



أداة توجيهية لإبرام العقود مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة:

تعزيز المساءلة
واحترام حقوق الإنسان
والقانون الدولي الإنساني

DCAF

ديكاف - مركز
جنيف لحوكمة
قطاع الأمن



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Federal Department of Foreign Affairs FDFA

أداة توجيهية لإبرام العقود مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة:

تعزيز المساءلة واحترام
حقوق الإنسان والقانون
الدولي الإنساني

DCAF

ديكاف - مركز
جنيف لحوكمة
قطاع الأمن



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Federal Department of Foreign Affairs FDFA

نبذة عن مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن

مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (ديكاف/DCAF) هو منظمة دولية مهمتها مساعدة المجتمع الدولي لاعتماد الحكم الرشيد وإصلاح قطاع الأمن. ويوفر المركز برامج الدعم الاستشاري والمساعدات العملية داخل الدولة، كما يطور ويعزز القواعد والمعايير، ويجري بحثاً بحسب الطلب على صعيد السياسة، ويحدد الممارسات الجيدة والتوصيات لتعزيز الحكم الديمقراطي في قطاع الأمن.

www.ppps.dcaf.ch

P.O. Box 1360
CH-1211 Geneva 1
Switzerland

يود المؤلفون التعبير عن امتنانهم لجميع الأفراد والدول والمنظمات الذين قدموا ملاحظاتهم ومراجعاتهم كخبراء. وبفضل الدعم السخي من الوزارة الاتحادية للشؤون الخارجية السويسرية، مديرية القانون الدولي، كان إعداد هذه الأداة ممكناً.

صورة الغلاف | ستيفان هولم Stefan Holm - shutterstock.com
التصميم | استوديو أكواريو ديزاين Aquario Design Studio -
دانييلا بريلاتتي Daniela Brilhante
© 2017 DCAF

يمكن استخدام محتويات هذا المنشور ونسخها من دون قيود لأغراض تعليمية وغير تجارية، شرط أن يترافق أي نسخ مع ذكر الأداة التوجيهية لإبرام العقود مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الصادرة عن مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن باعتبارها المصدر. إن وجهات النظر الواردة في هذه المنشور خاصة بالمؤلف (المؤلفين) وحده.

لا تقدّم هذه الأداة التوجيهية مشورة قانونية، كما أنها ليست مستنداً قانونياً. يتمثل الغرض من هذا المستند في تزويد الدول والمنظمات الدولية والمنظمات الإنسانية غير الحكومية وغيرها من الأطراف الفاعلة، باعتبارها عملاء لدى الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، بتوجيهات عملية حول كيفية إعداد صيغة العقود وإجراءات التعاقد للحصول على خدمات هذه الشركات. وتحقيقاً للغرض منه بتوفير توجيهات عملية، لا يُعتبر هذا المستند دليلاً قانونياً. فمسؤولية الحصول على المشورة القانونية المناسبة عند إبرام عقود مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة تقع على عاتق أطراف العقد.

الشكر والتقدير

إخلاء المسؤولية

جدول المحتويات

مقدمة _____ ص 7

المفاهيم والتعريفات الأساسية _____ ص 10

القسم 1

عملية استدراج العروض واختيار المتعاقدين المحتملين

ملاحظات تفسيرية _____ ص 14

أداة توجيهية _____ ص 17

القسم 2

العقد

ملاحظات تفسيرية _____ ص 24

أداة توجيهية _____ ص 26

مقدمة

أغراض الأداة

يزداد اللجوء إلى خدمات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في أرجاء العالم، كما أن عددًا متناميًا من الدول والمنظمات الدولية والمنظمات الإنسانية غير الحكومية تبرم عقودًا مع شركات الخدمات العسكرية والأمنية الخاصة لدعم عملياتها. ويجري التعاقد مع هذه الشركات لتقديم مجموعة واسعة من الخدمات على غرار حماية أمن الموظفين والمقرات والعمليات، إلى جانب توفير الدعم العملياتي العسكري وتحليل المخاطر في سياقات مختلفة للغاية، تشمل حالات النزاع المسلح أو البيئات ما بعد النزاع، سواء على الصعيد الدولي أو المحلي.

وقد كانت بعض الشركات العسكرية والأمنية الخاصة محط الاهتمام الدولي بشكل متزايد بسبب ادعاءات ترتبط بسوء سلوك أو بانتهاكات للقانون الدولي لحقوق الإنسان أو للقانون الدولي الإنساني ارتكبتها الشركات أو موظفيها. تجدر الملاحظة أن تلبية موجبات القانون الدولي تقع في المقام الأول على عاتق الدول. فهذه الأخيرة ملزمة بحماية حقوق الإنسان - بما في ذلك حماية الأفراد - من أي سوء سلوك يصدر عن الشركات ومن ضمنها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. ويتعين على موظفي هذه الشركات - في نطاق ممارستهم سلطة حكومية - الامتثال لموجبات الدول وفق القانون الدولي لحقوق الإنسان. وفي حالات النزاع المسلح، لا تنطبق موجبات القانون الدولي الإنساني على الدول فحسب، بل أيضًا على موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، بحيث تنظم سلوكهم حيث ينطبق ذلك. ولكن، بصفتها كيانات قانونية خاصة، لا تخضع هذه الشركات لموجبات تدرج ضمن القانون الدولي الإنساني، ما لم تكن طرفًا في نزاع مسلح. وعليه، يتوجب على الدول، في إطار صلاحيتها، ضمان احترام الشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تتعاقد معها للقانون الإنساني الدولي (فضلاً عن الشركات التي تعمل ضمن أراضيها والشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تحمل الجنسية نفسها).

أخيرًا، على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة التقيّد بالقانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان اللذين تخضع لهما بموجب القانون الوطني النافذ. ورغم هذه الأطر والمعايير القانونية الدولية التي تنظم القطاع العسكري والأمني الخاص،¹ تفتقر العديد من الدول إلى أطر قانونية وطنية مناسبة لمعالجة مسائل مماثلة. لكن على المستوى العملي، يمكن لإدراج اعتبارات حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني كجزء من إجراءات التعاقد، المساهمة في ملء بعض هذه الثغرات التنظيمية. ويتم تشجيع الأطراف الحكومية وغير الحكومية على غرار المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية والأطراف الفاعلة في مجال الأعمال على استخدام إجراءات التعاقد كمنصة لضمان احترام الشركات الأمنية الخاصة لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني.

ونتيجة لذلك، ثمة حاجة إلى توجيهات تعاقدية عملية وموحدة لتعزيز نشر ثقافة داخلية لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني في وسط الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. وتدعم هذه الأداة التوجيهية لإبرام العقود الأطراف الفاعلة في دمج القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني في ممارسات التعاقد المرتبطة بشراء الخدمات العسكرية و/أو الأمنية الخاصة.

وتتمثل أبرز أهداف هذه الأداة بما يلي:

- توفير **توجيهات بسيطة ومحددة وعملية** إلى الدول، والمنظمات الدولية والمنظمات الإنسانية والمنظمات غير الحكومية بشأن إعداد صيغة العقود وإجراءات التعاقد للحصول على خدمات عسكرية و/أو أمنية، بالاستناد إلى القواعد والمعايير.
- **زيادة التوعية** حول الدور الرئيسي لعمليات التعاقد الفعالة التي تشمل احترام القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني استنادًا إلى **العبر والممارسات الجيدة** المستقاة من إجراءات التعاقد القائمة.

الخلفية

تقوم الدول والمنظمات الدولية والمنظمات الإنسانية والمنظمات غير الحكومية بتوظيف الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بوتيرة متزايدة لضمان أمنها، ولا سيما في حالات النزاع المسلح أو بيئات ما بعد النزاع. ويُعتبر دور العملاء أساسيًا، بما أن المحفزات والقيود التجارية التي تنص عليها العقود يمكنها أن تدفع أكثر بالشركات العسكرية و/أو الأمنية الخاصة للامتثال لقوانين حقوق الإنسان ذات الصلة وموجبات القانون الدولي الإنساني. ويمكن للعقود أن تكون أداة فعالة لترسيخ المعايير العالية، لكن لا يتوفر سوى القليل من المعلومات والخبرات المتبادلة لدعم صياغة العقود التي تضمن احترام هذه المبادئ والقواعد. ومن هذا المنطلق، لا بدّ من توفير توجيهات حول أفضل الممارسات للتعاقد مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

علاوةً على ذلك، غالبًا ما يستند اختيار متعاقد محتمل حصريًا إلى معيار "السعر الأدنى". غير أن الاعتماد على السعر الأدنى وحده قد يكون أيضًا مضرًا بسمعة العميل ويؤدي إلى تراجع المعايير المعتمدة في القطاع عمومًا. وما إن يتم توظيف شركة عسكرية وأمنية خاصة، قد يرتبط سلوك وملف الشركة وموظفيها أيضًا بصورة العميل. كما يمكن الحدّ من المخاطر المرتبطة بالسمعة عبر عملية تعاقدية تشمل إجراءات فحص وتدقيق فعالة.

وتقوم الأداة التوجيهية لإبرام العقود على قواعد ومعايير دولية رائدة كي تعكس مبادئ المشتريات والممارسات التعاقدية المسؤولة، وتوفر توجيهات واضحة وعملية للأطراف التي تلعب أدوارًا في هذه العمليات. ومن خلال ترجمة المعرفة والبحوث إلى نموذج عملي سهل الاستخدام، ستوفر هذه الأداة دعمًا تطبيقيًا لهذه الأطراف خلال صياغة وتطبيق ومراقبة العقود المبرمة مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

من هو الجمهور المستهدف لهذه الأداة التوجيهية؟

ترمي هذه الأداة إلى دعم الدول والمنظمات الدولية والمنظمات الإنسانية والمنظمات غير الحكومية خلال عملياتها للتعاقد مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. ويمكن أن تكون مفيدة أيضًا لعملاء هذه الشركات الخاصين؛ غير أنه لن يتمّ التطرق إلى تفاصيل هذه العلاقة في هذا المستند.²

وبشكل خاص، تستهدف هذه الأداة الأطراف الفردية العاملة مع هذه المؤسسات، أي العناصر الأمنيين، أو الموظفين الإداريين أو غيرهم من الأفراد المسؤولين عن التعاقد مع الشركات العسكرية/الأمنية الخاصة للاستفادة من خدماتها. ويعمل هؤلاء المسؤولون عن التعاقد ضمن **إدارة مسؤولية** أو وكالة تابعة للحكومة أو لمنظمة ما (راجع التعريف) ويتمّ توكيلهم ومنحهم الصلاحية لتنظيم العروض واختيار المتعاقدين وتقييمهم، وتطبيق العقود المبرمة مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة والإشراف عليها.

كيفية استخدام هذه الأداة التوجيهية

تتألف هذه الأداة التوجيهية من قسمين مختلفين. ويتضمن كل قسم ملاحظات تفسيرية، تليها أداة توجيه عملية (قائمة تحقق/نموذج) للمساعدة خلال مرحلة التعاقد.

- يغطي القسم الأول عملية استدراج العروض والاختيار: بما يشمل إعداد ونشر طلبات تقديم العروض واختيار المتعاقدين المحتملين. وتكتمل هذا القسم قائمة تحقق يمكن للمستخدم الاستناد إليها خلال عملية استدراج العروض واختيار المتعاقدين المحتملين من الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

- يقدم القسم 2 توجيهات بشأن صياغة العقد بحد ذاته. ويتضمن هذا القسم ملاحظة تفسيرية وعقدًا نموذجيًا يعكس الممارسات السليمة المعترف بها دوليًا والتي يمكن للعمليات تكييفها مع السياق والحاجات.

قد لا تنطبق كافة الأقسام على كافة الأطراف الفاعلة أو في كافة الظروف؛ فيعود للعمل تقييم قابلية تطبيق مختلف عناصر الأداة عمليًا. هذا وتشير بعض الأقسام إلى موجبات الدول بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، وهما قانونان قد لا يكونان ملزمين لفئات أخرى من عملاء هذه الشركات. مع ذلك، تقدم هذه الأداة ممارسات سليمة موصى بها تعكس المعايير الدولية.

ملاحظات تفسيرية أداة توجيهية

- ✓ إعداد طلب تقديم العروض؛
- ✓ تقييم وفحص واختيار المتعاقدين المحتملين؛
- ✓ ترسية العقد.

القسم الأول



عملية استدراج العروض
واختيار المتعاقدين المحتملين

ملاحظات تفسيرية أداة توجيهية

صياغة وتطبيق العقد:

- الأدوار والمسؤوليات؛
- المراقبة؛
- الخيارات المتاحة في حالة عدم الامتثال.

القسم الثاني



العقد

المفاهيم والتعريفات الأساسية

من أجل مساعدة المستخدم، في ما يلي تعريفات بعض المفاهيم الأساسية المختارة الواردة في الأداة التوجيهية لإبرام العقود.

الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

تشمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة كافة كيانات الأعمال الخاصة التي تقدّم إما خدمات عسكرية أو أمنية أو خدمات عسكرية وأمنية في آن، بغض النظر عن كيفية وصفها لنفسها. تقدم هذه الشركات مجموعة واسعة من الخدمات، فضلاً عن الخبرة والتجربة المادية والفنية. وتشمل الخدمات العسكرية والأمنية، بشكل خاص، الحراسة والحماية المسلحتين للأشخاص والممتلكات على غرار القوافل والمباني وأماكن أخرى؛ وصيانة وتشغيل نظم الأسلحة؛ واحتجاز السجناء؛ وتقديم المشورة أو التدريب إلى القوات المحلية وموظفي الأمن. وبما أنه لا يمكن بسهولة تصنيف الخدمات العسكرية والأمنية وغالبًا ما تكون متداخلة، تستخدم عبارة "الشركات العسكرية والأمنية الخاصة" في هذه الأداة التوجيهية من أجل تجنب الفصل القاطع بين الشركات العسكرية الخاصة والشركات الأمنية الخاصة. كما يوصى بتطبيق العبارة في كامل قطاع الأمن، بحيث أنها تنظم بالتساوي العقود المبرمة مع كافة أنواع الشركات، بما فيها الشركات الدولية الكبرى وتلك المحلية الصغيرة.³

استعمال القوة

غالبًا ما يعرف استعمال القوة على أنه أي تقييد جسدي، يتراوح بين التقييد الجسدي باليد أو باستخدام أداة تقييد واستعمال الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة.⁴ يُعتبر استعمال الأسلحة من صلاحية القوات العامة (الشرطة أو الجيش)، على المستويين المحلي والدولي. وفي هذه الأداة التوجيهية، تعني عبارة استعمال قوة أقل فتكًا، استعمال أسلحة أقل فتكًا (راجع التعريف). وبما أن هذه الأسلحة تترافق غالبًا مع خطر الموت، لا بدّ من تقييم نشر كافة الأسلحة بعناية من أجل الحدّ من احتمال تعريض أشخاص غير معيّنين للخطر، كما أن استعمال هذه الأسلحة يجب أن يخضع للمراقبة عن كثب. ورغم أن المستندات التوجيهية القائمة موجهة خصيصًا للموظفين المكلفين بإنفاذ القانون، إلا أن بعضها قد يكون مفيدًا في ظروف معينة وطالما أن موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة مخولون بالمساعدة في بسط الدولة لسلطتها في إنفاذ القانون. ومن هذا المنطلق، قد توفر مدونة قواعد السلوك للموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين الصادرة عن الأمم المتحدة عام 1979، والمبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين الصادرة أيضًا عن الأمم المتحدة عام 1990، توجيهات في ظروف مسموح بها بشأن قواعد استعمال القوة. وبشكل خاص، يجب ألا يتعدى استعمال موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة للقوة ما تسمح به هذه المستندات - في حين قد تفرض الدول قيودًا أو ضوابط إضافية. راجع أيضًا الممارسات السليمة الواردة ضمن وثيقة مونترال، 18 و43.

الأسلحة الأقل فتكًا

ما من تعريف مقبول عالميًا للأسلحة الأقل فتكًا. وستعرّفها هذه الأداة على أنها الأسلحة المصممة والمطورة بوضوح لإضعاف أو صدّ الناس والتي تترافق مع احتمال منخفض بالتسبب بإصابة قاتلة أو إصابة دائمة، أو لتعطيل المعدات مع التسبب بأدنى قدر من الضرر أو الأثر غير المرغوب به على البيئة. وفي هذه الأداة، تختلف الأسلحة الأقل فتكًا عن الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، وبالتالي لا تضم الأسلحة النارية.

السلطة المسؤولة

يشار إلى المكتب أو الوكالة أو الهيئة ضمن إدارة الدولة أو المنظمة المسؤولة عن التعاقد أو المشتريات أو الأمن الميداني بالسلطة المسؤولة. وتوكل هذه السلطة بمهمة تطبيق ومراقبة كل مرحلة من عملية التعاقد. وقبل البدء بالتعاقد مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، يجب تحديد السلطة المسؤولة أو المكتب. راجع أيضًا: الفصل 3 من الأداة التوجيهية التشريعية للدول لتنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؛ الممارسات السليمة الواردة ضمن وثيقة موننترو 2-4.

وثيقة موننترو بشأن الالتزامات القانونية الدولية والممارسات السليمة للدول ذات الصلة بعمليات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أثناء النزاع المسلح

أقرت 17 دولة وثيقة موننترو في العام 2008 وهي نتيجة مبادرة مشتركة أطلقتها سويسرا واللجنة الدولية للصليب الأحمر. إنها الوثيقة الأولى ذات الأهمية الدولية التي تعيد تأكيد موجبات الدول التي ينص عليها القانون الدولي، ولا سيما، القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان، المرتبطة بأنشطة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. وتعيد وثيقة موننترو التذكير بالموجبات القانونية الدولية، كما تقدم مجموعة من الممارسات السليمة لقيادة الدول نحو اتخاذ تدابير وطنية للوفاء بموجباتها. وتتوجه وثيقة موننترو إلى الدول، وتغطي بالتالي الحالات التي تكون فيها دولة ما هي العميل الذي يطلب خدمات عسكرية و/أو أمنية خاصة؛ وترتبط الممارسات السليمة بدعم الأطراف الوطنية في هذه الحالة. كذلك، وكما يرد في تمهيد وثيقة موننترو، إن الممارسات السليمة قد تكون قيمة بالنسبة لهيئات أخرى مثل المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات التي تتعاقد مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، وكذلك لهذه الشركات نفسها. راجع تمهيد وثيقة موننترو، البند 8؛ الممارسات السليمة للدول المتعاقدة 1-23؛ و www.mdforum.ch/resources.

مدونة السلوك الدولية للشركات الأمنية الخاصة

انطلاقاً من أحكام وثيقة موننترو، تتوجه هذه المدونة التي هي ثمرة مبادرة بين أصحاب مصلحة متعددين أطلقتها سويسرا، إلى الشركات الأمنية الخاصة مباشرة. وهي تلزم الشركات الموقعة لها بالالتزام بتقديم الخدمات الأمنية بمسؤولية لجهة دعم سيادة القانون واحترام حقوق الإنسان في التعامل مع الجميع، وحماية مصالح عملائها. وتنطبق هذه المدونة في المقام الأول على الخدمات الأمنية المقدمة في بيئات معقدة، لكن المعايير والتوصيات تنطبق على البيئات غير المعقدة. أما هيئتها الحاكمة، وهي رابطة مدونة قواعد السلوك الدولية للشركات الأمنية الخاصة، فهي مبادرة بين أصحاب مصلحة متعددين تقوم على ثلاث ركائز متساوية تمثل الدول وشركات الخدمات الأمنية الخاصة ومنظمات المجتمع المدني. وتتمثل مهمة الرابطة في تعزيز وضبط والإشراف على تطبيق المدونة.

المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان الصادرة عن الأمم المتحدة

لأهمية سياسات المشتريات والتعاقد الفعالة أساس دولي قوي في المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. فالمبدأ رقم 6 يفرض على الدول تعزيز احترام حقوق الإنسان من جانب المؤسسات التجارية التي تجري معها معاملات تجارية. أما المبدأ رقم 7 فيذكر التزامات الدول بموجب القانون الدولي الإنساني في حالات النزاع المسلح وبموجب القانون الجنائي الدولي، في حين ينص المبدأ 13 على أن المسؤولية عن احترام حقوق الإنسان تتطلب من المؤسسات التجارية أن تقوم بما يلي:

أ) أن تتجنب التسبب في الآثار الضارة بحقوق الإنسان أو المساهمة فيها من خلال الأنشطة التي تضطلع بها، وأن تعالج هذه الآثار عند وقوعها؛

(ب) أن تسعى إلى منع الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي ترتبط ارتباطًا مباشرًا بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها في إطار علاقاتها التجارية، حتى عندما لا تسهم هي في تلك الآثار.⁵

المبادئ الطوعية بشأن الأمن وحقوق الإنسان

المبادئ الطوعية هي مجموعة من توجيهات حقوق الإنسان لدعم الشركات، ولا سيما في قطاع الصناعات الاستخراجية، للحفاظ على سلامة وأمن عملياتها ضمن إطار عمل تشغيلي يشجع على احترام حقوق الإنسان. واتفق المشاركون في مبادرة المبادئ الطوعية - بمن فيهم الحكومات والشركات والمنظمات غير الحكومية - على تطبيق أو المساعدة في تطبيق المبادئ الطوعية بشكل استباقي. وفي سياقات حيث تعتمد الشركات على الأمن الخاص، حدّدت المبادئ الطوعية مبادئ خاصة لقيادة سلوك شركات الأمن الخاصة.⁶

القانون الدولي الإنساني

إنه جزء من القانون الدولي يضع القواعد الرامية إلى الحدّ من آثار النزاع المسلح، وحماية الناس الذين لا يشاركون أو لم يعودوا يشاركون في الأعمال العدائية. ويضع هذا القانون قيودًا على وسائل وأساليب الحرب. كما ينطبق في حالات النزاع المسلح سواء الدولي أو غير الدولي، كما يرد في القانون الدولي الإنساني.⁷ يرد هذا القانون في عدة معاهدات بما فيها اتفاقيات جنيف الأربع لعام 1949 والبروتوكولات الإضافية وأيضًا في القانون الدولي العرفي.⁸

القانون الدولي لحقوق الإنسان

يحدد القانون الدولي لحقوق الإنسان موجبات الدول لاحترام وحماية واستيفاء حقوق الإنسان. ويشكل هذا القانون مجموعة من القواعد الدولية التي حدّتها معاهدة أو عرف ما والتي يمكن على أساسها للأفراد والمجموعات توقع و/أو المطالبة بسلوك أو مزايا معينة من الحكومات. وتمنح مجموعة من معاهدات حقوق الإنسان الدولية وغيرها من الأدوات شكلًا قانونيًا لحقوق الإنسان.⁹

الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة

ما من تعريف مقبول عالميًا لهذه الأسلحة. لكن التعريفات المعتمدة على نطاق واسع تعتبر القدرة على حمل هذه الأسلحة من الخصائص المحددة لها، بما فيها الأسلحة المدنية والخاصة والعسكرية التي تطلق مقذوفات. ويعرّف الصك الدولي للتعقب الأسلحة الصغيرة والخفيفة على أنها:

أ. "الأسلحة الصغيرة" هي عمومًا الأسلحة المصممة للاستعمال الفردي. وهي تشمل من جملة أسلحة أخرى المسدسات والمسدسات ذاتية الإلقام والبنادق والبنادق الصغيرة والمدافع الرشاشة الصغيرة والبنادق الهجومية والرشاشات الخفيفة.

ب. "الأسلحة الخفيفة" هي عمومًا أسلحة مصممة كي يستخدمها شخصان أو ثلاثة أشخاص يعملون كفريق رغم أنه يمكن لشخص واحد حمل بعضها واستخدامه. وهي تشمل من جملة أسلحة أخرى، الرشاشات الثقيلة وقاذفات القنابل المتنقلة التي يمكن حملها باليد وقاذفات القنابل المركبة على آليات والمدافع المحمولة المضادة للطائرات والمدافع المحمولة المضادة للدبابات والبنادق العديمة الارتداد، والقاذفات المحمولة لأنظمة الصواريخ المضادة للدبابات، والقاذفات المحمولة لأنظمة الصواريخ المضادة للطائرات، ومدافع هاون يقل عيارها عن 100 ملم.

القسم الأول

عملية استدراج العروض واختيار المتعاقدين المحتملين

ملاحظات تفسيرية

ما الذي تتضمنه عملية استدراج العروض واختيار المتعاقدين المحتملين؟

في إطار العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان، على العملاء المحتملين للشركات العسكرية والأمنية الخاصة تحديد السلطة المسؤولة ضمن مؤسساتهم التي ستراقب وتشرف على عملية التعاقد. ويتعين على العملاء أيضًا إجراء تقييم للحاجات من أجل تحديد أنواع المخاطر الأمنية واحتمال حدوثها فضلاً عن الانتهاكات الممكنة للقانون الوطني والقانون الدولي الإنساني، في حالات النزاع المسلح، وانتهاكات القانون الدولي لحقوق الإنسان. وسيحدد تقييم الحاجات نوع الخدمات الضرورية. ويمكن حينها لعملية استدراج العروض أن تبدأ بنشر طلب تقديم العروض. وسيعكس هذا الطلب العقد النهائي المحتمل من عدة جوانب، إذ سيساهم طلب تقديم عروض مناسب في تبسيط صياغة العقد.

ويجب ألا يقوم اختيار المتعاقدين العسكريين و/أو الأمنيين الخاصين المحتملين فقط على التسعير التنافسي. ويشكل احترام القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني اعتبارات مهمة لتقييم المتعاقدين واختيارهم، كما لا بد من التدقيق بالذين لديهم سجلات سيئة لاستبعادهم. وفي هذه المرحلة، يجري تقييم المتعاقدين المحتملين وفق المعايير المحددة والمعلنة أساساً في طلب تقديم العروض. وهذا ما يسمح للعميل باختيار المتعاقد الذي يتمتع بالقدرة على إتمام المهمة، والامتثال لموجبات القانون الوطني والقانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، كما ينطبق، وتعزيز معايير السلوك الأخلاقية المناسبة.

