

Distr.: General
10 April 2012
Arabic
Original: English



مجلس حقوق الإنسان

الدورة العشرون

البند ٣ من جدول الأعمال

تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان، المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التنمية

تقرير الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال

الرئيس/المقرر: مارغاريت يونك

موجز

أنشأ مجلس حقوق الإنسان في قراره ٤/١٧، الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، لفترة ثلاث سنوات، وطلب إلى الفريق العامل أن يقدم تقريراً إلى المجلس والجمعية العامة سنوياً.

وقام مجلس حقوق الإنسان في دورته الثامنة عشرة بتعيين أعضاء الفريق العامل وتولى هؤلاء الأعضاء مهام دورهم بصورة رسمية في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١. وعقد الفريق العامل دورته الأولى في الفترة من ١٦ إلى ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢.

ويعرض الفريق العامل بصورة إجمالية في هذا التقرير، الذي وُضع في فترة قصيرة عقب الدورة الأولى، آراءه الأولية بشأن خلفية وسياق ولايته، ويسلط الضوء على الأمثلة الإيجابية للمبادرات القائمة الرامية إلى نشر وتنفيذ المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، ويعرض إجمالاً المقترحات والتوصيات الرئيسية التي أبدتها أصحاب المصلحة في ورقات قدمت إلى الفريق العامل وأبدوها أيضاً أثناء عمليات تبادل غير رسمية للآراء حدثت أثناء الدورة الأولى للفريق. ثم يورد الفريق العامل عرضاً

عاماً للاستراتيجية الأولية التي ستقوم عليها أعماله في الجزء المتبقي من الولاية، بما في ذلك
الاعتبارات الاستراتيجية التي سيأخذها في الحسبان ومسارات العمل المحددة. ويُختتم هذا
التقرير بعرض عام للنهج الذي يسير عليه الفريق العامل في تفاعله مع أصحاب المصلحة،
فضلاً عن أساليب عمله.

المحتويات

الصفحة	الفقرات		
٤	٥-١	أولاً - مقدمة
٥	١٠-٦	ثانياً - معلومات أساسية
٦	٢١-١١	ثالثاً - السياق العالمي
٩	٤٠-٢٢	رابعاً - الاستيعاب
٩	٢٨-٢٤	ألف - المعايير والمبادرات الدولية
١١	٣٠-٢٩	باء - المبادرات المتخذة من جانب المنظمات الحكومية الدولية الإقليمية
١١	٣١	جيم - المبادرات المتخذة من جانب الحكومات الوطنية
١٢	٣٢	دال - المبادرات المتخذة من جانب المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان
١٢	٣٨-٣٣	هاء - مبادرات منظمات نشاط الأعمال ومؤسسات الأعمال
١٤	٣٩	واو - تطبيق المبادئ التوجيهية من جانب منظمات المجتمع المدني
١٤	٤٠	زاي - الاعتبارات الأولية
١٥	٤٦-٤١	خامساً - التغذية المرتدة المستمدة من المشاورات مع الجهات صاحبة المصلحة
١٦	٧٤-٤٧	سادساً - الاستراتيجية
١٧	٦٢-٤٨	ألف - الاعتبارات الاستراتيجية
٢١	٧٤-٦٣	باء - مسارات العمل ومعايير التركيز
٢٦	٨٣-٧٥	سابعاً - التفاعل مع الجهات صاحبة المصلحة
٢٦	٧٧-٧٥	ألف - النهج الإجمالي الشامل للجميع والتشاور
٢٦	٨١-٧٨	باء - التفاعل مع الدول الأعضاء
٢٧	٨٣-٨٢	جيم - التفاعل مع الجهات الأخرى صاحبة المصلحة
٢٨	٩٠-٨٤	ثامناً - أساليب العمل
٢٨	٨٥	ألف - الرئيس - المقرر
٢٨	٨٧-٨٦	باء - البعثات القطرية والأعمال الميدانية الأخرى
٢٩	٨٩-٨٨	جيم - تلقي المعلومات
٢٩	٩٠	دال - المنتدى المعني بنشاط الأعمال وحقوق الإنسان
٢٩	٩٥-٩١	تاسعاً - الاستنتاجات

أولاً - مقدمة

١ - أقرّ مجلس حقوق الإنسان بالإجماع في قراره ٤/١٧ المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والإنصاف". وكان هذا قرار المعلم الذي اتخذته المجلس هو أول مرة تُوافق فيها هيئة حكومية دولية تابعة للأمم المتحدة على وثيقة معيارية بشأن قضية نشاط الأعمال وحقوق الإنسان، وهي القضية التي كانت سابقاً مثار انقسام شديد. وقد أدت موافقة المجلس إلى إقرار المبادئ التوجيهية إقراراً فعلياً بوصفها المعيار العملي المرجعي لمنع ومعالجة التأثيرات الضارة بحقوق الإنسان الناشئة عن الأعمال المتصلة بنشاط الأعمال.

٢ - وقرر مجلس حقوق الإنسان في قراره ٤/١٧ إنشاء فريق عامل يُعنى بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، وأسندت إليه ولاية، تشمل، في جملة أمور، القيام بما يلي:

- تشجيع النشر والتنفيذ الفعالين والشاملين للمبادئ التوجيهية
- تحديد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة فيما يخص تنفيذ المبادئ التوجيهية وتبادل هذه الممارسات والدروس وتعزيزها وتقييمها وتقديم توصيات بشأنها وكذلك، في هذا السياق، التماس وتلقي المعلومات من جميع المصادر ذات الصلة
- دعم بناء القدرات وكذلك، عند الطلب، إساءة المشورة وتقديم توصيات بشأن وضع تشريعات وسياسات محلية متعلقة بحقوق الإنسان ونشاط الأعمال
- استكشاف الخيارات وتقديم توصيات من أجل تعزيز فرص الوصول إلى سُبل الانتصاف الفعالة المتاحة لأولئك الذين تضررت حقوقهم الإنسانية بأنشطة الشركات، بمن فيهم أولئك المقيمون في مناطق نزاع
- إدماج المنظور الجنساني في جميع مجالات عمل الولاية وإيلاء اهتمام خاص للأشخاص الذين يعيشون في أوضاع هشّة، وبخاصة الأطفال
- توجيه أعمال المنتدى المعني بنشاط الأعمال وحقوق الإنسان، المفتوح باب المشاركة فيه أمام أصحاب المصلحة المعنيين، بغية مناقشة الاتجاهات والتحديات التي تُواجه في معرض تنفيذ المبادئ التوجيهية وتشجيع الحوار والتعاون بشأن القضايا المرتبطة بنشاط الأعمال وحقوق الإنسان

٣ - وقد عُيّن مجلس حقوق الإنسان في دورته الثامنة عشرة خمسة خبراء مستقلين، يكفلون تمثيلاً جغرافياً متوازناً، لفترة ثلاث سنوات، للعمل في عضوية الفريق العامل وهم: مايكل آدو، وأليكساندرا غواكييتا، ومارغاريت يونك، ويوفان سيلفاناثان، وبافيل سولياندزيغا.

٤- وقد قام الفريق العامل، مباشرة بعد توليه مهامه في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، بتوجيه نداء عام إلى الدول والجهات الأخرى صاحبة المصلحة من أجل تقديم إسهامات للمساعدة في عمله التخطيطي وفي تحديد أساليب عمله ومجالات تركيزه. وقد قُدِّمَ أكثر من ٧٥ ورقة قبل الدورة الأولى للفريق العامل، المعقودة في الفترة من ١٦ إلى ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢. وأجرى الفريق العامل، خلال الدورة الأولى، عمليات تبادل أولية للآراء مع أكثر من ١٤٠ مشاركاً من أصحاب المصلحة من ١٠٣ منظمات ومع وفود تمثل نحو ٥٨ دولة من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة. ويشعر الفريق العامل بالامتنان العميق لكل من أسهم في أعماله وشارك فيها حتى الآن.

٥- وقد وُضِعَ هذا التقرير في فترة قصيرة عقبَ الدورة المعقودة في كانون الثاني/يناير. وهو يحتوي على الاعتبارات الأولية التي يطرحها الفريق العامل بشأن خلفية وسياق ولايته، كما يطرح بعض الاعتبارات الاستراتيجية التي ستحدد أعماله في الفترة المتبقية من ولايته.

ثانياً- معلومات أساسية

٦- في عام ٢٠٠٥ قام الأمين العام، بناءً على طلب من لجنة حقوق الإنسان^(١)، بتعيين البروفيسور جون روغي ليكون ممثله الخاص المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال والذي أُسندت إليه ولاية تحديد وتوضيح معايير تتعلق بمسؤولية مؤسسات الأعمال ومساءلتها فيما يتعلق بحقوق الإنسان، والإسهاب في تناول دور الدول في هذا الصدد.

٧- وفي عام ٢٠٠٨، قام الممثل الخاص، استناداً إلى البحوث والمشاورات المضطلع بها أثناء السنوات الأولى من ولايته، بتقديم إطار "الحماية والاحترام والانتصاف" إلى مجلس حقوق الإنسان في دورته الثامنة، بوصفه أساساً يمكن بناء عليه تطوير التفكير والعمل في هذا الشأن^(٢).

٨- ويرتكز هذا الإطار على الواجبات والمسؤوليات المتميزة ولكن المتكاملة الواقعة على الدول والشركات بشأن مسألة نشاط الأعمال (الأعمال التجارية) وحقوق الإنسان. إذ يقع على الدول الواجب الرئيسي لتوفير الحماية من تجاوزات حقوق الإنسان التي ترتكبها أطراف ثالثة، بما في ذلك مؤسسات الأعمال؛ كما تقع على مؤسسات الأعمال مسؤولية احترام حقوق الإنسان؛ وتوجد حاجة إلى زيادة إمكانية حصول الضحايا على سُبُل انتصاف فعالة، قضائية وغير قضائية على السواء.

(١) قرار لجنة حقوق الإنسان ٦٩/٢٠٠٥.

(٢) الوثيقة A/HRC/8/5.

٩- ورحب مجلس حقوق الإنسان بهذا الإطار، في قراره ٧/٨، وطلب إلى الممثل الخاص تفعيل هذا الإطار. وتعرض المبادئ التوجيهية، التي نتجت عن هذا الطلب، توصيات ملموسة وعملية من أجل تنفيذ الإطار. ولا تكمن المساهمة التشريعية للمبادئ التوجيهية في إنشاء التزامات قانونية دولية جديدة وإنما في تفصيل آثار المعايير والممارسات القائمة بالنسبة إلى الدول ومؤسسات الأعمال؛ ودمجها في نموذج وحيد ومتناسق منطقياً وشاملاً؛ وتحديد نواحي القصور في النظام الحال وكيف ينبغي تحسينه^(٣). وتبرز هذه المبادئ التوجيهية الخطوات التي ينبغي أن تتخذها الدول لضمان أن تحترم مؤسسات الأعمال حقوق الإنسان وأن تقدم سبل انتصاف فعالة لمن تضررت حقوقهم؛ كما أنها تتيح للشركات مخططاً يمكنها من معرفة حقوق الإنسان ومن إظهار احترامها لها؛ كما تشكل مقياساً مرجعياً يمكن للجهات صاحبة المصلحة أن تستخدمه لكي تُقيّم مدى احترام مؤسسات الأعمال لحقوق الإنسان ومدى اتسامها بالمساءلة في هذا الشأن، ولكي تباشر وتعزز هذا الاحترام وهذه المساءلة.

