية للمقولة" (وتعرف بالفرنسية بـ 'Responsabilite' Sociales des

Enterprises أو RSE) ومع الشركات غير الحاصلة عليها أي شركات غير RSE. وهذه مسألة تتطلب التوضيح إذ أن ذلك يشكل انحرافاً عن وثيقة المشروع الأصلية وعن مؤشرات خطة رصد المشروع.

إن مشروع وضعيتي مشروع مناسب لحكومة المغرب. وقد أوضحت وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية أثناء عملية التقييم أن المشروع ملائم جداً لاحتياجات المغرب، فقد أطلقت المملكة استراتيجية وأجندة لتعزيز المساواة الجندرية في أماكن العمل ويُعتبر المشروع ملائماً جداً لدعم هذه الاستراتيجية.

تقدم المشروع وفعاليته

إن المشروع متأخر عن الجدول الزمني المخطط له لاستكمال غايته ومن المحتمل أن يواجه مزيداً من التأخير. وقد ركز المشروع حتى هذا التاريخ على إجراء عمليات تدقيق خاصة بالنوع الاجتماعي (الجندر) على المؤسسات التي أوصى بها الاتحاد العام لمقاولات المغرب. وتواصل المشروع مع اثنتين وعشرين شركة، قدمت سبع منها بيانات الموارد البشرية المطلوبة. وأكمل المشروع أربعة تقارير تدقيق جندي شاملة وقدم ثلاثة عروض سرديّة رسمية عن الاستنتاجات إلى اللجان المعنية بالمساواة المتعلقة بالجندر (النوع أو الجنس الاجتماعي) التي شكلتها المؤسسات المشاركة. ويهدف المشروع إلى إشراك خمسين شركة حاصلة على علامة "المسؤولية الاجتماعية للمقولة" وأن يستكمل خمس عشرة عملية تدقيق في أمور مؤسسات حاصلة على العلامة.

على مستوى المجتمعات المحلية، اختار المشروع منطقة سيدي البرنوصي الصناعية في الدار البيضاء. أجرى المشروع تخطيطاً مبسطاً لأصحاب المصلحة الرئيسيين في المنطقة الصناعية، كما أجرى تقييماً لاحتياجات النساء العاملات في المنطقة الصناعية. كما قدم المشروع أيضاً تدريباً حول المهارات الحياتية لاثنتي عشرة امرأة عاطلة عن العمل تتراوح أعمارهن ما بين 17 إلى 29 سنة لمساعدتهن على إيجاد عمل. وقد حصلت ثلاث منهن على عمل من خلال دعم المشروع لهن. وعمل المشروع مع شركة تقنية معلومات لتطوير برنامج على الهاتف لرفع الوعي يُسمى "اعرف حقوقك". وقد اتصل، وفقاً لمستندات المشروع والبيانات المتوفرة، ثلاثمائة شخص بالخط الهاتفي، وضغط خمسون منهم تقريباً على أحد الأرقام (هناك 29 خياراً متاحاً). وكان أكثر رقم ضغط عليه المتصلون هو الرقم الذي يوفر معلومات عن السن القانونية الأدنى للتوظيف.

