الأمم المتحدة

A/HRC/FBHR/2015/2

الجمعية العامة

Distr.: General
9 February 2016
Arabic
Original: English

مجلس حقوق الإنسان
المنتدى المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان
الدورة الرابعة
١٦-١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥

الدورة الرابعة للمنتدى المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان: موجز المناقشات*

مذكرة من الأمانة

تتضمن هذه الوثيقة، التي أعدت وفقاً لقراري مجلس حقوق الإنسان ١٧/٤ و٢٦/٢٢، موجزاً لمناقشات المنتدى السنوي الرابع المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، الذي عقد في الفترة من ١٦ إلى ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥. وهي تقدم لمحة عامة عن هذه المناقشات، وينبغي أن تقرأ بالاقتران مع برنامج المنتدى والمذكرات المفاهيمية التي أعدت للدورة، وما أدلي به فيها من بيانات وما ورد بشأنها من ورقات، إلى جانب تسجيلات الدورة المتاحة على الموقع الشبكي للمنتدى.

* تأخر تقديم هذا التقرير إلى شعبة خدمات المؤتمرات بسبب ظروف غير متوقعة.

GE.16-01646(A)
1601646

الرجاء إعادة الاستعمال

الدورة الرابعة للمنتدى المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان: موجز المناقشات

المحتويات

الصفحة

أولاً – مقدمة ٣

ثانياً – المشاركة ٣

ثالثاً – موضوع المنتدى ٤

رابعاً – الجلسة العامة الافتتاحية ٥

خامساً – قياس وتتبع تنفيذ المبادئ التوجيهية ٨

سادساً – اتساق وتقارب السياسات المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان في أطر الحوكمة العالمية ١٠

سابعاً – اتساق السياسات والممارسات على المستوى الوطني ١٣

ثامناً – احترام الشركات لحقوق الإنسان في الممارسة العملية ١٦

تاسعاً – الفئات المعرضة للخطر ١٨

عاشراً – الوصول إلى سبل الانتصاف ٢٢

حادي عشر – الأحداث الرياضية الكبرى وحقوق الإنسان ٢٤

ثاني عشر – مشاركة أصحاب المصلحة المتعددين في جميع ركائز "الحماية والاحترام والانتصاف" في حالات محددة: الممارسات الجيدة ٢٦

ثالث عشر – الجلسة العامة الختامية ٢٩

أولاً- مقدمة

١- عقد منتدى الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، وهو أكبر حدث سنوي في العالم بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، دورته الرابعة في جنيف في الفترة من ١٦ إلى ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥. وشارك في هذه الدورة أكثر من ٤٠٠ ٢ مشارك مسجل من ١٣٠ دولة. وغطى البرنامج ٦٣ جلسة عمل مختلفة.

٢- وعيّن رئيس مجلس حقوق الإنسان السيدة ديانا شافيز، المديرة التنفيذية لمركز الدعم المعني بأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي التابع للاتفاق العالمي للأمم المتحدة، رئيسة للمنتدى. وعملاً بقرار المجلس ٤/١٧، كانت رئيسة المنتدى مسؤولة عن إعداد هذا الموجز الذي يتناول مناقشات المنتدى.

٣- وكان لهذا المنتدى، الذي يخضع لتوجيه الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، برنامج تضمن جلستين عامتين رفيعتي المستوى (افتتاحية وختامية)، و١٨ جلسة موازية أدارها الفريق العامل ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، و٤٥ جلسة موازية نظمها أصحاب مصلحة خارجيون، واستندت هذه الجلسات إلى ١٤٠ ورقة معلومات أصلية.

٤- وأنشأ مجلس حقوق الإنسان هذا المنتدى بموجب قراره ٤/١٧، وأُسندت إليه ولاية مناقشة الاتجاهات السائدة والتحديات القائمة في مجال تنفيذ المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان (A/HRC/17/31، المرفق)؛ وتشجيع الحوار والتعاون بشأن القضايا المرتبطة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، بما في ذلك التحديات التي تواجهها قطاعات أو بيئات تشغيل معينة، أو فيما يتصل بحقوق أو فئات معينة؛ وتحديد الممارسات الجيدة.

ثانياً- المشاركة

٥- ظلت نسبة المشاركة في المنتدى ترتفع كل عام. وقد اجتذب المنتدى المعقود في عام ٢٠١٥ أكثر من ٤٠٠ ٢ مشارك مسجل من ١٣٠ دولة، مقابل حضور حوالي ١٠٠٠ مشارك مسجل من ٨٠ دولة في المنتدى الأول المعقود في عام ٢٠١٢. وشاركت جميع فئات أصحاب المصلحة بأعداد كبيرة في عام ٢٠١٥، وتساوت نسبة تمثيل النساء مع نسبة تمثيل الرجال.

فئات أصحاب المصلحة المشاركين	*النسبة المئوية*
الأكاديميون	١٤
الأعمال التجارية (مؤسسات الأعمال، رابطات الأعمال/الصناعة، المؤسسات الاستشارية، المؤسسات القانونية)	٢١

فئات أصحاب المصلحة المشاركين	*النسبة المئوية*
منظمات المجتمع المدني	٣٤
مبادرات أصحاب المصلحة المتعددين	٢
المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان	٢
الرابطات المهنية	١
الدول	١٣,٥
نقابات العمال	٠,٥
منظمات الأمم المتحدة/المنظمات الحكومية الدولية	٧
جهات أخرى	٥

ثالثاً- موضوع المنتدى

٦- كان موضوع منتدى عام ٢٠١٥ هو "تتبع التقدم المحرز وضمان الاتساق في الأعمال التجارية وحقوق الإنسان". وركزت المناقشات على ستة مجالات رئيسية هي:

'١' الجهود الرامية إلى تتبع الأداء والتقدم المحرز في تنفيذ المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان؛

'٢' اتساق السياسات في أطر الحوكمة العالمية؛

'٣' اتساق السياسات والممارسات على الصعيد الوطني؛

'٤' احترام الشركات لحقوق الإنسان في الممارسة العملية؛

'٥' الفئات المعرضة للخطر؛

'٦' الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة.

٧- وشكّل التعاون بين أصحاب المصلحة المتعددين من الدول ومؤسسات الأعمال التجارية، والمجتمع المدني، والجهات المتأثرة صاحبة المصلحة على نطاق الركائز الثلاث للمبادئ التوجيهية محوراً رئيسياً آخر. وتضمن المنتدى أيضاً جلسة خاصة حول الأحداث الرياضية الكبرى.

٨- وتناولت أيضاً جلسات موازية نظمها أصحاب مصلحة خارجيون الاتجاهات والمسائل الرئيسية ذات الصلة بحقوق وفئات وقطاعات وبيئات تشغيلية محددة. وعرضت جلسات عامة رفيعة المستوى رؤى القيادات بشأن خطة الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والاتجاهات العالمية الراهنة.

رابعاً- الجلسة العامة الافتتاحية

٩- تضمنت الجلسة الافتتاحية ملاحظات افتتاحية وثلاث حلقات نقاش ضمت أصحاب مصلحة متعددين وغطت الموضوع المركزي لعام ٢٠١٥. وفي الملاحظات التمهيدية، بيّن مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان مساهمة المنتدى في تعزيز احترام الشركات لحقوق الإنسان. وأوضحت رئيسة المنتدى أهمية العمل الجماعي استناداً إلى المعايير القائمة والحفاظ على سيادة القانون. وعرض الفريق العامل التقييم الذي أعده عن التقدم المحرز في تنفيذ المبادئ التوجيهية خلال الأشهر الـ ١٢ الماضية، فضلاً عن التحديات المتبقية في هذا المجال.

١٠- وبحث فريق النقاش الأول مختلف المسائل التي تشكل جدول الأعمال المتعلق بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وشدد، في المقام الأول، على أن المبادئ التوجيهية كانت بمثابة "العامل الذي يغيّر قواعد اللعبة" حيث بينت أدوار الحكومات والشركات ومسؤولياتها، وعززت مفاهيم أساسية من قبيل بذل الشركات للعناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان. وشُدّد على أن استفادة الشركات والمنظمات والمبادرات الدولية والمنظمات الإقليمية والحكومات من المبادئ التوجيهية كانت كبيرة. وفي هذا الصدد، ناقش المحاورون أيضاً أهمية أن تضع الدول قواعد ولوائح واضحة لمنع التجاوزات وجبر الأضرار؛ والتقدم المحرز في إشراك الرؤساء التنفيذيين في إدارة المخاطر المترتبة في مجال حقوق الإنسان؛ وأهمية إشراك جميع أصحاب المصلحة لتحسين سلوك الشركات، بما في ذلك المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان؛ وأثر المشاريع الاستثمارية واتفاقات التجارة الحرة على المجتمعات المحلية، ولا سيما على الشعوب الأصلية؛ وحالات الإفلات من العقاب في التجاوزات التي ترتكبها الشركات، مثل شركات الأمن الخاصة. وأوضح صحفي ومدافع عن حقوق الإنسان من أنغولا أن انسحاب شركات الأمن الخاصة من مناطق المناجم تطلّب بذل جهود دؤوبة على مدى ١٠ سنوات في مجال الإبلاغ عن التجاوزات المرتكبة. واعتبرت أيضاً العناية الواجبة والفعالة لمراعاة حقوق الإنسان والشفافية وحماية حقوق الإنسان في سياق الاستثمارات عوامل ضرورية للحد من التجاوزات والمنازعات المجتمعية في البلدان الغنية بالموارد.

١١- وتناولت حلقة النقاش الثانية الطرق التي يمكن أن تحسن بها الشركات الدولية سلوكها من خلال انتهاج سياسات وإدارة أفضل؛ والحواجز التي يواجهها الضحايا في الحصول على سبيل انتصاف فعال؛ وأهمية وجود مؤسسات وطنية لحقوق الإنسان؛ والتحدي الذي يفرضه تزايد المخاطر المترتبة في مجال حقوق الإنسان على عمليات الدمج والتملك؛ وكيفية إعمال حقوق المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية داخل الشركات التي تعمل في جميع المناطق الجغرافية، بما في ذلك البلدان التي تجرّم فيها المثلية الجنسية؛ وكيفية جذب المزيد من المؤسسات التجارية للمشاركة علناً في مجال حقوق الإنسان من خلال أحداث من قبيل هذا المنتدى. وتطرق النقاش أيضاً إلى الطرق التي تنظر بها المؤسسات التجارية إلى دورها في دعم أهداف التنمية المستدامة المعتمدة مؤخراً والمساهمة في إعمال حقوق الإنسان. وأظهرت

تجارب الشركات أن تكريس احترام حقوق الإنسان يندرج ضمن نطاق الممكن، وأبرزت أيضا مدى تعقيد إدارة المخاطر المترتبة في مجال حقوق الإنسان في إحدى الشركات الكبرى عبر الوطنية. وفيما يتعلق بمسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان في عمليات الدمج والتملك، فإن عمليات بذل العناية الواجبة تميل إلى التركيز على القضايا التجارية الأساسية، مثل مواءمة المنتجات والميزانيات العمومية. وتضمنت نقاط البدء في تناول قضايا حقوق الإنسان في هذه العمليات ثقافة الشركات والعلاقات مع المجتمعات المحلية والتفاعل مع الحكومات وعمليات سلاسل الإمداد. ونوقش تأثير الفساد على حقوق الإنسان مع الإشارة إلى التدابير التي اتخذت لتجريم الفساد بموجب قوانين، مثل قانون ممارسات الفساد في الخارج في الولايات المتحدة الأمريكية وقانون مكافحة الرشوة في المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية.

١٢- وفيما يتعلق بالحصول على سبل الانتصاف، أُفيد بإحراز تقدم محدود وتراجع إمكانية الوصول إلى آليات المساءلة في بعض الحالات. وسُلّط الضوء على قضية كين سارو ويوا. وقد أدت الجهود التي بذلها السيد سارو ويوا للتصدي لأثار تسرب النفط في دلتا النيجر إلى إعدامه على يد الحكومة العسكرية في عام ١٩٩٥. ولوحظ أن أسر المدافعين مثل أسرة السيد سارو ويوا ستواجه صعوبات أكبر في الحصول على سبيل إنصاف قضائي فعال في الوقت الحالي بالنظر إلى تزايد التقييدات المفروضة على تطبيق قانون دعاوى الضرر التي يرفعها أجانب في الولايات المتحدة.

