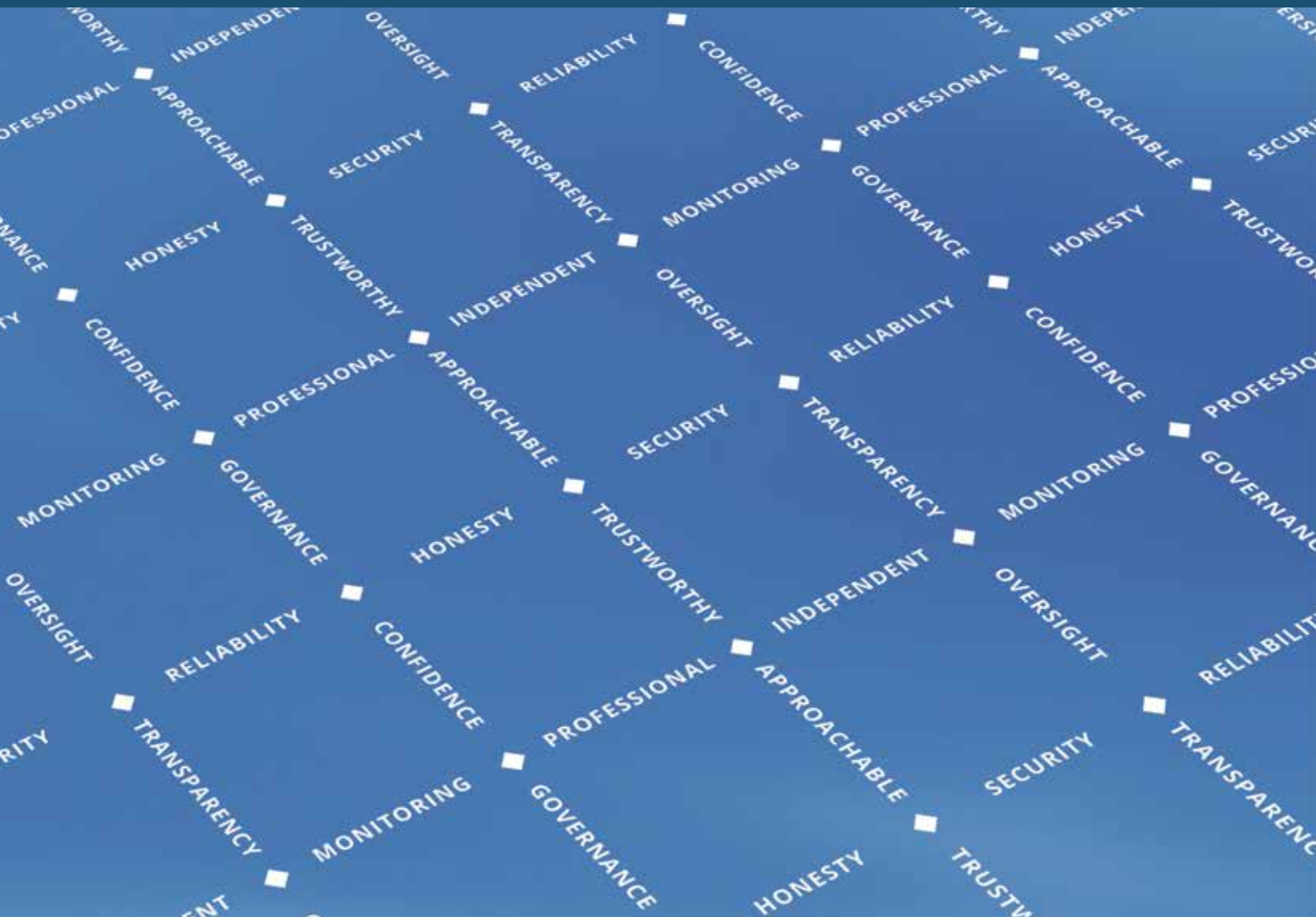




International  
Code of Conduct  
Association

# دليل تقييمات الأثر على حقوق الإنسان للجهات الخاصة المقدمة للخدمات الأمنية







International  
Code of Conduct  
Association

## دليل تقييمات الأثر على حقوق الإنسان للجهات الخاصة المقدمة للخدمات الأمنية

يجوز استخدام محتويات هذا المنشور ونسخها دون قيود للأغراض التعليمية وغيرها من الأغراض غير التجارية. وليس المقصود من التوصيات أن تكون إلزامية، فالأمر متروك للمستخدم لتقييم ما إذا كانت مجدية ومفيدة وملائمة للشركة وبيئة العمليات. كما لن تتحمل رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية مسؤولية أي خسائر أو أضرار تلحق بأي عضو أو شركة تابعة له أو طرف ثالث نتيجة الاستناد إلى هذا الدليل.

# المحتويات

1	.1 الغرض
2	.2 مقدمة عن حقوق الإنسان والعناية الواجبة
6	.3 تعريف تقييمات الأثر على حقوق الإنسان والهدف منها
11	.4 توقيت تقييمات الأثر على حقوق الإنسان
13	.5 مراحل تقييمات الأثر على حقوق الإنسان
13	1.5 التخطيط وتحديد النطاق
18	2.5 جمع البيانات ووضع الإطار المرجعي الأساسي
20	3.5 تحليل الأثر
23	4.5 التخفيف من حدة الأثر والتعامل معها
26	5.5 التقييم والإبلاغ
29	الخلاصة
30	شكر وتقدير
31	المرفق: مصادر مفيدة



# 1. الغرض

باتت العناية الواجبة بحقوق الإنسان عنصرًا محوريًا أكثر من أي وقت مضى في المناقشات الدائرة حاليًا بشأن ممارسات الأعمال المسؤولة اجتماعيًا. وتستمر الجهود في اكتساب زخم على المستويين الوطني والدولي لجعل هذا الأمر مطلبًا إلزاميًا للشركات.<sup>1</sup> يلتزم جميع أعضاء رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية والشركات التابعة لهم بموجب الفقرة 2 من المدونة ببذل العناية الواجبة من أجل تفادي انتهاك حقوق الآخرين.

يتمثل الغرض من هذا الدليل في مساعدة الشركات الأمنية الخاصة لتنفيذ الخطوة الأولى في العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان من خلال تقييم ما إذا كان تقديم خدمة متعاقد عليها قد يؤثر سلبيًا على ممارسة حقوق الإنسان، أو - بالنسبة للشركات التي تزاوُل أعمالها في السياقات التي تشهد نزاعات - يحتمل أن يشكل انتهاكًا للقانون الدولي الإنساني. يقدم هذا الدليل نظرة عامة على العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان، وتفصل بين عناصر تقييمات الأثر على حقوق الإنسان، كما تعرض عددًا من التوصيات التي تستند إلى أفضل الممارسات.

1 حتى وقت كتابة هذا التقرير، كانت هذه الجهود تشمل القانون الفرنسي لعام 2017 بشأن "واجب اليقظة"، و"مبادرة الأعمال المسؤولة" السويسرية، و"قانون العناية الواجبة لسلسلة التوريد" الألماني، ومبادرة الاتحاد الأوروبي بشأن "حقوق الإنسان الإلزامية والعناية البيئية الواجبة". للاطلاع على آخر المستجدات بشأن العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان، يُرجى الرجوع إلى: مركز موارد الأعمال وحقوق الإنسان، العناية الواجبة الإلزامية على الرابط: [www.business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence](http://www.business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence)

## 2. مقدمة عن حقوق الإنسان والعناية الواجبة

### حقوق الإنسان ومسؤولية الشركات عن مراعاتها

حقوق الإنسان هي حقوق متأصلة في كل شخص باعتباره إنساناً، وهذ الحقوق مقررة بغض النظر عن اعتراف الدولة وعن جنسية صاحب الحق أو نوعه الاجتماعي أو أصله القومي أو العرقي أو لونه أو دينه أو لغته أو أي اعتبارات أخرى. تتسم حقوق الإنسان جمعاء بأنها:

- **شاملة:** فهي متأصلة في كل شخص في كل مكان في العالم ولا تتقيد بقيود زمنية.
- **غير قابلة للتصرف:** لا يمكن أن تضيع أو تُباع، على الرغم من إمكانية تعليق بعضها أو تقييدها في ظل ظروف معينة.<sup>2</sup>
- **غير قابل للتجزئة:** تُمارس جميع حقوق الإنسان معاً في الوقت نفسه.
- **مترابطة:** فالتمتع بكل حق من حقوق الإنسان يؤثر على ممارسة الحقوق الأخرى ويعتمد عليها.

فيما يلي الوثائق المرجعية الثلاث الرئيسية لحقوق الإنسان:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.<sup>3</sup>
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966.<sup>4</sup>
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.<sup>5</sup>

تشكل هذه الوثائق الثلاثة معاً ما يسمى "الشرعة الدولية لحقوق الإنسان".<sup>6</sup>

جرت العادة أن تكون الدول مسؤولة عن حماية حقوق الإنسان وتعزيزها وإعمالها. ومع ذلك، قد تتحمل الشركات (بما في ذلك عمليات الشركات الأمنية الخاصة) المسؤولية إذا ألحقت آثاراً ضارة بحقوق الإنسان. [للحصول على مزيد من المعلومات حول الأنواع المختلفة للآثار، يُرجى الرجوع إلى القسم 5.3]. وضعت مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان التي اعتمدت في عام 2011 إطاراً معترفاً به عالمياً وموثوقاً يحدد مسؤولية الشركات عن مراعاة حقوق الإنسان والإجراءات التي يجب أن تتخذها للوفاء بها. وباختصار، يجب على المؤسسات التجارية اتخاذ الإجراءات لتجنب انتهاك حقوق الإنسان وأن تعالج ما تقع فيه من آثار ضارة بهذه الحقوق. [المبدأ رقم 11 من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان].

2 يُطلق على حقوق الإنسان التي لا يمكن تعليقها أو تقييدها على الإطلاق لفظ الحقوق "غير القابلة للتقييد". وترد فيما يلي قائمة غير حصرية بهذه الحقوق تشمل: حظر التعذيب والمعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، وحرية الفكر والوجدان والدين، والحق في الرعاية الصحية الأولية الأساسية، والمبادئ الأساسية للمحاكمة العادلة. تُسمى حقوق الإنسان التي لا يمكن تعليقها أو تقييدها الحقوق "غير القابلة للتقييد" ومثالا على ذلك، يجوز شرعاً للدول أن تقيّد حرية التنقل أثناء حالة الطوارئ الصحية. وللحصول على مزيد من المعلومات حول الحقوق القابلة للتقييد والحقوق غير القابلة للتقييد، يُرجى الرجوع إلى: مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، حقوق الإنسان الأساسية في العهدين، 2013، على الرابط: <https://nhri.ohchr.org/EN/IHRS/TreatyBodies/Page%20Documents/Core%20Human%20Rights.pdf>.

3 متوفر بعدة لغات على الرابط: [www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/SearchByLang.aspx](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/SearchByLang.aspx).

4 متاح بجميع لغات الأمم المتحدة الرسمية الست على:

[www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx](http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx)

5 متاح بجميع لغات الأمم المتحدة الرسمية الست على:

[www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx](http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx)

6 مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، ما هي حقوق الإنسان؟ على الرابط:

[www.ohchr.org/en/issues/pages/whatarehumanrights.aspx](http://www.ohchr.org/en/issues/pages/whatarehumanrights.aspx)



## تعليق مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان على المبدأ رقم 11 من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

"تمثل مسؤولية احترام حقوق الإنسان معياراً عالمياً لقواعد السلوك المتوقع من جميع المؤسسات التجارية أياً كان مكان عملها. وهذه المسؤولية موجودة بغض النظر عن قدرات الدول و/أو رغبتها فيما يخص الوفاء بالتزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان، وهي لا تقلص تلك الالتزامات. وهذه المسؤولية قائمة بالإضافة إلى الامتثال للقوانين والأنظمة الوطنية لحماية حقوق الإنسان.

ويتطلب التصدي للآثار الضارة بحقوق الإنسان اتخاذ تدابير كافية لمنع هذه الآثار والتخفيف من حدتها، ومعالجتها، عند الاقتضاء.<sup>7</sup>

يتعين على الشركات الأمنية الخاصة التي تعمل في البيئات التي تشهد نزاعات احترام حقوق الإنسان والامتثال لأحكام القانون الدولي الإنساني المعمول بها.<sup>8</sup>

### المدونة ورابطة مدونة قواعد السلوك الدولية

استناداً إلى مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، تحدد مدونة السلوك الدولية للجهات الخاصة المقدمة للخدمات الأمنية (المدونة) حقوق الإنسان ومسؤوليات الشركات الأمنية الخاصة بموجب القانون الإنساني، لا سيما عندما تعمل في بيئات معقدة.<sup>9</sup> اليوم، توفر رابطة مدونة السلوك الدولية للجهات الخاصة المقدمة للخدمات الأمنية (الرابطة) - وهي آلية الحوكمة والرقابة الخاصة بالمدونة - أحد الأمثلة الأكثر صرامة بشأن التنفيذ القطاعي لمبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.<sup>10</sup>

### الشركات الأمنية الخاصة وحقوق الإنسان

انطلاقاً من التسليم بحقيقة بأن العمليات الأمنية الخاصة في البيئات المعقدة قد تؤدي إلى آثار ضارة بحقوق الإنسان وتنتهك قواعد القانون الإنساني الدولي، تحتوي المدونة على أحكام بشأن:

- حرية التعبير والحق في تكوين الجمعيات والحق في التجمع السلمي (الفقرة 21).
- منع التدخل في الحياة الشخصية وسلب الممتلكات على نحو تعسفي أو غير مشروع (الفقرة 21).
- احترام كرامة الناس وحياتهم الخاصة (الفقرة 28).
- استخدام القوة بما يتماشى مع الحق في الحياة والسلامة الجسدية (الفقرات من 29 إلى 32).
- احتجاز واعتقال الأشخاص بما يتماشى مع حقوقهم في الحرية وفي الأمان على شخصهم ووفقاً لمركزهم ومع احترام الحماية التي يمنحهم إياها القانون الدولي الإنساني الساري (الفقرتان 33 و34).
- منع التعذيب وغيره من العقوبات أو ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة (الفقرات 35 إلى 37).
- الاستغلال والاعتداء الجنسيين، والعنف القائم على النوع الاجتماعي (الفقرة 38).
- حظر الاتجار بالبشر (الفقرة 39).
- منع الرق والعمل القسري (الفقرة 40).
- منع أسوأ ضروب عمل الأطفال (الفقرة 41).
- عدم التمييز (الفقرة 42).
- الحق في العيش بيئة عمل صحية وآمنة (الفقرة 64).
- الحق في التمتع بوسائل انتصاف فعّالة (الفقرة 67 (أ)).

وترد في الوثيقة أمثلة عملية لمدى تأثير عمليات الأمن الخاصة سلبيًا على التمتع بحقوق الإنسان.

7 مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"، HR/PUB/11/04، نيويورك وجنيف، 2011، ص. 13. على الرابط: [www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](http://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf).

8 القانون الدولي الإنساني هو القانون الذي ينطبق على النزاعات المسلحة، والغرض منه تنظيم سير الأعمال العدائية وحماية المدنيين. للحصول على مزيد من المعلومات حول القانون الدولي الإنساني، يُرجى الرجوع إلى: اللجنة الدولية للصليب الأحمر، الخدمة الاستشارية للقانون الدولي الإنساني، ما هو القانون الإنساني الدولي؟، 2004. على الرابط: [www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/what\\_is\\_ihl.pdf](http://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/what_is_ihl.pdf).

9 المدونة متاحة بعدة لغات على الرابط: <https://icoca.ch/the-code>.

10 للحصول على مزيد من المعلومات حول رابطة مدونة السلوك الدولية للجهات الخاصة المقدمة للخدمات الأمنية وعملها، يُرجى الرجوع إلى: <https://icoca.ch/about>.

## العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان

يمكن تعريف العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان بأنها "عملية هدفها الوقوف على الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي تكون للمؤسسة التجارية يدٌ فيها ومنعها والتخفيف من حدتها والمحاسبة عليها".<sup>11</sup> لذلك، فإن العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان هي مصطلح عام يستخدم "لوصف مجمل العمليات التي تضطلع بها الشركات لضمان احترام حقوق الإنسان".<sup>12</sup>

### المدونة

تذكر الفقرة 2 من المدونة الشركات الأمنية الخاصة بما يلي:

أعد الممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة في مجال قطاع الأعمال وحقوق الإنسان إطار عمل معنون "الحماية والاحترام والإنصاف"؛ وتلزم تلك الوثيقة، التي لقيت تأييدًا من مجلس حقوق الإنسان، الشركات أن تبذل العناية الواجبة لتفادي انتهاك حقوق الآخرين.

تقدم الفقرة 6 (د) التنفيذ العملي لهذا التوقع من خلال إلزام الشركات بما يلي:

اتخاذ تدابير لوضع إطار للحوكمة الداخلية الفعالة وتحديثه، بما يسمح لها بمنع انتهاكات حقوق الإنسان، ورصدها، والإبلاغ عنها، واتخاذ إجراءات فعالة للتصدي لها.

