

# المائدة المستديرة – القاهرة

9 ديسمبر 2010، القاهرة، مصر

النهج الناشئ للمسئولية الإجتماعية للشركات وحقوقها  
وأصحاب المصالح في سياق الأعمال



THE GLOBAL BUSINESS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS  
advancing human rights in business around the world



المركز المصري لمسئولية الشركات  
EGYPTIAN CORPORATE RESPONSIBILITY CENTER



THE AMERICAN UNIVERSITY IN CAIRO  
John D. Gerhart Center for Philanthropy and Civic Engagement



© Report Copyrighted by Creative Commons: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0>  
This report has been compiled by the organizing partners. Every effort has been made to reflect the event with accuracy.  
**Please refer to full disclaimer at: <http://www.global-business-initiative.org>**



المركز المصري لمسئولية الشركات  
EGYPTIAN CORPORATE RESPONSIBILITY CENTER

د. أشرف جمال، المدير التنفيذي، المركز المصري لمسئولية الشركات  
البريد الإلكتروني: [agamal@eiod.org](mailto:agamal@eiod.org)  
الموقع: [www.ecrc.org.eg](http://www.ecrc.org.eg)

THE AMERICAN UNIVERSITY IN CAIRO  
John D. Gerhart Center for Philanthropy and Civic Engagement



د. باريابا إبراهيم، مديرة مركز جون د. جيرهارت للعمل الخيري والمشاركة المجتمعية، الجامعة الأمريكية في القاهرة  
البريد الإلكتروني: [bibrahim@aucegypt.edu](mailto:bibrahim@aucegypt.edu)  
الموقع: [www.aucegypt.edu/academic/gerhartcenter](http://www.aucegypt.edu/academic/gerhartcenter)



نهلة زيتون، محللة برامج، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بمصر  
البريد الإلكتروني: [Nahla.Zeitoun@undp.org](mailto:Nahla.Zeitoun@undp.org)  
الموقع: [www.undp.org.eg](http://www.undp.org.eg)



وليد ناجي، مدير المسؤولية الاجتماعية والاتصالات، شركة المنصور القابضة للاستثمارات المالية ومدير الشبكة الإقليمية للاتفاق العالمي للأمم المتحدة – منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأوروبا  
البريد الإلكتروني: [walid.nagi@mansourgroup.com](mailto:walid.nagi@mansourgroup.com)/[nagi@un.org](mailto:nagi@un.org)  
الموقع: [www.mmd.mansourgroup.com](http://www.mmd.mansourgroup.com)

THE GLOBAL BUSINESS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS  
advancing human rights in business around the world



جوانا كلارك، البحوث والاتصالات، مبادرة الأعمال العالمية لحقوق الإنسان  
البريد الإلكتروني: [jo.clark@global-business-initiative.org](mailto:jo.clark@global-business-initiative.org)  
الموقع: [www.global-business-initiative.org](http://www.global-business-initiative.org)

"الحقوق الإنسان علاقة وثيقة بالأعمال التجارية ونحن في المنطقة العربية وفي مصر على وجه الخصوص نحتاج إلى أن نتعامل مع هذا الموضوع كشركات بكل جرأة. ونقصد بحقوق الإنسان – كما يعرفها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان – الحقوق والحريات الأساسية والتي تعتبر من حق كل إنسان. ومع تعاظم الدور الذي يلعبه القطاع الخاص في عالمنا اليوم، فإننا نتحمل مسؤولية كبيرة تجاه العمل على ضمان الحقوق الأساسية للإنسان"

**السيد. يوسف منصور، رئيس مجلس الإدارة والمدير التنفيذي لمجموعة منصور**

"سألت في البداية عما تعنيه العلاقة بين الأعمال التجارية وحقوق الإنسان؟، فأجبت أنهما يعينان الاستدامة الإجتماعية للأسواق والشركات"

**بروفيسور جون رجي، الممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة لشؤون الأعمال التجارية وحقوق الإنسان – ملحوظة ختامية خلال أحد اجتماعات المائدة المستديرة**

"كانت تنصب جهودنا على العمل الخيري. وبعد وقت قصير، أدركنا أن الأعمال الأساسية هي التي يتوجب علينا الاهتمام بها. فحقوق الإنسان تكمن في كل جزء من عملنا. وكل ما نقوم به له بُعد يتصل بحقوق الإنسان"

**د. داليا عبد القادر، رئيسة قطاع التسويق والاتصالات، البنك العربي الأفريقي الدولي**

"الاحترام والكرامة أساس كل اتفاق حول حقوق الإنسان. وهما كلمتان موجودتان في كل لغة وفي كل ثقافة. هما حجر الزاوية لحقوق الإنسان، وحقوق الإنسان هي الصورة الإجتماعية لهما. نحتاج إلى إطار شامل لكل هذا. إننا بحاجة إلى قواعد عالمية. إلى تعاضد عالمي. نحتاج إلى أن نمارس كل هذا في إطار عادل"

**جون موريسون، المدير التنفيذي، معهد حقوق الإنسان والأعمال التجارية**

"علينا مواصلة توعية قطاع الأعمال المصري بشأن المفهوم الكامل للعمل المسئول وحقوق الإنسان والعمل التجاري. حيث أن مستوى الوعي بكل هذا في مصر متدني بالفعل مقارنة بأوروبا وبقية الدول. لذا وجب علينا البدء بالأساسيات"

**د. أشرف جمال، المدير التنفيذي، المركز المصري لمسئولية الشركات، وزارة الاستثمار**

"هناك انطباع بأن حقوق الإنسان ليست من مفردات ثقافتنا – غير أن الحقيقة تكشف عن غير ذلك. الأمر يتعلق فقط بسوء الفهم. فمن بين التحديات أننا بحاجة إلى كثير من العمل على فهم حقوق الإنسان في الأطار الذي يتماشى مع الشركات والأطراف المعنية والحكومات. ولدينا الكثير من التحديات التي تحتاج منا إلى تضافر الجهود"

**سامح محسن علي الطويل، الرئيس التنفيذي، سيببك**

5	..... 1. موجز تنفيذي
6	..... 2. محاور المائدة المستديرة
7	..... 3. سياق السياسات والممارسات
8	..... 4. جلسات المائدة المستديرة
8	..... 4.1 كلمة ترحيبية وملاحظات تمهيدية من شركاء المائدة المستديرة
8	..... 4.2 الكلمة الرئيسية
12	..... 4.3 الربط بين حقوق الإنسان والعمل التجاري
	..... 4.4 الجلسات
13	..... - التحديات: الحقوق وأصحاب المصالح
15	..... - الممارسات الجيدة: دمج حقوق الإنسان في العمليات التجارية
16	..... 4.5 الأدوات والموارد المتاحة للشركات
18	..... 5. الدفع بهذه المحاور في مصر والمنطقة
	<b>ملاحق</b>
19	..... ملحق (1) مقدمة سريعة عن العمل التجاري وحقوق الإنسان
21	..... ملحق (2) موجز مشروع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة عن الشركات وحقوق الإنسان
25	..... ملحق (3) الأدوات والتوجيهات
32	..... ملحق (4) القائمين على المائدة المستديرة

## 1. موجز تنفيذي

قمنا بوضع هذا التقرير توثيقاً للكلمات الرئيسية والمناقشات والأفكار والنتائج التي خرجنا بها من جلسات مائدة مستديرة انعقدت على مدار يوم واحد، تحت عنوان "تناول جديد للمسؤولية الاجتماعية للشركات: الحقوق وأصحاب المصالح في سياق العمل التجاري"، وقد انعقدت في القاهرة يوم 9 ديسمبر 2010. وقد جمعت هذه الفعالية بين خبرات خبراء وشركات مصرية وعالمية.

وتمثلت أهداف المائدة المستديرة فيما يلي:

- توضيح جدول الأعمال – إيضاح حلقة الوصل بين حقوق الإنسان والعمل التجاري
- دراسة دور الشركات – مناقشة استغلال الشركات لحقوق الإنسان كوسيلة لفهم وتنفيذ المسؤوليات الاجتماعية للشركات.
- تبادل الخبرات – تبادل التعريف بالممارسات الجيدة، والمشكلات والتحديات التي تواجه الشركات (في مصر وبقية أنحاء العالم) خلال تنفيذ مسؤولياتها تجاه احترام حقوق الإنسان خلال ممارسة أنشطتها
- تحديد القيمة المضافة – التعرف على الإسهامات الممكنة لمجتمع الأعمال المصري والعربي في مجال حقوق الإنسان، والعكس بالعكس
- رسم خارطة طريق – المناقشة الجماعية لوضع خارطة طريق لاستكشاف العلاقة بين حقوق الإنسان والعمل التجاري في مصر

حضر هذه الفعالية ما يربو على 100 مشارك، ومنهم ما يزيد على 80 ممثل لشركات، و15 ممثل للمجتمع المدني و12 أكاديمي، و8 ممثلين لاتحادات الأعمال، و5 ممثلين للأمم المتحدة. وقد شارك بكلمات كل من بروفييسور جون رجي، الممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة لشؤون الأعمال التجارية وحقوق الإنسان؛ والسيد يوسف منصور، رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب لمجموعة منصور؛ ومنظمات خبيرة (منها: الأنفاق العالمي للأمم المتحدة، والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، والجامعة الأمريكية في القاهرة، ومعهد حقوق الإنسان والأعمال التجارية) ومختلف الشركات (منها: البنك العربي الأفريقي الدولي، وشركة جنرال إلكتريك، ويونيليفر، وبروكتير أند جامبل، وتوتال، ومرسيدس بنز مصر).

اشتملت المائدة المستديرة على مناقشات حول مجموعة من القضايا، منها دمج حقوق الإنسان في ممارسات الأعمال، وأحدث السياسات، وأهم القضايا؛ من قبيل الصحة والسلامة والتنوع، وأهم تحديات حقوق الإنسان ومختلف أصحاب المصالح.

كما انطوت على أفكار تتعلق بما هو مطلوب من الشركات في مصر والمنطقة، والخطوات التالية لدفع هذه القضية، وقد تلخصت فيما يلي:

- سيقوم الشركاء (المركز المصري لمسؤولية الشركات والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، والجامعة الأمريكية في القاهرة) بتشكيل مجموعة عمل وعقد حوار جماعي. وكخطوة أولى، سيجتمع الشركاء وقيادات الشركات لمناقشة هذا التقرير والتخطيط للخطوات التالية.
- ترجمة المصادر التي تتناول العلاقة بين الشركات وحقوق الإنسان إلى اللغة العربية – لدعم عملية التعريف داخل مصر وفي المنطقة العربية، ودعم المساءلة عنها في عموم القطاعات.
- مقترح يتعلق بمركز معلومات خاص بمصر (يتناول الديناميكيات المحلية، ودراسات الحالة، والتحديات).

## 2. محاور المائدة المستديرة

### المحور الأول: تزايد الوضوح والإجماع إلى حد كبير

أدرك المتحدثون والمشاركون أن هناك الآن وضوح غير مسبق فيما يتعلق بمختلف واجبات ومسؤوليات الحكومات والشركات تجاه حقوق الإنسان. ولا يعد ذلك بالأمر الهين بالنظر إلى جهد الممثل الخاص للأمم المتحدة لشؤون حقوق الإنسان، حيث شكّل الإطار "حماية – احترام – علاج" نقطة نقاش محورية في المائدة المستديرة. ومع أن حقوق الإنسان موضوع مستمر وصعب في العديد من بقاع العالم – بما في ذلك مصر والمنطقة – إلا أن هناك إجماع كبير حول حقوق الإنسان ومسؤوليات الشركات. وخلال الجلسات، ذكر العديد من المشاركين إدراج حقوق الإنسان في أطر المسؤولية الاجتماعية للشركات، سواء القائمة أو المستقبلية، ومنها مبادئ الإعلان العالمي للأمم المتحدة، والأيزو 26000، ومختلف القواعد الوطنية للمسؤولية الاجتماعية للشركات.