١٠- وتتمتع المبادئ التوجيهية بدعم واسع فعلاً من جانب الدول ومؤسسات الأعمال^(٤) والمجتمع المدني^(٥) باعتبارها المعيار العالمي ذي الحجية بشأن مسألة نشاط الأعمال وحقوق الإنسان. ومن هذا المنطلق المتميز، تمثل الخطوة التالية في ضمان التنفيذ الفعال الواسع النطاق للمبادئ التوجيهية من جانب الدول والشركات. وهذا الهدف الذي لا يمكن الجدل فيه هو محور ولاية الفريق العامل.

ثالثاً - السياق العالمي

١١- ولاية الفريق العامل مُستمدة من النقاش الدائر باستمرار بشأن البيئة الاقتصادية وبيئة حقوق الإنسان في العالم والدور الملائم لمؤسسات الأعمال في هذه البيئة كما أن الولاية تدخل في صميم هذا النقاش. ودون الادعاء بأن الفرع الوارد أدناه يعطي أولوية لقضية وحيدة أو يمثل صورة كاملة أو صورة مُحللة تحليلياً دقيقاً للسياق العالمي، فإنه يعرض إجمالاً بعض الملاحظات الأولية بشأن الاتجاهات الحالية العامة التي قامت عليها اعتبارات ومداولات الفريق العامل حتى الآن.

(٣) الوثيقة A/HRC/17/31، الفقرة ١٤.

(٤) انظر الصفحة الشبكية -www.business-humanrights.org/media/documents/ioe-icc-biac-submission-to_the-un-hrc-may-2011.pdf

(٥) انظر التعليقات المُبدأة على المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمنشورة على الموقع الشبكي لمركز الموارد المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان: Business & Human Rights Resource Centre (www.business-humanrights.org/Documents/UNGuidingPrinciples/Commentaries).

١٢ - فالالتجاهات والقضايا العالمية مثل المدى المتسع لمؤسسات العمال الدولية، والطلب المتنامي على الموارد الطبيعية النادرة، والأزمات العالمية الجارية قد ركزت انتباهاً لم يسبق له مثيل على تأثير مؤسسات الأعمال على المجتمعات التي تعمل فيها.

١٣ - وقد أصبحت "نغرات الحوكمة" الناشئة عن العولمة مطروحة بقدر أكبر بكثير في سياق بيئة الأزمات المالية والاقتصادية والبيئية والاجتماعية القائمة اليوم. فمع استمرار تكشف آثار هذه التحديات العالمية المتفاعلة، أصبح آلاف الناس حول العالم يلجأون إلى الشارع للاحتجاج على القطاعات التي يُدركون أنها قد أسهمت في هذه الأزمات؛ كما أن الإخفاق المتصور للدول في اتخاذ خطوات ملائمة لحماية الأشخاص الضعفاء وضمان المساءلة، إلى جانب التجاوزات المتصورة للعولمة، قد أسهما في حدوث آثار ضارة مرتبطة بنشاط الأعمال على البيئة والمساواة والعدالة وحقوق الإنسان.

١٤ - وما زالت المحنة المالية والهبوط الاقتصادي المستمران يشكلان مصدر قلق لواقعي السياسات الذين يهدفون إلى تحسين الحوكمة الاقتصادية العالمية وسدّ الثغرات التنظيمية وتصميم عمليات تدخّل تحافظ على استمرار بقاء الاقتصادات المعتلة. ومن المتوقع أن يتباطأ في عام ٢٠١٢ التعافي الاقتصادي العالمي^(٦)، وتُقدّر منظمة العمل الدولية أنه مع التباطؤ الأخير للنشاط الاقتصادي، فلن يتسنى سوى إيجاد نصف عدد الوظائف المطلوبة لاستعادة معدلات العمالة القائمة قبل الأزمة^(٧).

١٥ - وبينما استفادت بعض شرائح المجتمع من الأنماط الاقتصادية الحالية ومن العولمة، فلا يمكن إنكار أن شرائح أخرى لم تستفد منهما. وهذا يطرح تحدياً فيما يتعلق بالتنمية الاقتصادية المستدامة والشاملة للجميع ويثير أوجه قلق مفادها أن بعض الأفراد والمجتمعات يُصبحون على نحو متزايد مُهمشين وشديدي التعرّض لتأثير نشاط الأعمال على حقوقهم الإنسانية.

١٦ - وفي مواجهة التحديات المتداخلة والجمّة التي تؤثر حالياً على الاقتصاد العالمي، فإن لمؤسسات العمال، بالاقتران مع الدول، دوراً لا غنى عنه ينبغي أن تؤديه في تشكيل مسار مشترك يؤدي إلى مستقبل مستدام. ويمكن لمؤسسات الأعمال أن تُسهم إسهاماً حاسماً في تحقيق النمو الاقتصادي الشامل للجميع وخلق فرص عمل والبحث عن طرق جديدة دائمة ومبتكرة لتحقيق جميع الركائز الثلاث للتنمية المستدامة وهي التنمية في أبعادها: الاقتصادية والبيئية والاجتماعية.

(٦) صندوق النقد الدولي، آفاق الاقتصاد العالمي، ٢٠١٢ (IMF, World Economic Outlook 2012)، وهي متاحة على الموقع: www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/update/01/index.htm.

(٧) International Labour Organization, World of Work Report 2011: Making markets work for jobs, International Institute for Labour Studies, Geneva, 2011.

١٧- ويتزايد في هذا الصدد تمحيص الكيفية التي تفي بها مؤسسات الأعمال. بمسؤوليتها تجاه احترام حقوق الإنسان والكيفية التي تحمي بها الدول حَمَلَة الحقوق من الضرر المترتب على نشاط الأعمال^(٨). وتسَلِّط منظمات المجتمع المدني والجهات الأخرى صاحبة المصلحة ضوءاً أوسع نطاقاً ومكثفاً بشكل مطرد على الحالات التي يُدعى فيها تورط الشركات في انتهاكات لحقوق الإنسان، مما يضيف وزناً إلى المطالبة القوية بزيادة المساءلة.

١٨- وتشير تغطية وسائل الإعلام مؤخراً لتأثير الأنشطة المتصلة بالعلامات التجارية العالمية على حقوق الإنسان والاهتمام المتزايد الذي يوليه المستثمرون للمخاطر البيئية والاجتماعية ومخاطر الحوكمة إلى أن المجتمعات تتوقع من الشركات أن تحترم حقوق الإنسان في جميع مراحل عملياتها وعلاقتها التجارية^(٩).

١٩- ومع قيام الشركات التي تتخذ من الاقتصادات الناشئة مقراً لها بدور أكبر على نحو مطرد في السوق العالمية، كما يُشاهد على سبيل المثال في النطاق العالمي المتزايد للشركات التي توجد مقارها في البلدان الناشئة الكبرى (البرازيل، والاتحاد الروسي، والهند، والصين) - تُثار على نحو متزايد الشواغل المتعلقة بنشاط الأعمال وحقوق الإنسان ليس فقط فيما يتصل بالشركات "الغريبة"، ولكن أيضاً فيما يتعلق بمجموعة أوسع بكثير من الشركات في جميع المناطق وفي جميع قطاعات الاقتصاد.

٢٠- وتدخل ثغرات الحوكمة في صميم التحدي المتعلق بحقوق الإنسان ونشاط الأعمال. وما زال ذلك هو الحال بالنسبة إلى جميع الدول والمناطق، والشركات من جميع الأحجام والقطاعات والسياقات التشغيلية. ويدرك الفريق العامل وجود مجموعة واسعة من هذه الثغرات والشواغل والتحديات، بما في ذلك ما يوجد منها في مجالات مثل الحوكمة، والفساد، ومناطق النزاع، والأشخاص الذين يعيشون في أوضاع هشّة، بمن فيهم الأطفال والشعوب الأصلية والعمال المهاجرون والأقليات والأشخاص ذوو الإعاقة. ويضيف المنظور الجنساني بُعداً إضافياً لهذه الشواغل.

٢١- ومع ذلك فإن المحاولات الرامية إلى سد الفجوات المتعلقة بالحوكمة بخصوص نشاط الأعمال وحقوق الإنسان تُحرز تقدماً. وتؤدي المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان دوراً رئيسياً في كثير من هذه المبادرات.

(٨) انظر الموقع www.business-humanrights.org.

(٩) Schoemaker, Dan, "Ruggie's legal legacy: could human rights become the biggest investor ESG

.risk?", *Responsible Investor*, 8 March 2012.

رابعاً - الاستيعاب

٢٢ - بعد مرور أقل من عام على موافقة مجلس حقوق الإنسان بالإجماع على المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، أُدرجت هذه المبادئ بالفعل في عدد من المعايير والمبادرات الدولية الرئيسية واستُخدمت كأساس لجهود هامة تتعلق بتنفيذها ونشرها قامت بها منظمات حكومية دولية إقليمية ودول ومؤسسات وطنية لحقوق الإنسان ومنظمات لنشاط الأعمال ومؤسسات أعمال ومنظمات مجتمع مدني.

٢٣ - وتمثل المبادرات المشمولة بالدراسة الاستقصائية الخطوات الإيجابية الأولى على الطريق إلى نشر المبادئ التوجيهية وتنفيذها على نحو شامل. وسيعمل الفريق العامل على تحديد وترويج طرق للبناء على قوة هذه المساعي الحميدة حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً في اتجاه تحقيق الهدف المشترك المتمثل في تنفيذ المبادئ تنفيذاً شاملاً وفعالاً. ولم تسنح للفريق العامل حتى الآن الفرصة لرسم خريطة منهجية تُحدّد حالة تنفيذ ونشر المبادئ التوجيهية؛ ولذلك يمثل هذا الفرع استعراضاً عاماً يركز على المعلومات الواردة حتى الآن إلى الفريق العامل. والأمثلة المتناولة ليست جامعة بل يُقصد بها أن تكون بمثابة مؤشر للتنوع المتزايد للمبادرات التي يجري إطلاقها. ويرحب الفريق العامل بالحصول على معلومات إضافية من جميع المصادر ذات الصلة بشأن الأنشطة التي تتضمن نشر المبادئ التوجيهية وتنفيذها، بما في ذلك بوجه خاص معلومات بشأن الممارسات الجيدة والدروس المستفادة في هذا الصدد.

ألف - المعايير والمبادرات الدولية

٢٤ - في عام ٢٠١٠، أصدرت المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس معيارها المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية، ISO 26000، والذي يشمل فصلاً عن حقوق الإنسان متوائماً مع مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان، على النحو المفصّل في المبادئ التوجيهية^(١٠).

٢٥ - والآن فإن 'المبادئ التوجيهية لمؤسسات الأعمال المتعددة الجنسيات' الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، بصيغتها المحدّثة في عام ٢٠١١، تحقق حالياً التوافق الكامل مع مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان كما هي معروضة في المبادئ التوجيهية^(١١). والبيانات الصادرة مؤخراً عن بعض نقاط الاتصال الوطنية، المكلفة بتناول الشكاوى المتعلقة بالخروقات المدعاة للمبادئ التوجيهية، توضّح وتعزز الصلة بين المبادئ

(١٠) ISO 26000: 2010 Guidance on social responsibility, International Organization for Standardization (التوجيه ٢٦٠٠٠:٢٠١٠ المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية، المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس).

(١١) انظر الموقع الشبكي:

www.oecd.org/document/28/0,3746,en_2649_34889_2397532_1_1_1_1,00.html

التوجيهية الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وهذه المبادئ التوجيهية^(١٢).

٢٦- وقد جاء في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة أن المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان تُورد محتوى المبدأ الأول من مبادئ الاتفاق العالمي ومن ثم تشكل جزءاً من الالتزام الذي تعهد به بنحو ٧٠٠ ٨ مشارِك من الشركات في الاتفاق العالمي^(١٣).