لا بد من أن تتناسب العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان مع وقائع بيئة العمل للشركة وما يرتبط بها من مخاطر حقوق الإنسان [المبدأ رقم 17 (ب) من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان]. ويشير مبدأ التناسب هذا إلى أنه عندما تعمل الشركات في بيئات متأثرة بالنزاع حيث يتضاعف خطر انتهاكات حقوق الإنسان، ينبغي لها زيادة العناية الواجبة لضمان احترام حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني.<sup>13</sup>

بصرف النظر عن السياق أو المخاطر، تتمثل المراحل الأساسية للعناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان في ما يلي:

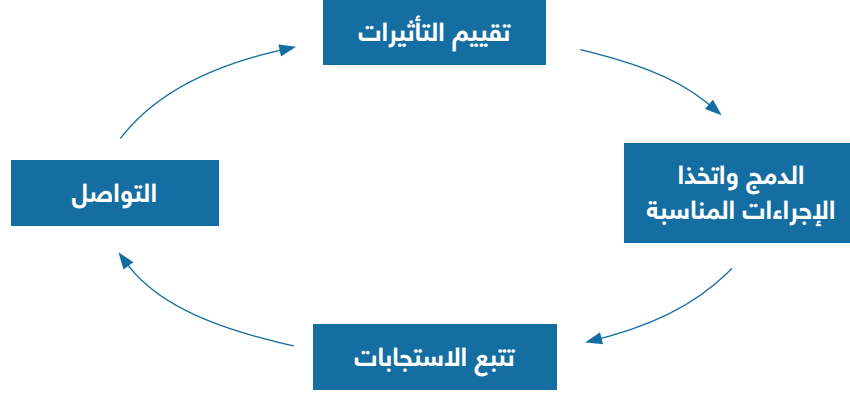
1. **تحديد الآثار الفعلية والمحتملة الضارة بحقوق الإنسان وتقييمها.**
2. **دمج النتائج المتعلقة بالآثار الضارة بحقوق الإنسان في جميع الوظائف والعمليات الداخلية ذات الصلة واتخاذ الإجراءات المناسبة لمعالجتها.**
3. **تتبع مدى فعالية إجراءات المعالجة التي تتخذها.**
4. **إيصال كيفية معالجة الشركة للآثار الواقعة على حقوق الإنسان إلى خارجها.**<sup>14</sup>

11 المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان، تقييم الأثر على حقوق الإنسان: المبادئ التوجيهية ومجموعة الأدوات، 2020، ص. 13. على الرابط: [www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hria\\_toolbox\\_2020/eng/dihr\\_hria\\_guidance\\_and\\_toolbox\\_2020\\_eng.pdf](http://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hria_toolbox_2020/eng/dihr_hria_guidance_and_toolbox_2020_eng.pdf)

12 منظمة الأعمال التجارية من أجل المسؤولية الاجتماعية، إجراء تقييم فعال لتأثير حقوق الإنسان: الإرشادات والخطوات والأمثلة، 2013، ص. 5. على الرابط: [www.bsr.org/reports/BSR\\_Human\\_Rights\\_Impact\\_Assessments.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf)

13 للحصول على مزيد من المعلومات حول العناية الواجبة المعززة والمسببات والمؤشرات المرتبطة بها، يُرجى الرجوع إلى: الجمعية العامة للأمم المتحدة، تقرير الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمناطق المتأثرة بالنزاع: نحو مستوى فائق من الإجراءات، 2020، A/75/212، متاح بجميع اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة على الرابط: <https://undocs.org/ar/A/75/212>

14 ورد توضيح هذه المراحل في المبدأ رقم 17 والمبادئ من 18 إلى 21 من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. يُرجى الرجوع كذلك إلى: مركز التحول (Shift) ومنظمة أوكسفام وشبكة الميثاق العالمي (هولندا)، ممارسة الأعمال التجارية مع احترام حقوق الإنسان: أداة إرشادية للشركات، 2016، ص 48 إلى 101. على الرابط: [https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/01/business\\_respect\\_human\\_rights\\_full-1.pdf](https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/01/business_respect_human_rights_full-1.pdf)



نوقشت هذه المراحل بمزيد من التفصيل في القسم 5، الذي يوضح تقييمات الأثر على حقوق الإنسان [يُرجى الرجوع إلى الأقسام من 5.1 إلى 5.5].

#### تلبية توقعات العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان يحسن أيضًا أداء الشركات الأمنية الخاصة

على الرغم من أن الغرض الأساسي من العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان هو تحديد الآثار الفعلية والمحتملة الضارة بالأشخاص (أصحاب الحقوق)، وليس المخاطر التي تتعرض لها الشركة، قد تعود العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان بالنفع أيضًا على الشركات الأمنية الخاصة، إذ أنها:

1. تمكن الشركات من تقديم خدمات عالية الجودة مع الحد من الآثار الضارة بحقوق الإنسان والتعامل معها. يمكن أن تؤدي إلى جذب العملاء ومنح الشركات ترخيصًا اجتماعيًا للعمل.
2. تقلل من مخاطر مطالبات المسؤولية وما يرتبط بها من أضرار تتعلق بالمركز المالي والسمعة.
3. تقلل من الشكاوى وتخفف دوران الموظفين، كما أنها تحد من تدني الروح المعنوية وتعطل العمليات.
4. تعزز إشراك المجتمع وثقته، مما يساعد الشركات على تحديد المخاطر ومعالجتها قبل تفاقمها.
5. تفي بالالتزامات التعاقدية ومعايير الصناعة، مثل ISO 18788 وPSC.1.

### 3. تعريف تقييمات الأثر على حقوق الإنسان والهدف منها

#### تعليق مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان على المبدأ رقم 18 من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

"تتمثل الخطوة الأولى في بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان في تحديد وتقييم طبيعة الآثار الفعلية والمحملة الضارة بحقوق الإنسان التي قد تكون للمؤسسة التجارية يذُ فيها. والغرض هو فهم الآثار المحددة على أشخاص معينين، في سياق محدد للعمليات. ويشمل ذلك، في العادة، تقييم سياق حقوق الإنسان قبل اقتراح نشاط تجاري، كلما أمكن ذلك، وتحديد الأشخاص المُحتمل تضررهم؛ وتضيف معايير وقضايا حقوق الإنسان ذات الصلة؛ ووضع تصور لكيفية تأثير النشاط المقترح والعلاقات التجارية المرتبطة به تأثيراً ضاراً على حقوق الإنسان للأشخاص المحددين."<sup>15</sup>

تقييم الأثر على حقوق الإنسان هو "عملية ترمي إلى تحديد الآثار السلبية لمشروع تجاري أو أنشطة تجارية على تمتع أصحاب الحقوق المتضررين بحقوق الإنسان، وفهم هذه الآثار وتقييمها ومعالجتها".<sup>16</sup> [للحصول على مزيد من المعلومات حول أصحاب الحقوق وأصحاب المصلحة الآخرين، يُرجى الرجوع إلى القسم 5.1]. وبالتالي، فإن الغرض الأساسي من تقييمات الأثر على حقوق الإنسان هو "توفير إجابة ودية ومدعومة وشاملة على السؤال: "كيف يؤثر المشروع على حقوق الإنسان؟".<sup>17</sup> للإجابة على هذا السؤال، تعتمد تقييمات الأثر على حقوق الإنسان على البحث الميداني والمشاركة الفعالة مع أصحاب المصلحة. [للحصول على مزيد من المعلومات حول مشاركة أصحاب المصلحة وجمع البيانات، يُرجى الرجوع إلى القسمين 5.1 و5.2 على التوالي].

يتطلب تقييم الأثر على حقوق الإنسان أن تُقيّم الشركة الأمنية الخاصة مدى إمكانية أن يؤثر تقديم خدمة متعاقد عليها في سياق عمل محدد سلباً على قدرة العمال والمجتمعات المحلية والعملاء وأصحاب المصلحة الآخرين على التمتع بحقوق الإنسان التي يمتلكونها. وتوضح الإجابة محتوى مسؤولية الشركة عن احترام حقوق الإنسان وتمكنها من اتخاذ الإجراءات المناسبة لمعالجة الآثار السلبية المحددة. [للحصول على مزيد من المعلومات حول أنواع الإجراءات المناسبة وتحديد المسؤوليات الداخلية، يُرجى الرجوع إلى القسم 5.4].

#### تقييمات الأثر على حقوق الإنسان وتقييمات المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان

إن الغرض من تقييمات الأثر على حقوق الإنسان وخصائصها يميزانها عن الأشكال الأخرى للتقييم، لا سيما مما يُعرف عمومًا بتقييمات مخاطر حقوق الإنسان.

#### الفرق بين المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان والأثر على حقوق الإنسان

"المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان" هي أمور يُحتمل تحققها، وتؤثر - في حال تحققها - سلباً على حقوق الإنسان التي يمتلكها شخص ما. وهذا الأثر السلبي هو "الأثر على حقوق الإنسان". يمكن أن تكون التأثيرات محتملة (إذا لم تتحقق بعد) أو فعلية (إذا تحققت بالفعل). تستخدم مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وتقييمات الأثر على حقوق الإنسان مصطلح "المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان" للإشارة إلى أي أثر ضار محتمل على حقوق الإنسان.<sup>18</sup>

15 مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"، ص. 19.

16 المعهد الديمقراطي لحقوق الإنسان، تقييم الأثر على حقوق الإنسان: المبادئ التوجيهية ومجموعة الأدوات، ص. 10.

17 نوموغايا، تقييم الأثر على حقوق الإنسان: مجموعة أدوات للممارسين الذين يوظفون إجراءات تقييمات الأثر على حقوق الإنسان للشركات، 2012، ص. 4. على الرابط: <http://nomogaia.org/tools/#item1>.

18 مؤسسة غلوبال كومباكت نتوروك جيرماني، ومؤسسة twentyfifty، والمعهد الألماني لحقوق الإنسان، تقييم المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان والأثر عليها: وجهات نظر من ممارسات الشركات، 2016، ص 10-11، على الرابط: [www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Weitere\\_Publikationen/HRIA\\_Assessing\\_Human\\_Rights\\_Risks\\_and\\_Impacts\\_Perspectives\\_from\\_corporate\\_practice.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/HRIA_Assessing_Human_Rights_Risks_and_Impacts_Perspectives_from_corporate_practice.pdf).

تركز تقييمات الأثر على حقوق الإنسان على الآثار التي تلحق بالأشخاص، فهي تعمل على تقييم ومعالجة الآثار الفعلية والمحتملة الضارة بحقوق الإنسان لنشاط تجاري [عمليات الشركات الأمنية الخاصة] على أصحاب الحقوق. ونظرًا لأن هذه التقييمات تبني نهجًا قائمًا على حقوق الإنسان،<sup>19</sup> فهي تؤكد خمسة مبادئ رئيسية:

- 1. المشاركة:** يجب على أصحاب الحقوق (الأفراد الذين قد تتأثر حقوقهم أو تأثرت من جراء عملية ما)، والجهات المسؤولة (الأفراد الذين يُنطون بواجبات ومسؤوليات في مجال حقوق الإنسان تجاه أصحاب الحقوق)، والأطراف الأخرى ذات الصلة المشاركة بشكل فعال طوال الوقت. [للحصول على تعريفات "المشاركة الفعالة" وفئات أصحاب المصلحة، يُرجى الرجوع إلى القسم 5.1].
- 2. المسؤولية:** يجب على الشركة - كي تكون على قدر المسؤولية - أن تعين الجهات الفاعلة المناسبة لتتولى مسؤولية تقييم الأثر والتخفيف من حدته والتعامل معه. (على سبيل المثال، قد تسيطر الشركة بفريق تقييم الأثر على حقوق الإنسان مسؤولية تقييم الأثر وإدارات الشركة الأخرى مسؤولية التخفيف من حدته والتعامل معه.) كما يجب أن تتصرف الشركة بشفافية، وتوفر إمكانية الوصول إلى المعلومات وسبل الانتصاف لأصحاب الحقوق المتضررين.<sup>20</sup> [للحصول على مزيد من المعلومات حول فريق تقييم الأثر على حقوق الإنسان وحول الشفافية، يُرجى الرجوع إلى القسم 5.1].
- 3. المساواة وعدم التمييز:** ينبغي أن تكون عمليات المشاركة والتشاور شاملة وتضمن تمثيل أصحاب المصلحة وآرائهم على قدم المساواة، وهذا يعني أن العمليات يجب أن تراعي الفوارق بين الجنسين وأن تأخذ بعين الاعتبار احتياجات الأشخاص الذين يعيشون ظروفًا قد تجعلهم بوجه خاص عرضة للمخاطر (على سبيل المثال، النساء والأطفال أو المشردين داخليًا في البيئات المتأثرة بالنزاع).<sup>21</sup>
- 4. التمكين:** من المرجح أن يجد الأشخاص الذين يعيشون ظروفًا تجعلهم بوجه خاص عرضة للمخاطر صعوبة أكثر في إسماع آرائهم. ولهذا السبب، من المهم التأكد من أن تعمل تقييمات الأثر على حقوق الإنسان على تبني القدرات، ويمكن للأشخاص الذين يتولون صياغتها القيام بذلك بعدة طرق، إذ يمكنهم اتخاذ خطوات لإعلام الأشخاص المعرضين لمخاطر شديدة بحقوقهم واستحقاقاتهم، ومساعدتهم على الإعراب عن احتياجاتهم وتوقعاتهم، وتقديم أشكال محددة من الدعم. على سبيل المثال، قد تعمل الشركة الأمنية الخاصة التي تقدم خدمات الأمن في مخيم للاجئين على توفير إمكانات الترجمة للاجئين الذين لا يتحدثون اللغة (اللغات) المحلية.
- 5. الشرعية:** يأخذ تقييم الأثر على حقوق الإنسان في الاعتبار جميع معايير ومبادئ حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا، مسترشدًا في هذا الصدد بالإطار الدولي لحقوق الإنسان.<sup>22</sup>

ومن جانب آخر، عندما تقوم مؤسسة تجارية ما بإجراء تقييم للمخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان، فإنها تأخذ بعين الاعتبار المخاطر التي قد تتحقق في ميدان حقوق الإنسان، والعواقب المحتملة من الناحية القانونية وكذلك من حيث الجوانب المرتبطة بعمليات المؤسسة وسمعتها بسبب تورطها في انتهاك لحقوق الإنسان.<sup>23</sup> وعلى هذا النمط، تعد تقييمات المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان واحدة من العديد من عمليات إدارة مخاطر المؤسسة التي تقيم جميع أنواع المخاطر التي تتعرض لها المؤسسة بدلاً من الآثار على الأشخاص.

19 النهج القائم على حقوق الإنسان هو "إطار مفاهيمي يهدف إلى تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها بالاستناد إلى المعايير الدولية لحقوق الإنسان". الشبكة الأوروبية للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، النهج القائم على حقوق الإنسان، على الرابط: <http://ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach>. للحصول على نظرة عامة شاملة على العناصر الأساسية والمعايير الرئيسية لتقييمات الأثر على حقوق الإنسان، يُرجى الرجوع إلى المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان، **تقييم الأثر على حقوق الإنسان: المبادئ التوجيهية ومجموعة الأدوات**، الصفحات 24-26 و 28-39.

20 من أجل إتاحة سبل انتصاف فعالة، من الضروري وجود آليات تظلم تتسم بالفعالية. قد تكون آليات التظلم التي تديرها الشركة الأمنية الخاصة بالتنسيق مع العميل والمقاولين من الباطن ذوي الصلة أكثر فعالية. للحصول على مزيد من المعلومات حول كيفية إنشاء آليات تظلم في الشركة والحفاظ عليها، يُرجى الرجوع إلى: رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية، دليل: إعداد وإدارة آليات تظلم مؤسسية فعالة ييسر الحصول عليها وتوفر سبل انتصاف فعالة، والتوجيهات التفسيرية المرتبطة بها. كلاهما متاح على الرابط: <https://icoca.ch/what-we-do>.

21 للحصول على معلومات حول كيفية دمج احتياجات الأطفال ووجهات نظرهم في تقييمات الأثر على حقوق الإنسان، يُرجى الرجوع إلى: المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، حقوق الطفل في تقييمات الأثر: دليل لدمج حقوق الأطفال في تقييمات الأثر واتخاذ الإجراءات للأطفال، 2013 على الرابط: [https://sites.unicef.org/csr/css/Children\\_s\\_Rights\\_in\\_Impact\\_Assessments\\_Web\\_161213.pdf](https://sites.unicef.org/csr/css/Children_s_Rights_in_Impact_Assessments_Web_161213.pdf).

22 للحصول على مزيد من المعلومات حول معايير ومبادئ حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا، بما في ذلك المعاهدات الدولية الأساسية التسع لحقوق الإنسان وغيرها من الصكوك العالمية لحقوق الإنسان، يُرجى الرجوع إلى مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المعايير والموارد، على الرابط: [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Resources.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Resources.aspx).

23 المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان، **تقييم الأثر على حقوق الإنسان: المبادئ التوجيهية ومجموعة الأدوات**، ص. 24. يُرجى الرجوع أيضًا إلى منظمة 'حقوق الإنسان غايتنا' (Aim for Human Rights)، دليل لأدوات تقييم الأثر على حقوق الإنسان للشركات، 2009، ص. 7، على الرابط: [www.commddev.org/pdf/publications/Human-Rights-in-Business-Guide-to-Corporate-Human-Rights.pdf](http://www.commddev.org/pdf/publications/Human-Rights-in-Business-Guide-to-Corporate-Human-Rights.pdf).

ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن التمييز بين تقييمات الأثر على حقوق الإنسان وتقييمات المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان لم يُعتمد بصورة موحدة في جميع القطاعات. [للحصول على مزيد من المعلومات حول دمج تقييمات الأثر على حقوق الإنسان في عمليات إدارة مخاطر المؤسسة للشركات الأمنية الخاصة، يُرجى الرجوع إلى القسم 5.1].

