

РУКОВОДСТВО ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ

ПРОЦЕДУРА ДОЛЖНОЙ  
ОСМОТРИТЕЛЬНОСТИ В  
ОБЛАСТИ ПРАВ  
ЧЕЛОВЕКА



From  
the People of Japan

*Перевод на русский язык Руководства по организации обучения: Процедура должной осмотрительности в области прав человека стал возможен благодаря финансовой поддержке Правительства Японии в рамках проекта «Продвижение ответственного ведения бизнеса в целевых странах, где работают японские компании, с особым акцентом на продвижение должной осмотрительности о правах человека в глобальных цепочках поставок и использование Руководящих принципов ООН (РПООН) для справедливого восстановления». Настоящий перевод является неофициальным и предоставляется только для ознакомления.*

**Автор Шон Лис, специалист ПРООН по вопросам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (BHR)**

Выражаем особую благодарность следующим экспертам за обзор Руководства:

Тулика Бансал, старший советник по вопросам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, Датский институт прав человека

Сибилла Баумгартнер, директор и соучредитель, focusright

Риши Шер Сингх, специалист по вопросам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека

Ванесса Циммерман, генеральный директор, Pillar Two

Шамишта Селваратнам, советник, Pillar Two

Кевин Леманн, аналитик, UNDP BHR

Выражаем особую благодарность компании Clifford Chance за безвозмездную помощь в разработке Инструмента по самостоятельной оценке положения в области прав человека, в частности, руководителям проекта, Аманде Мерфи, советнику, и Ларисе Велманс, юристу, а также всей команде юристов из офисов Clifford Chance в Азиатско-Тихоокеанском регионе, включая Перт, Сидней, Сингапур и Гонконг.

Выражаем благодарность коллегам из ПРООН, Анне Келлер, специалисту по связям с общественностью BHR, Ливио Сарандреа, советнику BHR, и Путери Нур Джехан Ван Абдул Азиз, специалисту BHR в ПРООН в Малайзии.

Рекомендуемая ссылка: Руководство по организации обучения HRDD, ПРООН «Предпринимательская деятельность в аспекте прав человека в Азии» (2021 г.)

Макет и дизайн: [www.minhdesigns.com](http://www.minhdesigns.com)

Copyright © ПРООН 2021

Все права защищены.

Впервые опубликовано в 2021 г. организацией ПРООН «Предпринимательская деятельность в аспекте прав человека в Азии: обеспечение устойчивого экономического развития с помощью Рамочной программы защиты, соблюдения и средств правовой защиты» (B+HR Asia), финансируемой Европейским Союзом.

Мнения, выраженные в данной публикации, принадлежат авторам и не обязательно отражают точку зрения Европейского союза, Правительства Японии, Организации Объединенных Наций, включая ПРООН, или государств-членов ООН.

ПРООН (Программа Развития Организации Объединённых Наций) является ведущей организацией системы ООН, борющейся за искоренение бедности, неравенства и предотвращение изменения климата. Мы работаем с широкой сетью экспертов и партнеров в 170 странах и помогаем странам создавать комплексные долгосрочные решения для людей и всей планеты.

Узнайте больше на [undp.org](http://undp.org) или подпишитесь на @UNDP.

Посетите веб-сайт B+HR Asia по ссылке [bizhumanrights.asia-pacific.undp.org](http://bizhumanrights.asia-pacific.undp.org).



# СОДЕРЖАНИЕ

<b>СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ</b>	<b>4</b>
<b>ОБЩИЙ ОБЗОР И ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>5</b>
1.1 Руководящие принципы ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека	6
1.2 Введение в руководство	6
1.3 Краткий обзор	7
<b>ЧАСТЬ I: ВВЕДЕНИЕ В КОНЦЕПЦИЮ «ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В АСПЕКТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА»</b>	<b>8</b>
<b>Модуль 1: Обоснование темы для представителей         бизнеса</b>	<b>9</b>
<b>Модуль 2: Основы концепции предпринимательской         деятельности в аспекте прав человека</b>	<b>13</b>
Сессия 1: Что такое права человека	13
Сессия 2: В чем разница между КСО и BHR?	16
Сессия 3: Краткая история принципов ответственного ведения бизнеса	18
Сессия 4: Другие многосторонние меры	20
<b>Модуль 3: Введение в Руководящие принципы         предпринимательской деятельности в аспекте         прав человека</b>	<b>23</b>
Сессия 1: РПООН и Компонент 1	23
Сессия 2: Компонент 2 – Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека (Принципы 11 -24)	27
Сессия 3: Политика в области прав человека (Принцип 16)	29
Сессия 4: Процедура должной осмотрительности в области прав человека (Принцип 17 -21)	32
Сессия 5: Компонент 3 – Государство и бизнес – Доступ к средствам правовой защиты (Принципы 25 - 28)	35
<b>ЧАСТЬ II: ПРОЦЕДУРА ДОЛЖНОЙ ОСМОТРИТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА</b>	<b>40</b>
Краткое описание	41
1.1 Введение	41
1.2 Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека	41
1.3 Структура руководства по организации обучения, Часть II	41
<b>Модуль 1: Введение в процедуру должной         осмотрительности в области прав человека</b>	<b>43</b>
Сессия 1: Введение в процедуру должной осмотрительности в области прав человека – Часть А	

	45
Сессия 2: Введение в процедуру должной осмотрительности в области прав человека – Часть В	49
<b>Модуль 2: Описание четырех шагов должной осмотрительности в области прав человека</b>	<b>52</b>
Сессия 1: Идентификация и оценка (Часть 1)	52
Сессия 2: Идентификация и оценка (Часть 2)	60
Сессия 3: Идентификация и оценка (Часть 3)	63
Сессия 4: Интеграция и действия на основе результатов	64
Сессия 5: Отслеживание эффективности	68
Сессия 6: Действия по коммуникациям	72
Сессия 7: Завершающие упражнения	74
<b>ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>	<b>75</b>

# СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

---

<b>BHR</b>	Предпринимательская деятельность в аспекте прав человека
<b>BHRCC</b>	Ресурсный центр по вопросам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека
<b>CHRB</b>	Сравнительная оценка показателей в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека
<b>KCO</b>	Корпоративная социальная ответственность
<b>ОВОС</b>	Оценка воздействия на окружающую среду
<b>GRI</b>	Глобальная инициатива по отчётности
<b>HRDD</b>	Процедура должной осмотрительности в области прав человека
<b>ОВПЧ</b>	Оценка воздействия на права человека
<b>HRSA</b>	Самостоятельная оценка положения в области прав человека
<b>МПГПП</b>	Международный пакт о гражданских и политических правах
<b>МПЭСКП</b>	Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах
<b>МОТ</b>	Международная организация труда
<b>НПД</b>	Национальный план действий
<b>НПО</b>	Неправительственная организация
<b>НПЗУ</b>	Национальное правозащитное учреждение
<b>ОЭСР</b>	Организация экономического сотрудничества и развития
<b>УВКПЧ</b>	Управление Верховного комиссара Организации Объединённых Наций по правам человека
<b>СИЗ</b>	Средство индивидуальной защиты
<b>ГД ООН</b>	Глобальный договор ООН
<b>РПООН</b>	Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека
<b>ЮНИСЕФ</b>	Детский фонд Организации Объединённых Наций
<b>США</b>	Соединённые Штаты Америки
<b>ВТО</b>	Всемирная торговая организация

---

# ОБЩИЙ ОБЗОР И ВВЕДЕНИЕ

В последние годы активно идет обсуждение роли бизнеса в формировании окружающей среды, благополучия и безопасности. С одной стороны, компаниям, делающим вклад в устойчивое развитие посредством предоставления жизненно важных лекарств и технологий возобновляемых источников энергии, оказывается поддержка. С другой стороны, бизнес также подвергается критике за чрезмерное потребление природных ресурсов и, как следствие, их истощение, а также получение прибыли в ущерб уважению прав человека. В начале 2020 года из-за пандемии COVID-19 такая двойственность мнений еще больше усилилась, и поднялись новые вопросы о роли бизнеса во время кризиса и необходимости предоставления компаниями пакетов помощи налогоплательщикам.

В настоящем руководстве представлены учебные модули, в которых используя только основную информацию, согласованные на международном уровне принципы и терминологию, разъясняется, что требуется для проведения процедуры должной осмотрительности в области прав человека.

В этом контексте была возобновлена кампания по борьбе с нарушениями прав человека в области предпринимательской деятельности и глобальных цепочек поставок. Потребители, акционеры и деловые партнеры требуют от предприятий больше усилий для минимизации вреда и максимизации выгод в социальной сфере не только во времена экономического роста, но и в период нынешнего и будущего кризисов. По этой причине были предприняты усилия для того, чтобы **практика должной осмотрительности в области прав человека (HRDD) стала обязательной** для компаний в некоторых регионах и странах.

**Сегодня нормативно-правовая база быстро меняется.** Правительства принимают законы, требующие от компаний отчета в области соблюдения прав человека в форме «обязательной процедуры должной осмотрительности». Фондовые биржи и регуляторы ценных бумаг требуют большей прозрачности в отчетности о нефинансовых рисках. Судебные разбирательства в некоторых юрисдикциях

приводят к повышению уровня ответственности компаний, работающих в третьих странах.

Тенденция к более полному раскрытию информации и контролю только усиливается, поскольку налогоплательщики сомневаются в целесообразности государственной помощи компаниям, которые скрывают прибыль в налоговых убежищах, отказываются повышать заработную плату, не соблюдают стандарты выбросов углерода и создают лобби против требований о раскрытии информации касательно нефинансовых рисков в цепочках поставок. В некоторых странах **широко распространено мнение, что государственную поддержку частного предпринимательства во время кризиса следует предоставлять только тем компаниям, которые ведут деятельность в соответствии со своими обязательствами ответственного ведения бизнеса.**

Деловые ассоциации, юридические фирмы и консалтинговые компании реагируют на изменения в общественном мнении и нормативно-правовой среде и теперь предоставляют предприятиям ряд услуг по управлению рисками в области прав человека. Они, совместно с гражданским обществом и многосторонними организациями, содействуют реализации Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (РПООН), чтобы помочь государствам и предприятиям удовлетворить растущий спрос на социально и экологически ответственное деловое поведение. Принципы особенно своевременны сейчас, когда все громче звучат призывы к правительствам включить процедуру должной осмотрительности в области прав человека в качестве основной части корпоративной нормативно-правовой базы. Очевидно, что более глубокое понимание стандартов процедуры должной осмотрительности теперь становится обязательным.

Большое количество существующих принципов и международных руководящих документов, каждый считающийся одинаково важным, а также множество используемой терминологии скорее запутывает, чем способствует пониманию вопроса. По этой причине ПРООН и создала настоящее учебное пособие, в котором подошла к материалу уникальным образом.

**Цель настоящего руководства состоит в разъяснении требований процедуры должной осмотрительности в области прав человека посредством согласованных на международном уровне принципов и широко используемой терминологии.** В документе применяется пошаговый подход, что позволяет предприятиям реализовывать процедуру должной осмотрительности отдельно или в рамках уже существующего процесса оценки. Учебные модули сопровождаются набором слайдов, следующих в порядке повествования, для облегчения понимания. Руководство также согласовано с Учебным пособием по самооценке положения в области прав человека.

Процедура должной осмотрительности в области прав человека требует от компаний оценки воздействия и рисков в своей цепочке создания стоимости и ответственного ведения деятельности с тем, чтобы предотвращать, смягчать и нести ответственность за нарушения прав человека, к которым они могут быть причастны в результате своей собственной деятельности и деловых отношений.

## 1.1 Руководящие принципы ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека

Принципы были единогласно приняты Советом по правам человека в 2011 году и широко признаны в качестве самой авторитетной в мире нормативной базы для устранения неблагоприятного воздействия предпринимательской деятельности на права человека. В Принципах показано разделение ответственности в области прав человека между государством и бизнесом и подчеркиваются их разные, но взаимодополняющие роли. Принципы разделены на три компонента:

1. Обязанность государства защищать права человека
2. Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека
3. Требование к государству и предприятиям предоставлять доступ к эффективным средствам правовой защиты жертвам нарушений прав человека

Многие эксперты называют создание Принципов наиболее важным событием в области ответственной деловой практики за последние 20 лет. Однако важно отметить, что **они не создали каких-то новых законов или правил**. Принципы всего лишь обеспечивают инклюзивные подходы, согласованность политики, минимальность стандартов и **логическую последовательность оценки и управления рисками для прав человека**.

В настоящем учебном пособии основное внимание уделяется второму пункту, а именно корпоративной ответственности за соблюдение прав человека, и минимальным стандартам для проведения процедуры должной осмотрительности. Начинается руководство, однако, с обсуждения происхождения повестки дня в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (BHR) с тем, чтобы провести разграничение между должной осмотрительностью и другими концепциями, такими как корпоративная социальная ответственность или ответственное деловое поведение.

## 1.2 Введение в руководство

### Цель

Основная цель руководства – помочь ведущим тренинга информировать предприятия о том, как проводить процедуру должной осмотрительности в соответствии с международными стандартами, установленными в Принципах. В частности, руководство помогает предприятиям понять, каким образом выявлять, предотвращать, смягчать и отчитываться о мерах по устранению неблагоприятного воздействия на права человека.

Для достижения этого также дается объяснение всем Принципам и основы для работы в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека.

### Целевая аудитория

Настоящий учебный модуль **предназначен для представителей деловых кругов**, будь то на руководящих должностях высшего или среднего звена или на функциональных должностях, связанных с продажами, управлением цепочками поставок, юридическими вопросами и соблюдением нормативных требований, а также

отчетами по социальной и экологической устойчивости. Вместе с тем, обучение предназначено не только для людей, работающих в бизнес-секторе. Оно будет также полезно тем организациям, которые выступают за усовершенствование методов процедуры должной осмотрительности, включая структуры ООН, организации гражданского общества (ОГО) или национальные правозащитные учреждения (НПЗУ).

### Размер аудитории

Материал рассчитан как на проведение обучения в формате вебинаров, так и в формате личных встреч. В идеале обучение в любом формате одновременно может проходить **не более 25 человек**. В группе большего размера будет сложно проводить обсуждения и выполнять упражнения, что может замедлить процесс.

### Формы обучения

Программа разработана таким образом, чтобы обучение можно было адаптировать для конкретных аудиторий в зависимости от их уровня осведомленности о Принципах. Например, «Часть I. Введение в предпринимательскую деятельность в аспекте прав человека» можно пропустить в случае обучения экспертов по устойчивому развитию, уже хорошо разбирающихся в материале. Большое количество материала в сессиях и модулях также позволяет ведущему тренинга выбирать формы подачи материала. Возможен краткий курс или полноценная подготовка. По оценкам, прохождение частей I и II тренинга займет пять полных дней. Обучение может проводиться консультантами, представителями ОГО, сотрудниками НПЗУ, ООН и другими. Обучение можно прерывать панельными дискуссиями с участием местных экспертов или даже выездами на места проведения операций для ознакомления с передовым опытом.

Настоящий учебный пакет ПРООН включает три элемента: 1) данное руководство по организации обучения; 2) набор слайдов для наглядности, и 3) онлайн-инструмент для самостоятельной оценки положения в области прав человека, который помогает участникам понять, как выявлять и расставлять приоритеты рисков в соответствии с их масштабом, объемом, непоправимостью и факторами вероятности. Пункты 2 и 3 доступны только для сотрудников ПРООН. Если вы заинтересованы в услугах ПРООН по обучению, пожалуйста, свяжитесь с [bizhumanrights.asia@undp.org](mailto:bizhumanrights.asia@undp.org).

### Организация

**Обучение состоит из двух частей.** В части I дается введение в повестку дня «Предпринимательская деятельность в аспекте прав человека». Часть II – тренинг по процедуре должной осмотрительности в области прав человека.

Часть I представляет собой общий обзор широкой концепции предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, включая введение в Принципы. Этот раздел поможет предприятиям лучше понять разницу между этой концепцией и корпоративной социальной ответственностью (КСО). Эта часть разделена на три модуля:

- + Модуль 1: Обоснование темы для представителей бизнеса
- + Модуль 2: Основы концепции предпринимательской деятельности в аспекте прав человека
- + Модуль 3: Введение в Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека

К концу первой части тренинга участники получат четкое представление об основах РПООН. Что не менее важно, они лучше поймут историю вопроса «Предпринимательская деятельность в аспекте прав человека», ее актуальность для движений за социальную справедливость в прошлом и ее место в современном мире. Часть II разделена на два модуля:

- + Модуль 1: Введение в Компонент 2
- + Модуль 2: Процедура должной осмотрительности в области прав человека

Вторая часть содержит обзор четырех шагов, необходимых для проведения процедуры должной осмотрительности:

- + Выявление и оценка фактического и потенциального воздействия на права человека
- + Учет выводов и принятие мер на их основе
- + Отслеживание эффективности мер
- + Ответность об устраниении воздействий

К концу части участники будут знакомы с концепциями должной осмотрительности (как в ходе обучения, так и в ходе использования инструмента по самостоятельной оценке положения в области прав человека) для выявления и приоритизации рисков.

## Методология

Руководство по организации обучения, ориентированное на подачу материала, в основном состоит из лекций. Чтобы помочь ведущему тренинга в передаче материала, каждый модуль и раздел содержит пошаговые инструкции, справочный материал, тематические исследования, наглядные материалы и заголовки тем в форме вопросов. Такие заголовки, помеченные также служат заголовками для слайдов, представленных в прилагаемой презентации.

В обучении также используются проверочные тесты, групповая работа и другие инструменты для повышения интерактивности, помогающие участникам более глубоко понять обсуждаемые темы.

Детали, примечания и интерактивные компоненты отмечены в руководстве следующим образом

	<b>Интерактивный компонент</b>
	<b>Время</b>
	<b>Цель</b>
	<b>Методология</b>
	<b>Примечание для ведущего</b>
	<b>Процедура</b>

:

Как отмечалось выше, Руководство сопровождается **набором слайдов**, который соответствует нижеследующему материалу и помогает в проведении обучения вживую. Учебное пособие и презентация будут периодически обновляться. Руководство по обучению также дополнено **инструментом по самостоятельной оценке положения в области прав человека**.

## 1.3 Краткий обзор

Как отмечалось выше, любое обучение должно дать глубокие знания, но в доступной форме. Настоящее обучение ориентировано скорее на последнее, поскольку опыт показывает, что многие специалисты в области бизнеса не рассматривают ПРООН как партнера, который поможет им глубже изучить свои профили рисков и раскрыть корпоративные процессы. Они обращаются к ПРООН за дополнительной информацией, а затем сами определяют дальнейшие действия. Этот факт согласуется с уникальной добавленной стоимостью, создаваемой ПРООН в области должной осмотрительности.



Настоящий материал не претендует на звание стандарта для учебных пособий по должной осмотрительности в области прав человека. Наоборот, он направлен на то, чтобы обогатить среду для более широкого внедрения этой концепции, чтобы предприятия, бизнес-консультанты и ассоциации, а также организации гражданского общества и государственные регулирующие органы могли говорить на одном языке и вместе определять путь вперед.



# ЧАСТЬ I: ВВЕДЕНИЕ В КОНЦЕПЦИЮ «ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В АСПЕКТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА»

—





## Знакомство

Попросите участников представиться, представить организацию и свою роль в ней. Если в обучении участвует большая группа или если обучение проводится в виде вебинара, создайте круговую диаграмму с названиями разных секторов, которые представляют участники, например, сфера производства, сельское хозяйство, горнодобывающая промышленность, туризм и другие (в процентном соотношении), или если аудитория состоит не только из представителей деловых кругов, то диаграмму, показывающую какой процент составляет бизнес, правительство и представители гражданского общества.

## Модуль 1: Обоснование темы для представителей бизнеса



50 минут



Модуль позволит участникам лучше понять важность соблюдения прав человека, а также значимость Принципов для их компаний. К концу этого занятия участники также узнают о более широких силах, придающих импульс теме предпринимательской деятельности в аспекте прав человека.



Занятие начинается с лекции и заканчивается тестом для проверки знаний.



Часто участники, приходя на тренинг, считают, что концепция предпринимательской деятельности в аспекте прав человека - это просто часть процесса соответствия нормативным нормам или связи с общественностью. Таким образом, обоснование темы для представителей бизнеса является ключом к обеспечению активной заинтересованности в остальной части обучения. Более того, представители деловых кругов часто неправильно понимают термин «права человека» и отождествляют его только со случаями вопиющих нарушений прав человека, таких как пытки или этнические чистки. Они могут задаться вопросом, как это может быть связано с предпринимательской деятельностью.

Если ведущий тренинга считает, что участники уже знакомы с темой прав человека и повесткой предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, этот модуль можно пропустить.



1. Сообщите участникам, что занятие продлится 50 минут.
2. Начните с обсуждения различных источников давления на бизнес в современном мире. Оставьте достаточно времени, чтобы осветить законодательство, которым руководствуются компании в отношении отчетности и проведения процедуры должной осмотрительности в области прав человека

**Какую роль играют деловые партнеры и инвесторы в реализации программы «Предпринимательская деятельность в аспекте прав человека»?**

Большинство предприятий работают в соответствии с набором основных ценностей, выраженных в заявлениях о миссии, кодексах поведения и других документах, которые должны обеспечивать соблюдение прав человека.

Тем не менее, в последние годы резко возросла обеспокоенность общественности нарушениями прав человека в коммерческой деятельности и глобальных цепочках поставок.

Правительства, группы по защите прав потребителей, банки, отраслевые торговые группы и журналисты среди прочих оказывают значительное давление на компании, ведущие бизнес в Азии.

Как институциональные, так и частные инвесторы проявляют все больший интерес к компаниям со сниженными экологическими, социальными и управленческими рисками (ESG). Для проверки благонадежности компании, они обращаются к корпоративным индексам, таким как, например:

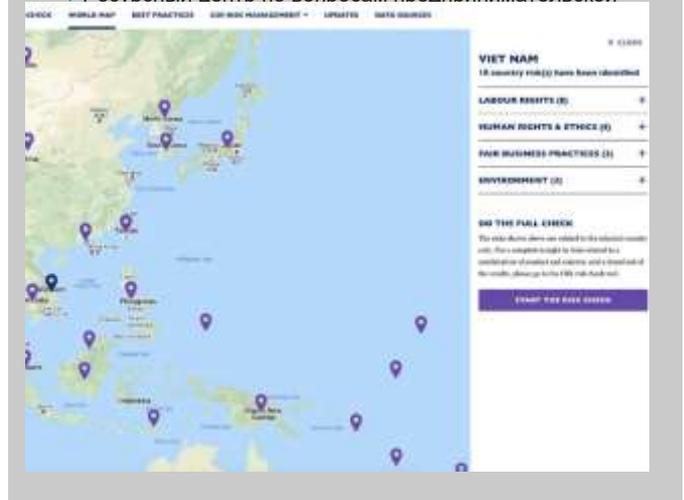


Источник: комментарий BlackRock о деятельности в области прав человека, [www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-commentary-engagement-on-human-rights.pdf](http://www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-commentary-engagement-on-human-rights.pdf)

Риски для прав человека теперь легче отслеживать через веб-ресурсы, в том числе:

+ Проверка рисков КСО [www.mvoriscochecker.nl/en](http://www.mvoriscochecker.nl/en)

+ Ресурсный центр по вопросам предпринимательской



CSR Risk Check (на примере рисков Вьетнама), 2020



Система контрольных показателей в области прав человека (CHRB) – [www.corporatebenchmark.org](http://www.corporatebenchmark.org)

Индекс устойчивости Доу-Джонса – [www.spglobal.com/esg/csa](http://www.spglobal.com/esg/csa)

Все чаще торговые санкции и запреты на товары определенных компаний используются для устранения принудительного труда, детского труда и других рисков для прав человека.

## ❖ Какое влияние оказывает изменение нормативно-правовой базы на предпринимательскую деятельность в аспекте прав человека?

Значительно увеличилось количество законодательных и нормативных актов, касающихся прав человека, в том числе законов, обязывающих раскрывать информацию о процессах в области прав человека, которые распространяются на деятельность компании и цепочку поставок. Среди них:

1. Закон Калифорнии о прозрачности в цепочках поставок (2010) – [oag.ca.gov/SB657](http://oag.ca.gov/SB657)
2. Великобритания - Закон о современном рабстве (2015) – [legislation.gov.uk/ ukpga/2015/30/contents/enacted](http://legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted)
3. Австралия - Закон о современном рабстве (2018) – [legislation.gov. au/Details/C2018A00153](http://legislation.gov.au/Details/C2018A00153)

В дополнение к законодательству о раскрытии информации, существует множество новых обязательных законов о процедуре должной осмотрительности, обязывающих компании «знать и показывать» и сообщать о рисках для прав человека в ходе операций и цепочек поставок. Среди них:

1. Франция – Закон об обязательном надзоре (2017)
2. Нидерланды – Закон о должной осмотрительности в отношении детского труда (2019)
3. Германия – Закон о цепочках поставок (2021)

Такие изменения в законодательстве обязывают компании со штаб-квартирами в разных странах требовать от своих деловых партнеров и поставщиков в других странах доказательств о снижении рисков и негативных последствий с помощью процедуры должной осмотрительности.

Карту развития процедуры обязательной должной осмотрительности см. на портале Ресурсного центра по вопросам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека по ссылке [business-humanrights.org/en/big-issues/commandary-due-diligence](http://business-humanrights.org/en/big-issues/commandary-due-diligence).

Повышенное внимание к правам человека проявляется также в форме принятия уголовных законов и режимов санкций. Эти законы наказывают предприятия, деятельность которых вызывает нарушения прав человека или которые извлекают выгоду из них. Некоторые из них:

1. Закон США о повторном разрешении на защиту жертв торговли людьми
2. Закон Великобритании о криминальных финансах
3. Глобальный закон Магнитского в США

Все больше законов запрещают импорт или экспорт товаров из определенных стран из-за несоблюдения ими прав человека.

Правительства также реагируют путем реализации Руководящих принципов ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека посредством национальных планов действий (НПД). НПД представляют общегосударственный подход к решению проблемы. Они помогают правительствам выявлять проблемы и планировать ответные действия с участием множества заинтересованных сторон.



«Приходит все большее и большее понимание того, что для достижения целей, заявленных в Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, необходима нормативная база.»

Хейди Хаутала, вице-президент Европарламента



Если у вас есть учетная запись Mentimeter, вы можете скопировать следующие слайды к ниже приведенным вопросам, зайдя в онлайн-презентацию Часть I — Модуль 1, Сессия 1. Страница также доступна после сканирования данного QR-кода



**Какие из следующих стран или территорий обязывают компании проводить процедуру должной осмотрительности? Выберите один вариант.**

- A. Франция
- B. Австралия
- C. Великобритания
- D. Калифорния

По состоянию на 2021 год, правильный ответ — **A**. Из вариантов выше, только Закон об обязательном надзоре, принятый Франции «устанавливает юридическое обязательство для материнских компаний выявлять и предотвращать неблагоприятное воздействие на права человека и окружающую среду в результате их собственной деятельности, деятельности компаний, которые они контролируют, а также деятельности их субподрядчиков и поставщиков, с которыми у них установлены деловые отношения», согласно Европейской коалиции корпоративной справедливости, доступной по ссылке: [corporatejustice.org/publications/faqs-french-duty-of-vigilance-law](https://corporatejustice.org/publications/faqs-french-duty-of-vigilance-law)

Калифорнийский закон о прозрачности цепочек поставок не требует проведения процедуры должной осмотрительности. Законы Великобритании и Австралии о современном рабстве требуют сообщать о случаях современного рабства в деятельности и цепочки поставок, а также шаги, предпринятые для реагирования на выявленные риски. Однако они не обязывают отчитывающиеся предприятия проводить процедуру должной осмотрительности.

**У какой из следующих стран отсутствует НПД в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека? Выберите один вариант.**

- A. Германия
- B. Швеция
- C. Таиланд
- D. США

По состоянию на 2021 год, правильный ответ — **D**, США. У Соединенных Штатов есть единственный в мире НПД по ответственному ведению бизнеса. Ответственное деловое поведение, как это определено в Руководящих принципах ОЭСР для многонациональных предприятий, касается налогов, защиты прав потребителей, законодательства о конкуренции, борьбы с коррупцией, экологических вопросов и прав человека. Освещение прав человека взято из Руководящих принципов.

## Модуль 2: Основы концепции предпринимательской

### деятельности в аспекте прав человека.

	200 минут (3 часа 20 минут)
	Участники познакомятся с основными аспектами концепции «Предпринимательская деятельность в аспекте прав человека», без углубления в Руководящие принципы (РПООН). Они также узнают историю концепции и поймут важность РПООН.
	Некоторые участники на этом этапе еще могут не понять отличия BHR от понятий корпоративной социальной ответственности и/или работы по обеспечению экологической устойчивости. Они также могут полностью не знать истории и сил, формирующих повестку BHR. Без более глубокого понимания разницы этих понятий или истории РПООН, работа, связанная с BHR, превращается в очередное задание для галочки или проект по информированию, делегированный команде по связям с общественностью

### Сессия 1: Что такое права человека?

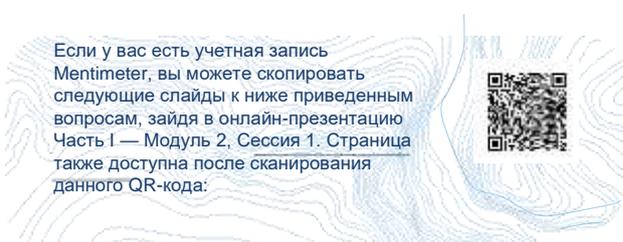
	50 минут
	К концу этого занятия участники познакомятся с концепцией прав человека и получат общее представление о том, какие права человека часто нарушаются в бизнес-среде и на этапах цепочки создания стоимости.
	Эта сессия проводится в виде лекции, с вопросами для обсуждения
	По опыту многих, кто работает над вопросами BHR, необходимо посвятить некоторое время объяснению того, что такое права человека (и что к ним не относится). Во многих случаях, слыша «права человека», предприниматели в первую очередь представляют гражданские и политические права. В их голове образы политических протестов, актов религиозной нетерпимости или жертв пыток, и они могут задаваться вопросом, как это всё связано с предпринимательской деятельностью.
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Сообщите аудитории, что занятие будет длиться 50 минут.</li><li>2. Объясните, что оно состоит из лекции и обсуждения.</li><li>3. Начните с вопроса: Что такое права человека?</li><li>4. Организуйте обсуждение вопросов и ответов.</li></ol>

### Что такое права человека?

#### Обсуждение

1. Что такое права человека?
2. Какие права человека часто нарушаются в бизнес-среде и на этапах цепочки создания стоимости?

