

نظرة على حقوق الإنسان

تقرير ملخص لأول تقييم لتأثير حقوق الإنسان لمنظمة ICANN

Löning – Human Rights and Responsible Business
2019/05/09



قائمة المحتويات

3	نبذة عن شركة Löning – Human Rights & Responsible Business
3	نبذة عن ICANN
3	ما المقصود بتقييم تأثير حقوق الإنسان؟
3	ملخص تنفيذي
4	نظرة عامة على عملية تقييم تأثير حقوق الإنسان
6	تعريف تأثيرات حقوق الإنسان في منظمة ICANN
6	تقييم تأثيرات حقوق الإنسان والممارسات الحالية في منظمة ICANN
10	التوصيات
12	الخاتمة: عملية متطورة وتعاونية

نبذة عن شركة Löning – Human Rights & Responsible Business

إن شركة Löning – Human Rights & Responsible Business التي تأسست في 2014 عبارة عن شركة استشارية وإحدى مراكز الدراسات الفكرية في مجال حقوق الإنسان مقرها مدينة برلين. ونحن نقدم من خلال فريقنا المتنوع الدعم للشركات والمؤسسات العالمية خطوة بخطوة خلال دمجها اقرارًا واحترامًا لحقوق الإنسان في استراتيجياتها وعملياتها اليومية. ومن خلال توفير هيكل لعملية العناية الواجبة بحقوق الإنسان، فإننا نساعد المؤسسات على اجتياز تلك العملية وضمان توافرها مع المعايير الدولية. كما أننا ننظر إلى الحقائق بحيادية وشمول، وندخل المشكلات الصعبة ونقدم توصيات عملية ومفصلة من أجل اتخاذ الإجراءات.

فريق المشروع الرئيسي

- ماركوس لونينغ، المدير التنفيذي، مدير مشروع
- ستيفاني بورويك، استشاري، مدير مشروع
- سيسيليا بارال ديبغو، استشاري قانوني، محلل أول المشروع

نبذة عن ICANN

تتمثل مهمة ICANN في ضمان شبكة إنترنت عالمية مستقرة وأمنة وموحدة. فلوصول إلى شخص آخر على شبكة الإنترنت، ينبغي عليك كتابة عنوان ما - اسم أو رقم - في جهاز الكمبيوتر أو جهاز آخر. ويجب أن يكون هذا العنوان فريدًا ليتسنى لأجهزة الكمبيوتر معرفة مكان بعضها الآخر. وتساعد ICANN في تنسيق ودعم هذه المعرفات الفريدة في جميع أنحاء العالم. تأسست ICANN في عام 1998 كشركة غير هادفة للربح ذات منفعة عامة بمجتمع من المشاركين من جميع أنحاء العالم.

الحضور العالمي لـ ICANN

لقد تطورت ICANN وتوسعت سريعًا في السنوات القليلة الماضية، مما أدى إلى زيادة تواجدها وتأثيرها المادي بالإضافة إلى تحقيق مستوى أعلى من التواصل والتوعية العالمية. إن منظمة ICANN (والمشار إليها فيما يلي بلفظ "منظمة ICANN") تعمل في 33 دولة مختلفة وبقوة عمل فريدة - بإجمالي 397 عضو في فريق العمل، إضافة إلى 318 يعملون في مكاتب و 79 يعملون عن بعد بالتوازي مع المقر الإقليمية أو مراكز المشاركة.

ما المقصود بتقييم تأثير حقوق الإنسان؟

تغيّر كل من العلمنة والرقمنة من حياة الشعوب والناس في جميع أنحاء العالم. حيث تنتقل الأفكار والسلع والأشخاص في جميع أنحاء العالم بسرعة غير مسبوقة. وتعمل شعبية العمل العالمية على خلق المعرفة الجديدة وجعل تطوير التقنيات أسرع تدريجيًا والمنتجات متاحة وفي متناول عديدين. وبرغم ذلك، لم تتواكب حماية حقوق الإنسان مع سرعة هذه التطورات. فمنذ اعتماد المبادئ الإرشادية للأمم المتحدة بخصوص الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في عام 2011 -والتي تضع معايير للمؤسسات من أجل حماية وتناول مشكلات حقوق الإنسان- زاد الضغط المبذول على المؤسسات سريعًا من أجل احترام حقوق الإنسان.

وثمة خطوة أولى هامة على المؤسسات تأديتها من أجل تحقيق وتنفيذ التزامات العناية الواجبة بحقوق الإنسان ألا وهي تحديد وتعريف تأثيرات حقوق الإنسان وبعد ذلك إدارتها بفاعلية. كما أن تقييم تأثير حقوق الإنسان (HRIA) عبارة عن عملية تعريف وتحديد أولويات التأثيرات التي تكون لأي مؤسسة على حقوق الإنسان وتحليل مدى فاعلية إدارة المؤسسة لهذه التأثيرات بالإضافة إلى وضع إجراءات من أجل تحسينها.

ملخص تنفيذي

باعتبار ICANN منظمة عاملة على مستوى العالم، فهي ملتزمة باحترام حقوق الإنسان في عملياتها اليومية. وتشتمل لوائح ICANN الداخلية¹ على التزام "باحترام حقوق الإنسان المعترف بها دولية حسبما يقتضيه القانون المعمول به". في يونيو/حزيران 2016، بدأ مجتمع أصحاب المصلحة المتعددين العالمي في العمل على وضع إطار عمل تفسيري (FOI) لحقوق الإنسان² من أجل إرشاد الطريقة التي يجب بها فهم هذا الالتزام، بعد العملية المطلوبة بموجب اللائحة الداخلية. وبالتوازي مع هذه المناقشات، أقرت منظمة ICANN

¹ لوائح داخلية من أجل ICANN

² تقرير إطار عمل التفسير لحقوق الإنسان (HR-FOI) النهائي والتوصيات - مجموعة عمل المجتمعات المتعددة المعنية بالمساءلة لمسار العمل الثاني (مارس/أذار 2018)

بأهمية التنفيذ الاستباقي لعملية تقييم داخلي لعمليات الأعمال اليومية الخاصة بها.

وقد كان نطاق تقييم تأثير حقوق الإنسان الداخلي بالنسبة لمنظمة ICANN مقتصرًا على النواحي الأربعة التالية:

- ⊙ الموارد البشرية
- ⊙ المشتريات
- ⊙ تخطيط الفعاليات
- ⊙ العمليات الأمنية

التقرير التالي مستمد من مراجعة شاملة للوثائق ومقابلات شخصية مع أفراد الإدارة وزيارات ميدانية بالإضافة إلى استطلاع لفريق العمل عن طريق الإنترنت. وتمت عملية جمع البيانات ما بين فبراير/شباط 2018 ويونيو/حزيران 2018. ويحدد التحليل الذي قمنا به التأثيرات الفعلية والمحتملة لعمليات ICANN على حقوق الناس كما يقم فاعلية التدابير الحالية المعمول بها في إدارة هذه التأثيرات.

وعلى الإجمال، فإن إجراءات وسياسات منظمة ICANN تغطي مشكلات حقوق الإنسان الهامة مثل الصحة والسلامة وعدم التمييز والوصول إلى سبل الانتصاف وخصوصية البيانات وساعات العمل والإجازات. يتم ضمان السلامة البدنية لأعضاء فريق العمل والمشاركين في الفعاليات من خلال عمليات أمنية مدارة باحترافية. بالإضافة إلى ذلك، اجتماعات ICANN العامة، التي تكون مفتوحة أمام جميع أصحاب المصلحة المعنيين، والمشاركة في الاقتصادات المحلية، على الصعيد المالي وأيضًا من خلال جلب المعرفة والخبرات.

ولدى منظمة ICANN على الرغم من ذلك فرصة لتحقيق المزيد من التحسينات في جميع النواحي ضمن نطاق هذه الخبرات. وهذه تشمل تحسينات على العمليات من أجل دعم وتأييد المعاملة العادلة والمنصفة لفريق العمل، وآليات التظلم الداخلية لرفع الشكاوى والتحري عنها، وإدارة مخاطر حقوق الإنسان في سلسلة التوريد والإدارة الفعالة لاعتبارات حقوق الإنسان في إدارة اجتماعات ICANN العامة.

ومن خلال مشروع تقييم تأثير حقوق الإنسان، فقد شاركنا مع أعضاء فريق العمل في شرح مزايا التقييم الخاص بمؤسستهم. وينظر 80% من فريق عمل ICANN إلى حقوق الإنسان نظرة القيمة الجوهرية الهامة بالنسبة لمنظمة ICANN. وأعضاء فريق العمل الذين اشتركنا معهم مفتوحون على وجهات النظر الجديدة وعازمون على استيفاء المعايير الأخلاقية العالية التي وضعتها منظمة ICANN لنفسها. يقدم هذا التقرير ملخصًا للعملية، وتأثيرات حقوق الإنسان المحددة في منظمة ICANN والتوصيات الناجمة عن ذلك. ويجب النظر إلى تقييم تأثير حقوق الإنسان باعتباره نقطة البداية للتحسن المستمر في أداء حقوق الإنسان.

نظرة عامة على عملية تقييم تأثير حقوق الإنسان

يشكل الإطار القانوني لهذا التقييم على الإعلان الدولي لحقوق الإنسان³ ووثائق حقوق الإنسان الدولية الجوهرية،⁴ بالإضافة إلى معايير العمل التي وضعتها منظمة العمل الدولية (ILO).⁵ وتقوم عملية تقييم تأثير حقوق الإنسان هذه على أساس المنهجيات الحالية والإرشادات جيدة التنظيم بخصوص تقييمات تأثير حقوق الإنسان، مثل إرشادات وصندوق أدوات عمليات تقييم تأثير حقوق الإنسان من المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان⁶ ومبادئ الأمم المتحدة الإرشادية بخصوص الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.⁷

وهناك جانب آخر هام في تقييم تأثير حقوق الإنسان وهو المشاركة مع أصحاب المصلحة المعنيين، ولا سيما مع أصحاب الحقوق الأكثر تضررًا على الأرجح، أي فريق عمل ICANN. يوضح الرسم البياني التالي نظرة عامة على عملية التقييم.

مراحل المشروع	المهام الرئيسية
1 التحضير	<ul style="list-style-type: none">⊙ تحليل أصحاب المصلحة وخطة المشاركة⊙ وضع أطر عمل لتقييم التأثير في ICANN لكل من نواحي التقييم الأربعة⊙ بحث وتحليل موقف حقوق الإنسان حسب كل دولة في الدول العاملة (وضع أداة تسجيل مخاطر الدول)
2 جمع البيانات والمشاركة	<ul style="list-style-type: none">⊙ مراجعة جميع الوثائق ذات الصلة⊙ مقابلات شخصية مع أعضاء فريق عمل ICANN في جميع الوظائف ذات الصلة بالإضافة على جميع المديرين الإقليميين

³ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

⁴ مستندات حقوق الإنسان الدولية الجوهرية في الأمم المتحدة

⁵ معاهدات منظمة العمل الدولية ILO (الأساسية والفنية)

⁶ المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان، تقييم تأثير حقوق الإنسان: الإرشادات وصندوق الأدوات

⁷ مبادئ توجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

<ul style="list-style-type: none"> ⊙ زيارات ميدانية إلى مكاتب ICANN في لوس أنجلوس وسنغافورة وإسطنبول ⊙ الاستطلاع المرسل إلى جميع أعضاء فريق العمل - شارك 183 بنسبة (46%) من أعضاء فريق عمل ICANN في الاستطلاع المتوفر على الإنترنت 	
<ul style="list-style-type: none"> ⊙ تخطيط تأثيرات حقوق الإنسان ⊙ تحديد أولويات التأثيرات بالنظر إلى فداحة وخطورة التأثير ونفوذ منظمة ICANN 	3 تحليل وتخطيط وتحديد أولوية التأثيرات
<ul style="list-style-type: none"> ⊙ وضع التوصيات من أجل التحسين ومناقشة التوصيات مع أعضاء فريق عمل ICANN البارزين من الإدارات المختلفة ⊙ وضع خارطة طريق من أجل التنفيذ ⊙ إيصال النتائج: تقرير تقييم تأثير حقوق الإنسان وتقرير ملخص 	4 وضع التوصيات والتقارير