### نطاق تقييمات الأثر على حقوق الإنسان

تقيم تقييمات الأثر على حقوق الإنسان تأثير نشاط أو مشروع ما على حقوق الإنسان بالنسبة لأصحاب الحقوق، وتأخذ بعين الاعتبار جميع الحقوق نظرًا لأن الأنشطة التجارية (بما في ذلك عمليات الشركات الأمنية الخاصة) يمكن أن تؤثر في النطاق الكامل لحقوق الإنسان، بما في ذلك الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مع إيلاء الأولوية للقضايا الأكثر بروزًا.<sup>24</sup> [للحصول على مزيد من المعلومات حول تحديد الأولويات، يُرجى الرجوع إلى القسم 5.4].

#### أمثلة على الآثار السلبية التي يمكن أن تكون الشركات الأمنية الخاصة مسؤولة عنها

- قد يكون موظفو الشركات الأمنية الخاصة، الذين يتعمدون التأخر في إحالة الأشخاص الذين تم القبض عليهم إلى السلطات العامة، مسؤولين عن الاعتقال أو الاحتجاز التعسفي.
- قد تنتهك الشركة الأمنية الخاصة، التي تزاوّل أعمالها دون الحصول على الترخيص المطلوب ولا تعلن عن عدد موظفيها على وجه الدقة، الحق في الضمان الاجتماعي لموظفيها غير المسجلين الذين سيفقدون الحماية إذا أصبحوا عاطلين عن العمل، أو - في حالة الموظفين - أصبحوا حوامل، أو تعرضوا لحادث، وما إلى ذلك.
- قد ينتهك موظفو الشركات الأمنية الخاصة الذين يعملون على تفريق حشد خارج بوابة موقع تعدين تم التعاقد معهم لحمايته حق المتظاهرين في حرية التجمع السلمي.
- قد تعين الشركة الأمنية الخاصة التي لا تستطيع إثبات العناية الواجبة لعمليات التوظيف لديها موظفين تقل أعمارهم عن الحد الأدنى لسن العمل وتُدان باستخدام عمالة الأطفال.
- قد ينتهك موظفو الشركات الأمنية الخاصة الذين يمنعون أفراد المجتمع المحلي من استخدام ممر مشاة إلى مصدر المياه الوحيد المتاح لهم حقهم في الحصول على مياه الشرب وخدمات الإصحاح.
- قد تكون الشركة الأمنية الخاصة التي تحتفظ بجوازات سفر العاملين الوافدين من بلد ثالث عند وصولهم إلى بلد العمل مُدانة بالعمل القسري.

تشمل المصادر المرجعية الرئيسية للشركات الأمنية الخاصة التي تحتوي على قائمة بحقوق الإنسان - بالإضافة إلى المدونة - [وفقًا للمبدأ رقم 12 من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان]:

1. الشريعة الدولية لحقوق الإنسان (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية).

2. إعلان منظمة العمل الدولية لعام 1998 بشأن المبادئ الأساسية والحقوق في مكان العمل.<sup>25</sup>

اعتمادًا على سياق العمل، قد تراعي الشركات أيضًا:

3. الصكوك الإقليمية، مثل الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981<sup>26</sup> والاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان لعام 1969.<sup>27</sup>

<sup>24</sup> للاطلاع على تحليل للحقوق المؤكدة في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومدى تأثيرها على الأرباح بالأنشطة التجارية، يُرجى الرجوع إلى جامعة موناش، ترجمة حقوق الإنسان على أرض الواقع 2.0: دليل مرجعي للمؤسسات التجارية، 2017، على الرابط: [https://jmarketing.agency/monash/Monash\\_HRT\\_Final.pdf](https://jmarketing.agency/monash/Monash_HRT_Final.pdf)

<sup>25</sup> متوفرة بعدة لغات على الرابط:

[www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS\\_716594/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716594/lang-en/index.htm)

<sup>26</sup> متوفرة بعدة لغات على الرابط: [www.achpr.org/legalinstruments/detail?id=49](http://www.achpr.org/legalinstruments/detail?id=49)

<sup>27</sup> متوفرة باللغة الإنجليزية على الرابط:

[www.cidh.oas.org/basicos/english/basic3.american%20convention.htm](http://www.cidh.oas.org/basicos/english/basic3.american%20convention.htm)

4. الصكوك التي تحمي الفئات المستضعفة من السكان، مثل اتفاقية حقوق الطفل لعام 1989،<sup>28</sup> واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979،<sup>29</sup> وإعلان الأمم المتحدة المتعلق بحقوق الشعوب الأصلية لعام 2007،<sup>30</sup> واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006،<sup>31</sup> والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990.<sup>32</sup>
5. أحكام حقوق الإنسان المنصوص عليها في التشريعات الوطنية.

تناقش الأقسام التالية على نحو أكثر تفصيلاً كيفية إجراء تقييمات الأثر على حقوق الإنسان.

28 متوفرة بجميع لغات الأمم المتحدة الرسمية الست على الرابط:

[www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx](http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx)

29 متوفرة بجميع لغات الأمم المتحدة الرسمية الست على الرابط:

[www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx](http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx)

30 متوفر بجميع لغات الأمم المتحدة الرسمية الست على الرابط: [www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples.html](http://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples.html)

[www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx)

31 متوفرة بجميع لغات الأمم المتحدة الرسمية الست على الرابط: [www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx)

32 متوفرة بجميع لغات الأمم المتحدة الرسمية الست على الرابط: [www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx](http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx)

**التوقيت:**

- الشروع في تقييم الأثر على حقوق الإنسان في أقرب وقت ممكن وقبل بدء العمليات.
- مراجعة تقييم الأثر على حقوق الإنسان في المراحل الحيوية من العملية وعند حدوث تغييرات جوهرية.

**المرحلة الأولى:  
الخطة والنطاق.**

- وضع معايير التقييم.
- تحديد نطاق العملية والسياق وأصحاب المصلحة المعنيين.
- إعداد استراتيجيات تعمل على إشراك أصحاب المصلحة بصورة فعالة.
- وضع اختصاصات التقييم.
- تشكيل فريق تقييم الأثر على حقوق الإنسان.

**المرحلة الثانية:  
جمع البيانات  
ووضع الإطار  
المرجعي  
الأساسي.**

- تحديد مؤشرات حقوق الإنسان ذات الصلة.
- جمع المعلومات والأدلة ذات الصلة.
- وضع إطار مرجعي أساسي للتقييم.

**المرحلة الثالثة:  
تحليل الآثار.**

- تحديد الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي تنجم عن العملية.
- تقييم حجم الآثار ونطاقها وإمكانية معالجتها لتحديد مدى خطورتها.
- التوصية باتخاذ إجراءات للتخفيف من حدة التأثيرات والتعامل معها.

**المرحلة الرابعة:  
التخفيف من  
حدة الآثار  
والتعامل معها.**

- دمج نتائج تقييم الأثر على حقوق الإنسان في جميع الوظائف الداخلية ذات الصلة.
- وضع أولويات العمل على معالجة التأثيرات الأكثر خطورة، حسب الحاجة.
- تطبيق أو إيجاد وسائل لدعم معالجة الآثار السلبية التي أسهمت الشركة في وقوعها أو تورطت فيها بشكل مباشر.
- اتخاذ الإجراءات المناسبة من خلال وضع خطة لإدارة الأثر وتنفيذها.

**المرحلة  
الخامسة:  
التقييم  
وإبلاغ.**

- تقييم تقرير تقييم الأثر على حقوق الإنسان.
- إيصال كيفية تحديد الشركة للتأثيرات الضارة ومعالجتها إلى خارجها.



## 4. توقيت تقييمات الأثر على حقوق الإنسان

- الشروع في تقييم الأثر على حقوق الإنسان في أقرب وقت ممكن وقبل بدء العمليات.
- مراجعة تقييم الأثر على حقوق الإنسان في المراحل الحيوية من العملية وعند حدوث تغييرات جوهرية.

### التوقيت:

ينص المبدأ رقم 17 (ج) من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان على أن العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان يجب أن تكون مستمرة. وبالتسليم بأهمية هذه النقطة، يكون هناك سؤال مفاده متى يجب على الشركات الشروع في تقييم الأثر على حقوق الإنسان؟

أولاً، لأغراض الامتثال للمبدأ رقم 16 من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، قد تجد الشركة أنه من المفيد البدء بتأكيد التزامها بحقوق الإنسان وتحديد أهدافها في ميدان حقوق الإنسان من خلال وضع سياسة ترتبط بحقوق الإنسان.<sup>33</sup> وعلى هذا الأساس، يمكنها أن تشرع في تقييم الأثر على حقوق الإنسان. ثانياً، من المهم التمييز بين تقييمات الأثر على حقوق الإنسان التي تحدث قبل بدء العملية وتركز حصرياً على التأثيرات المحتملة (تقييمات الأثر على حقوق الإنسان السابقة) وتقييمات الأثر على حقوق الإنسان التي تحدث بمجرد بدء العملية وتنظر في التأثيرات الفعلية والمحملة (تقييمات تقييم الأثر على حقوق الإنسان اللاحقة).<sup>34</sup>

نظراً لأن الهدف الأساسي للعناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان يتمحور في أفضل الأحوال حول "منع وتخفيف" الآثار الضارة بحقوق الإنسان، بدلاً من الاضطرار إلى علاجها، فمن المستحسن بدء عمليات تقييم الأثر على حقوق الإنسان في أبكر وقت ممكن وقبل بدء العمليات الأمنية الخاصة.

### تعليق مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان على المبدأ رقم 17 من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

"ينبغي بدء العناية الواجبة بحقوق الإنسان في أبكر وقت ممكن من الشروع في نشاط جديد أو علاقة جديدة، لأن المخاطر التي تتعرض لها حقوق الإنسان يمكن أن تزيد أو تخف حدتها أصلاً في مرحلة هيكلية العقود أو الاتفاقات الأخرى، ويمكن أن ترثها المؤسسات من خلال عمليات الدمج أو الشراء."<sup>35</sup>

بالنسبة للشركة الأمنية الخاصة، تعني عبارة "في أقرب وقت ممكن" في بداية العملية التجارية عند اتخاذ قرار بتقديم عرض للحصول على عقد؛ فعلى أبعد تقدير، يجب الشروع في تقييم الأثر على حقوق الإنسان عند ترسية العقد، أو أثناء التبعئة للمشروع.

على الرغم من أنه قد لا يكون من المجدي إجراء تقييمات الأثر على حقوق الإنسان قبل كل عملية، يجب أن تضع الشركات الأمنية الخاصة في اعتبارها أن العمليات في البيئات المعقدة، لا سيما عمليات تقديم خدمات الأمن المسلح، تشكل مخاطر أكبر في ميدان حقوق الإنسان (والقانون الدولي الإنساني) وتتطلب إيلاء المزيد من العناية الواجبة.

33 لا بد أن تشير سياسات حقوق الإنسان لدى أعضاء رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية والشركات التابعة لها إلى مركزهم في الرابطة وإلى الالتزام الذي تعهدوا به بالامتثال لأحكام المدونة.

34 البنك الدولي، تقييمات الأثر على حقوق الإنسان: استعراض المؤلفات، الاختلافات مع الأشكال الأخرى من التقييمات وأهميتها بالنسبة للتنمية، 2013، ص 8-9 على الرابط: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/834611524474505865/pdf/125557-WP-PUBLIC-HRIA-Web.pdf>

35 مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"، ص. 18.

### التحدي الذي تواجهه الشركات الأمنية الخاصة

قد تُنجز عمليات الأمن الخاصة - لا سيما عندما تنطوي على مهام مخصصة أو قصيرة - في وقت وجيز جدًا. بالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما تقدم الشركات الأمنية الخاصة خدمات روتينية أو متكررة في نفس السياق. (على سبيل المثال، عندما يقابلون مختلف العملاء في نفس المطار ويرحبون بهم). وعادة ما يكون إعداد تقييم منفصل للأثر على حقوق الإنسان لهذه الخدمات، كما لو كانت كل منها تمثل عملية جديدة، أمرًا غير ممكن أو مناسب. وتعني الطبيعة المتكررة للخدمات أن الشركات يجب أن تكون قادرة على قياس المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان وآثارها عليها على أساس ما لديها من خبرات سابقة وما نفذته مسبقًا من خدمات مماثلة في نفس السياق.

في المقابل، يجب تقييم الأنشطة المتكررة التي يتم إجراؤها ضمن عملية أوسع نطاقًا. وفي هذه الحالات، يجب إجراء تقييم مخصص للأثر على حقوق الإنسان ومراجعتها بصفة منتظمة.

يجب مراجعة تقييمات الأثر على حقوق الإنسان على أساس مستمر بمجرد البدء في إعدادها للتأكد من معالجة أي آثار جديدة محتملة أو فعلية على حقوق الإنسان على الفور. ومن المهم بصفة خاصة مراجعة تقارير تقييم الأثر على حقوق الإنسان في المراحل الحيوية من تنفيذ المشروع، وكذلك عندما تطرأ تغييرات جوهرية على تصميم العملية أو سياق العمل، وقد يحدث ذلك بسرعة كبيرة في البيئات المعقدة.<sup>36</sup> [للحصول على مزيد من المعلومات حول مراجعة تقييم الأثر على حقوق الإنسان، يُرجى الرجوع إلى القسمين 5.4 و5.5].

### تعقيبات أحد الشركات الأعضاء في رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية

"يجب أن تشرع الشركة في إجراء التقييم عندما تخطط لدخول السوق في بلد جديد لتباشر فيها أعمالها. وبالنسبة لموقع العمل الحالي، تُضمّن الخطط في مراحل إعداد الإستراتيجية، عندما تجري الشركة تقييم العقود المستهدفة والعملاء والعمليات المستقبلية. ويجري إعداد الخطط وتكييفها لتناسب مع السياق المحدد أثناء مراحل طلب العروض وعند تصميم مفهوم العمليات لعقد معين.

عادة ما تنفذ الشركات أنشطة الاستطلاع ودخول السوق، وتجري تقييمات المخاطر المرتبطة بالموقع لتقييم جميع المتطلبات والمخاطر قبل فترة طويلة من ترسية أي عقد، ويجري ذلك حتى قبل تقديم أي عرض للعميل. كما جري التقليد على أن تتضمن مرحلة التهيئة التنفيذ الفعلي للخطط الحالية التي تم إعدادها في وقت سابق. وستشمل الأنشطة في هذه المرحلة أنشطة الاتصال المجتمعي الفعالة. ولا يمكن للشركات بدء هذه الأنشطة عند ترسية العقد بمفردها، إذ أن كل نشاط من هذه الأنشطة ينطوي على تكاليف يجب أخذها في الاعتبار عند تصميم مفهوم العمليات وعرض الأسعار".

36 المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان، تقييم الأثر على حقوق الإنسان: المبادئ التوجيهية ومجموعة الأدوات، ص. 19.

## 5. مراحل تقييمات الأثر على حقوق الإنسان

يمكن تقسيم تقييمات الأثر على حقوق الإنسان إلى المراحل التالية:

1. التخطيط وتحديد النطاق.
2. جمع البيانات ووضع الإطار المرجعي الأساسي.
3. تحليل الأثر.
4. التخفيف من حدة الآثار والتعامل معها.
5. التقييم والإبلاغ.<sup>37</sup>

### 1.5 التخطيط وتحديد النطاق

- وضع معايير التقييم.
- تحديد نطاق العملية والسياق وأصحاب المصلحة المعنيين.
- إعداد استراتيجيات تعمل على إشراك أصحاب المصلحة بصورة فعالة.
- وضع اختصاصات التقييم.
- تشكيل فريق تقييم الأثر على حقوق الإنسان.

#### المرحلة الأولى: الخطة والنطاق.

تحدد المرحلة الأولى من تقييم الأثر على حقوق الإنسان معاييرها وتحصل على معلومات كافية حول العملية وسياقها وأصحاب المصلحة المعنيين لتتمكن من تحديد نقاط التركيز في جمع البيانات والتأثيرات التي ينبغي تحليلها، ويغلب على هذه المرحلة طابع العمل المكتبي.

### تقييمات الأثر على حقوق الإنسان المستقلة مقابل المتكاملة

من المهم في هذه المرحلة تحديد ما إذا كان تقييم الأثر على حقوق الإنسان سيكون عملية مستقلة أم متكاملة مع أنواع أخرى من التقييم، لا سيما التقييمات التي تجريها الشركات الأمنية الخاصة ضمن عمليات إدارة المخاطر المؤسسية لديها.

ليس هنالك خيار أفضل، فكلتا النهجين ينطويان على إيجابيات وسلبيات، والأمر متروك في النهاية لكل شركة لتحديد الخيار الأفضل حسبما يناسب طبيعة عملياتها وسياقها.<sup>38</sup> ومثال على ذلك، هناك العديد من الشركات الأمنية الخاصة تجمع بين تقييمات المخاطر والآثار فيما يسمى بتقييم المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان وآثارها عليها، ويمكنهم هذا النوع من التقييمات من الامتثال لمعايير الصناعة ذات الصلة، وتحسين عمليات التقييم وادخار الموارد.

بصرف النظر عما إذا كانت تقييمات الأثر على حقوق الإنسان مستقلة أم متكاملة، ما يهم هو أنها يجب أن تفي بالمعايير الرئيسية المذكورة أعلاه. وعلى وجه الخصوص، يجب على الشركة - لغرض تلبية توقعات العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان - مراعاة تأثير أنشطتها على الأشخاص، وليس فقط العواقب المحتملة على الشركة في حال تورطها في انتهاكات لحقوق الإنسان.

37 تقترح النماذج المختلفة مراحل أكثر أو أقل بالاستناد إلى المنشورات الصادرة. وفي هذا الدليل، تتبع نموذج المراحل الخمس الذي اعتمده المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان. يُرجى الرجوع إلى تقييم الأثر على حقوق الإنسان: المبادئ التوجيهية ومجموعة الأدوات، ص 48-115.