Для второго вопроса используйте облако ключевых слов в Mentimeter. Поразмышляйте над наиболее популярными ответами участников. Почему одни типы нарушений прав человека встречаются в облаке чаще, чем другие?



Если у вас есть учетная запись Mentimeter, вы можете скопировать следующие слайды к ниже приведенным вопросам, зайдя в онлайн-презентацию Часть I — Модуль 2, Сессия 1. Страница также доступна после сканирования данного QR-кода:

В основе нашего понимания прав человека лежит представление о том, что каждый человек достоин уважения. Каждый человек имеет право пользоваться правами человека без дискриминации по признаку расы, религии, национальности, политических убеждений, пола и других социальных признаков. Все эти права взаимосвязаны и неотделимы. Права человека часто выражены и гарантируются законом, в том числе в договорах и конвенциях.

**Всеобщая декларация прав человека** считается основным документом, регулирующим права человека, однако также существуют:

- + Международный пакт о гражданских и политических правах
- + Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах

В совокупности все три документа составляют Международный билль о правах человека.

Трудовые права закреплены в Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда, которая включает четыре категории принципов и прав:

- + Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров
- + Ликвидация принудительного труда
- + Ликвидация детского труда
- + Запрещение дискриминации в сфере труда

Эти права также закреплены в восьми основных конвенциях Международной организации труда (МОТ)

Эти восемь основных конвенций охватывают вопросы, которые считаются основополагающими принципами и правами в сфере труда:

1. Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию 1948 года (№ 87)
2. Конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров 1949 года (№98) 98)
3. Конвенция о принудительном труде 1930 г. (№ 29) (и Протокол к ней от 2014 г.)
4. Конвенция об упразднении принудительного труда 1957 года (№ 105)
5. Конвенция о минимальном возрасте, 1973 г. (№ 138)
6. Конвенция о наихудших формах детского труда 1999 года (№ 182)
7. Конвенция о равном вознаграждении 1951 года (№ 100)
8. Конвенция о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111)

### **Каковы различия между обязанностями государства и бизнеса в отношении прав человека?**

Государства несут обязательство уважать, защищать и соблюдать права человека, изложенные в международных конвенциях по правам человека, ратифицируемых ими. Обязательство государств уважать права человека означает, что они должны воздерживаться от вмешательства или ограничения осуществления прав человека. Их обязанность защищать права человека требует от них защиты отдельных лиц и групп от нарушений прав человека третьими сторонами, в том числе коммерческими предприятиями. Государства обязуются предпринимать действия для облегчения осуществления основных прав человека.<sup>1</sup>

С другой стороны, предприятия, как правило, не несут обязательств по договорам о правах человека уважать или защищать права. Однако предприятия, как и другие негосударственные субъекты, такие как незаконные вооруженные группы, могут влиять на осуществление прав человека.

Согласно Компоненту 2 РПООН, предприятия обязаны уважать права человека.

На этом рисунке показаны различные риски для прав человека, связанные с предпринимательской деятельности, на основе анализа случаев нарушений прав человека предприятиями в Европе. См. Агентство ЕС по основным правам (2019 г.). Нарушения прав человека, связанные с предпринимательской деятельности, зарегистрированные в ЕС, и доступные средства правовой защиты. Доступно: [fra.europa.eu/en/publication/2019/business-related-human-rights-abuse-reported-eu-and-available-remedies](https://fra.europa.eu/en/publication/2019/business-related-human-rights-abuse-reported-eu-and-available-remedies)

Figure 1: Total number of incidents identified in the research, by Charter article

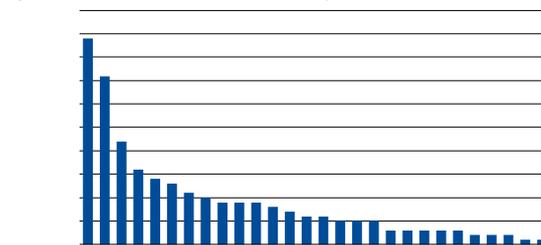


Рисунок 1: Общее количество инцидентов, выявленных в ходе исследования, по статьям Хартии.  
 Защита переносимой среды  
 Справедливые условия труда  
 Недискриминация  
 Право на жилье  
 Право на эффективное средство правовой защиты и справедливое судебное разбирательство  
 Право собственности  
 Уважение к частной и семейной жизни  
 Здоровье  
 Человеческое достоинство  
 Запрещение рабства и принудительного труда  
 Право на свободу и безопасность  
 Защита персональных данных  
 Защита при несоблюдении умственных способностей  
 Свобода собраний и объединений  
 Право на коллективные переговоры и действия  
 Право на неприкосновенность личности  
 Запрещение пыток и бесчеловечного или унижающего достоинство обращения или наказания  
 Свобода выбора профессии и право заниматься трудом  
 Свобода слова и информации  
 Равенство между женщинами и мужчинами  
 Право работников на информацию и консультации в рамках предприятия  
 Социальное обеспечение и социальная помощь  
 Защита потребителей  
 Свобода мысли, совести  
 Доступ к услугам общесоциального значения  
 Право на эффективное руководство  
 Право на образование  
 Право ребенка  
 Источник: Агентство ЕС по основным правам, 2019

Деятельность предприятий может влиять на реализацию всех международно признанных прав человека, но наиболее распространенными является:

- + Несправедливая заработная плата и злоупотребление или сверхурочные часы работы
- + Дискриминация на рабочем месте
- + Принудительный и подневольный труд
- + Детский труд и труд молодежи
- + Права коренных народов
- + Права женщин
- + Права инвалидов
- + Права ЛГБТИ
- + Участие и консультации
- + Нарушения охраны труда и техники безопасности
- + Загрязнение и токсичные или опасные химические вещества
- + Нарушения прав землепользования и собственности
- + Вопросы инклюзивности и участия
- + Воздействие на сообщество
- + Нарушение прав конфиденциальности
- + Дискриминация по признаку пола
- + Сексуальные домогательства
- + Проблемы, связанные с тестированием продукта
- + Реклама, маркетинг и интеллектуальная собственность
- + Незаконное или вредоносное использование продукта
- + Злоупотребление властью
- + Неправомерное использование частных сил безопасности

<sup>1</sup> Частично взято из публикации Организации Объединенных Наций «Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека: руководство по толкованию», Организация Объединенных Наций, (2012 г.), с. 9

Проведя оценку воздействия на права человека, Соса-Кола пришла к выводу, что ее деятельность влияет на следующие права человека. См. Отчет Соса-Кола о правах человека за 2016–2017 гг., доступно: [coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf](https://www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf)



19 Существенные риски для прав человека:

- 20 Безопасность и здоровье всех работников/защита
- 22 Равенство/недопущение дискриминации и связанные с этим вопросы/риски
- 25 Детский труд
- 26 Принудительный труд мигрантов/принудительный труд сезонных рабочих
- 28 Свобода ассоциации
- 29 Доступ к водным ресурсам
- 32 Рабочее время
- 33 Здоровый образ жизни
- 34 Права на землю
- 36 Безопасность/качество продукции



Прежде чем закончить, кратко сравните этот неисчерпывающий список с картой рисков в облаке ключевых слов, составленном в начале занятия.



## Сессия 2: В чем разница между КСО и ВНР?



50 минут



К концу занятия участники должны понять разницу между КСО и ВНР.



Лекция и затем тест.



Участники тренинга на этом этапе уже могут иметь четкое представление о КСО, учитывая ее широкое распространение в деловых кругах. Поэтому особенно важно, чтобы ведущий отличал КСО от ВНР. Важно отметить, что КСО не имеет международного определения, и некоторые организации все реже и реже ссылаются на КСО.

Тест в конце обсуждения должен помочь прояснить разницу между двумя понятиями. Если у ведущего есть доступ к программному обеспечению для опросов, такому как Mentimeter или SurveyMonkey, ответы могут быть введены со смартфонов. Результаты представляются группе до того, как будет дан правильный ответ. Если программное обеспечение для проведения опросов недоступно, ведущий может попросить участников поднимать руки для голосования, а затем выбрать одного человека, который объяснит свой выбор.

Эта сессия основана на статье «Сопоставление КСО и ВНР: преодоление разрыва между ответственностью и подотчетностью» профессора Аниты Рамасастри, члена Рабочей группы ООН по ВНР.

1. Сообщите участникам, что занятие продлится 50 минут
2. Сообщите участникам, что к концу обсуждения они поймут различия между КСО и ВНР. Объясните, что во время лекции вы будете отвечать на вопросы. Оставьте время для обсуждения каждого вопроса теста.

В то время как предприятия все чаще отражают принципы, лежащие в основе международных трудовых норм, в своей политике КСО, МОТ считает важным подчеркивать добровольный характер КСО.

Веб-сайт МОТ по КСО: [www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS\\_101253/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS_101253/lang--en/index.htm)

### ❖ В чем разница между КСО и ВНР?

И ВНР, и КСО поощряют ответственную и общественно полезную деятельность, но обе концепции имеют ключевые различия и, следовательно, разные черты. Не существует международного определения или согласованной декларации КСО.

КСО происходит от ученых бизнес-академии; основное внимание уделяется созданию ценности и связям с общественностью. КСО часто включает в себя благотворительность.

ВНР является результатом работы ученых-правоведов и правозащитников; основное внимание уделяется подотчетности.

КСО	ВНР
<ul style="list-style-type: none"><li>+ КСО основана на волонтеризме и ожиданиях ответственности, вытекающих из роли корпораций как членов общества.</li><li>+ КСО основана на самостоятельном принятии решений и добровольных мерах, а не на государственном регулировании.</li><li>+ КСО иногда называют «благотворительностью» или «корпоративной филантропией».</li><li>+ КСО может рассматривать вопросы социальной справедливости, но без учета прав человека.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>+ ВНР основывается на основном наборе норм прав человека.</li><li>+ ВНР более узко ориентирован на привлечение корпораций к ответственности за вред, причиненный ими или которому способствовала их собственная деятельность или непосредственно связанный с их деятельностью, продуктами или деловыми отношениями.</li><li>+ ВНР подчеркивает роль государства, а также независимую и дополняющую роль бизнеса.</li><li>+ ВНР фокусируется на доступе к средствам правовой защиты для жертв нарушений прав человека, связанных с коммерческой деятельностью</li></ul>

Существуют и другие концепции ответственного делового поведения. Среди них — Создание общей ценности, или практика создания экономической ценности, создавая при этом ценность для общества.<sup>2</sup> Как бы убедительно она не звучала, критики отмечают, что эта концепция в значительной степени игнорирует проблемы и злоупотребления, вызванные предпринимательской деятельностью.<sup>3</sup> Таким образом, создание общей ценности более тесно связано с корпоративной социальной ответственностью, чем с ВНР. Однако КСО и ВНР не исключают друг друга, они могут и должны сосуществовать.

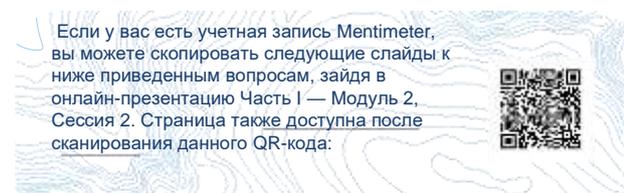
2 Майкл Э. Портер и Марк Р. Крамер, Создание общей ценности: как заново изобрести капитализм — и запустить волну инноваций и роста. Harvard Business Review, январь-февраль 2011 г.

3 О, мистер Портер, новая большая идея от величайшего из ныне живущих гуров бизнеса кажется немного недоработанной, The Economist, 12 марта 2011 г.

«По своей сути в BHR большее внимание уделяется жертвам или пострадавшим сообществам и формулируются их опасения с точки зрения прав, прописанных на договорах, с тем, чтобы создать четкую основу для средств правовой защиты и правосудия».

Анита Рамасастри, Рабочая группа ООН по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека

## Тест



*Вы — управляющий крупной фабрикой в сельской местности, и много ваших фабрик расположены вдоль водного пути. Являются ли следующие сценарии случаями КСО или BHR?*

**Вспыхнула страшная вирусная инфекция, поразившая органы дыхания населения соседней страны, где компания продает свою продукцию (предприятие не несет ответственности за инфекцию или ее распространение). Директор фабрики решает собрать добровольные пожертвования среди персонала для обеспечения нуждающихся едой и средствами индивидуальной защиты. КСО или BHR?**

Ответ: **КСО**. В данном случае фабрика показала себя как организация, которая заботится о благополучии клиентов. Но если деятельность фабрики не вызывала, не способствовала или не была напрямую связана с инфекцией, предоставление продуктов питания и СИЗ является добровольным действием и, таким образом, является примером КСО.

**Вирусная инфекция быстро распространяется и уже пересекла границы. Предприятие следит за состоянием общежитий, в которых проживает значительное число рабочих-мигрантов. Понимая, что эти общежития слишком тесны и могут способствовать распространению вирусной инфекции, передающейся воздушно-капельным путем, фабрика быстро возводит временные жилые помещения, чтобы обеспечить больше места для каждого работника. КСО или BHR?**

Ответ: **BHR**. Поскольку компания предоставляет жилье своим работникам, она обязана обеспечить, чтобы предоставленное жилье не мешало им пользоваться своими правами человека.

**Дети из общины рядом с фабрикой не получают образования. Хотя эти дети никак не связаны ни с нынешними, ни с бывшими работниками фабрики, рабочие по-прежнему считают, что нужно что-то делать. Вместе с другими компаниями фабрика решает помочь построить школу для детей. КСО или BHR?**

Ответ: Вероятно, **КСО**. Хотя это обязательная и важная работа в сфере КСО, строительство школы осуществляется не в ответ на неблагоприятное воздействие фабрики на права человека.

**Дети, купающиеся в местном водоеме рядом с фабрикой, внезапно заболевают от промышленных загрязнений. Фабрика решает проблему загрязнения и оказывает медицинскую помощь. КСО или BHR?**

Ответ: **BHR**. В данном случае фабрика несет ответственность за проблему, так как загрязнение связано с ее собственной деятельностью. Кроме того, фабрика может нарушать законы, запрещающие сброс токсичных или опасных химикатов.

**Некоторые члены сообщества не могут читать объявления фабрики о приеме на работу, потому что они написаны на языке другой этнической группы. Эта этническая группа лучше образована и считается в целом более зажиточной. То есть объявления специально составлены таким образом, чтобы только самые образованные кандидаты подали заявки, а не потому, что работа требует знания языка, на котором была написано объявление. После того, как об этом написали газеты, компания вносит изменения и предлагает приложения на местных этнических и других языках. Являются ли изменения примером КСО или BHR?**

Ответ: **BHR**. В данном случае компания использует язык как средство косвенной дискриминации сегмента населения по этническому признаку, даже если она не собирается этого делать (цель использования выбранного языка состоит в том, чтобы нанять более образованных работников). Поскольку фабрика дискриминирует группу по определенному признаку, что противоречит праву на исключение дискриминации, это вопрос BHR.

## Сессия 3: Краткая история принципов ответственного ведения бизнеса

 50 минут

 Участники узнают о некоторых ранее принятых руководствах по ответственному ведению бизнеса с тем, чтобы лучше понять идеи РПООН.

 Лекция и затем обсуждение.

 На второй и третьей сессиях участникам предлагается краткая история концепции предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, чтобы участники могли лучше понять его эволюцию. Этот раздел можно передать в краткой форме или пропустить совсем в зависимости от осведомленности аудитории в данном вопросе. Для многих участников этот раздел будет интересным историческим экскурсом и отступлением от обсуждений норм, принципов и стандартов. Тем не менее, он структурирован как лекция, и модуль не предполагает взаимодействия участников.



1. Сообщите участникам, что занятие продлится 50 минут.
2. Сообщите участникам, что к концу занятия они будут знать об истории принципов ответственного ведения бизнеса.
3. После лекции организуйте обсуждение.

### Откуда произошли принципы делового поведения?

Существует два набора добровольных руководящих принципов, предшествовавших РПООН, касающихся бизнеса и соблюдения компаниями прав человека.

Понимание факторов, которые привели к разработке Принципов Салливана и Макбрайда, помогает нам осознать важность РПООН.

1. Принципы Салливана (1977 г.) – Южная Африка
2. Принципы Макбрайда (1984 г.) – Северная Ирландия

### Принципы Салливана

Принципы Салливана — это добровольный кодекс поведения для компаний, разработанный в 1977 году и направленный на оказание экономического давления на Южную Африку в знак протеста против ее системы апартеида. Принципы Салливана были направлены на изменение поведения многонациональных компаний, работающих в Южной Африке.

Принципы Салливана включают семь пунктов, в том числе:

- + Недопущение сегрегации рас во всех вопросах питания, удобства и работы

- + Увеличение числа чернокожих и других небелых на руководящих и контролирующих должностях
- + Улучшение качества жизни чернокожих и других небелых вне рабочего места: жилье, транспорт, школа, места отдыха и здравоохранения.

Принципы Макбрайда были введены в действие в 1984 году как корпоративный кодекс поведения для компаний, ведущих бизнес в Северной Ирландии.

Принципы Макбрайда включают девять пунктов, в том числе:

- + Увеличение количества представителей недопредставленных религиозных групп среди числа работников.
- + Обеспечение достаточной безопасности сотрудников из числа меньшинств как на рабочем месте, так и во время поездок на работу и с работы.
- + Запрет провокационной религиозной или политической символики на рабочем месте
- + Процедуры увольнения, отзыва и освобождения от должности не должны ставить одну религиозную группу в более выгодное положение.

### Какое отношение эти принципы имеют к РПООН?

- + Принципы Салливана и Макбрайда являются одними из первых добровольных руководств, посвященных конкретным вопросам на определенных территориях: Южная Африка и апартеид, Северная Ирландия и религиозная напряженность.
- + Оба документа описывают роль бизнеса в борьбе с нарушениями прав человека. Эти ранние усилия привели к разработке будущих стандартов.

 Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий — не имеющие обязательной силы Руководящие принципы ответственного ведения бизнеса — были приняты в 1976 году. Трехсторонняя декларация принципов МОТ, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, была принята в 1977 году.

Однако ни в Руководящих принципах ОЭСР, ни в Декларации МОТ ответственная деловая практика не рассматривалась в аспекте прав человека, как это было в Принципах Салливана и Макбрайда. Позднее Руководящие принципы ОЭСР были обновлены и включили важные элементы UNGP, включая подход к должной осмотрительности.

И Руководящие принципы ОЭСР, и Декларация МОТ теперь соответствуют основным характеристикам и направленности UNGP.

## Как РПООН возникли внутри ООН?

В 1977 году Генеральная Ассамблея ООН **создала Центр по транснациональным корпорациям**. Основная задача заключалась в разработке кодекса поведения для транснациональных корпораций, в котором основное внимание уделялось бы практике ответственного и справедливого инвестирования. Среди вопросов, вызывающих обеспокоенность, было поведение многонациональных предприятий, работающих в основном в условиях Глобального Юга, где верховенство закона было слабым или где многонациональные предприятия имели чрезмерное влияние на правительства и людей. И государства, и транснациональные корпорации не воспринимали многие меры, предпринятые Центром ООН по транснациональным корпорациям. И усилия по разработке глобального кодекса поведения были прекращены в начале 1990-х годов.

Бизнес-сообщество и правительства, по-видимому, не были готовы к появлению международного стандарта, регулирующего все последствия коммерческой деятельности для прав человека на многие годы после. Многие оправдывали свое бездействие необоснованным, но убедительным доводом о том, что именно экономическое развитие приводит к еще большему уважению прав человека.

Тем не менее, ряд не связанных между собой, но громких ситуаций привлек внимание и участие международного сообщества (хотя большая часть из них ограничивалась Соединенными Штатами и Европой). Эти события, происходящие вне процессов ООН, еще больше ускорили процесс. Среди таких событий:

- + Беспорядки во время встречи министров Всемирной торговой организации (ВТО) в Сиэтле в 1998 году.
- + Юристы по правам человека и гражданским правам в 1996–1999 годах использовали Закон США о правонарушениях в отношении иностранцев для возбуждения дел в судах США против Royal-Dutch Shell, Unocal и Техасо.
- + Движение против потогонной торговли середины 1990-х гг.
- + Урегулирование исков жертв Холокоста в 1999 г. к швейцарским банкам, европейским страховым компаниям и немецким корпорациям в связи с их участием во Второй мировой войне
- + В 2006 году фильм «Кровавые алмазы», рассказывающий о роли добычи драгоценных камней в разжигании конфликта в Африке, выходит на экраны и привлекает международное внимание.
- + Судебный иск в 2007 г. против поставщика веб-услуг Yahoo за передачу конфиденциальной информации о диссидентах правительству.

По мере того, как масштабы и охват вопросов прав человека в сфере бизнеса, привлекали все большее внимание, стало понятно, что это повлияет на направление международной торговой и инвестиционной политики.

По некоторым показателям бизнес, гражданское общество и правительство оказались в более тесном взаимодействии друг с другом. Были стимулы для реализации общего подхода.

В 2000 году Генеральный секретарь ООН Кофи Аннан инициировал **Глобальный договор ООН**, мандат которого заключается в «продвижении ответственной деловой практики и ценностей ООН среди мирового бизнес-сообщества и системы ООН».

Цель заключалась в том, чтобы «внедрить десять принципов в предпринимательскую деятельность по всему миру» и «активизировать действия в поддержку более широких целей ООН». Глобальный договор ООН с 9 (теперь 10) принципами требует от компаний оценивать свое поведение в соответствии с ключевыми нормами международного права в области прав человека, а именно Всеобщей декларацией прав человека, Основными трудовыми нормами МОТ и двумя основными соглашениями — МПГПП и МПЭСКП.

**«Согласно первому принципу Глобального договора ООН,] деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека. Так и возник новый стандарт, согласно которому компании теперь оценивают свою деятельность в соответствии с международным правом, а не только с местным законодательством или кодексами поведения».**

Анита Рамасастри

Создатель Глобального договора профессор Джон Рагги в 2005 году был назначен Генеральным секретарем ООН «специальным представителем по вопросам прав человека и транснациональных корпораций и других предприятий». В 2008 году Совет по правам человека попросил Рагги ввести в действие предложенную им структуру «Защита, уважение и средства правовой защиты».

16 июня 2011 г. Совет по правам человека в резолюции A/HRC/RES/17/4 единогласно одобрил Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека для реализации рамок ООН «Защита, соблюдение и средства правовой защиты», предусматривающий — впервые — глобальный стандарт предотвращения и устранения риска неблагоприятного воздействия на права человека, связанного с коммерческой деятельностью.



### Обсуждение

Есть ли у вашего работодателя кодекс, регулирующий поведение сотрудников, стандарты для партнеров по цепочке поставок и/или этические принципы найма? Насколько они эффективны?

Какую роль играют принципы, стандарты и этика в вашей рабочей среде?

Трудно ли добиться согласия внутри вашей компании касательно добровольного соблюдения международных стандартов?

## Сессия 4: Другие многосторонние меры

 50 минут

 Участники познакомятся с другими подходами к ответственному ведению бизнеса и их отличиями от UNGP.

 Лекция и затем тест.

 На этом занятии рассматриваются Руководящие принципы ОЭСР или Трехсторонняя декларация МОТ, но не подробно

 1. Сообщите участникам, что занятие продлится 50 минут, а в конце будет проведен тест для проверки знаний

2. Объясните, что на занятии они познакомятся с другими документами, предшествующими UNGP, в том числе с Руководящими принципами ОЭСР и Декларацией МОТ.

3. Сообщите аудитории, что на этом занятии не предполагается детального изучения политики, руководящих принципов или деклараций ОЭСР или МОТ.

4. Представьте материал следующим образом:

### Какова связь РПООН с другими международными стандартами?

В связи с повышенным вниманием к рискам и последствиям для прав человека, связанным с предпринимательской деятельностью, многосторонние организации создали несколько инструментов, содержащих рекомендации по ответственной деловой практике. К ним относятся Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий, Трехсторонняя декларация принципов МОТ, касающаяся многонациональных корпораций и социальной политики, Глобальный договор ООН, Десять принципов и Стандарты деятельности Международной финансовой корпорации в области экологической и социальной устойчивости и другие. В данной разделе не перечислены и не детализированы все стандарты, а только те, которые имеют связь с РПООН.

### **Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий**

Руководящие принципы ОЭСР содержат принципы и стандарты ответственного ведения бизнеса для многонациональных корпораций, работающих в странах или из стран, присоединившихся к Декларации ОЭСР. Руководящие принципы не имеют обязательной юридической силы для предприятий. Они были приняты в 1976 г. Однако до создания РПООН в 2011 г в Руководящих принципах ОЭСР конкретно вопросы прав человека не упоминались.

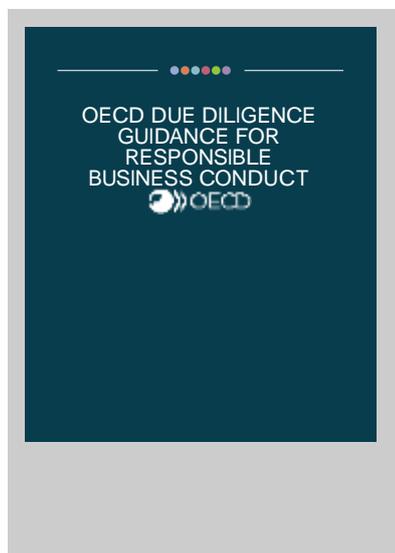
### Что включают в себя Руководящие принципы ОЭСР и как ответственное деловое поведение связано с РПООН?

После создания РПООН Руководящие принципы ОЭСР включили главу о правах человека в свою обновленную версию 2011 года. Помимо главы, посвященной правам человека, Руководящие принципы ОЭСР охватывают следующие вопросы:

- + Вопросы трудоустройства
- + Окружающая среда
- + Взятничество и вымогательство
- + Защита прав потребителей
- + Наука и технология
- + Конкуренция
- + Налоговая политика

Справочное руководство по ответственному деловому поведению дополняет Руководящие принципы, которые следуют положениям РПООН по проведению HRDD.

По вопросам, связанным с правами человека, Руководящие принципы ОЭСР в основном отражают идеи РПООН, хотя и содержат менее подробные предписания и комментарии. Кроме того, в Руководящих принципах ОЭСР предусмотрен внесудебный механизм на уровне государства для рассмотрения заявлений о несоблюдении требований. Эти механизмы называются Национальными контактными пунктами или НКП; они также соответствуют положениям Компонента 3 РПООН



Источник: [mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf](https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf)

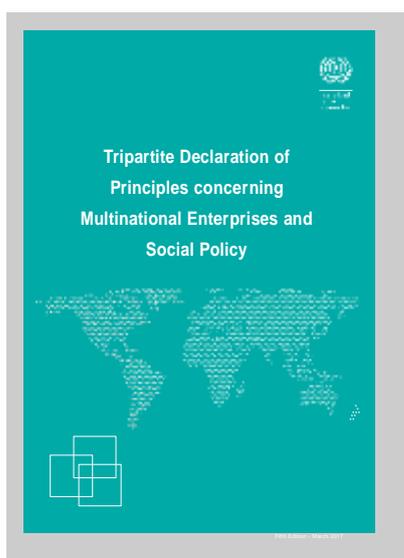
### Какова связь РПООН с другими международными стандартами?

Трехсторонняя декларация принципов МОТ, касающаяся многонациональных корпораций и социальной политики (1977).

Декларация ориентирована на создание достойных условий труда. Она не имеет силы Конвенции.

Её принципы предназначены для многонациональных предприятий, правительств стран производства и принимающих стран, а также организациям работодателей и работников и охватывают такие области, как занятость, обучение, условия труда и жизни, трудовые отношения, а также общую политику:

- + Содействие занятости
- + Социальное обеспечение
- + Исключение принудительного или обязательного труда
- + Эффективные меры искоренения детского труда: минимальный возраст и наихудшие формы
- + Равенство возможностей и обращения
- + Гарантия занятости
- + Заработная плата, льготы и условия труда
- + Безопасность и здоровье
- + Производственные отношения
- + Свобода объединения и право на организацию
- + Ведение коллективных переговоров
- + Консультации
- + Доступ к средствам правовой защиты и рассмотрение жалоб



Как отмечалось ранее, существует также восемь «фундаментальных» конвенций МОТ, охватывающих основные принципы и права в сфере труда. К ним относятся свобода объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров; ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда; эффективное искоренение детского труда; и ликвидации дискриминации в отношении труда и занятий.

Для получения дополнительной информации участники могут перейти по следующим ссылкам:

[www.oecd.org/corporate/mne/](http://www.oecd.org/corporate/mne/)

[www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS\\_570332/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_570332/lang-en/index.htm)



Объясните участникам, что сейчас вы сделаете краткий обзор Глобального договора ООН и его 10 принципов. 10 принципов Глобального договора ООН предшествовали разработке РПООН.

#### **Какова взаимосвязь РПООН и 10 принципов Глобального договора ООН?**

В соответствии с 10 принципами Глобального договора ООН от предприятий требуется поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека и обеспечивать, чтобы они не были замешаны в нарушениях прав человека

Что касается труда, предприятия должны поддерживать свободу объединений и признавать право на ведение коллективных переговоров.