### المحور الثاني: العمل الأساسي – تجاوز مرحلة العمل الخيري

"كانت تنصب جهودنا على العمل الخيري. وبعد وقت قصير، أدركنا أن الأعمال الأساسية هي التي يتوجب علينا الأهتمام بها. فحقوق الإنسان تكمن في كل جزء من عملنا. وكل ما نقوم به له بُعد يتصل بحقوق الإنسان"، هكذا تحدث أحد المشاركين. لقد تجاوز هذا المحور مسألة النشاط الخيري للشركات وهو يطالب الشركات بتحديد الآثار السلبية المحتملة على حقوق الإنسان والحد منها. وقد بدأت العديد من الشركات حول العالم بالبحث في تبني مجموعة من السياسات والعمليات وإدراج اعتبارات حقوق الإنسان. وتشتمل هذه العملية على إسهام إدارات متعددة للشركات، ومنها الإدارات القانونية وإدارة المخاطر والموارد البشرية وسلاسل الإمداد والمبيعات والتسويق.

### المحور الثالث: تأصيل تجارب الشركات في المنطقة

أقر المشاركون بأن هناك تجارب قوية للشركات في مجال احترام حقوق الإنسان. ويعود هذا جزئياً إلى الحاجة إلى ترخيص إجتماعي مستديم للعمل؛ والحد من الإخلال بالعمليات التشغيلية؛ وسهولة الوصول إلى الأسواق ورؤوس الأموال؛ والتكاليف القانونية وتكاليف التقاضي؛ وتمكين العاملين وإدارة السمعة الحسنة. ومع هذا، فقد نوه النقاش كذلك إلى أن الضغط والتحفيز للشركات محدود جداً في الغالب – حيث أن المجتمع المدني والحكومة والعاملين وبقية الأطراف لا يطالبون بذلك حالياً. فما هو الموقف في مصر؟ ودول مجلس التعاون الخليجي وأجزاء من أفريقيا؟

### المحور الرابع: تعريب المصطلحات والمفاهيم والأفكار الرئيسية

أشار عدد كبير من المشاركين إلى أن روح ومضمون حقوق الإنسان موجودة من خلال مصطلحات ومفاهيم عربية وإسلامية. فقد أشار أحد المشاركين إلى أن مفهوم "الكرامة" يمثل منطلقاً قوياً لتلك المناقشات. لذا فإن ترجمة النصوص والتوجيهات الأساسية يعد أمراً ضرورياً، ويمثل كذلك فرصة لتأصيل أجندة حقوق الإنسان والشركات في البلاد وفي المنطقة. كما بيّن أحد قادة الشركات قائلاً: "...كان علينا أن نضع سياقاً لما توصلنا إليه من (تقييم تأثير حقوق الإنسان)، لأن البلدان تختلف في تعاملها مع فكرة حقوق الإنسان". وكذلك لأن قيادي آخر في إحدى الشركات قال: "كنا نتبنى سياسات نوفقها مع السياقات المحلية والمسائل الرئيسية، ولكننا نتحدث دوماً عن نفس المعايير الدولية".

### المحور الخامس: المستويات المتعددة للامتثال والمساءلة تحديات هامة

لقد توصلت الدراسات التي قام بها الممثل الخاص للأمم المتحدة إلى أن ضعف القوانين الوطنية وعدم تنفيذها يعد من أهم التحديات التي تواجه تقييم تأثير حقوق الإنسان على الأعمال. وقد ذكر العديد من المشاركين في المائدة المستديرة هذه الملاحظة، منوهين إلى حالات تشغيل الأطفال وتدني مستوى الصحة والسلامة في العديد من الصناعات، مع محدودية فهم المقصود من عدم التفرقة. ومن الواضح أن التعامل مع هذه العوامل أمر صعب. ويلاحظ أحد المتحدثين أن "هذه قضية موجودة في أفريقيا ودول مجلس التعاون الخليجي. فلا أحد يعرف حقوقه وهناك افتقار إلى الوعي بحقوق الإنسان وأمور الصحة. غير أن الأمر ليس بالمستحيل – فإذا أمكن للدول المتقدمة تحقيقه، فلا يوجد ما يمنع تحقيقه في هذه المنطقة، ولكن الطريق طويل وشاق".

## المحور السادس: لماذا وكيف – فن الممكن

خلال إحدى الجلسات، قام عدد من الشركات بعرض تجربته وبداية احترامها لحقوق الإنسان في سياساتها وأنشطتها – متبعين في ذلك توجيهات الممثل الخاص للأمم المتحدة – وكيف أنهم أعلنوا عن بيان سياسات يلتزمون فيه بحقوق الإنسان، مع فهم التأثيرات والحد منها، ودمج حقوق الإنسان في عمليات الشركة. وتحدثت قيادات كل من جنرال إلكتريك ويونيليفر وروبال دتس شل والبنك العربي الأفريقي الدولي عن القيام بتحليلات وعن وضع بيان بالسياسات والتدريب والالتزام بمبادئ الصناعة، وعن تقييم التأثيرات والدخول في الشراكات الضرورية لدعم حقوق الإنسان. وهناك عدد من الأدوات والمصادر التي من شأنها أن تدعم الشركات في هذا الصدد وقد نوقش العديد منها خلال الجلسة الخاصة بالأدوات والتوجيهات.

## المحور السابع: زيادة الوعي بين الجهات الفاعلة أمر حتمي

من بين المحاور التي سادت عبر جميع الجلسات الحاجة إلى التوعية بحقوق الإنسان بين جميع الفاعلين. "هناك انطباع بأن حقوق الإنسان ليست من مفردات ثقافتنا – غير أن الحقيقة تكشف عن غير ذلك. الأمر يتعلق فقط بسوء الفهم. فمن بين التحديات أننا بحاجة إلى كثير من العمل على فهم حقوق الإنسان في الأطار الذي يتماشى مع الشركات والأطراف المعنية والحكومات. ولدينا الكثير من التحديات التي تحتاج منا إلى تضافر الجهود".

## 3. سياق السياسات والممارسات

أضحت المسؤولية الاجتماعية للشركات، في مصر وفي المنطقة العربية، جزءاً مهماً من عملية تشغيل أية شركة ناجحة، وكذلك التجاوب مع احتياجات وطموحات الشعب. كما أن تبادل الخبرات والتعريف بالتحديات والابتكارات في هذا الصدد أمر شائع بين قيادات الشركات.

ونجد أن من بين الأجزاء الضرورية في المسؤولية الفردية والجماعية للشركات حول العالم هو وجود أطر وأساليب دولية، ومنها الاتفاق العالمي للأمم المتحدة ومبادرة الإبلاغ العالمية وأهداف التنمية المستدامة للألفية. حيث يسهم هذا التفاعل في تبني رؤية لعولمة أخلاقية عادلة ومستدامة تناسب الجميع.

وقد شهد العقد الماضي إجماعاً متزايداً ووضوحاً والتزاماً بشأن حقوق الإنسان في السياق التجاري. ويعود هذا إلى أن العديد من الشركات الكبرى قد تبنت سياسة واضحة وطويلة الأجل تجاه احترام حقوق الإنسان، تشمل الارتقاء بإدارة المخاطر والامتثال والكفاءة والحد من الإخلال بالتشغيل، ومزيد من الفرص التشغيلية ونماذج العمل الجديدة وتسهيل الوصول إلى رؤوس الأموال والأسواق. يضاف إلى هذا زيادة الالتزام بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة – والذي يشدد على أهمية حقوق الإنسان – وفي هذا الصدد، فإن شركات العالم لديها ما تعرفه لغيرها عن ممارسات ذات صلة بحقوق الإنسان.

وكان مجهود الممثل الخاص للأمم المتحدة – بروفيسور جون رجي – هام في تصعيد الاهتمام بهذا المجال من مجالات مسؤولية الشركات. ويتبع الممثل الخاص لمجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة، وهو الذي اعتمد إطار سياسات واضح (سنعود إليه في هذا التقرير لاحقاً)، وخلال آخر إجتماع له في يونيو من العام 2010، أعلن الوفد المصري دعمه لمجهودات الممثل الخاص للأمين العام. وقد ألقى رجي الكلمة الرئيسية في اجتماع المائدة المستديرة (ديسمبر، 2010)، والتي جاءت بعد أسبوعين فقط من نشر مسودة مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، ومثلت استعراضاً مفصلاً لأعماله وتوصياته حتى تاريخ انعقاد المائدة المستديرة. وقد أوردنا موجزاً بأحدث نسخ المبادئ التوجيهية في ملحق هذا التقرير. وهي تغطي مجموعة من القضايا، منها دور الحكومة والشركات المملوكة للدولة والشراكة بين الدولة والشركات والمؤسسات متعددة الأطراف والاختصاصات القضائية التي تتعدى حدود الدولة الواحدة.



## 4. جلسات المائدة المستديرة

انعقدت المائدة المستديرة حول الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في القاهرة (9 ديسمبر 2010)، وكانت موجهة إلى قيادات الشركات في مختلف دول الشرق الأوسط، وأتاحت المجال لتبادل الخبرات والأسئلة والتحديات والممارسات. وعلى سبيل تقديم عرض دقيق لفعاليات ذلك اليوم، فإننا نوجز فيما يلي تفاصيل الجلسات التي عقدت، مع إيراد بعض أقوال المشاركين في حال اقتضت الضرورة ذلك.

### 4.1 الجلسة الأولى: كلمة ترحيبية وملاحظات تمهيدية

حددت هذه الجلسة سياق وموقف أجندة العمل التجاري وحقوق الإنسان – على الأصدع العالمية والإقليمية والمحلية – ورسمت معالم أهداف المائدة المستديرة. حيث قام منظمي المائدة بالقاء كلمات ترحيبية وتمهيدية، يمثلهم د. أشرف جمال، المدير التنفيذي للمركز المصري لمسئولية الشركات بوزارة الاستثمار؛ ود. باربارة إبراهيم، مديرة مركز جون جير هارت للعمل الخيري والمشاركة المدنية بالجامعة الأمريكية في القاهرة؛ والسيد. منير ثابت، المدير الإقليمي للبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة؛ والسيد. مارك هودج، مدير مبادرة الأعمال العالمية لحقوق الإنسان.

*"لا يعد التزام الشركات بمعايير حقوق الإنسان أقسامها للسياسة في أعمالها؛ بل أن الأمر يتعلق وببساطة بتطبيق قيم النزاهة والاحترام والعدالة على جميع مستويات الشركة".*

#### باربارة إبراهيم، الجامعة الأمريكية في القاهرة

*"جرت العادة على أن تكون حقوق الإنسان من بين مسؤوليات الحكومات. ولكن اليوم صارت الشركات على دراية بإسهاماتها في تعزيز حقوق الإنسان ومنافع مثل هذا التوجه. وأصبحت الشركات في كل قطاع على وعي متزايد بتأثيرات ومسؤوليات حقوق الإنسان، وخاصة في ظل العديد من الانتهاكات التي شهدتها العقود الأخيرة، من قبيل تسربات الغازات الكيماوية وتشغيل الأطفال وأعمال السخرة واستغلال العمالة... إلخ"*

#### السيد. منير ثابت، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة

### 4.2 الجلسة الثانية: الكلمة الرئيسية

ألقى بروفيسور جون رجي، الممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة لشؤون الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، الكلمة الرئيسية. وتلى ذلك تعليقات وردود وأسئلة من السيد. يوسف منصور، رئيس مجلس الإدارة والمدير التنفيذي لمجموعة منصور.

ناقش بروفيسور رجي إطار الأمم المتحدة "حماية – احترام – علاج" بالتفصيل، بما في ذلك التركيز على موضوع العناية الواجبة، وتناول تأويل الصلاحية القضائية التي تتعدى حدود الدولة الواحدة. وناقش السيد. منصور النقلة من أنشطة العمل الخيري البحث إلى دمج حقوق الإنسان في أعمال الشركات وسلاسل الإمداد الخارجية، وطرح أسئلة هامة على بروفيسور رجي حول كيفية البدء فيما يتعلق بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان. واشتملت نقاط النقاش من الحضور على طرح حاجة الشركات إلى أن يكون لها دور في زيادة الوعي وفي الدعاية المسؤولة، والتحدث عن الشركات التي تستثمر في أعمال مستدامة.