لَمْ تكتسي عملية استدراج العروض وتقييم المتعاقدين المحتملين أهمية؟

- ← تضمن عملية استدراج العروض تحكماً فعالاً وخبرة على صعيد العملية برمتها؛ وتحدّد الوضع الأمني الإجمالي، وتوضح الحاجات الفعلية، كما تحدّد المسؤولية أو خط المساءلة الخاصة بالعملية.
- ← إن عملية استدراج العروض واختيار المتعاقدين المحتملين المنهجية والمفتوحة والعننية تكفل الشفافية والفرص المتساوية والمعاملة المتساوية باعتبارها حصانة ضد الفساد.
- ← يسمح إدراج معايير خاصة ترتبط بالامتثال للعميل بإيصال المعايير الأخلاقية التي يعتمدها مباشرة إلى الشركات وبضمان أن الشركة المختارة ستمكن من احترام القانون الوطني ومعايير حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، كما ينطبق. راجع الممارسات السليمة الواردة ضمن وثيقة مونترو 3-13.
- ← تضمن عملية ترسية وإبلاغ شفافة وواضحة المعاملة العادلة والمتساوية. فالشفافية في العملية مهمة لضمان تلبية الشركات المتعاقدة معها المتطلبات الأساسية في العقد.
- ← رغم أن هذه الأداة التوجيهية لا تتطرق إلى هذه النقطة، لكن على الدول والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية إجراء تحليل يأخذ في الحسبان الحاجات والمخاطر والآثار المحتملة قبل إطلاق عملية استدراج العروض. ويسمح تقييم الحاجات الأمنية ميدانياً بتحديد التدابير الأمنية المناسبة ومستوى إشراك الشركات العسكرية والأمنية الخاصة (مثلاً: نوع المعدات ومستوى العاملين). ويمكن للتدابير غير المناسبة أو غير الملائمة أن تكون مصدرًا للمخاطر المتعلقة بانعدام الأمن وحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني بالنسبة للعميل وكذلك للمجتمعات التي تعيش في منطقة العمليات. راجع أيضاً الممارسات السليمة الواردة ضمن وثيقة مونترو 1,24 و 53 للأخذ في الحسبان العوامل التي قد تدفع بموظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة للمشاركة المباشرة في أعمال عدائية.

هيكلة عملية استدراج العروض وتقييم المتعاقدين المحتملين

في ما يلي لمحة عامة عن عملية استدراج عروض نموذجية تقوم على ممارسة سليمة دولية فضلاً عن التوجيهات الواردة في وثيقة مونترو وعدد من القواعد والأدوات الدولية. وتجدر الإشارة إلى أن القانون الوطني والدولي النافذ (ولا سيما قانون المشتريات) يؤثر على هذه العملية. وقد يرغب الممارسون المهتمون أيضاً بالاستناد إلى الاتفاق بشأن المشتريات الحكومية الصادر عن منظمة التجارة العالمية فضلاً عن القانون النموذجي للاشتراء العمومي الصادر عام 2014 عن لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي.

1

طلب تقديم العروض
واختيار المتعاقدين
المحتملين

1.1	تعريف المهمة ومسؤوليات المتعاقدين	✓
1.2	معايير الإقصاء	✓
1.3	معايير الترسية: الشركة	✓
1.4	معايير الترسية: الموظفون	✓
1.5	معايير الترسية: الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، والأسلحة الأقل فتكا والعتاد الأخرى	✓
1.6	نشر طلب تقديم العروض	✓

2

ترسية العقد

2.1	معايير التقييم	✓
2.2	إبلاغ الترسية	✓

أداة توجيهية

كيفية استخدام هذه الأداة

تقدّم هذه الأداة قائمة تحقق يمكن أن يستخدمها الشخص أو الوكالة الموكلة بإعداد ونشر طلب تقديم العروض، وتقييم واختيار متعاقد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة المحتملين.

المفتاح

- ← التعليمات المدونة بالأخضر هي بمثابة تفسيرات للمستخدم.
- ← الأقسام المدونة بالأسود تمثل المحتوى الذي يجب إدراجه في قائمة التحقق النهائية.

1

طلب تقديم العروض واختيار المتعاقدين المحتملين

1.1 تحديد المهمة ومسؤوليات التعاقد

يجب إعداد طلب تقديم العروض على أساس تقييم مسبق للحاجات الميدانية يأخذ في الحسبان بشكل خاص حاجات وآثار التعاقد للحصول على خدمات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.¹⁰ ويجب أن يقيّم تقييم الحاجات بشكل استباقي أيضًا أبرز المخاطر من أجل تحديد التدبير الأمني المناسب وسط تجنب اتخاذ خطوات غير ضرورية. علاوة على ذلك، يجب أن تتولى سلطة أو مكتب مسؤول إدارة العملية، مع توفر الموارد المناسبة والموظفين المدربين للتعامل مع مسألة التعاقد بفعالية. لا بدّ من الإشارة إلى أن المعايير المقترح إدراجها في طلب تقديم العروض والواردة في هذه الأداة تمثل المعايير الدنيا التي يجب أخذها في الحسبان وهي ليست شاملة.¹¹

يجب أن يشمل طلب تقديم العروض وصفًا مفصلاً للمهمة ومسؤوليات التعاقد:

تعريف المهمة:

- ☐ معلومات عن الخلفية تشمل نوع الخدمات المطلوبة، سواء كانت مسلحة أو غير مسلحة، وعدد المناصب التي يجب ملؤها ونسبة العاملين المحليين المطلوبين، إن كان ذلك ضروريًا؛
- ☐ شروط العقد بما فيها التاريخ والمدة الفعليّتين؛
- ☐ بيئة العمل والسياق والمهام العملية المطلوبة من التعاقد؛
- ☐ الحد الأدنى للسن، ومستويات التدريب والخبرة المطلوبة، والمهارات اللغوية وغيرها من المهارات المطلوبة/ خبرة الموظفين؛ و
- ☐ متطلبات العتاد.

✓ 1.2. معايير الإقصاء

يمكن إضافة أي معيار آخر يستبعد فوراً متعاقداً محتملاً بغض النظر عن المعايير الأخرى. يجب أن تتضمن معايير الإقصاء ما يلي على الأقل:

- سجل عدلي وطني أو أي دليل آخر يظهر أي انتهاكات محتملة للقانون الإنساني الدولي أو للقانون الدولي لحقوق الإنسان ترتبط بالمتعاقدين أو بموظفي ما. ويجب أن تظهر السجلات ما إذا صدر بحق أي موظف حكم بارتكاب فعل إجرامي أو ما إذا وجدت أي هيئة وطنية أو دولية أنه انتهك القانون الجنائي الدولي أو ارتكب انتهاكات للقانون الدولي لحقوق الإنسان أو القانون الدولي الإنساني في أي سلطة قضائية؛
- دليل على سوء سلوك مهني خطير صدر عن الشركة أو أحد موظفيها؛ أو على إدانة أحد موظفيها أو اعتبار الشركة مسؤولة عن أي مخالفة ترتبط بالسلوك المهني؛
- عدم توفير المستندات والمعلومات المطلوبة أو تقديم معلومات خاطئة و/أو مضللة؛
- العجز عن تلبية موجب رئيسي في طلب تقديم العروض؛ و
- دليل على رشوة أو فساد أو تضارب مصالح آخر.

✓ 1.3. معايير الترسية: الشركة

يجب أن يفرض طلب تقديم العروض على المتعاقدين المحتمل توفير أدلة كافية ترتبط بالمعايير التالية التي سترد بدورها في العقد:

- المعرفة بالخدمات والقدرة على تنفيذها عملاً بالقانون الدولي لحقوق الإنسان، وفي حالات النزاع المسلح، والقانون الدولي الإنساني فضلاً عن كافة القوانين والمعايير الوطنية والدولية النافذة - بما فيها المبادئ الطوعية بشأن الأمن وحقوق الإنسان؛
- حيازة كافة تراخيص العمل أو التسجيلات أو الأذونات أو التفويضات أو الموافقات الضرورية التي يفرضها القانون الدولي والوطني الخاص في دول المنشأ و/أو في دول الإقليم؛
- حيازة كافة تراخيص العمل أو التسجيلات أو الأذونات أو التفويضات أو الموافقات التي تنص عليها قوانين الدول التي يحمل جنسياتها موظفو الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؛
- موظفون مؤهلون ويتمتعون بالخبرة، معدات ومنشآت وموارد وبنى تحتية مناسبة لأداء المهمة في الوقت المناسب وبشكل فعال؛
- وجود أدلة كافية على السمعة الطيبة والسلوك المهني النزيه؛
- أجور وظروف عمل عادلة لموظفي الشركات، فضلاً عن تحديد العمر الأدنى [تحديد العمر] لتنفيذ الخدمات الأمنية، بما يتوافق مع القوانين الدولية والوطنية. دليل على منح الموظفين مزايا اجتماعية معقولة والعمل وفق الأحكام القانونية الوطنية النافذة (ولا سيما في حالات الحوادث أو المرض أو الإعاقة أو الموت). ويجب أن تتماشى المزايا الاجتماعية والأجور مع القوانين الوطنية وقوانين ومعايير العمل الدولية؛
- نظام مراقبة داخلية مناسب قادر على ضمان امتثال الموظفين للسلوك الأخلاقي المحدد وضمان اتخاذ التدابير التأديبية عند حصول سوء سلوك. وفي حالات سوء السلوك الجنائي، يجب أن يحيل نظام مراقبة داخلية مناسب هذه الحالات إلى النظام القضائي الجنائي الوطني المعني. كما يجب أن يوفر نظام المراقبة الداخلية دليلاً على تنفيذ الأحكام القانونية والأنظمة وعلى الامتثال لمبادئ الشركة وقواعدها؛
- استقرار مالي واقتصادي كافٍ؛
- احتساب التكاليف بشكل ملائم وضمان القيمة مقابل المال؛
- الحكم والرقابة: مدونة قواعد السلوك، ولائحة القواعد، ولجنة الأخلاقيات، ومحاكم الموظفين، والعضوية في

رابطة التجارة، و

- تأمين تغطية المخاطر والمسؤوليات ذات الصلة المتأتية من عمليات وأنشطة المتعاقدين، بما فيها تأمين للموظفين.

كما يجب أن يفرض طلب تقديم العروض أن تشمل العروض المعلومات التالية:

- استراتيجية الشركة للحد من المخاطر بما فيها استراتيجيات الحد من مخاطر سوء السلوك من قبل الموظفين، وحيث ينطبق ذلك، من قبل المتعاقدين من الباطن؛¹²
- سياسة استعمال القوة (راجع القسم 1.5 أدناه)؛¹³
- دليل الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، حيث ينطبق ذلك؛
- معلومات مرتبطة بالتعاقد من الباطن المخطط له، حيث ينطبق ذلك؛ و
- آلية الشركة لعملية التعامل مع الشكاوى وحل المظالم.

قد يرغب العميل أيضًا بأخذ العناصر التالية في الحسبان لتقييم المتعاقدين المحتملين:

- أن تكون الشركة عضوًا حسن السمعة في رابطة مدونة السلوك الدولية للشركات الأمنية الخاصة و/أو أن تكون حسنة السمعة في أوساط الهيئات التنظيمية الوطنية في القطاع، ورابطات تجارية أخرى و/أو مبادرات أطلقها أصحاب المصلحة؛
- ملف الشركة بما في ذلك لمحة مختصرة عن المتعاقدين المحتملين مع سجلات الموظفين والممتلكات، وقائمة بالعملاء في السنوات السابقة [أدخل العدد]، وتغييرات الأسماء أو الشركات التابعة؛
- تطبيق سياسة الشركة الداخلية للمعايير الدولية والوطنية ومدونة قواعد سلوك الشركة؛
- علاقة التعاقد المحتمل مع الأطراف الأمنية/السياسية العامة ومنظمات/دول أخرى؛
- إدارة الموارد البشرية والقدرة التنظيمية: عدد الموظفين الذين سيكونون معيّنين بالعقد، ودوران الموظفين، ومراجعات الأداء، وهيكلية الإدارة، وقدرات الدعم؛ و
- فهم السياق الاجتماعي وتجربة العمل في نطاق عمليات العقد، بما فيه معرفة الظروف الاجتماعية-الاقتصادية والتوعية الثقافية والمعرفة بحالات أخرى من العنف أو النزاعات المسلحة الحالية والماضية والبروتوكولات المقبولة محليًا للعمل في حالات العنف أو تجاوز نطاق عمليات العقد.

