أسئلة متكررة عن المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

الأمم المتحدة
حقوق الإنسان
مكتب المفوضية السامية

الأمم المتحدة

أسئلة متكررة عن المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

الأمم المتحدة
حقوق الإنسان
مكتب المفوضية السامية

الأمم المتحدة
نيويورك وجنيف، ٢٠١٤

ملحوظة

ليس في التسميات المستخدمة في هذا المنشور ولا في طريقة عرض المادة الواردة فيه ما ينطوي على التعبير عن أي رأي كان من جانب الأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو سلطتها أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

*

* *

تتألف رموز وثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام. ويعني إيراد أحد هذه الرموز الإحالة إلى إحدى وثائق الأمم المتحدة.

HR/PUB/14/3
منشورات الأمم المتحدة

2014 © الأمم المتحدة
جميع الحقوق محفوظة في كافة أنحاء العالم

المحتويات

مقدمة ١

الفصول

أولاً– أسئلة عامة ٣

السؤال ١– ما هي حقوق الإنسان؟ ٣
السؤال ٢– ما صلة حقوق الإنسان بالأعمال التجارية؟ ٤
السؤال ٣– ما هي المبادئ التوجيهية وكيف وُضعت؟ ٥
السؤال ٤– لماذا تتسم المبادئ التوجيهية بالأهمية؟ ٦
السؤال ٥– ماذا تقول المبادئ التوجيهية؟ ٧
السؤال ٦– ما هو الوضع القانوني للمبادئ التوجيهية؟ ٨
السؤال ٧– إذا لم تكن المبادئ التوجيهية صكاً قانونياً، فهل هي مبادئ طوعية فحسب؟ ٩
السؤال ٨– كيف تتناول المبادئ التوجيهية العلاقة بين مسؤوليات الدول والشركات؟ .. ١٠
السؤال ٩– ما علاقة المبادئ التوجيهية بالمسؤولية الاجتماعية للشركات؟ ١٠
السؤال ١٠– هل تحول المبادئ التوجيهية دون التطورات القانونية مستقبلاً؟ ١١
السؤال ١١– ماذا تعني المبادئ التوجيهية لضحايا انتهاك الشركات لحقوق الإنسان؟ ١٢
السؤال ١٢– كيف تتعامل المبادئ التوجيهية مع الفئات التي قد تكون معرضة بصفة خاصة للآثار الضارة؟ ١٣
السؤال ١٣– تركز المبادئ التوجيهية على الأعمال التجارية والدول – فما هو دور الجهات الفاعلة الأخرى؟ ١٤
السؤال ١٤– كيف استفادت المعايير العالمية الأخرى المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان من المبادئ التوجيهية؟ ١٥
السؤال ١٥– ما هو الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال؟ ١٦
السؤال ١٦– ما هو المنتدى المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان؟ ١٧
السؤال ١٧– أين يمكن العثور على توجيهات حول كيفية تنفيذ المبادئ التوجيهية؟ ١٨

ثانياً– واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان ١٩

السؤال ١٨– ما المقصود بـ "واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان"؟ ١٩

السؤال ١٩– هل واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان يقتصر في أغلبه على مجرد زيادة القواعد التنظيمية؟ ٢٠

السؤال ٢٠– هل ينبغي أن تفرض الدول على الشركات العاملة في الخارج شروطاً ملزمة بشأن حقوق الإنسان؟ ٢١

السؤال ٢١– ما المقصود بـ "اتساق السياسات"، وما الآثار المترتبة على الدول في هذا الشأن؟ ٢٣

السؤال ٢٢– ما الذي يختلف في المناطق المتضررة من النزاع؟ ٢٣

السؤال ٢٣– هل الدول ملزمة بوضع خطط عمل وطنية لتنفيذ المبادئ التوجيهية؟ ٢٤

ثالثاً– مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان ٢٦

السؤال ٢٤– ما هي مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان؟ ٢٦

السؤال ٢٥– من أين تنبع هذه المسؤولية؟ ٢٧

السؤال ٢٦– ما المتوقع أن تفعله الشركات لاحترام حقوق الإنسان؟ ٢٧

السؤال ٢٧– هل تفرض المبادئ التوجيهية في الواقع على الشركات التزامات القانون الدولي لحقوق الإنسان الواقعة على الدول؟ ٢٩

السؤال ٢٨– ما هي حقوق الإنسان ذات الأهمية في هذا الصدد، ولماذا؟ ٢٩

السؤال ٢٩– هل يتعين على الشركات أيضاً تعزيز وإعمال حقوق الإنسان؟ ٣٠

السؤال ٣٠– ما علاقة مسؤولية احترام حقوق الإنسان بـ (مجال) تأثير الشركة؟ ٣٠

السؤال ٣١– هل يُكتفى بمجرد مطالبة الشركات بالالتزام بالقوانين المحلية؟ ٣١

السؤال ٣٢– ما الفرق بين التسبب أو الإسهام في إحداث ضرر وبين ارتباط الأثر "ارتباطاً مباشراً" بعمليات الشركة أو منتجاتها أو خدماتها؟ ٣٢

السؤال ٣٣– هل تختلف مسؤوليات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم عن مسؤوليات الشركات عبر الوطنية الكبيرة؟ ٣٣

رابعاً– الوصول إلى سبل الانتصاف ٣٥

السؤال ٣٤– ماذا تقول المبادئ التوجيهية بشأن الوصول إلى سبل الانتصاف؟ ٣٥
السؤال ٣٥– أليست معالجة انتهاكات حقوق الإنسان من شأن الدولة؟ ٣٧
السؤال ٣٦– ما هي آلية التظلم غير القضائية؟ ٣٧
السؤال ٣٧– ما هي العلاقة بين الانتصاف القضائي وغير القضائي؟ ٣٨
السؤال ٣٨– متى يجب أن توفر الشركات العلاج؟ ٣٩
السؤال ٣٩– ما هو دور آليات التظلم على المستوى التنفيذي؟ ٣٩
السؤال ٤٠– ما هي السمات التي يجب أن تتوفر في آلية التظلم غير القضائية لتكون فعالة؟ ٤٠

المرفقات ٤٢

الأول – المفاهيم الرئيسية في المبادئ التوجيهية ٤٢
الثاني – المبادئ التوجيهية والأطر الدولية الأخرى..... ٤٨
الثالث – منظومة الأمم المتحدة – مصادر للمزيد من التوجيهات ٤٩
الرابع – مصادر خارجية للتوجيهات..... ٥١

مقدمة

في حزيران/يونيه ٢٠١١، حظيت المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان بتأييد مجلس حقوق الإنسان، وهو الهيئة الحكومية الدولية الرئيسية المسؤولة عن تعزيز وحماية حقوق الإنسان في الأمم المتحدة. وقام بوضع المبادئ التوجيهية جون روغي[1]، الذي كان وقتها الممثِّل الخاص للأمين العام المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال.

وقد شكّل تأييد المبادئ التوجيهية منعطفاً هاماً في النقاش المستمر منذ عقود حول كيفية تطبيق حقوق الإنسان في سياق الأعمال التجارية. وكان ذلك التأييد تأسيساً للمبادئ التوجيهية باعتبارها أول إطار عالمي مرجعي لمعالجة أثر الأعمال التجارية على جميع حقوق الإنسان ينطبق على الدول والشركات على حد سواء، ويوضح واجبات ومسؤوليات كل منهما في معالجة مخاطر حقوق الإنسان ذات الصلة بأنشطة الأعمال التجارية.

وحظيت المبادئ التوجيهية أيضاً بتأييد العديد من الشركات ومنظمات الأعمال ومنظمات المجتمع المدني والنقابات والمؤسسات الوطنية والإقليمية، وغيرها من جماعات أصحاب المصلحة. وزاد ذلك من توطيد مكانتها باعتبارها الإطار المعياري العالمي الرئيسي للأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

وتستند المبادئ التوجيهية إلى ست سنوات من العمل من جانب الممثل الخاص، شملت بحوثاً متعمقة ومشاورات واسعة مع الشركات والحكومات والمجتمع المدني والأفراد المتضررين والمجتمعات المحلية المتضررة والمحامين والمستثمرين وغيرهم من أصحاب المصلحة، فضلاً عن الاختبار العملي لها.

أسئلة متكررة عن المبادئ التوجيهية

يهدف هذا المنشور للأسئلة المتكررة إلى شرح خلفية ومحتويات المبادئ التوجيهية، وكيفية ارتباطها بالمنظومة الأوسع لحقوق الإنسان وغيرها من الأطر.

وليس مقصوداً بالمنشور أن يكون توجيهاً تنفيذياً، وإن كان يُعدِّد مثل هذه التوجيهات وغيرها من الموارد اللازمة لدعم التنفيذ العملي في مرفقيه الثالث والرابع.

(١) "تقرير الممثل الخاص للأمين العام المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، جون روغي" (A/HRC/17/31). انظر *المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"* (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع 13.XIV.5).

وبالإضافة إلى ذلك، أصدرت مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان دليلاً تفسيرياً حول مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان، شرحت فيه معنى ومقاصد المبادئ التوجيهية الموجهة إلى الشركات والآثار المترتبة عليها[٢]. ويُقصد بهذا المنشور للأسئلة المتكررة أن يكون مصاحباً للمبادئ التوجيهية وللدليل التفسيري. ويؤمل أن يساعد كلاً من الممارسين والوافدين الجدد إلى ميدان حقوق الإنسان على تلمس طريقهم بين المبادئ التوجيهية، وتحسين فهمهم لها من خلال وضعها في سياقها.

والمنشور موجه إلى جمهور واسع، بدءاً من ممارسي حقوق الإنسان والحكومات والمجتمع المدني والنقابات والشركات وانتهاء بأفراد عموم الجمهور من المهتمين بفهم هذا الإطار الهام لإدارة المخاطر التي تتعرض لها حقوق الإنسان نتيجة لأنشطة الأعمال التجارية.

ويغطي المنشور مسائل عديدة كانت محل مشاورات مستفيضة أثناء وضع المبادئ التوجيهية، ويجيب على الأسئلة التي طرحها أصحاب المصلحة قبل وبعد إقرار مجلس حقوق الإنسان لها. ولا يُدخل المنشور بأي حال من الأحوال أي تغيير أو إضافة على أحكام المبادئ التوجيهية، أو على التوقعات التي تحددها للدول والشركات.

ويتيح عدد من المنظمات التي تركز بشكل خاص على قطاعات أو مسائل بعينها أيضاً أدوات وتوجيهات لتعزيز نشر وتنفيذ المبادئ التوجيهية. ويرد بعض هذه الأدوات والتوجيهات في المرفقين الثالث والرابع أدناه.

(٢) *مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان: دليل تفسيري* (الأمم المتحدة، رقم المبيع 13.XIV.4).

أولاً- أسئلة عامة

السؤال ١ – ما هي حقوق الإنسان؟

إن فكرة حقوق الإنسان فكرة بسيطة بقدر ما هي قوية: من حق الناس أن يُعاملوا بكرامة. وحقوق الإنسان متأصلة في البشر كافة، أياً كانت جنسيتهم أو محل إقامتهم أو جنسهم أو أصلهم القومي أو الإثني أو لونهم أو دينهم أو لغتهم، أو أي وضع آخر. ويحق لكل فرد التمتع بحقوق الإنسان دون تمييز. وجميع هذه الحقوق مترابطة ومتكافلة وغير قابلة للتجزئة.

وغالباً ما يجسد القانون حقوق الإنسان ويضمنها في شكل معاهدات وقانون دولي عرفي، ومبادئ عامة، وغير ذلك من مصادر القانون الدولي. ويفرض القانون الدولي لحقوق الإنسان على الدول التزامات بالعمل بطرق معينة أو بالامتناع عن أفعال معينة، وذلك لتعزيز وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية للأفراد أو الجماعات.

معايير حقوق الإنسان

تولى ممثلو العديد من الأمم صياغة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام ١٩٤٨ للحؤول دون تكرار فظائع الحرب العالمية الثانية، وهو يشكل حجر الزاوية للقانون الحديث لحقوق الإنسان. وفي المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان المعقود في فيينا عام ١٩٩٣، أعادت جميع الدول المشاركة المائة وواحد وسبعين تأكيد التزامها بالطموحات التي يجسدها الإعلان العالمي.

وتم تدوين الإعلان العالمي في القانون الدولي من خلال العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اللذين صدرا عام ١٩٦٦. وتُعرف الوثائق الثلاثة معاً باسم الشرعة الدولية لحقوق الإنسان. واستكمل العهدان الدوليان بسبع معاهدات دولية "أساسية" أخرى لحقوق الإنسان.

وعندما تصبح الدول أطرافاً في معاهدات دولية، تترتب عليها بموجب القانون الدولي التزامات باحترام وحماية وإعمال حقوق الإنسان. ويعني *التزام الدول باحترام حقوق الإنسان* أنها يجب أن تمتنع عن عرقلة التمتع بحقوق الإنسان أو تقييده. ويقتضي *التزامها بحماية* حقوق الإنسان أن تحمي الأفراد والجماعات من انتهاكات حقوق الإنسان. ويعني *التزامها بإعمال حقوق الإنسان* أنه يجب عليها اتخاذ إجراءات إيجابية لتيسير التمتع بحقوق الإنسان الأساسية. وقد صدقت كل

الدول على واحدة على الأقل من معاهدات حقوق الإنسان الأساسية التسع، وصدق ٨٠ في المائة من الدول على أربع معاهدات أو أكثر. كما أن بعض المعايير الأساسية لحقوق الإنسان تتمتع بالحماية الشاملة بموجب القانون الدولي العرفي عبر كافة الحدود والحضارات.

وجميع حقوق الإنسان – سواء المدنية أو الثقافية أو الاقتصادية أو السياسية أو الاجتماعية – هي حقوق مترابطة ومتكافلة وغير قابلة للتجزئة. ويعني ذلك أن تحسين حالة حق من الحقوق يسهل النهوض بالحقوق الأخرى. وبالمثل، فإن الحرمان من حق يؤثر سلباً على كل الحقوق الأخرى.

للاطلاع على المزيد عن حقوق الإنسان، وتطور حركة حقوق الإنسان والمسائل الخاصة بحقوق الإنسان والآليات الدولية لحقوق الإنسان، يُرجى زيارة الموقع الشبكي لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان: www.ohchr.org.

ما هي حقوق العمل؟

حقوق العمل هي حقوق العمال، على النحو المنصوص عليه في معايير العمل الدولية التي وضعتها منظمة العمل الدولية. وعلى وجه الخصوص، فإن إعلان المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل يلزم جميع الدول الأعضاء فيها بأربع فئات من المبادئ والحقوق: حرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية؛ والقضاء على العمل القسري؛ والقضاء على عمالة الأطفال؛ والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. وتغطي المنظمة هذه الحقوق باتفاقياتها الأساسية الثماني.

لمعرفة المزيد عن حقوق العمال ومعايير العمل الدولية، بما في ذلك الاتفاقيات الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية، يُرجى زيارة الموقع الشبكي:
www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

السؤال ٢ – ما صلة حقوق الإنسان بالأعمال التجارية؟

من المسلم به منذ وقت طويل أن الأعمال التجارية يمكن أن تُحدث أثراً عميقاً في حقوق الإنسان. ويمكن أن يكون هذا الأثر إيجابياً، من خلال توفير الابتكارات والخدمات التي يمكن أن تحسن مستويات معيشة الناس في جميع أنحاء العالم على سبيل المثال. كما يمكن أن يكون سلبياً،

عندما تؤدي أنشطة الأعمال التجارية، على سبيل المثال، إلى تدمير سبل معيشة الناس أو استغلال العمال أو تشريد المجتمعات المحلية. ويمكن أيضاً أن تتورط الشركات في انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها أطراف أخرى، بما في ذلك الدول، على سبيل المثال، إذا ما تواطأت مع قوات الأمن في قمع الاحتجاجات بعنف أو عمدت إلى تقديم معلومات عن عملائها إلى الدول، التي تستخدمها عندئذ في تعقب المعارضين ومعاقبتهم.

وعلى أية حال، فإن المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان لا تفرض بوجه عام التزامات قانونية مباشرة على الجهات الخاصة، مثل الشركات. فالدول هي المسؤولة عن سن وإنفاذ التشريعات الوطنية التي يمكن أن تلزم الشركات باحترام حقوق الإنسان – مثل القوانين التي تفرض حداً أدنى لسن العمل. وهناك بعض الاستثناءات في مختلف مجالات القانون؛ فالقانون الإنساني الدولي، على سبيل المثال، يفرض أيضاً التزامات على الجهات الخاصة، بما في ذلك الأفراد والشركات. غير أنه من المفهوم عموماً أن الالتزامات الناشئة عن معاهدات حقوق الإنسان لا تنطبق إلا على الدول وحدها. وبالنظر إلى أنه لا تقع على الشركات نفس الواجبات القانونية التي تقع على عاتق الدول بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان، كان هناك جدال طويل حول ما هي المسؤوليات التي تقع على عاتق الشركات بالنسبة لحقوق الإنسان. وقد وُضعت المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان لتوضيح الأدوار والمسؤوليات المختلفة للدول والشركات في معالجة أثر الأعمال التجارية على حقوق الإنسان.

السؤال ٣– ما هي المبادئ التوجيهية وكيف وُضعت؟

ترد المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار عمل "الحماية والاحترام والانتصاف" في مجموعة من ٣١ مبدأ موجهاً إلى الدول والشركات، توضح واجباتها ومسؤولياتها في حماية واحترام حقوق الإنسان في سياق أنشطة الأعمال التجارية، وكفالة الوصول إلى سبل انتصاف فعالة للأفراد والجماعات المتضررة من هذه الأنشطة.