منذ بدء المشروع وحتى تاريخ التقييم المرحلي (شهر أكتوبر/تشرين الأول عام 2015)، تم تنفيذ جميع أنشطة المشروع بواسطة موظف واحد لدى المشروع، إذ إن لدى المشروع موظفاً فنياً واحداً هو مديرة المشروع. هذا هو التحدي الرئيسي لعملية التنفيذ وقد أسهم في تأخير تنفيذ المشروع. التحدي الرئيسي الثاني الذي يواجهه المشروع هو الافتقار إلى آليات تنسيق داخلية ضمن المؤسسات. وكان مشروع وضعيتي يتصل في الكثير من الحالات مع القسم المختص بالحصول على علامة المسؤولية الاجتماعية للمقولة في المؤسسة المعنية. إلا أنه ينبغي أن يكون قسم الموارد البشرية هو الذي يقوم بتقديم المعلومات المطلوبة. وفي بعض الأحيان لا يولي قسم الموارد البشرية أولوية للطلبات الواردة من المشروع، مما يتسبب في مزيد من التأخير. وفي إحدى الحالات، رفضت إحدى المؤسسات بعض استنتاجات عملية التدقيق الجندي، الأمر الذي جعل من الصعب على المشروع أن يقدم استنتاجاته. ويزيد انعدام التنسيق ضمن المؤسسات من أهمية اللجان المعنية بالمساواة المتعلقة بالنوع الاجتماعي (الجندر) التي شكلها المشروع داخل المؤسسات. فهذه اللجان، التي تكون عضويتها طوعية، تضمن بقاء الموظفين في مختلف الأقسام على اطلاع جيد بالتقدم الذي تم إحرازه بشأن المساواة بين الجنسين.

على مستوى المجتمعات المحلية، اعتمد المشروع استراتيجية سليمة تتمثل في إجراء تقييم للاحتياجات لقياس المشاكل التي تواجهها النساء العاملات، ومن ثم التوصل إلى صياغة التدخل الضروري لتسهيل المشاركة الاقتصادية للمرأة. وتفتقر دراسة وضعية المرأة في سيدي البرنوصي إلى آراء وتصورات الرجال والمؤسسات على حد سواء. فهي تركز على المرأة فقط، الأمر الذي يجعلها غير متوازنة من المنظور الجندي. يجب أن تكون الدراسة أوسع لتعكس وجهات نظر طائفة أوسع من الأطراف. وكان إجراء الدراسة في هذه المنطقة صعباً. فوفقاً لجمعية *ازدهار* في سيدي البرنوصي، رفضت المؤسسات السماح للباحثة بالتحدث إلى النساء في المصانع، لذلك أُجبر فريق الدراسة على التحدث مع العاملات في الطرقات أثناء ساعة الغداء. وركزت الدراسة بشكل جزئي على النساء الموظفات بشكل رسمي، كما ركزت على نساء أخريات يعملن في صناعة النسيج ولكن ربما لا يوجد لديهن عقود عمل رسمية. وتركز التدخلات التي اختارها المشروع على إصلاح البنية التحتية فقط لا غير (وجود حضانات للأطفال الصغار). ولم تكن الحضانة هي الأولوية القصوى التي حددتها النساء اللاتي شملتهن الدراسة. فقد أشار تقرير الدراسة في الواقع إلى أن 70% من النساء اللاتي شملتهن الدراسة أوضحت

أن العائق الرئيسي أمام الاحتفاظ بالوظيفة هو الافتقار الى وسائل المواصلات في منطقة سيدي البرنوصي، بينما قال 20% منهم إن العائق الرئيسي هو الافتقار الى منشأة لرعاية الأطفال.

أشارت المباحثات مع المعنيين بالأمر في سيدي البرنوصي أثناء فترة التقييم الى أن أصحاب المصلحة سوف ينشئون روضة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين أربع وست سنوات. وليس من الواضح كيف سيساعد ذلك النساء اللاتي ولدن لتوهن أطفالاً على الاستمرار ضمن القوى العاملة بينما تكون إحدى مشاكلهن الأساسية هي إيجاد مكان يضعن فيه أطفالهن حديثي الولادة. ومن الجدير بالذكر أن معظم اللاتي شملتهن الدراسة لم يكن متزوجات وليس لديهن أطفال. ولذا فإنه من غير الواضح سبب دعم المشروع لروضة الأطفال في المقام الأول.