#### أهم الرسائل

- هناك وضوح وقبول متزايد تجاه كلاً من مسؤوليات الشركات وواجبات الدول فيما يتعلق بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان.
- هناك توجه قوي إلى احترام حقوق الإنسان في جميع ممارسات الشركات، وهو الأمر الذي تقر به الشركات بصورة متزايدة.
- من المهم أن يكون هناك التزام من قيادات الشركات تجاه إدماج اعتبارات حقوق الإنسان في جميع المجالات التجارية، وذلك عند السعي إلى النهوض بمسئولية الشركة لاحترام حقوق الإنسان.

## إطار عمل الأمم المتحدة "حماية - احترام - علاج"

- **واجب الدولة هو الحماية:** أول أعمدة إطار عمل الأمم المتحدة هو واجب الدولة المتمثل في الحماية من انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها أطراف أخرى، ومنها الشركات، وذلك من خلال تبني الدولة لسياسات وتنظيمات وقوانين ملائمة. وهنا تركيز على أن على الدولة مهمة أساسية تتمثل في الحماية والتعامل مع انتهاكات حقوق الإنسان من قبل الشركات.
- **مسؤولية الشركة هي الاحترام:** يقصد من مسؤولية الشركة احترام حقوق الإنسان التصرف بحصافة لتفادي الإساءة إلى حقوق الغير، والتعامل مع أي ضرر قد يحصل. وهذا هو معيار عالمي للسلوك المتوقع والذي تتم مراعاته في جميع جوانب مسؤولية الشركات، والذي يؤكد عليه مجلس حقوق الإنسان نفسه.
- **التوصل إلى علاج ناجح:** يلعب تفعيل آليات التظلم دوراً هاماً في كل من واجب الحماية من الدولة ومسؤولية الاحترام من الشركات. ولأن ذلك جزء من واجب الدولة تجاه منع انتهاك الشركات لحقوق الإنسان، فإن عليها تبني خطوات ملائمة داخل أراضيها و/أو نطاقاتها القضائية ضمناً أن يمتلك من يتعرض لتلك الانتهاكات القدرة على المطالبة بتصحيح الوضع من خلال الوسائل القضائية أو الإدارية أو التشريعية أو غيرها.

لمزيد من التفاصيل عن إطار (حماية - احترام - علاج):

<http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>

### مقتطفات من كلمة بروفيسور جون رجي

**حول قيام الدولة بواجب الحماية:** "...هناك أكثر من 40 دولة قامت بإصدار توجيهات المسؤولية الإجتماعية للشركات، ومنها ماليزيا والهند والصين. ونحن هنا لا نتحدث عن دول من قبيل الدنمارك وهولندا والسويد، بل نتحدث عن دول نامية قامت كذلك بإصدار توجيهات غير ملزمة لما تتوقعه من الشركات. فما الذي نتوقع من الشركات أن تقوم به فيما يتعلق بمسؤوليتها الإجتماعية، بما في ذلك حقوق الإنسان؟ والحقيقة أن في أغلب تلك الحالات كانت الشركات تساهم في صياغة تلك التوجيهات ولم تعترض على إصدارها، لأن هذا الأمر يصب في مصالحها وخاصة في ظل عالم أصبح يتصف بالعديد من المتطلبات المتضاربة".

**حول قيام الشركة بواجب الاحترام:** "كيف لنا أن نعرف أنكم تحترمون حقوق الإنسان؟ ما هو النظام الذي تطبقونه ليسمح لكم بأن تظهروا لأنفسكم، قيل غيركم، أنكم تحترمون حقوق الإنسان؟ أم أنكم تكتفون بمجرد القول بأنكم تحترمون حقوق الإنسان. عليكم أن تعلموا وأن تظهروا احترامكم لحقوق الإنسان".

"تنطوي العناية الواجبة بحقوق الإنسان، مثلها مثل أي شكل من أشكال العناية الواجبة، على توقع الأمور التي يحتمل أن تؤثر بصورة كبيرة على الشركة. وبالتالي تكون الخطوة الأولى هي تقييم تأثيركم على حقوق الإنسان. ومن ثم إدراج نتائج هذا التقييم في مختلف أعمال الإدارات والبحث عن وسيلة للحد من الآثار الفادحة أو الوقاية منها. ولو كان الأمر محتملاً ولا يمكن تفاديه، فلا بد من العمل على علاج هذا الأثر. وتستلزم العملية برمتها درجة معينة من المشاركة والحوار مع من وقع عليهم هذا الأثر".

**حول التوصل إلى علاج:** "ما كنا نشجعه كأداة فعالة، وحتى ولو على المدى القصير ومتي تسنح الظروف، يمثل صوراً متعددة لفض المنازعات. ونحن نعمل على التوصل إلى مجموعة من المشروعات التجريبية لشركات تبنت آليات للتظلم على المستوى التشغيلي وتجربتها في ضوء الخبرة العملية على مدار عام".

"ما الذي يدفع شركة إلى القيام بذلك؟ خفض تكاليف المعاملات. وحل المشكلات وهي لا تزال صغيرة، وقبل أن تتصاعد وتتحول إلى مواجهات أكبر وتبدأ الأمور السبينة في الوقوع، وهنا يحدث الانتهاك الفعلي لحقوق الإنسان. فعليكم التعامل معها داخل الشركة وبصورة مبكرة، وأن تتعاملوا معها بأمانة ومع الناس بكرامة، وعندها يتحقق النجاح لشركتكم ومن ثم لمجتمعكم الذي تعملون فيه. هذا هو ما نقصده بالاستمرارية الإجتماعية للأسواق والشركات".



#### مقتطفات من كلمة السيد. يوسف منصور، رئيس مجلس إدارة مجموعة منصور

"لحقوق الإنسان علاقة وثيقة بالأعمال التجارية ونحن في المنطقة العربية وفي مصر على وجه الخصوص نحتاج إلى أن نتعامل مع هذا الموضوع كشركات بكل جرأة. ونقصد بحقوق الإنسان - كما يعرّفها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان - الحقوق والحريات الأساسية والتي هي من حق كل إنسان. وعلى النقيض من الرأي السائد، فإن الأمر لا يتعلق فقط بالحكومات التي تحمي حقوق مواطنيها... وخاصة بالنسبة للعديد من الحكومات. فمع تعاضم الدور الذي يلعبه القطاع الخاص في عالمنا اليوم، فإننا نتحمل مسؤولية كبيرة تجاه العمل على ضمان الحقوق الأساسية للإنسان. وشركتي، مجموعة منصور، تقوم بتوظيف 7000 شخص ونحن جادين في تبني سياسات تحمي حقوق كل واحد منهم".

"مع إيماننا الدائم كعائلة وكشركة بأهمية أن نعطي للمجتمع الذي يحيط بنا وأن يكون هذا العطاء نافعاً، إلا أننا لم ندرك كشركة أهمية أن تكون المسؤولية الإجتماعية جزءاً لا يتجزأ من ثقافة شركتنا إلا خلال العقد الماضي. وأنا أقول هذا لرغبتني في التركيز على أهمية الفصل بين المسؤولية الإجتماعية للشركة وبين أنشطتها الخيرية الأخرى".

"ونحن حالياً بصدد مراجعة سياساتنا على أساس مصفوفة واضحة لحقوق الإنسان تشتمل على مجالات من قبيل: التعامل مع الموظفين، والأمور المتعلقة مكان العمل، والمنتجات والخدمات، والسلوك المهني، وسلسلة الإمداد. وأنا أول من يعترف، تماماً كما اعترف الكثير منكم خلال هذه الجلسات، بأن شركتي قد لا تكون متمكنة تماماً من التعامل مع قضية حقوق الإنسان. وبقولي هذا أكون قد أعلنت عن التزامنا التام بإحداث التغييرات الضرورية والتحسينات المرجوة لدفع شركتنا قدماً في هذا الصدد".

أسئلة وأجوبة بين بروفيسور جون رجي والسيد. يوسف منصور رئيس مجلس الإدارة والمدير التنفيذي لمجموعة منصور

**منصور: ما الذي ينبغي على الشركات القيام به في البداية؟**

رجي: غاية في الأهمية للقيادات الكبيرة في الشركة أن تعلن عن التزامها الخاص، إلا أن هذا الإعلان وحده غير كاف. فأنت تحتاج كذلك إلى ضمان أن يسود هذا الالتزام أنحاء الشركة وأن تكون جميع إدارات الشركة قد أحاطت به وتدرت عليه.

**منصور: ما المنافع التي تعود على الشركة من تبني هذا الأمر بجديّة؟**

رجي: تختلف كل شركة عن الأخرى في المنافع التي تراها وهو أمر يعتمد كثيراً على طبيعة نشاطها. فأنت حينما تطبق آلية تظلمات تسمع باستمرار رأي من تؤثر عليهم وتتعرف على نظرتهم تجاه ما تقوم به. ومن الطبيعي أن الشركة ذات النشاط الكبير في مجال المسؤولية الاجتماعية تتميز بتدني نسبة تدوير العاملين بها. حيث يشعر العاملون بالرضا عن عملهم بينما يقتنع أصحاب العمل بكونهم لا يكتفون فقط بتحقيق أرباح، بل ويحققونها بطريقة تمثل إسهاماً لمجتمعهم.

#### **توقيع إتفاقية تعاون**

قام كلاً من د. أشرف جمال، المدير التنفيذي للمركز المصري لمسؤولية الشركات، ود. حاتم خاطر، رئيس اتحاد رجال الأعمال المصريين، بالتوقيع على اتفاق تعاون بين المؤسستين، تأكيداً على الالتزام بالعمل المشترك بهدف نشر الوعي بالمسؤولية الاجتماعية للشركات وكيفية تنفيذها بين أعضاء الاتحاد، وكذلك منظمات الأعمال الفاعلة داخل مصر عموماً. وقد جرت مراسم التوقيع على هامش المائدة المستديرة عن حقوق الإنسان في الشركات، وحضرها بروفيسور، جون رجي، الممثل الخاص لأمين عام الأمم المتحدة لشؤون حقوق الإنسان.



### 4.3 الجلسة الثالثة: الربط بين حقوق الإنسان والشركات

استعرضت هذه الجلسة الطبيعية الخاصة لحقوق الإنسان في سياق العمل التجاري وتناولت احترام الشركات لحقوق الإنسان. كما ناقش المتحدثون مسألة مخاطبة الأطراف المعنية بلغة حقوق الإنسان وما إذا كانت تمثل عاملاً مساعداً أم معوقاً أمام الأطراف المعنية، وكيفية تدعيم حقوق الإنسان لمشاركتهم بالإضافة إلى تحديات الاستمرارية.

جاءت التعليقات الافتتاحية من كل من: السيد. **مارك نورديستروم**، استشاري العمل والتوظيف بشركة جنرال إلكتريك؛ والسيدة. **ماري كابيتين**، مسؤولة الإدارة القانونية والامتثال والمسئولية الاجتماعية بشركة توتال؛ والسيد. **مايك نولت**، المدير التنفيذي والعضو المنتدب بمرسيدس بنز مصر؛ والسيد. **جون موريسون**، المدير التنفيذي بمعهد حقوق الإنسان والأعمال التجارية. وأدار الجلسة السيد. **شريف كامل**، عميد كلية إدارة الأعمال بالجامعة الأمريكية في القاهرة، وقد تلت هذه التعليقات مناقشات.

ناقش المتحدثون والحضور دور الشركة في تقديم المنتجات والخدمات التي تعزز في حد ذاتها من تطبيق حقوق الإنسان (من قبيل المياه والطاقة والرعاية الصحية)؛ ودور التنوع الثقافي؛ وتطبيق حقوق الإنسان المعترف بها على النطاق الدولي. كما أثرت مسائل القوانين المحلية المتضاربة، ومعايير حقوق الإنسان الدولية، والتزامات الشركات، وأن هناك العديد من الشركات التي تحتاج إلى مزيد من التوجيه حول كيفية التعامل مع هذه القضايا. وقد تم إرشاد الحاضرين الباحثين عن مزيد من التوجيه إلى الاتصال بجمعيات الأعمال وبالخبراء، من قبيل الغرفة التجارية المصرية، وغرفة التجارة الأمريكية بالقاهرة، والمركز المصري لمسئولية الشركات.