38 للحصول على مقارنة لنقاط القوة ومواطن الضعف في تقييمات الأثر على حقوق الإنسان المستقلة مقابل المتكاملة، يُرجى الرجوع إلى المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان، تقييم الأثر على حقوق الإنسان: المبادئ التوجيهية ومجموعة الأدوات، ص 26-28. للحصول على مقارنة مماثلة في البيئات المتأثرة بالنزاع، يُرجى الرجوع إلى منظمة الإشراف الدولية، العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان في البيئات المتأثرة بالنزاع: إرشادات للصناعات الاستخراجية، 2018، ص. 21-22، على الرابط: [www.international-alert.org/sites/default/files/Economy\\_HumanRightsDueDiligenceGuidance\\_EN\\_2018.pdf](http://www.international-alert.org/sites/default/files/Economy_HumanRightsDueDiligenceGuidance_EN_2018.pdf).

## تقييمات الأثر على حقوق الإنسان وإدارة مخاطر المؤسسة

تلتزم معايير قطاع الخدمات الأمنية ذات الصلة، مثل ISO 18788 و PSC.1 الشركات بإجراء تقييمات شاملة للمخاطر الداخلية والخارجية، بما في ذلك تقييمات المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان.<sup>39</sup> وفي هذا السياق، يغطي تقييم المخاطر تأثير عمليات الشركات الأمنية الخاصة على حقوق الإنسان إلى ما هو أبعد من العواقب الخاصة بسمعة الشركة ومركزها المالي وعملياتها. ويتضح من النهج تكامل تقييمات الأثر على حقوق الإنسان مع عمليات إدارة مخاطر المؤسسة الأوسع نطاقًا.

يوضح التعليق الرسمي للمفوضية السامية لحقوق الإنسان على المبدأ رقم 17 من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان أنه "يمكن إدراج مفهوم العناية الواجبة بحقوق الإنسان في نظم أوسع لإدارة المخاطر داخل المؤسسة، شريطة أن يتجاوز ذلك مجرد تحديد وإدارة المخاطر المادية للشركة نفسها، ليشمل المخاطر التي يتعرض لها أصحاب الحقوق".<sup>40</sup>

عندما تقدم الشركات الأمنية الخاصة خدمات لمشروع أكبر، قد تحتاج تقييمات الأثر على حقوق الإنسان إلى التكامل، أو على الأقل التنسيق، مع تقييمات الأثر على حقوق الإنسان لعملائها (باعتبارهم أصحاب للمشروع).

## العمليات

عند تحديد نطاق تقييم الأثر على حقوق الإنسان، ينبغي أن تبدأ الشركة الأمنية الخاصة بتحديد الخصائص المحددة لعملياتها. على وجه الخصوص، يجب أن يسأل:

- **ما هي الخدمات والأنشطة الأمنية التي يجب تحليلها لمعرفة تأثيرها على حقوق الإنسان؟** يجب أن تحدد الشركة أيضًا ما إذا كانت العملية جديدة أم متوارثة، فقد تؤدي العمليات المتوارثة، خاصة في البيئات المعقدة، إلى توارث مخاوف ترتبط بحقوق الإنسان. فعلى سبيل المثال، إذا زُعم أن أحد مقدمي الخدمات الأمنية السابقين استخدم القوة المفرطة ضد السكان المحليين، فمن المرجح أن ترث الشركة الأمنية الخاصة التي تحصل على عقد الشركة السابقة استياء المجتمع والمخاطر والمسؤوليات ذات الصلة المرتبطة بحقوق الإنسان.
- **كيف تنطبق سياسات الشركة وإجراءاتها وضوابطها على العمليات أو الخدمات التي ستنفذها؟** يجب أن تنظر الشركة عن كثب في اتفاقها مع العميل وتوقعات العميل.
- **من سيشارك في تنفيذ العمليات أو الخدمات؟** ينبغي أن تراجع الشركة تركيبة موظفيها (المواطنين المحليين، ورعايا البلدان الثالثة، والوافدين)، والتوازن بين الجنسين، ومعرفة الموظفين ببيئة العمل، وفهمهم للمخاطر والتحديات ذات الصلة بحقوق الإنسان.
- **ما هي طبيعة الموقع الذي ستقدم فيه الخدمات، وما هي خبرات الشركة وسجل أعمالها في هذا السياق والسياسات المماثلة؟** على سبيل المثال، قد تؤدي العمليات في مناطق النزاع أو البيئات النائية، حيث يكون الإشراف محدودًا، إلى مخاطر أكثر حدة على حقوق الإنسان وما يقابل ذلك من مسؤولية للامتثال للقانون الدولي الإنساني.

## السياق

يؤثر السياق الذي تُنفَّذ فيه العمليات على مدى حدوث المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان وشدتها. يجب على الشركات على وجه الخصوص أن:

- **تسعي لفهم وضع حقوق الإنسان في البلد وفي بيئة العمل المحددة.** على سبيل المثال، عندما يتعين تقديم الخدمات في بلد أو منطقة أُنهت فيها قوات الأمن العام بالإعدام خارج نطاق القضاء أو بإجراءات موجزة أو الإعدام التعسفي، يتوجب على الشركة آنذاك النظر فيما إذا كان من الممكن أن تُعرَّض الحق في الحياة للخطر بتسليمها المشتبه بهم إلى السلطات المحلية.
- **تضع في اعتبارها الحاجة إلى تحليل النزاع:** تحتاج الشركة التي تعمل في البيئات المتأثرة بالنزاع إلى فهم الأسباب الجذرية للنزاع، والفئات الأكثر تضررًا من السكان، وكيف يمكن أن تؤثر أنشطتها على ديناميكيات النزاع وتتسبب في تفاقم الآثار في ميدان حقوق الإنسان أو انتهاكات القانون الدولي الإنساني. وفي إطار تحليل النزاع هذا، يجب على الشركة التأكد من أطراف النزاع التي من

39 يُرجى الرجوع إلى: المعيار (ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017)، ص. 18، والمعيار ISO 18788:2015(E)، ص. 8. 40 مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"، ص. 18.

المحتمل أن تكون على اتصال بها، والتحقق من سجل أعمال هؤلاء الأطراف من حيث احترام حقوق الإنسان ومراعاة القانون الدولي الإنساني.<sup>41</sup>

- **تحدد ملامح قطاع الخدمات الأمنية الخاصة في البلد التي تنفذ فيها عملياتها.** يجب أن تغطي هذه المراجعة التصورات عن القطاع من جانب أصحاب المصلحة المحليين، إلى جانب المخاطر والتحديات المرتبطة بها في ميدان حقوق الإنسان، وقضايا التوارث بشكل أعم.<sup>42</sup>
- **تُقيّم قدرات السلطات المحلية** على محاسبة الجناة على انتهاكات حقوق الإنسان (وانتهكات القانون الدولي الإنساني في حالات النزاع المسلح)، **ومدى فعالية الآليات** التي ترمي إلى معالجة الآثار السلبية للأنشطة التجارية.

### أصحاب المصلحة واستراتيجيات المشاركة

بعد تحليل العمليات والسياق، من الضروري كخطوة ثالثة تحديد أصحاب المصلحة. وفي هذه الحالة، يُقصد بصاحب المصلحة هو أي شخص أو جماعة أو منظمة قد تتأثر سلبًا بأنشطة تعود إلى إحدى العمليات الأمنية الخاصة، وكذلك الأشخاص أو المنظمات الذين لديهم مصلحة أو لديهم القدرة على التأثير في العملية. وفي سياق تقييم الأثر على حقوق الإنسان، يمكن تحديد ثلاث فئات رئيسية من أصحاب المصلحة:

1. **أصحاب الحقوق:** هؤلاء هم الأفراد الذين قد تتأثر - أو تأثرت بالفعل بالعملية - التي يجري تقييمها. وقد تشمل هذه الفئة موظفي الشركة، والعميل، وأهالي المجتمعات المحلية، والمُقيمين الآخرين، والعمال في المعسكرات والمرافق التي تم التعاقد مع الشركة لتأمينها، والبطارة في العمليات البحرية، وما إلى ذلك. ويعتبر أصحاب الحقوق أهم فئة يجب أخذها بعين الاعتبار في تقييمات الأثر على حقوق الإنسان إذ أن الغرض الأساسي من هذه التقييمات هو تقييم الآثار الضارة بحقوق الإنسان على الأشخاص والتصدي لها.
2. **الجهات المسؤولة:** هؤلاء هم "الأفراد الذين يُناطون بواجبات ومسؤوليات في مجال حقوق الإنسان تجاه أصحاب الحقوق".<sup>43</sup> وتشمل هذه الفئة الشركة نفسها (على جميع المستويات)، وكذلك عملائها وشركائها ومقاوليها من الباطن وموظفي المؤسسات الحكومية الوطنية والمحلية، مثل قوات الأمن العام التي تتعاون مع الشركة والشرطة ووكالات إنفاذ القانون الأخرى.
3. **الأطراف الأخرى ذات الصلة:** تشمل هذه الفئة الأفراد والجماعات الذين يساعدون في تحديد الآثار الضارة بحقوق الإنسان وتحليلها، وتقديم الآراء ومشاركة الخبرات. وقد يندرج ضمن هذه الفئة خبراء حقوق الإنسان، ومنظمات المجتمع المدني المحلية، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، والوزارات والإدارات الحكومية ذات الصلة، والمنظمات الإنسانية العاملة في البيئات المتأثرة بالنزاع، وما إلى ذلك.

وتعتبر المشاركة الفعالة لجميع أصحاب المصلحة المعنيين، وأصحاب الحقوق على وجه الخصوص، عنصرًا أساسيًا في تقييمات الأثر على حقوق الإنسان،<sup>44</sup> وذلك لأن تقييمات الأثر على حقوق الإنسان تسعى إلى تحديد التأثيرات الفعلية والمحتملة على الأشخاص من منظورهم وليس من منظور الشركة. وفي حين أنه من المرجح أن يشارك أصحاب المصلحة بشكل أكثر فعالية خلال مرحلة جمع البيانات [يرجى الرجوع إلى القسم 5.2]، لا بد من تصميم استراتيجيات المشاركة الفعالة وتقديمها منذ البداية ويجب أن تفي هذه الاستراتيجيات بالمعايير التالية:

41 للحصول على مزيد من المعلومات حول كيفية إجراء تحليل النزاع، يُرجى الرجوع إلى: منظمة الإشعار الدولية، العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان في البيئات المتأثرة بالنزاع: إرشادات للصناعات الاستخراجية، ص 31-46. يُرجى الرجوع كذلك إلى: الجمعية العامة للأمم المتحدة، تقرير الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمناطق المتأثرة بالنزاع: نحو مستوى فائق من الإجراءات، ص 9-11.

42 مركز جنيف لإدارة قطاع الأمن واللجنة الدولية للصليب الأحمر، التصدي للتحديات القائمة في مجالي الأمن وحقوق الإنسان في البيئات المعقدة، الإصدار الثالث، ص 91. متوفر بعدة لغات على الرابط: [www.securityhumanrightshub.org/toolkit](http://www.securityhumanrightshub.org/toolkit)

43 المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان، تقييم الأثر على حقوق الإنسان: المبادئ التوجيهية ومجموعة الأدوات، ص 118.

44 يصف المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان مشاركة أصحاب المصلحة بأنها "العنصر الأساسي الشامل" في تقييم الأثر على حقوق الإنسان. وللحصول على وصف مفصل لأصحاب المصلحة وكيفية المشاركة معهم، يُرجى الرجوع إلى: تقييم الأثر على حقوق الإنسان: المبادئ التوجيهية ومجموعة الأدوات، ص 116-153. للحصول على مزيد من المعلومات حول مشاركة أصحاب المصلحة في البيئات المعقدة والمتأثرة بالنزاع، يُرجى الرجوع إلى منظمة الإشعار الدولية، العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان في البيئات المتأثرة بالنزاع: إرشادات للصناعات الاستخراجية، ص 24-28؛ الجمعية العامة للأمم المتحدة، تقرير الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمناطق المتأثرة بالنزاع: نحو مستوى فائق من الإجراءات، ص 11-14؛ ومركز جنيف لإدارة قطاع الأمن واللجنة الدولية للصليب الأحمر، التصدي للتحديات القائمة في مجالي الأمن وحقوق الإنسان في البيئات المعقدة، ص 148-168.

- **احترام التوقيت والاستمرارية:** يجب أن تبدأ المشاركة مع أصحاب المصلحة بمجرد تحديدهم وأن تستمر في جميع مراحل تقييم الأثر على حقوق الإنسان.
- **الملاءمة:** يجب أن تأخذ استراتيجيات المشاركة بعين الاعتبار طبيعة كل فئة من أصحاب المصلحة (العملاء، والموظفون المحليون والأجانب، والمجتمعات التي تعيش في منطقة العمليات، واللاجئون، والنساء، والأطفال، وما إلى ذلك) وأن تراعي السياق المحلي والثقافة المحلية.
- **تحديد الأولويات:** يجب أن تعطي استراتيجيات المشاركة الأولوية لأصحاب الحقوق، ولا سيما أصحاب الحقوق الذين يتأثرون بعملية ما أكثر من غيرهم، أو الأكثر تضرراً بشكل مباشر من النزاع، أو المعرضين بشكل خاص للمخاطر (على سبيل المثال، النساء والأطفال والسكان الأصليين).
- **الشمولية:** يجب السماح لجميع أصحاب المصلحة المحددين، وأصحاب الحقوق على وجه الخصوص، بالمشاركة في تقييم الأثر على حقوق الإنسان للشركة على قدم المساواة دون تمييز. وقد يكون من الصعب أو المستحيل على بعض المجموعات في البيئات المتأثرة بالنزاع القيام بذلك، ومع ذلك يتطلب مبدأ الشمولية من الشركة اتخاذ خطوات لإزالة الحواجز التي تمنع مشاركة أصحاب المصلحة أو تقوضها. ويمكن للشركة القيام بذلك بعدة طرق، على سبيل المثال من خلال تعزيز التعاون بين أصحاب المصلحة المتعددين، أو تنفيذ استراتيجيات التمكين، أو اعتماد نهج تراعي الفوارق بين الجنسين أو حقوق الطفل، بحسب الحاجة.
- **السلامة:** لا ينبغي أن يؤدي التواصل مع إحدى الشركات إلى تعريض أصحاب المصلحة للمخاطر. فعلي سبيل المثال، قد يتعرض الأشخاص على وجه الخصوص في البيئات المتأثرة بالنزاع للانتقام من قبل سلطات الدولة أو الأهالي أو غيرهم من الجهات الفاعلة لمشاركتهم في عمليات التقييم التي تجريها الشركة.
- **أساس حسن النية:** يجب أن يكون نهج الشركة في المشاركة مدفوعاً برغبة حقيقية في فهم وجهات نظر أصحاب المصلحة. ويجب أن يسعى أصحاب المصلحة للتأكد من أن الشركة على علم تام بجميع الآثار السلبية المرتبطة بأنشطتها.
- **الشفافية وسهولة الوصول إلى المعلومات:** يجب على الشركة مشاركة المعلومات ذات الصلة مع أصحاب المصلحة، وتسهيل إمكانية وصولهم إلى هذه المعلومات، حتى لو اقتضى الأمر توفيرها مترجمة وبصيغ مختلفة.<sup>45</sup> ويتطلب مبدأ الشفافية من الشركة نقل المعلومات ذات الصلة حول العملية وأثارها وحول المنهجية المستخدمة لتقييمها والتوصل إلى النتائج. وهذا يعني أنه يجب على الشركة إعلام أصحاب المصلحة بشأن المراحل المختلفة لتقييم الأثر على حقوق الإنسان، بالإضافة إلى القضايا التي تنظر فيها والنتائج التي تتوصل إليها.
- **الاتصال المتبادل:** يجب أن تمر المعلومات في كلا الاتجاهين. ومن هذا المنطلق، يجب على الشركة تزويد أصحاب المصلحة بمعلومات حول نشاطها، ولا بد من إتاحة المجال للجانبين للتعبير عن آرائهم، وينبغي السماح لأصحاب المصلحة بتقديم آراءهم بشأن عملية تقييم الأثر على حقوق الإنسان.

### التحدي الذي تواجهه الشركات الأمنية الخاصة

قد تجد الشركات الأمنية الخاصة صعوبة في الالتزام بمبدأ الشفافية، لا سيما عندما تعمل في بيئات معقدة حيث قد يؤدي الإفصاح عن المعلومات إلى تعريض أصحاب المصلحة للخطر. وفي مواجهة الشركات هذا التحدي، يمكنها تحليل مخاطر الشفافية ومزاياها من حيث تأثيرها على الأشخاص، بما في ذلك العملاء. وليس من ثمة ما يلزم الشركات الأمنية الخاصة بالإفصاح عن تفاصيل عقودها مع العملاء أو الترتيبات الأمنية المرتبطة بها، بيد أنها ملزمة بالتقيد بمبدأ الشفافية بشأن الآثار المتوقعة أو الفعلية لأنشطتها على حقوق الإنسان والتدابير التي تتخذها لمعالجة هذه الآثار. ويمكن في كثير من الأحيان الإفصاح عن المعلومات بطريقة تقلل من المخاطر التي يتعرض لها أصحاب المصلحة، على سبيل المثال من إخفاء هويتهم. ويجب أن تكون القرارات التي تقضي بعدم نشر المعلومات حول التأثيرات المتوقعة أو الفعلية والتدابير المتخذة لمعالجتها مبررة تبريراً سليماً.