وقام بوضع المبادئ التوجيهية البروفيسور جون روجي، الأستاذ في جامعة هارفارد، والممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة بشأن مسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال في الفترة من عام ٢٠٠٥ إلى عام ٢٠١١. وقد أنشأت لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ولاية الممثل الخاص في عام ٢٠٠٥ استجابة للقلق المتزايد بشأن أثر أنشطة الأعمال التجارية على حقوق الإنسان وعدم وضوح مسؤوليات الشركات عن حقوق الإنسان.

وطلبت اللجنة إلى الأمين العام تعيين ممثل خاص لتوضيح معايير المسؤولية والمساءلة لكل من الأعمال التجارية والدول فيما يتعلق بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

وشرع الممثل الخاص بعد ذلك في برنامج طموح للبحوث والمشاورات، مع التشديد بصفة خاصة على إجراء مشاورات مع أصحاب المصلحة المتعددين في كافة مناطق العالم، لضمان استفادة آرائه وتوصياته من طائفة واسعة من وجهات النظر والخبرات. وعُقد ما مجموعه ٤٧ من عمليات التشاور واجتماعات الخبراء على مدى ست سنوات مع جميع مجموعات أصحاب المصلحة، بما في ذلك ممثلو الحكومات والأعمال التجارية والمجتمع المدني والمجتمعات المحلية التي تأثرت حقوق الإنسان فيها بأنشطة الأعمال التجارية. وبالإضافة إلى ذلك، أجريت عملية تشاور عالمية من خلال شبكة الإنترنت في عام ٢٠١٠ حول مجموعة من مشاريع المبادئ التوجيهية. واستقطب هذا التشاور عبر الإنترنت الآلاف من الردود من أصحاب المصلحة في أكثر من ١٠٠ بلد.

وفي عام ٢٠٠٨، وعند اكتمال ولايته الأولى التي امتدت لثلاث سنوات، قدم الممثل الخاص إطار عمل "الحماية والاحترام والانتصاف" إلى مجلس حقوق الإنسان. وأوضح الإطار واجب الدولة في توفير الحماية من انتهاكات حقوق الإنسان ذات الصلة بالأعمال التجارية، ومسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان، وضرورة تعزيز سبل الانتصاف المناسبة والفعالة لضحايا انتهاكات حقوق الإنسان ذات الصلة بالأعمال التجارية. ورحب المجلس بهذا الإطار، ومَدد عندئذ ولاية الممثل الخاص لثلاث سنوات أخرى، وطلب إليه "تفعيل" الإطار.

وفي حزيران/يونيه ٢٠١١، قدم الممثل الخاص مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان إلى مجلس حقوق الإنسان، الذي أيدها.

السؤال ٤- لماذا تتسم المبادئ التوجيهية بالأهمية؟

توفر المبادئ التوجيهية مخططاً أساسياً للعمل لتحديد البارامترات التي ينبغي أن تعمل من خلالها الدول والشركات لوضع السياسات والقواعد والعمليات على أساس الأدوار والظروف المعينة الخاصة بكل منها. وهي توفر الوضوح للدول بشأن الآثار المترتبة على واجبها القائم في حماية حقوق الإنسان من الآثار الضارة الناتجة عن تصرفات الشركات، بما في ذلك ما يتعلق بكفالة وصول المتضررين من الأنشطة التجارية إلى سبل الانتصاف الفعالة. كما أنها توفر توجيهات عملية للشركات بشأن الخطوات التي يجب اتخاذها لضمان احترام حقوق الإنسان المعترف بها دولياً ومعالجة أي آثار لها. ومن خلال وضع إطار عالمي، تهيئ المبادئ التوجيهية أرضية مشتركة للعمل والمساءلة يمكن

على أساسها تقييم سلوك الدول والشركات. وتشكل المبادئ التوجيهية معياراً عالمياً أصبح ينعكس أيضاً على نحو متزايد في الأطر الدولية الأخرى للحوكمة (انظر المرفق الثاني).

السؤال ٥– ماذا تقول المبادئ التوجيهية؟

تعكس المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان صورة لهيكل إطار "الحماية والاحترام والانتصاف" الصادر عام ٢٠٠٨، وتطرح ٣١ مبدأً لوضعها موضع التنفيذ. ووفقاً للإطار:

- من واجب جميع الدول حماية جميع الأشخاص الخاضعين لولايتها من انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها الشركات؛
- تقع على الشركات مسؤولية احترام حقوق الإنسان – أي تجنب التعدي على حقوق الآخرين أينما كانوا يعملون وأياً كان حجمهم أو الصناعة التي يقومون بها، ومعالجة أي أثر ينجم عن ذلك. وتوجد هذه المسؤولية بشكل مستقل عما إذا كانت الدول تفي بالتزاماتها؛
- عند حدوث انتهاكات، يجب أن تتوفر للضحايا فرص الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة، من خلال آليات التظلم القضائية وغير القضائية.

وبغض النظر عن السياق، تتحمل الدول والشركات هذه المسؤوليات المتمايزة وإن كانت متكاملة.

واجب الدولة في توفير الحماية

تؤكد المبادئ التوجيهية على أن الواجب الواقع على الدولة في حماية الأفراد من انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها الشركات يقتضي من الدولة أن تتخذ الخطوات المناسبة لمنع هذه الانتهاكات والتحقيق فيها والمعاقبة عليها والانتصاف منها من خلال إجراءات فعالة على صعيد السياسات والتشريعات واللوائح التنظيمية وقواعد التحكيم. وينبثق هذا الواجب من واجبات حقوق الإنسان القائمة التي تتحملها الدول بموجب تصديقها على واحدة أو أكثر من المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، ومن الأسس المنطقية القوية التي تتأسس عليها السياسات العامة على حد سواء. (انظر أيضاً الفصل الثاني).

مسؤولية الأعمال التجارية عن احترام حقوق الإنسان

توضح المبادئ التوجيهية أن معيار مسؤولية الأعمال التجارية فيما يتعلق بحقوق الإنسان هو احترام حقوق الإنسان، وهي تبين تفصيلاً الخطوات التي يجب أن تتخذها الشركات "لإدراك وإظهار" أنها تقوم بذلك. وتعني هذه المسؤولية أنه يجب على الشركات معرفة ما تحدثه من آثار، وتجنب المساس بحقوق الإنسان، ومعالجة أي أثر فعلي أو محتمل يقع على هذه الحقوق. وإذا وجدت الشركات أنها قد تكون تسببت أو أسهمت في حدوث ضرر، فلابد وأن توفر، أو تشارك في توفير، عمليات انتصاف فعالة.

وتوضح المبادئ التوجيهية أن مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان مستقلة عن قدرة الدول على القيام بواجب حماية حقوق الإنسان أو عن مدى استعدادها للقيام بذلك[٣]. (انظر أيضاً الفصل الثالث).

وصول الضحايا إلى سبل الانتصاف

كجزء من واجب الدول في توفير الحماية من انتهاكات حقوق الإنسان المتصلة بالأعمال التجارية، يجب عليها أن تتخذ الخطوات المناسبة لضمان تمكين المتضررين من الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة من خلال نظام المحاكم أو غيرها من السبل غير القضائية أو الإدارية المناسبة.

وبالإضافة إلى توفير الشركات لسبل الانتصاف من خلال عمليات مشروعة، يُنتظر منها إذا وجدت أنها قد تسببت أو أسهمت في إحداث ضرر أن تنشئ، أو تشارك في إنشاء، آليات فعالة على المستوى التنفيذي للنظر في تظلمات الأفراد والمجتمعات المحلية التي قد تتأثر سلباً. (انظر أيضاً الفصل الرابع).

السؤال ٦ – ما هو الوضع القانوني للمبادئ التوجيهية؟

لا تشكل المبادئ التوجيهية صكاً دولياً يمكن أن تصدق عليه الدول، كما أنها لا تنشئ التزامات قانونية جديدة. بل أنها، بالأحرى، توضح وتشرح الآثار المترتبة على الأحكام ذات الصلة من المعايير الدولية القائمة لحقوق الإنسان، التي يكون بعضها ملزماً للدول من الناحية القانونية، وتوفر التوجيه بشأن كيفية إعمالها. وترجع المبادئ التوجيهية إلى الالتزامات القائمة على الدول بموجب

(٣) للحصول على معلومات معمقة حول مسؤولية الشركات عن الاحترام، انظر *مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان*.

القانون الدولي، وتنبثق من هذه الالتزامات. وكثيراً ما توجد تشريعات وطنية، أو قد يجب أن توجد، لكفالة إعمال وإنفاذ هذه الالتزامات بصورة فعالة. ويعني ذلك بدوره أنه يمكن أن تنعكس عناصر من المبادئ التوجيهية في القانون المحلي الذي ينظم أنشطة الأعمال التجارية.

السؤال ٧– إذا لم تكن المبادئ التوجيهية صكاً قانونياً، فهل هي مبادئ طوعية فحسب؟

لا. فحماية حقوق الإنسان من الانتهاكات ذات الصلة بالأعمال التجارية أمر مُنتظر من كافة الدول، وهو ما يشكل في معظم الحالات التزاماً قانونياً من خلال تصديقها على المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان الملزمة قانوناً التي تتضمن أحكاماً تقضي بذلك. وواجب الدولة في توفير الحماية الوارد في المبادئ التوجيهية هو واجب ينبثق من هذه الالتزامات.

ومسؤولية احترام حقوق الإنسان هي الحد الأدنى المتوقع من جميع الشركات. وفي العديد من الدول، تنعكس هذه المسؤولية بالكامل أو بصورة جزئية في القوانين أو الأنظمة المحلية المتعلقة بالشركات. والشركات ملزمة بالتقيد بهذه القوانين المحلية.

ويمكن أيضاً إدماج مسؤولية احترام حقوق الإنسان في الشروط التعاقدية الملزمة بين الشركات وعملائها من الشركات والأفراد والموردين. ويمكن في معظم الحالات إنفاذ هذه الشروط من خلال الوسائل القضائية. وتقرر المبادئ التوجيهية أنه يجب على الشركات أن تتعامل دائماً مع خطر التسبب أو الإسهام في وقوع انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان باعتباره مسألة تتعلق بالامتثال للقانون.

وعلاوة على ذلك، ففي حين قد لا يلزم على الدوام قانوناً إيلاء العناية الواجبة لحقوق الإنسان ومعالجة الضرر، فإن من الضروري أن تدرك الشركات وتظهر أنها تفي بمسؤوليتها في احترام حقوق الإنسان. ويمكن أن يؤدي تقاعس الشركات عن ذلك إلى إخضاعها لـ "محكمة الرأي العام" – التي تضم الموظفين، والمجتمعات المحلية، والمستهلكين، والمجتمع المدني، فضلاً عن المستثمرين. وبالتالي، يمكن أن تكون هناك عواقب قانونية ومالية، وآثار على سمعة الشركات، إذا أخفقت في احترام حقوق الإنسان على النحو المبين في المبادئ التوجيهية.

السؤال ٨– كيف تتناول المبادئ التوجيهية العلاقة بين مسؤوليات الدول والشركات؟

تعكس المبادئ التوجيهية الأدوار المتمايزة، وإن كانت متكاملة، للدول والشركات فيما يتعلق بحقوق الإنسان. وهي توضح أن ضمان احترام الشركات لحقوق الإنسان لا يقتصر فحسب على مطالبة الشركات نفسها باتخاذ إجراءات، وإنما يقتضي أيضاً من الدول أن توفر سياسة وبيئة تنظيمية ملائمتين لتعزيز احترام الأعمال التجارية لحقوق الإنسان ومساءلتها عن ما تحدثه من آثار ضارة.

وتوضح المبادئ التوجيهية أن الشركات تخضع لقوانين الدول التي تعمل فيها؛ غير أنها تسلم أيضاً بأنه قد تكون هناك حالات تفتقر فيها الدولة إلى القدرة المؤسسية على إنفاذ القوانين والأنظمة الوطنية ضد الشركات، ولا سيما الشركات العابرة للحدود الوطنية، أو قد تكون غير راغبة في القيام بذلك. وفي بعض الحالات، قد تتعارض البيئة القانونية الوطنية مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان، بما فيها الالتزامات التي تعهدت بها الدولة. وتوفر المبادئ التوجيهية للدول والشركات وغيرها إطاراً لفهم أدوارها وإجراءاتها المتمايزة، وإن كانت متكاملة، اللازمة لمنع ومعالجة الآثار السلبية المرتبطة بأنشطة الأعمال التجارية.

السؤال ٩– ما علاقة المبادئ التوجيهية بالمسؤولية الاجتماعية للشركات؟

تُفهم المسؤولية الاجتماعية للشركات بطرق مختلفة. فالفهم التقليدي يركز على تبرعات الشركات لتنمية المجتمع والأعمال الخيرية والجهود الاجتماعية والبيئية الأخرى. وفي حين قد تتصل هذه الجهود بتنفيذ المبادئ التوجيهية أو تتماشى معها أو تدعمها، فإن الفارق الأساسي بين هذا الفهم التقليدي للمسؤولية الاجتماعية للشركات والمبادئ التوجيهية يتمثل في أن تنفيذ المبادئ التوجيهية هو التوقع المنتظر على الصعيد العالمي من جميع الشركات وليس مجرد جهد طوعي قد تقرر شركة ما الانخراط فيه تبعاً لأهدافها وأولوياتها الأخرى و/أو كجزء من الترخيص الاجتماعي أو القانوني الممنوح للعمل في حالات معينة.

وتسلم المبادئ التوجيهية صراحة بأنه يمكن أن تضطلع الشركات بالتزامات أو أنشطة لدعم وتعزيز حقوق الإنسان، وهو ما يمكن أن يسهم في التمتع بهذه الحقوق. غير أن ذلك لا يعوض تقاعسها عن احترام حقوق الإنسان خلال ما تقوم به من عمليات.

وظهر في السنوات الأخيرة فهم مختلف للمسؤولية الاجتماعية للشركات، وهو الفهم الذي يركز على مسؤولية الشركات عن تفهم وتناول الأثر الذي تحدثه الأعمال التجارية في المجتمع، لتجنب الآثار الضارة وتعظيم الفوائد. وهذا هو تعريف المسؤولية الاجتماعية للشركات الذي يأخذ به الاتحاد الأوروبي، من بين جهات أخرى. ويمكن أن يشمل هذا التعريف مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان على النحو المبين في المبادئ التوجيهية. كما أن مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان على النحو المبين في المبادئ التوجيهية توفر الوضوح المفاهيمي والتنفيذي لأول مبدأين من الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، اللذين يدعوان الشركات إلى الالتزام باحترام (ودعم) حقوق الإنسان وتجنب التواطؤ فيما يقع من انتهاكات لحقوق الإنسان.

السؤال ١٠ – هل تحول المبادئ التوجيهية دون التطورات القانونية مستقبلاً؟

لا تحول المبادئ التوجيهية دون أي تطورات معيارية أو قانونية في المستقبل. وتنص ديباجتها على أنه لا ينبغي أن يُفهم من أي شيء في المبادئ التوجيهية أنها تحد أو تقوض أي التزامات قانونية تكون الدولة خاضعة لها بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان. كما تشير المبادئ التوجيهية إلى أنه "لا ينبغي للدول أن تفترض أن الأعمال التجارية تفضل أو تستفيد دائماً من تخاذل الدولة، وينبغي لها أن تنظر في اتخاذ مزيج ذكي من التدابير – الوطنية والدولية، والإلزامية والطوعية – لتعزيز احترام الأعمال التجارية لحقوق الإنسان".

وتنص المبادئ التوجيهية كذلك على أنه ينبغي على الدول إجراء تقييمات دورية لمدى كفاية القوانين الوطنية التي يكون الهدف منها، أو الأثر المترتب عنها، هو إلزام الشركات باحترام حقوق الإنسان و"سد أية ثغرات"، (المبدأ التوجيهي ٣). ويعني ذلك أنه حيثما لا توجد قوانين في هذا الشأن أو عندما تكون هذه القوانين غير فعالة في ضمان احترام الأعمال التجارية لحقوق الإنسان، يُنتظر من الدول معالجة هذه الثغرات أو أوجه القصور التنظيمية.

وبالتالي، فلا يوجد في المبادئ التوجيهية ما يحول دون أي تطورات معيارية أو قانونية جديدة في هذا الشأن من جانب المجتمع الدولي لتعزيز حماية واحترام حقوق الإنسان في سياق الأنشطة التجارية.

السؤال ١١ – ماذا تعني المبادئ التوجيهية لضحايا انتهاك الشركات لحقوق الإنسان؟

تتوقع المبادئ التوجيهية من الدول اتخاذ الخطوات المناسبة، التي تتماشى مع التزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان، لضمان وصول المتضررين من انتهاكات حقوق الإنسان المرتبطة بالأعمال التجارية إلى سبل انتصاف فعالة، من خلال الوسائل القضائية أو غير القضائية المناسبة. كما تنص على أنه عندما تحدد الشركات أنها تسببت في إحداث آثار ضارة على حقوق الإنسان أو ساهمت فيها، فإنها ينبغي أن تكفل، أو تتعاون في كفالة، معالجة هذه الآثار من خلال عمليات مشروعة. وتنشئ المبادئ التوجيهية كذلك معايير لما يشكل آلية فعالة للتظلم، وتوفر توجيهاً بشأن كيفية التغلب على العقبات التي تحول دون الوصول إلى هذا الانتصاف.