Другие трудовые права включают:

- + Ликвидация всех форм принудительного и обязательного труда
- + Эффективные меры искоренения детского труда
- + Ликвидация дискриминации в сфере труда и занятий

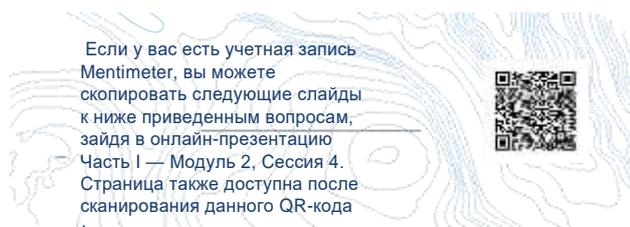
Под заголовком «Окружающая среда» предусматривается, что предприятия должны:

- + Иметь предупредительный подход к экологическим проблемам
- + Предпринимать инициативы по продвижению экологической ответственности
- + Поощрять разработку и распространение экологически чистых технологий

Под заголовком «Борьба с коррупцией» 10 принципов предусматривают, что:

- + Бизнес должен бороться с коррупцией во всех ее формах, включая вымогательство и взяточничество

10 принципов Глобального договора ООН представляют собой добровольный кодекс поведения для подписавших его компаний. 10 принципов являются предшественниками РПООН. ГД ООН и УВКПЧ подтвердили, что 10 принципов следует толковать в соответствии с РПООН.



Если у вас есть учетная запись Mentimeter, вы можете скопировать следующие слайды к ниже приведенным вопросам, зайдя в онлайн-презентацию Часть I — Модуль 2, Сессия 4. Страница также доступна после сканирования данного QR-кода



**Помимо других вопросов, связанных с правами человека, в каком из нижеприведенных документов говорится о ликвидации принудительного труда?**

- A. Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий
- B. Трёхсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики
- C. 10 принципов Глобального договора ООН
- D. Все вышеперечисленное

Правильный ответ - D.

**Помимо прочего, какой из перечисленных документов охватывает вопрос защиты прав потребителей?**

- A. Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий
- B. Трёхсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики
- C. 10 принципов Глобального договора ООН
- D. Все вышеперечисленное

Правильный ответ - A.

**Помимо прочего, какие из перечисленных документов охватывают вопросы, связанные с борьбой с коррупцией?**

- A. Руководящие принципы ОЭСР и Декларация МОТ
- B. Руководящие принципы ОЭСР и 10 принципов Глобального договора
- C. 10 принципов Глобального договора и Декларация МОТ
- D. Ничего из вышеперечисленного

Правильный ответ - B.

## Модуль 3: Введение в Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека

	250 минут (4 часа, 10 минут)
	К концу модуля участники получают более осознанное представление о Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека и их трех компонентах.
	В этом разделе представлен краткий обзор Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН. Таким образом, ведущий тренинга может захотеть ознакомиться с разделом «Комментарии» и «Часто задаваемые вопросы», предоставленными УВКПЧ.

### Сессия 1: РПООН и Компонент 1

	50 минут
	К концу занятия участники получают более полное представление о РПООН и ознакомятся с тремя компонентами. В этом разделе будет представлен первый компонент.
	После лекции будет сделано упражнение. Упражнение в этом разделе включает в себя проведение аудитории через сценарии. Участники выбирают «Согласен» или «Не согласен» в приложении для смартфона или поднятием руки. После того, как каждый вопрос задан и на него дан ответ, ведущий должен организовать обсуждение.
	Занятие начинается с краткого обзора всех трех компонентов РПООН. Затем будет рассмотрен первый из трех компонентов, касающийся обязанности государства по защите прав. Участники могут быть менее заинтересованы в этом первом компоненте, чем в компоненте 2, касающемся ответственности бизнеса. Таким образом, было бы неплохо подчеркнуть, что обязанность государства защищать создает равные условия для ведения бизнеса по одному стандарту. Также может быть важно подчеркнуть, что обязанность государства по защите прав важна для привлечения предприятий, нарушающих права человека, к ответственности за свои действия, чтобы другие предприятия или отрасли не понесли репутационного ущерба из-за объединения с ними. Другими словами, будьте готовы предоставить обоснование важности Компонента 1 для представителей бизнеса.

	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Объясните, что на этом занятии мы познакомимся с Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН. Сообщите участникам, что сессия продлится 50 минут, и что в конце будет общий тест.</li><li>2. Сообщите аудитории, что на занятии не будет глубоко изучен каждый принцип.</li><li>3. Представьте материал следующим образом:</li></ol>
---	--

#### Что такое РПООН и как они разрабатывались?

После создания Глобального договора ООН Генеральный секретарь Кофи Аннан попросил создателя новой организации Джона Рагги подготовить рекомендации. После последующих мандатов эти рекомендации лягут в основу РПООН. В 2011 году Совет ООН по правам человека единогласно принял Руководящие принципы ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (РПООН).

РПООН признают различные, но дополняющие друг друга роли, которые государство и бизнес играют в соответствии с международными нормами в области прав человека. Именно это делает РПООН уникальными: они дают рекомендации правительствам и бизнесу в одном документе.

### ✦ Из чего состоят РПООН?

Тридцать один (31) принцип, объединенный в трех компонентах:

- + Компонент 1: Обязанность государства **защищать права человека**
- + Компонент 2: Корпоративная ответственность **за соблюдение прав человека**
- + Компонент 3: Роль государств и бизнеса в обеспечении правообладателям **доступа к эффективным средствам правовой защиты**

### ✦ Что подразумевает обязанность государства защищать права?

Компонент 1: Обязанность государства защищать права человека (Принципы 1-10)

Согласно РПООН:

«Государства в пределах своей территории и/или юрисдикции должны обеспечивать защиту от нарушений прав человека третьими сторонами, включая предприятия.

Это требует принятия необходимых мер, направленных на предупреждение и расследование таких нарушений, наказание за них и компенсацию ущерба посредством эффективной политики, законодательства, нормативного регулирования и судопроизводства.» – Принцип 1

Необходимость для государств создавать и обеспечивать соблюдение законов, которые прямо или косвенно регулируют уважение бизнеса к правам человека, является центральным посылом РПООН.

Обеспечение соблюдения предприятиями законов может быть значительным пробелом в действиях государства, особенно в следующих областях:



- + Недопущение дискриминации
- + Труд
- + Защита окружающей среды
- + Жилье, земля и имущество
- + Конфиденциальность

**Что могут сделать государства, чтобы обеспечить соблюдение предприятиями международных стандартов в области прав человека?**

Государства должны добиться большей правовой и политической согласованности между своими обязательствами в области прав человека и своими действиями в отношении бизнеса.

Таким образом, государства должны:

- + Обеспечивать соблюдение существующих законов (Принцип 3a)
- + Выявлять и устранять любые пробелы в политике или нормативных требованиях (Принцип 3b)
- + Представлять предприятиям эффективные руководящие указания (Принцип 3c)
- + Поощрять уважение прав человека компаниями при осуществлении деятельности как в стране, так и за рубежом (Принцип 3d)

При налаживании связи между государством и бизнесом государства также должны учитывать следующее:

- + Государственные предприятия должны брать на себя инициативу и разрабатывать политику в области прав человека, внедрять процессы HRDD и обеспечивать устранение последствий при выявлении неблагоприятных последствий (Принцип 4)
- + Предоставлять кредит на экспорт компаниям, которые реализуют РПООН и иным образом проявляют уважение к правам человека в своей деятельности (Принцип 4)
- + Коммерческие операции (например, государственные закупки) основаны на оценках рисков для прав человека (Принцип 6)
- + Государствам следует способствовать обеспечению того, чтобы предприятия, работающие в районах, затронутых конфликтом, не были причастны к серьезным нарушениям прав человека (Принцип 7)
- + Государствам следует обеспечить, чтобы государственные ведомства, агентства и другие государственные учреждения, которые определяют практику предпринимательской деятельности, были осведомлены о правозащитных обязательствах государства и соблюдали их при выполнении своих соответствующих мандатов (Принцип 8)
- + Соблюдение своих правозащитных обязательств в рамках инвестиционных соглашений или контрактов с другими государствами (например, в рамках участия во Всемирном банке, МВФ) (Принцип 9)

Государство может продемонстрировать свою приверженность РПООН, приняв Национальный план действий по ВНР. Сюда относится создание руководящего комитета, проведение базового исследования, консультации с заинтересованными сторонами и



См. доступные ресурсы по разработке НПД для ВНР следующими организациями:

Управление Верховного комиссара по правам человека: *Руководство по национальным планам действий в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (2016 г.)*.

Датский институт прав человека (ДИПЧ) и Международный круглый стол по корпоративной подотчетности (ICAR): *Национальные планы действий в области предпринимательской деятельности и инструментарий по правам человека (2017 г.)*.

Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), ДИПЧ и ICAR: *Права детей в национальных планах действий в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (2015 г.)*

ДИПЧ, Национальные планы действий в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, <https://globalnaps.org/>



**«Бизнес в условиях конфликта не является нейтральным субъектом ... Даже если бизнес не занимает чью-либо сторону в конфликте, его деятельность обязательно повлияет на динамику конфликта.»**

Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других коммерческих предприятиях «Бизнес, права человека и регионы, затронутые конфликтом: к усилению действий» 21 июля 2020 г., A/75/212

принятие общегосударственного подхода к разработке и внедрению.

**Что говорится в Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека о защите и уважении прав человека от неблагоприятного воздействия, связанного с предпринимательской деятельностью, в условиях конфликта?**

В условиях конфликта вероятность и серьезность нарушений прав человека значительно выше, чем в условиях отсутствия конфликта, и уязвимые группы неизбежно будут несоразмерно страдать от негативных последствий конфликтов.

В такой ситуации государство и бизнес должны играть взаимодополняющие роли:

1. Государства должны использовать свои ключевые политические инструменты и рычаги для обеспечения того, чтобы бизнес проявлял повышенную должную осмотрительность в условиях конфликта при работе в затронутых конфликтом районах.
2. Деловые круги, со своей стороны, должны будут ввести расширенные методы HRDD и внедрить ключевые принципы учета аспектов, связанных с конфликтами.

Роль государства:

Согласно **Принципу 7**, государствам следует способствовать обеспечению того, чтобы предприятия, действующие в таких районах, не участвовали в совершении подобных нарушений, в частности путем:

- A. налаживания на возможно более ранних этапах контактов с предприятиями, с тем чтобы помочь им выявлять, предотвращать и смягчать связанные с правами человека риски, обусловленные их деятельностью и деловыми отношениями
- B. предоставления надлежащей помощи предприятиям для оценки и устранения повышенных рисков нарушения прав с уделением особого внимания гендерному и сексуальному насилию
- C. отказа доступа к государственной поддержке и услугам предприятиям, причастным к грубым нарушениям прав человека и отказывающимся сотрудничать с целью исправления ситуации
- D. обеспечения эффективности проводимой политики, законодательства, подзаконных актов и мер правоприменения в деле устранения риска участия предприятий в совершении грубых нарушений прав человека.

В комментарии к Принципу 12 далее уточняется, что объем корпоративной ответственности за соблюдение может быть шире в условиях конфликта, поскольку «в ситуациях вооруженного конфликта предприятия должны соблюдать стандарты международного гуманитарного права».

**В каких случаях государства должны требовать от бизнеса повышенной должной осмотрительности?**

В отчете Ассоциации женщин ООН «Бизнес, права человека и регионы, пострадавшие от конфликтов: к усилению действий» (доступен на [undocs.org/en/A/75/212](https://undocs.org/en/A/75/212)) говорится, что государства и бизнес должны выявлять факторы, приводящие к конфликту и соответствующим образом планировать свои действия.<sup>4</sup>

Среди факторов:

1. Наличие вооруженного конфликта и других форм нестабильности
2. Слабость или отсутствие государственных структур
3. Сведения о серьезных нарушениях международных прав человека и гуманитарного права
4. Предупреждающие сигналы, в том числе:
  - a. предпринимаются шаги к массовому насилию, включая накопление оружия и вооружений
  - b. введение чрезвычайных законов или чрезвычайных мер безопасности
  - c. приостановление или вмешательство в деятельность жизненно важных государственных институтов
  - d. повышенная политизация, а также
  - e. усиление подстрекательской риторики или разжигания ненависти



**Тест**

Если у вас есть учетная запись Mentimeter, вы можете скопировать следующие слайды к ниже приведенным вопросам, зайдя в онлайн-презентацию Часть I — Модуль 3, Сессия 1. Страница также доступна после сканирования данного QR-кода:



*Что из нижеперечисленного поможет государству выполнить свою обязанность по защите правообладателей от нарушений прав человека со стороны представителей бизнеса в соответствии с РПООН?*

**Законопроект по регулированию или отмене любых сборов за трудоустройство, взимаемых с трудящихся-мигрантов: СОГЛАСЕН/ НЕ СОГЛАСЕН?**

Правильный ответ: участники должны **согласиться**, поскольку непомерная плата за трудоустройство приводит к созданию условий, благоприятствующих принудительному или кабальному труду.

**Создать рабочую группу для выявления пробелов в регулировании оценки воздействия на окружающую среду (ОВОС): СОГЛАСЕН/ НЕ СОГЛАСЕН?**

Правильный ответ: участники должны **согласиться**, поскольку ОВОС является ключом к защите, среди прочего, средств к существованию, здоровья, прав на землю, культурных прав и прав коренных народов.

<sup>4</sup> Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других коммерческих предприятиях: «Бизнес, права человека и регионы, пострадавшие от конфликта: к усилению действий», 21 июля 2020 г., A/75/212

**Попросить местные органы власти принять участие в разработке плана решения вопросов прав на землю: СОГЛАСЕН/НЕ СОГЛАСЕН?**

Правильный ответ: участники должны **согласиться**, поскольку местные органы власти также должны быть привлечены к защите прав на землю от злоупотреблений со стороны некоторых предприятий.

**Разработать законы и политику, препятствующие работе всех коммерческих предприятий в условиях конфликта, чтобы они не были вовлечены в него: СОГЛАСЕН/ НЕ СОГЛАСЕН?**

Правильный ответ: участникам следует **не согласиться**. РПООН не рекомендуют предприятиям избегать любых конфликтных ситуаций, поскольку могут быть случаи, когда это нецелесообразно или даже невозможно. Вместо этого РПООН предусматривают, что государства должны как можно раньше взаимодействовать с коммерческими предприятиями, чтобы помочь им выявлять, предотвращать и смягчать связанные с их деятельностью и деловыми отношениями риски для прав человека.

## Сессия 2: Компонент 2 – Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека (Принципы 11 -24)

	50 минут
	К концу занятия участники лучше поймут, какие меры может принять бизнес для демонстрации соблюдения прав человека (Компонент 2).
	Лекция и затем тест.
	В этом разделе будет снова дан обзор РПООН, но с упором на Компонент 2. Этот раздел служит введением в Компонент 2 и охватывает принципы, лежащие в основе политики в области прав человека, HRDD и средств правовой защиты.
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Объясните участникам, что на этом занятии они познакомятся с Компонентом 2 РПООН и основополагающими принципами, лежащими в основе обязательства бизнеса уважать права человека.</li><li>2. Сообщите, что на занятии не предполагается детальное рассмотрение.</li><li>3. Сообщите участникам, что занятие продлится 50 минут, а в конце будет общий тест.</li><li>4. Представьте материал следующим образом:</li></ol>

### Как бизнес может проявлять уважение к правам человека?

Компонент 2: “Предприятиям надлежит соблюдать права человека. Это означает, что им следует избегать нарушения прав человека других и устранять неблагоприятные последствия оказанного ими воздействия для прав человека.” – Принцип 11.

В частности, согласно РПООН предприятиям необходимо проявлять уважение посредством:

1. Закрепления своей ответственности за соблюдение прав человека путем принятия политических обязательств (принцип 16)
2. Проведения процедуры должной осмотрительности (Принципы 17–21 и 24), которая представляет собой процесс выявления, предотвращения, смягчения и учета неблагоприятных воздействий на права человека.
3. Устранение уже имевших место неблагоприятных последствий для прав человека (принцип 22).

Эти три пункта, приведенные выше, будут более подробно раскрыты на следующих сессиях. На данный момент важно раскрыть некоторые основополагающие принципы, описанные в двух разделах ниже.

### Каким компаниям необходимо уделять первоочередное внимание соблюдению прав человека?

Обязанность предприятий по соблюдению прав человека касается всех предприятий независимо от их размера, сектора, условий деятельности, форм собственности и структуры

(Принцип 14).

Тем не менее масштабы и степень сложности методов, с помощью которых предприятия выполняют эту обязанность, могут меняться в зависимости от этих факторов и тяжести последствий неблагоприятного воздействия предприятия на права человека (Принцип 14).

Ответственность за соблюдение прав человека распространяется на всю деятельность компании и включает все ее деловые отношения по всей цепочке создания стоимости. Это также означает, что она несет ответственность за воздействие всех услуг и продуктов, которые она предлагает конечным пользователям (Принцип 13). РПООН требуют от бизнеса устранять последствия для прав человека за пределами своей «сферы влияния».

### Какие основные идеи необходимо усвоить бизнесу, прежде чем приступать к мерам по демонстрации уважения прав человека?

В РПООН под рисками, которые необходимо предотвращать и снижать, имеются в виду риски для прав человека; Компонент 2 связан с рисками для бизнеса (такими как прибыльность).

Компании не могут компенсировать негативное воздействие на людей посредством того, что мы часто называем КСО. Например, компания не может компенсировать использование детского труда в своих цепочках поставок, построив школу (см. комментариев к Принципу 11).

В случаях, когда необходимо определить приоритетность действий по устранению фактического и потенциального неблагоприятного воздействия на права человека, предприятиям следует в первую очередь стремиться к предотвращению и смягчению наиболее серьезных последствий или принимать меры с учетом того, что запоздалое реагирование сделает такое воздействие необратимым (Принцип 24).

Соблюдения местного законодательства может быть недостаточно для того, чтобы соответствовать Руководящим принципам (см. комментариев к Принципу 13).

Для компаний, работающих в районах, затронутых конфликтом, подходы к смягчению рисков должны быть еще серьезнее и подразумевать соблюдение законодательства (принцип 23).

### Тест

Если у вас есть учетная запись Mentimeter, вы можете скопировать следующие слайды к ниже приведенным вопросам, зайдя в онлайн-презентацию Часть I — Модуль 3, Сессия 2. Страница также доступна после сканирования данного QR-кода:



**Какие три вещи, согласно РПООН, должны делать предприятия, чтобы продемонстрировать уважение к правам человека?**

- A. Разработать политику в области прав человека, проводить HRDD и предоставлять гранты организациям гражданского общества (ОГО).
- B. Проводить HRDD, предоставлять гранты ОГО и, при необходимости, предоставлять средства правовой защиты жертвам
- C. Проводить HRDD, разработать политику в области прав человека и, при необходимости, предоставлять средства правовой защиты жертвам
- D. Разработать политику в области прав человека, отказаться от сотрудничества с предприятиями, у которых отсутствует политика в области прав человека, и, при необходимости, предоставлять средства правовой защиты.

Ответ **C**. РПООН не предписывают предоставление грантов ОГО в рамках Компонента 2, так как это не настолько важно для достижения целей в области прав человека. Кроме того, РПООН не выступают за отказ сотрудничать с компаниями, не имеющими политики в области прав человека.

**Ответственность за соблюдение прав человека распространяется только на крупные государственные предприятия в отраслях, где хорошо известны риски нарушения прав человека. Правда или неправда?**

**НЕПРАВДА.** Ответственность коммерческих предприятий за соблюдение прав человека распространяется на ВСЕ предприятия, независимо от их размера, сектора, условий деятельности, права собственности и структуры (принцип 14). Однако средства, с помощью которых предприятия выполняют эту обязанность, могут различаться в зависимости от размера бизнеса, сложности вопросов и серьезности рисков для прав человека (принцип 14).

**РПООН предусматривают возможность баланса между рисками и возможностями. Таким образом, риски следует понимать как риски для людей и риски для прибыльности бизнеса. Правда или неправда?**

**НЕПРАВДА.** В Компоненте 2 имеются в виду риски для прав человека, а не риски для бизнеса (например, прибыльность). Однако возможно, что уменьшение подверженности предприятий рискам в области прав человека снижает количество проблем с репутацией и операционной деятельностью.

## Сессия 3: Политика в области прав человека (Принцип 16)

 50 минут

 К концу сессии участники будут знать, какие меры может принять бизнес для демонстрации соблюдения прав человека (Компонент 2)

 Лекции, затем обзор существующей политики в области прав человека и тест.

 В этом разделе по-прежнему дается обзор РПООН, но уделяется особое внимание разработке политики в области прав человека.

1. Сообщите участникам, что занятие продлится 50 минут, а в конце будет обсуждение.
2. Далее проинформируйте участников о том, что в ходе этой сессии будут рассмотрены компоненты политики в области прав человека.
3. Сообщите аудитории, что это занятие предназначено только для обзора и не предполагает углубления в тему
4. Представьте материал следующим образом:

### Зачем и как компании разрабатывают политику или заявления в области прав человека? – Принцип 16

Политическое заявление является важнейшим компонентом реализации ответственности за соблюдение прав человека, поскольку оно служит основой для внедрения процессов и политик в операции и цепочку создания стоимости.

Хотя бизнес должен уважать все международно признанные права человека, некоторые предприятия больше подвержены определенному типу риска нарушения прав человека, чем другие. Читателям вряд ли нужна информация о подробных мерах на все возможные права человека. Таким образом, в качестве первого шага в написании политики в области прав человека компания может обозначить существенные проблемы компании в этой области или начать с конкретной проблемы прав человека, которая возникла в связи с деятельностью компании. Актуальность является первой чертой надежной политики в области прав человека, которая предполагает участие всех заинтересованных сторон, включая сотрудников. Например:

- + Компания, занимающаяся информационными и коммуникационными технологиями (ИКТ), может захотеть сосредоточиться на правах на неприкосновенность частной жизни
- + Компания по производству продуктов питания и напитков может акцентировать внимание на решении трудовых и земельных вопросов

Политика в области прав человека также может быть интегрирована в политику устойчивого развития или кодекс поведения.

+ Политика ANA в области прав человека доступна по ссылке: [www.ana.co.jp/group/en/csr/effort/pdf/humanrights\\_e.pdf](http://www.ana.co.jp/group/en/csr/effort/pdf/humanrights_e.pdf)

+ Политика Coca Cola доступна по ссылке: [www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/policies/pdf/human-workplace-rights/califor-transparency-in-supply-chain-act/human-rig-policy-pdf-english.pdf](http://www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/policies/pdf/human-workplace-rights/califor-transparency-in-supply-chain-act/human-rig-policy-pdf-english.pdf)

+ Политика Cargill в области прав человека доступна по ссылке: [www.cargill.com/doc/1432136529974/cargill-commitment-on-human-rights.pdf](http://www.cargill.com/doc/1432136529974/cargill-commitment-on-human-rights.pdf)





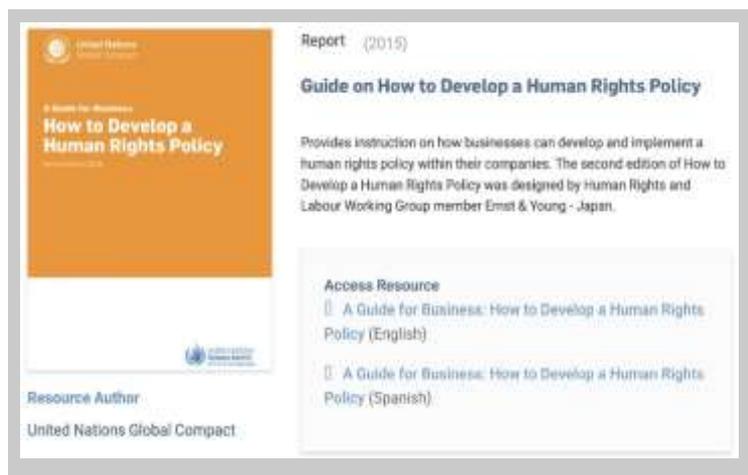
Заявление программного характера может включать следующие уровни.

Источник: Shift, Oxfam и Сеть Глобального договора, Нидерланды. Ведение бизнеса с соблюдением прав человека: руководство для компаний (2016 г.). Доступно по ссылке: [aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf](http://aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf)

Второй шаг — запросить мнение сотрудников. Согласно Shift, консультационной фирме BHR, «Взаимодействие с [сотрудниками] может улучшить не только содержание политики, но также может помочь привлечь больше сторонников после ее официального принятия.»<sup>5</sup>

Взаимодействие с заинтересованными сторонами также важно. Хотя оно и затратно по времени, в условиях, когда уровень доверия низок или существует значительный риск нарушения прав человека, учет мнений внешних субъектов может внести ценный вклад в политику.

Взаимодействие с внешними заинтересованными сторонами по вопросам политики в области прав человека может также укрепить внутренний управленческий потенциал и стратегии. Как отмечает другая консультационная фирма BHR, Twentyfifty: «Возможность взаимодействовать с широким кругом заинтересованных сторон становится все более доступной». Важная компетенция для менеджеров и генеральных директоров и один из ключей к долгосрочной эффективности бизнеса и устойчивости в постоянно меняющейся корпоративной среде». Сеть Глобального договора Германия и Twentyfifty. Участие заинтересованных сторон в процедуре должной осмотрительности в области прав человека (2014 г.).



Ресурсы Глобального договора доступны по ссылке [www.unglobalcompact.org/library/22](http://www.unglobalcompact.org/library/22)

<sup>5</sup> Shift, Oxfam и Сеть Глобального договора, Нидерланды. Ведение бизнеса с соблюдением прав человека: руководство для компаний (2016 г.). Доступно по ссылке [aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf](http://aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf)

## Каковы основные черты всех политических обязательств в области прав человека?

РПООН считают, что заслуживающая доверия политика в области прав человека должна:

- + представлять ожидания предприятия в области прав человека в отношении персонала, деловых партнеров и других сторон, непосредственно связанных с его деятельностью, продукцией или услугами.
- + быть одобрена на самом высоком уровне коммерческого предприятия
- + основываться на информации от соответствующих внутренних и/или внешних экспертов
- + быть общедоступной и доводиться до сведения всех сотрудников, деловых партнеров и других соответствующих сторон как внутри компании, так и за ее пределами.
- + отражаться в операционных политиках и процедурах, необходимых для ее внедрения.



### Обсуждение

Спросите аудиторию, разрабатывал ли кто-нибудь из присутствующих политику в области прав человека или устойчивого развития. Каков был их опыт?

Воспользовавшись приведенными выше ссылками, прочитайте некоторые ключевые положения политики в области прав человека, чтобы лучше продемонстрировать ее компоненты. Спросите участников, думают ли они, что чего-то не хватает. Может что-то нужно добавить?



### Тест

## Какой из следующих ответов НЕ верен?

Политика в области прав человека наиболее эффективна, когда:

- A. Политика подкреплена отзывами сотрудников.
- B. Политика охватывает области, выходящие за рамки бизнес-операций с тем, чтобы воздействовать на наибольшее количество людей.
- C. Политика утверждается на самом высоком уровне с тем, чтобы стимулировать ее принятие на всех уровнях бизнеса.
- D. Политика достаточно детализирована, чтобы ее можно было включить в операционные политики и процедуры

Правильный ответ — **B**. Политика наиболее эффективна, когда она имеет отношение к деятельности компании и ее воздействию. Если политика слишком широка, может быть трудно заручиться поддержкой сотрудников. Это также может затруднить включение приверженности правам человека в операционную политику и процедуры.

Если у вас есть учетная запись Mentimeter, вы можете скопировать следующие слайды к ниже приведенным вопросам, зайдя в онлайн-презентацию Часть I — Модуль 3, Сессия 3. Страница также доступна после сканирования данного QR-кода



## Сессия 4: Процедура должной осмотрительности в области прав человека (Принципы 17 - 21)

 50 минут

 К концу сессии участники лучше поймут, какие меры может принять бизнес для демонстрации соблюдения прав человека (Компонент 2)

 Лекция, а затем тест.

 На этом занятии детально не рассматриваются процедура проведения должной осмотрительности в области прав человека (можно найти в Части 2 этого руководства). Ведущий должен ознакомиться с UNGP до самого тренинга, включая «Комментарии» и «Часто задаваемые вопросы», предоставленные УВКПЧ (доступно на [ohchr.org/documents/publications/faq\\_principlesbusinesshr.pdf](http://ohchr.org/documents/publications/faq_principlesbusinesshr.pdf)), чтобы убедиться, что он может ответить на любые вопросы.

 1. Объясните участникам, что на этом занятии они познакомятся с практикой HRDD, изложенной в Компоненте 2 UNGP.  
2. Сообщите аудитории, что это занятие не предназначено для глубокого изучения вопросов должной осмотрительности в области прав человека – это тема части 2.  
3. Сообщите участникам, что занятие продлится 50 минут и что в конце будет групповая викторина.  
4. Представьте материал следующим образом.

### Что говорят РПООН о должной осмотрительности в области прав человека (HRDD)?

РПООН представляют наиболее согласованный перечень стандартов для проведения должной осмотрительности в области прав человека. Эти стандарты содержатся в Принципах 17–21. О HRDD иногда говорят как о процессе «узнай и покажи» — способе узнать о рисках предприятия в области прав человека и показать, что предприятие делает для их устранения.

В РПООН подчеркивается, что предприятия должны предотвращать риски и отчитываться о том, как они устраняют неблагоприятное воздействие на права человека. При этом предприятия должны проводить процедуру должной осмотрительности, которая включает четыре этапа:

1. Выявление и оценка фактического и потенциального воздействия на права человека
2. Учет выводов и принятие мер на их основе
3. Отслеживание эффективности мер
4. Ответность об устранении воздействий

Если компания в ходе HRDD определяет, что воздействие на права человека уже имело место, она также должна устранить эти фактические последствия (Принцип 22).

### Каковы основные факторы, которые необходимо учитывать при проведении процедуры должной осмотрительности в области прав человека?

HRDD охватывает неблагоприятное воздействие на права человека, которое может оказывать предприятие или которому оно может способствовать в рамках своей деятельности или которое может быть непосредственно связано с его деятельностью, продукцией или услугами через его деловые отношения (Принципы 17а и 19).