يمكن للشفافية كذلك أن تعود بالنفع على الشركات التي تعمل في بيئات شديدة المخاطر، إذا أنها تقلل من المخاطر الناجمة عن المعلومات المضللة وتمكن الشركات من تحسين ممارساتها بفضل الملاحظات التي يقدمها أصحاب المصلحة.<sup>46</sup>

45 عندما تكون القدرات محدودة في ميدان حقوق الإنسان، من المهم على وجه التحديد استخدام لغة يتيسر فهمها، ليس فقط لعمليات التواصل الخارجية ولكن أيضاً للتواصل داخل الشركة. ومن الضروري أن تدرك إدارات الشركة وموظفوها مسؤولياتهم تجاه أصحاب الحقوق وماهية الإجراء المتوقع منهم.

46 مركز التحول (Shift)، العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان في البيئات شديدة المخاطر: الاستراتيجيات العملية للأعمال، 2015، ص. 18-19 على الرابط: [https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/03/Shift\\_HRDDinhighriskcircumstances\\_Mar2015.pdf](https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/03/Shift_HRDDinhighriskcircumstances_Mar2015.pdf)

- **حسن التجاوب:** على الشركات أن تأخذ في الاعتبار آراء أصحاب المصلحة. ويجب أن تكون هذه المعلومات مفيدة على مستوى عملية صنع القرار في الشركات، وينبغي للشركات أن تعمل على معالجة أي آثار سلبية يحددها أصحاب المصلحة. ويُقصد بحسن التجاوب قدرة أصحاب الحقوق على المشاركة بفعالية في القرارات التي تؤثر عليهم.<sup>47</sup>

#### التحدي الذي تواجهه الشركات الأمنية الخاصة

قد يصعب على الشركات الأمنية الخاصة المشاركة بشكل مكثف ومباشر مع أصحاب المصلحة نظرًا لأن عمل في الغالب في بيئات معقدة، كما أن العمليات الأمنية بطبيعتها سرية إلى حد ما. ومع ذلك، يجب على الشركات الأمنية الخاصة أن تبذل قصارى جهدها للتعاون مع أصحاب المصلحة، إذ أن مشاركتهم عامل أساس للتنفيذ الناجح لتقييمات الأثر على حقوق الإنسان، فمن غير المرجح أن يتمكن تقييم الأثر على حقوق الإنسان من الوقوف على جميع الآثار الفعلية والمحتملة الضارة بحقوق الإنسان التي تنجم عن عمليات الشركة بدون المشاركة الفعالة لأصحاب المصلحة.

عندما يكون التعاون المباشر مع أصحاب الحقوق غير ممكن أو مستحسن، يتوجب آنذاك على الشركة الأمنية الخاصة التفكير في العمل مع المنظمات أو المجموعات التي يمكنها تمثيل مصالح أصحاب الحقوق بشكل شرعي. على سبيل المثال، قد تكون نقابات العمال في وضع يمكنها من تمثيل العمال ومنظمات المجتمع المدني والمجتمعات المحلية والمنظمات الإنسانية المتضررة من النزاع.

قد يمنع العملاء أيضًا - بصفتهم أصحاب المشروع - مورديهم، بما في ذلك الشركات الأمنية الخاصة، من العمل بشكل وثيق مع أصحاب الحقوق أو أصحاب المصلحة الآخرين. وفي مثل هذه الحالات، ينبغي للشركات الأمنية الخاصة أن تسعى للمشاركة في المشاورات مع أصحاب المصلحة التي ينظمها العميل أو تتقدم على الأقل بطلب للحصول على إحاطة كاملة بنتائجها.

يمكن للشركة المشاركة بفعالية مع أصحاب المصلحة من خلال وسائل عديدة، من بينها الاجتماعات الثنائية، والاستبيانات، والمشاورات الجماعية، والتعاون مع أطراف ثالثة، مثل العملاء والشركات الأخرى. والأمر متروك للشركة الأمنية الخاصة لتقييم الوسيلة الأنسب، على أن تراعي في هذا الإطار بيئة العمل وفئة أصحاب المصلحة الذين ترغب في إشراكهم. ومن خلال سبل المشاركة هذه، يجب أن تسعى الشركة إلى اكتساب فهم شامل لجميع الآثار الفعلية والمحتملة الضارة بحقوق الإنسان لعملياتها، بالاستناد إلى الآراء التي أعرب عنها الأشخاص الذين تضررت - أو قد تضرر - حقوقهم. هذا وتمنح المشاركة الفعالة الشركة بعض القوة لإضفاء الشرعية كما تعمل على تمكين أصحاب المصلحة الذين بمقدورهم أن يكونوا أكثر وعياً بحقوقهم واستحقاقاتهم من خلال المشاركة في تقييم الأثر على حقوق الإنسان.<sup>48</sup>

#### تعقيبات أحد الشركات الأعضاء في رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية

"ترتبط العديد من التحديات التي نواجهها بوضعنا كمقدمين للخدمات، وليس كأصحاب للمشاريع. ويمثل هذا الأمر في رأينا تحديًا على مستوى القطاع برمته. وقد يكون بمقدور رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية لعب دور هام من خلال تقديم إرشاداتها الخاصة، وتوحيد الآراء من أجل مساعدة العاملين في القطاع على التواصل مع أصحاب العمل.

تتمثل أحد المجالات الحيوية في هذا الصدد في المشاورات. ينص المبدأ رقم 18 من المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان على أن العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان يجب أن تشمل مشاورات حقيقية مع الجماعات التي يحتمل تضررها وغيرها من الجهات المعنية، بما يتناسب مع حجم المؤسسة وطبيعة وسياق عملها. ومع ذلك، لن يكون من الملائم لنا أبدًا إجراء مثل هذه المشاورات قبل تولي مهمة ما.

وبمجرد أن نتولى مهمة ما، سنعمل وفقًا لمبادئ "ضبط الأمن بالموافقة" وهذا يشمل التواصل مع المجتمعات المتضررة وأصحاب المصلحة الآخرين. وندرك مخاوفهم بكل تأكيد وقد يكون بوسعنا لعب دور في إعلام أصحاب المشاريع بهذه المخاوف، ويمكن القول إن هذا الأمر بمثابة شكل من أشكال "المشاورات". ومع ذلك، لا نملك أي تفويض لإجراء مشاورات رسمية نيابة عن صاحب المشروع".

47 أدرجت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بعض هذه المعايير في إرشادات العناية الواجبة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للسلوك التجاري المسؤول، 2018، ص 49-50. متوفر بعدة لغات على الرابط: [www.oecd.org/investment/duediligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm](http://www.oecd.org/investment/duediligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm).

48 في ما يخص مزايا مشاركة أصحاب المصلحة، يُرجى الرجوع أيضًا إلى: مركز التحول (Shift) ومنظمة أوكسفام وشبكة الميثاق العالمي (هولندا)، ممارسة الأعمال التجارية مع احترام حقوق الإنسان: أداة إرشادية للشركات، ص. 95-96.



## الاختصاصات وفريق تقييم الأثر على حقوق الإنسان

بمجرد أن تكتسب الشركة فهمًا شاملاً للعملية والسياق وأصحاب المصلحة المعنيين، يمكنها حينئذٍ صياغة اختصاصات تقييم الأثر على حقوق الإنسان، ويجب أن تضع هذه الاختصاصات في وثيقة تحدد نطاق تقييم الأثر على حقوق الإنسان والغرض منه وخطة استكماله. يجب أن تبين الاختصاصات:

1. **مسوغات تقييم الأثر على حقوق الإنسان.**
  2. **المنهجية** التي سيجري استخدامها.
  3. **الجدول الزمني** لتنفيذ كل من الأنشطة والمراحل على حدة، والميزانية.
  4. **مسؤوليات** فريق تقييم الأثر على حقوق الإنسان.
  5. **متطلبات الإبلاغ** [للحصول على مزيد من المعلومات حول الإبلاغ، يُرجى الرجوع إلى القسم 5.5].
- يُشكّل فريق تقييم الأثر على حقوق الإنسان في الخطوة الأخيرة من هذه المرحلة الأولى.

لا بد أن يحظى فريق تقييم الأثر على حقوق الإنسان بخبرات في ميدان حقوق الإنسان وأن يكون على دراية بالقطاع والسياق (بما في ذلك أي نزاع)، ويجب أن يتحقق فيه التوازن بين الجنسين حتى يتمكن من المشاركة بشكل فعال مع جميع فئات أصحاب المصلحة. علاوة على ذلك، يجب أن يظل مستقلاً عن الشركة قدر الإمكان، للتأكد من أنه يعمل على تحديد الآثار وتقييمها دون تحيز أو تدخل. ولهذا السبب، تُنصح الشركات بعدم تعيين ممثلين لها (مثل المدير الإقليمي أو مدير العمليات) في فريق تقييم الأثر على حقوق الإنسان، وتكتفي بالإشراف على العملية من خلال المشاركة في اللجان التوجيهية التي تشمل أصحاب المصلحة الآخرين وكذلك أعضاء فريق تقييم الأثر على حقوق الإنسان.<sup>49</sup>

### الاستقلال والموضوعية

لا بد أن فريق تقييم الأثر على حقوق الإنسان مستقلاً لضمان أن تكون تقييماته موضوعية قدر الإمكان. وحتى لو قررت الشركات تعيين موظفين تابعين لها في فرق تقييم الأثر على حقوق الإنسان، فلا زال بإمكانهم تحقيق الموضوعية من خلال اعتماد نهج متعدد الوظائف. وفي إطار هذا النهج، ينضم موظفون من الإدارات والعمليات الأخرى - وربما خبراء أو مستشارون مستقلون أيضًا - إلى الفريق من أجل تحقيق التوازن في وجود الموظفين الداخليين.

## 2.5 جمع البيانات ووضع الإطار المرجعي الأساسي.

### المرحلة الثانية: جمع البيانات ووضع الإطار المرجعي الأساسي.

- تحديد مؤشرات حقوق الإنسان ذات الصلة.
- جمع المعلومات والأدلة ذات الصلة.
- وضع إطار مرجعي أساسي للتقييم.

في المرحلة الثانية، يجمع فريق تقييم الأثر على حقوق الإنسان التابع للشركة الأمنية الخاصة المعلومات والأدلة بغية تحديد الآثار السلبية المحتملة أو الفعلية التي تنجم عن عمليات الشركة. ويجب على الفريق تحديد مؤشرات في ميدان حقوق الإنسان واعتماد نهج قائم على حقوق الإنسان للاسترشاد بهم في جمع البيانات.

وفي حين أن تحديد نطاق تقييم الأثر على حقوق الإنسان يكون في الغالب في صورة نشاط مكتبي، تتطلب عملية جمع البيانات من الفريق التواصل مع أصحاب المصلحة، من خلال الاجتماعات الثنائية، والاستبيانات، والمشاورات الجماعية، وغيرها من الوسائل المذكورة أعلاه.

49 المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان، تقييم الأثر على حقوق الإنسان: المبادئ التوجيهية ومجموعة الأدوات، ص 57-61. للاطلاع على مقارنة بين إيجابيات التقييمات الداخلية والخارجية وسلباتها، يُرجى الرجوع إلى منظمة الإشراف الدولية، العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان في البيئات المتأثرة بالنزاع: إرشادات للصناعات الاستخراجية، ص 23.



كما ينبغي التأكيد على أن المشاركة الفعالة مع أصحاب الحقوق أمر بالغ الأهمية، إذا لا تستطيع الشركات الأمنية الخاصة الاعتماد على المشاورات مع العملاء والشركاء وحدهم للحصول على المعلومات التي تتطلبها تقييمات الأثر على حقوق الإنسان.

## مؤشرات حقوق الإنسان

نظرًا لأن تقييم الأثر على حقوق الإنسان متجذر في الإطار الدولي لحقوق الإنسان، فمن المهم استخدام مؤشرات حقوق الإنسان لتحديد الآثار السلبية وتقييمها تقييماً سليماً.<sup>50</sup>

تُعرف مؤشرات حقوق الإنسان بأنها عبارة عن "معلومات محددة عن حالة أو وضع شيء ما أو حدث أو نشاط أو ناتج يمكن إقامة الصلة بينها وبنية معايير ومقاييس حقوق الإنسان؛ وتتناول مبادئ حقوق الإنسان وشواغلها وتعرب عنها؛ ويمكن استخدامها لتقييم ورصد تعزيز حقوق الإنسان وتنفيذها".<sup>51</sup> وهي أداة يمكن للشركات استخدامها لتحديد وتقييم الآثار السلبية (المحتملة والفعلية) لأنشطتها على حقوق الإنسان بالنسبة لأصحاب الحقوق، وتتبع فعالية التدابير التي تتخذها لتخفيف حدة هذه الآثار والتعامل معها.<sup>52</sup>

يمكن تصنيف مؤشرات حقوق الإنسان بعدة طرق.<sup>53</sup> وينبغي استخدام المؤشرات الكمية والنوعية في تقييمات الأثر على حقوق الإنسان. ويمكن قياس المؤشرات الكمية من الناحية الإحصائية، وتتطلب المؤشرات النوعية وصفاً سردياً.

## أمثلة على المؤشرات الكمية والنوعية

### المؤشرات الكمية

- عدد الشكاوى التي تم تلقيها في العام الماضي منذ مباشرة العمليات والتي يُزعم فيها حدوث انتهاك لسياسة الشركة في ميدان حقوق الإنسان.
- نسبة الموردين أو المقاولين من الباطن الذين اجتازوا تقييمات العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان.
- عدد حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين أو العنف القائم على النوع الاجتماعي في سياق العمليات. (يمكن الحصول على الرقم من خلال مقارنة عدد الحالات المسجلة بعدد السكان، على سبيل المثال.)
- عدد الحوادث المسجلة في العام الماضي منذ مباشرة العمليات والتي يُزعم فيها أن موظفي الشركة استخدموا فيها القوة المفرطة.
- نسبة موظفي العمليات المدربين على مخاطر حقوق الإنسان المرتبطة بمهمة بعينها.

### المؤشرات النوعية

- حالة التقدم المحرز في نطاق الإجراءات التصحيحية التي اتخذتها الشركة لمعالجة الانتهاكات المثبتة لسياستها في ميدان حقوق الإنسان.
- مدى التزام الموردين أو المقاولين من الباطن بسياسة حقوق الإنسان التي تطبقها الشركة.
- مدى توافر آليات الإبلاغ عن الاستغلال والاعتداء الجنسيين أو العنف القائم على النوع الاجتماعي في سياق العمليات.
- الإجراءات التي اتخذتها الشركة لإحاطة منسوبيها بقواعدها بشأن استخدام القوة (التدريب المتكرر، وتوزيع بطاقات استخدام القوة، وما إلى ذلك).
- محتوى تدريب العاملين في مجال حقوق الإنسان (المجالات المشمولة).

50 وضع المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان مؤشرات حقوق الإنسان للأعمال التجارية، وهي قاعدة بيانات مفتوحة المصدر تشمل 1,000 مؤشر تغطي مجموعة واسعة من المجالات، منها: (1) الإدارة، و(2) الموارد البشرية، و(3) الصحة والسلامة في مكان العمل و(4) جودة المنتج وممارسات التسويق، و(5) تأثير المجتمع، و(6) الترتيبات الأمنية، و(7) الشؤون القانونية والحكومية، و(8) المقاولون وسلسلة التوريد على الرابط: <https://old.business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib>

51 الأسس المرجعية مرتبطة بالمؤشرات. والأسس المرجعية هي عبارة عن "قيم محددة سلفاً للمؤشرات، يمكن أن تستند إلى اعتبارات معيارية أو تجريبية." وكلا التعريفين مقتبس من: مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، مؤشرات حقوق الإنسان: دليل للقياس والتنفيذ، 2012، HR/PUB/12/5، ص. 16 و20. الدليل متوفر بعدة لغات على الرابط: [www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx).

52 للحصول على مزيد من المعلومات حول الخصائص المناسبة للمؤشرات المستخدمة في تقييمات الأثر على حقوق الإنسان، يُرجى الرجوع إلى المرجع نفسه، ص. 50-51.

53 فيما يتعلق بفئات المؤشرات المختلفة، يُرجى الرجوع إلى المرجع نفسه، ص. 16-20؛ والمعهد الدنماركي لحقوق الإنسان، تقييم الأثر على حقوق الإنسان: المبادئ التوجيهية ومجموعة الأدوات، ص. 81-78.

## معايير جمع البيانات

تُستخدم المعايير التالية في جمع البيانات القائمة على حقوق الإنسان:

- **المشاركة:** لا بد أن يشارك أصحاب المصلحة بفعالية.
- **تصنيف البيانات:** ينبغي تنظيم البيانات بطريقة تجعل من الممكن تحليل المعلومات الإحصائية بالطرق ذات الصلة لمختلف فئات من أصحاب المصلحة، لا سيما أصحاب الحقوق.<sup>54</sup>
- **التعريف بالذات:** يجب السماح للأشخاص بتعريف أنفسهم (على سبيل المثال، من حيث عضويتهم في مجتمع أصلي) والسماح لهم بالإفصاح عن المعلومات المتعلقة بسماتهم الشخصية أو حجبها (على سبيل المثال، الميل الجنسي).
- **الشفافية:** ينبغي الشركة أن تشرح بوضوح وشفافية الغرض من جمع البيانات، والمنهجية المستخدمة في جمع البيانات، فضلاً عن أنواع المعلومات التي يتم جمعها. ويجب أن يتمتع أصحاب المصلحة بإمكانية الوصول إلى البيانات التي تم جمعها (وكنتم مصادرها كما ينبغي) باللغة والصيغة التي يمكن الوصول إليها في بيئة العمليات.
- **الخصوصية:** يجب على الشركة حماية سرية الردود والمعلومات الشخصية، ما لم يوافق الأفراد المعنيون صراحةً على نشرها.
- **المسؤولية:** يجب استخدام البيانات للغرض الذي جُمعت من أجله. وعلى هذا النمط، تُجمع المعلومات من قبل الشركة حتى تتمكن من تحميل نفسها المسؤولية عن الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي قد تكون لها يدٌ فيها، إلى جانب تقييم الإجراءات التي اتخذتها (أو ينبغي أن تتخذها) لمعالجة هذه الآثار. وفي الوقت نفسه، يجب أن يكون جامعو البيانات مسؤولين عن أثر أنشطة جمع البيانات ونشرها، فعلى سبيل المثال، يجب أن يخضعوا للمساءلة في حال نشر بيانات لم يوافق أصحاب المصلحة على البوح بها، مما قد يعرضهم للخطر.<sup>55</sup>

## الإطار المرجعي الأساسي لتقييم الأثر على حقوق الإنسان

بمجرد أن ينتهي فريق تقييم الأثر على حقوق الإنسان من جمع المعلومات ذات الصلة والأدلة اللازمة، يمكن للفريق وضع إطار مرجعي أساسي للتقييم، أي وثيقة توضح حالة التمتع بحقوق الإنسان في سياق معين في وقت محدد. ويُسترشد بهذه الوثيقة بعد ذلك في عملية تحليل الأثر.

### 3.5 تحليل الأثر

- **المرحلة الثالثة:** تحليل الآثار.
- تحديد الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي تنجم عن العملية.
- تقييم حجم الآثار ونطاقها وإمكانية معالجتها لتحديد مدى خطورتها.
- التوصية باتخاذ إجراءات للتخفيف من حدة التأثيرات والتعامل معها.

بعد أن ينتهي فريق تقييم الأثر على حقوق الإنسان من جمع البيانات ووضع الإطار المرجعي الأساسي، بإمكان للفريق المضي قدماً في تحديد الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي تنجم عن العملية وتحليلها (الآثار المحتملة في حالة تقييمات الأثر على حقوق الإنسان السابقة، والآثار المحتملة والفعالية في حالة تقييمات الأثر على حقوق الإنسان اللاحقة). ولا بد أن يأخذ تحليل الأثر في الحسبان الإطار المرجعي الأساسي الذي سبق وضعه ومعايير حقوق الإنسان ذات الصلة. وينبغي لفريق تقييم الأثر على حقوق الإنسان إشراك أصحاب المصلحة بشكل فعال للتأكد من أن تحليله يعكس وجهات نظر الأشخاص الذين قد يعانون من آثار في المستقبل أو عانوا من آثار في الماضي.

يمكن للفريق صياغة التوصيات التي ستمكن الشركة من وضع خطة فعالة للتعامل مع الآثار، بالاستناد إلى تحليل الأثر. [للحصول على مزيد من المعلومات حول التخفيف من حدة الآثار والتعامل معها، يُرجى الرجوع إلى القسم 5.4].

54 تُصنف البيانات عموماً في تحليل حقوق الإنسان وفق أسس التمييز المحظورة. وفيما يلي قائمة غير حصرية بهذه الأسباب تشمل: النوع الاجتماعي، والفئة العمرية، والوضع الاقتصادي والاجتماعي، والعرق، واللون، واللغة، والدين، والرأي السياسي أو غير السياسي، والأصل القومي أو الاجتماعي، والملكية، والميلاد، والإعاقة، والحالة الصحية، والجنسية، والحالة الاجتماعية والأسرية، والميل الجنسي والهوية الجنسية، ومكان الإقامة، وغيرها من الاعتبارات.

55 مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، نهج قائم على حقوق الإنسان للبيانات: عدم إغفال أحد في خطة التنمية المستدامة لعام 2030، 2018. متوفر بعدة لغات على الرابط:

[www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx)

## أنواع الآثار الضارة

ينبغي أن تغطي العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان الفئات الثلاث التالية من الآثار السلبية (المحتملة والفعيلة) على حقوق الإنسان [المبدأ رقم 17 (أ) من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان]:

1. الآثار الضارة التي تتسبب فيها الشركة [الأمنية الخاصة] بشكل مباشر من خلال أنشطتها.
2. الآثار الضارة التي تسهم فيها الشركة [الأمنية الخاصة] من خلال أنشطتها.
3. الآثار الضارة التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بعمليات الشركة [الأمنية الخاصة] أو منتجاتها أو خدماتها في إطار علاقاتها التجارية.

يُرجح في حالات معينة أن يكون تعاون الشركة الأمنية الخاصة مع قوات أمن الدولة وثيق الصلة بشكل خاص، وهذا التعاون إلزامي في بعض السياقات لتوفير الخدمات المسلحة. ومع ذلك، ترتكب قوات أمن الدولة في بعض الأحيان انتهاكات لحقوق الإنسان أثناء حماية المشروع. ويمكن اعتبار الشركة الأمنية الخاصة بأنها قد أسهمت في هذه الانتهاكات أو أن هذه الانتهاكات ترتبط بها ارتباطاً مباشراً حتى لو كانت قوات الأمن العام التي ارتكبتها تعمل بشكل مستقل وتتبع سلسلة من القيادات لا تمت إلى الشركة بأدنى صلة.

### مفهومى "الارتباط المباشر" و"العلاقة التجارية"

يساعد تعليق مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان في عام 2014 على توضيح معنى "الارتباط المباشر" و"العلاقة التجارية" في الممارسة العملية، وجاء فيه أن ما نصه: "يشير مصطلح "الارتباط المباشر" إلى الصلة بين الضرر ومنتجات الشركة وخدماتها وعملياتها من خلال شركة أخرى (العلاقة التجارية) [...] ونطاق تعريف "العلاقات التجارية" للشركة واسع النطاق بحيث يشمل العلاقات مع شركاء الأعمال والكيانات التي هي جزء من سلسلة القيمة، وأي كيان آخر، سواء كان تابعاً للدولة أو غير تابع لها، يرتبط ارتباطاً مباشراً بعملياتها التجارية أو منتجاتها أو خدماتها، ويشمل هذا أيضاً الكيانات التي هي جزء من سلاسل التوريد لديها خارج المستوى الأول والعلاقات التجارية المباشرة وغير المباشرة."<sup>56</sup>

وردت المزيد من التوضيحات في خطاب لاحق من البروفيسور جون روجي، حيث جاء فيه ما نصه: "في نهاية اليوم، يجب اتخاذ قرار بشأن ما إذا كانت حالة معينة تندرج ضمن فئة "الإسهام" أم "الارتباط" [...] ويمكن لمجموعة متنوعة من العوامل تحديد هذه المسألة. وتشمل هذه العوامل مدى قيام شركة ما بتمكين وقوع الضرر بحقوق الإنسان من قبل شخص آخر أو التشجيع أو التحفيز على فعله، وإلى أي مدى كان يمكن أو كان ينبغي أن تكون الشركة على علم بهذا الضرر، ومدى فعالية إجراءات التخفيف المتخذة لمعالجة الضرر. علاوة على ذلك، قد لا يكون تورط الشركة أمراً ثابتاً، وإنما يمكن أن يتغير بمرور الوقت. ولذا لا ينبغي النظر في هذه العوامل بمعزل عن بعضها البعض، ولكن كجزء من مجمل الظروف."<sup>57</sup>

يمكن التمييز بين هذه الفئات الثلاث من الآثار الشركة (وأصحاب المصلحة الآخرين) من فهم الإجراءات الذي يتعين عليها اتخاذها لتخفيف هذه الآثار والتعامل معها. [للحصول على مزيد من المعلومات حول الأنواع المختلفة للإجراءات، يُرجى الرجوع إلى القسم 5.4].

### أمثلة على الآثار التي تتسبب فيها الشركة أو تسهم فيها أو ترتبط بها ارتباطاً مباشراً

- قد ينتهك موظفو الشركات الأمنية الخاصة الذين يستخدمون القوة المفرطة للسيطرة على أحد أهالي المجتمع المحلي حق هذا الشخص في السلامة الشخصية.
- تقوم شركة أمنية خاصة - تم التعاقد معها لحماية إنشاء خط أنابيب - بإغلاق طريق لتسهيل حركة المركبات وتسليم المواد؛ وهناك طرق أخرى متاحة ولكن الوصول إليها مقيد بشدة بسبب الأنشطة التجارية الأخرى. ونتيجة لذلك، يجد المجتمع المحلي نفسه في منطقة محصورة بحكم الأمر الواقع، غير قادر على مغادرة المنطقة. وربما تكون الشركة الأمنية الخاصة قد ساهمت في انتهاك حق أفراد المجتمع في حرية التنقل.
- تتعاقد شركة أمنية خاصة من الباطن مع شركة أخرى مثلها على تنفيذ جزء من العمليات، ويستعين المقاول من الباطن برعايا دول ثالثة لإتمام المهمة من خلال وكالة توظيف اكتُشف لاحقاً أنها فرضت رسوم توظيف على المتقدمين. قد يرتبط المقاول الرئيسي - من خلال علاقته التجارية مع المقاول من الباطن - ارتباطاً مباشراً بممارسات الاستعباد بالدين.

56 مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الأسئلة المتداولة حول المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، HR/PUB/14/3، نيويورك وجنيف، 2014، ص. 32. على الرابط: [www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf)

57 خطاب مؤرخ في 6 مارس 2017 إلى البروفيسور الدكتور رويل نيونكامب، رئيس فريق العمل المعني بالسلوك التجاري المسؤول التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ص. 2 على الرابط: [media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/OECD\\_Workshop\\_Ruggie\\_letter\\_-\\_Mar\\_2017\\_v2.pdf](http://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/OECD_Workshop_Ruggie_letter_-_Mar_2017_v2.pdf)

## معايير تحليل الأثر

عند تحليل الآثار الضارة بحقوق الإنسان، يجب مراعاة الجانب الرئيسي فيها الذي يتمحور حول مدى خطورتها (المتوقعة أو الفعلية).<sup>58</sup> وتساعد تقييمات الخطورة الشركة على تحديد الأولويات عندما تعمل على تخفيف الآثار والتعامل معها.

هناك ثلاثة عناصر رئيسية تحدد خطورة التأثير:

1. **النطاق:** يبين هذا العنصر عدد الأشخاص المتأثرين سلبيًا وأوضاعهم (على سبيل المثال، 50 طفلًا أو 20 شخصًا من أهالي أحد المجتمعات المحلية).
2. **الحجم:** يصف هذا مدى خطورة الأثر (من وجهة نظر أصحاب الحقوق).
3. **إمكانية المعالجة:** يقيّم هذا العنصر مدى إمكانية استعادة الوضع الذي كان قائمًا قبل حدوث التأثير، أو إنشاء وضع مماثل، ومدى صعوبة الاستعادة. (على سبيل المثال، إذا تعرض مقدم الطلب للتمييز أثناء عملية التوظيف في الشركة، فهل من المجدي والمناسب عرض وظيفة أخرى على الشخص، أو تعويضه، أو إرضاءه بأي شكل آخر من أشكال الجبر؟)

إن تقييم حجم الأثر مسألة شخصية نظرًا لأن أصحاب الحقوق الذين يعانون من أثر ما لن يشاركوا بالضرورة نفس الرأي حول مدى خطورته، ولذا تُنصح فرق تقييم الأثر على حقوق الإنسان بالتشاور مع أصحاب المصلحة بعناية عند تقييمهم لمقياس الأثر.

كما أن حالة ضعف أصحاب الحقوق أحد الأمور التي تمثل أهمية في تحديد مدى خطورة الأثر، فليس كل أصحاب الحقوق معرضون بشكل متساوٍ للآثار الضارة، فبعض المجموعات أكثر عرضة للخطر من غيرها. وبالتالي، يجب على الشركة عند تحليل حجم الأثر أن تنظر في مدى الاختلاف في تعرض فئات السكان للآثار الضارة، فضلًا عن حساسيتهم تجاهها وقدرتهم على التكيف معها،<sup>59</sup> فقد تتضاءل قدرة أصحاب الحقوق في البيئات المتأثرة بالنزاع على الصمود، مما قد يزيد من شدة الآثار الضارة.

إن ضعف سيادة القانون يجعل الآثار أقل قابلية للعلاج.<sup>60</sup>

## دمج منظور النوع الاجتماعي في تحليل الأثر

يجب على الشركات الأمنية الخاصة أن تدمج منظور النوع الاجتماعي في تحليلها للآثار، إذ يتعين عليها النظر في كيفية تأثير عملياتها بدرجات متفاوتة على النساء والرجال في سياقات معينة وتعديل استراتيجيات التخفيف والإدارة وفقًا لذلك، من أجل ضمان أن التدابير التصحيحية التي تتخذها مناسبة وفعالة للمجموعة المستهدفة.<sup>61</sup> على سبيل المثال، إذا كانت الإجراءات الأمنية التي تطبقها الشركة تتطلب من الزائرين كشف وجوههم في الأماكن العامة، فقد يؤثر ذلك على النساء اللواتي يغطين وجوههن تقييدًا بأحكام دينهن دون غيرهن. (في هذه الحالة، قد تسمح الشركة الأمنية الخاصة للنساء بالكشف عن وجوههن في غرفة منفصلة في أجواء من الكتمان في حضور موظفات أمن).

وينبغي اتباع نهج مماثل في التعامل مع الآثار على الأطفال وغيرهم من الفئات المستضعفة بصفة خاصة من السكان.

غالبًا ما تأخذ تقييمات المخاطر، مثل تقييمات المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان، في الاعتبار احتمالية تحقق المخاطر. واحتمالية تحقق المخاطر هي تقدير لمدى احتمال حدوث مخاطر معينة. ويعتمد التقدير على عدة عوامل، بما في ذلك معدل حدوث حالات مماثلة في نفس بيئة العمليات في الماضي. وفي

58 ترتبط خطورة الأثر بمفهوم شدة المخاطر التي يتعرض لها الأشخاص (أصحاب الحقوق المتأثرين). يختلف مفهوم الشدة عن الأهمية النسبية للمخاطر التي تركز بشكل عام على المخاطر التي تتعرض لها الأعمال وتستخدم في تقييمات إدارة مخاطر المؤسسة التقليدية. للحصول على مزيد من المعلومات حول الفرق بين الشدة والأهمية النسبية، يُرجى الرجوع إلى: المبادرة المعنية بإطار إعداد التقارير المتعلقة بحقوق الإنسان وضماني جودتها، إطار الإبلاغ بموجب المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة، القضايا البارزة في مجال حقوق الإنسان على الرابط: [www.ungpreporting.org/resources/salient-human-rights-issues](http://www.ungpreporting.org/resources/salient-human-rights-issues).

59 ديلان ترومب، تقييم الآثار المرتبطة بالأعمال التجارية على حقوق الإنسان: المؤشرات والأسس المرجعية في المعايير والممارسات، معهد التنمية والسلام، جامعة دويسبورغ إيسن، تقرير معهد التنمية والسلام 110/2016، ص. 22-30 على الرابط: [www.uni-due.de/imperia/md/content/inef/report110.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/inef/report110.pdf).

60 منظمة الإشراف الدولية، العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان في البيئات المتأثرة بالنزاع: إرشادات للصناعات الاستخراجية، ص. 40.

61 منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، إرشادات العناية الواجبة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للسلوك التجاري المسؤول، ص. 41-42. انظر أيضًا، الجمعية العامة للأمم المتحدة، تقرير الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمناطق المتأثرة بالنزاع: نحو مستوى فائق من الإجراءات، ص. 14.

هذه الحالة، سيعتمد التقدير أيضًا على الدرجة التي ستمكّن بها عمليات الشركة الأمنية الخاصة حدوث خطر معين أو تسهل وقوعه أو تحول دون ذلك. وتتحدد احتمالية تحقق المخاطر في البيئات المتأثرة بالنزاع أيضًا من خلال عوامل خارجية، مثل ديناميكيات النزاع. ومن الواضح أن احتمالية المخاطر تساعد الشركة على التنبؤ بالآثار المستقبلية والحيلولة دون تحققها. ومع ذلك، لا بد من التأكيد في سياق العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان على أن احتمالية تحقق المخاطر تلعب دورًا ثانويًا في تحديد أولويات التخفيف من حدة الآثار والتعامل معها. وتظل خطورة الأثر هي الاعتبار الرئيسي.

#### 4.5 التخفيف من حدة الآثار والتعامل معها

- دمج نتائج تقييم الأثر على حقوق الإنسان في جميع الوظائف الداخلية ذات الصلة.
- وضع أولويات العمل على معالجة التأثيرات الأكثر خطورة، حسب الحاجة.
- تطبيق أو إيجاد وسائل لدعم معالجة الآثار السلبية التي أسهمت الشركة في وقوعها أو تورطت فيها بشكل مباشر.
- اتخاذ الإجراءات المناسبة من خلال وضع خطة لإدارة الأثر وتنفيذها.

#### المرحلة الرابعة: التخفيف من حدة الآثار والتعامل معها.

بمجرد تحديد الآثار السلبية لحقوق الإنسان وتحليلها، يجب على الشركة دمج هذه النتائج في جميع الوظائف الداخلية ذات الصلة واتخاذ الإجراءات المناسبة لمعالجتها [المبدأ رقم 19 من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان].

