

Distr.: General  
18 May 2023  
Arabic  
Original: English

# الجمعية العامة



## مجلس حقوق الإنسان

الدورة الثالثة والخمسون

19 حزيران/يونيه - 14 تموز/يوليه 2023

البند 3 من جدول الأعمال

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

## بناء القدرات لتنفيذ المبادئ 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 4/17 و15/44، يستند الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال إلى النتائج المستخلصة من مشروع خارطة الطريق الذي وضعه الفريق العامل واقترح فيه مسار عمل للتعجيل بتنفيذ المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف". وعلى وجه التحديد، يعالج الفريق العامل الفجوات المستمرة في القدرات والمعارف بين أصحاب المصلحة - ولا سيما الدول والشركات وأصحاب الحقوق - لفهم الطريقة التي يمكن أن يُحقَّق بها في الممارسة العملية واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان ومسؤولية الشركات عن احترامها في سياق الأنشطة التجارية. وإذ يلاحظ الفريق العامل أن أحد مجالات العمل الرئيسية المحددة في مشروع خارطة الطريق يدعو إلى "تعاون دولي أكثر وأفضل ودعم التنفيذ"، فإنه يستعرض ويقمِّم في هذا التقرير التدابير القائمة لبناء القدرات ويضع توصيات بشأن كيفية تشكيل مشهد الجهود المبذولة والمبادرات المتخذة لبناء القدرات من أجل النهوض بخطة الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

\* أُنقِ على نشر هذا التقرير بعد تاريخ النشر المعتاد لظروف خارجة عن إرادة الجهة التي قدمته.



## أولاً - مقدمة

1- منذ إقرار مجلس حقوق الإنسان بالإجماع للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان في عام 2011، شهدت حركة الأعمال التجارية وحقوق الإنسان انتشار تدابير بناء القدرات الرامية إلى تعزيز ونشر وتنفيذ المبادئ التوجيهية، التي نفذتها مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة العاملين على الصعيد العالمي والإقليمي والمحلي. وما فتئ الزخم يتجمع في مجال التطورات التنظيمية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، بما في ذلك التشريعات الإلزامية المتعلقة ببذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان. وقد أدى هذا الزخم إلى نقطة انعطاف من حيث الكيفية التي يمكن بها للدول والأعمال التجارية ومجتمع الأعمال وحقوق الإنسان الأوسع نطاقاً الاستفادة من تلك الفرص لدعم مزيد من الجهود المستمرة ورسم رؤية طموحة للعقد المقبل من تنفيذ المبادئ التوجيهية.

2- وتكمن في صميم جدول أعمال العقد الثاني من المبادئ التوجيهية الحاجة إلى تحسين تكامل مبادرات بناء القدرات مع تخصيص موارد كافية لتنفيذ المبادئ التوجيهية، لضمان إحداث أثر تحويلي ودائم. والواقع أنه على الرغم من الجهود المبذولة لضمان تعزيز مواءمة مبادرات بناء القدرات المتصلة بالمبادئ التوجيهية وإمكانية الوصول إليها واستدامتها، فإن التنسيق بين مختلف أصحاب المصلحة والقطاعات ومستويات التنفيذ لا يزال يشكل تحدياً كبيراً. وينبع ذلك، جزئياً، من كون تدابير بناء القدرات تتفاوت تفاوتاً كبيراً في التركيز الجغرافي والقطاعي، واتساع نطاق الجماهير المستهدفة، ونوع قضايا حقوق الإنسان التي يتم تناولها.

## ألف - أهداف التقرير ونطاقه ومنهجيته

3- يتضمن هذا التقرير تقييماً شاملاً لمشهد جهود بناء القدرات والمبادرات المتصلة بالمبادئ التوجيهية والخطة الأوسع نطاقاً للأعمال التجارية وحقوق الإنسان. ويتناول الفريق العامل في التقرير الفجوات المستمرة في القدرات والمعارف بين الجهات صاحبة المصلحة - ولا سيما الدول ومؤسسات الأعمال، وبخاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأصحاب الحقوق، بما في ذلك المجتمعات المحلية والمدافعون عن حقوق الإنسان - لفهم الكيفية التي يمكن بها تحقيق واجب الدولة في الحماية ومسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان في سياق الأنشطة التجارية في الممارسة العملية. ويقدم الفريق العامل الجهود والمبادرات القائمة في مجال بناء القدرات لدراسة كيفية إضفاء الطابع المؤسسي على بناء القدرات لتيسير تنفيذ المبادئ التوجيهية. واستناداً إلى ذلك التحليل، يحدد الفريق العامل العناصر الرئيسية لبناء القدرات على نحو فعال وينظر في الطريقة التي يمكن بها تحقيق جهد منسق عالمياً لبناء وتعزيز القدرات في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

4- ولأغراض هذا التقرير، يُفهم بناء القدرات (أو تنمية القدرات) على أنه "عملية تطوير وتعزيز المهارات والغرائز والقدرات والعمليات والموارد التي تحتاج إليها المنظمات والمجتمعات المحلية للبقاء والتكيف والازدهار في عالم سريع التغير"<sup>(1)</sup>. وفيما يتعلق بخطة الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، يجب أن ينطوي أي إجراء يُتخذ لتعزيز ودعم تنفيذ المبادئ التوجيهية على تعزيز وتوسيع القدرات الخاصة ليس بالدول ومؤسسات الأعمال التجارية فحسب، بل أيضاً بالمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ومنظمات المجتمع المدني والمدافعين عن حقوق الإنسان، من بين جهات أخرى صاحبة مصلحة. وينبغي أن ينصب تركيز أساسي لبناء القدرات على دعم الفئات المعرضة بوجه خاص لخطر انتهاكات حقوق الإنسان

(1) انظر <https://www.un.org/en/academic-impact/capacity-building>

المتصلة بالأعمال التجارية، بما في ذلك كبار السن والشعوب الأصلية والمنحدرون من أصل أفريقي والنساء والمهاجرون والأشخاص ذوي الإعاقة والأقليات والأطفال. وهكذا، يعتمد الفريق العامل منظوراً شاملاً لتقييم المشهد الحالي لتدابير بناء القدرات وما هو مطلوب من حيث ضمان اتساق التدابير الحالية والمقبلة مع المعايير المكرسة في المبادئ التوجيهية.

5- وإلى جانب هذه الملاحظات وغيرها، يحدد الفريق العامل نهجاً من ثلاثة أجزاء لبناء القدرات يركز على إنشاء مراكز معرفة مؤسسية تتألف من عناصر دولية وإقليمية ودون إقليمية من أجل تعزيز إمكانية الوصول من جانب مجموعات متنوعة من الجهات صاحبة المصلحة. ويقترح أن تُستكمل هذه المراكز بوظيفة مكتب للمساعدة في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان يقع داخل مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان ويقدم مشورة تفسيرية متنسقة بشأن المبادئ التوجيهية، بالتعاون وثيق مع الفريق العامل.

6- ويؤيد الفريق العامل أيضاً إنشاء صندوق عالمي لدعم تدابير بناء القدرات بهدف التعجيل بتنفيذ المبادئ التوجيهية<sup>(2)</sup>. ومن شأن هذا الصندوق أن يستجيب للحاجة الحيوية إلى زيادة كبيرة في الاستثمارات من أجل تنمية وتعزيز قدرات الجهات صاحبة المصلحة. والخطوات الواردة في هذا النهج، مجتمعة، تتسق مع المتطلبات التي يقوم عليها بناء القدرات الفعال، أي البحوث التعاونية والرصد المتسق للتقدم المحرز والأثر، ومع ضرورة أن تكون أي هيئة من هذا القبيل استراتيجية ومنسقة في نهجها وأن تعمل داخل الحدود المؤسسية وخارجها.

7- وفيما يتعلق بالتقرير، استفاد الفريق العامل من مشاورات جهات متعددة صاحبة مصلحة، وحلقات عمل الخبراء، ومقابلات شبيهة منظمة أُجريت في مناطق مختلفة مع الدول، وممثلي مؤسسات الأعمال، والمنظمات الدولية، ومنظمات المجتمع المدني، والخبراء. ويسترشد التقرير أيضاً بالبحوث المكتبية؛ واستناداً إلى المعلومات المتاحة للجمهور والمستمدة من مجموعة من المنظمات، تمكن الفريق العامل من أن يحدد، لمزيد من التحليل، 45 مبادرة رئيسية توفر الدعم لبناء القدرات في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. ولإتاحة الفرصة لعينة أكثر تنوعاً، عكست المبادرات التي تم اختيارها للتحليل اختلافات من حيث الحجم والعضوية والتوزيع الجغرافي.

## ثانياً- السياق

8- بالانتقال إلى العقد الثاني من تنفيذ المبادئ التوجيهية، من المهم الاحتفال بالتقدم المحرز، وليس أقله فيما يتعلق باتساق السياسات الذي تحقق بين المبادئ التوجيهية والصكوك العالمية الرئيسية المتعلقة بالسلوك التجاري المسؤول، بما في ذلك المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المتعلقة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات<sup>(3)</sup>، وإعلان منظمة العمل الدولية الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

9- ومع ذلك، لا يزال يتعين القيام بعمل كبير بشأن تعزيز المبادئ التوجيهية ونشرها في مختلف أنحاء العالم، ولا سيما بين بلدان الجنوب، وبشأن التعجيل بتنفيذها وتنسيقه. وكثيراً ما أثارت الجهات

(2) انظر <https://www.ohchr.org/en/calls-for-input/reports/2010/study-feasibility-global-fund-capacity-building-business-and-human-rights>

(3) في وقت كتابة هذا التقرير، هناك مناقشات تشير إلى أن اسم المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي قد يتغير قليلاً.

صاحبة المصلحة في المنتديات السنوية والإقليمية المعنية بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، ومشاورات واجتماعات الجهات المتعددة صاحبة المصلحة التي نظمها الفريق العامل أو اشترك في تنظيمها أسئلة بشأن كيفية ترجمة المبادئ التوجيهية إلى ممارسة على الصعيد المحلي، والكيفية التي يمكن بها تعزيز قدرة المدافعين عن حقوق الإنسان على التعامل مع آليات حقوق الإنسان ذات الصلة بشأن الأعمال التجارية والقضايا المتصلة بحقوق الإنسان.

10- وطلب مجلس حقوق الإنسان، في قراره 4/17، إلى الأمين العام أن يعد عن الكيفية التي يمكن بها لمنظومة الأمم المتحدة أن تسهم في النهوض بخطة الأعمال التجارية وحقوق الإنسان ونشر المبادئ التوجيهية وتنفيذها تقريراً يتناول بوجه خاص أفضل السبل لمعالجة بناء قدرات جميع الجهات الفاعلة ذات الصلة تحقيقاً لهذه الغاية داخل منظومة الأمم المتحدة.