Процедура должна иметь постоянный характер с учетом того, что со временем риски для прав человека могут меняться по мере изменения формы деятельности предприятия и условий ее проведения (Принцип 17с).

Важно отметить, что процедура предполагает участие многих заинтересованных сторон (Принцип 18) Чтобы точно оценить воздействие на права человека, предприятия должны стремиться понять опасения заинтересованных сторон, консультируясь с ними напрямую.

Предприятия должны **интегрировать** результаты оценок своего воздействия на все функции и процессы (принцип 19). Сюда входит распределение обязанностей между отдельными и подразделениями, а также учет других аспектов в:

- + процессах принятия решений
- + составлении бюджета для соблюдения, смягчения последствий и исправления
- + надзоре и соблюдении рекомендаций по оценке воздействия

Для проверки того, устраняется ли неблагоприятное воздействие на права человека, предприятиям следует отслеживать эффективность принятых ими мер. Отслеживание должно (принцип 20).

- + основываться на соответствующих качественных и количественных показателях
- + опираться на каналы информации из внутренних и внешних источников, включая затрагиваемые заинтересованные стороны

**Подотчетность** предприятий за то, каким образом они устраняют свое воздействие на права человека, предполагает их готовность распространять такую информацию за пределами предприятия, особенно в тех случаях, когда озабоченности высказываются затрагиваемыми сторонами или от их имени (Принцип 21)



2. Составить карту основных участников конфликта и их мотивов и возможностей для применения насилия
3. Выявить и предвидеть, как собственные операции, продукты или услуги могут повлиять на существующую социальную напряженность и отношения между различными группами и/или создать новые напряжения или конфликты.

**Как в условиях конфликта бизнес расставляет приоритеты, какие воздействия и риски следует устранять в первую очередь?**

В конфликтных ситуациях расстановка приоритетов требует, чтобы предприятия думали о вероятности и последствиях конфликта как о важнейшем элементе:

1. Насколько вероятно, что проблема создаст или усугубит конфликт?
2. Насколько серьезны последствия выявленных рисков конфликта для прав человека?



### Обсуждение

Что, по вашему мнению, мешает знанию и уважению прав человека?

В чем вы видите препятствия для соблюдения положений Компонента 2?



### Тест

Если у вас есть учетная запись Mentimeter, вы можете скопировать следующие слайды к ниже приведенным вопросам, зайдя в онлайн-презентацию Часть I — Модуль 3, Сессия 4. Страница также доступна после сканирования данного QR-кода:



**Что из нижеперечисленного НЕ является способом демонстрации соблюдения прав человека в рамках Компонента 2 РПООН?**

- A. Формулирование приверженности правам человека посредством политики в области прав человека
- B. Разработка национальных планов действий по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека
- C. Разработка процессов выявления и устранения рисков для прав человека
- D. Строгое соблюдение местных законов

Правильный ответ — **B**. Национальные планы действий — это государственные инструменты, хотя они разрабатываются в ходе консультаций с участием многих заинтересованных сторон. Некоторые участники могут ответить, что ответа D также недостаточно для проявления уважения, что может быть правдой. Тем не менее, ответ B является наиболее точным ответом на поставленный вопрос. Смотрите ниже.

**Какое из следующих утверждений является наименее точным?**

- A. Для бизнеса важно сообщать общественности о том, что было сделано для соблюдения прав человека.
- B. Предприятия должны предоставлять средства правовой защиты от нарушений прав человека, которые они вызвали или которым способствовали
- C. Если предприятия строго соблюдают национальное законодательство, они могут быть уверены, что права человека будут соблюдаться.
- D. Политика в области прав человека должна быть одобрена высшим руководством компании.

Правильный ответ — **C**. Соблюдения национальных законов может быть недостаточно для обеспечения соблюдения прав человека.

## Сессия 5: Компонент 3 – Государство и бизнес – Доступ к средствам правовой защиты (принципы 25–28)

**50 минут**

Участники получают больше информации о Компоненте 3.

Лекция и затем обсуждение.

Этот раздел дает участникам общее представление о Компоненте 3. В нем не содержится подробностей о том, как обеспечить средства правовой защиты или о механизмах подачи жалоб. Тренер должен ознакомиться с UNGP до самого тренинга, включая «Комментарии и ответы на часто задаваемые вопросы», представленными УВКПЧ (доступно на сайте [www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf)), чтобы убедиться, что он может ответить на любые вопросы.

1. Объясните, что на этом занятии будет представлен Компонент 3 Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, который включает средства правовой защиты.
2. Сообщите участникам, что занятие продлится 50 минут и что в конце будет организовано обсуждение.
3. Объясните, что это занятие по доступу к средствам правовой защиты является заключительным занятием Части I тренинга. Напомните аудитории, что эта сессия представляет собой просто обзор UNGP.
4. Представьте материал следующим образом.

### Что такое доступ к средствам правовой защиты?

Доступ к средствам правовой защиты от нарушений прав человека является обязательным условием полного осуществления прав человека.

Средство правовой защиты может включать в себя **принесение извинения, реституцию, реабилитацию, финансовую или нефинансовую компенсацию и применение санкций** (уголовных или административных, например в форме штрафов), а также недопущение нового ущерба, например с помощью судебных запретов или гарантий неповторения.

Ниже приводится заявление Coca-Cola о ее доступе к средствам правовой защиты: «Когда мы обнаруживаем, что наша деятельность повлекла за собой или способствовала неблагоприятному воздействию на права человека, мы обязуемся устранить это воздействие или сотрудничать в целях исправления ситуации. Наши механизмы не препятствуют доступу к другим процедурам правовой защиты».



Источник: Отчет Coca Cola о правах человека, доступный по ссылке [www.coca-colacompany.com/content/dam/journev/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf](http://www.coca-colacompany.com/content/dam/journev/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf)

На веб-странице PepsiCo говорится: «Мы признаем, что наши политики и программы могут не предотвратить все неблагоприятные последствия в цепочке создания стоимости, и мы стремимся предоставить эффективные средства правовой защиты в ситуациях, при которых наша деятельность стала причиной или способствовала этим воздействиям, и используем рычаги для поощрения наших поставщиков или партнеров к предоставлению средств правовой защиты, если мы обнаружим последствия, непосредственно связанные с нашими деловыми операциями, товарами или услугами».

В Заявлении Unilever о правах человека говорится: «Мы придаем большое значение предоставлению эффективных средств правовой защиты с помощью механизмов рассмотрения жалоб на уровне компании».

### Кто должен обеспечивать доступ к средствам правовой защиты?

Рабочая группа ООН по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека заявляет, что жертвы нарушений прав человека «должны иметь возможность искать, получать и применять комплекс средств правовой защиты». (Принципы 25–31)

Этот набор включает внесудебные механизмы, в том числе механизмы рассмотрения жалоб на оперативном уровне.

Ключевым моментом является то, что как судебные, так и внесудебные механизмы должны быть способны «на практике предоставлять эффективные средства правовой защиты».

В РПООН положение о средствах правовой защиты применимо как к государству, так и к бизнесу:

Обязанность государства защищать права человека с помощью средств правовой защиты изложена в Принципах 25–28.

Ответственность предприятий за обеспечение доступа к средствам правовой защиты закреплена в Принципах 29 и 30.

Критерии эффективности для всех средств правовой защиты в рамках Компонента 3 РПООН перечислены в Принципе 31.

Государства должны обеспечивать средства правовой защиты «судебными, административными, законодательными или другими соответствующими средствами» (Принцип 25). Это означает, что государства имеют в своем распоряжении различные виды механизмов для обеспечения государственных средств правовой защиты. Эти государственные механизмы можно разделить на две основные категории:

- + Государственные судебные механизмы (например, суды)
- + Государственные внесудебные механизмы рассмотрения жалоб (например, трибуналы внутри министерства или национальные правозащитные учреждения)

Принцип 27 предусматривает, что государства должны принимать надлежащие меры для обеспечения того, чтобы их суды эффективно рассматривали нарушения прав человека, связанные с предпринимательской деятельностью. В этом отношении государствам также следует рассмотреть способы уменьшения правовых, практических и других соответствующих барьеров, которые могут привести к отказу в доступе к средствам правовой защиты.

Кроме того, государствам также следует в дополнение к судам создать внесудебные механизмы. Принцип 27 гласит, что «Наряду с судебными механизмами государствам следует обеспечивать эффективные и надлежащие внесудебные механизмы рассмотрения жалоб, являющиеся частью общей государственной системы правовой защиты в случае связанных с предпринимательской деятельностью нарушений прав человека.»

Рабочая группа ООН по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека признает, что некоторые внесудебные процессы могут расширить возможности выбора, самоопределения и автономии заявителей и дать им возможность определять виды средств правовой защиты, которые они хотят получить.

#### **Что такое положение о средствах правовой защиты на уровне государства?**

Комментарий к Принципу 25 предусматривает, что «если государства не будут принимать надлежащие меры для расследования, наказания виновных и возмещения ущерба связанных с предпринимательской деятельностью нарушений прав человека, обязанность государств по обеспечению защиты окажется неэффективной или вовсе утратит свой смысл.»

## Пример

### 4. Peerapol Mining Co. Ltd против общественной правозащитной сети Кхао Куха (Таиланд)

Члены Общественной правозащитной сети Кхао Куха (KKCRN) [«ответчики»] протестовали против деятельности компании Peerapol Mining Company в районе Кхао Куха в Таиланде, утверждая, что их деятельность привели к чрезмерному запылению и прочему вреду окружающей среде для их сообщества. Организация также направило письмо премьер-министру с просьбой приостановить действие разрешения компании и возбудило дела против государственных должностных лиц в Управлении омбудсмена.

В результате в 2011 году Peerapol Mining Co. подала в местный суд обвинения в клевете в соответствии с Законом о правонарушениях против девяти членов KKCRN, требуя возмещения ущерба в размере 64 000 000 тайских батов (более 2 миллионов долларов США). Компания отозвала свое дело, прежде чем оно могло быть передано в суд. Впоследствии члены сообщества подали и выиграли встречный иск против компании в Верховном суде, требуя возмещения ущерба за причинение вреда их репутации и достоинству. Верховный суд вынес решение в пользу членов KKCRN, подтвердив их право на протест и подачу официальных жалоб на компанию. Далее суд отметил, что жители просто осуществляли свои права, и что иск, поданный Peerapol Mining, было примером недобросовестного поведения, и обязал компанию выплатить за причиненный репутационный ущерб, а также за вред здоровью и «психологический вред».

Источник: Peerapol Mining Co. Ltd против девяти членов организации Khao Khuha Community Rights Network (2013 г.), доступно по ссылке [business-humanrights.org/sites/default/files/documents/2020\\_CLA\\_Annual\\_Briefing\\_SLAPPs\\_SEA\\_FINAL.pdf](https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf)

В судебном деле против горнодобывающей компании Верховный суд Таиланда вынес решение в пользу членов организации Кхао Куха, подтвердив их право на протест и подачу официальных жалоб на компанию. Далее суд отметил, что жители просто осуществляли свои права, а встречный иск о клевете было примером недобросовестного поведения, и обязал компанию выплатить за причиненный репутационный ущерб, а также за вред здоровью и «психологический вред».

Источник: Ресурсный центр по вопросам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Защита правозащитников, оспаривание злонамеренных судебных исков в Юго-Восточной Азии (2020 г.), доступно по ссылке [media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/2020\\_CLA\\_Annual\\_Briefing\\_SLAPPs\\_SEA\\_FINAL.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf)

Средство правовой защиты может включать в себя **принесение извинения, реституцию, реабилитацию, финансовую или нефинансовую компенсацию и применение санкций**, а также недопущение нового ущерба.

### **Что является примером внесудебных механизмов?**

- + Национальные правозащитные учреждения
- + Национальные контактные пункты ОЭСР
- + Государственные агентства
- + Независимые органы
- + Трибуналы по трудовым спорам
- + Омбудсмены
- + Государственные бюро жалоб

### **Как выглядят средства правовой защиты?**

- + Улучшение условий для жертв нарушения прав человека в ходе предпринимательской деятельности
- + Улучшение условий непосредственно для жертв
- + Возмещение ущерба и/или (не)финансовая компенсация вреда
- + Штрафные санкции
- + Гарантии неповторения
- + Заявление (в идеале от компании, возможно, от тех, кто управляет механизмом рассмотрения жалоб), подтверждающее правонарушение)

### **Какие могут возникать проблемы с доступом к средствам правовой защиты?**

- + Осведомленность общественности об этих механизмах может быть низкой

### **Пример: Государственный внесудебный механизм**

#### 6. ВЫВОД

24 апреля 2013 года обрушилось здание Rana Plaza в Дакке, Бангладеш. В здании располагались несколько текстильных фабрик, включая New Wave Style, поставщика ответчика, PWT Group A/S. В результате обрушения погибли 1138 человек и более 2000 получили ранения.

После этого Clean Clothes Campaign (CCCC) и Aktive Forbrugere (AF) подали жалобу в НКП, утверждая, что PWT Group не провела комплексную проверку с точки зрения обеспечения того, чтобы New Wave Style выполнила свое обязательство по обеспечению справедливых условий труда, а также здоровья и безопасности на рабочем месте см. в Руководящих принципах ОЭСР для многонациональных предприятий, глава II (Общая политика), глава IV (Права человека) и глава V (Занятость и трудовые отношения). Заявитель утверждал, что PWT Group нарушила Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий, не проявив должной осмотрительности для предотвращения обрушения здания.

Эта жалоба была отклонена PWT Group со ссылкой на системы принятия решений и управления рисками компании, которые регулярно оценивали условия в New Wave Style и следили за тем, чтобы у поставщика были надлежащие условия для своих сотрудников. PWT Group утверждает, в ходе проверки New Wave Style не было выявлено никаких обстоятельств.

#### 7. РЕКОМЕНДАЦИИ

НКП порекомендовала ответчику, PWT Group, пересмотреть свои системы управления и оценки рисков, чтобы внедрить процессы, с помощью которых компания может выполнить требование должной осмотрительности в отношении своих поставщиков в соответствии с главой II. Руководящих принципов ОЭСР.

PWT Group также должна обеспечить соответствие политики корпоративной социальной ответственности компании Руководящим принципам ОЭСР для многонациональных предприятий, особенно в отношении основных прав человека и трудовых прав.

PWT Group рекомендуется проводить самостоятельную оценку своих поставщиков, а также проводить анализ отраслевых и страновых рисков и на этой основе выбирать, какие обстоятельства подлежат проверке. НКП рекомендовал Группе PWT сообщать об этих усилиях и о мерах, принимаемых поставщиком для предотвращения потенциальных рисков, см. Руководство ОЭСР, глава II, параграф 10, и глава IV, параграф 5, и соответствующий комментарий № 45.

Также компании необходимо продолжать свои усилия по систематическому включению Кодекса поведения компании в системы управления и управления рисками.

Случаи, подобные происшедшему в Rana Plaza, показывают, что компании не могут полагаться, что проверки безопасности зданий ответственно

- + Высокая стоимость и сложные процедурные требования
- + Отсутствует экспертная и финансовая поддержка
- + Дисбаланс сил между сторонами слишком велик
- + Суды или другие механизмы рассмотрения жалоб (такие как НКП) недостаточно оснащены
- + Стратегические иски против участия общественности (SLAPP) подрывают средства правовой защиты
- + У национальных правозащитных учреждений есть механизмы подачи жалоб, но количество дел слишком большое
- + Коллективные иски в некоторых условиях не разрешены
- + За пределами государства постоянного проживания для заявителей могут существовать барьеры

### **Как выглядит предоставление средств правовой защиты на уровне компании?**

Ответственность бизнеса за соблюдение прав человека с помощью средств правовой защиты изложена в Принципах 29–31.

РПООН предусматривают, что предприятия и отраслевые группы должны создавать механизмы рассмотрения жалоб на оперативном уровне или участвовать в них для устранения воздействия на права человека (Принципы 29 и 30).

Согласно РПООН, жалоба понимается как субъективно воспринимаемая несправедливость с точки зрения представлений отдельного лица или группы о своем праве, в основе которого может лежать закон, контракт, прямо или косвенно выраженное обещание, обычная практика или общие представления ущемленных общин о справедливости.

Механизмы рассмотрения жалоб на уровне компании должны реализовываться посредством диалога и взаимодействия, а компания не должна выступать в качестве судьи своих собственных действий.

После обрушения здания Rana Plaza в Бангладеш организации гражданского общества подали жалобы в Национальный контактный пункт ОЭСР (НКП) в Дании, утверждая, что покупатель не провел HRDD в соответствии с Руководством ОЭСР для многонациональных предприятий. В качестве меры, НКП рекомендовал проверку систем управления покупателем и самостоятельную оценку поставщика.

Источник: Заключительное заявление Национального контактного центра Дании в ОЭСР по «конкретному случаю относительно деятельности PWT Group», доступно по ссылке: [businessconduct.dk/file/631421/mki-final-statement.pdf](https://businessconduct.dk/file/631421/mki-final-statement.pdf)

Количество и типы жалоб			
Единица: количество случаев			
Тип	2017	2018	2019
Условия работы	3,894	4,467	4,015
Рабочая среда	4,403	4,165	2,941
Межличностные отношения	2,414	2,362	2,910
Здоровье и безопасность	1,755	1,184	1,350
Смена работы	550	440	456
Организационные изменения	139	115	71
Домогательство	64	63	68
Дискриминация	36	18	17
Общее	13,255	12,814	11,828

Выше приведена разбивка споров, подданных в механизмы рассмотрения жалоб Samsung за 2016–2019 годы. Samsung Electronics, Отчет об устойчивом развитии, 2020 г., доступен по ссылке [images.samsung.com/is/content/samsung/p5/uk/aboutsamsung/pdf/Sustainability\\_report\\_2020\\_en\\_F.pdf](https://images.samsung.com/is/content/samsung/p5/uk/aboutsamsung/pdf/Sustainability_report_2020_en_F.pdf)

### Каковы преимущества и недостатки механизмов рассмотрения жалоб на уровне компании?

Операционные механизмы рассмотрения жалоб в рамках постоянной комплексной проверки соблюдения прав человека предприятием помогают выявлять неблагоприятное воздействие на права человека.

Механизмы рассмотрения жалоб позволяют рассматривать жалобы после их выявления и устранять неблагоприятные воздействия на раннем этапе и непосредственно предприятием, тем самым предотвращая накопление вреда и эскалацию жалоб.

Проблемы:

- + сложно обеспечивать их функционирование, особенно для небольших компаний
- + может поступать много жалоб, не связанных с вопросами прав человека
- + они могут подорвать роль профсоюзов в разрешении трудовых споров

### Каковы компоненты эффективных внесудебных механизмов рассмотрения жалоб?

Как предусмотрено Принципом 31, механизмы операционного уровня должны основываться на взаимодействии и диалоге. Группы заинтересованных сторон, которые могут быть затронуты деятельностью компании, должны участвовать в разработке механизмов рассмотрения жалоб. С целью обеспечения эффективности государственных и негосударственных внесудебных механизмов рассмотрения жалоб следует гарантировать:

- + **легитимность:** создание доверия со стороны групп заинтересованных сторон, для которых предназначены эти механизмы, их подотчетность с точки зрения справедливости процессов рассмотрения жалоб
- + **доступность:** обеспечение информированности всех групп заинтересованных сторон, для которых предназначены эти механизмы, и предоставление надлежащей помощи сторонам, доступу которых препятствуют барьеры особого рода
- + **предсказуемость:** обеспечение четкой и понятной процедуры с указанием ориентировочных сроков прохождения каждого этапа, а также внесение ясности в отношении имеющихся типов процесса и результатов и способов контроля за выполнением решений

- + **справедливость:** стремление обеспечить, чтобы пострадавшие стороны имели разумный доступ к источникам информации, консультациям и экспертным знаниям, необходимым для участия в процессе подачи жалобы на основе принципов справедливости, информированности и уважения
- + **прозрачность:** информирование сторон процесса рассмотрения жалобы о его ходе, и предоставление достаточной информации о результативности механизма с целью укрепления доверия к его эффективности и обеспечения затрагиваемых общественных интересов
- + **соответствие нормам в области прав человека:** обеспечение соответствия итоговых решений и средств правовой защиты международно признанным правам человека
- + **источник непрерывного обучения:** анализ соответствующих мер с целью выявления уроков, необходимых для совершенствования механизма и предотвращения будущих жалоб и причинения вреда в будущем



### Обсуждение

Каков ваш опыт работы с механизмами операционного уровня или внесудебными механизмами рассмотрения жалоб?

Как бы вы улучшили доступ к средствам правовой защиты для заинтересованных сторон?



# ЧАСТЬ II: ПРОЦЕДУРА ДОЛЖНОЙ ОСМОТРИТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА



—

## Краткое описание

### 1.1 Введение

Вторая часть Руководства по организации обучения в области должной осмотрительности в области прав человека в первую очередь посвящена принципам 17 - 21 второго компонента Руководящих принципов ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Тренинг также охватывает принципы 22-24, включая средства правовой защиты, усиленную должную осмотрительность и расстановку приоритетов.

Во второй части содержание РПООН рассматривается более детально. Опять же, цель учебных модулей в Части II состоит в том, чтобы прояснить основные элементы должной осмотрительности в области прав человека, используя согласованные на международном уровне принципы и терминологию.

Благодаря пошаговому подходу учебный модуль позволяет предприятиям приступить к процедуре должной осмотрительности в области прав человека в качестве самостоятельной меры или в рамках уже существующего процесса оценки или соблюдения требований.

### 1.2 Руководящие принципы ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека

Принципы были единогласно приняты Советом по правам человека в 2011 году и **широко признаны в качестве самой авторитетной в мире нормативной базы** для устранения неблагоприятного воздействия предпринимательской деятельности на права человека. РПООН «определяют обязанности и ответственность по защите и соблюдению прав человека в контексте предпринимательской деятельности и по обеспечению доступа к эффективным средствам правовой защиты для отдельных лиц и групп, затронутых такой деятельностью». <sup>9</sup> 31 принцип разделен на три компонента:

1. Обязанность государства защищать права человека
2. Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека
3. Требование к государству и предприятиям предоставлять доступ к эффективным средствам правовой защиты жертвам нарушений прав человека

Многие эксперты называют создание Принципов наиболее важным событием в области ответственной деловой практики за последние 20 лет. Однако важно отметить, что **они не создали каких-то новых законов или правил**. Принципы всего лишь обеспечивают инклюзивные подходы, согласованность политики, минимальность стандартов и **логическую последовательность оценки и управления рисками для прав человека**.

## 1.3 Структура руководства по организации обучения, Часть II

### Цель

Общая цель Части II данного учебного руководства заключается в информировании предприятий о том, **как** в соответствии с международными стандартами, установленными РПООН, **проводится процедура должной осмотрительности**.

В связи с этим тренинг также:

- + Даст обзор РПООН
- + Поможет предприятиям понять, как выявлять и определять приоритеты рисков для прав человека
- + Ознакомит участников со способами интеграции прав человека в управленческие процессы компаний.

### Целевая аудитория

Настоящий учебный модуль **предназначен для представителей деловых кругов**, будь то на руководящих должностях высшего или среднего звена или на функциональных должностях, связанных с продажами, управлением цепочками поставок, юридическими вопросами и соблюдением нормативных требований, а также отчетами по социальной и экологической устойчивости. Вместе с тем, обучение предназначено не только для людей, работающих в бизнес-секторе. Оно будет также полезно тем, кто хочет узнать больше о РПООН в целом и, в частности, об ответственности бизнеса в отношении прав человека. РПООН призывает пользователей этого руководства адаптировать свои тренинги к потребностям своих участников и временным ограничениям и использовать модули или занятия, которые необходимы

### Организация

Вторая часть Руководства состоит из двух модулей:

Модуль 1: Введение в HRDD  
Модуль 2: Четыре шага процедуры должной осмотрительности в области прав человека

Второй модуль тренинга содержит обзор основных компонентов должной осмотрительности в области прав человека:

1. Идентификация и оценка фактического и потенциального воздействия на права человека
2. Учет выводов и принятие мер на их основе
3. Отслеживание эффективности мер
4. Отчетность об устранении воздействий

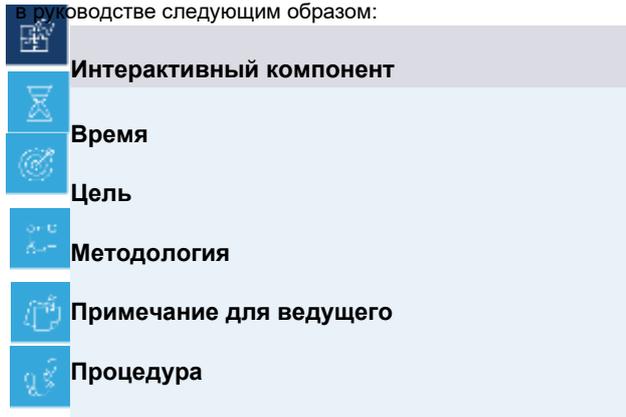
<sup>9</sup> Управление Верховного комиссара по правам человека (УВКПЧ). Часто задаваемые вопросы о Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (2012 г.).

## Методология

Руководство по организации обучения, ориентированное на подачу материала, в основном состоит из лекций. Чтобы помочь ведущему тренинга в передаче материала, каждый модуль и раздел содержит пошаговые инструкции, справочный материал, тематические исследования, наглядные материалы и заголовки тем в форме вопросов. Такие заголовки, помеченные также служат заголовками для слайдов, представленных в прилагаемой презентации.

В обучении также используются проверочные тесты, групповая работа и другие инструменты для повышения интерактивности, помогающие участникам более глубоко понять обсуждаемые темы.

Детали, примечания и интерактивные компоненты отмечены в руководстве следующим образом:



Как отмечалось выше, Руководство сопровождается **набором слайдов**, который соответствует нижеследующему материалу и помогает в проведении обучения вживую. Руководство по обучению также дополнено **инструментом по самостоятельной оценке положения в области прав человека** (как слайды, так и инструмент доступны только сотрудникам ПРООН).

# Модуль 1: Введение в процедуру должной осмотрительности в области прав человека



120 минут (2 часа)



Участники закончат этот модуль с общим пониманием содержания обучения, включая требования процедуры должной осмотрительности в области прав человека.



Этот модуль состоит из вводного упражнения и двух занятий после. Первая сессия посвящена основополагающим принципам Компонента 2, а вторая сессия знакомит с четырьмя этапами HRDD. Затем во втором модуле подробно рассматриваются четыре операционных элемента HRDD.



К некоторым участникам уже могли предъявляться экологические и социальные требования со стороны деловых партнеров или клиентов. Таким образом, они могут с осторожностью относиться к количеству времени и ресурсов, необходимых для HRDD. Другим участникам может нравиться процедура HRDD, но они могут опасаться, что не получат одобрения со стороны коллег из отдела управления, закупок или отдела кадров. В этой связи, важно, чтобы материал был простым и понятным. Также полезно время от времени информировать участников о том, что UNGP, включая Компонент 2 и процесс HRDD, были разработаны в консультации с предприятиями. Другими словами, материал, изложенный в Руководстве по организации обучения, был предварительно проверен бизнес-сообществом и признан эффективным и справедливым подходом.

Если Вы чувствуете, что среди участников все еще много опасений или даже скептицизма, рассмотрите возможность проведения сессии из Части I Модуля 1. Обоснование темы для представителей бизнеса, если Вы еще этого не сделали.



1. Представьте и сообщите, что Вы - ведущий этого тренинга
2. Сообщите участникам, что к концу этого модуля они получат четкое представление о том, что требуется от предприятий для проведения HRDD.
3. Объясните, что UNGP представляют собой наиболее авторитетные в мире нормативные стандарты проведения должной осмотрительности. Эти стандарты были приняты предприятиями, бизнес-ассоциациями и многосторонними организациями, такими как ОЭСР.
4. Скажите аудитории, что для начала Вы хотите узнать, что участники ждут от обучения.
5. Представьте на слайде приведенный ниже вопрос.



## Знакомство

Можно использовать Mentimeter, Kahoot, SurveyMonkey или другое программное обеспечение для сбора ответов на вопросы и другие упражнения. При этом доступ к видеопроектору и функционалу смартфона не требуется. Вопросы можно задавать и отвечать на них без регистрации ответов в приложении.

Если у вас есть учетная запись Mentimeter, вы можете скопировать следующие слайды к ниже приведенным вопросам, зайдя в онлайн-презентацию Часть II — Модуль 1. Страница также доступна после сканирования данного QR-кода:



### ❖ Вопрос 1: Что вы хотите получить от сегодняшнего тренинга?

- A. Стать экспертом в области HRDD
- B. Получить подробный обзор HRDD, чтобы я мог помочь своей компании начать работу
- C. Понять основы HRDD, чтобы, когда мои коллеги говорят со мной об этом, я понимал, о чем они говорят
- D. Получить лицензию эксперта по HRDD

Если участников мало, попросите каждого участника представиться и дать ответ на вопрос.

Если на тренинге 20 и более человек, подготовьтесь к проведению опроса онлайн. Объясните участникам, как получить доступ к онлайн-опросу, и попросите их ответить на вопросы, используя свои ноутбуки или смартфоны.

Предполагая, что доступ к Интернету и/или функции смартфона доступны для группы, пожалуйста, поделитесь сводными результатами с аудиторией для обсуждения.

Если люди выбрали ответ **D**, пожалуйста, сообщите всем, что это не программа лицензирования. Однако, если все модули успешно пройдены с тренером от ПРООН, участникам будет выдан сертификат об окончании.

После этого вопроса попросите участников рассказать о том, какие у них есть опасения касательно тренинга.

**Вопрос 2: Какие у Вас есть опасения по поводу сегодняшнего тренинга?**

- A. Я боюсь, что материал будет слишком сложным
- B. Я боюсь, что материал не будет актуален
- C. Меня беспокоит, что материал будет недостаточно интерактивным, и мне станет скучно
- D. Я беспокоюсь, что буду отвлекаться на свой смартфон и пропущу важную информацию

Поделитесь сводными результатами с группой.