١٣- وأشير إلى أن المجتمعات المحلية تنظر، في أغلب الأحيان، إلى الشركات الأجنبية على أنها جهات تمثل حكومات موطنها الأصلي في الخارج، وأن من الأهمية بمكان أن تعترف حكومات الموطن الأصلي والشركات بهذا الخلط القائم على أرض الواقع. وفيما يتعلق بمسألة الاتساق، فقد شُدّد على ما حصلت عليه العديد من الشركات والحكومات من فوائد اقتصادية كبيرة بفضل العولمة وفرص الوصول إلى الأسواق المفتوحة. ومع ذلك، فإن تحقيق نظام متسق للأعمال التجارية وحقوق الإنسان ومحكوم بسيادة القانون يقتضي أن تكون الفوائد والامتيازات مقرونة بمسؤوليات تتعلق باحترام حقوق الإنسان.

١٤- وركزت حلقة النقاش الثالثة على العوامل الداعمة للسوق والمسائل النظمية التي تدفع وتعيق التقدم في مجال احترام الشركات لحقوق الإنسان.

١٥- وأفادت إحدى الملاحظات التي أُبديت في إطار المنتدى الاقتصادي العالمي بتزايد إقرار الرؤساء التنفيذيين بأن احترام الحقوق يشكل عنصراً جوهرياً في أعمالهم التجارية، وأن الحوكمة الرشيدة تعود بالنفع على الأعمال التجارية. ومع ذلك، فلا يزال تحسين ممارسات الشركات يمثل أحد التحديات القائمة في النموذج الاقتصادي الحالي الذي يركز على قصر الأجل، مثل الإبلاغ المالي الفصلي، الذي لا يقدم للشركات أية حوافز تدفعها إلى بحث الطرق التي تؤثر بها هياكلها وعملياتها وإجراءاتها في مجال الإدارة على النمو المستدام وحقوق الإنسان.

١٦- وفيما يتعلق بالتفاوتات النُظمية فيما بين البلدان وداخلها، شُدّد على أن البلدان النامية تفقد حوالي ٢٠٠ مليار دولار سنوياً بسبب تهرب الشركات المتعددة الجنسيات من دفع الضرائب؛ وأن انخفاض رواتب العمال يؤثر على ٢٠٠ مليون شخص في القطاع الرسمي وعلى مليار شخص في القطاع غير الرسمي؛ وأن ٣٠ مليون شخص يعانون من ظروف العمل الجبري على الصعيد العالمي. وسُلّط الضوء على عدم الاتساق في ممارسات الشركات التي وسعت، في آن واحد، من نطاق برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات والتهرب من دفع الضرائب، ولا سيما في البلدان النامية. وسيضمن تحقيق قدر أكبر من المساواة في توزيع الدخل زيادة فرص العمل ورفع الرواتب وتوفير حماية اجتماعية أفضل، وسيحسن أداء مؤسسات الدولة ويعززها. ويتمثل أحد العوائق التي تزداد صعوبة وتحول دون تحقيق ذلك في تقلص الحيز المتاح للمجتمع المدني على الصعيد العالمي لتعزيز ورصد الظروف اللازمة لتحقيق نمو مستدام وعادل.

١٧- وتطرق النقاش بعد ذلك لمنظور أسواق رأس المال والمستثمرين الذين يمكنهم تحفيز ودعم الممارسات التجارية الجيدة، ولكنهم غالباً ما يضغطون، في الواقع العملي، على الشركات لتحقيق عائدات على المدى القصير على حساب حقوق الإنسان. وسُلّط الضوء على ثلاثة عوامل يمكن أن تؤدي إلى إحداث تغيير إيجابي. فأولاً، ينبغي لمديري الصناديق والمحللين تحليل أداء الشركات في مجال حقوق الإنسان، حيث يعدّ أداؤها في هذا المجال فائق الأهمية بالنسبة إلى الأعمال التجارية ويمكن أن يؤثر على العائدات. وثانياً، ينبغي لمديري الصناديق أن يدرجوا، في القرارات المتعلقة بعمليات تخصيص رؤوس الأموال، مكافأة للشركات التي تحقق أداءً جيداً بتخصيص المزيد من رؤوس الأموال حتى تكون لديها ميزة تنافسية. وثالثاً، ينبغي للمستثمرين الذين يقدمون قروضاً للسوق، مثل المستثمرين الذين يوظفون أموالهم في الشركات والمستثمرين في الأسهم، أن يتصرفوا بوصفهم "مالكين جيّدين"، ولا سيما في الاجتماعات السنوية العامة، حيث ينبغي لهم التصويت لصالح مديري الشركات التي تتعامل بجدية مع القضايا الاجتماعية وتحميلهم بالمثل مسؤولية أي تقصير يصدر عنهم. ومع ذلك، فلم يتخذ في الوقت الحالي أي إجراء من هذه الإجراءات لعدم حصول المحللين ومديري الصناديق على المعلومات اللازمة عن حقوق الإنسان، وحتى في حالة حصولهم على هذه المعلومات، فإن العديد منهم لا يملك الخبرة اللازمة لإجراء تحليل سليم. ولتجاوز هذا القصور السوقي، فمن الضروري إضفاء المزيد من الوضوح فيما يتعلق بتعقيد الأسواق المالية وزيادة الفهم الجماعي لما هو متوقع من المستثمرين، إلى جانب وضع آليات مساءلة شفافة.

١٨- وتسنى أيضاً تناول مسألة أهمية البيانات والشفافية وتحفيز زيادة الإبلاغ عن حقوق الإنسان وتحسينه. وأفيد بوجوب أن ينظر واضعو السياسات والمؤسسات التجارية في الآثار الاجتماعية والبيئية بصورة شاملة، من خلال مرشحات واسعة النطاق من قبيل المعيار "G4" الذي وضعته مبادرة الإبلاغ العالمية، ثم التطرق بعمق إلى القضايا المستهدفة، مثل حقوق الإنسان، عن طريق إطار الإبلاغ عن المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة. وبحث فريق الخبراء

إمكانية توحيد معايير الإبلاغ المختلفة من أجل تحقيق قدر أكبر من الوضوح للشركات والمحللين والمستثمرين، ومدى الرغبة في هذا التوحيد.

خامساً- قياس وتتبع تنفيذ المبادئ التوجيهية

١٩- تضمن المنتدى مناقشات تناولت طرق تتبع التقدم المحرز وقياس تنفيذ الدول والشركات للمبادئ التوجيهية حيث تشكل هذه المسألة أحد مجالات التركيز الرئيسية الستة. وعرض الفريق العامل أربعة أسباب تبين أهمية القياس، وهي تتمثل فيما يلي: (أ) يوفر القياس أداة إدارة داخلية جيدة للدول والشركات؛ (٢) يساعد على تحسين الأداء؛ (٣) يوضح المجالات ذات الأولوية لتسريع عملية التنفيذ؛ (٤) يساعد على ضمان المساءلة. ورأى الفريق العامل أنه بالرغم من وجود بيانات لقياس بعض الطرق التي تنفذ بها الدول والشركات المبادئ التوجيهية (تركز معظم المبادرات الحالية على قياس تنفيذ الأعمال التجارية وحقوق العمل والأثر البيئي)، فإن المعلومات المتاحة لا تكون دوماً ذات صلة أو يسهل استرجاعها وفرزها. وفي الوقت نفسه، فقد تضيع الكثير من البيانات، ولا سيما فيما يتعلق بالركيزة الثالثة من ركائز المبادئ التوجيهية، وتأثير المجتمع المحلي، والأوضاع التي يواجهها المدافعون عن حقوق الإنسان، وعما إذا كان بإمكان سياسات الشركات وقوانين الدول أن تحقق أهدافها على أرض الواقع من خلال منع وجبر الأضرار التي تلحق بالناس.

٢٠- وأقرّ المحاورون بأن عملية القياس تثير تحديات كبيرة، مثل الحصول على معلومات مفيدة والاتفاق على مجموعة موحدة من المؤشرات التي يمكن من خلالها تتبع التقدم المحرز في تنفيذ المبادئ التوجيهية بشكل فعال. وعلى وجه التحديد، فمن الصعب ضمان ألا يؤدي قياس الإجراءات التي اتخذتها الدولة والشركة (أو الإجراءات غير المتخذة)، ولا سيما عن طريق المؤشرات، إلى الحصول على بيانات مبسطة إلى حد الإفراط ومحدودة بحيث تفقد المعلومات قيمتها وتسفر عن استنتاجات خاطئة وتقود نحو سلوك منحرف. وعلى سبيل المثال، فالمؤشر الذي يطلب إلى الشركات أن "تذكر ما تضطلع به لتثقيف الموظفين بشأن حقوق الإنسان" قد يشجع الشركات على تطوير برامج للتعليم الإلكتروني لا تؤدي إلى إحداث تحسن حقيقي في مختلف الوظائف على المستوى التشغيلي، مثل عمليات الشراء والدمج والتملك وإدارة سلسلة الإمداد. ولوحظ أيضاً أن مقولة "ما يمكن قياسه يمكن إدارته"، ليست سوى نتيجة لذلك، ونبّه أحد المحاورين إلى أن "ما يقاس بصورة خاطئة سيدار بصورة خاطئة". وعلاوة على ذلك، فما يسهل قياسه لن يكون الاطلاع عليه مفيداً بالضرورة. ولهذا السبب، ترمي أدوات من قبيل إطار الإبلاغ عن المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة إلى دعم مبادرات مثل المقياس المرجعي لسجل الشركات في مجال حقوق الإنسان ومختلف المؤشرات البيئية والاجتماعية ومؤشرات الحوكمة الرشيدة، التي تستخدم آليات السوق لتحفيز تحسين السلوك التجاري من خلال تشجيع الشركات على الرد على الأسئلة السردية "الذكية" التي تصف بدقة أكبر تأثيرها على حقوق

الإنسان والتي يمكن من خلالها تحديد الجوانب غير الواضحة وتنفيذ تحسينات على المستوى الداخلي. ومع ذلك، فهناك حالة من الشدّ والجذب بين استخدام البيانات النوعية والكمية حيث يكون المستثمرون والشركات والحكومات أكثر ارتياحاً للإحصاءات منهم إلى الكلمات.

٢١- وفيما يتعلق بالجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية لقياس العمل الحكومي بشأن معايير العمل اللائق من خلال "إطارها الإحصائي للعمل اللائق"، خلصت هذه المنظمة إلى أن تصديق أي دولة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية لا يؤدي بالضرورة إلى تهيئة ظروف أفضل على أرض الواقع، وأن عدم وجود بيانات، ولا سيما بشأن الفئات الضعيفة مثل العمال المهاجرين والأطفال العاملين في القطاعات غير الرسمية، سيجعل من الصعب رسم صورة دقيقة للوضع الحقيقي.

٢٢- وأُشير إلى تشجيع الدول والشركات على الكشف بصورة أعمق وأصدق عن سياساتها وممارساتها وأدائها في مجال حقوق الإنسان باعتباره طريقة هامة لضمان أن تظل المعلومات العامة دقيقة وألا تؤدي حدود المؤشرات البديلة إلى خفض قيمتها. ومع ذلك، فإن تشجيع الشركات، على سبيل المثال، على الاضطلاع بإبلاغ أكثر دلالة يشكل تحدياً كبيراً يتطلب تضافر العمل الحكومي لتحفيز الكشف عن المعلومات من جانب الشركات وتعميق إدراك المحللين الماليين والمستثمرين بأن الإضرار بالأشخاص يوازي الإضرار بالشركات.

٢٣- وأُفيد بأن خطط العمل الوطنية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان والتقييمات الأساسية الوطنية قد تشكل، بسبب شكلها الموحّد نسبياً، أبسط أداة لقياس تنفيذ الدول للمبادئ التوجيهية. فهذه الخطط والتقييمات تنشئ قاعدة مشتركة بين الوزارات بشأن القضايا البارزة والمجالات ذات الأولوية، وبإمكانهما ضمان مشاركة مختلف الإدارات. وبالإضافة إلى ذلك، تتمثل إحدى الآليات غير المستغلة والتي بإمكانها تحسين التنفيذ من جانب الدول في عملية الاستعراض الدوري الشامل لمجلس حقوق الإنسان، وهي عملية استعراض من قبل النظراء تقدم من خلالها الحكومات توصيات محددة وسهلة التنفيذ للدول موضوع الاستعراض في دورة مدتها أربع سنوات. وأخيراً، فإن وضع مؤشرات لقياس متابعة الأهداف الإنمائية المستدامة يمكن أن يقدم أداة ممكنة أخرى - وإن كانت أقل تحديداً - لتقييم التنفيذ من جانب الدول. وفي هذا الصدد، يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تضطلع بدور أكبر في التعاون مع الدول بشأن خطط العمل الوطنية والتقييمات الأساسية الوطنية من قبيل تحديد الثغرات التنظيمية وتيسير الحوار مع أصحاب المصلحة الرئيسيين بشأن العمل الضروري الذي ستضطلع به الحكومات في المستقبل.

