UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS SPECIAL PROCEDURES
SPECIAL RAPPORTEURS, INDEPENDENT EXPERTS & WORKING GROUPS

B+HR BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

UNDP

Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини для бізнесу за несприятливих обставин, спричинених конфліктом

Посібник

ПРООН — провідна організація ООН, яка бореться за припинення несправедливості, зумовленої бідністю, нерівністю та зміною клімату. Співпрацюючи з широкою мережею експертів та партнерів у 170 країнах, ми допомагаємо країнам створювати комплексні, довготривалі рішення для людей та планети.

Дізнайтеся більше на сайті undp.org або стежте за нами в соціальних мережах @UNDP.

Детальніша інформація про роботу ПРООН у сфері бізнесу та прав людини доступна на сайті Глобальної програми ПРООН із питань верховенства права та прав людини за цим посиланням.

Робочу групу з питань прав людини, транснаціональних корпорацій та інших підприємств (також Робоча група з питань бізнесу та прав людини) було створено Радою з прав людини на підставі резолюції 17/4 в 2011 році. Рада поновлювала мандат Робочої групи у 2014 (резолюція 26/22), 2017 (резолюція 35/7) та у 2020 роках (резолюція 44/15). Як визначено в резолюції 17/4, Робоча група має мандат пропагувати, поширювати та впроваджувати Керівні принципи з питань бізнесу та прав людини. Ця група також має мандат обмінюватися належними практиками та здобутими уроками щодо впровадження Керівних принципів, сприяти таким практикам і урокам, оцінювати їх та давати рекомендації щодо них.

Детальніша інформація про Робочу групу ООН, у тому числі її тематичні доповіді, методичні документи та прицільна робота з питань бізнесу, прав людини та конфлікту, доступна на сайті Робочої групи за цим посиланням.

Фотографія на обкладинці: Чоловік із візком для покупок біля зруйнованого ринку в Макарові, Україна

Автори

Джеральд Пашуд, провідний дослідник та автор

Сініша Мілатович, ПРООН

Редактори

Сініша Мілатович, ПРООН

Робоча група ООН з питань бізнесу та прав людини

Коректорка

Єва Аллен

Верстка та графічне оформлення

www.minhdesigns.com

Додаткова підтримка

Емі Селлм'єр

Лівіо Сарандреа

Автори фотографій

Обкладинка: Дмитро Звольський

Сторінка 6: П'єр Гольц | UNICEF CAR | www.hdptcar.net

Сторінка 8: Зах Кулвер

Сторінка 12: Afrewatch 2020

Сторінка 16: Фарджуль Фалах

Сторінка 20: Леві Мейр Кленсі

Сторінка 24: Робін Воррал

Сторінка 32: Махмуд Сулейман

Сторінка 36: Пол Коун

Сторінка 40: Салман Хоссейн Саїф

Сторінка 44: Кріс Генрі

Сторінка 52: Коттон Бро

Висновки, аналіз та рекомендації, представлені в цій публікації, належать її авторам і не обов'язково відображають погляди Організації Об'єднаних Націй, ПРООН або держав-членів ООН. Також вони не обов'язково схвалені особами, які згадані в розділі «Подяки» або чиї цитати використані в цьому документі.

Дослідження для написання доповіді, за винятком декількох інтерв'ю, було завершено в кінці січня 2021 року. Тому доповідь не охоплює події, які сталися після 31 січня 2021 року. Редагування звіту було виконано ПРООН.

Згадування конкретних компаній не означає, що вони схвалені або рекомендовані ПРООН на відміну від інших аналогічних компаній, які не були згадані в тексті. ПРООН вжили всіх доцільних запобіжних заходів для перевірки інформації, що міститься в цій публікації. При цьому опубліковані матеріали поширюються без будь-яких явних чи неявних гарантій.

Відповідальність за тлумачення і використання таких матеріалів покладена на користувача.

Усі права на цю публікацію належать Програмі розвитку Організації Об'єднаний Націй. ПРООН дозволяє вільне відтворення уривків цієї публікації за умови належного зазначення про це.

Посилання на сайт або покликання на публікацію, які не належать ПРООН, не вимагає схвалення ПРООН, точності передання інформації, яку вони містять, або точності передання висловленого погляду.

Жодна інформація, яку містить ця доповідь, не є юридичною порадою; доповідь має лише загальний інформаційний характер.

Авторське право © ПРООН 2022 рік. Усі права захищені.

Пріоритетне цитування

Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй (2022). *Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини для бізнесу за несприятливих обставин, спричинених конфліктом; Посібник*. Нью-Йорк, Сполучені Штати Америки.

ПЕРЕДМОВА
Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини для бізнесу за несприятливих обставин, спричинених конфліктом: Посібник

Асако Окаї
Помічниця Генерального секретаря ООН і директорка Кризового бюро ПРООН

Аніта Рамасастрі
Членкиня та провідна фахівчиня з питань бізнесу, прав людини та конфліктів, Робоча група ООН з питань бізнесу та прав людини

Вжиття запобіжних заходів та відновлення в умовах кризи вимагають застосування підходу, що полягає в участі всього суспільства ('whole of society' approach). Усі категорії зацікавлених сторін мають свою певну роль. Для підтримання миру та стабільності на аренах конфліктів скоординовані дії є особливо важливими. І як показали останні спалахи бойових дій, приватний сектор та бізнес можуть здійснювати істотний вплив як для посилення, так і для послаблення напруги.

Від Афганістану до М'янми, у Малі, Судані, в Україні та інших країнах бізнес здійснював вплив на події різними шляхами. Від стратегій призупинення діяльності та найму до звинувачень в експлуатації та корупції, деякі учасники приватного сектору показали свою рішучість у розбудові миру, тоді як інших критикували за ставлення прибутку вище за людей.

Зважаючи на такий потужний вплив, ПРООН та Робоча група ООН з питань бізнесу та прав людини розробили цю практичну дорожню карту: Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини для бізнесу за несприятливих обставин, спричинених конфліктом: Посібник. **Мета цього Посібника — забезпечити краще розуміння бізнес-спільнотою, урядами, громадянським суспільством та іншими зацікавленими сторонами практичних заходів, які необхідно вжити для забезпечення відповідальної поведінки бізнесу на охоплених конфліктом територіях.**

У Посібнику **викладено параметри, на основі яких бізнес міг би розробити та впровадити дієві заходи належної обачності в охоплених збройним конфліктом контекстах та в інших ситуаціях поширеного насильства**. Цей Посібник ґрунтується на Керівних принципах ООН з питань бізнесу прав людини (Керівні принципи ООН), авторитетних глобальних рамках, які є орієнтиром для держав і компаній у запобіганні несприятливому впливу на права людини, пов'язаному з бізнесом, та усуненні такого впливу.

Відповідно, Посібник має на меті розкрити концепцію поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини та ідентифікувати попереджувальні сигнали та підстави для вжиття бізнесом відповідних заходів. У Посібнику визнається, що бізнес постійно впливає на динаміку конфлікту і тому потребує запровадження відповідних практик, що враховують контекст конфліктів, щоб виявити та пом'якшити ці впливи. У ньому викладено елементи поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини, що вимагають від бізнесу виявити та усунути несприятливий вплив як на права людини, так і на конфлікти.

Взаємодія між ПРООН та Робочою групою ООН розширює нашу співпрацю у впровадженні Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини на охоплених конфліктом територіях та впроваджує новий вимір для підтримки, яку ПРООН надає в кризових контекстах.

Зрештою, ПРООН та Робоча група ООН сподіваються, що ця публікація надасть надійний інструмент для забезпечення того, щоб бізнес відігравав конструктивну роль у підтримуванні миру для реалізації Порядку денного 2030 та, понад усе, у забезпеченні поваги до прав людини на охоплених конфліктом територіях.

Зміст

6 **I. Вступ**

8 **II. Якщо читати лише щось одне**

9 **A. Чому поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини?**

9 **B. Де проводити поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини?**

10 **C. Чим відрізняється поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини?**

11 **D. Що робити**

11 **E. Коли це робити**

12 **III. Визначення сфери застосування поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини**

13 **A. Від процедури належної обачності щодо прав людини до поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини**

15 **B. Застосовні стандарти**

16 **IV. Застосування поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини**

17 **A. Підстави**

17 1. Від традиційних збройних конфліктів до нетрадиційних збройних конфліктів

20 **B. Основні параметри**

20 1. Поточна діяльність та прогнозування

22 2. Установлення зв'язку між діяльністю бізнесу та конфліктом

28 3. Провадження діяльності в країнах, залучених до збройного конфлікту

29 4. Інтегрування призми «уразливості»

30 5. Визначення пріоритетності

32 **C. Вжиття дій**

32 1. Характер впливу бізнесу

34 2. Важелі впливу

35 3. Стратегія виходу

37 **D. Відстежування**

38 **E. Комунікація**

40 **F. Залучення зацікавлених сторін**

41 1. Залучення потерпілих зацікавлених сторін

42 2. Залучення озброєних учасників

45 **G. Механізми розгляду скарг**

48 **H. Зміцнення інституційного потенціалу щодо застосування поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини**

49 1. Інституційна відданість

49 2. Політики та стратегії

50 3. Людські ресурси

52 **V. Додатки**

53 **A. Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини: запитання і відповіді для бізнесу**

56 **B. Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини: огляд дій**

57 **C. Оцінювання спроможності щодо застосування поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини**

59 **D. Контрольний список (чекліст) для оцінювання контексту**

60 **E. Контрольний список (чекліст) для оцінювання перешкод / мотивів**

60 **F. Використані джерела**

I.

Вступ

Фото: Дитина в таборі повстанців на південному сході Центральноафриканської Республіки.

У контекстах, охоплених збройним **конфліктом, та в інших ситуаціях поширеного насильства** ризик залучення компаній до грубих порушень прав людини особливо є особливо високим. Такі ситуації значно різняться залежно від учасників: державних та недержавних (наприклад, армії або партизанські угруповання), мети (наприклад, захоплення території або ресурсів) та основних мотивів (наприклад, нав'язування певної ідеології або отримання прибутку). Оскільки немає єдино правильної відповіді, щоб відреагувати на численні виклики для відповідальної поведінки в таких різних ситуаціях, у цьому Посібнику **викладено параметри для розробки, оновлення та впровадження поглибленої процедури корпоративної належної обачності щодо прав людини в охоплених збройним конфліктом контекстах та в інших ситуаціях поширеного насильства**. Цей Посібник ґрунтується на Керівних принципах ООН з питань бізнесу прав людини (Керівні принципи ООН)[1], авторитетних глобальних рамках, які є орієнтиром для держав і компаній у запобіганні несприятливому впливу на права людини, пов'язаному з бізнесом, та його усуненні.

Замість того, щоб винаходити велосипед, цей Посібник узгоджено з очікуваннями Керівних принципів ООН, і в ньому зведено елементи наявних матеріалів, зокрема напрацювання Робочої групи ООН з питань бізнесу та прав людини[2], **що дає цільну картину, яка дозволяє бізнесу розробити дієві системи поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини**.

Шляхом надання чіткої інформації про те, що потрібно очікувати від компаній у процесі запобігання впливам на права людини та їх усунення в охоплених збройним конфліктом контекстах та в інших ситуаціях поширеного насильства, цей Посібник може також становити інтерес для інших зацікавлених сторін, залучених до впровадження Керівних принципів ООН або до порядку денного щодо миру та безпеки, наприклад, посадові особи та автори політик на міжнародному, регіональному або національному рівнях, а також організації громадянського суспільства, місцеві громади або інвестори. Ініціативи, що ґрунтуються на принципах членства, також можуть скористатися вказівками, викладеними у цьому Посібнику, щоб переглянути ступінь узгодженості своїх власних кодексів та очікувань їхніх членів із вимогами поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини.

1 Документ ООН A/HRC/17/31, одностайно схвалений резолюцією Ради ООН з прав людини 17/4. Див. www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

2 Зокрема УВКПЛ ООН *«Бізнес, права людини та охоплені конфліктами регіони: на шляху до активізації дій»*, A/75/212, (21 липня 2020 року).

II.

Якщо читати лише щось одне

A. Чому поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини?

У Керівних принципах ООН конкретно не згадують окремий тип процедури належної обачності для охоплених збройним конфліктом контекстів та інших ситуацій поширеного насильства, але їх **розроблено навколо концепції пропорційності: що вищий ризик, то складніші процеси**. Так, «через те, що ризик грубих порушень прав людини зростає на охоплених конфліктом територіях»[3], дії держав і належну обачність бізнесу необхідно відповідно посилити[4]. **Зокрема від бізнесу вимагають проводити «поглиблену» версію процедури належної обачності щодо прав людини**.

B. Де проводити поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини?

Хоча універсальне означення терміну «охоплена конфліктом територія» відсутнє, у цьому Посібнику цей термін використовується, щоб описати розмаїття контекстів, у яких переважає високий рівень насильства. Це стосується, серед іншого, географічних територій, регіонів або країн, які переживають збройний конфлікт або поширене насильство різних рівнів, у тому числі ситуації міждержавної або громадянської війни, збройного повстання, насильницького екстремізму та інших форми організованого насильства. Інколи конфлікт може бути доволі локалізованим та спрямованим на насильство між громадами, але разом із тим мати поширювальний або постійний характер. У післяконфліктних умовах цей термін може вказувати на ризик повторення насильницького конфлікту або стосуватися контекстів, у яких зростає стурбованість щодо порушення прав людини або широкої політичної та соціальної нестабільності. У таких умовах та в ситуаціях, що включають перехідне правосуддя, поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини є важливим інструментом для запобігання повторенню грубого зловживання правами людини. Основна опора перехідного правосуддя— гарантія неповторення таких зловживань, тому компанії повинні зосередитися на цій цілі[5].

У контекстів, про які йдеться у цьому Посібнику, є **три відмітні ознаки**:

По-перше, конфлікт завжди чинитиме несприятливий негативний вплив на права людини. Тому спричинення збройного конфлікту та інших ситуацій поширеного насильства, сприяння їм або прямий

3 Керівний принцип 7.

4 Див. доповідь Робочої групи *«На шляху до активізації дій»*, документ ООН A/75/212, 21 липня 2020 року.

5 Report of the UN Working Group on Business and Human Rights. Report to the UN Human Rights Council. Implementing the third pillar: lessons from transitional justice guidance, A/HRC/50/40/Add.4 (8 червня 2022 року).

зв'язок із ними завжди означають спричинення порушень прав людини, сприяння їм або прямий зв'язок із ними.

По-друге, діяльність бізнесу на охопленій конфліктом території ніколи не буде «нейтральною» або такою, що не здійснює жодного впливу. Навіть якщо бізнес не стає на жодну сторону в конфлікті та прагне неупередженості, його діяльність обов'язково вплине на динаміку конфлікту,[6] наприклад, коли бізнес користується державною або приватною охороною через наявність конфлікту. Навіть якщо такі сили безпеки поводяться зразково, їхня присутність впливає на місцевий контекст та може призвести до загострення насильства. Застосування практик, цілком сумісних із правами людини, або надання конкретних продуктів чи послуг може викликати відчуття, що конкретна група має перевагу над іншою, та призвести до загострення невдоволення та насильства. Проста купівля землі може розпалити конфлікт, якщо вона ґрунтується на попередньому позбавленні права власності або примусовому виселенні громад.

По-третє, бізнес повинен дотримуватися, окрім міжнародно визнаних прав людини, стандартів міжнародного гуманітарного права.

Практичні наслідки цієї загальної ситуації є такими, що, аби бізнес знав та показав, що він поважає права людини в контекстах конфлікту:

- **Бізнес повинен виявити та оцінити не лише реальний або потенційний несприятливий вплив на права людини, а й реальний або потенційний несприятливий вплив на конфлікт,** який компанія може спричинити чи якому вона може сприяти через свою діяльність або який може бути прямо пов'язаний з її діяльністю, продуктами або послугами.
- **Накладення санкцій може бути корисним показником для проведення бізнесом поглибленої процедури належної обачності, але не є альтернативою** проведенню такої процедури.
- Оскільки контексти особливо динамічні в збройних конфліктах та інших ситуаціях поширеного насильства, **бізнес повинен застосовувати поглиблену процедуру належної обачності на постійній основі** та забезпечувати її періодичну актуалізацію за результатами її оцінювання. Залучення зацікавлених сторін та системи опрацювання скарг є ключовими інструментами для її успішного втілення.

C. Чим відрізняється поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини?

Традиційна процедура належної обачності щодо прав людини допомагає бізнесу виявити ризики для прав людини та показує, яким чином уникнути або мінімізувати їх. Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини зміцнює розуміння контексту, де бізнес працює, та забезпечує те, щоб його діяльність не сприяла насильству шляхом виявлення точок спалаху, потенційних підстав або сил, що є рушіями конфлікту. Для бізнесу має значення характер його бізнес-відносин в умовах конфлікту. Учасники конфлікту часто пов'язані з бізнесом, працюють на нього, інвестують у нього або ведуть його. Тому надзвичайно важливо, щоб бізнес розумів, чи бізнес-партнери якось пов'язані з минулими або поточними конфліктами.

Якщо коротко, поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини означає виявлення потенційного та реального впливу на людей (права людини), а також на контекст (конфлікт).

6 Див., наприклад, Mary B. Anderson and Luc Zandvliet, *Getting it Right: Making Corporate-Community Relations Work*, Greenleaf Publishing, (2009).

D. Що робити

Що робити	Як це зробити
Зрозуміти контекст, у якому ви працюєте	Провести аналіз конфлікту та регулярно оновлювати його
Зрозуміти взаємозв'язок між діяльністю бізнесу та контекстом	Пов'язати аналіз конфлікту з циклом діяльності вашого бізнесу
Зрозуміти ваш вплив на права людини	Оцінити вплив на права людини
Використовувати це розуміння, щоб уникнути негативного впливу або пом'якшити його	Планувати, вести, оцінювати ваш бізнес та здійснювати його моніторинг, враховуючи питання, установлені в межах поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини, та відповідно спроєктувати діяльність бізнесу

E. Коли це робити

Одна із відповідей «так»?
Застосовуйте поглиблену процедуру належної обачності!

