



مجلس حقوق الإنسان

الدورة الحادية والأربعون

٢٤ حزيران/يونيه - ١٢ تموز/يوليه ٢٠١٩

البند ٣ من جدول الأعمال

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

الأبعاد الجنسانية للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان

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

موجز

في هذا التقرير، المقدم إلى مجلس حقوق الإنسان عملاً بقراري المجلس ٤/١٧ و ٧/٣٥، يبرز الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال الأثر المتميز وغير المتناسب الذي تخلفه الأنشطة التجارية في النساء والفتيات. ويضع إطاراً جنسانياً للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، ويقترح توجيهات جنسانية خاصة بكل مبدأ من المبادئ التوجيهية البالغ عددها ٣١. وينبغي لكل من الدول ومؤسسات الأعمال أن تراعي الإطار الجنساني والتوجيهات الواردة في هذا التقرير ومرفقه عند تنفيذ المبادئ التوجيهية.

* أُنشئ على نشر هذا التقرير بعد تاريخ النشر المعتاد لظروفٍ خارجة عن سيطرة الجهة التي قدمته.



أولاً - مقدمة

ألف - السياق

١ - في هذا التقرير، يقدم الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال توجيهات إلى الدول ومؤسسات الأعمال بشأن كيفية إدماج منظور جنساني في تنفيذ المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، من أجل تطبيق إطار "الحماية والاحترام والانتصاف" لإعمال حقوق النساء في سياق انتهاكات حقوق الإنسان ذات الصلة بالأعمال التجارية. ينبغي أن يُفهم من جميع الإشارات إلى "النساء" في هذا التقرير على أنها تشمل الفتيات والنساء مغايرات الهوية الجنسانية وحاملات صفات الجنسين.

٢ - ويأتي السياق العام للتقرير من عوامل رئيسية ثلاثة. أولاً، وكما لاحظ الفريق العامل في التقرير الذي قدمه إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والسبعين، ليس أصحاب الحقوق مجموعة متجانسة^(١). ولذلك، يجب أن تكون التدابير المتخذة لتنفيذ المبادئ التوجيهية في شكل قوانين ولوائح وسياسات وخطط وممارسات وقرارات مراعية للاختلافات القائمة بين أصحاب الحقوق. فمُعانة النساء من أضرار الأنشطة التجارية مختلفة وغير متناسبة. وقد يواجهن أيضاً عقبات إضافية في التماس الوصول إلى سبل انتصاف فعالة. وعلاوة على ذلك، ولأن أشكال التمييز متداخلة متعددة، قد تتأثر مختلف النساء بالأنشطة التجارية بدرجة مختلفة بالنظر إلى سنهن، ولوهن، وطبقتهن الاجتماعية، وفتتهن، وأصلهن الإثني، ودينهن، ولغتهن، وتعلمهن، ووصولهن إلى الموارد الاقتصادية، وحالتهن الزوجية، ومليهن الجنسي، وهويتهم الجنسانية، وإعاقتهن، وإقامتهن في منطقة ريفية، ومركزهن من حيث الهجرة أو انتمائهن إلى الشعوب الأصلية أو الأقليات.

٣ - ثانياً، بما أن حقوق الإنسان الخاصة بالنساء لا يمكن التصرف فيها وهي جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان العالمية^(٢)، على الدول ومؤسسات الأعمال أن تتخذ خطوات ملموسة لتحديد التمييز وعدم المساواة على أساس نوع الجنس في جميع مجالات الحياة ومنع ذلك والإنصاف فيه. وفي هذا السياق، تتضمن المبادئ التوجيهية عدة إشارات إلى القضايا الجنسانية وحقوق الإنسان الخاصة بالنساء، على النحو المبين أدناه. ومع ذلك، فلا الدول ولا مؤسسات الأعمال أبدت ما يكفي من الاهتمام بالمساواة بين الجنسين لدى الوفاء بالتزاماتها ومسؤولياتها بموجب المبادئ التوجيهية. ومما يوضح ذلك محدودية إدماج منظور جنساني في خطط العمل الوطنية القائمة المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان^(٣) والحياد الجنساني الذي تتسم به التشريعات الحالية المتعلقة بالرق الحديث^(٤). وكشفت المشاورات التي عقدها الفريق العامل أن العديد من مؤسسات الأعمال تتجشم عناء بحث القضايا الجنسانية حيث لا ترى فيها سوى

(١) A/72/162, para. 26.

(٢) إعلان وبرنامج عمل فيينا، الجزء الأول، الفقرة ١٨.

(٣) انظر <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>.

(٤) Surya Deva, "Slavery and gender-blind regulatory response", Cambridge Core blog (8 March 2019). متاح على الموقع التالي: <http://blog.journals.cambridge.org/2019/03/08/slavery-and-gender-blind-regulatory-responses/>.

ممارسة شكلية بيروقراطية، دونما أن تدرس الأشكال الهيكلية لعدم المساواة دراسةً مُجدية. ولذلك قد تستفيد الدول ومؤسسات الأعمال من التوجيهات المحددة والعملية المتعلقة بالقضايا الجنسانية لدى تنفيذ المبادئ التوجيهية.

٤ - ثالثاً، وعملاً بقرار مجلس حقوق الإنسان ٤/١٧، للفريق العامل ولاية صريحة لإدماج منظور جنساني في جميع أعماله. ووفقاً لهذه الولاية، درج الفريق العامل على الاهتمام بقضايا المساواة بين الجنسين في تقاريره وخلال الزيارات القطرية^(٥). ويرمي مشروع العدسة الجنسانية الذي أطلقه الفريق عام ٢٠١٧، والذي ينبثق منه هذا التقرير، إلى إدماج الاعتبارات الجنسانية بوصفها مسألة شاملة لعدة قطاعات في ميدان الأعمال التجارية وحقوق الإنسان^(٦).

باء- الأهداف

٥ - في هذا التقرير، يسعى الفريق العامل إلى تحقيق هدف رئيسي واحد وهدفين ثانويين. فأما الهدف الرئيسي فهو تقديم توجيهات إلى الدول ومؤسسات الأعمال بشأن إدماج منظور جنساني في تنفيذ المبادئ التوجيهية. ويقترح الفريق العامل إطاراً جنسانياً من ثلاث خطوات - التقييم المراعي للمنظور الجنساني، والتدابير الجنسانية التحويلية وسبل الانتصاف الجنسانية التحويلية - ويستخدم الإطار لوضع توجيهات جنسانية خاصة بكل مبدأ من المبادئ التوجيهية الـ ٣١ (انظر المرفق).

٦ - وأما الهدفان الثانويان المتربطان من التقرير فهما كما يلي: (أ) التوعية بضرورة إدماج المنظور الجنساني في ميدان الأعمال التجارية وحقوق الإنسان؛ و(ب) تسليط الضوء على الممارسات الجيدة في مجال إدماج المنظور الجنساني من قبل الدول والأعمال التجارية^(٧).

جيم- المنهجية

٧ - يستند الإطار الجنساني والمبادئ التوجيهية في هذا التقرير ومرفقه إلى المعايير الحالية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. ومن اعتماد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وإعلان وبرنامج عمل فيينا، وإعلان ومنهاج عمل بيجين تتجلى الحاجة إلى اتخاذ تدابير محددة لتحقيق المساواة الموضوعية بين الجنسين. وتزداد المعايير المعتمدة في ميدان الأعمال التجارية وحقوق الإنسان مراعاةً للمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة. ومن الأمثلة على هذا الاتجاه، مبادئ تمكين المرأة وتوجيهات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن بذل العناية الواجبة من أجل سلوك تجاري مسؤول^(٨).

(٥) انظر، على سبيل المثال، A/72/162 و A/HRC/41/43/Add.1 و A/HRC/38/48/Add.1.

(٦) انظر www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx.

(٧) سُنشَر بعض الأمثلة المحددة لهذه الممارسات الجيدة على الموقع الشبكي للفريق العامل. انظر

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

(٨) انظر أيضاً "Stakeholder statement on implementing gender-responsive due diligence and ensuring

the human rights of women in mineral supply chains" متاح على الرابط التالي:

[https://mneguidelines.oecd.org/Stakeholder-Statement-Implementing-Gender-Responsive-Due-](https://mneguidelines.oecd.org/Stakeholder-Statement-Implementing-Gender-Responsive-Due-Diligence-and-ensuring-human-rights-of-women-in-Mineral-Supply-Chains.pdf)

[Diligence-and-ensuring-human-rights-of-women-in-Mineral-Supply-Chains.pdf](https://mneguidelines.oecd.org/Stakeholder-Statement-Implementing-Gender-Responsive-Due-Diligence-and-ensuring-human-rights-of-women-in-Mineral-Supply-Chains.pdf)

٨- ويستشهد أيضاً هذا التقرير، وتجميع الممارسات الجيدة، بما يلي: (أ) عمل شتى المنظمات الدولية ووكالات الأمم المتحدة، وهيئات المعاهدات والإجراءات الخاصة؛ (ب) الرسائل المقدمة من الدول ومؤسسات الأعمال والرابطات الصناعية ومنظمات المجتمع المدني والأوساط الأكاديمية للرد على دعوة مفتوحة للإسهام صادرة عن الفريق العامل^(٩)؛ (ج) المفاهيم المكتسبة في المشاورات الإقليمية لأصحاب المصلحة المتعددين التي عقدها الفريق العامل في أوتاوا، وبانكوك، وجنيف، وسوفا، وسيدني، ومكسيكو سيتي، ونيودلهي، ونيروبي^(١٠).

دال- النطاق والحدود

٩- يتضمن هذا التقرير توجيهات جنسانية للدول ومؤسسات الأعمال فيما يتعلق بجميع الركائز الثلاث للمبادئ التوجيهية. ويشير مصطلح "الجنسانية" إلى الأدوار المحددة اجتماعياً وعلاقات القوة بين الرجال والنساء والأشخاص غير المنتمين إلى ثنائية الجنسانية، الذين قد يتأثرون جميعاً بالأنشطة التجارية بدرجات متفاوتة. بيد أنه نظراً إلى كون المرأة عانت تاريخياً من التمييز بسبب المعايير وهياكل السلطة الأبوية، تركز التوجيهات الواردة في التقرير على النساء فقط، وإن كان بالإمكان استخدام الإطار الجنساني المقترح في هذا التقرير لتناول أي فئة من أصحاب الحقوق. وينبغي قراءة التوجيهات بالاقتران مع المعايير الأخرى ذات الصلة، مثل معايير السلوك للأعمال التجارية، التي نشرتها مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، وترمي إلى التصدي للتمييز ضد المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين، والمبادئ المتعلقة بحقوق الطفل والأعمال التجارية.

١٠- والإرشادات الجنسانية الواردة في هذا التقرير عامة بطابعها: فهي تنطبق على جميع الدول وعلى جميع مؤسسات الأعمال بغض النظر عن حجمها وقطاعها وموقعها وسياقها التشغيلي وملكيته وهيكلها. بيد أنه سيكون من المفيد وضع إرشادات خاصة بأنواع مختلفة من مؤسسات الأعمال (مثل مؤسسات الأعمال غير الرسمية، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم والشركات متعددة الجنسيات). ومن ناحية أخرى، قد تستفيد مؤسسات الأعمال العاملة في قطاعات مختلفة من إرشادات إضافية توضع على مقاسها لرفع التحديات الخاصة التي تواجهها.

ثانياً- المرأة والأعمال التجارية وحقوق الإنسان: التحديات

١١- النساء نصف سكان العالم تقريباً. وعلى الرغم من الأحكام التي تنص على عدم التمييز في دساتير وقوانين العديد من البلدان، لا تزال المرأة في الممارسة العملية تعاني أشكالاً مختلفة من التمييز والعنف في جميع مجالات الحياة بسبب الأعراف الاجتماعية التمييزية وهياكل السلطة الأبوية والقوالب النمطية الجنسانية. فعلى سبيل المثال، أبلغ البنك الدولي مؤخراً أن متوسط الدرجة العالمية في مؤشر المرأة والأعمال التجارية والقانون هو ٧٤,٧١، مما يشير إلى أن الاقتصاد لا يمنح النساء في العادة سوى ثلاثة أرباع الحقوق القانونية التي يتمتع بها الرجال في المجالات

(٩) انظر www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/2018Survey2.aspx

(١٠) انظر www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx

المقاسة^(١١). وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، لم تكن نسبة النساء من أعضاء البرلمانات الوطنية في جميع أنحاء العالم سوى ٢٤,٣ في المائة فقط^(١٢). وفي عام ٢٠١٨، لم تكن النساء يمثلن سوى ٤,٨ في المائة فقط من كبار المسؤولين التنفيذيين في قائمة أكبر ٥٠٠ شركة في العالم^(١٣)، بينما مثلت النساء ٨ في المائة فقط من مديري أكبر ٢٥٠ فيلماً في هوليوود^(١٤). وفي جميع أنحاء العالم، ٦٥ في المائة فقط من النساء لديهن حسابات مصرفية مقارنة بنسبة ٧٢ في المائة لدى الرجال^(١٥)، وتملك النساء أقل من ٢٠ في المائة من أراضي العالم^(١٦). وهناك حوالي ٢١ في المائة من النساء اللائي بلغن ما بين ٢٠ و ٢٤ سنة من العمر في جميع أنحاء العالم متزوجات وهن طفلات^(١٧)، في حين أن ٧١ في المائة من العدد المقدر للأشخاص الخاضعين للرق المعاصر هم من النساء^(١٨). ثم إن عدد النساء اللائي يمتلكن هاتفاً ذكياً ويستطعن الوصول إلى الإنترنت النقال أقل من عدد الرجال بحوالي ٣٢٧ مليون امرأة في جميع أنحاء العالم^(١٩).