11- وعملاً بذلك الطلب، قدم الأمين العام تقريراً في عام 2012 أشار فيه إلى أن دعم الجهود الرامية إلى تعزيز بناء القدرات بين الجهات الفاعلة ذات الصلة هو إحدى المهام المسندة إلى الفريق العامل، ولكن حجم المهمة دفع بالفريق العامل إلى الإقرار بأنه لا يستطيع وحده الاضطلاع بجهود بناء القدرات وسيحتاج إلى الاستعانة من جهود أخرى<sup>(4)</sup>. وبناءً على ذلك، دعا الفريق العامل باستمرار إلى تعزيز وتسريع التعاون والتنسيق الدوليين لدعم تنفيذ المبادئ التوجيهية، وفقاً لمجال العمل 8 من مشروع خارطة الطريق الذي وضعه<sup>(5)</sup>، والذي يسلط فيه الضوء على الحاجة إلى ما يلي:

(أ) تحسين إدماج المبادئ التوجيهية داخل منظومة الأمم المتحدة (الهدف 1-8)؛

(ب) تعزيز بناء القدرات والتنسيق لدعم استيعاب المبادئ التوجيهية وتنفيذها بشكل أسرع وأوسع نطاقاً (الغاية 2-8)؛

(ج) توسيع نطاق الاستيعاب الجغرافي وجهود التنفيذ من أجل دفع السباق إلى القمة (الهدف 3-8).

12- ومما يضاعف من تعقيد هذه التحديات اختلاف فهم ما ينطوي عليه بناء القدرات، وكيف يمكن الاضطلاع به بطرق فعالة ومنسقة وتدعم سلامة المبادئ التوجيهية. والتحديات المرتبطة ببناء القدرات ليست جديدة، ولكن هناك حاجة إلى زخم جديد من الدول ومؤسسات الأعمال ومجتمع الأعمال التجارية وحقوق الإنسان الأوسع نطاقاً لمعالجة هذه التعقيدات بطريقة مبتكرة. على الرغم من أن الممثل الخاص للأمين العام المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال أوصى في عام 2011 بأن ينظر مجلس حقوق الإنسان في إنشاء صندوق تبرعات للأعمال التجارية وحقوق الإنسان يكون هدفه الأساسي تعزيز قدرة الجهات صاحبة المصلحة التي تسعى إلى النهوض بتنفيذ المبادئ التوجيهية<sup>(6)</sup>، فإن هذه المسألة لم تُعالج بطريقة مستدامة على مدى العقد الماضي. وهذا أيضاً على الرغم من الخطوات التالية المقترحة المقدمة في تقرير للمتابعة<sup>(7)</sup> طلبه المجلس<sup>(8)</sup>.

(4) A/HRC/21/21/Corr.1 و A/HRC/21/21.

(5) انظر <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/ungps10plusroadmap.pdf>.

(6) A/HRC/26/20/Add.1، الفقرة 8.

(7) A/HRC/26/20/Add.1.

(8) قرار مجلس حقوق الإنسان 5/21.

13- وبالإشارة إلى استنتاجات مشروع خارطة الطريق، التي تشمل اعترافاً بضرورة دعم بناء القدرات على أرض الواقع بنهج استراتيجي ومنسق على الصعيد العالمي، حدد الفريق العامل الأولويتين التاليتين فيما يتعلق بزيادة الجهود الرامية إلى تعزيز العمل المتضافر:

(أ) وضع نهج طموح - مدعوم بموارد كافية - لتعزيز تنفيذ المبادئ التوجيهية من خلال مجموعة واسعة من مبادرات بناء القدرات للدول ومؤسسات الأعمال التجارية والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمجتمع المدني والجهات الأخرى صاحبة المصلحة؛

(ب) تعزيز التنسيق والتعاون بين الجهات المتعددة صاحبة المصلحة، بما في ذلك مع كيانات منظومة الأمم المتحدة، لحفز استيعاب المبادئ التوجيهية على نطاق أوسع من خلال توفير تفسيرات وإرشادات متسقة.

14- وتمشياً مع الأولويات المذكورة أعلاه، هناك حاجة إلى إنشاء قاعدة تمويل وموارد لتدخلات بناء قدرات واسعة النطاق من شأنها أن تمكن من المشاركة النشطة للجهات صاحبة المصلحة خارج الأمم المتحدة. وقد أشار الأمين العام إلى أن نموذجاً للشراكات بين القطاعين العام والخاص، مماثلاً للنموذج المستخدم للتصدي للتحديات العالمية الأخرى، يمكن أن يكون ذا صلة بتصميم استجابة استراتيجية لتلبية احتياجات بناء القدرات في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان<sup>(9)</sup>، وأنه، بالنظر إلى حجم التحدي وما يترتب على مواجهته من موارد، ينبغي النظر في إنشاء صندوق عالمي للأعمال التجارية وحقوق الإنسان مرتبط بالأمم المتحدة ويستند إلى مشاركة جهات متعددة صاحبة مصلحة<sup>(10)</sup>.

### ثالثاً - بناء القدرات بموجب المبادئ التوجيهية

15- إن بناء القدرات، بوصفه مفهوماً أساسياً في السياسات والممارسة، ولا سيما في قطاع التنمية، يُستخدم على نطاق واسع ولكنه يُناقش أيضاً على نطاق واسع. فقد حظي المصطلح باهتمام كبير منذ تسعينيات القرن العشرين بعد أن ظهر في سبعينيات القرن نفسه على صلة بالمناقشات المتعلقة بسياسات اللامركزية المالية<sup>(11)</sup>. وخلال هذه الفترة، بلغت مشاعر الإحباط إزاء عدم حدوث تحسن في الظروف الاقتصادية المعاكسة التي شوهدت في بلدان الجنوب ذروتها في إدراك عام داخل مجتمع السياسات لأهمية بناء القدرات في توليد روح الأخذ بزمام الأمور بين الجهات صاحبة المصلحة وإحداث تغيير في النظم والتنظيم والأفراد<sup>(12)</sup>. والواقع أن "القدرة" في حد ذاتها ليست حالة سالبة، بل هي جزء من عملية مستمرة تتعلق بقدرة نظام أو منظمة أو شخص على الأداء أو الإنتاج<sup>(13)</sup>. ولهذا السبب يجب أن يكون بناء القدرات عملية مستمرة ومتكررة.

16- وعلى الرغم من أن المبادئ التوجيهية تشدد على أهمية بناء القدرات، فإنها لا تقدم تعريفاً واضحاً للمفهوم. وبدلاً من ذلك، يُبين معنى "بناء القدرات" وأثاره على التزامات الدول ومؤسسات الأعمال من

(9) A/HRC/21/21 و A/HRC/21/21/Corr.1، الفقرة 74.

(10) المرجع نفسه، الفقرة 101.

(11) انظر

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599411/EPRS\\_BRI\(2017\)599411\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599411/EPRS_BRI(2017)599411_EN.pdf)

الصفحة 2.

(12) انظر <https://www.cbd.int/doc/pa/tools/Capacity%20assessment%20and%20development.pdf>

و [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/CDG\\_PrimerReport\\_final\\_web.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/CDG_PrimerReport_final_web.pdf)

(13) انظر <https://www.cbd.int/doc/pa/tools/Capacity%20assessment%20and%20development.pdf>

خلال إشارات صريحة وضمنية على السواء إلى الأهمية المحورية لبناء القدرات في تنفيذ المبادئ التوجيهية. فالمبدأ التوجيهي 10، مثلاً، ينص على أن الدول، عندما تتصرف كأعضاء في مؤسسات متعددة الأطراف تعالج القضايا المتصلة بالأعمال التجارية، ينبغي أن تشجع تلك المؤسسات، في حدود ولاية وقدرات كل منها، على تعزيز احترام الأعمال التجارية لحقوق الإنسان، وأن تساعد، عند الطلب، الدول على الوفاء بواجبها في الحماية من انتهاكات حقوق الإنسان من جانب مؤسسات الأعمال، بما في ذلك من خلال المساعدة التقنية وبناء القدرات والتوعية. ويشدد التعليق على المبدأ التوجيهي 10 كذلك على أن بناء القدرات وإنكاء الوعي من خلال هذه المؤسسات يمكن أن يؤدي دوراً حيوياً في مساعدة جميع الدول على الوفاء بواجبها في حماية حقوق الإنسان.

17- وبطبيعة الحال، لا يقتصر بناء القدرات، ضمن إطار الأركان الثلاثة للمبادئ التوجيهية، على واجب الدولة في الحماية. وهو مذكور أيضاً في الركن المتعلق بمسؤولية الشركات عن الاحترام. فيبرز التعليق على المبدأ التوجيهي 14، مثلاً، أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، على الرغم من أنها قد تكون لديها قدرة أقل وكذلك عمليات وهياكل إدارية غير رسمية أكثر من الأعمال التجارية الكبيرة، وبالتالي ستتخذ سياساتها وعملياتها أشكالاً مختلفة، فإن هذه الأعمال التجارية يمكن أن تكون لها مع ذلك آثار خطيرة على حقوق الإنسان، الأمر الذي سيتطلب اتخاذ تدابير مقابلة بغض النظر عن حجمها.

18- ويشار كذلك إلى بناء القدرات في التعليق على المبدأ التوجيهي 19، الذي يتناول بالتفصيل جانب اتخاذ إجراءات بشأن الآثار المحددة على حقوق الإنسان. ويُلاحظ في التعليق أنه، إذا كان لدى مؤسسة تجارية نفوذ لمنع أو تخفيف أثر سلبي، فإن عليها أن تمارسه، وإذا كانت مؤسسة أعمال تفنقر إلى النفوذ، فقد تكون هناك سبل يمكن للمؤسسة أن تلجأ إليها لزيادته. ومن بين تدابير وحواجز أخرى، يرد ذكر تقديم بناء القدرات إلى الكيان ذي الصلة كطريقة لزيادة النفوذ.

19- وعلى الرغم من أن المبادئ التوجيهية الأخرى لا تذكر هذا المصطلح صراحة، فإن بناء القدرات أمر بالغ الأهمية لتحقيقها، بما في ذلك في إطار الركن المتعلق بالوصول إلى سبل الانتصاف. وكما لوحظ في التعليق على المبدأ التوجيهي 25، يتطلب ضمان الوصول إلى سبل الانتصاف من انتهاكات حقوق الإنسان المتصلة بالأعمال التجارية أيضاً أن تيسر الدول توعية الجمهور وفهمه لهذه الآليات، وكيفية الوصول إليها، وأي دعم (مالي أو من الخبراء) للقيام بذلك. وعلاوة على ذلك، أصدر الفريق العامل إرشادات بشأن ضمان احترام المدافعين عن حقوق الإنسان؛ وتحدد هذه الإرشادات بناء القدرات باعتباره أمراً محورياً لتعزيز العناية الواجبة الفعالة في مجال حقوق الإنسان التي تأخذ المدافعين عن حقوق الإنسان في الاعتبار<sup>(14)</sup>.

20- وخلص القول هو أن المبادئ التوجيهية تسلط الضوء على دور الدولة في تيسير تدابير بناء القدرات لمختلف مجموعات الجهات صاحبة المصلحة كوسيلة للتجديد باستيعاب المبادئ التوجيهية، كما توفر مزيداً من الوضوح بشأن مسؤوليات الشركات في مجال حقوق الإنسان. ويمكن أن يسهم بناء القدرات في تنفيذ المبادئ التوجيهية، مثلاً عن طريق تنمية الخبرة العملية المتعلقة ببذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان وزيادة الوعي بمختلف آليات التظلم التي ينبغي أن تكون موجودة. وعلاوة على ذلك، تشدد المبادئ التوجيهية على بناء القدرات كوسيلة يمكن للأعمال التجارية من خلالها أن تبني وتمارس النفوذ في علاقاتها التجارية من أجل منع أو تخفيف الآثار السلبية على حقوق الإنسان، بما يتماشى مع مسؤوليتها كشركات عن الاحترام. وفيما يتعلق بضمان الوصول دون عوائق إلى سبل الانتصاف الفعالة، من الضروري تعزيز قدرة أصحاب الحقوق، بمن فيهم المدافعون عن حقوق الإنسان والمجتمعات المحلية

(14) A/HRC/47/39/Add.2، الصفحتان 24 و25.