وتشكل هذه الأحكام إطار عمل يمكن أن يقيس المجتمع المدني والضحايا وممثليهم عليه ما إذا كانت الدول والشركات قد اتخذت الخطوات اللازمة لضمان احترام حقوق الإنسان ووفرت للضحايا سبل الوصول إلى انتصاف فعال. ومنذ عام ٢٠٠٨ ومنظمات المجتمع المدني وغيرها تستخدم إطار الأمم المتحدة لـ "الحماية والاحترام والانتصاف"، وبعد ذلك المبادئ التوجيهية، في هذا الشأن بالنيابة عن الضحايا. فعلى سبيل المثال، استخدمت منظمات المجتمع المدني المبادئ التوجيهية كإطار لتحليل المخاطر والمسؤوليات في مجال حقوق الإنسان في قطاعات محددة، ثم الدعوة بعد ذلك للعمل ووضع معايير أفضل. كما استُخدمت المبادئ التوجيهية للدعوة لإنشاء أو تحسين آليات التظلم أو لتحليل مدى فعالية آليات الانتصاف القائمة. واستخدمت منظمات أخرى المبادئ التوجيهية لتحليل ما إذا كانت الدول تتخذ خطوات كافية لتوفير الحماية ضد الانتهاكات المتصلة بالأعمال التجارية من خلال التشريعات وتدابير السياسة العامة والقواعد التنظيمية.

وأصدرت منظمات عديدة أدلة لضحايا انتهاكات الشركات لحقوق الإنسان ولمنظمات المجتمع المدني، بما في ذلك حول كيفية استخدام المبادئ التوجيهية في مجالي البحوث والدعوة. (انظر المرفق الرابع للاطلاع على مزيد من التفاصيل).

ولا تنشئ المبادئ التوجيهية نفسها آلية للتظلم أو الانتصاف لضحايا الانتهاكات المتصلة بالأعمال التجارية. فهذه الآليات يجب أن تنشئها الدول والشركات، على التوالي، لضمان وصول الضحايا إلى الانتصاف الفعال.

غير أنه تجدر الإشارة إلى أنه في حين تخلو المبادئ التوجيهية من آلية مخصصة للمساءلة، فإن هناك آليات دولية أخرى يمكنها النظر في الشواغل المتعلقة بأثر الأعمال التجارية على حقوق

الإنسان. فالمبادئ التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات التي وضعتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، على سبيل المثال، تنص على إنشاء نقاط اتصال وطنية في كل دولة من الدول المنضمة للمنظمة يمكنها تلقي الشكاوى من انتهاك الشركات لحقوق الإنسان في إطار إجراء "الحالات الخاصة". وتنطبق هذه المبادئ التوجيهية على جميع أعضاء منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وعلى جميع الأطراف الأخرى المنضمة لإعلان المنظمة المتعلق بالاستثمار الدولي والشركات المتعددة الجنسيات (انظر أيضاً السؤال ١٤).

كما يمكن لمنظمات المجتمع المدني وأصحاب المصلحة المتضررين والأطراف المعنية الأخرى الاستفادة من المبادئ التوجيهية فيما يقدمونه من بيانات إلى هيئات الأمم المتحدة. فعلى سبيل المثال، قدمت بعض منظمات المجتمع المدني إلى الاستعراض الدوري الشامل لمجلس حقوق الإنسان بيانات بشأن دور الدول في ضمان احترام الأعمال التجارية لحقوق الإنسان في بعض البلدان[٤].

السؤال ١٢ – كيف تتعامل المبادئ التوجيهية مع الفئات التي قد تكون معرضة بصفة خاصة للآثار الضارة؟

قد تواجه بعض الفئات مخاطر متزايدة من الآثار السلبية لأنشطة الأعمال التجارية. وبصفة خاصة، فإن الفئات المهمشة أو المستبعدة أصلاً في المجتمع، كما هو الحال في كثير من الأحيان مع النساء أو الأقليات أو المهاجرين أو الأشخاص ذوي الإعاقة أو الشعوب الأصلية، قد تكون أكثر عرضة للآثار السلبية أو قد تعاني من تلك الآثار بصورة مختلفة. كما أن هناك فئات أخرى، مثل الأطفال، قد تكون معرضة للآثار في ظروف معينة وتتطلب أنواعاً مختلفة من الحماية. وتنص المبادئ التوجيهية صراحة على وجوب تنفيذ المبادئ بطريقة غير تمييزية، مع إيلاء اهتمام خاص لحقوق واحتياجات أفراد هذه الفئات.

ويمتد واجب الدولة في توفير الحماية ضد الآثار السلبية التي تتركها أنشطة الأعمال التجارية على حقوق الإنسان إلى مجموعة كاملة من التزامات الدولة في مجال حقوق الإنسان، بما في ذلك ما يتعلق بحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين ومبدأ عدم التمييز بشكل عام. وتؤكد المبادئ التوجيهية بشكل خاص على أهمية التصدي لخطر العنف الجنساني والجنسي في المناطق المتضررة من النزاع. كما أنها تسلط الضوء على أن واجب الدولة في توفير سبل الانتصاف يشمل اتخاذ خطوات

(٤) لمزيد من المعلومات عن هذا الاستعراض، وكيفية تقديم البيانات، انظر www.ohchr.org/en/hrbodies/upr/pages/uprmain.aspx (اطلع عليه في ٢٧ آب/أغسطس ٢٠١٤).

لتقليص أو إزالة الحواجز أمام آليات الانتصاف القضائية، بما في ذلك الحالات التي قد تواجه فيها فئات معينة، مثل السكان الأصليين أو المهاجرين، عقبات تحول دون الوصول إلى المحاكم.

أما مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان، فتتضمن تقييم الأثر المحتمل أو الفعلي الواقع على حقوق الإنسان، مع إيلاء اهتمام خاص للأثر الواقع على أفراد الفئات أو السكان الذين قد يواجهون خطراً متزايداً من الضعف والتهميش. وبشكل أكثر تحديداً، تنص المبادئ التوجيهية على أن الشركات يجب أن تحترم حقوق الفئات أو تجمعات السكان المحددة التي قد تتطلب اهتماماً خاصاً. ويعني ذلك أن الشركات قد تحتاج إلى النظر في تبني معايير وصكوك إضافية لحقوق الإنسان، مثل تلك المتعلقة بالشعوب الأصلية؛ والمرأة؛ والأقليات القومية أو الإثنية، والدينية، واللغوية؛ والأطفال؛ والأشخاص ذوي الإعاقة؛ والعمال المهاجرين وأفراد أسرهم. كما يتعين على الشركات أن تنظر في الطريقة التي يمكن أن يواجه بها الرجال والنساء مخاطر مختلفة أو يعانون من الآثار بصورة مختلفة.

السؤال ١٣ – تركز المبادئ التوجيهية على الأعمال التجارية والدول – فما هو دور الجهات الفاعلة الأخرى؟

يمكن لطائفة واسعة من المنظمات والجماعات، بما في ذلك المستثمرون ورابطات الصناعات ومنظمات أصحاب المصلحة المتعددين، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، والنقابات، ومنظمات المجتمع المدني – وكثير منها يقوم بذلك فعلاً – أن تستخدم المبادئ التوجيهية لتطوير سياسات وعملياتها المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، بما في ذلك أنشطة حشد التأييد والدعوة. فكثير من مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية تقوم، على سبيل المثال، بنشر المعلومات المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان أو بالدعوة من أجل وضع خطط عمل وطنية لتنفيذ المبادئ التوجيهية، بل تُسند إلى بعضها ولاية توفير آلية للتظلم لشكاوى حقوق الإنسان المتصلة بالأعمال التجارية.

ويتضمن المرفقان الثالث والرابع معلومات عن المبادرات والتوجيهات المتعلقة بذلك، على سبيل المثال من وكالات الأمم المتحدة، والمنظمات الإقليمية، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، والشبكات النقابية، ومنظمات المجتمع المدني. وتعرض إجابة السؤال ١٤ أدناه أمثلة للإجراءات التي تتخذها المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى لدعم تنفيذ المبادئ التوجيهية.

ويمكن للعمل الجماعي من خلال المؤسسات المتعددة الأطراف أن يساعد في كفالة التزام أكثر اتساقاً من قبل جميع الدول بالإجراءات اللازمة لمطالبة الأعمال التجارية باحترام لحقوق الإنسان وتشجيعها على ذلك. وفي تموز/يوليه ٢٠١٢، قدم الأمين العام إلى مجلس حقوق الإنسان تقريراً عن

كيفية إدماج المبادئ التوجيهية على نحو فعال في برامج الأمم المتحدة وأنشطتها (A/HRC/21/21). وعلى وجه الخصوص، أوصى الأمين العام بأن تكون المبادئ التوجيهية جزءاً لا يتجزأ من هياكل التنسيق والسياسات القائمة على نطاق المنظومة. وشجع التقرير منسقي الأمم المتحدة المقيمين، وهم الممثلون الذين يعينهم الأمين العام في بلد ما لتنسيق الأنشطة التنفيذية للأمم المتحدة هناك، وأفرقة الأمم المتحدة القطرية على أن تأخذ زمام المبادرة، بالتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، لضمان إدماج المبادئ التوجيهية في جهود التخطيط والدعوة على الصعيد الوطني. وقد أسند مجلس حقوق الإنسان للمفوضية ولاية أخذ زمام المبادرة في إطار منظومة الأمم المتحدة لتعميم المبادئ التوجيهية في الآليات والبرامج ذات الصلة.

السؤال ١٤ – كيف استفادت المعايير العالمية الأخرى المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان من المبادئ التوجيهية؟

تحظى المبادئ التوجيهية بتأييد الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، وتستند إلى حقوق الإنسان الأساسية ومعايير العمل التي تأخذ بها الأمم المتحدة. ومن ثم، فهي ليست مجرد معيار طوعي آخر. فقيمتها المعيارية قد ثبتت، في واقع الأمر، من حقيقة أن المعايير والمبادرات العالمية المتعلقة أو المتصلة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان تتمحور حول المبادئ التوجيهية، ولا تزال تتمحور حولها.

ففي عام ٢٠١١، على سبيل المثال، أدمجت المبادئ التوجيهية في تحديث المبادئ التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات التي وضعتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وهي مجموعة من المبادئ التوجيهية التي تنطبق على جميع الدول التي انضمت إلى إعلان المنظمة المتعلق بالاستثمار الدولي والشركات المتعددة الجنسيات. ويتضمن التحديث فصلاً جديداً عن حقوق الإنسان يتماشى مع المبادئ التوجيهية؛ كما يطبق عملية إيلاء العناية الواجبة لحقوق الإنسان، وهو مفهوم محوري من مفاهيم المبادئ التوجيهية، على جميع المجالات التي تغطيها المبادئ التوجيهية. وتتعهد جميع الدول المنضمة للإعلان بأن توصي الشركات العاملة فيها أو انطلاقاً من أراضيها بوجوب تطبيق المبادئ التوجيهية. وفي إطار المبادئ التوجيهية، تتعهد الدول أيضاً بإنشاء نقاط اتصال وطنية لتشجيع الأعمال التجارية على تفهم وتطبيق المبادئ التوجيهية، وتوفير منبر للوساطة والتوفيق في الحالات المحددة التي يُدعَى فيها عدم مراعاة الشركات للمبادئ التوجيهية (انظر أيضاً السؤال ١١).

وقد أعربت منظمات إقليمية، من بينها مجلس أوروبا والاتحاد الأوروبي ومنظمة الدول الأمريكية، عن دعمها للمبادئ التوجيهية، ودعت إلى تنفيذها. واعتمدت المفوضية الأوروبية، وهي الهيئة التنفيذية للاتحاد الأوروبي، استراتيجية بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات تعكس المبادئ التوجيهية. وطلب كل من مجلس أوروبا والمفوضية الأوروبية من الدول الأعضاء فيهما وضع خطط عمل وطنية لتنفيذ المبادئ التوجيهية، وشرع مجلس أوروبا في عملية لصياغة صك غير ملزم استناداً إلى المبادئ التوجيهية. كما بدأ كل من رابطة أمم جنوب شرق آسيا والاتحاد الأفريقي استكشاف سبل مواءمة خططهما المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان مع المبادئ التوجيهية.

وقد استفادت معايير عالمية أخرى تتصل بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان أيضاً من المبادئ التوجيهية. فعلى سبيل المثال، تم في عام ٢٠١١ تحديث معايير الأداء المتعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية التي وضعتها مؤسسة التمويل الدولية، وهي جهاز البنك الدولي المعني بإقراض القطاع الخاص، لتتوافق في جوانب مهمة مع مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان المنصوص عليها في المبادئ التوجيهية. كما تنعكس المبادئ التوجيهية في الأجزاء ذات الصلة من المبادئ التوجيهية الطوعية بشأن الحوكمة المسؤولة لحيازة الأراضي ومصايد الأسماك والغابات في سياق الأمن الغذائي الوطني التي وضعتها منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو). وجاء في مبادرة الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، وهي مبادرة سياسات قامت بها الأمم المتحدة للأعمال التجارية المسؤولة، أن المبادئ التوجيهية تورد محتوى المبدأين الأولين من الاتفاق العالمي، ويستند إليها الالتزام الذي تعهد به المشاركون في الاتفاق. كما أدرجت المنظمة الدولية للتوحيد القياسي في توجيهها المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية فصلاً عن حقوق الإنسان يتماشى مع إطار "الحماية والاحترام والانتصاف" الذي وضعته الأمم المتحدة.

السؤال ١٥ – ما هو الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال؟

عندما أقر مجلس حقوق الإنسان المبادئ التوجيهية في ١٦ حزيران/يونيه ٢٠١١، قرر أيضاً تعيين *فريق عامل معني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال* لتشجيع نشر المبادئ التوجيهية وتنفيذها في جميع أنحاء العالم. ويتألف الفريق العامل من خمسة خبراء مستقلين، ويتسم بالتوازن الجغرافي. ويمكن أن تستمر عضوية الخبراء في الفريق لمدة أقصاها ست سنوات. والفريق العامل جزء من منظومة الإجراءات الخاصة في مجلس حقوق الإنسان.

وعلاوة على ذلك، كُلف الفريق العامل بالتشاور مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين، وبتحديد وتعزيز "الممارسات السليمة" والدروس المستفادة. كما كُلف بتعزيز بناء القدرات، وإصدار التوصيات بشأن التشريعات والسياسات المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، والقيام بزيارات رسمية للبلدان بدعوات من الدول. وكُلف الفريق العامل كذلك بإدماج المنظور الجنساني في جميع أعماله، وبإيلاء اهتمام خاص للفئات التي يمكن أن تعاني من الضعف مثل الشعوب الأصلية والأطفال. وكما هو الحال مع ولايات الإجراءات الخاصة الأخرى الصادرة عن مجلس حقوق الإنسان، يمكن أن يتلقى الفريق العامل المعلومات من الأفراد المتضررين أو من يمثلهم، وأن يوجه رسائل إلى الدول والجهات المعنية الأخرى للاستفسار عن الشواغل المتعلقة بحقوق الإنسان ذات الصلة بولايته.

ويوجه الفريق العامل أيضاً المنتدى المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، الذي يجتمع سنوياً في جنيف (للاطلاع على معلومات عن المنتدى، انظر السؤال ١٦).

ويقدم الفريق العامل تقريراً عن أنشطته كل عام إلى مجلس حقوق الإنسان والجمعية العامة للأمم المتحدة.

ويمكن الاطلاع على معلومات عن مجمل ولاية الفريق العامل وتكوينه وأنشطته وتقاريره على الموقع الشبكي لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.

السؤال ١٦ – ما هو المنتدى المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان؟

أنشئ المنتدى المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان في عام ٢٠١١ بموجب قرار مجلس حقوق الإنسان ٤/١٧. وتشمل ولاية المنتدى مناقشة الاتجاهات السائدة والتحديات القائمة في تنفيذ المبادئ التوجيهية، وتعزيز الحوار والتعاون، واستكشاف التحديات القائمة في قطاعات أو بيئات تشغيلية بعينها أو فيما يتعلق بفئات معينة، وتحديد الممارسات السليمة. ويتولى الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال توجيه المنتدى (انظر السؤال ١٥).

والمنتدى مفتوح أمام مشاركة جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك الدول وهيئات الأمم المتحدة الأخرى والمنظمات الدولية والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والشركات ورابطات رجال الأعمال والنقابات العمالية والدوائر الأكاديمية والمنظمات غير الحكومية. وفي كل عام، يعين رئيس

مجلس حقوق الإنسان رئيساً للمنتدى، على أساس التناوب الإقليمي. ويتولى الرئيس إعداد تقرير عن مناقشات المنتدى.

ويُعقد المنتدى سنوياً على مدى يومي عمل. ويمكن الاطلاع على معلومات عن مجمل ولاية المنتدى ودوراته السابقة والقادمة على الموقع الشبكي لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.

السؤال ١٧ – أين يمكن العثور على توجيهات حول كيفية تنفيذ المبادئ التوجيهية؟

أصدرت مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان دليلاً تفسيرياً يتناول تحديداً مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان، وذلك استناداً إلى الأبحاث التي أجريت خلال ولاية الممثل الخاص السابق للأمين العام، جون روجي[٥].