1.4. معايير الترسية: الموظفون

- سجل بالسلوك السابق:

- لم يصدر أي حكم بحق الموظف بارتكاب فعل إجرامي وطني أو وجدت أي هيئة وطنية أو دولية أنه انتهك القانون الجنائي الدولي أو ارتكب انتهاكات للقانون الدولي الإنساني أو للقانون الدولي لحقوق الإنسان في أي سلطة قضائية؛
- لا يخضع الموظف لأي إجراءات قضائية حالية؛
- تم التحقق من خلفية الموظف الجنائية بنجاح، و
- تأكد التعاقد من مكان توظيف العاملين معه خلال السنوات الخمس الماضية، بما في ذلك، وحيث ينطبق الأمر، التحقق من خلفية كافة الموظفين العسكريين أو المكلفين بإنفاذ القانون.
- لا يشغل الموظف حاليًا وظيفة في أي هيئة حكومية وليس عنصرًا في القوات المسلحة أو قوات الأمن العام؛
- التدريب:¹⁴ يضمن التعاقد وبإمكانه تقديم دليل على أن الموظفين لديه تلقوا التدريب المناسب. ويقدم نسخة عن منهج التدريب المستخدم لتدريبهم. يجب أن يشمل التدريب المناسب المواضيع التالية على الأقل: القانون

الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني (في حالات النزاع المسلح)، والمعايير الدولية (على غرار المبادئ الطوعية بشأن الأمن وحقوق الإنسان، والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، والمبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين الصادرة عن الأمم المتحدة، ورابطة مدونة السلوك الدولية للشركات الأمنية الخاصة)، والإسعافات الأولية، واستعمال القوة، والإجراءات في حالات النزاع المسلح أو حالات عنف أخرى.

□ حيث ينطبق ذلك: دليل على التدريب على استخدام الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة والأسلحة الأقل فتكًا والعتاد الأخرى.

1.5. معايير الترسية: الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة والعتاد الأخرى

في حال نص طلب تقديم العروض على الخدمات التي يسمح فيها استخدام الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة (مثلًا الحراسة المسلحة) أو الخدمات التي يسمح فيها استخدام الأسلحة الأقل فتكًا أو عتاد أخرى، يجب أن يدرج العميل معايير الاختيار التالية في ما يخص الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة والأسلحة الأقل فتكًا والعتاد الأخرى:¹⁵

□ الاستحصال على كافة التراخيص والتصاريح والموافقات الضرورية لحياسة و/أو استيراد وتصدير وحمل الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، والأسلحة الأقل فتكًا والعتاد الأخرى بموجب القانون الدولي والوطني النافذ الخاص بدول المنشأ و/أو بدول الإقليم؛

□ تلقي الموظفين التدريب الكافي في ما يخص استعمال الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، والأسلحة الأقل فتكًا والعتاد الأخرى؛

□ توثيق الحياسة القانونية للأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، والأسلحة الأقل فتكًا والعتاد الأخرى واستعمالها وتخزينها؛

□ يقدم المتعاقد دليلًا على الصيانة المناسبة وعمليات التفتيش المنتظمة للأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، والأسلحة الأقل فتكًا والعتاد الأخرى التي يحملها موظفوه؛

□ يقدم المتعاقد دليلًا على الامتثال لقوانين الأسلحة النافذة في مكان تنفيذ العقد ويقدم أيضًا دليلًا على أن الموظفين يملكون كافة التصاريح الضرورية. ويطبق إجراءات إدارة الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة والأسلحة الأقل فتكًا والعتاد الأخرى المرفقة بهذا العقد؛

□ يمكن استخدام الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، والأسلحة الأقل فتكًا والعتاد الأخرى فقط في حالات الدفاع عن النفس أو عندما تقتضي الحاجة، وعملاً بسياسة استعمال القوة.

يحدد القانون الوطني النافذ الحالات التي يحق بها للموظفين لدى المتعاقد استعمال القوة. لكن المبادئ الأساسية لاستعمال القوة محددة بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان الذي يجب أن يمثل له القانون الوطني النافذ. وعلى المتعاقد تطوير وتطبيق سياسة لاستعمال القوة تعكس هذه المبادئ الأساسية يستند إليها موظفوه، وتشمل بشكل خاص ما يلي:

□ يسمح للموظفين الذين أرسلهم المتعاقد باستعمال القوة، بما في ذلك الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، للدفاع عن نفسه/نفسها أو عن الغير ضد أي خطر وشيك بالموت أو بإصابة جسيمة خطيرة.

أو

□ يسمح للموظفين الذين أرسلهم المتعاقد باستعمال قوة أقل فتكًا بواسطة أسلحة أقل فتكًا أو عتاد أخرى (كما يرد في القانون الوطني والدولي النافذ وباستثناء الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة) في الحالات التالية:¹⁶

- الدفاع عن نفسه/نفسها ضد أي خطر وشيك بإصابة جسيمة؛
- الحفاظ على النظام والأمن ومنع تعرض مقرر أو ممتلكات العميل للضرر؛ أو
- احتجاز أو منع فرار شخص يطرح خطرًا وشيكًا بالتسبب بإصابة جسيمة لنفسه/ها أو للآخرين؛
- لا يجوز استعمال الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة في الحالات أعلاه.

يجب أن تتواءم سياسة استعمال القوة التي يعدّها المتعاقد ويطبقها مع التالي أيضًا:

- في كافة الأوقات، يجب أن يخضع أي استعمال للقوة للمبادئ التالية:
- أن تكون القوة معقولة ومتناسبة تمامًا مع الخطر أو مدى خطورة المخالفات، والهدف الشرعي المنشود؛ و
- أن تكون القوة المستخدمة ضرورية في ظل الظروف القائمة، وبشكل خاص أن يتمّ استعمال القدر الأدنى من القوة الضروري لدرء الخطر أو تحقيق الهدف المنشود؛ في ظل غياب أي بديل منطقي آخر متاح.

✓ 1.6. نشر طلب تقديم العروض

يجب أن يضمن نشر طلب تقديم العروض تمتع المتعاقدين المحتملين بالنفوذ إلى المعلومات نفسها وتقييمهم وفق المعايير نفسها، ما يسهل الشفافية والمنافسة العادلة والفرص المتساوية في عمليات المشتريات العامة.¹⁷ وبشكل استثنائي، قد يكون من الملائم توزيع طلبات تقديم العروض على مقدمي الطلب المدعويين فقط، وليس من خلال عملية علنية مفتوحة. فقد تكمن ميزة استدراج العروض من خلال الدعوة في حصر تقديم العروض في المتعاقدين الذين تمّ التحقق منهم مسبقًا؛ لكن قد يترتب على ذلك تداعيات سلبية لجهة الرقابة والمساءلة في عملية استدراج العروض. وبالتالي، يجب النظر في اعتماد أسلوب تقديم العروض بعد تلقي دعوة عند الضرورة فقط، على أن يخضع لاستثناءات محددة، على غرار بروز حاجة ملحة أو التعاقد في بيئات تفتقر إلى مزودين مناسبين. وبشكل خاص، عندما تكون الدولة هي العميل و/أو يتمّ تسديد رواتب المتعاقدين من أموال عامة، لا بدّ لعملية استدراج العروض من أن تكون علنية وشفافة، مع الأخذ في الحسبان متطلبات الأمن الوطني والخصوصية والسرية التجارية.

- يجب نشر طلب تقديم العروض بشفافية، سواء عبر عملية تقديم عروض علنية مفتوحة أو من خلال الدعوات؛ و
- يجب أن يترافق طلب تقديم العروض مع خطة تطبيق للعقد النهائي، بما في ذلك عدد الموظفين المخصصين لتنفيذ العقد فضلًا عن هيكلية التوظيف.

2

ترسية العقد

✓ 2.1. تقييم المعايير

رغم أن مسؤولية ضمان الامتثال للمعايير المحددة في طلب تقديم العروض تقع عادةً على عاتق المتعاقد المحتمل، على العميل أن يضمن أنه يمكن تقييم المعايير بموضوعية. وعلى السلطة أو المكتب المسؤول قبول العروض وتقييمها؛ ويجب أن يضم هذا المكتب الموظفين المناسبين الذين تلقوا تدريبًا ملائمًا من أجل تقييم العروض.

ولضمان عملية اختيار عادلة، يجب أن يحدد العميل طريقة لتقييم وقياس نقاط كافة المعايير المحددة في طلب تقديم العروض، على سبيل المثال من خلال تحديد عدد معين من النقاط لكل معيار. كما يجب عرض النقاط الخاصة بكل معيار على المتعاقد المحتمل وجعلها متوافرة علنًا.

مثال:

المعيار	نقاط المعيار	الشركة X	الشركة Y
الشركة	30 نقطة	15/30	21/30
الموظفون	30 نقطة	20/30	25/30
الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة والأسلحة الأقل فتكًا والعتاد الأخرى واستعمال القوة	30 نقطة	10/30	25/30
التكلفة والقيمة مقابل المال	10 نقاط	10/10	3/10
...			
مجموع النقاط:	100 نقطة	55/100	74/100

✓ 2.2. إبلاغ الترسية

عندما يكون العميل دولة، يجب الإعلان عن ترسية العقد حرصًا على الشفافية والمساءلة. أما في حال كان العميل منظمة غير حكومية، فيمكن اعتبار الإعلان بمثابة تدبير شفافية مضاف.

☐ في غياب أي اعتبارات أخرى، يجب إعلان قرار الترسية.

ينطبق ما يلي على الدول والمنظمات غير الحكومية على السواء:

☐ إبلاغ جميع مقدمي الطلب المستبعدين بالقرار وإرسال مبرر خطي عنه إليهم.

القسم الثاني

العقد

ملاحظات تفسيرية

ما الذي يتضمنه العقد؟

يجب أن تتضمن العقود المبرمة مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة موجبات احترام القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، كما ينطبق، فضلاً عن القوانين الوطنية النافذة. كما يجب إدراج بنود تعاقدية محددة تفرض على هذه الشركات وموظفيها الامتثال لهذه الموجبات. ويسمح هذا بفهم أوضح للأدوار والمسؤوليات، ويقدم أيضاً إمكانية مساءلة الشركات وفرض عقوبات في حال عدم تقيدها بالعقود.

حيث تمّ تنفيذ عملية استدراج العروض وتقييم واختيار المتعاقدين المحتملين بفعالية (راجع القسم الأول من هذه الأداة)، كانت عملية صياغة العقد أسهل بكثير. وبالتالي قد يكون طلب تقديم العروض أساساً قيماً للعقد بذاته.

بعد توقيع العقد، ثمة عدد من موجبات ما بعد العقد المرتبطة بتطبيق ومراقبة أحكام العقد النهائي. ورغم أن نموذج العقد المعياري الوارد في هذه الأداة يفرض اعتماد نظام مراقبة، لن توفر هذه الأداة توجيهات محددة مرتبطة بعملية تطبيق ومراقبة العقد.

فضلاً عن ذلك، ثمة عدد من المتطلبات الإدارية المرتبطة بالقانون النافذ والمكان، والسلطة القضائية أو قواعد التحكيم، وإجراءات المحاسبة وإعداد الفواتير. لن تشمل هذه الأداة هذه القضايا عموماً؛ غير أنه على الممارسين أخذ هذه العناصر في الحسبان خلال تنفيذ العقد.

لَمْ يكتسي العقد أهمية؟

← تمنح الأحكام التعاقدية التي تفرض الامتثال أو تحث على احترام القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني العميل قدرة متزايدة على طلب سلوك أخلاقي من قبل المتعاقد. راجع الممارسات السليمة الواردة ضمن وثيقة مونترال صفحة 14-18.

← حيث لا تكون التشريعات الوطنية كافية، يمكن للعقود أن تقدم حلاً عملياً لسد الثغرات التنظيمية وتعزيز اعتماد معايير أعلى لجهة احترام القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني.

← حيث تطبق مراقبة مناسبة للموجبات التعاقدية، يكون العقد أداة قوية أيضاً لمساءلة الشركات عند ارتكابها انتهاكات ولتوفير آليات شكاوى مناسبة. راجع الممارسات السليمة الواردة ضمن وثيقة مونترال صفحة 19-23.

هيكلة العقد

يرمي الجزء التالي إلى تقديم لمحة عامة عن العقد النموذجي استناداً إلى الممارسات السليمة الدولية فضلاً عن التوجيهات التي تقدمها وثيقة مونترال وعدد من مستندات الممارسات السليمة، والقواعد والأدوات الدولية. ومن المهم الإشارة إلى أنه سيجري تطبيق قانون المشتريات الدولي النافذ والقانون الدولي على هذه العملية.

1

البنود العامة

1.1 معلومات عن الخلفية
وشروط العقد

يجب أن يحدد هذا القسم ضرورة احترام القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان والمعايير الدولية فضلاً عن القوانين الوطنية ذات الصلة.

1.2 التعريفات

يجب تحديد المصطلحات بوضوح، كما يجب اعتماد التعريفات استناداً إلى القانون الوطني و/أو الدولي.

2

أدوار ومسؤوليات
المتعاقد

2.1 المهمة وواجبات المتعاقد

يجب تحديد الخدمات والمهام والواجبات بوضوح وفق الاتفاق بين طرفي العقد.

2.2 الشركة والموظفون

يعكس ذلك ويفصّل معايير الاختيار المُعتمدة لتقييم المتعاقد في المرحلة 2.

2.3 قواعد السلوك الأخلاقي

يجب الاتفاق على السلوك المتوقع والمعايير الأخلاقية للشركة ولموظفيها.

2.4 الأسلحة الصغيرة
والأسلحة الخفيفة
والأسلحة الأقل فتكاً
والعتاد الأخرى
واستعمال القوة

حيث يكون ذلك مناسباً، يجب تفصيل نوع الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة والأسلحة الأقل فتكاً والعتاد الأخرى المسموح بها فضلاً عن التدريب المطلوب والتخزين وطريقة التعامل مع هذه الأسلحة كما هو محدد المرحلة 2.