٢٧- والإطار المحدد للقدرة على تحمل عبء الديون، الذي وضعته مؤسسة التمويل الدولية، والذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، يعكس الآن جوانب هامة من مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان، على النحو المعروض في المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان^(١٤).

٢٨- كذلك فإن الجوانب الهامة لمسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان قد أُدرجت في المشروع النهائي للمبادئ التوجيهية الطوعية للإدارة المسؤولة لحيازة الأراضي ومصائد الأسماك والغابات في سياق الأمن الغذائي الوطني، وهو المشروع الذي ينتظر الموافقة النهائية عليه من جانب لجنة الأمن الغذائي العالمي في دورتها الاستثنائية التي تُعقد في أيار/مايو ٢٠١٢^(١٥).

(١٢) انظر OECD National Contact Point Norway, "Report: Mining company does not act in accordance with the OECD Guidelines", www.regjeringen.no/en/sub/styrer-rad-utvalg/ncp_norway/news/report_intex.html?id=664912; and Netherlands National Contact Point Final report of the National Contact Point for the OECD Guidelines in the Netherlands on the Specific Instance notified by CEDHA, INCASUR Foundation, SOMO and Oxfam Novib concerning Nidera Holding B.V., 3 February 2012, www.oesorichtlijnen.nl/wp-content/uploads/final_statement_nidera.pdf.

(١٣) "The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Relationship to UN Global Compact Commitments", joint note by the United Nations Global Compact and OHCHR, July 2011. علاقة هذه المبادئ بالالتزامات المتعهد بها في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، وهي مذكرة مشتركة صادرة عن مكتب الاتفاق العالمي للأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، تموز/يوليه ٢٠١١. متاحة على الموقع: www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf.

(١٤) انظر الصفحة الشبكية: www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/ifc+sustainability+framework/.

(١٥) انظر: www.fao.org/news/story/en/item/128907/icode/.

باء- المبادرات المتخذة من جانب المنظمات الحكومية الدولية الإقليمية

٢٩- أصدرت المفوضية الأوروبية بلاغاً بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات، أعربت فيه عن توقعها بأن تفي جميع مؤسسات الأعمال بمسؤوليتها المتعلقة بحقوق الإنسان كما هي محددة في المبادئ التوجيهية^(١٦). وفي أعقاب صدور هذا البلاغ، استهلكت المفوضية مشاريع لوضع إرشادات تنطبق عالمياً وتستند إلى المبادئ التوجيهية وذلك فيما يتعلق بثلاثة قطاعات صناعية (النفط والغاز، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والعمالة والتوظيف) وفيما يتعلق بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم^(١٧). وذكرت المفوضية أيضاً عزمها على نشر تقارير مرحلية دورية عن تنفيذ المبادئ التوجيهية داخل الاتحاد الأوروبي، ودعت الدول الأعضاء فيها إلى وضع الخطط الوطنية لتنفيذ المبادئ التوجيهية وذلك بحلول نهاية عام ٢٠١٢^(١٨).

٣٠- وفي أواخر عام ٢٠١١، أعلنت رابطة جنوب شرقي آسيا (آسيان) أن الدراسة المواضيعية الأولى التي ستجريها لجنتها الحكومية الدولية المعنية بحقوق الإنسان ستركز على موضوع نشاط الأعمال وحقوق الإنسان وستهدف إلى وضع مبدأ توجيهي لآسيان سيتحقق فيه الامتثال الكامل للأطر التي وضعتها الأمم المتحدة، وبخاصة المبادئ التوجيهية^(١٩).

جيم- المبادرات المتخذة من جانب الحكومات الوطنية

٣١- تلقى الفريق العامل معلومات من بعض الحكومات بشأن مبادرات ترمي إلى تنفيذ المبادئ التوجيهية على الصعيد الوطني. وعلى سبيل المثال اعتمدت هولندا في حزيران/يونيه ٢٠١١ اقتراحاً في البرلمان يطلب إلى الحكومة تقديم خطة بشأن الكيفية التي تعترم بها تنفيذ المبادئ التوجيهية؛ وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، أصدرت كولومبيا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية إعلاناً مشتركاً تعربان فيه عن التزامهما بتنفيذ المبادئ التوجيهية^(٢٠)؛ وخلال النصف الأول من عام ٢٠١٢، تنظم المملكة المتحدة

(١٦) انظر الصفحة الشبكية: ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htmsect. 3.1

(١٧) تشارك إحدى أعضاء الفريق العامل بصفتها الشخصية، وهي أليكساندرا غواكيتا، في فريق استشاري دولي أنشأته المفوضية الأوروبية لإسداء المشورة بشأن مشروع التوجيهات.

(١٨) European Commission, A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility, Brussels, 25 October 2011, COM(2011) 681

(١٩) ملاحظات أدلى بها رافيندي جامين، ممثل إندونيسيا لدى اللجنة الحكومية الدولية المعنية بحقوق الإنسان، التابعة لآسيان، وذلك في المؤتمر الإقليمي المعني بنشاط الأعمال وحقوق الإنسان، الذي عُقد في سيول في الفترة من ١١ إلى ١٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، والذي نظمه منتدى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في آسيا والمحيط الهادئ.

(٢٠) انظر الصفحة الشبكية: www.fco.gov.uk/en/news/latest-news/?view=PressS&id=695253482

مشاورات متعددة أصحاب المصلحة مع مؤسسات الأعمال ومنظمات المجتمع المدني والأكاديميين بشأن عملية إعداد توجيهات من أجل مؤسسات الأعمال بشأن تطبيق المبادئ التوجيهية^(٢١).

دال - المبادرات المتخذة من جانب المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان

٣٢- قدمت المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان إسهامات مهمة في عملية وضع الإطار المعني والمبادئ التوجيهية، فضلاً عن تعزيز التلاقي بين هذه المبادئ والمعايير الدولية الأخرى. فالمبادئ التوجيهية هي وقرار مجلس حقوق الإنسان ٤/١٧، الذي وافق فيه المجلس على هذه المبادئ، يتوخيان دوراً رئيسياً للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في سياق تنفيذ المبادئ المذكورة. وقد قام الفريق العامل المعني بموضوع الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، التابع للجنة التنسيق الدولية للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان، بوضع مشروع خطة عمل تركز على مجالات نشاط أربعة وهي: (أ) توفير توجيهات وأدوات للمؤسسات الوطنية بشأن نشاط الأعمال وحقوق الإنسان؛ و(ب) التفاعل مع الجهات صاحبة المصلحة بشأن حقوق الإنسان ودور المؤسسات الوطنية في تنفيذ المبادرات الدولية والإقليمية المتعلقة بنشاط الأعمال وحقوق الإنسان؛ و(ج) إعداد وتنفيذ أنشطة ونواتج تتعلق بالتوعية والتواصل؛ و(د) وضع وتوجيه وتنفيذ وتقييم أنشطة تدريب وأدوات على الصعيد الإقليمي بالتعاون مع الشبكات الإقليمية. وعقدت المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً في الآونة الأخيرة حلقات عمل تخطيطية استراتيجية إقليمية بشأن نشاط الأعمال وحقوق الإنسان، وحددت أولويات للتجمعات الإقليمية للمؤسسات الوطنية، بما في ذلك دورها في سياق تنفيذ المبادئ التوجيهية المعنية^(٢٢).

هاء - مبادرات منظمات نشاط الأعمال ومؤسسات الأعمال

٣٣- أعلنت عدة رابطات وشبكات لمؤسسات أعمال عن مبادرات لوضع توجيهات بشأن تنفيذ المبادئ التوجيهية.

(٢١) انظر الصفحة الشبكية:

.www.ohchr.org/Documents/Issues/TransCorporations/Submissions/States/UnitedKingdom.pdf

(٢٢) ورقات مقدمة من لجنة التنسيق الدولية للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان إلى الفريق العامل المعني بقضية الشركات عبر الوطنية ومؤسسات الأعمال الأخرى، كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١؛ وشبكة المؤسسات الوطنية الأفريقية لحقوق الإنسان، في ياوندي، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١؛ ومنتدى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في آسيا والمحيط الهادئ، سيول، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١؛ وشبكة المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان في القارة الأمريكية، أنتيغوا وغواتيمالا، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١.

٣٤- فرابطة صناعة النفط الدولية لحفظ البيئة، وهي رابطة عالمية لصناعة النفط والغاز تعمل من أجل القضايا البيئية والاجتماعية، قد أطلقت في حزيران/يونيه ٢٠١١ مشروعاً مدته ثلاث سنوات للتعلم التعاوني بشأن العناية الواجبة وآليات تناول المظالم بالاعتماد على الخبرة الجماعية لدى أعضائها والخبرة الفنية الخارجية. وتهدف هذه المبادرة إلى بناء قدرات أعضاء الرابطة والإسهام في تنفيذ المبادئ التوجيهية المعنية^(٢٣).

٣٥- كذلك فإن اجتماع المائدة المستديرة المعني بزيت النخيل المستدام قد بدأ في إجراء دراسة عن معايير حقوق الإنسان، بما في ذلك المبادئ التوجيهية المعنية، لكي يركز عليها في إجراء استعراض للمبادئ والمعايير التي يعمل أعضاؤها على أساسها على نطاق العالم^(٢٤).

٣٦- أما "مبادرة نشاط الأعمال العالمية المتعلقة بحقوق الإنسان" فهي تبحث الممارسات الجيدة والتحديات المطروحة في مجال تنفيذ مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان، وتسعى إلى إذكاء الوعي وبناء القدرات لدى مؤسسات الأعمال في الأسواق المختلفة. وهي تتناول على وجه التحديد التحديات التي ينطوي عليها دمج اعتبارات حقوق الإنسان في علاقات نشاط الأعمال وفي السياسة العامة المتعلقة بحقوق الإنسان وفي العناية الواجبة المتصلة بحقوق الإنسان^(٢٥).

٣٧- وتوجد لدى بعض الشبكات المحلية التابعة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة مسارات عمل محددة بشأن نشاط الأعمال وحقوق الإنسان على الصعيد الوطني، مع وجود تركيز صريح على المبادئ التوجيهية.

٣٨- وتنفيذ هذه المبادئ التوجيهية مدرج أيضاً في جداول أعمال المستثمرين المؤسسيين^(٢٦) ورابطات المحامين^(٢٧). وبالإضافة إلى ذلك، اتخذ عدد من مؤسسات الأعمال بصورة فردية خطوات أو هي في صدد وضع سياسات وتوجيهات داخلية تؤخذ فيها المبادئ التوجيهية في الحسبان^(٢٨).

(٢٣) انظر الصفحة الشبكية: www.ipieca.org/topic/social-responsibility/human-rights#ti2492.

(٢٤) أحد أعضاء الفريق العامل، وهو بوفام سيلفانانان، يشارك حالياً في عضوية المجلس التنفيذي للمائدة المستديرة.

(٢٥) انظر الصفحة الشبكية: www.global-business-initiative.org/About.html.

(٢٦) Standard Life Investments, Standard Life Investments report on business and human rights in the extractive industries, 15 December 2011.

(٢٧) انظر الصفحة الشبكية: www.abanow.org/2012/01/2012mm109/.