٢٤- وبوجه عام، فإن من الضروري تقديم صورة أدقّ لما تضطلع به فرادى الدول والشركات أو لا تضطلع به لتنفيذ المبادئ التوجيهية، وكذلك تقديم المزيد من المعلومات الأعمق عن الأطر القانونية للدول وسياساتها وعن تمويل آلياتها المعنية بالمساءلة، وأفضل البيانات

الصناعية/القطاعية المتعلقة بعمل الشركات، وزيادة التركيز على الأثر والأداء والنتائج عوض التركيز فقط على التزامات الشركات والحكومات.

سادساً- اتساق وتقارب السياسات المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان في أطر الحوكمة العالمية

٢٥- يتمثل مجال التركيز الرئيسي الثاني في "اتساق السياسات في أطر الحوكمة العالمية". واستكشف المنتدى، في جميع الجلسات التي عقدت في هذا الشأن، فرص زيادة الاتساق والمواءمة بين المبادرات المرتبطة بالممارسات التجارية المسؤولة.

٢٦- ولدى تحديد السبل الكفيلة بتسريع تنفيذ المبادئ التوجيهية، ذكر الفريق العامل أنه على الرغم من قلة عدد خطط العمل الوطنية المخصصة للأعمال التجارية وحقوق الإنسان، فقد تسنى بشكل واضح الاستفادة من هذه المبادئ من خلال المشاريع والمنظمات التي تعالج القضايا بشكل غير مباشر. ولاحظ أيضاً أن زيادة التنسيق ومطابقة البيانات بين هذه المبادرات ستعززان أكثر التماسك والتقارب بشأن المبادئ التوجيهية.

٢٧- وفي مجال الإبلاغ، استنسخ إطار المعيار G4 الذي وضعته مبادرة الإبلاغ العالمية من أجل الإبلاغ المتعلق بالاستدامة ١٢ مؤشراً من المبادئ التوجيهية، وأدرج العديد من المؤشرات الأخرى. وكشفت بيانات حديثة بشأن الإبلاغ المتعلق بالاستدامة أن ٢٢ في المائة من حوالي ١ ٤٠٠ شركة من الشركات التي شملتها الدراسة الاستقصائية قد أبلغت عن تأثير سلبي على حقوق الإنسان وعن الكيفية التي سعت بها لمواجهة هذه التأثير. وفي هذا المنتدى، أطلقت مبادرة الإبلاغ العالمية أيضاً "وثيقة روابط" بشأن العلاقة القائمة بين المبادئ التوجيهية والمعيار G4. ويتمثل المعيار الآخر الأساسي في دعم المبادئ التوجيهية في المعيار ISO 26000 الذي يشكل مرجعاً رئيسياً في وضع معايير أخرى، مثل المعايير المتعلقة بالشراء المستدام والصحة والسلامة.

٢٨- وفي إطار منظومة منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، عززت عدة عمليات الجهود المبذولة لتنفيذ المبادئ التوجيهية. وتعكس نسخة عام ٢٠١١ للمبادئ التوجيهية التي أعدتها المنظمة للشركات المتعددة الجنسيات والتي تطبقها ٤٦ حكومة الأفكار الرئيسية التي تتضمنها المبادئ التوجيهية، ولا سيما فيما يتعلق بمسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان وبذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان. وشملت العمليات الرئيسية الجارية وضع توجيهات قطاعية تتعلق ببذل العناية الواجبة في إطار "الخطة الاستباقية" التي أعدتها منظمة التعاون والتنمية حالياً لقطاعات المعادن والملابس الجاهزة والمالية والزراعة؛ والتعاون مع الفريق العامل المعني بتعزيز خطط العمل الوطنية؛ والتطورات المتعلقة بممارسات نقاط الاتصال الوطنية، والتي تعزز المبادئ التوجيهية للمنظمة وتنظر في الشكاوى التي يرفعها أصحاب المصلحة بشأن الانتهاكات التي يُدعّى ارتكابها من جانب الشركات المتعددة الجنسيات. ومنذ إضافة حقوق الإنسان إلى المبادئ التوجيهية في عام ٢٠١١، نظرت نقاط الاتصال التي أشارت إلى مسألة

حقوق الإنسان في ١٧٠ قضية (من مجموع ٣٣٠ قضية تناولتها المنظومة منذ عام ٢٠٠٠). وتتعلق القضايا الرمزية الأخيرة بشكاوى ضد فورمولا ١ وشركة سوكو الدولية (فيما يتعلق بالتنقيب عن النفط في حديقة فيرونغا الوطنية الواقعة في جمهورية الكونغو الديمقراطية). وشكل البيان الذي أدلى به قادة مجموعة السبعة واعترفوا فيه بنقاط الاتصال الوطنية تطوراً هاماً آخر.

٢٩- وفي سياق إشراك القطاع الخاص في مبادرات أخرى تابعة للأمم المتحدة، أدرج الاتفاق العالمي الركيزة الثانية من المبادئ التوجيهية في مبادئ حقوق الإنسان الخاصة به والتي وقعت عليها في الوقت الحالي حوالي ٤٠٠ ٨ شركة في جميع أنحاء العالم. ووفقاً لبيانات الاتفاق العالمي المتعلقة بالتنفيذ، فمن أصل ٦٠٠ ١ شركة مبلغة، تناول ٧٢ في المائة منها حقوق الإنسان في مدونته العامة لقواعد السلوك، ونفذ ٤٢ في المائة منها آليات التظلّم المتعلقة بالعمال والمجتمعات المحلية. ومع ذلك، فقد لوحظ أن ١٥ في المائة فقط من هذه الشركات أبلغ عن اضطلاعه بعمليات تقييم الأثر على حقوق الإنسان. ويتصل الاتفاق العالمي، من خلال تعزيز التوقعات بالتزام جميع الشركات بحقوق الإنسان على الصعيدين الوطني والدولي على حد سواء، بالشركات في جميع المناطق عن طريق شبكاته المحلية البالغ عددها ٨٠ شبكة.

٣٠- وفيما يتعلق بدور المنظمات الإقليمية، فإن الاستراتيجية التي اعتمدها الاتحاد الأوروبي بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات تعزز التقارب حول المبادئ التوجيهية والاتفاق العالمي والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية والمعيار ISO 26000. وتضمنت التطورات الرئيسية التوجيه الصادر عن الاتحاد بشأن الإبلاغ غير المالي (يدخل حيز النفاذ اعتباراً من عام ٢٠١٧)؛ وتعزيز خطط العمل الوطنية (تمتلك حالياً ثماني دول أعضاء في الاتحاد الأوروبي خطة عمل)؛ وإدماج حقوق الإنسان في عمليات الحوار والاتفاقات الثنائية والمتعددة الأطراف (وخاصة مجموعة السبعة) في مجال حقوق الإنسان، والمسؤولية الاجتماعية للشركات، والتجارة، والاستثمار.

٣١- وفيما يتعلق بتعزيز حقوق العمل، فإن معايير منظمة العمل الدولية تشكل جزءاً رئيسياً من الأساس المعياري للمبادئ التوجيهية. ومن ثم، فإن تعزيز التنسيق بين منظمة العمل الدولية والفريق العامل سيحقق المزيد من الاتساق ويؤدي إلى بذل جهود متآزرة لتوجيه ممارسات العمل اللائق.

٣٢- وذكرت أيضاً مراجع هذه المبادئ التوجيهية في سياق الاستثمار الدولي؛ وعلى سبيل المثال، فقد سعى مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) إلى إدراج عناصر المبادئ التوجيهية في عمله، مثلما هو الحال بالنسبة إلى إطار الأونكتاد لسياسات الاستثمار من أجل تحقيق التنمية المستدامة. وفي تقرير صدر مؤخراً بشأن مناطق تجهيز الصادرات (المناطق الاقتصادية الخاصة)، أكد الأونكتاد أيضاً واجب الدول في حماية حقوق الإنسان في سياق الأعمال التجارية. وتضمنت العمليات الرئيسية الأخرى التي أضفت فيها المبادئ التوجيهية المزيد من الوضوح على مسؤوليات الدولة والمؤسسات التجارية مبادرة أسواق الأوراق المالية

المستدامة واجتماع المائدة المستديرة المشترك بين الوكالات بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات الذي نسقته منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والأونكتاد.

٣٣- وعلى المستوى الوطني، طبق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أيضاً المبادئ التوجيهية في أطر سياساتية مختلفة، مثل مساعدته للحكومات والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لدعم العمليات الرامية إلى وضع خطط عمل وطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، ودعمه لتطوير أطر حوكمة وطنية للصناعات الاستخراجية وتنظيم حوارات مع أصحاب المصلحة المتأثرين، ولا سيما الشعوب الأصلية. واعتبرت إشارة الجمعية العامة للمبادئ التوجيهية في الوثيقة الختامية لخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠[(١)] فرصة مهمة لتحقيق المزيد من الاتساق والتقارب بين الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وعمليات التنمية المستدامة على المستويين الوطني والدولي.

٣٤- وشُدّد أيضاً على التقارب بين برنامج الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والأهداف الإنمائية المستدامة في بيان صدر عن مؤسسات الأعمال التجارية العالمية بالتزامن مع انعقاد المنتدى. وشددت هذه المؤسسات على أن المبادئ التوجيهية تشكل مرافقاً ضرورياً وقوياً لهذه الأهداف، وأكدت مجدداً دعم مجتمع الأعمال الدولي الكامل للمبادئ التوجيهية ومسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان.

٣٥- وأشارت وجهات النظر التي أبداها المجتمع المدني بشأن الاتجاهات المذكورة أعلاه إلى أن العمليات الجارية فيما يتعلق بوضع خطط عمل وطنية تتيح فرصاً لزيادة الاستفادة والتقارب. وأشير أيضاً إلى حدوث انجذاب حقيقي لمفاهيم أساسية في المبادئ التوجيهية، ولا سيما لمفهوم بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان. ومع ذلك، فمن المطلوب بذل المزيد من الجهود المنسقة لزيادة توضيح المسائل المتعلقة بتقوية التأثير في سلسلة الإمداد والانفصال المسؤول. وتضمنت الشواغل المثارة نزعة معارضة الوزارات الحكومية التي تشجع على زيادة مساءلة الشركات، والانتقام من المدافعين عن حقوق الإنسان، وأهمية ضمان أن تكمّل الجهود الرامية إلى سن صك ملزم قانوناً بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في المستقبل الجهود المبذولة لتنفيذ المبادئ التوجيهية.

٣٦- وبحث المنتدى أيضاً الآثار العملية الناجمة عن الإشارة إلى المبادئ التوجيهية في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ من أجل إشراك المؤسسات التجارية في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة. وشدد المشاركون على أهمية ما يلي:

(أ) معايير السلوك التجاري المسؤول، ولا سيما الحد الأدنى من التوقعات في المبادئ التوجيهية التي تحترمها جميع الأنشطة التجارية ولا تقوض حقوق الإنسان؛

(١) قرار الجمعية العامة ١/٧٠، الفقرة ٦٧.

(ب) الحوافز والمثبطات التي تدفع الشركات إلى احترام حقوق الإنسان في سياق دعمها جهود التنمية المستدامة؛

(ج) الصلات القائمة بين مدفوعات الضرائب واحترام الأعمال التجارية لحقوق الإنسان، والآثار السلبية المترتبة على حقوق الإنسان، مثل الحق في الصحة والحق في التعليم، نتيجة تهرب الشركات من دفع الضرائب؛

(د) آليات المساءلة، والإرشادات الواردة في المبادئ التوجيهية في هذا الصدد.

٣٧- ويتمثل أحد المجالات الرئيسية الأخرى التي تقود عجلة التقدم في كشف الشركات عن الطرق التي تلجأ إليها المؤسسات التجارية لدرء المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان وتخفيفها ومعالجتها. وسُلّط الضوء في هذا الصدد على بوصلة أهداف التنمية المستدامة (التي وضعتها مبادرة الإبلاغ العالمية والاتفاق العالمي والمجلس العالمي للأعمال التجارية من أجل التنمية المستدامة). وشُدّد أيضاً على ضرورة إجراء قياس وتتبع فعالين لمدى حماية الحكومة لحقوق الإنسان واحترام المؤسسات التجارية لهذه الحقوق في ظل السعي المستمر إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ومن الضروري دعم هذه الجهود من خلال وضع مؤشرات ومعايير فعالة.