المتضررة من العمليات التجارية، على التعامل مع آليات حقوق الإنسان والتنظم ذات الصلة. وكما أشار العديد من الجهات صاحبة المصلحة، يمثل ذلك أولوية عالية في معظم المناطق، بما في ذلك أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية.

## رابعاً- المشهد الحالي لتدابير بناء القدرات في سياق المبادئ التوجيهية

### ألف- أنواع بناء القدرات

21- أفضل وصف للجهود المبذولة حالياً لتعزيز قدرة الجهات الفاعلة ذات الصلة على تنفيذ المبادئ التوجيهية وإنفاذها هو أنها مجموعة مختلفة من التدابير، بالنظر إلى مدى إبداع أصحاب المصلحة في الاستجابة للاحتياجات من القدرات والفجوات المعرفية المتعلقة بالمبادئ التوجيهية. وتشمل الأشكال المتكررة التي شوهدت عبر مختلف تدابير بناء القدرات مبادرات التعلم من الأقران والحلقات التدريبية الشبكية للشركات، فضلاً عن مجموعات الأدوات وأدوات تقييم المخاطر والإرشادات الموجهة للجهات صاحبة المصلحة. ويمكن أن تكون خاصة بقطاعات أو قضايا محددة، وأن تشمل فضاءات التعلم في مبادرات أصحاب مصلحة متعددين، ومكاتب المساعدة الوطنية للآراء الاستشارية، ومكاتب المساعدة العالمية للمشورة التفسيرية، مثل مكتب منظمة العمل الدولية لمساعدة الأعمال التجارية بشأن معايير العمل الدولية<sup>(15)</sup>. غير أن من المهم ضمان ألا تقتصر هذه الجهود على تكرار بعضها البعض أو أن تؤدي إلى تجزؤ المعارف والمعلومات؛ وأنها تستفيد من فرص التعاون بين المنظمات و/أو بين الوكالات؛ وأنها تتسق مع روح المبادئ التوجيهية.

22- وعلاوة على ذلك، فعندما تم تعليق التجمعات الحضرية بسبب جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، اضطر أصحاب المصلحة إلى البحث عن حلول تكنولوجية لاستضافة برامج بناء القدرات وضمان عدم حدوث انخفاض في التقدم المحرز في هذا المجال. ومنذ ذلك الحين، أثبتت التكنولوجيا (مثل منصات التداول بالفيديو) أنها ضرورية للحفاظ على تقدم مبادرات بناء القدرات. وقد تحسنت أيضاً جودة مجموعات الأدوات الرقمية وبوابات المعارف بشأن المبادئ التوجيهية والعناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان مع مرور الوقت، مما سهل تبادل المعلومات بين مختلف أصحاب المصلحة المنتشرين في جميع أنحاء العالم. ولكن على الرغم من أن أوجه التقدم التكنولوجي سمحت لفرص بناء القدرات بالوصول إلى جمهور أوسع، فإن إمكانية الوصول بين أصحاب الحقوق، وخاصة أولئك الموجودين في بلدان الجنوب، لا تزال تشكل تحدياً - وهو تحد من شأنه أن يضعف فعالية تدابير بناء القدرات العالمية ويوسع الفجوة الرقمية بين البلدان وفي داخلها.

23- وتقدم الأقسام الفرعية التالية موجزاً إجمالياً للتدابير الحالية لبناء القدرات، مصنفة حسب الجمهور المستهدف (الدول، وقطاع الأعمال، والمجتمع المدني، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، والجهات الفاعلة الأخرى). وتجدر الإشارة إلى أن الدراسة الاستقصائية للمبادرات المعروضة هنا ليست شاملة بأي حال من الأحوال؛ بل هي تقدم عينة توضيحية لجهود بناء القدرات<sup>(16)</sup>.

(15) انظر <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

(16) انظر أيضاً A/HRC/50/45، الفقرات 44-61.

## -1 الدول

24- تم تنفيذ عملية بناء القدرات المتصلة بالمبادئ التوجيهية والموجهة إلى الدول في سياقات متعددة الأطراف في معظمها، بما في ذلك الأحداث العالمية والإقليمية لأصحاب المصلحة، مثل المنتدى السنوي المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، وكذلك في إطار الحوارات بشأن خطط العمل الوطنية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وكثيراً ما تشترك وكالات الأمم المتحدة وبرامجها و/أو المنظمات الحكومية الدولية مثل الاتحاد الأفريقي والاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في تنظيم أحداث بناء القدرات. وبالنسبة للدول، عادة ما يحدث بناء القدرات تحت مظلة المساعدة التقنية، وهو جزء من الجهود القائمة على مشاريع قطرية أو إقليمية لتقديم الدعم ونقل المعارف من أجل التنفيذ الفعال للمبادئ التوجيهية.

25- ومن المواضيع المتكررة في أنشطة بناء القدرات بشأن المبادئ التوجيهية للدول على مدى السنوات القليلة الماضية صياغة خطط عمل وطنية. وفي السنوات الأخيرة، شملت مواضيع الحلقات الدراسية والتدريب الأخرى التي أثبتت أنها ذات أهمية كبيرة للدول أثر الجهود المتعلقة ببذل العناية الواجبة الإلزامية في مجال حقوق الإنسان، مثل وضع توجيه العناية الواجبة لاستدامة الشركات الذي اقترحتة المفوضية الأوروبية، وكيفية تحفيز مشاركة الأعمال التجارية، لا سيما بين المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة، في عمليات خطط العمل الوطنية وتنفيذ المبادئ التوجيهية.

26- وكثيراً ما يتعين على المنظمات الدولية أن تصمم دوراتها التدريبية أو أحداثها لتتناسب بشكل أفضل السياقات القانونية والاجتماعية-السياسية السائدة في إطار إقليمي أو وطني معين. غير أن ذلك يعني أن جهود بناء القدرات لا تكون فعالة إلا عندما تكون هناك خبرة محلية متاحة بسهولة للاسترشاد بها في تصميم هذه الأنشطة، وحيثما توفر أيضاً الدعم والمشاركة من ممثلي الدولة أو الدول ذات الصلة في منطقة ما. ويمكن أيضاً أن تُمارس ضغوط ضمنية على المنظمين للتحويل على الحساسيات السياسية المحتملة، مثلاً بتجنب الاستخدام الصريح للغة حقوق الإنسان أو عدم معالجة قضايا محددة لحقوق الإنسان، مثل تجاوزات حقوق الإنسان التي تعاني منها فئات محددة أو التجاوزات التي تحدث في سلاسل القيمة خارج إقليم الدولة. وثمة ثغرة أخرى في عروض بناء القدرات للدول تنشأ من انخفاض عدد فرص التعلم من الأقران فيما بين الدول وداخلها، ولا سيما على الصعيدين دون الإقليمي ودون الوطني.

## -2 الأعمال التجارية

27- على مدى العقد الماضي، نمت مبادرات بناء القدرات المصممة خصيصاً لمؤسسات الأعمال التجارية نمواً مطرداً من حيث الحجم والتطور. وما بدأ كمجرد دورات تدريبية تمهيدية بشأن المبادئ التوجيهية وكيفية تفعيلها تطور إلى دورات تدريبية أكثر تعمقاً وأكثر تحديداً للسياق بشأن مجموعة من القضايا المعقدة قدمها عدد من الكيانات والشركات القانونية والاستشارية. ويلاحظ الفريق العامل، استناداً إلى مشاوراته مع أصحاب المصلحة ودراسته الاستقصائية للأدبيات، أن وضع "مزيج ذكي" من التدابير - الوطنية والدولية، والإلزامية والطوعية، بما في ذلك التشريعات الإلزامية المتعلقة ببذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان - قد ساهم بشكل كبير في زيادة اهتمام الشركات بمبادرات بناء القدرات هذه ومشاركتها فيها.

28- وعلى الصعيدين العالمي والوطني، تتطوي الأساليب الرئيسية لبناء قدرات الأعمال التجارية على استخدام مكاتب المساعدة أو مراكز المعرفة، التي يمكن أن تشمل مهامها، في الوقت نفسه، تقديم مشورة الخبراء بشأن الجوانب العامة للمبادئ التوجيهية والإرشادات الخاصة بالسياق المتعلقة ببعض الحقوق أو القطاعات أو الحالات التي تعمل فيها الشركات. ويمكن أن تشمل الكيانات التي تقدم هذه الإرشادات



والتدريب ذي الصلة - من خلال أدوات حضورية وافتراضية من قبيل جلسات التماز واوراء الأألم الإلأأرونل - الوكالاء الأأوملأ وراابلالأ الأعمال والمناظمال الأوملأ والمناظمال أالل الأأوملأ ومنظمال المأأمع المأنل. فعلى سبل المأالم، وضاء منظة العمل الأوملأ ولافماق العالمل للأأم المأأة آظة أعم مأأركة للأعمال الأأارلأ أنألم من سل واءالأ أأظلل مباءل العمل فل الافماق العالمل<sup>(17)</sup>.

29- ولما كانأ اأناجال الأعمال الأأارلأ من الأأاراء والمعارف أأأور مع أأور آظة الأعمال الأأارلأ وأقوق الإنسان، فإن بعض الكلالناأ أوأقاأ أأربلأها أأمهلأل الأأسالل بشأن المباءل الأأابللأ. وقامأ بأورها بأوسلأ النطالق لأأأم لأربلأ أكثر أأأماً للأعمال الأأارلأ، مأملاً من آلال برامآ أأربللأ مآصصأ، ومأموعاء أوأا، وأأله ألسلر بشأن العناللأ الواأبأ فل مجال أقوق الإنسان<sup>(18)</sup>، والموانأ المسأاللأ الموائعللأ والأللقاأ الأراسللأ الشبكللأ، والأأربلأ على أرض الواقع الللأ بلضع الموظفلل فل سلناربوللأ عمل فعللأ (مأملاً فل المصانع المأللأ). فعلى سبل المأالم، أور فرلل الأعمال الأأارلأ وأقوق الإنسان الأاب لأبرنامآ الأمم المأأة الإنمائل، بنفسه ومع آأرلن، مأموعأ مأنوعأ من الموارأ الأأربللأ لأصأاب المصلاأ فل آطاع الأعمال<sup>(19)</sup>. ونمأ ألسماً شعلللأ نمواآ الأعمال الأأارلأ بلن الشركات، أاللأ سلهم الأعامل بلن الأقرا. وئابالل المعارف فل أأزلز "الفضاءاالأ الأمنة" للمؤسساء الأعمال الأأارلأ لأئابالل الممارساء اللأبأ والأأللأ فل مآلال عملها<sup>(20)</sup>.