(٢٨) انظر الصفحة الشبكية:

www.business-humanrights.org/Documents/UNGuidingPrinciples/Implementation-Companies

واو - تطبيق المبادئ التوجيهية من جانب منظمات المجتمع المدني

٣٩- تعمل منظمات المجتمع المدني حالياً بنشاط على النهوض بالمساءلة المعززة لدى الدول ومؤسسات الأعمال عن تأثير نشاط الأعمال على حقوق الإنسان، مع إيراد أمثلة عديدة تشكل مراجع لإطار "الحماية والاحترام والإنصاف" وللمبادئ التوجيهية^(٢٩). وعلى سبيل المثال، استخدمت منظمات المجتمع المدني هذا الإطار هو والمبادئ التوجيهية فيما يتصل بما أُجري مؤخراً من عمليات لاستعراض المعايير الدولية الرئيسية، بما في ذلك المبادئ التوجيهية الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والإطار المحدد للقدرة على تحمل عبء الديون الذي وضعته مؤسسة التمويل الدولية. كما استشهدت منظمات المجتمع المدني أيضاً بالإطار والمبادئ التوجيهية عند التعليق على مقترحات تتعلق بتشريعات داخلية. وعلاوة على ذلك، فقد وُجه نظر الفريق العامل إلى وجود عدد متزايد من أمثلة التحليلات وأعمال الدعوى فيما يتصل بنشاط الأعمال في سياقات وصناعات محددة والتي تركز على المبادئ التوجيهية^(٣٠). وفي سياق نظام الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، أوردت بعض المنظمات إشارات مرجعية إلى المبادئ التوجيهية وإلى الإطار في ورقات مقدمة من أجل عملية الاستعراض الدوري الشامل، بغرض تقييم تنفيذ واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان^(٣١).

زاي - الاعتبارات الأولية

٤٠- تدفع الاعتبارات المبينة أعلاه التي عُرضت على الفريق العامل إلى إبداء ملاحظتين أوليتين سيجري تناوله مرة أخرى في الفرع الوارد أدناه بشأن الاعتبارات الاستراتيجية. أولاً، أنه بينما تدعم هذه المبادرات فرص الفريق العامل في أن يكون أكثر فعالية وشمولاً في نشر المبادئ التوجيهية وتنفيذها، فإن أغلبية الدول ومؤسسات الأعمال والجهات الفاعلة من المجتمع المدني ليست على علم بالمبادئ التوجيهية مما يستبعد حتى إمكانية تنفيذها. ثانياً، فعلى الرغم من المعايير والمبادرات الآخذة في التلاقي، مثل تلك الواردة أعلاه، ما زالت توجد خطورة كبيرة تتمثل في أن يحدث تجزؤ في تفسير وتنفيذ المبادئ التوجيهية. وإلى جانب الوعي والالتزام، تحتاج الجهات الفاعلة والجهات صاحبة المصلحة في جميع المناطق إلى الدعم

(٢٩) انظر الورقات المقدمة من منظمات المجتمع المدني إلى الفريق العامل والأمثلة السابقة التي رجع إليها الممثل الخاص للأمين العام، وهي متاحة على الصفحتين الشبكتين:

www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Submissions.aspx

و www.business-humanrights.org/media/documents/applications-of-framework-jun-2011.pdf

(٣٠) انظر الصفحة الشبكية لمركز موارد نشاط الأعمال وحقوق الإنسان المكرسة للمبادئ التوجيهية المعنية (Business and Human Rights Resource Centre):

www.business-humanrights.org/Documents/UNGuidingPrinciples

(٣١) معهد حقوق الإنسان ونشاط الأعمال (Institute for Human Rights and Business) انظر الصفحة الشبكية: www.ihrb.org/publications/submissions/index.html

لكي تبني القدرات التي تمكنها من تنفيذ المبادئ التوجيهية تنفيذاً فعالاً في إطار سياساتها وعملياتها.

خامساً -

التغذية المرتدة المستمدة من المشاورات مع الجهات صاحبة المصلحة

٤١ - المقترحات والتوصيات المقدمة إلى الفريق العامل في وثائق خطية قبل التبادل الاستهلاكي للآراء في دورته الأولى وأثناء هذا التبادل تعكس النطاق والتعقيد الواسعين لولاية الفريق العامل، كما تعكس بصورة أعم جدول الأعمال المتعلق بنشاط الأعمال وحقوق الإنسان. ويرد أدناه موجز للاتجاهات الرئيسية المشار إليها في الملاحظات المقدمة من الجهات صاحبة المصلحة. وتجدر ملاحظة أنه لا يُدعى في هذا الموجز أنه شامل جامع أو أنه يعكس تماماً الشراء الذي تتسم به وجهات النظر التي عُرضت على الفريق العامل.

٤٢ - وقد أكدت الإسهامات المقدمة من الدول على أن الفريق العامل ينبغي أن يكون نشطاً في جميع المناطق وأن يحافظ على حوار وثيق مع الدول. وركزت التغذية المرتدة على الأحكام الواردة في ولاية الفريق العامل بشأن نشر المبادئ التوجيهية وتنفيذها على الصعيد الوطني، وخاصة بناء القدرات وتقاسم المعلومات، والدروس المستفادة، وأفضل الممارسات، بما في ذلك على الصعيد القطاعي. ومن حيث أساليب العمل، أوصت الدول بأن يطور الفريق العامل علاقة وثيقة مع أصحاب الولايات الأخرى في إطار الإجراءات الخاصة وأن يُجري تبادلاً منتظماً للآراء مع وكالات وبرامج الأمم المتحدة ومع المؤسسات الدولية.

٤٣ - واقترحت بعض الدول بحث الخيارات القانونية الدولية في ميدان نشاط الأعمال وحقوق الإنسان. وقد اشتملت القضايا التي أثارها الدول على العناية الواجبة فيما يتعلق بحقوق الإنسان، هو التفاعل مع المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، وعمليات نشاط الأعمال في مناطق النزاع، والجماعات الضعيفة مثل الشعوب الأصلية والنساء والأطفال. واقترحت أيضاً بعض الدول أن ييسر الفريق العامل إجراء جرد أو إيجاد بوابة للتجميع الشامل للجهود المبذولة من جانب الدول ومؤسسات الأعمال بغية تنفيذ المبادئ التوجيهية. وفيما يتعلق بدور الفريق العامل في الميدان الأوسع نطاقاً المتعلق بنشاط الأعمال وحقوق الإنسان، أشارت الدول إلى أنه ينبغي للفريق أن يكون جهة وصل وتيسير ذات حجة لغرض وضع توجيهات عملية وتشجيع الموامة والتنسيق بين جهود التنفيذ الجارية.

٤٤ - وحثت الورقات المقدمة من المجتمع المدني الفريق العامل على جعل أعماله تركز على الحالة الفعلية للتجاوزات المدّعى وقوعها لحقوق الإنسان بسبب نشاط الأعمال، بالإضافة إلى أمثلة من الممارسات الجيدة. وشددت أيضاً بعض المنظمات على الحاجة إلى إيلاء أولوية خاصة للتفاعل مع الأفراد وأهالي المجتمعات المحلية المتأثرين على نحو ضار بأنشطة قطاع الأعمال، فضلاً عن التفاعل مع المدافعين عن حقوق الإنسان. وبينما أوصى المجتمع

المدني بأن يولي الفريق العامل أولوية لمجموعة واسعة من القضايا، فقد برزت ثلاث قضايا رئيسية في هذا الصدد هي: (أ) التوصيات الداعية إلى بحث زيادة تطوير المعايير الدولية؛ و(ب) إمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف، وخاصة العقوبات التي تعترض إمكانية وصول ضحايا تجاوزات حقوق الإنسان التي تنطوي على مؤسسات أعمال إلى العدالة؛ و(ج) تأثير نشاط الأعمال على الشعوب الأصلية والجماعات الضعيفة الأخرى. بمن فيها النساء والأطفال. وشملت الاقتراحات الرئيسية الأخرى بحث إمكانية تطبيق المبادئ التوجيهية على المؤسسات المالية، العامة منها والخاصة، وقيام الفريق العامل بالتركيز على مشاريع استثمارية كبيرة في قطاعات شتى.

٤٥ - وقد أوصت مؤسسات ومنظمات الأعمال بأن يتفاعل الفريق العامل بصورة مباشرة مع جهات الأعمال في جميع المناطق وجميع الصناعات بطريقة متفتحة وشاملة للجميع، وأن يكون تركيزه المواضيعي متوازناً من حيث التركيز على جميع الركائز الثلاث لإطار "الحماية والاحترام والإنصاف". وأشارت أيضاً الورقات المقدمة من جهات الأعمال إلى الحاجة إلى إعطاء الشركات الوقت والمجال المناسبين لتطبيق المبادئ التوجيهية بطرق تأخذ في الحسبان الظروف المختلفة لكل منها. وكان أحد الشواغل الرئيسية التي أثارها جهات الأعمال هو الكيفية التي تؤثر بها تحديات الحوكمة، مثل المستويات المرتفعة للفساد وأهمية القطاع غير الرسمي، على مسؤولية جهات الأعمال عن احترام حقوق الإنسان.

٤٦ - وبينما لا يعكس هذا الموجز بالضرورة الأولويات المواضيعية للفريق العامل، فإن هذا الفريق يدرك جميع المناظير المشار إليها أعلاه فضلاً عن المناظير الأخرى المعروضة أثناء المشاورات. وتقدم هذه المناظير إسهاماً حيوياً في أنشطة الفريق وهي تعكس المعارف والخبرات المتوفرة لدى الجهات صاحبة المصلحة التي بدأت بالفعل في تنفيذ المبادئ التوجيهية. وسيواصل الفريق العامل التفاعل مع جميع المجموعات التي استُشّرت حتى الآن وهو يرحب بتلقي المزيد من الورقات.

سادساً - الاستراتيجية

٤٧ - قام الفريق العامل في دورته الأولى بتحليل ولايته في ضوء التحديات والفرص المطروحة والاتجاهات والأنشطة الراهنة المتصلة بنشر المبادئ التوجيهية وتنفيذها، والإسهامات الواردة من الجهات صاحبة المصلحة المبيّنة أعلاه. وقد حدد الفريق العامل الاعتبارات الاستراتيجية الرئيسية ومسارات العمل المحتملة ومعايير التركيز والتي تشكل معاً إطاراً إجمالياً أولياً للاستراتيجية التي سيعمل الفريق العامل على تنفيذها في ولايته. وسيسعى الفريق العامل إلى تنفيذ هذه الاستراتيجية إلى أقصى مدى ممكن، رهناً بتوافر الموارد. وتحقيقاً لهذه الغاية، سيواصل الفريق العامل التعاون مع الشركاء وأصحاب المصلحة المعنيين حيثما كان ذلك ممكناً ومناسباً، بقصد المضاهاة بين الموارد والقدرات من ناحية والأنشطة

ومسارات العمل المقترحة من الناحية الأخرى. وسيقوم الفريق العامل بزيادة تطوير هذه الاستراتيجية في تقاريره المستقبلية كما ستخضع هذه الاستراتيجية لاستعراض دوري طوال مدة ولايته.

ألف - الاعتبارات الاستراتيجية

٤٨ - يشكل تحويل المبادئ التوجيهية من معايير ممارسة متفق عليها إلى ممارسة قياسية يومية جهداً ذا أبعاداً دولية، ولا يهون الفريق العامل من نطاق هذا التحدي ولا من تعقده. ولضمان أن تكون الاستراتيجية وثيقة الصلة بالأوضاع الراهنة ومتجاوبة معها فإن الفريق العامل قد ضمنها عناصر السياق الاقتصادي والسياسي والتاريخي المبين في الفروع الواردة أعلاه. وتوجد ثلاثة اعتبارات إضافية، أكثر تحديداً، دخلت في تشكيل استراتيجية الفريق العامل وهي:

(أ) أن المبادئ التوجيهية ستتيح إطاراً مرجعياً مشتركاً في مجال متنوع يتطور بسرعة؛

(ب) الحاجة إلى زيادة إمكانية استفادة ضحايا تجاوزات حقوق الإنسان المتصلة بنشاط الأعمال من سبل انتصاف فعالة، وهو أمر ملح بذاته وفي حد ذاته، فضلاً عن أنه يشكل فرصة هامة لدفع التنفيذ إلى الأمام عن طريق تحديد الحوافز المناسبة؛

(ج) من أجل النهوض بنشر وتنفيذ المبادئ التوجيهية على نحو أكثر فعالية، توجد حاجة إلى تهيئة بيئة تفضي إلى استيعاب المبادئ التوجيهية.