فعالية الترتيبات الإدارية

لدى المشروع علاقات عمل متينة مع شركاء دوليين ووطنيين ويتلقى دعماً من الحكومة المغربية ومن الجهات المعنية بالأمر. وقد دعمت الحكومة المغربية، على المستوى المركزي، تشكيل لجنة توجيهية للمشروع كما قامت بعقد اجتماعها الأول. وعلى المستوى المحلي، تهتم الحكومة المحلية بالتعاون مع المشروع والعمل معه. وقد كوّن مشروع وضعيتي شراكات مع عدد من المعنيين بالأمر لتنفيذ أنشطة المشروع. وعلى وجه الخصوص، كوّن المشروع شراكة مع الاتحاد العام لمقاولات المغرب لتوليف المؤسسات بشأن المشروع وفوائده.

لقد نجح المشروع في الربط بين أصحاب المصلحة وحقق انطلاقة سريعة في الاستثمار بالبنى التحتية في أحد أفقر أحياء الدار البيضاء. ويعمل المشروع مع جمعية *ازدهار* في سيدي البرنوصي لتنفيذ تحسينات في البنى التحتية. يتطلب المنطق العام ونهج التطبيق للعنصر المجتمعي المزيد من الصقل لضمان فعالية التدخلات وتأثيرها. ومع ذلك، فإن *ازدهار* ملتزمة بالعمل مع المشروع. كما سهّل مشروع وضعيتي أيضاً علاقة العمل بين جمعية *ازدهار*، وجمعية *ساعة الفرح*، ومقاطعة سيدي البرنوصي (الحكومة المحلية). فقد لعب المشروع دور المحقّق في الجمع بين مختلف أصحاب المصلحة على مستوى المجتمع المحلي لمعالجة هموم النساء العاملات. يجب على المشروع أن يركز جهوده على توليف هذه الجهود وعلى ضمان كونها تعالج هموم ومظالم النساء العاملات بشكل فعال.

لقد أوضح موظفو المشروع (السابقون والحاليون) أنهم يتمتعون بعلاقة عمل ايجابية ومثمرة مع وزارة العمل الأمريكية. فقد أوضحت مديرة المشروع السابقة، الذي أجريت معها مقابلة أثناء عملية التقييم هذه، أن مهمة تصميم المشروع كانت خطوة مفيدة ساعدت جميع الأطراف المعنية على فهم العناصر الهامة بالمشروع والاتفاق عليها، كما ساعدت على صياغة رؤية جماعية موحّدة بخصوص تنفيذ المشروع. لم تبلغ الجهة المانحة أو الجهة المستفيدة من المنح عن أية قضايا تتعلق بالعلاقة بين الطرفين. وسيكون من الضروري للطرفين أن يتباحثا في أسرع فرصة ممكنة حول كيفية الدفع قدماً بالمشروع.

التأثير والتوجه نحو الاستدامة

على الرغم من التأخيرات التي واجهها المشروع، كان من الممكن بالفعل تسجيل عدة نتائج تمت ملاحظتها في منتصف مدته. من الواضح أن المشروع قد دعم عمل الاتحاد العام لمقاولات المغرب في مجال زيادة أهمية وقيمة علامة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بين أوساط مختلف المؤسسات بالمغرب. إن العمل على تكافؤ الفرص بين الجنسين في صلب الشهادة التي يمنحها الاتحاد العام لمقاولات المغرب، حيث تُعتبر الجندرية موضوعاً شاملاً ضمن معيار الشهادة. لقد أدى تقديم الدعم للمؤسسات بخصوص الخطوات العملية لتعزيز العلاقات الجندرية الى تسهيل التقيد بمفاهيم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وجعله أمراً عملياً. ومن المرجح أن تسهم أنشطة المشروع (بعد وضع خطط العمل بشكل مُحكم وتنفيذ المؤسسات لها) في تحسين بيئة العمل والتوازن بين العمل ومسؤوليات الحياة بالنسبة للنساء العاملات في مختلف المؤسسات المتشاركة مع المشروع.