#### أهم الرسائل

- قد تمثل لغة ومصطلحات التعامل مع حقوق الإنسان داخل الشركة مفتاح البدء في تبنيها.
- هناك في الغالب حاجة إلى تكيف سياسات الشركة وفق السياقات المحلية مع التمسك بمعايير حقوق الإنسان الدولية بغرض الحصول على الموافقة المجتمعية على نشاط الشركة.
- الاحترام والكرامة كلمتان موجودتان في كل اللغات والثقافات وتشكلان حجر أساس حقوق الإنسان. وتمثل حقوق الإنسان، وهي جماع كل هذه المبادئ، إطار عمل لما هو مأمول من السلوك المهني وهو قابل للتطبيق على مستوى العالم.
- من المتوقع وخلال عشر سنوات أن تكون لحقوق الإنسان أهمية قانونية داخل الشركات لا تقل عن الامتثال لمعايير الصحة والسلامة حالياً.



"هناك قيمة عظيمة للتحدث عن حقوق الإنسان بطريقة مقبولة، أي بطريقة تجذب إنتباه الناس. فعليك أن تتحلى بحسن التقدير إزاء كيفية نشر رسالة حقوق الإنسان في أنحاء الشركة من دون الاضطرار إلى مواجهة الناس بموضوعات يفضلون عدم الخوض فيها. عليك أن تكون حصيفاً ونبهياً وعلى وعي بالثقافة السائدة بحيث تناقش الأمر وأنت لا تخشى مضمونه".

#### ماري كابيتين، مسؤولة الإدارة القانونية والامتثال والمسئولية الإجتماعية بشركة توتال

"إن احترام حقوق الإنسان أمر مهم لنيل الرضا عن أنشطتنا وتعزيز قبولنا داخل المجتمع. وهو يسهم في إقامة علاقات مستدامة مع الموردين والمجتمعات المحلية. ولأننا نعمل داخل بلدان غاية في الصعوبة فقد انصببت جهودنا على ترسيخ احترام حقوق الإنسان. وقد تبيننا سياسات وتكيفنا مع السياقات المحلية والقضايا الرئيسية، ولكننا لم نحد عن المعايير الدولية أبداً".

#### مايك نولت، المدير التنفيذي والعضو المنتدب بمرسيدس بنز مصر

"بوصفنا شركة متعددة الجنسيات تعمل في جميع دول العالم، فقد كان من مصلحتنا أن نضمن استمراريتنا المجتمعية في جميع الأسواق التي نمارس بها أنشطتنا. كما أن من مصلحتنا أن ننال القبول المجتمعي والبيئي في تلك الأسواق. أما عدم الاستقرار والاضطرابات المجتمعية والسياسية فهو وبطبيعة الحال أمر بالغ الضرر على أسواقنا. ونحن نعمل اليوم في العديد من الأسواق النامية والناشئة. وبالتالي نكون حريصين على أن نقوم بكل ما هو في طاقتنا لأجل احترام المبادئ والتوجيهات ضمناً للتمتع بمناخ مجتمعي وتجاري مستديم في تلك الأسواق".

#### جون موريسون، المدير التنفيذي بمعهد حقوق الإنسان والأعمال التجارية

"نسمع في مجال الأعمال عن تطبيق حقوق الإنسان في الشركات عن مخاوف من الاختلافات الثقافية – هل هذه قيم جلبتها شركة غربية من مجتمعها وتفرضها علينا؟ - كما نسمعون أن الأمر له علاقة بفرض حماية تجارية – أي أن الشركات الأوروبية والأمريكية صارت تخسر المنافسة بسبب ارتفاع تكلفة العمالة، فلجأت إلى فرض تكاليف مجتمعية بغرض العودة لمنافسة الشركات الهندية والصينية... الخ.

هناك ثلاثة أمور أعتقد أنها كافية لدحض ما سبق والتأكيد على أن هذا اهتمام عالمي عن حق. أولها أن الاحترام والكرامة أساس كل ما هو قائم من معاهدات ومواثيق حقوق الإنسان. وهما كلمتان موجودتان في كل لغة وفي كل ثقافة. وهما حجر الأساس لحقوق الإنسان، وما حقوق الإنسان إلا إطار يشملهما – ونحن بحاجة إلى إطار عمل كلي لهما. نحتاج إلى رابط يجمع الكل ولا يميز بين أحد.

ثاني تلك الأمور هو أن تطبيق حقوق الإنسان في الشركات هو فن الممكن. فلو كان السؤال هو "ما الذي سيكون عليه حال هذه الأجندة خلال 10 سنوات؟" فأقول بأن الأمر لن يقل أهمية عن أهمية الامتثال لقواعد الصحة والسلامة. وسيكون أمراً روتينياً في سلوك أية شركة.

وأخيراً، ومع أننا نتحدث عن سلاسل الإمداد وتشغيل الأطفال ونتحدث عن تأمين حقول النفط (وجميعها موضوعات مهمة)، فإن حديثنا عن العلاقة بين الشركات وحقوق الإنسان هو حقيقة حديث عالمي، وتكرار الخوض فيه يؤدي إلى التوصل إلى تفكير منهجي بصدده"

#### 4.4 الجلسة الرابعة: الممارسات الجيدة والتحديات

تركزت هذه الجلسة في الحديث عن ممارسات الشركات تجاه قضايا العمل وحقوق الإنسان، والخطوات التي تتبناها الشركات لأجل تطبيق احترام تلك الحقوق بها، وأهم التحديات التي تواجه الشركات وأصحاب المصالح. واستمرت المناقشات عبر جلستين، تلى كلاً منهما فتح باب المناقشة.

#### الحقوق وتنوع أصحاب المصالح – أهم التحديات

انعقد هذا الحوار بين 25 من حضور المائدة المستديرة وأدارته دينا شريف، وهي مديرة بمركز جون جير هارت للعمل الخيري والمشاركة المدنية بالجامعة الأمريكية في القاهرة. وقد بادر بفتح الباب أمام الموضوعات الرئيسية د. أحمد حسنين، شركة الديار القطرية للاستثمار العقاري، وسامح محسن علي الطويل، سبييك، حيث تحدثا عن حقوق العاملين في قطاع التشييد، وكذلك رامز فرج، بروكتر أند جامبل مصر، الذي تحدث عن سياسات محل العمل وعن المشروعات المتوسطة والصغيرة.

#### أهم الرسائل

- احترام الحقوق: يعد احترام حقوق الفرد جزءاً من ثقافة الشركات المصرية، ولكن لا يتم التعبير عن التزامتها في هذا الصدد بلغة حقوق الإنسان في الغالب.
- إن الضغوط وعوامل التحفيز لشركات المنطقة محدودة – حيث لا يطالب المجتمع المدني والحكومات والعاملين وغيرهم بهذه الأمور حالياً. فكيف تتعامل شركات المنطقة والخليج وأجزاء من أفريقيا مع تحديات البدء في تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية. يقول أحد المتحدثين هنا: "ليس علينا البدء من الصفر. ولكن ليس علينا أيضاً أن نقلد ونطبق من دون تفكير".
- هناك احتياج قوي لتعريب مضمون أجندة العلاقة بين الشركات وحقوق الإنسان، من أجل توسيع قاعدة الفهم لها – ولا يتعلق الأمر هنا بمجرد ترجمة ما هو متوافر من مواد فحسب، بل وكذلك استخدام المفاهيم العربية والإسلامية لترسيخ حقوق الإنسان. فقد اقترح أحد المشاركين أن مفهوم كلمة كرامة يمثل منطلقاً قوياً لمثل تلك المناقشات.
- استعرض المشاركون ما إذا كانت هناك حاجة إلى دراسة جميع الحقوق الثلاثين المذكورة في إعلان حقوق الإنسان والمتعلقة بالعمل التجاري، أم أن على الشركات البدء بتطبيق بعض الحقوق ذات الصلة بالعاملين أولاً. وقد نوه بقية الحاضرين إلى ميزة استعراض كافة الحقوق، مع إعطاء الأولوية لبعضها، وأن يكون كل ذلك في إطار إدارة أفضل للمخاطر.

#### د. أحمد حسنين، مدير مراقبة المشروعات، شركة الديار القطرية للاستثمار العقاري

"نحن نفتقر إلى تطبيق حقوق الانسان في قطاع التشييد المصري: حيث لا تكاد تكون هناك عقود للعمالة التي تعمل أغلبها بنظام اليومية؛ كما لا يتم تنفيذ لوائح الصحة والسلامة، ولم يتعود العمال على ارتداء الخوذات أو أحذية السلامة؛ كما لا يوجد أي تطبيق لإدماج الأقليات أو إتاحة الفرص المتساوية. هذا موقف معتاد في كذلك في أفريقيا ودول مجلس التعاون الخليجي. ولا يعرف أحد شيئاً عن حقوقه والوعي بحقوق الإنسان ومتطلبات السلامة مفقود. ولكن الأمر ليس بمستحيل – فإذا كانوا قد فعلوه في الدول المتقدمة فلا يوجد ما يمنع أن نفعله هنا، ولكن الطريق طويل وشاق".

#### سامح محسن علي الطويل، المدير التنفيذي، سبييك

"إن الإيمان بما نقوم به هو الذي رسخ هذه الثقافة في شركتنا. ونحن ننفذ ما نعد به من خلال احترام العاملين والاستماع إليهم. ومن خلال احترام العاملين ترى الشركة المكاسب على المدى الطويل. وهم منتجون ويبدون التزامهم تجاه الشركة، بينما تسهم خبرات الشركة في احتفاظها بالعاملين لديها. هناك انطباع بأن حقوق الإنسان ليست من مفردات ثقافتنا – غير أن الحقيقة تكشف عن غير ذلك. الأمر يتعلق فقط بسوء الفهم. فمن بين التحديات أننا بحاجة إلى كثير من العمل على فهم حقوق الإنسان في الشركات والأطراف المعنية والحكومات. ولدينا الكثير من التحديات التي تحتاج منا إلى تضافر الجهود"

#### رامز فرج، مدير الاتصالات والسمعة بمنطقة الشرق الأدنى، بروكتر أند جامبل

"لا نحتاج إلى ثقافة حقوق الإنسان في شركتنا فحسب. إننا نريد من المجتمع المدني أن يكون أكثر دراية ولا بد أن نلاحظ أن العديد من العاملين غير مهتمين بهذه الحقوق قدر اهتمامهم بزيادة أجورهم. فحينما نقدم لهم باقة من المميزات لا نجد تجاوباً منهم. وهكذا ينقصنا الكثير في العمل التطوعي

بسبب عدم وجود ضغوط من الآخرين. وقد قامت بروكتر آند جامبل خلال الأزمة المالية بخفض موازنتها المخصصة للأنشطة ولكنها نجحت في الحفاظ على مستوى الأجور بل ورفعتها في وقت كان الناس فيه يفقدون وظائفهم وتنخفض مرتباتهم. وهو أمر عني الكثير لدي العاملين لدينا".

### مارك هودج، مدير بمبادرة الأعمال العالمية حول حقوق الإنسان

"هناك من الأسباب الجذرية ما يدفع إلى اختيار جميع حقوق الإنسان الثلاثين المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. أولاً، يتيح التعامل مع جميع الحقوق، وليس مجموعة منتقاة منها، كما يتيح إطاراً أشمل للتحكم في التأثيرات والمخاطر المجتمعية. فما الذي يدعو إلى تضيق المرجعية بينما هناك انتفاع من هذا الإطار؟ ثانياً، إن الموقف الذي نكون فيه مقررين بجميع - وليس بعض - حقوق الإنسان يكون في الغالب موقفاً مستقراً جاذباً للاستثمار. ثالثاً، ترتبط حقوق الإنسان كذلك بالطموح، وليس بقبول الموقف الحالي كما هو. لذا يكون على قيادات المجتمع والشركات - والذين التزموا بتحسين تلك المواقف - ألا يهملوا بعض الحقوق".