١ - المبادئ التوجيهية: إطار مرجعي مشترك في ميدان سريع التطور

٤٩ - كما نوقش أعلاه، بدأت بعض الدول والشركات بالفعل في تنفيذ المبادئ التوجيهية. وهذا التنفيذ، الذي تدعمه الضغوط الخارجية المتزايدة والالتزام الداخلي المتنامي، من المحتمل أن يزداد زخماً مع نمو الوعي بالمبادئ التوجيهية ومع إتاحة المزيد من الموارد والتوجيهات والمشاريع والخدمات الرامية إلى زيادة استيعاب هذه المبادئ. وفي الوقت نفسه، سيقدم الباحثون والمؤسسات ومنظمات المجتمع المدني تفسيرات وفهوماً جديدة ومنقحة للمبادئ التوجيهية، ستكمل الجهود المتعلقة بنشر هذه المبادئ وتنفيذها. وسيسعى الفريق العامل إلى تعزيز تلاقح هذه الجهود واتساقها وتنسيقها ووضوحها حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً. وسيأخذ الفريق العامل في الحسبان، وهو يفعل ذلك، الاعتبارات المبينة أدناه، ضمن جملة أشياء.

٥٠ - تعزيز التلاقي: المبادئ التوجيهية هي النقطة التي ينبغي أن تتلاقى عندها معايير حقوق الإنسان في الحاضر والمستقبل وما يتصل بها من أدوات وخطوط توجيهية وموارد وخدمات ومبادرات تأخذ بها الشركات والدول. وينبغي أن تظل المبادئ التوجيهية هي

الأساس ذي الحجية لفهم مسؤوليات وواجبات كل من مؤسسات الأعمال والدول، وكيف ينبغي تطبيق هذه المسؤوليات والواجبات في مجال الممارسة. وينبغي السعي إلى تحقيق هذا الهدف دون الحد من تحقيق المزيد من تحسين المعايير أو توسيع نطاق التوقعات بما يتجاوز المعيار المرجعي الذي تطرحه المبادئ التوجيهية.

٥١ - **تجنب الازدواجية:** سيكون من المهم تجنب الازدواجية في الأنشطة أو المبادرات أو الإسهامات المقدمة من الآخرين، فضلاً عن تجنب التكرار والتجزؤ والتداخل فيما بين المبادرات الحالية والناشئة. وسيسعى الفريق العامل، حيثما كان ذلك ممكناً ومناسباً، إلى رعاية محور رئيسي للجهود يشمل جميع الأطراف، وتقاسم الدروس المستفادة والممارسات الجيدة فيما بين المبادرات وضمن أن تكون المبادرات المستقلة معروفة ومتكاملة، من أجل مواجهة التحديات المحددة في مجال التنفيذ والفرص التي تطرحها قطاعات صناعية معينة وسياقات التطبيق، وذلك في جملة عوامل ذات صلة.

٥٢ - **الحفاظ على سلامة المبادئ التوجيهية:** ينبغي عدم النيل من سلامة المبادئ التوجيهية عن طريق التفسيرات الدخيلة أو الالتفافات المفاهيمية أو التهجيز الجزئية. وبينما لا يستطيع الفريق العامل أن يؤثر عملياً في جميع المبادرات الحالية والناشئة المتعلقة بالمبادئ التوجيهية أو أن يقيّمها، فإنه سيسعى إلى وضع مؤشرات للعمليات والنتائج تستطيع بواسطتها جميع الجهات صاحبة المصلحة أن تقيّم بنفسها مدى فعالية أدوات وموارد وخدمات معينة، موجودة فعلاً وناشئة، يمكن أن تفيد في دعم تنفيذ المبادئ التوجيهية من جانب الدول والشركات.

٥٣ - **التطوير المتوازن:** يفترض نجاح الولاية النهوض على نحو متوازن بتنفيذ ونشر جميع الركائز الثلاث للمبادئ التوجيهية من جانب جميع الجهات صاحبة المصلحة. وسيلتزم الفريق العامل، عندما يكون ذلك مناسباً، بتمحيص واقتراح طرق لمعالجة عدم التماثل في التنفيذ كلما حدث ذلك.

٥٤ - **الوضوح والبساطة:** سيسعى الفريق العامل في جميع أنشطته إلى تشجيع الوضوح والبساطة. وينبغي عدم بحس أهمية وجود مفاهيم واضحة وبسيطة ونقل هذه المفاهيم. ففي عالم تتنافس فيه المطالب على القدر المحدود من الاهتمام والموارد المتاحين للدول والشركات، تصيح الدقة والإيجاز في أدوات نشر المبادئ التوجيهية شرطاً أساسياً لنجاح تنفيذ هذه المبادئ.

٥٥ - **تشجيع تحقيق نتائج:** ينبغي أن يُسفر تنفيذ المبادئ التوجيهية تنفيذاً شاملاً وفعالاً في خاتمة المطاف عن تحقيق تحسينات في الحماية من تجاوزات حقوق الإنسان من جانب مؤسسات الأعمال، وتحقيق انخفاض في تجاوزات حقوق الإنسان الناشئة عن نشاط الأعمال، وتحسين إمكانية حصول ضحايا هذا الضرر على سبل انتصاف فعالة عند وقوع الضرر. وينبغي أن يظل التنفيذ مركزاً على أشد أشكال تأثير أنشطة الأعمال على حقوق الإنسان،

وكذلك على تأثيرها الذي يمس حقوق الأشخاص الذين يعيشون أوضاعاً يمكن أن يتعرضوا فيها لهذا الخطر.

٢- استخدام المبادئ التوجيهية لدعم المساءلة

٥٦- تتوخى المبادئ التوجيهية بوضوح دعم مساءلة الشركات عن التورط في إلحاق ضرر بحقوق الإنسان. إذ تنص المبادئ التوجيهية بصورة خاصة على أنه يجب على الدول، كجزء من واجبها المتمثل في حماية حقوق الإنسان من الانتهاكات التي ترتكبها مؤسسات الأعمال، أن تكفل المساءلة الوافية للشركات عن التورط في إلحاق ضرر بحقوق الإنسان، وذلك عن طريق الوسائل القضائية أو الإدارية أو التشريعية أو الوسائل الأخرى. ومن الواضح أن المشاورات الأولية التي أجراها الفريق العامل، والورقات المقدمة إليه، قد أبرزت أهمية هذا الجانب من واجب الدولة المتعلق بالحماية. ويسلم الفريق العامل أيضاً بالدور الهام لدعم المساءلة في تشجيع استيعاب المبادئ التوجيهية مما يكفل تنفيذ هذه المبادئ من جانب الشركات تنفيذاً شاملاً وفعالاً. ويلاحظ الفريق العامل في هذا الصدد أنه محوّل بصورة محددة بحث خيارات وتقديم توصيات على الصعد الوطنية والإقليمية والدولية من أجل تحسين إمكانية الإفادة من سبل انتصاف فعالة. وهذا يمكن أن يشمل، في جملة أمور، تحديد الفرص التي تسمح بتفكيك الحواجز التي تعترض توفير العدالة لضحايا الضرر الذي يلحق بحقوق الإنسان نتيجة لنشاط مؤسسات الأعمال؛ وتحديد عوامل النجاح في إقامة آليات فعالة، قضائية وغير قضائية، لمعالجة المظالم؛ ومناقشة النتائج التي تلحق بالدول ومؤسسات الأعمال نتيجة للإخفاق في تنفيذ المبادئ التوجيهية؛ وإيلاء اهتمام خاص لأصحاب الحقوق الذين يقعون ضحية للضرر بصورة خاصة، أو الذين قد يتحملون عبء التأثير الضار.

٥٧- ويسلم الفريق العامل بأن بعض الجماعات والأفراد يواجهون عقبات كبيرة بشكل خاص عند سعيهم إلى الحصول على سبل انتصاف من المظالم التي تلحق بحقوق الإنسان الخاصة بهم بسبب نشاط الأعمال. وقد تشمل هذه الجماعات الشعوب الأصلية والأطفال والنساء والعمال المهاجرين وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة واللاجئين وأفراد الأقليات الإثنية والدينية والأقليات الأخرى. وقد أكدت مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة على أنه توجد في نظر هؤلاء علاقة إشكالية بين دور الدولة وأنشطة مؤسسات الأعمال ووضع الشعوب الأصلية.

٥٨- ومن أجل دعم مساءلة مؤسسات الأعمال، فضلاً عن مساءلة الدول، فيما يتعلق بحقوق الإنسان، فمن الضروري زيادة استيعاب وتطبيق المبادئ التوجيهية من جانب الهيئات الدولية والإقليمية التي توجد لديها آليات للمساءلة. وسيسعى الفريق العامل إلى استقصاء خريطة آليات المساءلة القائمة في هياكل الحوكمة العالمية والإقليمية، فضلاً عن الجهود التنظيمية الخاصة ذات الصلة، من أجل تحديد الثغرات المتعلقة بالتغطية والفرص المتاحة للاعتماد على قنوات الإنصاف القائمة وتعزيزها.

٣- تهيئة بيئة متجاوبة مع المبادئ التوجيهية

٥٩- لن تكون السياقات المحلية مُفضية دائماً لتنفيذ أو نشر المبادئ التوجيهية على نحو مستقيم. إذ توجد مؤسسات أعمال كثيرة تعمل في بيئات لا تخضع إلا لقدر ضئيل من الضغوط الخارجية الإيجابية التي تدفع إلى احترام حقوق الإنسان. وقد لا تستطيع بعض الشركات في بادئ الأمر أن ترى أهمية المبادئ التوجيهية لصيانة وضمان استدامة نشاط أعمالها. ولبناء بيئة تفضي إلى استيعاب المبادئ التوجيهية، يكون من دواعي تقدير الفريق العامل ما يلي: (أ) وجوب تمكين أصحاب المصلحة من المطالبة بأن تفي الدول ومؤسسات الأعمال بواجبات ومسؤوليات كلٍ منها؛ و(ب) يجب تزويد الجهات الفاعلة الملتزمة بدعم الجهود المتعلقة بتنفيذ ونشر المبادئ التوجيهية بالأدوات والمهارات والموارد المناسبة؛ و(ج) يجب إعداد "المبررات الاقتصادية" لاحترام حقوق الإنسان في حالة الدول ومؤسسات الأعمال على السواء. وفيما يتعلق بالجوانب الثلاثة جميعاً، يتسم تعزيز الجهود الرامية إلى بناء قدرات الجهات الفاعلة ذات الصلة بأهمية رئيسية.

٦٠- **تنشيط الطلب على تنفيذ المبادئ التوجيهية:** توجد بشكل مسموع ومنظور على نحو متزايد مطالب من جانب المستثمرين والمستهلكين والعاملين ونقابات العمال والمجتمع المدني والأشخاص المتأثرين، بما في ذلك جماعات السكان الأصليين، بأن تتناول الدول ومؤسسات الأعمال تأثير أنشطة قطاع الأعمال على حقوق الإنسان. كما أن التوقع الأساسي من جانب المجتمع ككل هو أن تحترم الشركات حقوق الإنسان في جميع عملياتها وفي علاقاتها في مجال الأعمال. وكلٌ من هذه الأصوات يضيف وزناً إلى مطالبة الدول وجهات الأعمال بالوفاء بواجباتها ومسؤولياتها كما هي محددة في المبادئ التوجيهية. وبهذه الصفة، فإنها تؤدي دوراً حاسماً الأهمية في دعم استيعاب هذه المبادئ. ولذلك سيسعى الفريق العامل إلى تشجيع الحوار فيما بين أصحاب المصلحة، بما في ذلك عن طريق إتاحة الفرصة للاستماع إلى هذه الأصوات في شتى الجهود التي يبذلها للمساعدة في نشر المبادئ التوجيهية وتنفيذها.