١٢- أما مساهمة المرأة في الاقتصاد فيما غير معترف بها (مثل الأعمال المنزلية) أو مقومة بأقل من قيمتها (مثلما هو الشأن في المهن والصناعات الأنتوية). وتضطلع النساء بمعظم أعمال الرعاية (من قبيل رعاية الأطفال وكبار السن والمرضى والأشخاص ذوي الإعاقة داخل الأسر)، لكن معظمهن لا يتقاضين رواتب مقابل هذا العمل. والمرأة ممثلة تمثيلاً زائداً في العمل غير الرسمي والعرضي والعمل بدوام جزئي في جميع أنحاء العالم، وكذلك الشأن في سلاسل التوريد بالعديد من الصناعات، حيث المرأة أكثر عرضة للاستغلال وسوء المعاملة^(٢٠). وعلاوة على ذلك، تواجه النساء تمييزاً فيما يخص الحمل والأمومة، وتمثيلهن ناقصاً في المناصب الإدارية، ويتقاضين من الأجر في المتوسط أقل ما يتقاضاه الرجال في جميع أنحاء العالم بنحو ٢٠ في المائة^(٢١).

(١١) World Bank, *Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform* (Washington, D.C.), p. 3

(١٢) Inter-Parliamentary Union, "Women in national parliaments" متاح على الرابط التالي:

<http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>

(١٣) انظر <http://fortune.com/2018/05/21/women-fortune-500-2018/>

(١٤) Martha M. Lauzen, "The celluloid ceiling: behind-the-scenes employment of women on the top

100, 250 and 500 films of 2018" (2019) متاح على الرابط التالي:

https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2019/01/2018_Celluloid_Ceiling_Report.pdf

(١٥) انظر <https://globalindex.worldbank.org/basic-page-overview>

(١٦) انظر www.weforum.org/agenda/2017/01/women-own-less-than-20-of-the-worlds-land-its-time-to-give-them-equal-property-rights/

(١٧) United Nations Children's Fund (UNICEF), "Child marriage: latest trends and future prospects"

(2018), p. 2

(١٨) انظر www.globallaveryindex.org/2018/findings/highlights/

(١٩) Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), *Bridging the Digital Gender*

Divide: Include, Upskill, Innovate (2018), p. 13

(٢٠) Danish Institute for Human Rights, *Women in Business and Human Rights* (2018), pp. 14–18

(٢١) International Labour Organization, *Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay*

Gaps (Geneva, 2018), p. 23

١٣- ويمكن لنقابات العمال أن تؤدي دوراً رئيسياً في حماية حقوق المرأة ومكافحة التمييز في مكان العمل المنظم. ومع ذلك، بسبب العديد من العوامل (مثل القيم الأبوية والمسؤوليات الأسرية)، لا تستطيع العديد من العاملات القيام بدور نشط في النقابات العمالية. وعلاوة على ذلك، ومع استمرار تهميش النساء فيما يتعلق بمناصب صنع القرار في معظم النقابات، كثيراً ما يُعزى الطرف عن اهتمامهن في مجال حقوق الإنسان أو لا تُؤخذ على محمل الجد. وهذه عوامل تنال من قدرة النقابات العمالية على تعزيز المساواة بين الجنسين في العمل.

١٤- وأكدت مشاورات الفريق العامل أن التحرش الجنسي والعنف الجنساني منتشران في جميع مناحي الحياة: في المنزل، والمؤسسات التعليمية، وفي العمل، والرياضة، والأسواق، وفي وسائل النقل العام، وفي التجمعات الاجتماعية، وفي الفضاء الإلكتروني، وفي المجتمع بشكل عام. وكشفت المشاورات أن طلبات الحصول على خدمات جنسية مقابل ظروف عمل أفضل شائعة وأن العنف الجنسي على أيدي حراس الأمن في الصناعة الاستخراجية مشكلة متوطنة. ومع ذلك، من بين ١٨٩ اقتصاداً تم فحصها، لا توجد في ٤٥ منها قوانين لمكافحة العنف المنزلي ولا توجد في ٥٩ منها قوانين تحمي النساء من التحرش الجنسي في العمل^(٢٢). وثمة حواجز متعددة، منها الخوف من الوصم الاجتماعي وفقدان الوظيفة والمزيد من الإيذاء، تشي النساء عن الإبلاغ عن التحرش الجنسي والعنف الجنساني.

١٥- وفي مجال تسويق المنتجات والخدمات وتقديمها، تميل العديد من مؤسسات الأعمال إلى ترسيخ القوالب النمطية الجنسانية وتطبيع الأعراف الاجتماعية التمييزية وإلى تجسيد المرأة وإضفاء طابع جنسي على جسدها، فتصبح عندئذ سلعة. ومما يوضح هذا الأمر التلاعب الرقمي بصورة المرأة في الإعلانات لإنشاء مثال غير واقعي للجمال، مما يفرض ضغوطاً على النساء للإفراط في استخدام مستحضرات التجميل، أو اللجوء إلى نظام غذائي غير صحي أو الخضوع لجراحة تجميلية^(٢٣). وفي بعض الأشكال المتطرفة، تؤدي مؤسسات الأعمال دوراً في الاتجار بالنساء بغرض الاستغلال الجنسي^(٢٤)، بما في ذلك إنتاج المواد الإباحية.

١٦- وتتأثر حقوق الإنسان الخاصة بالنساء عموماً أيضاً تأثيراً غير متناسب في حالات النزاع وما بعده^(٢٥)، وتلك سياقات قد تعمل فيها مؤسسات الأعمال أو تساهم فيها أو تستفيد منها. فعلى سبيل المثال، في النزاعات، يُتخذ العنف الجنسي أداة لإظهار قوة الرجل وهيمنته. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الآثار الضارة على حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة في النزاعات لا تعالج بشكل مفيد في عمليات بناء السلام وتحقيق العدالة الانتقالية لأن تجارب المرأة لا تُراعى بالقدر الكافي.

١٧- وبما أن سياسات التجارة والاستثمار غالباً ما تكون محايدة جنسانياً، فإنها تفاقم عادةً التمييز القائم ضد المرأة. كما أن النساء يواجهن بشكل مختلف وغير متناسب الآثار السلبية لاستغلال الموارد الطبيعية والتهرب من الضرائب وتدابير التقشف^(٢٦) وخصخصة الخدمات

(٢٢) World Bank, *Women, Business and the Law 2018* (Washington, D.C.), pp. 19–20.

(٢٣) انظر عموماً الوثيقة A/HRC/32/44، الفقرتين ٥٦ و٦٦.

(٢٤) A/67/261، الفقرات ٩-١١.

(٢٥) انظر www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/PeaceAndSecurity.aspx.

(٢٦) انظر A/73/179.

العامة^(٢٧). وعلاوة على ذلك، قد تؤثر "الثورة الصناعية الرابعة" على النساء بشكل سلبي أكثر إذا لم تكن العمليات التنظيمية مراعيةً من الناحية الجنسانية، نتيجة أتمتة المهام التي تقوم بها النساء في الغالب حالياً على سبيل المثال^(٢٨).

١٨- وليست آثار التلوث البيئي وتغير المناخ وحيازة الأراضي محايدة من الناحية الجنسانية أيضاً. فإذا كان مصدر المياه ملوثاً بسبب نشاط تجاري، فقد يعني ذلك السير لمدة أطول يومياً للنساء المتأثرات في المناطق الريفية لجلب المياه الصالحة للشرب. وبالمثل، عندما تجري حيازة الأرض لمشاريع متعلقة بالبنية التحتية والتعدين، أو لبناء سد، نادراً ما تُستشار النساء المعتمدات على هذه الأرض لرزقهن و/أو بقائهن أو يُشركن خصيصاً في عمليات صنع القرار. وبالتالي، قد لا يحصلن على حصة عادلة في مشروع التطوير وقد لا يتلقين تعويضاً عن فقد رزقهن.

١٩- وتواجه النساء المتضررات من أنشطة الأعمال التجارية عقبات إضافية في السعي للحصول على سبل انتصاف فعالة^(٢٩). وحتى إذا تمكنت النساء المتضررات من الوصول إلى آليات قضائية أو غير قضائية أو آليات تنفيذية معينة، فإنهن غير قادرات على إنفاذ سبل الانتصاف المناسبة، لأن هذه الآليات الإنصافية تعتمد عادةً على عمليات محايدة جنسانياً أو، أدهى من ذلك، تعمل ضمن المعايير الأبوية القائمة.

٢٠- أما المدافعات عن حقوق الإنسان - اللاتي يؤدين دوراً حيوياً في تحدي انتهاكات حقوق الإنسان المتصلة بالأعمال التجارية وفي تعزيز وحماية حقوق الإنسان، بما في ذلك الحق في الانتصاف الفعال - فغالباً ما يواجهن مخاطر إضافية ومختلفة^(٣٠). مثل العنف الجنسي، والتعامل العنفي على النساء، والتحرش عبر الإنترنت، والعنف العائلي.

٢١- وتعكس أشكال التمييز المذكورة أعلاه جميعها عدم إدماج منظور جنساني في القوانين واللوائح والسياسات والخطط والممارسات والعمليات والقرارات. ومن الأمثلة على ذلك الممارسة العامة الحالية في مجال الأعمال التجارية والمتمثلة في بذل العناية الواجبة المحايدة جنسانياً في مراعاة حقوق الإنسان^(٣١). وينبغي أن يراعي النهج الجنساني للدول ومؤسسات الأعمال في اتخاذ القرارات الطابع المتعدد الجوانب للتمييز. فعلى سبيل المثال، قد تواجه الأم العازية، والمرأة المهاجرة، والمثلية، والمرأة السوداء، والمرأة ذات الإعاقة التمييز والتحرش الجنسي في مكان العمل بطرق مختلفة.

(٢٧) Danish Institute for Human Rights, *Women in Business*, pp. 32-40.

(٢٨) انظر Institute for Women's Policy Research, *Women, Automation, and the Future of Work* (2019).

(٢٩) A/72/162، الفقرة ٣٠؛ لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم ٣٣ (٢٠١٥) بشأن وصول المرأة إلى العدالة، الفقرات ٣ و٨-١٠، و١٣.

(٣٠) A/HRC/40/60، الفقرة ٦.

(٣١) انظر Joanna Bourke Martignoni and Elizabeth Umlas, *Gender-Responsive Due Diligence for Business Actors: Human Rights-Based Approaches* (Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, 2018).

ثالثاً - معايير حالة مختارة

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

٢٢ - تقدم اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تجسيدا تحويلياً من الناحية الجنسانية للشرعة الدولية لحقوق الإنسان عن طريق تحديد هدف القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتحقيق المساواة الموضوعية بين الجنسين. وتعرّف الاتفاقية "التمييز ضد المرأة" على نطاق واسع (المادة ١). وتطلب إلى الدول الأطراف اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة (المادة ٢(ه)). وقد يشمل ذلك اعتماد تدابير خاصة مؤقتة - تُعرف أيضاً باسم العمل الإيجابي - لتحقيق المساواة الموضوعية (المادة ٤).

٢٣ - وقد تناولت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة بمزيد من التفصيل الآثار المترتبة على عدة أحكام من الاتفاقية. ففي التوصية العامة رقم ١٣ (١٩٨٩) بشأن الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، تقترح اللجنة طرقاً للتغلب على الفصل بين الجنسين في سوق العمل، الأمر الذي لا يزال مصدر قلق في بعض القطاعات التي يهيمن عليها الذكور، مثل القطاعات الاستخراجية وفي صناعة الألبسة، على سبيل المثال، حيث معظم العمال من النساء. وتُدرس حالة العاملات بلا أجر في المشاريع الأسرية وحالة الأنشطة المنزلية غير المدفوعة الأجر، على التوالي، في التوصيتين العامتين للجنة رقم ١٦ (١٩٩١) بشأن العاملات بلا أجر في المشاريع الأسرية في الريف والحضر ورقم ١٧ (١٩٩١) بشأن قياس وتقدير الأنشطة المنزلية غير المأجورة التي تقوم بها النساء والاعتراف بهذه الأنشطة في الناتج القومي الإجمالي. وفي التوصية العامة رقم ٢٦ (٢٠٠٨) بشأن العاملات المهاجرات، تقدم اللجنة عدة توصيات لبلدان المنشأ والمقصد لحماية حقوق العاملات المهاجرات. وفي التوصية العامة رقم ١٩ (١٩٩٢) بشأن العنف ضد المرأة والتوصية رقم ٣٥ (٢٠١٧) بشأن العنف الجنساني ضد المرأة، والتي تحدّث التوصية العامة رقم ١٩، توصي اللجنة الدول باتخاذ تدابير للتصدي للعنف الجنساني، بما في ذلك الذي تقوم به الجهات الفاعلة من غير الدول. وفي توصيتها العامة رقم ٣٣ (٢٠١٥) بشأن وصول المرأة إلى العدالة، تحدد اللجنة مجموعة من التدابير لتحسين وصول المرأة إلى العدالة فيما يخص انتهاكات حقوق الإنسان.