Убедите участников, что это вводный тренинг, и что материал будет подкреплен примерами из практики и другими соответствующими материалами. Таким образом, тех, кто выбрал ответ **A**, заверьте, что материал не будет слишком сложным и будет основан на тематических исследованиях, которые легко понять.

Некоторые могут быть обеспокоены тем, что материал не актуален или не подходит для бизнеса, и выбрать ответ **B**. В связи с этим проинформируйте участников о том, что процесс HRDD, подробно описанный ниже, был проверен и одобрен многочисленными бизнес-ассоциациями, включая Международную торговую палату и Международную организацию работодателей.

Тем, кто выбрал ответ **C**, скажите, что будет ряд интерактивных упражнений — викторины и опросы, обсуждения и упражнения в группах — чтобы поддерживать динамичность и интерес.

Возможно хотя бы один человек из аудитории выберет ответ **D**. Это может побудить Вас попросить участников положить свои смартфоны лицевой стороной вниз, до тех пор, пока они не понадобятся для групповых упражнений. Если участникам нужно использовать телефон для решения рабочих вопросов, убедительно попросите их покинуть комнату для звонков или обмена сообщениями, чтобы не отвлекать других. Поблагодарите тех, кто выбрал ответ D, за их честность.

Если уместно, сообщите группе, что **из-за правил социального дистанцирования обучение не будет сосредоточено на групповой работе, характерной для многих семинаров**. Вместо этого будут обсуждения и короткие викторины и игры для проверки полученных знаний.

# Сессия 1: Введение в процедуру должной осмотрительности в области прав человека – Часть А

 50 минут

 Участники получают базовое представление об основополагающих принципах, лежащих в основе процесса HRDD.

 Эта сессия начинается как лекция — обзор UNGP — и заканчивается двумя обсуждениями. Первое — это короткое упражнение для привлечения заинтересованных сторон. Второе упражнение связано с обсуждением потенциальных проблем. Эти обсуждения по взаимодействию с заинтересованными сторонами призваны подчеркнуть важность этого взаимодействия для HRDD. Однако, если время не позволяет, эти упражнения можно пропустить.

 Занятие начнется с ознакомления участников с Руководящими принципами (если они не проходили первую часть) или освежения их знаний каким-либо способом. Есть также краткий раздел о правах человека. Оба этих раздела можно пропустить если участники уже знакомы с ними.



1. Сообщите аудитории, что это занятие будет длиться 50 минут.
2. Объясните, что это и следующее занятие являются вводными, и на них будут рассмотрены принципы и операционные элементы HRDD.
3. Объясните далее, что перед тем, как продолжить, вы быстро обобщите то, что узнали во время части I тренинга.

**Краткий обзор прав человека и их роли в HRDD**

Как мы узнали из первой части тренинга, Компонент 1 РПООН включает в себя обязанность государства защищать права человека в контексте предпринимательской деятельности. Компонент 2 охватывает ответственность бизнеса за соблюдение прав человека, а Компонент 3 включает роли и/или обязанности государства и бизнеса по обеспечению доступа к средствам правовой защиты.

В рамках Компонента 1 мы узнали, что **государства обязаны защищать права человека** в контексте предпринимательской деятельности.

- + Государства должны обеспечивать защиту от нарушений прав человека третьими сторонами, включая предприятия. Это требует принятия мер, направленных на предупреждение и расследование таких нарушений, наказание за них и компенсация ущерба посредством эффективной политики, законодательства, нормативного регулирования и

В рамках Компонента 2 мы узнали, что **бизнес должен демонстрировать соблюдение прав человека**.

- + Предприятиям «следует избегать нарушения прав человека других и устранять неблагоприятные последствия для прав человека оказанного ими воздействия» (Принцип 11)

В рамках Компонента 3 мы узнали, что **доступ к средствам правовой защиты** является обязанностью государства, но у предприятий также есть обязанности:

- + Государства должны принимать надлежащие меры для обеспечения того, чтобы в случаях, когда нарушения происходят, затрагиваемые стороны получали доступ к эффективным средствам правовой защиты (Принцип 25)
- + Предприятиям следует учредить в интересах отдельных лиц и общин, которые могут оказаться жертвами неблагоприятного воздействия, эффективные механизмы рассмотрения жалоб на операционном уровне или принимать участие в их работе. (Принцип 29)

## Что такое права человека?

Права человека часто выражены и гарантируются законом, в том числе в договорах и конвенциях. В основе нашего понимания прав человека лежит представление о том, что каждый человек достоин уважения. Каждый человек имеет право пользоваться правами человека без дискриминации. Все эти права взаимосвязаны и неотделимы.

Всеобщая декларация прав человека считается основным документом, регулирующим права человека, однако также существуют:

- + Международный пакт о гражданских и политических правах
- + Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах

В совокупности все три документа составляют Международный билль о правах человека.

судопроизводства (Принцип 1)

Трудовые права закреплены в Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда, которая включает четыре категории принципов и прав:

- + Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров
- + Ликвидация принудительного труда
- + Ликвидация детского труда
- + Запрещение дискриминации в сфере труда

Эти права также закреплены в восьми основных конвенциях Международной организации труда (МОТ).

## Как бизнес демонстрирует уважение к правам человека?

Предприятие может продемонстрировать уважение к правам человека путем внедрения политик и процессов, помогающих предотвращать и устранять нарушения прав человека в своей деятельности и в других сферах. Обязательства бизнеса могут быть сформулированы

в политике в области прав человека, выражены в практике должной осмотрительности в области прав человека и продемонстрированы в предоставлении средств правовой защиты тем, кто пострадал от неблагоприятного воздействия на права человека.

- + Приверженность соблюдению прав человека. Разработка политики в области прав человека, ее публикация и распространение среди сотрудников, поставщиков и внешних заинтересованных сторон
- + Должная осмотрительность в области прав человека – четырехэтапный процесс, сформулированный в РПООН
- + Предоставление правообладателям средств правовой защиты в случае выявления нарушений

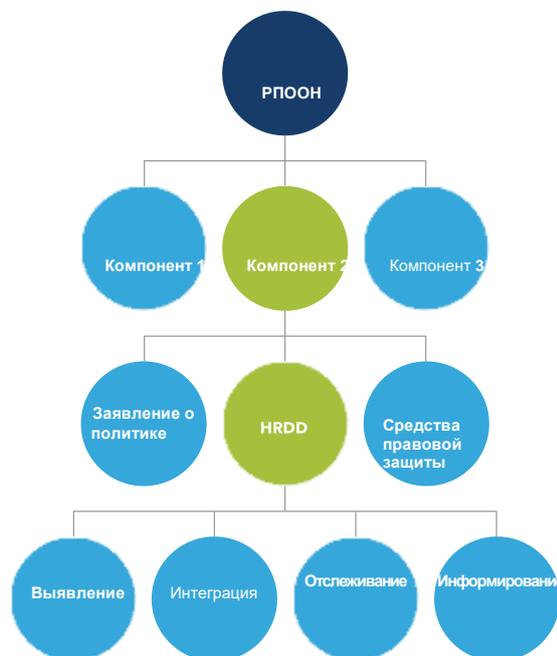
### Что говорится в Компоненте 2 РПООН о проведении HRDD?

Согласно **Принципу 17** в целях выявления, предотвращения, смягчения последствий и представления отчетности о том, как предприятия устраняют свое неблагоприятное воздействие на права человека, им следует проводить процедуру должной осмотрительности.

Для этого, в РПООН описан набор принципов, с которыми следует подходить к HRDD, а также четыре этапа процесса.

1. Идентификация и оценка фактического и потенциального воздействия на права человека
2. Учет выводов и принятие мер на их основе
3. Отслеживание эффективности мер
4. Отчетность об устранении воздействий

На следующей диаграмме показано, какое место HRDD занимает в РПООН.



### Каковы некоторые из основополагающих принципов практики HRDD?

Процесс HRDD опирается на следующие основополагающие принципы:

Предприятие ответственно только за воздействие, которому оно может способствовать в рамках своей деятельности или которое может быть непосредственно связано с его деятельностью, продукцией или услугами через его деловые отношения<sup>10</sup> (Принцип 17a).

Не существует готового подхода к HRDD; Подходы будут иметь разную степень сложности в зависимости от размеров предприятия, риска серьезного воздействия на права человека, а также характера и условий его деятельности (Принцип 17b).

HRDD должно иметь постоянный характер с учетом того, что со временем риски для прав человека могут меняться по мере изменения формы деятельности предприятия и условий ее проведения (Принцип 17c).

- + Редко есть необходимость в «однократных» проверках рисков в области прав человека, поскольку бизнес-операции постоянно меняются, они реагируют на изменения рыночных условий и методов производства
- + Проведение HRDD в разные периоды жизненного цикла проекта очень важно - проектирование и планирование, финансирование, строительство, производство, во время изменений в операциях и закрытии.<sup>11</sup> Это также включает периоды расширения проекта, слияний и поглощений.

HRDD должна опираться на внутренний или независимый внешний опыт в области прав человека, чтобы понять проблемы и передовой опыт работы с уязвимыми группами (Принцип 18a)

HRDD должна проводиться путем взаимодействия с заинтересованными сторонами. Также необходимо взаимодействовать с заинтересованными сторонами с разным опытом и интересами, чтобы получить полное и точное представление о рисках для прав человека (принцип 18b). Важно отметить, что понятие «заинтересованные стороны» включает в себя подsegment «правообладателей», которые требуют дополнительного внимания, поскольку их права человека являются главной заботой при проведении HRDD. Правообладатели особенно важны на первом этапе HRDD (идентификация и оценка воздействия).

Ритейлер одежды H&M выразил свою приверженность проведению HRDD следующим образом: «Наша HRDD — это непрерывный процесс, посредством которого мы отслеживаем соблюдение прав человека во всей сети H&M. Мы проводим эту комплексную проверку... как часть соответствующих процессов оценки, включая, например, процессы управления рисками, комплексную проверку деловых партнеров, взаимодействие с заинтересованными сторонами, рассмотрение жалоб и все внутреннее обучение. H&M ежегодно обновляет список приоритетных рисков для прав человека.

<sup>10</sup> См. УВКПЧ. Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека: пояснительное руководство (2012 г.), с. 33.

<sup>11</sup> См. УВКПЧ. Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека: пояснительное руководство (2012 г.), стр. 37.46



Обратите внимание сколько вышеприведенных принципов в этом заявлении.

H&M оценивает риски во всех операциях и



Respect for human rights is fundamental to any successful business. As our human rights policy states, we work to integrate this respect across all operations and relevant activities. To do this, we must both understand the risks and impacts on human rights in our value chain and seek ways to prevent, mitigate and remediate these risks and impacts.

**HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE**  
Our human rights due diligence is an ongoing process that monitors the practice of and respect for human rights throughout H&M group. We conduct this due diligence systematically during relevant assessment processes including, for example, risk management processes, business partner due diligence, stakeholder engagement, grievance handling and all internal training. Each assessment process contains a clear component that enables us to identify, address and report on any risks or impacts that relate to human rights.

действиях.



## Обсуждение

Ведущий объясняет участникам, что во время тренинга они уже слышали или услышат много о заинтересованных сторонах и их важности для проведения HRDD. Попросите их объяснить этот термин.

«Что такое заинтересованная сторона?» Возможный ответ из зала: Член группы, без поддержки которого организация прекратила бы свое существование.

«Кто относится к заинтересованным сторонам?» Объясните участникам, что полный список заинтересованных сторон составить сложно, поскольку их много, но обычно к ним относится:

- + Рабочие или служащие
- + Работники партнеров по цепочке поставок
- + Потребители
- + Акционеры и инвесторы
- + Подрядчики, предоставляющие услуги
- + Сообщества, живущие вблизи предприятия
- + Активисты гражданского общества
- + Специалисты по транспорту
- + Другие уязвимые группы, включая женщин и девочек, людей с ограниченными возможностями и коренные народы

«Кто такой правообладатель и чем он отличается от заинтересованной стороны?» Возможный ответ: правообладатели — это те, чьи права могут быть нарушены в ходе хозяйственной деятельности. «Заинтересованные стороны» — это более широкая группа, которая может включать государственных служащих или членов высшего руководства предприятия. Правообладатели, как правило, являются членами уязвимых групп, но не обязательно ими являются.

## Что такое многосторонние консультации и почему они важны?

Консультации с участием многих заинтересованных сторон часто являются структурированными процессами, которые используются для обеспечения участия многих сторон по конкретному вопросу и основаны на наборе принципов, часто вдохновленных правозащитным подходом к развитию.

Консультации с участием многих заинтересованных сторон направлены на обеспечение участия, подотчетности и прозрачности, а также на развитие партнерства и сетей между различными заинтересованными сторонами

Консультации помогают наладить доверие между различными участниками, информировать бизнес о проблемах и облегчить принятие решения и добиться выгоды для всех сторон.

Консультации зависят от размера предприятия, характера и условий деятельности (Принцип 18b).

Оказывая помощь своим компаниям-членам, Альянс ответственного ведения бизнеса использует следующий подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами.



См. Альянс ответственного ведения бизнеса. Практическое руководство по проведению комплексной проверки ответственного ведения бизнеса в цепочках поставок (июнь 2018 г.), доступно по ссылке [responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf](https://responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf)

## Какие проблемы возникают при проведении многосторонних консультаций?

Компаниям не всегда легко проводить прямые консультации с потенциально затрагиваемыми правообладателями. Для взаимодействия с некоторыми группами могут потребоваться компетентные местные партнеры, которых может не быть. Проведение действительно эффективных консультаций требует относительно больших затрат времени и бюджета. Иногда трудно понять, с какими НПО и другими заинтересованными сторонами следует консультироваться в местном контексте и кто является законным представителем потенциально затрагиваемой группы. В некоторых случаях проведение отдельных консультаций с женщинами невозможно.

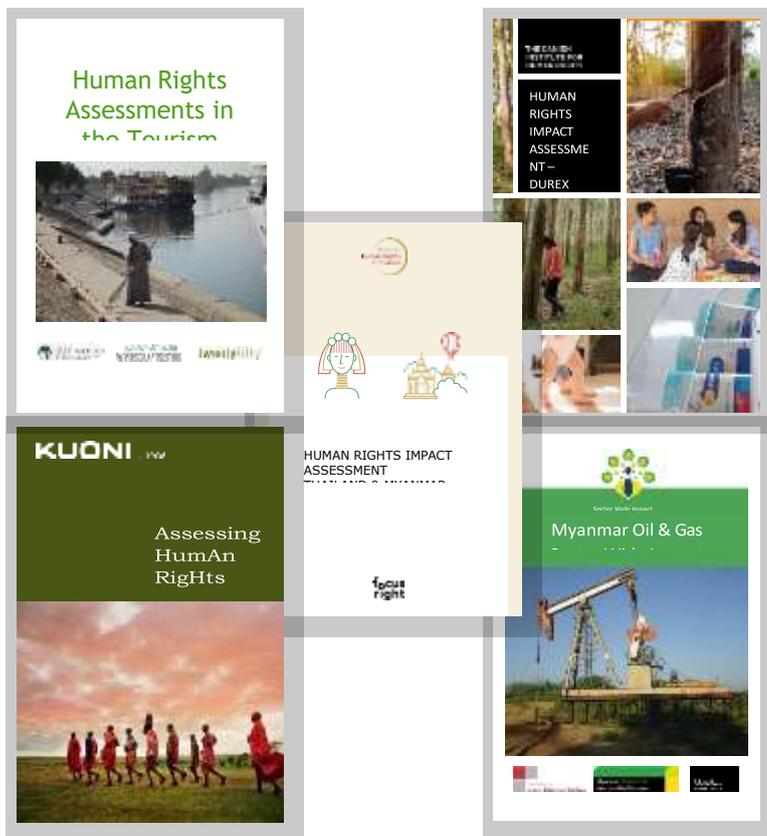
Чтобы решить проблемы взаимодействия с заинтересованными сторонами, предприятия часто обращаются к внешним экспертам. Бизнес должен обратиться за помощью к потенциальным партнерам,

Например, учреждения ООН и хорошо зарекомендовавшие себя международные и национальные НПО обладают значительным опытом и рекомендациями по решению проблем на групповом уровне.

Оценка воздействия на права человека (ОВПЧ) является важным средством понимания ценности и проблем проведения консультаций с участием многих заинтересованных сторон. Они проводятся консультативными группами по вопросам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, предприятиями, бизнес-ассоциациями, организациями гражданского общества и некоторыми национальными правозащитными учреждениями. Подробное руководство по проведению ОВПЧ можно найти по ссылке: [www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox](http://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox). Примеры ОВПЧ приведены ниже.

## Обсуждение

Ведущий спрашивает участников, проводил ли кто-либо ранее многосторонние консультации по вопросам прав человека, землепользования, переселения или оценки воздействия на окружающую среду. С какими проблемами они столкнулись? Что они сделали для решения этих проблем?



ОВПЧ, проведенные twentyfifty, focusright и DIHR.

## Сессия 2: Введение в процедуру должной осмотрительности в области прав человека – Часть В

 50 минут

 Участники ознакомятся с основами четырех этапов проведения HRDD.

 Сессия начинается как лекция и заканчивается вопросами для обсуждения.

 Это первое занятие, на котором мы углубимся в HRDD. Однако более подробная информация о каждом шаге компонента будет дана в Модуле 2 ниже.



1. Сообщите участникам, что занятие продлится 50 минут.
2. Объясните, что на этом занятии будет представлен краткий обзор каждого шага процесса HRDD. Эти этапы будут более подробно рассмотрены в последующих занятиях, начиная с Модуля 2.
3. Сообщите участникам, что сначала будет сделан краткий обзор последней сессии. Затем обсудите разницу между должной осмотрительностью, аудитом и другими процессами соответствия.
4. Представьте материалы, как показано ниже.

### Краткий обзор основ HRDD

Ранее мы узнали, что бизнес несет ответственность за нарушения прав, вызванные его деятельностью или которым предприятие способствует в результате своей собственной деятельности или которые напрямую связаны с его операциями, продуктами или услугами и его деловыми отношениями.

Предприятие может устранить риски и последствия для прав человека, приняв политику и процессы, которые помогают предотвращать и устранять нарушения прав человека в своей собственной деятельности и в других сферах своей цепочки создания стоимости. Бизнес также может устранять последствия с помощью процессов правовой защиты.

HRDD включает в себя систематический подход, состоящий из четырех шагов. Этот процесс включает в себя выявление и оценку фактического и потенциального воздействия на бизнес-операции, интеграцию результатов и принятие мер на их основе, отслеживание эффективности мер и информирование о том, как устраняются воздействия.

Кроме того, HRDD следует проводить на постоянной основе и на основе взаимодействия с заинтересованными сторонами.

### Чем HRDD отличается от других мероприятий по управлению рисками и аудиту?

Аудит, комплексная проверка, основанная на соблюдении нормативных требований, и методы управления рисками — все это направлено на получение информации о деятельности компании. Однако есть важные отличия:

- + Более традиционные формы проявления должной осмотрительности обычно включают в себя расследование или проявление осторожности перед заключением соглашения или контракта с другой стороной. Это форма управления рисками. Должная осмотрительность в данном случае в первую очередь предназначена для защиты наилучших интересов предприятия.
- + Должная осмотрительность в области прав человека, с другой стороны, понимается как осторожность, направленная на предотвращение и смягчение рисков для прав человека и последствий деятельности компании и цепочки поставок. Должная осмотрительность в области прав человека направлена на защиту кого-либо еще, лица или сообщества, не обязательно участвующих в сделке с предприятием. **HRDD касается рисков и последствий для людей, а не рисков для бизнеса.**

Аудит подразумевает проверку заявлений компании, с тем, чтобы выявить являются ли эти заявления правдивым отражением практической деятельности и финансовых показателей компании. Практика HRDD может включать аудит для проверки того, что выводы HRDD интегрированы и доведены до сведения. Тем не менее, HRDD требует ряда более активных шагов.

Управление рисками — это процесс оценки, управления и смягчения угроз для предприятия. Управление нефинансовыми рисками часто направлено на выявление и снижение вероятности несчастных случаев, убытков и катастроф. HRDD представляет собой тип управления рисками, но включает в себя управление угрозами и последствиями для прав человека.

Должная осмотрительность в области прав человека может включать как управление рисками, так и методы аудита, например, для:

- + обеспечения наличия у поставщика политики в области прав человека
- ++ исключения дискриминации при приеме на работу
- ++ выявления того, своевременно ли выплачивается справедливая заработная плата
- ++ обеспечения того, чтобы после локализованного кризиса в области общественного здравоохранения дочерняя компания имела обязательные к исполнению инструкции по утилизации отходов
- ++ для внесения изменений в операционную политику и практику делового партнера для снижения юридической ответственности и репутационных рисков

«Должная осмотрительность [в области прав человека] подразумевает больше, чем просто оценку рисков для компании; цель состоит в том, чтобы понять и устранить риски и злоупотребления, которые деятельность компании представляет для правообладателей, в том числе через свою цепочку поставок и другие деловые отношения.»

Как использовать Руководящие принципы ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека в исследованиях и защите интересов компаний: руководство для организаций гражданского общества

### **Каковы четыре шага процедуры HRDD?**

Согласно РПООН, процедура должной осмотрительности в области прав человека включает четыре этапа:

1. Идентификация и оценка неблагоприятных рисков для прав человека- оценка типов и серьезности рисков (Принцип 18)
2. Интеграция результатов и принятие мер - предотвращение и смягчение неблагоприятных воздействий (Принцип 19)
3. Отслеживание эффективности мер- проверка того, устраняются ли риски (Принцип 20)
4. Распространение информации о том, каким образом устраняется воздействие (Принцип 21)

Каждый из этих шагов требует учета контекста работы. Необходимо учитывать:

- + географический регион
- +отрасль или сектор деятельности
- +уникальную бизнес-структуру, используемую компанией
- +характер связей между материнской компанией и ее дочерними компаниями, субагентами и партнерами по цепочке поставок

### **Что требуется для выявления и оценки рисков?**

Первым шагом в проведении HRDD является идентификация и оценка, которые позволяют бизнесу понять степень его воздействия и определить приоритеты рисков для принятия мер.

Мы ищем ответ: «Каково конкретное воздействие на конкретных людей в конкретной области деятельности?»

- + Ответ на этот вопрос требует, чтобы предприятия наметили свою деятельность и свои деловые отношения
- + Это также требует, чтобы предприятия проводили конструктивные консультации с потенциально затрагиваемыми группами

Этап выявления и оценки неблагоприятного воздействия также может быть выполнен с помощью ОВПЧ и других подходов к оценке, таких как аудиты, или путем интеграции прав человека в Оценки социальных воздействий или Оценки экологических и социальных воздействий.

### **Что подразумевает интеграция результатов и принятие мер на их основе?**

Интеграция результатов и принятие мер на их основе означает получение информации на основе выявленных и оцененных рисков и нарушений, а также планирование или принятие мер во всех внутренних функциях и процессах (Принцип 19)

В частности, необходимо чтобы:

- + ответственность за устранение такого воздействия была возложена на соответствующий уровень и функциональный отдел предприятия
- + внутренние процессы принятия решений, выделения финансовых средств и контроля были достаточны для принятия эффективных мер в связи с таким воздействием

Меры будут зависеть от того, оказывает ли предприятие или способствует ли оно оказанию неблагоприятного воздействия, либо от того, обусловлено ли его участие лишь тем, что воздействие непосредственно связано с его деятельностью, продукцией или услугами через деловые отношения, а также от эффективности рычагов влияния в процессе устранения неблагоприятного воздействия.

### **Что значит отслеживание эффективности мер?**

Для проверки того, устраняется ли неблагоприятное воздействие на права человека, предприятиям следует отслеживать эффективность принятых ими мер. Отслеживание должно:

- + основываться на соответствующих качественных и количественных показателях
- + опираться на каналы информации из внутренних и внешних источников, включая затрагиваемые заинтересованные стороны

### **Что подразумевает отчетность?**

Распространение информации о том, каким образом устраняется воздействие HRDD. Этот этап представляет собой предоставление отчетности о рисках и последствиях, которые представляет бизнес, а также о шагах, которые бизнес предпринимает для предотвращения, смягчения и устранения неблагоприятного воздействия на права человека.

- + Этот этап может усилить взаимодействие с заинтересованными сторонами и повысить прозрачность бизнеса.
- + Необходима информация, достаточная для оценки адекватности мер реагирования предприятия на конкретное воздействие
- + Процесс не должен создавать дополнительных рисков для затрагиваемых заинтересованных сторон



## Тест

Если у вас есть учетная запись Mentimeter, вы можете скопировать следующие слайды к ниже приведенным вопросам, зайдя в онлайн-презентацию Часть II— Модуль 1, Сессия 1. Страница также доступна после сканирования данного QR-кода



### Что из следующего является частью HRDD?

Выберите наиболее точный ответ:

- A. Обращение к поставщику с просьбой предоставить сертификаты безопасности и охраны труда
- B. Подготовка оценки финансовых обязательств компании
- C. Анализ ситуации в стране на предмет недавних политических событий в преддверии выборов, в ходе которых наблюдалась острая конкуренция.
- D. Подготовка протоколов связи на случай срыва собраний акционеров.
- E. Ни один из них не имеет даже отдаленного отношения к HRDD

Правильный ответ — C. В преддверии выборов возможность рабочих, особенно тех, кого представляют профсоюзы, собираться, может быть ограничена. Политический контекст может определять степень свободы рабочих собираться, высказывать свое мнение и вести переговоры в коллективных целях.

### Каковы четыре шага HRDD в порядке, определенном в РПООН?

- A. Идентификация, Интеграция, Аудит, Отчетность
- B. Идентификация, Интеграция, Отчетность, Отслеживание
- C. Идентификация, Интеграция, Отслеживание, Отчетность
- D. Интеграция, Идентификация, Отслеживание, Отчетность
- E. Ни в одном из вариантов нет правильного порядка

Правильный ответ — C. Выбор «А» неверен, поскольку «Аудит» не является этапом процесса HRDD. Выбор «В» неверен, так как «Отчетность» является последним шагом. Выбор «D» неверен, так как первым шагом является идентификация, а не интеграция.

## Модуль 2: Описание четырех шагов должной осмотрительности в области прав человека

	Более шести с половиной часов (шесть сессий по 50 минут каждая. И седьмая сессия для подведения итогов и сбора обратной связи).
	После этого учебного модуля участники хорошо ознакомятся с четырьмя шагами в HRDD: 1) идентификация и оценка 2) интеграция результатов и действия на их основе 3) отслеживание эффективности и 4) информирование.
	Модуль состоит из семи занятий, основанных в основном на лекциях, охватывающих все четыре этапа HRDD. Первый из четырех шагов, идентификация и оценка, будет раскрыт в виде трех отдельных сессий. Одна из этих трех сессий будет посвящена использованию <i>Учебного инструмента по самостоятельной оценке положения в области прав человека</i> .
	Ведущему тренинга необходимо проинформировать аудиторию о том, что следующие занятия раскроют каждый из четырех шагов HRDD. Прежде чем продолжить, спросите у аудитории, есть ли какие-либо вопросы. Если вопросы требуют подробного ответа, касающегося HRDD, объясните, что на эти вопросы ответы будут даны на следующих занятиях.
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Сообщите участникам, что модуль включает в себя 6 основных разделов по 50 минут каждый, охватывающих 4 шага HRDD: 1) идентификация и оценка 2) интеграция результатов и действия на их основе 3) отслеживание эффективности и 4) информирование.</li><li>2. Объясните, что первый шаг, «идентификация и оценка», будет разделен на три отдельных занятия.</li><li>3. Сообщите участникам, что после выявления и оценки четвертая сессия будет включать «интеграцию результатов и действия на их основе». Пятая сессия будет посвящена «отслеживанию эффективности», а шестая сессия будет посвящена «информированию о воздействии».</li></ol>

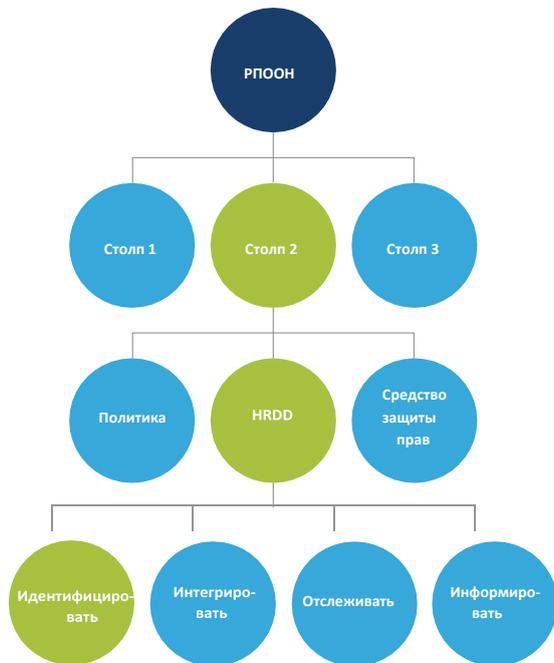
## Сессия 1: Идентификация и оценка (Часть 1)

	50 минут
	Участники узнают о некоторых передовых методах выявления рисков для прав человека, первого из четырех компонентов методологии HRDD, описанных в РПООН.
	Это занятие начинается в качестве лекции и заканчивается групповым упражнением.
	Это занятие является одним из самых важных занятий в рамках тренингов по HRDD, поскольку оно знакомит участников с первым шагом/этапом HRDD, а каждый этап четырехэтапного процесса основывается на результатах предыдущего этапа.
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Сообщите участникам, что этот раздел займет 50 минут.</li><li>2. Объясните, что это первое из трех занятий по выявлению и оценке рисков для прав человека.</li><li>3. Объясните также, что на втором занятии будет рассмотрена приоритизация рисков, а на третьем занятии будет представлен Учебный инструмент РПООН по самостоятельной оценке положения в области прав человека.</li><li>4. Представьте материалы, как приведено ниже.</li></ol>

### Как компания начинает процесс проведения HRDD?

Чтобы эффективно предотвращать и устранять последствия, предприятию, прежде всего, необходимо знать виды и степень его фактического и потенциального воздействия. Принцип 18 заключается в том, что «коммерческие предприятия должны выявлять и оценивать любые фактические или потенциальные неблагоприятные воздействия на права человека, в которые они могут быть вовлечены либо в результате их собственной деятельности, либо в результате их деловых отношений».