30- وطبلأع الأعمال الأأارلأ المأأة كأأمور مسأألم لبناء الأأاراء سلوف لسأرأأ بها - بل بلنبلأ أن لسأرأأ بها - عاءة فل أصملم الإرشالأاأ والأأنشأة الأأرى أاأ الصلة. فعلى سبل المأالم، بلمكن لوكالأ أأوملأ أأم الإرشالأاأ لشركة مأعدة الأنسلأا أن أسألأ من الشراكاأ والشبكاأ العالمللأ الللأ لها وآوآ قوي فل البلادان الللأ أعمل فلها الشركة من أجل وضع الإرشالأاأ فل سلأأها بأشكل أأصل وإلأاب فرص للأألم من الأقرا. وعلى النقض من ذلك، فإن الإرشالأاأ الللأ أألمها وكالأ أأوملأ إلى المؤسساء الصأرى والصألرأ والمأوسأة لا بلألن عموماً أسألالصها من هأه الشراكاأ الواسعة.

31- وأأمل مآلالاالأام الموائعللأ لأنشأة بناء الأأاراء والمناآالأ المعرفللأ للأعمال الأأارلأ قضاللأا مأم العمل القسرى وعمل الأأالل<sup>(21)</sup>، وأألر المناخ والألوأ البلللأ، والمساواة بلن الأنسلن، والأأنوع وإلمماآ الأأماعلأ، والأأروج المسؤول، لا سللما فل السلأاأاأ المأأأرأ بالنزاعاأ. ومن مآلالاالأام اللأوللأ الأأم بأشكل أاص ممارساء العناللأ الواأبأ فل مجال أقوق الإنسان وأشكالها الإاضافلأ، بما فل ذلك العناللأ الواأبأ الفانأة فل مجال أقوق الإنسان، والعناللأ الواأبأ فل مجال أقوق الإنسان واللبلأة، والعناللأ الواأبأ فل سللسلأ الإلماءاأ. وعلى وآه الأصوص، زاء ألسماً فل السلنواأ الأألرأ الأأبل بلن مؤسساء الأعمال الأأارلأ على الأأربلأ على قوانلن العناللأ الواأبأ الإلماللأ فل مجال أقوق الإنسان وآأارها. وبلنكس ذلك فل مباءراأ مآأب المساعأة فل مجال الأعمال الأأارلأ وأقوق الإنسان الللأ أأوأها بعض الأول لأأولر المعلوماأ والإرشالأاأ للأعمال الأأارلأ وألرأها من الأاأاأ صأابأ المصلاأ

- (17) انظر [https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS\\_863814/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_863814/lang--en/index.htm)
- (18) انظر، على سبل المأالم، <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2021-09/UNDP-RBAP-Human-Rights-Due-Diligence-Training-Facilitation-Guide-2021.pdf>
- (19) انظر <https://www.undp.org/rolhr/business-and-human-rights/bhr-academy>
- (20) انظر، على سبل المأالم، <https://www.ohchr.org/en/business/peer-learning-project>؛ وانظر ألسماً <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/about/>
- (21) انظر، على سبل المأالم، [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---.ipecc/documents/instructionalmaterial/wcms\\_ipecc\\_pub\\_27555.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---.ipecc/documents/instructionalmaterial/wcms_ipecc_pub_27555.pdf)

بشأن التشريعات الجديدة المتعلقة ببذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان<sup>(22)</sup>. وعلاوة على ذلك، تتزايد شعبية برامج التدريب المتخصصة للإدارة العليا، مما يعكس الحاجة إلى التصدي للحوادث المعروفة جيداً التي تعوق الاتصال الفعال بين الإدارة التنفيذية والإدارة الدنيا في العديد من مؤسسات الأعمال التجارية.

32- وتتجلى هذه الاتجاهات في الجهود الجارية لبناء القدرات التي تستهدف مؤسسات الأعمال التجارية في آسيا وأمريكا اللاتينية وأوروبا الغربية وأمريكا الشمالية، مع وجود نمو تدريجي في النشاط ناشئ أيضاً في أفريقيا وأوروبا الوسطى والشرقية والشرق الأوسط ومنطقة المحيط الهادئ. ومع ذلك، هناك بين بلدان الجنوب اعتماد مستمر على الدعم والموارد من المنظمات الدولية والخيرية، فضلاً عن دول شمال الكرة الأرضية، لتمويل مبادرات بناء القدرات التي تجمع أصحاب المصلحة المعنيين معاً. ولا تزال هناك تحديات أيضاً فيما يتعلق بجملة أمور، منها تحفيز مؤسسات الأعمال التجارية على المشاركة في أحداث بناء قدرات أصحاب مصلحة متعددين، والحفاظ على اهتمام الشركات مع مرور الوقت، وضمان مشاركة موظفين من مختلف أجزاء شركة معينة - وليس فقط فريق حقوق الإنسان - في التدريب على القدرات. وبالمثل، لن تكون المنظمات التي تقدم مبادرات لبناء قدرات مؤسسات الأعمال التجارية بالضرورة قادرة على تقديم تفسيرات قانونية أو سياساتية بشأن مسائل الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، وبالتالي ستكون محدودة في نطاق مشاركتها.

### 3- المجتمع المدني

33- يمكن، في الغالب، رؤية مبادرات بناء القدرات المتعلقة بالمبادئ التوجيهية الموجهة إلى منظمات المجتمع المدني في آسيا وأمريكا اللاتينية، وبدرجة أقل في أفريقيا، مع توفير تدريب مصمم خصيصاً لمناطق دون إقليمية معينة. وكثيراً ما تتولى منظمات المجتمع المدني قيادة هذه البرامج و/أو تنظيمها لصالح أقرانها ويتم تمويلها من خلال مجموعة متنوعة من المصادر. وفي هذه السياقات الجغرافية، ثبت أن التدريب الميداني هو أحد أكثر الأساليب تفضيلاً، إلى جانب حلقات العمل التي يقودها الخبراء على الصعيدين الإقليمي ودون الإقليمي. ومن الأمثلة على ذلك مشروع السلوك التجاري المسؤول في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، الذي شمل مجموعة من أنشطة بناء القدرات للمسؤولين الحكوميين وأعضاء الجهاز القضائي ومؤسسات الأعمال التجارية. وفي إطار المشروع، تم التركيز أيضاً على دعم أصحاب الحقوق ومنظمات المجتمع المدني في مجالات القضايا الرئيسية، مثل الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة<sup>(23)</sup>. وفي أوائل عام 2023، أعلن مركز أبحاث الشركات متعددة الجنسيات أيضاً عن نيته إطلاق "الشباك"، وهو مكتب مساعدة مجاني يقدم إلى منظمات العدالة الاجتماعية في جميع أنحاء العالم الخبرة المتعلقة بهيكل الشركات وشؤونها المالية، من بين خدمات أخرى<sup>(24)</sup>.

34- ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة كبيرة بين تغطية مبادرات بناء القدرات المتاحة حالياً للمجتمع المدني وأصحاب الحقوق ومدى الحاجة إلى تعزيز الخبرة بشأن المبادئ التوجيهية داخل هذه المجموعة من أصحاب المصلحة عبر مختلف المناطق والمناطق دون الإقليمية. والواقع أن الفجوة واضحة في التوزيع الإقليمي غير المتكافئ للدعايات المتعلقة بتجاوزات حقوق الإنسان المتصلة بالأعمال التجارية

(22) انظر، على سبيل المثال، <https://wirtschaft-entwicklung.de/en/helpdesk-on-business-human>

/ .rights/questions-and-answers-on-the-due-diligence-act

(23) انظر <https://empresasyderechoshumanos.org> (بالإسبانية).

(24) <https://www.somo.nl/somo-launches-the-counter-a-global-help-desk-for-activists-challenging-corporate-power/>

التي يتلقاها الفريق العامل من خلال آلية البلاغات في إطار الإجراءات الخاصة: فطوال العقد الأول من تنفيذ المبادئ التوجيهية، وردت الادعاءات باستمرار من أصحاب المصلحة في آسيا وأمريكا اللاتينية وأوروبا الغربية وأمريكا الشمالية، مع تلقي عدد أقل بكثير من الشكاوى من أفريقيا وأوروبا الوسطى والشرقية والشرق الأوسط ومنطقة المحيط الهادئ<sup>(25)</sup>.

35- واستناداً إلى مشاورات الفريق العامل مع أصحاب المصلحة من المناطق الأخيرة، لا يعزى هذا التوزيع إلى انخفاض عدد تجاوزات حقوق الإنسان المتصلة بالأعمال التجارية التي تحدث في أفريقيا أو أوروبا الوسطى والشرقية، بل بالأحرى إلى انخفاض درجة الوعي بالمبادئ التوجيهية والإمام بأدوار آليات حقوق الإنسان في سياقات الأعمال التجارية. ونتيجة لذلك، تلقى الفريق العامل والمكاتب الإقليمية للمفوضية طلبات متكررة للتدريب على المبادئ التوجيهية وغيرها من المعايير ذات الصلة (على سبيل المثال، المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للمؤسسات المتعددة الجنسيات) لأصحاب الحقوق، ولا سيما المدافعين عن حقوق الإنسان والمجتمعات المحلية المتضررة من تجاوزات حقوق الإنسان المتصلة بالأعمال التجارية، على الصعيد المحلي.

36- ويتطلب تعزيز القدرات بين الجهات الفاعلة في المجتمع المدني فيما يتعلق بالمبادئ التوجيهية مشاركة مستمرة وتحسين الوصول إلى الموارد، بما في ذلك المنتجات المعرفية باللغة المحلية، وخاصة من قبل أفراد الفئات المهمشة والمجموعات التي تواجه مخاطر أكبر من سوء المعاملة، بما في ذلك الشعوب الأصلية والأقليات والمدافعون عن حقوق الإنسان والصحفيون في الخطوط الأمامية. ويتطلب أيضاً "تدريب المدربين"، مما سيمكن المنظمات الشعبية من تولي زمام أنشطة بناء القدرات وقيادة دورات تدريبية بمعارف محلية. وبالنسبة للعديد من أصحاب المصلحة في المجتمع المدني، تتمحور هذه الأنشطة حول مفهوم "الإيداع المشترك للمعارف"، الذي يضع أصحاب الحقوق واحتياجاتهم في صميم مبادرات بناء القدرات من خلال تمكينهم من تحديد الأهداف المرجوة من نشاط ما وتحديد الشكل الأفضل في سياقهم المحلي.

37- وعلاوة على ذلك، يتطلب بناء قدرات المجتمع المدني استثماراً مقدماً لتحقيق أثر أطول أجلاً. فالجهود الرامية إلى تعزيز شبكات منظمات المجتمع المدني و/أو توفير أموال وموارد متعددة السنوات للتعاون المستدام فيما بين هذه الشبكات، مثلاً، تساعد على تنمية القدرات بطريقة أكثر دواماً وقابلية للتحويل. وعلاوة على ذلك، يمكن أن يؤدي تطوير قدرات أكبر من خلال بناء الشبكات إلى تيسير التنسيق والتآزر والمواءمة حول احتياجات محددة، مثل الدعم القانوني والدعوة والمشورة التقنية والدعم المالي. ويمكن أن يؤدي تعزيز هذه الشبكات وتميئتها أيضاً إلى دعم وضع استراتيجيات مشتركة، وهو ما يمكنه أن يحدث تأثيراً كبيراً.