٦١- **الوصول إلى جمهور جديد وجهات فاعلة جديدة:** لكي تحقق المبادئ التوجيهية إمكاناتها الحقيقية، فإنه يجب فهمها وتطبيقها على نحو فعال من جانب جمهور واسع من الجهات الفاعلة في جميع المناطق. وسيشكل ذلك جزءاً من مسار محدد من مسارات عمل الفريق العامل (انظر الفقرات ٦٣-٧٤ أدناه).

٦٢- **ترويج "المبررات الاقتصادية" في حالة الدول ومؤسسات الأعمال:** توجد مجموعة متنامية من الشهادات التي تشير إلى أن الإخفاق في معالجة تأثير أنشطة الأعمال على حقوق الإنسان قد يؤدي في بعض الحالات إلى تعريض الشركات لعواقب سلبية كبيرة فيما يتعلق بالجوانب القانونية والمالية والتشغيلية وسمعة الشركات. وفي الوقت نفسه، فإن تنفيذ المبادئ التوجيهية يمكن أن يكون جزءاً لا يتجزأ من خلق القيمة في الأجل الطويل، وتحلي الشركات بروح المواطنة، وتحقيق مساءلة جهات الأعمال. وفيما يتعلق بتنفيذ المبادئ التوجيهية من جانب الدول، فإن ضمان تحسين الحماية من الضرر الواقع على حقوق الإنسان بسبب نشاط

الأعمال، وقيام الدول بتشجيع احترام حقوق الإنسان من جانب مؤسسات الأعمال هما أمران قد يساعدان على تجنب تكاليف اجتماعية واقتصادية وبيئية كبيرة بينما يساهمان أيضاً في تحقيق نتائج مستدامة عريضة القاعدة ومستدامة اجتماعياً على صعيد التنمية الاقتصادية. وبالإضافة إلى أن الفريق العامل سيشدد على هذه النقاط، فإنه سيؤكد على مشروعية المبادئ التوجيهية المستمدة من ارتكازها على المعايير الدولية القائمة في مجال حقوق الإنسان وعلى الدعم المؤسسي والتأييد من جانب أصحاب المصلحة المتعددين وعلى وضوحها المعياري وفائدتها المتأصلة فيها فضلاً عما هو متاح على نحو متزايد من أدوات وموارد يمكن أن تدعم تنفيذها من جانب الدول والشركات على السواء.

باء- مسارات العمل ومعايير التركيز

٦٣- إن الفريق العامل، مدفوعاً بالاعتبارات الاستراتيجية العريضة المبينة أعلاه ورهنماً بتوافر الموارد والقدرات، يعتزم أن ينتهج ثلاثة مسارات عمل سيقوم عن طريقها بتنفيذ ولايته وهي: نشر المبادئ التوجيهية عالمياً، وتعزيز التنفيذ، وإدماج هذه المبادئ في أطر الحوكمة العالمية. وفي إطار برامج العمل الإجمالية هذه، طُبّق مزيد من معايير التركيز بغية تشكيل عملية اختيار الأولويات المحددة.

١- نشر المبادئ التوجيهية عالمياً

٦٤- لا ينظر الفريق العامل إلى نشر المبادئ التوجيهية على أنه غاية في حد ذاته بل وسيلة ضرورية نحو تنفيذ هذه المبادئ تنفيذاً شاملاً وفعالاً. لولاية الفريق العامل، وبالنظر إلى النطاق الإجمالي لولاية الفريق العامل وإطارها الزمني المحدود، ولضمان أن يكون جميع أصحاب المصلحة المعنيين على علم بالمحتوى الأساسي للمبادئ التوجيهية ومدركين لهذا المحتوى، سيسعى الفريق إلى التركيز على نشر المبادئ التوجيهية لدى الجهات الفاعلة التي يرى أن إسهامها في التنفيذ سيكون هو الأكبر. ولذلك سيولي الفريق العامل أولوية لالتزامه بتشجيع نشر المبادئ التوجيهية لدى الجهات الفاعلة التي تندرج ضمن الفئات التالية:

(أ) *الجهات الجديدة*: أي الجهات صاحبة المصلحة التي ليست بعد على علم بمحتوى أو آثار المبادئ التوجيهية والتي قد تشمل، على سبيل المثال، الجهات الواقعة خارج نطاق منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وجهات الأعمال المحلية والامتدة الداخلة ضمن سلاسل إمداد، ومؤسسات الأعمال المملوكة للدولة، والمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، وشبكات منظمات المجتمع المدني ومنظمات المجتمع المحلي ومنظمات القاعدة الشعبية، ضمن جملة جهات؛

(ب) *الجهات المضاعفة*: هي الشبكات والمؤسسات التي يمكن أن تنشر المبادئ التوجيهية لدى مجموعات كبيرة من الجهات الفاعلة ذات الصلة؛ وهذه تشمل المؤسسات

الإقليمية ورابطات نشاط الأعمال والوكالات الإنمائية، ومنصات المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنصات المعنية بالاستدامة؛

(ج) *الجهات الحفّازة*: أي الجهات التي في مقدورها المساعدة في تعزيز تنفيذ المبادئ التوجيهية، بما في ذلك المؤسسات والمجموعات التي تقدم خدمات برامج المساعدة التقنية وبناء القدرات إلى جهات الأعمال والحكومات، فضلاً عن المجموعات التي تستطيع أن تساعد على إعلام المجتمعات وتمكينها من استيعاب قضايا حقوق الإنسان المتأثرة بعمليات جهات الأعمال، وأن تخلق الطلب على تنفيذ المبادئ التوجيهية. ومن المتوقع أن يؤدي التفاعل مع هذه المجموعة إلى تعزيز تمكين أصحاب الحقوق، وبخاصة المجتمعات المحلية التي توجد في أوضاع شديدة التعرض للخطر، بما في ذلك مجتمعات السكان الأصليين، من معرفة حقوقهم وممارستها في مواجهة التأثير الضار الناجم عن نشاط الأعمال.

٦٥- ويتصور الفريق العامل أن المبادئ التوجيهية ستؤدي، عن طريق برنامج النشر العالمي هذا، إلى إضفاء قدر كبير من الوضوح المطلوب على التحديات الجملة المتعلقة بحقوق الإنسان والناشئة عن نشاط الأعمال حول العالم عن طريق إيجاد لغة ونهج مشتركين يتقاسمهما جميع أصحاب المصلحة. ويتمثل الهدف النهائي في دعم الطلب على التنفيذ وفي استحداث هذا الطلب.

٢- تعزيز تنفيذ المبادئ التوجيهية

٦٦- تشير كثير من عناصر ولاية الفريق العامل إلى الهدف الإجمالي المتمثل في تنفيذ المبادئ التوجيهية تنفيذاً فعالاً وشاملاً من جانب الدول ومؤسسات الأعمال. ويسلط الفريق العامل الضوء في هذا الصدد على حقيقة أن مجلس حقوق الإنسان قد أوعز إليه بدمج منظور جنساني في كامل العمل المتعلق بالولاية وبإيلاء اهتمام خاص للأشخاص الذين يعيشون في أوضاع هشّة، وبخاصة الأطفال. وإذ يضع الفريق العامل ذلك في اعتباره فإنه يتوخى اتباع مجموعة متنوعة من المسارات المؤدية إلى التنفيذ تشمل مجموعة واسعة من السياقات القانونية والمؤسسية والسياقات المتعلقة بنشاط الأعمال. ورغم أن الفريق العامل لا يستطيع قيادة جهود التنفيذ أو الإشراف عليها بمفرده، فإنه يستطيع تشجيع هذه الجهود حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً وسيقوم بذلك فعلاً. وهذا سيتطلب التعاون والتنسيق والتكاتف مع الجهات الأخرى الملتزمة بأهداف ولايته. ومن الناحية العملية، سيسعى الفريق العامل إلى تعزيز تنفيذ المبادئ التوجيهية بأربع طرق رئيسية.

٦٧- تناول حالة المجموعات الشديدة التعرض لتأثير أنشطة قطاع الأعمال، بما في ذلك الشعوب الأصلية: إذ يمكن لكثير من العوامل أن تؤثر على شدة تعرض حملة الحقوق لتجاوزات حقوق الإنسان الناجمة عن نشاط الأعمال. ولذلك سيفسر الفريق العامل هذا الجانب من ولايته تفسيراً واسعاً لكي يضمن توجيه الانتباه المناسب إلى المجموعة الواسعة من

حَمَلَة الحقوق المذكورين في هذا التقرير والتي تتسم بشدة التعرض للتأثيرات السلبية الناجمة عن نشاط الأعمال. والشعوب الأصلية في جميع المناطق هي بصورة خاصة تتأثر تأثراً عميقاً وغير متناسب بالأنشطة المتصلة بقطاع الأعمال، مثل استخراج الموارد وتنمية الهياكل الأساسية. وكثيراً ما تواجه هذه الشعوب تمييزاً من حيث القانون والممارسة الاجتماعية ويجري تهميشها في عملية وضع السياسات والقوانين والأنظمة المتعلقة بقضايا نشاط الأعمال وحقوق الإنسان التي تؤثر عليها. ويجب بشكل محدد أن تتناول الدول والشركات في جهودها المتعلقة بتنفيذ المبادئ التوجيهية ما يتعرض له أفراد من جماعات معينة وفئات من السكان قد تكون معرضة بشدة لخطر الضعف والتهميش من تأثير نشاط الأعمال على حقوقهم الإنسانية.

٦٨ - **تشجيع الجهود المتعلقة بالتنفيذ:** سيشرح الفريق العامل جهود تنفيذ المبادئ التوجيهية عن طريق التفاعل مباشرة مع الجهات الفاعلة ذات الصلة (الدول ومؤسسات الأعمال والمجتمع المدني)، حيثما أمكن، بشأن تطبيق المبادئ التوجيهية، عن طريق الإسهام أو المشاركة في مبادرات التنفيذ التي تتخذها المنظمات الأخرى، وعن طريق المبادرة على نحو انتقائي بمشاريع محددة ترمي إلى زيادة دفع عملية التنفيذ إلى الأمام، مثلاً عن طريق تشجيع وضع خطط عمل وطنية وتشجيع جهود بناء القدرات التي لها تأثير على تنفيذ المبادئ التوجيهية.

٦٩ - **تقاسم الممارسات الجيدة:** توجد دروس هامة يتعلمها بالفعل الرواد المنفذون للمبادئ التوجيهية. وينبغي نقل هذه الدروس عبر القطاعات والمناطق من أجل اختبارها وتطبيقها في سياقات جديدة. وتحقيقاً لهذه الغاية، سيسعى الفريق العامل إلى تحديد الممارسات الجيدة وتبادلها وترويجها، بما في ذلك عن طريق دعم نشرها على نطاق واسع؛ وهو سيطبق في غمار ذلك مبدأ أن الممارسات التي يروج لها يجب أن يكون من المتوقع على نحو معقول أن تعطي مفعولاً لمعيار لا يقل عن ذلك المبدأ في المبادئ التوجيهية نفسها. وسيطبق الفريق العامل هذا المبدأ حتى بخصوص التنفيذ المضطلع به في أنواع السياقات التي قد تواجهها الدول والشركات والتي لا سبيل إلى إنكار أنها تثير تحديات.