وأصدر عدد من المنظمات التوجيهات الخاصة بهم حول كيفية تنفيذ المبادئ التوجيهية في قطاعات محددة، مثل قطاع الصناعة الاستخراجية، أو فيما يتعلق بمسائل محددة، مثل حقوق الشعوب الأصلية. وهذه التوجيهات موجهة بصفة خاصة إلى الشركات. غير أن بعض المنظمات والمبادرات قد وضعت أيضاً توجيهات للدول، مثلاً حول كيفية وضع خطط عمل وطنية لتنفيذ المبادئ التوجيهية. ويتضمن المرفق الرابع قائمة غير حصرية بمصادر للمزيد من التوجيهات.

(٥) انظر الحاشية ٢.

ثانياً- واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان

السؤال ١٨ – ما المقصود بـ "واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان"؟

يتناول الركن الأول من أركان المبادئ التوجيهية واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان. وتؤكد المبادئ الأساسية لهذا الركن أنه **يجب** على الدول، بموجب قانون حقوق الإنسان الدولي القائم، توفير الحماية ضد انتهاكات حقوق الإنسان من جانب الجهات الخاصة، بما في ذلك الشركات. ويعني ذلك أنه يجب على الدول منع انتهاكات حقوق الإنسان التي تحدث في العمليات التجارية المحلية والتحقيق فيها والمعاقبة عليها والانتصاف منها. كما أنها تنص على أنه يجب على الدول أن تعلن بوضوح توقعها من جميع المؤسسات التجارية المقيمة في أراضيها و/أو الداخلة في نطاق ولايتها أن تحترم حقوق الإنسان في كافة عملياتها، أي في كل بلد وسياق تعمل فيه هذه المؤسسات.

وبالإضافة إلى المبادئ الأساسية لهذا الركن الأول، هناك خمسة مبادئ تنفيذية تتضمن إجراءات ملموسة تضطلع بها الدول للوفاء بواجبها في حماية حقوق الإنسان في سياق عمليات المؤسسات التجارية. وتغطي هذه المبادئ التنفيذية مجموعة واسعة من القوانين والسياسات التي تنقسم إلى الفئات العريضة التالية:

١- **المهام العامة للدولة في مجالي التنظيم ووضع السياسات**. وتشمل هذه الفئة سن وإنفاذ القوانين التي تلزم الشركات باحترام حقوق الإنسان؛ وتهيئة بيئة تنظيمية تسهل احترام الأعمال التجارية لحقوق الإنسان؛ وتوفير التوجيه للشركات بشأن ما يقع عليها من مسؤوليات.

٢- **العلاقة بين الدولة ورجال الأعمال**. وتشمل هذه الفئة الحالات التي تمتلك فيها الدولة شركة ما أو تسيطر عليها، أو حيث تتعاقد مع الشركات أو تشترك معها في توفير خدمات قد تؤثر على التمتع بحقوق الإنسان. وهي تغطي، أخيراً، المعاملات التجارية للدول، ولا سيما أنشطة الشراء.

٣- **دعم حماية الأعمال التجارية لحقوق الإنسان في المناطق المتأثرة بالنزاع**. حيث إن المناطق المتضررة من النزاع تشكل مخاطر زائدة من وقوع انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان، بما في ذلك من جانب الشركات، تتضمن المبادئ التوجيهية أحكاماً تقتضي

من الدول (الأصلية والمضيفة) توفير التوجيه والمساعدة وآليات الإنفاذ لضمان عدم مشاركة الشركات في الانتهاكات المرتكبة في المناطق المتضررة من النزاعات.

٤- **كفالة اتساق السياسات**. وتشمل هذه الفئة ضمان اتساق السياسات بين الإدارات والوظائف الحكومية، وعند العمل كأعضاء في المؤسسات المتعددة الأطراف، وكفالة تماشي اتفاقات ومعاهدات التعاون الخارجي (مثل معاهدات الاستثمار الثنائية) مع الالتزامات المتعلقة بحقوق الإنسان.

ماذا الذي يعنيه واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان من الناحية العملية؟

يُعد وضع معايير للصحة والسلامة للمصانع مثالاً من أمثلة سن التشريعات والأنظمة التي تؤدي إلى إلزام الشركات باحترام حقوق الإنسان. فهذه المعايير تحمي العمال من الأوضاع التي يمكن أن تعرض حياتهم أو صحتهم للخطر. ويمكن أن تطبق الدول هذه التشريعات مثلاً من خلال إنشاء هيئات رقابية، مثل مكاتب مفتشي العمل، التي يمكنها رصد الامتثال في المصانع وتوقيع الجزاءات عند عدم التزام الشركات بالمعايير. كما يوفر كثير من الدول توجيهات شاملة للشركات حول كيفية التقيد بالمعايير. ويمكن للدول أن تلزم الشركات بإيلاء العناية الواجبة لعلاقاتها التجارية، مثل علاقاتها مع الموردين في الخارج، بأن تطلب منهم، على سبيل المثال، تقديم تقرير عالمي حول كيفية ضمان امتثالهم لمعايير العمل في سلسلة التوريد الخاصة بهم، أو بجعل إيلاء العناية الواجبة شرطاً لتلقي أنواع معينة من الدعم الحكومي، مثل ائتمانات التصدير.

السؤال ١٩- هل واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان يقتصر في أغلبه على مجرد زيادة القواعد التنظيمية؟

تُعد الأنظمة والتشريعات وآليات الإنفاذ المناسبة عناصر هامة وضرورية في واجب الدولة في توفير الحماية ضد انتهاك حقوق الإنسان من قبل أطراف ثالثة، بما في ذلك الشركات. وتدعو المبادئ التوجيهية الدول صراحة إلى اتخاذ "الخطوات المناسبة لمنع [انتهاكات الأعمال التجارية ذات الصلة بحقوق الإنسان] والتحقيق فيها والمعاقبة عليها والانتصاف منها" (المبدأ التوجيهي ١)، وتوضيح أن ذلك يعني إنفاذ التشريعات والأنظمة المناسبة التي تلزم الشركات باحترام حقوق الإنسان. ويمكن أن يتم الإنفاذ من خلال الإجراءات الإدارية، وكذلك من خلال التقاضي، حسب الاقتضاء.

ويوضح شرح المبدأ التوجيهي ٣ أنه ينبغي أن تستعرض الدول ما إذا كانت قوانينها وأنظمتها توفر التغطية اللازمة لمنع الانتهاكات المتصلة بالأعمال التجارية والحماية منها، مع مراعاة "الظروف المتطورة"، وضمان وجود بيئة مواتية لاحترام الأعمال التجارية لحقوق الإنسان على صعيد السياسات والتشريعات والأنظمة. وإذا لم تكن التشريعات توفر حماية كافية لحقوق الإنسان، فقد يستلزم الأمر تنقيحها أو إصدار تشريعات جديدة. وبعبارة أخرى، فإن واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان لا يقتصر على مجرد إصدار المزيد من القواعد التنظيمية في حد ذاتها، بل أنه يركز بالأحرى على ضرورة وجود *النوع السليم* من الأنظمة التي تكون مناسبة وفعالة في إلزام الشركات باحترام حقوق الإنسان.

ولا يقتصر تركيز المبادئ التوجيهية على التنظيم والإنفاذ فحسب. فهي تسلم أيضاً بأن الدول تمتلك مجموعة من الأدوات القانونية والسياساتية والاقتصادية المتاحة لها لضمان احترام الأعمال التجارية لحقوق الإنسان. وتدعو المبادئ الخاصة بواجب الدولة في حماية حقوق الإنسان إلى الأخذ بالحوافز إلى جانب الجزاءات، حيث تفسح المجال لجهود التوجيه والدعم وبناء القدرات جنباً إلى جنب مع النُهج التنظيمية والعقابية، حيثما تدعو الحاجة. وينبغي أن تستخدم الدول مجموعة متنوعة من التدابير المتضافرة، حسبما يكون مناسباً لضمان الكفاية والفعالية. وهذا ما يشار إليه على أنه **مزيج ذكي** من التدابير.

تلزم بعض الدول الشركات المتعددة الجنسيات – وبخاصة الكبرى منها – بالإبلاغ علناً عن أدائها الاجتماعي والبيئي في أنحاء العالم. ومن خلال إلزام الشركات بهذا الإبلاغ، تفرض الدول الشفافية، وتُمكِّن من تدقيق أداء الشركة على الصعيدين الرسمي والشعبي. ويمكن أن يكون ذلك مثالاً لمزيج من التدابير المتخذة لضمان احترام الشركات لحقوق الإنسان – وإعلانها عما تبذله من جهود في سبيل ذلك.

السؤال ٢٠ – هل ينبغي أن تفرض الدول على الشركات العاملة في الخارج شروطاً ملزمة بشأن حقوق الإنسان؟

تنص المبادئ التوجيهية على أنه ينبغي للدول أن تعلن بوضوح توقعها من جميع المؤسسات التجارية المقيمة في إقليمها و/أو الداخلة في نطاق ولايتها القضائية أن تحترم حقوق الإنسان في كل عملياتها. وتشير المبادئ إلى أنه، في الوقت الراهن، لا *يلزم* القانون الدولي لحقوق الإنسان الدول عموماً بتنظيم الأنشطة التي تضطلع بها الشركات المقيمة في أراضيها و/أو الداخلة في نطاق ولايتها

خارج الإقليم، غير أنها لا تحظر عليها عموماً القيام بذلك، طالما كان هناك أساس معترف به "لولايتها القضائية" وكانت ممارسة تلك الولاية إجراء معقولاً من جانبها (انظر المبدأ التوجيهي ٢).

وبالنظر إلى المزيج الذكي من التدابير الذي تدعو إليه المبادئ التوجيهية، تتوفر للدول مجموعة واسعة من خيارات السياسات والأنظمة وآليات الإنفاذ فيما يتعلق بكل من الولاية القضائية الخارجية المباشرة (تأكيد الولاية على الشركة لما تقوم به من سلوك في الخارج) والتدابير المحلية التي تتجاوز آثارها الحدود الوطنية (التدابير المحلية التي تؤدي إلى تثبيط أو تحفيز السلوك العالمي للشركة أو تؤثر عليه بأية أشكال أخرى).

وتسلم المبادئ التوجيهية بأنه يمكن أن تكون هناك أسباب سياسية قوية لممارسة الولاية القضائية خارج الإقليم. فعلى سبيل المثال، تلاحظ المبادئ التوجيهية أن خطر وقوع انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان يكون أعظم في المناطق المتضررة من النزاع. ففي هذه المناطق، قد لا تكون الدولة "المضيفة للشركات" قادرة على حماية حقوق الإنسان أو راغبة في ذلك، وقد لا يتسنى للدولة أن تفرض سيطرتها أو سلطتها على المنطقة. وفي تلك الحالات، يكون لدول "الموطن الأصلي للشركات" دور خاص تلعبه في إسداء المشورة والمساعدة والتوجيه، وفي إلزام الشركات العاملة في هذه المناطق بضمان عدم التورط في انتهاكات حقوق الإنسان.

كما تسلم المبادئ التوجيهية أيضاً بأن ذلك مجال متطور من مجالات القانون الدولي، حيث توصي بعض الهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان على نحو متزايد بأن تتخذ دول الموطن الأصلي للشركات خطوات لمنع الشركات الخاضعة لولاياتها من ارتكاب انتهاكات في الخارج.

أكدت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، وهي لجنة الخبراء المعنية بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، في ملاحظاتها الختامية المقدمة إلى الدول الأطراف، أنه يمكن الاستدلال من التزامات حقوق الإنسان المنصوص عليها في العهد الدولي الخاص على أن الدول تتحمل مسؤولية الإعلان بوضوح عن توقعها من جميع الشركات المقيمة في أراضيها أو الداخلة في نطاق ولايتها أن تحترم حقوق الإنسان في كل عملياتها. كما شجعت اللجنة الدول على كفالة سبل الانتصاف للأشخاص الذين تنتهك هذه الشركات التي تعمل في الخارج حقوق الإنسان المكفولة لهم (CCPR/C/DEU/CO/6).

السؤال ٢١ – ما المقصود بـ "اتساق السياسات"، وما الآثار المترتبة على الدول في هذا الشأن؟

تشير المبادئ التوجيهية إلى مفهوم "اتساق السياسات" في سياق واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان. ففي أية دولة معينة، تكون هناك مجموعة واسعة من الإدارات الحكومية والوكالات والمؤسسات الأخرى التي تشارك في تشكيل سلوك الأعمال التجارية. وقد تكون من بينها الإدارات المعنية بالعمل والوكالات المكلفة بالإشراف على قانون الشركات أو تنظيم الأوراق المالية والاستثمار وائتمانات الصادرات ووكالات التأمين والهيئات التجارية، وما إلى ذلك. وينبغي أن تضمن الدول علم جميع هذه الجهات بالتزامات الدولة بحقوق الإنسان والتقيد بهذه الالتزامات عند اضطلاع كل منها بولايتها، بما في ذلك من خلال تزويدها بالمعلومات والتدريب والدعم في هذا الشأن.

وفي بعض الأحيان، يتعين على الدول أيضاً أن تحقق توازناً صعباً بين مختلف الاحتياجات المجتمعية – وفي هذه الحالات، ينبغي أن تكفل الدول تحقيق اتساق سياساتها لتمكينها من الوفاء بالتزاماتها في مجال حقوق الإنسان.

وفي الممارسة العملية، يستلزم اتساق السياسات ضمان ألا تنتهي الإدارات التي تنظم إنشاء وعمل الشركات إلى أن تفرض عن غير قصد قيوداً على احترام الأعمال التجارية لحقوق الإنسان. فقانون الشركات، على سبيل المثال، لا يحفز عادة مديري الشركات على الاهتمام بمسائل حقوق الإنسان؛ ومع ذلك، يمكن للدول خلق مثل هذه الحوافز والشروط اللازمة لاحترام حقوق الإنسان من خلال إدخال تغييرات على قانون الشركات. ومثال آخر هو وكالات ترويج الصادرات، التي ينبغي أن تكون على علم بمسؤولية الدولة في أن تعلن بوضوح توقعها من جميع المؤسسات التجارية المقيمة في إقليمها و/أو الداخلة في نطاق ولايتها أن تحترم حقوق الإنسان في كل عملياتها. ويعني ذلك اتخاذ الخطوات المناسبة لضمان أن تكون العمليات أو المشروعات التجارية التي تتلقى الائتمان أو الدعم قد حددت بشكل استباقي مخاطر حقوق الإنسان الناشئة من المشروع وعملت على التخفيف منها.

السؤال ٢٢ – ما الذي يختلف في المناطق المتضررة من النزاع؟

تزداد مخاطر تورط الأعمال التجارية في انتهاكات حقوق الإنسان الجسيمة – أي الواسعة النطاق أو الحادة أو المنهجة – بشكل خاص في المناطق المتضررة من الصراع. وفي مثل هذه الحالة،

نادراً ما يعمل نظام حقوق الإنسان على النحو المقصود منه – مثلاً، لأن الدولة لا تملك السيطرة الفعلية على المنطقة، أو تكون غير قادرة على حماية أو احترام حقوق الإنسان أو غير راغبة في ذلك، أو لأن المنطقة تقع تحت سيطرة الجماعات المسلحة بحكم الأمر الواقع. وفي واقع الأمر، فإن الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان كثيراً ما تكون مؤشراً لنزاع قائم أو محتمل.

وهذا الخطر المتزايد يتطلب زيادة العناية الواجبة من الشركات العاملة في مثل هذه المنطقة، كما يتطلب اهتماماً خاصاً من الدول للمساعدة على ضمان ألا ترتكب الشركات مثل هذه الانتهاكات أو تساهم في ارتكابها. ويمكن أن يشكل ذلك تحديات بصفة خاصة، لا سيما حيث لا توجد مؤسسات حكومية فعالة أو حماية قانونية، كما هو الحال في المناطق المتضررة من النزاع في كثير من الأحيان. وفي حين يقع على الدولة "المضيفة" (بلد التشغيل) واجب حماية حقوق الإنسان حتى في حالات النزاع، كما ورد أعلاه، فإنها كثيراً ما تعجز عن القيام بذلك.

وفي مثل هذه الحالات، تقع على دولة "الموطن الأصلي للشركة" (الدولة التي أنشئت فيها الشركة أو يقع فيها مقرها أو موقعها الأساسي) مسؤوليات التعامل مع هذه الشركات لمساعدتها على تحديد المخاطر الواقعة على حقوق الإنسان ومنعها والتخفيف منها، بما في ذلك المخاطر الناجمة عن أنشطتها وعلاقاتها التجارية. وينبغي للدول أيضاً أن تمنع وصول الشركات المتورطة في الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان والتي ترفض تحقيق الانتصاف في تلك الحالات إلى الدعم أو الخدمات العامة.

وقد اتخذت بعض الدول إجراءات في هذا الصدد، على سبيل المثال، بإلزام الشركات التي تستخدم مواد خام أو سلع أساسية ربما يكون منشأها في المناطق المتضررة من النزاع (على سبيل المثال، ما يسمى معادن النزاعات) بالكشف عن مصادر هذه المواد وكيفية استخدامها. وتصدر دول أخرى توجيهات وتحذيرات محددة للأعمال التجارية حول المخاطر الواقعة على حقوق الإنسان في منطقة نزاع بعينها.