٣٨- وفيما يتعلق بموضوع الاتساق، تضمن المنتدى جلسات تناولت عملية الفريق العامل الحكومي الدولي المفتوح العضوية المعني بالشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال فيما يتعلق بحقوق الإنسان الرامية إلى إعداد صك ملزم بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وعلى الرغم من إبداء عدد من الدول تحفظات على هذه العملية، فقد اتُفق على رأي يؤكد ضرورة أن تكون المبادئ التوجيهية مكملة لعملية إعداد معاهدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. ولوحظ، في هذا الصدد، ضرورة ألاّ تقوض عملية إعداد المعاهدة تنفيذ المبادئ التوجيهية و"إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف" بل ينبغي لها الاستناد إليهما. ولوحظ أيضاً أن عملية إعداد المعاهدة تتيح فرصة لتوضيح مسائل من قبيل مبدأ مسؤولية الشركة الأم، والمتطلبات الإلزامية المتعلقة ببذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان، والخطوات التي ينبغي للدول اتخاذها لتنظيم ما تضطلع به المؤسسات التجارية المقيمة داخل ولايتها القضائية من أنشطة خارج حدودها الإقليمية. وفي معرض الإشارة إلى عدم إحراز تقدم في مجال تحسين فرص الوصول إلى سبل الانتصاف فيما يتعلق بانتهاكات المؤسسات التجارية لحقوق الإنسان، سُلّط الضوء أيضاً على وجوب أن تبذل الحكومات المزيد من الجهود لتحسين نظمها القضائية من أجل تحسين إمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف على المستوى المحلي.

سابعاً- اتساق السياسات والممارسات على المستوى الوطني

٣٩- استكشف المنتدى الممارسات والتحديات والفرص الناشئة على المستوى الوطني، مثل وضع خطط عمل وطنية، وواجب الدولة في حماية حقوق الإنسان في سياق سياسات الاستثمار، والمؤسسات المملوكة للدولة، والأنشطة الاقتصادية التي تشرف عليها الدولة.

٤٠- ولاحظ الفريق العامل، الذي أطلق الطبعة الثانية من توجيهاته المعنونة "*Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*" *(توجيهات بشأن خطط العمل الوطنية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان)*، تزايد عدد الدول التي وضعت خطة عمل وطنية[٢]. واعتبرت الدعوة التي وجهتها مجموعة السبعة لوضع خطط عمل موضوعية خطوة في الاتجاه الصحيح. وقدمت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في كوريا ولجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان والمفوضية الأوروبية أمثلة عن الطريقة التي اتبعتها لتعزيز عملية وضع خطط عمل وطنية.

٤١- وتبادلت حكومات ألمانيا وكولومبيا والولايات المتحدة الأمريكية الدروس المستفادة من عمليات وضع خطة عملها الوطنية. وأوضحت ما يلي:

(أ) أتاحت العملية فرصاً لتعزيز "الاتساق الأفقي للسياسات" من خلال تيسير تبادل المعلومات الداخلية بين الوكالات والإدارات الحكومية؛

(ب) شكلت الشفافية والمشاركة الواسعة لأصحاب المصلحة عاملين من العوامل الرئيسية؛

(ج) أتاح التقييم الأساسي الوطني فرصة لعقد اجتماع لأصحاب المصلحة ذوي الصلة والحصول على فهم أفضل لتوقعات أصحاب المصلحة؛

(د) ينبغي أن تكون خطة العمل الوطنية واقعية وعملية وقابلة للتنفيذ، وأن تتضمن "مزيجاً ذكّياً" من التدابير التي تركز على جميع الشركات، بما فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم؛

(هـ) ينبغي أن تهدف الخطة إلى تعزيز النمو الاقتصادي المستدام الذي يحترم حقوق الإنسان، وتوفير فرص منافسة متكافئة في جميع أنحاء العالم؛

(و) ينبغي توفير التدريب والتثقيف في مجال حقوق الإنسان للموظفين العموميين المعنيين بهذا الموضوع على المستويين الوطني والإقليمي من أجل تنفيذ خطة العمل واعتمادها؛

(ز) قد يساعد الدعم الذي تقدمه دول أخرى في تحديد الممارسات الجيدة؛

(ح) لا ينبغي أن تحل خطة العمل الوطنية محل اللوائح أو التدابير المحلية الأخرى التي تعالج قضايا حقوق الإنسان، بما فيها التدابير المتعلقة بسياسات الشراء ومكافحة الاتجار بالبشر؛

(ط) يجب أن توضح الخطة للضحايا الطريقة التي يمكنهم بها الوصول إلى سبل الانتصاف من انتهاكات حقوق الإنسان.

---

(٢) للحصول على لمحة عامة عن العمليات ذات الصلة، انظر الموقع الشبكي التابع للفريق العامل على العنوان التالي: www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx.

٤٢- وخلال جلسة أخرى من جلسات المنتدى، بحث المشاركون الصلة القائمة بين واجب الدولة في الحماية في سياق سياسة الاستثمار وخطط العمل الوطنية. وأشار المحاورون إلى نزعة إغفال سياسات وأدوات الاستثمار في العمليات التي تشمل وضع خطط عمل وطنية. وأظهرت التجارب التي شهدتها إندونيسيا وكولومبيا أن مراعاة قضايا الاستثمار لدى وضع خطة العمل الوطنية قد يساعد الحكومة على إدماج المبادئ التوجيهية في المناقشات السياساتية الأوسع نطاقاً وفي عمليات الإصلاح الأخرى. وشهد المستوى الدولي حدوث تداخل وتآزر كبيرين بين المبادئ التوجيهية وإطار الأونكتاد لسياسات الاستثمار من أجل تحقيق التنمية المستدامة. ومن منظور تجاري، فقد أفيد بأن إصدار الدول لوائح من أجل تيسير احترام حقوق الإنسان ينطوي على أثر إيجابي على الاستثمارات ويهيئ بيئة مواتية للأعمال التجارية. وعرضت سويسرا وكندا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية أمثلة عن كيفية مراعاة الاستثمار في سياق السياسات المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

٤٣- وتناول المنتدى مسألة إدماج حقوق الإنسان في أنشطة المؤسسات المملوكة للدولة. وذكّر الفريق العامل بالمبدأ التوجيهي ٤ الذي يفيد بأن من المتوقع من جميع المؤسسات التجارية التابعة للدولة أن تضطلع "بمسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان"، وأن يُطبّق "واجب الحماية" الذي يقع على عاتق الدول في الكثير من الحالات. وحظيت الدعوة التي وجهها قادة مجموعة السبعة في عام ٢٠١٥ إلى الدول بأن تكون "مثالاً يقتدى به" بالترحيب، وهي تعني ضمنياً اضطلاع المؤسسات المملوكة للدولة بالمزيد من العمل المتضافر. ولم يتلق استقصاء الدول الذي أجراه الفريق العامل المعني بهذا الموضوع في عام ٢٠١٥ سوى ١٨ رداً من الحكومات، وهو ما يعكس حالة الجمود في هذا المجال، مع إبلاغ عدد قليل للغاية من البلدان المجيبة بأن لديها سياسة محددة بشأن المؤسسات المملوكة للدولة وحقوق الإنسان وفقاً للمبادئ التوجيهية. ومع ذلك، فقد أبرزت العروض التي قدمها المحاورون الجهود التي بذلتها حكومتا الصين والسويد؛ وأدرجت السويد متطلبات الاستدامة المتعلقة بالمؤسسات المملوكة للدولة والتي تركز على أربعة مجالات هي: تحديد أهداف استدامة واضحة؛ والتعاون بنشاط مع أصحاب المصلحة؛ والتصرف بشفافية مع أداء الاستدامة والإبلاغ عن هذا الأداء؛ وتنفيذ المبادئ التوجيهية الدولية، مثل المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وعلاوة على ذلك، فقد لوحظ أن خطة العمل الوطنية التي وضعتها السويد في عام ٢٠١٥ عملت على إشراك المؤسسات التجارية في مجال حقوق الإنسان والاستدامة، وإطلاع المؤسسات المملوكة للدولة على توقعات واضحة، وبناء المعارف داخل الشركات، ودعم بناء الشبكات.

٤٤- وسُلّط الضوء على مدى انتشار الإبلاغ المتعلق بالاستدامة في الصين (يصدر سنوياً ٢ ٥٠٠ تقرير متعلق بالاستدامة). وفي حين لا يزال الفساد والرقابة الفضفاضة يشكلان تحديين قائمين، فإن استدامة المؤسسات المملوكة للدولة أصبحت تشكل جزءاً هاماً من الاستراتيجية الوطنية. وتواجه المؤسسات المملوكة للدولة متطلبات إلزامية بشأن الإبلاغ المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، وتتضمن المبادئ التوجيهية بشأن الإبلاغ عن المسؤولية

الاجتماعية للاستثمارات الخارجة (التي تشرف المؤسسات المملوكة للدولة على أغلبيتها) مكونات العناية الواجبة التي تشكل في الممارسة العملية مطلباً قانونياً.

٤٥- وبحث المشاركون، خلال مناقشة أخرى، دور الدولة في تنفيذ المبادئ التوجيهية في سياق المشتريات الحكومية، وركزوا على مختبر التعلم المعني بمبادرة المشتريات وحقوق الإنسان. وخلص المحاورون إلى أن الشراء العام يحتاج إلى المزيد من التمحيص لكونه يشكل نسبة كبيرة من الناتج المحلي الإجمالي لمعظم البلدان. ويهدف العمل الجاري إلى وضع خرائط للقانون والممارسة، وتحديد الممارسات الجيدة، وعقد اجتماع لمتخذي القرارات، ووضع أدوات وشبكات أوسع نطاقاً.

ثامناً- احترام الشركات لحقوق الإنسان في الممارسة العملية

٤٦- بحثت عدة جلسات للمنتدى السبل التي يمكن بها للشركات أن تمنع وتعالج بشكل فعال الآثار السلبية المترتبة على حقوق الإنسان، مع التركيز بوجه خاص على بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان، والتحديات القطاعية، والمسائل المتعلقة بسلاسل الإمداد.

٤٧- وحدّد المشاركون في إحدى الجلسات الدروس المستفادة من تنفيذ الركيزة الثانية في سياق العلاقات التجارية خارج سلسلة الإمداد، بما في ذلك عمليات الدمج والتملك والمشاريع المشتركة والاستثمارات في أسهم رأس المال والامتيازات والعلاقات مع المستهلكين. وتمحور النقاش حول ثلاثة مجالات هي: النُهج العامة المتعلقة بإعمال حقوق الإنسان في العلاقات التجارية؛ وتعزيز التأثير واستخدامه، بما في ذلك من خلال العقود؛ وضمان الوصول إلى سبل انتصاف فعالة. وتضمنت الرسائل الرئيسية ما يلي:

(أ) تتطور النُهج من نهج "الامتثال والتدقيق" التقليدي إلى نهج "التعاون والشراكة"؛

(ب) تدرج الشركات احترام حقوق الإنسان في العقود مع الشركاء التجاريين وتنظر إليها كمصدر للتأثير؛

(ج) هناك أمثلة مبتكرة عن الشركات التي تعمل بشكل جماعي ضمن مجموعتها الصناعية مع منافسين/نظراء أو مع شركات في سلسلة القيمة لتقوية التأثير أو إحداث التغيير في ممارسات شركائها التجاريين؛

(د) من المطلوب زيادة فهم العقبات التي تحول دون تحسن سلوك الشركات وشركائها وفي مختلف القطاعات؛

(هـ) تستخدم الشركات آليات تظلم لمعالجة المظالم المنخفضة الخطورة قبل أن تستفحل، ولكن من الضروري إيلاء المزيد من الاهتمام لمعالجة آثار هذه المظالم في سياق العلاقات التجارية.

٤٨- وأُبديت ملاحظات مماثلة في المناقشات التي دارت بشأن حقوق الإنسان في سلاسل الإمداد المتعلقة بقطاع الملابس حيث لوحظ أن هذه التدقيقات لم تمنع أو تعالج الانتهاكات بما فيه الكفاية. وتضمنت الرسائل الرئيسية ما يلي:

(أ) تظل التدقيقات وعمليات التصديق مهمة، إلا أنها لا تقدم سوى لمحة مقتضبة عن ظروف العمل؛

(ب) يكتسي الحوار بشأن القضايا الاجتماعية بين ممثلي العمال المنتخبين ديمقراطياً وأرباب العمل أهمية بالغة؛

(ج) لا تزال المفاوضة الجماعية تشكل مطمحاً في قطاع صناعة الملابس، وغالباً ما تؤدي بالعمال إلى البحث عن وسائل بديلة، مثل تنظيم احتجاجات جماعية؛

(د) يشكل انتشار نقابات العمال و/أو إنشاء نقابات زائفة عقبة في طريق التفاوض المجدي؛

(هـ) يجب أن تكون العلامات التجارية أكثر نشاطاً ويجب أن توظف تأثيرها ليس في التفاوض على الأسعار فقط ولكن أيضاً فيما يتعلق بتحسين ظروف العمل؛

(و) التنظيم الذاتي غير كاف في هذا الشأن؛ ويشكل التنظيم العالمي عنصراً ضرورياً لضمان حماية فعالة للعمال؛

(ز) لا تزال ظروف العمل الخطرة في المصانع، مثل عدم وجود مخارج طوارئ يسهل الوصول إليها في حالات الحريق وعدم تقديم تعويضات للموظفين، تشكل تحدياً كبيراً؛

(ح) ينبغي زيادة إشراك العلامات التجارية المشاركة في عمليات الإصلاح، ويمكن أن يؤدي إشراك طرف ثالث مستقل إلى تعزيز فعالية آليات التظلم.