٧٠ - **توفير مزيد من الإيضاح بشأن تطبيق المبادئ التوجيهية:** فالمبادئ التوجيهية، وإن كانت ليست واجبة التطبيق عالمياً، لا يُقصد بها أن تكون حافظة أدوات تؤخذ من الرف وتستخدم، أي بعبارة أخرى عندما يتعلق الأمر بوسيلة التنفيذ، فإن "المقاس الواحد لا يُلائم الجميع"^(٣٢). ولا مناص من أن يؤدي تنفيذ المبادئ التوجيهية إلى إثارة أسئلة وإلى نشوء حاجة ما إلى مزيد من الإيضاح في مجالات محددة وفي سياقات الممارسة الفعلية. وتتماه كما قدم الممثل الخاص السابق توجيهات، على سبيل المثال، بشأن كيف يمكن دمج إدارة المخاطر التي تواجه حقوق الإنسان في مفاوضات العقود بين الدولة والمستثمرين (وهو العمل الذي

(٣٢) الوثيقة A/HRC/17/31، الفقرة ١٥.

أسفر عن وضع عشرة مبادئ لدمج المخاطر التي تواجه حقوق الإنسان في مفاوضات العقود^(٣٣)، وهو ما يهيئ المجال لتقديم مزيد من الإيضاحات بغية دعم التطبيق العملي لهذه التوجيهات في تحرير عقود المستثمرين المتسمة بالمسؤولية، فإن الحاجة ما زالت قائمة إلى تقديم مزيد من الإيضاحات في مجالات أخرى. وقد عُرضت بالفعل على الفريق العامل مسائل مثل آثار المبادئ التوجيهية على مؤسسات الأعمال المقدمة لخدمات قد يكون لها تأثير على التمتع بحقوق الإنسان. ويمكن مشاهدة حالة مماثلة في ممارسات وكالات ائتمانات التصدير وما يتصل بها من مؤسسات في مجال تنفيذ تدابير العناية الواجبة فيما يتعلق بحقوق الإنسان. وبخصوص التأثير الذي يحدث لمجموعات محددة، فإن الآثار المترتبة على واجب الحماية الواقع على الدولة والعناية الواجبة من جانب مؤسسات الأعمال وإتاحة الانتصاف فيما يتعلق بحالة الشعوب الأصلية هي جميعاً تشكل أيضاً مجالاً آخر يحتاج إلى مزيد من الإيضاح، بما في ذلك من حيث صلته بمسألة التشاور. وبينما لا يستطيع الفريق العامل بحث جميع المسائل والمعضلات التي قد تنشأ في سياق تنفيذ المبادئ التوجيهية، فإنه سيحدد ويوضح أبرز القضايا حيثما كان ذلك ممكناً، ثم سيشجع الشركاء - بما في ذلك الشبكات الأكاديمية وشبكات الممارسين - على وضع ونشر حلول ملائمة للتحديات المحددة، مثل التحديات الناشئة فيما يتعلق بقطاعات صناعات أو مناطق جغرافية معينة أو مجموعات معينة من أصحاب المصلحة أو علاقات نشاط أعمال معينة.

٧١- وفي إطار مجالات التركيز الأربعة المذكورة أعلاه، يقترح الفريق العامل استخدام "مختبرات تعلم" لدعم جهود الدول ومؤسسات الأعمال في مواجهة التحديات المشتركة المتعلقة بالتنفيذ. ففي حالة مؤسسات الأعمال، تشمل هذه التحديات دمج حقوق الإنسان في عمليات إدارة المخاطر والعناية الواجبة وفي سلاسل الإمداد وآليات تناول المظالم. وأما في حالة الدول، فإن التحديات تشمل دعم اتساق السياسات، وتحديد أدوار الوكالات العامة القطرية ودون القطرية، وبناء قدرات هيئات المساءلة العامة والآليات القضائية غير القضائية. وستتيح مختبرات التعلم هذه الفرص للتقاسم المتبادل للدروس المستفادة، ولتحديد وفهم نُهج الفوز من أجل البناء على نجاحات الآخرين.

٣- دمج المنابع التوجيهية في أطر حوكمة العالمية

٧٢- سيسعى الفريق، في إطار برنامج عمله الرئيسي الثالث، إلى تعزيز دمج إطار "الحماية والاحترام والإنصاف" هو والمبادئ التوجيهية في أطر الحوكمة العالمية. وتحقيقاً لهذه الغاية، سيسعى الفريق العامل على نحو استباقي إلى التفاعل مع المؤسسات المشرفة على أطر حوكمة عالمية وناشئة لها القدرة على أداء دور هام في اقتضاء، أو على الأقل في تشجيع، تنفيذ المبادئ التوجيهية من جانب مؤسسات الأعمال والدول. وسيشجع الفريق العامل على دمج المبادئ

(٣٣) انظر الوثيقة A/HRC/17/31/Add.3.

التوجيهية في هذه الأطر، بما في ذلك الاتفاقات والمؤسسات ورابطات الصناعة والهيئات المعنية بالمسؤولية والاستدامة وتصنيف المستثمرين، على الصعيدين الإقليمي والدولي، في جملة جهات^(٣٤). واسترشاداً من الفريق العامل بهذه الاعتبارات، وهو إذ يضع الموارد والقدرات المتاحة في الحسبان، فإنه سيعطي أولوية لالتزامه المتعلق بأطر الحوكمة من هذا القبيل التي (أ) تتسم بآليات مساءلة فعالة؛ و(ب) يمكن أن تبرهن على وجود سجل جيد لالتزام أعضائها/المشاركين فيها بمبادئها؛ و(ج) تنطبق على عدد كبير من الجهات الفاعلة؛ و(د) تتيح للأفراد المتأثرين آليات فعالة لمعالجة المظالم.

٧٣- وسيسعى الفريق العامل في جميع جوانب عمله إلى التشجيع على إيجاد دور نشط لهيئات الأمم المتحدة لتحقيق أهداف ولايته^(٣٥). ويرحب الفريق العامل في هذا الصدد بالولاية التي منحها إيها مجلس حقوق الإنسان للعمل في إطار تعاون وتنسيق وثيقين مع أصحاب الولايات الأخرى في إطار الإجراءات الخاصة التابعة لمجلس حقوق الإنسان ومع هيئات الأمم المتحدة والهيئات الدولية الأخرى ذات الصلة، بما في ذلك هيئات معاهدات حقوق الإنسان، وإجراء حوار منتظم معها جميعاً. وقد دعم أصحاب المصلحة أهمية هذا التنسيق والتعاون والحوار أثناء المشاورات الأولية التي أجراها الفريق العامل.

٧٤- وسيسعى الفريق العامل، في معرض دمج المبادئ التوجيهية في هياكل الحوكمة العالمية، إلى تكملة النجاحات المبكرة الهامة وإلى البناء على قوتها، بما في ذلك جعل الأطر الهامة المشمولة برعاية منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والاتفاق العالمي للأمم المتحدة والمفوضية الأوروبية ومؤسسة التمويل الدولية متوائمة مع المبادئ التوجيهية.

(٣٤) كمنال على دور الفريق العامل في تشجيع موامة الأطر الأخرى مع المبادئ التوجيهية، انظر مذكرة المعلومات الأساسية الموجهة منه إلى الحكومات المشاركة في التفاوض على وثائق مؤتمر ريو ٢٠٠٠، المتاحة على الصفحة الشبكية:

.www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/BNUNGuidingPrinciplesBusinessHR.pdf

(٣٥) طلب مجلس حقوق الإنسان أيضاً، في قراره ٤/١٧، إلى الأمين العام أن يعد تقريراً عن الطرق التي يمكن بها لمنظمة الأمم المتحدة ككل، بما فيها البرامج والصناديق والوكالات المتخصصة، أن تساهم في النهوض ببرامج نشاط الأعمال وحقوق الإنسان ونشر وتنفيذ المبادئ التوجيهية، وأن يتناول التقرير على وجه الخصوص أفضل الطرق الكفيلة ببناء قدرات جميع الجهات الفاعلة ذات الصلة لهذا الغرض داخل منظومة الأمم المتحدة. وسيقدم التقرير إلى مجلس حقوق الإنسان في دورته الحادية والعشرين.

سابعاً - التفاعل مع الجهات صاحبة المصلحة

ألف - النهج الإجمالي الشامل للجميع والتشاورى

٧٥- يسلم الفريق العامل بأن المقياس النهائي لنجاح ولايته سيكون هو مدى إدراج المبادئ التوجيهية ضمن إجراءات العمل المعتادة لدى جميع الجهات صاحبة المصلحة في مجال أنشطة الأعمال - سواء كانت هذه الجهات تؤثر على هذه الأنشطة أو تقودها أو تشارك فيها أو تتأثر بها. وهذا يضع مبدأ التشاور مع أصحاب المصلحة المتعددين وإسهامهم في صلب فلسفة الفريق العامل، بهدف ضمان الحصول على أكبر قدر من الدعم من أصحاب المصلحة لكل من العملية المتعلقة بالولاية ونتائج هذه الولاية.

٧٦- وقد اتسم تنفيذ الممثل الخاص السابق لولايته بالارتكاز على الأدلة (الدراسات الاستقصائية وتحديد أماكن الممارسات والبحوث الحالية)؛ وبالطابع التشاورى على نطاق واسع المفتوح للمشاركة الواسعة من جانب أصحاب المصلحة المتعددين (٤٧ مشاورة في خمس قارات وتقديم كثير من الورقات) والواقعي (التركيز على إيجاد حلول عملية لشواغل الجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية). وقد خلص هذا النهج على الولاية مشروعية كافية ومكّنها من اقتراح طريق فعلي إلى الأمام يجسده اليوم الإقرار الجماعي من جانب مجلس حقوق الإنسان للمبادئ التوجيهية كما يتمثل في استيعاب هذه المبادئ من جانب الجهات الفاعلة العامة والخاصة^(٣٦).

٧٧- والفريق العامل ملتزم التزاماً راسخاً بهذه المبادئ المتعلقة بالعمل وبالمشاركة الشاملة للجميع، ليس فقط لأن جميع الجهات صاحبة المصلحة قد أعادت تنظيم قيمتها وفعاليتها ولكن أيضاً لأن الحوار والمشاركة يتسقان مع جوهر النهج القائم على الحقوق.

باء - التفاعل مع الدول الأعضاء

٧٨- يعترف الفريق، في إطار سعيه إلى تحقيق ولايته، مواصلة الدخول في حوار وتعاون منتظمين مع الدول الأعضاء^(٣٧). وسيرتكز هذا التفاعل على الالتزام بنهج تشاورى شامل للجميع، وكذلك على قاعدة أن الدول تتحمل، بموجب القانون الدولي، الالتزام الرئيسي عن تعزيز وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية.

(٣٦) منذ الدورة الأولى للفريق العامل، المعقودة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، بدأ أعضاء الفريق بالفعل في التفاعل مع المنظمات الإقليمية والدول ومؤسسات الأعمال ومنظمات المجتمع المدني وهيئات الأمم المتحدة.

(٣٧) شارك أعضاء الفريق العامل في اجتماعات عقدتها آحاد الدول وتشاوروا مع منظمات إقليمية لديها عمليات مستمرة تتعلق بتنفيذ المبادئ التوجيهية.

٧٩- سيسعى الفريق أيضاً، على نحو ما تنص عليه ولايته، إلى تقديم المشورة وتوصيات بشأن الممارسات الجيدة والدروس المستفادة في معرض تنفيذ المبادئ التوجيهية، وبشأن إعداد تشريعات وسياسات محلية متعلقة بموضوع نشاط الأعمال وحقوق الإنسان، وبشأن دعم إمكانية الحصول على سبل انتصاف فعالة. وسيجري مباشرة التعاون التقني وإسداء المشورة بطريقة بناءة على أساس الحوار.