### إدماج حقوق الإنسان في أنشطة الشركة وعملياتها

أدارت هذا النقاش كاثرين دوفي، مديرة مبادرة الأعمال العالمية حول حقوق الإنسان، وشارك فيه مارك نورديستروم، استشاري التوظيف بشركة جنرال إلكتريك؛ وداليا عبد القادر، رئيسة قطاع التسويق والاتصالات بالبنك العربي الأفريقي الدولي؛ وميغويل بستانا، نائب رئيس مجلس الإدارة للشؤون الخارجية في يونيليفر؛ وكريستوس ميلوناس، مدير شؤون أصحاب المصالح بشركة رويال دتتش العراق.

وقد تضمنت التعليقات والأسئلة الإشارة إلى المعوقات الإقليمية ذات الصلة بالثقافة والدين، ومنها مسألة التمييز بين الجنسين؛ وما يمكن أن تقوم به الشركات المصرية تجاه تطبيق حقوق الإنسان في إدارتها مع وضع العادات والتقاليد الحالية في الاعتبار؛ ودور التسعير كأداة للتعامل مع الموردين على أساس عادل؛ والحاجة إلى ترجمة وتعريب ما هو متاح من نصوص ومصادر؛ والعلاقة بين حقوق الإنسان وحقوق الشركات والموازنة بينهما؛ وحقيقة أنه كلما كبر حجم الشركة كلما نالت حقوقاً أكبر من الحكومات مقارنة بالمشروعات المتوسطة والصغيرة.

### أهم الرسائل

- يعد تنفيذ تحليل وتقييم لموقف حقوق الإنسان منطلقاً مجدياً لفهم أفضل للحالة الحالية لحقوق الإنسان وما تواجهه من تحديات بالشركة أو المشروع الفردي.
- هناك العديد من الشركات التي تحترم حقوق الإنسان بالفعل في العديد من أنشطتها وإدارتها لسلاسل الإمداد. مما يزيد من حجم التنسيق بين إدارات الشركة.
- يمكن لتقييم ملاءمة الشركة من جهة تأثيرات حقوق الإنسان أن يساعد على تدعيم دمجها والنهوض بمسؤوليات الشركة تجاه احترام حقوق الإنسان.



### السياسات - مارك نورديستروم، استشاري التوظيف بشركة جنرال إلكتريك

"كانت أول خطوة تقوم بها جنرال إلكتريك بغرض إدماج حقوق الإنسان هو تقييم موقف السياسات والممارسات التي كانت قائمة بالشركة، والتي كنا معنيين عليها. واستعنا بمصفوفة حقوق الإنسان. ومن خلال دراسة كل من تلك السياسات المتبعة ومن ثم إعادة وضعها في ضوء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، تتمكن الشركة من التعرف على ما إذا كان لديها ثغرات وبالتالي العمل على سد تلك الثغرات. وعلى أساس هذا التحليل قررنا طريقة تبنيها لحقوق الإنسان.



ويعد تبني آليات تشغيلية تتمحور حول الامتثال أداة مفيدة تمكننا من التركيز بحقوق الإنسان على تلك الآليات لضمان أن تتعامل كل إدارة وكل وحدة بالشركة مع عملياتها من منظور حقوق الإنسان"

#### إدارة سلاسل الإمداد – ميغويل بستانا، نائب رئيس مجلس الإدارة للشؤون الخارجية في يونيليفر

"حينما تقوم ولأول مرة بطرح موضوع حقوق الإنسان على مجلس الإدارة وتنفيذي الشركة، فلا شك أن الحوار سيكون صعباً. فغالبيتهم يساوي بين قضايا حقوق الإنسان ومسائل من قبيل تشغيل الأطفال وأعمال السخرة وخلافه – ولكنك إن نظرت إلى مجمل إطار حقوق الإنسان الذي يتحدث عنه البروفيسور رجي – أي العديد من الأمور التي نمارسها كل يوم كجزء من أنشطة الشركة – فستجد أنك تعرف الإطار ولكنك لا تستخدم لغته. وما كان علينا القيام به هو تعديل تلك اللغة لنتيح للناس ذلك الرابط الذي لم يكن موجوداً أمامهم من قبل. ومن المهم فعلاً أن ندرك أن مبادرة الشركة بالتفكير في كيفية القيام بذلك سيجعلها تدرك بصورة أسرع أن هذا الأمر يتعلق بتعزيز التنسيق الداخلي بين إدارات الشركة وإيجاد من يرعى هذا التوجه بفعالية"

#### القرارات الاستثمارية - رئيسة قطاع التسويق والاتصالات بالبنك العربي الأفريقي الدولي

"خبرتنا بحقوق الإنسان عفوية ومخلصة ومنهجية. وقد مثل العام 2002 نقطة تحول، حيث صرنا ندرك أن نمونا لن يتعلق بالأرقام فقط. فهناك بعد آخر للنمو – بعد غير مادي. وركزنا على العمل الخيري ثم أدركنا أن العمل التجاري هو ما يتوجب التركيز عليه مع مراعاة حقوق الإنسان في جميع أنشطتنا علماً نقوم به بعداً من أبعاد حقوق الإنسان.

وبالرغم من أهمية أن نقوم كبنك بتطبيق حقوق الإنسان في جميع ممارساتنا، إلا أن هذا لم يكن هو الهم الرئيسي. بل كان همنا الرئيسي هو دعم الشركات والقطاعات الاقتصادية بالقدرات، وهكذا التحقنا بمبدأ **Equator Principles** والتي من خلالها تعرفنا على أن مسؤولياتنا في هذا السياق لا تتعلق فقط بالمخاطر الائتمانية، بل وكذلك المخاطر الاجتماعية والبيئية"

#### تقييم المخاطر والتأثيرات - كريستوس ميلوناس، مدير شؤون أصحاب المصالح بشركة رويال دتش العراق

"بالنسبة للعراق، فيستحيل القيام بأية أنشطة ما لم يكن الموقف الأمني سلس ومستقر. وهكذا دخلنا في حوار مع أصحاب المصالح في البصرة وبغداد، لأننا رغبتنا في أن نسمع منهم آرائهم وتوقعاتهم من شركة نفط عالمية تشرع في العمل في بلادهم. كما كان علينا أن نضع نتائج تقييمنا لتأثيرات تطبيق حقوق الإنسان في سياقها. وتحصلنا من كل ذلك على قائمة للأولويات – الأمن والسلامة وفرص التوظيف وسلاسل الإمداد وفرص التدريب والسكان ذوي الأحوال غير المستقرة. ومع تقدمنا في عملياتنا كان علينا أن نضمن التعامل مع كل تلك المجالات على النحو اللائق من خلال سياساتنا، والطريقة التي نعمل بها.

عملنا كثيراً على مستوى محلي لفهم القضايا التي نواجهها، بما في ذلك استخدام ما هو قائم ومقبول من هياكل إدارية يمكن منها جمع المعلومات حول من يحتاجون إلى وظائف، ومن ثم العمل على ذلك.

ولم يكن أبداً من هذا ممكناً من دون عقد شراكات مع منظمات المجتمع المدني هناك، وتصريح من السلطات المحلية والوطنية"

#### 4.5 الجلسة الخامسة: ما هو متاح للشركات من أدوات ومصادر

قدمت هذه الجلسة، التي أدارتها أورسولا واينهوفن، رئيسة السياسات والقانون بمكتب الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، تفصيلات حول المراجع وأدوات التوجيه والتقييم المتاحة أمام قيادات الشركات الذين يبحثون عن بداية لمهمة دمج حقوق الإنسان في ممارسات شركاتهم. وقد تم استعراض الأدوات التي يوصي بها الاتفاق العالمي للأمم المتحدة لمختلف جوانب حقوق الإنسان. ويمكن الاطلاع على مختارات منها في التوجيه الموجود بالملحق 3 (مع وجود روابط إلكترونية بنسخة PDF من هذا التقرير).

#### أهم الرسائل

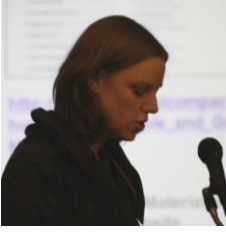
يمكن للشركة المتمتع بالمنافع التالية في حال استخدامها لأدوات حقوق الإنسان:

- الكفاءة – توفير الوقت والموارد
- الاعتماد على مضمون حقوق الإنسان
- الاعتماد على توجهات الشركة
- التمكن من بناء قدرات للشركة تكون خاصة بها
- التمكن من الاستفادة من تجارب الشركات الأخرى
- قياس مستوى ممارساتهم على أساس مستويات الآخرين

*"...هناك الكثير من المصادر التي تكفل لكم عدم البدء من الصفر. فهناك مصادر تخصص كل نوع من أنواع الإدارة وهي متعددة ويمكنكم الاعتماد عليها"*  
 أورسولا واينهوفن، رئيسة السياسات والقانون بمكتب الاتفاق العالمي للأمم المتحدة



## 5. الدفع بهذه المحاور



انتهت أعمال المائدة المستديرة بجلسة أدارها د. أشرف جمال، المدير التنفيذي للمركز المصري لمسئولية الشركات بوزارة الاستثمار، ونهلة زيتون، محللة البرامج بالبرنامج الانمائي للأمم المتحدة في مصر. وقد تركزت الجلسة على هذه الأسئلة: ما هي آراء المشاركين حول أجندة حقوق الإنسان والشركات؟ وما هي أهم الأسئلة والتحديات والاحتياجات التي لابد من تناولها بشكل أوضح؟ وما هي أفكار المشاركين تجاه دفع هذا الحوار الذي بادرت به هذه المائدة المستديرة؟

### الخطوات التالية

- الربط بين الجهود: سيتولى شركاء هذا الحدث (المركز المصري لمسئولية الشركات – الجامعة الأمريكية في القاهرة – البرنامج الانمائي للأمم المتحدة) بتشكيل مجموعة لإقامة حوار واضح. وكخطوة أولى، سيجتمع الشركاء وقيادات الشركات لدراسة هذا التقرير والتخطيط للخطوات التالية.
- الأدوات والترجمة: هناك حاجة لاختيار أداة أو أداتان ومصادر موجزة والقيام بترجمتها لتوسيع قاعدة الاستفادة. وهو ما سيدعم عملية التعريف داخل مصر والمنطقة العربية، وسيدعم كذلك تبني عملية مساءلة على نطاق أوسع بين مختلف القطاعات.
- دراسات الحالة: للمساعدة في بناء القدرات سيتم توفير دراسات حالة باللغة العربية لدى كليات إدارة الأعمال – وسوف يتعاون المركز المصري لمسئولية الشركات والجامعة الأمريكية في القاهرة والبرنامج الانمائي للأمم المتحدة في هذا الصدد.
- مركز معلومات: وهو مقترح بتأسيس مركز للمصادر يكون خاصاً بمصر (يهتم بالديناميكيات الوطنية ودراسات الحالة ورصد التحديات).

### ما الذي نحتاج أن نجده في الشركات المصرية؟

- الحاجة الى التزام المديرين التنفيذيين بالشركات – فهناك دور قوي لكبار قيادات الشركات والشركات الكبرى لدفع هذه الأجندة بالمنطقة.
- هناك حاجة إلى تعزيز المعرفة بإطار الأمم المتحدة والمبادئ التوجيهية، بما في ذلك كيفية تطبيق حقوق الإنسان في كافة البلدان التي تعمل بها الشركات. وتم التأكيد على الدور الهام للسلطة القضائية الفاعلة وآليات التظلم.
- نحن بحاجة إلى أن نرى نقلة أكبر من العمل الخيري إلى فهم أعمق لمسئوليات الشركات فيما يتصل بحقوق الإنسان، بما في ذلك سلاسل الإمداد ومختلف العلاقات التي تقيمها الشركات.



## APPENDIX 1- BRIEF INTRODUCTION TO BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

### A. Making the Link

Linking the terms “human rights” and “business” may at first glance seem challenging. Nevertheless, although states sign and ratify the international agreements creating the international human rights framework (which includes a commitment to protect human rights through national laws), global businesses significantly impact the human rights of individuals by virtue of the relationships they have with individuals in their workforce, in the marketplace, in surrounding communities or through their supply/value chains.