#### 4- المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان

38- تؤدي المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان دوراً هاماً في تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها من خلال العمل مع الدول ومؤسسات الأعمال التجارية لضمان قيامها بواجباتها ومسؤولياتها المختلفة. ويمكنها أيضاً أن تسهم في سد فجوات التنفيذ بين التوقعات العالمية والفهم المحلي للمبادئ التوجيهية. وقد اعتمد أكثر من 80 مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان إعلان إدنبرة، وهو وثيقة تحدد الأنشطة التي يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تضطلع بها لتحسين التصدي للمخاطر والتجاوزات المتعلقة بحقوق الإنسان في مجال الأعمال التجارية. وتشمل التدابير المتخذة بموجب إعلان إدنبرة الدعوة إلى سن تشريعات وطنية

تقي بأفضل الممارسات الدولية في مجال منع انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها الأعمال التجارية، وإسداء المشورة إلى الدول بشأن ذلك؛ وتقديم الإرشادات للشركات بشأن كيفية دمج حقوق الإنسان في سلوكها التجاري؛ وتوثيق الانتهاكات؛ ودراسة شروط الوصول إلى العدالة<sup>(26)</sup>.

39- ومع ذلك، فإن العديد من المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان - ولا سيما تلك الموجودة في بلدان الجنوب - تحتاج إلى مزيد من القدرات والموارد والدعم للوفاء بولاياتها بفعالية. وعلى الرغم من أن العديد من مبادرات بناء القدرات توفر تدريباً عاماً في مجال حقوق الإنسان للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان<sup>(27)</sup>، فإن ثمة فجوة لا تزال قائمة في الإرشادات المتعلقة بالمبادئ التوجيهية، على وجه التحديد، وبالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، بشكل أعم. بيد أن هناك جهوداً متزايدة تبذلها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لإنشاء آليات لنقل المعارف وبناء القدرات بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان على نطاق أقاليمي، وهو أمر يستحق الدعم. وتشمل هذه الجهود المبذولة تحت رعاية التحالف العالمي للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وفريقه العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان<sup>(28)</sup>، والمبادرات الإقليمية، مثل المنصة الإلكترونية للشبكة الأوروبية للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التي تيسر تبادل المعلومات والممارسات الجيدة فيما بين المؤسسات الوطنية الإقليمية لحقوق الإنسان<sup>(29)</sup>. وقد تعاونت كيانات الأمم المتحدة أيضاً، إلى جانب الفريق العامل، في برامج تدريبية مشتركة. فعلى سبيل المثال، عملت منظمة العمل الدولية مع مفوضية حقوق الإنسان والفريق العامل لتقديم دورات تدريبية مشتركة لبناء القدرات للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بشأن الروابط بين المبادئ التوجيهية والإعلان الثلاثي لمنظمة العمل الدولية.

## 5- الجهات الفاعلة الأخرى

40- في اتجاه ناشئ يتعلق ببناء القدرات في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، تقوم الجامعات بوضع برامج ودورات دراسية للحصول على درجات علمية بشأن المبادئ التوجيهية والأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وتهدف هذه البرامج والدورات عادة إلى إعداد ممارسي السياسات والأعمال التجارية والقانون في المستقبل لوضع معايير حقوق الإنسان وإدماجها في قطاعاتهم وصناعاتهم، وهي ضرورية لكسر صوامع الانعزالية التأديبية والمهنية وإقامة حوار تشد الحاجة إليه بين كليات الحقوق وكليات إدارة الأعمال وكليات العلوم الاجتماعية/السياسية بشأن خطة الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وتظهر المبادرات الرامية إلى نشر الكتب المدرسية للأكاديميين والممارسين حول الأعمال التجارية وحقوق الإنسان لسياقات قطرية مختلفة وبلغات مختلفة - مع التركيز بشكل خاص على الأوضاع في بلدان الجنوب - نهجاً واعداً لزيادة الوعي بالمبادئ التوجيهية ونشر معرفتها<sup>(30)</sup>.

41- ومن المثير للاهتمام أيضاً ملاحظة كيفية الاضطلاع ببناء القدرات بشأن المبادئ التوجيهية داخل المنظمات الدولية، بما فيها كيانات الأمم المتحدة. فعلى سبيل المثال، أسهمت وحدة الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في المفوضية، إلى جانب المكاتب الميدانية والإقليمية التابعة للمفوضية، إسهاماً كبيراً في تنسيق الأنشطة المتصلة بتنفيذ المبادئ التوجيهية على نطاق المفوضية ومنظومة الأمم المتحدة.

(26) انظر

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh\\_Declaration\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_en.pdf)

(27) انظر، على سبيل المثال، A/HRC/50/45، الفقرة 51.

(28) انظر / <https://ganhri.org/working-group-business-and-human-rights/>

(29) انظر / <https://ennhri.org/hub/>

(30) انظر، على سبيل المثال، <https://rwi.lu.se/2021/06/15/business-and-human-rights-a-tool-for-lecturers/>

ومن الأمثلة على ذلك اجتماع مائدة مستديرة داخلي وسلسلة من الدورات التدريبية بشأن القضايا المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان لموظفي الأمم المتحدة العاملين بشأن آسيا ومنطقة المحيط الهادئ والشرق الأوسط وشمال أفريقيا أو في هذه المناطق<sup>(31)</sup>.

## خامساً - عناصر بناء القدرات الفعال

42- على الرغم من أن أنشطة بناء القدرات التي تستهدف الأعمال التجارية لا تزال مهيمنة في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، فإن هناك نمواً بطيئاً ولكنه مطرد في مجال تدابير التوعية وبناء القدرات للدول وأعضاء المجتمع المدني والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وغيرها من الجهات الفاعلة. ويشكل تشجيع هذا الاتجاه جزءاً لا يتجزأ من تحقيق قدر أكبر من المواءمة والتعاون فيما بين الجهات الفاعلة ذات الصلة ولزيادة الجهود الرامية إلى تنفيذ المبادئ التوجيهية. ومع ذلك، فلكي يثبت بناء القدرات نجاحه، من الضروري ضمان وجود عناصر رئيسية معينة وعمليات تقييمية.

43- واستناداً إلى المدخلات والمعلومات التي جمعت من مشاورات ومقابلات أصحاب المصلحة، فضلاً عن الأطر المفاهيمية المعروفة لبناء القدرات الموجودة في أدبيات السياسات<sup>(32)</sup>، حدد الفريق العامل ثلاثة أبعاد رئيسية - العملية والشكل والعلاقات - تشمل ما مجموعه 14 عنصراً من العناصر التي تعتبر أساسية لإضفاء الطابع المؤسسي على بناء القدرات الفعال في سياق المبادئ التوجيهية وخطة الأعمال التجارية وحقوق الإنسان الأوسع نطاقاً.

### ألف - العملية

44- كما ذكر سابقاً، يستند بناء القدرات إلى عملية مستمرة ومتكررة. ولضمان سلامة هذه العملية، ثمة حاجة إلى العناصر المذكورة أدناه.

#### 1- إمكانية الوصول

45- لضمان إمكانية الوصول، من الضروري أن تكون الجهات الفاعلة ذات الصلة على دراية بنطاق مبادرات بناء القدرات المتاحة، ويجب ضمان ألا ينشئ شكل هذه الأنشطة حواجز أمام مشاركة أصحاب المصلحة، ولا سيما على المستوى المحلي. فعلى المستوى الإداري، مثلاً، جرت مناقشات بشأن ما إذا كان فرض رسوم على برامج التدريب سيؤدي إلى مستويات أعلى من الالتزام بين المشاركين. غير أن القيام بذلك قد يحد من نطاق الجماهير التي يتم الوصول إليها، بالنظر إلى أن أصحاب الحقوق والمجتمع المدني والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبعض الجهات الفاعلة الحكومية وغيرها من المنظمات ذات الميزانيات المحدودة قد لا تكون لديهم الموارد اللازمة لدفع الرسوم.

46- وفيما يتعلق ببناء قدرات مؤسسات الأعمال التجارية، من المهم ضمان زيادة إمكانية وصول الجهات الفاعلة المحلية في مجال الأعمال التجارية، مثل الموردين في سلسلة القيمة وموظفيهم، إلى التدابير. وبالمثل، يتحتم على الدول ألا تتاح فرص التدريب لإدارات أو وكالات معينة فحسب، بل أيضاً لجميع الأطراف المهمة، من أجل الحيلولة دون أثر الانعزالية.

(31) A/HRC/50/45، الفقرتان 45 و46.

(32) انظر، على سبيل المثال، -8- <https://unsdg.un.org/sites/default/files/UNDG-UNDAF-Companion-Pieces-Capacity-Development.pdf>

47- وبالإضافة إلى بناء قدرات الدول ومؤسسات الأعمال التجارية، من المهم أيضاً أن تكون فرص بناء القدرات متاحة لأصحاب الحقوق وأعضاء المجتمع المدني وفي متناولهم. وشدد أصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم على أن وصول هذه المجموعة من أصحاب المصلحة إلى بناء القدرات أمر حيوي لضمان انعكاس التجارب المحلية الحية في فهم مخاطر حقوق الإنسان بالنسبة لقطاعات محددة عالية التأثير، بما في ذلك الأعمال التجارية الزراعية، والصناعات الاستخراجية، والهياكل الأساسية، حيث غالباً ما تغيب أصوات منظمات المجتمع المدني عن المناقشة. وهذه هي الطريقة التي يمكن أن تؤدي بها عملية بناء القدرات إلى دينامية يعزز بعضها بعضاً، ويؤدي فيها إشراك أصحاب الحقوق وأعضاء المجتمع المدني إلى تمكينهم، والارتقاء بعمليات بذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان، وجعل مبادرة بناء القدرات أكثر فعالية.

## 2- الاستدامة

48- يكمن مفتاح تحقيق أثر دائم في ضمان مساهمة أصحاب المصلحة المشاركين في جهود بناء القدرات في توليد و/أو اكتساب الخبرة العملية والمهارات القابلة للتحويل التي يجري باستمرار تقييمها وتحديثها ووضعها موضع التنفيذ. وتحقيقاً لتلك الغاية، يتحتم على مقدمي برامج بناء القدرات أن يصمموا بطريقة تعبر عن رؤية طويلة الأجل تركز على معارف مستقرة وقاعدة موارد كافية، مما يسمح بنقل المعارف والمهارات بسهولة أكبر إلى الأجيال الجديدة. وهذا العنصر جزء لا يتجزأ من مكاتب المساعدة المكلفة بتوفير التماسك والاتساق في تفسير المبادئ التوجيهية.

## 3- التعلم المستمر

49- من الممارسات الجيدة للتمكين من استيعاب المحتوى الذي تم تدريسه حديثاً وتطبيقه على بيئات العالم الحقيقي تصميم مبادرات بناء القدرات وهيكلتها بطريقة تسمح بتجربة التعلم المستمر. فعلى سبيل المثال، أوضحت إحدى المنظمات أنها جربت برامج تدريبية تتطلب تسجيل الوصول بصورة منتظمة على مدى ثلاثة أشهر، ويتعين على المشاركين خلالها أن يقدموا تقريراً عن كيفية تطبيق التعلم من برنامج التدريب داخل المنظمة.

## 4- الصرامة

50- يجب أن تستند جميع تدابير بناء القدرات إلى إرشادات تفسيرية موثوقة رغم كونها تتسم بالمرونة الكافية للتكيف مع احتياجات مختلف أصحاب المصلحة. ويجب أن تكون هذه الإرشادات ذات جودة عالية، أي أنها يجب ألا تضعف أو تقوض توقعات المبادئ التوجيهية أو اتساقها.