٢٤ - وتنطبق المعايير الواردة في الاتفاقية على جميع مؤسسات الأعمال كجزء من مسؤوليتها عن احترام حقوق الإنسان بموجب المبادئ التوجيهية. وهنا يمكن توضيح أهمية أحكام الاتفاقية باختصار بالنسبة إلى مؤسسات الأعمال. واحتراماً للمادة ٥، ينبغي لإعلانات الشركات أن تتجنب الترويج للقوالب النمطية الجنسية، وأن تتصرف وفقاً للمادة ٦، ولا ينبغي لمؤسسات الأعمال أن تيسر الاتجار بالنساء (بما في ذلك لغرض الاستغلال الجنسي). وللعمل وفقاً للمادة ١٠، ينبغي لمقدمي خدمات التعليم الخاص ضمان حصول النساء على فرص متساوية في التعليم والتدريب المهني. وينبغي لجميع الأعمال التجارية القضاء على التمييز ضد المرأة في كل جانب من جوانب العمل، بما في ذلك ما يتعلق بفجوة الأجور الفاصلة بين الجنسين والتمييز بسبب الحمل وعدم الموازنة بين العمل والحياة الأسرية (المادة ١١). وإذا لم تتمكن المرأة من الوصول إلى القروض المصرفية وغيرها من أشكال الائتمان المالي على قدم المساواة مع الرجل، فقد يعد ذلك

انتهاكاً للمادة ١٣ من الاتفاقية. ومن شأن الممارسة التجارية المتمثلة في مطالبة النساء بإجراء اختبارات كشف الحمل، وفرض القيود على الزواج أثناء العمل، أن تشكل انتهاكاً للمادة ١٦.

إعلان ومنهاج عمل بيجين

٢٥- يمثل إعلان ومنهاج عمل بيجين خطوة مهمة من حيث دعوة الحكومات والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني، بما في ذلك الجماعات النسائية، إلى اتخاذ إجراءات ملموسة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع مجالات الحياة. ففي إعلان بيجين، ثمة تأكيد من جديد على أن تمكين المرأة ومشاركتها الكاملة على أساس المساواة في جميع مجالات المجتمع أمران أساسيان لتحقيق المساواة والتنمية والسلام (الفقرة ١٣)، ويُشجّع الرجال على المشاركة الكاملة في جميع الإجراءات بهدف تحقيق المساواة (الفقرة ٢٥).

٢٦- في منهاج العمل (الفقرة ٤٤)، تُدعى الحكومات والقطاع الخاص، من بين أمور أخرى، إلى اتخاذ إجراءات استراتيجية في المجالات الداعية إلى القلق من قبيل استمرار وزيادة عبء الفقر على المرأة؛ ومواطن التفاوت والقصور في التعليم والتدريب وعدم المساواة في الوصول إليهما؛ والعنف ضد المرأة؛ وعدم المساواة في الهياكل والسياسات الاقتصادية؛ وعدم المساواة بين الجنسين في إدارة الموارد الطبيعية وفي حماية البيئة. وعلاوة على ذلك، فإن مصارف التنمية الإقليمية ورابطات الأعمال الإقليمية والمؤسسات الإقليمية الأخرى مدعوة للمساهمة في تعبئة الموارد والإسهام في حشدتها لتمويل أنشطتها في مجال الإقراض وغيره لتنفيذ منهاج العمل (الفقرة ٣٥١).

مبادئ تمكين المرأة

٢٧- أُطلقت مبادئ تمكين المرأة في عام ٢٠١٠. وتشمل سبعة مبادئ تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل والسوق والمجتمع. إذ وقع ممثلو أكثر من ٢٠٠٠ شركة من مختلف القطاعات العاملة في جميع أنحاء العالم على بيان دعم لهذه المبادئ^(٣٢). ورغم أن عدد الشركات المشاركة لا يُستهان به، يظل صغيراً جداً على الصعيد العالمي.

٢٨- وفي آذار/مارس ٢٠١٧، أُطلقت أداة تحليل الثغرات الجنسانية في إطار مبادئ تمكين المرأة لمساعدة الشركات في تقييم سياساتها وممارساتها إزاء هذه المبادئ وتمكينها بدورها من وضع المزيد من التدابير لتحقيق المساواة بين الجنسين. وكشف تقرير عن الاتجاهات العالمية صدر عام ٢٠١٨ أنه رغم وجود ٦٩ في المائة من الشركات التي تستخدم الأداة ولديها التزام قيادي بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فإن ٣٠ في المائة منها فقط هي التي حددت غايات وأهدافاً قابلة للقياس زمنياً لتحقيق المساواة بين الجنسين من خلال المبادئ^(٣٣). ولا يوجد سوى ١٦ في المائة من الشركات التي تستخدم الأداة تضمن المساواة بين النساء والرجال في المشاركة في الاستشارات المجتمعية^(٣٤). وهذا دليل على أن الكثير من العمل مازال يتعين القيام به لتوسيع نطاق انخراط مؤسسات الأعمال وتعزيزه فيما يخص تطبيق هذه المبادئ.

(٣٢) انظر www.empowerwomen.org/en/weps/companies.

(٣٣) "Women's Empowerment Principles: global trends report 2018", p. 4.

(٣٤) المرجع نفسه.

أهداف التنمية المستدامة

٢٩- تسعى خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، التي يُنظر فيها إلى نوع الجنس باعتباره مسألة قائمة بذاتها وشاملة لعدة قطاعات، إلى تحقيق جملة أمور منها إعمال حقوق الإنسان للجميع وتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات^(٣٥). ويعمل الهدف ٥ على تحقيق هذا الطموح الجماعي من خلال الغايتين ١-٥ و ٢-٥، الهادفتين إلى إنهاء جميع أشكال التمييز والعنف (بما في ذلك الاتجار والاستغلال الجنسي) ضد جميع النساء والفتيات في كل مكان في المجالين العام والخاص. ومن الغايات الأخرى المحددة في إطار هذا الهدف الغاية ٥-٤، الاعتراف بقيمة الرعاية غير المدفوعة الأجر والعمل المنزلي، وغالباً ما تقوم بذلك النساء والفتيات، والغاية ٥-٥، ضمان مشاركة المرأة الكاملة والفعالة وتكافؤ الفرص في مجال القيادة على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامّة.

٣٠- وتشجع الغايات من ٥-٥ إلى ٥-٥ ج على استخدام التشريعات والسياسات والإصلاحات والتكنولوجيات لتمكين النساء والفتيات، مما يساعد بدوره على تحقيق المساواة الجوهرية بين الجنسين. وقد رسمت خطة عام ٢٠٣٠ لمؤسسات الأعمال دوراً حاسماً^(٣٦). ومع ذلك، إذا اعتمدت الدول ومؤسسات الأعمال نهجاً محايداً جنسانياً في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، أو اكتفت بالنظر إلى مسألة الجنسانية على أنها مجرد قضية ذات صلة بالهدف ٥ فحسب، فقد ينتهي بها الأمر إلى ترك نصف سكان العالم خلف الركب. لذلك، ينبغي دمج منظور جنساني في تحقيق جميع الأهداف والغايات المحددة في خطة عام ٢٠٣٠. على سبيل المثال، ينبغي مراعاة المنظور الجنساني في التدابير الرامية إلى القضاء على الفقر والجوع (الهدف ١)، وتعزيز العمل اللائق للجميع (الهدف ٨)، والحد من عدم المساواة داخل البلدان وفيما بينها (الهدف ١٠)، ومكافحة تغير المناخ (الهدف ١٣)، وإتاحة إمكانية الوصول إلى العدالة (الهدف ١٦)، وتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص (الهدف ١٧).

توجيهات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن بذل العناية الواجبة من أجل سلوك تجاري مسؤول

٣١- تقدم توجيهات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن بذل العناية الواجبة من أجل سلوك تجاري مسؤول لمؤسسات الأعمال توجيهات عملية في تنفيذ عناصر بذل العناية الواجبة الواردة في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المتعلقة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات. وتمثل هذه التوجيهات خطوة مهمة، حيث تحتوي على توصيات تحت الشركات على تطبيق منظور جنساني في مجال بذل العناية الواجبة القائمة على مخاطر^(٣٧). وتوصي منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، عند تقييم الآثار الضارة، بإيلاء اهتمام خاص "للمخاطر المختلفة التي قد يواجهها النساء والرجال"^(٣٨). وينبغي لمؤسسات الأعمال أيضاً أن تكون "على دراية بالقضايا الجنسانية وحقوق الإنسان الخاصة

(٣٥) قرار الجمعية العامة ١/٧٠، الديباجة.

(٣٦) الفقرات ٢٨، ٣٩، ٤١، ٥٢، ٦٠، ٦٢ و ٦٧، والهدف ١٧.

(٣٧) انظر أيضاً التوجيهات المتعلقة ببذل العناية الواجبة في قطاعات محددة، الموجودة على الموقع التالي:

<http://mneguidelines.oecd.org/duel-diligence/>

(٣٨) OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, p. 27

بالمرأة في الحالات التي قد تتأثر فيها النساء بشكل غير متناسب^(٣٩). وتوصي منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي "بتطبيق منظور جنساني على مبدأ بذل العناية الواجبة عند الاقتضاء"^(٤٠). ولتجنب أي شك، ينبغي التأكيد على أن المنظور الجنساني مناسب دائماً لجميع الدول ومؤسسات الأعمال في جميع الحالات.

٣٢- وتقترح منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي عدة خطوات تراعي الفوارق بين الجنسين وينبغي لمؤسسات الأعمال اتخاذها، مثل جمع وتقييم البيانات المصنفة حسب الجنس، ووضع وتقييم السياسات المراعية للاعتبارات الجنسانية والمستجيبة للقضايا الجنسانية، وتحديد نقاط الضعف المتداخلة أو المتراكمة، وتقييم ما إذا كانت آليات التظلم مراعية للاعتبارات الجنسانية^(٤١). وتذكر المنظمة مؤسسات الأعمال أيضاً بأن أصحاب المصلحة مثل النساء "قد يحتاجن إلى مزيد من الاهتمام في سياق أنشطة إشراك أصحاب المصلحة"^(٤٢). وعلى الرغم من عدم وجود إشارة محددة إلى مسألة الجنسانية في سياق جهات الاتصال الوطنية، فقد جرى الإقرار صراحة بأهمية الجنسانية في إتاحة سبل الانتصاف خلال ورشة عمل بشأن الجنسانية عقدتها الفرقة العاملة المعنية بالسلوك المسؤول لمؤسسات الأعمال^(٤٣). ومن شأن تنظيم المزيد من حلقات العمل هذه المعنية بزيادة الوعي وبناء القدرات أن يساعد في تعميم مراعاة المنظور الجنساني لدى تنفيذ جميع مكونات المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

معايير منظمة العمل الدولية

- ٣٣- على مر السنين، وضعت منظمة العمل الدولية عدة معايير للمساواة بين الجنسين:
- (أ) مبدأ المساواة في الأجر بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية (اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠))؛
- (ب) حظر التمييز على أساس، من بين أمور أخرى، اتفاقية الجنس (اتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨ (رقم ١١١))؛
- (ج) إتاحة تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية من أجل الانخراط في العمل (اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦))؛
- (د) النص على دعم الحقوق الإنجابية للمرأة (اتفاقية بشأن حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣) واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)).

٣٤- ويقدم إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، الذي نُقح مؤخراً في عام ٢٠١٧، إرشادات للمؤسسات المتعددة الجنسيات والحكومات في مجالات مثل العمالة والتدريب وظروف العمل والحياة والعلاقات الصناعية. ورغم أن الإعلان

(٣٩) المرجع نفسه، الصفحة ٤١.

(٤٠) المرجع نفسه.

(٤١) المرجع نفسه.

(٤٢) المرجع نفسه، الصفحة ٥١.

(٤٣) OECD، "Workshop on responsible business conduct and gender: Chair's summary"، 20 March

.2019, pp. 5-6

لا يتضمن مسألة الجنسانية كمسألة شاملة، فإنه يُطلب من الحكومات "تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في التوظيف" والقضاء على التمييز القائم على جملة أمور من بينها الجنس (الفقرة ٢٨)، "تعزيز المساواة في الأجر بين العمال والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية" (الفقرة ٢٩) واتخاذ "خطوات لمكافحة أعمال العنف ضد النساء والرجال في مكان العمل" (الفقرة ٤٣). كما ينبغي أن "تسترشد المنشآت متعددة الجنسيات بمبدأ عدم التمييز في كل عملياتها" (الفقرة ٣٠).

٣٥- وعلاوة على ذلك، ستشمل الدورة ١٠٨ لمؤتمر العمل الدولي، المنعقدة في حزيران/يونيه ٢٠١٩، مناقشة لنص اتفاقية مقترحة تتعلق بالعنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل^(٤٤).