The relations between business and individuals have become more complex in recent times as a result of globalization and the increasing global reach of corporations. Companies in the region are increasingly becoming global corporations and many have deep domestic and international supply chains. In terms of migrant labour - providing skills, labour and talent, both as sending and receiving states - companies in turn face a plethora of different human rights challenges.

The complexity that comes from globalization and the increasing global significance of so-called emerging and developing economies and business, has led to a number of human rights risks and concerns (perceived or real, new or old) confronting business managers and leaders. These challenges – and the imperative of responding effectively to them - exist in every geography and jurisdiction. Discussions at the Roundtable bear this out in the case of Egypt and the wider region.

It was highlighted during the tools session that businesses can follow human rights issues, alleged abuses and good practices for their company, industry and country on the Business and Human Rights Resource Centre ([www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org)).

### B. Business Case and Business Action

There are compelling reasons why businesses are considering and including human rights in their strategies, policies, practices and procedures. Businesses increasingly need a stable and consistent international environment in which to operate, with sustainable markets and a “level playing field” of opportunities. The far-reaching, existing governmental commitment to human rights around the globe offers a framework for this.

Human rights also offer a framework for companies to understand societies’ expectations in a sustainable way. This enables the management and reduction of risk (reputational, legal, operational) in relation to a wide – even holistic - range of social issues - from political participation to health, from fair wages to freedom of religion, from education to non-discrimination. If approached with a commitment to continuous learning and improvement, this can lead to a symbiotic relationship with stakeholders and a long-term ‘social license to operate’- often a more secure license than simple compliance with the laws of the land. Finally, in a business context, advancing human rights is as much about realizing new opportunities as it is about managing risk and meeting essential global standards. As such, the human rights of the Universal Declaration of Human Rights can be seen as signposts and goal posts for product, service and business model innovation.

In light of this, a number of companies are taking human rights into consideration. Whilst this represents a ‘new language’ for most business leaders, many companies already commit to respect human rights in their

business operations. This happens through public commitments, such as the signing of the United Nations Global Compact (5300 business signatories globally including 38 active business members in Egypt<sup>1</sup>) as well as individual company policies and statements. It also takes place through practices, procedures and initiatives in a range of areas such as non-discrimination, workplace rights, access to products/services, product stewardship, community, natural resources (e.g. land and water), supply chain, peace and conflict.

During the course of the Roundtable speakers and participants emphasized that:

- human rights are central to all areas of business operation and are not a philanthropic or reputational add-on;
- the business case can relate to any human right, any business sector and any global location; and
- there are concrete benefits in getting it right (including, but not limited to, increasing penalties for getting it wrong).

These insights were echoed in the previous roundtables in this series, held in Delhi (November 2009), Bogota (May 2010) and at the Leaders Breakfast New York (June 2010).

For a complete outline of the Business Case for Human Rights and other guidance written by business for business please visit “[A Guide for Integrating Human Rights into Business Management](http://www.integrating-humanrights.com)” (www.integrating-humanrights.com). Another helpful resource is “Human Rights Translated: A Business Reference Guide” ([http://human-rights.unglobalcompact.org/doc/human\\_rights\\_translated.pdf](http://human-rights.unglobalcompact.org/doc/human_rights_translated.pdf)) which provides case studies of how businesses impact all rights.

### **C. Human Rights Due Diligence**

Finally, a notable development in recent years has been the appointment and work of the United Nations Special Representative to the Secretary-General on Business and Human Rights (SRSG) Professor John Ruggie. Whilst making certain to re-position governments at the core of the agenda (via the ‘State Duty to Protect’), the SRSG has offered a framework to guide business responses. Accepted by the United Nations and gaining support from civil society and business leaders alike, the framework suggests that companies should implement ‘human rights due diligence’ in order to ensure they are meeting their ‘responsibility to respect’ human rights. The components of this due diligence include: human rights in policies, Human Rights Impact Assessments, integration of human rights throughout the business and tracking performance. An additional element of the work of the SRSG is the importance of ‘Access to Remedies’ for victims of abuse. Many companies provide such remedies for consumers and employees, and increasingly for communities.

---

<sup>1</sup> Figures obtained from UNGC database as at 5<sup>th</sup> January 2011

**APPENDIX 2: SUMMARY DOCUMENT OF THE GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS**  
**PREPARED BY THE GLOBAL BUSINESS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS – FULL GUIDING PRINCIPLES CAN BE FOUND AT:**  
<http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples>

The Guiding Principles on Business and Human Rights were published on 24 March 2011. They seek to provide for the first time an authoritative global standard for preventing and addressing the risk of adverse human rights impacts linked to business activity. The UN Human Rights Council will consider formal endorsement of the text at its June 2011 session. The Guiding Principles are the product of six years of research and extensive consultations, led by the Secretary-General’s Special Representative for Business and Human Rights, Harvard Professor John Ruggie, involving governments, companies, business associations, civil society, affected individuals and groups, investors and others around the world.

The principles are organized under the UN Framework’s three pillars:

- The **State Duty to Protect** Human Rights
- The **Corporate Responsibility to Respect** Human Rights
- The need for greater **Access to Remedy** for victims of business-related abuse.

What follows is a listing of the Guiding Principles relating to the Corporate Responsibility to Respect. This summary document has been prepared for the purposes of use at the GBI Business Roundtables.

<b>CORPORATE RESPONSIBILITY TO RESPECT HUMAN RIGHTS</b>		
<b>Number</b>	<b>Summary title</b>	<b>Text of the principle</b>
<b>11</b>	Definition of the corporate responsibility to respect human rights	Business enterprises should respect human rights. This means that they should avoid infringing on the human rights of others and should address adverse human rights impacts with which they are involved.
<b>12</b>	What is meant by human rights in this context	The responsibility of business enterprises to respect human rights refers to internationally recognized human rights – understood, at a minimum, as those expressed in the International Bill of Human Rights and the principles concerning fundamental rights set out in the International Labour Organization’s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.
<b>13</b>	Distinction between causing or contributing to	The responsibility to respect human rights requires that business enterprises:

	human rights impacts and those impacts linked to operations, products or services	<ul style="list-style-type: none"> <li>(a) Avoid causing or contributing to adverse human rights impacts through their own activities, and address such impacts when they occur;</li> <li>(b) Seek to prevent or mitigate adverse human rights impacts that are directly linked to their operations, products or services by their business relationships, even if they have not contributed to those impacts.</li> </ul>
<b>14</b>	Scope of the responsibility to respect –applies to all businesses	The responsibility of business enterprises to respect human rights applies to all enterprises regardless of their size, sector, operational context, ownership and structure. Nevertheless, the scale and complexity of the means through which enterprises meet that responsibility may vary according to these factors and with the severity of the enterprise’s adverse human rights impacts.
<b>15</b>	Three policies and processes businesses should have in place	<p>In order to meet their responsibility to respect human rights, business enterprises should have in place policies and processes appropriate to their size and circumstances, including:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) A policy commitment to meet their responsibility to respect human rights;</li> <li>(b) A human rights due-diligence process to identify, prevent, mitigate and account for how they address their impacts on human rights;</li> <li>(c) Processes to enable the remediation of any adverse human rights impacts they cause or to which they contribute.</li> </ul>
<b>16</b>	Policy commitment to respect human rights	<p>As the basis for embedding their responsibility to respect human rights, business enterprises should express their commitment to meet this responsibility through a statement of policy that:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) Is approved at the most senior level of the business enterprise;</li> <li>(b) Is informed by relevant internal and/or external expertise;</li> <li>(c) Stipulates the enterprise’s human rights expectations of personnel, business partners and other parties directly linked to its operations, products or services;</li> <li>(c) Is publicly available and communicated internally and externally to all personnel, business partners and other relevant parties;</li> <li>(e) Is reflected in operational policies and procedures necessary to embed it throughout the business enterprise.</li> </ul>

17	Definition of human rights due diligence	<p>In order to identify, prevent, mitigate and account for how they address their adverse human rights impacts, business enterprises should carry out human rights due diligence. The process should include assessing actual and potential human rights impacts, integrating and acting upon the findings, tracking responses, and communicating how impacts are addressed. Human rights due diligence:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) Should cover adverse human rights impacts that the business enterprise may cause or contribute to through its own activities, or which may be directly linked to its operations, products or services by its business relationships;</li> <li>(b) Will vary in complexity with the size of the business enterprise, the risk of severe human rights impacts, and the nature and context of its operations;</li> <li>(c) Should be ongoing, recognizing that the human rights risks may change over time as the business enterprise’s operations and operating context evolve.</li> </ul>
18	Identifying and assessing actual or potential human rights impacts	<p>In order to gauge human rights risks, business enterprises should identify and assess any actual or potential adverse human rights impacts with which they may be involved either through their own activities or as a result of their business relationships. This process should:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) Draw on internal and/or independent external human rights expertise;</li> <li>(b) Involve meaningful consultation with potentially affected groups and other relevant stakeholders, as appropriate to the size of the business enterprise and the nature and context of the operation.</li> </ul>
19	Integrating findings and taking appropriate action	<p>In order to prevent and mitigate adverse human rights impacts, business enterprises should integrate the findings from their impact assessments across relevant internal functions and processes, and take appropriate action.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) Effective integration requires that: <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Responsibility for addressing such impacts is assigned to the appropriate level and function within the business enterprise;</li> <li>(ii) Internal decision-making, budget allocations and oversight processes enable effective responses to such impacts.</li> </ul> </li> <li>(b) Appropriate action will vary according to: <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Whether the business enterprise causes or contributes to an adverse impact, or whether it is involved solely because the impact is directly linked to its operations, products or services by a business relationship;</li> <li>(ii) The extent of its leverage in addressing the adverse impact.</li> </ul> </li> </ul>

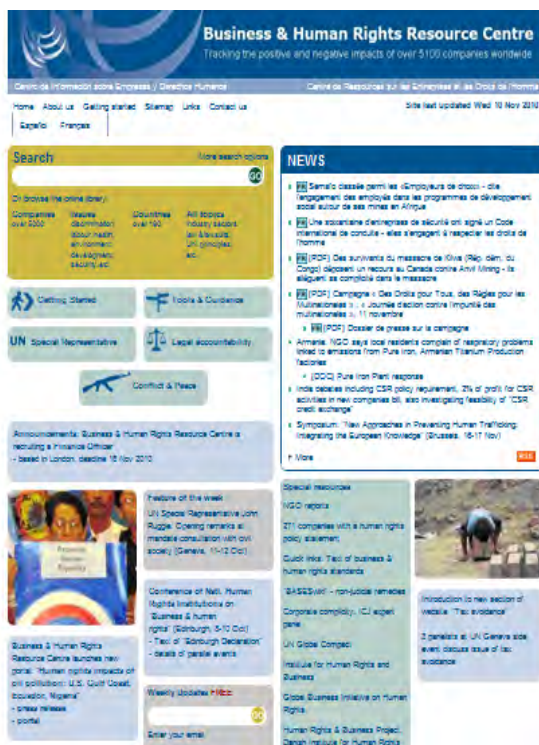


20	Tracking the effectiveness of the response towards adverse human rights impacts	<p>In order to verify whether adverse human rights impacts are being addressed, business enterprises should track the effectiveness of their response. Tracking should:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) Be based on appropriate qualitative and quantitative indicators;</li> <li>(b) Draw on feedback from both internal and external sources, including affected stakeholders.</li> </ul>
21	Accounting for how human rights impacts are being addressed (communication)	<p>In order to account for how they address their human rights impacts, business enterprises should be prepared to communicate this externally, particularly when concerns are raised by or on behalf of affected stakeholders. Business enterprises whose operations or operating contexts pose risks of severe human rights impacts should report formally on how they address them. In all instances, communications should:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) Be of a form and frequency that reflect an enterprise’s human rights impacts and that are accessible to its intended audiences;</li> <li>(b) Provide information that is sufficient to evaluate the adequacy of an enterprise’s response to the particular human rights impact involved;</li> <li>(c) In turn not pose risks to affected stakeholders, personnel or to legitimate requirements of commercial confidentiality.</li> </ul>
22	Remediation	<p>Where business enterprises identify that they have caused or contributed to adverse impacts, they should provide for or cooperate in their remediation through legitimate processes.</p>
23	Issues of context	<p>In all contexts, business enterprises should:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) Comply with all applicable laws and respect internationally recognized human rights, wherever they operate;</li> <li>(b) Seek ways to honour the principles of internationally recognized human rights when faced with conflicting requirements;</li> <li>(c) Treat the risk of causing or contributing to gross human rights abuses as a legal compliance issue wherever they operate.</li> </ul>
24	Prioritising actions	<p>Where it is necessary to prioritize actions to address actual and potential adverse human rights impacts, business enterprises should first seek to prevent and mitigate those that are most severe or where delayed response would make them irremediable.</p>

## APPENDIX 3 TOOLS AND RESOURCES FOR INTEGRATING HUMAN RIGHTS INTO BUSINESS

### TOOLS AND RESOURCES FOR INTEGRATING HUMAN RIGHTS INTO BUSINESS

#### THE BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE



The Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC) at [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org) has become the world's leading independent resource on the subject. The BHRRC website is updated hourly with news and reports about companies' human rights impacts worldwide – positive and negative. BHRRC seeks responses from companies to allegations of misconduct, thus ensuring coverage is balanced and encouraging companies to address concerns raised by civil society. The Resource Centre is an independent non-profit.