2.5 التعاقد من الباطن
والمسؤوليات والتأمين

حيث يكون ذلك مناسباً، يجب أن يحدد العقد قواعد التعاقد من الباطن والتأمين الإلزامي الذي على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الاكتتاب به.

3

أدوار العميل ومسؤولياته

3. أدوار العميل
ومسؤولياته

يجب أيضاً تحديد دور العميل ومسؤولياته بما في ذلك موجبات الدفع على سبيل المثال.

4

المراقبة

4. المراقبة

يجب تحديد آليات مراقبة المتعاقد بما في ذلك على سبيل المثال الحق بالتفتيش أو الإبلاغ الذاتي من المتعاقد.

5

الخيارات المتاحة في
حالة عدم الامتثال5. الخيارات
المتاحة في حالة
عدم الامتثال

يجب تحديد العقوبات التدريجية لحالات عدم الامتثال للشروط التعاقدية بوضوح، مع تحديد آليات الإنفاذ المناسبة فضلاً عن إجراءات حل الخلافات والشكاوى.

أداة توجيهية

كيفية استخدام هذه الأداة

تقدم هذه الأداة توجيهات بشأن عقد نموذجي لشراء خدمات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، بالتماشى مع القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني. ويعكس هذا العقد النموذجي الممارسات السليمة المعترف بها دوليًا؛ غير أن شروط وأحكام وظروف العقود تختلف، وبالتالي يجب تكييف كل عقد مع السياق المحدد.

المفتاح

- ← التعليمات المدونة بالأحمر هي بمثابة تفسيرات للمستخدم.
- ← الأقسام المدونة بالأسود تمثل المحتوى الذي يجب إدراجه في العقد النهائي.
- ← الأقسام المدونة بالرمادي هي أمثلة أو عروض قد تختلف بحسب العقد المحدد.

رقم العقد [ادخل المرجع]

بين

[ادخل اسم العميل]، المشار إليه فيما بعد بـ "العميل"

و

[ادخل الاسم الكامل لشركة المتعاقد] المشار إليه فيما بعد بـ "المتعاقد"

1

البند العامة

1.1.1 معلومات عن الخلفية

على العميل والمتعاقد تكييف هذا القسم ليعكس خصائص العقد ذات الصلة. أدخل أي معلومات أخرى مرتبطة بالخلفية، بما في ذلك أي تفاصيل بشأن السياق العملي. وبشكل خاص، يجب ذكر العناصر التي تعقد البيئة العملية، على غرار نزاع مسلح حالي أو جرى منذ فترة قريبة، أو حالات عنف أخرى، أو توترات مع المجتمع، أو حالات طوارئ بيئية أو إنسانية.

تمثل المعايير التالية التي يجب إدراجها في العقود المعايير الدنيا وهي ليست شاملة.¹⁸

1.1.1 يطلب العميل خدمات عسكرية و/أو أمنية مسلحة و/أو غير مسلحة من أجل:
أ. حماية ملكيته وموظفيه.

ب. وتوفير حماية متنقلة لملكته وموظفيه، وهو يرغب بالتعاقد للحصول على هذه الخدمات بما يتوافق مع الأحكام والشروط الواردة في هذا العقد.

1.1.2 يجب تفسير وتنفيذ هذا العقد والمهمة الواردة فيه بطريقة تتماشى مع القانون الدولي الإنساني، وفي حالات النزاع المسلح، فضلاً عن قوانين حقوق الإنسان الدولية والمعايير الدولية والقوانين الوطنية ذات الصلة، كما ينطبق.

ii.1.1 شروط العقد

- 1.1.3** يدخل هذا العقد حيز التنفيذ في التاريخ التالي: [ادخل التاريخ]
- 1.1.4** يبقى العقد ساري المفعول لمدة [ادخل عدد الأشهر] من تاريخ دخوله حيز التنفيذ، ما لم يتم فسخ العقد مسبقاً عملاً بالقسم 5 من هذا العقد. يحق للطرفين تمديد مدة العقد.
- 1.1.5** يعيّن كل طرف ممثلاً عنه يكون نقطة الاتصال العملياتية الأساسية بين الطرفين.
- 1.1.6** يقر المتعاقد ويوافق على أن:
- المتعاقد راضٍ عن مدى صحة وكفاية معلومات الخلفية التي قدمها العميل في ما يتعلق بالسياق والخدمات المقدمة؛
 - المتعاقد قادر على تقديم الخدمات بموجب أحكام وشروط هذا العقد؛
 - العميل ليس مسؤولاً أمام المتعاقد عن أي خسائر مباشرة أو غير مباشرة أو تبعية، على سبيل المثال لا الحصر، خسائر الأرباح أو خسائر أخرى ناتجة عن الاعتماد على البيانات والمعلومات التي قدمها العميل.
- 1.1.7** يؤكد المتعاقد ويضمن ما يلي:
- أن كافة المعلومات التي زودها خلال عملية استدراج العروض والمتعلقة بالخدمات المقدمة بموجب هذا العقد، بما فيها كافة المعلومات المتعلقة بأي من الموظفين أو العتاد التي سيجري استخدامها خلال تقديم الخدمات، هي حقيقية وصحيحة ودقيقة وغير مضللة؛
 - أنه يتمتع بالملاءة المالية وأنه يملك الخبرة والمؤهلات الضرورية لتقديم الخدمات ولديه كافة الموظفين المؤهلين والمتمرسين والعتاد والمنشآت والموارد والبنى التحتية لتنفيذ موجبات هذا العقد في الوقت المناسب وبكفاءة؛
 - أن الشركة المتعاقدة وموظفيها مطلعون على كافة القوانين الدولية والوطنية النافذة؛
 - أن لديه كافة تراخيص العمل أو التسجيلات أو الأذونات أو التفويضات أو الموافقات الضرورية التي يفرضها القانون الدولي والوطني الخاص بدول المنشأ و/أو بدول الإقليم. وأنه يملك التصاريح والموافقات اللازمة لحيازة و/أو استيراد وتصدير وحمل الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، والأسلحة الأقل فتكاً والعتاد الأخرى بموجب القانون الدولي والوطني النافذ الخاص بدول المنشأ و/أو بدول الإقليم.

1.2 التعريفات

1.2.1 لأغراض هذا العقد، تحمل العبارات أدناه المعاني التالية:

صِف إلى هذا القسم أي مصطلح يجب توضيحه لأغراض هذا العقد. في بعض الحالات، قد يكون من المناسب الإشارة إلى قانون وطني أو دولي محدد. إن كان العقد يسمح بالحصول على خدمات عسكرية و/أو أمنية مسلحة، يجب تحديد الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، أو الأسلحة الأقل فتكاً أو العتاد الأخرى التي يمكن استخدامها، فضلاً عن استعمال القوة.

تستخدم التعريفات المقترحة أدناه وفق ممارسات سليمة:

- يعني **مجال العمليات** الأماكن والمناطق التي يطبق فيها العقد وحيث سيقدم المتعاقد خدماته [ادخل تفاصيل الأراضي الجغرافية].
- يعني **القانون الدولي النافذ** كافة المعاهدات والاتفاقات الدولية وقواعد القانون الدولي العرفي، على سبيل المثال لا الحصر: (i) القانون الدولي الإنساني في حالات النزاع المسلح؛ (ii) القانون الدولي لحقوق الإنسان و(iii) القانون الجنائي الدولي؛
- يعني **القانون الوطني النافذ** كافة الأنظمة الأساسية والقوانين والأوامر والمراسيم والقواعد واللوائح والأنظمة الداخلية الوطنية التي تنطبق على عملية تقديم الخدمات، على سبيل المثال لا الحصر: الضريبة الوطنية والتوظيف والقوانين البيئية والجنائية الخاصة بالدول الإقليمية و/أو دول المنشأ.

- يعني **العقد** هذا المستند وملحقاته.
- تعني **الهيئات الحكومية** كافة مفاصل الدولة بغض النظر عن وظيفتها (تشريعية، تنفيذية، قضائية)، بما فيها الوزارات أو الهيئات التنظيمية أو المحاكم أو المصرف المركزي أو كيانات أخرى مخولة بممارسة السلطة الحكومية.
- تعني عبارة **طرف أو طرفين** المتعاقد والعميل أو أحدهما، كما يرد في الفقرة الأولى من هذا العقد.
- تعني **ضمانة الأداء** إيداع ضمان الأداء كما هو محدد في القسم 2.5.2 من هذا العقد.
- يعني **الموظفون** كافة مسؤولي وموظفي وعاملي ووكلاء وممثلي المتعاقد الذين ينفذون الخدمات بموجب هذا العقد.
- تعني **عملية التدقيق** العملية المحددة في القسم 2.2.1 ب من هذا العقد.

يجب إدراج الملحقات التالية في العقد:

- **مدونة قواعد سلوك الشركة والموظفين:** راجع القسم 2.3، وعلى سبيل المثال التوجيهات العامة لمدونة السلوك الدولية للشركات الأمنية الخاصة ومعايير دولية ووطنية أخرى، على غرار المبادئ الطوعية بشأن الأمن وحقوق الإنسان والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان الصادرة عن الأمم المتحدة.
 - **قائمة بالموظفين:** يجب أن تشمل القائمة كافة الموظفين الذين يقدمون خدمات بموجب العقد. ويجب تحديث القائمة باستمرار.
 - **سياسة استعمال القوة:** على المتعاقد وضع سياسته الخاصة لاستعمال القوة، وسط احترام القانون والمعايير الدولية والوطنية النافذة. لمعرفة التوجيهات العامة للسياقات المرتبطة بنوع إنفاذ القانون، راجع مثلاً المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين الصادرة أيضاً عن الأمم المتحدة.
 - **منهج التدريب:** على المتعاقد تقديم نسخة عن منهج التدريب الذي يستخدمه لتدريب الموظفين.
- في الحالات التي يسمح بها العقد بتقديم خدمات عسكرية و/أو أمنية مسلحة:
- **دليل الأسلحة:** يتضمن هذا الدليل إرشادات تتعلق بالأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة بما فيه طريقة استعمالها وحيازتها وصيانتها وتخزينها والحصول عليها وتداولها. راجع مدونة السلوك الدولية للشركات الأمنية الخاصة، الفقرات 56-59 وكذلك قرارات نقل الأسلحة: تطبيق معايير القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان - دليل عملي الصادرة عن اللجنة الدولية للصليب الأحمر. في الحالات التي يسمح بها العقد باستعمال الأسلحة الأقل فتكاً وعتاداً أخرى، يجب أن يقدم المتعاقد دليلاً ذا صلة.

2

أدوار ومسؤوليات المتعاقد

2.1 المهمة وواجبات المتعاقد

اذكر في هذا القسم وصفاً مفصلاً للخدمات المتفق عليها والتي على المتعاقد تنفيذها (المهمة) فضلاً عن واجباته.

2.1.1 الخدمات: يلتزم المتعاقد تجاه العميل بتقديم الخدمات التالية:

- حماية الملكية: [ادخل وصفاً دقيقاً]
- حماية الأفراد: [ادخل وصفاً دقيقاً]
- حماية متنقلة/حماية القوافل: [ادخل وصفاً دقيقاً]

2.1.2 يوفر المتعاقد كافة الموظفين والمواد والعتاد واللوازم والمنشآت والنقل والتدريب والخدمات المرتبطة لتقديم الخدمات الواردة أعلاه.

2.1.3 يكون المتعاقد مسؤولاً عن الاستحصال، وعلى نفقته الخاصة، على كافة التراخيص والتسجيلات والتصاريح والتفويضات والموافقات من الهيئات الحكومية والسلطات المعنية الأخرى الضرورية لتنفيذ الخدمات، بما في ذلك استيراد وتصدير المواد واللوازم والعتاد الضرورية من وإلى منطقة العمليات مع التأكد باستمرار من صلاحية التراخيص والتصاريح والتفويضات والموافقات. ويكون المتعاقد مسؤولاً أيضاً عن الاستحصال، وعلى نفقته الخاصة، على كافة تأشيرات الدخول والخروج وتصاريح العمل لموظفيه، إلى جانب تخليص المعاملات الجمركية للمواد واللوازم والعتاد التي يقدمها أو يستخدمها المتعاقد لتنفيذ الخدمات وتوفير كافة الإشعارات اللازمة عملاً بالقوانين الدولية والوطنية النافذة. ويقدم المتعاقد نسخة عن كافة المستندات إلى العميل.

2.2 الشركة والموظفون

يجب أن تشمل المتطلبات المفروضة على الشركة وموظفيها كحد أدنى المتطلبات والمعايير التي تم تقييم الشركة استناداً إليها خلال مرحلة تقييم واختيار المرشحين المحتملين (المرحلة 2).

2.2.1 على المتعاقد تلبية المتطلبات التالية:

- أ. عملية التدقيق:** يوفر المتعاقد ضمانات كافية تتعلق بموظفيه بما في ذلك المعايير التالية:
 - i. سجل السلوك السابق: لم يصدر أي حكم بحق الموظف بارتكاب فعل إجرامي وطني ولم تجد أي هيئة وطنية أو دولية أنه انتهك القانون الجنائي الدولي أو ارتكب انتهاكات للقانون الإنساني الدولي أو القانون الدولي لحقوق الإنسان في أي سلطة قضائية؛
 - ii. لا يخضع الموظف لأي إجراءات قضائية حالية؛
 - iii. تم التحقق من خلفية الموظف الجنائية بنجاح؛
 - iv. تأكد المتعاقد من مكان توظيف العاملين معه خلال السنوات الخمس الماضية، بما في ذلك، وحيث ينطبق الأمر، تحقق من خلفية كافة الموظفين العسكريين أو المكلفين بإنفاذ القانون؛
 - v. يشغل الموظف حالياً وظيفة في أي هيئة حكومية وليس عنصراً في القوات المسلحة أو قوات الأمن العام؛
 - vi. التدريب: يضمن المتعاقد أن الموظفين لديه تلقوا التدريب المناسب على الأقل في مجال حقوق الإنسان وحالات النزاع المسلح والقانون الدولي الإنساني، والمعايير الدولية ذات الصلة (المبادئ الطوعية، والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان ومدونة السلوك الدولية للشركات الأمنية الخاصة)، واستعمال القوة والأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة؛
- ب.** تقديم أجور وظروف عمل عادلة لموظفي الشركات وفق قانون العمل الوطني والدولي، فضلاً عن تحديد العمر الأدنى [تحديد العمر] لتقديم الخدمات. كذلك، منح الموظفين مزايا اجتماعية معقولة والعمل وفق الأحكام القانونية الوطنية النافذة (ولا سيما في حالات الحوادث أو المرض أو الإعاقة أو الموت).
- ج.** الاحتفاظ بسجل للموظفين الذين هم في الخدمة، على أن يوقع جميع الموظفون على سجلاتهم.
- د.** تقديم دليل كافٍ على السمعة الطيبة/الأخلاقية والسلوك المهني النزيه.
- هـ.** وجود نظام مراقبة داخلية مناسب قادر على ضمان امتثال الموظفين، وحيث ينطبق ذلك، المتعاقدين من الباطن، للسلوك الأخلاقي المحدد وضمان اتخاذ التدابير التأديبية عند حصول سوء سلوك. كما يجب أن يضمن نظام المراقبة الداخلية تطبيق الأحكام القانونية والأنظمة والامثال لمبادئ الشركة وقواعدها معها.
- و.** تحديد استراتيجية الشركة للحد من المخاطر (على غرار المخاطر المرتبطة بالبيئة العملية) وبما فيها استراتيجيات الحد من مخاطر سوء سلوك الموظفين، وحيث ينطبق ذلك، المتعاقدين من الباطن، بالإضافة إلى القدرة على إثبات هذه الاستراتيجيات.
- ز.** امتلاك تأمين على الأضرار مع تغطية مناسبة بموجب المادة 2.6.

ح. إثبات تمتعه باستقرار مالي واقتصادي كافٍ.
ط. توثيق حيازة العتاد وتخزينها واستعمالها بشكل قانوني، بما فيها الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، فضلاً عن معلومات تتعلق بالشركة وموظفيها.

2.2.2 يجب أن تشمل المتطلبات المفروضة على الشركة ما يلي أيضاً:

- أن تكون الشركة عضواً حسن السمعة في رابطة مدونة السلوك الدولية للشركات الأمنية الخاصة؛
- و/أو أن تكون حسنة السمعة في أوساط الهيئات التنظيمية الوطنية في القطاع، ورابطات تجارية أخرى و/أو مبادرات أطلقها أصحاب مصلحة متعددون؛

2.3 قواعد السلوك الأخلاقي

- 2.3.1 يطبق المتعاقد مدونة قواعد سلوك للشركة والموظفين ويرفّقها بهذا العقد.
- 2.3.2 ينفذ المتعاقد والموظفون الخدمات عملاً بالقانون الدولي والوطني النافذ ويتواصل بشكل منتظم مع الهيئات الحكومية لضمان علاقة متجانسة مع الدولة المضيفة.
- 2.3.3 ينفذ المتعاقد والموظفون الخدمات بالتوافق مع القانون الدولي لحقوق الإنسان، وفي حالات النزاع المسلح، مع القانون الدولي الإنساني، والمعايير الدولية - بما فيها المبادئ الطوعية بشأن الأمن وحقوق الإنسان ورابطة مدونة السلوك الدولية للشركات الأمنية الخاصة.
- 2.3.4 يجري المتعاقد تدريباً مستمراً/تذكيراً للموظفين حول حقوق الإنسان، والقانون الدولي الإنساني (في حالات النزاع المسلح)، والمعايير الدولية (مثلاً رابطة مدونة السلوك الدولية للشركات الأمنية الخاصة)، واستعمال القوة والأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة. يوفر المتعاقد للعميل أيضاً جدول التدريب المستمر/التذكيري.
- 2.3.5 يوفر المتعاقد للعميل قائمة بالموظفين تشمل تأكيداً على أن الموظفين المنخرطين في تقديم الخدمات بموجب العقد يسترعون معايير عملية التدقيق (القسم 2.2.1.ب من هذا العقد).
- 2.3.6 يحظر المتعاقد الرشوة ويتخذ تدابير لمنع الفساد. لا يجدر بالموظفين قبول أو تقديم أي وعود أو هدايا أو ميزات أخرى (مباشرة أو غير مباشرة) هي بمثابة أو يمكن أن تُعتبر سلوكاً خاطئاً أو رشوة.
- 2.3.7 يجري المتعاقد اختباراً دورياً لتقييم مدى ملاءمة الموظفين من الناحيتين الجسدية والنفسية لتنفيذ واجباتهم التعاقدية وللمنع أي استخدام للمخدرات.
- 2.3.8 يقدّم المتعاقد بزمات وشارات للموظفين للحرص على تمييزهم وعدم الخلط بينهم وبين القوات المسلحة أو قوات الأمن العام.
- 2.3.9 يعد المتعاقد خطة أمنية بالتشاور مع العميل تغطي سلامة وأمن الموظفين، بما فيه إخلاؤهم، وحماية العتاد والمواد واللوازم التي هي بعهدة المتعاقد أو الموظفين، بما في ذلك أي عتاد ومواد ولوازم يؤمنها العميل.
- 2.3.10 يحافظ المتعاقد وموظفوه على سرية المعلومات التي يجمعونها خلال أداء واجباتهم.

2.4 الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة والأسلحة الأقل فتكاً والعتاد الأخرى واستعمال القوة

على الطرفين الانتقاء من الخيارات التالية في ما يتعلق بالأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة والأسلحة الأقل فتكاً والعتاد الأخرى:

- 2.4.1 لا يسمح لموظفي المتعاقد بحمل أو استعمال الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة لتنفيذ الخدمات المنصوص عليها في هذا العقد. قد يسمح للموظفين بحمل واستعمال الأسلحة الأقل فتكاً وعتاد أخرى، كما ينص عليه القانون الوطني والدولي.

2.4.2 يكون الموظفون العاملون لدى المتعاقد مسلحين لتنفيذ الخدمات المتفق عليها بموجب هذا العقد.

يجب ذكر الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة والذخائر المسموح بها بموجب هذا البند في هذا القسم، عملاً بأحكام العقد (القسم 1.2 من هذا العقد)، وبالتوافق مع القانون الدولي والوطني النافذ. يجب تفصيل أي أسلحة إضافية أقل فتكاً وعتاداً أخرى، مثل استعمال كلاب الحراسة، والاعتبارات ذات الصلة هنا.

2.4.3 يكون المتعاقد مسؤولاً عن الصيانة المناسبة وعمليات التفتيش المنتظمة للأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، والأسلحة الأقل فتكاً والعتاد الأخرى التي يحملها موظفوه، حيث ينطبق ذلك.

2.4.4 على المتعاقد ضمان الامتثال للقوانين المرتبطة بالأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة والأسلحة الأقل فتكاً والعتاد الأخرى المطبقة في الدولة الإقليمية، وهو مسؤول عن التأكد من حيازة موظفيه على كافة الأدوات اللازمة. كما يطبق إجراءات إدارة الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة والأسلحة الأقل فتكاً والعتاد الأخرى المرفقة بهذا العقد. يمكن استعمال الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة والأسلحة الأقل فتكاً والعتاد الأخرى فقط بالتوافق مع سياسة استعمال القوة (القسم 2.4.5-9 من هذا العقد). وعلى المتعاقد أن يحرص على تلقي أي موظف مسلح التدريب المناسب بشأن استعمال الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة والأسلحة الأقل فتكاً والعتاد الأخرى. على المتعاقد أن يثبت أن الموظفين يفهمون بما يكفي مبادئ الضرورة والتناسب الخاصة باستعمال القوة والأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة والأسلحة الأقل فتكاً والعتاد الأخرى. ويجب أن يتناسب هذا الفهم مع مستوى القوة الذي يسمح للموظفين باستخدامه. وبشكل خاص، على المتعاقد أن يثبت أنه تم اختيار الموظفين عبر إجراءات تدقيق صحيحة وأنهم يتمتعون بالصفات الأخلاقية والنفسية والجسدية الملائمة لممارسة وظائفهم بفعالية، ويتلقون تدريباً مهنيًا مستمرًا وشاملاً ويخضعون لاختبارات بما يتماشى مع معايير الكفاءة المناسبة لاستعمال القوة. كذلك، لا بد من مراجعة مدى أهليتهم المستمرة لأداء هذه الوظائف بشكل دوري.

رغم أن ظروف استعمال موظفي المتعاقد للقوة محددة في القانون الوطني النفاذ، والمبادئ الأساسية لاستعمال القوة في قوانين حقوق الإنسان، على الطرفين اعتماد أحد الخيارين التاليين لاستعمال القوة:¹⁹

2.4.5 يسمح للموظفين الذين أرسلهم المتعاقد باستعمال القوة، بما في ذلك الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، للدفاع عن أنفسهم أو عن الغير ضد أي خطر وشيك بالموت أو بإصابة جسيمة خطيرة.

أو

2.4.6 يسمح للموظفين الذين أرسلهم المتعاقد باستعمال قوة أقل فتكاً بواسطة أسلحة أقل فتكاً أو عتاداً أخرى (كما يرد في القانون الوطني والدولي النافذ وباستثناء الأسلحة النارية) في الحالات التالية:²⁰

- الدفاع عن أنفسهم ضد أي خطر وشيك بإصابة جسيمة؛
- الحفاظ على النظام والأمن ومنع تعرض مقر أو ممتلكات العميل للضرر؛ أو
- احتجاز أو منع فرار شخص يطرح خطرًا وشيكًا بالتسبب بإصابة جسيمة لنفسه/ها أو للآخرين؛
- لا يجوز أن يُسمح باستعمال الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة في الحالات أعلاه. (2.4.6)

بغض النظر عن الخيارات المنتقاة المتعلقة بالأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة والأسلحة الأقل فتكاً والعتاد الأخرى، وتلك المتعلقة باستعمال القوة، على المتعاقد تطوير وتطبيق سياسة لاستعمال القوة تعكس هذه المبادئ الأساسية يستند إليها موظفوه، وتشمل بشكل خاص ما يلي:

2.4.7

في كافة الأوقات، يجب أن يخضع أي استعمال للقوة للمبادئ التالية:

- أن تكون القوة معقولة ومتناسبة تمامًا مع الخطر أو مدى خطورة المخالفات، والهدف الشرعي المنشود؛ و
- أن تكون القوة المستخدمة ضرورية في ظل الظروف القائمة، وبشكل خاص أن يتم استعمال القدر الأدنى من القوة الضروري لدرء الخطر أو تحقيق الهدف المنشود؛ في ظل غياب أي بديل منطقي آخر متاح.

2.4.8

حيث ينطبق ذلك، على التعاقد أن يثبت أيضًا أن الموظفين يفهمون جيدًا استعمال القوة المتفاوت وتبعه وتيرته بما في ذلك من خلال تقديم أدلة على استراتيجية التدريب والحد من المخاطر التي يعتمد عليها.

2.4.9

استنادًا إلى المبادئ أعلاه (القسم 2.4 - 2.4.8)، يطور التعاقد ويطبق سياسة استعمال قوة معدّة حسب الطلب لموظفيه، وهي مرفقة بهذا العقد. ويجب أن تتوافق هذه السياسة أقله مع مبادئ حقوق الإنسان الواردة أعلاه ومع أي قانون وطني نافذ. في سياق النزاع المسلح، تنطبق قواعد القانون الدولي الإنساني على القيام بأعمال عدائية.²¹

2.5. التعاقد من الباطن والخصوم والتأمين

2.5.1

يتقيد التعاقد بالشروط التالية للتعاقد من الباطن:

- أ. يبلغ التعاقد العميل مسبقًا برغبته في التعاقد من الباطن، ويحصل على موافقته الضرورية، للتعاون مع متعاقدين من الباطن في إطار اتفاق الخدمة.
- ب. يثبت التعاقد أن المتعاقدين من الباطن يتقيدون بالمتطلبات نفسها المفروضة على التعاقد الذي أبرم معه العميل العقد أساسًا.
- ج. يكون التعاقد مسؤولًا (بحسب القانون النافذ) عن سلوك المتعاقدين من الباطن.