رابعاً- وضع إطار جنساني للمبادئ التوجيهية

٣٦- تحتوي المبادئ التوجيهية على عدة إشارات إلى الجنسانية والمرأة. ويمكن تجميع المراجع في ثلاث "نوافذ جنسانية". النافذة الأولى وإطارها المبدأ العام لعدم التمييز: إذ ينبغي تنفيذ المبادئ التوجيهية بطريقة غير تمييزية مع إيلاء الاعتبار الواجب لمختلف المخاطر التي قد يواجهها النساء والرجال^(٤٥). وهذا مبدأ هام متعدد القطاعات، يمكن الأخذ به لقراءة المبادئ التوجيهية قراءة تراعي مسألة الجنسانية.

٣٧- أما النافذة الثانية فتجسدها أحكام تبرز بوضوح ضرورة إدماج منظور جنساني في أماكن معينة. ينص شرح المبدأ التوجيهي ٣ على أن تقدم الدول التوجيه المناسب لمؤسسات الأعمال بشأن كيفية النظر بفعالية في قضايا منها، مسألة الجنسانية، والاعتراف بالتحديات قد تواجهها المرأة تحديداً. ويؤكد المبدأ التوجيهي ٧ على أنه ينبغي للدول تقديم المساعدة الكافية لمؤسسات الأعمال العاملة في المناطق المتأثرة بالنزاعات لتقييم المخاطر المتزايدة للانتهاكات والتصدي لها، مع إيلاء اهتمام خاص لكل من العنف الجنسي والجنساني. ويشدد شرح المبدأ التوجيهي ١٨ على أنه عند تحديد أي آثار ضارة على حقوق الإنسان، ينبغي لمؤسسات الأعمال أن تراعي المخاطر المختلفة التي قد يواجهها النساء والرجال. وأخيراً، ينص شرح المبدأ التوجيهي ٢٠ على أنه ينبغي لمؤسسات الأعمال أن تبذل جهوداً خاصة لتتبع فعالية تصديها للتأثيرات المضرة بالأفراد المنتمين إلى الفئات أو السكان الأكثر عرضة لخطر الهشاشة أو التهميش، مما يؤكد أهمية استخدام بيانات مصنفة حسب الجنس عند الاقتضاء.

٣٨- وأما أساس النافذة الجنسانية الثالثة فهو شرح المبدأ التوجيهي ١٢، الذي يشير إلى أن مؤسسات الأعمال قد تحتاج، حسب الظروف، إلى النظر في اعتماد معايير إضافية. فعلى سبيل المثال، ينبغي للمؤسسات احترام حقوق الإنسان الخاصة بالأفراد المنتمين إلى فئات أو جماعات سكانية معينة تتطلب اهتماماً خاصاً. ودُكرت بالتحديد صكوك تناولت بشكل موسع حقوق فئات من قبيل النساء. وينبغي أن تكون اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

(٤٤) انظر www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/lang--en/index.htm

(٤٥) الوثيقة A/HRC/17/31، الصفحة ٧.

جزءاً من المعايير الإضافية التي ينبغي لمؤسسات الأعمال مراعاتها في جميع الأوقات، حيث إن اعتماد منظور جنساني أمر مناسب في جميع الظروف.

٣٩- وبناءً على هذه النوافذ الجنسانية الثلاث والمعايير الدولية المتعلقة بحقوق المرأة التي نوقشت في القسم ثالثاً أعلاه، وضع الفريق العامل إطاراً جنسياً للمبادئ التوجيهية، ويتضمن دورة من ثلاث خطوات ذات صلة بجميع الركائز الثلاث وهي: التقييم المراعي للاعتبارات الجنسانية، والتدابير التحويلية الجنسانية وسبل الانتصاف التحويلية الجنسانية (انظر الشكل). وينبغي أن يكون التقييم متفاعلاً: إذ ينبغي أن يكون قادراً على التصدي للآثار الضارة المتميزة والمتعددة القطاعات وغير المتناسبة على حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة وكذلك القواعد التمييزية وهياكل السلطة الأبوية. وينبغي أن تكون التدابير وسبل الانتصاف المترتبة على ذلك عملية تحويلية حيث ينبغي أن تكون قادرة على إحداث تغيير في المعايير الأبوية وعلاقات القوة غير المتكافئة التي تدعم التمييز والعنف الجنساني والقوالب النمطية الجنسانية.

الإطار الجنساني للمبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

استعراض ما إذا كانت القوانين والسياسات والقواعد والمعايير والممارسات تمييزية ضد المرأة بشكل مباشر أو غير مباشر
تقييم مدى تأثير أفعال الدولة أو مؤسسة الأعمال أو مواطن تقصيرها حالياً أو مستقبلياً تأثيراً سلبياً في النساء
جمع البيانات المصنفة حسب الجنس
النظر في التقاء القطاعات
ضمان المشاركة الهادفة للمرأة والمنظمات النسائية في عملية التقييم
إشراك خبراء يراعون الاعتبارات الجنسية في إجراء تقييمات الأثر
تقييم فعالية التدابير وسبل الانتصاف التحويلية الجنسانية

التقييم المراعي للاعتبارات الجنسانية

ذوو الحقوق

سبل الانتصاف التحويلية
الجنسانية

التدابير التحويلية الجنسانية

تقدم مجموعة من سبل الانتصاف الوقائية والجبرية والرداعة
إشراك المنظمات النسائية والخبراء الذين يراعون الاعتبارات
الجنسانية في تحديد سبل الانتصاف المناسبة
معالجة كل من الانتهاكات المحددة والمنهجية التي تؤثر في النساء
اقترح سبل انتصاف يمكن أن تغير هيكل السلطة التمييزية وتحد
من العنف ضد المرأة
إشراك الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين بهدف إصلاح
القوانين التمييزية

تقديم التزام عام بتحقيق المساواة الجوهرية بين الجنسين
ممارسة التمكين القائم على الحقوق للمرأة
اتخاذ تدابير (بما في ذلك العمل الإيجابي) لتحقيق المساواة الجوهرية
والقضاء على جميع أشكال التمييز والمضايقة والعنف ضد المرأة
إشراك الخبراء الذين يراعون الاعتبارات الجنسانية لتقييم فعالية
التدابير المتخذة
التواصل بانتظام مع أصحاب المصلحة
التعاون مع المنظمات النسائية
توعية صناعات القرار حول المساواة بين الجنسين
الدعوة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين

٤٠ - وينبغي للدول ومؤسسات الأعمال أن تجري دورياً تقييمات تراعي الاعتبارات الجنسانية لميدان القوانين والسياسات والقواعد والممارسات والأنشطة لتحديد أوجه التفاوت والتمييز القائمة بين الجنسين، وكذلك تأثير أفعالها وحالات تقصيرها حالياً ومستقبلاً في ذلك الميدان. وينبغي أن تستغل عملية التقييم هذه البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، وتُشرك الخبراء الذين يراعون الاعتبارات الجنسانية، واعتماد المشاورات مع المنظمات النسائية، بما في ذلك التي تعمل على المستوى الشعبي. وينبغي أن تكون نتائج التقييمات موجّهةً للدول ومؤسسات الأعمال في اتخاذ طائفة كاملة من التدابير التحويلية الجنسانية لتحقيق المساواة الجوهرية بين الجنسين في جميع مجالات الحياة. وإذا قصرت هذه التدابير في تحقيق هذا الهدف، تعيّن أن تكون سبل الانتصاف الجنسانية متاحة للنساء المتضررات. وينبغي أن تجمع سبل الانتصاف بين العناصر الوقائية والجزرية والرادعة^(٤٦) وتغيير هياكل السلطة القائمة التي تميز ضد المرأة.

٤١ - ويطبق الفريق العامل الإطار الجنساني لاقتراح توجيهات جنسانية محددة لكل مبدأ من المبادئ التوجيهية البالغ عددها ٣١ (انظر المرفق). ويتضمن التوجيه الخاص بكل مبدأ توجيهي إجراءات توضيحية مختارة تبين كيف يمكن للدول ومؤسسات الأعمال أن تدمج منظوراً جنسانياً في جميع عملياتها. وينبغي لأمثلة الممارسات الجيدة التي ستُنشر على موقع الفريق العامل على الإنترنت أن تقدم مزيداً من المساعدة العملية في عملية الدمج هذه.

٤٢ - وينبغي لجميع المبادرات وأطر الإبلاغ التي تهدف إلى تيسير تنفيذ المبادئ التوجيهية أن تتضمن مقترح الإطار الجنساني والتوجيهات. وعلاوة على ذلك، ينبغي لأي معايير مستقبلية في ميدان الأعمال التجارية وحقوق الإنسان أن تكون بمشاركة هادفة من المرأة، وأن تُقترح تدابير تراعي الاعتبارات الجنسانية، وفقاً لإعلان بشأن المعايير ووضع المعايير المراعية للاعتبارات الجنسانية.

خامساً - الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

٤٣ - رغم التقدم الكبير الذي أحرز على مر السنين في تحقيق المساواة الجوهرية بين الجنسين، لا يزال الكثير من التحديات قائماً. إذ لا تزال المرأة تعاني أشكالاً متعددة من التمييز والحرمان والإقصاء والعنف في جميع مجالات الحياة. وهي ممثلة تمثيلاً ناقصاً في مناصب صنع القرارات، وغالباً ما تتأثر بشكل مختلف وغير متناسب بأنشطة الأعمال، وتواجه عقبات إضافية في التماس سبل انتصاف فعالة. وقد تتأثر المرأة سلباً أكثر بالتكنولوجيات الجديدة.

٤٤ - وهناك بعض الأدلة على زيادة إدماج المنظور الجنساني في معايير الأعمال وحقوق الإنسان في السنوات الأخيرة. ومع ذلك، فإن معظم الدول ومؤسسات الأعمال لا تزال تولي اهتماماً ضئيلاً أو غير كافٍ للتجارب المتنوعة للمرأة في الاضطلاع بواجباتها ومسؤولياتها بموجب المبادئ التوجيهية. لذا ينبغي أن تتغير هذه الممارسة المتمثلة في "الرمزية

(٤٦) الوثيقة A/72/162، الفقرة ٤٠.

الجنسانية". وللقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتحقيق المساواة الجوهرية بين الجنسين، ينبغي للدول ومؤسسات الأعمال أن تعمل مع المنظمات النسائية وجميع الجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة لضمان إجراء تغييرات منهجية على هياكل السلطة التمييزية والقواعد الاجتماعية والبيئات المعادية التي تشكل عقبات أمام تمتع المرأة بحقوق الإنسان على قدم المساواة في جميع المجالات. ويقدم مقترح الإطار الجنساني والتوجيهات خطوات ملموسة بشأن كيفية القيام بذلك.

التوصيات

٤٥ - يوصي الفريق العامل بما يلي:

- (أ) تطبق الدول الإطار الجنساني والتوجيهات عند وضع أو تنقيح جميع المبادرات والتدابير، بما في ذلك خطط العمل الوطنية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، الرامية إلى تنفيذ المبادئ التوجيهية؛
- (ب) تشجع الدول، من خلال مجموعة من الحوافز والمنبسطات الفعالة، مؤسسات الأعمال على دمج الإطار الجنساني والتوجيهات في الاضطلاع بمسؤولياتها في مجال حقوق الإنسان بموجب المبادئ التوجيهية؛
- (ج) تطبق مؤسسات الأعمال الإطار الجنساني والتوجيهات في جميع جوانب مسؤوليتها عن احترام حقوق الإنسان، أي الالتزام السياسي القوي، وإجراء بذل العناية الواجبة الهادفة بحقوق الإنسان، وإتاحة سبل الانتصاف الفعالة أو التعاون في ذلك، والمساهمة في تحقيق المساواة الجوهرية بين الجنسين؛
- (د) تضمن مؤسسات الأعمال مشاركة هادفة للنساء المحتمل تأثرهن، والمنظمات النسائية، والمدافعات عن حقوق الإنسان والخبراء في الشؤون الجنسانية في جميع مراحل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان؛
- (هـ) تقدم مؤسسات الأعمال الدعم وتستخدم نفوذها لضمان قيام جميع شركائها في الأعمال بتطبيق الإطار الجنساني والتوجيهات في عملياتهم واحترام حقوق الإنسان للمرأة؛
- (و) يعتمد الخبراء والاستشاريون الذين يقدمون المشورة لمؤسسات الأعمال بشأن تنفيذ المبادئ التوجيهية نهجاً يراعي الاعتبارات الجنسانية ويوصون بتدابير وسبل انتصاف تحويلية جنسانية؛
- (ح) تعتمد المؤسسات المالية الدولية الإطار الجنساني والتوجيهات، بما في ذلك في بذل العناية الواجبة لحقوق الإنسان، والموافقة على أي دعم مالي للمشاريع، ورصد هذه المشاريع وفي معالجة الشكاوى المتعلقة بالمشاريع المدعومة؛

(ط) تستخدم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، ومنظمات المجتمع المدني، والنقابات العمالية، والمنظمات النسائية، والمدافعون عن حقوق الإنسان، والمحامون، ومكاتب المحاماة، والقضاة، والصحفيون والأكاديميون، الإطار الجنساني والتوجيهات فيما يؤدونه من دور في تعزيز المساواة الجوهرية بين الجنسين وتنفيذ المبادئ التوجيهية؛

(ي) ينبغي للوكالات والمنظمات والمؤسسات التي تمول مشاريع لدعم نشر وتنفيذ المبادئ التوجيهية من جانب الدول و/ أو مؤسسات الأعمال أن تدمج صراحة المنظور الجنساني في هذه المشاريع تمشياً مع مقترح الإطار الجنساني والتوجيهات.