٤٩- وتناول المشاركون، في جلسة أخرى، مسألة بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان في سياق الخدمات المتاحة عبر الإنترنت، وسلاسل الإمداد الزراعية، وتوظيف العمال المهاجرين، ومناطق النزاعات. وبحثوا، خلال إحدى الجلسات، التقييدات والمخاطر والتحديات التي تواجه تقييمات الأثر على حقوق الإنسان. وأثيرت أهمية الإفصاح والشفافية دون التعدي على حقوق الأشخاص الذين يشاركون في هذه العملية. ولوحظ أيضاً الموقف الحساس الذي تكون فيه الشركات حينما تضطر إلى تقديم تقارير علنية عن العيوب الحكومية. وأفادت النقاط الأخرى التي أثيرت بأن تقييم الأثر يتطلب خبرة كبيرة في مجال حقوق الإنسان وخبرة تقنية هامة، وأن المبادئ التوجيهية توفر أساساً متيناً في هذا الشأن، وأن الشركات ستستفيد من وضع أدوات متعددة الوظائف لحقوق الإنسان.

٥٠- وبحث المنتدى أيضاً تطور إبلاغ الشركات عن حقوق الإنسان . وقد قدمت أكثر من ٠٠٠ ٦ شركة تقارير في إطار مبادرة الإبلاغ العالمية، وتضمن الثلث منها معلومات عن

حقوق الإنسان. وكان الهدف من إطلاق إطار الإبلاغ عن المبادئ التوجيهية في عام ٢٠١٥ مساعدة الشركات على إيلاء المزيد من الاهتمام لإدارتها الداخلية لحقوق الإنسان وتعزيز ذلك من خلال التركيز على القضايا البارزة – أي تلك التي تشكل أكبر المخاطر على الأشخاص تمييزاً لها عن المخاطر التي تتعرض لها المؤسسات التجارية. وتستخدم ست شركات عالمية في الوقت الحالي هذا الإطار، وقد أعرب مستثمرون يتصرفون في ٤,٨ تريليون دولار من الأصول الخاضعة للإدارة عن دعمهم له.

٥١- واتّفق على أن الشفافية تؤدي إلى تعزيز الثقة. وتشير تجارب الشركات التي اعتمدت إطار الإبلاغ إلى مساهمة هذا الإطار في إذكاء الوعي الداخلي والتركيز على الإبلاغ من خلال تحديد أهم الأمور التي يتعين الإفصاح عنها. وعلاوة على ذلك، فقد لوحظ أن الإبلاغ سيكون قيّما إذا أُفصح عن النوع الصحيح من المعلومات (التي يؤكدها بصورة مستقلة خبراء موثوق بهم)، وأن على الشركات أن تكون على ثقة من أن ما تفصح عنه سيُفهم على أنه يعكس المرحلة الراهنة من جهودها الرامية إلى ضمان احترام حقوق الإنسان في مختلف العمليات التي تضطلع بها.

تاسعاً- الفئات المعرضة للخطر

٥٢- بحث المنتدى الأوضاع التي تواجها الفئات الضعيفة، بما في ذلك المدافعون عن حقوق الإنسان والنساء والرجال الذين يدافعون عن أراضيهم وممتلكاتهم، وكذلك المجتمعات التي تشارك في العمليات المتعلقة بإيلاء العناية الواجبة من جانب الشركات. وفي ضوء تصاعد القمع في جميع أنحاء العالم ضد المدافعين عن حقوق الإنسان الذين يعارضون السلوك الضار للأعمال التجارية، فقد ركزت جلسات المنتدى على التحديات التي يواجهها المدافعون عن حقوق الإنسان في سياق الأنشطة التجارية. وأوضح المحاورون مسألة استهداف الحكومات، في جميع أنحاء العالم، للمدافعين عن حقوق الإنسان حيث تقوم باحتجازهم وتمنعهم من جمع الأموال وتقيد تنقلاتهم وتهدد بوقف أنشطتهم وتضعهم تحت المراقبة، وتأذن، في بعض الحالات، بتعذيبهم وقتلهم. وناقش المشاركون كيف تقف العديد من الشركات في موقف المتفرج حينما تستخدم الحكومات القوانين الصارمة والحلول المتعلقة بحفظ النظام ضد المدافعين أو تستهدف بشدة المدافعين الذين يعارضون أنشطتها بالوسائل القانونية أو بوسائل أخرى.

٥٣- وأُشير، في إحدى الحالات المعروضة، إلى اعتماد الشركتين المعنيتين، في معرض ردهما على نتائج البحوث المتعلقة بالظروف التي يواجهها العمال المهاجرون لديهما، لنُهج مختلفة للغاية. وحينما عُرضت على إحدى الشركات التايلندية لتصدير سمك التونة المعلومات المتعلقة بالمضايقات في مكان العمل وبمصادرة الوثائق، دخلت إدارة هذه الشركة في حوار في هذا الشأن سعياً منها إلى معالجة هذه القضايا. ومن ناحية أخرى، فحينما ووجهت إحدى الشركات التايلندية لتصدير الأناناس بادعاءات وردت في تقرير صادر عن منظمة غير حكومية بشأن

عمل الأطفال ومصادرة وثائق العمل وعدم دفع الأجور المناسبة والتعرض للمضايقات وسوء المعاملة في المصانع التابعة لها، رفعت أربع قضايا تشهير، مدنية وجنائية على حد سواء، ضد صاحب التقرير. وأشير إلى أن هذه الشركة قد فقدت في وقت لاحق أسواقاً تجارية، ولا سيما صادراتها لشركات المشروبات الأوروبية، ولم يكن نشر البحث سبباً مباشراً لذلك، ولكن لأن الشركة رفضت إجراء تدقيق خارجي لأوضاع مصانعها، وهو ما طالب به العديد من المشترين الأوروبيين في أعقاب التقرير.

٥٤- وأبرز مثال ورد من ليبريا التحديات المفروضة في سياق استخراج الموارد الطبيعية. ولوحظ أن ليبريا قد جذبت، بعد انتهاء الحرب الأهلية في عام ٢٠٠٧، مليارات الدولارات من الاستثمارات الأجنبية المباشرة لإنتاج زيت النخيل واستخراج الماس وإدارة موارد معدنية أخرى؛ ومع ذلك، فقد اعتبرت الجهود التي بذلت للتصدي للتأثير الضار للشركات على المجتمعات المحلية تصرفات "معادية للحكومة" و"مضادة للتنمية"، وتعرض المدافعون للتهديد.

٥٥- وأشير أيضاً إلى البحث الذي أجرته الفيدرالية الدولية لحقوق الإنسان والذي وثق تزايد تجريم المدافعين، ولا سيما في أمريكا اللاتينية، حيث نُعت المدافعون بوصف "المشاغبون". وشدد بعض المشاركين على ضرورة تدريب مقدمي الخدمات الأمنية الذين تستخدمهم الشركات تدريباً كافياً وفرض العقوبات عليهم. وأُفيد أيضاً بأن المدافعين يمثلون أفضل الوسائل الكفيلة بضمان بذل الشركات للعناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان.

٥٦- وانطلاقاً من هذا المشهد الكئيب، أقرّ المحاورون بإدراك عدد من الشركات التقدمية لضرورة وأهمية التواصل بشكل فعال مع المجتمعات المحلية المتضررة من مشاريعها. وتواجه الشركات، في حال عدم حصولها على ترخيص اجتماعي للعمل، العديد من المشاكل التي يمكن أن تؤثر على عملياتها، وتزيد من تكاليف مشاريعها وتضر بسمعتها بوجه عام. ويضطلع المدافعون عن حقوق الإنسان، حينما يكون مجال الحرية مفسوحاً لهم، بدور أساسي في ضمان شرعية عمليات الشركة. ويتيح الحيز المدني المفتوح والآمن للمدافعين بناء مجتمعات شاملة للجميع ومستقرة وتتميز بسيادة القانون الذي يساهم في إيجاد مناخ مواتٍ للاستثمار وتهيئة ظروف عمل ملائمة للشركات.

٥٧- وأوضحت حلقة النقاش أن الشركات تحركها ثلاثة دوافع ممكنة - تتعلق بعوامل الخطر على الشركات - لأخذ تزايد القمع ضد المدافعين عن حقوق الإنسان في الاعتبار حينما تقرر الاستثمار في بعض المناطق الجغرافية. وليس للشركات وموظفيها، في المقام الأول، الرغبة في تحمل الآثار الناجمة عن الانتهاكات المتعلقة بحقوق الإنسان أو الخضوع للنظم القانونية التي تجرم بشكل خاطئ مصالحها وأعمالها. وثانياً، لا ترغب الشركة ولا موظفوها في أن توجه إليهم تهمة الاشتراك في ارتكاب انتهاكات. وثالثاً، فإن ثمة واجباً أخلاقياً يدعو إلى احترام حقوق الإنسان، وهو ما يعني دعم المدافعين باعتباره الأمر الصائب الذي ينبغي فعله لأن عمل هؤلاء المدافعين

يساعد على تهيئة الظروف الملائمة داخل المجتمع، وهو ما يتيح للشركات إقامة مشاريع تجارية على نحو أفضل.

٥٨- وعُرض أحد الأمثلة المتعلقة بممارسات الشركات في دعم المدافعين عن حقوق الإنسان، حيث أصدرت شركة برامج حاسوبية لمنظمات غير الحكومية تراخيص تتيح لهم استخدام برامجياتها قانونياً. وشدد المشاركون على أهمية تعزيز الثقة وعلاقات المنفعة المتبادلة بين الخبراء في مجال حقوق الإنسان والمدافعين عن هذه الحقوق من أجل تمكينهم من مواجهة الرقابة الحكومية التي لا مبرر لها.

٥٩- وفي مناقشة دارت بشأن المدافعات عن حقوق الإنسان، استكشف المحاورون العديد من التحديات التي تواجهها المرأة حينما تدافع عن أرضها وحياتها وعن الدور الهام الذي تضطلع به في المجتمع. وأظهرت البحوث التي أجرتها رابطة حقوق المرأة في التنمية في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية استمرار عدم إشراك المرأة في المفاوضات أو في عمليات اتخاذ القرارات مع الشركات، ولا سيما في قطاع الصناعة الاستخراجية. وبالإضافة إلى ذلك، فقد كان لإضفاء الطابع العسكري والأمني على الأعمال التجارية، وما استتبع ذلك من لجوء إلى شركات الأمن الخاصة والقوات شبه العسكرية لدعم المشاريع الإنمائية، تأثير ضار على النساء اللواتي عادة ما تستهدفهن هذه القوات وتستغلهن جنسياً. وعلاوة على ذلك، فقد تقهقر دور المرأة القيادي، حيث تصف وسائط الإعلام الرئيسية في الكثير من الأحيان النساء بأنهن "مناوئات للاستثمار، ومناوئات للتنمية، وإرهابيات بيئيات".

٦٠- وتبادلت مدافعتان اثنتان من أمريكا اللاتينية تجاربهما، وأشارتا إلى تنامي الضغط الذي تتعرض له المدافعات اللواتي يتعرضن بشكل متزايد للتجريم والمضايقات. وعلاوة على ذلك، فقد سعت السلطات العامة والشركات إلى تقويض مصداقية الجهود التي تبذلها المرأة بنعتها بصفة "الجنون" في محاولة منها لتقويض نضالها المشروع في الدفاع عن أرضها بالوقوف في وجه شركات التعدين ومشاريع البناء العملاقة.