## 5- من أسفل إلى أعلى وبناءً على الطلب

51- ينبغي أن تتوافق تدابير بناء القدرات مع احتياجات أصحاب المصلحة ومطالبهم. وكما ذكر سابقاً، ينبغي أن يستند محتوى هذه التدابير إلى تجارب وحقائق متجهة من أسفل إلى أعلى، مما يمكن أن يساعد على زيادة أهميتها وجاذبيتها لأصحاب المصلحة. فمن غير المرجح أن يعتبر أصحاب المصلحة المحليون أن من الممكن الوصول إلى قاعدة معارف عالمية أو الاستفادة منها إن لم يكن لديها اتصال إقليمي أو محلي. وفي الواقع، غالباً ما يتلقى الفريق العامل طلبات من أصحاب المصلحة - من مؤسسات الأعمال التجارية وأصحاب الحقوق على حد سواء - للحصول على تفسيرات سياقية للمبادئ التوجيهية، أو لتكييف خارطة طريق العقد القادم من المبادئ التوجيهية مع السياقات الإقليمية والوطنية المختلفة. ومن

الأهمية بمكان في هذا الصدد ضمان أن التدريب على القدرات في قطاعات أو قضايا محددة، مثلاً، لا يزال ينقل فهماً شاملاً للمبادئ التوجيهية.

## باء - الشكل

### 1- مدى الملاءمة

52- ينبغي أن يتفق شكل ومحتوى برنامج بناء القدرات مع "منطق الملاءمة". ويعني ذلك أن البرنامج يجب أن يتطابق مع القواعد السائدة للوضع الذي يركز عليه وأن يرتبط أيضاً بأدوار الجهات الفاعلة التي يشركها. فنهج بناء القدرات المتبع لإشراك مؤسسة صغيرة أو متوسطة، مثلاً، سيكون بالضرورة مختلفاً عن النهج المستخدم مع شركة متعددة الجنسيات لأن عمليات الرعاية الواجبة في مجال حقوق الإنسان التي تنطبق على مؤسسة صغيرة أو متوسطة وسلاسل القيمة الخاصة بها من المرجح أن تختلف عن تلك الخاصة بشركة متعددة الجنسيات بسبب حجم عملياتها التجارية.

### 2- التكيف

53- بالإضافة إلى معيار الملاءمة، من المهم أيضاً أن تكون جهود بناء القدرات مرنة ومتكيفة مع جملة أمور منها تفاوت مستويات الخبرة بين أصحاب المصلحة، وتنوع وجهات النظر، وشدة التعرض للمخاطر والأضرار المتعلقة بحقوق الإنسان. وعلى وجه التحديد، إن اختلافات الحجم ونطاق العمليات، في حالة مؤسسات الأعمال التجارية، تبرر النظر في هذا الشأن.

### 3- حساسية السياق والاستجابة

54- يجب أن تراعي تدابير بناء القدرات على النحو الواجب السياق المحلي الذي تُنفَّذ فيه. وينبغي أن تُصمَّم هذه الجهود بطرق تراعي السياقات المحلية والسياسية والاجتماعية-الثقافية وتستجيب لتلك الحقائق، لتهيئة الظروف اللازمة لتغيير إيجابي. وبناءً على ذلك، يجب التأكد من أنها لا تكرر ببساطة، على سبيل المثال، ديناميات القوة الهيكلية أو المعايير الجنسانية.

55- ومن الناحية العملية، ثمة حاجة كبيرة إلى ترجمة المعارف والمعلومات المتعلقة بالمبادئ التوجيهية إلى لغات مختلفة، عادة في شكل إرشادات ومجموعات أدوات. ويستلزم ذلك أيضاً إتاحة الموارد بأشكال بسيطة (مثلاً مقاطع فيديو أو رسوم هزلية) من أجل الوصول إلى مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة من خلفيات مختلفة. وعلاوة على ذلك، ينبغي لبرامج بناء القدرات أن تتضمن منظورات وخبرات حية من بلدان الجنوب، وأن تمكن من إجراء مبادلات فيما بين بلدان الجنوب، وأن تشجع التعاون مع المنظمات والجماعات والمجتمعات المحلية على أرض الواقع.

### 4- تركيز خاص بكل قطاع

56- لما كان فهم الجهات صاحبة المصلحة للمبادئ التوجيهية يتطور مع مرور الوقت، فإن مصممي تدابير بناء القدرات ينبغي أن ينظروا في إدماج تركيز خاص بكل قطاع لأن آثار المبادئ التوجيهية على قطاع ما ستختلف حتماً عن آثارها على قطاع آخر. ومن شأن القيام بذلك أن يمكن تدابير بناء القدرات هذه من الإسهام في صياغة المعايير على المستوى القطاعي وتحديد سبل أكثر تركيزاً لتتبع إشراك أصحاب المصلحة العاملين في ذلك القطاع في حماية حقوق الإنسان.

## 5- التركيز المتكامل على الوصول إلى سبل الانتصاف

57- ينبغي لتدابير بناء القدرات أن تمكن الناس وأن توجههم نحو المعلومات المتعلقة بسبل الانتصاف إن تأثرت حقوقهم سلباً. وعلى وجه التحديد، ينبغي أن تشمل مبادرات بناء القدرات التدريب على كيفية الوصول إلى الآليات الحكومية (القضائية وغير القضائية) وغير الحكومية على السواء. وبناءً على ذلك، ينبغي أن تتضمن هذه المبادرات مشاركة أصحاب مصلحة متعددين، ولا سيما الحكومات والسلطة القضائية والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، لتيسير فهم معزز للقوانين واللوائح المحلية المتعلقة بالوصول إلى سبل الانتصاف. ومن الأهمية بمكان أيضاً ضمان أن تكون الإرشادات المقدمة بشأن هذه المسائل محدثة ومناسبة للسياق المحلي.

## جيم - العلاقات

### 1- الشرعية

58- ينبغي أن تلبى الاحتياجات في مجال بناء القدرات جهات فاعلة تتمتع بالمصداقية. ويمكن أن تكون مشاركة المنظمات الدولية مفيدة في هذا الصدد، حيث يسلط أصحاب المصلحة الضوء على الأدوار الهامة التي يؤديها الفريق العامل والمفوضية في دفع خطة الأعمال التجارية وحقوق الإنسان إلى الأمام. وفيما يتعلق بإنشاء مركز عالمي للمعرفة في هذا الميدان، أشار العديد من أصحاب المصلحة إلى أن هيئة تابعة للأمم المتحدة ستكون المنظمة المفضلة، وأن مؤسسات الأعمال التجارية ستنتظر إلى مركز المعرفة العالمي هذا نظرة إيجابية بسبب الشرعية المتصورة للأمم المتحدة.

### 2- المواءمة والتنسيق

59- من الضروري ألا تقتصر خدمات بناء القدرات على تكرار بعضها البعض أو تؤدي إلى تجزؤ المعارف والمعلومات. وبناءً على ذلك، ينبغي لها أن تغتنم فرص التعاون فيما بين المنظمات و/أو فيما بين الوكالات كلما أمكن ذلك، وأن تكفل اتساقها مع المبادئ التوجيهية. وفيما يتعلق بتقديم الإرشادات، ينبغي أن يُوضَّح لأصحاب المصلحة أي المنظمات مسؤولة عن أي نوع من المشورة وعن أي موضوع، بحيث يمكن توجيههم إلى الجهة الفاعلة المناسبة للحصول على المعلومات ذات الصلة (مثلاً منظمة العمل الدولية للحصول على المشورة التفسيرية بشأن معايير حقوق العمال).

### 3- التنوع

- 60- ينبغي أن تشرك مبادرات بناء القدرات مختلف الجهات الفاعلة في تصميمها وتنفيذها وتقييمها.
- 61- وعلاوة على ذلك، أعرب أصحاب المصلحة عن أن الهيكل الإداري لمركز معرفة محتمل ينبغي ألا يكون بيروقراطياً بشكل مفرط؛ فإدخال الكثير من طبقات الحوكمة سيجعله بطيئاً ومعقداً. وينبغي التشديد على وجود هيئة لصنع القرار تمثل مجموعة متنوعة من الممارسين ولا تسيطر عليها مجموعة واحدة. وينبغي أن تكون هناك شفافية عند تشكيل هذه الهيئة الإدارية، وينبغي أن تنعكس في الهيئة خلفيات وملاحم وخبرات متنوعة.
- 62- وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن يسهل مركز المعرفة الوصول بين مجموعات أصحاب المصلحة، مثلاً من خلال تمكين منظمات المجتمع المدني من التعامل مع الحكومات والشركات، وإلا فإنها ستواجه صعوبات لإسماع أصواتها.



## سادساً - رؤية للمستقبل

63- تكشف دراسة استقصائية عن "أحدث ما تم التوصل إليه" في مجال بناء القدرات، إلى جانب مدخلات أصحاب المصلحة، أنه على الرغم من وفرة الجهود المبذولة لبناء القدرات المتصلة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، فإن الميدان لا يزال مجزأً. ويُعزى ذلك في المقام الأول إلى محدودية نطاق التنسيق بين المبادرات والتمويل، وأحياناً إلى الاختلافات في النهج التي تتبعها مختلف المنظمات العاملة في الميدان. وبالإضافة إلى ذلك، وخاصة في ضوء الجهود التشريعية الأخيرة في أوروبا، تميل جهود بناء القدرات حتى الآن إلى أن تكون موجهة إلى حد كبير نحو الأعمال التجارية، ولا سيما تلك التي تتخذ من بلدان الشمال مقراً لها، ولا تزال هناك فجوة في الميدان عندما يتعلق الأمر بدعم منظمات المجتمع المدني وأصحاب الحقوق وأصحاب المصلحة الآخرين، ولا سيما أولئك الموجودين في بلدان الجنوب. وتقدم الأفكار العملية المبينة أدناه بعض النظرات الثاقبة في كيفية التغلب تدريجياً على هذه التحديات.

### ألف - تنسيق السياسات والنهج

#### 1- إنشاء مراكز المعرفة

64- ثمة حاجة إلى تحسين اتساق السياسات في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، ومن ثم فمن الأهمية بمكان تحديد نطاق كل من مركز المعرفة المقبل والصندوق العالمي المقبل تحديداً ووضوحاً وتبيان ولايات أنشطتهما بوضوح. وسيسمح ذلك للجهات الفاعلة الجديدة والحالية بمعالجة الفجوات في المعارف والقدرات بشكل أفضل وتجنب تكرارها. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يساعد النطاق المحدد بوضوح على منع إساءة فهم جهود بناء القدرات أو إساءة استخدامها كختم للموافقة أو التصديق.

65- وتدعم توصيات خارطة الطريق في إطار مجال العمل 8 ثلاثة مقترحات متكاملة وإن كانت متميزة:

(أ) إنشاء وظيفة مكتب للمساعدة في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في المفوضية من أجل تعزيز الدور المؤسسي الفريد للمفوضية داخل منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالنهوض بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان؛

(ب) إنشاء صندوق عالمي لدعم تدابير بناء القدرات في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان؛

(ج) تعزيز التنسيق بين الجهات الفاعلة الدولية، وتجاوز الحدود المؤسسية الحالية لتحقيق الاتساق والنطاق اللازمين لتلبية احتياجات بناء القدرات والبحوث التعاونية وتتبع التقدم المحرز على الصعيد العالمي.