السؤال ٢٣ – هل الدول ملزمة بوضع خطط عمل وطنية لتنفيذ المبادئ التوجيهية؟

لا تحدد المبادئ التوجيهية الطريقة التي ينبغي للدول أن تنفذها بها. غير أن العديد من الآليات الدولية والإقليمية توصي بأن تضع الدول خطط عمل وطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان لضمان تنفيذ المبادئ التوجيهية. ويمكن أن تكون خطط العمل الوطنية وسيلة تتيح للدول تحسين التنسيق بين مختلف الإدارات الحكومية المعنية بتنفيذ المبادئ التوجيهية، ويمكن أن توفر ساحة

لمناقشات أصحاب المصلحة المتعددين على الصعيد الوطني. كما يقال إن خطط العمل الوطنية توفر وسيلة مرنة، وإن كانت منظمة، لتحديد الخيارات الوطنية للسياسات والأنظمة، وخلق الشفافية، واستعراض التقدم المحرز. وعلى سبيل المثال، يوصى الفريق العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان بأن تضع الدول مثل هذه الخطط. وتدعو المفوضية الأوروبية جميع الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي إلى وضع خطط عمل وطنية، كما يدعو مجلس أوروبا أعضاءه لعمل نفس الشيء.

وهناك طرق عديدة يمكن بها للدول أن تنفذ المبادئ التوجيهية، ويمكن أن تتم الأنشطة الرامية إلى ذلك في إطار المبادرات القائمة (فبعض الدول، على سبيل المثال، تقوم بدمج مبادرات تنفيذ المبادئ التوجيهية في خطط عملها الوطنية العامة لحقوق الإنسان)، أو قد لا يتم تنسيقها في جهد موحد. ويظل المبدأ الأساسي يتمثل في أنه يجب على الدول الوفاء بالتزاماتها الدولية في مجال حقوق الإنسان من خلال اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان منع انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها الشركات، والتحقيق فيها، والمعاقبة عليها. وقد تجد الدول من الضروري والمفيد وضع خطة شاملة لجهودها لضمان إنجازها بشكل فعال، ولتوصيل نواياها وتدابيرها للشركات وأصحاب المصلحة الآخرين.

وقد اتخذ عدد من الدول إجراءات لتنفيذ المبادئ التوجيهية على الصعيد الوطني. وقام العديد منها بذلك من خلال استراتيجيات أو خطط عمل وطنية تحدد الطريقة التي تعتزم بها تنفيذ مختلف عناصر المبادئ التوجيهية. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن خطط العمل الوطنية للدول على موقع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (www.ohchr.org).

ثالثاً- مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان

السؤال ٢٤ – ما هي مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان؟

يحدد الركن الثاني من المبادئ التوجيهية مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان. ووفقاً للمبادئ التوجيهية، يعني ذلك تجنب التعدي على حقوق الآخرين ومعالجة ما يقع على حقوق الإنسان من آثار ضارة. وبعبارة أخرى، لا بد وأن تعمل الشركة بطريقة لا تتعارض مع حقوق الإنسان الخاصة بالآخرين أو يكون لها أثر سلبي عليها، سواء كانوا من العاملين أو أفراد المجتمع أو المستهلكين أو غيرهم. وقد أكد مجلس حقوق الإنسان هذه المسؤولية، كما تعترف بها هيئات مثل منظمة العمل الدولية، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة، وتنعكس بشكل متزايد في البيانات الصادرة عن الشركات نفسها أيضاً.

وتقتضي مسؤولية احترام حقوق الإنسان من الشركات أن تكون لديها سياسات وعمليات لمنع أية مخاطر تتسبب أو تسهم في إحداث أثر سلبي على حقوق الإنسان والتخفيف منها. وإذا حددت الشركات أنها قد تسببت أو أسهمت مع ذلك في إحداث أثر سلبي، فإنها ينبغي أن تكفل توفير علاج للضرر الواقع أو التعاون في معالجته. كما يتعين على الشركات أن تسعى لمنع أو التخفيف من أي أثر سلبي يرتبط ارتباطاً مباشراً بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها في إطار علاقاتها التجارية.

وتنطبق مسؤولية احترام حقوق الإنسان، كحد أدنى، على جميع حقوق الإنسان المعترف بها دولياً الواردة في الشرعة الدولية لحقوق الإنسان وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وإن كان يمكن أن تحتاج شركة من الشركات إلى النظر أيضاً في معايير دولية أخرى لحقوق الإنسان، تبعاً للسياق الذي تعمل فيه. وفي حين ستتوقف الإجراءات التي تتخذها الشركات للوفاء بمسؤوليتها عن احترام حقوق الإنسان على حجم الشركة ومدى تعقيدها، فإن المسؤولية نفسها تنطبق على جميع الشركات بغض النظر عن حجمها أو القطاع الذي تعمل فيه أو موقعها.

وفي عام ٢٠١٢، نشرت مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان دليلاً تفسيرياً حول مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان[٦] يتضمن توجيهات مفصلة حول معنى المبادئ

(٦) انظر الحاشية ٢.

التوجيهية التي تنطبق على الشركات والقصد منها. ويوفر الدليل معلومات مفصلة عن مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان، كما يوضح العديد من الأسئلة الموجودة في هذا الفصل.

السؤال ٢٥ – من أين تنبع هذه المسؤولية؟

يدعو الإعلان العالمي لحقوق الإنسان "جميع أفراد" المجتمع للمساهمة في إعمال حقوق الإنسان للجميع. وعلى الصعيد الدولي، تُعد مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان معياراً للسلوك المتوقع تعترف به تقريباً كافة الصكوك الطوعية والقانونية غير الملزمة المتعلقة بمسؤولية الشركات. وبتأييد مجلس حقوق الإنسان للمبادئ التوجيهية، تكون الدول الأعضاء في الأمم المتحدة قد أكدت هذه المسؤولية.

وكما تناوله الفصل الثاني بالبحث، فإن الدول تتحمل الواجب الأساسي في سن وإنفاذ القوانين والسياسات التي تؤدي إلى إلزام الشركات باحترام حقوق الإنسان. وإذا كانت الدولة تطبق وتنفذ التزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان، بما في ذلك واجب توفير الحماية ضد انتهاكات الشركات لحقوق الإنسان، فإن احترام حقوق الإنسان يصبح بشكل عام مسألة تتعلق بالامتثال القانوني.

غير أن المبادئ التوجيهية توضح أن مسؤولية احترام حقوق الإنسان تنطبق حتى في غياب مثل هذا التشريع، أو في حالات عدم تطبيقه على نحو فعال. وبالتالي، فإن مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان تظل قائمة بصورة مستقلة عن الواجب الواقع على الدولة في حماية حقوق الإنسان بموجب الركن الأول من أركان المبادئ التوجيهية.

السؤال ٢٦ – ما المتوقع أن تفعله الشركات لاحترام حقوق الإنسان؟

يتعين على الشركات إدراك وإظهار احترامها لحقوق الإنسان. ولن تستطيع القيام بذلك إلا إذا وضعت سياسات وعمليات معينة. فيجب على الشركات، أولاً، أن تنشئ **التزاماً على صعيد السياسات** بالوفاء بمسؤولية احترام حقوق الإنسان. ويجب أن تتعهد، ثانياً، بمواصلة **إيلاء العناية الواجبة لحقوق الإنسان** لتحديد الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي تحدثها الشركات ومنعها والتخفيف منها والانتصاف منها. وأخيراً، لا بد وأن تكون لديها عمليات تتيح **علاج** أية آثار ضارة بحقوق الإنسان قد تتسبب أو تسهم فيها.

بيان سياسة حقوق الإنسان

يجب على الشركات أن تعلن عن التزامها ببيان سياسة يتاح للجمهور، كأساس لتضمين مسؤوليتها عن احترام حقوق الإنسان. ويتعين إقرار مثل هذا البيان على أعلى المستويات في الشركة، مع تحديد توقعاته من الموظفين والشركاء التجاريين والجهات الأخرى المرتبطة ارتباطاً مباشراً بعمليات الشركة أو منتجاتها أو خدماتها. ولا يتعين بالضرورة أن يكون ذلك بياناً قائماً بذاته، بل يمكن إدماجه في بيانات الشركة القائمة ومدونات السلوك المعقودة مع الشركاء التجاريين. ولا بد وأن يكون البيان جزءاً لا يتجزأ من عمل الشركة من قمتها مروراً بجميع وظائفها، وأن ينعكس في السياسات والعمليات التشغيلية حسب الضرورة.

إيلاء العناية الواجبة لحقوق الإنسان

يشير تعبير "إيلاء العناية الواجبة لحقوق الإنسان" إلى عملية مستمرة لتحديد ومعالجة الآثار التي تحدثها الشركة على حقوق الإنسان في مختلف عملياتها ومنتجاتها، وعبر شبكات مورديها وشركائها التجاريين. وينبغي أن يشمل إيلاء العناية الواجبة لحقوق الإنسان إجراء تقييمات للإجراءات والنظم الداخلية، فضلاً عن التفاعلات الخارجية مع الفئات التي يمكن أن تتأثر بعمليات الشركة.

وتنص المبادئ التوجيهية على أن الشركات يجب أن تدمج النتائج التي تخلص إليها عملياتها في مجال إيلاء العناية الواجبة لحقوق الإنسان في سياساتها وإجراءاتها على المستوى المناسب، مع تخصيص الموارد وتوزيع السلطات وفقاً لذلك. ويتمثل الهدف من ذلك في تحديد الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي تحدثها الشركات والحيلولة دون حدوثها والتخفيف منها، ويتعين على الشركات أن ترصد وتتتبع فعاليتها في تحقيق ذلك. وأخيراً، يجب أن تكون الشركات على استعداد لتوصيل التزامها وأعمالها إلى الخارج، بما في ذلك للفئات التي يُرجح أن تتأثر بعملياتها. ولما كانت العمليات والسياق والآثار قد تتغير، يجب أن تعيد الشركة بصورة دورية تقييم الآثار المحتملة أو الفعلية على جميع حقوق الإنسان كجزء من ما تضطلع به من عمليات لإيلاء العناية الواجبة لحقوق الإنسان.

المعالجة

إذا حددت الشركات أنها قد تسببت أو أسهمت في إحداث أثر ضار، يجب عليها أن توفر أو تتعاون في توفير معالجة للضرر من خلال عمليات مشروعة. وفي بعض الحالات، قد يتحقق العلاج كأفضل ما يكون من خلال الآليات القضائية، وفي هذه الحالة يجب أن تتعاون الشركة مع

هذه العمليات. أما في الحالات الأخرى، فقد يكون اللجوء للحوار أو الوساطة أو التحكيم أو غير ذلك من الآليات غير القضائية هو الشكل الأنسب للوصول إلى علاج فعال. والشكل المناسب للعلاج يتوقف إلى حد كبير على رغبات المتضررين (للاطلاع على مزيد من المعلومات، انظر الفصل الرابع).

السؤال ٢٧ – هل تفرض المبادئ التوجيهية في الواقع على الشركات التزامات القانون الدولي لحقوق الإنسان الواقعة على الدول؟

لا. فاستخدام تعبير "المسؤولية عن احترام حقوق الإنسان"، بدلاً من تعبير "واجب احترام حقوق الإنسان"، يشير إلى أن احترام الحقوق ليس التزاماً يفرضه القانون الدولي الحالي لحقوق الإنسان عموماً بشكل مباشر على الشركات، رغم أن القوانين المحلية كثيراً ما تعكس عناصر من هذه المسؤولية. فالمبادئ التوجيهية تعكس مسؤوليات مختلفة، وإن كانت متكاملة، لكل من الدول والشركات عندما يتعلق الأمر بمنع ومعالجة آثار الأعمال التجارية على حقوق الإنسان. وكما تناوله الفصل الثاني بالبحث، فإن القانون الدولي لحقوق الإنسان يلزم الدول باتخاذ الخطوات المناسبة لحماية حقوق الإنسان ضد الآثار الضارة من قبل الشركات. وعلى النقيض من ذلك، فإن الدول هي التي تفرض عموماً على الصعيد الوطني أية واجبات قانونية على الشركات فيما يتعلق بمسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان، وفي بعض الحالات نتيجة لالتزامات الدول في مجال حقوق الإنسان. غير أن المبادئ التوجيهية تنص على أنه بغض النظر عما إذا كانت الدول تفي بالتزاماتها الخاصة بحماية حقوق الإنسان، فإن الشركات تتحمل مسؤولية مستقلة عن احترام حقوق الإنسان.

السؤال ٢٨ – ما هي حقوق الإنسان ذات الأهمية في هذا الصدد، ولماذا؟

نظراً لأن الشركات يمكن أن تحدث تأثيراً على مجمل فئات حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، فإن مسؤوليتها في احترام حقوق الإنسان تنطبق على جميع هذه الحقوق. وكحد أدنى، يعني ذلك الحقوق المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛ وفي العهدين الدوليين الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ وفي إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الذي يشمل اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية الثماني. وتبعاً للسياق القائم، بما في ذلك الحالات التي تشكل فيها الشركات مخاطر على الأفراد المنتمين إلى جماعات معينة أو فئات من السكان تتطلب اهتماماً خاصاً، فقد

تحتاج الشركات إلى النظر في معايير دولية إضافية لحقوق الإنسان. فعلى سبيل المثال، يتعين على الشركات التي قد يترتب على أعمالها التأثير على حقوق الأطفال أن تنظر أيضاً في الحقوق المحددة المنصوص عليها في اتفاقية حقوق الطفل.

وفي الممارسة العملية، كثيراً ما تواجه الشركات خطر التأثير على بعض حقوق الإنسان أكبر من خطرها على حقوق أخرى في صناعات أو سياقات معينة. غير أن ذلك لا يغير من حقيقة أن مسؤولية احترام حقوق الإنسان تنطبق على جميع الحقوق.

السؤال ٢٩ – هل يتعين على الشركات أيضاً تعزيز وإعمال حقوق الإنسان؟

لا. فالقانون الدولي لحقوق الإنسان يفرض على الدول التزامات قانونية بتعزيز وإعمال حقوق الإنسان. أما مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان فتقتضي من الشركات عدم التعدي على حقوق الإنسان، ولكن لا تلزمهم بالذهاب إلى ما هو أبعد من ذلك لتعزيز وإعمال حقوق الإنسان.

ولا يعني ذلك ثني الشركات عن تعزيز حقوق الإنسان والمساعدة على إعمالها أيضاً، حيثما أمكنها وحيثما تختار القيام بذلك. وقد تكون مثل هذه الأنشطة من قبيل الالتزامات الطوعية لها، أو قد تكون مطلوبة منها بموجب تعاقدات في بعض الظروف. غير أن مثل هذه الأنشطة الإضافية ليست جزءاً من المسؤولية الأساسية الشاملة التي تقضي بوجوب احترام جميع الشركات لحقوق الإنسان، ولا يمكن استخدامها بديلاً لعدم الوفاء بهذه المسؤولية أو لتعويض التقاعس عن الوفاء بها.

ومع ذلك، تختار شركات عديدة أن تدعم حقوق الإنسان. فالموقعون على الاتفاق العالمي يلتزمون بـ "دعم واحترام" حقوق الإنسان، كما جاء في أول مبدأ من المبادئ العشرة للاتفاق العالمي. وللاطلاع على أمثلة حول الطريقة التي يمكن بها للأعمال التجارية أن تدعم حقوق الإنسان، انظر الموقع الشبكي للاتفاق العالمي للأمم المتحدة: www.unglobalcompact.org.

السؤال ٣٠ – ما علاقة مسؤولية احترام حقوق الإنسان بـ (مجال) تأثير الشركة؟

يستخدم أحياناً مفهوم مجال تأثير الشركة لتحديد حدود مسؤوليتها الاجتماعية، ولكنه لا يُستخدم في المبادئ التوجيهية. ويمكن أن يكون المفهوم مفيداً عند النظر في الطريقة التي يمكن بها للشركة تعزيز حقوق الإنسان أو دعم الأهداف الاجتماعية الأخرى. غير أن التأثير ليس هو

الأساس الذي تستند إليه المبادئ التوجيهية في إسناد مسؤولية إحداث ضرر بحقوق الإنسان إلى شركة ما. بل إن المسؤولية تتحدد بالأثر الواقع على حقوق الإنسان نتيجة لأنشطتها: ما إذا كانت تتسبب أو تسهم في إحداث ضرر، أو ما إذا كانت عملياتها أو منتجاتها أو خدماتها ترتبط ارتباطاً مباشراً بإحداث ضرر من خلال علاقاتها التجارية. ففي هذه الحالة، يصبح التأثير – المفهوم هنا باعتباره المسؤولية – وثيق الصلة بتحديد ما يمكن القيام به بصورة معقولة لمعالجة هذا الأثر، وهو ما يختلف عادة في هذه السياقات. فإذا لم تكن الشركة نفسها قد تسببت في إحداث الضرر، فإن مسؤوليتها عن مرتكب الضرر تشكل طائفة الخيارات المتاحة لها لمنع ذلك الأثر أو التخفيف منه، وإن كان ذلك لا يؤثر في نطاق المسؤولية ذاتها.

وإذا كان من الضروري ترتيب أولويات الإجراءات المتخذة لمعالجة المخاطر الواقعة على حقوق الإنسان، فيجب أن تسترشد الشركات بمدى شدة الأثر المحتمل أو الفعلي التي يتم تحديدها، بما في ذلك ما إذا كان تأخر الاستجابة قد يجعل الضرر مستعصياً على العلاج[٧].