1. Чи має місце поширене «нетрадиційне» збройне насильство?
2. Чи має місце міжнародний збройний конфлікт між двома країнами (незважаючи на інтенсивність)?
3. Чи має місце внутрішній збройний конфлікт?
4. Чи має місце військова окупація?
5. Чи відбуваються тяжкі порушення прав людини (геноцид, злочини проти людяності, воєнні злочини)?
6. Чи мають місце ранні сигнали попередження про будь-що із зазначеного вище (питання 1-5)?

III.

Визначення сфери застосування поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини

Фото: У зонах конфлікту права працівників і працівниць та засоби для існування перебувають під загрозою, не лише тому що вони існують в небезпечних умовах, але й тому що деякі збройні формування намагаються використовувати природні ресурси як джерело фінансування конфлікту.

A. Від процедури належної обачності щодо прав людини до поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини

Ключові висновки із секції III

Поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини створено навколо концепції пропорційності: що вищий ризик, то складніші процеси.

Оскільки ризик грубих порушень прав людини зростає в охоплених конфліктом контекстах, бізнес повинен проводити поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини: виявляти та оцінювати не лише свій реальний або потенційний несприятливий вплив на права людини, але й свій реальний або потенційний несприятливий вплив на конфлікт.

Як і «традиційна» процедура належної обачності щодо прав людини, поглиблена версія ґрунтується на чотирьох процесах: виявлення та оцінювання несприятливого впливу бізнесу на конфлікт та права людини, вжиття заходів для припинення або запобігання такому впливу, відстежування вжитих заходів та повідомлення про них.

У ситуаціях збройного конфлікту бізнес повинен враховувати щонайменше норми міжнародного права у сфері прав людини та міжнародного гуманітарного права.

Процедура належної обачності щодо прав людини[7] є наріжним каменем корпоративної відповідальності поважати права людини. Саме так компанії активно управляють потенційними та реальними ризиками несприятливого впливу на права людей.

Така відповідальність конкретно не передбачає окремий тип належної обачності для охоплених конфліктом регіонів, але її **розроблено навколо концепції пропорційності: що вищий ризик, то складніші процеси**. Так, «через те, що ризик грубого зловживання правами людини зростає на охоплених конфліктом територіях»[8], дії держав і належну обачність бізнесу необхідно відповідно посилити[9]. Зокрема від бізнесу, що працює в таких контекстах, вимагають проводити

7 Див. Управління Верховного комісара ООН з прав людини (УВКПЛ ООН), *«Керівні принципи ООН з питань бізнесу і прав людини: Реалізація Рамкової програми ООН «Захист, повага і засоби захисту»*, Керівні принципи 17–21, www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf УВКПЛ ООН, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf

8 Керівний принцип 7.

9 Див. доповідь Робочої групи *«На шляху до активізації дій»*, документ ООН A/75/212, 21 липня 2020 року.

«поглиблену» версію процедури належної обачності щодо прав людини.

Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини зміц-нює розуміння контексту, де бізнес працює, та забезпечує те, щоб його діяльність не сприяла здійсненню несприятливого впливу на права людини шляхом уникання або мінімізації ризику діяльності біз-несу, що розпалює або підтримує насильство.

Практичним наслідком є те, що, аби бізнес знав та показав, що він поважає права людини в охоплених конфліктом контекстах. Бізнес повинен виявити та оцінити не лише реальний або потенційний несприятливий вплив на права людини, а й реальний або потенційний несприятливий вплив на конфлікт, який компанія може спричинити, якому вона може сприяти через свою діяльність або який може бути прямо пов'язаний з її операціями, продуктами або послугами.

Як і у випадку з «традиційними» процесами належної обачності щодо прав людини, поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини **охоплює низку взаємопов'язаних процесів, які постійно включають такі чотири основні компоненти**:

- **Виявлення та оцінювання** реального або потенційного несприятливого впливу на права людини, який підприємство може спричинити, якому воно може сприяти через свою діяльність або який може бути прямо пов'язаний з його операціями, продуктами або послугами через бізнес-відносини.
- **Вжиття дій** відповідно до результатів оцінювання впливу в межах відповідних функцій та процесів компанії. А конкретніше, якщо бізнес спричиняє вплив або несе ризик спричинити його, то він повинен вжити заходи для припинення такого або запобігання такому, у тому числі зовсім не брати участь у попередньому інвестуванні; якщо бізнес сприяє впливу або несе ризик сприяти йому, то він повинен вжити заходів для припинення такого сприяння або запобігання йому та використати свої важелі впливу для послаблення залишкового впливу; якщо бізнес не сприяв впливу, але вплив реально чи потенційно безпосередньо пов'язаний з його операціями, продуктами або послугами через його бізнес-відносини, то він повинен вжити заходи, щоб залучити та використати важелі впливу для максимально можливого запобігання та пом'якшення впливу.
- **Відстежування** дієвості заходів та процесів для реагування на несприятливі ризики для конфлікту та прав людини або впливи на них, щоб зрозуміти, чи вони працюють.
- **Комунікація** про те, як реагують на ризики та впливи, та демонстрування зацікавленим сторонам (зокрема потерпілим зацікавленим сторонам), що практикують відповідні політики та процеси для реалізації поваги до прав людини.

B. Застосовні стандарти

У Керівних принципах ООН чітко зазначають, що бізнес, можливо, повинен врахувати додаткові стандарти, окрім стандартів у сфері прав людини, залежно від обставин, зокрема міжнародне гуманітарне право в ситуаціях збройного конфлікту[10].

Міжнародне право у сфері прав людини та міжнародне гуманітарне право — схожі, однак різні норми права. Міжнародне право у сфері прав людини[11] застосовують в усіх ситуаціях (у мирний час та у період конфлікту), але певні права можуть бути тимчасово обмежені під час дії надзвичайного стану та збройного конфлікту. І навпаки, міжнародне гуманітарне право застосовують лише під час збройних конфліктів, і будь-які відступи від нього заборонено.

Як зазначив Міжнародний Комітет Червоного Хреста (МКЧХ), міжнародне гуманітарне право застосовуватимуть до діяльності бізнесу, якщо вона пов'язана з конфліктом (наприклад, якщо компанія підтримує сторону конфлікту або якщо деякі працівники компанії є членами збройного формування сторони конфлікту). Міжнародне гуманітарне право забезпечує захист для персоналу та активів бізнесу під час збройного конфлікту, а також накладає обов'язки на керівників та персонал не порушувати міжнародне гуманітарне право і передбачає ризик понесення кримінальної або цивільної відповідальності за його порушення як безпосередньо за вчинення порушення, так і за співучасть[12]. Тому бізнес повинен бути обізнаним із міжнародним гуманітарним правом.

Міжнародне гуманітарне право також надає корисні настанови для бізнесу шляхом точного описування низки ситуацій та дій для обмеження наслідків збройного конфлікту. Наприклад, у ситуаціях військової окупації зобов'язання бізнесу відображають обов'язки окупаційної влади, у тому числі щодо уникнення спричинення такого впливу, сприяння йому або прямого зв'язку з такими ситуаціями:

- Відсутність забезпечення базових потреб окупованого населення, наприклад, дискримінаційне припинення надання основних послуг, таких як, наприклад, забезпечення електроенергією.
- Заволодіння приватною власністю, наприклад, використання землі, набутої окупаційною владою шляхом вилучення її в місцевого населення.
- Використання ресурсів території не на користь або без згоди місцевого населення, у тому числі надання підтримки у використанні природних ресурсів окупаційною владою на окупованій території.
- Переселення населення окупаційної влади на окуповану територію або примусове переселення захищеного населення, уможливлюючи тимчасову евакуацію для військових операцій, наприклад, підтримування поселення громадян окупаційної влади на окупованій території.
- Знищення майна за абсолютної відсутності необхідних для цього військових причин.

10 Див. коментар до Керівного принципу 12.

11 Керівний принцип 12: «Авторитетний перелік основних міжнародно визнаних прав людини міститься в Міжнародному біллі прав людини (що складається з Загальної декларації прав людини, а також основних договорів, у рамках яких вона була кодифікована: Міжнародного пакту про громадянські і політичні права та Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права); його доповнюють принципи, що стосуються основних прав, закріплених у восьми базових конвенціях МОП, які викладені в Декларації основних принципів та прав у світі праці. Йдеться про критерії, за якими інші соціальні суб'єкти оцінюють вплив бізнес-структур на права людини. Відповідальність бізнес-структур поважати права людини відрізняється від питань юридичної відповідальності та реалізації права, котрі як і раніше в основному регулюються положеннями національного законодавства, що діє у відповідних юрисдикціях. У бізнес-структур, в залежності від обставин, може виникнути необхідність враховувати й інші норми та стандарти. Наприклад, вони повинні поважати права людини осіб, що належать до певних груп або спільнот, які потребують особливої уваги, в тих випадках, коли ці бізнес-структури могли справляти вплив на їх права людини. У зв'язку з цим у рамках Організації Об'єднаних Націй прийняті додаткові договори про права корінних народів, жінок, національних або етнічних, релігійних і мовних меншин, дітей, людей з інвалідністю, а також трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей».

12 Див. МКЧХ *Business and International Humanitarian Law*, 2006, та оновлена версія від Австралійського Червоного Хреста та Мельбурнського королівського технологічного університету (RMIT University), Австралійський Червоний Хрест, *Doing Responsible Business in Armed Conflict: Risks, Rights and Responsibilities*, 2020. Див. також Консультативний висновок Міжнародного суду щодо правових наслідків будівництва стіни на окупованій палестинській території від 9 липня 2004 року. (A/ES-10/273 та Corr.1, рага. 78).

IV.

Проведення поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини

Фото: Громадське заворушення може стати попереджувальним сигналом для проведення поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини.

A. Підстави

Ключові висновки із секції IV.A

Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини необхідна в таких ситуаціях, як традиційні форми збройного конфлікту та інші ситуації поширеного насильства. (Див. детальніше IV.A.I).

Якщо бізнес не впевнений, чи ситуація вимагає застосування поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини, то він повинен діяти за простим практичним правилом: не впевнений — не роби.

Поглиблена процедура належної обачності необхідна в охоплених конфліктом ситуаціях, у тому числі традиційні форми збройного конфлікту та інші ситуації поширеного насильства. До них належать контексти, що охоплюють як традиційні форми збройного конфлікту супротивних держав, так і «нетрадиційне збройне насильство».

Нечіткість означення охоплених збройним конфліктом контекстів та інших ситуацій поширеного насильства не повинна становити значну перешкоду для бізнесу, який хоче діяти відповідально. Фундаментальний підхід Керівних принципів ООН полягає в тому, що процедура належної обачності і поглиблена процедура належної обачності є операційними концепціями, які потрібно читати «з точки зору їхньої мети — посилення стандартів і практик у сфері бізнесу і прав людини з тим, щоб окремі особи й громади, чиї інтереси зачіпаються, могли досягати вимірювальних результатів»[13].

1. Від традиційних збройних конфліктів до нетрадиційних збройних конфліктів

а) Традиційний збройний конфлікт

Проведення поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини вимагається в охоплених конфліктом ситуаціях. Загально узгоджене означення «збройного конфлікту» за міжнародним гуманітарним правом відсутнє. Натомість, у ньому розрізняють міжнародні збройні конфлікти та неміжнародні збройні конфлікти[14].

Однак Міжнародний кримінальний трибунал щодо колишньої Югославії запропонував **широко прийняте та операційне означення, яким необхідно керуватися під час бізнес-аналізу**: «збройний конфлікт існує тоді, коли має місце застосування збройної сили між дер-

13 Див. Керівні принципи УВКПЛ ООН.

14 Спільна стаття 3 чотирьох Женевських конвенцій від 1949 року. Так зазвичай називають такі конфлікти. Військові окупації є особливою формою міжнародного збройного конфлікту.

жавами або тривале збройне насильство між державною владою та організованими збройними формуваннями або між такими формуваннями всередині держави»[15].

Іншими словами, міжнародний збройний конфлікт існує, коли має місце застосування збройної сили між державами, незалежно від інтенсивності такої сили. І навпаки, неміжнародний збройний конфлікт існує, коли конфлікт відповідає двом сукупним критеріям. По-перше, повинно бути «тривале збройне насильство» у тому значенні, що досягнуто певний поріг збройного насильства з точки зору його інтенсивності (що включає кількість, тривалість та інтенсивність окремих конфронтацій; тип зброї та іншого використовуваного військового обладнання; кількість та калібр відпрацьованого військового спорядження; кількість осіб та типи сил, які беруть участь у боях; кількість загиблих; обсяг матеріальних втрат; кількість цивільних, що втекли із зони бойових дій тощо). По-друге, щонайменше однією стороною конфлікту є організоване збройне формування.

b) Військова окупація

Збройний конфлікт не обов'язково призводить до активних бойових дій. Військову окупацію також вважають типом збройного конфлікту. Як і в усіх типах збройного конфлікту, встановлення ситуації окупації відбувається на підставі фактів, а не суб'єктивного тлумачення залучених сторін чи законності військової інтервенції, яка призводить до окупації.

Територія перебуває під «владою» іноземної армії, якщо та здійснює «дієвий контроль». Тест на дієвий контроль складається з трьох елементів:

- Збройні сили іноземної держави фізично присутні без згоди місцевого уряду, чинного на момент вторгнення.
- Місцевий очільник не може виконувати свої повноваження через присутність іноземних сил.
- Окупаційні сили встановлюють свою владу на території.

c) Масові звірства

Якщо збройний конфлікт є найочевиднішою підставою для застосування поглибленої процедури належної обачності, то бізнес повинен застосовувати поглиблену процедуру належної обачності і в інших ситуаціях (у тому числі необґрунтовані заяви), де можуть мати місце грубі порушення прав людини, у тому числі, наприклад, геноцид або злочини проти людяності, що можуть траплятися і в мирний час. ООН розробила рамки аналізу для запобігання масовим злочинам[16]. Хоча ці рамки було розроблено для запобігання міжнародним злочинам, таким як геноцид, злочини проти людяності та воєнні злочини, сукупність установлених факторів та індикаторів ризиків є актуальною для визнання того, коли бізнес (і держави) повинен (повинні) посилити свою належну обачність.

15 ICTY, *The Prosecutor v. Duško Tadić*, IT-94-1-AR72, Appeals Chamber, Decision, 2 October 1995.

16 Див. ООН, *Framework of Analysis for Atrocity Crimes: A tool for prevention*, 2014

d) Учасники-не держави (банди, бандити і терористи)

Бізнес повинен також звертати особливу увагу на нові форми поширеного насильства, відмінні від форм, пов'язаних із традиційним конфліктом, які з'явилися останніми роками. «Нетрадиційне збройне насильство» є результатом діяльності формувань, узагальнених як мережі банд, бандити (організовані злочини) та терористи, наприклад, організовані злочинні угруповання («банди») та насильницькі екстремістські організації, учасники, пов'язані з нелегальною економікою, та інші учасники, які можуть і не керуватися чітким політичним або ідеологічним порядком денним або бути організованими державою.

Ключовим елементом, який бізнес повинен врахувати, є те, що поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини необхідна в ситуаціях збройного конфлікту та в ситуаціях поширеного насильства, що виходить за рамки збройного конфлікту. У таких ситуаціях усе ще важливо зрозуміти основну динаміку, відносини влади та рушійну силу поширеного насильства. Такі ситуації насильства можуть виникнути, наприклад, у зв'язку з конфліктами щодо природних ресурсів або надзвичайно важливих мінералів. У таких ситуаціях поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини є ключем до розуміння того, як попит на такі ресурси та їх пошук пов'язані з конфліктом.

І наостанок, якщо бізнес не впевнений, чи ситуація вимагає застосування поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини, він повинен діяти за простим, хоча дієвим, практичним правилом: не впевнений — не роби.

Додаткові ресурси для секції IV.A можуть включати таке (вичерпніший перелік див. у секції «Використані джерела»):

a) Спільна стаття 3 чотирьох Женевських конвенцій від 1949 року (детальніше про міжнародне гуманітарне право).
b) Рекомендація Європейської Комісії (ЄС) 2018/1149 від 10 серпня 2018 року щодо необов'язкових керівних принципів виявлення охоплених конфліктами районів та районів підвищеного ризику, а також інших ризиків ланцюжка постачання відповідно до Регламенту (ЄС) 2017/821 Європейського Парламенту та Ради (щоб допомогти бізнесу виявити охоплені конфліктами райони та райони підвищеного ризику в контексті конфліктних мінералів, які можна застосовувати ширше).
c) Проєкт RULAC Женевської академії міжнародного гуманітарного права та прав людини (онлайн-портал, на якому встановлюють та класифікують ситуації конфліктів та надають інформацію про сторони цих конфліктів на національному та субнаціональному рівнях на основі інформації з відкритих джерел у форматі, доступному для широкої аудиторії, у тому числі особи, які не є юристами чи фахівцями у галузі міжнародного гуманітарного права.

B. Основні параметри

1. Поточна діяльність та прогнозування

Ключові висновки із секції IV.B.1

Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини повинна бути безперервним процесом, що відповідає за виявлення ризиків щодо прав людини та змін у динаміці конфлікту.

Бізнес може використовувати низку попереджувальних сигналів як ранніх сигналів збройного конфлікту або масового насильства, які повинні підштовхнути його ініціювати поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини.

Наявність міжнародних санкцій — це показник того, що бізнес повинен розпочати поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини, але санкції не можуть замінити її.

У Керівних принципах наголошують, що **належна обачність «носить постійний характер**, з урахуванням того, що ризики щодо прав людини можуть змінюватися з часом, разом із змінами форми та умов діяльності підприємства»[17]. Проактивний та динамічний підхід, а не просте проставлення відміток чи виконання завдання за один раз, навіть важливіший для поглибленої процедури належної обачності. Як і процедуру належної обачності щодо прав людини, оцінювання впливу конфлікту необхідно проводити регулярно: перед початком нової діяльності або нових відносин; перед ухваленням важливих рішень або змін у роботі (напр., вихід на ринок, запуск продукту, зміни в політиці чи ширші зміни бізнесу); у відповідь на зміни у робочому середовищі чи в очікуванні таких змін (напр., посилення соціальної напруги); періодично протягом всього періоду діяльності або відносин.

Практики залучення зацікавлених сторін та системи управління скаргами є ключовими інструментами для запровадження процедури. Це означає, що, окрім учасників, які можуть зробити внесок у права людини, необхідно долучати ключові організації громадянського суспільства, які можуть зосередитися на конфлікті.