66- ومن ثم، يتوخى الفريق العامل اتباع نهج من ثلاثة أجزاء لبناء القدرات على الصعيد الدولي في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: مؤسسة عالمية متعددة أصحاب المصلحة أو مركز للمعرفة، تكمله وظيفة مكتب للمساعدة في المفوضية، ولا سيما للمساعدة في ضمان مشورة تفسيرية متنسقة بشأن المبادئ التوجيهية، ويدعمه صندوق عالمي. ويتطلب هذا النهج الطموح موارد كافية تتناسب مع المهمة.

67- وفي حين أن هيئة التنسيق المركزية ستكون دولية، فإن ضمان الاتساق والتنسيق يقتضي أن تُنشأ مراكز معرفة على الصعيد الإقليمي أو دون الإقليمي لتمكين جميع أصحاب المصلحة من الوصول إليها بشكل أسهل ومحلي. وسيكون عليها أيضاً أن تتيح إمكانية الوصول عبر بوابات إلكترونية والوصول

شخصياً على السواء. وفي حين أن مراكز المعرفة لن يكون لها دور تنفيذي مباشر، فإنها ستكون بمثابة أداة جديدة لتعزيز التنسيق والتعاون عبر الجهود الرامية إلى تنفيذ المبادئ التوجيهية. وستواصل مراكز المعرفة العمل كذلك على استكمال وتعزيز أدوار المنظمات المعيارية والتقنية الرائدة، مثل مفوضية حقوق الإنسان ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة العمل الدولية.

68- وقد حدد الفريق العامل بعض الوظائف الرئيسية التي يمكن أن تسهم مراكز المعرفة من خلالها في تحسين وتنمية مبادرات بناء القدرات التي تعزز الممارسات التجارية التي تحترم الحقوق. ومن هذه الوظائف ما يلي:

(أ) إنشاء منتدى للمناقشة والتعاون: ستعمل مراكز المعرفة كمنبر لإشراك المؤسسات الحكومية والدولية الرئيسية بانتظام في المنطقة وعلى الصعيد الدولي؛

(ب) دعم التطورات المؤسسية والتشريعية والسياساتية ذات الصلة وتعزيز الممارسات الجيدة، بما في ذلك من خلال توفير خبرة ومعلومات مستقلة بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية. وستوفر أيضاً تجارب مقارنة، وتسهم في تطوير منتجات إرشادية تربط بين البحوث والسياسات والممارسة. ويمكن أن تكون هذه المنتجات متاحة للجميع وبلغات متعددة، كما يمكن أن تساعد في تيسير جهود التنسيق والاتساق فيما بين الجهات الفاعلة الدولية والإقليمية؛

(ج) تسهيل التواصل والتبادلات بين أصحاب المصلحة من خلال توفير فرص للمشاركة وبناء الثقة، بما في ذلك بين الشركات والدول والمجتمعات المحلية المتضررة.

## 2- نشر مراكز المعرفة

69- كما ذكر أعلاه، ستعمل مراكز المعرفة كخدمات دعم تجمع بين الخبراء والممارسين الذين يمكنهم تقديم المشورة لمؤسسات الأعمال بشأن كيفية تنفيذ المبادئ التوجيهية وتبسيطها في عملياتها وعلاقاتها التجارية. ويمكن أن يشمل هذا الدعم المساعدة في تقييم المخاطر على حقوق الإنسان وبذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان عبر سلاسل القيمة الخاصة بالأعمال التجارية، وتقديم الإرشادات بشأن الإجراءات العلاجية عند حدوث الضرر. ويمكن لمؤسسات الأعمال، والجهات الأخرى صاحبة المصلحة، حسب مهمة المركز ونطاقه، أن تتلقى مشورة تفسيرية أو عملية بشأن كيفية تطبيق المبادئ التوجيهية على حالة من حالات الأعمال التجارية، دون مقابل.

70- وبالإضافة إلى العمل كجهة تنسيق للأسئلة المتعلقة بحقوق الإنسان والأنشطة التجارية اليومية، يمكن أن يقدم المركز أيضاً مجموعة من المنتجات المصممة خصيصاً لتلبية احتياجات مؤسسات الأعمال والجهات الفاعلة ذات الصلة، بما في ذلك:

(أ) دورة تمهيدية بشأن المبادئ التوجيهية للمبتدئين: دورة تدريبية تفاعلية عبر الإنترنت تقدم شرحاً تمهيدياً للأركان الثلاثة وما تنطوي عليه؛

(ب) حلقات عمل للتعليم من الأقران خاصة بالسياق: جلسات حضورية/افتراضية تجتمع فيها مؤسسات الأعمال المطلعة على المبادئ التوجيهية لتبادل خبراتها وممارساتها الجيدة والسيئة؛

(ج) دورات تدريبية فردية: دورات "تدريب المدربين" يقودها خبراء وتقدم إلى مديري مؤسسات الأعمال/أصحاب المصلحة إرشادات عن كيفية إنشاء دورات تدريبية فردية لمؤسسة أعمالهم أو مجال عملياتهم؛

(د) مدقق للمخاطر على حقوق الإنسان: خوارزمية تقدم إلى مؤسسات الأعمال قائمة بالمخاطر المحتملة المرتبطة بالمنتجات أو الخدمات التي تقدمها والمناطق التي تقدم فيها مؤسسات الأعمال هذه المنتجات أو الخدمات أو تصدرها منها؛

(هـ) جلسات استشارية فردية: يمكن لمؤسسات الأعمال أن ترسل بريدًا إلكترونيًا أو تتصل بالخبراء في مكتب للمساعدة وطرح أسئلة محددة، مثل كيفية التخفيف من المخاطر على حقوق الإنسان، بطريقة سرية وتلقي مشورة مخصصة؛

(و) بوابة إلكترونية تحتوي على أسئلة متكررة مجهولة المصدر: بوابة متاحة للجمهور حيث يمكن لأصحاب المصلحة المهتمين تلقي إجابات معممة فورية على الأسئلة المتكررة بشأن المبادئ التوجيهية.

### 3- إنشاء مكتب مساعدة

71- ينبغي أن تكون مراكز المعرفة المؤسسية شاملة، مع تمثيل من أصحاب المصلحة الرئيسيين ذوي الصلة، وأن تكملها وظيفة لمكتب المساعدة التابع للمفوضية. وقد أبرز الأمين العام القلق من التجزؤ في تفسير المبادئ التوجيهية وتباين حالات الفهم بين مختلف مجموعات أصحاب المصلحة<sup>(33)</sup>، حيث تسعى مختلف الجهات الفاعلة إلى وضع تفسيراتها الخاصة للمبادئ التوجيهية. ولمعالجة هذه المسألة، حدد مفوضية حقوق الإنسان بوصفها جهة التنسيق المؤسسية داخل منظومة الأمم المتحدة لتقديم إرشادات وتوضيحات موحدة بشأن القضايا المتعلقة بتفسير المبادئ التوجيهية، بالتعاون وثيق مع الفريق العامل، فضلاً عن آليات ووكالات أو منظمات أخرى في مجال حقوق الإنسان، حسب الاقتضاء<sup>(34)</sup>. ومن ثم، فإن وجود مكتب للمساعدة في المفوضية أمر بالغ الأهمية لوضع إرشادات وتفسيرات متسقة وموثوقة للمبادئ التوجيهية. وبالتشاور مع الفريق العامل وبالنظر إلى توصياته المتعلقة بخارطة الطريق ذات الصلة، بدأت المفوضية بالفعل في استكشاف جدوى إنشاء مكتب مساعدة من هذا القبيل، وأعربت عن أملها في أن يتسنى تشغيله في أقرب وقت ممكن.

### 4- تعبئة صندوق عالمي لبناء القدرات

72- سيكون إنشاء صندوق عالمي هدفه الرئيسي دعم تدابير بناء القدرات، مثل تلك المذكورة أعلاه، أمراً أساسياً للنهوض بتنفيذ المبادئ التوجيهية. وينبغي أن يوفر الصندوق دعماً مالياً كافياً ومستداماً يسمح للجهات الفاعلة ذات الصلة بالاستجابة بسرعة للحاجة الحيوية إلى زيادة كبيرة في الاستثمارات لتطوير وتعزيز قدرات أصحاب المصلحة على الصعيد العالمي والإقليمي والمحلي.

### باء - التأكيد على إدماج ودعم المجتمع المدني وأصحاب الحقوق

73- على الرغم من أن أصحاب الحقوق غالباً ما يظهرون بشكل بارز في دراسات الحالات الفردية أو التقارير المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، فإن جهوداً محدودة فقط بُذلت حتى الآن لضمان أن المعلومات المقدمة ذات صلة أو مفيدة لهم. وعلاوة على ذلك، لا تزال اللغة تشكل حاجزاً ملحوظاً بسبب عدم المساواة الهيكلية وتعدد اللغات واللهجات المستخدمة داخل المجتمعات المحلية والأصلية. وبناءً على ذلك، فمن الأهمية بمكان الاستماع إلى أصوات أصحاب الحقوق ومجموعات أصحاب المصلحة

(33) A/HRC/21/21 و A/HRC/21/21/Corr.1، الفقرة 32.

(34) المرجع نفسه، الفقرة 33.

الآخرين خارج نطاق الأعمال التجارية ومعالجة شواغلهم. وقد تشمل السبل المحتملة لتحسين إدماج ودعم أصحاب الحقوق، وأصحاب المصلحة على نطاق أوسع، ضمان أن أي هيئة لصنع القرار في مبادرة رئيسية لبناء القدرات تدار بطريقة تمثيلية، كما ذُكر سابقاً، وأن الموارد المالية والاستشارية على السواء متاحة بسهولة لدعم أصحاب الحقوق وغيرهم من أصحاب المصلحة، ولا سيما فيما يتعلق بضمان تنفيذ الركن المتعلق بالوصول إلى سبل الانتصاف.

74- وبالإضافة إلى ذلك، من المهم أن تكون هذه الموارد الاستشارية متاحة من خلال قنوات مفتوحة وأمنة بلغات متعددة، وكذلك أن تكون المعلومات المتعلقة بفرص التمويل متاحة بلغات متعددة. وهذه الخطوات حاسمة لبناء قدرة منظمات المجتمع المدني على المشاركة في مبادرات أصحاب المصلحة المتعددين. والواقع أن من الجدير بالذكر أن بعض المنظمات شددت على أن قدرتها على المشاركة في مبادرات أصحاب المصلحة المتعددين قد استنفدت. وعلى الرغم من أن أصحاب الحقوق غالباً ما يُدعون إلى المشاركة في وضع المعايير والمبادرات الأوسع نطاقاً، فإنهم غالباً ما يفتقرون إلى الموارد الكافية للمشاركة، مما يؤدي إلى معايير لا تتضمن أصواتهم بشكل مجدي.