السؤال ٣١– هل يُكتفى بمجرد مطالبة الشركات بالالتزام بالقوانين المحلية؟

حيثما يتم سن وإنفاذ قوانين وطنية وتطبيقها بالطريقة التي تلزم الشركات باحترام جميع حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، فإن احترام حقوق الإنسان يصبح واجباً قانونياً. غير أن مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان توجد وتتجاوز مجرد ضرورة الامتثال للقوانين والأنظمة الوطنية لحماية حقوق الإنسان. فهي تنطبق بنفس القدر في حالات ضعف القوانين المحلية ذات الصلة أو عدم وجودها أو عدم وضعها موضع التنفيذ. وعادة ما ينشأ بعض من أصعب الحالات للشركات عندما يتعارض القانون الوطني بصورة مباشرة مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان أو لا يمتثل لها امتثالاً تاماً. فعلى سبيل المثال، قد لا تكفل التشريعات الوطنية في دولة ما المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة، أو تقيد الحق في حرية التعبير وحرية تكوين الجمعيات. وفي الحالات التي تجعل البيئة التشريعية الوطنية من المستحيل على شركة ما الوفاء بكامل مسؤوليتها عن احترام حقوق الإنسان، يُنتظر من الشركة أن تبحث عن سبل لاحترام مبادئ حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، وأن تظهر باستمرار ما تبذله من جهود للقيام بذلك. وقد يعني ذلك، على سبيل المثال، الاحتجاج على مطالب الحكومة، أو السعي إلى الدخول في حوار مع الحكومة حول مسائل حقوق الإنسان، أو التماس الإعفاء من الأحكام القانونية التي يمكن أن تحدث أثراً معاكساً على حقوق الإنسان. ولكن إذا

(٧) لمزيد من التفاصيل، انظر *مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان*.

ظل السياق الوطني يجعل من المستحيل بمرور الوقت منع الآثار الضارة بحقوق الإنسان أو التخفيف منها، فإن الشركة قد تحتاج للنظر في إنهاء عملياتها هناك، مع مراعاة التقديرات الموثوقة حول اثر إنهاء عملياتها على حقوق الإنسان.

السؤال ٣٢- ما الفرق بين التسبب أو الإسهام في إحداث ضرر وبين ارتباط الأثر "ارتباطاً مباشراً" بعمليات الشركة أو منتجاتها أو خدماتها؟

مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان تقتضي من الشركة ما يلي:

(أ) تجنب التسبب أو المساهمة في إحداث أي ضرر على حقوق الإنسان من خلال أنشطتها، ومعالجة أي أثر عند حدوثه؛

(ب) السعي لمنع أو التخفيف من أي اثر يرتبط مباشرة بعملياتها ومنتجاتها وخدماتها من خلال علاقاتها التجارية.

أمثلة

يمكن أن *تتسبب* الشركة في إحداث ضرر إذا حرمت العمال من الحق في تنظيم أنفسهم. ويمكن أن *تسهم* الشركة في إحداث ضرر إذا ما وفرت التمويل لمشروع بناء من شأنه أن ينطوي على عمليات إخلاء قسري، أو إذا وافقت على طلب شراء من مورد يجعل جدوله الزمني للإنجاز من المستحيل على المورد أن يلتزم بمعايير العمل الدولية. ويمكن أن *ترتبط* عمليات الشركة أو منتجاتها أو خدماتها *ارتباطاً مباشراً* بإحداث ضرر من خلال علاقة تجارية إذا قام أحد موردِيها بإسناد العمل من الباطن، دون علمها المسبق، لمقاولين يستخدمون السخرة. وفي هذا المثال الأخير، لم تتسبب الشركة أو تسهم في المسألة، ولكنها بمجرد علمها بذلك، فإنها تتحمل مسؤولية التصرف سعياً لمنع ذلك و/أو التخفيف منه.

وهذه الأنواع المختلفة من التورط في إحداث أضرار بحقوق الإنسان تتطلب استجابات مختلفة. فالشركة تقوم بتقييم طبيعة تورطها في إحداث أضرار بحقوق الإنسان، أي ما إذا كانت مسؤوليتها تقع ضمن الحالتين (أ) أو (ب) أعلاه، من خلال عملية إيلاء العناية الواجبة لحقوق الإنسان. أما إذا تسببت شركة، أو يمكن أن تكون قد تسببت، في إحداث أضرار بحقوق الإنسان،

فيجب أن تتخذ الخطوات اللازمة لوقف أو منع هذه الأضرار. وإذا أسهمت، أو يمكن أن تكون قد أسهمت، في إحداث أضرار بحقوق الإنسان، فيجب أن تتخذ الخطوات اللازمة لوقف أو منع مساهمتها، واستخدام ما لديها من تأثير للتخفيف من أي أضرار متبقية إلى أقصى حد ممكن. وإذا كان الضرر الواقع على حقوق الإنسان يرتبط ارتباطاً مباشراً بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها من خلال علاقة تجارية، فيجب عليها أن تسعى لمنع هذا الضرر أو التخفيف منه، حتى وإن لم تسهم في وقوعه.

ويشير تعبير "الارتباط المباشر" إلى الصلة بين الضرر وبين منتجات الشركة وعملياتها وخدماتها من خلال شركة أخرى (العلاقة التجارية). ولا يُعد الارتباط السببي بين أنشطة الشركة وبين الضرر عاملاً في تحديد نطاق تطبيق هذا الجزء من المبادئ التوجيهية.

وتُعرَّف "العلاقات التجارية" لشركة ما على نحو واسع لتشمل العلاقات مع الشركاء التجاريين، والكيانات الموجودة في سلسلة القيمة، وأية كيانات أخرى حكومية أو غير حكومية ترتبط ارتباطاً مباشراً بالعمليات أو المنتجات أو الخدمات التجارية. ويشمل ذلك الكيانات الموجودة في سلسلة التوريد فيما يتجاوز المستوى الأول، فضلاً عن العلاقات التجارية المباشرة وغير المباشرة[٨].

السؤال ٣٣- هل تختلف مسؤوليات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم عن مسؤوليات الشركات عبر الوطنية الكبيرة؟

لا، فالمسؤولية عن احترام حقوق الإنسان هي الحد الأدنى الأساسي المنتظر من جميع الشركات، بغض النظر عن حجمها أو سياق التشغيل أو القطاع أو الصناعة. ولا ينبغي أن يُفترض أن الأثر المحتمل أو الفعلي على حقوق الإنسان الذي تحدثه شركة أصغر يكون بالضرورة أقل مما يحدثه كيان أكبر. ومع ذلك، فإن حجم الشركة كثيراً ما يؤثر على أنواع النُهج التي تتبعها للوفاء بمسؤوليتها.

فمن المرجح أن تنخرط الشركات الكبيرة في مجموعة واسعة من الأنشطة، وتدخل في علاقات تجارية أكثر، وفي سلاسل توريد أطول وأكثر تعقيداً من الشركات الصغيرة. ومن المرجح أيضاً أن توجد بالشركات الكبيرة إجراءات وأنظمة أكثر تعقيداً لصنع القرار والاتصالات والمراقبة

(٨) لمزيد من المعلومات، انظر *مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان*. ورداً على أسئلة محددة من المنظمات الخارجية، أصدرت المفوضية أيضاً إرشادات بشأن مختلف فئات التأثير في المبادئ التوجيهية، في إطار القطاع المالي بشكل خاص. هذه الملاحظات الإرشادية متاحة على الموقعين الشبكيين www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterSOMO.pdf و www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterOECD.pdf (اطلع عليهما في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

والإشراف. وبالتالي، فإن السياسات والعمليات التي تحتاجها الشركات الكبيرة لكفالة إدراكها وإظهارها احترامها لحقوق الإنسان يجب أن تعكس كل هذه العوامل. وفي معظم الحالات، ستحتاج الشركات الكبيرة إلى أنظمة أكثر رسمية وشمولاً لإدماج احترام حقوق الإنسان في كافة عملياتها وأنشطتها على نحو فعال. أما الشركات الأصغر، فقد لا تحتاج إلا لأشكال أقل رسمية من الاتصالات، وعدد أقل من الموظفين، وهياكل إدارية أقل في طابعها الرسمي. ولذلك، قد تكون الأنظمة الداخلية والرقابة أيضاً أقل رسمية وتعقيداً. غير أنه وإن كانت الشركة التي تضم عدداً قليلاً من الموظفين قد لا تحتاج في كثير من الأحيان إلى أنظمة شاملة للغاية، فإن الحجم لا ينبغي أبداً أن يكون العامل الحاسم في تحديد طبيعة وحجم العمليات اللازمة لمعالجة المخاطر الواقعة على حقوق الإنسان – فهذه العمليات يجب أن تسترشد دائماً بالخطر الذي تشكله عمليات الشركة ومنتجاتها وخدماتها وعلاقاتها التجارية على حقوق الإنسان.

إن شركة لتجارة الذهب تضم ٢٠ موظفاً يقومون بشراء الذهب من بلدان متضررة من النزاعات، وترتبط فيها انتهاكات حقوق الإنسان بالمعادن أو تنتشر بسببها، ستواجه بشدة خطر ارتباط منتجاتها أو عملياتها أو خدماتها بإحداث أضرار بحقوق الإنسان من خلال علاقاتها التجارية. ويجب أن تكون السياسات والإجراءات التي تتخذها لكفالة عدم تورطها في مثل هذه الانتهاكات متناسبة مع هذا الخطر. وقد يستلزم ذلك وجود أنظمة شاملة ورسمية. ويمكن أيضاً، على سبيل المثال، أن تحتاج الشركة إلى الاستعانة بخبرات خارجية في مجال حقوق الإنسان وفي عمليات إيلاء العناية الواجبة لحقوق الإنسان، نظراً لعدم توفر مثل هذه الخبرات فيها.

للاطلاع على الموارد المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم تحديداً، انظر المرفق الرابع.

رابعاً- الوصول إلى سبل الانتصاف

السؤال ٣٤- ماذا تقول المبادئ التوجيهية بشأن الوصول إلى سبل الانتصاف؟

يتمثل أحد المبادئ الأساسية للمنظومة الدولية لحقوق الإنسان في ضرورة أن تتوفر للضحايا إمكانية الوصول إلى سبل انتصاف فعالة عندما تُنتهك حقوقهم. وتشير معالجة الضرر الواقع على حقوق الإنسان إلى كل من *عمليات* توفير العلاج للضرر الواقع على حقوق الإنسان، *والنتائج* الموضوعية التي يمكن أن تعوض ذلك الضرر أو تصححه. وتؤكد المبادئ التوجيهية على أن واجب الدولة في حماية الحقوق، عند انتهاك الشركات لحقوق الإنسان، يشمل ضمان أن توفر الدول علاجاً قوياً ومناسباً للمتضررين، من خلال الوسائل القضائية والإدارية والتشريعية وغيرها من الوسائل الملائمة، عند حدوث هذه الانتهاكات داخل أراضيها و/أو في نطاق ولايتها.

وتدخل الآليات القضائية الفعالة في صميم كفالة الوصول إلى سبل الانتصاف؛ ويتضمن واجب الدولة في توفير إمكانية الوصول إلى علاج فعال اتخاذ الخطوات المناسبة لضمان تمكين الآليات القضائية المحلية التابعة للدولة من معالجة انتهاكات حقوق الإنسان المتصلة بالأعمال التجارية. ويعني ذلك اتخاذ خطوات لإزالة الحواجز القانونية أو العملية أو غيرها (مثل الرسوم الإدارية أو حواجز اللغة) التي قد تمنع الضحايا من عرض قضاياهم.

الحواجز التي تحول دون الوصول إلى المحاكم المحلية

قد لا تتكلم مجتمعات الأقليات أو مجتمعات السكان الأصليين اللغة التي تتكلمها الأغلبية اللغوية. وإذا اقتصرت المحاكم، حتى في مناطق الأقليات أو الشعوب الأصلية، على استخدام لغة الأغلبية، فإن ذلك قد يمنع الضحايا من عرض مظالمهم على المحكمة. وفي مثل هذه الحالات، فإن واجب الدولة في ضمان إمكانية الوصول إلى الانتصاف القضائي قد يعني الاستعانة بمترجمين شفويين لتمكين الفئات المنتمية للأقليات من فهم إجراءات المحكمة، وعرض مظالمهم بلغتهم الخاصة، والدفاع عن قضيتهم أمام المحكمة.

غير أن واجب كفالة إمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة لا يعني فحسب أنه يجب على الدول تعزيز أطرها القانونية ونظم محاكمها. بل ينبغي عليها أيضاً أن تكفل، عند

الاقتضاء، توفر سبل الانتصاف غير القضائية الفعالة للنظر والفصل في شكاوى حقوق الإنسان المتصلة بالأعمال التجارية. فالآليات الإدارية والتشريعية وغيرها من الآليات غير القضائية تلعب دوراً أساسياً في إتمام وإكمال الآليات القضائية. ويمكن أن توجد الآليات غير القضائية في شكل أمناء المظالم، وآليات العمل والتوظيف التي تمتلك صلاحية استعراض القضايا وإصدار الجزاءات، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان. ويمكن أن تمتلك تلك الآليات صلاحيات الفصل في القضايا – فعلى سبيل المثال، تعمد بعض المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أولاً إلى عرض الوساطة بين الطرفين، في حين يمتلك بعضها الآخر صلاحية النظر في القضايا وإصدار القرارات وتحديد الجزاءات وغير ذلك من أشكال الانتصاف.

ولا يقتصر انطباق المبادئ المتعلقة بالوصول إلى سبل الانتصاف على الدول فحسب. فهي تنص أيضاً على وجوب تعاون الشركات مع الآليات القضائية، وكفالة قيام الآليات على المستوى التنفيذي بالعمل الميداني لمعالجة مظالم الأفراد والمجتمعات المحلية التي قد تتأثر سلباً بعملياتها، والتعاون معها في هذا الشأن. غير أنه لا ينبغي أن تُستخدم آليات التظلم على المستوى التنفيذي لتقويض دور النقابات الشرعية في معالجة النزاعات المتصلة بالعمل، أو لاستبعاد الوصول إلى آليات التظلم القضائية أو غير القضائية الأخرى. كما يجب على مبادرات أصحاب المصلحة المتعددين وغيرها من المبادرات التعاونية التي تستند إلى المعايير ذات الصلة بحقوق الإنسان أن توفر آليات التظلم الفعالة.

وتحدد المبادئ التوجيهية قائمة بمعايير الفعالية لآليات التظلم غير القضائية التابعة للدولة وغير التابعة لها. وتنص هذه المعايير على أن آليات التظلم غير القضائية الفعالة يجب أن تتوفر فيها شروط المشروعية، وسهولة الوصول إليها، وإمكان التنبؤ بها، والإنصاف، والشفافية، والتوافق مع الحقوق. وببساطة، يجب أن توفر سبلاً حقيقية للوصول إلى انتصاف فعال لضحايا انتهاكات حقوق الإنسان من قبل الشركات، ويجب ألا تكون مجرد ممارسة للعلاقات العامة. كما ينبغي أن تستند الآليات على المستوى التنفيذي إلى التواصل والحوار مع مجموعات أصحاب المصلحة التي تسعى إلى معالجة مظالمهم.

السؤال ٣٥– أليست معالجة انتهاكات حقوق الإنسان من شأن الدولة؟

إن جزءاً من واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان يتمثل في أن تكفل، عند حدوث انتهاكات لحقوق الإنسان في نطاق ولايتها، وصول المتضررين إلى علاج فعال من خلال الوسائل القضائية والإدارية والتشريعية وغيرها من الوسائل الملائمة. وتوضح المبادئ التوجيهية ذلك؛ فالآليات القضائية وغير القضائية التابعة للدولة يجب أن تشكل الأساس لنظام أوسع للانتصاف من انتهاكات حقوق الإنسان المتصلة بالأعمال التجارية.

غير أن من المناسب أيضاً أن توفر الشركات الانتصاف، إما مباشرة أو من خلال التعاون مع آليات الانتصاف الأخرى التابعة للدولة أو غير التابعة لها، عندما تحدد أنها قد تسببت أو أسهمت في إحداث أضرار بحقوق الإنسان. ويشكل ذلك جزءاً من مساءلتها: فلا يمكن للشركة، بحكم التعريف، الوفاء بمسؤوليتها في احترام حقوق الإنسان إذا حددت أنها قد تسببت أو أسهمت في إحداث أضرار بحقوق الإنسان، ثم تقاعست عن التمكين من معالجة تلك الأضرار. وفي كثير من الحالات، قد تكون الشركة أيضاً هي الطرف الأقدر على توفير الانتصاف، خاصة إذا ما أمكن تحديد الضرر الواقع ومعالجته في وقت مبكر.

السؤال ٣٦– ما هي آلية التظلم غير القضائية؟

في حين تدخل الآليات القضائية في صميم كفالة الوصول إلى سبل الانتصاف، فإن الآليات غير القضائية التابعة للدولة وغير التابعة لها يمكن أن تلعب دوراً أساسياً في إتمام وإكمال الآليات القضائية. وفي بعض الحالات، قد يفضل الشخص المتضرر آلية غير قضائية على الآلية القضائية. ويُستخدم تعبير آلية التظلم غير القضائية (ويُشار إليها أحياناً على أنها "آلية التظلم" فحسب) في المبادئ التوجيهية لتغطية مجموعة واسعة من الآليات التي تعالج الشكاوى أو المنازعات التي تضم الشركات أو أصحاب المصلحة. ويمكن أن تتمثل آلية التظلم غير القضائية في أي إجراء أو عملية يمكن من خلالها للأشخاص المتضررين تقديم شكاواهم ضد الشركة والنظر في تلك الشكاوى، وتتضمن عملية لتسوية الشكاوى. ويمكن أن تقوم هذه الآليات على الوساطة، أو الفصل في المنازعات، أو تتبع عمليات أخرى مناسبة ثقافياً ومتوافقة مع الحقوق – أو مزيج من هذه العمليات – تبعاً للسياق القائم، وللمسائل المطروحة، ولأي مصلحة عامة قد تنطوي عليها القضية، وللاحتياجات المحتملة للأطراف.