Окрім того, найскладніші ситуації, які вимагають застосування поглибленої процедури належної обачності, не можна розтлумачити як поодинокі або спонтанні події, що відбуваються без підготовки певного рівня. Для вчинення масових або поширених актів насильства потрібні значні ресурси. Такі ресурси не завжди відразу доступні, та може знадобитися час, щоб зібрати їх.

Це означає, що бізнес повинен розпізнати ранні попереджувальні сигнали, які вказують на збройний конфлікт або масове насильство

17 Керівні принципи УВКПЛ ООН, Керівний принцип 17.

та які повинні підштовхнути його ініціювати (або заздалегідь оновити) процеси поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини. Такі сигнали охоплюють:

- Накопичення бойових засобів, зброї, зокрема недержавними формуваннями.
- Слабкі або відсутні державні структури, у тому числі введення надзвичайного стану або надзвичайних заходів безпеки, призупинення роботи важливих державних установ або втручання в їхню роботу, зокрема якщо це спричиняє виключення вразливих груп населення або меншин.
- Фіксування грубих порушень міжнародних прав людини та/або міжнародного гуманітарного права.
- Посилення підбурювальної риторики або мови ворожнечі, що спрямовані на конкретні групи або конкретних осіб.
- Ознаки залучення незаконних воєнізованих або збройних формувань, поява на публіці та інші дії.
- Зміцнення апарату державної безпеки або мобілізація на противагу конкретним формуванням.
- Суворий контроль за каналами комунікації або заборона їх використання, у тому числі контроль за засобами інформації та викривленням фактів, цензура, пропаганда, недостовірна інформація та брак доступу до надійної об'єктивної інформації, брак об'єктивних незалежних засобів інформації (ТБ та радіо) і закриття Інтернету та вебсайтів.
- Видворення або заборона неурядових організацій, міжнародних організацій, засобів інформації або інших відповідних дійових осіб.
- Групи осіб та члени їхніх сімей і громад безсильні перед владою, якій вони протистоять або яка сприймає їх за ворога.
- Люди не мають захисту від актів насильства, які вчиняють з ними.
- Люди не мають змоги задовольнити свої основні потреби через атмосферу страху та насильства.
- Наявність переміщених осіб, у тому числі внутрішньо переміщених осіб.

Бізнес повинен відзначити, що міжнародні санкції — корисний показник для застосування поглибленої процедури належної обачності, проте санкції, особливо односторонні, є насамперед політичним або дипломатичним інструментом, залученим із політичних або дипломатичних причин, і ніколи не замінять процедуру належної обачності.

Ці зміни, як в операційному контексті, так і в діяльності бізнесу, повинні подати сигнал для персоналу провести розслідування. Однак виявити зміни не означає вжити заходів. Тому компанії повинні напевне створити систематичні процедури, щоб реагувати на будь-які попереджувальні сигнали, що мають ключове значення для тривалої поглибленої процедури належної обачності, та слідувати їм.

Перший ключовий момент — мати розроблені політики та процедури для різних сценаріїв. Прогнозування реакції допоможе компаніям з'ясувати, яку тактику застосовувати, та пришвидшить реагування.

Фото: Знищення гірської дороги вздовж ріки Тигр у Мосулі, Ірак, через війну з Ісламською державою.

Навіть якщо це здається некомфортним для бізнесу, другий ключовий момент — Не ігноруйте конфлікт, тому що конфлікт не ігноруватиме вас.

Додаткові ресурси для секції IV.B.1 можуть включати таке (вичерпніший перелік див. у секції «Використані джерела»):

a) Керівні принципи ООН, Керівний принцип 17 і коментар (детальніше про постійний характер процедури належної обачності щодо прав людини).

b) Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*, 2016. https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf.

c) Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), *High-Risk Areas*, https://www.duediligenceguidance.org/risks/#, останнє відвідування 31 травня 2022 року (детальніше про використання попереджувальних сигналів для ініціювання поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини)

2. Установлення зв'язку між діяльністю бізнесу та конфліктом

Ключові висновки із секції IV.B.2

Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини вимагає від бізнесу: a) зрозуміти конфлікт; b) виявити несприятливий вплив на нього; c) діяти на підставі отриманих результатів.

Конфлікти завжди є результатом складних взаємовідносин між різними соціальними, політичними, економічними, культурними та екологічними чинниками. Здебільшого діяльність бізнесу є лише однією змінною з-поміж низки інших, яка може посилити вже наявну напругу, але зрідка, якщо взагалі, стає єдиною причиною конфлікту.

Це за жодних обставин не применшує відповідальність бізнесу, тому що погіршення наявних проблем може призвести до конфлікту та нестабільності або посилити їх.

Пріоритетна ціль процедури належної обачності — точно уникнути негативного впливу, який бізнес може спричинити, якому він може

сприяти або з яким він може бути прямо пов'язаний, або пом'якшити його. Виходячи з цього, пріоритетна ціль поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини — виявити та оцінити не лише реальний або потенційний несприятливий вплив на права людини, який бізнес може спричинити, якому він може сприяти через свою діяльність або який може бути прямо пов'язаний з його операціями, продуктами або послугами, а й реальний або потенційний несприятливий вплив на конфлікт, який компанія може спричинити, якому вона може сприяти через свою діяльність або який може бути прямо пов'язаний з її операціями, продуктами або послугами.

Установлення зв'язку між діяльністю бізнесу та конфліктом вимагає від бізнесу: a) зрозуміти конфлікт; b) виявити його вплив на конфлікт; c) діяти на підставі отриманих результатів шляхом визначення відповідальності бізнесу.

a) Розуміння конфлікту

Розуміння того, як діяльність бізнесу взаємодіє з конфліктом у певному контексті та як пом'якшити ненавмисні негативні наслідки, загальновідоме як «конфлікт-чутливість». Останніми роками з'явилися декілька ресурсів, які можуть допомогти бізнесу застосовувати призму конфлікт-чутливості і реалізувати поглиблену процедуру належної обачності[18].

Зазвичай загальний підхід для встановлення та оцінювання компаніями зв'язку між діяльністю бізнесу та конфліктом вимагає від них окреслення профілю конфлікту та його учасників, причин і наслідків, відповівши на такі ключові питання:

1) Яким є контекст, що формує конфлікт?

- Чи є в конфлікту історія? (напр., Коли? Де? Скількох людей убили та перемістили? Хто є ціллю? Які методи насильства застосовували?).
- Які політичні, економічні, соціальні та екологічні установи і структури сформували конфлікт? (напр., вибори, реформи, економічний ріст, нерівність, працевлаштування, соціальні групи і склад, демографія, роль бізнесу та використання ресурсів).

2) Які учасники впливають на конфлікт?

- Хто є основними учасниками? (напр., армія, лідери і командири недержавних збройних формувань, кримінальні угруповання, політичні або релігійні лідери, впливові особи в громаді, бізнес).
- Які в них інтереси, занепокоєння, цілі, надії, страхи, стратегії, позиції, ідеології, преференції, світові погляди, очікування та мотивація? (напр., автономія, нерівність між групами («горизонтальна нерівність»), політична сила, етнічний націоналізм, репарація).
- Яку владу вони мають? Яким чином вони здійснюють владу? Які в них ресурси або підтримка? Чи є вони вразливими? (напр., легітимність на місцевому рівні через забезпечення безпеки, влада над корумпованими органами юстиції, зброя та здатність пошкодити інфраструктуру).

18 Див. додаток D.

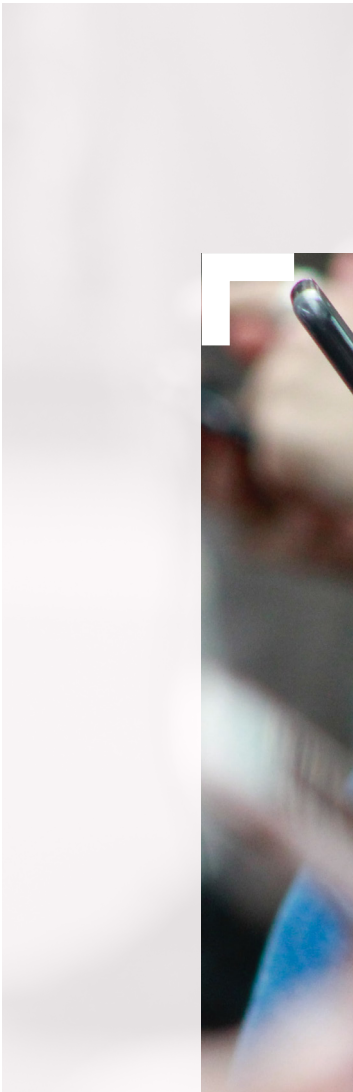
— Які в них стимули чи стримувальні чинники щодо конфлікту та миру? (напр., отримання вигоди або збитків від воєнної економіки, престиж, відплата за давні образи).
— Який у них потенціал для здійснення впливу на контекст?
— Кого можна вважати такими, що чинять перешкоди? (напр., особи або організації, які вважають, що мир загрожує їхній владі, світогляду та інтересам та які намагаються завадити спробам досягти миру).
— Що розділяє людей? Хто здійснює керівництво та як? (напр., отримувачі економічної вигоди від конфлікту, кримінальні угруповання, опозиційні лідери)
— Які відносини між учасниками? Якими є тенденції? Який стратегічний баланс між учасниками (хто перемагає)? (напр., конфліктні відносини, співпраця або бізнес-відносини).

3) Які причини конфлікту?

— Які структурні причини конфлікту? (напр., несправедливий розподіл землі, політичне відсторонення, неналежне врядування, безкарність, брак державної влади).
— Які безпосередні причини конфлікту? (напр., розповсюдження зброї, нелегальні кримінальні мережі, поява недержавних озброєних діячів, поширення конфлікту із сусідньої країни, відкриття природних ресурсів).

4) Яка поточна динаміка / які тенденції конфлікту?

— Яка поточна динаміка / які поточні тенденції конфлікту? Які зміни в поведінці відбулися нещодавно? (напр., кількість актів конфлікту збільшилася, а кількість смертей зменшилася; політично вмотивоване насильство посилилося навколо місцевих виборів; витрати на оборону зросли; збройні формування почали брати участь у місцевих виборах).
— Які фактори, що впливають на профіль конфлікту, учасники та причини підкріплюють або послаблюють один одного? Які фактори зрівноважують або пом'якшують інші? (напр., горизонтальна економічна та політична нерівність може підвищити ризик конфлікту; непевність у здобутті посту президента посилює розкол у партії; гроші за роззброєння, демобілізацію та реінтеграцію сприяють поширенню малокаліберної зброї).
— Якими можуть або могли б бути підстави для конфлікту? (напр., вибори, економічний або екологічний шок, економічний крах, убивство, узурпація влади, зростання цін на харчові продукти, корупційний скандал).
— Які сценарії розвитку подій можна розробити? (напр., найоптимістичніший сценарій: мирову угоду швидко підписали, сторони конфлікту дотримуються режиму припинення вогню; найгірший сценарій: місцеві політики мобілізують за етнічною ознакою під час виборчої кампанії, а політично вмотивоване насильство та бунти посилюються у місцях зіткнення груп).



5) Моніторинг соціальних мереж

Більшість зацікавлених сторін використовують соціальні мережі та низку інструментів і технологій, щоб вплинути на громадську думку, у тому числі в охоплених збройним конфліктом контекстах та інших ситуаціях поширеного насильства. Окрім того, велика кількість бізнесу використовує засоби аналізу даних у соціальних мережах, щоб здійснювати моніторинг різних елементів своєї діяльності та репутації (або діяльності і репутації їхніх конкурентів). Такі засоби повинні використовуватися або бути адаптовані в охоплених конфліктом контекстах, щоб здійснювати розвідку на основі відкритих джерел, таких як пов'язані з конфліктом новини, громадська думка в компанії та наративи сторін конфлікту й інших зацікавлених сторін для підтримування або проведення аналізу конфлікту.

- Які позиції сторони конфлікту (уряди, опозиційні партії, громадянське суспільство, збройні формування, діаспора тощо) передають через засоби комунікації в режимі онлайн для поширювання своїх наративів та зустрічних наративів щодо питань, пов'язаних із конфліктом.
- Чи використовують супротивні наративи щодо причин конфлікту для розпалення ненависті, насильства і страху та для поширення неправдивої інформації та дезінформації[19]?

b) Розуміння впливу діяльності бізнесу на конфлікт

Сформувавши профіль конфлікту, бізнес повинен відповісти на такі запитання, щоб зрозуміти зв'язок між його діяльністю та конфліктом:

- Як діяльність бізнесу може впливати на позицію влади або на відносини між різними учасниками, наприклад, чи впливає / вплине вона на доступ формувань до природних ресурсів?
- Чи пов'язані прямо будь-які з «бізнес-відносин» (за означенням у Керівних принципах) установлених учасників конфлікту, у тому числі відносини, які компанія має з бізнес-партнерами, суб'єктами в її ланцюгу створення вартості та будь-якими іншими недержавними суб'єктами, з її операціями, продуктами або послугами? Чи належать сюди непрямі відносини в її ланцюгу створення вартості, відносини поза першим рівнем, володіння неконтрольним чи контрольним пакетом акцій у спільних підприємствах[20]?
- Як могла б діяльність бізнесу вплинути на причини конфлікту, виявлені раніше?
- Як могла б діяльність бізнесу вплинути на динаміку конфлікту, установлену раніше?

Картування учасників може бути корисним інструментом для отримання графічного зображення відповідних повноважень учасників у конфлікті, їхніх відносин, конфліктних питань між ними та загального шляху взаємодії бізнесу з такими різними елементами.

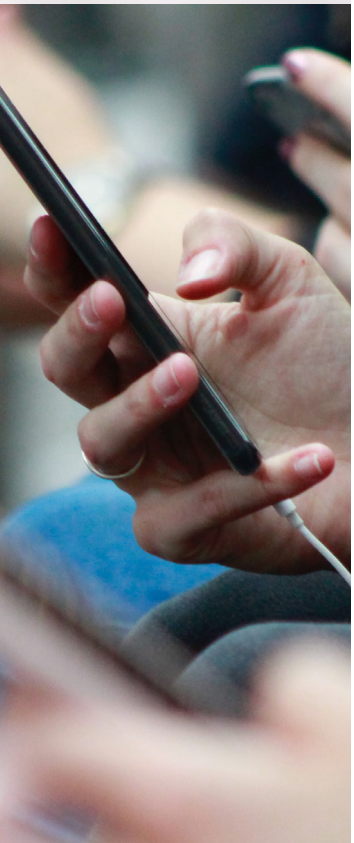
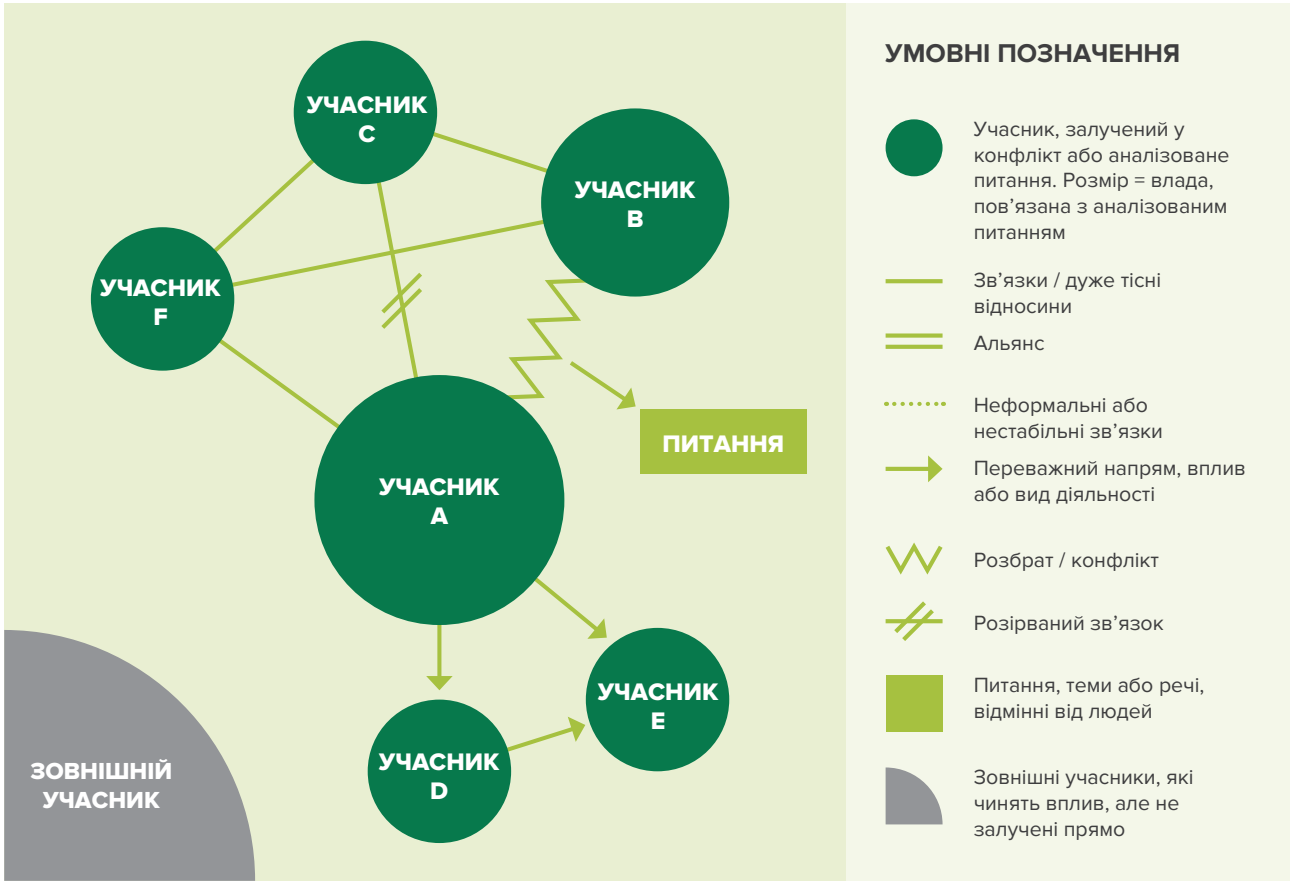


Фото: Моніторинг соціальних мереж є ключовим інструментом для розуміння конфлікту.

19 Див., наприклад: Sanjana Hattotuwa, *The Janus Effect: Social Media in Peace Mediation*, ICT4Peace Foundation (2018).

20 Див. УВКПЛ ООН, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, HR/PUB/12/02 (2012).



Відтворено з Herbert, S., Conflict Analysis: Topic Guide[21]

c) Вжиття дій на підставі результатів: Установлення відповідальності бізнесу

Після оцінювання бізнесом конфлікту та його зв'язку з цим конфліктом він зможе встановити свою відповідальність за будь-який несприятливий вплив на права людини та динаміку конфлікту.

OECP визначила три фундаментальні запитання, щоб допомогти оцінити потенційний негативний вплив:[22]

1. Чи пов'язаний реальний або потенційний несприятливий вплив на права людини чи конфлікт із діяльністю (дії або упущення), продуктами або послугами компанії?
2. Якщо так, то чи підвищує діяльність компанії (у тому числі дії або упущення) ризик здійснення такого впливу?
3. Якщо так, то чи достатньо буде лише діяльності компанії (у тому числі дії або упущення) для того, щоб спричинити такий вплив?

Якщо відповіли «так» на всі три запитання, бізнес спричиняє або може спричинити несприятливий вплив на права людини і від нього очікують вжиття відповідних заходів, щоб припинити такий вплив, запобігти йому або усунути його. **Прикладами є приватні компанії**

21 Відтворено з Herbert, S., *Conflict Analysis: Topic Guide*, (GSDRC, University of Birmingham, May 2017), с. 14. Режим доступу: gsdrc.org/wp-content/uploads/2017/05/ConflictAnalysis.pdf.

22 Див. OECP, *Настанова OECP стосовно процедур комплексної перевірки у практиці відповідального ведення бізнесу*, (2018).

охорони, які порушують права людини в охоплених конфліктом контекстах.

Якщо відповіли «так» на запитання 1 і 2, а на запитання 3 — «ні», то бізнес сприяє або може сприяти здійсненню несприятливого впливу та повинен вжити відповідні заходи, щоб припинити такий вплив, запобігти йому або усунути його; він також повинен застосувати свої важелі впливу для максимально можливого пом'якшення будь-якого залишкового впливу. **Прикладами є компанії соціальних мереж, які дозволяють використовувати свої платформи для розповсюдження мови ворожнечі із закликами до застосування насильства проти вразливих груп та / або меншин; компанія, яка дозволяє збройним силам використовувати свої об'єкти, де останні, зрештою, проводять тортури**.

Якщо відповіли «так» лише на перше запитання, то бізнес може бути прямо пов'язаним зі зловживанням та повинен використати свої важелі впливу для максимально можливого пом'якшення будь-якого залишкового впливу. **Прикладом є компанія, яка добуває ресурси на території, етнічне населення якої було депортовано державою або недержавними учасниками, що контролюють територію**.

Відповідальні компанії повинні розглядати відповідь «можливо» як «так» та розпочати подальше розслідування / оцінювання, щоб підтвердити точний рівень свого залучення.

Додаткові ресурси для секції IV.B.2 можуть включати таке (вичерпніший перелік див. у секції «Використані джерела»):

a) UN Development Group, *Conducting a Conflict and Development Analysis*, 2016, unsdg.un.org/sites/default/files/UNDP_CDA-Report_v1.3-final-opt-low.pdf
b) Voluntary Principles Initiative; *Voluntary Principles Initiative Conflict Analysis Tool for Companies*; 2022; www.voluntaryprinciples.org/resource/voluntary-principles-initiative-conflict-analysis-tool-for-companies/
c) S. Herbert, *Conflict Analysis: Topic Guide*, GSDRC, University of Birmingham, May 2017. gsdrc.org/wp-content/uploads/2017/05/ConflictAnalysis.pdf (як посібник із аналізу конфліктів)
d) Conciliation Resources; *Gender & conflict analysis toolkit*, 2015 ; https://www.c-r.org/resource/gender-and-conflict-analysis-toolkit-peacebuilders
e) Conflict Sensitivity Consortium, *How To Guide To Conflict Sensitivity*, 2012; https://www.conflictsensitivityhub.net/wp-content/uploads/2020/09/6602_HowToGuide_CSF_WEB_3.pdf

3. Провадження діяльності в країнах, залучених до збройного конфлікту

23 Коментар до Керівного принципу 23.

Ключові висновки із секції IV.B.3

У війнах між двома державами бізнес повинен проводити поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини в обох державах (див. навідне питання в секції IV.B.3).

Якщо війна є незаконною за міжнародним правом, то бізнес повинен щонайменше оцінити свій зв'язок із воєнними діями країни-агресора та уникати або послабити його.

Більшість охоплених конфліктом контекстів, що вимагають поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини, є внутрішньодержавними збройними конфліктами або ситуаціями поширеного насильства.

Проте у «класичних війнах», тобто коли одна держава воює з іншою, бізнес повинен застосовувати поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини стосовно своїх діяльності, продуктів та послуг в обох країнах, використовуючи ті самі три фундаментальні запитання, зазначені вище, щоб оцінити потенційний негативний вплив:

- Чи пов'язаний реальний або потенційний несприятливий вплив на права людини чи конфлікт із діяльністю (дії або упущення), продуктами або послугами компанії в одній із держав-сторін конфлікту?
- Якщо так, то чи підвищує діяльність компанії в одній із держав-сторін конфлікту ризик здійснення такого впливу?
- Якщо так, то чи достатньо буде лише діяльності компанії в одній із держав-сторін конфлікту для того, щоб спричинити такий вплив?

Тоді бізнес повинен діяти відповідно (детальніше див. секцію IV.C).

Ситуація ускладнюється, коли застосування сили — війну — вважають незаконним за міжнародним правом. У такому випадку, окрім як поважати права людини та міжнародне гуманітарне право, бізнес повинен ***щонайменше*** оцінити свій зв'язок із воєнними діями країни-агресора та уникати або послабити його, щоб «забезпечити непогіршення ситуації»[23].

Питання, чи війна є законною, складне, особливо коли межі права на самооборону все ще нечіткі. Навіть більше, існують суперечливі погляди на те, чи війну можна вести законно для цілей гуманітарної інтервенції, наприклад, в рамках доктрини обов'язку захищати.

Якщо простіше, то застосування сили між державами заборонено, однак існують два загально прийняті винятки. По-перше, Рада безпеки Організації Об'єднаних Націй може дозволити застосування сили, щоб підтримати або відновити мир і безпеку. По-друге, держави можуть застосовувати силу під час самооборони проти збройного нападу.

За відсутності мандату від Ради безпеки оцінити законність війни буде складним та нетривіальним завданням. Бізнес повинен знайти належні настанови, у тому числі від держав свого походження та відповідних експертів. Він також повинен пам'ятати, що окремих економічних суб'єктів може бути звинувачено в співучасті в міжнародних злочинах кількома країнами з внутрішнім збройним конфліктом, які ратифікували Римський статут[24], та багатьма іншими, які впровадили положення міжнародного кримінального права у свої національні кримінальні закони, уможливлюючи переслідування юридичних та фізичних осіб у межах національних юрисдикцій[25].

4. Інтегрування призми «уразливості»

Ключові висновки із секції IV.B.4

Бізнес повинен запитати в себе, як конфлікт і його діяльність конкретно впливають на вразливі групи.

Існує достатньо доказів диференційованого впливу насильства на конкретні групи, визначені за ознакою раси, етнічності, релігії, сексуальної орієнтації, інвалідності, класу або на підставі іншої форми дискримінації. Наприклад, за результатами декількох досліджень установлено, що конфлікти особливо впливають на жінок і дівчат та погіршують ситуацію з ґендерною дискримінацією[26].

Відповідно, важливо, щоб бізнес усвідомив певний вплив як конфлікту, так і діяльності бізнесу на конкретні групи в ситуаціях конфлікту та після його завершення як частину будь-якої поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини[27]. Для цього бізнес повинен запитати в себе:

- Яким є вплив конфлікту і вплив діяльності бізнесу на такі конкретні групи, у тому числі, між іншим, форми прямого насильства?
- Чоловіки, жінки і ґендерні меншини відіграють схожу чи різну роль? Як чоловіки, жінки та ґендерні меншини пов'язані одні з одними?

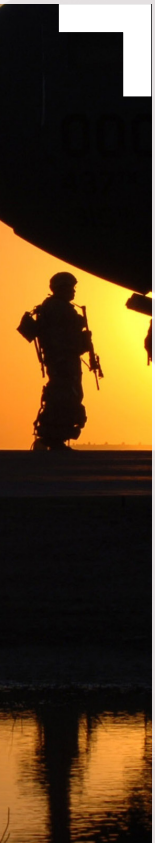


Фото: Міждержавні війни вимагають проведення поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини в обох країнах

24 Andrew Clapham, "Human rights obligations of non-State actors in conflict situations", *International Review of the Red Cross*, Vol. 88, No. 863, (September 2006).

25 Anita Ramasastry and Robert C. Thompson, *Commerce, Crime and Conflict: Legal Remedies for Private Sector Liability for Grave Breaches of International Law*, Fafo Report No. 536 (Fafo, 2006).

\26 Див., наприклад, Conciliation Resources, *Gender & conflict analysis toolkit*, 2015. ООН Жінки, "Women 2000: Sexual Violence and Armed Conflict: United Nations Response", 1998.

27 Див. www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx та www.geneva-academy.ch/joomlatools-files/docman-files/Academy%20Briefing%2012-interactif-V3.pdf.

— Які існують дані, окрім «традиційних» джерел інформації, щоб надавати інформацію для аналізу конфлікту та діяльності бізнесу, наприклад, звіти організацій жінок або організацій корінних народів чи консультації з експертами в місцевих контекстах?
— Як конфлікт / діяльність бізнесу підірвали / змінили ґендерні ролі? Наприклад, ким є переміщені особи, які конкретні виклики постали перед різними переміщеними чоловіками, жінками і меншинами?
— Як залучення зацікавлених сторін уможливить рівне та змістовне залучення різних учасників? Які можливі перепони або навіть ризики для певних людей?

5. Визначення пріоритетності

Ключові висновки із секції IV.B.5

Можливо, бізнес повинен визначити пріоритетність своїх дій, щоб відреагувати на несприятливий вплив на конфлікт та на права людини.

У Керівних принципах визнають, що, можливо, необхідно буде визначити пріоритетність дій, щоб відреагувати на довгий перелік виявлених реальних та потенційних несприятливих впливів на права людини. Відповідно до Керівних принципів, порядок, у якому реагують на впливи, ґрунтується на їхній серйозності[28].

У Керівних принципах ООН установлено типологію масштабу, обсягу та непоправності наслідків, щоб виміряти ступінь серйозності впливу на права людини. За аналогією, у конфліктних ситуаціях застосовують такий самий принцип, але визначення пріоритетності вимагає від бізнесу подумати про ймовірність та наслідки конфлікту як про дуже важливі елементи, поставивши собі такі ключові запитання:

— Масштаб: Наскільки поширене збройне насильство, що впливає на людей, напр., кількість постраждалих людей?
  – Високий ступінь: велика кількість постраждалих людей, що може охоплювати колективи, сім'ї або працівників та навколишні громади.
  – Середній ступінь: помірно велика кількість людей під впливом.
  – Низький ступінь: мала кількість людей під впливом.
— Обсяг: Наскільки тяжким або серйозним є збройне насильство, напр., чи призвело воно до великої кількості смертей або втрат?
  – Високий ступінь: зловживання спричиняє серйозний вплив на фізичний, психологічний та / або емоційний стан особи та / або громад; громаду вважають особливо вразливою.

28 Див. Керівні принципи УВКПЛ ООН, Керівний принцип 14 та коментар до нього.

  - Середній ступінь: зловживання спричиняє помірний вплив на фізичний, психологічний та / або емоційний стан людей та / або громад.
  - Низький ступінь: зловживання не має довгострокових або істотних наслідків для життя жертв та не спрямоване на вразливі категорії населення.
- Непоправність наслідків: Які обмеження відновлення стану людей під впливом до щонайменше того самого або рівнозначного стану, що був до застосування збройного насильства?
  - Високий ступінь: якщо заходи не вжити негайно, то вплив зловживань правами людини неможливо буде усунути ніколи.
  - Середній ступінь: якщо заходи не вжити скоро, то вплив зловживань, імовірно, не буде усунено.
  - Низький ступінь: негайне вжиття заходів для повного усунення зловживання не є обов'язковим.

У деяких випадках за «традиційними» пов'язаними з правами людини критеріями масштабу, обсягу та непоправності наслідків вплив можуть класифікувати як «менш серйозний», але такий, що все ще може спричинити конфлікт. Наприклад, релігійні переконання працівників можуть і не бути найактуальнішим питанням прав людини в умовах відсутності конфлікту, та якщо конфлікт розпалили релігійні формування, то вони можуть бути актуальним питанням конфлікту, а відтак таким, що потребує вирішення.

Тому бізнес повинен зважати на актуальні ризики як у контексті прав людини, так і в контексті конфлікту. Оскільки вплив конфлікту зазвичай серйозніший для більшої кількості людей, то бізнес повинен визначити пріоритетність актуальних питань конфлікту, які необов'язково визначені як актуальні з точки зору прав людини, і тоді актуальні питання прав людини, які, як вважають, навряд чи спричинять або поглиблять конфлікт.

Додаткові ресурси для секції IV.B.3-5 можуть включати таке (вичерпніший перелік див. у секції «Використані джерела»):

a) Conciliation Resources; *Gender & conflict analysis toolkit*, 2015 ; https://www.c-r.org/resource/gender-and-conflict-analysis-toolkit-peacebuilders

b) ООН Жінки, "Women 2000: Sexual Violence and Armed Conflict: United Nations Response", 1998.

c) Керівні принципи ООН, Керівний принцип 14 і коментар (детальніше про оцінювання ступеня серйозності впливу на права людини (і, за аналогією, впливу на конфлікти) за його масштабом, обсягом та характером непоправності)

d) Shift, Mazars LLP, *UN Guiding Principles Reporting Framework*, 2015 https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGPReportingFramework_withguidance2017.pdf (детальніше про масштаб, обсяг та характер непоправності)

C. Вжиття дій

Ключові висновки із секцій IV.C.1 і IV.C.2

Якщо бізнес спричиняє (або може спричинити) несприятливий вплив на права людини, сприяє (або може сприяти) йому, то він повинен вжити відповідні заходи, щоб припинити такий вплив, запобігти йому або усунути його.

Бізнес повинен використати свої важелі впливу для максимально можливого пом'якшення будь-якого залишкового впливу, зокрема якщо він прямо пов'язаний із ним.

1. Характер впливу бізнесу

У Керівних принципах чітко визначено, який вид дій бізнес повинен вжити залежно від його зв'язку з певним негативним впливом: Якщо бізнес спричиняє або може спричинити несприятливий вплив на права людини, то від нього очікують вжиття відповідних заходів, щоб припинити такий вплив, запобігти йому або усунути його. Якщо бізнес сприяє або може сприяти здійсненню несприятливого впливу, то він повинен вжити відповідні заходи, щоб припинити такий вплив, запобігти йому або усунути його, а також застосувати свої важелі впливу для максимально можливого пом'якшення будь-якого залишкового впливу. Зрештою, якщо бізнес прямо пов'язаний із негативним впливом, то він повинен використати свої важелі впливу для максимально можливого пом'якшення будь-якого залишкового впливу.

Конкретні дії, які бізнес повинен буде вжити для запобігання своєму негативному впливу або пом'якшення його, сильно залежатимуть від контексту, але повинні бути вжитті з урахуванням деяких основних параметрів:

- Реагування бізнесу повинно здійснюватися під чітким керівництвом, бажано однієї особи. Це забезпечує ясність, мінімізує шанси непослідовності комунікації, зокрема зі сторонами конфлікту, та полегшує координацію і вироблення послідовної відповіді.
- У рішенні щодо того, хто повинен здійснювати керівництво, необхідно враховувати контекст конфлікту, і воно повинно ґрунтуватися на порівняльній перевазі, наприклад, центрального офісу або керівництва в країні. Близькість до конфлікту та його сторін не потрібно ігнорувати чи сприймати за буденне як автоматичну перевагу.
- Необхідно взяти до уваги організаційний потенціал, здатність та наявні ресурси, вирішуючи питання розподілу роботи.
- Різні залучені структурні підрозділи повинні працювати всі ра-

зом, щоб узгодити ступінь прозорості та механізми координації для обміну інформацією. Вони повинні співпрацювати на основі спільної стратегії, забезпечувати послідовне внутрішнє та зовнішнє надання інформації, зокрема сторонам конфлікту, та уникати дублювання або перевантаження сторін багатьма конкурентними процесами.

- Міжнародний бізнес повинен обміркувати створення та використання механізмів координації незалежно як групи компаній або через групи міжнародних бізнес-організацій, щоб надати послідовну політичну або ресурсну підтримку для власних зусиль. Вони повинні також визнати, що можуть бути обставини, за яких такі групи ризикують відтворити динаміку конфлікту.
- Заплановані заходи з пом'якшення необхідно розробити та обговорити з потерпілими зацікавленими та іншими відповідними сторонами, наскільки це дозволяє контекст, через представників, таких як діаспора, наприклад, якщо в країні складно із залученням.

Обмірковуючи заходи з пом'якшення ризиків щодо прав людини, бізнес повинен знати:

- Чи було визначено належні заходи з пом'якшення? Чи реалістичні вони? Чи відображено в плані «звичайної» діяльності бізнесу заходи з пом'якшення?
- Чи впливає конфлікт на проєкт реакції бізнесу?
- Чи є в бізнес-партнерів та інших (зокрема в сил безпеки) точні критерії для реагування на негативний вплив або, ширше, для зниження напруги? Наприклад, чи згадано в договорах із партнерами необхідність партнерів пом'якшити негативний вплив на права людини?
- У заходах із пом'якшення врахували, як вони впливатимуть на наявні структури влади (напр., надання влади певним групам / виключення певних груп) та як це пом'якшує пов'язані ризики?
- Чи ініційовано діалог із зацікавленими особами, чи регулярно підтримують його?
- Чи весь персонал поінформовано?
- Чи поінформовано бізнес-партнерів / операційних директорів та персонал, чи громади, де реалізовують проєкт, сприймають їх як неупереджених?
- Чи враховано (етнічне, релігійне, соціальне, політичне тощо) розмаїття, що існує в регіоні?
- Чи достатньо часу для того, щоб пояснити реакцію бізнесу всім відповідним зацікавленим сторонам, щоб уникнути неправильного розуміння чи тлумачення?
- Чи існують будь-які заходи для підтримування реакції бізнесу на двосторонньому рівні між державою походження бізнесу та місцевим урядом?

Фото: Пара йде вздовж руїн будинків у м. Дар'а, Сирія

2. Важелі впливу

У контексті поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини та відповідно до виконання звичайної процедури належної обачності щодо прав людини пряма пов'язаність стосується ситуації, коли існує прямий зв'язок між операціями, продуктами або послугами бізнесу та зловживаннями правами людини або збройним конфліктом, скоєним суб'єктом, у тому числі інший бізнес, державні та недержавні суб'єкти[29]. Як згадано в дороговказі «Ведення бізнесу з повагою до прав людини»[30], зрештою, важелі впливу пов'язані зі створенням можливості змінити спосіб мислення та поведінку людей. У контексті поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини важелі впливу пов'язані зі зміною мислення та поведінки ключових людей у постачальника, підрядника, бізнес-партнера, клієнта, замовника або, найімовірніше, в уряді, опозиційних партіях, збройних формуваннях, де дії організації підвищують імовірність конфлікту або ризик для прав людини.

Існує багато заходів, які компанія може вжити, щоб застосувати свої важелі впливу, і серед них можуть бути такі прості заходи, як, наприклад, зателефонувати людині, щоб спробувати переконати її змінити свої підходити або обґрунтувати разом із нею такі зміни.

Для бізнесу це означає дати відповідь на такі запитання:

- Якими є можливі точки у важелях впливу, у яких ми можемо сприяти змінам?
- Які альтернативні стратегії та види діяльності для змін були б можливі?
- Чому такі підходи мали б спрацювати, або як би вони могли стати успішними / провалитися?

Бізнес утримує різні типи важелів впливу, які він має в контексті, не охопленому збройним конфліктом або поширеним насильством. Необхідна дія — подумати про те, чи та як кожен може відіграти свою роль у певній ситуації:

- Традиційний комерційний важіль впливу, що є звичним для всіх комерційних відносин, наприклад, укладення договору.
- Ширший важіль впливу бізнесу, який компанія може використати самостійно, але через свою діяльність, яка не є звичною або типовою в комерційних відносинах, наприклад, зміцнення потенціалу.
- Важіль впливу разом із бізнес-партнерами, що створено за допомогою колективних дій із компаніями в межах такої самої галузі чи поза нею.
- Важіль впливу через двостороннє залучення, створений шляхом залучення двосторонньо або окремо одного або більше учасників, таких як уряд, аналогічний бізнес, міжнародна організація або організація громадянського суспільства.
- Важіль впливу через співпрацю багатьох зацікавлених сторін, діючи колективно з аналогічним бізнесом, урядами, міжнародними організаціями та / або організаціями громадянського суспільства[31].

29 УВКПЛ ООН, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, HR/PUB/12/02 (2012).

30 Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, (2016).

31 Там само.

3. Стратегія виходу

Ключові висновки із секції IV.C.3

Поспішний вихід може бути таким же шкідливим, як і запізнілий вихід. Якщо бізнес вирішив вийти зі справи, то йому потрібна відповідна стратегія виходу.

Бізнес, який обмірковує вихід або призупинення своєї діяльності в охопленому конфліктом контексті, повинен зважити, чи: a) вихід / призупинення може посилити напругу; та b) шкода людям переважає користь.

Припинення реалізації процедури належної обачності бізнесом може призвести до ухвалення рішення не здійснювати свою діяльність в охопленому конфліктом контексті або діяльністю, пов'язаною з охопленим конфліктом контекстом, перемістити, призупинити або припинити її. У ситуаціях, коли діяльність вже розпочато, Керівні принципи згадують вихід (припинення або призупинення) як варіант реагування на несприятливий вплив на права людини бізнес-відносин, але не описують ситуацію детально[32]. Утім у них чітко зазначають, що «компанії завжди повинні знати про будь-які ризики, які певний хід дій може становити для потерпілих зацікавлених сторін, та враховувати їх у своїх рішеннях».[33]

Поспішний вихід може бути таким же шкідливим, як і запізнілий вихід. Наприклад, ранній вихід може змусити людей, які фінансово залежали від діяльності бізнесу, долучитися до збройного формування — як засіб існування.

Тому **основний елемент — обміркувати, чи вихід може посилити напругу в охоплених конфліктом умовах та чи несприятливий вплив рішення про вихід або призупинення операцій переважає користь**.

Коли рішення ухвалено, конкретні кроки, які бізнес повинен зробити, надзвичайно залежатимуть від контексту, але стратегія виходу вимагає більшого, ніж звичайних згортання операцій та евакуації іноземних працівників. Відповідна стратегія вимагає від бізнесу:

- Передбачити та спланувати чітку стратегію заздалегідь, ідеально тоді, коли він планує розпочати діяльність. Це дозволить виявити та оцінити коротко- і довгострокові ризики виходу та роботи, щоб уникнути шкідливого впливу на потерпілих осіб, у тому числі бізнес-партнери та громади, або щонайменше мінімізувати їх.
- Зважити, чи призупинення або вихід можуть посилити напругу серед населення та чи шкода переважає користь.
- Розробити стратегії пом'якшення, оскільки призупинення або припинення діяльності бізнесу часто мають значні наслідки для громад, що можуть охоплювати ширші економічні та соціальні наслідки. Ці стратегії можуть охоплювати надання розумного повідомлення громадам, постачальникам, працівникам та іншим

32 Коментарі до Керівних принципів 19 та 23.

33 УВКПЛ ООН, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide*, HR/PUB/12/02, (2012).

партнерам, потерпілим від очікуваного виходу; забезпечення продовження отримання персоналом доходу протягом кризи у разі тимчасового призупинення або навчання та зміцнення потенціалу для пом'якшення наслідків втрати роботи; забезпечення безпеки решти персоналу, який не може бути евакуйовано.

— Передаючи право власності, оцінити потенціал покупця щодо прав людини та звернутися з проханням, у тому числі за допомогою умов договору, щоб покупець впровадив конкретні пов'язані з правами людини політики та процедури, щоб мати можливість працювати відповідально в охопленому конфліктом контексті.
— Пропонуючи допоміжні послуги або програми філантропії, пом'якшити наслідки свого виходу, наприклад, шляхом передбачення передання справ відповідному суб'єктові, такому як учасник громадянського суспільства.

Деякі з ключових питань, на які бізнес повинен могти дати відповідь:

— Чи є стратегія виходу?
— Чи спланували стратегію виходу на етапі входу?
— Чи є в планах повідомити зацікавлені сторони про стадію виходу? Чи було їх залучено в процес планування максимально можливо?
— Чи переважують затрати на права людини користь?
— Чи зрозумілі обов'язки та ролі після завершення діяльності компанії, у тому числі для нового власника або інвестора? Чи необхідна та / або забезпечена стабільність та безперервність бізнесу?
— Чи впроваджено прозорі правила та критерії для передання, у тому числі устаткування та дані працівників, замовників та інших сторін, які уможливлюють встановлення особистості?

Додаткові ресурси для секції IV.C можуть включати таке (вичерпніший перелік див. у секції «Використані джерела»):

a) Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, "Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies", 2016.
b) Див. УВКПЛ ООН, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: an Interpretive Guide*, 2012

D. Відстежування

Ключові висновки із секцій IV.D та IV.E

Бізнес повинен відстежувати наслідки заходів, які він ужив, та врахувати, як пам'ятають і бережуть здобуті уроки, пов'язані з поглибленою процедурою належної обачності щодо прав людини, а також як обмінюються ними, щоб забезпечити надання інформації для майбутньої діяльності.

У процесі комунікації бізнес повинен остерігатися розкриття інформації про те, як реагують на конкретні впливи, коли це може становити ризик для постраждалих зацікавлених сторін або персоналу.

Відстежування наслідків заходів і процесів, розроблених як частина процесу належної обачності, є фундаментальним для забезпечення того, щоб зусилля компанії відповідали цілі та поліпшували результати роботи компанії з часом. Визначення відповідних індикаторів та метрики — це постійний виклик, тому що збирання такої інформації вимагає обмірковування якісних аспектів реакції бізнесу та досліджування питань, пов'язаних із сприйняттям персоналу, громад та інших зацікавлених сторін. Цей процес навіть чутливіший в охоплених конфліктом ситуаціях. Наприклад, бізнесу необхідно буде отримати інформацію щодо питань, таких як співвідношення людей у громадах А і Б, які сприймають діяльність компанії, що приносить однакову користь обом громадам або більшу користь одній громаді порівняно з іншою, або визначення кількості працівників, які вірять, що діяльність компанії (не) чинила будь-який вплив на конфлікт у відповідній громаді або (не) посилила напругу.

Персоналу може бути складно дати чесну відповідь, коли його робота чинить негативний вплив. Успіх показника, зазначеного вище, залежить від розуміння персоналом довгострокових вигод поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини, створення середовища, у якому заохочується обговорення потенційних плюсів та мінусів альтернативного варіанту, та створення безпечного простору для обговорення персоналом викликів проєкту без відчуття, що його роботу критикують.

Окрім того, у межах відстежування необхідно врахувати, як пам'ятають і бережуть здобуті уроки, пов'язані з поглибленою процедурою належної обачності щодо прав людини, а також як обмінюються ними, щоб забезпечити надання інформації для майбутньої діяльності. Часто існує небажання документувати або повідомляти, коли

діяльність бізнесу стикається з труднощами, проте це саме той час, коли можна здобути найцінніші уроки та обмінятися ними.

Бізнес повинен також використовувати наявні показники, такі як показники, зазначені у Рамках звітування Керівних принципів ООН, у яких викладено точний пакет питань, на які кожна компанія повинна намагатися відповісти, щоб знати та продемонструвати, що вона виконує свій обов'язок поважати права людини на практиці. У них пропонують компаніям чіткі та прямі інструкції щодо того, як відповідати на такі питання, надаючи відповідну та змістовну інформацію про їхні політики, процеси та результати роботи у сфері прав людини[34].

E. Комунікація

Останній крок поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини — повідомляти, як бізнес реагує на свій несприятливий вплив.

У Тлумачному посібнику Управління Верховного комісара ООН з прав людини щодо корпоративного обов'язку поважати права людини точно роз'яснили, чого очікують від бізнесу[35]:

- Якщо ціль — повідомити потенційно потерпілим зацікавленим сторонам, як бізнес реагує на ризик для прав людини, який він виявив, то повідомлення може бути обмежено такою групою та повинно враховувати письменні, мовні та культурні комунікаційні бар'єри (наприклад, чи вважають усне повідомлення ввічливішим, ніж письмове). Зустрічі з групою або її законними представниками можуть бути найвідповіднішими та найуспішнішими.
- Якщо ще є ціль відзвітувати перед зацікавленими сторонами, у тому числі громадянське суспільство, про те, як компанія реагує на конкретний ризик або на ризики загалом, то може бути доцільним надання документів та презентацій на річних загальних зборах, оновлення вебресурсів, надіслання повідомлення на списки розсилки для тих, хто самоідентифікував себе як зацікавлена сторона, або використання схожих засобів комунікації.
- Якщо бізнес діє в контексті ризику серйозного впливу на права людини, що за означенням є випадком, пов'язаним із поглибленою процедурою належної обачності щодо прав людини, то він повинен офіційно повідомити, як він реагує на такий вплив.

Щодо будь-якого типу повідомлень бізнес повинен остерігатися розкриття інформації про те, як реагують на конкретні впливи, коли це може становити ризик для постраждалих зацікавлених сторін або персоналу. Це необхідно, оскільки він може розкрити опосередковано особу позивача або осіб, відповідальних за дії, які за рішенням суду є шкідливими, зробивши їх потенційними цілями помсти. Публікування інформації про обговорення з урядовими чиновниками або представниками збройних сил, які мають на мені зупинити шкідливі дії проти осіб або запобігти таким діям, може нашкодити такому процесу[36].

34 Див. Shift and Mazars, *UN Guiding Principles Reporting Framework*, (2015).

35 УВКПЛ ООН, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, HR/PUB/12/02 (2012).

36 Додаткові настанови щодо ризиків для захисників прав людини та інших осіб, які можуть знаходитися в групі ризику, див. у Доповіді Робочої групи ООН з питань бізнесу та прав людини Раді ООН з прав людини, The Guiding Principles on Business and Human Rights: guidance on ensuring respect for human rights defenders, A/HRC/47/39/Add.2, (червень 2021 року).

Так само бізнес повинен знати, що повідомлення може бути в певному охопленому конфліктом контексті непродуктивним, навіть якщо воно надає фактичну інформацію. Тому спосіб та контент повідомлення бізнесу повинні бути чутливими до певного контексту, зокрема тоді, коли повідомлення надходить зацікавленим сторонам за межами регіону конфлікту або кризи.

Проте в обох випадках ні захист потерпілих зацікавлених сторін, ні необхідна чутливість повідомлення до конфлікту не повинні вважати всеохопним припущенням та не повинні ставати легким виправданням для уникнення обміну інформацією, яку можна законно опублікувати.

Додаткові ресурси для секцій IV.D-E можуть включати таке (вичерпніший перелік див. у секції «Використані джерела»):

a) Danish institute for Human Rights, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, 2020. www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/ dokumenter/udgivelser/hria_toolbox_2020/eng/dihr_hria_guidance_and_ toolbox_2020_eng.pdf (детальніше про оцінювання впливу на права людини)

b) Управління Верховного комісара ООН з прав людини, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012. www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf (детальніше про елементи відстежування, повідомлення як частини процедури належної обачності щодо прав людини)

c) Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), *Настанова ОЕСР стосовно процедур комплексної перевірки у практиці відповідального ведення бізнесу*, 2018. www.oecd.org/investment/ due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm (інший погляд на елементи відстежування, повідомлення як частини процедури належної обачності щодо прав людини)

F. Залучення зацікавлених сторін

Ключові висновки із секції IV.F

Предметні консультації з групами, що потенційно можуть зазнати впливу, та іншими відповідними зацікавленими сторонами є дуже важливим елементом поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини До них можуть належати вразливі групи, які зазнали впливу від діяльності бізнесу, уряд, збройні формування, громадянське суспільство та інші.

Залучаючи озброєних учасників, важливо: розуміти їх; визначити стратегію залучення; установити зв'язок; зберігати неупередженість; співпрацювати з іншими суб'єктами бізнесу та установами (обмінюючись інформацією чи іншим чином).

Предметна консультація з постраждалими групами та іншими відповідними зацікавленими сторонами є невід'ємним елементом належної обачності, щоб, як згадано в коментарі Керівних принципів, дати можливість бізнесу зрозуміти, наскільки це можливо, занепокоєння тих, на кого можуть безпосередньо впливати операції та чи зацікавлені сторони мають такі самі чи різні перспективи порівняно з бізнесом та одні з одними[37]. Співпраця з потенційно потерпілими групами та іншими відповідними зацікавленими сторонами дає важливе уявлення про їхні перспективи та занепокоєння стосовно діяльності бізнесу та значення, які вони мають для прав людини. Дієве залучення може також допомогти продемонструвати, що компанія серйозно сприймає погляди та гідність зацікавлених сторін, їхній добробут та права людини. Це може допомогти побудувати довіру та полегшити пошук шляхів для реагування на вплив узгоджено та стійко, уникаючи непотрібних скарг та суперечок[38].

Це ще актуальніше в охоплених конфліктом контекстах, навіть якщо інколи це здається неочевидним бізнесу, який за нестабільних обставин може вирішити уникати взаємодії зі «зовнішнім світом», щоб бути захищеним від конфлікту або щоб його не вважали таким, що наділяє легітимністю конкретну групу. Проте вузький підхід створює багато проблем та може добряче спричинити для бізнесу більше ризиків, у тому числі тому що уникання або проведення консультації, з якої виключили певних учасників або у межах якої надали надто багато ваги іншим учасникам, може призвести до посилення напруги та нерівних перспектив[39].

Бізнес також повинен знати, що його залучення може спричинити для зацікавлених сторін, зокрема захисників прав людини, ризик помсти, насильства, смерті, правового переслідування або інших форм примусу замовкнути або стигматизації. Тому бізнес, який бере

37 Див. Керівний принцип 18 та коментар до нього.

38 Див. УВКПЛ ООН, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, HR/PUB/12/02 (2012).

39 Ди. Ben Miller and others, *A Seat at the Table: Capacities and Limitations of Private Sector Peacebuilding*, CDA, Africa Centre for Dispute Settlement and Peace Research Institute Oslo, (2018). Режим доступу: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3311737.

Фото: Залучення зацікавлених сторін сприяє тому, щоб голоси більшості вразливих груп були почуті.

участь у змістовному залученні зацікавлених сторін, має обов'язок оцінити та відреагувати на ризик помсти зацікавленим сторонам.

Залучення зацікавлених сторін вимагає відповідного розуміння різних учасників та їхніх цілей, інтересів, потенціалу та відносин (що мало б бути виявлено в аналізі конфлікту), а також чутливості до причин конфлікту, виявлених в аналізі, таких як маргіналізація певних груп. Хоча кожна точна група відрізнятиметься одна від одної залежно від контексту, вони, найімовірніше, охоплюватимуть:

- Тих, на яких вплинула діяльність бізнесу, зокрема найуразливіші та наймаргіналізованіші групи, враховуючи ґендерну динаміку. Загалом, сюди належать, зокрема, люди, які перебувають під владою, якій вони можуть протистояти або яка сприймає їх як ворога, люди у ворожому середовищі, яких не захищено від актів, скоєних проти них, люди, які не можуть задовольнити свої основні потреби через ситуацію з насильством, такі як переміщені особи або люди з обмеженою руховою діяльністю.
- Державні установи, у тому числі відповідні національні міністерства та агентства, а також регіональні та місцеві державні установи.
- Сектори безпеки та юстиції, у тому числі збройні сили та поліція; органи управління та нагляду, такі як дорадчі органи у сфері національної безпеки та міністерства оборони; судова система та органи юстиції, такі як комісії та уповноважені з прав людини; нерегульовані законом сили безпеки, такі як армії звільнення, армії партизанів, приватні компанії безпеки та загони політичних партій.
- Громадянське суспільство, наприклад, місцеві та міжнародні неурядові організації (НУО), організації громадянського суспільства, релігійні лідери, традиційні старійшини та групи жінок.
- Академічні організації, такі як університети та аналітичні центри, засоби масової інформації.
- Інші члени приватного сектору, такі як міжнародні, національні та місцеві корпорації і бізнес.
- Міжнародна громада, у тому числі донори, багатосторонні установи, регіональні та міжурядові організації.

1. Залучення потерпілих зацікавлених сторін

У межах консультацій можна вплинути на місцеві погляди щодо планів для сектору в певному регіоні; забезпечити отримання інформації за місцевими реаліями; висвітлити будь-які ймовірні джерела напруги або небезпеки та запропонувати підходи до управління такою напругою. Окрім надання інформації про ключові ризики конфлікту, процес залучення зацікавлених сторін потребує розширення в охоплених конфліктом контекстах, щоб знизити поляризацію та високий рівень недовіри, який зазвичай існує серед груп та громад, і не лише осягнути факти, а й відчути сприйняття ситуації різними зацікавленими сторонами. Зокрема, сприйняття, суб'єктивні тлумачення і ставлення, що їх мають постраждалі від конфлікту люди щодо реальності або подій, пов'язаних із конфліктом, та часто навіть характеру «інших», мають велике значення в контексті конфліктів та повинні бути долучені до аналізу[40].

40 Див. Brian Ganson (ed), *Management in Complex Environments: Questions for Leaders*, International Council of Swedish Industry, (2013). Режим доступу: https://www.usb.ac.za/wp-content/uploads/2018/06/Management-in-Complex-Environments-Questions-for-Leaders-Brian-Ganson_Smal.pdf.

Залучення на місцевому рівні може бути неможливим або неоптимальним із різних причин, у тому числі страх перед помстою або безпека. Утім бізнес повинен намагатися отримати місцеві погляди, у тому числі шляхом залучення діаспори.

Зрештою, залучення сильних зацікавлених сторін прямо приносить користь бізнесу шляхом розширення його соціального капіталу місцевими громадами. Це особливо важливо за наявності міцних зв'язків між такими громадами та збройними формуваннями.

2. Залучення озброєних учасників

Окрім потенційно постраждалих груп, у Керівних принципах підкреслено необхідність для бізнесу залучити також інші відповідні зацікавлені сторони, щоб реалізувати свою процедуру належної обачності щодо прав людини.

Чи то державні збройні сили, чи мережі банд, бандити чи терористи, жодні інші зацікавлені сторони не є настільки відповідними, як збройні формування. Залучення таких формувань допомагає бізнесу отримати важливу інформацію для власної процедури належної обачності, а також підготувати підґрунтя для реалізації важелів впливу, якщо такі формування скоюють порушення, пов'язані з діяльністю бізнесу. Це також надає можливість бізнесу повідомити свої сподівання на те, що всі повинні поважати права людини та гуманітарне право.

Озброєні недержавні учасники, з іншого боку, представляють унікальні виклики для бізнесу. Окрім насильства, бізнес стикається з потенційною кримінальною відповідальністю, якщо виявлять, що він отримав вигоду від збройного формування, визначеного як терористична організація, або допомагав йому. Разом із тим, часто не можливо продовжувати діяльність у регіоні без певної взаємодії з недержавними збройними формуваннями або без зв'язків із бізнесом, що його веде таке формування як частину власних прибуткових операцій.

За оцінкою МКЧХ від 60 до 80 мільйонів людей живуть під виключним контролем недержавних збройних формувань і ще більше на територіях, де діють недержавні збройні формування, проте питанням щодо того, як врегулювати це, здебільшого нехтують як питанням у контексті діяльності бізнесу[41], і його рідко відкрито обговорюють або висвітлюють у гуманітарних спільнотах[42] або спільнотах розвитку[43]. І це не дивно, зважаючи на те, наскільки юридично та політично складною і чутливою є тема. Необхідна більша чіткість, щоб допомогти бізнесу подолати цей дуже специфічний виклик.

Хоча необхідне глибше дослідження, щоб скеровувати бізнес та інших учасників, що працюють в охоплених конфліктом контекстах, існують чіткі мінімальні вимоги, які повинні окреслювати взаємодію бізнесу з державними та недержавними збройними формуваннями, щоб реалізувати процедуру обачності якнайкраще:

41 Див. Ben Miller and Dost Bardouille, with Sarah Cechvala, "Business and Armed Non-State Actors: Dilemmas, Challenges and a Way Forward" (Cambridge, United States, CDA Collaborative Learning Projects, 2014); International Conflict and Security Consulting Ltd. (INCAS), *Stabilising Areas Affected by Criminalised Violent Conflict: A Guide for Analysis and Stabilisation Strategy*, (INCAS, 2014).

42 Див., наприклад, Ashley Jackson, "Humanitarian negotiations with armed non-state actors: key lessons from Afghanistan, Sudan and Somalia" (Humanitarian Policy Group, Policy Brief No. 55, Overseas Development Institute, 2014).

43 Див. Colin Walch, "Why Should Development Actors Engage with Non-State Armed Groups?" *IPI Global Observatory*, (March 21, 2019).

a) Зрозуміти збройні формування

По-перше, збройні формування необхідно зрозуміти. Брак взаємодії між бізнесом та збройними формуваннями призводить до поганого розуміння їхніх мотивів та цілей. Наприклад, збройні формування можуть із повагою ставитися до громад або мати бажання дозволити бізнесу працювати в надії на те, що це принесе їм більшу міжнародну законність. Інші формування можуть вважати бізнес джерелом доходу або логістичної підтримки чи можуть нападати на бізнес, тому що він представляє іноземні інтереси. Мати чітке розуміння їхньої структури, їхнього контролю території та населення, їхніх цілей, їхнього політичного порядку денного та підтримки від місцевого населення — основне для визначення ступеня ймовірності взаємодії збройного формування з бізнесом.

b) Визначити стратегію залучення

Бізнес повинен мати чітку стратегію залучення. Із досвіду може здаватися, що взаємодія зі збройними формуваннями — здебільшого справа спеціального підходу на операційному рівні. Це спричиняє застосування непослідовних підходів та перехід відповідальності до виїзного персоналу або навіть до місцевих громад, якщо їх використовують як представників. Бізнес повинен знати офіційну класифікацію збройних формувань, зокрема якщо їх визнано терористичними організаціями. Проте якщо реальність диктує необхідність взаємодії з ними, то бізнес повинен зважити на інструменти, розроблені за відповідними ініціативами стосовно питань безпеки та прав людини, наприклад, Добровільні принципи, щоб уникнути зловживань. Часом не гоже мати будь-які офіційні відносини з урядом, наприклад, коли уряд сприяє насильницькому конфлікту або утискає певні групи. В інших випадках, важливо збудувати відносини з різними рівнями уряду, щоб отримати доступ до галузей, у яких ви хочете працювати, або щоб впливати на політику і практику.

Процес розробляння стратегії повинен стати можливістю поспілкуватися з урядом країни знаходження або інколи з урядом країни походження про взаємодію зі збройним формуванням, оскільки він міг криміналізувати будь-які зв'язки з такими формуваннями. Із досвіду видно, що бізнес має інтерес в інформуванні урядів країни знаходження та країни походження бізнесу про свої взаємодії, навіть якщо такий зв'язок офіційно заборонено. Бізнесу, як і гуманітарними групам, може знадобитися вступити в діалог зі збройними формуваннями, та він повинен підготувати пояснення своєї відданості правам людини та поважного ставлення до добробуту людей, на яких вплинула його робота.

c) Установити зв'язок

У процесі аналізу збройного формування необхідно визначити відправну точну та режим(-и) дій. Наприклад, якщо збройне формування не має чіткої ієрархічної структури або якщо в державної армії нефункціональна система підпорядкування, то малоймовірно, що повідомлення від вищого рангу дійде до низів. Це означає, що в межах делегування, а також необхідності обміркування військової ієрархії, необхідно визначити рівні взаємодії: місцевий/національний, регіональний, глобальний.

На всіх описаних вище рівнях адресне звернення до ключових осіб може бути інколи вдалою відправною точкою. Цей процес охоплює встановлення осіб, які вирізняються тим, що мають вплив або військову вдачу (у позитивному сенсі), і, тому, мають потенціал стати союзниками через конкретну причину (впливові люди).

d) Зберігати неупередженість

Бізнес повинен намагатися зберігати неупередженість. Як зазначали раніше, бізнес не може бути нейтральним учасником в охопленому збройним конфліктом контексті, адже він має вплив на динаміку конфлікту. Це не означає, що бізнес не повинен намагатися залишатися неупередженим, тобто не ставати на будь-який бік, а дотримуватися принципів, у цьому випадку, міжнародного права у сфері прав людини та міжнародного гуманітарного права. Це охоплюватиме постійне демонстрування незалежності від дій, керованих урядом або недержавними збройними формуваннями, та уникання будь-якої діяльності або публічної заяви, які можуть розтлумачити як такі, що підтримують або виправдовують зловживання.

e) Співпрацювати

Бізнес повинен намагатися співпрацювати з іншим бізнесом, НУО та міжнародними організаціями. Велика частина бізнесу вважає, що співпраця або обмін інформацією є нереалізовними та небажаними, що дає підстави для занепокоєнь щодо юридичної відповідальності, проте співпраця була б економічно вигіднішою, тому що ресурси, необхідні для проведення аналізу конфлікту та долучення конфлікт-чутливості, є широкими, а завдання — довготривалим.

Фото: Бізнес повинен мати чітку стратегію залучення озброєних учасників

Додаткові ресурси для секції IV.F можуть включати таке (вичерпніший перелік див. у секції «Використані джерела»):

a) Danish institute for Human Rights, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, 2020. www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/ dokumenter/udgivelser/hria_ toolbox_2020/eng/dihr_hria_guidance_and_ toolbox_2020_ eng.pdf (детальніше про залучення зацікавлених сторін)

b) Geneva Centre for Security Sector Governance and International Committee of the Red Cross, *Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments Toolkit*, 3rd ed, 2017, www.securityhumanrightshub.org/content/call-project-partners-toolkit-and-knowledge-hub-addressing-security-and-human-rights (детальніше про стратегії залучення зацікавлених сторін та підходи до цього)

c) Voluntary Principles on Security and Human Rights, https://www.voluntaryprinciples.org/ (детальніше про взаємодію з озброєними учасниками)

d) International Code of Conduct for Private Security Service Providers Association, icoca.ch (детальніше про взаємодію з озброєними учасниками)

G. Механізми розгляду скарг

Ключові висновки із секції IV.G

Механізми розгляду скарг на оперативному рівні повинні бути спеціально розроблені для охоплених конфліктом контекстів. Бізнес повинен звертати особливу увагу на безпеку осіб, які мають доступ до механізмів, під час взаємодії з відповідними інституціями, у тому числі МКЧХ за доцільності.

Механізми розгляду скарг на операційному рівні — головний інструмент в умовах конфлікту. Вони повинні відповідати встановленим критеріям дієвості, проте процеси їх створення та функціонування вимагають підвищеної уваги. Як і залучення зацікавлених сторін, сильні механізми розгляду скарг є важливішими в охоплених конфліктом контекстах.

Як згадували в Керівних принципах, механізми розгляду скарг повинні ґрунтуватися на:

- Легітимності, що означає забезпечення довіри з боку груп зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, їх підзвітність з точки зору справедливості процесів розгляду скарг.
- Доступності, що означає забезпечення поінформованості всіх груп зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, і надання належної допомоги сторонам, доступу яких перешкоджають бар'єри особливого характеру.
- Передбачуваності, що означає забезпечення чіткої та зрозумілої процедури із зазначенням орієнтовних термінів проходження кожного етапу, а також ясності щодо наявних типів процесу, результатів і способів контролю за виконанням рішень.
- Справедливості, що означає прагнення забезпечити, аби постраждалі сторони мали належний доступ до джерел інформації, консультацій і експертних знань, необхідних для участі в процесі подачі скарги на основі принципів справедливості, поінформованості та поваги.
- Транспарентності / прозорості, що означає інформування сторін процесу розгляду скарги про його хід і надання достатньої інформації про дію механізму з метою зміцнення довіри до його ефективності для відповідності будь-яким публічним інтересам.
- Відповідності нормам у сфері прав людини, що означає забезпечення відповідності результатів і засобів захисту прав міжнародно визнаним правам людини.
- Безперервному навчанні, що означає аналіз відповідних заходів із метою формування висновків, необхідних для вдосконалення механізму та запобігання майбутнім скаргам і заподіянню шкоди в майбутньому.
- Взаємодії і діалозі, що означає проведення консультацій із групами зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, із питань їх створення та ефективності їх функціонування, а також приділення уваги діалогу як способу розгляду скарг і прийняття рішень щодо них.

Під час створення та використання механізмів розгляду скарг бізнес повинен врахувати певні конкретні моменти:

- Механізм розгляду скарг може не відповідати своїй цілі за всіх обставин, наприклад, коли у заявах згадують серйозні зловживання правами людини або інші серйозні кримінальні справи.
- Конфлікт підвищить рівень ризику або страху та змусить більшу кількість людей боятися доповідати про свої скарги. Конфіденційність процесу та безпека людей, які мають доступ до механізмів, повинні бути повністю убезпечені. Асоціація Міжнародного кодексу поведінки надавачів послуг приватної охорони, наприклад, розробила керівний посібник та політику щодо механізмів розгляду скарг, де описано приклади того, як надавачі послуг приватної охорони повинні вирішувати питання доповідання про злочини національним органам влади[44].
- Знищення верховенства права та судової системи, або поляризація, та / або репресія організацій громадянського суспільства, які зазвичай дають громадам можливість подати скарги, можуть зро-

44 https://icoca.ch/wp-content/uploads/2020/07/Manual.pdf.

бити механізм бізнесу єдиним засобом для громад бути почутими. Бізнес повинен забезпечити, щоб його структур уможливлювала передання таких скарг відповідним учасникам. Якщо скарги та / або претензії стосуються зловживань з боку армії або збройних формувань проти людей у громаді, працівників або підрядників, то бізнес «повинен повідомити факти компетентним органам влади, щоб уникнути будь-якого звинувачення в співучасті внаслідок опущення, та... може і повинен повідомити жертвам або їхнім сім'ям контактні дані МКЧХ для доповідання про їхній випадок... МКЧХ та його делеговані особи відповідно до власних правил повинні пояснити жертвам або їхнім сім'ям план дій, якого необхідно дотримуватися, та будь-які гуманітарні відповіді, які МКЧХ може дати в кожному окремому випадку»[45].

45 Fundación Ideas para la Paz, *Guide on Grievance and Complaints Mechanisms: Respectful of Human Rights and International Humanitarian Law*, (Bogotá, Colombia, 2017), с. 18. Режим доступу: www.ideaspaz.org/media/website/FIP_GC_Grievance&Complaints_web_C-0519.pdf.

Додаткові ресурси для секції IV.G можуть включати таке (вичерпніший перелік див. у секції «Використані джерела»):

a) Управління Верховного комісара ООН з прав людини, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012. www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf (детальніше про механізми розгляду скарг)

b) International Code of Conduct for Private Security Service Providers Association, Manual: Developing and operating fair and accessible company grievance mechanisms that offer effective remedies, 2020. icoca.ch/wp-content/uploads/2020/07/Manual.pdf

c) Guias Colombia, Guide on Grievance and Complaints Mechanisms, www.ideaspaz.org/media/website/FIP_GC_Grievance&Complaints_web_C-0519.pdf (детальніше про механізми розгляду скарг і претензій)

H. Зміцнення інституційного потенціалу для поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини

Ключові висновки із секції IV.H

Зміцнення потенціалу для поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини вимагає від бізнесу трьох головних ініціатив:

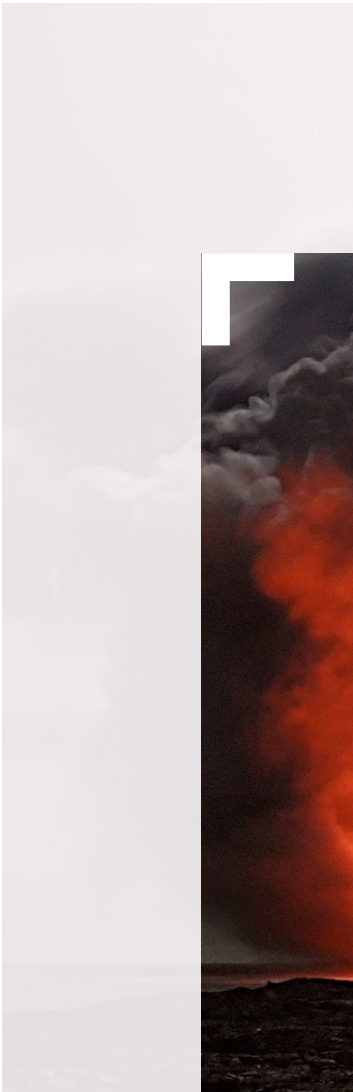
Організаційне зміцнення, що переростає в інституційну відданість (підтримка від адміністрації та усунення браку інтересу)

Поглиблення знань, що сприяє створенню людських ресурсів (мінімізація поділу та сприйняття пересуду в комплектуванні кадрами; зміцнення потенціалу та знань персоналу)

Зміцнення потенціалу для поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини вимагає від бізнесу трьох основних зобов'язань (або ініціатив?): організаційне зміцнення, процедурні покращення та поглиблення знань — що переростають в інституційну відданість, політики, стратегії та людські ресурси.

Дієва поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини відбудеться через забезпечення ресурсів (людських ресурсів, фінансових ресурсів, мереж, знань, систем та культури) та інтегрування їх у шлях, що веде до зміни індивідуальної поведінки та, зрештою, до ефективніших та дієвіших операцій. Для цього необхідні два типи потенціалу, як матеріальні активи, наприклад, організаційна структура та системи, правовий режим та політики, так і нематеріальні активи, наприклад, соціальні навички, досвід, креативність, цінності та мотивація.

Для поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини нематеріальні спроможності настільки важливі, як і матеріальні, тому що вони визначають, як вправно певний бізнес використовуватиме ресурси, що є в його розпорядженні, та дозволять провести найдієвіший аналіз.



1. Інституційна відданість

Інституційна відданість має дуже важливе значення для уможливлення безперервної реалізації поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини[46].

a) Отримання підтримки на рівні адміністрації та вищого керівництва

Отримання підтримки від голів, президентів, директорів та вищих керівників може бути складним процесом, особливо коли кілька порядків денних або всеохопних питань потребують їхньої уваги. Підтримка вищого керівництва є найважливішою для проведення поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини.

b) Усунення браку інтересу

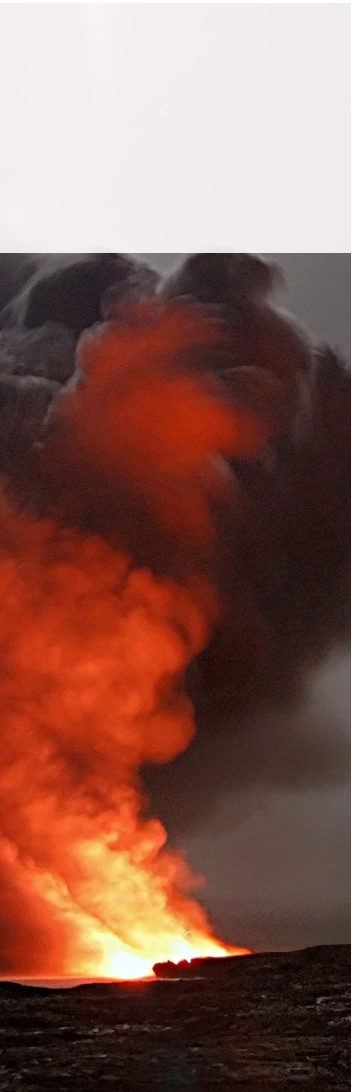
Проте навіть коли відданості з боку адміністрації не вистачає, можна однаково вживати заходів, покладаючись на наявні відповіді та найкращі практики у певних секціях та поступово добиваючись підтримки на вищих рівнях.

Прагнення до поглиблення процедури належної обачності щодо прав людини часто ґрунтується, щонайменше спочатку, на визначенні «чемпіонів» або основних акцентів у межах бізнесу. Основні акценти можуть бути в командах із певним акцентом на конфлікт, або права людини, або ширшу стабільність, але це не обов'язково, оскільки важливо, щоб поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини стосувалася всього бізнесу, а не працювала в межах однієї певної функції.

2. Політики та стратегії

a) Організаційні політики

Як і для прав людини загалом, забезпечення наявності в бізнесу політики щодо поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини є ключовим кроком до забезпечення постійної відданості принципам поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини та особливо до подолання виклику відданості через плинність персоналу, що є звичним для охоплених конфліктами ринків. Загальну політику щодо поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини можна використовувати як підставу для перегляду та адаптування інших політик, таких як політики закупівель, безпеки або розвитку ринку, яким піде на користь перегляд із точки зору поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини. Якщо окрема політика є недоцільною чи нереалізовною, то можна включити її в ширші ключові організаційні стратегії та політики, такі як кодекс поведінки у сфері прав людини або виклад організаційних принципів.



46 Див. також The Conflict Sensitivity Consortium, *How To Guide To Conflict Sensitivity*, (2012).

b) Стратегічні плани

Інтегрування поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини в організаційні стратегії або стратегії ринку не лише допоможе забезпечити постійну відданість від бізнесу, але й часто даватиме нагоду привернути початкову увагу вищого керівництва.

Процеси стратегічного планування представляють ключову можливість інтегрувати поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини у загальні стратегії, оскільки вони пропонують унікальний простір для ширших організаційних консультацій. Завдяки цьому можна створити простір для відкритіших обговорень серед персоналу щодо контексту, у якому вони працюють, питань конфлікту, з якими вони стикаються, та шляхів, якими їхня робота впливає на контекст.

Інтегрування поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини в організаційні стратегії може означати просте її згадування або може бути ширшим і вилитися в розмаїття вибору видів діяльності чи методик у зв'язку з питаннями або ризиками, висвітленими в аналізі.

3. Людські ресурси

a) Комплектування кадрами

Питання, кого та як наймають на роботу, є важливим з точки зору поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини. В усіх контекстах увагу приділятимуть компетенціям персоналу (див. детальніше нижче) та загальному складу персоналу.

Зокрема в охоплених конфліктом контекстах сприйняття рівності, довіри та розмаїття може мати мирні наслідки на робочому місці і навіть у громаді. І навпаки, передсуд, брак неупередженості та зв'язки з певними формуваннями чи сторонами конфлікту можуть мати несприятливий вплив на бізнес. Спосіб, застосовний бізнесом для комплектування кадрами, може посилити напругу, поглибити наявний поділ, зменшити довіру певних груп до організації та підвищити ризики для безпеки персоналу. Наслідки можуть вийти за межі компанії та впливати на більші громади.

Спосіб пом'якшення ризиків та забезпечення охоплення політиками комплектування кадрами призми поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини значно залежатиме від контексту, оскільки він повинен бути дуже тісно пов'язаний з аналізом конфлікту та оцінкою певної структури зони, де наймають персонал. Домінантною ціллю в усіх випадках буде мінімізація поділу та сприйняття передсуду.

b) Зміцнення потенціалу, розвиток та навчання персоналу

Плани щодо зміцнення потенціалу є критичними для забезпечення розвитку або поглиблення всім персоналом компетенцій щодо поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини. Навчання є необхідним, але недостатнім для практикування поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини. Навчання необхідно підкріплювати інституалізованими процесами навчання, що сприяють відтворенню їх на практиці та заохочують до такого.

Забезпечення наявності безпечних місць для обговорення того, що йде не так, надзвичайно важливо з точки зору поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини. Питання конфлікту, лінії поділу та способи можливого впливу роботи людей на контекст і навпаки є надзвичайно чутливими питаннями, зокрема в дуже крихких та поділених контекстах.

Бізнес, особливо малі та середні підприємства (МСП), повинен зосередитися на пошуку шляхів ефективно використати та об'єднати ресурси та експертні знання, у тому числі шляхом звернення із запитом про матеріальнішу допомогу від країни походження у випадку міжнародного бізнесу.

V.

Додатки

Фото: Співпраця — це ключ до поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини.

A. Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини: запитання і відповіді для бізнесу

Запитання	Відповіді
Де необхідно проводити поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини?	В «охоплених збройним конфліктом контекстах та в інших ситуаціях поширеного насильства». Вони охоплюють: — Традиційний збройний конфлікт — Військову окупацію — Масові звірства — Поширене насильство Якщо ви не впевнені, чи ситуація потребує застосування поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини, то враховуйте просте практичне правило: не впевнений — не роби.
Коли бізнес повинен проводити поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини?	Він повинен проводити поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини постійно. Це не одноразове завдання; навпаки, процедура вимагає оцінювання впливу на конфлікт: a) регулярно; b) перед тим, як бізнес розпочинає нову діяльність, нові відносини тощо; c) у разі змін у робочому середовищі (напр., посилення соціальної напруги).
Як може бізнес підготуватися до поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини?	Він повинен розпізнати ранні попереджувальні сигнали, які вказують на збройний конфлікт або масове насильство та які повинні підштовхнути його ініціювати (або заздалегідь оновити) процеси поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини, у тому числі: — Накопичення бойових засобів, зокрема зброї, зокрема недержавними формуваннями. — Слабкі або відсутні державні структури, у тому числі введення надзвичайного стану або надзвичайних заходів безпеки, призупинення роботи важливих державних установ або втручання в їхню роботу, зокрема якщо це спричиняє виключення вразливих груп населення або меншин. — Фіксування грубих порушень міжнародних прав людини та/або міжнародного гуманітарного права. — Посилення підбурювальної риторики або мови ворожнечі, що спрямовані на конкретні групи або конкретних осіб. — Ознаки залучення незаконних воєнізованих або збройних формувань, поява на публіці та інші дії. Детальніший перелік див. у IV.B.1.
Накладено міжнародні санкції. Чи повинен усе ще бізнес проводити поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини?	Так. Міжнародні санкції — корисний показник для застосування поглибленої процедури належної обачності, проте вони ніколи не замінять таку процедуру.
Що вимагає від бізнесу поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини?	Необхідно: a) Зрозуміти конфлікт. b) Виявити свій несприятливий вплив на конфлікт. c) Діяти на підставі результатів шляхом визначення відповідальності бізнесу за потенційний негативний вплив на права людини та конфлікт.
Як бізнес може зрозуміти конфлікт?	Ви повинні відповісти на такі питання: 1. Яким є контекст, що формує конфлікт? 2. Які учасники впливають на конфлікт? 3. Які причини конфлікту? 4. Яка поточна динаміка / які тенденції конфлікту? Для цього бізнес може здійснювати моніторинг соціальних мереж, що є корисним інструментом. Детальніший перелік див. у IV.B.2.a.

Як бізнес може зрозуміти вплив своєї діяльності на конфлікт?	Відповівши на такі запитання: — Як діяльність бізнесу може впливати на позицію влади або на відносини між різними учасниками? — Чи пов'язані прямо будь-які «бізнес-відносини» установлених учасників конфлікту з його операціями, продуктами або послугами? — Як могла б діяльність бізнесу вплинути на причини конфлікту, виявлені раніше? — Як могла б діяльність бізнесу вплинути на динаміку конфлікту, установлену раніше? Для цього бізнес може використовувати схемування учасників, що є корисним інструментом. Детальніший перелік див. у IV.B.2.b.
Як може бізнес визначити свою відповідальність за потенційний негативний вплив на права людини та конфлікт?	Тут можуть допомогти три фундаментальні запитання: 1. Чи пов'язаний реальний або потенційний несприятливий вплив на права людини чи конфлікт із діяльністю (дії або упущення), продуктами або послугами компанії? 2. Якщо так, то чи підвищує діяльність компанії (у тому числі дії або упущення) ризик здійснення такого впливу? 3. Якщо так, то чи достатньо буде лише діяльності компанії (у тому числі дії або упущення) для того, щоб спричинити такий вплив? Якщо відповіли «так» на всі три запитання, то бізнес спричиняє або може спричинити несприятливий вплив на права людини і від нього очікують вжиття відповідних заходів, щоб припинити такий вплив, запобігти йому або усунути його. Якщо відповіли «так» на запитання 1 і 2, а на запитання 3 — «ні», то бізнес сприяє або може сприяти здійсненню несприятливого впливу та повинен вжити відповідні заходи, щоб припинити такий вплив, запобігти йому або усунути його; він також повинен застосувати свої важелі впливу для максимально можливого пом'якшення будь-якого залишкового впливу. Якщо відповіли «так» лише на перше запитання, то бізнес може бути прямо пов'язаний зі зловживанням. Відповідальні компанії повинні розглядати відповідь «можливо» як «так».
Як повинен бізнес проводити поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини у війнах між двома державами?	У війнах між двома державами бізнес повинен проводити поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини в обох державах. Якщо застосування сили — війну — вважають незаконною за міжнародним правом, то, окрім як поважати права людини та міжнародне гуманітарне право, бізнес повинен *щонайменше* оцінити свій зв'язок із воєнними діями країни-агресора та уникати або послабити його, щоб «забезпечувати непогіршення ситуації».
Як може бізнес враховувати вразливі групи?	Конфлікти по-різному впливають на людей, залежно від раси, етнічності, релігії, сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності, інвалідності, класу або на підставі іншої форми дискримінації. Щоб урахувати свій вплив на вразливі групи, бізнес повинен поставити собі такі запитання: — Який вплив конфлікту і вплив діяльності бізнесу на такі конкретні групи, у тому числі, між іншим, форми прямого насильства? — Чоловіки, жінки і ґендерні меншини відіграють схожу чи різну роль? Як чоловіки, жінки та ґендерні меншини пов'язані одні з одними? — Які існують дані, окрім «традиційних» джерел інформації, щоб надавати інформацію для аналізу конфлікту та діяльності бізнесу, наприклад, звіти організацій жінок або організацій корінних народів чи консультації з експертами в місцевих контекстах? Детальніший перелік див. у IV.B.4.
Як повинен бізнес визначити пріоритетність дій, щоб відреагувати на несприятливий вплив, який він чинить або може чинити на конфлікт та права людини?	Він повинен реагувати на найсерйозніший свій вплив на конфлікт та права людини; щоб з'ясувати його, він повинен використовувати типологію масштабу, обсягу та непоправності наслідків: — Масштаб: Наскільки поширене збройне насильство, що впливає на людей, напр., кількість постраждалих людей? — Обсяг: Наскільки тяжким або серйозним є збройне насильство, напр., чи призвело воно до великої кількості смертей або втрат? — Непоправність наслідків: Які обмеження відновлення стану людей під впливом до щонайменше того самого або рівнозначного стану, що був до застосування збройного насильства? Детальніший перелік див. у IV.B.5.

Якщо бізнес спричиняє (або може спричинити) несприятливий вплив на права людини, сприяє (або може сприяти) йому в охопленому конфліктом контексті, що він повинен зробити?	Бізнес повинен вжити заходів, щоб припинити негативний вплив на права людини, запобігти йому або усунути його (перелік параметрів та чинників для вжиття заходів для пом'якшення ризиків для прав людини див. у IV.C.1). Він повинен також використати свої важелі впливу для максимально можливого пом'якшення будь-якого залишкового впливу, зокрема якщо він прямо пов'язаний із ним (детальніше про типи важелів впливу, які може використати ваш бізнес, див. у IV.C.2).
Коли повинен бізнес вийти з охопленого конфліктом контексту?	Поспішний вихід може бути таким же шкідливим, як і запізнілий вихід. Бізнес, який розмірковує над виходом або призупиненням своєї роботи, повинен мати стратегію виходу: — яку спланували заздалегідь, ідеально тоді, коли бізнес планував розпочати діяльність; — яка зважає, чи призупинення або вихід можуть посилити напругу серед населення та чи шкода переважає користь; — у межах якої розробляють стратегії пом'якшення, оскільки призупинення або припинення діяльності бізнесу часто мають значні наслідки для громад; — яка, під час передання права власності, оцінює потенціал покупця щодо прав людини та в межах якої звертаються з проханням, у тому числі за допомогою умов договору, щоб покупець впровадив конкретні пов'язані з правами людини політики та процедури, щоб мати можливість працювати відповідально в охопленому конфліктом контексті; — яка, пропонуючи допоміжні послуги або програми філантропії, пом'якшує наслідки виходу, наприклад, шляхом передбачення передання справ відповідному суб'єктові, такому як учасник громадянського суспільства. Детальніший перелік див. у IV.D.
Як повинен бізнес відстежувати та повідомляти заходи, які він ужив у складі поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини?	Бізнес повинен відстежувати наслідки заходів, які він ужив, та врахувати, зокрема, як пам'ятають і бережуть здобуті уроки, пов'язані з поглибленою процедурою належної обачності щодо прав людини, а також як обмінюються ними, щоб забезпечити надання інформації для майбутньої діяльності. У процесі комунікації бізнес повинен остерігатися розкриття інформації про те, як реагують на конкретні впливи, коли це може становити ризик для постраждалих зацікавлених сторін або персоналу.
Як повинен бізнес залучати зацікавлених сторін в охоплених конфліктом контекстах?	Предметні консультації з групами, що потенційно можуть зазнати впливу, та іншими відповідними зацікавленими сторонами є дуже важливим елементом поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини До них можуть належати вразливі групи, які зазнали впливу від діяльності бізнесу, уряд, збройні формування, громадянське суспільство та інші. У разі залучення збройних формувань бізнес повинен: a) Розуміти збройні формування, а саме їхню структуру, контроль території, цілі, політичний порядок денний та підтримку місцевого населення. b) Визначити стратегію залучення, а саме знати їхню офіційну класифікацію як збройного формування та користуватися інструментами за ініціативами, такими як Добровільні принципи у сфері безпеки та прав людини, щоб уникати зловживань. c) Установити зв'язки, а саме встановити, на якому рівні необхідно взаємодіяти: місцевий / національний, регіональний, глобальний — та встановити впливових осіб. d) Зберігати неупередженість, а саме не ставати на чийсь бік, а дотримуватися принципів (міжнародного гуманітарного права та міжнародного права у сфері прав людини). e) Співпрацювати, а саме з іншими суб'єктами бізнесу, неурядовими організаціями та міжурядовими організаціями, під час виконання завдань.
Як повинен бізнес зміцнювати інституційний потенціал для поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини?	Бізнес повинен узяти на себе три ініціативи: 1. Організаційне зміцнення, що переростає в інституційну відданість (підтримка від адміністрації та усунення браку інтересу). 2. Процедурні покращення, що виливаються в політики та стратегії. 3. Поглиблення знань, що сприяє створенню людських ресурсів (мінімізація поділу та сприйняття передсуду в комплектуванні кадрами; зміцнення потенціалу та знань персоналу). Щодо оцінювання інституційного потенціалу див. Додаток C.

B. Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини: огляд дій

Ваш бізнес може користуватися таким, щоб перевірити, чи він зробив належні кроки, щоб провести поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини:

Заходи

- [ ] **1. Визначити, чи проводити поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини та коли її проводити** (настанови щодо шляхів див. у секціях IV.A, IV.B.1 і IV.B.3).
- [ ] **2.1. Зрозуміти конфлікт шляхом проведення аналізу конфлікту** (настанови щодо шляхів див. у IV.B.2.a).
- [ ] **2.2. Здійснювати моніторинг засобів інформації (у тому числі соціальні мережі), щоб зрозуміти конфлікт та ваш вплив на конфлікт** (настанови щодо шляхів див. у IV.B.2.a.5).
- [ ] **2.3.a Зрозуміти вплив вашої діяльності на конфлікт** (настанови щодо шляхів див. у IV.B.2.b).
- [ ] **2.3.b Здійснити схемування учасників, щоб зрозуміти вплив вашої діяльності на конфлікт** (настанови щодо шляхів див. у IV.B.2.b).
- [ ] **2.3.c Зрозуміти вплив вашої діяльності на вразливі групи** (настанови щодо шляхів див. у IV.B.4).
- [ ] **2.4. Установити свою відповідальність за потенційний або реальний вплив на права людини та конфлікт** (настанови щодо шляхів див. у IV.B.2.c).
- [ ] **2.5.a Вжити відповідні заходи, щоб припинити негативний вплив на права людини та конфлікт, який спричиняє бізнес, якому він сприяє або з яким пов'язаний, запобігти такому впливу та усунути його** (настанови щодо шляхів див. у IV.B.2.c, IV.C.1 і IV.C.2).
- [ ] **2.5.b Визначити пріоритетність дій, щоб відреагувати на несприятливий вплив, який бізнес чинить або може чинити на конфлікт та права людини** (настанови щодо шляхів див. у IV.B.5).
- [ ] **2.6. Розробити «стратегію виходу»** (настанови щодо шляхів див. у IV.C.3).
- [ ] **3.1. Відстежувати заходи, які бізнес ужив у складі поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини** (настанови щодо шляхів див. у IV.D).
- [ ] **3.2. Повідомляти заходи, які бізнес ужив у складі поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини** (настанови щодо шляхів див. у IV.E).
- [ ] **3.3. Залучати зацікавлених сторін в охоплених конфліктом контекстах** (настанови щодо шляхів див. у IV.F).
- [ ] **3.4. Розробити механізми розгляду скарг для жертв зловживань правами людини в охоплених конфліктом контекстах** (настанови щодо шляхів див. у IV.G).
- [ ] **3.5. Оцінити та зміцнити потенціал бізнесу для поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини** (настанови щодо шляхів див. у IV.H і Додатку C).

C. Оцінювання потенціалу поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини

1. Інституційна відданість

1.1. Відданість правління і керівництво

Правління / керівництво в бізнесі розуміє поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини та може пояснити, чому поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини є відповідною для бізнесу.

a) Чи відомо правлінню про поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини?
b) Чи може воно точно описати поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини?
c) Чи надають поглибленій процедурі належної обачності щодо прав людини великої ваги під час вироблення та ухвалення рішень?
d) Чи сприяє відданість ухваленню дозвільних рішень, створенню ресурсів тощо?
e) Чи активно просувало правління поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини в межах бізнесу та серед зовнішніх партнерів, постачальників тощо?

1.2. Механізми відповідальності та підзвітності

Наявні системи організаційної підзвітності для уможливлення проведення поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини.

a) Чи враховують наявні системи моніторингу ефективності роботи поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини?

Поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини інтегровано в критерії для вироблення та ухвалення рішень у межах схвалення діяльності.

a) Чи проводяться будь-які заходи поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини в межах процесів схвалення пропозицій?

b) Чи ясно, хто несе відповідальність за різні аспекти поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини (серед персоналу центрального офісу або в країні з ринкової економікою)?

2. Політики та стратегії

2.1. Поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини

Наявна організаційна політика щодо поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини, або поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини інтегровано в інші ключові організаційні політики.

a) Чи існує політика щодо поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини?
b) Чи згадують поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини в інших організаційних політиках або стратегіях (напр., стратегічний план або кодекс поведінки)?

2.2. Внутрішні політики та стратегії

Чинні інституційні політики узгоджено з поглибленою процедурою належної обачності щодо прав людини.

a) Чи є інституційні політики відповідними поглибленій процедурі належної обачності щодо прав людини? (Права людини, закупівлі, комплектування кадрами, стабільність, політика проведення аудиту, політика партнерства, безпека).
b) Чи згадують у цих політиках поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини відкрито?

3. Людські ресурси: компетенції персоналу, знання та розуміння поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини

3.1. У персоналу є очікування щодо поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини

Бізнес з'ясував, які повинні бути очікування (з точки зору конкретних дій) від різних функціональних ролей для того, щоб бізнес був гото-

вий провести поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини.

a) Чи зрозумілі очікування від кожної ролі в контексті поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини?
b) Чи відомо персоналу значення, які поглиблена процедура належної обачності щодо прав людини має для його ролей?
c) Чи отримає персонал допомогу для розвитку знань / підвищення обізнаності у разі браку?

3.2. Обізнаність, ставлення та поведінка персоналу щодо поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини

Персонал має компетенції для проведення поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини.

a) Чи почувається персонал здатним виправдати очікування від його ролей?

Персонал здатний сформувати відповідні ставлення та поведінку.

a) Чи відомо персоналу ключові ставлення до поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини?

Якщо виявлено прогалини в наявних знаннях та навичках, то бізнес забезпечує проведення навчання.

a) Чи існує систематичний спосіб фіксування прогалин у знаннях / навичках та зміцнення потенціалу?

Весь бізнес володіє базовим рівнем обізнаності щодо поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини та її розуміння.

a) Скільки членів персоналу можуть дати належний базовий опис поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини, і чому це важливо для бізнесу?
b) Чи вважає персонал, що працює з функціями, які не пов'язані з правами людини, поглиблену процедуру належної обачності щодо прав людини пов'язаною зі своєю роботою (напр., маркетинг, фінанси, логістика, людські ресурси)?

4. Навчання та управління знаннями

4.1. Навчання та рефлективна практика

Бізнес має дієві процеси управління знаннями щодо поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини, документування та навчання на підставі власного досвіду під час застосування поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини.

a) Як здобувають і збирають уроки, як ними обмінюються?
b) Які є стимули для людей для обміну досвідом щодо невдалих практик проведення поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини або браку поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини в ситуаціях, де вона була потрібна?

Бізнес створив «безпечне місце», де люди можуть відкрито обговорювати галузі, у яких за їхніми відчуттями діяльність бізнесу та планування має негативний вплив на конфлікт.

a) Що роблять люди, коли відчувають, що бізнес може сприяти конфлікту або бути прямо пов'язаним із ним?
b) Чи є офіційні інструкції щодо того, які дії вони повинні виконати?

Бізнес посприяв культурі розмірковування, де достатню вагу надають обдумуванню та аналізу, щоб персонал мав бажання та змогу розмірковувати над потенційними ненавмисними наслідками діяльності бізнесу.

a) Яку вагу надають обдумуванню та аналізу? Як бізнес забезпечує пріоритетність такого обмірковування?

4.2. Заохочення найкращих практик проведення поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини

Інституційні блокування проведення поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини оцінено, систему для усунення таких блокувань упроваджено.

a) Чи враховував бізнес блокування проведення поглибленої процедури належної обачності щодо прав людини систематично?
b) Чи внесено якісь зміни внаслідок цього?

D. Контрольний перелік контекстуальних факторів

	Неактуальний	Можливі зв'язки з діяльністю бізнесу	Імовірні зв'язки з діяльністю бізнесу
Історія конфлікту			
Триває			
Заколот або повстання			
Сили безпеки			
Середовище після завершення конфлікту			
Рівень злочинності			
Політичний контекст			
Вид режиму			
Роль виконавчої влади			
Виборча система			
Система політичних партій			
Економічний контекст			
Дохід на душу населення			
Індекс Джині			
ВВП			
Соціальний контекст			
Соціальна напруга			
Представленість молоді			
Роль еліт			
Роль діаспори			
Види міграції / Демографічні дані			
Структурний контекст			
Регіональна динаміка конфлікту			
Політичні конфронтації			
Канали мови ненависті			
Нові засоби інформації			

E. Контрольний список (чекліст) для оцінювання перешкод / мотивів

ХТО	ЧОМУ	ЯК	Неакту-альний	Можливі зв'язки	Імовірні зв'язки
Держава та представники держави	Утримання державної влади	Держава та представники держави можуть використовувати державні ресурси, щоб долучитися до конфлікту для убезпечення влади			
Коаліція опозиційних партій	Повалення влади	Коаліція опозиційних партій, опоненти долучаються до масових дій, щоб протестувати			
Політичні опоненти	Політична конкуренція	Політичні опоненти долучаються до конфлікту для отримання політичної вигоди / влади			
Повстанці	Відстрочення, дискредитація або зривання виборів	Повстанці прагнуть успіху або намагаються скомпрометувати надійність уряду			
Злочинці / Організована злочинність	Корумпування влади для їхньої вигоди	Злочинці беруть участь у хабарництві, залякуванні та насильстві для забезпечення того, щоб місцева влада не завадила їхнім кримінальним справам			

F. Використані джерела

Australian Red Cross, *Seven Indicators of Corporate Best Practice in International Humanitarian Law*, (2021). Режим доступу: https://www.securityhumanrightshub.org/sites/default/files/2021-05/7%20indicators%20of%20corp%20best%20prac%20FINAL%202021.pdf.

Australian Red Cross, *Doing Responsible Business in Armed Conflict: Risks, Rights and Responsibilities* (2020). Режим доступу: www.redcross.org.au/getmedia/4a9c30d2-7fd6-4213-8226-211d73823c8a/doing-responsible-business-in-armed-con ict- nal-publication-web.aspx.

CDA Collaborative Learning Projects, Africa Centre for Dispute Settlement, PRIO, *A Seat at the Table: Capacities and Limitations of Private Sector Peacebuilding*, (2018).

CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada, *Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers*, (2012) https://www.cdacollaborative.org/wp-content/uploads/2016/01/Preventing-Conflict-in-Exploration-A-Toolkit-for-Explorers-and-Developers.pdf.

CDA Collaborative Learning Projects, *Conflict Sensitivity and Do No Harm*. Режим доступу: www.cdacollaborative.org/what-we-do/conflict-sensitivity/?src=handout.

CDA Collaborative Learning Projects, *Designing Strategic Initiatives to Impact Conflict Systems: Systems Approaches to Peacebuilding*, (2016). Режим доступу: https://www.cdacollaborative.org/publication/designing-strategic-initiatives-impact-conflict-systems-systems-approaches-peacebuilding/.

Conciliation Resources, *Gender & conflict analysis toolkit*, (2015). Режим доступу: https://www.c-r.org/resource/gender-and-conflict-analysis-toolkit-peacebuilders.

Conflict Sensitivity Consortium, *How To Guide To Conflict Sensitivity*, (2012). Режим доступу: https://www.conflictsensitivityhub.net/wp-content/uploads/2020/09/6602_HowToGuide_CSF_WEB_3.pdf

Danish Institute for Human Rights, *Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox*, (2020). Режим доступу: www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/ dokumenter/udgivelser/hria_toolbox_2020/eng/dihr_hria_guidance_and_ toolbox_2020_eng.pdf.

Fisher, S. and others, *Working with Conflict: Skills and Strategies for Action*, (Zed Books, 2000).

Geneva Centre for Security Sector Governance and International Committee of the Red Cross, *Security and Human Rights Knowledge Hub*. Режим доступу: www.securityhumanrightshub.org/.

Geneva Centre for Security Sector Governance and International Committee of the Red Cross, *Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments Toolkit*, 3rd Edition, (2017). Режим доступу: www.securityhumanrightshub.org/content/call-project-partners-toolkit-and-knowledge-hub-addressing-security-and-human-rights.

Global Partnership for the Prevention of Armed Conflict (GPPAC) in collaboration with Collaborative Learning Projects and Norwegian Church Aid; *Conflict Analysis Framework: Field Guidelines and Procedures*, (2015). Режим доступу: https://www.cdacollaborative.org/wp-content/uploads/2016/03/Conflict-Analysis-Framework-Field-Guidelines-and-Procedures-2016.pdf.

Graf, A. and Iff, A., *Conflict-Sensitive Business: Review of Instruments and Guidelines*. (Swiss Peace Foundation, 2014) (swisspeace). Режим доступу: http://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/ Publications/Deliverable_3_ConflictSensitiveBusiness_InstrumentsandGuidelines.pdf.

Graf A. and Iff A., Enhanced Human Rights Due Diligence in Conflict Affected and High-Risk Areas, (swisspeace, 2016). Режим доступу: https://www.connectingbusiness.org/system/files/2018-11/Enhanced-Human-Rights-Due-Diligence-in-Conflict-Affected-and-High-Risk-Areas.pdf.

Guias Colombia, *Guide on Grievance and Complaints Mechanisms: Respectful of Human Rights and International Humanitarian Law*, (Bogotá, Colombia, 2017). Режим доступу: www.ideaspaz.org/media/website/FIP_GC_Grievance&Complaints_web_C-0519.pdf.

Hansson, N., Corporate Responsibility in Conflict: Affected and High-Risk Areas: Overview of the International Framework, Tools and Lessons learned from Case Studies, (Diakonia, 2013). Режим доступу: www.swedfundfrankly.se/wp-content/uploads/2013/11/Report_Corporate-Responsibility-in-Conflict-Affected-and-High-Risk-Areas_2013_final.pdf.

Herbert, S., *Conflict Analysis: Topic Guide*, (GSDRC, University of Birmingham, May 2017). Режим доступу: gsdrc.org/wp-content/uploads/2017/05/ConflictAnalysis.pdf.

ICoCA, *Manual: Developing and operating fair and accessible company grievance mechanisms that offer effective remedies*, (2020). Режим доступу: icoca.ch/wp-content/uploads/2020/07/Manual.pdf.

Iff, A., Conflict Sensitivity Due Diligence. Manual for Timber Companies in the Congo Basin. Swiss Peace Foundation (swisspeace, 2014). Режим доступу: http://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/ Topics/Business___Peace/Manual_Danzer_EN.pdf.

Institute for Human Rights and Business, *From Red to Green Flags: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High-Risk Countries*, (2011).

International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, (2018). Режим доступу: www.international-alert.org/sites/default/files/ Economy_HumanRightsDueDiligenceGuidance_EN_2018.pdf

International Dialogue on Peacebuilding and Statebuilding, *International Standards for Responsible Business in Conflict-Affected and Fragile Environments: An Overview*, (2015). Режим доступу: www.pbsbdialogue.org/media/filer_public/6f/96/6f96d1ad-45bb-48ae-8614-8d84d6f7b2e9/id-rbc.pdf.

IPIECA, *Human rights due diligence process: A practical guide to implementation for oil and gas companies*, (2012). Режим доступу: www.ipieca.org/resources/good-practice/human-rights- due-diligence-process-a-practical-guide-to-implementation-for-oil-and-gas-companies.

Monash University, *Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide*, (2017). Режим доступу: www.jmarketing.agency/monash/Monash_HRT_Final.pdf.

NomoGaia, *Human Rights Impact Assessment: A toolkit for practitioners conducting corporate HRIAs*, (2012). Режим доступу: www.nomogaia.org/tools/#item1.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*, (2016). Режим доступу: https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *High-Risk Areas*, https://www.duediligenceguidance.org/risks/#, дата останнього звернення: 31 травня 2022 року.

Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), *Настанова ОЕСР стосовно процедур комплексної перевірки у практиці відповідального ведення бізнесу*, 2018. www.oecd.org/investment/ due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm.

Peace Research Institute Oslo PRIO Report, *Business and Peacebuilding: Seven Ways to Maximize Positive Impact*, (2018). Режим доступу: https://www.prio.org/publications/11008.

Shift, *Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Businesses*, (2015). Режим доступу: www.shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/03/Shift_HRDDinhighriskcircumstances_Mar2015.pdf.

Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, (2016). Режим доступу: https://shiftproject.org/resource/doing-business-with-respect-for-human-rights/.

Shift, Mazars LLP, *UN Guiding Principles Reporting Framework*, (2015). Режим доступу: https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGPReportingFramework_withguidance2017.pdf.

SOMO, *Multinational corporations in conflict-affected areas Risks and challenges around human rights and conflict*, (2015).

SOMO, *Multinationals and Conflict: International Principles and Guidelines for Corporate Responsibility in Conflict-affected Areas*, (2014).

UN Development Group, *Conducting a Conflict and Development Analysis*, (2016). Режим доступу: www.unsdg.un.org/sites/default/files/UNDP_CDA-Report_v1.3-final-opt-low.pdf.

UN Global Compact and Maplecroft, *Training Tool: Doing Business in Conflict-affected Countries*, (2013).

UN Global Compact and PRI, *Guidance on Responsible Business in Conflict Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors*, (2010).

UN Human Rights Office of the High Commissioner, *Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights*, HR/PUB/14/3, (New York and Geneva, 2014). Режим доступу: www.ohchr.org/Documents/ Publications/FAQ_PrinciplesBussinessHR.pdf.

Управління Верховного комісара ООН з прав людини, *«Керівні принципи ООН з питань бізнесу і прав людини: Реалізація Рамкової програми ООН «Захист, повага і засоби захисту»*, HR/PUB/11/04, (Нью-Йорк ы Женева, 2011). Режим доступу: www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf.

UN Human Rights Office of the High Commissioner, *Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation*, HR/PUB/12/5, (2012). Режим доступу: www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx.

UN Human Rights Office of the High Commissioner, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, (2012). Режим доступу: www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf.

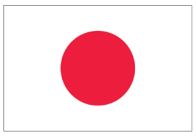
Робоча група ООН з питань бізнесу та прав людини, доповідь для Генеральної Асамблеї *«На шляху до активізації дій»*, документ ООН A/75/212, 21 липня 2020 року.

Voluntary Principles Initiative, *Voluntary Principles Initiative Conflict Analysis Tool for Companies*; (2022). Режим доступу: www.voluntaryprinciples.org/resource/voluntary-principles-initiative-conflict-analysis-tool-for-companies/.

World Bank, *Human Rights Impact Assessments: A Review of the Literature, Differences with other forms of Assessments and Relevance for Development*, (2013). Режим доступу: https://documents1.worldbank.org/curated/en/834611524474505865/pdf/125557-WP-PUBLIC-HRIA-Web.pdf.

Переклад Посібника українською мовою здійснено за фінансової підтримки уряду Японії в рамках проєкту «Належна обачність щодо прав людини в глобальних ланцюгах постачання: впровадження Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини для справедливого відновлення». Це неофіційний переклад і надається лише для ознайомлення.

Думки, висновки чи рекомендації належать авторам та упорядникам цього видання і не обов'язково відображають погляди уряду Японії, Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй чи інших агенцій ООН.



From
the People of Japan

Програма розвитку
Організації Об'єднаних Націй

Ван Юнайтед Нейшнс Плаза
Нью-Йорк, NY 10017, США

www.undp.org