التوجيهات الجنسانية للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان*

المبدأ التوجيهي ١

١- يجب على الدول أن تتخذ الخطوات المناسبة للتأكد من أن جميع المؤسسات التجارية العاملة داخل إقليمها و/أو ضمن ولايتها القضائية تحترم حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة. ينبغي لجميع سياسات الدول وتشريعاتها وأنظمتها وأحكامها القضائية الهادفة إلى منع جميع أشكال التمييز والتحرش والعنف ضد المرأة والتحقيق فيها ومعاينة مرتكبيها وجبر المتضررين منها أن تتضمن الإطار الجنساني والتوجيهات الجنسانية بشأن المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

٢- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للدول أن تعالج الأسباب الجذرية لهيكل السلطة التمييزية التي تعمل ضد المرأة والتي تحول دون تحقيق المساواة الفعلية في جميع المجالات، بما في ذلك معالجتها باتخاذ التدابير الخاصة المؤقتة؛

(ب) ينبغي للدول أن تنقح تشريعاتها الحالية التي تميز ضد المرأة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وأن تتخذ تدابير فعالة للقضاء على التحرش الجنسي والعنف الجنساني ضد المرأة، بحيث تستطيع المرأة الوصول إلى الفرص المتاحة على قدم المساواة مع الرجل؛

(ج) ينبغي للدول أن تشجع وتحفز المؤسسات التجارية على المساهمة في تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين من أجل تمكين المؤسسات من الاضطلاع بمسؤوليتها عن احترام حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة؛

(د) ينبغي للدول أن تكفل مشاركة المرأة والمنظمات النسائية في اتخاذ التدابير القانونية والسياساتية، بما في ذلك من خلال تنفيذ المبادئ التوجيهية، بما في ذلك عبر خطة عمل وطنية وغيرها من الوسائل؛

(هـ) ينبغي للدول أن تدرج منظور جنسانياً في قوانين إلزامية بذل العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان، بما في ذلك القوانين المتعلقة بالرق المعاصر والشفافية في سلاسل التوريد؛

(و) ينبغي للدول أن تحرص على أن تكون الآليات القضائية وغير القضائية للدولة حساسة للعوائق الإضافية التي تواجهها المرأة في التماس سبل الانتصاف الفعالة من انتهاكات حقوق الإنسان ذات الصلة بالأعمال التجارية.

* ينبغي أن يُفهم من جميع الإشارات إلى "المرأة" في هذه التوجيهات على أنها تشمل الفتيات والنساء مغايرات الهوية الجنسانية وحاملات صفات الجنسين.

المبدأ التوجيهي ٢

٣- ينبغي للدول ألا تقتصر على تقديم الإرشاد فحسب، بل ينبغي لها أيضاً أن تضع حوافز وروادع لتشجيع جميع مؤسسات الأعمال المقيمة في إقليمها و/أو الواقعة ضمن ولايتها القضائية على احترام حقوق الإنسان للمرأة في جميع عملياتها، بما في ذلك في سلاسل التوريد.

٤- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للدول أن تعمل معاً على تهيئة الأطر الدولية التي تلزم المؤسسات التجارية باحترام حقوق الإنسان للمرأة والقضاء على التمييز والتحرش الجنسي والعنف الجنساني أينما عملت؛

(ب) ينبغي للدول أن تشجع المؤسسات التجارية على أن تعين نسبة مئوية معينة من النساء في مجالس إدارتها وأن ترفع تقارير عن الفجوة الفاصلة بين الجنسين في الأجور في جميع عملياتها؛

(ج) ينبغي للدول أن تستخدم بعثاتها الدبلوماسية والتجارية في تقديم التوجيه والدعم إلى المؤسسات التجارية العاملة في الخارج بشأن كيفية احترام حقوق الإنسان للمرأة عندما تواجه قواعد أو ممارسات تمييزية؛

(د) ينبغي للدول أن تنظر في تقديم حوافز إلى المؤسسات التجارية التي تُبين عن روح القيادة في اتخاذ خطوات قابلة للقياس ترمي إلى تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين في جميع عملياتها؛

(هـ) ينبغي للدول أن تطالب مؤسسات الأعمال المقيمة في إقليمها و/أو الواقعة ضمن ولايتها القضائية باحترام حقوق المدافعات عن حقوق الإنسان والمبلغات عن المخالفات في جميع مراحل عملياتها.

المبدأ التوجيهي ٣

٥- ينبغي للدول أن تقيم وتعالج الآثار التمييزية المباشرة وغير المباشرة للقوانين والسياسات القائمة على حقوق الإنسان للمرأة. وينبغي لها أن تراعي الإطار الجنساني والتوجيهات الجنسانية بشأن المبادئ التوجيهية في توجيه المؤسسات التجارية بشأن كيفية احترام حقوق الإنسان في جميع مراحل عملياتها.

٦- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للدول أن تستخدم المساواة بين الجنسين باعتبارها موضوعاً شاملاً في صياغة وتنقيح وتقييم جميع القوانين والأنظمة التي تؤثر على تعزيز وكفالة احترام مؤسسات الأعمال لحقوق الإنسان؛

(ب) ينبغي للدول أن تتخذ تدابير استباقية لضمان المشاركة الهادفة للنساء والمنظمات النسائية في وضع أو تحديث القوانين والسياسات؛

(ج) ينبغي للدول أن تنظر وتعالج الأثر المتباين الذي يخلفه العديد من القوانين المتعلقة بالمرأة، مثل تأثير المرأة بالقوانين المتعلقة بسلامة المستهلك والشركات، والعمل، وحقوق الإنسان، والبيئة، والإعلانات، والترفيه، والاستثمار، والأعمال المصرفية، والمالية، والضرائب، ومنع المنافسة؛

(د) ينبغي لسياسات الدولة، بما فيها المتعلقة بتنفيذ أهداف التنمية المستدامة، أن تكون تحويلية من الناحية الجنسانية. فعلى سبيل المثال، ينبغي للسياسات المتعلقة بالفقر والصحة والإسكان والتعليم والصرف الصحي والعمل اللائق والأرض والتغير المناخي أن تعالج الأسباب الجذرية للتمييز ضد المرأة.

المبدأ التوجيهي ٤

٧- ينبغي للدول أن تحرص على أن تكون المؤسسات التجارية المملوكة للدولة أو التي تسيطر عليها الدولة والوكالات الحكومية مثالا يحتذى في تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين بل تستخدم أيضاً نفوذها لتطالب شركاءها التجاريين بفعل الشيء نفسه.

٨- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للدول أن تطالب المؤسسات التعليمية التي تتلقى الدعم المالي أو تحظى بالاعتراف بالتوعية بشأن المساواة الفعلية بين الجنسين وبناء قدرات أصحاب المصلحة المعنيين لتحقيق هذا الهدف؛

(ب) ينبغي للدولة أن تلزم جميع المؤسسات التجارية المملوكة للدولة أو التي تسيطر عليها الدولة باتباع الإطار الجنساني والتوجيهات الجنسانية لدى بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان وجمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس؛

(ج) ينبغي للدول أن تطالب الوكالات التي تتعامل مع جهات المساعدة الإنمائية، واعتمادات التصدير والمعاشات التقاعدية والصناديق الاستثمارية السيادية بإدماج سياسات المساواة بين الجنسين في ولاياتها؛

(د) ينبغي للدول أن تلزم جميع المؤسسات التجارية المملوكة للدولة أو التي تسيطر عليها الدولة بتحديد نسبة مئوية معينة من النساء في مجالسها والكشف سنوياً عن بيانات التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين في مجال العمل؛

(هـ) ينبغي للدول أن تلزم جميع المؤسسات التجارية المملوكة للدولة أو التي تسيطر عليها الدولة باتخاذ تدابير فعالة لحماية الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية للمرأة؛

(و) ينبغي للدولة أن تلزم وكالاتها والمؤسسات التجارية التي تملكها الدولة أو التي تسيطر عليها بأن تكون لديها سياسات وآليات للتصدي للتحرش الجنسي والعنف الجنساني، والتمييز على أساس الحمل والأمومة/الأبوة والفجوة القائمة بين الجنسين في الأجور؛

(ز) ينبغي للدول أن تلزم جميع المؤسسات التجارية الدولية التي تملكها الدولة أو تسيطر عليها بإنشاء آليات تظلم فعالة مراعية للاعتبارات الجنسانية.

المبدأ التوجيهي ٥

٩- ينبغي للدول أن تحرص على أن تكون العقود المبرمة مع المؤسسات التجارية، بما في ذلك المتعلقة بخصخصة الخدمات العامة والشراكات بين القطاعين العام والخاص، مراعية لمنظور جنساني.

١٠- الإجراءات التوضيحية:

(أ) قبل خصخصة الخدمات العامة، ينبغي للدول أن تجري تقييماً للأثر الجنساني لفهم الآثار المتباينة لهذه القرارات فيما يخص المرأة؛

(ب) عند منح العقود المتعلقة بالخدمات العامة، ينبغي للدول أن تعطي الأفضلية للأعمال التجارية التي لها سجل فيما يخص اتخاذ التدابير الرامية إلى تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين في جميع مراحل عملياتها؛

(ج) ينبغي للدول أن تدرج الأحكام المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك التدابير التصحيحية لانتهاك هذه الأحكام في العقود المبرمة مع المؤسسات التجارية التي تعرض تقديم الخدمات العامة؛

(د) ينبغي للدول أن تقيم شراكات بين القطاعين العام والخاص من أجل تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، كأن يكون ذلك عن طريق التعاون مع المصارف لتمكين المرأة من سهولة الحصول على التمويل لبدء أعمال تجارية جديدة أو مواصلة التعليم العالي.

المبدأ التوجيهي ٦

١١- ينبغي للدول أن تدرج منظوراً جنسانياً في قوانينها وسياساتها التي تنظم المعاملات التجارية مع مؤسسات الأعمال التجارية، بما في ذلك تنظيم المشتريات العامة.

١٢- الإجراءات التوضيحية

(أ) على الدول، كما على المؤسسات الحكومية الدولية، أن تتزود بنسبة مئوية معينة من المنتجات والخدمات من مشاريع تجارية مملوكة للنساء؛

(ب) لا ينبغي للدول أن تجري معاملات تجارية إلا مع الأعمال التجارية التي لديها سياسات وآليات للتصدي للتحرش الجنسي والعنف الجنساني، والتمييز على أساس الحمل والأمومة/الأبوة والفجوة بين الجنسين في الأجور، والتمثيل الناقص للمرأة في المناصب القيادية والإدارية؛

(ج) ينبغي للدول أن تحرص على أن تكون مناطق تجهيز الصادرات والمناطق الاقتصادية الخاصة معززة لحقوق الإنسان للمرأة لا مقوضة لها وأن تسهم في تمكينها الاقتصادي.

المبدأ التوجيهي ٧

١٣- ينبغي للدول أن تتخذ تدابير إضافية لحماية المرأة من انتهاك حقوق الإنسان الخاصة بها، بما في ذلك الحماية من التحرش الجنسي والعنف الجنساني، من جانب المؤسسات التجارية العاملة في المناطق المتأثرة بالنزاعات. وينبغي لهذه الدول أيضاً أن تعزز مشاركة المرأة في بناء السلام وعمليات العدالة الانتقالية. وينبغي اتخاذ هذه التدابير فردياً وجماعياً، من الدول المضيفة والدول الأصلية.

١٤- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للدول أن تعزز الشراكات التعاونية بين أصحاب المصلحة المتعددين من أجل تغيير الأعراف الاجتماعية التي تتغاضى عن التمييز الجنساني، أو التحرش الجنسي والعنف الجنساني وتطبع ذلك وتبرره؛

(ب) ينبغي للدول أن تبني قدرات المؤسسات التجارية، وبخاصة العاملة في المناطق المتأثرة بالنزاعات، من أجل كشف المخاطر المتصلة بالتحرش الجنسي والعنف الجنساني ومنعها والتخفيف منها؛

(ج) ينبغي للدول، في الحالات المناسبة، أن تحذر المؤسسات التجارية المقيمة في إقليمها و/أو الواقعة تحت ولايتها القضائية من العمل في المناطق المتأثرة بالنزاعات حيث قد لا يكون من الممكن منع المخاطر المتصلة بالتحرش الجنسي والعنف الجنساني أو التخفيف منها؛

(د) ينبغي للدول أن تنشئ روادع، بما في ذلك سحب الدبلوماسية الاقتصادية والدعم المالي، لثني المؤسسات التجارية المقيمة في إقليمها و/أو الواقعة تحت ولايتها القضائية عن التسبب في التحرش الجنسي والعنف الجنساني أو المساهمة فيه أو التورط فيه بشكل مباشر في المناطق المتأثرة بالنزاعات أو المناطق الأخرى؛

(هـ) ينبغي للدول أن تكفل فعالية سبل الانتصاف التحويلية الجنسانية المتاحة للنساء اللاتي يعانين من التحرش الجنسي والعنف الجنساني. وينبغي لها أيضاً أن تحرص على سرعة مساءلة المؤسسات التجارية التي تتسبب في التحرش الجنسي والعنف الجنساني أو تساهم فيه أو تتورط فيه بشكل مباشر؛

(و) ينبغي للدول أن تمنح المرأة والمنظمات النسائية دوراً مركزياً في حل النزاعات وعمليات بناء السلام.