أما آلية التظلم **على المستوى التنفيذي**، فهي آلية تظلم غير قضائية تنشئها أو توفرها الشركة، أو ترتبط بها بأي شكل آخر، وتوجد محلياً على مستوى عملياتها.

وينبغي لجميع آليات التظلم غير القضائية التابعة للدولة وغير التابعة لها أن تستوفي معايير الفعالية الواردة في المبدأ التوجيهي ٣١.

السؤال ٣٧– ما هي العلاقة بين الانتصاف القضائي وغير القضائي؟

تدخل الآليات القضائية الفعالة في صميم الوصول إلى سبل الانتصاف؛ وتُعتبر كفالة وصول الضحايا على نحو فعال إلى سبل الانتصاف من خلال نظام المحاكم واجباً محورياً من واجبات الدولة. فسبل الانتصاف غير القضائية قد لا تكون مناسبة في جميع الظروف. وبعض انتهاكات حقوق الإنسان، مثل الانتهاكات التي يمكن أن تؤدي إلى نشوء مسؤولية جنائية و/أو تصل إلى حد الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان، يجب أن يتحقق الانتصاف منها من خلال الآليات القضائية كلما كان ذلك ممكناً. وفي حالات أخرى، إذا كانت هناك عملية قضائية جارية مثلاً، فقد يكون من الأنسب انتظار نتيجة تلك العملية بدلاً من السعي إلى الانتصاف عن طريق آليات غير قضائية.

غير أن الضحايا أنفسهم قد يفضلون العمليات غير القضائية في بعض الحالات. ويمكن أن يرجع ذلك إلى أنها قد تكون أسرع، وربما أقل تكلفة، أو لأن طبيعة التظلم تتناسب مع تحقيق الانتصاف دون اللجوء إلى إجراءات المحاكم (مثل توفير حل سريع للمظالم البسيطة التي قد لا ترقى في حد ذاتها إلى مستوى انتهاك حقوق الإنسان). ولكن يمكن أن يعود ذلك أيضاً لأسباب أخرى، على سبيل المثال إذا رأى الأشخاص المتضررون أنهم سيستفيدون أكثر من الدخول في عملية تقوم على الحوار مع الشركة. وليس بمقدور الشركات أن توفر نظاماً قضائياً فعالاً – ففي بعض الحالات، قد يكون النظام القضائي ضعيفاً أو منحازاً في نظر الضحايا، الذين لا يعتقدون أن لديهم أي فرصة واقعية للانتصاف من خلاله. وفي هذه الحالة، توفر الآليات غير القضائية بديلاً مهماً، حتى بالنسبة للانتهاكات التي قد تكون أشد.

وآليات الانتصاف القضائية وغير القضائية لا يستبعد بعضها بعضاً. فأحياناً يلتمس الضحايا أولاً الانتصاف من خلال آلية غير قضائية، ولكن إذا لم يتمكنوا من الوصول إلى ما يرضيهم، يصبح بمقدورهم التقدم بمظالمهم إلى المحكمة في مرحلة لاحقة. ويمكن أيضاً متابعة الإجراءات القضائية وغير القضائية في نفس الوقت. وتتضمن بعض الآليات غير القضائية خياراً "للتصعيد" القضائي، مثل إمكانية إنفاذ نتائجها عن طريق المحاكم.

وتشير المبادئ التوجيهية إلى ضرورة تحسين *كل* سبل الانتصاف لتصبح أفضل تطوراً وأكثر فعالية، وجعلها معروفة ويسهل وصول المستخدمين المحتملين إليها. ويجب أن تتوفر للمتضررين، حيثما كان ذلك ممكناً، فرصة اتخاذ قرار مستنير بشأن الكيفية التي يرغبون في المضي قدماً بها استناداً إلى فهم واضح للبدائل المتاحة لهم. وكما ورد أعلاه (انظر السؤال ٣٤)، توضح المبادئ التوجيهية أيضاً أنه يجب ألا تُستخدم الآليات غير القضائية لتقويض دور النقابات الشرعية في معالجة النزاعات المتصلة بالعمل، أو للحيلولة دون الوصول إلى آليات التظلم القضائية أو هيئات التظلم غير القضائية الأخرى.

السؤال ٣٨– متى يجب أن توفر الشركات العلاج؟

إذا تسببت شركة أو أسهمت في إحداث ضرر بحقوق الإنسان، يجب أن توفر، أو تتعاون في توفير، العلاج لهذا الضرر. وقد يكون بمقدور الشركة أن تلعب دوراً مباشراً في توفير العلاج المناسب والفعال. وتبعاً للضرر المحدد، يمكن أن يتخذ العلاج عدداً من الأشكال، منها الاعتذار، والتعويض (المالي أو خلافه)، ووقف نشاط معين أو علاقة معينة، ووضع ترتيبات لكفالة عدم تكرار الضرر، أو أي شكل آخر يتفق عليه الطرفان ويفي بمعايير الفعالية الواردة في المبدأ التوجيهي ٣١. وفي ظروف أخرى، يمكن توفير العلاج من قبل كيان آخر غير الشركة. فإذا كان الأمر ينطوي على تهم جنائية، على سبيل المثال، يجب على الشركة الخضوع للإجراءات القضائية أو التابعة للدولة بدلاً من السعي وراء توفير العلاج مباشرة.

السؤال ٣٩– ما هو دور آليات التظلم على المستوى التنفيذي؟

آلية التظلم على المستوى التنفيذي هي وسيلة رسمية تنشئها أو توفرها الشركة، ويمكن للأفراد أو الجماعات من خلالها طرح شواغلهم بشأن الأثر الذي تتركه الشركة عليهم – بما يشمل على سبيل المثال لا الحصر أي أثر على حقوقهم الإنسانية. وفي المبادئ التوجيهية، يشمل تعبير آلية التظلم على المستوى التنفيذي كلاً من الآليات المنشأة على مستوى الشركة والآليات المنشأة على مستوى الموقع أو المشروع. وينبغي أن يسهل وصول الأفراد والمجتمعات المحلية التي قد تتأثر سلباً من قبل الشركة مباشرة إلى آلية التظلم على المستوى التنفيذي. وعادة ما تقوم الشركة أو من ينوب عنها بإدارة هذه الآليات، منفردة أو بالتعاون مع آخرين، بما في ذلك أصحاب المصالح الخارجيين ذوي الصلة. وآلية التظلم على المستوى التنفيذي تمكّن الأشخاص المتضررين من الاشتراك مباشرة مع الشركة في تقييم المسألة والتماس العلاج لأي ضرر.

ويتمثل الغرض الأساسي من آليات التظلم على المستوى التنفيذي في توفير مسار مبكر لتحديد ومعالجة شواغل أصحاب المصلحة المتضررين قبل أن يتصاعد أي أثر سلبي أو يؤدي إلى حدوث ضرر.

وبالتالي، يمكن لآليات التظلم على المستوى التنفيذي أن تعمل كنظم للإنذار المبكر. ويستفيد أصحاب المصلحة المتضررون من وجود خيار لطرح شواغلهم على الشركة قبل أن تتفاقم المشاكل وتتحول إلى نزاعات كبرى وانتهاكات لحقوق الإنسان. وبالنسبة لجميع الأطراف، يمكن أن يساعد ذلك في بناء علاقات أقوى وأكثر استدامة. بيد أن هذه الآليات ليست بديلاً عن إشراك أصحاب المصلحة بصورة فعالة أو عن اتفاقات المفاوضة الجماعية، ولا ينبغي أن تُستخدم لتقويض سبل الوصول إلى الانتصاف القضائي من خلال المحاكم.

كما يمكن أن تلعب آليات التظلم على المستوى التنفيذي دوراً هاماً في تتبع مدى فعالية استجابة الشركة للأثر السلبي الذي تحدثه على حقوق الإنسان. ويمكن لهذه الآليات أن توفر قناة للتعليقات على ما إذا كانت الآثار الواقعة على حقوق الإنسان قد عولجت على نحو فعال من وجهة نظر أصحاب المصالح المتضررة.

وفي جميع الحالات، يجب أن تستوفي آليات التظلم على المستوى التنفيذي معايير الفعالية الواردة في المبدأ التوجيهي ٣١.

السؤال ٤٠– ما هي السمات التي يجب أن تتوفر في آلية التظلم غير القضائية لتكون فعالة؟

من الضروري أن يتوفر حسن التصميم وجودة الإدارة في كل من آليات التظلم التابعة للدولة وآليات التظلم على المستوى التنفيذي لكفالة عدم تشويه تقييم مدى كفاءة إدارة المخاطر الواقعة على حقوق الإنسان. وتوصي المبادئ التوجيهية بأن تتوفر السمات التالية في آلية التظلم الفعالة: المشروعية، وسهولة الوصول إليها، وإمكان التنبؤ بها، والإنصاف، والشفافية، والتوافق مع الحقوق، وأن تكون مصدراً للتعلم والتحسن المستمر. كما أن آليات التظلم على المستوى التنفيذي، أي الآليات التي تنشئها الشركات، يجب أن تقوم على التفاعل والحوار. وتهدف هذه المعايير إلى ضمان أن يكون بمقدور أصحاب المصلحة الثقة بفعالية الآليات غير القضائية في توفير الحلول وفقاً لحقوق الإنسان المعترف بها دولياً. فالآلية التي لا تستوفي إلا بعضاً من هذه المعايير قد لا تكون قادرة على تقديم أوجه العلاج المناسبة – فإذا لم تحقق آلية التظلم نتائج متوافقة مع الحقوق، بغض النظر عما

إذا كانت عملياتها شفافة ويمكن التنبؤ بها ومنصفة، لا يمكن أن تكون فعالة حقاً في توفير علاج للضرر الواقع. وبالمثل، فإن أي آلية فعالة للتظلم على المستوى التنفيذي لا تكون مصدراً مستمراً للتعلم – أي عندما لا تكون الدعاوى والقضايا التي تمر عبر الآلية مفيدة للنُهج التي تتبعها الشركة مستقبلاً في إدارة المخاطر الواقعة على حقوق الإنسان – لن تكون فعالة حقاً بمرور الوقت. ولذلك، فإن جميع المعايير مترابطة ويعزز بعضها بعضاً، وينبغي تنفيذها ككل لا يتجزأ.

المرفقات

المرفق الأول- المفاهيم الرئيسية في المبادئ التوجيهية

الأثر الضار بحقوق الإنسان

في المبادئ التوجيهية، "الأثر الضار بحقوق الإنسان" هو الأثر الذي يحدث عندما يتسبب عمل ما في سلب الفرد قدرته على التمتع بحقوقه الإنسانية أو الحد من تلك القدرة.

العلاقات التجارية

تشير العلاقات التجارية إلى علاقات مؤسسات الأعمال التجارية مع الشركاء التجاريين والكيانات الموجودة في سلسلة قيمها، ومع الكيانات الأخرى من الدول وغير الدول المرتبطة ارتباطاً مباشراً بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها التجارية. وهذه العلاقات تشمل العلاقات التجارية غير المباشرة التي تتجاوز المستوى الأول داخل سلسلة القيمة، ومواقع حملة أسهم الأقلية وكذلك الأغلبية في المشاريع المشتركة.

التواطؤ

ينطوي التواطؤ على مدلولين أحدهما قانوني والآخر غير قانوني. وبالمعنى القانوني، تحظر معظم الولايات القضائية الوطنية التواطؤ في ارتكاب الجرائم، ويتيح عدد منها تحميل المؤسسة التجارية المسؤولية الجنائية في مثل هذه الحالات. ويشير فقه القانون الجنائي الدولي أساساً إلى أن المعيار ذا الصلة فيما يتعلق بالمساعدة والتحريض هو " تعمد تقديم المساعدة العملية في ارتكاب جريمة أو التشجيع المؤثر تأثيراً كبيراً على ارتكابها".

ويمكن أن تشمل أمثلة "التواطؤ" غير القانوني الحالات التي يُنظر فيها إلى مؤسسات الأعمال التجارية على أنها تستفيد من الانتهاكات التي يرتكبها آخرون، مثلما في الحالات التي تخفِّض فيها التكاليف بسبب الممارسات الشبيهة بالاستعباد في سلسلة إمداداتها أو عندما تعجز عن مواجهة الانتهاكات المتصلة بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها بالرغم من وجود دواعٍ مبدئية تدعوها

للقيام بذلك. وحتى بالرغم من أنه لم يثبت بحكم قضائي حتى الآن تورط مؤسسات الأعمال في هذا النوع من الانتهاكات، فإن الرأي العام يكون أقل تساهلاً ويمكن أن يكبدها تكاليف باهظة.

ولا بد أن تكشف عملية إيلاء العناية الواجبة لحقوق الإنسان عن مخاطر التواطؤ غير القانوني (أو المتصور)، وكذلك التواطؤ القانوني، وأن تولِّد ما يلائم ذلك من استجابات.

العناية الواجبة

يُقصد بالعناية الواجبة "تدبير يتسم بالحصافة أو النشاط أو الدأب المتوقع بشكل صحيح من [شخص] عاقل وحصيف، ويصدر في العادة عن ذلك الشخص في الظروف المحددة؛ ولا تُقاس العناية الواجبة بأي معيار مطلق، ولكنها تتوقف على الوقائع النسبية للحالة الخاصة"[أ]. وفي سياق المبادئ التوجيهية، تشمل العناية الواجبة بحقوق الإنسان عملية إدارة متواصلة يتعيَّن أن تقوم بها مؤسسة الأعمال التي تتسم بالمعقولية والحصافة، في ضوء ظروفها (بما في ذلك القطاع الذي تعمل فيه، وسياق عملها، وحجمها، وما شابه ذلك من عوامل)، للاضطلاع بمسؤولياتها عن احترام حقوق الإنسان.

الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان

لا يوجد في القانون الدولي أي تعريف موحَّد للانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان، وإن كانت تشمل عموماً الممارسات التالية: الإبادة الجماعية، والرق والممارسات الشبيهة بالرق، والإعدام بإجراءات موجزة أو تعسفية، والتعذيب، وحالات الاختفاء القسري، والاحتجاز التعسفي ولفترات طويلة، والتمييز الممنهج. ويمكن أيضاً اعتبار أنواع أخرى من انتهاكات حقوق الإنسان، بما فيها انتهاكات الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، انتهاكات جسيمة إذا كانت خطيرة وممنهجة، مثل الانتهاكات التي تُرتكب على نطاق واسع أو التي تستهدف فئات سكانية بعينها.

حقوق الإنسان والجرائم الدولية

قد تشكل بعض الانتهاكات الأخطر لحقوق الإنسان جرائم دولية. وقد حددت الدول الجرائم الدولية في إطار نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية. وهذه الجرائم هي

(أ) Black's Law Dictionary, 6th ed. (St. Paul, Minnesota, West, 1990).

الإبادة الجماعية ("الأفعال المرتكبة بنية التدمير الكلي أو الجزئي لجماعة قومية أو إثنية أو عنصرية أو دينية")، والجرائم ضد الإنسانية (الهجمات الواسعة النطاق والممنهجة ضد المدنيين، التي تشمل القتل، والاسترقاق، والتعذيب، والاغتصاب، والاضطهاد التمييزي، وغيرها)، وجرائم الحرب (حسب تعريفها المحدد في القانون الإنساني الدولي)، وجريمة العدوان.

إحداث أضرار بحقوق الإنسان مقابل انتهاكات حقوق الإنسان

في المبادئ التوجيهية، يُستخدم تعبير "إحداث أضرار بحقوق الإنسان" لوصف الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي تتسبب فيها جهات من غير الدول – وهي المؤسسات التجارية في هذا السياق. أما تعبير "انتهاكات"، فعادة ما ينطبق على الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي تُحدثها الدول – في انتهاك لالتزاماتها بحماية واحترام وإعمال حقوق الإنسان. ولما كان القانون الدولي لحقوق الإنسان لا يحمِّل الأطراف من غير الدول نفس الالتزامات التي يحمِّلها للدول، فإن المبادئ التوجيهية تستخدم تعبير "إحداث أضرار" لوصف هذه الآثار بدلاً من تعبير "انتهاكات".

مخاطر على حقوق الإنسان

مخاطر مؤسسة الأعمال التجارية على حقوق الإنسان هي أي مخاطر تتعلق بما قد تفضي إليه عملياتها من أثر ضار أو أكثر من أثر ضار على حقوق الإنسان. وهي لذلك ترتبط بأثرها *المحتمل* على حقوق الإنسان. وفي التقييم التقليدي للمخاطر، تشمل المخاطر عواقب الحدث (شدته) واحتمالات حدوثه. والعامل الرئيسي في سياق المخاطر المتصلة بحقوق الإنسان هو شدة الخطر. وقد تكون الاحتمالات ذات صلة بالمساعدة في ترتيب أولويات معالجة الآثار المحتملة في بعض الظروف (انظر "الأثر الشديد على حقوق الإنسان" أدناه).

والمهم هو أن مخاطر مؤسسة الأعمال على حقوق الإنسان هي المخاطر التي تشكلها عملياتها على حقوق الإنسان. وتختلف هذه المخاطر عن أي مخاطر قد تتعرض لها المؤسسة نتيجة *لتورطها في إحداث أثر على حقوق الإنسان* (مثل المسؤولية القانونية أو الضرر الواقع على سمعتها التجارية)، بالرغم من الارتباط بين الاثنين في كثير من الحالات (كأن تنشأ المسؤولية القانونية أو تكاليف التشغيل نتيجة لتورط الشركة في إحداث الأثر).