#### تحديد الأولويات

#### تعليق مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان على المبدأ رقم 24 من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

"بينما ينبغي أن تتصدى مؤسسات الأعمال لجميع آثارها الضارة بحقوق الإنسان، قد لا يمكن دائماً التصدي لهذه الآثار في وقت واحد. وإذا كان لا بد من تحديد الأولويات، في غياب توجيه قانوني محدد، ينبغي أن تبدأ المؤسسات بالآثار الأشد إضراراً بحقوق الإنسان، مع مراعاة أن تأخر معالجة هذه الآثار قد يؤثر على إمكانية المعالجة. وليست شدة التأثير مفهوماً مطلقاً في هذا السياق، بل هي تناسبية مع الآثار الأخرى الضارة بحقوق الإنسان التي تحددها مؤسسة الأعمال".<sup>62</sup>

يلزم التصدي لجميع الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي تم الوقوف عليها؛ ولكن، نظرًا لأن الشركات (بما في ذلك الشركات الأمنية الخاصة) غالبًا ما تكون غير قادرة على معالجة جميع الآثار في وقت واحد، لا بد أن تحدد استراتيجيات الشركة للتخفيف من حدة الآثار والتعامل معها الأولويات. ويجب أن تحدد شدة التأثير مثل هذه القرارات [المبدأ رقم 24 من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان]. بعبارة أخرى، يجب بدايةً معالجة الآثار التي اعتبرها تحليل الأثر أشد وطأة من حيث النطاق أو الحجم أو أقل قابلية للعلاج. (على سبيل المثال، ينبغي للشركة إعطاء الأولوية للوفاة بسبب سوء إدارة الأسلحة والذخيرة، أو حالة سوء المعاملة التي تنتهك حقًا غير قابل للتقييد). واحتمالية التأثير ليست عاملًا أساسيًا في تحديد الأولويات.

ينبغي للشركات التي تعمل في بيئات متأثرة بالنزاع أن تنظر في مدى إمكانية أن يؤثر أي تأخر في معالجة الآثار إلى تفاقم النزاع، مما يولد تأثيرات إضافية، وأن تحدد أولوياتها في الإجراءات المتخذة وفقًا لذلك. (بناءً على هذه الأسس، فإن الشركة التي تعمل في وضع يتسم بالتوترات العرقية قد تعطي الأولوية للإجراءات المتخذة لمعالجة قضية التمييز ضد أحد أفراد القبيلة المحلية).<sup>63</sup>

62 مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"، ص. 26.

63 منظمة الإشراف الدولية، العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان في البيئات المتأثرة بالنزاع: إرشادات للصناعات الاستخراجية، ص. 40. انظر أيضًا، الجمعية العامة للأمم المتحدة، تقرير الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمناطق المتأثرة بالنزاع: نحو مستوى فائق من الإجراءات، ص. 11.

## القدرة

بالإضافة إلى ذلك، تحدد قدرة الشركة الإجراء الذي يجب أن تتخذه لمعالجة الآثار الضارة التي يكون لها يدُ فيها [المبدأ رقم 19 (ب.2) من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان].

### تعليق مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان على المبدأ رقم 19 من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

"تعتبر القدرة موجودة عندما تكون للمؤسسة القدرة على إحداث تغيير في الممارسات غير المشروعة لكيان يتسبب في ضرر".<sup>64</sup>

تشير "القدرة" إلى قدرة الشركة على التأثير في سلوك طرف ثالث - في الحالات التي يكون الطرف الثالث مسؤولاً عن الأثر الضار. وقد يكون الطرف الثالث عميلاً، أو مقاولاً من الباطن، أو شريكاً، أو مورداً، أو قوة أمن تابعة للدولة، أو مؤسسة حكومية أخرى، إلخ. وتظهر أهمية عامل القدرة عندما يتعين على الشركة تحديد الإجراء المناسب لمعالجة الآثار الضارة التي تسهم فيها الشركة أو ترتبط ارتباطاً مباشراً بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها في إطار علاقاتها التجارية. وتجدر الإشارة من جديد إلى أن العامل الرئيسي في قرارات تحديد الأولويات هو شدة التأثير، وليس القدرة، إذ يجب على الشركات الأمنية الخاصة تحديد أولويات الإجراءات لمعالجة أشد التأثيرات، بناءً على نطاقها وحجمها وإمكانية معالجتها، وليس التأثيرات التي يسهل التعامل معها.<sup>65</sup>

### تعقيبات من الشركات الأعضاء في رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية

"أعتقد أن التحدي العملي الأكبر يكمن في التقييم والمراقبة والتأكد من أن عملاء الشركات وشركائها ومورديها قد اعتمدوا سياسات متوافقة مع حقوق الإنسان، وأن لديهم القدرات والأنظمة اللازمة لتنفيذها. وهذا الأمر يتطلب مراقبة مستمرة قد تكون صعبة في بعض الأحيان بسبب محدودية الموارد المتاحة لبعض الشركات".

"في أحد المواقع التي نقدم فيها خدمات أمنية، لم تتخذ الجهة المسؤولة (عميلنا) الإجراءات الكافية لتوفير التدفئة في مركز الحراسة وفقاً لما تم الاتفاق عليه مسبقاً في عقدنا. وقد أبلغنا على الفور بهذا الموقف من قبل موظفينا واتخذنا جميع التدابير اللازمة مع العميل لمعالجته، حتى يتمكن حراسنا من التمتع الكامل بحقوقهم في العمل في ظروف عادلة ومواتية".

"نستخدم القدرة من خلال التعاون المستمر مع شركائنا، وتوفير الدعم في مجال بناء القدرات وإدراج بنود العقد المخصصة، عند الاقتضاء".

## أنواع الإجراءات

تمت الإشارة أعلاه إلى أنه ينبغي للشركة التمييز بين فئات الآثار المختلفة لفهم الإجراءات التي ينبغي اتخاذها لمعالجتها [المبدأ رقم 19 (ب.1) من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان].

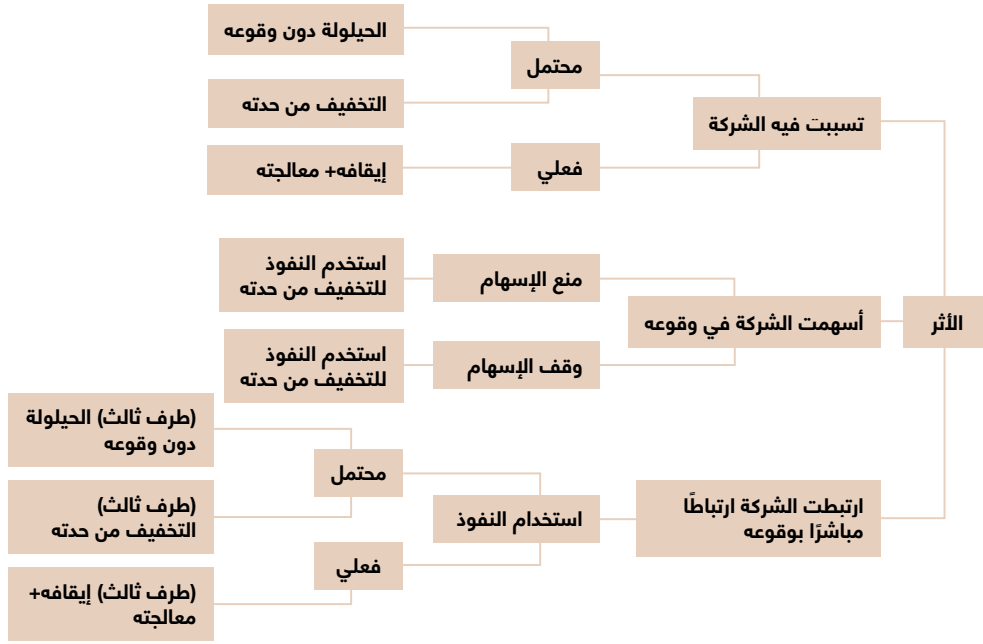
وستكون ثمة حاجة إلى تبني أشكال مختلفة من الإجراءات لمعالجة الآثار التي تتسبب فيها الشركة أو تسهم فيها والآثار التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها في إطار علاقاتها التجارية؛ وكذلك لمعالجة الآثار الفعلية والمحتملة.

1. **عندما تتسبب الشركة في إحداث أثر ما**، يجب عليها الحيلولة دون حدوثه أو التخفيف من حدته (في حالة حدوث أثر محتمل)، أو الحد منه ومعالجته (في حالة حدوث أثر فعلي).
2. **عندما تسهم الشركة في إحداث أثر ما**، يجب عليها وقف أو منع إسهامها وتستخدم نفوذها للتخفيف من حدة أي أثر مستمر أو متبقي إلى أقصى حد ممكن.
3. **عندما يكون الأثر مرتبطاً ارتباطاً مباشراً** بعمليات الشركة أو منتجاتها أو خدماتها في إطار علاقاتها التجارية، يجب على الشركة استخدام نفوذها للتأثير على سلوك الطرف الثالث الذي يتسبب في الأثر، مما يحث هذا الطرف على الحيلولة دون حدوثه أو التخفيف من حدته (في حالة حدوث أثر محتمل)، أو الحد منه ومعالجته (في حالة حدوث أثر فعلي).

عندما تسهم الشركة الأمنية الخاصة في حدوث الآثار الضارة بحقوق الإنسان أو ترتبط تلك الآثار بأنشطتها ارتباطاً مباشراً، يمكنها أيضاً اختيار الإسهام في معالجة الأثر.

64 مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"، ص. 21.

65 ديلان ترومب، تقييم الآثار المرتبطة بالأعمال التجارية على حقوق الإنسان: المؤشرات والأسس المرجعية في المعايير والممارسات، ص. 12.



عندما يكون لدى الشركة نفوذ محدود، يجب عليها وضع استراتيجيات لتعزيز تأثيرها، بما في ذلك من خلال اتباع نهج أصحاب المصلحة المتعددين. ويستتبع عموماً استخدام النفوذ للتأثير في علاقات العمل اتخاذ أحد الإجراءات التالية:

- **مواصلة العلاقة** مع الطرف الثالث المتسبب في وقوع الأثر مع اتخاذ إجراءات للتخفيف من حدة المخاطر. (على سبيل المثال، قد توفر الشركة الأمنية الخاصة بتدريبات في مجال حقوق الإنسان لموظفي المقاول من الباطن.)
- **تعليق العلاقة مؤقتاً** مع الطرف الثالث أثناء تنفيذ جهود التخفيف من حدة المخاطر.
- **الانسحاب من** علاقة العمل: على سبيل المثال، قد تنهي الشركة الأمنية الخاصة علاقتها مع أي مقاول من الباطن لا يمثل لسياسة حقوق الإنسان المعمول بها لديها. يعتبر الانسحاب من علاقة العمل في العادة الملاذ الأخير الذي تلجأ إليه الشركة عندما يتعذر عليها ممارسة النفوذ أو عندما يبدو الأثر شديداً بحيث لا يمكن تداركه. وينبغي للشركة، في مثل هذه الحالات، النظر فيما إذا كان من المحتمل أن يؤدي الانسحاب من علاقة العمل إلى تفاقم الآثار الضارة بالفعل على حقوق الإنسان أو توليد آثار جديدة (على سبيل المثال، قد يتسبب هذا الأمر على الفور في فقدان موظفي المقاول من الباطن لوظائفهم)، فإذا كانت هذا الأمر سيتمخض عنه نتائج من هذا القبيل، يجب على الشركة اتخاذ خطوات للتخفيف من حدتها.<sup>66</sup> علاوة على ذلك، قد يكون للانسحاب من علاقة العمل في البيئات المتأثرة بالنزاع تأثير سلبي على ديناميكيات النزاع.<sup>67</sup>

### التكامل الأفقي وخطة التعامل مع الآثار

تدمج الشركة نتائج تقييم الأثر على حقوق الإنسان أفقياً عندما تسند مسؤوليات معالجة كل تأثير محدد لأفراد معينين، ويجب أن يكون الموظفون المعينون في وظائف مناسبة وأن يكونوا على مستوى رفيع بقدر يكفي للاضطلاع بالمسؤوليات المعنية. وغالباً ما يتضمن التكامل الأفقي في عمليات الأمن الخاصة مجموعة متنوعة من الإدارات اعتماداً على حجم الشركة، بما في ذلك إدارات المشاركة المجتمعية والموارد البشرية والامتثال ورفاهية الموظفين والعمليات.

66 منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، إرشادات العناية الواجبة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للسلوك التجاري المسؤول، ص. 30-31.

67 منظمة الإشراف الدولية، العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان في البيئات المتأثرة بالنزاع: إرشادات للصناعات الاستخراجية، ص 59-60. انظر أيضاً، الجمعية العامة للأمم المتحدة، تقرير الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمناطق المتأثرة بالنزاع: نحو مستوى فائق من الإجراءات، ص. 14-15.



## تعليق مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان على المبدأ رقم 19 من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

"لن يكون الإدماج الأفقي لنتائج محددة مستخلصة من تقييم الآثار الواقعة على حقوق الإنسان إدماجاً فعالاً في المؤسسة بأكملها إلا إذا أدمجت التزامها السياساتي في مجال حقوق الإنسان في جميع الوظائف التجارية ذات الصلة. وهذا أمر مطلوب لضمان الفهم الصحيح لنتائج التقييم، وإيلائها الاهتمام الواجب، واتخاذ إجراءات بشأنها".<sup>68</sup>

تحدد خطة التعامل مع الآثار ترتيبات التكامل الأفقي وتوضح كيف تعتزم الشركة معالجة الآثار المحددة. تعمل الخطة في الأساس على:

1. تلخيص نتائج تقييم الأثر على حقوق الإنسان للشركة.
2. وصف الإجراءات التي تعتزم الشركة تنفيذها وصفاً تفصيلياً.
3. إسناد مسؤوليات محددة لموظفين معينين لتنفيذ كل تدبير يجري اتخاذه.
4. تحديد الجدول الزمني والميزانية.
5. تحديد إجراءات الرصد والإبلاغ المتبعة في تقييم فعالية التدابير المعتمدة والإبلاغ عنها.<sup>69</sup>

### الممارسات العملية للشركة الأمنية الخاصة

نظراً لأن الشركات تدمج تقييمات الأثر على حقوق الإنسان في عمليات إدارة المخاطر المؤسسة الأوسع نطاقاً من أجل الامتثال لمعايير القطاع ذات الصلة [يرجى الرجوع إلى القسم 5.1]، عادةً ما تدرج الشركات الأمنية الخاصة خطط التعامل مع الآثار ضمن خطط إدارة المخاطر الأوسع نطاقاً. وحيثما يحدث ذلك، فإن هذه الشركات تأخذ أيضاً في الحسبان أثر العمليات الأمنية الخاصة على حقوق الإنسان بالنسبة لأصحاب الحقوق وتعمل على معالجته، وذلك إلى جانب النظر في المخاطر التي تتعرض لها الشركة.

توفر خطة الشركة في التعامل مع الآثار خارطة طريق لمعالجة الآثار بناءً على ترتيب متفق عليه للأولويات. ويجب على فريق تقييم الأثر على حقوق الإنسان أن يضع الخطة بالتشاور مع الشركة وأصحاب المصلحة المعنيين في سبيل ضمان أن يكون الإجراء المتوخى قابلاً للتطبيق وملائماً بالنسبة للمجموعات المستهدفة والسياق، كما يجب مراجعة الخطة وتحديثها بصفة مستمرة لمراعاة التغييرات ذات الصلة والآثار المحددة حديثاً.

## 5.5 التقييم والإبلاغ

### المرحلة الخامسة: التقييم والإبلاغ.

- تقييم تقرير تقييم الأثر على حقوق الإنسان.
- إيصال كيفية تحديد الشركة للتأثيرات الضارة ومعالجتها إلى خارجها.

يتطلب المبدئان رقم 20 و21 على التوالي من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان من الشركات تتبع فعالية استجاباتها للآثار المحددة والإبلاغ عن الإجراءات التي اتخذتها لمعالجتها إلى خارجها.

68 مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"، ص. 21.

69 المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان، تقييم الأثر على حقوق الإنسان: المبادئ التوجيهية ومجموعة الأدوات، ص. 95.



### تعليق مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان على المبدأ رقم 20 من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

"وينبغي أن تبذل المؤسسات جهوداً خاصة لتتبع فعالية إجراءاتها الرامية إلى التصدي للآثار الضارة بالأفراد المنتمين إلى جماعات أو فئات من السكان قد تكون شديدة التعرض لخطر الضعف والتهميش".<sup>70</sup>

إن تقييم تقرير تقييم الأثر على حقوق الإنسان هو عملية تعليمية مستمرة تساعد الشركة على رصد تقدمها في تلبية توقعات العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان، وتخطيط الأنشطة المستقبلية، وتحديد الآثار الضارة المحتملة التي تنجم عنها، ومنع تكرار الآثار السابقة. يجب أن يحدد التقييم كلاً من:

- مدى **فعالية التقييم** في تحديد الآثار الفعلية والمحملة الضارة بحقوق الإنسان بالنسبة لأصحاب الحقوق.
- ما إذا كانت **التدابير** المتخذة لمعالجة الآثار **فعالة**، وما إذا كان قد **جرى تنفيذها كما ينبغي**. (على سبيل المثال، كيف تم تنفيذ تدريب استخدام القوة وتوزيع بطاقات استخدام القوة؟ هل تسببت هذه الإجراءات في تقليل حالات الاستخدام المفرط للقوة؟)

يجب أن تطبق التقييمات مؤشرات حقوق الإنسان المحددة سابقاً لتقييم الأثر على حقوق الإنسان، كما يجب أن تلتزم ملاحظات أصحاب المصلحة المعنيين، لا سيما أصحاب الحقوق، بما في ذلك شكاواهم، وتأخذها بعين الاعتبار.