المبدأ التوجيهي ٨

١٥- ينبغي للدول، تمشياً مع التزاماتها الدولية في مجال حقوق الإنسان، أن تعامل مسألة المساواة بين الجنسين بوصفها مسألة شاملة لعدة قطاعات ويتعين إدراجها في الاستراتيجيات والسياسات والبرامج والإجراءات لجميع الوزارات والإدارات والوكالات والمؤسسات الحكومية التي تجسد الممارسات التجارية.

١٦- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للدول أن تنظر في إنشاء هيئة مشتركة بين الوزارات لتنسيق الجهود الرامية إلى تعزيز المساواة الفعلية بين الجنسين وفقاً للقانون الدولي لحقوق الإنسان والأطر السياسية في جميع الهيئات الحكومية؛

(ب) ينبغي للدول أن تنظم حلقات عمل ودورات لتعلم الأقران بهدف تعزيز مراعاة الفوارق بين الجنسين في أوساط مسؤوليها وواضعي سياساتها؛

(ج) ينبغي للدول أن تجري تقييماً للأثر الجنساني الذي تخلفه جميع القوانين والسياسات، بما فيها المتعلقة بالضرائب والميزانيات؛

(د) ينبغي للدول أن تحرص على أن تكون السلطات الحكومية على صعيد المقاطعات والبلديات على وعي بحقوق الإنسان للمرأة وأن تكون لديها القدرة على احترام هذه الحقوق وحمايتها والوفاء بها.

المبدأ التوجيهي ٩

١٧- ينبغي للدول أن تجري بصفة دورية سابقة ولاحقة تقييمات أثر مراعية للمنظور الجنساني في اتفاقاتها التجارية والاستثمارية. ينبغي للدول أن تُضمن هذه الاتفاقات نصاً يلزم المستثمرين باحترام حقوق الإنسان للمرأة بموجب القانون الوطني والدولي.

١٨- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للدول أن تضمن المشاركة الفعلية للنساء والمنظمات النسائية قبل التفاوض بشأن اتفاقات التجارة والاستثمار وأثناء التفاوض؛

(ب) ينبغي للدول أن تستخدم اتفاقات التجارة والاستثمار بوصفها أداة استراتيجية لحماية وتعزيز حقوق الإنسان للمرأة وتعزيز الفرص الاقتصادية للمرأة؛

(ج) ينبغي للدول أن تدرج في اتفاقاتها التجارية والاستثمارية أحكاماً متعلقة بالوصول إلى سبل الانتصاف من انتهاكات حقوق الإنسان ذات الصلة بالأعمال التجارية.

المبدأ التوجيهي ١٠

١٩- ينبغي للدول أن تشجع المؤسسات المتعددة الأطراف على اعتماد منظور جنساني لدى الاضطلاع بولاياتها. وينبغي للدول أيضاً أن تحرص على أن تكون الاتفاقات والأطر السياسية المتفاوض بشأنها في إطار متعدد الأطراف معززةً للمساواة الفعلية بين الجنسين وأن تتفادى مفاقمة التمييز القائم الذي تواجهه المرأة.

٢٠- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للدول أن تنظر في الأثر الجنساني للاتفاقات الدولية والأطر السياسية المعتمدة في جميع المجالات ذات الصلة، مثل العمل، والتجارة، والتمويل، والاستثمار، والملكية الفكرية، والتنمية، والطاقة، والبيئة، وتغير المناخ، والصحة، والسكان، ونزع السلاح، والسلام، والأمن؛

(ب) ينبغي للدول أن تعالج مسألة التمثيل الناقص للنساء في المناصب القيادية في المؤسسات المتعددة الأطراف؛

(ج) ينبغي للدول أن تشجع المؤسسات المتعددة الأطراف على تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال سياساتها المتصلة، على سبيل المثال، بالتوظيف، وبيئة العمل والمشتريات.

المبدأ التوجيهي ١١

٢١- المؤسسات التجارية مسؤولة عن تفادي التعدي على حقوق الإنسان للمرأة ومعالجة التأثيرات الضارة بحقوق الإنسان التي تتورط فيها هذه المؤسسات. وللإضطلاع بهذه المسؤولية، ينبغي للمؤسسات التجارية أن تساهم في تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين وأن تتفادى مفاخرة التمييز القائم ضد المرأة أو تكراره في كل مراحل عملياتها.

٢٢- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تهيئ بيئة تمكن المرأة من الوصول إلى جميع الفرص على قدم المساواة مع الرجل. فعلى سبيل المثال، من شأن التحرش الجنسي، والفجوة بين الجنسين في الأجور، والافتقار إلى مرافق النظافة الصحية الشخصية وبيئة عمل غير ملائمة للطمث ثني المرأة عن اغتنام الفرص الوظيفية والبقاء في العمل؛

(ب) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تتخذ خطوات لدعم العمليات في تشكيل النقابات وتولي المناصب القيادية في هذه المؤسسات؛

(ج) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تستكشف سبلا مبتكرة لتعزيز حقوق المرأة وأن تشارك في الدعوة إلى تغيير القوانين والممارسات الاجتماعية التمييزية؛

(د) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تجد سبلا لتقديم القروض وإتاحة إمكانية الحصول على التمويل للنساء، بمن فيهن اللائي قد لا يكون لديهن ملك بسبب القوانين أو الممارسات الاجتماعية التمييزية؛

(هـ) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تحرص على ألا تكون عمليات حيازة الأراضي والتعويض عنها معززة للممارسات التمييزية الجنسانية فيما يخص ملكية الأراضي ولا مُضرةً بسبل عيش المرأة وكسب رزقها؛

(و) ينبغي للمؤسسات التجارية ألا تركز القوالب النمطية الجنسانية أو تجعل من المرأة جسداً ذا طابع جنسي في أي عملية متصلة بمنتجاتها أو خدماتها، بما في ذلك المبيعات والتسويق؛

(ز) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تتخذ مجموعة من التدابير (من قبيل التدابير الإيجابية ودعم التطوير المهني) لكفالة المساواة في تمثيل المرأة في القوة العاملة على جميع المستويات، بما في ذلك في المجالس. وينبغي لها أيضاً إشراك وتحفيز شركائها التجاريين على أن يحدوا حذوها؛

(ح) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تتخذ تدابير فعالة لضمان عدم خضوع المرأة للتحرش أو لتسلط الأقران أو للتهديد في الفضاء السيبراني، وضمان قدرتها على استخدام منابر وسائط التواصل الاجتماعي دون خوف من التمييز أو التهديد بالعنف؛

(ط) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تتخذ خطوات لاحترام الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية للمرأة، كأن تتيح على سبيل المثال الإجازة الوالدية المدفوعة الأجر، وتعرض على الآباء الجدد الاستفادة من خيارات مرونة ساعات العمل أو العمل من المنزل، وتتيح غرفاً للرضاعة الطبيعية في مكان العمل. وينبغي للمؤسسات التجارية أيضاً أن تتوقف عن ممارسة الإلزام باختبار كشف الحمل.

المبدأ التوجيهي ١٢

٢٣- من أجل احترام حقوق المرأة المعترف بها دولياً، ينبغي للمؤسسات التجارية أن تراعي، من جملة صكوك أخرى، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل في جميع الظروف ذات الصلة في كل مراحل عملياتها.

٢٤- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تحترم حقوق الإنسان للمرأة وأن تساهم في تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين بوصف ذلك مبدأً معيارياً، على الرغم من إمكانية وجود دراسة جدوى للقيام بذلك أيضاً؛

(ب) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تدمج سياسة للمساواة بين الجنسين في جميع الإدارات وجميع مراحل العمليات لدى الاضطلاع بمسؤوليتها عن احترام حقوق الإنسان للمرأة. وقد يتطلب ذلك بناء قدرات الموظفين والشركاء التجاريين فيما يتعلق بحقوق الإنسان للمرأة والمساواة بين الجنسين؛

(ج) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تستند في مدوناتها إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل وأن تحيل إليهما تفادياً لخطر اعتماد قراءة محايدة جنسياً لحقوق الإنسان في إطار الشريعة الدولية لحقوق الإنسان؛

(د) وعلاوة على ذلك، ينبغي للمؤسسات التجارية أن تكون على وعي بأشكال التمييز المتشابكة التي تواجهها النساء بسبب تداخل هذه الأشكال: فقد تتأثر مختلف النساء بالأنشطة التجارية بدرجة مختلفة بالنظر إلى متغيرات من قبيل السن، واللون، والطبقة الاجتماعية، والفئة الإثنية، والدين، واللغة، والتعلم، والوصول إلى الموارد الاقتصادية، والحالة الزوجية، والميل الجنسي، والهوية الجنسية، والإعاقة، والإقامة في منطقة ريفية، والمركز من حيث الهجرة أو الانتماء إلى الشعوب الأصلية أو الأقليات.

(هـ) وفي حالة تأثير المؤسسات التجارية سلباً على نساء الشعوب الأصلية، فينبغي لهذه المؤسسات أن تراعي الحقوق، ومنها الحق في تقرير المصير، والحق في الموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة، المبينة في اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية لعام ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) لمنظمة العمل الدولية وفي إعلان الأمم المتحدة بشأن حقوق الشعوب الأصلية.

المبدأ التوجيهي ١٣

٢٥- لا ينبغي للمؤسسات التجارية أن تتسبب أو تساهم في الآثار السلبية على حقوق الإنسان للمرأة، وينبغي لها أن تعالج هذه الآثار عند وقوعها. وينبغي لها أيضاً أن تتخذ التدابير الملائمة لمنع وتخفيف الآثار السلبية على حقوق الإنسان للمرأة التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها في إطار علاقاتها التجارية.

٢٦- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تتجنب تقويض حقوق الإنسان للمرأة في الحد الأدنى وأن تعزز هذه الحقوق عن طريق اعتماد سياسة مساواة بين الجنسين وتطبيقها فعلياً في كل مراحل عملياتها؛

(ب) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تشجع جميع شركائها التجاريين على احترام حقوق الإنسان للمرأة، من خلال تبيان توقعاتها بشأن المساواة بين الجنسين وتقييم الأداء على هذا الأساس، وتقديم المشورة، وبناء القدرات، وتقديم الحوافز، على سبيل المثال؛

(ج) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تحرص على ألا تكون للتكنولوجيات الجديدة مثل الذكاء الاصطناعي والتشغيل الآلي آثار سلبية غير متناسبة في حقوق الإنسان للمرأة.

المبدأ التوجيهي ١٤

٢٧- وينبغي لجميع المؤسسات التجارية، بما في ذلك المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الحجم، أن تتخذ الخطوات المناسبة وفقاً للمبادئ التوجيهية من أجل احترام حقوق الإنسان للمرأة، بما في ذلك العمليات في الاقتصاد غير الرسمي.

٢٨- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي اعتماد منظور جنساني عند تحديد شدة التأثيرات الضارة بحقوق الإنسان وعدم قابلية معالجتها بموجب المبادئ التوجيهية؛

(ب) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تستخدم ما لديها من نفوذ لدى الشركاء التجاريين الذين تتعامل معهم قصد تشجيعهم على احترام حقوق الإنسان للمرأة؛

(ج) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تضع خريطة للعاملين في الاقتصاد غير الرسمي الذين يشكلون جزءاً من سلاسل الإمداد، وأن تحدد القضايا الخاصة بالجنسانية وتتخذ الخطوات المناسبة لمعالجة هذه القضايا؛

(د) ينبغي للرابطات المهنية، بما في ذلك المؤسسات الصغرى والصغيرة، أن تذكى الوعي لدى أعضائها وأن تبني قدراتهم لكي يطبقوا مبادئ المساواة بين الجنسين في ممارستهم.

المبدأ التوجيهي ١٥

٢٩- ينبغي للمؤسسات التجارية أن تدمج الإطار الجنساني والتوجيهات الجنسانية في جميع السياسات والعمليات الجارية بهدف تنفيذ جميع جوانب مسؤوليتها عن احترام حقوق الإنسان

في إطار المبادئ التوجيهية، أي الالتزام بسياسة عامة، وبذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان ومعالجة أي آثار ضارة بحقوق الإنسان تسببها أو تساهم فيها.