The website covers over 5000 companies, over 180 countries. It receives over 1.5 million hits per month. Topics include discrimination, environment, poverty & development, labour, access to medicines, health & safety, security, trade. BHRRC has offices in the UK and USA and regional researchers based in India, Senegal, South Africa and Ukraine (soon also in Hong Kong). It plans to recruit researchers in Latin America and the Middle East in the coming years.

The purpose of the centre is to

- To encourage companies to respect human rights, avoid harm to people, & maximise their positive contribution
- To provide easy, one-stop access to information for companies, non-governmental organizations (NGOs) and others, whether they are experienced or new to the subject
- To facilitate constructive, informed decision-making and public discussion

The website links to a wide range of materials published by: NGOs; companies & business organisations; UN, ILO & other intergovernmental organisations; governments & courts; policy experts & academics; social investment analysts; journalists; etc. It contains materials in English, Spanish and French, and a few in Portuguese and German.

The Resource Centre hosts a portal for John Ruggie, UN Special Representative on Business & Human Rights. The portal was set up at his request to facilitate communication and sharing of materials related to his mandate.

## GENERAL TOOLS FOR GETTING STARTED AND TRAINING

BHRRC has two useful portals with information on getting started on business and human rights and listing tools and training resources available. Both can be accessed from the home page of the Resource Centre's website [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org)

### Getting Started

This section provides an introduction to the field of business & human rights, and to the Resource Centre's website. It includes a brief introduction to business and human rights, reports to assist appreciation of the issues, current state of play and business case, an introduction to specific issues (e.g. security and conflict, dalit discrimination), and for specific areas of interest (e.g. labour rights, environment), and commentaries experts on the work of the BHRRC.

### Tools & Guidance Portal

The Tools and Guidance portal of the BHRRC provides information on general guidance on human rights for businesses as well as specific guidance by issues and sector. It looks at the various principles and standards that can apply to business (), and gives examples of company policies. The portal also provides links to impact assessments, training and reporting resources.

The following pages provide greater detail on some of the resources available through the Resource Centre and other key sources.

## REPORTS TO GET STARTED

The Getting Started portal on the BHRRC website provides links to key reports, speeches and guidebooks on business and human rights including. Some resources to get started include:

### 1. BUSINESS AND HUMAN RIGHTS: TOWARDS OPERATIONALIZING THE PROTECT, RESPECT AND REMEDY FRAMEWORK

John Ruggie, UN Special Representative on business & human rights, 22 Apr 2009 (also available in Spanish and French)

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/11session/A.HRC.11.13.pdf>

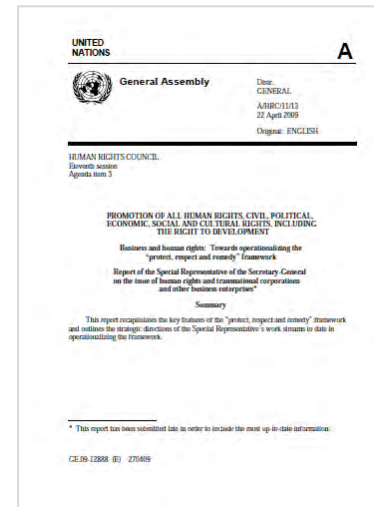
See also:

- Addendum to 2008 Ruggie report , surveying scope and patterns of alleged corporate-related human rights abuse

<http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-2-addendum-23-May-2008.pdf>

- John Ruggie's previous reports to UN Human Rights Council

<http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/ReportstoUNHumanRightsCouncil>



### 2. HUMAN RIGHTS: A GLOBAL PERSPECTIVE

Mary Robinson, former UN High Commissioner for Human Rights & President of Ireland, Director of Realizing Rights, remarks to UN Global Compact U.S. Network Meeting, 28 Apr 2008

[http://www.realizingrights.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=325&Itemid=134](http://www.realizingrights.org/index.php?option=com_content&task=view&id=325&Itemid=134)

### 3. BUSINESS, HUMAN RIGHTS AND ACCOUNTABILITY

Nicholas Howen, Secretary-General, Intl. Commission of Jurists, 21 Sep 2005 <http://www.reports-and-materials.org/Howen-presentation-Copenhagen-21-Sep-2005.doc>

### 4. THE DIFFERENCE BETWEEN CSR AND HUMAN RIGHTS

Christopher Avery, Director, Business & Human Rights Resource Centre, in Corporate Citizenship Briefing, Aug-Sep 2006 <http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/479454>

### 5. ON THE MARGINS OF PROFIT – RIGHTS AT RISK IN THE GLOBAL ECONOMY

Human Rights Watch, 18 Feb 2008 <http://www.hrw.org/en/node/62409/section/1>

### 6. ESCR-NET COLLECTIVE REPORT ON BUSINESS & HUMAN RIGHTS

ESCR-Net, 2008 (also available in French and Spanish) [http://www.escr-net.org/actions\\_more/actions\\_more\\_show.htm?doc\\_id=693486&parent\\_id=431015](http://www.escr-net.org/actions_more/actions_more_show.htm?doc_id=693486&parent_id=431015)

### 7. WHY ALL COMPANIES SHOULD ADDRESS HUMAN RIGHTS

Christopher Avery, Annabel Short, Gregory Tzeutschler Regaignon, in ICCA Handbook on CSR and Corporate Culture, Sep 2006

[http://www.cca-institute.org/pdf/avery\\_business&humanrights.pdf](http://www.cca-institute.org/pdf/avery_business&humanrights.pdf)

### 8. HUMAN RIGHTS, IT IS YOUR BUSINESS

International Business Leaders Forum, 2005 [http://www.comdev.org/files/1154\\_file\\_Human\\_Rights\\_Its\\_Your\\_Business.pdf](http://www.comdev.org/files/1154_file_Human_Rights_Its_Your_Business.pdf)

### 9. BEYOND VOLUNTARISM: HUMAN RIGHTS AND THE DEVELOPING INTERNATIONAL LEGAL OBLIGATIONS OF COMPANIES

International Council on Human Rights Policy, Jan 2002 (also available in French and Spanish) <http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/9387>



## TOOLS AND GUIDANCE

The following resources and tools are available through the Business and Human Rights Resource Centre ([www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org)) or the Global Business Initiative on Human Rights Resources page ([www.global-business-initiative.org](http://www.global-business-initiative.org)).

### 1. GUIDE FOR INTEGRATING HUMAN RIGHTS INTO BUSINESS MANAGEMENT <http://www.integrating-humanrights.org/>

The Guide for Integrating Human Rights into Business Management is an online tool produced jointly by the Business Leaders Initiative on Human Rights (BLIHR), the UN Global Compact and the Office of the UN High Commissioner for Human Rights (OHCHR). Now in its second edition, it offers practical guidance to companies wanting to take a proactive approach to human rights within their business operations and is of use primarily to business leaders and managers in large and medium-sized enterprises, private and state-owned, who would like to develop their understanding of human rights in business practice. Also available are a series of downloadable PDF extracts covering the main areas of the guide. The series covers Short Introduction, Global Business Case, Strategy, Policies, Processes and Procedures, Capacity and Capability and Tracking Performance.



### 2. HUMAN RIGHTS TRANSLATED

[http://www.unglobalcompact.org/docs/news\\_events/8.1/human\\_rights\\_translated.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/human_rights_translated.pdf)

Human Rights Translated: A Business Reference Guide explains human rights concepts in the language of business through the use of examples and suggested practical actions. The publication is a joint product of the Castan Centre for Human Rights Law, the International Business Leaders Forum (IBLF), the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, and the UN Global Compact Office.

### 3. COUNTRY RISK ASSESSMENT REPORTS [http://humanrightsbusiness.org/?f=country\\_risk](http://humanrightsbusiness.org/?f=country_risk)

The Danish Institute for Human Rights Country Risk Assessment (CRA) is a comprehensive report on the human rights risks to business. As well as in-depth descriptions of legal protections and violation risks in practice, the report includes detailed recommendations, topic-specific focal areas and extensive background information on the country in question. The mapping contained in the Country Risk Assessment provides an invaluable guide to ensuring that business operations contribute to development, especially for vulnerable groups. The objective of the CRA is to determine areas where companies are at risk of human rights violations—both direct and indirect—due to ineffective laws or poor practices in the country of operation.

4. HUMAN RIGHTS MATRIX - BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS <http://www.humanrights-matrix.net>



The BLIHR Human Rights Matrix is a web-based, freeware self-assessment tool. It is designed to support your company in understanding human rights in relation to your own policies, procedures and initiatives. It will help you **SIMPLIFY, VISUALISE, ASSESS AND MANAGE** your human rights programs and performance. It is business friendly with built-in human rights expertise and knowledge.

The matrix has two dimensions. First, it is structured around the 'Essential' and 'Beyond Essential' steps a business can take to develop and implement its human rights strategy. Second, the interface is

designed so that the tool can be completed by business functions and common policy areas within that business function. In the tool these are called 'Business Areas' and 'Business Sub-Areas'. The tool supports you to make an assessment and substantiate your assessment with information about your own policies, practices and initiatives. The tool was originally conceived by the Business Leaders Initiative on Human Rights.

5. POLICY PORTAL ON THE BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE WEBSITE

<http://www.business-humanrights.org/Documents/Policies>

This page links to statements by companies that explicitly refer to human rights that BHRRC are aware of. Policy statements that refer/apply only to the company's employees or suppliers are not included in these listings.

6. HUMAN RIGHTS COMPLIANCE ASSESSMENT - THE DANISH INSTITUTE ON HUMAN RIGHTS <http://hrca2.humanrightsbusiness.org>

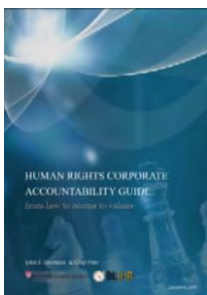
The HRCA is a diagnostic tool, designed to help companies detect potential Human Rights violations caused by the effect of their operations on employees, local residents and all other stakeholders. The interactive web-based computer programme allows each company to select questions in the database to suit their type of business and area of operations.



7. HUMAN RIGHTS IMPACT ASSESSMENT- IBLF/IFC/UNGC <http://www.guidetohriam.org/welcome>

Revised Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM), launched in 2010 by IBLF jointly authored with the International Finance Corporation and the UN Global Compact.

8. HUMAN RIGHTS ACCOUNTABILITY GUIDE <http://www.blihr.org/Legacy/Downloads/Accountability%20Guide%202008.pdf>



Human rights belong also within the values and culture of any business and this accountability guide demonstrates, based on legal precedent and research within specific BLIHR member companies, how the links between human rights and good corporate governance and business ethics can be made. The publication was written by Chip Pitts, BLIHR Advisor, and lecturer, Stanford Law School, and John F. Sherman, III, Deputy General Counsel of National Grid (retired) and Senior Fellow, Mossavar-Rahmani Center for Business and Government, Harvard Kennedy School of Government.