٦١- ويتمثل التحدي الرئيسي الآخر في إسكات المدافعات. ويتعلق أحد الأمثلة على ذلك بنساء يعملن ويعيشن في منجم ماريكانا، وقد أسكتت أصواتهن، بعد مقتل عمال مناجم خلال إضراب جرى في عام ٢٠١٢، النقابات التي تمثل أولئك العمال والشركة والدولة التي رفضت في ثلاث مناسبات السماح لهن بالاحتجاج على ظروف معيشتهن المزرية. ورداً على ذلك، أنتجت هؤلاء النساء فيلماً لتوثيق الظروف التي يعانين منها، ورفعن شكوى إلى مكتب المستشار المعني بالامتثال/أمين المظالم ومؤسسة التمويل الدولية، ووكالة ضمان الاستثمارات المتعددة الأطراف، والجهاز المعني بإقراض القطاع الخاص التابعة لمجموعة البنك الدولي.

٦٢- وتطرق النقاش لبعض الإجراءات العملية المتخذة لتحسين وضع المدافعات. وفي المقام الأول، فإن التصدي للتمييز الجنساني وعدم المساواة بين الجنسين يتطلب توفير المزيد من التدريب للقضاة لمعالجة أوصاف التحقير والتمييز العلني والتمييز القائم على التخمينات. وثانياً،

ينبغي تمكين المرأة من تسخير قوة وسائط التواصل الاجتماعي والتكنولوجيا بصورة أفضل لتوثيق الانتهاكات والفظائع المرتكبة. وعرضت إحدى الأدوات المستخدمة لدعم المدافعات، وهي تطبيق "آي ويتنس" (eyeWitness) الذي وضعته رابطة المحامين الدولية بشراكة مع شركة لكسس نكسس (Lexis Nexis). ويمكن استخدام هذا التطبيق لتسجيل الانتهاكات وتوثيقها، ومن ثم، فهو يساعد على محاسبة الجناة ويعين الضحايا على التماس سبل الانتصاف. وثالثاً، ينبغي مراعاة المنظور الجنساني في كل جانب من جوانب العمل المضطلع به في مجال حقوق الإنسان، بدءاً من عمليات بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان إلى غاية الوصول إلى سبل الانتصاف.

٦٣- وركزت مناقشات المنتدى أيضاً على مسألة التعاون بين الشركات والمجتمعات المحلية، حيث لا تزال المجتمعات المحلية المتضررة تناضل لإسماع صوتها. وعرض المحاورون ثلاثة أنواع من المبادرات المركزة على المجتمع المحلي والتي اضطلعت فيها المجتمعات بدور قيادي في وضع وتنفيذ العمليات الرامية إلى تحسين العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان من جانب الشركات، مثل تقييمات الأثر على حقوق الإنسان على نطاق المجتمعات المحلية، وآليات التظلم على مستوى العمليات، ورصد الأثر البيئي الذي يقوده المجتمع المحلي. وقد وضعت هذه المبادرات المجتمعات المحلية في مركز اتخاذ القرارات، وأبرزت أهمية المشاركة والشفافية والمساءلة لضمان المشاركة الهادفة.

٦٤- وتستخدم بعض الأساليب المبتكرة، بما فيها الطائرات بلا طيار، لرصد تأثير المشاريع على البيئة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن توزيع المعلومات يتم عن طريق توظيف التكنولوجيا، حيث تستخدم المجتمعات المحلية الهواتف الذكية لإرسال تحذيرات آنية لتنبيه الشركات والدولة إلى أية أضرار قد تحدث. وشُدّد على أن المشاركة الفعالة للمجتمعات المحلية في رصد أثر المشاريع على البيئة وعلى غابات هذه المجتمعات ستساعد في ضبط ميزان القوة.

٦٥- وشجع مؤشر موافقة المجتمعات المحلية الذي تديره منظمة أوكسفام على سباق نحو القمة بين الشركات والمجتمعات المحلية المكتفية ذاتياً والمجتمع المدني لمساءلة الشركات عن التزاماتها. وبحث المؤشر الالتزامات العلنية وسياسات الصناعات الاستخراجية فيما يتعلق بحقوق المجتمعات المحلية ومشاركتها، مع التركيز على الموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة. وفي إطار هذا المؤشر، فُسّرت الموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة على أنها المبدأ الذي يقضي بأن تكون المجتمعات الأصلية والمحلية على علم كاف في الوقت المناسب، وألا تكون عرضة للتخويف، وينبغي أن تتاح لها إمكانية رفض مشروع من المشاريع أو تعديله. وأظهر المؤشر أن عدد الشركات الملتزمة بالموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة قد تضاعف ثلاث مرات منذ عام ٢٠١٢. وقد تعهدت معظم الشركات المدرجة في قائمة المؤشر باحترام حقوق الشعوب الأصلية. ومع ذلك، فقد عرضت دراسات حالات إفرادية من السلفادور وكمبوديا لتوضيح أن الممارسات لا تعكس دوماً الالتزامات المقطوعة.

عاشراً- الوصول إلى سبل الانتصاف

٦٦- شكل الوصول إلى سبل الانتصاف موضع تركيز عدة جلسات نظمتها المفوضية السامية لحقوق الإنسان والفريق العامل، فضلاً عن الجلسات التي نظمها أصحاب مصلحة آخرون. وكرس المنتدى حوالي ١٢ جلسة عمل منفصلة للركيزة الثالثة من المبادئ التوجيهية، من التفاعل بين سبل الانتصاف القضائية وغير القضائية إلى دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في إتاحة فرص الوصول إلى سبل الانتصاف. وبينما تبادل المحاورون آراء مختلفة بشأن أفضل الخيارات التي تجعل من إمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف حقيقة واقعة، فإن أصحاب المصلحة شددوا على الحاجة الملحة إلى المزيد من الإجراءات المتسقة التي تتخذها الدول. وأفاد عدة مشاركين بأن المبادئ التوجيهية لن تكون فعالة دون تعزيز قدرة الضحايا على الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة.

٦٧- وتضمنت الرسائل الرئيسية ضرورة أن تستعرض الدول فعالية نظمها القانونية الراهنة بغية مواجهة الحواجز التي تعترض سبل الانتصاف بصورة منهجية، وأن تدمج بقدر أكبر من الفعالية سبل الانتصاف في خطط العمل الوطنية، وضرورة ضمان قدرة آليات التظلم غير القضائية على محاسبة الشركات وتوفير سبل الانتصاف الفعلية للضحايا، على سواء. وأبرز بعض المشاركين أن الآليات القائمة لا تؤدي في واقع الأمر إلى تحسن أوضاع المتضررين على الرغم من أهميتها وقدرتها على تحديد المسؤولية.

٦٨- وأبرز أصحاب المصلحة مشروع المساءلة والانتصاف الذي وضعته مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان بوصفه مساهمة هامة لتحسين إمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف القضائية، ولا سيما في حالات الانتهاكات الجسيمة. ووفقاً لما ورد في المبادئ التوجيهية، ينبغي للدول أن تراجع بصورة منهجية نظمها القانونية لتحديد وسد الثغرات في التغطية التي قد تحول دون المساءلة والحصول على سبل الانتصاف من خلال عمليات مراجعة قانونية مستقلة، وتدمجها في عمليات خطط العمل الوطنية أو في وسائل أخرى. وتضاف أيضاً إلى ضرورة سد الثغرات على المستوى الوطني ضرورة تعزيز التعاون الدولي لضمان التحقيق بفعالية في القضايا العابرة للحدود ومقاضاة المتورطين فيها، وضمان إمكانية إنفاذ سبل الانتصاف المنصوص عليها في القانون المدني.

٦٩- وفي مناقشة تناولت اختبارات المسؤولية القانونية للشركات، لاحظ المحاورون إجراء عدد قليل من الدول لاستعراض متعمق للأطر القانونية الرامية إلى تحديد وسد الثغرات التي حالت دون الوصول إلى سبل الانتصاف.

٧٠- وأفادت النتائج الأولية لمشروع المساءلة والانتصاف بأن عدم وضوح الرؤية في العديد من الولايات القضائية بشأن الاختبارات المتعلقة بإسناد المسؤولية إلى كيانات الشركات قد ساهم في عدم اليقين القانوني الذي لا يخدم الضحايا ولا الشركات. ويجري إعداد التوصيات

التي تقدمها المفوضية السامية لحقوق الإنسان للدول من خلال عمليات تضم أصحاب مصلحة متعددين، وسينظر فيها مجلس حقوق الإنسان في دورته الثانية والثلاثين.

٧١- وتناول المحاورون أيضاً أهمية اليقين القانوني بالنسبة إلى الضحايا والشركات على حد سواء، بما في ذلك أهمية وجود معايير واضحة بشأن بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان في الأطر القانونية ذات الصلة. ولاحظ عدة مشاركين التحديات التي تعترض تنفيذ المعايير القانونية القائمة، في حين أبرز آخرون الحاجة إلى إدخال تحسينات في مجال سيادة القانون. وأثيرت مسألة الترابط القائم بين مشروع المساءلة والانتصاف الذي وضعته المفوضية السامية لحقوق الإنسان وعملية وضع معاهدة ملزمة قانوناً بشأن الشركات عبر الوطنية وحقوق الإنسان. وأفاد بعض المشاركين في حلقة النقاش بأن وضع معاهدة ملزمة يشكل خطوة ضرورية للتغلب على بعض الحواجز التي تحول دون الوصول إلى سبل الانتصاف، في حين أكد آخرون أن مكافحة الفساد وزيادة موارد المحاكم وتعزيز استقلالها هي أكثر الطرق فعالية لتحسين إمكانية وصول مجموعات الضحايا إلى سبل الانتصاف على المستوى المحلي. ووُجّه الانتباه أيضاً إلى أن النتائج والتوصيات الواردة في مشروع المساءلة والإنصاف لا تخص صكاً بعينه، وأن الفريق العامل الحكومي الدولي المعني بوضع معاهدة ملزمة قد ينظر في بعض النتائج التي خلص إليها المشروع أو في جميعها ليستلهم منها الأفكار.

٧٢- وفي جلسة أخرى، بحث المشاركون مسألة عدم وجود اتفاقات دولية بشأن أدوار ومسؤوليات الدول المهتمة في القضايا العابرة للحدود. ولاحظ المحاورون بأن المسألة تتجاوز إطار ممارسة الولاية القضائية خارج الإقليم لتشمل أساليب أخرى للتعاون الدولي. وأفاد بحث أجرته المفوضية السامية لحقوق الإنسان بالمواقف المختلفة التي تتبناها الدول فيما يتعلق بالدور المناسب للولاية القضائية خارج الإقليم، والتي تتوقف على عوامل من قبيل الصلة القائمة بدولة الأصل، ومدى خطورة القضية، واستنفاد سبل الانتصاف المحلية. وناقش فريق الخبراء دراسات حالات إفرادية تنطوي على عنصر عابر للحدود، وأبرز ضرورة زيادة التعاون الفعال في مجال الملاحقة القضائية وعلى مستوى إنفاذ القانون لضمان التحقيق في القضايا الدولية بفعالية ومقاضاة المتورطين فيها، وإمكانية إنفاذ سبل الانتصاف التي ينص عليها القانون المدني عبر الحدود. وشملت التجارب الإيجابية المستمدة من المجالات القانونية ذات الصلة وحدة التعاون القضائي التابعة للاتحاد الأوروبي "يوروجست" والتعاون الدولي في قضايا الاتجار والسياحة الجنسية والفساد. وتتمثل إحدى المسائل التي تعرضت كثيراً للإهمال في مسألة العدالة الانتقالية في القضايا التي تنطوي على انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان، حيث تكتسي الشفافية بشأن الاشتراك في الانتهاكات نفس القدر من الأهمية التي تكتسيها الإدانة. وسُلّط الضوء أيضاً على مسألة تمويل القضايا المدنية العابرة للحدود.

٧٣- وفيما يتعلق بإمكانية الحصول على سبل الانتصاف في القطاع المالي، أشار المحاورون إلى أن الجهود المبذولة لنشر المبادئ التوجيهية في أوساط المصارف لم يقابلها إحراز تقدم مماثل

في تحديد سبل الانتصاف ومسؤوليات المصارف في معالجة الأوضاع حينما تكون الآثار الضارة المترتبة على حقوق الأنسان مرتبطة بأنشطتها. ولوحظ أن المبادئ التوجيهية تطالب الشركات بوضوح بالمشاركة في معالجة الأوضاع حينما تكتشف أنها قد تسبب أو ساهمت في انتهاكات حقوق الإنسان؛ ومع ذلك، فقد يكون من المتعذر في الممارسة العملية تحديد المسؤولية النسبية لجميع الأطراف لدى مشاركة العديد من الجهات الفاعلة في ارتكاب أحد الانتهاكات. ويبرز أحد التحديات الأخرى حينما لا تقر شركة ما بمساهمتها في حدوث انتهاك أو بعدم ارتباط عملياتها بهذا الانتهاك. وفي هذه الحالات، سيكون من الضروري اللجوء إلى الوساطة والعمليات القضائية الفعالة لتسوية إشكال المسؤولية. وقد لوحظ عدم وجود آليات تظلم فعالة في القطاع المالي. وأفيد بأن بإمكان المصارف ممارسة تأثيرها من خلال نشر قائمة الاستبعاد الخاصة بها أو التخلص من الكيانات المرتبطة بانتهاكات حقوق الإنسان. وأفادت إحدى الملاحظات أن المصارف بحاجة إلى إحداث "تغيير في الثقافة" حتى تزيح الفكرة التي مؤداها أن المشاركة في معالجة الأوضاع تعني الاعتراف بارتكاب الخطأ.