٨٠- سيسعى الفريق العامل، بالنظر إلى طبيعة ولايته وتبعاً للقضية المحددة التي يجري تناولها، إلى التفاعل مع السلطات الحكومية والكيانات العامة على المستويات المختلفة وعبر المهام المختلفة. وسيشمل ذلك الإدارات والوكالات الحكومية والمؤسسات الأخرى المرتكزة على الدولة والتي تقوم بتشكيل ممارسات نشاط الأعمال.

٨١- ويرحب الفريق العامل بالخطوات التي بُدئ فيها بالفعل لبحث كيف يمكن للدول والمنظمات الحكومية الدولية أن تنفذ الجوانب المختلفة للمبادئ التوجيهية عن طريق أطر السياسات وتقديم التوجيهات إلى مؤسسات الأعمال. وبطبيعة الحال فإن الفريق العامل، في جهوده الرامية إلى تحديد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة بشأن الجوانب المتصلة بواجب الحماية الواقع على الدولة ودعم إمكانية الحصول على سبل انتصاف، سيسعى إلى التفاعل على نحو وثيق مع هذه الدول والمنظمات، بما في ذلك عن طريق تحديد التحديات التي قد يجري التصدي لها بغية النهوض بمزيد من التنفيذ الفعال. ويعتزم الفريق العامل أيضاً التفاعل مع الدول في جميع المناطق من أجل زيادة الوعي بالمبادئ التوجيهية على أوسع نطاق ممكن والمساعدة في عملية تبادل الممارسات الجيدة وترويجها.

جيم- التفاعل مع الجهات الأخرى صاحبة المصلحة

٨٢- يهدف الفريق العامل إلى تحديد الفرص المتاحة للتعاون الاستراتيجي مع المنظمات المحددة في القرار المنشئ لولايته، بما في ذلك الإجراءات الخاصة ذات الصلة التابعة لمجلس حقوق الإنسان، والهيئات والوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج التابعة للأمم المتحدة، والهيئات الدولية الأخرى، والحكومات، والشركات عبر الوطنية، ومؤسسات الأعمال الأخرى، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، وممثلو الشعوب الأصلية، ومنظمات المجتمع المدني، والمنظمات الإقليمية ودون الإقليمية^(٣٨). فضلاً عن هذه المنظمات، يسعى الفريق العامل إلى إقامة تعاون مباشر وغير مباشر على السواء مع رابطات نشاط الأعمال، والمؤسسات الأكاديمية، ومراكز البحوث، والموائد المستديرة للصناعة، ومبادرات أصحاب

(٣٨) على سبيل المثال، تفاعل أعضاء الفريق العامل مع مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) في إعداد تقرير الاستثمار العالمي لعام ٢٠١٢.

المصلحة المتعددين، واتحادات نقابات العمال، وقادة الفكر، والمدافعين عن حقوق الإنسان الذين يتناولون أنشطة مؤسسات الأعمال، ومنظمات القاعدة الشعبية.

٨٣- أما الطبيعة المحددة للتعاون مع الشركاء المختلفين فستشكل بفعل الاعتبارات المعروضة في الفرع المتعلق بالاستراتيجية، بما في ذلك ما ينطوي عليه هذا التعاون من قدرة على تحقيق أثر "المضاعف" والوصول على نطاق واسع إلى جمهور أوسع مما كان سيكون ممكناً عن طريق جهد الفريق العامل الذي يبذله وهو يتصرف بمفرده، ونطاق مجموعات الجهات صاحبة المصلحة من حيث نوع هذه الجهات (مثلاً الجهات المنتمة إلى مناطق مختلفة من العالم) ومدى اتساق النطاق داخل كل مجموعة من مجموعات الجهات صاحبة المصلحة (أي على سبيل المثال المدى الذي يتراوح بين الشركات عبر الوطنية والمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم داخل مجموعة الجهات صاحبة المصلحة الممارسة لنشاط الأعمال).

ثامناً - أساليب العمل

٨٤- عقب المداولات التي أُجريت في الدورة الأولى للفريق العامل، وبالاستناد إلى الإسهامات والورقات الواردة من الدول والجهات الأخرى المعنية صاحبة المصلحة قبل الدورة نفسها وأثناءها، أصدر الفريق بياناً عن أساليب العمل التي يعتزم اتباعها في تنفيذ ولايته.

ألف - الرئيس - المقرر

٨٥- قرر الفريق تعاقب مهمة الرئيس - المقرر بعد كل دورة من دورات الفريق العامل. وقد عُينت 'مارغاريت يونك' في منصب الرئيس - المقرر للدورتين الأولى والثانية للفريق. وسيعقد الفريق دورته الثانية في الفترة من ٧ إلى ١١ أيار/مايو ٢٠١٢ في جنيف.

باء - البعثات القطرية والأعمال الميدانية الأخرى

٨٦- سيقوم الفريق العامل، وفقاً لولايته، ببعثتين قطريتين رسميتين كل عام تلبية للدعوات الواردة من الدول الأعضاء. وسيجرى القيام بالبعثات القطرية بروح من النهوض بالحوار البناء مع الدول وجميع الجهات الأخرى المعنية صاحبة المصلحة على الصعيد الوطني، وستتوخى الفريق الهدف المتمثل في تحديد وتبادل وترويج الممارسات الجيدة والدروس المستفادة في معرض تنفيذ المبادئ التوجيهية. ويعتزم الفريق العامل التواصل مع الدول التي أصدرت دعوات دائمة إلى المكلفين بإجراءات خاصة، وهو يشجع الدول الأخرى، من جميع المناطق الجغرافية، على أن توجه إليه دعوات.

٨٧- وبالإضافة إلى البعثات القطرية الرسمية والزيارات الأخرى إلى الدول الأعضاء، يهدف الفريق العامل إلى الاضطلاع بولايته بطريقة تشمل القيام بقدر إضافي كبير من العمل الميداني عبر جميع المناطق بغية توجيه أعماله، ولضمان أن أية استنتاجات وتوصيات يتوصل إليها تستجيب للواقع العملي والتشغيلي على أرض الواقع.

جيم- تلقي المعلومات

٨٨- في سياق النهوض بنشر المبادئ التوجيهية وتنفيذها على نحو فعال، أسند مجلس حقوق الإنسان في قراره ٤/١٧ إلى الفريق العامل ولاية التماس وتلقي المعلومات من جميع المصادر ذات الصلة، بما في ذلك الحكومات، والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، والمجتمع المدني، وأصحاب الحقوق.

٨٩- وسيستخدم الفريق العامل المعلومات الواردة من الجهات المعنية صاحبة المصلحة فيما يتعلق بانتهاكات محددة لحقوق الإنسان استخداماً مناسباً لتوجيه أعماله واستراتيجيته، ولتحديد الحواجز التي تعترض التنفيذ الفعال للمبادئ التوجيهية والثغرات القائمة في مجال حماية حقوق الإنسان في سياق أنشطة قطاع الأعمال، وفي تشكيل التوصيات المقدمة إلى الدول وجهات الأعمال والجهات الفاعلة الأخرى بشأن تنفيذ المبادئ التوجيهية. ونظراً إلى النطاق الواسع لولاية الفريق العامل والحجم والتعقيد الكبيرين للمسألة المطروحة، وقيود الموارد، فإن الفريق ليس في وضع يسمح له بالتحقيق في الحالات الفردية لتجاوزات المدعاة لحقوق الإنسان الناشئة عن نشاط الأعمال.

دال- المنتدى المعني بنشاط الأعمال وحقوق الإنسان

٩٠- ستكون المشاركة في الاجتماع السنوي الأول للمنتدى المعني بنشاط الأعمال وحقوق الإنسان مفتوحة أمام الجهات المعنية صاحبة المصلحة، وفقاً لقرار مجلس حقوق الإنسان ٤/١٧، وسيُعقد هذا الاجتماع في جنيف في ٤ و ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. وسيبث الفريق العامل في مجالات التركيز المواضيعية وطرائق العمل للمنتدى في دورته الثانية، بعد إجراء مزيد من الإعداد لبرنامج عمله الموضوعي وبعد أخذ المقترحات الواردة بالفعل من الجهات صاحبة المصلحة أثناء مشاورته الأولية في الاعتبار.

تاسعاً- الاستنتاجات

٩١- يعرض هذا التقرير الاستراتيجية التي سيسير عليها الفريق العامل في سعيه إلى تحقيق الولاية المسندة إليه من مجلس حقوق الإنسان. وتشكل هذه الاستراتيجية من

إسهامات مستمدة من المشاورات ومن ورقات تلقاها الفريق العامل حتى الآن من الدول ومن مؤسسات ورابطات الأعمال، ومن منظمات المجتمع المدني، وأفراد معينين.

٩٢- ويُدرك الفريق العامل تمام الإدراك التعقيدات والحساسيات التي تكتنف ولايته. ومع ذلك فإنه يعي حتمية اتخاذ أي خطوات ملائمة تكون ضرورية من أجل ضمان توفير أكبر قدر من الحماية والاحترام لحقوق الإنسان في سياق أنشطة قطاع الأعمال.

٩٣- ويسلم الفريق العامل بأن نشاط الأعمال هو تعبير عن الفرصة المتاحة، عن طريق تحويل عوامل الإنتاج - أي الأرض والعمل والتمويل والتكنولوجيا - إلى سلع أو خدمات، الأمر الذي يمكن أن يُسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية. بيد أن هياكل الحوافز الحالية المتاحة لنشاط الأعمال تؤدي في معظم الأحيان إلى اتخاذ قرارات تضر بالتمتع بحقوق الإنسان. وبنفس المنطق، فإن هياكل الحوافز ليست أمراً لا مفر منه وليست أمراً لا يمكن تغييره. وقيام الدول ومؤسسات الأعمال بالوفاء بمسؤولياتها المتميزة ولكن المتكاملة، كما هي معروضة في المبادئ التوجيهية، تصبح لديها إمكانات ضمان تحقيق النمو الاقتصادي عن طريق اتباع ممارسات أكثر شمولاً وإنصافاً في مجال نشاط الأعمال.

٩٤- وتشكل المبادئ التوجيهية أداة تمكينية قوية لتحسين عملية صنع القرار من جانب الدول ومؤسسات الأعمال على السواء. والنهج المتبع في المبادئ التوجيهية بشأن احترام الحقوق، الذي توضع في الاعتبار فيه كما ينبغي المخاطر والتأثيرات التي تلحق بأصحاب الحقوق، والذي يكفل توافر قنوات فعالة أمام الضحايا للطعن في القرارات وللحصول على الانتصاف، إنما يتيح خارطة طريق لممارسة نشاط الأعمال على نحو أفضل عن طريق خفض المخاطر، وخلق الفرص، وتجنب المنازعات، وتحسين العلاقات الخارجية، والحفاظ على الإنتاجية، وزيادة القيمة.

٩٥- وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي أن يجري إلى أقصى حد ممكن زيادة فعالية الفائدة المتأصلة في المبادئ التوجيهية وسلطان هذه المبادئ القوي والمتنامي باعتبارها الإطار المرجعي العالمي ذا الحجية بشأن حقوق الإنسان ونشاط الأعمال. ويعتزم الفريق العامل القيام بذلك على وجه التحديد. فالمبادئ التوجيهية تطرح فرصة لم يسبق لها مثيل للتركيز على الجهود الطيبة من جانب الدول ومؤسسات الأعمال والمجتمع المدني بشأن الهدف الموحد المتمثل في احترام حقوق الإنسان من جانب قطاع نشاط الأعمال على نطاق العالم، تحقيقاً لصالح أصحاب الحقوق في كل مكان.