٣٠- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تستخدم أدوات من قبيل أداة تحليل الفجوة الجنسانية في إطار مبادئ تمكين المرأة لتقييم طبيعة ومدى التمييز الجنساني في جميع مراحل عملياتها وكذلك تقييم فعالية التدابير التي تتخذها في مجال المساواة بين الجنسين؛

(ب) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تدمج مسألة المساواة بين الجنسين بوصفها مسألة شاملة في جميع السياسات والعمليات والاستراتيجيات المعمول بها على صعيد جميع الإدارات، بدلاً من الاكتفاء باعتبارها مسألة تنوع أو إدماج لا تتعلق إلا بإدارة الموارد البشرية.

المبدأ التوجيهي ١٦

٣١- ينبغي للمؤسسات التجارية أن ترسخ التزامها باحترام حقوق الإنسان للمرأة وأن تساهم في تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين في إطار سياسة تروم المساواة بين الجنسين وتُطبَّق من القاعدة إلى القمة على نحو تشاركي ولكن تُعتمد على أعلى مستوى. ومن شأن هذه السياسة أن تكون وثيقة قائمة بذاتها أو مدمجة في مشروع سياسة عامة لحقوق الإنسان.

٣٢- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للمؤسسات التجارية، أن تضع وتستعرض دورياً، سياسة للمساواة بين الجنسين في إطار تشاور هادف مع النساء والمنظمات النسائية والمدافعات عن حقوق الإنسان والخبراء والخبيرات في الشؤون الجنسانية؛

(ب) وينبغي لسياسة المساواة بين الجنسين أن تقوم بما يلي:

'١' الإشارة إلى المعايير الدولية ذات الصلة، مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل، والاعتماد على الإطار الجنساني والتوجيهات الجنسانية بشأن المبادئ التوجيهية؛

'٢' مراعاة الطابع المتداخل لمسألة التمييز؛

'٣' إدراج غايات ومؤشرات قابلة للقياس، وتوضيح ما هو متوقع من الشركاء التجاريين؛

'٤' تُبلِّغ السياسة لجميع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، ومنهم المستخدمين والعملاء، بشكل يسير لغةً وشكلاً؛

'٥' تُدمج السياسة ضمن العمليات التشغيلية لجميع الإدارات؛

(ج) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تخصص الأموال اللازمة وتحدد الأشخاص

المسؤولين عن تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين؛

(د) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تفصح سنوياً عن بيانات مصنفة حسب نوع الجنس بشأن التقدم المحرز في جميع مراحل عملياتها وفق المؤشرات المحددة في سياسة المساواة بين الجنسين.

المبدأ التوجيهي ١٧

٣٣- ينبغي للمؤسسات التجارية أن تدمج المنظور الجنساني بشكل صريح عند تنفيذ جميع الخطوات المتعلقة ببذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان على النحو المحدد في المبادئ التوجيهية. وينبغي للسياسة الجارية بشأن بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان أن تشمل كلا من التأثيرات الضارة الفعلية والمحتملة على حقوق الإنسان للمرأة في المؤسسات التجارية التي قد تتسبب فيها هذه المؤسسات أو تساهم فيها، أو قد ترتبط بشكل مباشر بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها المقدمة في إطار علاقاتها التجارية.

٣٤- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ما لم تعتمد المؤسسات التجارية منظوراً جنسانياً، فإنها لن تكون قادرة على تحديد الآثار السلبية المتباينة وغير المتناسبة التي قد تكون لعملياتها على المرأة؛

(ب) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تستوعب البعد الجنساني باعتباره مسألة مساواة، بدلاً من اعتباره مجرد عملية شكلية أو إضافة إلى بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان؛

(ج) وإذا كانت المؤسسة التجارية بحاجة إلى تحديد المجالات ذات الأولوية التي تشتد فيها مخاطر الآثار السلبية، فينبغي أن يكون ذلك بمشاركة المجتمعات المحلية المتضررة المحتملة، بما في ذلك مجتمعات النساء والمنظمات النسائية؛

(د) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تنظر دائماً إلى التحرش الجنسي والعنف الجنساني على أنهما مخاطر شديدة الآثار على حقوق الإنسان. وينبغي لها ألا تتسامح إطلاقاً مع هذه الآثار في جميع مراحل عملياتها.

المبدأ التوجيهي ١٨

٣٥- عند تحديد وتقييم أي آثار سلبية فعلية أو محتملة على حقوق الإنسان، ينبغي للمؤسسات التجارية أن تعتمد نهجاً مراعيًا للاعتبارات الجنسانية، وأن تستعين بخبراء وخبيرات في الشؤون الجنسانية، وتجري مشاورات هادفة مع المتضررات المحتملات من النساء والمنظمات النسائية (بما في ذلك المنظمات الشعبية) والمدافعات عن حقوق الإنسان.

٣٦- الإجراءات التوضيحية:

(أ) من أجل التغلب على العقبات العملية، والمعايير الأبوية أو مخاطر العنف، التي قد تُثني النساء المحتمل تأثرهن عن المشاركة في عمليات تقييم الأثر، ينبغي للمؤسسات التجارية أن تتخذ نهجاً استباقياً وتعتمد وسائل مبتكرة (مثل تقديم خدمات رعاية الأطفال خلال الاجتماعات أو عقد اجتماعات منفصلة للنساء)؛

(ب) قد لا ترى المجتمعات المحلية المتضررة أن المشاركة في المشاورات مجدية إلا إذا كانت قبل بدء المشروع، وأتيحَت المعلومات الكافية عن المشروع بطريقة يسيرة وفي الوقت المناسب، وأُخذت الشواغل التي أعربت عنها هذه المجتمعات على محمل الجد وعولجت، وظل الاتصال بشكل مستمر وشفافية؛

(ج) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تستخدم بيانات ومؤشرات نتائج مصنفة حسب نوع الجنس بغرض تقييم الأثر الحقيقي لأنشطة هذه المؤسسات على المرأة، وأن تدرك أن النساء قد يتأثرن بدرجات مختلفة بسبب الطابع المتداخل للتمييز؛

(د) من شأن وجود المنظمات النسائية و/أو النقابات في العملية التشاورية أن يعالج مسألة التباين القائم عموماً بين المؤسسات التجارية والمجتمعات المحلية المتضررة.

المبدأ التوجيهي ١٩

٣٧- ينبغي للمؤسسات التجارية أن تدمج النتائج المستخلصة من تقييمات الأثر في جميع العمليات ذات الصلة وأن تتخذ مجموعة من التدابير التحويلية الجنسانية الرامية إلى منع وتخفيف الآثار السلبية وفقاً للمبادئ التوجيهية.

٣٨- الإجراءات التوضيحية:

- (أ) اعتماداً على نتائج تقييم الآثار، قد تشمل التدابير الجنسانية التحويلية ما يلي:
- '١' إعادة النظر في سياسة المساواة بين الجنسين والعمليات والممارسات الإدارية لمعالجة الشواغل المنهجية المتصلة بالآثار الضارة على حقوق الإنسان للمرأة؛
 - '٢' تعديل المشاريع الجارية لمنع أو تقليل التأثيرات الضارة على المرأة؛
 - '٣' زيادة مراعاة الفوارق بين الجنسين في صفوف موظفي المؤسسات في جميع الإدارات ودعم الشركاء التجاريين في وضع نظم إدارية مراعية للاعتبارات الجنسانية؛
 - '٤' بناء قدرات موظفي المؤسسة وشركائها التجاريين لمعالجة التحرش الجنسي والعنف الجنساني على نحو فعال؛
 - '٥' اعتماد سياسات للعمل الإيجابي من أجل التغلب على نقص تمثيل المرأة في المناصب الإدارية وفي مجالس الإدارة؛
 - '٦' تطوير الشراكات التعاونية مع المنظمات النسائية؛
 - '٧' تقديم سبل انتصاف فعالة قادرة على إحداث تغيير، أو التعاون في معالجة التأثيرات الضارة التي قد حدثت بالفعل؛
- (ب) في الحالات المناسبة، ينبغي أن تضطلع المؤسسات التجارية أيضاً بالدعوة إلى دعم المساواة بين الجنسين.

المبدأ التوجيهي ٢٠

٣٩- ينبغي للمؤسسات التجارية أن تتعقب فعالية عمليات تصديها باستخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس، مُجمع وفقاً لنهج قائم على حقوق الإنسان، ونتائج توضع بالتشاور مع النساء المتضررات والمنظمات النسائية والخبراء والخبيرات في الشؤون الجنسانية.

٤٠- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تحرص على أن تكون المؤشرات مراعية للاعتبارات الجنسانية، وإلا لن تكون عملية التعقب ناجحة في كشف الآثار المتباينة على المرأة؛

(ب) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تتبع فعالية عمليات تصديها بأكملها، بما في ذلك سلاسل الإمداد؛

(ج) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تشرك النساء والمنظمات النسائية والفتيات المجتمعية المحلية من أجل تقييم فعالية عمليات التصدي التحويلية الجنسانية.

المبدأ التوجيهي ٢١

٤١- ينبغي للمؤسسات التجارية أن تبلغ بانتظام المعلومات المناسبة واليسيرة إلى أصحاب المصلحة المتأثرين. وينبغي لكل من المعلومات ووسائل الاتصال أن تصدى للتمييز الجنساني والآثار المتباينة التي تتعرض لها المرأة.

٤٢- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تتخذ الخطوات المناسبة للتأكد من أن وسائل إيصال المعلومات في متناول النساء المحتمل تأثرهن؛

(ب) إذا كانت المعلومات المبلغة تتعلق بالتحرش الجنسي والعنف الجنساني، تعيّن على المؤسسات التجارية أن تحترم حق الضحايا في الخصوصية، وألا تفصح عن هوية الضحايا أو غيرها من المعلومات المحددة لهويتهم الشخصية تجنباً للوصم الاجتماعي ولمزيد من الإيذاء؛

(ج) في المعلومات المقدمة، ينبغي استخدام بيانات مفصلة حسب نوع الجنس حيثما اقتضى الأمر؛

(د) وينبغي تفسير استثناء السرية التجارية تفسيراً ضيقاً، مع إيلاء الاعتبار الواجب لاحتمال تدهور حالة الأفراد والمجتمعات المحلية المحرومة، أو المهمشة أو الضعيفة بسبب عدم الكشف عن المعلومات.

المبدأ التوجيهي ٢٢

٤٣- ينبغي للمؤسسات التجارية أن تحمي سبل الانتصاف التحويلية الجنسانية، أو تتعاون في تقديمها لما يتبين لديها أنها قد تسببت أو ساهمت في تأثيرات ضارة بحقوق الإنسان.

٤٤- الإجراءات التوضيحية:

(أ) عند تقديم "باقة" من سبل الانتصاف من أجل معالجة التأثيرات الضارة، وفقاً لتقرير الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والسبعين (A/72/162)، ينبغي ألا يغيب عن بال المؤسسات التجارية التأثيرات المتباينة والمتداخلة التي تتأثر بها المرأة وحقوق الإنسان الخاصة بها؛

(ب) ينبغي لسبل الانتصاف التي تتيحها المؤسسات التجارية فيما يخص التحرش الجنسي والعنف الجنساني أن تكون مراعية لتجارب المرأة. وينبغي لتسويات التعويض، على سبيل المثال، ألا تستبعد أبداً إمكانية الوصول إلى الآليات القضائية أو غير القضائية ولا ينبغي استخدام اتفاقات عدم الكشف عن المعلومات إلا إذا طلبت المرأة المتضررة ذلك؛

(ج) بالإضافة إلى معالجة تأثيرات ضارة محددة، ينبغي لسبل الانتصاف في الحالات المناسبة أن تهدف أيضاً إلى إحداث تغييرات منهجية في هياكل السلطة التمييزية. فعلى سبيل المثال، إذا لم تؤخذ شكاوى التحرش الجنسي في المصانع على محمل الجد بسبب نقص في تمثيل المرأة في المناصب الإدارية، تعيّن معالجة هذا الاختلال؛

(د) عندما تكون التأثيرات السلبية، بما في ذلك على حقوق الإنسان للمرأة، مرتبطة ارتباطاً مباشراً بموردين لمؤسسة تجارية، ينبغي للمؤسسة أن تلزم وتحفز مورديها بتوفير سبل انتصاف فعالة، وإن كانت المؤسسة غير ملزمة بمعالجة هذه المسألة بذاتها بموجب المبادئ التوجيهية؛

(هـ) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تُبين عن الاتساق لدى الاضطلاع بمسؤوليتها عن التعاون في معالجة التأثيرات السلبية من خلال عمليات مشروعة. فعلى سبيل المثال، ينبغي لها أن تتقيد بالقرارات المنبثقة عن هذه العمليات وأن تتجنب استهداف المجتمعات المحلية المتضررة، ومنها المدافعات عن حقوق الإنسان والقيادات النقابية، لالتماسها سبل انتصاف مشروعة.

المبدأ التوجيهي ٢٣

٤٥ - ينبغي للمؤسسات التجارية، في جميع السياقات، أن تحترم القوانين الوطنية ذات الصلة، فضلاً عن المعايير الإقليمية والدولية المتعلقة بحقوق الإنسان للمرأة، وأن تساهم في تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين.