## 9. GLOBAL REPORTING INITIATIVE: GOOD PRACTICE NOTE ON HUMAN RIGHTS REPORTING

<http://www.globalreporting.org>

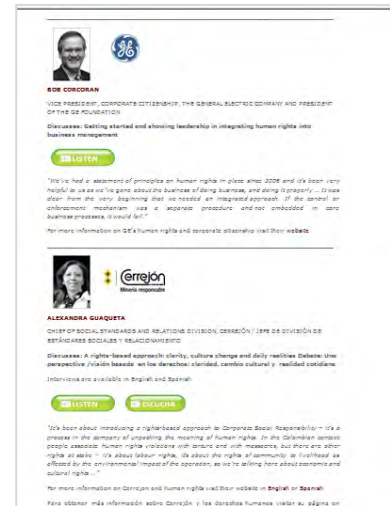
The Global Reporting Initiative (GRI) is a network-based organization that has pioneered the development of the world's most widely used sustainability reporting framework and is committed to its continuous improvement and application worldwide.

## 10. BUSINESS AND HUMAN RIGHTS DIALOGUES

<http://www.global-business-initiative.org/RESOURCES>

Produced by the Global Business Initiative on Human Rights, the dialogues are a series of interviews with business leaders from around the world on the importance of integrating human rights into business practice. Initial interviews were launched as podcasts to coincide with the UN Global Compact Leaders Summit, and further interviews will follow.

The interviews focus on how to perform various aspects of human rights due diligence in practice. They are designed to be of practical assistance to other business leaders from across sectors and geographies. Some of the themes to be covered include: leadership on human rights; creation/integration of a human rights policy; risk assessment; reporting and monitoring.



## 11. RED FLAGS <http://www.redflags.info>

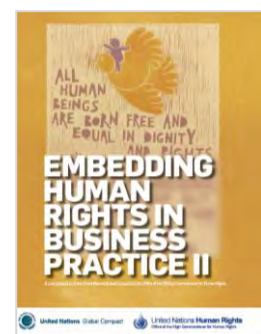


Red Flags communicates, in simple, clear terms, the changing nature of liability risk, based on the latest research into recent case law. It provides a guide for law-abiding companies as to how the expectations for compliance are changing. A Red Flag is a warning of heightened risk. The Red Flags pamphlet and web site provide basic information about the potential for litigation, based on actual legal actions involving businesses or business people and international crimes. Drawing on publicly available information concerning past or present case law, these Red Flags are intended as warnings of liability risk.

## 12. EMBEDDING HUMAN RIGHTS

[http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/EHRBIII.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/EHRBIII.pdf)

The series explores the practical application of the Global Compact's human rights Principles using case studies and offers detailed examples of what businesses from all over the world are doing to implement human rights within their own operations and spheres of influence, and how they are doing it. The most recent edition is linked above.



## 13. BASESwiki <http://www.baseswiki.org>

BASESwiki aims to help Business and Society Explore Solutions to the grievances and disputes that impact their relationships. This online community and resource is built by and for its users. It provides a place to share information and learning about non-judicial grievance mechanisms around the world including where they are; how they work; who can use them; experts that can support them; outcomes of dispute resolution processes; and research/analysis about mechanisms and processes.

#### 14. EMBEDDING RIGHTS COMPATIBLE GRIEVANCE PROCESSES FOR EXTERNAL STAKEHOLDERS WITHIN BUSINESS CULTURE [http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/report\\_36\\_sherman\\_grievance.pdf](http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/report_36_sherman_grievance.pdf)

A report by Senior Fellow John Sherman for the Corporate Social Responsibility Initiative, Harvard Kennedy School on remedy and corporate culture in the mining industry.

#### 15. A HUMAN RIGHTS MANAGEMENT FRAMEWORK

[http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/A307HRF-E-PosterA2-130607.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/A307HRF-E-PosterA2-130607.pdf)



This poster — launched in 2007 and updated in 2010 — captures key good business and human rights management practices that are elaborated in more detail in *A Guide for Integrating Human Rights Into Business Management* as well as in the International Business Leaders Forum publication, *Human Rights: It Is Your Business*. (UNGC/BLIHR/ IBLF/OHCHR, revised 2010 with GBI). Available in Arabic, Chinese, English, French, Russian, Spanish

#### 16. THE STATE OF PLAY OF HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE: ANTICIPATING THE NEXT FIVE YEARS

[http://www.institutehrb.org/pdf/The\\_State\\_of\\_Play\\_of\\_Human\\_Rights\\_Due\\_Diligence.pdf](http://www.institutehrb.org/pdf/The_State_of_Play_of_Human_Rights_Due_Diligence.pdf)

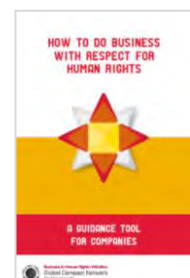


Published by the Institute for Human Rights and Business, this publication reviews how human rights due diligence processes - which involve developing policies, assessing impacts, integrating into management practices, and tracking and monitoring performance - are being taken up by 24 prominent companies from different industry sectors and from different parts of the world.

#### 17. HOW TO DO BUSINESS WITH RESPECT FOR HUMAN RIGHTS: A GUIDANCE TOOL FOR COMPANIES - GLOBAL COMPACT NETWORK NETHERLANDS

[http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/how\\_to\\_business\\_with\\_respect\\_for\\_human\\_rights\\_gcn\\_netherlands\\_june2010.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/how_to_business_with_respect_for_human_rights_gcn_netherlands_june2010.pdf)

This guidance tool is the result of lessons learnt from a Business and Human Rights Initiative led by the local network working with ten Dutch companies. It aims to help companies consider and implement human rights due diligence.







المركز المصري لمسئولية الشركات – يتبع مركز المديرين المصري، ويقدم خدمات المسؤولية الاجتماعية للشركات وتشمل التوعية والتدريب والاستشارات، وهو يعد حلقة الوصل للإتفاق العالمي للأمم المتحدة في مصر بالمشاركة مع مجموعة منصور الممثل الرسمي للشبكة المحلية المصرية. ويقدم المركز الدعم للشركات من خلال تقديمه لخدمات المسؤولية الاجتماعية، ومنها بناء الكفاءات وتقديم الاستشارات والاعتماد وإدارة المعارف في هذا الصدد.

[www.ecrc.org.eg](http://www.ecrc.org.eg)

THE GLOBAL BUSINESS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS  
advancing human rights in business around the world



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra  
Federal Department of Foreign Affairs FDFA  
Directorate of Political Affairs DP  
Political Affairs Division IV, Human Security

مبادرة الأعمال العالمية لحقوق الإنسان – أطلقت بسبب الحاجة الملحة في هذا العصر لضمان احترام الشركات لحقوق الإنسان وبالتالي الاستفادة من "فرص تنافسية عادلة" فيما يتعلق بمسئولياتهم الاجتماعية. كما يعتبر الاهتمام بحقوق الإنسان، وهو الأمر العاجل في حد ذاته، أحد المكونات الهامة لمحاربة الفقر والتعامل مع التغير المناخي وتحقيق التنمية المستدامة. وإلى جانب أصحاب الأدوار الفعالة – الحكومات والمؤسسات متعددة الأطراف والمستثمرين ومنظمات العمال والمجتمع المدني والأكاديميين وقادة الفكر – فهناك حاجة إلى قيادات من الشركات في مجال حقوق الإنسان من جميع أنحاء العالم. وتتولى قيادة هذه المبادرة مجموعة من الشركات الكبرى: ABB Group, Cerrejón Coal Company, Flextronics International Limited, General Electric Company, HP, JSL Stainless Limited, Mansour, Novo Nordisk A/S, Royal Dutch Shell plc, The Coca-Cola Company, Total S.A. and Unilever plc.

كما تدعم الحكومة السويسرية هذه المبادرة وتتعاون مع الإتفاق العالمي للأمم المتحدة ([www.global-business-initiative.org](http://www.global-business-initiative.org)).

THE AMERICAN UNIVERSITY IN CAIRO  
John D. Gerhart Center for Philanthropy and Civic Engagement



مركز جون د. جيرهارت للعمل الخيري والمشاركة المجتمعية – تابع للجامعة الأمريكية في القاهرة، وملتزم بالعمل على تحقيق هيكل إقليمي وعالمي فعال يضيف بعداً أخلاقياً مسؤولاً للتأثيرات القاسية للعولمة. ويعتقد المركز أن الكليات والجامعات في وضعية استراتيجية تمكنها من التأثير على تفكير وقيم قادة المستقبل؛ ومساعدتهم على أن يكونوا مواطنين مسئولين ذوي مهارات وإرادة للعمل على تحقيق تغير مجتمعي. وفي ظل ما يعتمد المنطقة العربية من فقر وعدم مساواة وافتقار إلى المؤسسات الديمقراطية، فإن مركز جيرهارت يعتقد أن الابتكارات في المشاركة المجتمعية والاستثمار الاجتماعي الاستراتيجي قادرة على أن تحل محل العمل الخيري التقليدي. وقد تأسس المركز لتعزيز مؤسسات العمل الخيري وتوسيع قاعدة العدالة الاجتماعية في المنطقة العربية. ([www.aucegypt.edu/academic/gerhartcenter](http://www.aucegypt.edu/academic/gerhartcenter))



شركة المنصور القابضة للاستثمار المالي - تأسست عام 1992. وهي مجموعة شركات تعمل على توزيع السلع الإستهلاكية على نطاق كبير فيما يزيد على 130,000 منفذ في أنحاء الجمهورية (لتكون أكبر مجموعة توزيع في مصر) وهي تعد من كبريات المجموعات الخاصة في المنطقة، حيث يعمل بها أكثر من 10 آلاف شخص. والمنصور عضو في مبادرة الأعمال العالمية لحقوق الإنسان وتقوم برعاية هذه المائدة المستديرة. كما كانت المنصور واحدة من الشركات الرائدة التي ساعدت على إطلاق وتنفيذ الإتفاق العالمي للأمم المتحدة في مصر. ([mmd.mansourgroup.com](http://mmd.mansourgroup.com))



برنامج الأمم المتحدة الإنمائي - بدأت الأمم المتحدة في تقديم المساعدة التنموية لمصر في عام 1953. وكان يتم هذا في تلك الأيام من خلال برنامج الأمم المتحدة الموسع للمساعدة الفنية EPTA. وفي عام 1958 أسس الصندوق الخاص للأمم المتحدة مكتباً في القاهرة بغرض التوسع في أعمال البرنامج. ويعد البرنامج الإنمائي في مصر الآن واحداً من بين 17 مكتباً في المنطقة العربية تحت إشراف المكتب الرئيسي للدول العربية. وتتمثل مهمة البرنامج في مساعدة الحكومة المصرية في جهودها لأجل الحد من الفقر وتشجيع سياسات التنمية المستدامة. وعلى مدار العشرين عاماً الماضية تغيرت طبيعة دعم البرنامج لمصر وصارت أكثر تركيزاً. وقد عكس هذا تغيرات في البرنامج بالعالم أجمع. ويدعم البرنامج في مصر أنشطة في أربع مجالات رئيسية: الحد من الفقر، الطاقة والبيئة، الحكومة الديمقراطية، الحد من وإدارة الأزمات. ونحن نشجع في جميع الأنشطة حماية حقوق الإنسان وتمكين المرأة. ([www.undp.org.eg](http://www.undp.org.eg))



الإتفاق العالمي للأمم المتحدة - مبادرة سياسة استراتيجية للشركات الملتزمة بموازمة عملياتها واستراتيجياتها مع عشر مبادئ شاملة في مجالات حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومحاربة الفساد. وقد أطلق الإتفاق في يوليو من العام 2000، ليكون بمثابة إطار عملي للشركات التي أعلنت التزامها بالممارسات المسؤولة والتنمية المستدامة. ولكونها مبادرة قيادية أقرها كبار التنفيذيين، فإنها تسعى إلى التوفيق بين عمليات الشركات واستراتيجياتها في كل مكان مع المبادئ العشر الشاملة في مجالات حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومحاربة الفساد. ويشارك في الإتفاق العالمي ما ([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)) 7700 مشارك من الشركات وأصحاب المصالح من أكثر من 130 دولة.