لقد أثنت المؤسسات المشاركة على الإجراءات المعتمدة في عملية التدقيق الجندري. وأوضحت أن التدقيق الجندري يُشكل خطوة أولى جيدة في اتجاه تحسين سياساتها وممارساتها المتعلقة بالموارد البشرية. كما أوضحت أيضاً أن تشكيل لجنة معنية بالمسائل الجندرية لدعم عمل المشروع بشكل خطوة إيجابية وأعربت عن ضرورة قيام المشروع بدعمها في صياغة اختصاصات اللجان.

ليست لدى المشروع خطة استدامة أو استراتيجية لإنهاء العمل. من المهم وضع خطة تضم أهدافاً ومحطات زمنية واضحة لضمان استمرار تدخلات المشروع بعد اختتامه. ومع ذلك، فإن تصميم المشروع وتدخلاته يأخذ الاستدامة في الاعتبار. وتستند استدامة مشروع

وضعتي بشكل جزئي الى الشراكات مع الأطراف المعنية، بما في ذلك وزراء، وجمعيات أعمال وغير ذلك من المنظمات، لتعزيز قدراتها في مجالات مثل المناصرة ورفع الوعي.

الاستنتاجات

مشروع وضعيتي: إن مشروع التكافؤ بين الجنسين في أماكن العمل مشروع أنشئ في الوقت المناسب وهناك حاجة إليه في المملكة المغربية. يدعم المشروع عمل أطراف أساسية مختلفة معنية بالأمر في المغرب. فأنشطة المشروع، على مستوى المؤسسات، تدعم عمل الاتحاد العام لمقاولات المغرب (CGEM) - وهو أكبر تنظيم للمقاولات في المغرب. ويمنح الاتحاد العام لمقاولات المغرب علامة المسؤولية الاجتماعية للمقاوله للشركات المستوفية للشروط. وقد ساعد المشروع الكثير من الشركات الحاصلة على العلامة على مواصلة تبني مفاهيم المسؤولية الاجتماعية للمقاوله، وذلك من خلال تزويد الشركات بأداة يمكن أن تساعد على تعديل سياسات الموارد البشرية التي تنتهجها بحيث تكون أكثر مساواة بين الجنسين الاجتماعيين (نوعي الجندر). يتكون المشروع من عنصرين: العنصر الأول يركز على الشركات، بينما يركز العنصر الثاني على الأنشطة على مستوى المجتمع المحلي. وقد اختار المشروع المنطقة الصناعية في سيدي البرنوصي لتنفيذ أنشطته. أجرى المشروع تقييماً لاحتياجات النساء العاملات في سيدي البرنوصي وشجع مجموعة من الأطراف المعنية بالأمر على معالجة المشاكل التي تواجهها النساء العاملات التي حددها تقييم الاحتياجات.

حقق المشروع في النصف الأول من المدة المحددة له القليل من نتائجه المبتغاة وثماره المتوقعة. هناك سببان قد يوضحان ذلك. أولاً، تم تنفيذ المشروع بواسطة موظف فني واحد هو مديرة المشروع. لقد كان الانتقال إلى العدد الكافي من الموظفين عائقاً رئيسياً أمام إنجاز الأنشطة التي خطط لها. وكان من المفترض أن يتشارك المشروع مع 50 مؤسسة بالمغرب لتحسين المساواة [المهنية] بين الرجال والنساء، إلا أنه بحلول منتصف مدة المشروع كان قد تم التشارك مع عشرين مؤسسة فقط (ليست كلها مؤسسات حاصلة على علامة المسؤولية الاجتماعية للمقاوله على النحو المشار إليه في وثيقة المشروع وخطة رصد المشروع). وقد أكمل المشروع أربع عمليات تدقيق جندرية شاملة فقط من أصل خمسة عشر عملية تدقيق منتظرة. ومن المهم الإشارة إلى أن الشركات لم تضع حتى الآن خطط عمل (مؤشرات المشروع تقيس تنفيذ خطط العمل). إن توظيف المشروع عدداً كافياً من الموظفين الأكفاء (أي موظفين على الأقل بدوام كامل يعملان تحت إشراف مديرة المشروع) أمر حاسم الأهمية لضمان تنفيذ أنشطة المشروع في الوقت المناسب دون تأخر. وبالإضافة إلى عدم توفر العدد اللازم من الموظفين لتنفيذ المشروع، تأخرت الأنشطة لأنه كان يتعين على المشروع أن يطور الأدوات الضرورية الملائمة للسياق. وعلاوة على ذلك، يُعتبر التدقيق الجندري مفهوماً جديداً بالمغرب وقد تطلب بذل الوقت والجهد لشرح قيمة عمليات التدقيق. هذا بالإضافة إلى أن أنظمة الموارد البشرية في الكثير من الشركات ليست آلية، الأمر الذي جعل تجميع البيانات المطلوبة لإجراء عمليات التدقيق الجندرية عمليات تستغرق الكثير من الوقت.