حادي عشر- الأحداث الرياضية الكبرى وحقوق الإنسان

٧٤- تضمن المنتدى، لأول مرة، مناقشة تناولت تحديات حقوق الإنسان المرتبطة بالأحداث الرياضية الكبرى والحلول اللازمة لمنع آثارها الضارة والتخفيف منها وعلاجها. وأبرز المحاورون التحديات التي تواجه الهيئات الإدارية الرياضية والحكومات المضيفة واللجان المنظمة والجهات الراعية والهيئات والشركات التي تتيح تنظيم الأحداث الرياضية الكبرى.

٧٥- ودارت المناقشة حول الآثار الإيجابية والسلبية التي تنطوي عليها الأحداث الرياضية الكبرى. وشدد المحاورون على المزايا المحتملة، بما فيها إيجاد فرص العمل وإقامة مساكن اجتماعية جديدة وحيز ترفيهي في المناطق الحضرية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الألعاب الأولمبية للمعوقين تتيح فرصة لتغيير المواقف السلبية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة. ومع ذلك، فقد أوضح المشاركون أيضاً حجم المشاكل الناجمة عن عمليات الإخلاء القسري وانتهاك حقوق السكن؛ وانتهاكات حقوق العمال، مثل استغلال العمال المهاجرين في مرحلة البناء وتوظيف العمال بأجور بخسة أثناء تصنيع السلع والبضائع الرياضية؛ والقيود المفروضة على عديمي المأوى؛ وتشديد القيود على الحق في الاحتجاج خلال الحدث نفسه.

٧٦- ويتمثل أحد التحديات الرئيسية المفروضة في الأوضاع شبه الاسترقاقية التي يواجهها العديد من العمال المهاجرين لدى توقيع العقود مع وكالات التوظيف في بلدانهم للعمل في البلدان التي سوف تستضيف حدثاً رياضياً كبيراً.

٧٧- وأوضح المتحدثون أن ثقافة الفساد، وحالات استغلال العمال وغيرها من انتهاكات حقوق الإنسان المرتبطة بالأحداث الرياضية الكبرى تقوض ثقة الجمهور في الأحداث نفسها. وتتضمن هذه المشاكل ما لا يقل عن خمس مسائل تتمثل في ضعف الحوكمة العالمية للأحداث

الرياضية الكبرى؛ وعدم كفاية توعية أصحاب المصلحة المتعددين والحوار غير الكافي فيما بينهم بشأن القضايا الاجتماعية والبيئية؛ وتباين الظروف المحيطة بكل حدث رياضي كبير بدءاً من القضايا الاجتماعية الأساسية داخل البلد المضيف إلى نوع وطبيعة الحدث الرياضي نفسه؛ وسوء التخطيط والأطر الزمنية التنظيمية، ولا سيما فيما يتعلق بترتيبات الرعاية؛ والعقلية المنغلقة التي نادراً ما تؤدي إلى الاستفادة من الدروس المكتسبة من الممارسات الجيدة والسيئة التي يشهدها حدث ما وإلى إدارة أفضل للأحداث التي تنظم في المستقبل.

٧٨- وفيما يتعلق بالمسائل المذكورة أعلاه، ناقش المحاورون الأسباب التي تدفع عدداً قليلاً من المنظمات والشركات إلى استخدام نفوذها من أجل إدخال تحسينات. ويتمثل أحد التطورات الجديرة بالذكر والتي أبرزت في المنتدى في الإعلان الذي أصدره الاتحاد الدولي لكرة القدم في تموز/يوليه ٢٠١٥ وأفاد فيه بأنه سيعترف بأحكام المبادئ التوجيهية ويجعلها إلزامية على كل من الشركاء التعاقديين والأطراف داخل سلسلة الإمداد الذين يتعين عليهم التقيد بها[٣]. ومع ذلك، فقد لاحظ المشاركون أن جميع أحداث كأس العالم كانت متباينة في طبيعتها وأن تأثير الهيئات الإدارية الرياضية تتباين تبعاً لذلك. وحذّر بعض المشاركين أيضاً من بناء توقعات غير واقعية على الأحداث الرياضية الكبرى من أجل حل المشاكل الاجتماعية للبلد المضيف.

٧٩- وفيما يتعلق برعاية الشركات للألعاب الأولمبية وكأس العالم للاتحاد الدولي لكرة القدم، فقد أشير إلى أن النموذج الحالي الذي تقدم فيه الشركات التزامات برعاية الحدث لعدة سنوات قبل أن يعرف مكان تنظيمه يحدّ من تأثير الجهات الراعية حتى في حال رغبتها في أن لا تُربط بالإضرار بحقوق الإنسان.

٨٠- وتتمثل إحدى الملاحظات الأخرى فيما ذُكر من أن نفوذ شركات البث الإعلامي، ولا سيما تلك التي تمولها الدول، يفوق نفوذ الجهات الراعية، وذلك حتى تعطي دفعة لرفع مستوى الأثرين الاجتماعي والبيئي. وبالمثل، فقد أشير إلى أن الرياضيين أيضاً لا يملكون القدرة أو الحافز الذي يدفعهم إلى المجاهرة برفض الانتهاكات، وهو ما أضفى ثقافة القبول الضمني بالإضرار بحقوق الإنسان. وأقر المحاورون بالحاجة إلى المزيد من العمل لضمان أن تدعو هذه الشخصيات المؤثرة مثل الهيئات المنظمة للأحداث والجهات الراعية لها وهيئات البث والرياضيين أنفسهم إلى انتهاج سلوك أفضل.

٨١- وأفاد المشاركون بضرورة وضع إطار شامل يعرض القواعد العالمية التي تطبق على جميع الأحداث وجميع الشركاء طوال الحدث. ويؤدي انعدام الحوكمة وعدم المواءمة بين مختلف الأحداث الرياضية الكبرى ومختلف الجهات المنظمة لها إلى تهيئة ظروف تتسبب في الجمود وفي

(٣) الاتحاد الدولي لكرة القدم، "تقرر اللجنة التنفيذية للاتحاد الدولي لكرة القدم إجراء انتخابات رئاسة الاتحاد في ٢٦ شباط/فبراير ٢٠١٦ وتؤيد تأييداً تاماً وضع خريطة طريق للإصلاح"، نشرة إعلامية، ٢٠ تموز/يوليه ٢٠١٥.

وقوع الانتهاكات. وفيما يتعلق بتصحيح اختلالات عملية الحوكمة وطرح العطاءات، فقد أشير إلى ضرورة إلزام البلدان أو المنظمات المترشحة للعطاءات بأن تكون شفافة في سياساتها والتزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان وحقوق العمال؛ وضرورة وضع آلية مستقلة لرصد ذلك؛ وضرورة وصف الواجبات والمسؤوليات في عقود ملزمة. وينبغي أيضاً للجهات المنظمة أن تتعاون على نطاق واسع وفي وقت مبكر مع أصحاب المصلحة المتضررين، بمن فيهم البلدان المضيفة السابقة والهيئات المنظمة، من أجل إدارة الآثار الاجتماعية والبيئية المحتملة والفعلية على نحو أفضل. وينبغي أيضاً دعم هذه الإجراءات بتدابير أفضل في مجالات التدقيق والامتثال والرصد، ولا سيما فيما يتعلق بالقطاعات المنطوية على مخاطر؛ وينبغي فرض جزاءات على الشركات غير الممتثلة، بما في ذلك الجزاءات المالية المدرجة في العقود.

ثاني عشر- مشاركة أصحاب المصلحة المتعددين في جميع ركائز "الحماية والاحترام والانتصاف" في حالات محددة: الممارسات الجيدة

٨٢- استناداً إلى إحدى جلسات منتدى عام ٢٠١٤، تضمن حدث عام ٢٠١٥ دراسات حالات إفرادية بشأن الكيفية التي تطبق بها ركائز الإطار الثلاث "الحماية والاحترام والانتصاف" بالتزامن مع تسليط الضوء على الممارسات الجيدة، وكذلك على التوترات والتحديات القائمة. وغطت دراسات الحالات الإفرادية الأربع قطاعات متباينة (الاستثمارات الصناعية والاستثمار في البنية التحتية، والإنتاج الزراعي، وبيع الملابس بالتجزئة وتحديد مصادرها) ومناطق مختلفة (الأمريكتين وأفريقيا وآسيا). وتضمنت كل دراسة وجهات نظر المجتمع المدني وقطاع الأعمال، وتضمنت اثنتان منها وجهة نظر الحكومة[٤].

٨٣- وكانت أولى دراسات الحالة المقدمة هي الدراسة المتعلقة ببرنامج عام ٢٠٢٠ لإنعاش زراعة الشاي في ملاوي، وهي شراكة بين أصحاب مصلحة متعددين تهدف إلى تقديم أجور الكفاف للعاملين في قطاع زراعة الشاي المتنامية في ملاوي. وتتمثل إحدى المسائل الجوهرية المثارة في عدم قدرة العديد من العمال، ولا سيما النساء منهم، على الخروج من دائرة الفقر، حتى في سلاسل الإمداد المثمرة والمربحة. وأشارت الشراكة الأخلاقية بشأن الشاي، التي تضم ٤٠ شركة تشتري الشاي وتتاجر فيه، إلى عدم فهم الشركات للمشكلة فهماً تاماً، على الرغم من اهتمامها بمراجعة الحسابات والتوثيق ودفع الأجور القانونية. ولكن الشركات بدأت تدرك، بعد أن عُرض عليها تحليل قائم على الأدلة أعدته منظمة أوكسفام، أن الحد الوطني الأدنى للأجور لا يعني حصول العمال على ما يكفي لتلبية الاحتياجات الأساسية لأسرهم. ولوحظ أنه يتعين إشراك جميع الجهات الفاعلة – الشركات ومنتجو الشاي المحليون والحكومة والمنظمات غير الحكومية ونقابات العمال – إذا أريد إدخال تحسينات في هذا الشأن، من قبيل

(٤) يمكن الاطلاع على ورقات معلومات أساسية على الموقع التالي:
www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/Submissions.aspx.

الانتقال إلى أجور الكفاف. وسُلّط الضوء على النهج الذي اعتمدته منظمة أوكسفام لمساعدة الشركات على التعامل مع النتائج بطريقة شفافة ودون إهانة الجهات التي اتخذت ما يلزم من خطوات لمعالجة هذه القضية.

٨٤- وتمثلت الحالة الثانية في الدراسة المتعلقة بالمنطقة الاقتصادية الخاصة في ثيلاوا في ميانمار، وهي مشروع إنمائي أثر على ٨١ أسرة وأثار بواعث قلق متعلقة بحقوق الإنسان، بما في ذلك عمليات الترحيل وفقدان الأراضي الزراعية وسبل العيش وفرص التعليم وإمكانية الحصول على المياه النظيفة. وقد خلصت حكومة ميانمار قبل عام ٢٠١٢، من خلال دورها في لجنة إدارة المشروع، إلى أن من الصعب إقامة حوار بين أصحاب المصلحة وبناء الثقة فيما بينهم بسبب عوامل من قبيل التغيرات السياسية والقانونية التي طرأت، والتحديات المتعلقة بمسألة الحقوق في الأراضي والترحيل، ونقص الخبرة في مجال الحوار والتواصل بين الحكومة والمجتمع المحلي. ومع ذلك، فقد تسنى، بدعم من منظمات خارجية، إحراز تقدم بوسائل منها على وجه الخصوص تعيين وسطاء من المجتمع المحلي، وإنشاء فريق استشاري يضم أصحاب مصلحة متعددين، والتعاون مع منظمات المجتمع المدني المحلية والدولية على حد سواء بوصفها جهات ثالثة موثوقة. واعتبر التحسن الذي شهدته عمليتا التواصل والتفاوض، واستمرار التوعية بالحقوق والمسؤوليات، وتكرار نموذج ثيلاوا في مناطق اقتصادية خاصة أخرى، وبرامج إعادة التوطين، خطوات مقبلة هامة.