تعريف تأثيرات حقوق الإنسان في منظمة ICANN

- توضح المصنوفة تأثيرات حقوق الإنسان المحددة في منظمة ICANN. وبعد مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، قمنا بتحديد أولويات التأثيرات، مرقمة بالأرقام 1 و2 و3، مع مراعاة العوامل التالية:
- ⊙ مدى خطورة التأثير (أي مقدار الأشخاص الذين تضرروا على الأرجح، وما مدى خطورة التأثير، والقدرة على إرجاع من تضرروا إلى نفس الوضع أو وضع مشابه)
 - ⊙ مدى احتمالية وقوع التأثير (في حالة التأثيرات المحتملة)
 - ⊙ نفوذ منظمة ICANN (أي يجب أن يتحسن تأثير ICANN أو التعامل مع تأثير حقوق الإنسان)

مدى شدة تأثير حقوق الإنسان	نفوذ / تأثير ICANN (ضعيف)	نفوذ / تأثير ICANN (قوي)
خطورة عالية	تأثيرات الأولوية 2: مواقع فعاليات ICANN وتأثيرات حقوق الإنسان تأثير حقوق الإنسان وممارسات الشراء والتدبير في ICANN	تأثيرات الأولوية 1: المعاملة العادلة والمنصفة التحرش الوصول إلى سبل الانتصاف السلامة البدنية للموظفين / المشاركين في الفعاليات الوصول إلى سبل الانتصاف - الفاعليات، الحق في عدم التمييز والوصول الفعال والمنصف لفعاليات ICANN
خطورة منخفضة	تأثيرات الأولوية 3: الانتهاك المحتمل لحقوق الإنسان لكل من فريق أمن الخصوصية/القوى العامة	تأثيرات الأولوية 2: إدارة خصوصية البيانات ساعات العمل والوقت الإضافي الصحة والسلامة في محل العمل الحق في الخصوصية - عمليات الأمن

تقييم تأثيرات حقوق الإنسان والممارسات الحالية في منظمة ICANN

توضح القائمة التالية التأثيرات، مع تفسير الاعتبارات الخاصة بكل منها وتوفير تقييم شامل للسياسات والممارسات الحالية المعمول بها في الوقت الحالي في منظمة ICANN من أجل إدارة التأثيرات والتغلب عليها. ويوفر القسم التالي ملخصاً بتوصياتنا للنواحي التي تتطلب مزيداً من التحسين.

تأثيرات الأولوية 1: تأثير حقوق الإنسان العالي والنفوذ القوي لمنظمة ICANN من أجل التأثير

تأثير حقوق الإنسان المحدد	اعتبارات لتقييم التأثير	التقييم الشاملة للممارسات الحالية في منظمة ICANN من أجل إدارة التأثيرات والتغلب عليها
المعاملة العادلة والمنصفة	<p>هل المعاملة العادلة والمنصفة مضمونة وما مدى تحققها، بالنظر إلى ممارسات التعيين في الوظائف وممارسات التقدير والامتثال، والترقية والتطوير الشخصي والتعويضات والمزايا، بالإضافة إلى التدابير التأديبية (بما في ذلك عمليات الطرد من العمل)؟</p> <p>هل تدابير منع أي شكل من أشكال التمييز في محل العمل معتمدة؟</p> <p>ما هي مفاهيم الموظفين للممارسات الحالية؟</p>	<ul style="list-style-type: none"> تتبع منظمة ICANN ممارسات "تكافؤ فرص العمل" المشرعة في الولايات المتحدة مع سياسة معمول بها في منع أي شكل من أشكال التمييز وتغطية جميع العلاقات الهامة بين صاحب العمل والموظف مثل الترقية والتدريب والتأديب والتعويض والتعيين. تتبع منظمة ICANN بعض التدابير في منع التمييز، مثل عملية ترقية تشتمل على أطراف عدة لضمان اتصاف العملية بالإنصاف، بالإضافة إلى ممارسات تعويض تقوم على مقارنات السوق. وعلى الرغم من ذلك، لا تغطي التدابير الحالية جميع النواحي المقررة في السياسة كما أن نتائج الاستطلاع تشير إلى مفهوم الحاجة إلى اتخاذ المزيد من الإجراءات من أجل ضمان المعاملة العادلة في جميع النواحي. ويعمل فريق الموارد البشرية في الوقت الحالي على تحسين الممارسات وإضفاء الطابع الرسمي على الإجراءات المتعلقة بالتعيين والترقية والتعويض من أجل تحسين مستوى الاتساق والشفافية والمعاملة العادلة. وتوفر منظمة ICANN مساحة ووقت كافيين من أجل الصلاة أو غير ذلك من الطقوس الدينية أو الروحية. فقانون "تكافؤ فرص العمل" يلزم المنظمة قانوناً بتوفير فرص معقولة لمقدمي الطلبات والعمال المعاقين.
التحرش	<p>يرتبط التحرش ارتباط وثيق بالحقوق في عدم التمييز. وقد يؤدي التحرش إلى إيجاد بيئة عمل عدائية يتم فيها حمل الضحية على الشعور بعدم الأريحية وأنه لا يحظى بنفس الفرص من أجل إحراز التقدم في محل العمل.</p> <p>والأسئلة الرئيسية للتقييم على النحو التالي:</p> <p>هل هناك سياسة تعمل جميع أشكال التحرش؟ هل تدابير منع أي شكل من أشكال التحرش معتمدة؟ هل هناك إجراء متوافق وفعال معمول به؟ ما هي مفاهيم الموظفين للممارسات الحالية؟</p>	<ul style="list-style-type: none"> ثمة سياسة واضحة في منظمة ICANN وهي "منع التحرش" تحظر جميع أشكال التحرش وتوضح ملامح إجراءات الإبلاغ عن ذلك. وتجري منظمة ICANN بانتظام تدريباً عبر الإنترنت على التحرش يستهدف فريق العمل والمديرين باعتباره إجراء احترازيًا. كما أن إجراءات منع التحرش والتعامل معه بحاجة إلى تحسين، لا سيما إجراءات التحري والمتابعة والفهم فيما بين فريق العمل بالآلية الحالية المتوافقة.
الوصول إلى سبل الانتصاف - آليات التظلم	<p>لآليات التظلم الفعالة والعامة دور محوري في ضمان "الوصول إلى سبل الانتصاف" للعاملين، أي حق العاملين في السعي للتعامل مع التأثيرات السلبية على حقوق الإنسان. هل آليات التظلم الحالية لاستقبال ومعالجة وحل شكاوى العمال فاعلة ومعمول بها؟ هل للعمال القدرة على ممارسة حقوق العمال</p>	<ul style="list-style-type: none"> لدي منظمة ICANN إجراءات مختلفة معمول بها، وهي موضحة في سياسة "حظر التحرش" وفي سياسة "الخط الساخن المجّهّل"، والتي تعلن على وجه الخصوص أن الانتقام ضد أي عضو في فريق العمل يعمد إلى استخدام هذه الآليات أمر محظور. ولضمان المرونة، توضح سياسة الباب المفتوح طريقة إضافية في رفع الشكاوى في مستوى الإدارة.