النفوذ

النفوذ هو ميزة تمنح قوة في التأثير. ويشير النفوذ في سياق المبادئ التوجيهية إلى قدرة مؤسسات الأعمال التجارية على إحداث تغيير في الممارسات غير المشروعة لكيان يتسبب أو يسهم في إحداث أثر ضار بحقوق الإنسان.

التخفيف

تخفيف الأثر الضار بحقوق الإنسان يشير إلى الإجراءات المتخذة للحد من حجم ذلك الأثر، وأي آثار متبقية تتطلب العلاج بعد ذلك. ويشير التخفيف من المخاطر المتصلة بحقوق الإنسان إلى الإجراءات المتخذة لتقليل احتمالات حدوث أثر ضار معيَّن.

اتساق السياسات

ينطبق اتساق السياسات في سياق واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان. ويشير اتساق السياسات إلى الاتساق بين السياسات والأنظمة عبر مختلف إدارات الدولة ووكالاتها ومؤسساتها. وكل المؤسسات التي تشكل سلوك الأعمال التجارية – مثل الإدارات المسؤولة عن التوظيف وأوضاع العمل، وتسجيل الأعمال التجارية، وتشجيع الصادرات، والتجارة الدولية، وحماية البيئة، ووكالات ائتمانات التصدير التابعة للدولة – رغم الاختلاف البالغ في ولاياتها، يجب أن تدرك وتتقيد بالتزامات الدولة في مجال حقوق الإنسان فيما يتعلق بحمايتها من الآثار السلبية الناجمة عن أنشطة الأعمال التجارية.

الأثر المحتمل على حقوق الإنسان

"الأثر المحتمل على حقوق الإنسان" هو أثر ضار قد يحدث، ولكنه لم يقع بعد.

المنع

منع الأثر الضار بحقوق الإنسان يشير إلى الإجراءات المتخذة لضمان عدم حدوث ذلك الأثر.

العلاج/ الانتصاف

يُقصد بالعلاج والانتصاف كلاً من *عمليات* معالجة الآثار الضارة بحقوق الإنسان *والنتائج* الموضوعية التي يمكن أن تعوض تلك الأضرار أو تصححها. ويمكن أن تتخذ هذه النتائج مجموعة من الأشكال، مثل الاعتذار، وإعادة الحق إلى نصابه، وإعادة التأهيل، والتعويض المالي أو غير المالي، والجزاءات (سواءً أكانت جنائية أم إدارية، مثل الغرامات)، فضلاً عن منع الضرر من خلال الأوامر الزجرية أو ضمانات عدم التكرار، على سبيل المثال.

حقوق الإنسان البارزة

أبرز حقوق الإنسان بالنسبة لمؤسسة الأعمال التجارية هي الحقوق التي تُعد أكثر عرضة للخطر. وعادة ما يتفاوت ذلك تبعاً لقطاعها وسياق عملها. وتنص المبادئ التوجيهية بوضوح على أنه ينبغي ألا يقتصر تركيز مؤسسة الأعمال على المسائل المتعلقة بأبرز حقوق الإنسان وتجاهل ما قد ينشأ من مسائل أخرى، وإن كان من المنطقي أن تركز جهودها الرئيسية على أبرز الحقوق.

الأثر الشديد على حقوق الإنسان

يعرِّف شرح المبادئ التوجيهية الأثر الشديد على حقوق الإنسان بالإشارة إلى حجمه ونطاقه واستعصائه على العلاج. ويعني ذلك أن خطورة ذلك الأثر وعدد الأفراد الذين يتضرروا أو سيتضررون منه (وذلك مثلاً من الآثار المتأخرة الناشئة عن الضرر البيئي) يُعتبرا من العوامل الوثيقة الصلة التي تؤخذ في الاعتبار. ويعتبر "الاستعصاء على العلاج" العامل الثالث ذا الصلة، ويُستخدم هنا للدلالة على أي قيود تحد من القدرة على إعادة المتضررين على الأقل إلى نفس أو مثل حالتهم التي كانوا عليها قبل وقوع الضرر.

صاحب المصلحة/ صاحب المصلحة المتضرر

يُقصد بصاحب المصلحة أي فرد قد يؤثر على أنشطة منظمة ما أو يتأثر بها. ويُقصد بصاحب المصلحة المتضرر في هذا السياق تحديداً الفرد الذي تتأثر حقوقه الإنسانية بعمليات مؤسسة ما أو منتجاتها أو خدماتها.

التفاعل/ التشاور مع أصحاب المصلحة

يقصد بالتفاعل أو التشاور مع أصحاب المصلحة هنا عملية مستمرة تشمل التفاعل والحوار بين المؤسسة وأصحاب المصلحة المحتمل تأثرهم بها، لتمكين المؤسسة من معرفة اهتماماتهم وشواغلهم وفهمها والاستجابة لها، بما في ذلك من خلال النُهج التعاونية.

سلسلة القيمة

سلسلة القيمة لمؤسسة الأعمال تشمل الأنشطة التي تحوِّل المدخلات إلى نواتج عن طريق إضافة القيمة. وتشمل سلسلة القيمة الكيانات التي تربطها بمؤسسات الأعمال علاقة عمل مباشرة أو غير مباشرة، والتي إما أن (أ) توفر منتجات أو خدمات تساهم في منتجات أو خدمات المؤسسة، أو (ب) تحصل على منتجات أو خدمات من المؤسسة.

المرفق الثاني- المبادئ التوجيهية والأطر الدولية الأخرى

توجيه الأيزو 26000 ISO 26000

التوجيه 26000 للمنظمة الدولية لتوحيد المقاييس (الأيزو) بشأن المسؤولية الاجتماعية هو معيار طوعي للمؤسسات العامة والخاصة. وهو يتضمن إرشادات حول سبعة "مسائل جوهرية" تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية، بما في ذلك حقوق الإنسان. وتوجيه الأيزو 26000 منفصل عن عمل الممثل الخاص. غير أن الفصل المتعلق بحقوق الإنسان في التوجيه يستفيد صراحة من إطار "الحماية والاحترام والانتصاف"، ويعكس المحتوى الأساسي لمسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان.
www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm

المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي

أصدرت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المبادئ التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات (المنقحة في ٢٠١١). وتشمل طبعة ٢٠١١ فصلاً عن حقوق الإنسان يتوافق مع المبادئ التوجيهية. وتطبق المبادئ التوجيهية للمنظمة أيضاً مفهوم إيلاء العناية الواجبة الذي تتبناه المبادئ التوجيهية على جميع جوانب مسؤولية الشركات. وتنص المبادئ التوجيهية للمنظمة على إنشاء نقاط اتصال وطنية يمكنها تلقي شكاوى من انتهاكات الشركات من المبادئ التوجيهية.
www.oecd.org/daf/inv/mne/

الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

الاتفاق العالمي للأمم المتحدة هو مبادرة طوعية من جانب الأمين العام للأمم المتحدة، تطلب من رجال الأعمال دعم واحترام حقوق الإنسان كجزء من عشرة مبادئ تلتزم الشركات بها عند توقيعها على الاتفاق العالمي. وتوفر المبادئ التوجيهية المحتوى الموضوعي للمبدأين العريضين من مبادئ حقوق الإنسان اللذين يناصرهما الاتفاق العالمي. كما أن المبادئ التوجيهية تعزز توقع الاتفاق العالمي أن تقوم الشركات المشاركة بوضع سياسات وإجراءات صارمة والتواصل بشكل سنوي مع أصحاب المصلحة الخاصة حول ما تحرزه من تقدم. وقد أصدر الاتفاق العالمي مجموعة واسعة من الأدوات والتوجيهات للشركات. www.unglobalcompact.org

المرفق الثالث- منظومة الأمم المتحدة - مصادر للمزيد من التوجيهات

- *مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان: دليل تفسيري، متاح باللغات الرسمية الست للأمم المتحدة.*
- يتوفر المزيد من توجيهات مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان وعروضها التي تقدم المبادئ التوجيهية باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية من الموقع الشبكي: www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).
- أصدر الفريق العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان مقدمة موجزة غير رسمية للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وهي متاحة من الموقع الشبكي: www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro_Guiding_PrinciplesBusinessHR.pdf (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).
- منشور *العمل مع برنامج الأمم المتحدة لحقوق الإنسان: دليل للمجتمع المدني*، وهو يوفر معلومات لمنظمات المجتمع المدني بشأن كيفية التفاعل مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وهيئات الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان، بما فيها آليات مجلس حقوق الإنسان.
- الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، وهو منبر أنشأته الأمم المتحدة للتفاعل مع قطاع الأعمال (www.unglobalcompact.org).
- تتوفر الأدوات الرئيسية للاتفاق العالمي من الموقع الشبكي: www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/tools_resources/index.html (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).
- أصدر الاتفاق العالمي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ومنظمة إنقاذ الطفولة مجموعة من المبادئ الطوعية المتعلقة بحقوق الطفل والأعمال التجارية: *حقوق الطفل ومبادئ الأعمال التجارية*. وهي متاحة من الموقع الشبكي: www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/childrens_principles.html (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).
- تتوفر توجيهات من منظمة العمل الدولية من الموقعين الشبكيين:

www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm

.www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang--en/index.htm

- منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)، *المبادئ التوجيهية الطوعية بشأن الحوكمة المسؤولة لحيازة الأراضي ومصايد الأسماك والغابات في سياق الأمن الغذائي الوطني*. وهي متاحة من الموقع الشبكي: www.fao.org/nr/tenure/voluntary-guidelines/en/ (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

- نقحت مؤسسة التمويل الدولية إطار الاستدامة (٢٠١٢) الذي سبق لها إصداره، وهو متاح من الموقع الشبكي: www.ifc.org/sustainabilityframework (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

- أنشأ الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال مستودعاً لخطط العمل الوطنية وغيرها من المعلومات ذات الصلة بتنفيذ الدول للمبادئ التوجيهية، انظر الموقع الشبكي: www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

المرفق الرابع- مصادر خارجية للتوجيهات

توفر هذه القائمة لمحة عامة غير حصرية للمصادر الممكنة للاطلاع على المزيد من التوجيهات بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. ولا يُعتبر الإدراج في هذه القائمة بمثابة تأييد من مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان لما يرد فيها، ولا تتحمل المفوضية أية مسؤولية عن دقة المصادر الخارجية.

المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان

تحتفظ المفوضية بقائمة بمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية المعتمدة (المؤسسات الوطنية) في جميع أنحاء العالم: www.ohchr.org/Documents/Countries/NHRI/Chart_Status_NIs.pdf (اطلع عليها في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

إعلان أدنبره بشأن دور المؤسسات الوطنية في معالجة علاقة الأعمال التجارية بحقوق الإنسان (٢٠١٠)، وهو متاح من الموقع الشبكي: www.ohchr.org/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_en.pdf (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

أنتج الفريق العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، التابع للجنة التنسيق الدولية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان، أداة للتعلم الإلكتروني وكتيباً للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، وهي متاحة من الموقع الشبكي: www.humanrightsbusiness.org/guidebook+and+e-learning+for+nhris (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

الآليات والأدوات والتوجيهات الحكومية الدولية الأخرى

دليل المفوضية الأوروبية لحقوق الإنسان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، "أعمالي التجارية وحقوق الإنسان"، وهو متاح من الموقع الشبكي: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_en.pdf (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

استراتيجية المفوضية الأوروبية بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات (٢٠١١)، وهي متاحة من الموقع الشبكي: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm (اطلع عليها في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

أدلة قطاعية أصدرتها المفوضية الأوروبية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان لقطاعات: وكالات التشغيل والتوظيف؛ وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ والنفط والغاز؛ وهي متاحة من الموقع الشبكي: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/documents/corporate-social-responsibility/index_en.htm (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

الآليات والأدوات والتوجيهات غير الحكومية المتعلقة بالمبادئ التوجيهية (قائمة غير حصرية)

أنشأ مركز موارد الأعمال التجارية وحقوق الإنسان بوابتين على شبكة الإنترنت لكل من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية والفريق العامل: www.business-humanrights.org و-www.business humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home (اطلع عليهما في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

ينشر برنامج التعلم للأعمال التجارية التابع لمركز Shift Project توجيهات وتقارير عن تنفيذ الأعمال التجارية للمبادئ التوجيهية: www.shiftproject.org/resources (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

أصدر مركز بحوث الشركات المتعددة الجنسيات SOMO، ومركز حقوق الإنسان والبيئة CEDHA ومركز Cividep دليل *كيفية استخدام مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في أبحاث الشركات وأنشطة الدعوة التي تضطلع بها: دليل لمنظمات المجتمع المدني* (٢٠١٢)، وهو متاح من الموقع الشبكي: http://somo.nl/publications-en/Publication_3899 (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

أصدرت المائدة المستديرة الدولية المعنية بمساءلة الشركات توجيهات بشأن خطط العمل الوطنية لتنفيذ المبادئ التوجيهية، والبحوث المتعلقة بالوصول إلى علاج، من بين موارد أخرى (http://accountabilityroundtable.org/).

أصدرت المنظمة الدولية لأرباب العمل دليلاً لأرباب العمل حول المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (٢٠١٢)؛ وهو متاح من الموقع الشبكي: www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/_2012-02__UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_-_Employers__Guide.pdf (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

الآليات والأدوات والتوجيهات غير الحكومية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان (قائمة غير حصرية)

أصدرت الفيدرالية الدولية لحقوق الإنسان دليلاً لآليات مساءلة الشركات عن الضحايا والمنظمات غير الحكومية، *مساءلة الشركات عن انتهاكات حقوق الإنسان: دليل للضحايا والمنظمات غير الحكومية إلى آليات الانتصاف*؛ وهو متاح من الموقع الشبكي: www.fidh.org/Updated-version-Corporate-8258 (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

أصدر معهد حقوق الإنسان والأعمال التجارية دليل *الاستثمار عن طريق مراعاة الحقوق: دليل للمستثمرين عن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان*، بالتعاون مع مركز كالفيرت للاستثمارات والمركز المشترك بين الأديان المعني بمسؤولية الشركات؛ وهو متاح من الموقع الشبكي: www.ihrb.org/publications/reports/investing-the-rights-way.html (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

يضم مركز المسؤولية الاجتماعية للشركات – أوروبا دائرة لتقييم إدارة الشكاوى، قامت بإصدار تقرير عن تقييم فعالية آليات التظلم من الشركات (٢٠١٣)؛ وهو متاح من الموقعين الشبكيين: www.csreurope.org/management-complaints-assessment-service-available-all-members و www.csreurope.org/company_mechanisms_for_addressing_human_rights_complaints.html (اطلع عليهما في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

أصدرت منظمة أوكسفام Oxfam سلسلة من الأدلة والأدوات بشأن مساءلة الشركات: www.oxfam.org.au/explore/corporate-accountability/ (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

مبادئ التعادل Equator Principles، وهي إطار لإدارة المخاطر تبنته المؤسسات المالية لتحديد وتقييم وإدارة المخاطر البيئية والاجتماعية في التمويل القائم على المشاريع، يرجع أيضاً إلى المبادئ التوجيهية، وهي متاحة من الموقع الشبكي: www.equator-principles.com/index.php/about-ep/about-ep (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

المبادئ الطوعية بشأن الأمن وحقوق الإنسان، وهي متاحة من الموقع الشبكي: www.voluntaryprinciples.org/.

المدونة الدولية لقواعد سلوك مقدمي الخدمات الأمنية الخاصة، وهي متاحة من الموقع الشبكي: www.icoc-psp.org/.

المعلومات ذات الصلة بمبادرة الشفافية في مجال الصناعات الاستخراجية متاحة من الموقع الشبكي: http://eiti.org/.

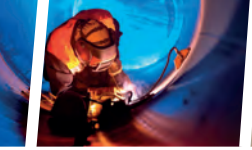
المعلومات ذات الصلة بمبادرة التجارة الأخلاقية متاحة من الموقع الشبكي: www.ethicaltrade.org/.

المعلومات ذات الصلة برابطة العمل المنصف متاحة من الموقع الشبكي: www.fairlabor.org.

المعلومات ذات الصلة بمنظمة المساءلة الاجتماعية الدولية وخدمات الاعتماد المتعلقة بالمساءلة الاجتماعية متاحة من الموقعين الشبكيين: www.sa-intl.org/ و www.saasaccreditation.org/، على التوالي.

أصدرت رابطة صناعة النفط الدولية لحفظ البيئة، وهي رابطة عالمية لصناعة النفط والغاز معنية بالمسائل البيئية والاجتماعية، مجموعة من أدوات التدريب في مجال حقوق الإنسان؛ وهي متاحة من الموقع الشبكي: www.ipieca.org/good-practice/human-rights-training-toolkit (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).

المجلس الدولي للتعدين والمعادن، وهو رابطة صناعية معنية بتحقيق الاستدامة في صناعة التعدين والمعادن، وقد أصدر العديد من المنشورات عن حقوق الإنسان في قطاعي التعدين والمعادن، من بينها دليل لآليات التظلم على المستوى التنفيذي؛ وهو متاح من الموقع الشبكي: www.icmm.com/page/14809/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-overview-management-approach-and-issues (اطلع عليه في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٤).



Photos: © shutterstock.com

Designed and Printed at United Nations, Geneva
1415470 **(A)** – December 2015 – 626

HR/PUB/14/3

United Nations Publication