يمكن إرفاق الأحكام والشروط الخاصة بضمانة الأداء بهذا العقد.

2.5.2

ضمانة الأداء: يقدم التعاقد على نفقته الخاصة ضمانة أداء إلى العميل بمبلغ قدره [ادخل المبلغ بالعملة المعتمدة] قبل [ادخل التاريخ]. وتؤكد هذه الضمانة التزام التعاقد بموجباته عملاً بأحكام وشروط هذا العقد، كما توفر مصدر تعويض للعميل في حال عجز التعاقد عن تنفيذ موجباته. وتبقى هذه الضمانة صالحة وناظفة لغاية [ادخل التاريخ 60-180 يومًا من تاريخ انتهاء العقد] أو يمكن تمديدتها بموجب القسم 1.2 من هذا العقد.

2.5.3

يستحصل التعاقد ويحتفظ ببالص التأمين مع شركات تأمين مرموقة لديها سمعة مالية جيدة طيلة مدة هذا العقد وطيلة أي فترة تمديد بموجب القسم 2.1 من هذا العقد. إن بوالص التأمين التالية مطلوبة: [ادخل بوالص التأمين الضرورية استنادًا إلى سياق وحاجات العقد].

2.5.4

قبل البدء بتنفيذ أي خدمات بموجب هذا العقد، يقدم التعاقد دليلًا كافيًا على أي تأمين ينص عليه العقد.

3

أدوار العميل ومسؤولياته

3.1.1 تشارك المعلومات: بناءً على طلب المتعاقد، يتشارك العميل مع المتعاقد كافة المعلومات الضرورية المرتبطة بالخدمات التعاقدية.

3.1.2 الدفع: يدفع العميل [ادخل المبلغ/في الشهر] إلى المتعاقد لقاء الخدمات المتفق عليها في هذا العقد.

3.1.3 يقدم المتعاقد إلى العميل فاتورة شهرية بالمدفوعات. على العميل تسديد كافة المدفوعات المستحقة في غضون [ادخل عدد الأيام] يومًا من تاريخ الفاتورة الشهرية.

4

المراقبة

يحتفظ العميل بحق إجراء عمليات تفتيش تتعلق بالخدمات المقدمة. مثلاً حيث يتم تقديم خدمات عسكرية وأمنية خاصة مسلحة، قد يكون الحق بتفتيش منشآت تخزين الأسلحة ضرورياً. حين يكون العميل دولة، تكون النقاط التالية إلزامية:

4.1.1 التفتيش: يتمتع العميل بالحق بمراجعة أداء المتعاقد وفق الجدول أدناه [ادخل الجدول الشهري/الأسبوعي أو ادخل مراجعة أداء غير معلنة]

4.1.2 الإبلاغ الذاتي من المتعاقد: يبلغ المتعاقد العميل فوراً ومن دون تأخير عن حالة أداء العقد. ويعد المتعاقد تقريراً خطياً بالعمليات قبل العاشر من كل شهر طيلة مدة العقد. يفصل هذا التقرير الخدمات المنفذة ويشمل المعلومات التالية:

- أي تغييرات تطرأ على الموظفين؛
- إبرام عقد من الباطن؛
- استعمال الموظفين للقوة أو الأسلحة النارية أو أسلحة أخرى خلال أدائهم لواجباتهم. في هذه الحالة، يفصل التقرير الظروف والأسباب وإجراءات المتابعة المتخذة؛
- صدور أي سوء سلوك عن الموظفين وكيفية معالجته.

يحتفظ العميل بحق المراقبة والتفتيش. عندما يكون العميل دولة، يمكنه إبطال نتائج عملية المراقبة الداخلية وإعداد التقارير التي قام بها المتعاقد عندما لا تكون الدولة راضية عن العملية أو النتائج.

4.1.3 إبلاغ المتعاقد عن الحوادث أو الأفعال غير القانونية:

حدد أدنى، على المتعاقد الإبلاغ عن الحوادث التالية:

أ. استعمال أي أسلحة بما فيها الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة والعتاد والأسلحة الأقل فتكاً في أي ظروف (باستثناء التدريب المصرح به)، وأي انتهاك لسياسة استعمال القوة أو أي تصعيد في استعمال

القوة، وأي ضرر يلحق بالعتاد أو إصابة يتعرض لها الموظفون، وحوادث السير وحوادث أصابت القوات العسكرية و/أو الأمنية الأخرى.

علاوةً على ذلك، يجب الإبلاغ عما يلي:

ب. عمالة الأطفال: في حال أقدم المتعاقد أو موظفوه أو أي من الشركات التابعة له/المتعاقدين معه من الباطن على أي ممارسة تنتهك القانون الوطني والدولي، بما فيه الحقوق الواردة في اتفاقية حقوق الطفل، ولا سيما المادة 32 التي تنص على أنه يحق للأطفال الحصول على الحماية من القيام بالأعمال الخطرة أو الأعمال التي تمنعهم من الحصول على التعليم أو تضر بصحتهم أو نموهم البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي.

ج. الاستغلال الجنسي: في حال أقدم المتعاقد أو موظفوه أو أي من الشركات التابعة له/المتعاقدين معه من الباطن على الاستغلال أو الاعتداء جنسيًا على أي من الموظفين أو الأشخاص الآخرين العاملين والخاضعين للمتعاقد من أجل تنفيذ الخدمات بموجب هذا العقد.

د. التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة: في حال أقدم المتعاقد أو موظفوه أو أي من الشركات التابعة له/المتعاقدين معه من الباطن على أفعال التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة أو انتهاك أو خالف القانون الدولي والوطني.

هـ. الإتجار بالبشر: في حال أقدم المتعاقد أو موظفوه أو أي من الشركات التابعة له/المتعاقدين معه من الباطن على الإتجار بالبشر. لأغراض هذا العقد، يعرّف الإتجار بالبشر بتوظيف أو سوق أو نقل أو إيواء أو استلام أي شخص بواسطة التهديد أو باستعمال القوة أو أشكال أخرى من الإكراه أو الخطف أو الاحتيال أو الخداع أو إساءة استخدام السلطة أو استغلال الضعف أو تسديد أو قبض المدفوعات أو المزايا للحصول على رضا شخص له سلطة على آخر بهدف الاستغلال. ويشمل الاستغلال، كحد أدنى، استغلال بغاء الغير أو أي أشكال أخرى من الاستغلال الجنسي، أو العمل أو الخدمات القسرية، أو الرق أو ممارسات مشابهة للرق أو العبودية أو انتزاع الأعضاء.²²

و. الرق والعمالة القسرية: في حال انخرط المتعاقد أو موظفوه أو أي من الشركات التابعة له/المتعاقدين معه من الباطن بأعمال الرق أو العمالة القسرية أو الإكراهية أو كانوا شركاء في استغلال أي جهة أخرى لهذا النوع من العمالة.

ز. الأسلحة المحظورة: في حال أقدم المتعاقد أو موظفوه أو أي من الشركات التابعة له/المتعاقدين معه من الباطن على بيع أو تصنيع ألغام مضادة للأفراد أو مواد تستخدم في تصنيعها أو تصنيع أسلحة محظورة أخرى بموجب القانون الدولي والوطني.

4.1.4 الجدول الزمني للإبلاغ عن الأفعال المؤذية أو غير القانونية أو الحوادث العنيفة: يبلغ المتعاقد بدون تأخير أو في غضون [ادخل عدد الأيام] العميل عن أي أفعال مؤذية أو غير قانونية أو حوادث عنيفة. كما يقدم العميل تقريره إلى الهيئة الحكومية المناسبة ضمن هذا الإطار الزمني. يفصل تقرير الحوادث الخطي المعلومات التالية:

- وصف مفصل عن الحادث؛
- استعمال الموظفون للقوة أو الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة أو الأسلحة الأقل فتكًا خلال أداؤهم لواجباتهم؛
- أسماء الموظفين والأشخاص الآخرين المعنيين؛
- خطة متابعة الحادث بما فيه تطبيق إجراءات الضبط الداخلي التي يعتمد عليها المتعاقد.

يحتفظ العميل بحق فتح تحقيق بأي أفعال مؤذية أو غير قانونية أو حوادث عنيفة. وعلى المتعاقد التعاون مع التحقيقات، أي من خلال إبراز المستندات ذات الصلة أو المشاركة في المقابلات التي يجريها العميل. عندما يكون العميل دولة، يمكنه إبطال نتائج التحقيقات الداخلية التي قام بها المتعاقد عندما لا تكون الدولة راضية عن العملية أو النتائج.

الخيارات المتاحة في حالة عدم الامتثال

5.1.1 إجراءات عدم الامتثال: إن لم تكن الخدمات التي قدمها المتعاقد متماشية مع متطلبات العقد، وفضلاً عن ومن دون الإخلال بأي حقوق وتعويضات أخرى منصوص عليها في هذا العقد أو خلافه، تكون الخيارات التالية متاحة أمام العميل لاختار منها حسبما يراه مناسباً:

- الطلب من المتعاقد التعويض عليه عن أي وكافة الأضرار التي لحقت به بسبب عدم تلبية المتطلبات و/أو؛
- عقوبات اقتصادية أو مالية و/أو؛
- تعليق العقد و/أو؛
- فسخ العقد لأسباب موجبة.

بغض النظر عن أي بند مخالف يرد في هذا العقد، يقدم المتعاقد، على نفقته الخاصة، أي خدمات ضرورية لتصحيح أخطاء ناتجة عن أو مرتبطة بأفعال أو إغفالات من جانبه أو من جانب الموظفين العاملين لديه.

5.1.2 حل الخلافات: تجري أي محاولات أولية لحل الخلافات أو النزاعات أو المطالبات بموجب هذا العقد وفق الإجراءات التالية:

- يبلغ ممثل أحد الطرفين ممثل الطرف الآخر خطياً بحدوث أي مشكلة مماثلة.
- في غضون [ادخل الإطار الزمني بالأيام] يوماً من تلقي الإشعار الخطي، يقترح ممثل الطرف المتلقي خطة مكتوبة لحل المشكلة، بما فيها الإطار الزمني لحلها. ويقوم العميل والمتعاقد بالتنسيق والاتفاق على الإطار الزمني لحل المشكلة.
- في حال عدم التوصل إلى حلٍّ للمشكلة ضمن الإطار الزمني المتفق عليه، يصعد المتعاقد والعميل المشكلة إلى الرؤساء المعنيين.
- في حال صدور أي تقصير مادي عن المتعاقد بموجب أحكام وشروط هذا العقد لم يتم حله في القسم 5.1.2 - 5.1.5 أعلاه، يحتفظ العميل بالحق في فسخ العقد بعد [ادخل الفترة بالأيام] من إرسال إشعار خطي إلى المتعاقد.

5.1.3 اللجوء إلى هيئة حكومية: بغض النظر عن القسم 5.1.1 - 5.1.6 من هذا العقد، يحيل العميل المعلومات المرتبطة بالمتعاقد و/أو بالموظفين إلى هيئة حكومية حين يجري التبليغ عن سوء سلوك جنائي صدر عن المتعاقد أو الموظفين بما في ذلك مخالفات القانون الدولي الإنساني وانتهاكات حقوق الإنسان. كحد أدنى، يجب إحالة الحالات التالية المشار إليها في القسم 4.1.3 إلى هيئة حكومية مختصة.

قد يرغب الطرفان بالاحتفاظ بحق فسخ العقد اختياريًا.

5.1.4 فسخ العقد: يحق لكل من الطرفين فسخ العقد بعد انقضاء فترة الإشعار الخطي بالفسخ البالغة [ادخل الفترة بالأيام] يوماً. حين يقدم أحد الطرفين على فسخ العقد، لا يتحمل مسؤولية الأضرار التعويضية تجاه الطرف الآخر.