<ul style="list-style-type: none"> ◉ علمًا بأن الغالبية العظمى من أعضاء فريق العمل لم يستخدموا هذه الآليات. ◉ كما أن الآليات الحالية بحاجة إلى تحسين لضمان فعالية التحري والمتابعة. 	<p>بحرية والإبلاغ عن ما يشتبه به من مخالفات لحقوقهم دون خوف من الانتقام؟</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ◉ ثمة إجراءات واضحة ومدارة بشكل جيد في منظمة ICANN معمول بها وفاعلة تهدف إلى ضمان السلامة البدنية لفريق ICANN والمشاركين في الفعاليات. ◉ ويتم إبلاغ الموظفين بالمسائل ذات الصلة بالأمن والسلامة في الموقع الكائنين فيه (تشير نتائج الاستطلاع إلى أن 88% يرون أنهم على دراية بها). ◉ وفي سياق فعاليات ICANN، يتم توفير معلومات حول المخاطر المتعلقة بالأمن والصحة والسلامة إلى المشاركين مقدمًا (يرجح الاستطلاع أن نسبة 87% من الموظفين يرون أنهم على دراية تامة بها). 	<p>وقد تم إيلاء اهتمام خاص بترتيبات السلامة التي تهدف إلى ضمان السلامة البدنية للموظفين، بما في ذلك العاملين عن بعد. ما هي تقييمات المخاطر والتدابير الوقائية وإجراءات الطوارئ والإجراءات المتوافقة المعمول بها، بما في ذلك المراقبة والإجراءات التصحيحية؟ ما هي الترتيبات الأمنية في سياق فعاليات ICANN (مع التركيز على اجتماعات ICANN العامة)؟</p>	<p>السلامة البدنية لفريق عمل ICANN الإجمال وفي سياسة أحداث ICANN، بما في ذلك المشاركين</p>
<ul style="list-style-type: none"> ◉ ثمة آلية ملائمة ويمكن الوصول إليها معمول بها من أجل الإبلاغ عن الحوادث أو المخاوف ذات الصلة بالأمن والسلامة. ◉ يشير الاستطلاع إلى أن نسبة 83% يرون أنهم على دراية بالآلية (يمكن للمشاركين الإبلاغ عن أي مشكلات أو مخاوف في مركز الصحة والسلامة في اجتماعات ICANN). 	<p>في سياق الترتيبات الأمنية، ما الإجراءات المتسقة المعمول بها للسماح لفريق العمل (والمشاركين في حالة فعاليات ICANN) للإبلاغ عن أي مخاوف تخص الأمن أو الصحة أو السلامة؟</p>	<p>الوصول إلى سبل الانتصاف - المسائل ذات الصلة بالأمن والسلامة، بما في ذلك فعاليات ICANN</p>
<ul style="list-style-type: none"> ◉ تنفذ منظمة ICANN توصيات مجموعة عمل استراتيجيات الاجتماعات (MSWG)، بما في ذلك الدوران الإقليمي لاجتماعات ICANN العامة؛ كما أن اجتماعات ICANN العامة مجانية مع حرية الوصول إليها والبت الحي للجلسات المحددة. ◉ وثمة "بيان للقدرة على الوصول إلى الاجتماعات" في منظمة ICANN يتوافق مع قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة الصادر في عام 1990، يتم بمقتضاه تقييم المواقع؛ ويتم سؤال المشاركين عن طريق التسجيل إن كان من الضروري توفير مساعدة خاصة في حالة وجود قيود بدنية مع توفير الدعم اللازم. ◉ وثمة آلية تظلم ملائمة معمول بها (يمكن للمشاركين اللجوء إلى محقق الشكاوى في أي شكاوى). 	<p>ما الجهود والتدابير التي تتخذها منظمة ICANN من أجل ضمان الوصول العادل والفعال إلى فعاليات ICANN (مع التركيز على الاجتماعات العامة) إلى أقصى حد ممكن؟</p>	<p>الحق في عدم التمييز والوصول العادل والفعال إلى فعاليات ICANN</p>

تأثيرات الأولوية 2: التأثير الكبير والنفوذ الضعيف لـ ICANN في التأثير أو ضعف التأثير مع نفوذ قوي لـ ICANN في التأثير