يمكن استمرار الكثير من أنشطة المشروع بعد انتهاء فترة المشروع بدون الحاجة بالضرورة إلى الحصول على تمويل، إلا أن ذلك يتطلب أن يعزز المشروع قدرات الجهات الفاعلة المحلية والأطراف الرئيسية المعنية بالأمر لضمان كون كل جهة على دراية بدورها وضمان كونها تتمتع بالقدرة الضرورية على الاستمرار في أداء ذلك الدور.

الدروس المستفادة والممارسات الحسنة

- تنفيذ أنشطة المشروع في الوقت المحدد دون تأخر يتطلب توفر العدد الكافي من الموظفين الأكفاء وتوفر الترتيبات الإدارية.
- العمل مع المؤسسات يستغرق الكثير من الوقت ويتطلب درجة معينة من الحذر والخبرة. ينطبق هذا بشكل خاص على هذه الحالة إذ أن الكثير من الأنشطة التي تتم مع الشركات تتطلب تغييراً في سياسات وعقليات الإدارة. ويتطلب هذا الأمر مهارات عالية في التحليل والمناصرة. كما أن ذلك عملية تستغرق الكثير من الوقت وتتطلب تطوير رسائل وأساليب ملائمة لمؤسسات الأعمال.
- يمكن لأخذ متطلبات واحتياجات المؤسسات وأصحاب الأعمال بعين الاعتبار دعم عمل المشروع على مستوى المجتمع المحلي.
- يزيد تكوين شراكة بين مختلف الأطراف المعنية بالأمر ضمن المجتمع المحلي من احتمال استدامة تدخلات المشروع.

التوصيات

1. ضمان توظيف عدد كافٍ من الموظفين الأكفاء (أي موظفين على الأقل بدوام كامل يعملان تحت إشراف مديرة المشروع) لدعم تنفيذ أنشطة المشروع في الوقت المناسب دون تأخر.
2. مراجعة أهداف المشروع والأنشطة المخطط لها وخلق حلقات الربط الضرورية بين مختلف العناصر لزيادة تماسك تدخلات المشروع ومنطقها الداخلي.
3. مراجعة خطة رصد المشروع ودراسة ما إذا كان عدد المؤشرات بحاجة إلى تعديل (عدد مسوح المجتمع) وما إذا كان بالإمكان تعديل بعضها أو الغاؤه بالكامل (مؤشرات التوسط). دراسة تطوير قاعدة بيانات للمشروع للمساعدة في وضع التقارير عن المؤشرات وفي ضمان كون جميع مستندات المشروع تعكس نفس الأهداف (في الوقت الحالي، تشير بعض المستندات إلى إجراء عمليات تدقيق جندي في خمسين شركة كهدف، بينما تشير مستندات أخرى إلى خمس عشرة شركة).
4. من المهم توضيح ما إذا كان ينبغي أن يعمل المشروع فقط مع المؤسسات الحاصلة على علامة المسؤولية الاجتماعية للمقاولة، أم يمكنه العمل أيضا مع مؤسسات غير حاصلة على هذه العلامة وتوضيح ما إذا كان لهذا الأمر أي أهمية على الإطلاق.