ملاحظات ختامية

- 1 | راجع وثيقة مونترو بشأن الالتزامات القانونية الدولية والممارسات السليمة للدول ذات الصلة بعمليات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أثناء النزاع المسلح (2008) مدونة السلوك الدولية للشركات الأمنية الخاصة (2010).
- 2 | يتم تشجيع عملاء الشركات العسكرية والأمنية الخاصة من الممارسين والمؤسسات على استخدام توصيات توظيف الشركات الأمنية الخاصة (مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، واللجنة الدولية للصليب الأحمر، ومنظمة Socios Peru، ومنظمة PeaceNexus، 2016). ويتضمن هذا الدليل توصيات وممارسات سليمة وقوائم تحقق ومؤشرات أداء للمساهمة في ضمان أن عملية اختيار وتوظيف والعمل مع شركات أمنية خاصة تشمل بفعالية كافة اعتبارات حقوق الإنسان ذات الصلة، وفي حالات النزاع المسلح، الاعتبارات المنبثقة من القانون الدولي الإنساني.
- 3 | خلال عملياتها الميدانية، توظف الدول والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية أيضاً أنواعاً أخرى من الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، خارج إطار الشركات الرسمية، قد تشمل حراساً يعملون بموجب عقود يتم توظيفهم ودمجهم مباشرة مع طاقم عمل وموظفي العميل. ومن إيجابيات ذلك أنه يتيح للعميل التحقق من الخلفية والأداء، وضمان التدريب المناسب والأداء المتماشى مع معايير الأخلاقية وأن ظروف عمل العناصر العسكريين و/أو الأمنيين مناسبة. وقد تتعامل المنظمات الدولية، والمنظمات غير الحكومية والدول مع أنواع أخرى من الشركات العسكرية والأمنية الخاصة على غرار متطوعين أمنيين أو مجموعات الرصد المحلية. يشار إلى أن هذه الأداة لا تغطي هذا النوع من الموظفين.
- 4 | من أجل ضمان ألا يسهل انتهاك القانون الدولي الإنساني بسبب النفاذ غير المنظم إلى الأسلحة والذخائر، من المهم أن تذكر قرارات الدول بشأن نقل الأسلحة اعتباراً حول ما إذا كان من المرجح أن يحترم المتلقي القانون الدولي الإنساني. وقد شملت العديد من أدوات نقل الأسلحة الإقليمية، وكذلك القوانين والأنظمة الوطنية، احترام القانون الدولي الإنساني وقانون حقوق الإنسان ضمن معايير نقل الأسلحة. ومع الموافقة على معاهدة تجارة الأسلحة، وضعت الدول مجموعة مشتركة من المعايير الدولية لنقل الأسلحة التقليدية والذخائر. راجع اللجنة الدولية للصليب الأحمر، قرارات نقل الأسلحة: تطبيق معايير القانون الدولي الإنساني وقانون حقوق الإنسان الدولي - دليل عملي (جنيف: اللجنة الدولية للصليب الأحمر، 2016)، <https://www.icrc.org/en/publication/0916-arms-transfer-decisions-applying-international-humanitarian-law-criteria>.
- 5 | راجع الأمم المتحدة، مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، 2011، http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.
- 6 | راجع المبادئ الطوعية بشأن الأمن وحقوق الإنسان (Voluntary Principles on Security and Human Rights)، <http://www.voluntaryprinciples.org>.
- 7 | اللجنة الدولية للصليب الأحمر، تعليقات حول اتفاقية جنيف الأولى (1) لتحسين حالة الجرحى والمرضى في القوات المسلحة في الميدان، الطبعة الثانية (Commentary on the First Geneva Convention: Convention (I) for the Amelioration of the Condition of the Wounded and Sick in Armed Forces in the Field, 2nd edition)، 2016، تعليقات حول المادة المشتركة 2 و3، متوفرة على الرابط التالي: <https://ihl-databases.icrc.org/ihl/full/GCI-commentary>؛ اللجنة الدولية للصليب الأحمر، كيف يتم تعريف عبارة النزاع المسلح في القانون الدولي الإنساني؟ (How is the Term "Armed Conflict" Defined in International Humanitarian Law)، آذار/مارس 2008، الصفحة 1 إلى 3، <https://www.icrc.org/eng/resources/documents/article/other/armed-conflict-article-170308.htm>؛ اللجنة الدولية للصليب الأحمر، القانون الدولي الإنساني وتحديات النزاعات المسلحة المعاصرة (International humanitarian law and the challenges of contemporary armed conflicts)، تشرين الأول/أكتوبر 2011، 31C/11/5.1.2، www.icrc.org/eng/assets/files/red-cross-crescent-movement/31st-international-conference/31-int-conference-ihl-challenges-report-11-5-1-2-en.pdf؛ اللجنة الدولية للصليب الأحمر، القانون الدولي الإنساني وتحديات النزاعات المسلحة المعاصرة، تشرين الأول/أكتوبر 2016، 32IC/15/11، <https://www.icrc.org/en/download/file/15061/32ic-report-on-ihl-and-challenges-of-armed-conflicts.pdf>.
- 8 | للاطلاع على اللائحة كاملة، راجع: <https://www.icrc.org/en/document/what-treaties-make-ihl-what-customary-ihl>.
- 9 | للاطلاع على اللائحة الكاملة للأدوات ذات الصلة، راجع الأمم المتحدة، مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، أدوات عالمية لحقوق الإنسان، <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/UniversalHumanRightsInstruments.aspx>.
- 10 | قد تكون مستندات الممارسات السليمة التالية مفيدة: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن واللجنة الدولية للصليب الأحمر، مجموعة أدوات مواجهة التحديات الأمنية وتحديات حقوق الإنسان في بيئات معقدة (Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments Toolkit)، الطبعة الثالثة، الفصل 3، العمل مع شركات أمنية خاصة، تقييم المخاطر والآثار، 89-92؛ المبادئ الطوعية بشأن الأمن وحقوق الإنسان (Voluntary

(Principles on Security and Human Rights): تطبيق الأداة التوجيهية، الوحدة 4، الشركات الأمنية الخاصة؛ المنتدى الأوروبي للأمن بين الوكالات (European Interagency Security Forum)، مجموعة أدوات الأمن للمضي قدماً (Security To Go)، الوحدة 1، عملية إدارة المخاطر الأمنية، والوحدة 3 وأداة تقييم المخاطر، 2015، <https://www.eisf.eu/library/security-to-go-a-risk-management-toolkit-for-humanitarian-aid-agencies>

11 | يجب أخذ معايير إضافية في الحسبان، سواء باعتبارها ممارسات سليمة أو أحكاماً ينص عليها القانون. راجع، مثلاً مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن واللجنة الدولية للصليب الأحمر، مجموعة أدوات مواجهة التحديات الأمنية وتحديات حقوق الإنسان في بيئات معقدة (*Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments Toolkit*)، الطبعة الثالثة، الفصل 3، العمل مع شركات أمنية خاصة، تقييم المخاطر والآثار، 89-92.

12 | المرجع نفسه.

13 | رغم أن المستندات التالية تستهدف بشكل خاص الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون، إلا أنها قد تكون مفيدة في ظروف معينة وطالما أن الموظفين مخولون بالمساعدة لبسط الدول سلطتها في إنفاذ القانون: المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين التي أقرها مؤتمر الأمم المتحدة الثامن، هافانا، كوبا، 27 آب/أغسطس إلى 7 أيلول/سبتمبر 1990؛ مدونة قواعد السلوك للموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين التي أقرها قرار الجمعية العامة رقم 169/34 في 17 كانون الأول/ديسمبر 1979؛ اللجنة الدولية للصليب الأحمر، خدمة استشارية حول القانون الدولي الإنساني، استعمال القوة في عمليات إنفاذ القانون (Advisory Service on International Humanitarian Law)، (The Use of Force in Law Enforcement Operations)، 23 أيلول/سبتمبر 2015.

14 | قد تكون مستندات الممارسات السليمة التالية مفيدة: م مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن واللجنة الدولية للصليب الأحمر، مجموعة أدوات مواجهة التحديات الأمنية وتحديات حقوق الإنسان في بيئات معقدة معقدة (*Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments Toolkit*)، الطبعة الثالثة، الفصل 3، العمل مع شركات أمنية خاصة، التدريب، 116-121؛ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، الفصل 4، التدريب، في أنظمة الدولة بشأن الشركات الأمنية الخاصة المدنية ومساهمتها في منع الجريمة وسلامة المجتمع (*State Regulation Concerning Civilian Private Security Services and their Contribution to Crime Prevention and Community Safety*)، (الأمم المتحدة: فيينا، 2014)؛ مركز التدريب التابع للجنة الدولية للصليب الأحمر، الوحدة 1، قواعد ومبادئ أساسية حول القانون الدولي الإنساني ("Basic Rules and Principles of IHL"). رغم أن المستندات التالية تستهدف بشكل خاص الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون، إلا أنها قد تكون مفيدة في ظروف معينة وطالما أن موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة مخولون بالمساعدة لبسط الدول سلطتها في إنفاذ القانون: مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، مجموعة التدريب المهني رقم 5/ملحق 3، "معايير وممارسات حقوق الإنسان الخاصة بالشرطة: دليل جيب موسع حول حقوق الإنسان خاص بالشرطة (Human Rights Standards and Practice for the Police: Expanded Pocket Book on Human Rights for the Police)"، الأمم المتحدة: نيويورك وجنيف، 2004.

15 | رغم أن المستندات التالية معدة خصيصاً للدول، إلا أنها قد تكون مفيدة أيضاً في ظل ظروف معينة: لجنة الصليب الأحمر الدولية، قرارات نقل الأسلحة: تطبيق معايير القانون الدولي الإنساني وقانون حقوق الإنسان الدولي - دليل عملي (جنيف، سويسرا، 2016).

16 | عملاً بالمبدأ 9 من المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين، لا يجب استعمال الأسلحة النارية ضد الأشخاص إلا في حالات الدفاع عن النفس أو عن الغير من تهديد وشيك بالموت أو حدوث إصابة خطيرة، ولمنع ارتكاب جريمة خطيرة بشكل خاص تنطوي على خطر محقق بالحياة، ولاعتقال شخص يمثل خطراً ويقاوم صلاحياتهم، أو لمنعه/ها من الفرار، وفقط حين تكون الوسائل الأقل تطرفاً غير كافية لتحقيق هذه الأهداف. وفي مطلق الأحوال، لا يمكن استعمال الأسلحة النارية الفتاكة عمداً إلا حين لا يكون هناك مفر من ذلك من أجل حماية الحياة (مع تأكيد مضاف).

17 | راجع بشكل خاص الاتفاق بشأن المشتريات الحكومية الصادر عن منظمة التجارة العالمية، https://www.wto.org/english/tratop_e/gproc_e/gproc_e.htm

18 | يجب أخذ معايير إضافية في الحسبان، سواء باعتبارها ممارسات سليمة أو أحكاماً ينص عليها القانون. راجع، مثلاً مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن واللجنة الدولية للصليب الأحمر، مجموعة أدوات مواجهة التحديات الأمنية وتحديات حقوق الإنسان في بيئات معقدة (*Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments Toolkit*)، الطبعة الثالثة، الفصل 3، العمل مع شركات أمنية خاصة، تقييم المخاطر والآثار، 89-92.

19 | رغم أن المستندات التالية تستهدف بشكل خاص الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون، إلا أنها قد تكون مفيدة في ظروف معينة وطالما أن الموظفين مخولون بالمساعدة لبسط الدول سلطتها في إنفاذ القانون: المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين التي أقرها مؤتمر الأمم المتحدة الثامن، هافانا، كوبا، 27 آب/أغسطس إلى 7 أيلول/سبتمبر 1990؛ مدونة قواعد السلوك للموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين التي أقرها قرار الجمعية العامة رقم 169/34 في 17 كانون الأول/ديسمبر 1979؛ اللجنة الدولية للصليب الأحمر خدمة استشارية حول القانون الدولي الإنساني، استعمال القوة في عمليات إنفاذ القانون (Advisory Service on International Humanitarian Law, The Use of Force in Law Enforcement Operations)، 23 أيلول/سبتمبر 2015.

20 | عملاً بالمبدأ 9 من المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين، لا يجب استعمال الأسلحة النارية ضد الأشخاص إلا في حالات الدفاع عن النفس أو عن الغير من تهديد وشيك بالموت أو حدوث إصابة خطيرة، ولمنع ارتكاب جريمة خطيرة بشكل خاص تنطوي على خطر محقق بالحياة، ولاعتقال شخص يمثل خطراً ويقاوم صلاحياتهم، أو لمنعه/ها من الفرار، وفقط حين تكون الوسائل الأقل تطرفاً غير كافية لتحقيق هذه الأهداف. وفي مطلق الأحوال، لا يمكن استعمال الأسلحة النارية الفتاكة عمداً إلا حين لا يكون هناك مفر من ذلك من أجل حماية الحياة (مع تأكيد مضاف).

21 | تناولت الملاحظة رقم 8 النظام القانوني الدولي الذي يغطي القيام بأعمال عدائية في النزاعات المسلحة. راجع أيضاً اللجنة الدولية للصليب الأحمر، القانون الدولي الإنساني: مقدمة شاملة، اللجنة الدولية للصليب الأحمر، جنيف، 2016 متوافر على الرابط التالي <https://www.icrc.org/en/document/qa-international-humanitarian-law-comprehensive-introduction> (تمّ النفاذ إليه في 23 شباط/فبراير 2017)؛ اللجنة الدولية للصليب الأحمر، دليل القواعد الدولية التي تحكم العمليات العسكرية، اللجنة الدولية للصليب الأحمر، جنيف، 2013، متوافر على الرابط التالي <https://www.icrc.org/en/publication/0431-handbook-international-rules-governing-military-operations> (تمّ النفاذ إليه في 23 شباط/فبراير 2017)؛ اللجنة الدولية للصليب الأحمر، اجتماع خبراء: استعمال القوة في النزاعات المسلحة: تفاعلات بين القيام بأعمال عدائية ونماذج إنفاذ القانون (Expert Meeting: The Use of Force in Armed Conflicts: Interplay between the Conduct of Hostilities and Law Enforcement Paradigms)، تشرين الثاني/نوفمبر 2013، <https://www.icrc.org/eng/assets/files/publications/icrc-002-4171.pdf>

22 | بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المادة 3 (أ).