التقييم الشاملة للممارسات الحالية في منظمة ICANN من أجل إدارة التأثيرات والتغلب عليها	اعتبارات لتقييم التأثير	تأثير حقوق الإنسان المحدد
<ul style="list-style-type: none"> ◉ إن منظمة ICANN على دراية بشكل عام بالحاجة إلى موازنة الدوران الإقليمي لاجتماعات ICANN مع التأثيرات المحتملة على حقوق الإنسان للموظفين/المشاركين؛ ففي حالة ظهور مشكلات، يتم تقديم معلومات ودعم لتوفير الراحة للجميع (إلى أقصى حد ممكن)؛ والمشاركة عن بعد ممكن بشكل عام (وعلى 	<p>بسبب الدوران الإقليمي لاجتماعات ICANN، قد تنشأ مخاطر محتملة من حيث حقوق الإنسان للموظفين والمشاركين، على سبيل المثال بسبب الوضع السياسي والاجتماعي في الدول المضيفة؛ وتتفاوت شدة هذه التأثيرات اعتمادًا على السياق المحلي. هل تتم</p>	<p>مواقع فعاليات ICANN وتأثيرات حقوق الإنسان</p>

<p>الرغم من صعوبة ذلك في بعض الأحيان لفريق عمل ICANN في مواضع محددة).</p>	<p>مراعاة ذلك وإلى أي مدى يعتمد فريق الاجتماعات تدابير من أجل تقليل مخاطر حقوق الإنسان التي قد تنشأ لبعض الموظفين/المشاركين؟</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ هناك ممارسات شراء وتدريب وإرشادات توجيهية وتدريبات قياسية ومدارة بشكل جيد معمول بها. ○ فنسبة تقارب 50% من فريق عمل ICANN تشارك في ممارسات الشراء والتدريب. ○ وفي الوقت الحالي، تتم مراعاة واعتبار حقوق الإنسان بطريقة رسمية في عملية المشتريات والمناقصات الخاصة بمنظمة ICANN. 	<p>استنادًا إلى فئة التدبير ودولة توفير الموارد، قد تمثل سلاسل التوريد والعلاقات مع المتعاقدين صعوبات من منظور حقوق الإنسان. ما مدى اندماج اعتبارات حقوق الإنسان في ممارسات الشراء والتدبير الحالية؟</p>	<p>تأثيرات حقوق الإنسان وممارسات الشراء والتدبير في ICANN</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ ثمة سياسات تتعلق بالخصوصية معمول بها في منظمة ICANN فيما يخص طلبات الحصول على المعلومات وخصوصية البيانات والإطلاع على سجلات الموظفين (ترجع نتائج الاستطلاع انخفاض نسبة الوعي بين فريق العمل بالسياسات ونوع البيانات المخزنة ومن بإمكانه الوصول إليها). ○ تقوم منظمة ICANN في الوقت الحالي بتنفيذ قانون حماية البيانات العامة (GDPR) على نطاق المنظمة. 	<p>هل يحظى حق الموظفين في خصوصية البيانات بالاحترام والمراعاة، على سبيل المثال، من خلال ضمان تخزين المعلومات التي تكون مبررة لأغراض الأعمال فقط وضمان أنها حديثة وصحيحة؟ هل تُدار طلبات المعلومات التي تخص الموظفين بطريقة آمنة؟ هل الوصول إلى بيانات الموظفين مقيد بالشكل الملائم؟</p>	<p>إدارة خصوصية البيانات</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ إن سياسة الوقت الإضافي في ICANN لفريق العمل غير المعفي، وسياسة الإجازات وسياسة العطلات متوافقة مع المعايير الدولية. تراعي منظمة ICANN العطلات الدينية والثقافية المختلفة متى ما كان ذلك مناسبًا. ○ يتم توفير الإجازات المرضية بالإضافة إلى إجازات الأمومة والأبوة طبقًا للقانون الوطني (يرجع الاستطلاع أن نسبة 88% من فريق العمل يشعرون بأنه يمكنهم الحصول على إجازات مرضية دون الخوف من الانتقام). ○ وليس هناك حد للعمل لوقت إضافية بالنسبة لفريق العمل المعفي من الأجر. ○ ترجح تعليقات الاستطلاع ملاحظة عدم الاتساق عند محاولة موازنة ساعات العمل بسبب الوقت الإضافي. ○ وهناك إرشادات توجيهية واضحة لترتيبات العمل المرن معمول بها (تشير ملاحظات فريق العمل إلى أن التنفيذ غير موحد ويعتمد على المدير). 	<p>تتضمن الأسئلة الرئيسية ما يلي: هل الحد الأدنى من العطلات مدفوعة الأجر متوافقة مع معايير منظمة العمل الدولية؟ هل تراعي منظمة ICANN العطلات الدينية والثقافية المختلفة متى ما كان ذلك مناسبًا؟ هل نادرًا ما يتم استخدام الوقت الإضافية وجعله أقل من 12 ساعة في الأسبوع لكل موظف بما يتفق مع المعايير الدولية؟ هل يتم توفير إجازات مرضية وأيضًا إجازات أمومة وإجازات أبوة؟ هل تتم مراعاة ترتيبات عمل مرنة وتطبيقها بشكل متنسق؟</p>	<p>ساعات العمل والوقت الإضافي</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ إن تدابير الصحة والسلامة المناسبة للموظفين (مثل التدريب والإرشادات التوجيهية) موجودة ومعمول بها. ○ ولا يتوفر التدريب على الصحة النفسية في الوقت الحالي إلا من خلال منصة خارجية عن طريق الإنترنت كما أنه غير إلزامي. ○ كما أن الوعي بالصحة النفسية وإجراءات الإبلاغ عن مشكلات الصحة النفسية بحاجة إلى تحسين. 	<p>هل هناك تدابير وتدريب على الصحة والسلامة معمول بها؟ هل هناك آليات كافية موجودة للإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالصحة والسلامة؟</p>	<p>الصحة والسلامة في محل العمل</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ إن فريق الأمن في ICANN على دراية بمخاوف الخصوصية؛ ويوقع جميع الموظفين على اتفاقية عدم إفصاح (NDA)، بالإضافة إلى موفر الأمن الخارجي الرئيسي لدى ICANN. ○ وليس ثمة شروط مكتوبة في الوقت الحالي على حق الموظفين في الخصوصية عند اعتماد تدابير السلامة البدنية، على سبيل المثال؛ شروط واضحة حول الوقت الذي يتم فيه مراقبة الموظفين وما الذي يجري مراقبته أو 	<p>قد يكون لإدارة الأمن تأثيرات على الحق في الخصوصية للعاملين. ما الذي يجري مراقبته؟ هل يتم إشعار الأفراد بشكل مناسب عندما تجري مراقبتهم؟</p>	<p>الحق في الخصوصية (عمليات الأمن)</p>

ما إن كانت ممارسات المراقبة تنطبق -على سبيل المثال- في جميع الأحيان أم لا.

تأثيرات الأولوية 3

التقييم الشاملة للممارسات الحالية في منظمة ICANN من أجل إدارة التأثيرات والتغلب عليها	اعتبارات لتقييم التأثير	تأثير حقوق الإنسان المحدد
<ul style="list-style-type: none">• ويتم إجراء عمليات فحص وتدقيق الخلفيات لأفراد الأمن التابعين لجهات أخرى في المكاتب والمقار قبل التعيين ويتم تحديد أدوارهم ومسئولياتهم بوضوح.• وفي حالة فعاليات ICANN العامة، لا يكون لمنظمة ICANN علاقة تعاقدية مباشرة مع فريق عمل الأمن الخاص الميداني، والذي يوفر الأمن لأماكن عقد الفعاليات. (ويقدم فريق عمليات الأمن تقارير موجزة حول فريق الأمن الميداني ويتبع "أسلوب الأمن الخفي" من أجل ضمان الاستخدام المناسب للقوة واحترام حقوق الإنسان).• كما يشارك فريق عمليات الأمن في ICANN القوى والهيئات المحلية إذا لزم الأمر، وذلك استنادًا إلى مستوى الخطر (مع مشاركة أكبر في مواقع المخاطر العالية).	<p>تدير منظمة ICANN مكاتب وتنظم فعاليات في جميع أنحاء العالم وهو ما يتطلب دعمًا من فريق عمل الأمن الخاص والعام من أجل تأمين العاملين والمشاركين والممتلكات بها. ما التوقعات التي تكون لدى منظمة ICANN عند العمل مع أفراد أمن خاص وعام من جهات أخرى؟ هل يتم الإعلان عن توقعات حقوق الإنسان (لاسيما في حالات المخاطر العالية)؟ قد تكون خطورة التأثير عالية، وعلى الرغم من ذلك فإن احتمالية حدوث هذا التأثير في سياق منظمة ICANN منخفضة.</p>	<p>الانتهاك المحتمل لحقوق الإنسان من أفراد الأمن الخاص/القوى العامة</p>

التوصيات

يعد إجراء تقييم لتأثير حقوق الإنسان خطوة ضرورية تجاه تحقيق وإرساء عمليات عناية واجبة بحقوق الإنسان تتوازي مع المعايير المعترف بها دوليًا. وعلى الإجمال، يوضح تقييم تأثير حقوق الإنسان هذا أن منظمة ICANN لديها إجراءات وسياسات مدارة بشكل جيد معمول بها. وسوف تدعم التوصيات التالية منظمة ICANN في أسلوبها الاستباقي لبناء هياكل حالية وتضمن أكبر لاحترام حقوق الإنسان في عملياتها وإجراءاتها اليومية.

مزيد من التضمنين لاحترام حقوق الإنسان في الثقافة المؤسسية

كخطوة أولى، فإننا نوصي بأن تطور منظمة ICANN وتنشر للجمهور بيانًا بحقوق الإنسان يعتمد على المدير التنفيذي، ويعبر عن التزام منظمة ICANN العام باحترام حقوق الإنسان، بالتوازي مع اللائحة الداخلية. إن رفع مستوى الوعي على المستوى الداخلي من خلال التدريب والتواصل أمر ضروري من أجل إيجاد ثقافة التوافق واحترام حقوق الإنسان. ويجب إشراك الإدارة العليا من أجل توضيح أهمية الموضوع بالنسبة للمنظمة. ويجب على مجلس الإدارة والفريق التنفيذي في منظمة ICANN إجراء مناقشة دورية لمشكلات حقوق الإنسان.

إقرار حوكمة فعالة لحقوق الإنسان

يجب على منظمة ICANN تحديد إدارة معنية من أجل الإشراف على تنفيذ التوصيات ودعم عمليات وإجراءات العناية الواجبة، مدعومة من لجنة معنية بحقوق الإنسان من مختلف القطاعات وتتألف من أعضاء الإدارات الأخرى ذات الصلة. ويجب أن يتلقى المدير التنفيذي تقارير منتظمة من الإدارة المسؤولة عن الإشراف على تنفيذ التوصيات ودعم عمليات العناية الواجبة.

إقرار عمليات عناية واجبة مستمرة من أجل حقوق الإنسان

إننا نوصي بعملية تقييم لتأثير حقوق الإنسان متابعة لهذا التقييم الأولي بعد عام واحد من التنفيذ، مع تقييم ما إن كانت التأثيرات قد تحسنت وما إن كانت المخاطر قد تم الحد منها أم لا. وعلاوة على ذلك، يجب على منظمة ICANN النظر في نواحي/أنشطة تشغيل جديدة (مثل شعبية مشاركة أصحاب المصلحة العالميين والمشاركة الحكومية ودعم تطوير السياسات) في أي عمليات تقييم مستقبلية. يجب على منظمة ICANN تضمين حقوق الإنسان في عمليات المراقبة أو التقييم الحالية على نطاق المنظمة وتقديم التقارير بشفاافية وبشكل منتظم حول حقوق الإنسان من أجل بناء الثقة والمشاركة مع أصحاب المصلحة الخارجيين.

تقوية أسس حقوق الإنسان لدى موظفي ICANN

- العنصر البشري هو الأصول الأكثر قيمة في ICANN. فمن خلال التحسين الإضافي لممارسات منظمة ICANN مع التركيز على المعاملة العادلة والمنصفة للموظفين (بما في ذلك العمليات والإجراءات المستخدمة في التعامل مع التحرش) وآليات التظلم، تتسنى للمنظمة الفرصة لتقوية حقوق الإنسان لدى أعضاء فريق العمل بها. ونحن نوصي بالإجراءات التالية:
- وضع إرشادات توجيهية واضحة وتنفيذ تدريب (على سبيل المثال التدريب على التحيز غير الواعي وعدم التمييز لضمان الاستقدام العادل والترقية وممارسات التنمية الشخصية؛ والتدريب على التحرش، بما في ذلك التدريب المباشر وجهاً لوجه، والمخصص لمناطق بعينها ووظائف عمل).
 - زيادة الشفافية وتعزيز المعاملة العادلة من خلال تأثير وإقرار مواصفات واضحة للإجراءات الحالية (على سبيل المثال؛ الإجراءات التأديبية وعملية الترقية وعمليات التنمية الشخصية وعمليات التعويضات).
 - مواصلة رفع مستوى الوعي بالآليات المتوافقة الحالية ومراجعة الآلية الحالية؛ ضمان عمليات متابعة واضحة وفعالة، وإيصال العملية الكامنة وراء الآلية بشكل استباقي وشفاف، وتدريب أعضاء فريق العمل الذي يتعامل مع المشكلات والمخاوف.
 - النظر في وضع مسار آخر للإبلاغ خارج هيكل إدارة منظمة ICANN من أجل تعزيز آليات التظلم الحالية؛ ويجب أن يكون لهذا المسار الاستقصائي الجديد في الإبلاغ النفوذ الكافي لرفع المشكلات في المستويات العليا وأن تكون له القدرة على اتخاذ إجراءات سريعة (على وجه الخصوص في حالة التحرش والأشكال الأخرى للتمييز والتفرقة). إن توفير قنوات اتصال متعددة وفعالة يزيد من احتمالية حصول العاملين على ملاذ يشعرون بالراحة معه.

وقد حددنا الفرص التالية من أجل التحسين من حيث الوقت الإضافي والصحة والسلامة وخصوصية محل العمل من أجل تقوية الممارسات الحالية:

- ويمكن لمنظمة ICANN من خلال بناء ثقافة العمل المرنة لديها أن تقوي أكثر من تأثيراتها الإيجابية عن طريق العمل تجاه التوصل إلى ترتيبات بهدف موازنة العمل بسبب العمل الإضافي ودعم العمل المرن باتساق عبر جميع أنحاء المنظمة.
- ويجب على منظمة ICANN رفع مستوى الوعي بمشكلات الصحة النفسية بالإضافة إلى مختلف السبل المتاحة للسعي للحصول على الدعم من أجل توفير مزيد من الدعم للموظفين فيما يخص مشكلات الصحة.
- وفي مسيرة تنفيذ قانون حماية البيانات العامة (GDPR) في الاتحاد الأوروبي، لدى منظمة ICANN الفرصة لضمان دراية الموظفين بالبيانات الشخصية التي يتم جمعها وتجميعها ومن له الحق في الاطلاع عليها. وعلاوة على ذلك، يجب إحاطة الموظفين بنوع البيانات التي يجب جمعها، أو ما هي الحالات التي تتاح فيها الفرصة أمام أعضاء فريق العمل بعدم تقديم معلومات.

اعتناق التنوع الثقافي في منظمة ICANN

تتميز منظمة ICANN بقوة عمل متنوعة ومتعددة الثقافات. ولمزيد من اعتناق بيئة عمل حساسة يكسوها الاحترام الثقافي، يجب على منظمة ICANN إجراء عمليات تدريب ومناقشات مفتوحة بشكل دوري حول التنوع الثقافي (والديني) وضمان أن الاختلافات الثقافية توضع في الاعتبار عند تنفيذ السياسات والتدريب. ويمكن لمنظمة ICANN إظهار الاختلافات الثقافية بشكل أفضل من خلال إجراء المزيد من عمليات التدريب الإقليمية المباشرة وجهاً لوجه.

الإدارة الاستباقية لمخاطر حقوق الإنسان المحتملة في سلسلة التوريد

تتميز منظمة ICANN بقاعدة متنوعة من المتعاقدين بالإضافة إلى سلسلة توريد دولية. ونحن نوصي بأن تقوم منظمة ICANN بمزيد من تطوير التكامل الرسمي لاعتبارات حقوق الإنسان في عمليات المشتريات والمنافسات من أجل التقليل الاستباقي لمخاطر حقوق الإنسان المحتملة ودعم التأثيرات الإيجابية في سلسلة التوريد. وأول الخطوات الهامة هي تحديد وتعريف التوقعات بالنسبة للمتعاقدين بما يخص حقوق الإنسان من خلال مدونة سلوك (CoC) للموزعين/المتعاقدين استناداً إلى المعايير الدولية⁸ وبالتالي، يجب تضمين هذه التوقعات في عملية المشتريات والمناقصات الحالية من خلال الخطوات التالية: جعل مدونة سلوك الموزعين والمتعاقدين جزءاً من العلاقات التعاقدية، ومراعاة حقوق الإنسان في اختيار الموردين (على سبيل المثال من خلال تضمين متطلبات حقوق الإنسان في الدعوات المقدمة ل طرح العروض والمنقصات) ووضع نظرة عامة على مخاطر الموردين ومراقبة الموردين ذوي المخاطر العالية (على سبيل المثال من خلال استخدام بطاقة درجات متوازنة والتي تضم اعتبارات حقوق الإنسان).

واعتماداً على الموارد الداخلية، يمكن أن يتركز ذلك على الموردين الاستراتيجيين كخطوة أولى. ويجب توسيع النطاق تدريجياً في المدى المتوسط إلى المدى الأطول لبقية قاعدة الموردين، ومزيد من تحديد وإدارة المتعاقدين أصحاب المخاطر العالية.