٨٥- وتسبب ترحيل المجتمع المحلي المتضرر في حدوث صعوبات اقتصادية وعدم التمكن من الوصول إلى الأراضي وعدم الحصول على أي تدريب بديل؛ ومع ذلك، فقد أدى إنشاء آلية تظلم تشغيلية تقودها المجتمعات المحلية إلى حدوث شيء من التحسن في نهاية المطاف. واعتبرت هذه الآلية بمثابة جسر يصل بين المجتمعات المحلية والحكومة والشركات المعنية، وطريقة سهلة نسبياً لتوفير سبل الانتصاف. وشاطرت هذا الرأي شركة ميانمار – اليابان المحدودة لتنمية ثيلاوا، وهي شريك الحكومة في هذا المشروع المشترك. وقد ساعد تعيين مستشارين من المجتمع المحلي والمجلس الاستشاري لأصحاب المصلحة المتعددين على ضمان استدامة التزام الشركة والمجتمع المحلي. وخلص مركز ميانمار المعني بالأعمال التجارية المسؤولة، الذي شارك كجهة ميسرة، إلى عدم وجود منبر مشترك للحوار بين أصحاب المصلحة في البداية، ومن ثم، فقد كان من الصعب التوصل إلى فهم مشترك للمشاكل القائمة وإيجاد حلول ممكنه لها. وتمثلت إحدى المهام الأولى في إجراء عمليات مسح لأصحاب المصلحة وإنشاء آليات يمكن من خلالها طرح التحديات ومعالجتها. وتتمثل بعض التحديات الأخرى في تحديد المصادر الموثوقة للمعلومات، والنظام القانوني المعقد والمتغير في البلد. واعتبر وضع مبادئ توجيهية بشأن السلوك المسؤول للشركات التي تشارك في المشروع أداة ضرورية. وتضمنت العناصر الرئيسية للمبادئ التوجيهية إشارة إلى المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان ومعايير منظمة العمل الدولية وتوقعات الحكومة والشواغل التي تساور المجتمع المحلي.

٨٦- وتمثلت الحالة الثالثة في الدراسة المتعلقة ببرنامج الأغذية العادلة في القطاع المتنامي لإنتاج الطماطم في فلوريدا، والذي يغطي سلسلة القيمة برمتها، من العمال إلى العلامات التجارية الغذائية وتجار التجزئة. ويعتبر العمال والشركات والحكومة هذا البرنامج، الذي يغطي حالياً كامل هذا القطاع تقريباً في ولاية فلوريدا وله سجل في إلغاء الممارسات السابقة المتعلقة بالعمل الجبري والاعتداء الجنسي والاتجار، مثالاً من أمثلة النجاح. وقد كان من الضروري، في تجربة ائتلاف عمال إيمُوكالي الذي أنشأ برنامج الأغذية العادلة، إقامة نظام تنفيذ يستند إلى عدد من الآليات، بما فيها ما يلي:

- وضع مدونة قواعد سلوك يشرف عليها العمال بحيث تستند التزامات الشركات إلى المشاكل التي يتعرض لها العمال؛
- تدريب العمال غيرهم من العمال لإعداد "جيش من العمال المراقبين"؛
- إنشاء آلية يقودها العمال لمعالجة المظالم؛
- تنفيذ عمليات تدقيق معمقة لاستكمال الرصد الذي يضطلع به العمال؛
- تحديد الآثار السوقية على المزارعين وتجار التجزئة من خلال إبرام عقود ملزمة قانوناً بين ائتلاف عمال إيموكالي والعلامات التجارية الغذائية.

٨٧- وخلصت مجموعة كومباس، وهي شركة مشاركة، إلى أن نهج "الجزرة والعصا" البارع الذي اعتمده ائتلاف عمال إيموكالي قد شكل أسلوباً مقنعاً وقابلاً للتطبيق، واستطاع توسيع نطاق برنامج الأغذية العادلة ليشمل مختلف القطاعات الأخرى، على الرغم من أن تغير ممارسة الشركة لم يحدث بين عشية وضحاها. وتفيد تجربة وزارة العمل في الولايات المتحدة، التي تراقب الامتثال لمعايير العمل الزراعي في جميع أنحاء البلد، بأن سلاسل الإمداد المتعددة الطبقات جعلت من الصعب تحديد الأطراف المسؤولة؛ ومع ذلك، فقد ساعد برنامج الأغذية العادلة، بوصفه مثالاً رائداً للتنفيذ الذي يشرف عليه العمال بالتعاون مع الشركات، على استكمال ودعم تطبيق الحكومة لهذه المعايير.

٨٨- وتتعلق آخر دراسة حالة إفرادية مقدمة بمصنع كنغزلاند في كمبوديا، حيث أغلق متعاقد من الباطن لأحد الموردين لشركة هينيز وموريتز (H&M) أحد مصانعه في عام ٢٠١٢، وترك العمال دون عمل وأجر. وعلى الرغم من أن استخدام المورد للمتعاقد من الباطن قد خرق اتفاقه مع شركة هينيز وموريتز، التي لا يترتب عليها من الناحية التقنية أي مسؤولية قانونية مباشرة، فقد رأت الشركة أن بإمكانها المساعدة في تحسين الوضع. وقد تسنى تعويض العمال، من خلال التعاون مع منظمات غير حكومية ومجلس التحكيم والحكومة ومنظمة العمل الدولية. واتخذت الشركة خطوات لتوضيح توقعاتها من موردیها، ووضعت، بالتعاون مع نقابات العمال، نظاماً للإبلاغ. وبينت هذه الدراسة أهمية العمال الذين يطالبون بحقوقهم ويدفعون الشركات الكبيرة للمشاركة. وأشار المشاركون إلى أنه لا يمكن أن يكون هناك بديل لتمثيل العمال، وأن

الحوار الذي تشارك فيه جميع الأطراف – العمال والشركة صاحبة العلامة التجارية والموردون والحكومة ومنظمة العمل الدولية – يشكل أمراً بالغ الأهمية.

ثالث عشر– الجلسة العامة الختامية

٨٩- طُلب من المحاورين في الجلسة العامة الختامية تقديم اقتراحات ملموسة بشأن كيفية تعميق وتوسيع نطاق تنفيذ ركائز المبادئ التوجيهية، أي "الحماية والاحترام والانتصاف"، في السنوات القادمة. وشدد الفريق العامل على مدى قوة القياس وعلى قدرة الشركات، حينما تتحلى بالإرادة، على إدخال تحسينات. وثمة حاجة إلى إتاحة المزيد من البيانات الشاملة التي تبين الكيفية التي تؤثر بها الشركات على حقوق الإنسان، وإلى نظم قوية لتتبع نهج الدول والشركات لمعالجة هذه الآثار.

٩٠- واتفق المتحدثون على ضرورة أن تضع جميع الدول خطة عمل وطنية، حيث تمثل هذه الخطط وسيلة لضمان اتساق السياسات واتخاذ إجراءات على جميع المستويات الحكومية.

٩١- وأبرز المتحدثون أيضاً الحاجة الملحة لزيادة اتساق السياسات ضمن الحكومات، ولا سيما في إطار دورها كجهات اقتصادية فعالة فيما يتعلق بالتجارة والمؤسسات المملوكة للدولة والمشتريات الحكومية. وعلى وجه التحديد، ينبغي أن توضح الحكومات أن الشركات يُتوقّع منها احترام حقوق الإنسان؛ وتعزيز حماية المدافعين عن حقوق الإنسان الذين يعملون من أجل النهوض بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ والانسجام مع تطلعاتهم في منتديات دولية، ولا سيما فيما يتعلق بمسألة الحصول على سبل الانتصاف والمساءلة. ولوحظ أيضاً ضرورة ألا تنتظر الدول صدور معاهدة دولية وألا تستغل عدم وجود معاهدة كذريعة لعدم وضع خطة عمل وطنية. واعتبر أن تزايد ضغط النظراء على الدول والشركات يشكل محركاً أساسياً لإحداث التغيير.

٩٢- وشدد أحد المتحدثين على ضرورة أن تعتمد خطط العمل الوطنية نهج "فكّر في الصغير أولاً"، وأن تأخذ في الاعتبار التحديات المحددة التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، وهي العمود الفقري لجميع الاقتصادات في جميع أنحاء العالم، والفرص المتاحة أمامها لتنفيذ المبادئ التوجيهية. وشُدّد، في هذا الصدد، على آثار الاقتصاد غير الرسمي على حقوق الإنسان، وكذلك على التحديات التي يثيرها نقص فرص العمل اللائق وانعدام الحماية الاجتماعية.

٩٣- وأشار المشاركون إلى وجوب أن يدرك المجتمع التجاري أن من غير المقبول الاضطلاع بأنشطة تجارية "بأي ثمن" أو تعزيز "أي نوع من التجارة" دون مراعاة الأثر الاجتماعي أو البيئي. وأبرز أحد المتحدثين ضرورة الامتثال فعلياً للقواعد والمعايير الدولية، وانتهاج شفافية

حقيقية بشأن السجلات العامة للشركات ذات الملكية النفعية، وتسليط عقوبات قاسية على الشركات لعدم الامتثال عوض فرض غرامات "صغيرة" يتحملها المساهمون والزبائن.

٩٤- وفيما يتعلق بالركيزة الثانية، فقد لوحظ أن الحاجة لا تزال تدعو إلى زيادة نشر المبادئ التوجيهية في أوساط المؤسسات التجارية. وحذّر المشاركون من الإفراط في تبسيط المبادئ التوجيهية إلى الحد الذي تفقد فيه قدرتها على إحداث التغيير. وغالباً ما تسعي الشركات إلى العثور على حلول بسيطة وعملية، ولكن تنفيذ احترام الشركات لحقوق الإنسان ليس عملية بسيطة أو محاولة تبذل في مرة واحدة. وترى الشركات قيمة حقيقية في الجهود التي تبذلها لتنفيذ المبادئ التوجيهية حينما تكرس بصورة صحيحة الوقت اللازم لمعرفة متى يكون لها تأثير على حقوق الإنسان وكيف يحدث هذا التأثير، ومعرفة ما ينطوي عليه ذلك بالنسبة إلى سمعة الشركة وأرباحها. وشدد أحد المحاورين على ضرورة مراعاة أصحاب الحقوق في بداية العمليات التجارية والمشاريع الجديدة وأثناء فترة تنفيذها، بوسائل منها إشراكهم في تحديد الطريقة التي تتخذ بها الشركات قراراتها.

٩٥- وفيما يتعلق بالركيزة الثالثة وبالإنصاف القضائي على وجه التحديد، أكد المشاركون مجدداً افتقار النظم القانونية المحلية في جميع أنحاء العالم إلى القدرة على النظر في القضايا التي يرفعها ضحايا انتهاكات الأعمال التجارية ذات الصلة. وغالباً ما تكون هذه القضايا، لدى النظر فيها، عرضة للتدخلات السياسية. وفي أغلب الأحيان، لا تنفذ الأحكام بعد صدورها. ودعا الفريق العامل إلى زيادة التعاون الدولي، ولا سيما بين دول الموطن الأصلي والدول المستضيفة، لضمان الحصول على سبل انتصاف قضائية فعالة. وينبغي أن تساعد نتائج وتوصيات مشروع المساءلة والانتصاف الذي وضعته المفوضية السامية لحقوق الإنسان الدول على اتخاذ خطوات ملموسة لتحسين الوضع. وفيما يتعلق بالآليات غير القضائية، فإن من الضروري زيادة نشر الحالات التي تمكنت فيها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، وجهات الاتصال الوطنية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وآليات التظلم التابعة للشركات، من معالجة الشكاوى المتعلقة بالأعمال التجارية بنجاح، وإيلاء المزيد من الاهتمام للرصد المجتمعي والمعالجة المشتركة للمظالم.

٩٦- ووجّه أحد المحاورين رسالة ركزت على الحاجة إلى قيادة سياسية أقوى تنبع من مستويات حكومية أكثر تنوعاً لتنفيذ الركيزتين الأولى والثالثة من المبادئ التوجيهية. وسُلّط الضوء على الدور الذي تضطلع به مجموعة العشرين، وهو ما يشير إلى ضرورة التزام الدول الأعضاء بوضع خطط عمل وطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان؛ لدمج منظور "المخاطر المتعلقة بالأشخاص" في سياق التجارة والتمويل والاستثمار؛ وتشجيع أكبر الشركات في كل بلد على استخدام إطار الإبلاغ عن المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة؛ وتنفيذ التوصيات الواردة في إطار مشروع المساءلة والانتصاف الذي وضعته المفوضية السامية لحقوق الإنسان.