٤٦ - الإجراءات التوضيحية:

(أ) إذا كانت القواعد أو الممارسات الاجتماعية في بلد ما تميز ضد المرأة، تعيّن على المؤسسات التجارية أن تستكشف سبل مبتكرة لدعم حقوق الإنسان الدولية للمرأة وأن تستخدم نفوذها بصورة إيجابية لتغيير تلك المعايير التمييزية؛

(ب) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تكون مدركة لمسؤوليتها القانونية لما تسبب أو تساهم في التحرش الجنسي والعنف الجنساني.

المبدأ التوجيهي ٢٤

٤٧- لدى ترتيب أولويات العمل فيما يخص معالجة التأثيرات الضارة بحقوق الإنسان التي هي أشد أو غير قابلة للإصلاح، ينبغي للمؤسسات التجارية أن تدرك أن للتمييز الجنساني، والتحرش الجنسي والعنف الجنساني تأثيرات شديدة ولا يمكن إصلاحها.

٤٨- الإجراءات التوضيحية:

- (أ) ينبغي للمؤسسات التجارية أن ترى في التمييز الجنساني، والتحرش الجنسي والعنف الجنساني تأثيرات ضارة يتعين منعها والتخفيف منها وإصلاحها على سبيل الأولوية؛
- (ب) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تحرص على أن يسترشد أي قرار في ترتيب أولويات العمل بالمشاركة الهادفة للنساء المحتمل تأثرهن والمنظمات النسائية.

المبدأ التوجيهي ٢٥

٤٩- يجب على الدول أن تحرص على أن تكون جميع التدابير التشريعية أو القضائية أو الإدارية أو غيرها من الخطوات التي تتخذها لتزويد الأشخاص المتضررين بإمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة من انتهاكات حقوق الإنسان ذات الصلة بالأعمال التجارية تدابير وخطوات تحويلية جنسانية.

٥٠- الإجراءات التوضيحية:

- (أ) ينبغي للدول أن تكفل مشاركة المرأة والمنظمات النسائية في تنفيذ الإصلاحات التشريعية أو الإدارية أو القضائية لتحسين فرص الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة من انتهاكات حقوق الإنسان ذات الصلة بالأعمال التجارية؛
- (ب) ينبغي للدول أن تتخذ خطوات فعالة للتحقيق بشأن التأثيرات الضارة المرتبطة بالأعمال التجارية على حقوق الإنسان للمرأة، بما في ذلك التحقيق بشأن أعمال التحرش الجنسي والعنف الجنساني التي تقع في إقليمها و/أو ولايتها القضائية ومعاقبة الجناة وجبر الضحايا؛
- (ج) ينبغي للدول أن تنشئ آليات وعمليات لمعالجة التأثيرات الضارة الخارجة عن الحدود الإقليمية التي تسببت أو ساهمت فيها المؤسسات التجارية المقيمة في إقليمها و/أو الواقعة تحت ولايتها القضائية، وأن تعزز التعاون عبر الحدود في الحالات التي لها بعد عبر وطني؛
- (د) ينبغي للدول أن تحرص على أن تكون المؤسسات القضائية وغير القضائية قادرة على إتاحة سبل انتصاف تحويلية جنسانية لتحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين؛
- (هـ) ينبغي للدول أن تبني قدرات القضاة والمدعين العامين وأفراد الشرطة وغيرهم من الجهات الفاعلة ذات الصلة حتى يتسنى لهؤلاء العمل في جو يراعي الاعتبارات الجنسية ودون قوالب نمطية جنسانية تمييزية عند التعامل مع الشكاوى المقدمة بشأن التأثيرات الضارة على حقوق الإنسان للمرأة.

المبدأ التوجيهي ٢٦

٥١- لدى اتخاذ خطوات للحد من العقوبات القانونية والعملية وغيرها من العقوبات القائمة فيما يخص الوصول إلى الآليات القضائية المحلية في قضايا انتهاكات حقوق الإنسان ذات الصلة بالأعمال التجارية، ينبغي للدول أن تولي المزيد من الاهتمام بالحوجز التي تواجهها النساء عند التماس سبل الانتصاف الفعالة.

٥٢- الإجراءات التوضيحية:

(أ) تمشياً مع التوصية العامة رقم ٣٣ (٢٠١٥) بشأن وصول المرأة إلى العدالة، الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، ينبغي للدول أن تتخذ تدابير استباقية وموجهة إلى الحد من العقوبات الإضافية التي قد تواجهها المرأة في مساءلة المؤسسات التجارية عن انتهاكات حقوق الإنسان، مثل تدني مستوى الإلمام بالقراءة والكتابة، وقلة الموارد الاقتصادية، والتنميط الجنساني والقوانين التمييزية، والمعايير الثقافية الأبوية والمسؤوليات الأسرية؛

(ب) ينبغي للدول أن تحدث إصلاحاً منهجياً لمعالجة التحيز الجنساني وهياكل السلطة التمييزية التي تضر بالمرأة في البحث عن سبل الانتصاف الفعالة من انتهاكات حقوق الإنسان ذات الصلة بالأعمال التجارية. فعلى سبيل المثال، من شأن الفجوة بين الجنسين في الأجور أن تؤدي إلى امتلاك المرأة لموارد أقل من أجل التماس سبل الانتصاف؛

(ج) ينبغي للدول أن تضع آليات لضمان عدم توجيه أي أعمال انتقامية أو اقتصادية ضد النساء، بمن فيهن المدافعات عن حقوق الإنسان والقيادات النقابية، الملتزمات لسبل الانتصاف؛

(د) ينبغي للدول أن تنظر في إمكانية استخدام الابتكارات التكنولوجية للحد من العقوبات العملية التي تواجهها المرأة في الوصول إلى المحاكم، بما فيها العقوبات المتعلقة بالوصول المادي، وازدياد الأذى بفعل الشهادات المتكررة؛

(هـ) يجوز لبرامج المساعدة القانونية أن تعتمد عتبة مالية متفاوتة في تقديم الدعم للنساء المتضررات الملتزمات لسبل الانتصاف، بينما ينبغي أن يتاح الدعم لجميع ضحايا التحرش الجنسي والعنف الجنساني.

المبدأ التوجيهي ٢٧

٥٣- ينبغي للدول أن تسند ولاية صريحة لآليات التظلم غير القضائية، وأن تزودها بالسلطات والموارد الكافية للتعامل مع انتهاكات حقوق الإنسان ذات الصلة بالأعمال التجارية، بما في ذلك شكاوى التمييز الجنساني والتحرش الجنسي المقدمة ضد المؤسسات التجارية.

٥٤- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للدول أن تمنح آليات التظلم غير القضائية الصلاحيات اللازمة لتقديم سبل انتصاف تحويلية فعالة في القضايا المتعلقة بالتمييز الجنساني والتحرش الجنسي ذات الصلة بالمؤسسات التجارية؛

- (ب) عند إجراء تعيينات في آليات التظلم غير القضائية، مثل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وجهات الاتصال الوطنية، ينبغي للدول أن تراعي التوازن بين الجنسين؛
- (ج) ينبغي للرابطات العالمية والإقليمية للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تبنى قدرات أعضائها على دمج مبدأ المساواة بين الجنسين بوصفه مسألة شاملة في جميع مراحل عملياتها، بما في ذلك عند النظر في الشكاوى؛
- (د) ينبغي لجهات الاتصال الوطنية أن تحدد وتعالج العقبات الإضافية التي تواجهها النساء في تقديم الشكاوى. وينبغي لها أيضاً أن تعتمد نهجاً مراعيّاً للاعتبارات الجنسانية لدى دراسة الشكاوى ونهجاً تحويلياً جنسانياً في تيسير المصالحة أو الوساطة أو الحوار بين الأطراف وفي تقديم توصيات في البيانات الختامية؛
- (هـ) ينبغي للدول أن تحرص على أن تعمل نظم العدالة العرفية أو التابعة للشعوب الأصلية بما يتفق مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان للمرأة.

المبدأ التوجيهي ٢٨

٥٥- ينبغي للدول أن تتخذ الخطوات اللازمة، فردياً أو جماعياً، للتأكد من أن جميع آليات التظلم غير التابعة للدولة، سواء التي تديرها المؤسسات التجارية أو الرابطات الصناعية، أو هيئات أصحاب المصلحة المتعددين أو المؤسسات المالية الدولية، التي تتناول انتهاكات حقوق الإنسان ذات الصلة بالأعمال التجارية تطبق الإطار الجنساني والتوجيهات الجنسانية بشأن المبادئ التوجيهية.

٥٦- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للدول أن توجه المؤسسات التجارية التي تنشئ آليات تظلم على المستوى التنفيذي وأن تمارس الرقابة على عملية معالجة مواطن التفاوت القائمة بين مختلف المؤسسات والمجتمعات المحلية المتضررة، بمن فيهم النساء؛

(ب) ينبغي لآليات التظلم التي أنشأتها المؤسسات المالية الدولية أن تتخذ تدابير محددة لجعل النساء المحتمل تأثرهن على علم بتلك الآليات، وأن تستعين بإسهامات المنظمات النسائية، وتعتمد نهجاً مراعيّاً للاعتبارات الجنسانية في جميع مراحل عملية التظلم وأن توصي بتدابير علاجية تحويلية جنسانية.

المبدأ التوجيهي ٢٩

٥٧- ينبغي لآليات التظلم على المستوى التنفيذي التي تنشئها المؤسسات التجارية أن تدمج منظوراً جنسانياً وفقاً للإطار الجنساني والتوجيهات الجنسانية بشأن المبادئ التوجيهية.

٥٨- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تحرص على مشاركة النساء المحتمل تأثرهن والمنظمات النسائية والمدافعات عن حقوق الإنسان مشاركة هادفة في وضع وإدارة آليات التظلم

على المستوى التنفيذي. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تكون تشكيلة الهيئات التي تجهز الشكاوى متوازنة جنسانياً؛

(ب) ينبغي لآليات التظلم على المستوى التنفيذي أن تراعي مختلف أشكال التمييز والحرمان والعقبات التي تواجهها النساء عند التماس سبل الانتصاف، وأن تتخذ التدابير المناسبة للتغلب على تلك القيود؛

(ج) ينبغي للمؤسسات التجارية ألا تطالب الأفراد أو المجتمعات المحلية المتضررة بالتنازل عن الحق في التماس سبل الانتصاف القضائية أو غير القضائية فيما يخص انتهاكات حقوق الإنسان؛

(د) ينبغي للمؤسسات التجارية أن تحرص على ألا تواجه المرأة المشتكية أي تخويف أو انتقام.

المبدأ التوجيهي ٣٠

٥٩- ينبغي لآليات التظلم المنشأة بموجب المعايير المتصلة بحقوق الإنسان للرابطات الصناعية أو هيئات أصحاب المصلحة المتعددين أو غيرها من المبادرات التعاونية أن تكون بطريقة مراعية للاعتبارات الجنسانية، وينبغي أن تكون قادرة على تقديم سبل انتصاف تحويلية جنسانية.

٦٠- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي لكامل عملية وضع واستعراض فعالية آليات التظلم هذه أن تشمل مشاركة ممثلات، وأن تعتمد على بيانات مصنفة حسب نوع الجنس بشأن التأثيرات الضارة على حقوق الإنسان للمرأة وأن تنظر في العقبات الإضافية التي تواجهها المرأة في الوصول إلى آليات التظلم؛

(ب) ينبغي لسبل الانتصاف التي تتيحها آليات التظلم المنشأة على صعيد القطاعات أو أصحاب المصلحة المتعددين ألا تهدف إلى معالجة انتهاكات حقوق الإنسان المحددة فحسب، بل ينبغي لها أيضاً أن تعالج الأسباب الجذرية المنهجية للتمييز ضد المرأة.

المبدأ التوجيهي ٣١

٦١- ينبغي لجميع معايير الفعالية في آليات التظلم غير القضائية أن تفسر بطريقة مراعية للاعتبارات الجنسانية، ولا سيما بالنظر إلى الطابع المتداخل للتمييز الذي تواجهه المرأة في الوصول إلى هذه الآليات وفي إنفاذ سبل الانتصاف الفعالة ضد المؤسسات التجارية.

٦٢- الإجراءات التوضيحية:

(أ) ينبغي لآليات التظلم غير القضائية أن تتخذ تدابير محددة الأهداف:

'١' أن تعمل على أن تكون آليات التظلم غير القضائية متاحة للنساء المحتمل تأثرهن وتمتعة بثقتهن؛

٢١ معالجة الاختلال الحاصل في توازن القوى، والمعلومات، والموارد المالية والخبرة القانونية التي تواجهها المجتمعات المحلية المتضررة، بمن فيها النساء؛

(ب) ينبغي لآليات التظلم غير القضائية أن تكون مراعية للاعتبارات الجنسانية في التعامل مع الشكاوى المقدمة بشأن التأثيرات الضارة على المرأة، وأن تحرص على منح سبل الانتصاف وفقاً للمعايير الدولية لحقوق الإنسان الخاصة بالمرأة؛

(ج) ينبغي لآليات التظلم غير القضائية أن تجمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وأن تتشاور مع المنظمات النسائية والمدافعات عن حقوق الإنسان للتمكين من التعلم المستمر المراعي للاعتبارات الجنسانية.