### جيم - ضمان الاستيعاب من قبل مؤسسات الأعمال

75- تتطلب تدابير بناء القدرات أن تعتمد مؤسسات الأعمال وتنفيذها لكي يكون لها صدى في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان؛ وذكر جميع من أُجريت معهم مقابلات الحاجة إلى تعريف أي مبادرة جديدة بالتشاور مع القطاع الخاص. وهذا أمر مهم بشكل خاص فيما يتعلق بمجالات من قبيل المشتريات المسؤولة والموردين المسؤولين، والمشاريع المستدامة، وصغار الموردين الذين يبحثون عن الدعم فيما يتعلق بطرق الارتقاء في سلم الاستدامة.

76- وبسبب الافتقار إلى التوحيد القياسي واتساق السياسات على الصعيدين الوطني والمحلي، يتعين في كثير من الحالات على مؤسسات الأعمال وأصحاب المصلحة الآخرين أن يمرروا بمراحل بالغة التعقيد إذا ما رغبوا في تطوير قدراتهم في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وكثيراً ما تجد مؤسسات الأعمال صعوبة في التمييز بين التوقعات والمتطلبات المرتبطة بمختلف مبادرات الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، والتشريعات الوطنية والإقليمية، ومعايير العمل المصدق عليها. ولذلك، فمن الأهمية بمكان أن تهدف جميع الجهات الفاعلة إلى تحقيق قدر أكبر من الاتساق في السياسات عبر المجالات السياسية والتنظيمية من أجل تيسير الاستيعاب والحد من التداخل. والاعتراف بإمكانية قيام مؤسسات الأعمال أيضاً بدور تنسيقي في استيعاب المبادئ التوجيهية يجعل إنشاء مراكز المعرفة وصندوق عالمي أمراً محورياً بشكل خاص. ويمكن لهذه المراكز، إلى جانب الصندوق، أن تعمل على تقديم إرشادات سليمة وأدوات عملية إلى مؤسسات الأعمال التجارية من خلال مواءمة السياسات، وتبسيط مختلف مبادرات بناء القدرات، مثلاً تلك المتخذة على المستوى الوطني والإقليمي والحكومي الدولي، وتوفير مزيد من الفرص لقطاع الأعمال وأصحاب المصلحة الآخرين للتفاعل مع بعضهم البعض.

### دال - إنشاء آليات متوازنة للحوكمة والتمويل

77- يسلم الفريق العامل بالحاجة إلى إيلاء اهتمام خاص لمخططات الحوكمة والتمويل لأي مركز للمعرفة وأي صندوق عالمي جديد، من أجل إرساء الشرعية ودعم نشر معارف الخبراء وتأمين الاستقلال السياسي اللازم لتقديم المشورة الفعالة وبناء القدرات على نطاق أوسع. وقد شدد مختلف أصحاب المصلحة على أن ربط الآليات بدولة أو منظمة حكومية دولية بمفردها أمر مفيد وغير مفيد في الوقت نفسه: فبعض أصحاب المصلحة يرون أن الربط بمؤسسة رسمية يضيف مزيداً من الشرعية في حين أشار آخرون إلى

أن ذلك قد يقيد نوع المشورة المقدمة، لأسباب سياسية. ولأسباب نفسها، فضل جميع أصحاب المصلحة وجود مصدر مختلط للتمويل، بما في ذلك التمويل الخاص، لضمان استقلالية أي آلية.

78- ولذلك، يؤكد الفريق العامل الحاجة إلى تجاوز الحدود المؤسسية الحالية لإيجاد سبل أفضل لتنسيق تدابير بناء القدرات المتصلة بالمبادئ التوجيهية. وهناك اتفاق واسع النطاق بين أصحاب المصلحة على أن كياناً جديداً سيكون آلية مفيدة للتعبيل بتنفيذ المبادئ التوجيهية. وكان هناك اتفاق أيضاً على استمرار أهمية الضمانات المناسبة للشرعية والاستقلالية، بما في ذلك ضمان الشفافية الكاملة للمانحين المحتملين وتخصيص الموارد لفرادى المشاريع، وأهمية وجود هيكل إداري لأصحاب المصلحة المتعددين يشمل جميع الجهات الفاعلة ذات الصلة وأصواتها.

79- ونظراً للطابع المترابط للأركان الثلاثة لإطار "الحماية والاحترام والانتصاف"، فإن من الواضح أن ولاية هذا الكيان ينبغي أن تكون شاملة، وأن تكون في الوقت نفسه محددة تحديداً جيداً، مع خيار للتوسع تدريجياً بعد كل استعراض. وينبغي أيضاً تصميم الكيان الجديد لتشجيع مزيد من التعاون بين أصحاب المصلحة المتعددين. وقد طرحت عملية التشاور المتعلقة بهذا التقرير آراء متباينة بشأن عدد من المسائل الأساسية، مثل نطاق هذا الكيان المحتمل، وما إذا كان ينبغي بالفعل تسمية هذا الكيان "صندوقاً"، وكيف يمكن تنفيذ المعايير المحددة للأهلية والحوكمة لإنشاء كيان يفي بالغرض.

80- وكما ذكر أعلاه، هناك حاجة إلى إجراء مناقشات أكثر تركيزاً تشمل جميع الجهات الفاعلة من أجل تحديد الولاية الدقيقة للكيان وهيكل صنع القرار فيه. وتحقيقاً لهذه الغاية، من شأن عملية تشاور محددة الهدف لأصحاب مصلحة متعددين أن تساعد على وضع توصيات ملموسة لتشغيل هذا الكيان، بمشاركة كل مجموعات أصحاب المصلحة ذوي الصلة، بمن فيهم ممثلو الدول، والقطاع الخاص، وأصحاب الحقوق، وأعضاء المجتمع المدني والمنظمات الشعبية، والفريق العامل، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وتوفر تجارب الصناديق الاستثمارية القائمة للأمم المتحدة، والشراكات بين القطاعين العام والخاص، ونماذج التمويل الأخرى التي تدار من خلال هيكل حوكمة لأصحاب مصلحة متعددين، أمثلة قيّمة يمكن أن تسترشد بها المداولات ذات الصلة.

## سابعاً - الاستنتاجات

81- يشكل بناء القدرات أساس تنفيذ المبادئ التوجيهية. ولولا وجود أصحاب مصلحة يفهمون توقعات المبادئ التوجيهية ويمتلكون القدرات اللازمة لتعزيزها ونشرها وتنفيذها، لما كانت الحركة العالمية للأعمال التجارية وحقوق الإنسان موجودة كما هي اليوم.

82- وقد أدى إقرار المبادئ التوجيهية إلى مجموعة من الجهود والمبادرات لبناء القدرات في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. ومع مرور الوقت، نمت هذه الجهود من حيث الحجم والتطور على السواء، مع مجموعة متنوعة منها معروضة على مؤسسات الأعمال والدول وأصحاب الحقوق وأصحاب المصلحة الآخرين. غير أن الزيادة لم تسفر بالضرورة عن مزيد من التنسيق أو الاتساق عبر الجهود. وبالإضافة إلى ذلك، لا تزال معظم برامج بناء القدرات تركز على تلبية احتياجات مؤسسات الأعمال التجارية، مع الحاجة إلى مزيد من الخيارات للدول ومنظمات المجتمع المدني وأصحاب الحقوق. ومن ثم، ينبغي اتخاذ مزيد من تدابير بناء القدرات لتلبية احتياجات أصحاب المصلحة من القدرات، ولا سيما المهمشين منهم وأكثرهم تعرضاً للخطر، بمن فيهم النساء وكبار السن والمدافعون عن حقوق الإنسان والشعوب الأصلية والمنحدرون من أصل أفريقي والمهاجرون والعاملون في القطاعات غير الرسمية.

83- ويمثل دعم الجهود الرامية إلى تعزيز بناء القدرات بين الجهات الفاعلة ذات الصلة مهمة هامة أنيطت بالفريق العامل. وبالنظر إلى حجم التحدي، وإلى كون الاستدامة وحساسية السياق من بين العناصر الرئيسية اللازمة لبناء القدرات بفعالية، فإن أفضل من يضطلع بهذه المهمة هم جميع أصحاب المصلحة.

84- ولذلك، ينبغي للدول أن تدرس، وللأعمال التجارية أن تدعم، السبل التي يمكن بها تعبئة الموارد والتمويل للتعبيل بتنفيذ المبادئ التوجيهية من خلال مجموعة مختارة من مبادرات بناء القدرات للدول ومؤسسات الأعمال التجارية والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ومنظمات المجتمع المدني وأصحاب الحقوق وغيرهم من أصحاب المصلحة، على النحو المبين في مجال العمل 8 من مشروع خارطة الطريق. وسيطلب هذا العمل أيضاً تعزيز التنسيق والتعاون بين أصحاب المصلحة المتعددين، بما في ذلك مع وكالات منظومة الأمم المتحدة، لضمان توفير تفسير وإرشاد متسقين للمبادئ التوجيهية من شأنه أن ييسر استيعابها على نطاق أوسع.

## ثامناً - التوصيات

85- يوصي الفريق العامل الدول بما يلي:

(أ) إقرار نهج من ثلاثة أجزاء لبناء القدرات على الصعيد الدولي في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان يستند إلى خارطة الطريق التي أعدها الفريق العامل، ويتألف مما يلي:

'1' مؤسسة عالمية متعددة أصحاب المصلحة أو مركز للمعرفة؛

'2' وظيفة مكتب مساعدة في مفوضية حقوق الإنسان؛

'3' صندوق عالمي لبناء القدرات؛

(ب) تقديم الدعم، بما في ذلك التمويل، لإنشاء وتشغيل مراكز معرفة؛

(ج) دعم إنشاء مكتب مساعدة في مفوضية حقوق الإنسان وتوفير الموارد له؛

(د) إنشاء صندوق عالمي يهدف إلى دعم تدايير بناء القدرات للتعبيل بتنفيذ المبادئ

التوجيهية.

86- يوصي الفريق العامل الأمم المتحدة والجهات الفاعلة الدولية الأخرى بما يلي:

(أ) ضمان دعم مكثف لتنفيذ المبادئ التوجيهية، بما في ذلك من خلال المساعدة الثنائية وفي إطار التعاون مع منظمات متعددة الأطراف؛

(ب) تعزيز التنسيق بين الجهات الفاعلة الدولية لتقديم خدمات متسقة وكافية لبناء القدرات، وضمان بحوث تعاونية وتتبع أفضل للتقدم المحرز على الصعيد العالمي؛

(ج) استخدام نهج بناء القدرات المكون من ثلاثة أجزاء لدعم الدول وجميع أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك من خلال تعزيز الممارسات الجيدة، ودعم وضع السياسات والإرشادات، وتيسير جهود التنسيق والاتساق بين الجهات الفاعلة الدولية.

87- يوصي الفريق العامل مؤسسات الأعمال بما يلي:

(أ) الاستثمار في بناء قدراتها ومواصلة التركيز على ذلك للوفاء بمسؤوليتها عن احترام حقوق الإنسان في جميع أنشطتها وعملياتها وعلاقاتها التجارية؛

(ب) التماس الدعم لتصميم وتنفيذ سياسات وممارسات مؤسسية داخلية مسؤولة بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية؛

(ج) المساهمة بشكل بناء في مركز معرفة لأصحاب المصلحة المتعددين من خلال الاعتراف بأوجه عدم تماثل القوة التي يمكن أن تؤثر على تفاعلاتهم مع أصحاب المصلحة الآخرين، وخاصة أصحاب الحقوق، المشاركين في تلك الفضاءات والالتزام بالحوار البناء.

---