Стремясь понять риски, РПООНы предусматривают, что предприятия должны (а) использовать внутренний и/или независимый внешний опыт в области прав человека и (b) проводить содержательные консультации с потенциально затрагиваемыми группами и другими соответствующими заинтересованными сторонами.



Идентификация в рамках HRDD обычно включает четыре этапа:

1. Отображение деятельности операций и операций поставщиков и других деловых партнеров
2. Понимание операционного контекста
3. Выявление потенциального и фактического воздействия
4. Выявление потенциально затрагиваемых заинтересованных сторон/правообладателей

Начав процесс HRDD с «общей цепочки создания стоимости», предприятие может определить более широкие категории рисков, а затем легче перейти к конкретным областям риска.

### Какие существуют способы понимания контекста?

Идентификация рисков и последствий для прав человека требует, чтобы мы сначала провели широкий обзор проблем в отношении прав человека, прежде чем приступать к более глубокому изучению. Предприятия должны:

- + Определить действующие страны или регионы страны, которые имеют наибольшие риски для прав человека.
- + Выявить проблемы в отношении прав человека, находящиеся под угрозой в отрасли или секторе

### Пример

Прежде чем развернуть программу HRDD, многонациональная горнодобывающая компания решила сначала изучить регионы с повышенным риском. Чтобы помочь определить приоритеты, компания провела анализ рисков, используя 12 общедоступных страновых индексов риска, включая Индекс восприятия коррупции и Индекс хрупкости государств (Fragile State Index). Результаты подтвердили собственное представление компании о распределении участков с высоким уровнем риска.

Источник: Сеть Глобального договора в Германии, Немецкий институт прав человека и оценки рисков и воздействия на права человека: взгляды из корпоративной практики (2016 г.), доступно по ссылке [www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publicationen/Assessing-Human-Rights-and-Impacts.pdf](http://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publicationen/Assessing-Human-Rights-and-Impacts.pdf)

Интернет-ресурсы, такие как веб-сайт CSR Risk Check (доступен по ссылке [www.mvorisicochecker.nl/en/worldmap](http://www.mvorisicochecker.nl/en/worldmap)), Индекс восприятия коррупции (доступен на сайте [transparency.org/en/cpi](http://transparency.org/en/cpi)) или Индекс хрупкости государства (доступно на сайте [fragilestatesindex.org](http://fragilestatesindex.org)) могут помочь выделить риски, которые могут быть обнаружены в различных странах, в зависимости от количества отчетов, поданных в эти страны.



Проверка рисков CSR - карта мира с рисками в Соединенных Штатах Америки справа от карты, 2021 г.

**С чего можно начать выявление заинтересованных сторон, испытывающих негативное влияние от бизнеса?**



Покажите видео о том, как организации гражданского общества работают с бизнесом, чтобы лучше понимать заинтересованные стороны. «Устойчивое развитие означает, что сообщества и люди могут объединяться для ведения бизнеса».



[youtu.be/watch?v=JqNui25n3Sc](https://youtu.be/watch?v=JqNui25n3Sc)

Представители организаций гражданского общества, такие как Khun Sor из видео выше, могут быть полезными как для внесения вклада в качестве заинтересованной стороны, а так и в качестве посредника для работы труднодоступными группами. Ее организация, Общественный ресурсный центр, предоставляет посреднические услуги и вклад сообщества в ОВОС.

Чтобы охватить заинтересованные стороны, сначала разработайте план и приоритезируйте их по группам.

- +Проведите картирование заинтересованных сторон, внутренних и внешних
  - К внутренним относятся: сотрудники, акционеры, высшее руководство, инвесторы и, в некоторых случаях, подрядчики и/или временные работники.
  - К внешним могут относиться: НПО, общественные группы, религиозные группы, профсоюзы, национальные правозащитные учреждения, агентства ООН, академические круги, отдельные предметные эксперты, отраслевые ассоциации и схожие компаний.
- +Обратите внимание на группы, с возможным повышенным риском уязвимости и на правообладателей



[nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate\\_social\\_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf](https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf)

«Коммерческие предприятия всегда должны рассматривать сексуальные домогательства и гендерное насилие как риски серьезного воздействия на права человека. Они должны иметь нулевую терпимость к таким воздействиям на протяжении всей своей деятельности».

– Источник: Гендерные аспекты Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (2019 г.),

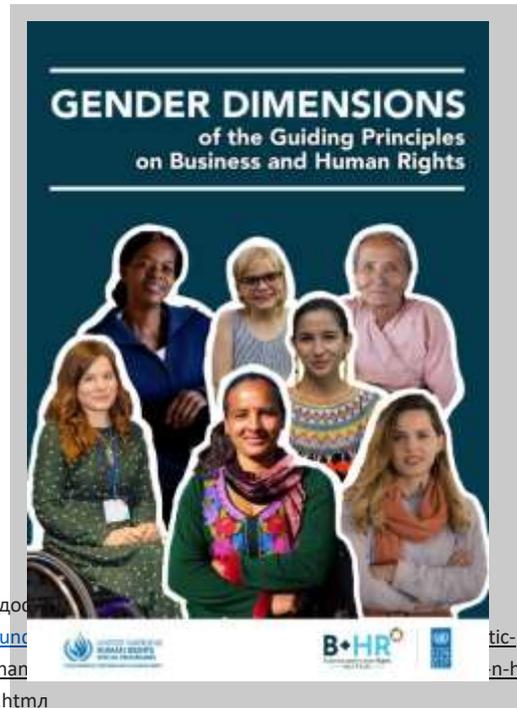
+Проконсультируйтесь с внешними экспертами для помощи в обсуждениях

+Рассматривайте все жалобы, поданные через механизмы представления жалоб компании

На основании этой информации можно составить список конкретных воздействий на права человека, с которыми могут столкнуться группы заинтересованных сторон. Помните о различных возможных рисках, для женщин, детей, коренные народы, члены ЛГБТИ-сообществ, лица с ограниченными возможностями, правозащитники и др. Например:

- +Кандидаты-женщины должны сдать тест на беременность как условие приема на работу
- +Работающие женщины могут быть более уязвимы к сексуальному насилию или домогательствам на рабочем месте и с меньшей вероятностью сообщат об этом из-за страха потерять работу.
- +Работницам-женщинам платят меньше, чем их коллегам-мужчинам, или они вынуждены соглашаться на необоснованные вычеты из своей заработной платы.
- +Работающим женщинам предоставляется доступ только к низкоквалифицированной, низкооплачиваемой работе или с небольшими шансами на продвижение по службе.
- +Работающие беременные и/или кормящие женщины подвергаются неоправданному риску для репродуктивного здоровья на рабочем месте.

Руководство по рискам и мерам по их снижению можно найти в публикации «Гендерные аспекты Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека».



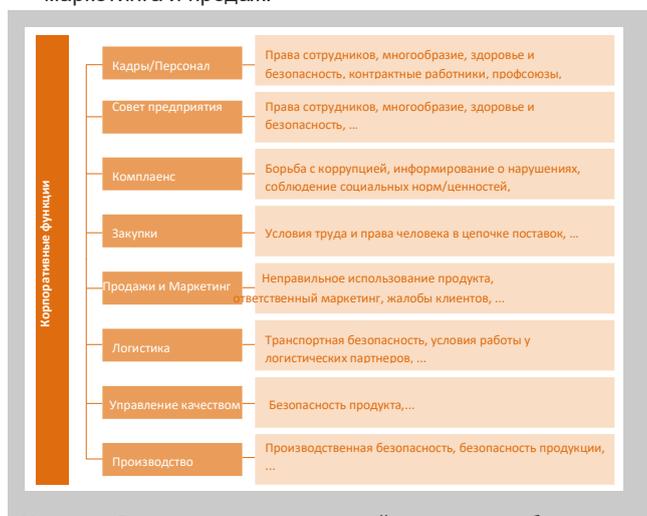
с. 29, документ [www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/05/gender-dimensions-of-the-guiding-principles-on-business-and-human-rights.html](https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/05/gender-dimensions-of-the-guiding-principles-on-business-and-human-rights)

## Что входит в картирование деятельности?

Картирование деятельности и деловых отношений также выявляет риски для прав человека. Оно также может служить основой для бесед с поставщиками и другими заинтересованными сторонами.

Способов проведения картирования множество, поэтому здесь не приводятся детали. Однако, оно всегда включает в себя изучение нижеследующего:

- +Всех соответствующих видов деятельности компании и деловых партнеров в цепочке поставок
- +Всех частей цепочки создания стоимости, включая транспортные и контрактные услуги, такие как кейтеринг и уборка.
- +Всех функциональных отделов, включая НИОКР, группы функциональных материалов, группы маркетинга и продаж.



Источник: 5 шагов к управлению воздействием вашего бизнеса на права человека (2015 г.), с. 21, доступно по ссылке [www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business/](http://www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business/)

Картирование действий и отношений не обязательно требует, чтобы каждый уровень и функция были изучены или исследованы. Однако данные следующих отделов или групп часто выявляют пробелы:

- +Команды КСО/устойчивого развития
- +Отдел по управлению рисками
- +Правовой отдел/ Комплаенс
- +Закупки
- +Человеческие ресурсы
- +Отдел по связям с гос. органами/общественностью
- +Служба безопасности
- +Продажи
- +Маркетинг
- +Ответственный выбор поставщиков, включая управление закупками и цепочками поставок
- +Безопасность данных/ИТ



## Обсуждение

Как различные отделы могут помочь нам составить карту рисков для прав человека? Например, как отдел кадров может выявить деликатные вопросы для включения в нашу задачу по картированию?

Как группы по закупкам или по КСО могут помочь выявить риски?



Роль некоторых отделов может быть менее очевидной. Посоветуйте участникам связаться с отделами по связям с госорганами или общественностью, а также с отделами по управлению рисками для дальнейшего обсуждения.

Отделы по связям с госорганами или общественностью дают представление о том, насколько риски для прав человека были или могут быть повышены в результате действий государства или регулирующих органов.

Отделы по управлению рисками могут вносить экспертный вклад в процессы оценки воздействия на права человека и интегрировать права человека в существующий процесс управления рисками.

По данным консалтинговой организации BHR, Shift, «внутренние отчеты компании также могут содержать полезную информацию, такую как отчеты об использовании политики в отношении лиц, сообщающих о нарушениях, и механизмов рассмотрения жалоб, самооценки поставщиков или бизнес-подразделений, управленческие отчеты по соответствующим функциям (например, человеческие ресурсы, комплаенс, корпоративная социальная ответственность/устойчивое развитие), а также отчеты Советов предприятий и других представительных органов трудящихся».

Источник: Shift, Ведение бизнеса с соблюдением прав человека: руководство для компаний (2016 г.), с. 49.

## Каковы некоторые способы понимания рисков, связанных с моими поставщиками?

Запрос информации о рисках для прав человека у поставщиков уровня 1 может оказаться непростым делом. Некоторые поставщики пользуются большим спросом и могут отказываться от просьб изучить и поделиться информацией о рисках для прав человека и последствиях их деятельности. Поставщики уровня 2 и ниже могут быть неизвестными или нереальными.

Способы понимания рисков для прав человека со стороны поставщиков могут включать:

- +Изучение опубликованных оценок воздействия на права человека, оценок воздействия на окружающую среду и отраслевых исследований

- +Поиск ресурсов, доступных на веб-сайте Ресурсного центра по вопросам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, для сбора информации и примеров о рассматриваемой компании и поставщиках.
- +Обзор сравнительных ресурсов, которые ранжируют компании по показателям соблюдения прав человека, например, в корпоративном рейтинге прав человека.
- +Общение с другими заинтересованными сторонами, включая сообщества, на которые может повлиять деловая деятельность поставщиков, и/или организации гражданского общества, такие как наблюдательные организации.
  - +Сосредоточение исследования в первую очередь на поставщиках «высокого риска»
- +Обзор результатов аудита поставщиков

#### Какие воздействия на права человека следует включить?

РПООН предусматривают, что, хотя анализ страновых рисков и мнения заинтересованных сторон являются ключевыми, все международно признанные права человека должны учитываться при выявлении и оценке рисков и последствий для прав человека.

Как минимум, это означает рассмотрение прав, закрепленных в:

- +Всеобщая декларация прав человека (доступна на [www.un.org/en/universal-declaration-human-rights](http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights))

- +Два Международных пакта о гражданских и политических правах (доступен по ссылке [www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx](http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx)) и об экономических, социальных и культурных правах (доступен по ссылке [www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx](http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx))
- +Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (доступна по ссылке [www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm)) и восемь основных конвенций МОТ

Следует учитывать другие международные стандарты, если некоторые группы определены как уязвимые, например, Конвенция о правах ребенка (доступна на [ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx](http://ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx)), в которой затрагиваются права детей.

в предпринимательской деятельности. Другие примеры могут включать Конвенцию МОТ № 169, Конвенцию о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (доступно по ссылке [www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312314](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314)).

Такой широкий обзор может привести к чрезмерному количеству потенциальных рисков и воздействий. Для начала потребуются консультации с заинтересованными сторонами, и методический подход к установлению приоритетов. Это будет рассмотрено позже на Занятии 2. См. ниже иллюстрацию некоторых рисков, выявленных крупными многонациональными предприятиями.

Таблица: Примеры существенных проблем, выявленных компаниями, использующими Структуру отчетности РПООН

Компания	Сектор	Выявленные существенные проблемы с правами человека	Источник
ABN AMRO	Финансы	<ul style="list-style-type: none"> <li>△Право на личную жизнь</li> <li>△Дискриминация</li> <li>△Трудовые права</li> <li>△Земельные права человека</li> </ul>	Годовой (комплексный) отчет 2015 32
Ericsson	ИКТ	<ul style="list-style-type: none"> <li>△Право на неприкосновенность частной жизни</li> <li>△Свобода выражения</li> <li>△Трудовые права</li> </ul>	Отчет об устойчивом развитии и корпоративной ответственности 2015 33
H&M	Одежда	<ul style="list-style-type: none"> <li>△Справедливая заработная плата</li> <li>△Здоровье и безопасность</li> <li>△Принудительный труд</li> <li>△Дискриминация и домогательства</li> <li>△Детский труд</li> <li>△Свобода создания профсоюзов и ведения коллективных переговоров</li> <li>△Социальное обеспечение</li> <li>△Земельные права</li> <li>△Рабочее время</li> <li>△Доступ к воде</li> </ul>	Отчет об устойчивом развитии 2015 34

Total	Энергия	<ul style="list-style-type: none"> <li>△Принудительный труд</li> <li>△Детский труд</li> <li>△Дискриминация</li> <li>△Справедливые и благоприятные условия труда и безопасности</li> <li>△Доступ к земле</li> <li>△Право на здоровье и достаточный уровень жизни</li> <li>△Риск злоупотребления силой</li> </ul>	<p>ЧАС человек Информационный документ о правах, июль 2016 г.35</p>
Unilever	Еда и напитки	<ul style="list-style-type: none"> <li>△Дискриминация</li> <li>△Справедливая заработная плата</li> <li>△Принудительный труд</li> <li>△Свобода участия в объединениях</li> <li>△Домогательство</li> <li>△Здоровье и безопасность</li> <li>△Земельные права</li> <li>△Рабочее время</li> </ul>	<p>«Повышение уровня жизни, продвижение прав человека». Отчет о правах человека 2015 г.36</p>

Общие риски для прав человека, выявленные крупными многонациональными предприятиями

Источник: Shift, Ведение бизнеса с соблюдением прав человека: руководство для компаний (2016 г.), с. 58, доступно по ссылке: [aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf](http://aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf).



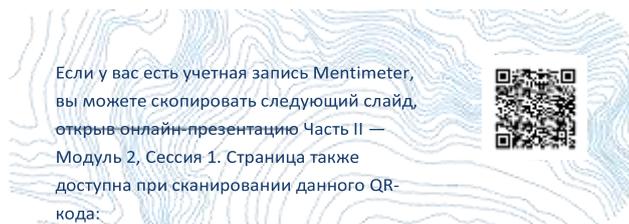
## Обсуждение: выявление соответствующих рисков для вашего бизнеса или отрасли

Перед началом обсуждения, объясните, что приведенный ниже неполный список рисков можно использовать для выявления потенциальных рисков в вашей отрасли. Укажите следующее на слайде:

Неполный список рисков для прав человека по категориям:

- +Труд – справедливая заработная плата, принудительный труд, детский труд, охрана труда и техника безопасности, а также стигматизация и дискриминация.
- +Окружающая среда и земля – воздействие токсичных и загрязняющих веществ, права на землю и регулирование землепользования
- +Голос – свобода объединения, коллективных переговоров и членства в профсоюзах
- +Пол – сексуальные домогательства, дискриминация и насилие в отношении женщин
- +Маркетинг и реклама – гендерные стереотипы, стереотипы в отношении меньшинств, равнодушие к группам, пережившим наследие маргинализации.
- +Разработка продукта и его использование – технологии слежки, продукты двойного назначения и безопасность
- +Отношения с государственными органами и безопасность – коррупция, запугивания и злоупотребления со стороны частных сил безопасности
- +Коренные народы – свободное, предварительное обоснованное согласие и сохранение культуры и образа жизни
- +Цифровые права и безопасность – права на неприкосновенность частной жизни, разжигание ненависти, запугивание и преследование, защита детей

На основе вышеуказанных широких категорий рисков ведущий тренинга затем просит участников определить все вышеперечисленные риски, которые имеют отношение к их бизнесу или отрасли. Для сбора результатов используйте Mentimeter, Kahoots или другое программное обеспечение для опросов.



Если программное обеспечение для опроса недоступно, попросите поднять руки по каждому риску. Если даже это обстоятельство невозможно провести в связи с определенными обстоятельствами, просто попросите добровольца в аудитории подумать о рисках, которые могут иметь отношение к их компании или отрасли.

Это упражнение предназначено для того, чтобы помочь ведущему адаптировать беседы о рисках к интересам аудитории. Например, группа профессионалов из горнодобывающей промышленности может выявить больше рисков в категории правительства и безопасности, чем представители туристической отрасли.

После завершения опроса выделите три основные категории рисков, которые были определены как наиболее распространенные риски, представляющие интерес в аудитории. Объясните, что вы раскроете способы приоритизации различных рисков, выявленных на следующем занятии по определению и оценке рисков.

Прежде чем продолжить, объясните, что сейчас вы проведете групповое упражнение по определению рисков.



## Групповая работа: Упражнение по определению гипотетического риска

*Корпорация XYZ, работающая в 13 странах мира, решила интегрировать аспекты прав человека в свои системы управления рисками и комплаенса. Но они не знали, с чего начать, и, будучи крайне децентрализованной организацией, они получили много негативных отзывов в СМИ об алюминиевом прокатном заводе в стране А. Предприятие расположено в сельской местности и страдает от постоянных проблем в управлении. Газеты, базирующиеся в столице провинции, сообщают, что люди в городе в 10 километрах от него страдают от необъяснимых респираторных заболеваний. Рабочие прокатного завода утверждают, что у них схожие проблемы со здоровьем, хотя и более острые. Рабочие, большую часть которых составляют мигранты, также заявляют, что не могут выехать из своих тесных общежитий в выходные дни, чтобы пойти в поликлинику, так как они боятся быть арестованными местной полицией, не имея надлежащих документов. В неформальных беседах аудитор отметил, что охранники, работающие на заводе и в шахте, запугают работников и, похоже, приветствуют соблюдение негласных правил, запрещающих покидать объект.*

В небольших группах по шесть или более человек ответьте на следующие два вопроса:

### Вопрос 1: Как компании следует начать процесс должной осмотрительности в области прав человека?

- +Дайте задание участникам представить подробные идеи и быть готовыми презентовать их перед аудиторией.
- +Чтобы запустить процесс, предложите участникам начать с построения «типовой цепочки создания стоимости» для компании А: входная логистика, деятельность, дистрибуция, маркетинг и продажи, а также обслуживание.
- +Попросите участников перечислить, какие ресурсы они будут использовать для понимания рисков в своей цепочке создания стоимости, а также с какими функциональными отделами и внешними заинтересованными сторонами они будут консультироваться.

### Вопрос 2: Какие риски для прав человека могут быть обнаружены?

- +Попросите участников предоставить подробную информацию о рисках, а не о фактическом вреде.
- +Сообщите им, что наличие одного риска может означать наличие других связанных с ним рисков, которые могут потребовать расследования.
- +Попросите участников указать потенциально затронутую группу в каждом сегменте общей цепочки создания стоимости.

Соберите группу снова через 15 минут. Попросите добровольцев дать ответы на первый вопрос. Попросите других дать свои ответы на первый вопрос.

Ответы на первый вопрос, скорее всего, будут следующими:

- +Использовать онлайн-ресурсы и изучить страновые риски
- +Прочитать статью в газете, чтобы лучше понять жалобы
- +Поговорить с местным сообществом и работниками о проблемах со здоровьем
- +Связаться с представителями профсоюзов, организаций гражданского общества или наблюдательных групп

Менее очевидные ответы, которыми вы должны поделиться, включают:

- +Нанять стороннего эксперта или организацию для проведения оценки рисков комплексной деятельности.
- +Провести неофициальную беседу с корреспондентом газеты, чтобы обсудить проблемы, которые они обнаружили, чтобы понять, что (а не кто) вызывает жалобы, и видели ли они другие подобные проблемы где-либо еще.
- +Поговорить с организациями гражданского общества, представляющими интересы женщин, чтобы узнать, затрагивает ли это их самих, их семьи или их сообщества.

Ответы на второй вопрос могут включать:

- +Наносится вред здоровью рабочих
- +Работникам отказывают в доступе к медицинскому обслуживанию
- +Удостоверения личности работников удерживаются работодателем
- +Охранники, похоже, готовы к применению физической силы в отношении рабочих.

Менее очевидные ответы, которыми вы должны поделиться, включают:

- +Мигранты, работающие на объектах, не являются сезонными работниками, поэтому их могут сопровождать семьи; иждивенцы могут не иметь доступа к услугам здравоохранения и образования
- +Респираторные заболевания иногда связаны с частицами пыли, выбрасываемыми крупными транспортными средствами; дороги и другие транспортные средства могут находиться слишком близко к населенным пунктам
- +Состояние общежитий может быть непригодным для проживания; респираторные заболевания могут быть связаны с распространением вирусов в общежитиях
- +Сговор между полицией и охранниками с целью не дать мигрантам покинуть помещения может ограничивать права трудящихся-мигрантов на свободу передвижения
- +Если в медицинской помощи отказано, другие права могут быть также ограничены, что приведет к условиям, позволяющим использовать принудительный труд.
- +Если рабочим нужно было обращаться в газеты за решением, механизмы рассмотрения жалоб в компании могут не работать или местные менеджеры не реагируют.



## Обсуждение

*Как я могу представить свое картирование внутренним и внешним заинтересованным сторонам?*

Упражнение по картированию может выглядеть так, как показано в таблице ниже, на основе работы компании, продающей эфирные масла. Масла покупаются у посредников по всему миру, а затем перерабатываются в Европе и продаются. Работая с консультативной группой по BHR «twentyfifty», компания по производству эфирных масел составила следующую карту рисков.



Ведущий может представить следующую таблицу, чтобы проиллюстрировать результат процесса картирования, демонстрируя, как классифицируются потенциальные воздействия. Просмотрите различные столбцы и строки и запросите мнения участников.

	Цепочка поставок	Деятельность	Продажи и конечное использование
<b>Область потенциального воздействия на права человека</b>	В некоторых странах-поставщиках возможны опасные условия труда и использование детского труда.	Дискриминация сотрудников с семейными обязанностями	Безопасность продукта
	Проблемы с охраной труда на нефтеперерабатывающих заводах	Безопасность данных сотрудников	Неэтичный маркетинг
	Последствия использования пестицидов для здоровья сельскохозяйственных рабочих и фермерских сообществ	Риски загрязнения и обращения с отходами	
	Воздействие на средства к существованию: чистая питьевая вода /доступ к суше		
	Транспортные условия труда на судах		
<b>Потенциально затронутые группы</b>	Рабочие, сообщества на фермах и нефтеперерабатывающих заводах	Сотрудники	Субподрядчики
	Посреднические сотрудники	Персонал деловых партнеров	Поставщики услуг
	Логистические провайдеры		Конечные потребители
<b>Группы особого риска</b>	Рабочие-мигранты на судах и фермах		
	Дети		
	Работницы в некоторых странах		
<b>Соответствующие бизнес-функции</b>	Закупки	Команда управления качеством	Команда управления качеством
	Команда управления качеством	Команда по охране труда и технике безопасности	Маркетинг и продажи
	Логистика	Человеческие ресурсы	Служба поддержки
		Внутренние аудиты	Внешние торговые агенты
<b>Соответствующие бизнес-отношения</b>	Посредники	Поставщики упаковки	Внешние торговые агенты
	Логистические провайдеры	Поставщики услуг (уборка и т.д.)	
	Поставщики офисных материалов	Персонал службы безопасности	
	поставщики ИТ-оборудования	ИТ-поставщики	
		Агентства временного трудоустройства	

Источник: «twentyfifty», 5 шагов к управлению воздействием вашего бизнеса на права человека (2017 г.), стр. 18–19, доступно по ссылке [www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business](http://www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business)

## Сессия 2: Определение и оценка (Часть 2)

	50 минут
	Участники поймут, как оценивать и определять приоритеты рисков, которые они выявили.
	Эта сессия начинается с лекции, включающей краткие ссылки на тематические примеры, и заканчивается викториной.
	У участников может быть хорошее представление о том, как систематически выявлять риски. Однако для оценки или приоритизации этих рисков для принятия мер требуется специальная методология. На следующем заседании будет представлен учебный инструмент ПРООН по самостоятельной оценке положения в области прав человека. Этот инструмент, учитывая его функциональность, находится в центре данной части обучения.
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Объясните, что эта сессия займет 50 минут.</li><li>2. Начните с краткого комментария из предыдущего упражнения о гипотетической ситуации с алюминиевым прокатным заводом. Подчеркните, как упражнение по определению рисков показало, что большое количество прав человека может подвергаться риску в результате какой-либо одной коммерческой деятельности.</li><li>3. Объясните, что оценка и приоритизация рисков важны в мире ограниченных ресурсов и временных ограничений.</li><li>4. Представьте материал следующим образом.</li></ol>

### **Какие вопросы я должен рассмотреть, прежде чем приоритизировать риски?**

Учитывая количество рисков для прав человека, которые может представлять предпринимательская деятельность, важно в первую очередь расставить приоритеты и решить наиболее важные проблемы. Принцип 24 РПООН представляет систематическую методологию.

Основные принципы, о которых следует помнить, когда бизнес приступает к приоритизации рисков и воздействий на права человека, включают:

- + Должная осмотрительность в области прав человека связана с **рисками для людей**, а не для бизнеса.
- + Согласно международному законодательству в области прав человека, нет иерархии прав человека. Ни одно право человека не признается более важным, чем другое. Тем не менее, в контексте бизнес-операций можно отдавать предпочтение одному из них по сравнению с другим из-за серьезности нанесенного ущерба и ограниченности ограниченных ресурсов.
- + Компании должны в первую очередь бороться с наиболее серьезными нарушениями прав человека. Однако наличие высокоприоритетных серьезных последствий для прав человека не означает, что последствия низкой серьезности должны оставаться без внимания. Некоторые низкоприоритетные риски будут относительно легко устранить.

или для этого потребуются не большие дополнительные ресурсы, и компаниям нет смысла избегать их. Риски с высоким и низким приоритетом можно решать одновременно.

- + Серьезность воздействия деятельности на права человека является наиболее важным фактором, определяющим объем и сложность процесса должной осмотрительности, используемого компанией.

### **Каков процесс приоритизации рисков?**

Расстановка приоритетов означает вынесение суждений о **серьезности** риска и **вероятности возникновения** риска. Это тест из двух частей.

Но как мы оцениваем **серьезность** риска? В руководящих принципах РПООН указывается, что серьезность оценивается по трем параметрам: 1) масштаб, 2) охват и 3) непоправимость.

Вероятность, с другой стороны, более прямолинейна. Это мера вероятности того, что риск может привести к причинению вреда. Измерение вероятности означает рассмотрение условий собственной деятельности компании и способности различных деловых отношений компании эффективно управлять рисками в области прав человека. Вероятность также не считается преобладающим фактором: она может только повысить оценку серьезности, а не снизить ее.

В соответствии с **Принципом 24** в пояснительном комментарии говорится, что «при отсутствии конкретных правовых указаний, если необходима расстановка приоритетов, **предприятиям следует начинать с тех последствий для прав человека, которые будут наиболее серьезными**, признавая, что запоздалое реагирование может повлиять на возможность устранения. Серьезность не является абсолютным понятием в этом контексте, но относится к другим воздействиям на права человека, которые определило коммерческое предприятие».

## Как бизнес измеряет серьезность?

Измерение серьезности требует пояснения следующих трех элементов:

- +Масштаб: отражает тяжесть или серьезность воздействия
- +Масштаб: относится к числу затронутых людей.
- +Неисправимость: относится к любому пределу способности вернуть испытывающих воздействие обратно в ситуацию, по крайней мере, такую же или эквивалентную той, в которой они находились до неблагоприятного воздействия.

## Как оценить масштаб?

Масштаб измеряет совокупность обстоятельств, включая: 1) характер и контекст ненадлежащего обращения, 2) способ его совершения и 3) статус жертвы. Измерение «масштаба» далеко от точной науки.