عند تقييم فعالية استراتيجيات الشركة للتخفيف من حدة الآثار والتعامل معها، يجب مراعاة الجوانب التالية:

- **وثيقة الصلة بالمسائل المحددة:** هل استهدفت الإجراءات بدقة الآثار التي حددها تقييم الأثر على الأثر على حقوق الإنسان؟ (على سبيل المثال، هل تناول التدريب المرتبط باستخدام القوة أسباب استخدام أفراد الأمن للقوة المفرطة؟)
- **النتيجة:** هل أثمرت التدابير المتخذة بالنتائج المنشودة؟ (على سبيل المثال، هل انخفض حالات الاستخدام المفرط للقوة؟)
- **الفعالية:** هل استُخدمت الموارد المخصصة بفعالية؟ (على سبيل المثال، ما مقدار الوقت المخصص للتدريب المرتبط باستخدام القوة، وكم تكلفته؟)
- **الاستدامة:** هل يمكن أن تستمر التدابير في المستقبل، وهل ستكون النتائج طويلة الأمد؟ (على سبيل المثال، إلى متى سيحتفظ الموظفون بالمعرفة التي اكتسبوها أثناء استخدام تدريب القوة؟)
- **المرونة:** هل يمكن تكييف التدابير لمواجهة التأثيرات الجديدة أو التي تم التغاضي عنها؟ (على سبيل المثال، هل يمكن تكييف التدريب المرتبط باستخدام القوة لمواجهة مخاطر الاعتقال غير القانوني؟)<sup>71</sup>

### الإبلاغ

يجب على الشركة بعد إجراء التقييم أن تصدر بلاغات خارجية عن كيفية تعاملها مع الآثار الفعلية والمحملة الضارة بحقوق الإنسان التي حددتها. على سبيل المثال، يمكن أن تشرح لأصحاب المصلحة المعنيين كيف تعاملت مع الآثار الضارة (التي من المحتمل) أن تكون قد تسببت فيها أو (ربما) أسهمت في حدوثها. وعندما تعمل الشركات في سياقات تنطوي على مخاطر بحدوث آثار شديدة على حقوق الإنسان، أو عندما يشكل النشاط التجاري نفسه مخاطر جسيمة، فإن المبدأ رقم 21 من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان ينص على أنه يجب على الشركات إصدار بلاغات رسمية. وينطبق هذا الأمر في الغالب على عمليات الشركة الأمنية الخاصة في البيئات المعقدة.

70 مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"، ص. 23.

71 المحفل الدولي لقادة المؤسسات التجارية (IBLF) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC)، دليل لتقييم وإدارة الأثر على حقوق الإنسان، 2010، ص. 58، على الرابط:

[www.globalgovernancewatch.org/docLib/20140206\\_hriam-guide-092011.pdf](http://www.globalgovernancewatch.org/docLib/20140206_hriam-guide-092011.pdf)

## تعليق مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان على المبدأ رقم 21 من مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

"ويُتوقع من المؤسسات أن تقدم تقارير رسمية كلما وُجدت آثار شديدة ضارة بحقوق الإنسان، سواء أكان ذلك راجعاً إلى طبيعة عملياتها التجارية أو سياق هذه العمليات. وينبغي أن تغطي التقارير المواضيع والمؤشرات المتعلقة بكيفية تحديد المؤسسات للآثار الضارة بحقوق الإنسان ومعالجتها. ويمكن للتحقق المستقل من تقارير حقوق الإنسان أن يعزز مضمونها ومصداقيتها. ويمكن لمؤشرات قطاعات معينة أن تقدم تفاصيل إضافية مفيدة."<sup>72</sup>

يجب أن تكون التقارير الرسمية والبلاغات الخارجية الأخرى:

- **ميسورة الفهم:** يجب أن تكون لغة التقارير وصيغتها مناسبين للجمهور المستهدف. وإذا نُشر التقرير إلكترونياً، فلا أن يكون موقعه قابلاً للوصول. وفي الأماكن التي لديها إمكانية وصول محدود إلى الإنترنت، قد لا تتمكن المجتمعات المحلية من الاطلاع على التقارير المنشورة على موقع الشركة الإلكتروني، وقد يلزم حينئذ طباعة نسخ ورقية وتوزيعها.
- **حسنة التوقيت:** يجب ألا تؤخر الشركات البلاغات لفترة طويلة حتى تنتهي أهميتها.
- **شاملة:** يجب أن يكون حجم المعلومات المقدمة كافياً لتمكين القراء من تقييم مدى فعالية الإجراءات التي تتخذها الشركة.
- **مراعية للنواحي الثقافية:** يجب أن تحترم البلاغات قيم الجمهور المستهدف.
- **مأمونة:** يجب ألا تفصح البلاغات عن المعلومات التي قد تشكل مخاطر لأصحاب المصلحة ولا ينبغي أن تتعارض مع معايير السرية.

يجب أن يراعي التقرير الشامل لتقييم الأثر على حقوق الإنسان:

1. **بيان المنهجية المستخدمة لإجراء التقييم.**
2. **توضيح نتائج تقييم الأثر على حقوق الإنسان.**
3. **عرض الإجراءات التي اتخذتها الشركة لمعالجة الآثار الضارة التي حددها تقرير تقييم الأثر على حقوق الإنسان عرضاً تفصيلياً.**
4. **تقييم العملية وأي دروس مستفادة منها.**
5. **الإعلان عنه الكيفية التي تعتزم الشركة استخدامها لمراقبة الآثار المستقبلية والإبلاغ عنها.**

إن نشر المعلومات حول كيفية تعامل الشركة مع الآثار السلبية المحددة لا يعزز الشفافية فحسب، بل يعزز مسؤولية الشركة تجاه أصحاب المصلحة ذوي الصلة وغيرهم من الأطراف المعنية ويسمح للشركة بأن تثبت من خلال أعمالها أنها ملتزمة باحترام حقوق الإنسان.<sup>73</sup>

والتواصل مع أصحاب الحقوق المتأثرين أو المحتمل تأثرهم من الأمور التي تكتسي أهمية خاصة.

72 مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"، ص. 24.

73 المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان، تقييم الأثر على حقوق الإنسان: المبادئ التوجيهية ومجموعة الأدوات، ص. 107.

إن إيلاء العناية الواجبة الفعلية لتجنب انتهاك حقوق الإنسان للآخرين هو مطلب واضح لجميع أعضاء رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية والشركات التابعة لهم. وتتمثل الخطوة الأولى لأي شركة أمنية خاصة في تحديد وتقييم الآثار الفعلية أو المحتملة على حقوق الإنسان التي قد تكون لها يدٌ فيها، وتعد تقييمات الأثر على حقوق الإنسان أحد الأدوات المفيدة في هذا الغرض.

تعتبر العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان مجالاً آخذاً في التطور. وتحدد اللوائح الوطنية والدولية الجديدة عددًا متزايدًا من الالتزامات ومتطلبات الإبلاغ. تدرك رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية أن أعمال تقييمات الأثر على حقوق الإنسان بشكل صارم يمكن أن يمثل تحديًا، لا سيما بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نظرًا لأنها تتطلب امتلاك قدرات وخبرات في مجال حقوق الإنسان. ومع ذلك، يجب على كل شركة أمنية خاصة تصميم إجراءات لتقييم الأثر والعمل على تحسينها المستمر وفقًا لنهج قائم على حقوق الإنسان. ستواصل رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية العمل مع أعضائها والشركات التابعة لهم لتحقيق هذا الهدف، وستوفر، عند الضرورة، الأدوات التثقيفية والدعم للشركات لمساعدتها على تحسين ممارسات العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان لديها.

ويوضح هذا الدليل كيف يمكن للشركات أن تنفذ بفعالية الالتزامات المستمدة من الفقرتين 2 و6 (د) من مدونة قواعد السلوك الدولية. والغرض من هذا الدليل أن يكون بمثابة "وثيقة حية" يمكن تحديثها وتكييفها بدرجة أكبر مع تطور عمليات العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان وتطور واقع الشركات الأمنية الخاصة ومع أفضل الممارسات الإضافية المحددة في القطاع. ترحب رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية بتعقيبات الأعضاء والشركات التابعة لهم وغيرهم من أصحاب المصلحة من أجل تحسين جهود العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان للشركات الأمنية الخاصة العاملة في البيئات المعقدة.

## شكر وتقدير

تعرب رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية عن امتنانها لجميع الأعضاء والشركات التابعة لهم ومنظمات المجتمع المدني والحكومات، بالإضافة إلى الخبراء وغيرهم من أصحاب المصلحة الذين أسهموا بشكل كبير في إعداد هذا الدليل. وقد استمدت الرابطة توصياتها من الدراسات البحثية ومراجعات طلبات الاعتماد لدى رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية والمشاورات مع أصحاب المصلحة.

وتقر الرابطة بالدعم السخي الذي قدمته وزارة الخارجية والكونغرس ووزارة التنمية الدولية في حكومة المملكة المتحدة والذي مكن من وضع المشروع وتنفيذه.

جوزيبي شيروكو، عضو أمانة رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية، هو الباحث الرئيسي والقائم على إعداد هذا الدليل.

## المرفق: مصادر مفيدة

### المواقع الإلكترونية

- مركز موارد الأعمال وحقوق الإنسان، العناية الواجبة الإلزامية: [www.business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence](http://www.business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence)
- المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان، مؤشرات حقوق الإنسان للأعمال التجارية. <https://old.business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib>
- المبادرة المعنية بإطار إعداد التقارير المتعلقة بحقوق الإنسان وضمأن جودتها، إطار الإبلاغ بموجب المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة. [www.ungpreporting.org](http://www.ungpreporting.org)
- فيريسك مابليكروفت والميثاق العالمي للأمم المتحدة، منتدى حقوق الإنسان والمعضلات التي تواجه الأعمال التجارية. <https://hrbdf.org>

### التوجيهات والأدوات والمنهجيات

- منظمة 'حقوق الإنسان غايتنا' (Aim for Human Rights)، دليل لأدوات تقييم الأثر على حقوق الإنسان للشركات، 2009، على الرابط: [www.commddev.org/pdf/publications/Human-Rights-in-Business-Guide-to-Corporate-Human-Rights.pdf](http://www.commddev.org/pdf/publications/Human-Rights-in-Business-Guide-to-Corporate-Human-Rights.pdf)
- منظمة الأعمال التجارية من أجل المسؤولية الاجتماعية، إجراء تقييم فعال لتأثير حقوق الإنسان: الإرشادات والخطوات والأمثلة، 2013، على الرابط: [www.bsr.org/reports/BSR\\_Human\\_Rights\\_Impact\\_Assessments.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf)
- اللجنة المعنية بالمسؤولية الاجتماعية، أوروبا، تقييمات أثر حقوق الإنسان: أداة نحو تحسين مساءلة الأعمال، 2010، على الرابط: <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Impact-assessments-CSR-Europe-June-2010.pdf>
- المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان، تقييم الأثر على حقوق الإنسان: المبادئ التوجيهية ومجموعة الأدوات، 2020، على الرابط: [www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelse/hria\\_toolbox\\_2020/eng/dihr\\_hria\\_guidance\\_and\\_toolbox\\_2020\\_eng.pdf](http://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelse/hria_toolbox_2020/eng/dihr_hria_guidance_and_toolbox_2020_eng.pdf)
- المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، حقوق الطفل في تقييمات الأثر: دليل لدمج حقوق الأطفال في تقييمات الأثر واتخاذ الإجراءات للأطفال، 2013، على الرابط: [https://sites.unicef.org/csr/css/Children\\_s\\_Rights\\_in\\_Impact\\_Assessments\\_Web\\_161213.pdf](https://sites.unicef.org/csr/css/Children_s_Rights_in_Impact_Assessments_Web_161213.pdf)
- مركز جنيف لإدارة قطاع الأمن واللجنة الدولية للصليب الأحمر، التصدي للتحديات القائمة في مجالي الأمن وحقوق الإنسان في البيئات المعقدة، الإصدار الثالث، على الرابط: [www.securityhumanrightshub.org/toolkit](http://www.securityhumanrightshub.org/toolkit)
- مؤسسة غلوبال كومباكت نتوروك جيرماني، ومؤسسة twentyfifty، والمعهد الألماني لحقوق الإنسان، تقييم المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان والأثر عليها: وجهات نظر من ممارسات الشركات، 2016، على الرابط: [www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Weitere\\_Publikationen/HRIA\\_Assessing\\_Human\\_Rights\\_Risks\\_and\\_Impacts\\_Perspectives\\_from\\_corporate\\_practice.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/HRIA_Assessing_Human_Rights_Risks_and_Impacts_Perspectives_from_corporate_practice.pdf)
- رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية، دليل: إعداد وإدارة آليات تظلم مؤسسية فعالة ييسر الحصول عليها وتوفر سبل انتصاف فعالة، والتوجيهات التفسيرية المرتبطة بها. كلاهما متاح على الرابط: <https://icoca.ch/what-we-do>
- منظمة الإشعار الدولية، العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان في البيئات المتأثرة بالنزاع: إرشادات للصناعات الاستخراجية، 2018، على الرابط: [www.international-alert.org/sites/default/files/Economy\\_HumanRightsDueDiligenceGuidance\\_EN\\_2018.pdf](http://www.international-alert.org/sites/default/files/Economy_HumanRightsDueDiligenceGuidance_EN_2018.pdf)

المحفل الدولي لقادة المؤسسات التجارية (IBLF) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC)، دليل لتقييم وإدارة الأثر على حقوق الإنسان، 2010، على الرابط: [www.globalgovernancewatch.org/docLib/20140206\\_hriam-guide-092011.pdf](http://www.globalgovernancewatch.org/docLib/20140206_hriam-guide-092011.pdf)

رابطة صناعة النفط الدولية لحفظ البيئة، إجراءات العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان: دليل عملي للتنفيذ لشركات النفط والغاز، 2012، على الرابط: [www.ipeca.org/resources/good-practice/human-rights-due-diligence-process-a-practical-guide-to-implementation-for-oil-and-gas-companies](http://www.ipeca.org/resources/good-practice/human-rights-due-diligence-process-a-practical-guide-to-implementation-for-oil-and-gas-companies)

جامعة موناش، ترجمة حقوق الإنسان على أرض الواقع 2.0: دليل مرجعي للمؤسسات التجارية، 2017، على الرابط: [https://jmarketing.agency/monash/Monash\\_HRT\\_Final.pdf](https://jmarketing.agency/monash/Monash_HRT_Final.pdf)

نوموغايا، تقييم الأثر على حقوق الإنسان: مجموعة أدوات للممارسين الذين يضطلعون بإجراء تقييمات الأثر على حقوق الإنسان للشركات، 2012، على الرابط: <http://nomogaia.org/tools/#item1>

مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، مؤشرات حقوق الإنسان: دليل للقياس والتنفيذ، 2012، HR/PUB/12/5، على الرابط: [www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx)

منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، إرشادات العناية الواجبة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للسلوك التجاري المسؤول، 2018، على الرابط: [www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm](http://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm)

مركز التحول (Shift)، العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان في البيئات شديدة المخاطر: الإستراتيجيات العملية للأعمال، 2015، على الرابط: [https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/03/Shift\\_HRDDinhighriskcircumstances\\_Mar2015.pdf](https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/03/Shift_HRDDinhighriskcircumstances_Mar2015.pdf)

مركز التحول (Shift) ومنظمة أوكسفام وشبكة الميثاق العالمي (هولندا)، ممارسة الأعمال التجارية مع احترام حقوق الإنسان: أداة إرشادية للشركات، 2016، على الرابط: [https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/01/business\\_respect\\_human\\_rights\\_full-1.pdf](https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/01/business_respect_human_rights_full-1.pdf)

البنك الدولي، تقييمات الأثر على حقوق الإنسان: استعراض المؤلفات، الاختلافات مع الأشكال الأخرى من التقييمات وأهميتها بالنسبة للتنمية، 2013، على الرابط: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/834611524474505865/pdf/125557-WP-PUBLIC-HRIA-Web.pdf>

## مصادر أخرى

مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"، HR/PUB/11/04، نيويورك وجنيف، 2011، على الرابط: [www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](http://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)

مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الأسئلة المتداولة حول المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، HR/PUB/14/3، نيويورك وجنيف، 2014، على الرابط: [www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf)

مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، نهج قائم على حقوق الإنسان للبيانات: عدم إغفال أحد في خطة التنمية المستدامة لعام 2030، 2018، على الرابط: [www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx)

ديلان ترومب، تقييم الآثار المرتبطة بالأعمال التجارية على حقوق الإنسان: المؤشرات والأسس المرجعية في المعايير والممارسات، معهد التنمية والسلام، جامعة دويسبورغ إيسن، تقرير معهد التنمية والسلام 110/2016، على الرابط: [www.uni-due.de/imperia/md/content/inef/report110.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/inef/report110.pdf)

الأمم المتحدة، مذكرة إرشادية حول سياسة العناية الواجبة في ميدان حقوق الإنسان بشأن دعم الأمم المتحدة لقوات الأمن غير التابعة للأمم المتحدة، 2015، على الرابط: <https://unsdg.un.org/resources/guidance-note-human-rights-due-diligence-policy-un-support-non-united-nations-security>

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وفريق الأمم المتحدة العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، الأبعاد الجنسانية للمبادئ التوجيهية للأعمال التجارية وحقوق الإنسان، على الرابط: [www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guiding-principles-on-business-n-human-rights.html](http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guiding-principles-on-business-n-human-rights.html)

الجمعية العامة للأمم المتحدة، تقرير الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمناطق المتأثرة بالنزاع: نحو مستوى فائق من الإجراءات، 2020، A/75/212. على الرابط: <https://undocs.org/ar/A/75/212>











[www.icoca.ch](http://www.icoca.ch)

