

Distr.: General
5 August 2014
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والستون

البند ٦٩ (ج) من جدول الأعمال المؤقت**

تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها: حالات حقوق الإنسان
والتقارير المقدمة من المقررين والممثلين الخاصين

حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى الجمعية العامة تقرير الفريق العامل المعني بمسألة
حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، المقدم عملاً بقراري
مجلس حقوق الإنسان ٤/١٧ و ٢٢/٢٦.

* أعيد إصدارها لأسباب فنية في ١١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤.

** A/69/150.



الرجاء إعادة استعمال الورق

110914 110914 14-58755* (A)



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

موجز

يتناول هذا التقرير الكيفية التي يمكن بها استخدام خطط العمل الوطنية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان من أجل تنفيذ المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"، ومن ثم تعزيز الجهود الرامية إلى الوقاية والحماية من انتهاكات المؤسسات لحقوق الإنسان. ويبدأ التقرير بتحديد الغرض من خطط العمل الوطنية وقيمتها. ثم يقيم بعض العناصر الأساسية المتصلة بما يلي: (أ) عملية وضع خطط العمل الوطنية؛ (ب) محتوى خطط العمل الوطنية، بما في ذلك الشكل والمضمون؛ و (ج) تنفيذ خطط العمل الوطنية. واستعراضها بصورة مستمرة. ويحدد التقرير كذلك بعض التحديات الرئيسية المنتظرة. ويختتم التقرير بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي تتناول الدول ومؤسسات الأعمال والمنظمات والمجتمع المدني.

أولا - مقدمة

١ - منذ موافقة مجلس حقوق الإنسان في عام ٢٠١١ (القرار ٤/١٧) على المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان حفز ذلك الدول والمنظمات غير الحكومية ومؤسسات الأعمال في شتى أنحاء العالم على اتخاذ اجراءات. وبالرغم من ذلك، ثمة حاجة ماسة إلى الإسراع بتنفيذ المبادئ التوجيهية وتوسيع نطاقها من أجل تعزيز الأطر القانونية وأطر السياسات العامة لتوفير الوقاية والحماية من انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها مؤسسات الأعمال.

٢ - ويرى الفريق العامل أن خطط العمل الوطنية قد تغدو وسيلة مهمة للتعجيل بتنفيذ المبادئ التوجيهية. ويتمثل الغرض الأساسي من خطة العمل الوطنية في منع انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها مؤسسات الأعمال وتعزيز الحماية منها عن طريق عملية شاملة لتحديد الاحتياجات والفجوات؛ واتخاذ تدابير وتحديد أهداف عملية وقابلة للتنفيذ في مجال السياسة العامة.

٣ - وقد وضع العديد من الدول بالفعل، أو هي في سبيلها إلى وضع خطط عمل وطنية تتعلق بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان^(١). وتحدث هذه التطورات جنبا إلى جنب مع المناقشات المتعلقة بخطط العمل الوطنية التي ما زالت جارية في بعض البلدان في شتى أنحاء العالم، بما في ذلك من خلال منتدى الأمم المتحدة السنوي المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمنتديات الإقليمية التي يعقدها الفريق العامل^(٢).

٤ - وبالتزامن مع ذلك، قدمت منظمات المجتمع المدني، والأوساط الأكاديمية والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان المشورة بشأن وضع خطط العمل الوطنية وقامت بتحليل العمليات الجارية. وفي عام ٢٠١٢ أصدرت المجموعة الأوروبية للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان

(١) اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤، أطلقت أربع حكومات خطط عملها الوطنية: وهي المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية (أيلول/سبتمبر ٢٠١٣)، وهولندا (كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣)، وإيطاليا (آذار/مارس ٢٠١٤)، (ب) والدانمرك (نيسان/أبريل ٢٠١٤) وثمة حكومات أخرى في مختلف مراحل العملية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر كولومبيا، والأرجنتين، وبلجيكا، إستونيا، فيجي، فنلندا، فرنسا، ألمانيا، غانا، اليونان، أيرلندا، البرتغال، والمغرب، والنرويج، وسلوفينيا، وإسبانيا، وسويسرا. انظر مستودع الفريق العامل المعني بخطط العمل الوطنية، متاح على الموقع الشبكي www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx.

(٢) انظر www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx.

ورقة مناقشة تتضمن التوجيهات العامة بشأن عملية خطة العمل الوطنية ومحتواها^(٣). وأعد المعهد الدائم لبحوث حقوق الإنسان بالاشتراك مع المائدة المستديرة الدولية لمساءلة الشركات مجموعة أدوات^(٤). وفي الختام، بدأ باحثون أكاديميون في توفير تحليلات مقارنة لعملية وضع خطة العمل الوطنية ومحتواها^(٥).

٥ - ويستند هذا التقرير إلى الدروس المستفادة من مجموعة مشاورات بشأن خطط العمل الوطنية دعا إلى عقدها الفريق العامل، بما في ذلك عملية تشاور مفتوحة، وحلقة عمل للخبراء عقدت في جنيف في شباط/فبراير وفي أيار/مايو ٢٠١٤، ومشاورة عبر الإنترنت بشأن العناصر الفنية المقرر إدراجها في خطة العمل الوطنية وبشأن استبيان مرسل إلى الدول^(٦)، وهو يهدف إلى إتاحة مجموعة من الملاحظات التي تستند إلى الأدلة بشأن العملية الرئيسية والعناصر الفنية خطط العمل الوطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. ويسعى أيضا إلى تشجيع الدول ومنظمات المجتمع المدني والمؤسسات التجارية على مشاركة الفريق العامل في جهوده الرامية إلى وضع المزيد من التوجيهات المحددة بشأن الخطط التي من هذا القبيل.

ثانيا - تعريف خطط العمل الوطنية وقيمتها

٦ - يدرك الفريق العامل أن خطط العمل الوطنية هي استراتيجيات للسياسات العامة المتغيرة تضعها الدول للوقاية والحماية من انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها مؤسسات الأعمال. بما يتفق مع المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وتقيم خطط العمل الوطنية ما تقوم به الدول بالفعل من أجل تنفيذ المبادئ التوجيهية وتحديد

(٣) متاح على الموقع الشبكي: nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Documents/EU%20NHRIs%20Paper%20on%20National%20Implementation%20Plans%20for%20UNGPs%2010612%20SHORT.docx..

(٤) متاح على الموقع الشبكي: accountabilityroundtable.org/wp-content/uploads/2014/06/DIHR-ICAR-National-Action-Plans-NAPs-Report3.pdf. ويشترك الفريق العامل بجهة في عملية المشاورات التي تظلم بها المنظمات.

(٥) انظر، على سبيل المثال، أندرياس غراف، "وضع خطط عمل وطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان"، (برن، مؤسسة السلام السويسرية (Swiss Peace Foundation، ٢٠١٣)، متاح على الموقع الشبكي: www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/Publications/Essentials/Essential_4_2013.pdf.

(٦) للاطلاع على ملحة عامة عن المشاورات، وخارطة الطريق التي أعدها الفريق العامل لدعم وضع خطط عمل وطنية وحلقة عمل الخبراء، انظر www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ImplementationGP.aspx والوثائق الختامية المقبلة من الدورتين السابعة والثامنة للفريق العامل.

الفجوات التي يمكن اتخاذ المزيد من الإجراءات المتعلقة بالسياسات بشأنها من أجل تنفيذ المبادئ التوجيهية. ويمكن أن تتخذ خطط العمل الوطنية شكل خطة قائمة بذاتها أو أن تدمج في استراتيجيات ذات صلة، أو سع نطاقاً من قبيل تلك المتعلقة بحقوق الإنسان أو المسؤولية الاجتماعية للشركات.

٧ - وتشير الأدلة المستمدة من العمليات الجارية إلى أن خطط العمل الوطنية يمكن أن تسهم إسهاماً نوعياً في تنفيذ المبادئ التوجيهية بصورة فعالة. وفي هذا الصدد، من الجدير بالملاحظة بصفة خاصة أن خطط العمل الوطنية يمكن أن تغدو أداة بالنسبة لما يلي:

(أ) تنفيذ المبادئ التوجيهية بصورة منسقة ومتسقة على نحو يستوعب جميع الركائز الثلاث، ويشرك جميع أصحاب المصلحة الحكوميين وغير الحكوميين؛

(ب) إجراء تقييم شامل للاحتياجات والفجوات التي تترجم إلى أهداف عملية لتحفيز على اتخاذ إجراءات وزيادة المساءلة العامة؛

(ج) التنفيذ المتناسق للمبادئ التوجيهية على نحو يتسم بمرونة كافية للتصدي لطائفة من المشاكل في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان التي قد يواجهها البلد، مع مراعاة تنوع البيئات التنظيمية؛

(د) التوعية، وتهيئة الفرصة لحوار بناء بين أصحاب المصلحة المتعددين، بشأن معايير حقوق الإنسان الواجبة التطبيق، والركائز الثلاث التي تقوم عليها المبادئ التوجيهية؛

(هـ) تعبئة الموارد، بما في ذلك من خلال التعاون الدولي والدعم التقني، من أجل تحسين السياسات الوطنية والأطر القانونية والتنظيمية بغرض منع انتهاكات حقوق الإنسان وتوفير الحماية بشأنها؛

(و) المساعدة على تمهيد الساحة الدولية فيما يتعلق بالسياسات والأطر القانونية والتنظيمية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

ثالثاً - ملاحظات بشأن عملية وضع خطة العمل الوطنية

٨ - ويلاحظ الفريق العامل ظهور توافق في الآراء فيما يتعلق بالعناصر الأربعة الأساسية للعملية والتي تكتسي أهمية بالغة في وضع خطط العمل الوطنية وهي كما يلي: (أ) ينبغي أن تكون العملية قائمة على المشاركة المنسقة من جانب جميع الجهات الحكومية المعنية صاحبة المصلحة، بقيادة كيان مخصص في الحكومة يتمتع بالقدرة التنظيمية والسلطة السياسية والموارد اللازمة؛ (ب) ينبغي أن تكون العملية قائمة على الأدلة، وبالتالي تشمل إجراء تحليل

للممارسات القائمة والفجوات المتبقية، ولو أن هناك آراء مختلفة فيما يتعلق بالمدى اللازم لنطاق تحليلات تلك الفجوات؛ (ج) ينبغي أن يتمكن أصحاب المصلحة غير الحكوميين من المشاركة في العملية بطريقة مفيدة؛ و (د) ينبغي أن تكون العملية شفافة ويمكن التنبؤ بها بالنسبة لجميع الجهات صاحبة المصلحة.

ألف - إشراك الجهات الحكومية صاحبة المصلحة والقيادة المعنية

٩ - يتطلب تنفيذ المبادئ التوجيهية بصورة متسقة وشاملة المشاركة النشطة من جانب مجموعة متنوعة من مختلف الوزارات والإدارات والوكالات الحكومية. ولضمان مشاركتها الجديدة، ينبغي في مستهل العملية وضع صيغة للتعاون المشترك بين الوزارات والإدارات والوكالات.

١٠ - وذلك التعاون الضروري لثلاثة أسباب. الأول، أنه يدعم وجود تفاهم مشترك على صعيد الحكومة بشأن المسائل المطروحة. ويسهم العديد من الوزارات والإدارات والوكالات في تنفيذ المبادئ التوجيهية، ولكنها لا تشير بصورة مباشرة إلى حقوق الإنسان. ويمكن أن يكفل التعاون فيما بينها إيجاد لغة مشتركة. وثانياً، يتطلب تنفيذ المبادئ التوجيهية من جانب مختلف الوزارات والإدارات والوكالات الحكومية معرفة فنية كبيرة. ولا يمكن لخطط العمل الوطنية معالجة أوجه القصور الأنظمة والسياسات إلا إذا كان الأشخاص من ذوي الخبرة المناسبة يشكلون جزءاً من العملية. وثالثاً، يعزز ذلك التعاون الملكية فيما بين مختلف الجهات الحكومية صاحبة المصلحة. فتلك الوزارات والإدارات والوكالات ستغدو في نهاية المطاف مسؤولة عن تنفيذ نقاط العمل المحددة في خطة العمل الوطنية، وتعد مشاركتها بالغة الأهمية من أجل فعالية تلك الخطط.

١١ - وقد تناول معظم الحكومات هذه المسألة من خلال إنشاء أفرقة عاملة ذات قاعدة واسعة، مشتركة بين الوزارات تتولى مسؤولية وضع خطة العمل الوطنية. وتشمل الجهات الفاعلة الحكومية المعنية، على سبيل المثال لا الحصر، الوزارات المسؤولة عن حقوق الإنسان، والشؤون الخارجية، والاقتصاد وقضايا الأعمال التجارية والتجارة، والعدل، والعمل والتنمية.

١٢ - وتوضح الأدلة المستقاة من عمليات خطط العمل الوطنية الجارية أهمية القيادة المخصصة. وفي التقرير المقدم من الفريق العامل إلى الدورة الثالثة والعشرين لمجلس حقوق الإنسان (A/HRC/23/32، الفقرة ٧١)، أوصى بضرورة أن تسند الحكومات المسؤولية العامة عن تنفيذ المبادئ التوجيهية إلى الوزارة أو الإدارة المعنية. وإلى الآن، ما برحت بعض

الحكومات، مثل هولندا وإسبانيا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، تخصص الدور القيادي للكيانات المعنية بحقوق الإنسان في وزارة الشؤون الخارجية، أما في حالة الدانمرك وفنلندا فتخصص ذلك الدور للكيانات الحكومية التي تركز على الأعمال التجارية أو المسائل المتعلقة بالتجارة. وتتولى قيادة العمليات الأخرى لخطط العمل الوطنية، الكيانات التي تركز بشكل مشترك على حقوق الإنسان والأعمال التجارية. كما هو الحال في النرويج وسويسرا.

١٣ - وتشير الخبرة المكتسبة من العمليات الجارية إلى التحديات التي تواجه الجمع بين القيادة المخصصة وبين ملكية خطط العمل الوطنية من خلال التعاون المشترك بين المؤسسات الحكومية، وللمضي بالعملية قدما، قد تخاطر الوزارات والإدارات أو الوكالات بالاضطلاع بجزء كبير من العمل المتعلق بوضع خطة العمل الوطنية، مما يترك الأعضاء المخصصين بقدر أقل في أفرقة العمل المشتركة بين الإدارات على هامش العملية. وقد نجحت الحكومات في محاولة الحد من هذا المخاطرة بالعمل على ضمان وجود قيادة مشتركة مستمدة من مختلف الوزارات والإدارات والوكالات و/أو التقسيم الواضح للعمل، بما في ذلك تقاسم عبء العمل.

باء - إشراك الجهات صاحبة المصلحة غير الحكومية

١٤ - ولكي تعكس عملية وضع خطة العمل الوطنية روح المبادئ التوجيهية، ينبغي أن تكون تشمل الجميع، وتكفل الاستماع إلى أصوات جميع أصحاب المصلحة المعنيين، بمن فيهم ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان، وأخذهم بعين الاعتبار. ويعد التشاور مع طائفة واسعة من أصحاب المصلحة غير الحكوميين جزءا لا يتجزأ من وضع خطة العمل الوطنية وتشمل الجهات المعنية غير الحكومية ذات الصلة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، ومنظمات المجتمع المدني ومؤسسات الأعمال والأعمال التجارية والرابطة المهنية، ونقابات العمال، والدوائر الأكاديمية. وسيستعان في تحديد أصحاب المصلحة بمختلف السياقات الوطنية، بما في ذلك هيمنة بعض القطاعات في الاقتصاد أو انتشار القطاعات التي يعتبر أنهما تشكل خطرا أكبر بالنسبة لحقوق الإنسان.

١٥ - وتعد المشاركة في تسيير الشؤون العامة في حد ذاتها، بما في ذلك إمكانية الحصول على المعلومات الضرورية، حقا من حقوق الإنسان التي يتعين احترامها وتنفيذها في صياغة خطط العمل الوطنية، كما هو الحال في كل مجالات الإجراءات الحكومية. وبالإضافة إلى ذلك، تشير الأدلة المستقاة من عمليات خطط العمل الوطنية إلى أن إدراج أصحاب المصلحة غير الحكوميين يثمر عددا من الفوائد. فأولا، لا يمكن تنفيذ المبادئ التوجيهية

بواسطة الدولة وحدها. وتتطلب تدابير معظم الدول تأييد القطاع التجاري. ويمثل إعطاء المؤسسات التجارية صوتاً في عملية تحديد التدابير الملائمة أمراً بالغ الأهمية. ثانياً، تتمتع المنظمات غير الحكومية من الجهات المعنية بمستوى عالٍ من المعرفة بأنواع المشاكل التي يتعين معالجتها والسبل الممكنة للتصدي لها، الأمر الذي ثبت أنه يكمل منظور الحكومة بطريقة مفيدة. وعلاوة على ذلك، تعتبر المشاورات مع أصحاب المصلحة السبيل أمام الحكومات لإبلاغ توقعاتها واستراتيجياتها إلى جميع تلك الجهات الفاعلة التي تتأثر أنشطتها ومصالحها بخطة العمل الوطنية.

١٦ - وقد اختارت الدول سبلاً مختلفة تكفل إشراك أصحاب المصلحة غير الحكوميين. وقد دعت جميع الجهات صاحبة المصلحة في جميع عمليات خطة العمل الوطنية، إلى التعبير عن مواقفها وتوقعاتها قبل أن تبدأ الحكومة في صياغة الوثيقة. وقد نظم معظم الدول سلسلة من الاجتماعات التشاورية، تم بعضها بصورة منفصلة بالنسبة لكل فئة من فئات أصحاب المصلحة والجهات الأخرى في شكل جلسات مشتركة^(٧). وتجري الدول الأخرى تبادلاً منتظماً لآراء مع الأفرقة الاستشارية الدائمة لأصحاب المصلحة المتعددين بشأن قضية المسؤولية الاجتماعية للشركات^(٨). وعلاوة على ذلك، كلفت بعض الحكومات خبراء خارجيين لإجراء مقابلات متعمقة مع أصحاب المصلحة^(٩). وبالإضافة إلى التشاور مع أصحاب المصلحة قبل صياغة الوثيقة، عقد بعض البلدان أيضاً مشاورات حول مشاريع خطط عملها الوطنية، وذلك في الغالب من خلال التماس تعليقات خطية من عدد محدود من الجهات المعنية غير الحكومية^(١٠).

١٧ - وتشير التعليقات الواردة من الجهات المعنية غير الحكومية إلى أن المشاورات المفيدة مهمة لشرعية العملية، ويرى عدد من أصحاب المصلحة هؤلاء، في النهج الذي يقوم فيه

(٧) انظر على سبيل المثال العملية الإسبانية متاحة على الموقع الشبكي:

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

(٨) انظر مثلاً الهيئة الاستشارية لحقوق الإنسان ومشاركة النرويج الاقتصادية في الخارج أو المجلس الدانمركي المعني بمسؤولية الشركات.

(٩) انظر على سبيل المثال خطة العمل الوطنية الهولندية (الصفحة ٣) أو التقرير المتعلق بتشاور أصحاب المصلحة في سويسرا (باللغة الألمانية): http://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/Publications/Schlussbericht_StakeholderkonsultationenNAP.pdf

(١٠) انظر على سبيل المثال خطة العمل الوطنية لفنلندا (باللغة الفنلندية)؛ أو مشروع خطة العمل الإسبانية (باللغة الإسبانية) متاحة على الموقع الشبكي: www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx

الخبير الخارجي بإجراء مقابلات مع تلك الجهات وسيلة فعالة لإتاحة إدراج مواقفها بأدق التفاصيل. وينطبق نفس الشيء جيدا بالنسبة للمشاورات بشأن صيغ مشروع خطة العمل الوطنية. وكثيرا ما كان أصحاب المصلحة في بلدان، مثل فنلندا وإسبانيا وسويسرا، يطلبون تلك الجولة الإضافية من المشاورات لضمان إدخال التعديلات الهامة على خطة العمل الوطنية قبل وضعها في صيغتها النهائية. ويساعد القيام بذلك أيضا على تحديد توقعات جميع الأطراف ذات الصلة قبل بدء الخطة.

١٨ - وتؤدي المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان دورا هاما للغاية في صفوف أصحاب المصلحة غير الحكوميين، ويمكن لعملية وضع خطة عمل وطنية أن تساعد في زيادة تعزيز ولاية هذه المؤسسات في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وتشارك هذه المؤسسات مشاركة فعالة في تعزيز تنفيذ المبادئ التوجيهية على الصعيدين الوطني والإقليمي. ففي عام ٢٠١٢، اعتمدت المجموعة الأوروبية للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان خطة عمل برلين بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان^(١١)، التي تحث المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في المنطقة على دعم تنفيذ المبادئ التوجيهية بسبل منها إجراء دراسات مرجعية بشأن المبادئ التوجيهية و/أو تقديم توصيات بشأن خطط العمل الوطنية. ويعمل بعض هذه المؤسسات بنشاط على متابعة تلك التوصيات، ويضطلع بدور محوري في إقامة الحوار بين مختلف أصحاب المصلحة على الصعيدين الوطني والدولي، ويروج لبناء القدرات داخل المجتمع المدني والأوساط التجارية. فعلى سبيل المثال، تقوم لجنة حقوق الإنسان والعدالة الإدارية في غانا بدور رئيسي لعقد حوار بين أصحاب المصلحة المتعددين في مجال الأعمال وحقوق الإنسان دعما لوضع خطة عمل وطنية في عام ٢٠١٥.

١٩ - وارتأى بعض الدول أن من المفيد استشارة الجهات الفاعلة الدولية، مثل المنظمات الإقليمية والدولية، بما فيها الفريق العامل ومنظمات المجتمع المدني الدولية والخبراء الدوليين^(١٢). وفي حالات عدة، ساعد ذلك في تعزيز اتساق السياسات بين الدول من خلال تبادل الحكومات لتجارها المختلفة في وضع خطط العمل الوطنية.

(١١) انظر business-humanrights.org/media/plan-of-action-plan-bhr-workshop-0912-berlin.doc.

(١٢) على سبيل المثال، نظمت حكومة المملكة المتحدة مؤتمرا في ويلتون بارك، في حزيران/يونيه ٢٠١٢، في إطار المشاورات التي أجرتها قبل صوغ خط عملها الوطنية.

جيم - المسح والدراسات المرجعية وتحليل الفجوات

٢٠ - ينبغي للحكومات، عند وضع خطط العمل الوطنية، أن تتبع نهجا يقوم على الأدلة وأن تجمع البيانات وأن تقيّم احتياجات مواءمة القوانين والأنظمة والسياسات المعمول بها مع المبادئ التوجيهية. ويعني هذا اتخاذ خطوات للتأكد من أن الوضع الراهن يتوافق مع المبادئ التوجيهية وتحديد الفجوات المتبقية في أطر العمل الحالية لكفالة مواءمتها السليمة مع المبادئ التوجيهية. ولكي يكون أي استعراض للوضع الراهن متسقا مع المبادئ التوجيهية، ينبغي ألا يقتصر على تحديد السياسات والقوانين والأنظمة القائمة فحسب، بل أن يقيم أيضا مدى فعالية السياسة والجوانب العملية المتعلقة بإنفاذها في حدود الأطر القانونية والتنظيمية والقضائية. وينبغي أن تشمل الدراسات المرجعية المبادئ التوجيهية بركاثرها الثلاث.

٢١ - ومن المهم إجراء تحليل أولي واف للفجوات في جميع الركائز الثلاث، وذلك لثلاثة أسباب على الأقل. أولا، أن التحليل يتيح تحديد القضايا ذات الأهمية الخاصة بالبلد، ومن ثم فهو يرسى الأساس لصوغ خطة عمل وطنية لمعالجة تلك القضايا. ثانيا، أن تحديد الفجوات يساعد في معرفة أدوار المسؤولية والقيادة المنوطة بالهيئات الحكومية المختلفة للتأكد من وجود الصكوك السياسية التي قد تكون ملائمة لسد تلك الفجوات. ثالثا، أن الدراسات المرجعية يمكن أن تغدو أساسا لقياس التقدم المحرز. بمرور الزمن في تنفيذ خطة العمل الوطنية.

٢٢ - وقد اختارت الحكومات طريقتين لتحليل الوضع الراهن وتحديد الفجوات، وهما: (أ) إجراء مسح داخلي، (ب) تكليف خبراء خارجيين بإجراء تحليلات. وقد أجرى معظم البلدان التي وضعت خطط عمل وطنية حتى الآن عمليات مسح داخلي. وخلاصة القول إن جميع أعضاء الأفرقة العاملة المشتركة بين الإدارات قد حددوا الأنشطة التي يضطلعون بها والفجوات المحتملة وجودها في تنفيذ المبادئ التوجيهية، ثم أدرجوها في صك واحد. ويعتبر المشاركون في وضع خطط العمل الوطنية أن تلك الخطوات وما تثيره من مناقشات مفيدة للغاية في تعزيز الفهم المشترك للمبادئ التوجيهية نفسها، وفي تحديد القضايا التي ينبغي معالجتها في تلك الخطط، وفي زيادة المشاركة المجدية من جانب مختلف الجهات الحكومية الفاعلة المعنية.

٢٣ - ورغم أن عمليات المسح الداخلي بالغة الأهمية في تعزيز مشاركة الأجهزة الحكومية والتعاون فيما بينها، فإنها غالبا ما تفتقر إلى الموضوعية. وهذا هو السبب في أن العديد من الحكومات كلف خبراء خارجيين بإجراء الدراسات المرجعية^(١٣). وقد تناول معظم هذه

(١٣) انظر على سبيل المثال، "Scuola Superiore Sant'Anna، "Imprese e diritti umani: il caso Italia"، اللجنة الاستشارية الوطنية الفرنسية لحقوق الإنسان، "Entreprises et droits de l'homme: avis"؛ (٢٠١٣).

الدراسات أساسا الأطر القانونية الموجودة في البلدان المعنية. غير أن الأشهر الأخيرة شهدت وضع النماذج الأولى لدراسات مرجعية وتوجيهات أشمل بشأن المنهجيات ذات الصلة بها^(١٤). وتؤدي المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في العديد من البلدان دورا قيما للغاية في إجراء تلك الدراسات المرجعية. ويمكن دعوة هذه المؤسسات إلى المساهمة بشكل استراتيجي أكبر بكثير في التقييمات المرجعية، بالنظر إلى مكانتها الفريدة من نوعها.

٢٤ - ومن المرجح أن ينطوي إجراء دراسة مرجعية شاملة وتحليل شامل للفجوات وتكاملتهما بعمليات مسح داخلي صعوبات لوجستية وعملية همة، وأن يتطلب في كل حالة من هذه الحالات توفير الموارد والتخطيط الدقيق. وفي حين يبدو من الأفضل إجراء تحليل واف قبل صياغة خطة العمل الوطنية، فإن الحكومات يمكن أن تختار اتباع نهج مختلف. فعلى سبيل المثال، يمكنها أن تدرج في نقاط العمل المحددة في خطة العمل الوطنية تحليلات مفصلة لبعض القضايا، ومن ثم توجّل الاستجابة لها إلى حين الشروع في تنفيذ خطة العمل الوطنية. وهذا هو النهج الذي اتبعته بعض البلدان التي سبق أن نشرت خطط عملها الوطنية^(١٥).

دال - الشفافية والقدرة على التنبؤ

٢٥ - استنادا إلى أحد عوامل النجاح الرئيسية في العملية التي أدت إلى إقرار المبادئ التوجيهية، ينبغي أن تتسم عملية وضع خطط العمل الوطنية بالشفافية وأن يكون جميع أصحاب المصلحة قادرين على التنبؤ بها. ويعني هذا ضرورة نشر الصكوك ذات الصلة وإتاحتها للاطلاع عليها. وعلاوة على ذلك، ينبغي تحديد العملية بوضوح وعلانية وتحديثها بناء على ذلك.

٢٦ - والشفافية والقدرة على التنبؤ عنصرا أساسيان لإسباغ صفة شرعية على عملية وضع خطط العمل الوطنية لأتهما يعززان الثقة فيما بين أصحاب المصلحة الحكوميين وغير الحكوميين. وتبين الأدلة أن أصحاب المصلحة مستعدون للمساهمة في هذه العملية من خلال

”sur les enjeux de l’application par la France des Principes directeurs des Nations unies“ (٢٠١٣)؛ والمركز السويسري للخبرة في مجال حقوق الإنسان ومركز دراسات حقوق الإنسان التابع لجامعة زيورخ، “Human rights implementation in Switzerland: a baseline study on the business and human rights situation in Switzerland” (٢٠١٤).

(١٤) انظر، على سبيل المثال، Mark B. Taylor، “A mapping analysis: the State duty to protect” (٢٠١٣)، وهو عبارة عن موجز لدراسة أشمل أجريت لوضع خطة العمل الوطنية النرويجية.

(١٥) انظر، مثلا، الالتزام الوارد في خطة العمل الوطنية الهولندية بتعيين لجنة مستقل (ص. ١٤)، أو الإجراء المبين في الصفحة ١١ في خطة العمل الوطنية للمملكة المتحدة.

استثمار الكثير من الوقت والموارد إذا ما اقتنعوا بأن رأيهم سيؤخذ على محمل الجد. وبالمثل، يُعد تبادل الصكوك ذات الصلة بالعملية وسماتها المميزة شرطا أساسيا لإجراء عملية تعلم مشتركة فيما بين أصحاب المصلحة على الصعيدين الوطني والدولي.

٢٧ - واتخذ عدد من الحكومات التي شرعت في وضع خطة عملها الوطنية، أو التي هي بصدد ذلك، خطوات لضمان شفافية هذه العملية وإمكانية التنبؤ بها. ونُشرت، في معظم الحالات، عمليات المسح والدراسات المرجعية و/أو تقارير عن المشاورات التي أجريت مع أصحاب المصلحة. غير أن مسائل الشفافية كانت محل انتقادات متكررة من قبل أصحاب المصلحة غير الحكوميين في معظم البلدان. ومع أنه لا توجد أسباب واضحة لعدم إبقاء أصحاب المصلحة على علم بعملية وضع الخطة الوطنية والخطوات المقبلة فيها، فإن الحكومات قد تحتاج أحيانا إلى الموازنة بين شفافية الوثائق وكفاءة العملية. وتشير التجربة إلى أن اختيار الشفافية بدلا من السرعة في إنجاز هذه العملية يؤدي ثماره في الأجل الطويل، لأن ذلك يعزز دعم أصحاب المصلحة المتعددين لهذه العملية ولنتائجها.

رابعا - ملاحظات بشأن المحتوى

٢٨ - يتضمن هذا الفرع أفكارا بشأن شكل خطط العمل الوطنية وموضوعها وبشأن الأشكال المختلفة التي يمكن أن تتخذها. ويسلط الضوء على بعض المبادئ الرئيسية التي تستند إليها تلك الخطط فيما يتعلق بنطاقها ومحتواها، ويعطي أمثلة توضيحية لمواضيع السياسات التي يمكن النظر فيها بشأن كل ركيزة من الركائز الثلاث للمبادئ التوجيهية.

ألف - الوثائق القائمة بذاتها أو التي تكون جزءا من استراتيجيات أخرى

٢٩ - عند تطوير استراتيجيات السياسة العامة لتنفيذ المبادئ التوجيهية، قد تستصوب الحكومات وضع وثيقة قائمة بذاتها تخصص للأعمال التجارية وحقوق الإنسان، أو إدراج فصول بهذا الشأن في الاستراتيجيات أو خطط العمل الحكومية الأشمل التي تتعلق مثلا بحقوق الإنسان أو بالمسؤولية الاجتماعية للشركات أو بالتنمية الوطنية. والفريق العامل لا يسدي مشورة بشأن الخيار الأفضل ما دامت خطة العمل الوطنية تسعى إلى تنفيذ المبادئ التوجيهية بطريقة شاملة ومتسقة وما دامت نتيجة لعملية تتسم بوجود العناصر المحددة في هذا التقرير.

٣٠ - وقد جاءت خطط العمل الوطنية التي نُشرت حتى تموز/يوليه ٢٠١٤ في شكل وثائق قائمة بذاتها، ومعظم البلدان التي تعكف حاليا على وضع خطط عملها تتبع نهجا مماثلا. وأدرجت بعض البلدان أيضا المبادئ التوجيهية في استراتيجياتها المتعلقة بحقوق الإنسان

أو بالمسؤولية الاجتماعية للشركات^(١٦). وتتناول بلدان أخرى، مثل البرتغال واليونان وكولومبيا، تنفيذ هذه المبادئ التوجيهية في الاستراتيجيات الحكومية الأشمل التي تعتمد تكريس فصل فيها لخطة العمل الوطنية الخاصة بها.

٣١ - وعلى أي حال، ينبغي للحكومات أن تكفل اتساق خطط عملها مع الاستراتيجيات الحكومية الأخرى. وفي هذا الصدد، شدد الفريق العامل على أهمية الإشارة صراحة إلى المبادئ التوجيهية في السياسات الحكومية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات للمساعدة في ضمان أن تستهدف تلك السياسات الآثار السلبية المحتمل أن تترتب على الأنشطة التجارية، ومن ثم تجنب اختزال مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات في المساعي الخيرية فحسب (انظر A/HRC/23/32/Add.2، الفقرة ١٦).

باء - المبادئ الأساسية لجوهر الخطط العمل الوطنية

٣٢ - يعتبر الفريق العامل أن المبادئ الأساسية الخمسة التالية مهمة لوضع خطة عمل وطنية قوية. فينبغي لخطة العمل الوطنية أن: (أ) تجسد تكامل واجبات الدولة ومسؤولية الشركات وترابطهما في إطار المبادئ التوجيهية؛ (ب) تحدد معالم "المزيج الذكي" من التدابير المصممة لكي تلائم الظروف السائدة في البلد؛ (ج) تعزز الاتساق الرأسي والأفقي؛ (د) تسهم في تحقيق المساواة على الصعيد الدولي؛ (هـ) تركز على مبادئ حقوق الإنسان وتتضمن منظورا إنسانية وتنظر بفعالية في قضيتي التهميش والتأثر بالأخطار.

١ - تكامل واجبات الدولة ومسؤوليات الشركات وترابطهما

٣٣ - ينبغي أن تجسد خطط العمل الوطنية اتساق المبادئ التوجيهية ككل^(١٧)، وتكامل أركانها الثلاثة وترابطها. ومع أن خطط العمل الوطنية، باعتبارها استراتيجيات في مجال السياسة العامة ينبغي أن تقدم في المقام الأول إجابات بشأن الكيفية التي ستنفذ بها الدولة التزاماتها في مجال حقوق الإنسان، فإنه ينبغي لها أيضا أن تحدد السبل التي ستفي بها الشركات بمسؤوليتها عن احترام حقوق الإنسان. ونتيجة لذلك، تؤثر خطط العمل الوطنية تأثيرا هاما في تنفيذ مؤسسات الأعمال التجارية للركيزتين الثانية والثالثة من المبادئ

(١٦) انظر، على سبيل المثال، خطة العمل الوطنية الدائرية للمسؤولية الاجتماعية للشركات للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥، والمتاحة على الموقع الشبكي: csrgov.dk/file/318420/uk_responsible_growth_2012.pdf؛ أو خطة العمل الوطنية القبرصية للمسؤولية الاجتماعية للشركات، والمتاحة على الموقع الشبكي: www.foretica.org/plan_rse_chipre.pdf

(١٧) انظر المبادئ التوجيهية، المبادئ العامة.

التوجيهية. ويمكن لهذه الخطط، على سبيل المثال، أن تقدم وصفا للسبل التي تتوقع الدول بها أن تفي المؤسسات التجارية بمسؤولياتها في إطار الركينتين الثانية والثالثة. ويمكنها أيضا أن تحدد أدوات السياسة العامة التي تختار الدول من خلالها دعم المؤسسات التجارية في الوفاء بمسؤولياتها حفزها على ذلك وابتغاؤه منها.

٣٤ - وفي هذا الصدد، من المهم التأكيد على أن خطة العمل الوطنية لا تقلل بأي شكل من الأشكال من مسؤولية المؤسسات التجارية عن احترام حقوق الإنسان، وهي مسؤولية قائمة بصرف النظر عن قدرة الدول على الوفاء بالتزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان أو استعدادها للوفاء بها^(١٨). بل إن خطط العمل الوطنية، التي توضع من خلال عملية تشرك جميع أصحاب المصلحة المتعددين، تسهم بشكل أكبر في تشجيع الشركات على المبادرة بتنفيذ المبادئ التوجيهية.

٢ - التكيف مع الظروف الوطنية بـ"مزيج ذكي" من التدابير

٣٥ - يشجع الفريق العامل الحكومات على عقد مناقشات شاملة بشأن إمكانية وضع أدوات متعلقة بالسياسات وتحديد "مزيج ذكي" من التدابير الرامية إلى تعزيز احترام حقوق الإنسان. ويعني الفريق العامل بعبارـة "مزيج ذكي"، من جهة، أن يُؤخذ في الحسبان جميع التدابير المحتملة، الوطنية منها والدولية، والإلزامية والطوعية^(١٩). ومن ناحية أخرى، ينبغي أن تكون التدابير المركبة "ذكية"، أي أن تتسم بالفعالية في منع ما ينجم عن المؤسسات التجارية من آثار ضارة بحقوق الإنسان والتصدي لذلك.

٣٦ - ولغن كانت بعض مجالات السياسة العامة تعني الدول جميعها فيما يتعلق بتنفيذ المبادئ التوجيهية، فإن محتوى خطط العمل الوطنية لا بد أن يكون خاصاً بكل دولة على حدة. فعلى سبيل المثال، يُتوقع من البلدان التي تستضيف العديد من المؤسسات التجارية المتعددة الجنسيات أن تركز على مجموعة من المسائل والتدابير تختلف عن تلك التي تركز عليها البلدان موطن تلك المؤسسات. وبالمثل، فإذا اكتست قطاعات بعينها أهمية خاصة بالنسبة لاقتصاد بلد من البلدان، فقد يؤدي ذلك إلى مزيد من التركيز على تلك القطاعات.

(١٨) انظر المبدأ التوجيهي ١١ والتعليق عليه.

(١٩) انظر أيضا التعليق على المبدأ التوجيهي ٣.

٣ - الاتساق العمودي والاتساق الأفقي

٣٧ - تقتضي المبادئ التوجيهية من الدول أن تضمن الاتساق على الصعيدين العمودي والأفقي على السواء^(٢٠). وخطط العمل الوطنية أفضل وسيلة لتحقيق هذه الغاية. فمن الناحية العمودية، ينبغي أن تنظر خطط العمل الوطنية بصورة شاملة في السياسات والتشريعات واللوائح والإجراءات القضائية وأن تحدد أنجع التدابير الأكثر لمعالجة الفجوات القائمة في تنفيذ التزامات الدول بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان.

٣٨ - ومن الناحية الأفقية، ينبغي أن يكون للكيانات الحكومية والوكالات الحكومية الفرعية ما يكفي من المعارف المتعلقة بواجبات الدولة في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وأن تكون قادرة على تنفيذ ولاياتها وفقاً لذلك. وينبغي أن تُتخذ التوعية وبناء القدرات أولويةً لكفالة تنفيذ جميع الجهات الفاعلة الحكومية للمبادئ التوجيهية تنفيذاً متسقاً.

٣٩ - ويشجع الفريق العامل الدول بقوة على الترويج لمفهوم بذل العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان وتطبيقه. وينبغي أن تنص الحكومات في خطط عملها الوطنية على ما تتوقعه في مجال بذل المؤسسات التجارية للعناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان وفقاً للركيزة الثانية من ركائز المبادئ التوجيهية. وعلاوةً على ذلك، ينبغي للدول أن تدرج الفهم الراسخ لبذل العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان وأن توضحه عند اتخاذ المزيد من الخطوات الاستباقية من قبيل وضع التوجيهات؛ أو تحديد شروط مراعاة حقوق الإنسان فيما يتعلق بالمشتريات العامة أو عند إشراك وكالات ائتمانات التصدير؛ أو تحديد الخصائص المميزة لمتطلبات الإبلاغ؛ أو النظر في إدراج عناصر حقوق الإنسان في قانون الشركات.

٤ - رفع مستوى بيئة التعامل الدولي وتهيئتها لإتاحة الفرص المتكافئة

٤٠ - ينبغي للحكومات أن تأخذ في الاعتبار السياق الدولي وأن تسعى إلى تعزيز إتاحة فرص دولية متكافئة فيما يتعلق بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وعند القيام بذلك، ينبغي أن تحاول التقليل من الفوارق التنظيمية بين شتى الدول بحيث تضع أنظمة تكون أكثر فعالية في حماية الأفراد والمجتمعات من الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي تنسب فيها الشركات. وفي هذا الصدد، ينبغي أن تنفذ الدول المبدأ التوجيهي ١٠ وأن تكفل أعمال المؤسسات المتعددة الأطراف للمبادئ التوجيهية حتى يُعزَّز احترام الأعمال التجارية لحقوق الإنسان.

(٢٠) انظر المبدأ التوجيهي ٨ والتعليق عليه.

٥ - مسائل المساواة بين الجنسين والجماعات المعرّضة بوجه خاص للانتهاكات

٤١ - وينبغي أن تقوم خطط العمل الوطنية على المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان المتعلقة بعدم التمييز والمساواة، والمشاركة والإدماج، والمساءلة وسيادة القانون. فعلى سبيل المثال، ينبغي إيلاء اهتمام خاص للمسائل الجنسانية ولتقاطعها مع الفئات المعرّضة بوجه خاص للانتهاكات حقوق الإنسان، مثل الأطفال والعمال المهاجرين وأسراهم، والشعوب الأصلية، والأشخاص ذوي الإعاقة، والأقليات العرقية، والمدافعين عن حقوق الإنسان. وينطبق ذلك بشكل خاص على بعض الفئات المعرّضة بوجه خاص للآثار الضارة بحقوق الإنسان والتي تكافح أيضاً للحصول على إمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة. وينبغي أن تكفل خطة العمل الوطنية عدم تكرار تضرر هؤلاء الأفراد أو الجماعات بسبب نوع جنسهم أو جراء تعرضهم للتهميش.

٤٢ - وتجدر الإشارة بصورة خاصة إلى أهمية مراعاة المنظور الجنساني في خطة العمل الوطنية، بأبعادها الإجرائية والموضوعية على السواء. وينبغي أن يُسترشد بالمنظور الجنساني في تشكيل فريق التنسيق الحكومي وأعمال التخطيط وتحليل الفجوات وإجراء المشاورات مع أصحاب المصلحة المتعددين. وفي هذه الحالة، من المهم السعي، بوجه خاص وصرحاً، إلى الإنصات إلى صوت المرأة في المجتمعات المحلية التي يهيمن فيها الرجل على الثقافة السائدة. وبالمثل، ينبغي أن تتصدى خطة العمل الوطنية القوية بطريقة استباقية للآثار التي تتعرض لها المرأة فيما يخص القضايا المتعلقة بالاستثمار والمشتريات والوصول إلى سبل الانتصاف.

جيم - التدابير المحددة والأدوات المتعلقة بالسياسة العامة اللازم مراعاتها في خطط العمل الوطنية

٤٣ - يشجع الفريق العامل الحكومات على النظر في إدراج تدابير في مجالات وضع السياسات والتشريعات واللوائح والإجراءات القضائية، وذلك في خطط عملها الوطنية^(٢١). ويستتبع ذلك التحديد غير الحصري لمواضيع التدابير والسياسات التي يمكن أخذها في الحسبان لدى وضع خطط العمل الوطنية، وفقاً للركائز الثلاث للمبادئ التوجيهية.

(٢١) انظر المبدأ التوجيهي ١.

١ - الركيزة الأولى: القوانين واللوائح والسياسات

٤٤ - يمكن تحديد واجبات الدولة في إطار الركيزة الأولى من الوجهين التاليين: (أ) الواجبات المتعلقة بالمؤسسات التجارية التي تملكها الدولة أو تسيطر عليها، بما فيها تلك المرتبطة بالدولة، بشكل رسمي أو غير رسمي؛ (ب) المهام المتعلقة بمؤسسات القطاع الخاص. فمن الوجه الأول، ينبغي للحكومات أن تكفل تنفيذ المؤسسات التجارية التي تملكها أو تسيطر عليها، وتلك المرتبطة بها، للركيزتين الثانية والثالثة من ركائز المبادئ التوجيهية تنفيذاً نموذجياً. ويشمل هذا الأمر التدابير الرامية إلى التنفيذ المناسب لعمليات بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان، وإتاحة آليات للتظلم على مستوى المؤسسات التجارية. وينبغي للحكومات، في خطط عملها الوطنية، أن تكون نموذجاً يُحتذى به في الحالات التي تكون فيها الدول مسؤولةً مباشرةً. وعلاوةً على ذلك، يمكن أن تشمل خطط العمل الوطنية خطوات يمكن من خلالها للدول أن تضمن فعالية الرقابة على أنشطة المؤسسات التجارية التي تملكها أو تسيطر عليها، أو تلك المرتبطة بها.

٤٥ - وهناك أربعة تدابير عامة ينبغي اتخاذها تجاه القطاع الخاص. أولاً، ينبغي للدول أن توضح توقعاتها وأن تُبلغها. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تضع الدول تدابير تشجع المؤسسات التجارية على الوفاء بمسؤولياتها في إطار الركيزتين الثانية والثالثة، وأن تحفزها على ذلك وتُلزمها به.

٤٦ - ففي المقام الأول، ينبغي للحكومات أن تستخدم خطة عمل وطنية لتحديد ما تتوقعه من المؤسسات التجارية. وينبغي أن تنعكس تلك التوقعات أيضاً في المجالات الأخرى المحددة في الخطة حتى يتسنى ضمان اتباع سياسة متسقة فيما يتعلق بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وعلاوةً على ذلك، ينبغي أن تتضمن خطط العمل الوطنية تدابير ترمي إلى تعميم تلك التوقعات على نطاق واسع على أصحاب المصلحة، الوطنيين والدوليين. ويشجع الفريق العامل الحكومات على التعاون مع رابطات وشبكات الأعمال التجارية من قبيل الشبكة المحلية للاتفاق العالمي، وعلى استخدام قدرتها على تنظيم الاجتماعات لإشراك قادة الأعمال التجارية على أعلى المستويات. ويمكن لخطط العمل الوطنية أيضاً أن تدعم وتشجع جهود بناء القدرات التي تبذلها المؤسسات الأكاديمية والهيئات المهنية والأشخاص الذين يسعون إلى تقديم الدعم لها من أجل إدماج حقوق الإنسان في مناهجها الدراسية أو معاييرها. ومن شأن ذلك أن يساعد على زيادة ترسيخ حقوق الإنسان في أوساط الأعمال التجارية.

٤٧ - وثانياً، ينبغي للدول أن تضع تدابير ترمي إلى دعم تنفيذ المؤسسات التجارية للمبادئ التوجيهية. فعلى سبيل المثال، ينبغي لخطط العمل الوطنية أن توضح السبل التي تتبعها الدولة

في التنفيذ، أو الخطط الرامية إلى تنفيذ المبدأ التوجيهي ٣ (ج) من أجل "تقديم إرشادات فعالة إلى المؤسسات التجارية بشأن كيفية احترام حقوق الإنسان في كل عملياتها". وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تنظر الدول في تقديم توجيهات كتابية للمؤسسات التجارية فيما يتعلق بفئات معينة من القطاعات أو المؤسسات التجارية (مثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم) أو قضايا (مثل إدارة سلسلة الإمدادات) أو سياقات (مثل المناطق المتضررة من النزاع)، أو جوانب محددة من بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان (من قبيل عمليات تقييم الآثار المترتبة بالنسبة لحقوق الإنسان أو الإبلاغ عنها). وينبغي أن تلاحظ الحكومات أن العديد من المبادئ التوجيهية موجود بالفعل^(٢٢). وفي حالات عديدة، قد يكون الاكتفاء بترجمة المبادئ التوجيهية القائمة إلى لغة أو لغات البلد المعني مفيداً بالفعل للمؤسسات التجارية المحلية. وعلاوةً على ذلك، قد ترى الحكومات أن من المفيد نشر نماذج لمساعدة المؤسسات التجارية على مواءمة مسؤوليتها الاجتماعية كشركات وسياساتها في مجال حقوق الإنسان مع المبادئ التوجيهية.

٤٨ - ويمكن أن تساعد الموارد المتاحة على الإنترنت المؤسسات التجارية على فهم المسؤوليات المنوطة بها في إطار الركيزة الثانية وعلى تنفيذها. فعلى سبيل المثال، يمكن أن تنظر الدول في وضع أدوات لتيسير تحليل المخاطر بحسب المناطق الجغرافية والقطاعات. وعلاوةً على ذلك، فإن الاطلاع بواسطة الإنترنت على الأحكام التشريعية والتنظيمية والتوجيهات ذات الصلة (مصنفة حسب المواضيع أو القطاعات) قد يساعد على ضمان معرفة المؤسسات التجارية لما هو متوقع منها.

٤٩ - وينبغي للحكومات أن تحدد أيضاً في خطط عملها الوطنية السبل التي تتمكنها من إسداء المشورة إلى المؤسسات التجارية. وفي هذا الصدد، اتخذت عدة بلدان خطوات للتأكد من أن الموظفين المدنيين، بمن فيهم الموظفون الدبلوماسيون في الخارج، في وضع يسمح لهم بتقديم المشورة المفيدة إلى المؤسسات التجارية بشأن المسائل الإجرائية ومسائل حقوق الإنسان في سياقات بعينها^(٢٣). وبالإضافة إلى ذلك، يمكن للحكومات أن تنظر في إنشاء مكاتب خاصة للمساعدة على تقديم المعلومات الكافية عن الاحتياجات القطرية

(٢٢) انظر مثلاً: <http://business-humanrights.org/ToolsGuidancePortal/Home>.

(٢٣) انظر مثلاً مجموعة الأدوات التي قدمتها حكومة المملكة المتحدة بشأن الكيفية التي يمكن بها للبعثات الخارجية أن تعزز حسن سلوك الشركات البريطانية، متاح على الرابط الشبكي التالي: www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/35451/business-toolkit.pdf

المحددة إلى المؤسسات التجارية^(٢٤). وعلاوةً على ذلك، يمكن أن تؤدي المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والشبكات المحلية للاتفاق العالمي دوراً هاماً في إسداء المشورة إلى المؤسسات التجارية بشأن قضايا حقوق الإنسان. وتبرز جميع هذه التدابير المحتملة أهمية بناء القدرات في قطاع الخدمة المدنية.

٥٠ - وتكتسي تدابير الدعم أهمية خاصةً بالنسبة للمناطق المتضررة من النزاع حيث يزداد كثيراً خطر التعرض للآثار الضارة بحقوق الإنسان^(٢٥). ويمكن للحكومات أن تحدد في خطط عملها الوطنية خطوات ترمي إلى دعم المؤسسات التجارية مع إدماج توجيهات بشأن الممارسة التجارية المراعية لظروف النزاع^(٢٦) في عمليات بذل العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان. وعلاوةً على ذلك، ينبغي للدول أن تنظر في وضع آليات للإنذار المبكر لتنبية الوكالات الحكومية والمؤسسات التجارية بشأن المشاكل الناشئة وتصعيد النزاعات.

٥١ - وثالثاً، ينبغي للدول أن تتخذ الخطوات اللازمة لتحفيز المؤسسات التجارية على احترام حقوق الإنسان. وفي هذا الصدد، يرى الفريق العامل أن من الأهمية بمكان أن تسلط خطط العمل الوطنية الضوء على الطريقة التي يمكن بها للدول أن تراعي حقوق الإنسان في عمليات المشتريات العامة وفي أنشطة وكالات ائتمانات التصدير.

٥٢ - ففيما يتعلق بالمشتريات العامة، تتاح للدول فرصة تحفيز المؤسسات التجارية وذلك، على سبيل المثال، بجعل منح عقود الشراء وتحديد شروطها مشروطاً بتوافر سجل إيجابي لتلك المؤسسات التجارية في مجال حقوق الإنسان، وبما تتخذه تلك المؤسسات من تدابير لاحترام تلك الحقوق. وينبغي أن يشكل ذلك جزءاً لا يتجزأ من عملية إرساء العطاءات. ويمكن أن يُطلب من الموردين، على سبيل المثال، بذل العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان أو إجراء تحليل للمخاطر ذات الصلة للبرهنة على تنفيذهم للمسؤوليات المنوطة بهم في إطار المبادئ التوجيهية.

(٢٤) قد يشكل مكتب مساعدة المؤسسات التجارية التابع لمنظمة العمل الدولية والمعني بمعايير العمل الدولية مصدر إلهام في هذا الصدد. انظر: www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm.

(٢٥) انظر المبدأ التوجيهي ٧.

(٢٦) انظر مثلاً التوجيهات المتعلقة ببذل العناية الواجبة لكفالة التحلي بالمسؤولية في سلاسل توريد المعادن من المناطق المتضررة من النزاعات والمناطق شديدة الخطورة، لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي متاحة على الموقع الشبكي: www.oecd.org/investment/mne/GuidanceEdition2.pdf; or the International Alert guidance on conflict-sensitive business practices for the extractive industries, guidance on conflict-sensitive business practices for the extractive industries، متاح على الموقع الشبكي www.international-alert.org/sites/default/files/Economy_2005_CSBPGuidanceForExtractives_All_EN_v2013.pdf.

٥٣ - وينبغي أن تنظر الدول أيضاً فيما إذا كانت التشريعات والسياسات القائمة تبين بالقدر الكافي من الوضوح والصراحة الطريقة التي ينبغي من خلالها للسلطات العامة الاضطلاع بواجب الدولة في حماية حقوق الإنسان في سياق أنشطة الشراء. وينبغي أن تدمج المتطلبات بالكامل في مواد توجيهية عامة بشأن الشراء العام وفي معايير منح العقود. وإضافةً إلى ذلك، ينبغي وضع آليات كافية للرصد والمساءلة. ويمكن أيضاً أن تنظر الدول في إمكانية قيامها، عند الاقتضاء، بتحديد تدابير لإدارة المخاطر المتصلة بفئات الشراء التي تنطوي على مخاطر مرتفعة ومتوسطة ومنخفضة، تعالج كل مرحلة من عملية الشراء^(٢٧).

٥٤ - وبالمثل، ينبغي أن تقوم الحكومات أثناء إعدادها لخطط عمل وطنية بإدراج خطوات لضمان عدم استفادة المشاريع ذات الآثار الضارة بحقوق الإنسان من الدعم المقدم من وكالات ائتمانات التصدير. ويمكن أن يشمل ذلك مطالبة مقدمي المشاريع بتقييم آثار المشاريع على حقوق الإنسان وجعل تقديم الدعم مشروطاً بتنفيذ تدابير تخفيفية ورصد الآثار على حقوق الإنسان خلال مرحلة تنفيذ المشروع. وقد ترغب الدول، في تحديدها لتلك السياسات، في أن تشير إلى التوصية الصادرة عن مجلس منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن النهج المشتركة لائتمانات التصدير التي تدعمها الدولة وبذل العناية الواجبة فيما يتعلق بالجانبين البيئي والاجتماعي لهذه المسألة^(٢٨). وينبغي أن تنظر الحكومات أيضاً في وضع إجراءات كافية للإشراف على الجهود التي تبذلها وكالات ائتمانات التصدير في مجال العناية الواجبة بمسألة حقوق الإنسان.

٥٥ - ومن النهج الأخرى لتوفير حوافز للمؤسسات التجارية لاحترام حقوق الإنسان وضع ودعم مبادرات متعددة الأطراف المعنية^(٢٩) متوائمة مع المبادئ التوجيهية. وفي حين تتسم هذه المبادرات في معظمها بطابع غير قسري، فإن بإمكانها ممارسة ضغوط سوقية كبيرة على المؤسسات التجارية للامتثال لمعايير حقوق الإنسان. وينبغي أن تناقش الدول في خطط

(٢٧) فيما يتعلق بمسألة الشراء وحقوق الإنسان، انظر على سبيل المثال العمل المعني بالشراء الذي قامت به المائدة المستديرة الدولية لمساءلة الشركات، والذي يمكن الاطلاع عليه في الموقع الشبكي accountabilityroundtable.org/initiatives/procurement/، أو التقرير الذي نشرته لجنة حقوق الإنسان في أيرلندا الشمالية، والذي يمكن الاطلاع عليه في الموقع الشبكي www.nihrc.org/documents/NIHRC%20Public%20Procurement%20and%20Human%20Rights.pdf.

(٢٨) يمكن الاطلاع عليها في الموقع الشبكي www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=tad/ecg%282012%295&doclanguage=en.

(٢٩) تشمل هذه المبادرات على سبيل المثال لا الحصر الاتفاق العالمي، وعملية كيمبرلي، ومبادرة الشفافية في مجال الصناعات الاستخراجية، والمبادئ الطوعية المتعلقة بالأمن وحقوق الإنسان، ومدونة السلوك الدولية لمقدمي الخدمات الأمنية من القطاع الخاص.

عملها الوطنية السبل التي يمكن من خلالها أن تدعم إدماج المبادئ التوجيهية في المبادرة المتعددة الأطراف المعنية القائمة وزيادة فعاليتها في منع انتهاكات حقوق الإنسان وتخفيف حدتها. ومن الفرص الأخرى المتاحة للدول لتوفير حوافز للمؤسسات التجارية ربط سياسات الشراء العام أو سياسات ائتمانات التصدير بالتزام المؤسسات التجارية بالمبادرة المتعددة الأطراف المعنية ذات الصلة أو المشاركة فيها. وعلاوة على ذلك، يمكن أن تحدد الدول القطاعات أو القضايا التي ترى أن طرح مبادرة جديدة من هذا النوع فيها سيكون مفيداً من منظور التمتع بحقوق الإنسان^(٣٠).

٥٦ - وإضافة إلى ذلك، قد ترغب الدول في التأكيد على المعايير القانونية الوطنية المتعلقة بالعمل التجاري وحقوق الإنسان في خطط عملها الوطنية. واستناداً إلى المبادئ التوجيهية ٣ (أ) و (ب) و (د) و (أ) و ٩، يشجع الفريق العامل الحكومات على النظر في أربعة أنواع على الأقل من التدابير الملزمة قانونياً عند تحديد "المزيج الذكي" الذي ينبغي أن يميز نهجها تجاه مسألة العمل التجاري وحقوق الإنسان. وهذه الأنواع هي: (أ) القوانين المتعلقة بالتنفيذ المحلي لمعايير العمل؛ (ب) المتطلبات القانونية لإعداد التقارير المتعلقة ببذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان؛ (ج) واجبات إدارة المؤسسات التجارية المتصلة بحقوق الإنسان؛ (د) الاتفاقات الاقتصادية التي ترميها الدول مع دول أو مؤسسات تجارية أخرى.

٥٧ - وينبغي أن تستخدم الحكومات خطط العمل الوطنية لتحديد الخطوات اللازمة لتحسين التنفيذ المحلي للمواصفات الدولية للعمل، مثل الخطوات الواردة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويمكن أن تختلف مجالات القضايا المحددة التي يتعين اتخاذ إجراءات بشأنها باختلاف البلدان. ففي حالة بعض الدول، قد تكون الأولوية هي إلغاء العمل القسري أو الإجمالي والقضاء على تشغيل الأطفال. وقد تختار دول أخرى التركيز على السلامة في مكان العمل و/أو الاتجار بالعمالة.

٥٨ - وفيما يتعلق بمتطلبات إعداد التقارير المتعلقة بحقوق الإنسان، لاحظ الفريق العامل وجود اتجاه إيجابي لوضع أحكام قانونية وسياسات أخرى تهدف إلى زيادة الشفافية وبالتالي توفير حوافز للأنشطة التي تحترم حقوق الإنسان. ويقوم عدد متزايد من البلدان حالياً بإلزام الشركات الكبيرة بإعداد تقارير عن مسائل غير مالية. وفي هذا الصدد، يرحب الفريق العامل بالتوجيه الصادر عن البرلمان الأوروبي بشأن إفصاح بعض الشركات والمجموعات الكبيرة عن المعلومات غير المالية والمعلومات المتعلقة بالتنوع، والمعتمد في ١٥ نيسان/أبريل ٢٠١٤.

(٣٠) على سبيل المثال، في حين يركز عدد كبير من المبادرات المتعددة الأطراف المعنية القائمة على استخراج الموارد الطبيعية، تقوم حكومة سويسرا حالياً بإعداد مبادرة في مجال التجارة في الموارد الطبيعية.

ويشجع هذا التوجيه الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي على أن تكفل في تشريعاتها الوطنية قيام الشركات فعلياً بإعداد تقارير بشأن "السياسات والمخاطر والنتائج" المتعلقة باحترام حقوق الإنسان عن طريق الإشارة إلى بذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان، على النحو المبين في المبادئ التوجيهية ١٧ إلى ٢١، ويطلب من الدول الأخرى أن تحذو حذوها.

٥٩ - وعلاوةً على ذلك، طلبت الحكومات إلى الشركات بصورة متزايدة أن تبلغ القضايا المتعلقة بحقوق الإنسان عندما تعمل في المناطق التي توجد فيها مخاطر مرتفعة و/أو عندما تشارك في أنشطة تجارية يمكن أن تترتب عليها آثار خطيرة على حقوق الإنسان. وعلى سبيل المثال، سنت الولايات المتحدة الأمريكية قانوناً يلزم المؤسسات التجارية العاملة في ميانمار والشركات التي لها صلات ببعض المعادن من جمهورية الكونغو الديمقراطية أو البلدان المجاورة لها والمؤسسات التجارية العاملة في مجال استخراج الموارد الطبيعية وتؤدي مدفوعات للحكومات بتقديم تقارير^(٣١). ومن الأمثلة الأخرى متطلب الإفصاح الذي يفرضه الاتحاد الأوروبي على الشركات التي تحصل على الأخشاب غابات رئيسية. ويشجع الفريق العامل الحكومات على مواصلة استكشاف السبل التي يمكن من خلالها لهذه الأنواع من النهج أن تزيد احترام الشركات لحقوق الإنسان وعلى اتخاذ خطوات لتعزيز متطلبات إعداد التقارير المتعلقة بعمليات المؤسسات التجارية التي تفرض مخاطر معينة على حقوق الإنسان.

٦٠ - وبوجه عام، ينبغي للحكومات أن توضح ما تتوقعه من المؤسسات التجارية فيما يتعلق بمتطلبات الإبلاغ القائمة والجديدة. وعلى سبيل المثال، قد تختار الدول الإشارة إلى معايير معمول بها مثل الجيل الرابع من مبادرة الإبلاغ العالمية. ويمكن أن يساعد ذلك النهج إزاء إعداد التقارير على أساس معيار مبادرة الإبلاغ العالمية، أو معايير إقليمية، على تحقيق التكافؤ في مجال متطلبات إعداد التقارير. وفي الوقت نفسه، ينبغي أن تراعي الحكومات القدرات المحدودة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم عند تفصيل متطلبات إعداد التقارير.

٦١ - وفي بعض البلدان، بدأت منظمات المجتمع المدني وبعض الشخصيات السياسية في دفع الحكومات إلى توسيع نطاق واجب العناية الذي يضطلع به مديرو الشركات ليشمل حقوق الإنسان. ويشجع الفريق العامل الحكومات على أن تنظر، لدى إعدادها خطط عمل وطنية، في خيار إعداد تشريعات وطنية تكون، نافذة المفعول خارج الإقليم، قدر الإمكان.

(٣١) Dodd Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, sections 1502 and 1504، وللإطلاع على مزيد من المواد، انظر المواد ذات الصلة في مركز موارد المؤسسات التجارية وحقوق الإنسان، الذي يمكن الاطلاع عليها في الموقع الشبكي www.business-humanrights.org.

وقد حدد الفريق العامل عددا من الحالات التي تتردد فيها الحكومات كثيرا فيما يتعلق بوضع تلك التدابير في قانون الشركات، خشية الإضرار بالقدرة التنافسية الدولية للمؤسسات التجارية التي يمثل إقليمها موطنها لها. وبالتالي، قد ترغب الدول التي تمثل موطنها لعدد كبير من المؤسسات التجارية المتعددة الجنسيات في معالجة هذه المسألة في منتديات متعددة الأطراف مثل منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

٦٢ - ويشجع الفريق العامل أيضاً الحكومات على استعراض آثار القوانين والسياسات القائمة على حقوق الإنسان في مجالات مثل الاتفاقات بشأن التجارة والاستثمار وآليات التحكيم المتعلقة بالاستثمار. وينبغي أن تكفل الدول ألا تقصر الاتفاقات الاقتصادية التي تبرمها مع دول أخرى أو مع مؤسسات تجارية، مثل معاهدات الاستثمار الثنائية، أو اتفاقات التجارة الحرة، أو عقود المشاريع الاستثمارية، حيز السياسات المحلية للحكومات على تنفيذها بالكامل لالتزاماتها بحقوق الإنسان تمثيا مع المبادئ التوجيهية. وتشمل التدابير الممكنة إدراج فقرة موحدة تتعلق بحقوق الإنسان في هذه الاتفاقات بما يضمن تعزيز حماية المجتمعات المتضررة بدلا من عرقلة ذلك. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تنظر الدول في تقييمات الآثار السابقة والمقبلة لهذه الاتفاقات على حقوق الإنسان والتصرف بناء على النتائج (انظر مثلا A/HRC/19/59/Add.5).

٢ - الركيزة الثانية: مسؤولية الشركات وخطط العمل الوطنية

٦٣ - من المهم التأكيد على أن مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان قائمة بصفة مستقلة وتنفوق الامتثال للقوانين والأنظمة الوطنية لحماية حقوق الإنسان. وبعبارة أخرى، فإنه بصرف النظر عن معاهدات حقوق الإنسان التي تكون دولة ما طرفا فيها، يقصد بمسؤولية المؤسسة التجارية عن احترام حقوق الإنسان المجموعة الكاملة لحقوق الإنسان المعترف بها دوليا، على النحو الوارد في الشريعة الدولية لحقوق الإنسان والمبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل^(٣٢).

٦٤ - وبالتالي، ينبغي أن تعالج خطط العمل الوطنية الآثار التي يمكن أن تكون ضارة بجميع حقوق الإنسان، والتي يمكن لأي مؤسسة تجارية، بصرف النظر عن حجمها أو قطاعها أو سياقها التشغيلي أو ملكيتها أو هيكلها، أن تسبب أو تسهم فيها، من خلال الأنشطة الخاصة بها أو الأنشطة المتصلة بشكل مباشر بعمليات أو منتجاتها أو خدماتها^(٣٣).

(٣٢) انظر المبدأ التوجيهي ١٢ والتعليق عليه.

(٣٣) انظر المبدأ التوجيهي ١٣.

٦٥ - وفيما يتعلق بالعمليات التي يتوقع أن تتبعها المؤسسة التجارية المعنية حتى "يعرف وتبين" أنها تحترم حقوق الإنسان، تبين المبادئ التوجيهية مفهوم بذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان. وينص المبدأ التوجيهي ١٧ على أن هذه العملية ينبغي أن تشمل "تقييم الآثار الفعلية والمحتملة على حقوق الإنسان، وإدماج ما يتم التوصل إليه من استنتاجات والتصرف بناء عليها، ومتابعة إجراءات معالجة هذه التأثيرات، والإبلاغ عن كيفية معالجتها". وفي حين ينبغي أن تشير الدول إلى بذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان بطريقة متسقة عند تحديد سياساتها لتنفيذ المبادئ التوجيهية، فإنه ينبغي لها أيضاً أن تضع في الاعتبار أنه وفقاً للمبدأ التوجيهي ١٤، يمكن أن يختلف النطاق ودرجة التعقيد المتوقعان لعمليات بذل العناية الواجبة التي تضطلع بها المؤسسات التجارية باختلاف حجمها وقطاعها وتعقيدها التشغيلي وملكيته وهيكلها وشدة الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي تخلفها المؤسسة.

٦٦ - ويمكن أن تساعد خطط العمل الوطنية على تشكيل احترام المؤسسات التجارية لحقوق الإنسان من جهين مهمين: فأولاً، يمكن لهذه الخطط أن توضح للمؤسسات التجارية ما تتوقعه وتتطلبه الدولة منها فيما يتعلق بحقوق الإنسان. وفي حين ترصد المبادئ التوجيهية الملامح العريضة لتلك التوقعات، فإن خطط العمل الوطنية تضمن قدراً إضافياً وأكثر تحديداً من المعايير التي تحملها تلك الأحكام في السياق الوطني ويرجح أن تبرز تماسك سياسات الدولة وأنظمتها. وعلى سبيل المثال، يمكن أن تكون خطط العمل الوطنية وسيلة لبحث ما إذا كانت هناك حاجة إلى وضع قوانين وقواعد محلية حتى تفي الشركات بمسؤوليتها فيما يتعلق باحترام حقوق الإنسان فعلياً. ويتصل بذلك أنه يمكن لخطط العمل الوطنية الحد من النهج غير المتسقة التي تتبعها دول مختلفة. ويمثل ذلك أهمية للمؤسسات التجارية المتعددة الجنسيات بوجه خاص، إذ تواجه هذه المؤسسات مزيجاً غير متجانس من الأطر التنظيمية والسياساتية المختلفة، والمتناقضة جزئياً، في مختلف البلدان التي تعمل فيها.

٦٧ - وثانياً، من المهم أن تتعاون الحكومات مع المؤسسات التجارية في تنفيذ التدابير المختلفة الواردة في خطط عملها الوطنية. وعلى سبيل المثال، يمكن أن تعتمد الدول على اتحادات المؤسسات التجارية لنشر خطط عملها الوطنية وتوقعاتها بشأن العمل التجاري وحقوق الإنسان. ويمكن أن يُطلب من المؤسسات التجارية أن تعلن تجارياً وأفضل ممارساتها عندما تقوم الدول بتطوير خدمات الدعم. وعلاوةً على ذلك، يمكن دعوها إلى المشاركة في وضع مبادرات الجهات المعنية المتعددة الأطراف، أو أن تصبح جزءاً من تلك المبادرات.

وفي حين تتعلق خطط العمل الوطنية بالدرجة الأولى بتنفيذ الدولة للمبادئ التوجيهية، فإن للشركات دوراً حاسماً في وضع خطة العمل الوطنية وتنفيذها.

٣ - الركيزة الثالثة: آليات التظلم التابعة للدول وآليات التظلم غير التابعة للدول

٦٨ - يشدد الفريق العامل على ضرورة التركيز بشكل خاص على الركيزة الثالثة من المبادئ التوجيهية في خطط العمل الوطنية. فينبغي أن توضح الدول وتطور وتعزز تدابير وآليات المساءلة المتاحة في كل بلد والتي غالباً ما تكون ضعيفة وتفتقر إلى الاتساق. وفي حين سيستغرق الأمر بعض الوقت، لإنجاز نظام شامل ومتكامل بشكل تام لإنصاف الأشخاص الذي انتقصت حقوقهم الإنسانية المتصلة بالشركات بصورة فعالة، ينبغي للدول إدخال تعديلات على سياساتها لمعالجة مسألة الإفلات من العقاب على سبيل الأولوية. ويشمل ذلك تحديد الموارد والاختصاصات المكانية ووسائل الانتصاف المتاحة للضحايا والتدابير الإضافية التي ستتخذ لإتاحة أو دعم الانتصاف من خلال ثلاثة أنواع مختلفة من الآليات: الآليات القضائية التي تنفذ في إطار الدولة، أو آليات التظلم غير القضائية التي تنفذ في إطار الدولة، أو الآليات التي تنفذ خارج إطار الدولة^(٣٤).

٦٩ - وفيما يتعلق بالآليات القضائية التي تنفذ في إطار الدولة، ينبغي أن تعمل الحكومات، كخطوة أولى، على خفض العوائق القانونية والعملية وغيرها من العوائق التي تحول دون انتصاف الضحايا الذين تنتهك حقوقهم داخل أراضيها و/أو في إطار ولايتها القضائية. وقد تشمل هذه الآليات توضيح الفرص المتاحة للتعويض القانوني للضحايا المحتملين، أو بناء قدرات أفراد سلك القضاء، أو تعزيز استقلالية السلطة القضائية.

٧٠ - وفي الوقت نفسه، ينبغي أن تستخدم الحكومات أيضاً خطط العمل الوطنية لتوضيح واستكشاف تطبيق الولاية القضائية خارج الإقليم في الحالات التي يحرم فيها الضحايا من العدالة في البلد الذي يزعم أن الانتهاك قد حدث فيه^(٣٥). وبخلاف توضيح الإطار القانوني القائم، ينبغي للحكومات العمل على إزالة العوائق القانونية، مثل المسؤولية القانونية للشركة الأم عن تورط شركة فرعية تابعة لها في انتهاك لحقوق الإنسان، أو المسائل ذات الطابع العملي الأكبر من قبيل تعيين وكلاء نيابة تابعين للدولة وخبراتهم، أو حصول الضحية على مساعدة قانونية.

(٣٤) انظر المبادئ التوجيهية ٢٦-٢٨.

(٣٥) انظر المبدأ التوجيهي ٢ والتعليق عليه.

٧١ - وتمشيا مع المبدأ التوجيهي ٢٧، ينبغي للدول لدى إعدادها خطط العمل الوطنية أن تراعي أيضاً الوصول إلى سبل الانتصاف، من خلال آليات التظلم خارج إطار الدولة. وفي هذا الصدد، ينبغي مواصلة تقصي الدور الذي يمكن أن تضطلع به مؤسسات أخرى، مثل أمناء المظالم أو المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، في إتاحة الوصول إلى سبل الانتصاف. وعلاوة على ذلك، يمكن أيضاً أن تضطلع بدور مهم نقاط الالتقاء الوطنية المذكورة في المبادئ التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات التي أعدها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وينبغي أن تنظر الحكومات في إمكانية إنشاء نقطة التقاء وطنية إذا لم تكن قد قامت بذلك بعد. وينبغي للبلدان التي لديها نقطة التقاء وطنية قائمة أن تتوخى الحرص في استعراض المدى الذي تتيحه مواردها وولايتها لإتاحة الانتصاف الفعال للضحايا.

٧٢ - وأخيراً، ينبغي للدول أن تنظر أيضاً في سبل تيسير الوصول إلى آليات التظلم الفعالة غير التابعة للحكومات^(٣٦). وفي هذا الصدد، يمكن أن تتوخى خطط العمل الوطنية اتخاذ تدابير ترمي إلى دعم المؤسسات التجارية أو الرابطات الصناعية في وضع الآليات المناسبة وتشغيلها. وقد تكون تلك الآليات قائمة داخل الشركات أو يستعان بها من الخارج. وفي كلتا الحالتين، ينبغي استكشاف الدور الذي يمكن أن يضطلع به أصحاب المصلحة من قبيل مجموعات المجتمع المدني، في تلك الآليات. ويمكن أن تنظر الحكومات في اتخاذ خطوات ترمي إلى تعزيز آليات التظلم لمبادرات أصحاب المصلحة المتعددين، والتي تحظى بدعم الحكومات أو تكون الحكومات طرفاً فيها^(٣٧). وعلى النحو المبين في المبادئ التوجيهية، ينبغي أن تكون هذه الآليات شرعية ويمكن الوصول إليها بسهولة والتنبؤ بها ومنصفة وشفافة ومتماشية مع الحقوق، وأن تكون كذلك مصدراً للتعليم المستمر وتقوم على المشاركة والحوار^(٣٨).

خامسا - ملاحظات بشأن التنفيذ والاستعراض

٧٣ - يلاحظ الفريق العامل وجود اعتراف واسع النطاق بأن وضع خطط عمل وطنية ينبغي ألا يتم مرة واحدة فحسب، بل ينبغي أن يكون عملية مستمرة. ومن أجل كفاءة شرعية تلك العملية وفعاليتها على مدى الزمن، ولذا ينبغي أن تنظر الدول في تحديد الطريقة

(٣٦) انظر المبدأ التوجيهي ٢٨.

(٣٧) من الأمثلة على ذلك آلية الإشراف على المدونة الدولية لقواعد سلوك شركات الأمن الخاصة، وهي متاحة على الموقع الشبكي: www.icoc-psp.org.

(٣٨) انظر المبدأ التوجيهي ٣١.

التي تعتزم أن تنفذ بها خطط عملها الوطنية. فيمكنها، على سبيل المثال، أن تبرز الوكالات الحكومية المسؤولة عن تنفيذ كل من التدابير المحددة في الخطط. ويمكن للحكومات أيضا أن تنظر في ربط أهداف وأطر زمنية ومؤشرات واضحة للاسترشاد بها في تنفيذ مختلف التدابير.

٧٤ - وعلاوة على ذلك، تُشجّع الدول على تحديد عمليات وآليات الإشراف على تنفيذ خطط عملها الوطنية. وينبغي دعوة الكيانات الحكومية المنفذة إلى الإبلاغ بانتظام عن التقدم المحرز فيما يتعلق بمختلف التدابير. ويمكن للحكومات أيضا أن تنظر في تعيين هيئات محددة، بما في ذلك المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أو اللجان المخصصة المؤلفة من أصحاب المصلحة المتعددين، لاستعراض هذه التقارير وتقديم التوصيات بشأن الإجراءات اللازمة لمواصلة تنفيذ خطط العمل الوطنية.

٧٥ - ومن أجل كفاءة استمرارية العملية، يمكن للدول أيضا أن تحدد إطارا زمنيا لمراجعة خطط عملها الوطنية. وينبغي أن تجسد مراجعة الخطة المستجدة في بيئة الأعمال و/أو المخاطر الناشئة التي تمس حقوق الإنسان وأن تستفيد من التقدم المحرز في تنفيذ الخطة السابقة. وينبغي أن تسترشد تلك العملية بالمعايير ذاتها التي استرشدت بها عملية وضع أول خطة عمل وطنية وهي: مشاركة حكومية عريضة القاعدة، واتباع نهج تحليلي، ومشاركة أصحاب المصلحة المتعددين، والشفافية وإمكانية التنبؤ.

سادسا - التحديات المقبلة

٧٦ - يرى الفريق العامل أن خطط العمل الوطنية وسيلة مفيدة جدا للدول للاستمرار في تحسين حماية الأفراد من انتهاكات حقوق الإنسان المتصلة بالشركات. وبنظرة استشرافية ومع مراعاة خطط العمل الوطنية القائمة وما وصل إليه تطويرها على الصعيد العالمي، حدد الفريق العامل ثلاثة مجالات تركيز هامة في هذا الصدد هي: (أ) تحديد أفضل الممارسات وتبادلها؛ (ب) زيادة توسيع نطاق استيعاب خطط العمل الوطنية على الصعيد العالمي، مع التركيز بشكل خاص على بلدان الجنوب؛ (ج) إدماج المناقشات بشأن المضي في وضع المعايير على الصعيد الدولي.

ألف - تحديد أفضل الممارسات وتبادلها

٧٧ - مع ظهور الخبرات المستجدة في وضع خطط العمل الوطنية، من المهم جدا أن يتم تحديد أفضل الممارسات وتبادلها فيما بين أصحاب المصلحة. ويمثل هذا التقرير جهدا لتجميع بعض الدروس المستخلصة فيما يتعلق بعملية خطط العمل الوطنية، ومحتواها، وتنفيذها،

ويشجع على إجراء مناقشات دولية بشأن وضع خطط العمل الوطنية. وسوف يضاف التقرير إلى مبادرات أخرى اتخذتها منظمات المجتمع المدني أو قام بها الباحثون الأكاديميون، الذين سعوا إلى جمع معلومات عن التجارب السابقة واقتراح توجيهات للحكومات المشاركة في عملية وضع خطط العمل الوطنية^(٣٩).

٧٨ - ويعكف الفريق العامل حاليا على وضع توجيهات بشأن خطط العمل الوطنية التي سوف تُعرض بصيغتها الأولية في المنتدى السنوي المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان الذي سيعقد في جنيف في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤. وسوف توفر تلك التوجيهات الدعم للدول في وضع خطط العمل الوطنية من خلال التوصل إلى فهم مشترك وتبادل الخبرات فيما بين أصحاب المصلحة. وسوف تتيح أيضا للفريق العامل الفرصة لإمعان التفكير في الأدلة المستجدة عن الممارسات الجيدة المتبعة في تنفيذ المبادئ التوجيهية.

٧٩ - ويشجع الفريق العامل أصحاب المصلحة على المشاركة بقدر أكبر في هذه المناقشات، وعلى تبادل خبراتهم مع الفريق العامل وفيما بينهم. وقد بدأ بعض الدول بتقديم الدعم الفعال في وضع خطط العمل الوطنية في بلدان أخرى، بسبل منها على سبيل المثال التعاون على تنظيم المناسبات، وكذلك عن طريق المشاركة المباشرة مع المسؤولين الحكوميين بشأن مسائل محددة^(٤٠). ويلتزم الفريق العامل بتعزيز عمليات التبادل تلك، وذلك بتوفير منبر لتبادلها والإسهام في المناقشات عندما يدعى إلى ذلك.

باء - توسيع نطاق استيعاب خطط العمل الوطنية على الصعيد العالمي

٨٠ - ينظر عدد متزايد من الحكومات في وضع خطط عمل وطنية أو يواجه مطالب مجموعات المجتمع المدني في القيام بذلك. وسوف يقتضي ذلك من أصحاب المصلحة تضافر جهودهم للتشديد على الفوائد الناجمة عن وضع خطط عمل وطنية وتوسيع نطاق استيعابها على الصعيد العالمي. وفي تلك العملية، يعول الفريق العامل على الدعم المقدم من المنظمات الإقليمية، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، والمنظمات غير الحكومية، والرابطات الدولية للأعمال التجارية.

(٣٩) للاطلاع على لمحة عامة في هذا الصدد، انظر الصفحة ذات الصلة على الموقع الشبكي: business-humanrights.org/en/un-guiding-principles/implementation-tools-examples/implementation-by-governments/by-type-of-initiative/national-action-plans.

(٤٠) انظر، على سبيل المثال، التعاون القائم بين حكومي المملكة المتحدة وكولومبيا المشار إليه في خطة العمل الوطنية للمملكة المتحدة (الصفحة ١١).

٨١ - وهناك تحد رئيسي ينبغي التصدي له في هذا الصدد ويتمثل في التوصل إلى فهم أفضل للظروف الخاصة بكل بلد من بلدان الجنوب التي تحدد وضع خطط عملها الوطنية. ويلتقي منظور بلدان الجنوب في كثير من النقاط مع منظور بلدان الشمال، إلا أنهما قد يتباعدان بشأن ما ينبغي دراسته وإيلاؤه الأولوية من قضايا وقطاعات وأطر تنظيمية. فعلى سبيل المثال، قد يكون من المهم إيلاء اهتمام خاص للتحديات الخاصة التي تحدث في مناطق النزاع والدول التي تمر بمرحلة انتقالية، وللأثر غير المتناسب الذي يمكن أن تخلفه انتهاكات حقوق الإنسان المتصلة بالشركات على المرأة والفئات الضعيفة و/أو الفئات المهمشة. وبالإضافة إلى ذلك، قد يكون من المهم التشديد على المساءلة الأمنية للقطاعين العام والخاص، وحماية حقوق العمل وحقوق الموارد البيئية والطبيعية واحترامها، بما في ذلك حقوق حيازة الأراضي وحقوق امتلاكها وملكيته.

٨٢ - وفيما تواجه بلدان الشمال التحديات نفسها، لأنها تكون في أكثر الأحيان مقر مؤسسات الأعمال المتعددة الجنسيات، يمكن أن تؤثر تلك المسائل على بلدان الجنوب تأثيراً مباشراً بقدر أكبر وتقتضي من الدول اتخاذ مجموعة مختلفة من التدابير. ونتيجة لذلك، يمكن أن تنظر الدول ذات الاقتصادات النامية في إدراج الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في "خطط التنمية الوطنية" القائمة، مع قيام هيئة التخطيط الحكومية بتنسيق الجهود وقيام المنظمات غير الحكومية والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بالرصد الدقيق وتوفير الدعم الكامل في ذلك الصدد. ويمكن أن يعزز ذلك الاستثمارات المسؤولة الموجهة إلى الداخل ويشجع أوساط الأعمال في مرحلة مبكرة على احترام حقوق الإنسان، وهذا ما يمكن أن يوفر بدوره منبرا لحماية حقوق الإنسان على نطاق أوسع داخل الدولة.

٨٣ - وسوف يدرس الفريق العامل تلك التحديات في المنتدى الإقليمي الثاني الذي سيعقد في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤ في أديس أبابا. والفريق العامل ملتزم باستكشاف هذه المسائل بمزيد من التفصيل في المستقبل.

جيم - إدماج المناقشات بشأن وضع المعايير على الصعيد الدولي

٨٤ - ازدادت، في الأشهر الأخيرة، حدة المناقشات الدائرة فيما بين أصحاب المصلحة من المنظمات الحكومية وغير الحكومية على السواء بشأن تعزيز وضع المعايير على الصعيد الدولي^(٤١). ففي الدورة الرابعة والعشرين لمجلس حقوق الإنسان، تلت إكوادور بيانا باسم

(٤١) للاطلاع على لمحة عامة في هذا الصدد، انظر www.business-humanrights.org/

.Documents/Legally_Binding_Instrument_Business_Human_Rights

عدد من الحكومات، مدعومة بائتلاف من المنظمات غير الحكومية، دعت فيه إلى وضع "إطار ملزم قانوناً لتنظيم مؤسسات الأعمال، وتوفير الحماية والعدل وسبل الانتصاف المناسبة لضحايا انتهاكات حقوق الإنسان"^(٤٢). وقد أكدت تلك الدعوة مجدداً في الدورة السادسة والعشرين للمجلس المعقودة في حزيران/يونيه ٢٠١٤، التي قرر فيها المجلس إنشاء فريق عامل حكومي دولي مفتوح العضوية معني بوضع صك ملزم قانوناً للشركات عبر الوطنية وسائر مؤسسات الأعمال فيما يتعلق بحقوق الإنسان (قرار المجلس ٩/٢٦).

٨٥ - ويرحب الفريق العامل بوجهة النظر المشتركة للدول من أن أي جهود ترمي إلى تعزيز المعايير الدولية، ينبغي أن تستند إلى الإطار المبين في المبادئ التوجيهية وأن تأتي استكمالاً له. ومن هذا المنطلق يتطلع الفريق العامل إلى المساهمة في أي مداورات مفتوحة بشأن وضع معايير دولية جديدة، بما في ذلك المعايير التي من المقرر أن يضعها الفريق العامل الحكومي الدولي الذي أنشئ حديثاً. وسوف تقوم أي توصية من الفريق العامل بشأن هذا الموضوع على أدلة واضحة ويمكن التحقق منها، مع الإشارة إلى أن القرار النهائي بشأن تعزيز وضع المعايير على الصعيد الدولي، بما في ذلك إبرام صك ملزم، هو ذلك الذي تتخذه الدول برعاية مجلس حقوق الإنسان. ويرى الفريق العامل أنه ينبغي لذلك القرار السعي إلى الاستفادة من الدروس المستخلصة والتقدم المحرز في إطار السياسة العامة للأمم المتحدة المتعلقة بالحماية والاحترام والانتصاف ومن المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

٨٦ - ونظراً لكثرة الأسئلة المفتوحة فيما يتعلق بنطاق ومحتوى وجدوى معاهدة ملزمة قانوناً بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، يتوقع الفريق العامل أن تطول عملية التقدم نحو إبرام معاهدة ملزمة قانوناً بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وفي الوقت نفسه، يسلم الفريق العامل بأن الدعوات لتعزيز وضع المعايير ناجمة عن نفاذ الصبر إزاء استمرار الآثار السلبية لانتهاكات حقوق الإنسان المرتبطة بممارسات الشركات، ونقاط الضعف في آليات الانتصاف القائمة فضلاً عن الثغرات الموجودة فيها، وهو ما يعني أنها لا تعالج تماماً تلك الآثار السلبية. ويعرب الفريق العامل عن نفاذ الصبر كذلك ويشدد على أن العملية الحكومية الدولية الجديدة لا تحد بأي شكل كان من ضرورة قيام جميع الدول ومؤسسات الأعمال بزيادة جهودها للوفاء بواجباتها ومسؤولياتها في إطار المبادئ التوجيهية.

(٤٢) انظر: business-humanrights.org/media/documents/statement-unhrc-legally-binding.pdf.

٨٧ - وكما يبين هذا التقرير، فإن وضع خطط العمل الوطنية وفقا للمبادئ التوجيهية يشكل خطوة هامة جدا في هذا الاتجاه. وسوف يواصل الفريق العامل التركيز على خطط العمل الوطنية باعتبارها أداة لمعالجة أوجه القصور على الصعيد الوطني. ويعتقد الفريق أيضا أن بالإمكان مضاهاة المعلومات الواردة من مختلف مشاريع خطط العمل الوطنية وتحليلها وإضافتها إلى مجموعة الأدلة المتصلة بتعزيز إمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف على الصعيد الدولي. وعلاوة على ذلك، من المرجح جدا أن تؤكد المداولات الحكومية الدولية بشأن الصك القانوني الدولي المقبل أهمية خطط العمل الوطنية باعتبارها استراتيجيات واقعية وعملية المنحى تهدف إلى منع انتهاكات الشركات لحقوق الإنسان والحماية منها.

٨٨ - وسوف يواصل الفريق العامل إيلاء اهتمام خاص للحاجة الماسة إلى كفالة الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة. وسيعمل الفريق في إطار ولايته على "مواصلة استكشاف الخيارات وتقديم التوصيات، على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، لتعزيز فرص الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة المتاحة لأولئك الذين تضررت حقوقهم الإنسانية بأنشطة الشركات، بمن فيهم أولئك المقيمون في مناطق النزاع"؛ (قرار مجلس حقوق الإنسان ٤/١٧، الفقرة ٦ - (ه)). وعلى وجه الخصوص، طلب مجلس حقوق الإنسان، في دورته السادسة والعشرين، إلى الفريق العامل أن يتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان على تيسير تبادل ودراسة النطاق الكامل من الخيارات القانونية والتدابير العملية الرامية إلى تحسين وصول ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان المتصلة بالأعمال إلى سبل الانتصاف، ودعا الفريق العامل إلى أن يدرج بندا في جدول أعمال المنتدى المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان يتناول مسألة إمكانية وصول ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان المتصلة بالأعمال إلى سبل الانتصاف، القضائية منها وغير القضائية، من أجل تعزيز التفاهم المشترك والتوفيق بدرجة أفضل بين الآراء المختلفة (قرار المجلس ٢٢/٢٦).

سابعاً - الاستنتاجات والتوصيات

٨٩ - لا يزال هناك الكثير مما ينبغي القيام به لكفالة زيادة الفعالية في تنفيذ المعايير الدولية لحقوق الإنسان من حيث انطباقها على انتهاكات حقوق الإنسان المتصلة بالمؤسسات.

٩٠ - وأدت موافقة مجلس حقوق الإنسان على المبادئ التوجيهية في عام ٢٠١١، إلى حفز الدول والمنظمات غير الحكومية ومؤسسات الأعمال على اتخاذ عدد من المبادرات في جميع أنحاء العالم. غير أن هناك الكثير مما ينبغي القيام به لكفالة اتخاذ إجراءات ملموسة

بشأن المسائل المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، بما في ذلك استخدام خطط العمل الوطنية باعتبارها أداة لتنفيذ المبادئ التوجيهية.

٩١ - وينبغي أن تعمل خطط العمل الوطنية على التوعية ببرنامج الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمضي به قدما. وفيما يجري تغطية ميدان جديد، ستغدو عملية وضع تلك الخطط تكرارية، وسيكون من المهم خصوصا بغية تنفيذها تقاسم الخبرات فيما بين جميع أصحاب المصلحة. ويرمي الفريق العامل، من خلال هذا التقرير، والعمل المتواصل الذي يقوم به لتقديم التوجيه بشأن خطط العمل الوطنية، إلى تعزيز ذلك التعلم المتبادل وتيسيره.

٩٢ - ويشجع الفريق العامل الدول على القيام بما يلي:

(أ) الشروع في عمليات شاملة يشارك فيها أصحاب المصلحة المتعددون لوضع خطط العمل الوطنية، وتبادل الخبرات في ذلك الصدد؛

(ب) مشاركة الفريق العامل في جهوده الرامية إلى وضع توجيهات بشأن تلك الخطط، بسبل منها الرد على الاستبيان الذي وزع في نيسان/أبريل ٢٠١٤؛

(ج) إيلاء الاهتمام للعملية والعناصر الفنية المستعرضة في هذا التقرير، مع مراعاة المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان التي ينبغي أن تستند إليها خطط العمل الوطنية؛

(د) إدراج الاهتمام بضحايا انتهاكات حقوق الإنسان في صميم خطط العمل الوطنية، مع إيلاء اهتمام خاص للنساء والفئات المعرضة بوجه خاص لانتهاكات حقوق الإنسان المتصلة بالشركات، بمن في ذلك الأطفال، والشعوب الأصلية، والعمال المهاجرون وأسراهم، والأشخاص ذوو الإعاقة، والأقليات العرقية، والمدافعون عن حقوق الإنسان؛

(هـ) دراسة الكيفية التي يمكن بها دمج منظور جنساني بصورة فعالة طوال سير العملية؛

(و) إعطاء الأولوية لتحديد ومعالجة الفجوات وأوجه القصور فيما يتعلق بإمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة.

٩٣ - وتشجّع المنظمات غير الحكومية وجماعات المجتمع المحلي على القيام بما يلي:

(أ) استخدام المبادئ التوجيهية في جهود الدعوة التي تبذلها والتوعية بالتزامات الدول بحقوق الإنسان ومسؤوليات مؤسسات الأعمال؛

(ب) الدعوة إلى إجراء استعراض للاحتياجات والفجوات والمشاركة فيه، وهو ما ينبغي أن يسترشد به في وضع التدابير والالتزامات السياساتية الملموسة التي ستدرج في خطط العمل الوطنية؛

(ج) المشاركة في الجهود المبذولة على الصعيدين الوطني والدولي الرامية إلى تحديد وإزالة الحواجز التي تحول دون إتاحة الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة، بوسائل منها المشاركة مع الفريق العامل؛

(د) المشاركة في الحوار بين أصحاب المصلحة المتعددين بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وخطط العمل الوطنية، من قبيل المنتدى السنوي المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمنتديات الإقليمية التي يعقدها الفريق العامل.

٩٤ - وتشجّع مؤسسات الأعمال على القيام بما يلي:

(أ) اغتنام الفرصة التي تتيحها عملية وضع خطط العمل الوطنية للمشاركة مع الدول والمنظمات غير الحكومية والمجتمعات المحلية في إبداء التزامها بتحسين الأطر القانونية والسياساتية والتنظيمية من أجل منع انتهاكات حقوق الإنسان والحماية منها، بما يتوافق مع المبادئ التوجيهية؛

(ب) المشاركة بنشاط في وضع خطط العمل الوطنية سواء في بلدانها الأصلية أو في البلدان المضيفة التي تمارس فيها أنشطتها التجارية، وذلك بهدف كفالة أن تعمل خطط العمل الوطنية على دعم مؤسسات الأعمال في الوفاء بمسؤولياتها المتعلقة بحقوق الإنسان؛

(ج) توضيح أن خطط العمل الوطنية، أو أي تدابير أخرى قد تشرع فيها الدولة، تكون مستقلة عن المعيار العالمي للسلوك المتوقع أن تفي به أي مؤسسة أعمال احتراماً لحقوق الإنسان المعترف بها دولياً، ولا يمكنها خفض مستواه.