Характер ненадлежащего обращения может включать рассмотрение следующих факторов:

- +Физическое воздействие, например, связанное с потерей жизни или пожизненным физическим истощением.
- +Психическое или эмоциональное воздействие, например, если оно приводит к необратимому психическому заболеванию или сопряжено с временным переживанием унижения.
- +Насколько это влияет на отношения в семье и обществе

Способ исполнения ненадлежащего обращения может включать следующие факторы:

- +Продолжительность ненадлежащего обращения
- +Длительность ментальных и физических страданий
- +Затронута ли физическое лицо и/или его имущество
- +Уничтожены или снижены средства к существованию
- +Были ли лица насильственно перемещены и/или вынуждены получать неадекватную компенсацию
- +Имело ли место целенаправленное воздействие или вопиющее пренебрежение к человеческому достоинству

Статус жертвы может повлиять на то, как будет измеряться воздействие:

- +Пол: мужчина, женщина, небинарный или трансгендерный
- +Возраст: взрослый или ребенок
- +Состояние здоровья, в том числе психическое здоровье потерпевшего
- +Статус инвалидности
- +Сексуальная ориентация: лесбиянки, геи, бисексуалы или транссексуалы
- +Статус меньшинства или низшего класса
- +Усугубляется ли уязвимость историей жестокого обращения, от которого в тоге пострадала группа лиц

Ненадлежащее обращение также может быть оценено по разным уровням воздействия:

- +Высокое: ненадлежащее обращение влечет за собой серьезное воздействие на физическое, психическое и/или эмоциональное благополучие человека и/или сообщества; целевое сообщество считается особенно уязвимым
- +Среднее: ненадлежащее обращение оказывает умеренное воздействие на физическое, психическое и/или эмоциональное благополучие людей и/или сообществ.
- +Низкое: ненадлежащее обращение не оказывает долгосрочного или существенного воздействия на жизнь жертв и не направлено против уязвимых групп населения.

## Как оценить охват?

Охват — это измерение количества вовлеченных людей. Это часто включает оценку размера затронутой группы. Однако он также может включать оценку размера затронутого сообщества. Учет количества пострадавших членов сообщества необходим, когда мы обсуждаем риски, связанные с окружающей средой, правами на землю и здоровьем населения. Для определения «охвата» в нашем упражнении после этой лекции мы будем использовать следующие категории.

- +Высокий: большое количество затронутых людей, которые могут включать рабочую силу, семьи рабочих и окружающие сообщества
- +Средний: умеренно большое количество затронутых людей
- +Низкий: небольшое количество затронутых людей

## Что означает непоправимость и как это измерить?

Непоправимость – это измерение способности восстановить чьи-либо права. Она часто включает в себя оценку «необходимой оперативности действий» для восстановления прав пострадавшего лица до того уровня, который был до Для определения «непоправимости» в нашем упражнении после этой лекции совершения затрагивающей его деятельности предприятий мы будем использовать следующие категории.

- +Высокая: если действие не будет принято немедленно, воздействие нарушения прав человека никогда не исправить
- +Средняя: если в ближайшее время не будут приняты меры, воздействие нарушения прав человека вряд ли будут устранены
- +Низкий: действия, не требующие немедленного устранения нарушения прав человека



Здесь можно остановиться и повторить информацию в качестве быстрого обзора. Масштаб, охват и непоправимость — вот три средства, с помощью которых можно сделать вывод о серьезности.

Чтобы было легче запомнить визуально: МАСШТАБ + ОХВАТ + НЕПОПРАВИМОСТЬ = СЕРЬЕЗНОСТЬ

Следующим шагом после оценки серьезности является совмещение измерения серьезности с оценкой вероятности.

### Как можно измерить вероятность?

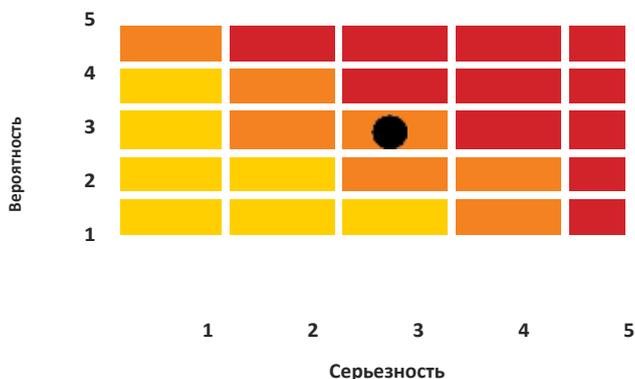
Помимо серьезности, компаниям следует учитывать вероятность того, что событие, приводящее к воздействию, произойдет в будущем. Чем больше вероятность того, что риск приведет к причинению вреда, тем выше должны быть меры реагирования и тем безотлагательнее необходимо принять меры.

- +**Высокая:** событие уже имело место в деятельности компании (или в отрасли) несколько раз в год и, скорее всего, произойдет снова
- +**Средняя:** событие имело место в деятельности компании несколько раз, и происходило в отрасли в прошлом
- +**Низкий:** событие никогда не происходило в деятельности компании, но возможно, имело место в отрасли в прошлом

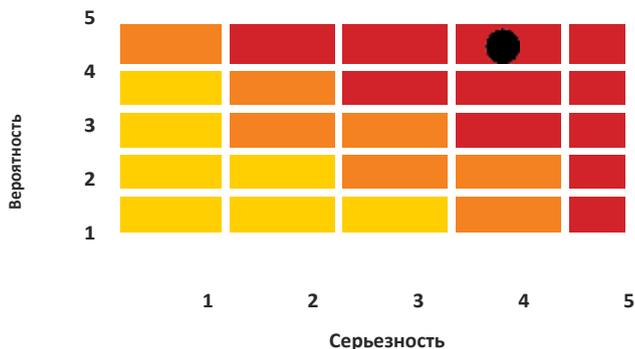
Чтобы проиллюстрировать далее:

- +МАСШТАБ + ОХВАТ + НЕПОПРАВИМОСТЬ = СЕРЬЕЗНОСТЬ
- +СЕРЬЕЗНОСТЬ + ВЕРОЯТНОСТЬ = ПРИОРИТЕТ

Приведенные ниже тепловые карты могут дополнительно проиллюстрировать, как совместные измерения серьезности и вероятности могут помочь оценить приоритет. Обратите внимание, однако, что использование тепловых карт — несовершенный инструмент для анализа, и его следует рассматривать только как один из нескольких способов назначения приоритета. На самом деле, РПООН предполагает, что в первую очередь следует всегда уделять приоритетное внимание рискам высокой серьезности, даже если вероятность возникновения этих рисков незначительна.



В приведенном выше примере после того, как компания оценила вероятность риска как умеренную (между 2 и 3) и серьезность риска как умеренную (2 и 3), возникшему риску компанией был присвоен средний уровень приоритета по отношению к другим.



Здесь риск, связанный с вовлеченным бизнесом, считался очень вероятным (от 4 до 5), а серьезность также считалась умеренно-высокой (от 3 до 4). Таким образом, риск определен как высокой приоритетности.

### Тест

Если у вас есть учетная запись Mentimeter, вы можете скопировать следующий слайд с приведенными ниже вопросами, зайдя в онлайн-презентацию Часть II — Модуль 2, Сессия 2. Страница также доступна с помощью сканирования данного QR-кода:

**Для того чтобы предприятия могли ПРИОРИТИРОВАТЬ риски в области прав человека, они должны измерить серьезность риска и сопоставить это с риском для репутации или деятельности бизнеса. Правда или неправда?**

Ответ: **Неправда!** HRDD направлена на риски для людей, а не деловые операции, репутацию или прибыльность.

**Для того чтобы предприятия могли ПРИОРИТЕТИРОВАТЬ риски для прав человека, они должны измерять ВЕРОЯТНОСТЬ причинения вреда и МАСШТАБ вреда. Правда или неправда?**

Ответ: **Неправда!** Масштаб является одним из трех показателей, которые позволяют нам оценивать СЕРЬЕЗНОСТЬ. Масштаб включает в себя интенсивность причиненного вреда, а не количество людей, которые будут затронуты, или непоправимость причиненного вреда.

**Наиболее серьезным рискам для прав человека следует отдавать предпочтение после менее серьезных рисков, поскольку всегда рекомендуется подумать о меньших рисках, прежде чем принимать меры по серьезным проблемам. Правда или неправда?**

Ответ: **Неправда!** В первую очередь следует устранять наиболее серьезные риски. Однако риски с низким приоритетом не обязательно следует рассматривать в последнюю очередь, особенно если их можно устранить быстро и без особого планирования.

После теста спросите, есть ли у участников какие-либо вопросы. Объясните, что вы проведете с аудиторией упражнение, которое поможет им определить риски в своей отрасли и расставить приоритеты с помощью Учебного инструмента по самостоятельной оценке положения в области прав человека.

## Сессия 3: Идентификация и оценка (Часть 3)

**50 минут**

Участники углубят свое понимание того, как определять приоритеты рисков с помощью интерактивного упражнения с использованием Учебного инструмента ПРООН по самостоятельной оценке положения в области прав человека (HRSA).

Это занятие представляет собой полностью групповое упражнение с минимальным руководством.

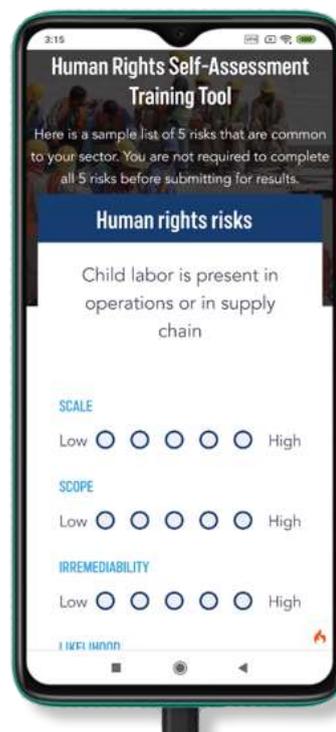
Теперь участники должны быть готовы использовать свое базовое понимание оценок серьезности и вероятности, чтобы приступить к упражнению с очень небольшим руководством. Дайте время участникам поразмышлять над упражнением и попросить других участников, если это целесообразно, поделиться и объяснить свои результаты.

- Объясните, что инструмент HRSA помогает нам проводить HRDD в совершенно другой области: идентификации и оценке.

- Объясните, что этот инструмент помогает участникам создать собственную тепловую карту, чтобы расставить риски по приоритетам.
- Объясните, что это только учебный инструмент, и его недостаточно для оценки неблагоприятных воздействий на землю.
- Выведите на экран QR-код для интерактивного обучающего веб-инструмента HRSA.



- Объясните, что, используя программное обеспечение, участники будут присваивать «значение серьезности» низкого, среднего или высокого уровня и «значение вероятности» низкого, среднего или высокого уровня рискам, которые были выявлены в предыдущем упражнении. Это создаст тепловую карту, которая демонстрирует приоритезацию рисков.
- Перейдите к HRSA и попросите аудиторию оценить пять выявленных там рисков. Пройдитесь по комнате и спросите, не нужна ли помощь. Если это вебинар, продемонстрируйте в режиме демонстрации экрана, как вы будете использовать этот инструмент.
- После того, как участники укажут, что они оценили все риски, спросите, есть ли комментарии и вопросы. На проекционном экране покажите тепловые карты и поделитесь своими выводами о рисках.
- Объясните участникам, что следующие занятия будут посвящены дальнейшим шагам, которые они должны рассмотреть после выявления рисков. Важно отметить, что для многих компаний наиболее значительные риски для прав человека могут быть связаны с их деловыми отношениями, а не с их собственной деятельностью.



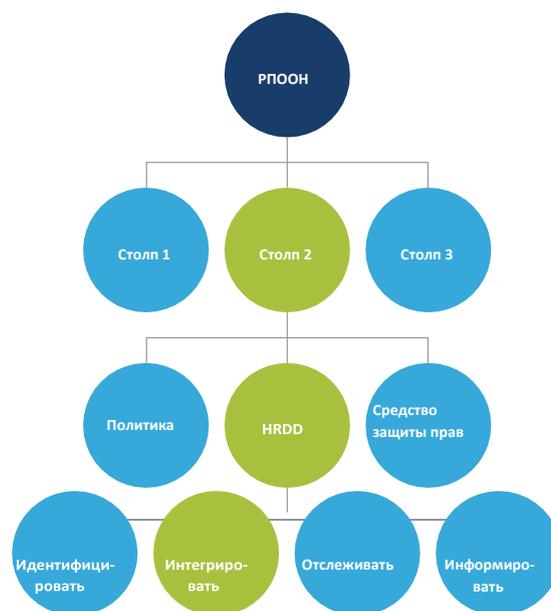
## Сессия 4: Интеграция результатов и действия на их основе

50 минут
Участники поймут, как интегрировать меры реагирования в своем бизнесе для устранения выявленных приоритетных рисков и принятия соответствующих действий.
 Эта сессия начинается с лекции, включающей краткие ссылки на тематические примеры, и заканчивается тестом.
<p>Участники сейчас, возможно, понимают, как проводить систематическую оценку риска, но что дальше? Теперь компании должны иметь возможность интегрировать эти выводы в свои корпоративные процессы и распределять роли и обязанности. Степень, в которой компания должна реагировать, зависит от отношения компании к инциденту или риску.</p> <p>Предупреждение: этот раздел тренинга может быть немного сложным для участников. Например, участникам может быть трудно понять, вызвала ли компания влияние или способствовала влиянию. Упражнение, предложенное после этой части занятия, должно помочь прояснить это.</p> <p>Последний раздел сессии включает в себя вопрос о рычаге воздействия. Если речь идет о поставщике или деловом партнере, какова степень возможности воздействия компании на поставщика или делового партнера?</p> <p>1. Сообщите участникам, что это занятие по интеграции и действиям в соответствии с выводами будет длиться 50 минут и будет включать в себя небольшое упражнение в конце.</p> <p>2. Сообщите участникам, что вы начнете с краткого обзора первого шага процесса HRDD (как показано ниже).</p> <p>3. Объясните, что затем на занятии будут рассмотрены два основных вопроса: 1) какая может потребоваться интеграция результатов, и 2) какая необходима степень реагирования на риски или последствия для прав человека.</p> <p>4. Объясните, что упражнение в конце тренинга предполагает рассмотрение связи между виной (вызванной, в качестве содействия или связанной) и требуемыми действиями.</p> <p>5. Представьте материал следующим образом.</p>

### Краткий обзор предыдущей сессии по определению и оценке рисков для прав человека

Мы узнали, что для выявления рисков для прав человека мы должны понимать контекст, консультироваться с заинтересованными сторонами и проводить картирование деятельности. После каталогизации соответствующих рисков для прав человека мы затем оцениваем эти риски, чтобы определить их приоритетность. Расстановка приоритетов требует, чтобы мы выносили суждения по серьезности и вероятности рисков. Эту первую категорию действий можно рассматривать как меры, основанные на оценке риска, для предотвращения/смягчения воздействия на права человека. Вторую категорию действий можно рассматривать как процессно-ориентированные меры по внедрению HRDD в предпринимательскую деятельность.

Действительно, после определения приоритетных вопросов в области прав человека, нам нужно внедрить планы действий в наши бизнес-процессы. Это включает в себя интеграцию наших выводов в соответствующие внутренние функции и процессы (Руководящий принцип 19).



### Что необходимо для интеграции и принятия действий на основании результатов?

Согласно Принципу 19, для предотвращения и смягчения неблагоприятного воздействия на права человека коммерческие предприятия должны:

- +Интегрировать результаты своих оценок рисков в области прав человека в соответствующие внутренние функции и процессы.
- +Принять соответствующие меры

Интеграция, в свою очередь, требует двух вещей:

- +Возложение ответственности за устранение рисков и воздействий на соответствующее подразделение в рамках предприятия
- +Обеспечение того, что усилий по устранению рисков и последствий:
  - Поддерживаются бюджетными ассигнованиями
  - Подлежат надзору и требованиям комплаенс
  - Соответствуют внутренним процессам принятия решений

Интеграция может происходить более естественно для малых предприятий, не обремененных множеством отделов, подразделений или процессов. Крупным предприятиям потребуется более систематизированный подход. Для этого может потребоваться:

**+Сотрудничество между отделами**

- Пример 1: отдел кадров работает с юридическим отделом по вопросам, связанным с договорами с кадровыми агентствами
- Пример 2: отдел корпоративной социальной ответственности/устойчивого развития работает с командами разработчиков, занимающихся инвестициями в новые проекты.

**+Разработка четких требований к отчетности, организация регулярных взаимодействий с внешними экспертами и активизация коллективных действий с отраслевыми ассоциациями и государственными ведомствами.**

**+Создание стимулов для поставщиков и других предприятий также соблюдать права человека**

- Пример 1: составление договоров, минимизирующих вероятность рисков для прав человека
- Пример 2: проведение тренингов с поставщиками по ожиданиям в отношении соблюдения прав человека

### Тематический пример

После завершения усилий по выявлению и оценке рисков для прав человека горнодобывающая компания обнаружила, что она представляет угрозу праву на воду, адекватный уровень жизни и здоровый образ жизни, окружающую среду и свободу ассоциаций. Кроме того, они обнаружили, что компания не предоставляет доступ к соответствующим механизмам рассмотрения жалоб.

Компания объединила меры реагирования на эти риски с помощью следующих мер: 1) специальные корректировки руководящих принципов и корпоративных процессов, включая процессы проведения торгов и найма, с целью обеспечения недискриминации; 2) проведение более глубоких исследований о влиянии притока рабочей силы на права местных сообществ; 3) дополнительное обучение и предоставление информации для повышения профессионализма сотрудников службы безопасности на объектах; 4) обучение местных сообществ потенциальным воздействиям на окружающую среду; 5) улучшение проверок поставщиков и конкретных проектов по отдельным аспектам прав человека, таким как предотвращение сексуального насилия и; 6) были предложены улучшения доступа к механизмам подачи жалоб.

Источник: Сеть Глобального договора в Германии, Немецкий институт прав человека и «twentyfifty», Оценка рисков и воздействия на права человека: перспективы корпоративной практики, (2016 г.), доступно по ссылке:

[www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf](http://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf)

### **Какой уровень действий требуется, когда становится известно о неблагоприятном воздействии на права человека?**

РПООН предусматривают, что надлежащее реагирование или действие будут варьироваться в зависимости от того:

- +Вызывает ли само коммерческое предприятие неблагоприятное воздействие или способствует ему, либо оно вовлечено, потому что воздействие напрямую связано с его деятельностью, продуктами или услугами посредством деловых отношений
- +Какова степень его рычагов действия в устранении неблагоприятного воздействия

Есть три способа, которыми предприятие может быть вовлечено в неблагоприятное воздействие на права человека:

- +Оно может оказать воздействие посредством собственной деятельности
- +Оно может способствовать воздействию посредством своей собственной деятельности, либо непосредственно, либо через какую-либо внешнюю организацию.
- +Оно может не вызывать и не способствовать, но быть непосредственно связано с воздействием

### **Что это значит, когда компания ВЫЗЫВАЕТ воздействие на права человека?**

Деятельность компании является причиной, когда она сама несет прямую ответственность за неблагоприятное воздействие. Примеры коммерческой деятельности, оказывающей влияние на права человека:

- +Повторяющаяся дискриминация со стороны ресторана при обращении с клиентами
- +Воздействие вредных условий труда на заводских рабочих
- +Проведение лесозаготовительных работ на землях, отведенных в пользование коренным народам.

Если бизнес оказывает или может оказать неблагоприятное воздействие на права человека, он должен предпринять необходимые шаги для прекращения или предотвращения такого воздействия.

### **Что это значит, когда компания СПОСОБСТВУЕТ воздействию на права человека?**

Предприятие вносит свой вклад (способствует) в одном из двух случаев:

- +Когда деятельность оказывает непосредственное влияние на чьи-то права человека, но наряду с другими субъектами
- +Когда деятельность оказывает влияние косвенно через другие организации

Примеры предприятий, способствующих неблагоприятным последствиям воздействия на права человека:

- +Предоставление данных о пользователях интернет-услуг правительству, которое использует эти данные для отслеживания и судебного преследования политических диссидентов.
- +Таргетированный маркетинг продуктов и напитков с высоким содержанием сахара для детей, что может приводить к детскому ожирению
- +Многочисленное изменение требований к продукции для поставщиков без корректировки сроков производства и цен, тем самым вынуждая поставщиков нарушать трудовые нормы для выполнения поставленных задач.

## **Что это значит, когда компания СВЯЗАНА с воздействием на права человека?**

Предприятие может не вызывать и не способствовать воздействию, но быть вовлеченным, потому что воздействие вызвано субъектом, с которым оно имеет деловые отношения, и связано с его собственной деятельностью, продуктами или услугами.

В этом случае компания связана с неблагоприятным воздействием на права человека.

Примеры бизнеса, связанного с неблагоприятным воздействием на права человека:

- + Предоставление финансовых ссуд предприятию для коммерческой деятельности, которая в нарушение согласованных стандартов приводит к выселению сообщества
- + Вышивка на одежде розничной компании, которую поставщик передает по субподряду детям, работающим на дому, вопреки договорным обязательствам.



### Тест

Вызывают, способствуют или связаны? Участников необходимо попросить работать в группах, чтобы обсудить, вызвала ли компания риск, способствовала ему или связана с определенным риском для прав человека и почему.

Прочитайте описание фактов ниже. Разделите участников на небольшие группы, чтобы они ознакомились с описанием фактов и отчитались перед более широкой группой. Или в качестве альтернативы вставьте приведенные ниже вопросы в программное обеспечение для проведения опросов, чтобы оценить ответы.

После того, как каждый ответ будет предоставлен, обязательно спросите, есть ли у участников разногласия или есть ли у участников что-либо еще, чтобы добавить.

Если участники находятся в рабочих группах, они должны оставаться в тех же группах до следующей сессии, которая охватывает эффективность отслеживания.

Если у вас есть учетная запись Mentimeter, вы можете скопировать следующие слайды с приведенными ниже вопросами, зайдя в онлайн-презентацию Часть II — Модуль 2, Сессия 4. Страница также доступна после сканирования этого QR-кода:



Прочитайте следующее описание фактов<sup>12</sup> вслух и предоставьте бумажные копии, если мероприятие проводится очно (а не онлайн).

*Пожар на фабрике:*

*Международный ритейлер одежды (ICR) в прошлом году заключил контракт с Reliable Clothing Suppliers (RCS). RCS согласилась предоставить материалы ICR для следующих весенних, летних, осенних и зимних коллекций. RCS работала с Factory Owners Inc (FOI) по аренде заводов. За рабочую силу отвечало Агентство по найму рабочей силы (WRA).*

*Поскольку модные тенденции претерпевают быстрые и короткие циклические изменения, отношения ICR с RCS испортились. ICR пыталась навязать частые изменения в приказах, отдаваемых RCS.*

*После проверки контракта через несколько месяцев ICR обнаружил, что WRA использовала вводящую в заблуждение информацию для заключения трудовых контрактов с 300 женщинами. Эти женщины считали, что они будут работать в самых современных условиях, соответствующих международным стандартам безопасности на рабочем месте. Много месяцев спустя на фабрике случился сильнейший пожар, в результате которого погибли сотни людей, в основном молодые женщины.*

*Согласно новостным сообщениям, количество смертельных случаев усугублялось плохими условиями труда и техники безопасности на фабрике, в том числе серьезной переполненностью и отсутствием пожарных лестниц. Хуже того, некоторые пожарные лестницы, похоже, были намеренно заблокированы руководством фабрики.*

*По версии следователей, работавших на месте происшествия, сотрудники фабрики занимались пошивом одежды для нескольких известных брендов, в том числе брендов, принадлежащих ICR.*

**Какая компания, вероятно, ВЫЗВАЛА неблагоприятное воздействие на права человека? Выберите наиболее точный ответ.**

- A. Продавец одежды, ICR, потому что они провели аудит и должны были знать, что фабрика небезопасна.
- B. Поставщики одежды, RCS, потому что они контролировали объекты и перекрыли пожарные лестницы
- C. Владельцы фабрики, FOI, потому что они владели фабрикой и несли ответственность за условия на ней
- D. RCS и FOI, потому что эти два субъекта были непосредственно ответственны за безопасность структур и безопасность на рабочем месте

**Правильный ответ D.** RCS и FOI были напрямую ответственны либо за структурную безопасность, либо за безопасность на рабочем месте.

1 Эта описание фактов было вдохновлено материалом, подготовленным Международной ассоциацией юристов на [www.ibanet.org/Handbook-for-lawyers/Chapter-2.aspx](http://www.ibanet.org/Handbook-for-lawyers/Chapter-2.aspx)

**Какая компания СПОСОБСТВУЕТ неблагоприятному воздействию на права человека? Выберите наиболее точный ответ.**

- A. Розничный продавец одежды, ICR, поскольку он размещал заказы в RSC, когда этого не следовало делать, исходя из результатов аудита.
- B. Кадровое агентство WRA, потому что оно использовало вводящую в заблуждение тактику, чтобы заставить женщин работать на заводе.
- C. Владельцы фабрики, FOI, потому что они владели фабрикой, и все плохое, что происходит на ее объектах, - это то, чему они способствовали.
- D. WRA и, возможно, ICR

Самый точный ответ — D. Кадровое агентство WRA, потому что оно использовало вводящую в заблуждение тактику, чтобы заставить женщин работать на небезопасной фабрике.

Можно также сказать, что ICR тоже поспособствовал, если учесть, что его бездействие после аудита позволило бизнесу продолжать деятельность в обычном режиме. Кроме того, ICR мог поспособствовать, если частые изменения приказов ICR приводили к эксплуатации, опасным или оскорбительным практикам на рабочем месте.

**Какие компании напрямую СВЯЗАНЫ с неблагоприятным воздействием на права человека?**

- A. RCS, потому что заключали контракт из-за пределов страны
- B. RCS и ICR в силу основ их контрактов поставок и субподрядных договоренностей
- C. WRA, потому что они заключали контракты с рабочими, которые погибли
- D. FOI, потому что они были только владельцами фабрики, а не компанией, нанимавшей женщин-рабочих

Наиболее точным ответом является B, в силу их деловых отношений и договоренностей о поставках и субподрядах, которые они использовали.

**Что такое «рычаг воздействия» и почему он важен?**

В тех случаях, когда компания способствовала или была связана с неблагоприятным воздействием на права человека, она должна использовать свои рычаги воздействия для смягчения любого оставшегося воздействия в максимально возможной степени. Согласно разъяснению «Руководства по корпоративной ответственности за соблюдение прав человека» УВКПЧ, «считается, что рычаги воздействия существуют, когда предприятие имеет возможность изменить неправомерные действия субъекта, которые причиняют вред».

Существует множество способов измерения рычага воздействия:

- +Существует ли степень прямого контроля со стороны предприятия над организацией-субъектом
- +Условия контракта между предприятием и организацией
- +Доля бизнеса, которую предприятие представляет для организации

- +Способность предприятия стимулировать организацию к улучшению соблюдения прав человека с в отношении деятельности компании в будущем, репутационных преимуществ, помощи в наращивании потенциала и т. д.
- +Преимущества работы с предприятием для репутации организации и вред для ее репутации в случае прекращения этих отношений
- +Способность предприятия стимулировать другие предприятия или организации к улучшению их собственного положения в области прав человека, в том числе посредством бизнес-ассоциаций и инициатив с участием многих заинтересованных сторон.
- +Способность предприятия привлекать местные или центральные органы власти к требованиям улучшения соблюдения прав человека со стороны организации путем внедрения нормативных актов, мониторинга, санкций и т. д.

**Как вы используете рычаги воздействия на поставщиков и других лиц, когда их продукты или услуги так важны для вашего предприятия?**

Очевидно, что отношения с поставщиками являются ключом к конкурентоспособности, производительности и прибыльности. Таким образом, предприятия не стремятся использовать рычаги воздействия, чтобы заставить поставщиков изменить свое поведение без тщательного рассмотрения. В некоторых случаях, особенно в случае поставщиков, пользующихся большим спросом, рычаг воздействия не всегда возможен.

РПООН признают эти обстоятельства и предлагают двойной подход:

- +С некритическими деловыми отношениями: Используйте рычаг воздействия для снижения рисков. В случае отказа, прекратите отношения.
- +С отношениями, которые имеют критически важное значение для предприятия: Используйте рычаг воздействия, чтобы снизить риск. В случае отказа, рассмотрите возможность прекращения отношений или продемонстрируйте усилия, предпринятые для смягчения жестокого обращения, осознавая возможные последствия продолжения отношений.

Если вам не хватает возможностей рычага воздействия, изучите варианты усиления рычага воздействия, чтобы снизить сохраняющийся риск. Если это возможно и целесообразно, увеличьте рычаги с помощью коллективных мер, объединившись с другими партнерами, чтобы у вас было больше коллективных рычагов. Это может также включать в себя присоединение к инициативам с участием многих заинтересованных сторон/отраслей, чтобы влиять на политику и принятие нормативных требований.

Если все эти усилия ни к чему не привели, постарайтесь завершить отношения достойным образом.

## Сессия 5: Отслеживание эффективности



50 минут



Участники поймут, как отслеживать эффективность своих мер реагирования на риски и воздействия в области прав человека.



Эта сессия начинается как лекция с краткими ссылками на тематические примеры, и заканчивается тестом.



К этому моменту обучения участники будут ознакомлены с большим количеством материала по HRDD. Чтобы помочь участникам усвоить материал, ведущему будет важно вернуться к концепциям, рассмотренным на предыдущих занятиях. Ссылайтесь на старые тематические примеры или описания фактов, чтобы объяснить следующий материал по отслеживанию.



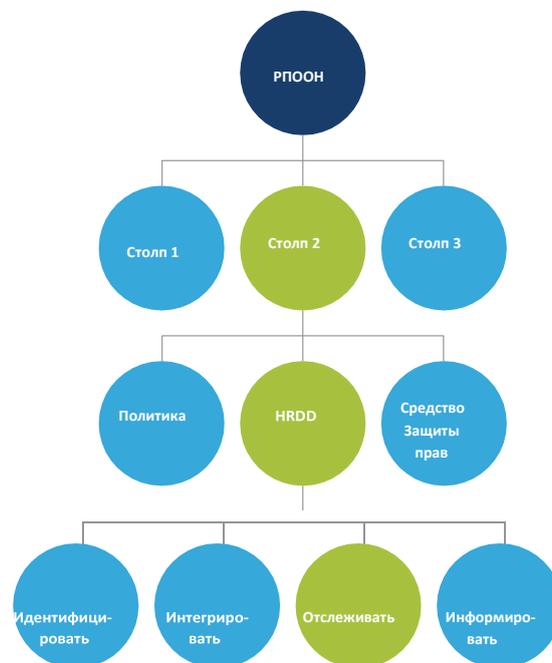
1. Сообщите участникам, что это занятие по отслеживанию эффективности будет длиться 50 минут и будет включать небольшое упражнение в конце.
2. Объясните, что эффективность отслеживания — это третий из четырех шагов HRDD.
3. Сообщите участникам, что вы начнете с краткого обзора последней сессии по интеграции.
4. Познакомить с материалом следующим образом.