⁸ تشمل المعايير الدولية المعتمدة مبادئ الأمم المتحدة الإرشادية حول حقوق الإنسان والأعمال التجارية ((UNGP)، ووثائق الأمم المتحدة الجوهرية حول حقوق الإنسان الدولية ومعايير العمل المحددة من جانب منظمة العمل الدولية (ILO)

ويجب على فريق التوريد والمشتريات في ICANN تضمين حقوق الإنسان في التدريب والإرشادات التوجيهية الحالية حول التوريد والمشتريات لضمان حصول فريق عمل ICANN المشاركة في ممارسات التوريد والمشتريات على المعرفة الكافية حول اعتبارات حقوق الإنسان.

مواصلة الممارسة الجيدة في ضمان السلامة البدنية للموظفين والمشاركين في الفعاليات

إن ضمان السلامة البدنية لأعضاء فريق العمل والمشاركين في الفعاليات مسألة هامة لمنظمة ICANN. وتدار عمليات الأمن في منظمة ICANN باحترافية من خلال إرشادات توجيهية واضحة وإجراءات منظمة جيداً. ويجب على منظمة ICANN مواصلة هذه الممارسة الجيدة والعمل تجاه تحقيق الوعي الكامل لفريق العمل بمسائل الأمن والسلامة.

- ومن أجل تأسيس وإقرار أفضل ممارسة في إدارة الأمن والسلامة، يجب على منظمة ICANN مراعاة ما يلي:
- ⊙ وضع شروط مكتوبة فيما يخص خصوصية مكان العمل لضمان احترام منظمة ICANN لخصوصية الموظفين والزائرين في ممارسات المراقبة التي تقوم بها
- ⊙ وفي حالة السيناريوهات عالية الخطورة، النظر في مطالبة موفر موقع إقامة الفعالية بإجراء فحوصات وتحريات حول خلفيات أفراد فريق أمن الفعالية الميداني

الإدارة الفعالة لاعتبارات حقوق الإنسان عند إدارة فعاليات ICANN

توازن منظمة ICANN الدوران الإقليمي للاجتماعات، طبقاً لتوصيات⁹ مجموعة عمل استراتيجيات الاجتماعات (MSWG) مع تأثيرات حقوق الإنسان المحتملة للمشاركين في الفعاليات والتي قد تنشأ بسبب سياق حقوق الإنسان في موقع الاجتماع المحدد. الإدارة الاستباقية لمخاطر وتأثيرات حقوق الإنسان ويجب أن تكون جزءاً رسمياً في تنظيم الفعاليات.

وعلى وجه الخصوص، بالإضافة إلى تقييم المخاطر الأمنية، فإننا نرحب باستخدام ICANN لتقارير محددة لحقوق الإنسان من خلال مصادر ذات الصلة (مثل تقارير حقوق الإنسان السنوية الصادرة من وزارة الخارجية الأمريكية،¹⁰ أو أداة فحص المخاطر للمسئولية الاجتماعية للشركات (CSR)¹¹ أو إرشادات الدول لحقوق الإنسان والأعمال التجارية¹² من أجل مواقع محددة) لفهم مخاطر حقوق الإنسان لأي موقع اجتماع محدد وتقييم ما إن/كيفية تأثر العديد من المشاركين ومدى شدة التأثير. وفي حالة تحديد أو التعرف على مخاطر محتملة لحقوق الإنسان بالنسبة للمشاركين، فيتعين على منظمة ICANN تحديد إلى أي مدى يمكن تقليل المخاطر من خلال التدابير الوقائية. ويجب إيصال هذه النتائج والتدابير بشكل استباقية إلى جميع الأطراف المعنية. وفي نهاية المطاف، فهذا تصرف لتحقيق التوازن بين تأثيرات حقوق الإنسان المحتملة في مقابل التغطية الدولية لاجتماعات ICANN العامة.

يجب الإقرار في شكل مكتوب بأنه في حالة شعور أي عضو في فريق العمل بعدم الراحة في حضور أي فاعلية بسبب موقف من مواقف حقوق الإنسان في مكان محدد، فيجب أن تكون له القدرة على القيام بذلك بدون خوف من انتقام الإدارة منه. وبدلاً من ذلك، لأعضاء منظمة ICANN القدرة على المشاركة بشكل هادف في الاجتماعات عن بعد من خلال ممارسات مقررّة بشكل جيد.

الخاتمة: عملية متطورة وتعاونية

منظمة ICANN منظمة عالمية وفريدة مهمتها إدارة الجوانب الأساسية لمصدر عالمي مشترك وهام، ألا وهو الإنترنت. ومن خلال تنفيذ تقييم تأثير حقوق الإنسان، فقد أبدت منظمة ICANN التزامها ومراعاتها لمسئوليتها في تعزيز حقوق الإنسان، وإبعاد نفسها عن العديد من المنظمات الدولية وشركات الأعمال.

وسوف تواصل مناقشات حقوق الإنسان تطورها على أساس التعاون المستمر والفهم المشترك. وبصرف النظر عن التزامها باحترام حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، يجب على منظمة ICANN السعي من أجل رفع مستوى رؤيته وتأثيرها من أجل تقوية حقوق الإنسان داخل منظمة ICANN وخارجها. ويجب على منظمة ICANN ومجتمع ICANN ومجلس إدارة ICANN مواصلة تقديم الدعم لعمليات تقييم حقوق الإنسان ومن ثم تحسين مستوى أداء حقوق الإنسان في ICANN.

⁹ توصيات مجموعة عمل استراتيجيات الاجتماعات (MSWG) في ICANN

¹⁰ وزارة الخارجية الأمريكية - تقارير حقوق الإنسان

¹¹ أداة فحص مخاطر المسئولية الاجتماعية للشركات CSR

¹² إرشادات الدول لحقوق الإنسان وشركات الأعمال