### Краткий обзор предыдущей сессии по интеграции рисков для прав человека

Мы узнали, что для интегрирования мер реагирования на риски и последствия для прав человека мы должны использовать результаты оценок рисков для прав человека в соответствующих внутренних функциях и процессах. Это влечет за собой возложение ответственности за устранение рисков и последствий на соответствующие отделы в бизнес-предприятии и предоставление им необходимой поддержки. Раскрывая это еще глубже, перед отделами может быть поставлена задача разработать планы действий с четкими целями, мерами, конкретными обязанностями, ключевыми показателями эффективности, сроками и т. д.

Мы также узнали, что действия, которые должны быть предприняты этими отделами, зависят от того, вызвало ли предприятие, способствовало или связано ли оно с каким-либо неблагоприятным воздействием на права человека. Использование наших рычагов важно, когда мы связаны с нарушениями прав человека через наши деловые отношения.

В настоящее время, после определения и интеграции мер реагирования в отношении рисков и последствий для прав человека, нам необходимо проверить, эффективно ли они решаются. РПООН предусматривает, что в качестве третьего шага в проведении HRDD мы должны отслеживать эффективность наших усилий (Руководящий принцип 20).



### Почему важно отслеживать эффективность?

Отслеживание эффективности усилий имеет важное значение, если сотрудники хотят отчитываться о своих успехах в соблюдении прав человека и учиться на любых недостатках. Отслеживание проблем с правами человека и ответных мер также помогает бизнесу выявлять тенденции и закономерности, а также определять системные проблемы. Отслеживание также может позволить выявить передовой опыт и повысить эффективность бизнеса. В основном отслеживание имеет решающее значение для предотвращения или смягчения последствий продолжения или повторения нарушений прав человека.

### Что необходимо для эффективности отслеживания?

В соответствии с принципом 20 РПООН для отслеживания требуется:

- + Разработка соответствующих качественных и количественных показателей
- + Использование обратной связи как из внутренних, так и из внешних источников

Хотя требуются количественные и качественные данные, усилия по отслеживанию должны быть простыми. Отслеживание — это просто процесс проверки того, насколько хорошо предприятие реагирует на любые выявленные потенциальные воздействия.

Важно отметить, что не существует заранее определенного способа отслеживания эффективности, а только то, что процесс имеет смысл в отношении более широких систем и культуры предприятия. Предприятия могут обратиться к другим уже существующим внутренним системам отчетности и отслеживания для получения рекомендаций, например, в области охраны труда и техники безопасности. Интеграция систем отслеживания, ориентированных на права человека, в уже существующие усилия, инструменты или модели отслеживания может помочь нормализовать или обеспечить более широкое понимание и соблюдение прав человека. Это может также включать встраивание индикаторов в:

- +Отчеты об исполнении контракта
- +Опросы и аудиты
- +Подходы к сбалансированной системе показателей
- +Информацию о механизме рассмотрения жалоб
- +Процессы внутренней гарантии

В идеале, отслеживание происходит после того, как будет принята политика в области прав человека, чтобы обеспечить заинтересованность и осведомленность. Политика может усилить план мониторинга и отслеживания, который требует участия различных функциональных подразделений или отделов. Обязанности по отслеживанию должны быть возложены на конкретных лиц и/или отделы.

### Как выглядит план отслеживания?

Успешный план отслеживания сопровождается поддержкой со стороны высшего руководства, поддержкой со стороны сотрудников и вкладом со стороны затронутых сообществ. Руководству следует установить целевые показатели эффективности, связанные с HRDD, чтобы увеличить стимулы для повышения эффективности. При разработке плана отслеживания учитывайте следующее:

- +Убедитесь, что усилия по отслеживанию эффективности понимаются высшим руководством, чтобы улучшить сотрудничество и совместные действия между различными бизнес-подразделениями.
- +Повысьте актуальность предпринятых усилий, основывая план отслеживания на приоритетах риска для прав человека, определенных на первом этапе процесса HRDD. Желательно, чтобы данные риски для прав человека были выявлены с учетом различных вкладов от внутренних и внешних заинтересованных сторон, обеспечивая их поддержку.
- +Разработайте проект показателей на основе установленных приоритетов. Обратитесь за внутренним и внешним экспертным мнением для обратной связи. Можно также поделиться ими с внешними заинтересованными сторонами, включая затронутые сообщества, чтобы узнать их мнение.
- +Соберите информацию для заполнения этих показателей из существующих механизмов рассмотрения жалоб, опросов сотрудников, отзывов представителей профсоюзов и процессов аудита. Для получения соответствующей информации о национальной ситуации в области прав человека и ее связи с предпринимательской деятельностью. Проведите консультации с уязвимыми группами. Убедитесь, что голоса женщин учитываются во время консультаций.

Следующее руководство предоставляется Европейской комиссией агентствам по трудоустройству и найму в отношении их усилий по отслеживанию соблюдения прав человека:

## С чего начинать

Для компаний, которые только начинают сосредотачиваться на отслеживании своей деятельности в области прав человека, необходимо рассмотреть следующие предварительные шаги:

Подумайте, есть ли у вас существующие процессы, которые могут предоставить информацию, которая поможет вам отслеживать соблюдение прав человека и выявлять какие-либо риски для прав человека, которые они не охватывают.

Что касается более крупных компаний, подумайте, какие элементы лучше всего отслеживать на уровне филиала, а что необходимо учитывать на уровне корпорации/головного офиса, и как вы могли бы объединить это.

Изучите GRI и любые другие соответствующие источники для некоторых начальных индикаторов, которые были бы работоспособными и значимыми. Подумайте, как бы вы могли проверить их ценность при помощи других людей внутри или за пределами компании.

Определите, как вы можете получить подлинную обратную связь от затронутых заинтересованных сторон, и какая информация или точки зрения помогут вам интерпретировать имеющиеся у вас количественные данные.

Источник: Европейская комиссия. Отраслевое руководство для агентств по трудоустройству и найму по реализации Руководящих принципов ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (2012 г.), доступно по ссылке [ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment\\_and\\_recruitment\\_agencies.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf)

Вычеты в рамках оценки по трудовым правам и правам человека

	Ключевые нарушения	Нарушения	Административное соблюдение	Общие вычеты
Рабочие часы	- 0.1	- 3.4	- 0.4	- 3.9
Зарплата, соц. пакет и контракт	-	- 3.3	- 0.2	- 3.5
Предотвращение принудительного труда	- <0.1	- 0.6	- 0.6	- 1.2
Защищенный класс	-	- 0.6	- <0.1	- 0.6
Антидискриминация	-	- 0.2	- 0.3	- 0.5
Механизм подачи жалоб	-	- 0.3	- 0.1	- 0.4
Борьба с домогательствами и преследованием полнокровной	-	- <0.1	- 0.2	- 0.2
Предотвращение несовершеннолетнего труда	- <0.1	- <0.1	- 0.1	- 0.2
Свобода участия в ассоциациях и коллективных переговорах	-	- <0.1	- <0.1	- 0.1

Средний общий балл **89**

Пример отслеживания можно найти в отчете Apple об ответственности поставщиков, доступном по ссылке [www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple\\_SR\\_2019\\_Progress\\_Report.pdf](http://www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2019_Progress_Report.pdf)



### Какие индикаторы (показатели) важны?

Существует много полезных и важных индикаторов и множество различных источников для их получения. Наиболее важным фактором является их актуальность для бизнеса. Индикаторы могут быть сгруппированы в индикаторы процесса/входа или индикаторы инцидентности/воздействия. Ниже приведены образцы каждого типа:

Индикаторы процесса/входные:

За ## месяц

- +Процент работников, обученных политике в области прав человека
- +Процент работников, имеющих доступ к оперативным механизмам рассмотрения жалоб
- +Количество проведенных оценок воздействия на права человека

Индикаторы инцидентов/воздействия:

За ## месяц

- +Количество выявленных случаев сексуальных домогательств
- +Количество случаев, когда данные пользователей Интернета передавались правительствам, и на каком основании
- +Количество травм сотрудников
- +Количество зарегистрированных случаев использования детского труда
- +Процент обращений, поданных сотрудниками, с разбивкой по полу, с действующим механизмом рассмотрения жалоб
- +Количество нарушений прав на землю, имеющих отношение к деятельности поставщика, о которых сообщается местному правительству

Существует ряд публикаций, в которых представлены примеры индикаторов от международных организаций. Например:

- Шифт и Мазар, «Система отчетности по руководящим принципам ООН»
- «Стандарты отчетности в области устойчивого развития GRI»
- Датский институт прав человека, «Показатели прав человека для бизнеса»
- Датский институт прав человека, «Оценка соблюдения прав человека»

### Ключевые показатели эффективности

#### ОБУЧЕНИЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

	2017	2018	2019
Часы обучения правам человека (чел-во)	7,805	10,653	25,845
Очно	52	164	108
Дистанционно	7,753	10,489	25,737
Посещение учебных курсов по правам человека	2,084	10,557	44,396
Сотрудники, обученные в области прав человека	1,360	8,512	19,745
Сотрудники, обученные в области прав человека <sup>1)</sup>	(%) 74	91	97
Сотрудники службы безопасности, обученные в области прав человека <sup>2)</sup>	308	73	696
Сотрудники службы безопасности (проф. Зона), обученные в области прав человека <sup>3)</sup>	(%) 88	96	92

<sup>1)</sup> Этот процент рассчитывается как отношение количества зарегистрированных сотрудников, прошедших курс обучения, к общему количеству зарегистрированных сотрудников.  
<sup>2)</sup> Вариации КПЗ ресурсов безопасности, обученных правам человека, в некоторых случаях также существенные, которые могут быть обнаружены между годами и годами, связаны с различными характеристиками учебных процессов и оперативных международных обстоятельств.  
<sup>3)</sup> Эти данные представляют собой процент от кумулятивного значения. Изменение по сравнению с 2018 годом (96%) связано с изменением объема консолидации, за счет включения новых ресурсов, подлежащих обучению, и исключения уже обученных ресурсов.

Eni запустила масштабную кампанию по правам человека в период с 2016 по 2017 год, а в 2018 и 2019 годах в программе продолжались тематические мероприятия по правам человека.

См. Отчет ENI о правах человека, чтобы понять, как использовать ключевые показатели эффективности для измерения прогресса в повышении осведомленности о правах человека, доступный по ссылке [eni.com/assets/documents/eni-report-human-rights.pdf](http://eni.com/assets/documents/eni-report-human-rights.pdf).



### Почему важны качественные показатели?

Для повышения достоверности и полезности отслеживания особенно важны качественные показатели. Для этого может потребоваться участие как экспертов-наблюдателей, так и затронутых групп заинтересованных сторон, что обеспечит более точную оценку значения количественных показателей. Фактически взаимодействие с заинтересованными сторонами может использоваться на самых ранних стадиях этапов планирования отслеживания, включая входные данные в форму самих показателей. Вовлечение заинтересованных сторон, особенно уязвимых групп, в отслеживание эффективности дает возможность правообладателям и носителям обязанностей извлечь уроки из процесса HRDD.



### Что должно произойти в результате мониторинга и отслеживания при выявлении воздействия?

Всякий раз, когда выявляется неблагоприятное воздействие на права человека, предприятие должно провести анализ первопричины или аналогичный процесс, чтобы понять, как и почему это произошло.

Анализ первопричины может точно определить, какие действия, связанные с предприятием, сыграли роль в оказании воздействия и каким образом. Лучшее понимание основных причин может также выявить стимулы и анти-стимулы к соблюдению прав человека.



Если у вас есть учетная запись Mentimeter, вы можете скопировать следующий слайд с приведенным ниже вопросом, зайдя в онлайн-презентацию Часть II — Модуль 2, Сессия 5. Страница также доступна после сканирования этого QR-кода:



**Что из следующего НЕ считается причиной, по которой эффективность отслеживания считается важной?**

- A. Учитывать успехи в соблюдении прав человека и учиться на любых недостатках
- B. Помочь выявить и оценить риски для прав человека
- C. Выявлять тенденции и закономерности и помогать выявлять системные проблемы
- D. Предотвратить или смягчить продолжение или повторение нарушений прав человека

Правильный ответ — B. Идентификация и оценка — это первый шаг процесса HRDD и важен для приоритизации рисков и воздействий без учета прогресса.

## Сессия 6: Информирование о действиях

 50 минут

 Участники поймут, как предприятия могут информировать о действиях, предпринятых для устранения рисков и последствий для прав человека.

 Эта сессия проводится в виде лекции, включая краткие ссылки на тематические примеры.

 Это последний модуль тренинга по BHR и HRDD! Важно провести его хорошо. Помните об усталости аудитории.

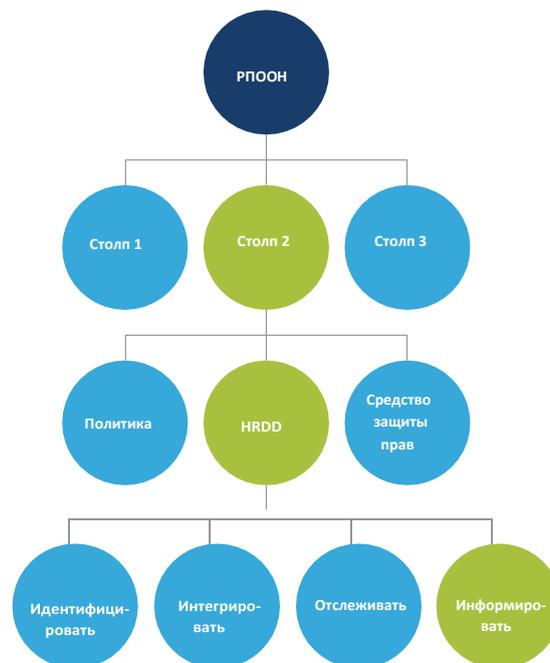
1. Сообщите участникам, что это занятие по информированию будет длиться 50 минут.
2. Объясните, что информирование о влиянии — это последний из четырех шагов HRDD.
3. Сообщите участникам, что вы начнете с краткого обзора последней сессии по отслеживанию эффективности.

### Краткий обзор предыдущей сессии по отслеживанию эффективности

Мы узнали, что для того, чтобы проверить, устраняются ли неблагоприятные последствия для прав человека, коммерческие предприятия должны отслеживать эффективность своих ответных мер.

Мы также узнали, что отслеживание должно основываться на соответствующих качественных и количественных показателях; и опираться на отзывы как из внутренних, так и из внешних источников, включая затронутые заинтересованные стороны.

Теперь, после отслеживания нашего прогресса в устранении последствий для прав человека, компаниям необходимо публично сообщать о действиях, которые они предприняли или намерены предпринять. РПООН предусматривают, что в качестве четвертого шага в проведении HRDD, информирование имеет жизненно важное значение для усилий бизнеса по привлечению к ответственности (Руководящий принцип 21).



### Что требуется для информирования о действиях в соответствии с РПООН?

Чтобы отчитываться о том, как они устраняют последствия для прав человека, коммерческие предприятия должны быть готовы сообщать о своих действиях извне.

Коммерческие предприятия, чья деятельность или операционный контекст создают риски серьезного воздействия на права человека, должны официально отчитываться о том, как они их устраняют (Принцип 21).

Информирование должно:

- +Быть в той форме и частоте, отражающие деятельность предприятия, имеющую воздействие на права человека
- +Быть доступным для целевой аудитории
- +Предоставлять информацию, достаточную для оценки адекватности реакции предприятия на конкретное воздействие на права человека
- +Не создавать рисков для затронутых заинтересованных сторон или персонала; не включать имена/ местоположения, которые могут раскрыть личность правообладателей, которым может грозить возмездие
- +Не создавать рисков для законных требований Коммерческой тайны

### Как предприятие готовится к информированию о действиях?

Для информирования о действиях по влиянию на права человека предприятиям следует разработать или использовать существующие внутренние системы сбора информации и подотчетности. Это позволяет бизнесу эффективно реагировать на обвинения в нарушении прав человека.

Предприятие также должно иметь хорошие возможности для информирования об общих подходах предприятия к устранению рисков, связанных с нарушением прав человека, или, если это уместно, о любых существующих на предприятии системах для снижения этих рисков и устранения любого возможного вреда. Но процесс-ориентированное информирование, — это только один уровень информирования.

Предприятия также должны быть готовы к информированию по конкретным проблемам прав человека и действиям по их предотвращению/смягчению. Этот, по необходимости, будет включать то, что было определено в качестве приоритетных рисков для прав человека. Все предприятия, но особенно те предприятия, которые работают в отраслях с высоким риском, должны иметь возможность в любой момент сообщить о конкретных мерах реагирования на конкретное воздействие на права человека.

### **Какие различные формы коммуникации следует учитывать бизнесу?**

Любая коммуникация должна соответствовать своему назначению, что предполагает, в том числе, легкость доступа к материалу для целевой аудитории.

Формы информирования могут включать:

- + Регулярные электронные письма сотрудникам по вопросам прав человека, которые могли возникнуть
- + Включение вопросов и действий в области прав человека в ежегодный отчет об устойчивом развитии

#### Какими ключевыми принципами мы руководствуемся в отношениях с заинтересованными сторонами?

Нашими принципами развития отношений с заинтересованными сторонами являются:

- Те, кого затрагивает деятельность группы adidas, имеют право на получение информации о нашей деятельности, участие в прозрачном процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами и участие в решении вопросов и возможностей, которые их затрагивают.
- Заинтересованным сторонам будет предоставляться своевременная и точная информация о нашем бизнесе, и мы будем учитывать потребности и опасения заинтересованных сторон при принятии решений от имени компании.
- Мы будем активно искать мнения заинтересованных сторон и отзывы о своих бизнес-решениях и будем реагировать на то, что мы узнаем.
- Мы будем поощрять заинтересованные стороны определять способ, которым они хотят, чтобы с ними консультировались, и будем стремиться оставаться гибкими и реагировать на предпочтения заинтересованных сторон.
- Мы выявляем, оцениваем и устраняем потенциальные риски со стороны заинтересованных сторон и группы adidas, чтобы обеспечить высокое качество процесса и результатов взаимодействия.
- Те, кто действует от имени группы adidas, должны быть готовы поддаваться влиянию заинтересованных сторон и, при необходимости, действовать на их основе, даже если это означает внесение изменений в бизнес-планы компании.

См. «Руководство по взаимодействию с заинтересованными сторонами» adidas, чтобы узнать о подходе к информированию, доступно по ссылке [www.adidas-group.com/media/filer\\_public/37/b2/37b226ab-4f05-4ebc-bed4-b20cfb41d9d5/2016\\_stakeholderrelationsguidelines.pdf](http://www.adidas-group.com/media/filer_public/37/b2/37b226ab-4f05-4ebc-bed4-b20cfb41d9d5/2016_stakeholderrelationsguidelines.pdf)

Руководство ОЭСР по должной осмотрительности при ответственном деловом поведении также рекомендует:

- + Очные встречи
- + Онлайн диалоги
- + Консультации с затронутыми или потенциально затронутыми правообладателями
- + Официальные публичные отчеты
- + Обмен результатами аудита или оценки с профсоюзами
- + Коммуникации через посредника

Если целью коммуникации является достижение затронутых заинтересованных сторон, необходимо тщательно учитывать языковые и культурные барьеры. Вербальные обмены во время

Личные встречи могут быть более подходящими. Может потребоваться прямое общение со сторонами, которые утверждают, что они непосредственно затронуты или представляют их интересы.

В тех случаях, когда предприятие создает риск серьезного воздействия на права человека, оно должно публиковать официальные отчеты о действиях, предпринимаемых предприятием.

Официальные отчеты могут включать:

- + Самостоятельные отчеты о правах человека предприятия производительность
- + Часть более широкого отчета о нефинансовых показателях охватывающие социальные и экологические вопросы
- + Часть интегрированного отчета о финансовых и нефинансовых результатах

Чтобы упростить отчетность, многие компании используют стандарты отчетности Global Reporting Initiative (GRI); Структура информирования о прогрессе Глобального договора ООН или; Структура отчетности РПООН. Примечательно, что ни GRI, ни система отчетности Глобального договора ООН не считаются полностью согласованными с РПООН.

Преимущества прозрачности и раскрытия информации также должны быть тщательно взвешены, поскольку лояльность потребителей, узнаваемость бренда или профиль ESG либо усиливаются, либо ухудшаются из-за качества отчетности о любых неблагоприятных последствиях для прав человека.

Надежные коммуникации могут привлечь внимание к проблеме и призвать к участию другие заинтересованные стороны (правительство и другие лидеры отрасли) или привести к созданию платформ для диалога с организациями гражданского общества, национальными правозащитными учреждениями и профсоюзами.

#### Показатели качества хорошей корпоративной отчетности по правам человека<sup>14</sup>

- 1. Управление:** Объясняется ли в отчете, как структуры управления компании способствуют управлению рисками для прав человека?
- 2. Конкретные процессы:** Выходит ли отчет за рамки заявлений высокого уровня о политике и обязательствах и обсуждаются ли конкретные процессы обеспечения соблюдения прав человека?
- 3. Конкретные воздействия:** Относится ли отчетность к конкретным воздействиям, произошедшим в отчетный период и связана ли с деятельностью компании или цепочкой создания стоимости?
- 4. Четкие примеры:** Предоставляет ли отчетность четкие и актуальные примеры того, как политика и процессы компании повлияли на практику и результаты в течение отчетного периода?
- 5. Мнения заинтересованных сторон:** Объясняется ли в отчете, как компания получает точку зрения заинтересованных сторон, на которых может быть оказано негативное влияние?
- 6. Проблемы:** Обсуждаются ли в отчетах сложные или системные проблемы в области прав человека и то, как компания борется с ними?
- 7. Метрики:** Включает ли отчет конкретные данные, ключевые показатели эффективности или другие метрики, которые предлагают четкие и актуальные доказательства в поддержку повествования?
- 8. Фокус на будущее:** Включает ли отчет информацию о планах компании по соблюдению прав человека?
- 9. Стратегические инициативы:** Если в отчете упоминаются конкретные инициативы, например, проекты, сторонние оценки или участие в отраслевых или многосторонних организациях, ясно ли указано, как эти инициативы помогают компании улучшать собственное управление рисками для прав человека?
- 10. Улучшение раскрытия информации:** Если это не первый год отчетности по правам человека для компании, показывает ли отчетность улучшение качества раскрытия информации по сравнению с предыдущими годами с учетом изложенных выше показателей?

Источники: Shift, Показатели качества из системы отчетности РПООН, из «Ведение бизнеса с соблюдением прав человека: руководство для компаний» (2016 г.), с. 58, доступно по ссылке: [aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf](http://aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf).

## Сессия 7: Заключительные упражнения

	15 минут
	Заключительная сессия в первую очередь направлена на сбор информации об эффективности тренинга. Однако её также можно использовать для передачи заключительных посылов или ключевых уроков.
	Эта сессия начинается с очень краткого обзора того, что было освещено на тренинге, и заканчивается случайными размышлениями аудитории. В конце предлагается опрос, чтобы помочь свести ответы в таблицу.
	При освещении этого итогового занятия инструктор не должен вдаваться в подробности, а скорее пробежаться по заголовкам и просто напомнить аудитории, что было рассмотрено. Если предполагается получение сертификата об окончании, то следует провести небольшую церемонию.
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Сообщите участникам, что это занятие является заключительным и предназначено главным образом для подведения итогов и размышлений.</li><li>2. Поздравьте участников с завершением обучения.</li><li>3. Сообщите участникам, что вы начнете с краткого обзора тренинга, а затем попросите обратную связь с помощью онлайн-опроса.</li><li>4. Начните обсуждение, основанное на приведенных ниже вопросах.</li><li>5. В завершение, поблагодарите участников за участие. Вручите сертификаты об окончании, если это необходимо.</li></ol>

### Что мы рассмотрели на этом тренинге?

В части I было дано базовое понимание РПООН, включая его историю.

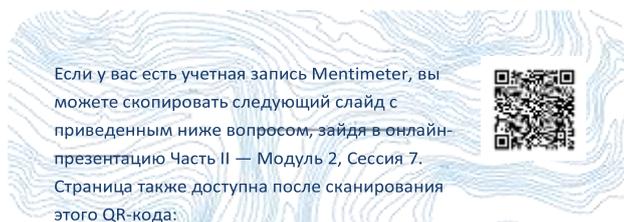
Мы обсудили экономическое обоснование внедрения ответственного делового поведения и быстро растущие ожидания от бизнеса в отношении более эффективного управления рисками в области прав человека.

В Части I мы обсудили значение прав человека и разницу между корпоративной социальной ответственностью и повесткой дня BHR. Мы также обсудили концепцию прав человека и видов нарушений, которые происходят в бизнес-деятельности.

Первая часть тренинга также охватывала три столпа РПООН, рассматривая: 1) государственную обязанность по защите; 2) деловое обязательство соблюдать и ; 3) требование для обоих обеспечить доступ к средствам правовой защиты.

В Части II обучение углубилось в составную часть Компонента 2 и сосредоточилось на HRDD. В качестве краткого обзора мы рассказали о четырех шагах к HRDD. В том числе:

1) идентифицировать и оценить риски в области прав человека; 2) интегрировать результаты и действовать в соответствии с ними; 3) отслеживать эффективность и; 4) информировать. На первом этапе мы также представили Учебный инструмент для самостоятельной оценки HRDD.



Что вам показалось наиболее полезным на тренинге? Какие разделы оказались наиболее эффективными? Оцените следующее:

В части I наиболее эффективными были обсуждения, касающиеся следующего:

- +Сессия о растущих ожиданиях от бизнеса
- +Сессия по COVID-19 и реагированию на другие глобальные риски
- +Сессия по внедрению прав человека
- +Сессия о разнице между CSR и BHR
- +Сессия, посвященная РПООН

В рамках Части II наиболее эффективными были обсуждения, касающиеся следующего:

- +Введение в HRDD, часть A
- +Введение в HRDD, часть B
- +Сессия по идентификации и оценке рисков
- +Сессия по интеграции и действиям на основе результатов
- +Сессия по отслеживанию эффективности
- +Сессия по действиям для информирования



### Обсуждение

1. Что нового вы узнали на тренинге, чего не знали раньше?
2. Основываясь на том, что вы узнали, что вы будете делать по-другому в будущем?
3. Что еще вы хотели бы узнать и когда?
4. Если бы вы могли пригласить кого-нибудь еще из вашей организации для участия в этом тренинге, кого бы вы пригласили и почему?
5. Что бы вы сделали, чтобы улучшить обучение?



Ведущий тренинга может добавить дополнительные тесты/завершающие упражнения, подходящие для аудитории и соответствующие представлению контента.

Можно предложить участникам поделиться своими самыми важными выводами.

# ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

Датский институт прав человека (2020 г.). Руководство по оценке воздействия на права человека и инструментарий. Доступно по ссылке [www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox](http://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox)

Европейская комиссия (2012 г.). Отраслевое руководство для агентств по занятости и трудоустройству по реализации Руководящих принципов ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Доступно по ссылке [ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment\\_and\\_recruitment\\_agencies.pdf](http://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf)

Гэп, Инк. (2020). Политика в области прав человека. Доступно по ссылке [www.gapincustainability.com/sites/default/files/Human%20Rights%20Policy.pdf](http://www.gapincustainability.com/sites/default/files/Human%20Rights%20Policy.pdf)

Группа H&M (2018). Отчет об устойчивом развитии за 2018 г. Доступно по ссылке [about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2018\\_Sustainability\\_report/HM\\_Group\\_SustainabilityReport\\_2018\\_%20FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2018_Sustainability_report/HM_Group_SustainabilityReport_2018_%20FullReport.pdf)

Макманус, Отец Шон (1997). Принципы Макбрайда. Доступно по ссылке [hrlibrary.umn.edu/links/macbride.html](http://hrlibrary.umn.edu/links/macbride.html).

ОЭСР (2011). Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий. Доступно по ссылке [www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf](http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf)

Альянс ответственного бизнеса (2018). Практическое руководство к внедрению должной осмотрительности для ответственного делового поведения в цепочках поставок. Доступно по ссылке [www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf](http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf)

Сдвиг (2014). Воздействие на бизнес и права человека: выявление и приоритизация рисков для прав человека. Отчет с семинара. Доступно по ссылке [shiftproject.org/wp-content/uploads/2014/01/Shift\\_SERworkshop\\_identifyHRrisks\\_2014.pdf](http://shiftproject.org/wp-content/uploads/2014/01/Shift_SERworkshop_identifyHRrisks_2014.pdf).

Глобальные принципы Салливана (nd). Доступно по ссылке [hrlibrary.umn.edu/links/sullivanprinciples.html](http://hrlibrary.umn.edu/links/sullivanprinciples.html)

Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) (2011 г.). Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Доступно по ссылке [www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](http://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)

Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) (2012 г.). Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию. Доступно по ссылке [www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2\\_en.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf)



ДОЛЖНАЯ ОСМОТРИТЕЛЬНОСТЬ В  
ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА НЕОБХОДИМА  
КОМПАНИЯМ ДЛЯ ОЦЕНКИ ВОЗДЕЙСТВИЯ И РИСКОВ  
В ИХ ЦЕПОЧКЕ ЦЕННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННЫМ ДЕЙСТВИЯМ  
ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ, СМЯГЧЕНИЯ И ОТЧЕТНОСТИ ПО  
НАРУШЕНИЯМ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА