

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК 3

НАЛЕЖНОЇ ОБАЧНОСТІ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ

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



From
the People of Japan



Автор — Шон Ліз, спеціаліст ПРООН з питань бізнесу та прав людини (БПЛ).

Особлива подяка висловлюється таким експертам за їхній огляд Навчального посібника з належної обачності щодо прав людини:

Тулліці Бансал, старшій радниці з питань прав людини і бізнесу, Данський інститут прав людини

Сибілі Баумгартнер, Директорці та співзасновниці «focusright»

Ріші Шеру Сінгху, спеціалісту з бізнесу та прав людини

Ванессі Ціммерман, керівниці Компонента 2

Шамістрі Сельваратнаму, радниці Компонента 2,

Кевіну Лерманну, аналітику з БПЛ, ПРООН

Особлива подяка висловлюється Clifford Chance за безоплатну допомогу фірми у розробці Навчального інструменту самооцінювання у сфері прав людини, зокрема керівникам проекту, Аманді Мерфі, юристці, та Ларісі Велманс, партнерці, а також усій команді юристів в офісах Clifford Chance по всьому регіону Тихого океану та Азії, що надавали допомогу, у тому числі в Перті, Сідней, Сінгапурі і Гонконзі.

Також подяка висловлюється колегам в ПРООН: Анні Келлер, фахівчині з питань комунікацій у сфері БПЛ, Лівіо Сарандреа, радникові з питань БПЛ, а також Путері Нур Джехан Ван Абдул Азізу, спеціалісту з питань БПЛ, ПРООН Малайзія.

Пропоноване бібліографічне посилання: Навчальний посібник з належної обачності щодо прав людини, ПРООН Бізнес та права людини в Азії (2021)

Адаптація макета й дизайну: www.minhdesigns.com

Авторські права © ПРООН 2021

Усі права захищені.

Вперше опубліковано у 2021 році:

ПРООН Бізнес та права людини в Азії: Забезпечення сталого економічного розвитку через систему захисту, поваги та засобів правового захисту,

Проект фінансується Європейським Союзом.

Погляди, висловлені в цій публікації, належать її авторам і необов'язково відображають погляди Європейського Союзу, Уряду Японії, Організації Об'єднаних Націй, у тому числі ПРООН або держав-членів ООН.

ПРООН — провідна організація ООН, яка бореться за припинення несправедливості, зумовленої бідністю, нерівністю та зміною клімату.

Співпрацюючи з широкою мережею експертів та партнерів у 170 країнах, ми допомагаємо країнам створювати комплексні, довготривалі рішення для людей та планети.

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

ЗМІСТ

АБРЕВІАТУРИ ТА СКОРОЧЕННЯ	4
ОГЛЯД І ВСТУП	5
1.1 Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини	6
1.2 Вступ до навчального посібника	6
1.3 Резюме	7
ЧАСТИНА І: ВСТУП ДО БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ	8
Модуль 1: Економічне обґрунтування	9
Модуль 2: Основні засади бізнесу та прав людини	13
Заняття 1: Що таке права людини?	13
Заняття 2: У чому полягає різниця між корпоративною соціальною відповідальністю та бізнесом і правами людини?	16
Заняття 3: Екскурс в історію принципів відповідального ведення бізнесу	18
Заняття 4: Інші види багатостороннього реагування	20
Модуль 3: Вступ до Керівних принципів ООН	23
Заняття 1: Керівні принципи ООН та Компонент 1	23
Заняття 2: Компонент 2 — Корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини (Принципи з 11 до 24)	27
Заняття 3: Політика у галузі прав людини (Принцип 16)	29
Заняття 4: Належна обачність щодо прав людини (Принцип 17)	32
Заняття 5: Компонент 3 — Держава і бізнес — Доступ до засобів правового захисту (Принципи з 25 до 28)	35
ЧАСТИНА ІІ: НАЛЕЖНА ОБАЧНІСТЬ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ	40
Огляд	41
1.1 Вступ	41
1.2 Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини	41
1.3 Структура навчального посібника, Частина ІІ	41
Модуль 1: Вступ до належної обачності щодо прав людини	43
Заняття 1: Вступ до належної обачності щодо прав людини — Частина А	45
Заняття 2: Вступ до належної обачності щодо прав людини — Частина В	49
Модуль 2: Чотири кроки до належної обачності щодо прав людини	52
Заняття 1: Визначення та оцінювання (Частина 1)	52
Заняття 2: Визначення та оцінювання (Частина 2)	60
Заняття 3: Визначення та оцінювання (Частина 3)	63
Заняття 4: Інтеграція та дії на основі результатів оцінювання	64
Заняття 5: Відстеження ефективності	68
Заняття 6: Комунікація щодо дій	72
Заняття 7: Заключні вправи	74
ДЖЕРЕЛА	75

АБРЕВІАТУРИ ТА СКОРОЧЕННЯ

БПЛ	Бізнес і права людини
РЦБПЛ	Ресурсний центр з питань бізнесу і прав людини
СКВПЛ	Стандарт корпоративної відповідальності у сфері дотримання прав людини
КСВ	Корпоративна соціальна відповідальність
ОВД	Оцінка впливу на довкілля
ГІЗ	Глобальна ініціатива зі звітності
НОПЛ (HRDD)	Належна обачність щодо прав людини (Human Rights Due Diligence)
ОВПЛ (HRIA)	Оцінка впливу на права людини (Human Rights Impact Assessment)
HRSA	Самооцінювання у сфері дотримання прав людини
МПГПП	Міжнародний пакт про громадянські та політичні права
МПЕСКП	Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права
МОП	Міжнародна організація праці
НПД	Національні плани дій
НУО	Неурядова організація
НІПЛ	Національна інституція з прав людини
ОЕСР	Організація економічного співробітництва та розвитку
УВКПЛ ООН	Управління Верховного комісара ООН з прав людини
ЗІЗ	Засоби індивідуального захисту
ГД ООН	Глобальний договір ООН
Керівні принципи ООН	Керівні принципи Організації Об'єднаних Націй з питань бізнесу та прав людини
ЮНІСЕФ	Дитячий фонд Організації Об'єднаних Націй
США	Сполучені Штати Америки
СОТ	Світова організація торгівлі

ОГЛЯД І ВСТУП

Останніми роками навколо ролі, яку відіграє бізнес у формуванні нашого середовища, нашого благополуччя та нашої безпеки, розгорнувся широкий діалог. З одного боку, бізнес славиться тим, що робить внесок у сталий розвиток за допомогою рятівних ліків і технологій відновлюваної енергії. З іншого боку, бізнес обвинувачують у сприяттні надмірному споживанню, прискоренню виснаження природних ресурсів і у ставленні прибутку вище за людей. На початку 2020 року цей двоїстий погляд на бізнес посилювався, оскільки пандемія COVID-19 поставила нові питання про роль бізнесу під час кризи та сформувавши умови, за яких великим корпораціям у важкому становищі слід очікувати пакетів рятувальних заходів за рахунок платників податків.

Цей Навчальний посібник з належної обачності щодо прав людини (далі — «навчальний посібник») містить навчальні модулі, у яких роз'яснюється, що вимагається для проведення належної обачності щодо прав людини шляхом зосередження на основах та дотримання міжнародно узгоджених принципів та широко зрозумілої термінології.

У цьому контексті було відновлено кампанію, спрямовану на запобігання порушенням прав людини у бізнесі та у глобальних ланцюгах поставок. Споживачі, акціонери та ділові партнери вимагають від підприємств робити більше для мінімізації шкоди та максимізації соціального впливу економічного зростання, але й у відповідь на поточні та майбутні кризи. Це стало **суттєвим поштовхом до запровадження обов'язкової процедури належної обачності щодо прав людини (НОПЛ, HRDD)** для підприємств у деяких регіонах і країнах.

Сьогодні нормативно-правовий ландшафт швидко змінюється. Уряди ухвалюють закони, які вимагають від корпорацій звітувати про свої показники у сфері прав людини у формі «обов'язкової належної обачності щодо прав людини». Фондові біржі та органи регулювання цінних паперів вимагають більш прозорої звітності про нефінансові ризики. Судові процеси в деяких юрисдикціях призводять до підвищення рівня відповідальності компаній, що працюють у третіх країнах.

Тенденція до більшого розкриття інформації та ретельної перевірки лише посилюється, оскільки платники податків ставлять під сумнів доцільність урядової допомоги компаніям, які приховують прибутки у податкових гаванях, відмовляються від підвищення заробітних плат до прийняттого рівня, опираються стандартам викидів вуглецю та лобіюють проти вимог щодо розкриття нефінансових ризиків у ланцюгах постачання. У деяких країнах **поширене переконання, що державну підтримку приватного підприємництва під час кризи**

повинні отримувати лише ті компанії, які ведуть відповідальний бізнес і ретельно слідуєть своїм зобов'язанням щодо відповідального бізнесу.

Бізнес-асоціації, юридичні фірми та управлінські консалтингові компанії реагують на зміни в суспільних настроях і нормативно-правовому середовищі, використовуючи низку інструментів і консультаційних послуг, щоб допомогти підприємствам керувати ризиками у сфері прав людини. Вони приєднуються до громадянського суспільства та багатосторонніх організацій у просуванні впровадження Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини (Керівні принципи ООН), щоб допомогти державам і підприємствам задовольнити попит на соціально та екологічно відповідальну корпоративну поведінку, що дедалі зростає. Рекомендації, що містяться у Керівних принципах ООН, є особливо своєчасними, оскільки заклики до урядів включити належну обачність щодо прав людини в якості ключової складової корпоративного законодавства стають дедалі гучнішими. Очевидно, що глибше розуміння стандартів НОПЛ (HRDD), роз'яснених у Керівних принципах ООН, більше не є чимось необов'язковим.

Слід визнати, що можна знайти безліч принципів і міжнародно схвалених керівних документів, кожен з яких вважається таким же важливим, як й інший. Звичайно, не допомагає й те, що термінологія та політичний жаргон, що використовуються, більше плутають, ніж роз'яснюють. З цієї причини ПРООН розробила цей навчальний посібник, підійшовши до матеріалу в унікальний спосіб.

Метою цих навчальних модулів є роз'яснення вимог НОПЛ (HRDD) через узгоджені на міжнародному рівні принципи і широко зрозумілу термінологію.

Застосування поетапного підходу дозволяє підприємствам запровадити НОПЛ (HRDD) як окремий захід або як частину попереднього процесу оцінювання. Навчальні модулі супроводжуються слайдами у відповідності з наведеним нижче посібником, які сприятимуть їх презентації. Навчання проходить також з використанням *Навчального інструменту самооцінювання у сфері прав людини*.

Належна обачність щодо прав людини вимагає від компаній оцінювати вплив та ризики у своїх ланцюгах створення вартості та діяти відповідально, щоб запобігти порушенню прав людини, до яких вони можуть бути причетні унаслідок своєї діяльності та корпоративних відносин, а також мінімізувати та враховувати наслідки таких порушень.

1.1 Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини

Керівні принципи ООН, одногосно схвалені Радою з прав людини в 2011 році, широко визнані як найавторитетніша у світі нормативно-правова база для розв'язання проблем негативного впливу бізнесу на права людини. Керівні принципи ООН описують, як держава та бізнес поділяють відповідальність за проблеми з правами людини, відзначаючи їхні взаємодоповнювальні, але диференційовані ролі. Керівні принципи ООН, що складаються з 31 принципів, поділені на три «компоненти», які включають:

1. Обов'язок держави захищати права людини
2. Корпоративну відповідальність за дотримання прав людини
3. Вимогу до держави та бізнесу щодо забезпечення доступу до ефективних засобів правового захисту для постраждалих від порушень у бізнесі

Багато експертів називають появу Керівних принципів ООН найважливішою подією за останні 20 років, що стимулює до відповідального ведення бізнесу. Однак важливим є те, що **Керівні принципи ООН не впроваджують нових законів чи нормативно-правових актів**. Натомість Керівні принципи ООН забезпечують інклюзивні підходи, узгодженість політики, мінімальні стандарти та **логічну послідовність оцінювання ризиків для прав людини та управління ними**.

Посібник зосереджується на Компоненті 2 — корпоративній відповідальності щодо дотримання прав людини, яка охоплює мінімальні стандарти здійснення НОПЛ. Однак посібник починається з обговорення витоків порядку денного бізнесу та прав людини, щоб краще відрізнити НОПЛ від інших переконливих концепцій, як то корпоративна соціальна відповідальність або відповідальне ведення бізнесу.

1.2 Вступ до навчального посібника

Мета

Загальна мета навчального посібника полягає у тому, щоб допомогти фасилітаторам поінформувати бізнес про те, як проводити НОПЛ відповідно до встановлених Керівними принципами ООН міжнародних стандартів. Зокрема, тренінги допоможуть підприємствам зрозуміти, як виявляти негативний вплив на права людини, запобігати йому, пом'якшувати його та враховувати, як його усунути.

Для досягнення цієї мети тренінги також забезпечать базове розуміння Керівних принципів ООН та основ для роботи у сфері бізнесу та прав людини.

Цільова аудиторія

Цей навчальний модуль **призначений для представників та представниць корпоративного сектора**, які працюють на різних посадах — чи то на посадах вищого керівництва чи середнього менеджменту, чи виконують функції, пов'язані із продажами, управлінням ланцюгом поставок, юридичним

забезпеченням та комплаєнсом, а також зі звітністю щодо соціальної та екологічної стійкості. Проте навчання не обмежується лише представниками корпоративного сектора. Навчальний посібник також буде корисним для тих організацій, які адвокатують за покращення практики належної обачності щодо прав людини, включно з установами ООН, організаціями громадянського суспільства (ОГС) або національними інституціями з прав людини (НІПЛ).

Розмір аудиторії

Цей посібник було розроблено з урахуванням проведення навчання як у формі вебінарів, так і аудиторних тренінгів. В ідеалі або вебінар або аудиторні тренінги на основі цього навчального посібника мають обмежуватися **25 особами**. У групі, яка буде більшою за цю кількість, буде важко проводити обговорення та виконувати вправи, що може уповільнити процес навчання.

Режими навчання

Навчальний курс також можна адаптувати під конкретні аудиторії відповідно до їхнього рівня ознайомлення з Керівними принципами ООН. Наприклад, «Частина I — Вступ до бізнесу та прав людини» можна пропустити при навчанні експертів з питань сталості, які вже добре знайомі з матеріалом. Фасилітатор(-ка) також може виявити певну надмірність матеріалів у розрізі занять і модулів, що дозволить фасилітатору(-ці) обрати необхідні режими навчання. Можна організувати як стислий, так й повний навчальний курс. За оцінкою, проходження Части I та II навчального курсу займе п'ять повних днів. Серед інших, фасилітатор(к)ами можуть виступати консультант(к)и, представники(-ці) ОГС, персонал НІПЛ, працівники(-ці) ООН. Тренінги можуть бути розподілені на групові дискусії за участі місцевих експертів або навіть на візні заняття для ознайомлення з передовими практиками.

Цей пакет навчальних матеріалів ПРООН містить три позиції: 1) цей навчальний посібник; 2) слайди, які з метою наочності покроково супроводжують посібник, та 3) навчальний онлайн інструмент самооцінювання у сфері прав людини, який допомагає учасникам та учасницям зрозуміти, як виявити ризики та сформулювати їх за пріоритетністю відповідно до таким критеріїв як розмір, поширеність, можливість виправлення та ймовірність повторення. Позиції 2 та 3 доступні лише персоналу ПРООН. Якщо вас цікавлять навчальні послуги ПРООН, будь ласка, зв'яжіться з нами за електронною адресою bizhumanrights.asia@undp.org.

Структура

Навчання розбито на дві частини. Частина I — це вступ до порядку денного з бізнесу та прав людини. Частина II складається з тематичного тренінгу з належної обачності щодо прав людини.

Частина I навчального курсу забезпечує загальний огляд ширшої системи Бізнесу і прав людини, у тому числі вступ до Керівних принципів ООН. Цей Розділ допоможе підприємствам краще зрозуміти різницю між питаннями Бізнесу і прав людини (БПЛ) та Корпоративною соціальною

відповідальністю (КСВ). Частину I розподілено на три модулі:

- + **Модуль 1: Економічне обґрунтування**
- + **Модуль 2: Основоположні засади бізнесу та прав людини**
- + Модуль 3: Вступ до Керівних принципів ООН

Наприкінці Частини I, учасники та учасниці матимуть повне розуміння основ Керівних принципів ООН. Не менш важливим є те, що учасники мають краще зрозуміти походження порядку денного Бізнесу та прав людини та його стосунок до рухів за соціальну справедливість у минулому, а також його місце у справах сьогодення. Частину II розподілено на два модулі:

- + **Модуль 1: Вступ до Компонента 2**
- + Модуль 2: Належна обачність щодо прав людини

Частина II навчального курсу забезпечує огляд чотирьох кроків, що вимагаються для проведення НОПЛ:

- + **Виявлення та оцінювання фактичного та потенційного впливу на права людини**
- + **Інтеграція та дії на основі результатів оцінювання**
- + **Відстеження ефективності реагування**
- + Комунікація щодо дій, вжитих стосовно такого впливу

Наприкінці Частини II, учасники будуть ознайомлені з концепціями належної обачності як через проведення навчання, так й через використання Навчального інструменту самооцінювання у сфері прав людини для виявлення ризиків і розміщення їх за пріоритетністю.

Методологія

Як навчальний курс, зосереджений на наданні інформації, Навчальний посібник з належної обачності щодо прав людини здебільшого ґрунтується на лекціях. Для допомоги фасилітатору(-ці) при викладенні матеріалу, кожен модуль і кожна секція містять покрокові інструкції, довідкові матеріали, практичні приклади, зображення та тематичні заголовки у формі запитань. Ці позначені поміткою «заголовки-запитання» також збігаються з назвами супроводжувальних слайдів.

	Інтерактивний компонент
	Час
	Мета навчання
	Методологія
	Примітки для фасилітатора(-ки)
	Процедура

Навчальний курс також передбачає використання програмного забезпечення для проведення опитувань, групової роботи та інших інструментів, які підвищують інтерактивність та допомагають учасникам та учасницям глибше зрозуміти теми, що обговорюються.

Детальні відомості, примітки та інтерактивні компоненти позначені у посібнику таким чином:

Як зазначено вище, Навчальний посібник з належної обачності щодо прав людини **супроводжується слайдами**, які відповідають наведеному нижче матеріалу та допомагають при фасилітації заходу, що проводиться наживо. Навчальний посібник та слайди періодично оновлюватимуться. Навчальний посібник також **доповнено Навчальним інструментом самооцінювання у сфері прав людини**.

1.3 Резюме

Як запропоновано вище, кожен тренінг має враховувати баланс між ретельністю та доступністю. Цей навчальний курс трохи більше тяжіє до останнього варіанту, оскільки досвід показує, що багато працівників бізнесу не шукають в ПРООН партнера, який допоможе їм глибше розібратися в їхніх профілях ризиків і розкрити корпоративні процеси. Натомість вони розглядають ПРООН як майданчик, на якому вони дізнаються більше про питання, перш ніж упровадити їх у свої офісах для виконання подальших дій. Цей факт узгоджується з унікальною перевагою ПРООН у сфері НОПЛ.

Цей матеріал не призначений для того, щоб виступати стандартом для посібників з НОПЛ. Натомість він має на меті збагатити сприятливе середовище для ширшого впровадження НОПЛ, щоб підприємства, бізнес-консалтингові компанії та асоціації, а також організації громадянського суспільства та державні регулятори могли говорити однією мовою та разом просувати шлях вперед.

ЧАСТИНА І: ВСТУП ДО БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ



Запросіть учасників і учасниць представитися, а також представити організацію, яку вони представляють, та розповісти про функції, які вони виконують в організації. Якщо у тренінгу бере участь велика кількість осіб або тренінг проводиться у формі вебінару, створіть кругову діаграму, яка на основі даних реєстрації ілюструватиме, який відсоток зареєстрованих осіб представляє ту чи іншу галузь, наприклад: виробництво, сільське господарство, видобування корисних копалин, туризм та інші галузі, а у разі, якщо аудиторія складається не тільки з представників бізнесу, — підприємства, урядові структури, громадянське суспільство.

Модуль 1: Економічне обґрунтування



50 хвилин



Учасники та учасниці повинні вийти з цього модуля з кращим розумінням важливості дотримання прав людини, а також актуальності Керівних принципів ООН для їхніх компаній. Наприкінці цієї сесії учасники тренінгу також дізнаються про ширші сили, які впливають на порядок денний БПЛ.



Цей розділ починається з лекції і закінчується контрольною вправою.



Часто учасники та учасниці, які приходять на цей тренінг, розглядають порядок денний БПЛ лише як питання комплаєнсу або зв'язків з громадськістю. А тому створення «економічного обґрунтування» для Керівних принципів ООН є ключовим фактором для забезпечення високої зацікавленості впродовж решти навчання. Крім того, представники та представниці бізнесу часто неправильно розуміють термін права людини та прирівнюють це поняття до вузького кола кричущих порушень прав людини, таких як «торттури» чи «етнічні чистки». Вони можуть запитати, яке значення ці порушення прав людини мають для бізнесу.

Якщо тренер відчуває, що учасники та учасниці вже знайомі з правами людини та програмою БПЛ, цей модуль можна пропустити.



1. Повідомте учасників та учасниць, що це заняття триватиме 50 хвилин.
2. Почніть з обговорення різних джерел тиску, який сьогодні відчуває бізнес. Залиште достатньо часу, щоб розглянути законодавство, що регулює процес звітування компаній та проведення у них НОПЛ.

Яку роль відіграють бізнес-партнери та інвестори у просуванні порядку денного БПЛ?

Більшість підприємств працюють на основі низки основоположних цінностей, які закладені у деклараціях про місію, кодексах поведінки та інших документах, які відповідають очікуванням навколо дотримання прав людини.

Проте останніми роками громадське занепокоєння з приводу порушень прав людини у сфері бізнесу та у глобальних ланцюгах постачання різко зросло.

Уряди, групи захисту споживачів, банки, торгово-промислові групи, а також, серед інших, й журналісти піддають значному тиску компанії, що ведуть бізнес в Азії.

Інституційні та приватні інвестори дедалі більше зацікавлені у компаніях зі зниженими екологічними, соціальними та управлінськими (ESU, ESG) ризиками. Вони звертаються до корпоративних індексів, щоб оцінити відповідність компанії класу ESU активів. Приклади включають:

Our approach to engagement with companies on their human rights impacts
Investment Stewardship

BlackRock

BlackRock Investment Stewardship (BIS) advocates for sound corporate governance and business practices that support the long-term value creation that our clients depend on to achieve their financial goals. As part of our fiduciary duty, BIS assesses a range of factors that can affect the sustainable financial performance of the companies in which we invest on behalf of our clients.

Our Global Principles underscore our belief that in order to deliver value for shareholders, companies should also consider their other key stakeholders. In our experience, companies that build strong relationships with their stakeholders are more likely to meet their own strategic objectives, while poor relationships may create adverse impacts that expose a company to legal, regulatory, operational, and reputational risks and jeopardize their social license to operate. We recognize that exposure to human rights-related risks will vary by company and by industry. This is why we ask companies to implement processes to identify, manage, and prevent adverse human rights impacts that are material to their business, and provide robust disclosures on these practices.

As defined by the United Nations,¹ human rights are inherent to all human beings and include the right to life, health and well-being, privacy, fair wages, and decent working conditions; freedom from discrimination, slavery and torture; and freedom of association.² Considerations regarding the role of business in upholding human rights have been an important topic for decades, culminating in the establishment of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)³ and the Organization for Economic Co-operation and Development's (OECD)⁴ global standards for promoting responsible business conduct.⁵ While not legally binding, governments, corporations, and other stakeholders increasingly consider them as a basis for managing human rights issues related to corporate activities.

In a highly interconnected global economy facing challenges such as climate change, demographic and technological shifts, and growing social inequality, companies face increasing scrutiny regarding how they address human rights issues that may arise from their business practices. We are committed to engaging with companies on how they manage the human rights issues that are inherent in their businesses and monitor human rights practices on a best-efforts basis. As minority investors, we must rely on public information and can't be aware of every issue. While we engage with companies, and where appropriate vote against management, we lack authority to direct companies to address weaknesses in their business practices. Rather, the responsibility for managing human rights issues – and all business practices – lies with boards and management of companies and the governments that regulate them. Governments and other public policy makers are responsible for implementing and enforcing relevant laws and regulations in their respective markets. BIS does not engage with governments on these issues. Yet we believe that, over time, the approach that we and other investors take to evaluating and engaging with companies on their human rights impacts can encourage them to integrate sound business practices that benefit relevant stakeholders over the long-term.

UN SDGs alignment

We believe that there is significant intersection between many of the topics that we discuss with companies and aspects of these eight Sustainable Development Goals (SDGs).

Джерело: Див. коментар «BlackRock» щодо участі у питаннях, пов'язаних з правами людини. Режим доступу: www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-commentary-engagement-on-human-rights.pdf

Ризики щодо прав людини відтепер легше відстежити через веб-ресурси, у тому числі через:

- + Перевірку ризиків КСВ на www.mvorisicochecker.nl/en
- + Ресурсний центр з питань бізнесу і прав людини: www.business-humanrights.org/en

CHRB
Corporate Human Rights Benchmark

2020 Results 2019 Results 2018 Results 2017 Results Methodology Download Data
2020 Methodology Review Call to action About News

Corporate Human Rights Benchmark

Preventing adverse impacts on workers, communities and consumers is one of the most pressing challenges almost every company faces in today's globalised marketplace. The CHRB seeks to tap into the competitive nature of the market as a powerful driver for change in confronting this challenge.

OVERALL SCORES

2019 Results

The 2019 Corporate Human Rights Benchmark assesses 200 of the largest publicly traded companies in the world on a set of human rights indicators.

S&P Global Who We Are Capabilities Research & Insights Careers Events

ESG SOLUTIONS ESG SCORES **ASSESSMENTS** EVALUATIONS PERFORMANCE INSIGHTS

The Sustainability Yearbook - 2021 Rankings

The Sustainability Yearbook 2021 considered over 7000 companies assessed in the 2020 Corporate Sustainability Assessment (CSA). This page provides 631 sustainability leaders selected for this year's Yearbook based on their [S&P Global ESG Scores](#) calculated from the CSA. Learn more about the [Yearbook](#).

Filter by Award Category Filter by Industry Search by company

DISTINCTION	COMPANY NAME	INDUSTRY	COUNTRY
S&P Gold Class	Abbott Laboratories	Health Care Equipment & Supplies	United States
S&P Gold Class	Acima, S.A.	Electric Utilities	Spain
S&P Gold Class	ANA Holdings Inc.	Airlines	Japan

Стандарт корпоративної відповідальності у сфері дотримання прав людини (СКВПЛ, CHRB) — www.corporatebenchmark.org

Індекс сталості Доу-Джонса — www.spglobal.com/esg/csa

CHECK WORLD MAP BEST PRACTICES CSR RISK MANAGEMENT UPDATES DATA SOURCES

VIET NAM
18 country risk(s) have been identified

- LABOUR RIGHTS (8)
- HUMAN RIGHTS & ETHICS (4)
- FAIR BUSINESS PRACTICES (3)
- ENVIRONMENT (3)

DO THE FULL CHECK
The risks shown above are related to the selected country only. For a complete insight in risks related to a combination of product and country, and a download of the results, please go to the CSR risk check tool.

START THE RISK CHECK

Перевірка ризиків КСВ у В'єтнамі.

З метою викорінення практик примусової праці, дитячої праці та інших ризиків прав людини дедалі більше застосовуються торговельні санкції та заборони на товари певних компаній.

Як впливає на БПЛ зміна нормативно-правового середовища?

У законодавстві та нормативно-правових актах у сфері прав людини спостерігався значний поступ, у тому числі у законах, що зобов'язують розкривати відомості про процеси, що стосуються прав людини і поширюються на діяльність та ланцюги постачання компанії. Вони включають:

1. Закон Каліфорнії про прозорість у ланцюгах постачання (2010) – oag.ca.gov/SB657
2. Закон Великої Британії про сучасне рабство (2015) – legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted
3. Австралія – Закон про сучасне рабство (2018) – legislation.gov.au/Details/C2018A00153

На додаток до законодавства щодо розкриття інформації, вже наявна низка нових законів про обов'язкову належну обачність, що запроваджують «обов'язок знати і показати» та звітувати про ризики прав людини, що охоплюють діяльність і ланцюги постачання. Вони включають:

1. Франція – Закон про обов'язок пильнування (2017)
2. Нідерланди – Закон про належну обачність щодо умов дитячої праці (2019)
3. Німеччина – Закон про ланцюги постачання (2021)

Ці зміни в законодавстві означають, що від підприємств з місцезнаходженням у певних країнах вимагається запитувати своїх бізнес-партнерів та постачальників з будь-яких інших регіонів показувати, що вони мінімізують ризики та реагують на негативні наслідки за допомогою НОПЛ.

Карту напрацювань у сфері обов'язкової належної обачності див. на порталі обов'язкової належної обачності щодо прав людини (mHRDD) Ресурсного центру з питань бізнесу і прав людини. Режим доступу: business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence.

Зростання уваги до прав людини також демонструється появою кримінальних законів та санкційних режимів. Згідно з цими законами караються підприємства, які спричиняють порушення прав людини, сприяють їм або отримують від них користь. Деякі приклади включають:

1. Закон США про нові повноваження у захисті постраждалих від торгівлі людьми
2. Закон Великої Британії про кримінальні фінанси
3. «Закон Магнітського» США

Дедалі більша кількість законів ставлять під заборону імпорту продуктів з певних країн за недотримання у них прав людини.

Уряди також реагують на підвищений тиск шляхом впровадження Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини за допомогою відповідних національних планів дій (НПД). В основу НПД покладені загальноурядові підходи до вирішення викликів. Вони допомагають урядам виявляти виклики та планувати багатостороннє реагування.



«Дедалі зростає розуміння того, що передбачене Керівними принципами ООН з питань бізнесу та прав людини розумне поєднання означає, що для досягнення заявлених цілей потрібне законодавство».

Гейді Гаутала, Віцепрезидент Європейського Парламенту



Якщо ви маєте обліковий запис «Mentimeter», ви можете скопіювати слайди для наведених нижче запитань, перейшовши до онлайн-презентації Частина I – Модуль 1, Заняття 1. Сторінка також доступна через сканування цього QR-коду:



• Яка з наведених нижче країн або територій зобов'язує компанії проводити НОПЛ? Оберіть одну.

- A. Франція
- B. Австралія
- C. Велика Британія
- D. Каліфорнія

Станом на 2021 рік згідно з Європейською коаліцією корпоративного правосуддя правильною відповіддю є **A**. З наведених вище варіантів тільки французький закон про обов'язкову корпоративну обачність встановлює юридичне зобов'язання материнських компаній виявляти несприятливий вплив на права людини та довкілля внаслідок власної діяльності, діяльності компаній, які вони контролюють, а також від діяльності їхніх субпідрядників і постачальників, з якими вони мають встановлені комерційні відносини, та запобігати такому впливові». Режим доступу: corporatejustice.org/publications/faqs-french-duty-of-vigilance-law.




Закон Каліфорнії про прозорість у ланцюгах постачання не зобов'язує проводити НОПЛ. Закони Великої Британії та Австралії про сучасне рабство вимагають звітування про ризики сучасного рабства у діяльності та ланцюгах постачання, а також про кроки, вжиті для реагування на виявлені ризики. Однак вони не зобов'язують підприємства, що звітують, проводити НОПЛ.

• Яка з наведених нижче країн не має НПД щодо бізнесу та прав людини? Оберіть одну.






- A. Німеччина
- B. Швеція
- C. Таїланд
- D. США

Станом на 2021, правильною відповіддю є **D** – Сполучені Штати Америки. У Сполучених Штатах Америки є НПД з Відповідального ведення бізнесу, єдиний НПД з Відповідального ведення бізнесу у світі. Концепція відповідального ведення бізнесу, визначена в Керівних принципах ОЕСР для багатонаціональних компаній, охоплює питання податків, захисту прав споживачів, законодавства про конкуренцію, боротьбу з корупцією, екологічні проблеми та права людини. Їхній розділ з прав людини взято з Керівних принципів ООН.

Модуль 2: Основоположні засади бізнесу та прав людини

	200 хвилин (3 години, 20 хвилин)
	Учасники та учасниці оцінять основні контури порядку денного «Бізнес і права людини» без деталізації принципів, кодифікованих у Керівних принципах ООН. Учасники оцінять вигоди порядку денного БПЛ і розвинуть більш глибоку повагу до Керівних принципів ООН.
	Деякі учасники або учасниці не розуміють, чим БПЛ відрізняється від корпоративної соціальної відповідальності та/або роботи з екологічної сталості. Вони дуже мало оцінять історію та сили, які формують порядок денний БПЛ. Без глибшого усвідомлення різниці між БПЛ і КСВ або походження Керівних принципів ООН пов'язана з БПЛ робота перетворюється на чергову вправу з виставлення галочок або комунікаційний проект, переданий на виконання команді зі зв'язків з громадськістю

Заняття 1: Що таке права людини?

	50 хвилин
	Наприкінці цієї сесії учасники та учасниці ознайомляться з концепцією прав людини та матимуть базове розуміння того, які права людини часто піддаються ризику під час бізнес-операцій і у ланцюгах створення вартості.
	Це заняття проводиться у формі лекції із запитаннями, які викликають дискусію.
	З досвіду багатьох, хто працює над питаннями БПЛ, необхідно присвятити деякий час поясненню, що таке права людини (а що ні). У багатьох випадках, коли представники та представниці бізнесу думають про права людини, вони в першу чергу думають про громадянські та політичні права. Малюючи картинку політичних протестів, актів релігійної нетерпимості чи постраждалих від тортур, вони можуть дивуватися, чому бізнесу потрібно турбуватися про права людини.
	<ol style="list-style-type: none">1. Повідомте аудиторії, що це початкове заняття займе 50 хвилин.2. Поясніть, що заняття складається з лекції та модерованої дискусії.3. Почніть обговорення із запитання: Що таке права людини?4. Модеруйте обговорення питань і відповідей.

Що таке права людини?



Модерована дискусія

1. Що таке права людини?
2. Які права людини часто піддаються ризику під час бізнес-операцій і у ланцюгах доданої вартості?

Для другого запитання надайте хмару слів від «Mentimeter» або карту зібраних слів. Поміркуйте з учасниками та учасницями над найпопулярнішими відповідями. Чому деякі типи порушень прав людини виявилися в хмарі слів більш помітними, ніж інші?

Якщо ви маєте обліковий запис «Mentimeter», ви можете скопіювати наведений нижче слайд та зазначене вище запитання, перейшовши до онлайн-презентації Частина 1 – Модуль 2, Заняття 1. Сторінка також доступна через сканування цього QR-коду:



В основі нашого розуміння прав людини лежить уявлення про те, що з усіма людьми слід поводитися з гідністю через те, що вони люди. Кожна особа має право користуватися правами людини без дискримінації за ознакою раси, релігії, національності, політичних переконань, ґендеру та належності до іншої соціальної групи. Усі ці права взаємопов'язані, взаємозалежні та неподільні. Права людини часто закріплені у законодавстві, у тому числі в договорах і конвенціях, та гарантуються ними.

Хоча **Загальну декларацію прав людини** вважають наріжним каменем міжнародного права прав людини, ці права кодифіковані в:

- + Міжнародному пакті про громадянські та політичні права
- + Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права

Разом узяті, усі три документи відомі під назвою Міжнародний Білль про права людини.

Трудові права закріплені у Декларації основних принципів та прав у світі праці, у якій наявні чотири категорії принципів та прав:

- + Свобода об'єднання та ведення колективних переговорів
- + Викорінення примусової праці
- + Скасування дитячої праці
- + Усунення дискримінації у сфері працевлаштування та професійної діяльності

Ці права також охоплюються вісьмома основними конвенціями Міжнародної організації праці (МОП).

Ці вісім «основоположних» або ключових конвенцій охоплюють теми, які вважаються основоположними принципами та правами у світі праці. Вони включають:

1. Конвенцію про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року (№ 87)
2. Конвенцію про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1949 року (№ 98)
3. Конвенцію про примусову працю 1930 року (№ 29) (та Протокол 2014 року до неї)
4. Конвенцію про скасування примусової праці 1957 року (№ 105)
5. Конвенцію про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 року (№ 138)
6. Конвенцію про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 року (№ 182)
7. Конвенцію про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 року (№ 100)
8. Конвенцію про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року (№ 111)

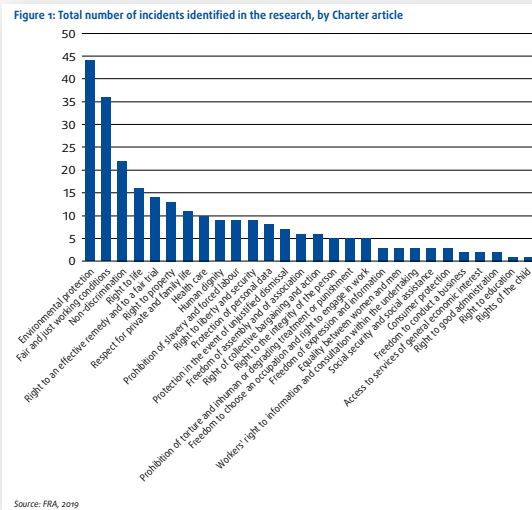
• Яка різниця між обов'язками держави та бізнесу щодо прав людини?

Держави мають юридичне зобов'язання поважати, захищати та забезпечувати реалізацію прав людини, викладених в міжнародних конвенціях з прав людини, які вони ратифікували. Зобов'язання держав поважати права людини означає, що вони повинні утримуватися від втручання у права людини або обмеження їхнього здійснення. Їхній обов'язок захищати права людини вимагає від них захисту окремих осіб і груп від порушень прав людини третіми сторонами, у тому числі підприємствами. Їхній обов'язок забезпечувати реалізацію прав людини означає, що держави повинні вживати позитивних дій для сприяння реалізації основних прав людини.¹

З іншого боку, підприємства, як правило, не мають зобов'язань згідно з договорами про права людини поважати або захищати права людини. Однак підприємства, як й інші недержавні суб'єкти, як то незаконні озброєні формування, можуть впливати на реалізацію прав людини.

Згідно з Компонентом 2 Керівних принципів ООН підприємства заохочують до поваги до прав людини.

Цей Рисунок ілюструє різні ризики для прав людини, пов'язані з бізнесом, на основі опитування про порушення прав людини у сфері бізнесу в Європі. Див. Агентство ЄС з питань основоположних прав (2019). Повідомлення про порушення прав людини бізнесом в ЄС і доступні засоби правового захисту. Режим доступу: fra.europa.eu/en/publication/2019/business-related-human-rights-abuse-reported-eu-and-available-remedies



Підприємства можуть впливати на всі міжнародно визнані права людини, але наведені нижче порушення можуть бути більш поширеними:

- + Несправедлива заробітна плата та негуманні умови праці або надмірний робочий день
- + Дискримінація на робочому місці
- + Примусова робота або робота на кабальних умовах
- + Молодіжна та дитяча праця
- + Права корінних народів
- + Права жінок
- + Права осіб з інвалідністю
- + Права ЛГБТІК
- + Участь і консультації
- + Порушення норм охорони та безпеки праці
- + Забруднення токсичними та небезпечними хімічними речовинами
- + Порушення прав на землекористування та майнових прав
- + Питання інклюзивності та участі
- + Вплив на громаду
- + Порушення прав на недоторканість приватного життя
- + Гендерна дискримінація
- + Сексуальні домагання
- + Питання випробування продуктів
- + Реклама, маркетинг та інтелектуальна власність
- + Незаконне або шкідливе використання продукту
- + Зловживання державними повноваженнями
- + Зловживання приватними силами безпеки

1 Частково взято з ООН, Корпоративна відповідальність за дотримання прав людини: Тлумачний посібник, Організація Об'єднаних Націй (2012), с. 9.

Провівши оцінювання впливу на права людини, «Coca-Cola» дійшла висновку, що ризики для прав людини включають таке. Див. звіт про права людини компанії «Coca-Cola» за 2016–2017 рр. Режим доступу: [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)

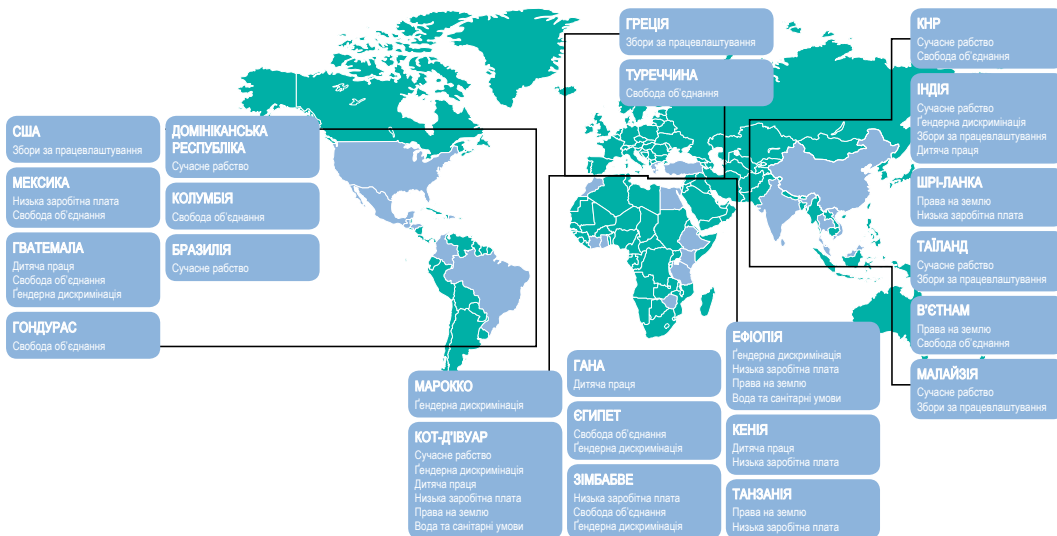
19 Основні ризики для прав людини:

- 20 Безпечність та здоров'я всіх працівників/безпека
- 22 Рівність/недискримінація та пов'язані питання/ризики
- 25 Дитяча праця
- 26 Примусова праця мігрантів/примусова праця сезонних працівників
- 28 Свобода об'єднання
- 29 Доступ до водопостачання
- 32 Тривалість робочого дня
- 33 Здоровий спосіб життя
- 34 Земельні права
- 36 Безпечність/якість продуктів
- 36 Права, пов'язані зі спонсорством
- 39 Право на приватність
- 41 Зв'язок із ризиками корупції/ризики боротьби з хабарництвом через ланцюг створення вартості







Перш ніж завершити, коротко зауважте, як цей невичерпний список можна порівняти з вашим відображенням ризиків у ммарі слів на початку обговорення.

НАЙБІЛЬШІ ПРОДОВОЛЬЧІ РИЗИКИ У СФЕРІ ПРАВ ЛЮДИНИ РИЗИК ЗА КРАЇНОЮ



Див. перелік основних ризиків для прав людини в ланцюжку постачання продуктів харчування у «Marks and Spencer», Звіт про права людини, 2017. Режим доступу: corporate.marksandspencer.com/documents/plan-a-our-approach/mns-human-rights-report-june2017.pdf

Заняття 2: У чому полягає різниця між корпоративною соціальною відповідальністю та бізнесом і правами людини?

	50 хвилин
	Наприкінці заняття учасники та учасниці повинні зрозуміти різницю між Корпоративною соціальною відповідальністю (КСВ) та Бізнесом і правами людини (БПЛ).
	Лекція закінчується інтерактивною контрольною вправою.
	<p>Можливо, учасники та учасниці тренінгу вже мають чітке розуміння КСВ, враховуючи її широке використання в бізнес-колах. Отже, ще більш важливо, щоб фасилітатор відрізняв КСВ від Бізнесу та прав людини. Важливо, що КСВ не має міжнародного визначення, і деякі організації посилаються на КСВ все рідше.</p> <p>Контрольна вправа наприкінці обговорення має допомогти з'ясувати різницю між двома поняттями. Якщо фасилітатор має доступ до програмного забезпечення для проведення опитувань, наприклад до «Mentimeter» або «SurveyMonkey», відповіді можна виводити на смартфони учасників та учасниць як голосування. Результати представляються групі перед наданням правильної відповіді. Якщо програмне забезпечення для опитування недоступне, фасилітатори повинні заохочувати учасників та учасниць голосувати підняттям руки. Необхідно обрати одну особу, яка пояснить свій вибір.</p> <p>На цьому занятті представляється корисна стаття «Корпоративна соціальна відповідальність проти Бізнесу та прав людини: Подолання розриву між відповідальністю та підзвітністю», професорка Аніта Рамасастрі, членкиня Робочої групи ООН з питань БПЛ.</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повідомте учасникам та учасницям про те, що заняття триватиме 50 хвилин. 2. Повідомте учасникам та учасницям, що наприкінці обговорення вони зрозуміють різницю між КСВ та БПЛ. Поясніть, що під час лекції ви відповідатимете на запитання. Дайте достатньо часу на обговорення після кожного запитання у контрольній вправі.

У той час, як підприємства все більше відображають принципи, які лежать в основі міжнародних трудових стандартів у своїй політиці КСВ, МОП вважає важливим наголошувати на добровільному характері КСВ.

Сторінка з питань КСВ на вебсайті МОП: www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS_101253/lang--en/index.htm

У чому полягає різниця між корпоративною соціальною відповідальністю та бізнесом і правами людини?

Як БПЛ, так й корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) заохочують до відповідальної та суспільно корисної діяльності, але обидві концепції мають ключові відмінності, а отже, різні ідентичності. Немає міжнародного визначення КСВ чи узгодженої декларації щодо неї.

Термін КСВ походить від наукової спільноти у сфері бізнесу; а сама КСВ зосереджена на створенні вартості та зв'язках з громадськістю. Під КСВ часто розуміється філантропія.

Концепція БПЛ стала результатом роботи вчених-юристів і правозахисників; основна увага у ній приділяється підзвітності.

Корпоративна соціальна відповідальність	Бізнес і права людини
<ul style="list-style-type: none"> + КСВ ґрунтується на добровільності та очікуванні щодо відповідальності, що випливає з ролі корпорацій як членів суспільства. + КСВ ґрунтується на самостійному ухваленні рішень і добровільних заходах, а не на державному регулюванні. + КСВ іноді називають «благодійністю» або «корпоративною філантропією». + КСВ може враховувати питання соціальної справедливості, але не через призму прав людини. 	<ul style="list-style-type: none"> + БПЛ ґрунтується на базовому наборі норм прав людини. + БПЛ більш вузько зосереджується на притягненні корпорацій до відповідальності за зловживання, які вони спричиняють або яким сприяють своєю діяльністю або які завдяки їхнім діловим відносинам безпосередньо пов'язані з їхніми операціями, продуктами або послугами. + БПЛ наголошує на ролі держави, але також й на незалежній та допоміжній ролі бізнесу. + БПЛ зосереджується на доступі постраждалих від порушень прав людини, пов'язаних з веденням бізнесу, до засобів правового захисту.

Існують також інші концепції, які намагаються визначити та посилити поняття відповідальної корпоративної поведінки. Серед них можна виділити Створення спільної вартості або практику створення економічної вартості таким чином, щоб вона також створювала цінність для суспільства.² Як би переконливо це не звучало, критики відзначають, що ця концепція здебільшого ігнорує спричинені бізнесом проблеми та зловживання.³ Вона відволікає від сфер, в яких соціальні та економічні цілі неминуче будуть перебувати у конфлікті. Створення спільної вартості тісніше пов'язане з КСВ ніж з БПЛ.

2 Michael E. Porter and Mark R. Kramer, Creating Shared Value: How to reinvent capitalism—and unleash a wave of innovation and growth, Harvard Business Review, January-February 2011.

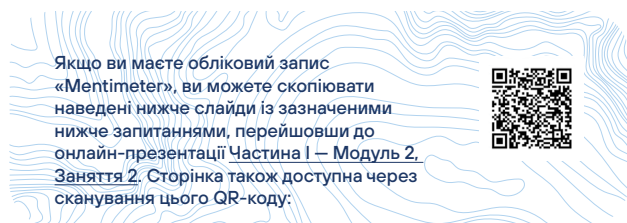
3 Oh, Mr. Porter, The new big idea from business's greatest living guru seems a bit undercooked, The Economist, 12 March 2011

«За своєю суттю БПЛ зосереджується на постраждалих особах або спільнотах і формулює їхнє занепокоєння з точки зору договірних прав, намагаючись забезпечити чітке підґрунтя для засобів правового захисту та справедливості.»

Аніта Рамасастрі, Робоча група Організації Об'єднаних Націй з питань бізнесу та прав людини



Контрольна справа



Ви — керівник великого заводу в сільській місцевості, який складається з багатьох інших заводів уздовж водного шляху. Чи застосовуєте ви КСВ або БПЛ за наведених нижче сценаріїв?

Спалахнула страшна вірусна інфекція, яка вразила дихальні системи населення сусідньої країни, в якій компанія продає свою продукцію (бізнес не несе відповідальності за інфекцію або її поширення). Керівник заводу вирішує зібрати серед персоналу добровільні внески, щоб забезпечити продуктами харчування та засобами індивідуального захисту тих, хто цього потребує. КСВ чи БПЛ?

Відповідь: **КСВ**. Тут фабрика демонструє, що вона є організацією, яка дбає про благополуччя клієнтів. Але якщо фабрика не спричинила, не сприяла чи не була безпосередньо пов'язана з інфекцією, надання їжі та ЗІЗ є добровільною дією і, таким чином, є прикладом роботи згідно з КСВ.

Вірусна інфекція швидко поширюється і вже перетнула кордони. Фабрика перевіряє придатність гуртожитків, в яких розміщує значну кількість трудових мігрантів. Розуміючи, що ці гуртожитки занадто тісні та можуть сприяти поширенню вірусної хвороби, що передається повітряно-крапельним шляхом, фабрика швидко зводять тимчасові житла, щоб забезпечити більше місця на одного працівника. КСВ чи БПЛ?

Відповідь: **БПЛ**. Оскільки компанія надає житло своїм працівникам, вона має позитивний обов'язок гарантувати, що надане житло не заважатиме працівникам користуватися своїми правами людини.

Діти з громади поблизу фабрики не навчаються. Хоча ці діти не пов'язані з нинішніми чи колишніми працівниками фабрики, робітники все одно вважають, що треба щось робити. Разом з іншими компаніями фабрика вирішує допомогти побудувати школу для дітей. КСВ чи БПЛ?

Відповідь: Ймовірно, що це **КСВ**. Незважаючи на те, що це переконлива та важлива робота згідно з КСВ, будівництво школи не є реагуванням на негативний вплив фабрики на права людини.






Діти, які плавають у місцевому водотоку поруч із фабрикою, раптово починають хворіти від забруднювальних речовин, що скидає фабрика. Фабрика вирішує проблему забруднення та забезпечує лікування. КСВ чи БПЛ?

Відповідь: **БПЛ**. Тут фабрика несе відповідальність за проблему, оскільки забруднення є результатом її власної діяльності. Крім того, фабрика може порушувати закони, які забороняють скидання токсичних або небезпечних хімічних речовин.

Жителі громади не можуть читати оголошення про прийом на роботу на заводі, оскільки вони написані мовою іншої етнічної групи. Ця етнічна група також краше освічена і загалом вважається більш можливою. Заявки були написані таким чином, щоб гарантувати, що лише найосвіченіші кандидати зможуть податися на вакансії, а не тому, що робота вимагає знання мови, якою була оголошена вакансія. Після того, як про це було повідомлено в газетах, компанія пізніше вносить зміни та оприлюднює оголошення місцевою та іншими мовами. Чи такі зміни належать до КСВ чи БПЛ?

Відповідь: **БПЛ**. Тут компанія використовує мову як засіб опосередкованої дискримінації частини населення за етнічною ознакою, навіть якщо вона не має наміру це робити (метою використання вибраної мови є забезпечення більш освічених кандидатів). Оскільки фабрика дискримінує групу на заборонених підставах, що суперечить праву на недискримінацію, цей випадок охоплюється БПЛ.

Заняття 3: Експурс в історію принципів відповідального ведення бізнесу

	50 хвилин
	Учасники та учасниці дізнаються про деякі ранні джерела добровільних настанов щодо відповідального ведення бізнесу, щоб краще оцінити цілі Керівних принципів ООН.
	Лекція з подальшим обговоренням.
	На заняттях 2 і 3 надається стисла історія бізнесу та прав людини, що надасть учасникам та учасницям змогу краще зрозуміти еволюції цієї галузі. Цей розділ може бути скорочений або пропущений задля економії часу та залежно від рівня обізнаності аудиторії. Оскільки це урок історії на незнайому тему, багато учасників та учасниць вважатимуть цей розділ цікавим відходом від обговорення норм, принципів та стандартів. Проте його скомпоновано у формі лекції, і цей модуль не передбачає участі слухачів.
	<ol style="list-style-type: none">1. Повідомте учасникам та учасницям про те, що заняття триватиме 50 хвилин.2. Повідомте учасникам та учасницям, що наприкінці обговорення вони трохи більше дізнаються про історію принципів відповідального ведення бізнесу.3. Керуйте обговоренням після лекції.

Звідки беруть початок принципи ведення бізнесу?

Існують два набори добровільних керівних принципів щодо бізнесу та поваги до прав людини, які передували Керівним принципам ООН.

Розуміння сил, які призвели до розробки принципів Саллівана та Макбрайда, допомагає нам зрозуміти важливість Керівних принципів ООН.

1. Принципи Саллівана (1977) — Південно-Африканська Республіка
2. Принципи Макбрайда (1984) — Північна Ірландія

Принципи Саллівана

Принципи Саллівана — це добровільний кодекс поведінки, розроблений у 1977 році і спрямований на застосування економічного тиску на Південну Африку на знак протесту проти її системи апартеїду. Принципи Саллівана були зосереджені на зміні поведінки транснаціональних компаній, що працювали у Південній Африці.

Принципи Саллівана склалися з сімох принципів, які включали:

- + Відсутність сегрегації за расовою ознакою в усіх закладах харчування, громадських закладах та на робочих місцях.

- + Збільшення кількості чорношкірих та інших «небілих» на керівних і наглядових посадах.
- + Покращення якості життя чорношкірих та інших «небілих» поза робочим місцем: житло, транспорт, школа, рекреаційні та оздоровчі заклади.

Принципи Макбрайда були започатковані у 1984 році як корпоративний кодекс поведінки компаній, які ведуть бізнес у Північній Ірландії.

Принципи Макбрайда складаються з дев'яти принципів, які включають:

- + Збільшення представництва у робочій силі осіб з недостатньо представлених релігійних груп.
- + Належна безпека для захисту працівників з числа меншин як на робочому місці, так й під час поїздки на роботу та з роботи.
- + Заборона на робочому місці провокаційних релігійних або політичних символів.
- + Процедури звільнення, відкликання та припинення трудових відносин не повинні на практиці надавати перевагу одній релігійній групі над іншою.

У чому полягає актуальність цих принципів для Керівних принципів ООН?

- + Принципи Саллівана та Макбейна є серед перших добровільних настанов, що зосереджувалися на конкретних питаннях, що існували на конкретних територіях: Південна Африка і апартеїд, Північна Ірландія та релігійна напруга.
- + Обидва пакети принципів описували роль бізнесу у боротьбі з порушеннями прав людини. Ці перші зусилля призвели до розробки багатосторонніми організаціями інших стандартів.



Керівні принципи ОЕСР для транснаціональних підприємств, юридично необов'язкові настанови з відповідального ведення бізнесу, було ухвалено у 1976 році. Тристоронню Декларацію принципів МОП стосовно багатонаціональних підприємств і соціальної політики було оприлюднено у 1977 році.

Проте ані Керівні принципи ОЕСР, ані Декларація МОП не розглядали методи відповідального ведення бізнесу через призму прав людини — на відміну від Принципів Саллівана і Макбейна. Пізніше Керівні принципи ОЕСР було оновлено, і в них було схвалено і впроваджено важливі елементи Керівних принципів ООН, у тому числі їхній підхід до належної обачності.

❁ Як всередині ООН народилися Керівні принципи ООН?

У 1977 році Генеральна Асамблея ООН створила

Центр з питань транснаціональних корпорацій.

Основним завданням була розробка кодексу поведінки транснаціональних корпорацій, який би зосереджувався на відповідальній та справедливій інвестиційній практиці. Серед питань, що викликали занепокоєння, була поведінка багатонаціональних компаній, які працювали переважно в країнах Глобального Півдня, в яких верховенство права було слабким або в яких багатонаціональні підприємства мали надмірний вплив на уряди та людей. Як держави, так й транснаціональні корпорації заперечували проти багатьох зусиль, докладених Центром ООН з питань транснаціональних корпорацій. Тому спроба розробити глобальний кодекс поведінки була залишена на початку 1990-х років.

Бізнес-спільнота та уряди, як здавалося, не були готові до міжнародного стандарту, який би реагував на вплив бізнес-діяльності на права людини ще впродовж багатьох років після цього. Багато хто виправдовував свою бездіяльність недоведеною, але переконливою думкою, що економічний розвиток є передумовою зростання поваги до прав людини.

Тим не менш, низка не пов'язаних між собою, але дедалі більш резонансних питань привернули увагу міжнародної спільноти та залучили її до участі, хоча здебільшого це були Сполучені Штати та Європа. Ці події, що відбувалися поза межами процесів ООН, ще більше вплинули на подальший розвиток подій. Визначальними серед цих подій були:

- + Заворушення під час зустрічі міністрів держав-членів Світової організації торгівлі (СОТ) у Сіетлі в 1998 році
- + Використання у 1996–1999 рр. юристами з прав людини та громадянських прав Закону США про цивільно-правові правопорушення іноземців, щоб порушувати справи у судах США проти «Royal-Dutch Shell», «Unocal» і «Техасо»
- + Рух проти потогінної промисловості середини 1990-х років
- + Врегулювання претензій жертв Голокосту у 1999 році проти швейцарських банків, європейських страховиків і німецьких корпорацій у зв'язку з їхньою участю у Другій світовій війні
- + У 2006 році виходить у прокат у кінотеатрах і привертає міжнародну увагу фільм «Криваві Діаманти», що зображує роль видобутку дорогоцінного каміння в розгортанні конфлікту в Африці.
- + Судовий позов у 2007 році проти постачальника веб-послуг «Yahoo» за передачу уряду приватної інформації про дисидентів.

У міру того, як масштаб і сфера пов'язаних з бізнесом проблемних питань прав людини привертала дедалі більшу увагу, здавалося, що на карту поставлено більше, включно зі сферою міжнародної торгівлі та інвестиційної політики.

За деякими показниками, бізнес, громадянське суспільство та уряд, як виявилось, були набагато тісніше пов'язані одне з одним. Тобто були наявні стимули до спільного підходу.

У 2000 році Генеральний секретар Організації Об'єднаних Націй Кофі Аннан започаткував **Глобальний договір ООН**, завданням якого було «сприяння відповідальній практиці ведення бізнесу та цінностей ООН по всій глобальній бізнес-спільноті та системі ООН».

Мета полягала в тому, щоб «впровадити десять принципів ведення бізнесу у всьому світі» та «спонукати до дій на підтримку ширших цілей ООН». Глобальний договір ООН, що складається з 9 (зараз їх 10) принципів, вимагає від компаній оцінювати свою поведінку відповідно до ключових положень міжнародного права у сфері прав людини, а саме — відповідно до Загальної декларації прав людини, Основних стандартів МОП у сфері праці і двох основних угод — МПГПП та МПЕСКП.

«Принцип 1 (з 10 Принципів Глобального договору ООН) закликав компанії уникати причетності до порушень прав людини. Відтак для компаній з'явився новий стандарт, який порівнював їхнє ведення бізнесу на основі міжнародного права, і він вже не ґрунтувався на місцевому законодавстві або кодексах поведінки.»

Аніта Рамасастрі

Архітектор Глобального договору, професор Джон Раггі, у 2005 році був призначений Генеральним секретарем ООН «спеціальним представником з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших підприємств». У 2008 році Рада з прав людини попросила Раггі впровадити у дію запропоновану ним систему захисту, дотримання прав людини та засобів правового захисту.

16 червня 2011 року Рада з прав людини у своїй резолюції A/HRC/RES/17/4 одногослоно схвалила Керівні принципи з питань бізнесу та прав людини для імплементації Рамкової програми ООН «Захист, дотримання прав людини та засоби правового захисту», створивши — вперше — глобальний стандарт для запобігання та усунення ризику несприятливого впливу на права людини, пов'язаного з підприємницькою діяльністю.



Модерована дискусія

Чи є у вашого роботодавця кодекс поведінки, який регулює поведінку працівників, стандарти для партнерів у ланцюжку постачання та/або етичні рекомендації щодо найму? Наскільки вони ефективні?

Яку роль відіграють принципи, стандарти та етика на вашому робочому місці?

Чи важко отримати у вашій компанії згоду на добровільне дотримання міжнародних стандартів?

Заняття 4: Інші види багатостороннього реагування

	50 хвилин
	Учасників ознайомлюють з іншими підходами до відповідального ведення бізнесу та їх відмінностями від Керівних принципів ООН.
	Лекція з подальшою контрольною вправою.
	Це заняття охоплює Керівні принципи ОЕСР або Тристоронню декларацію МОП, але не в деталях.
	<ol style="list-style-type: none">1. Повідомте учасникам, що заняття триватиме 50 хвилин, а в кінці буде групова контрольна вправа.2. Поясніть, що під час заняття ми будемо представляти інші напрацювання, що формують Керівні принципи ООН, зокрема Керівні принципи ОЕСР і Декларацію МОП.3. Повідомте аудиторії, що це заняття не присвячено глибокому вивченню політики, керівних принципів, Декларації ОЕСР або МОП.4. Представте матеріал таким чином.

Який стосунок мають Керівні принципи ООН до інших міжнародних стандартів?

У зв'язку з підвищеною увагою до пов'язаних з підприємницькою діяльністю ризиків і наслідків для прав людини, багатосторонні організації створили кілька інструментів, які містять рекомендації щодо відповідального ведення бізнесу. До них, серед іншого, входять Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств, Тристороння Декларація принципів МОП стосовно транснаціональних підприємств і соціальної політики, Глобальний договір ООН, Десять принципів та Стандарти діяльності Міжнародної фінансової корпорації. З огляду на спрямованість навчання у цьому розділі не перелічуються та не деталізуються усі стандарти. Натомість він охоплює ті стандарти, що мають найтісніший зв'язок з Керівними принципами ООН.

Керівні принципи ОЕСР для транснаціональних підприємств

Керівні принципи ОЕСР містять принципи та стандарти відповідальної корпоративної поведінки транснаціональних корпорацій, які працюють у країнах або з країн, що дотримуються Декларації ОЕСР. Ці Керівні принципи не є юридично обов'язковими для підприємств. Їх було затверджено у 1976 році. Проте Керівні принципи ОЕСР конкретно не торкалися питання прав людини до моменту видання Керівних принципів ООН у 2011 році.

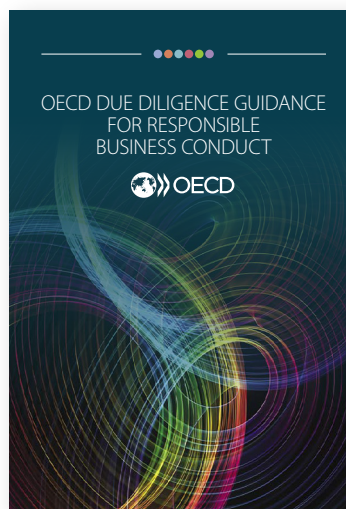
Що насправді передбачають Керівні принципи ОЕСР, і як «Відповідальне ведення бізнесу» пов'язане з Керівними принципами ООН?

В оновлену версію Керівних принципів ОЕСР 2011 року після видання Керівних принципів ООН включено розділ щодо прав людини. Окрім цієї глави щодо прав людини, Керівні принципи ОЕСР охоплюють:

- + Питання зайнятості
- + Довкілля
- + Хабарництво та вимагання хабарів
- + Захист споживачів
- + Науку та технологію
- + Конкуренцію
- + Політику оподаткування

Доповнює Керівні принципи довідник з відповідального ведення бізнесу, який повторює положення Керівних принципів ООН щодо проведення НОПЛ.

У питаннях, пов'язаних з правами людини, Керівні принципи ОЕСР по суті віддзеркалюють принципи ООН, хоча Керівні принципи ОЕСР містять менш детальні приписи та коментарі. Крім того, для розгляду обвинувачень у недотриманні Керівних принципів ОЕСР вони передбачають державний позасудовий механізм. Ці механізми називаються Національними контактними пунктами або НКП (National Contact Point, NCP); вони також узгоджені з положеннями Компонента 3 Керівних принципів ООН.



Джерело: mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf

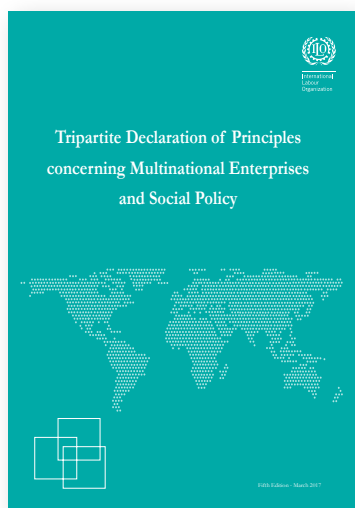
Який стосунок мають Керівні принципи ООН до інших міжнародних стандартів?

Тристороння Декларація принципів МОП стосовно багатонаціональних підприємств і соціальної політики (1977).

Декларація спрямована на забезпечення гідних умов праці. Вона не має сили Конвенції.

її принципи адресовані транснаціональним підприємствам, урядам країн реєстрації та діяльності, а також організаціям роботодавців і працівників і охоплюють такі сфери, як працевлаштування, навчання, умови праці та життя, виробничі відносини, а також загальну політику. Нею охоплюються такі напрямки:

- + Сприяння зайнятості
- + Соціальне забезпечення
- + Викорінення примусової або обов'язкової праці
- + Фактична ліквідація дитячої праці: мінімальний вік та найгірші форми
- + Рівність можливостей та поведіння
- + Стабільність зайнятості
- + Заробітна плата, пільги та умови праці
- + Безпека та гігієна праці
- + Виробничі відносини
- + Свобода об'єднання і право на організацію
- + Веденні колективних переговорів
- + Консультації
- + Доступ до засобів правового захисту та розгляд скарг



Як зазначалося раніше під час тренінгу, наявні також вісім «основоположних» Конвенцій МОП, які охоплюють основні принципи та права у сфері праці. До них належать свобода асоціації та фактичне визнання права на ведення колективних переговорів; ліквідація всіх форм примусової чи обов'язкової праці; ефективне скасування дитячої праці; усунення дискримінації у сфері зайнятості та занять.



Поясніть учасникам, що наразі ви надасте стислий огляд Глобального договору ООН та його 10 принципів. 10 принципів Глобального договору ООН передували розробленню Керівних принципів ООН.

• Який зв'язок між Керівними принципами ООН і 10 принципами Глобального договору ООН?

Згідно з 10 принципами Глобального договору ООН, підприємствам пропонується підтримувати та поважати захист проголошених на міжнародному рівні прав людини та гарантувати, що вони не стануть співучасниками порушень прав людини.

Що стосується праці, то підприємства мають підтримувати свободу об'єднання та ведення колективних переговорів.

Інші встановлені трудові права включають:

- + Ліквідацію усіх форм примусової та обов'язкової праці
- + Фактичну ліквідацію дитячої праці
- + Усунення дискримінації у сфері працевлаштування та професійної діяльності

Під заголовком «Довкілля» 10 принципів передбачають, що підприємства будуть:

- + Підтримувати підхід до екологічних питань, заснований на принципі обережності
- + Запроваджувати ініціативи, спрямовані на підвищення відповідальності за стан довкілля
- + Сприяти розвитку і розповсюдженню екологічно безпечних технологій

Під заголовком «Протидія корупції» 10 принципів передбачають, що

- + Підприємства будуть протидіяти всім формам корупції, включаючи здирництво та хабарництво

10 Принципів Глобального договору ООН є добровільним кодексом поведінки компаній, які його підписали. 10 Принципів є попередниками Керівних принципів ООН. ГД ООН та УВКПЛ ООН підтвердили, що 10 Принципів ГД ООН можуть тлумачитися відповідно до Керівних принципів ООН.

Для отримання додаткової інформації учасники повинні мати доступ до таких ресурсів:

www.oecd.org/corporate/mne/

www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_570332/lang--en/index.htm



Контрольна вправа

Якщо у вас є обліковий запис «Mentimeter», ви можете скопіювати слайди для наступних запитань, перейшовши до онлайн-презентації Частина I – Модуль 2, заняття 4. Сторінка також доступна через сканування цього QR-коду:



На додаток до інших питань, пов'язаних з правами людини, які з наведених нижче стосуються викорінення примусової праці?

- A. Керівні принципи ОЕСР для транснаціональних підприємств
- B. Трестороння Декларація принципів МОП стосовно багатонаціональних підприємств і соціальної політики
- C. 10 Принципів Глобального договору ООН
- D. Все з наведеного вище

Правильною відповіддю є **D**.

На додаток до інших питань, які з наведених нижче стосуються захисту споживачів?

- A. Керівні принципи ОЕСР для транснаціональних підприємств
- B. Трестороння Декларація принципів МОП стосовно багатонаціональних підприємств і соціальної політики
- C. 10 Принципів Глобального договору ООН
- D. Все з наведеного вище




Правильною відповіддю є **A**.





На додаток до інших питань, які з наведених нижче стосуються протидії корупції?

- A. Керівні принципи ОЕСР та Декларація МОП
- B. Керівні принципи ОЕСР та 10 Принципів Глобального договору ООН
- C. 10 Принципів Глобального Договору ООН та Декларація МОП
- D. Нічого з перерахованого

Правильною відповіддю є **B**.

Модуль 3: Вступ до Керівних принципів ООН

	250 хвилин (4 години, 10 хвилин)
	Наприкінці цього заняття учасники та учасниці матимуть глибше розуміння Керівних принципів ООН та їх трьох компонентів.
	Цей розділ містить стислий виклад Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини. Зокрема, фасилітатор може виявити бажання переглянути коментарі та найчастіше запитувані питання, надані УВКПЛ ООН.

	50 хвилин
	Наприкінці цього заняття учасники та учасниці матимуть глибше розуміння Керівних принципів ООН та ознайомляться з трьома його компонентами. У цьому розділі також буде представлено Компонент 1.
	Лекція з подальшою вправою. Вправа у цьому розділі передбачає ознайомлення аудиторії зі сценаріями. Учасники аудиторії обирають «Погоджуюсь» або «Не погоджуюся» у додатку на смартфоні або підняттям рук. Після того, як поставлено кожне запитання та на нього дано відповідь, фасилітатор повинен сприяти обговоренню.
	Це заняття починається зі стислого огляду всіх трьох компонентів Керівних принципів ООН. Потім розкривається перший із трьох компонентів – обов'язок держави захищати. Представники та представниці бізнесу можуть бути менш зацікавлені в цьому Компоненті 1, ніж в Компоненті 2 щодо відповідальності бізнесу за дотримання прав людини. Таким чином, слід підкреслити, що обов'язок держави захищати права людини створює рівні правила гри за одночасного дотримання однакових стандартів ведення бізнесу. Також слід підкреслити, що обов'язок держави захищати права людини важливий для того, щоб підприємства, які порушують їх, відповідали за свої дії, а також щоб інші підприємства або галузі не зазнали репутаційної шкоди через зв'язки з підприємствами-порушниками. Іншими словами, будьте готові створити бізнес-кейс для Компонента 1, як і для Компонента 2.



1. Поясніть, що під час цього заняття ми представимо Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини. Скажіть учасникам, що заняття триватиме 50 хвилин, а наприкінці його буде контрольна вправа.
2. Повідомте аудиторії, що заняття не призначене для глибокого вивчення кожного принципу.
3. Представте матеріал таким чином.

Заняття 1: Керівні принципи ООН та Компонент 1

Що таке Керівні принципи ООН і як їх було розроблено?

Після створення Глобального договору ООН Генеральний секретар Кофі Аннан попросив архітектора нової організації Джона Раггі надати свої рекомендації. Після забезпечення подальшими повноваженнями ці рекомендації стануть основою Керівних принципів ООН. У 2011 році Рада ООН з прав людини одностайно ухвалила Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини (Керівні принципи ООН).

Керівні принципи ООН визнають різні, але взаємодоповнювальні ролі, які держава та бізнес відіграють, діючи відповідно до норм міжнародного права прав людини. Це саме те, що робить Керівні принципи ООН унікальними: вони надають вказівки урядам ТА бізнесу в одному пакеті.

З чого складаються Керівні принципи ООН?

3 тридцять три (31) принципів в трьох компонентах:

- + Компонент 1: Обов'язок держави **захищати права людини**
- + Компонент 2: Корпоративна відповідальність за **дотримання прав людини**
- + Компонент 3: Роль держав та бізнесу у забезпеченні носіїв прав **доступом до ефективних засобів правового захисту**

Що передбачає обов'язок держави захищати права людини?

Компонент 1: Обов'язок держави захищати права людини (принципи з 1 до 10)

Керівні принципи ООН передбачають:

«Держави повинні захищати права людини від порушень з боку третіх сторін, у тому числі бізнес-структур, у межах своєї території та/або в межах своєї юрисдикції.

Це вимагає прийняття відповідних заходів, спрямованих на запобігання, розслідування, покарання за такі порушення та відшкодування нанесеної шкоди за допомогою ефективних політик, законодавства, нормативного регулювання та судочинства.» — Принцип 1

Необхідність для держав створювати та застосовувати закони, які прямо чи опосередковано регулюють дотримання прав людини підприємствами, є центральною ідеєю Керівних принципів ООН.

Застосування законів може бути значною прогалиною у діях держави щодо бізнесу, зокрема у таких сферах:

- + Недискримінація
- + Праця
- + Охорона довкілля
- + Житло, земля та майно
- + Приватність

Що можуть зробити держави, щоб забезпечити дотримання підприємствами міжнародних стандартів прав людини?

Держави повинні досягти більшої юридичної та політичної узгодженості між своїми зобов'язаннями щодо прав людини та своїми діями щодо бізнесу.

Зокрема, держави повинні:

- + Забезпечувати дотримання законів (Принцип 3a)
- + Встановлювати та усувати будь-які політичні або нормативно-правові прогалини (Принцип 3b)
- + Надавати бізнесу ефективні керівні вказівки (Принцип 3c)
- + Заохочувати підприємства до дотримання прав людини як всередині країни, так й за кордоном (Принципи 3d)

За наявності зв'язку між державою та бізнесом, держави також повинні враховувати таке:

- + Державні підприємства мають брати на себе ініціативу та розробляють політики щодо прав людини, запроваджують процеси НОПЛ та забезпечують ремедіацію в разі виявлення негативних наслідків (Принцип 4)
- + Кредити на підтримку торгівлі та експорту мають надаватися компаніям, які приймають Керівні принципи ООН та в інший спосіб забезпечують у своїй діяльності дотримання прав людини (Принцип 4)
- + Комерційні операції (наприклад, державні закупівлі) мають ґрунтуватися на оцінці ризиків для прав людини (Принцип 6)
- + Держави повинні співпрацювати з бізнесом, щоб гарантувати, що підприємства, які працюють у зонах конфлікту, не будуть причетні до серйозних порушень прав людини (Принцип 7)
- + Слід забезпечити обізнаність та дотримання зобов'язань щодо прав людини усіма державними департаментами, агентствами та установами, що формують ділову практики, при виконанні їхніх відповідних функцій (Принцип 8)
- + Обов'язок щодо захисту маю виконуватися і у випадку участі з іншими державами у багатосторонніх інституціях (наприклад, Світовому банку, МВФ) (Принцип 9)

Держава може продемонструвати свою відданість Керівним принципам ООН, ухваливши Національний план дій з БПЛ. Це може включати створення керівного комітету, проведення базового дослідження, широкі консультації із зацікавленими сторонами та ухвалення загальнодержавного підходу до розробки та впровадження.

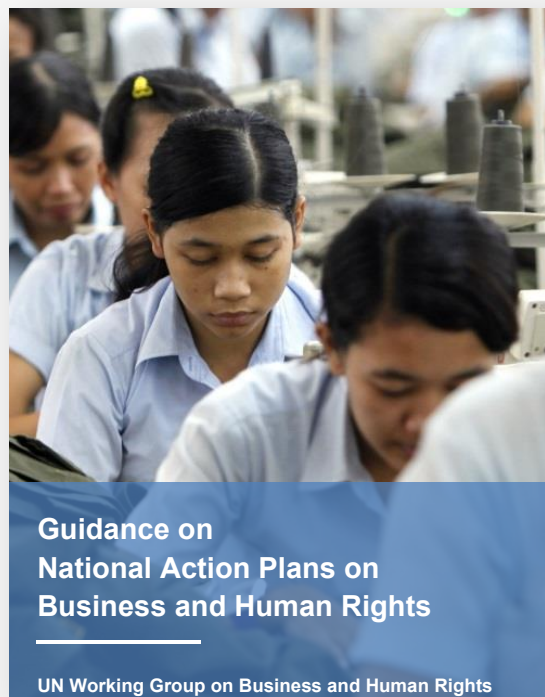
Ознайомтеся з доступними ресурсами щодо розробки НПЛ щодо БПЛ такими організаціями:

Управління Верховного комісара з прав людини: *Настанови щодо національних планів дій з питань бізнесу та прав людини* (2016)

Данський інститут прав людини (DIHR) та Міжнародний круглий стіл з питань корпоративної звітності (ICAR): *Національний план ООН дій щодо бізнесу та інструментарію прав людини* (2017)

Дитячий фонд ООН (ЮНІСЕФ), DIHR та ICAR: *Права дітей у національних планах дій щодо бізнесу та прав людини* (2015)

DIHR, Національні плани дій щодо бізнесу та прав людини, <https://globalnaps.org/>



«Підприємства не є нейтральними учасниками конфлікту... Навіть якщо бізнес не приймає сторону в конфлікті, його діяльність обов'язково впливатиме на динаміку конфлікту».

Звіт Робочої групи з питань прав людини, транснаціональних корпорацій та інших підприємств «Бізнес, права людини та уражені конфліктом регіони: у напрямку до більш активних дій», 21 липня 2020 р., A/75/212

• Що сказано в Керівних принципах ООН з питань бізнесу та прав людини про захист і дотримання прав людини від несприятливого впливу бізнесу у контексті конфлікту?

В умовах конфлікту ймовірність і серйозність порушень прав людини значно вищі, ніж за його відсутності, і вразливі групи неминуче непропорційно постраждають від негативних наслідків конфлікту.

Держава та бізнес мають відігравати взаємодоповнювальні ролі:

1. Держави реєстрації та приймаючі держави повинні використовувати свої ключові політичні інструменти та важелі, щоб гарантувати, що під час діяльності в районах, уражених конфліктом, підприємства здійснюватимуть поглиблену процедуру належної обачності, що враховує фактори конфлікту
2. Підприємствам, зі свого боку, слід застосувати поглиблену процедуру НОПЛ та включити ключові принципи із врахуванням факторів конфлікту

Роль держав:

Керівним **принципом 7** Керівних принципів ООН передбачається, що держави повинні сприяти тому, щоб підприємства, які працюють у таких конфліктних ситуаціях, не були причетні до порушень, зокрема через:

- A. Налагодження на якомога більш ранніх етапах контактів з підприємствами з тим, щоб допомогти їм виявляти і пом'якшувати пов'язані з правами людини ризики, які обумовлені їх діяльністю та діловими відносинами, і запобігати таким ризикам
- B. Надання належної допомоги підприємствам для оцінювання та усунення підвищених ризиків порушення прав людини, приділяючи особливу увагу гендерно зумовленому та сексуальному насильству
- C. Відмову у доступі до державної підтримки та послуг підприємствам, які причетні до грубих порушень прав людини та відмовляються співпрацювати метою розв'язання проблемної ситуації
- D. Забезпечення ефективності наявної державної політики, законодавства, нормативно-правового регулювання та правозастосовних заходів з метою подолання ризику залучення бізнесу до грубих порушень прав людини

Щодо меж відповідальності підприємств за дотримання прав людини у зонах конфлікту Коментар до Принципу 12 також пояснює, що «в умовах збройного конфлікту підприємства повинні дотримуватись норм міжнародного гуманітарного права.»

• Коли держави повинні вимагати від бізнесу поглибленої належної обачності?

Звіт Робочої групи ООН «Бізнес, права людини та уражені конфліктом регіони: у напрямку до більш активних дій» передбачає, що держави і бізнес повинні встановити чинники конфліктів та розробити відповідні плани дій.⁴

Такі чинники включають:

1. Наявність збройного конфлікту та інших форм нестабільності
2. Слабкість або відсутність державних структур
3. Фіксування грубих порушень міжнародного права прав людини та гуманітарного права
4. Попереджувальні сигнали, зокрема:
 - a. кроки, що здійснюються з метою масового насильства, включаючи накопичення озброєнь
 - b. введення законів про надзвичайний стан або впровадження надзвичайних заходів безпеки
 - c. призупинення діяльності життєво важливих державних установ або втручання в їхню роботу
 - d. посилення політизації ідентичності та
 - e. посилення підбурювальної риторики або мови ненависті



Контрольна вправа

Якщо у вас є обліковий запис «Mentimeter», ви можете скопіювати слайди для наведених нижче запитань, перейшовши до онлайн-презентації Частина I – Модуль 3, Заняття 1. Сторінка також доступна через сканування цього QR-коду:



Що з наведеного нижче допоможе державі виконати свій обов'язок захищати носіїв прав від порушень прав людини підприємствами згідно з Керівними принципами ООН?

Законопроект, яким пропонується врегулювати або скасувати будь-які збори за працевлаштування, які стягаються з працівників-мігрантів: ПОГОДЖУЄТЕСЯ/ НЕ ПОГОДЖУЄТЕСЯ?

Правильна відповідь: Учасники мають **Погодитися**, оскільки непомірні збори за працевлаштування призводять до умов, що сприяють примусовій або кабальній праці.

Створення робочої групи для виявлення прогалін у нормативно-правовій базі з оцінювання впливу на довкілля (ОВД): ПОГОДЖУЄТЕСЯ/НЕ ПОГОДЖУЄТЕСЯ?

Правильна відповідь: Учасники мають **Погодитися**, оскільки ОВД є ключовим інструментом захисту, серед іншого, засобів до існування, здоров'я, прав на землю, культурних прав і прав корінних народів.

4 Звіт Робочої групи з питань прав людини, транснаціональних корпорацій та інших підприємств: «Бізнес, права людини та уражені конфліктом регіони: у напрямку до більш активних дій», 21 липня 2020 р., A/75/212






Запрошення місцевої влади долучитися до розробки плану дій із вирішення питань щодо прав на землю: ПОГОДЖУЄТЕСЯ/НЕ ПОГОДЖУЄТЕСЯ?

Правильна відповідь: Учасники мають **Погодитися**, оскільки орган місцевого самоврядування також повинен бути долучений до захисту прав на землю від перевищення деякими підприємствами своїх повноважень.

Розроблення законів та політик, які перешкоджають усім підприємствам працювати в умовах конфлікту, щоб не бути залученими у такі дуже ризиковані ситуації: ПОГОДЖУЄТЕСЯ/НЕ ПОГОДЖУЄТЕСЯ?

Правильна відповідь: Учасникам варто **Не погодитися**. Керівні принципи ООН не радять підприємствам уникати будь-яких ситуацій конфліктів, оскільки можуть бути випадки, коли це недоцільно або навіть неможливо. Натомість Керівні принципи ООН передбачають, що держави повинні на якомога більш ранніх етапах налагодити контакти з підприємствами з тим, щоб допомогти їм виявляти і пом'якшувати пов'язані з правами людини ризики, які обумовлені їх діяльністю та діловими відносинами, і запобігати їм.

Заняття 2: Компонент 2 — Корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини (Принципи з 11 до 24)

	50 хвилин
	Наприкінці цього заняття учасники краще зрозуміють, що можуть зробити підприємства, щоб продемонструвати дотримання прав людини, що є предметом Компонента 2.
	Лекція з подальшою контрольною вправою.
	У цьому розділі ми все ще надаємо огляд Керівних принципів ООН, зосереджуючись на Компоненті 2. Цей розділ слугує вступом до Компонента 2, охоплюючи засадничі принципи політики прав людини, НОПЛ та засобів правового захисту.
	<ol style="list-style-type: none">1. Поясніть, що під час цього заняття ми ознайомимося з Компонентом 2 Керівних принципів ООН та базовими принципами, які ґрунтуються на корпоративній відповідальності щодо дотримання прав людини.2. Повідомте аудиторії, що це заняття має лише ознайомчий характер.3. Скажіть учасникам, що заняття триватиме 50 хвилин, а наприкінці його буде контрольна вправа.4. Представте матеріал таким чином.

Як підприємство може продемонструвати дотримання прав людини?

Компонент 2 передбачає, що: «Підприємства повинні поважати права людини. Це означає, що вони повинні уникати порушень прав людини та усувати несприятливий вплив на права людини, який зумовлює їх діяльність.» — Принцип 11.

Зокрема, Керівні принципи ООН вказують, що підприємства повинні демонструвати своє дотримання шляхом:

1. Закріплення своєї відповідальності щодо поваги до прав людини через декларування відповідних зобов'язань у політиках (Принцип 16)
2. Проведення НОПЛ (Принципи 17–21 і 24), що є процесом виявлення, пом'якшення, обліку несприятливого впливу на права людини та запобігання йому
3. Усунення негативних наслідків для прав людини, які вже мали місце (Принцип 22)

Ці три наведені вище пункти будуть більш детально розглянуті на наступних заняттях. Наразі важливо розкрити деякі основні принципи, розглянуті у двох сегментах нижче.

Які саме підприємства повинні надавати пріоритет дотриманню прав людини?

Відповідальність підприємств щодо дотримання прав людини поширюється на усі підприємства, незалежно від їхнього розміру, галузі, умов діяльності, форми власності та структури (Принцип 14).

Проте масштаб і складність засобів, за допомогою яких підприємства виконують це зобов'язання, можуть змінюватися залежно від цих факторів і серйозності негативного впливу підприємства на права людини (Принцип 14).

Відповідальність за дотримання прав людини поширюється на всю діяльність підприємства та включає усі її ділові стосунки по всьому ланцюжку створення вартості. Це також означає, що вона несе відповідальність за вплив усіх послуг і продуктів, які вона пропонує кінцевим споживачам (Принцип 13). Керівні принципи ООН закликають підприємства усувати вплив на права людини за межами їхньої «сфери впливу».

Які основоположні міркування бізнесу необхідно взяти до уваги, перш ніж почати намагатися продемонструвати дотримання прав людини?

Коли Керівні принципи ООН кажуть, що необхідно запобігати ризикам та мінімізувати їх, вони мають на увазі ризики для прав людини; Компонент 2 не стосується ризиків для бізнесу (як то прибутковість).

Компанії не можуть компенсувати негативний вплив на людей, «роблячи добро», за допомогою того, що ми часто називаємо КСВ. Наприклад, компанія не може компенсувати використання дитячої праці в її ланцюгах постачання будівництвом школи (див. коментар до Принципу 11).

Коли важко усунути усі виявлені ризики чи негативні наслідки для прав людини, компанії повинні спочатку усувати наслідки такого впливу на права людини, які можуть бути найбільш серйозними або зволікання з реагуванням на які може вплинути на можливість відновити ситуацію (Принцип 24).

Дотримання місцевих законів може виявитися недостатнім для дотримання положень Керівних принципів (див. коментар до Принципу 13).

Для компаній, які працюють у зонах, уражених конфліктом, підходи до мінімізації ризиків будуть обов'язково активізовані та справді піднімуться до рівня дотримання законодавства (Принцип 23).



Контрольна вправа

Якщо ви маєте обліковий запис «Mentimeter», ви можете скопіювати слайди для наступних запитань, перейшовши до онлайн-презентації Частина I – Модуль 3, заняття 2. Сторінка також доступна через сканування цього QR-коду:



Які три речі згідно з Керівними принципами ООН мають робити підприємства, щоб демонструвати дотримання прав людини?

- A. Розробити політику з прав людини, провести НОПЛ та надати гранти організаціям громадянського суспільства (ОГС)
- B. Провести НОПЛ, надати гранти ОГС, у відповідних випадках надати постраждалим засоби правового захисту
- C. Провести НОПЛ, розробити політику з прав людини і у відповідних випадках надати постраждалим від порушень засоби правового захисту
- D. Розробити політику з прав людини, вивести інвестиції від підприємств, які не впровадили політику прав людини, у відповідних випадках надати засоби правового захисту

Правильна відповідь — **C**. Керівні принципи ООН не передбачають надання грантів ОГС за Компонентом 2, навіть якщо вони можуть бути дуже важливими для досягнення цілей у сфері прав людини. Крім того, Керівні принципи ООН не виступають за виведення інвестицій з компаній, які не впровадили політику щодо прав людини.






Відповідальність за дотримання прав людини поширюється лише на великі публічні підприємства в галузях, в яких добре відомі ризики порушення прав людини. ПРАВДА чи НЕПРАВДА?

НЕПРАВДА. Відповідальність підприємств щодо дотримання прав людини поширюється на УСІ підприємства, незалежно від їхнього розміру, галузі, умов діяльності, форми власності та структури (Принцип 14). Проте засоби, за допомогою яких підприємства виконують це зобов'язання, можуть змінюватися залежно від розміру підприємства та складності питань, а також серйозності негативного впливу підприємства на права людини (Принцип 14).

Керівні принципи ООН пропонують встановлення балансу між ризиками та можливостями. Таким чином, ризики слід розуміти як ризики для людей і ризики для прибутковості бізнесу. ПРАВДА чи НЕПРАВДА?

НЕПРАВДА. Коли Керівні принципи ООН кажуть, що необхідно запобігати ризикам та мінімізувати їх, вони мають на увазі ризики для прав людини; Компонент 2 не стосується ризиків для бізнесу (як то прибутковість). Але можливо, що мінімізація ризику для прав людини на підприємстві призведе до зменшення репутаційних та операційних проблем.

Заняття 3: Політика у галузі прав людини (Принцип 16)

	50 хвилин
	Наприкінці цього заняття учасники краще зрозуміють, що можуть зробити підприємства, щоб продемонструвати дотримання прав людини, що є предметом Компонента 2.
	Лекція, після якої проводиться огляд наявної політики в галузі прав людини та контрольна справа.
	У цьому розділі ми все ще надаємо огляд Керівних принципів ООН, зосереджуючись на розробці політики в галузі прав людини. Однак цей розділ не надто конкретизований.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Скажіть учасникам та учасницям, що заняття триватиме 50 хвилин і що наприкінці буде проведена модерована дискусія. 2. Крім того, повідомте учасників та учасниць, що під час цього заняття ми розвинемо розуміння щодо розробки політики в галузі прав людини. 3. Повідомте аудиторії, що це заняття має лише ознайомчий характер. 4. Представте матеріал таким чином.

Чому і як компанія має скласти політику або декларацію щодо прав людини? – Принцип 16

Політична декларація є критично важливим компонентом реалізації відповідальності за дотримання прав людини, оскільки вона служить основою для впровадження відповідних процесів і політик в усі операції та ланцюги створення вартості.

Незважаючи на те, що бізнес повинен дотримуватися усіх міжнародно визнаних прав людини, деякі підприємства будуть більшою мірою наражатися на певний клас або тип ризику для прав людини, ніж інші. Читачам було б непрактично та незручно опанувати політику прав людини, яка детально описувала би методи реагування на усі можливі загрози правам людини. Тому спочатку при написанні політики щодо прав людини компанія може окреслити основні проблеми з правами людини у компанії або почати з конкретної проблеми з правами людини, яка виникла у зв'язку з діяльністю компанії. Релевантність є першою рисою працездатної політики щодо прав людини, яка заохочує до участі усі зацікавлені сторони, у тому числі працівників. Наприклад:

- + Компанія, що надає послуги у галузі інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), може забажати зосередитися на дотриманні права на приватність
- + Компанія, що займається виробництвом продуктів харчування та напоїв, може забажати вирішити трудові та земельні проблеми

Політика щодо прав людини також може бути інтегрована у ширшу політику сталого розвитку або кодекс поведінки.

- + Політику ANA щодо прав людини див. за адресою: www.ana.co.jp/group/en/csr/effort/pdf/humanrights_e.pdf
- + Політику «Coca Cola» див. за адресою: www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/policies/pdf/human-workplace-rights/california-transparency-in-supply-chain-act/human-rights-policy-pdf-english.pdf
- + Політику «Cargill» щодо прав людини див. за адресою: www.cargill.com/doc/1432136529974/cargill-commitment-on-human-rights.pdf

ANA Group Policy on Human Rights

At the ANA Group, we understand that we must respect the human rights of all persons affected by our business activities, and we will make every effort to safeguard their dignity and to show them respect.

- 1. Stance**
The ANA Group hereby establishes a Human Rights Policy ("the Policy") based on the International Bill of Rights (the Universal Declaration of Human Rights and the two International Covenants), the International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the Ten Principles of the United Nations Global Compact, and the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and will promote efforts for the respect of human rights. The Policy also articulates ANA's commitment to respect human rights in accordance with ANA's Mission Statement, Management Vision, and Code of Conduct (ANA's Way).
- 2. Scope of Application**
The Policy will apply to all officers and employees of the ANA Group (all staff including executives, permanent staff and contract staff). The ANA Group will also continuously encourage its business partners and suppliers not only to support the Policy but also to adopt a similar policy, and will cooperate with its business partners and suppliers in promoting respect for human rights.
- 3. Responsibility to Respect Human Rights**
The ANA Group will fulfill its responsibility to respect human rights by ensuring that its business activities do not result in violations of human rights, and by responding appropriately to correct any adverse impact our business activities may have on human rights. In the event our business partners or suppliers have an adverse impact on human rights, we will use our influence to encourage them to take appropriate measures. The ANA Group will name one person responsible (Chief CSR Promotion Officer) for overseeing implementation of, and monitoring adherence to, this Policy.
- 4. Compliance with Applicable Laws and Regulations**
The ANA Group will comply with the laws and regulations of all countries where it conducts its business activities. It will also respect international human rights standards to the maximum extent possible, and actively promote these standards.
- 5. Training and Education**
The ANA Group will provide appropriate training and education for its executives and employees.

The Coca-Cola Company
Human Rights Policy

Respect for Human Rights

Respect for human rights is a fundamental value of The Coca-Cola Company. We strive to respect and promote human rights in accordance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in our relationships with our employees, suppliers and independent bottlers. Our aim is to help increase the enjoyment of human rights within the communities in which we operate.

This Policy is guided by international human rights principles encompassed by the Universal Declaration of Human Rights, including those contained within the International Bill of Rights and the International Labor Organization's 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

This policy applies to The Coca-Cola Company, the entities that we own, the entities in which we hold a majority interest and the facilities that we manage. The Company also expects independent bottlers and suppliers to uphold these principles and urges them to adopt similar policies within their own businesses.

We use due diligence as a means to identify and prevent human rights risks to people in our business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our business activities, we are committed to provide for or cooperate in, their fair and equitable remediation. We seek to promote access to remediation where we are linked to or involved in those adverse impacts through our relationships with third parties.

The Human Rights Policy is overseen by The Coca-Cola Company's Board of Directors, including:

- Colin C. Hahn, Chairman
- John R. Brinkley, President
- John P. Young, Vice President
- John W. Young, Vice President
- John W. Young, Vice President
- John W. Young, Vice President
- John W. Young, Vice President
- John W. Young, Vice President
- John W. Young, Vice President
- John W. Young, Vice President

Cargill

Cargill Commitment on Human Rights

Our Commitment

Cargill is committed to treating people with dignity and respect in the workplace and in the communities where we do business. We promote and respect human rights as outlined in the Universal Declaration of Human Rights and the UN Sustainable Development Goals. We are a participant in the UN Global Compact. We take guidance from the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the International Labour Organization Fundamental Principles and Rights at Work. These frameworks call on us to engage in due diligence and take action to remedy issues where identified in our workplaces, supply chains and extended communities.

Cargill's purpose is to nourish the world in a safe, responsible and sustainable way. We aspire to be the most trusted source of products and services across the agricultural, food, industrial and financial markets we serve. As a result of the diverse regions and industries we operate in, we aim to operationalize this Commitment in three key areas: at work, in our supply chains, and in our extended communities.

This Commitment contains overarching principles that we embed into our policies and systems. Material impacts are further outlined and addressed through specific supply chain commitments.

Promotion of an equitable, safe and supportive workplace

Cargill's people are our greatest asset. We provide an equitable, safe and supportive workplace. We value the unique contributions of our global team, enabling those who support Cargill's goals to achieve their own individual potential.

Our Code of Conduct serves as the foundation for the behaviors expected from all our employees. Every employee receives an introduction to Cargill's Code of Conduct and Guiding Principles, which is followed by regular training to help ensure that employees' actions align with the Company's commitments on business conduct, the environment, people and communities.

Safe: A key measure of our success is sending every employee and contractor home safe every day. We are committed to conducting all our business activities in a manner that protects the health and safety of our people. Cargill's commitment to safety includes protecting personal data, and we have global rules for the lawful and proper handling of this data.

Equitable: We apply equitable hiring practices, offer competitive compensation for our employees, and meet or exceed all applicable laws regarding working conditions. We respect the freedom of association and employees' right to choose to form or voluntarily join trade unions and collectively bargain. We have committed to achieving gender parity at the executive level by 2030.

February 2019

ЗГАДКА НА РІВНІ КОМПАНІЇ	Стисла згадка про права людини у заяві компанії про її місію або про цінності чи іншому загальному документі
ПРОГРАМНА ЗАЯВА	Детальніша заява, у якій викладаються очікування компанії та структури підзвітності щодо прав людини, або в окремій програмі, або у програмі, інтегрованій у ширшу політику сталого розвитку чи кодекс поведінки
ОПЕРАЦІЙНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ	Детальні вказівки у функціональних сферах або географічних зонах, інструктування керівників та інших, щодо того, що їм конкретно потрібно робити у своїй щоденній роботі; часто інтегровані у наявні операційні програми

Політична заява може містити наступні рівні зобов'язань.

Джерело: Shift, Oxfam and Global Compact Network, Нідерланди. *Ведення бізнесу із дотриманням прав людини: Наставники для компаній* (2016).

Режим доступу: aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

Потенційним другим кроком є запросити працівників висловити свої думки. За словами «Shift», консалтингової фірми з питань БПЛ, «Взаємодія з [працівниками] може покращити не лише зміст політики, але й може допомогти отримати більшу підтримку після її офіційного ухвалення».⁵

Те, що стосується працівників, також стосується й зовнішніх зацікавлених сторін. Взаємодія із зацікавленими сторонами може зайняти багато часу, але в робочому середовищі, в якому довіра низька або ризики порушення прав людини є значними, врахування поглядів зовнішніх учасників **може наповнити політику прав людини життям, метою та корисністю**.

Взаємодія із зовнішніми зацікавленими сторонами щодо політики в галузі прав людини також може підвищити внутрішні спроможності управління та стратегії. Як зазначає «twentyfifty», ще одна консалтингова фірма з питань БПЛ, «Здатність взаємодіяти з широким колом зацікавлених сторін у суспільстві стає для генеральних менеджерів і генеральних директорів важливою компетенцією й одним з ключів до довгострокової ефективності бізнесу та стійкості в корпоративному середовищі, яке постійно змінюється.» Мережа Глобального договору ООН у Німеччині і «twentyfifty». *Залучення зацікавлених сторін до Належної обачності щодо прав людини* (2014).



Resource Author
United Nations Global Compact

Report (2015)

Guide on How to Develop a Human Rights Policy

Provides instruction on how businesses can develop and implement a human rights policy within their companies. The second edition of How to Develop a Human Rights Policy was designed by Human Rights and Labour Working Group member Ernst & Young - Japan.

Access Resource

- [A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy \(English\)](#)
- [A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy \(Spanish\)](#)

Матеріали Global Compact див. за адресою: www.unglobalcompact.org/library/22

⁵ Shift, Oxfam and Global Compact Network, Нідерланди. *Ведення бізнесу із дотриманням прав людини: Наставники для компаній* (2016). Режим доступу: aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

Які основні риси усіх надійних політичних зобов'язань у сфері прав людини?

Керівні принципи ООН вважають, що дієздатна політика щодо прав людини повинна:

- + Визначати очікування персоналу, ділових партнерів підприємства та інших сторін, безпосередньо пов'язаних з його діяльністю, продуктами чи послугами, щодо дотримання прав людини
- + Бути затверджена на найвищому рівні підприємства
- + Ґрунтуватися на відповідному внутрішньому та/або зовнішньому досвіді
- + Бути загальнодоступною і поширюватися як на внутрішньому, так і на зовнішньому рівнях серед усього персоналу, ділових партнерів та інших відповідних сторін
- + Відображатися в операційній політиці та процедурах, необхідних для впровадження на рівні підприємства



Модерована дискусія

Запитайте, чи хтось із аудиторії розробляв проєкт політики щодо прав людини чи сталого розвитку. Яким був їхній досвід?

Користуючись наведеними вище посиланнями, прочитайте деякі ключові уривки політики щодо прав людини, щоб більш чітко продемонструвати компоненти політики. Запитайте аудиторію, чи вважають вони, що чогось не вистачає. Запитайте слухачів, чи бажають вони включити більше положень.



Контрольна вправа

Якщо ви маєте обліковий запис «Mentimeter», ви можете скопіювати слайди для наступних запитань, перейшовши до онлайн-презентації Частина I – Модуль 3, заняття 3. Сторінка також доступна через сканування цього QR-коду:








Яка з наведених нижче відповідей НЕ вірна?

Політики щодо прав людини найсильніші, коли:

- A. Політика ґрунтується на відгуках працівників, що забезпечить їхню зацікавленість.
- B. Політика є максимально широкою та охоплює сфери, які можуть виходити за межі бізнес-операцій і впливати на найбільшу кількість людей.
- C. Політику затверджено на найвищому рівні підприємства, щоб стимулювати її застосування на усіх рівнях ведення бізнесу.
- D. Політика досить докладна, щоб її можна було включити до операційної політики та процедур.

Правильною відповіддю є **B**. Політика є найсильнішою, коли вона стосується бізнесу та його операційного впливу. Якщо політика є надто широкою, може бути важко забезпечити зацікавленість працівників. Це також може ускладнити включення зобов'язань щодо прав людини в оперативну політику та процедури.

Заняття 4: Належна обачність щодо прав людини (Принцип 17)

	50 хвилин
	Наприкінці цього заняття учасники краще зрозуміють, що можуть зробити підприємства, щоб продемонструвати дотримання прав людини, що є предметом Компонента 2.
	Лекція з подальшою контрольною вправою.
	Це заняття не присвячене подробицям проведення належної обачності щодо прав людини. Детальний тренінг можна знайти в частині 2 цього навчального посібника. Фасилітатор повинен ознайомитися з Керівними принципами ООН безпосередньо перед початком тренінгу, зокрема з коментарями та вказівками з поширеними запитаннями, наданими УВКПЛ ООН (режим доступу: ohchr.org/documents/publications/faq_principlesbusinesshr.pdf), щоб переконатися, що вони можуть відповісти на будь-які запитання.
	<ol style="list-style-type: none">1. Поясніть, що під час цього заняття ми будемо представляти практику НОПЛ, як це передбачено Компонентом 2 Керівних принципів ООН.2. Повідомте аудиторії, що це заняття не має на меті забезпечити поглиблене вивчення належної обачності щодо прав людини. Таке навчання передбачено для частини 2.3. Скажіть учасникам, що заняття триватиме 50 хвилин, а наприкінці його буде контрольна вправа.4. Представте матеріал таким чином.

Що говориться у Керівних принципах ООН про належну обачність щодо прав людини (НОПЛ)?

Керівні принципи ООН забезпечують найвищий у світі рівень узгоджених стандартів проведення належної обачності щодо прав людини. Ці стандарти містяться у Принципах з 17 до 21 Керівних принципів ООН. НОПЛ іноді характеризують як процес «знай і покажи» — засіб дізнатися про ризики для прав людини на підприємстві та показати, як саме підприємство реагує на них.

Керівні принципи ООН окреслюють, що підприємства повинні запобігати негативному впливу на права людини та враховувати те, як його усунути. Таким чином, підприємства повинні здійснити «належну обачність», яка включає чотири кроки:

1. Визначити та оцінити фактичний і потенційний вплив на права людини
2. Узагальнити висновки та виконати дії на їх основі
3. Відстежити та перевірити результативність реагування
4. Комунікувати щодо реагування на такий вплив та будь-які результати такого реагування, а також звітувати про це

Коли підприємство проводить НОПЛ і виявляє, що вплив на права людини вже відбувся, він також повинен усунути його фактичні наслідки (Принцип 22).

Якими є першочергові міркування щодо проведення належної обачності щодо прав людини?

НОПЛ повинна охопити фактичний або потенційний вплив на права людини, який підприємство спричинило через свою діяльність або який може бути прямо пов'язаний з його операціями, продуктами або послугами через ділові відносини (Принципи з 17а до 19).

Належна обачність має бути постійною, оскільки ризики та наслідки змінюються з часом, так само як змінюються й операційні ситуації (Принцип 17с).

Важливо, що належна обачність передбачає залучення багатьох зацікавлених сторін (Принцип 18). Щоб точно оцінити вплив на права людини, підприємства повинні прагнути зрозуміти занепокоєння зацікавлених сторін, безпосередньо консультуючись із ними.

Підприємства повинні **узагальнити** висновки своїх оцінок впливу за функціями та процесами (Принцип 19). Це може передбачати розподіл обов'язків між окремими особами та підрозділами з урахуванням інших міркувань у:

- + Процесах ухвалення рішень
- + Плануванні кошторису для комплаєнсу, мінімізації негативних наслідків та засобів правового захисту
- + Нагляді та дотриманні рекомендацій, що містяться в оцінці впливу

Щоб перевірити, чи враховується негативний вплив на права людини, підприємства також повинні **відстежувати** ефективність своєї реакції (Принцип 20).

Відстеження повинно:

- + Ґрунтуватися на відповідних якісних і кількісних показниках
- + Брати до уваги відгуки як з внутрішніх, так й з зовнішніх джерел, у тому числі від зацікавлених сторін

Підприємства повинні бути готові **повідомити** зовнішнім сторонам, як вони будуть оцінювати свій вплив на права людини, особливо коли занепокоєння висловлюються зацікавленими сторонами або від їхнього імені (Принцип 21).

Talking the Human Rights Walk

Nestlé's Experience Assessing Human Rights Impacts in its Business Activities



FACEBOOK

Who We Are What We Build

Back to Newsroom

Facebook

An Update on Facebook's Human Rights Work in Asia and Around the World

May 12, 2020
By Miranda Blissens, Director of Human Rights and Alex Wierofka, Product Policy Manager, Human Rights



Досвід компанії «Nestlé» щодо оцінювання впливу її бізнесу на права людини див. за адресою: www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf; та оцінку на Фейсбукі за адресою: about.fb.com/news/2020/05/human-rights-work-in-asia

Відповідальність за дотримання прав людини вимагає, щоб підприємства мали політику та процеси, за допомогою яких вони могли би знати та демонструвати, що вони на практиці дотримуються прав людини.

«Демонстрація» забезпечує певну прозорість і підзвітність для тих, на кого могли вплинути ділові операції в минулому, а також для інших відповідних зацікавлених сторін, у тому числі інвесторів. Це також створює довіру з боку зацікавлених сторін.

Рекомендації для підприємств щодо звітності та стандартизації функцій і процедур управління надаються через Міжнародну організацію зі стандартизації (ISO), Глобальну ініціативу зі звітності (GRI) та інші платформи, як то Система звітування за Керівними принципами ООН.

Що станеться, якщо ми виявимо порушення під час процесу належної обачності?

Коли підприємства виявляють, що вони спричинили несприятливий вплив або сприяли йому, вони повинні забезпечити ремедіацію або співпрацювати задля її забезпечення в рамках законних процесів (Принцип 22).

Навіщо і коли бізнесу слід проводити «поглиблену належну обачність»?

Підприємства повинні застосовувати поглиблену належну обачність, коли вони здійснюють операції або співпрацюють із постачальників, що перебувають в умовах конфлікту.

Звіт Робочої групи ООН «Бізнес, права людини та уражені конфліктом регіони: у напрямку до більш активних дій» передбачає, що бізнес повинен дотримуватися стандартів міжнародного гуманітарного права у ситуаціях збройних конфліктів.⁶ Порушення прав людини в ситуаціях конфлікту швидко перетворюється для відповідних осіб на міжнародну кримінальну відповідальність.

Окрім співучасті, роботодавці та працівники можуть бути звинувачені у прямому вчиненні міжнародних злочинів. Це правило також застосовується в умовах військової окупації, коли держава без згоди здійснює ефективний контроль над територією, на яку вона не має суверенного права.⁷

Підприємства разом із державами повинні визначити чинники, що призвели до конфлікту, та розробити відповідні плани.⁸ Такі чинники включають:

1. Наявність збройного конфлікту та інших форм нестабільності
2. Слабкість або відсутність державних структур
3. Фіксування грубих порушень міжнародного права прав людини та гуманітарного права
4. Попереджувальні сигнали, як то:
 - f. кроки, що здійснюються з метою масового насильства, включаючи накопичення озброєнь
 - g. введення законів про надзвичайний стан або впровадження надзвичайних заходів безпеки
 - h. призупинення діяльності життєво важливих державних установ або втручання в їхню роботу
 - i. посилення політизації ідентичності та
 - j. посилення підбурювальної риторики або мови ненависті

Що означає для підприємства застосування процедури поглибленої належної обачності?

В умовах конфлікту підходи до належної обачності щодо прав людини мають бути доповнені підходом, що враховує фактори конфлікту. При цьому підприємство повинне зосередитися на трьох основних кроках:

1. Визначити основні причини напруги та потенційні тригери

6 Див. коментар до керівних принципів 12

7 Див. www.icrc.org/en/document/occupation; та Гаазьку конвенцію про закони та звичай війни на суходолі, 1907 р., с. 42.

8 Звіт Робочої групи з питань прав людини, транснаціональних корпорацій та інших підприємств, Бізнес, права людини та постраждалі від конфлікту регіони: до активізації дій, 21 липня 2020 року, A/75/212

- Окреслити головних учасників конфлікту та їхні мотиви, спроможності та можливості для застосування насильства
- Визначити та передбачити способи, якими власні операції, продукти чи послуги бізнесу впливають на наявну соціальну напругу та стосунки між різними групами та/або створюють нову напругу чи конфлікти

Як в умовах конфлікту бізнес визначає пріоритетність впливу та ризиків, які необхідно усунути в першу чергу?

У конфліктних ситуаціях визначення пріоритетності вимагає від бізнесу подумати про ймовірність та наслідки конфлікту як про дуже важливі елементи:

- Наскільки ймовірно, що проблема породить або загострить конфлікт?
- Наскільки серйозними для прав людини є визначені ризики конфлікту?



Модерована дискусія

Що, на вашу думку, є перешкодою для демонстрації дотримання прав людини?

Що, на ваш погляд, є перешкодами для дотримання положень Компонента 2?



Контрольна вправа

Якщо ви маєте обліковий запис «Mentimeter», ви можете скопіювати слайди для наведених нижче запитань, перейшовши до онлайн-презентації Частина 1 – Модуль 3, Заняття 4, Сторінка також доступна через сканування цього QR-коду:



Що з наведеного нижче НЕ є способом, за допомогою якого підприємства можуть демонструвати дотримання прав людини згідно з Компонентом 2 Керівних принципів ООН?

- Декларація своєї відданості правам людини через Політику щодо прав людини
- Розробка Національних планів дій щодо бізнесу та прав людини
- Розробка процесів виявлення та усунення ризиків для прав людини
- Суворе дотримання місцевих законів






Правильною відповіддю є **В**. Національні плани дій є інструментами урядів, хоча вони розробляються за допомогою консультацій з багатьма зацікавленими сторонами. Деякі учасники можуть зазначити, що відповіді D також недостатньо для демонстрації дотримання, що може бути правдою. Тому відповідь B є найточнішою відповіддю на поставлене запитання. Див. нижче

Яке з наведених нижче тверджень є найменш точним?

- Для підприємств важливо комунікувати з громадськістю щодо того, що вони зробили для дотримання прав людини.
- Підприємства повинні надавати засоби захисту від порушень прав людини, які вони спричинили або до яких вони причетні.
- Якщо підприємства чітко дотримуються національного законодавства, вони можуть бути певні, що прав людини буде дотримано.
- Політики щодо прав людини повинні затверджуватися на найвищому рівні компанії.

Правильною відповіддю є **С**. Дотримання національного законодавства може бути недостатнім для забезпечення дотримання прав людини.

Заняття 5: Компонент 3 — Держава і бізнес — Доступ до засобів правового захисту (Принципи з 25 до 28)

	50 хвилин
	Учасники та учасниці краще зрозуміють сферу дії Компонента 3.
	Лекція з подальшою модерованою дискусією.
	Цей розділ надає учасникам та учасницям загальне розуміння Компонента 3. Він не містить подробиці забезпечення захисту або механізмів подання скарг. Фасилітатор повинен ознайомитися з Керівними принципами ООН безпосередньо перед початком тренінгу, зокрема з коментарями та вказівками з поширеними запитаннями, наданими УВКПЛ ООН (режим доступу: www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBussinessHR.pdf), щоб мати змогу відповісти на будь-які запитання.
	<ol style="list-style-type: none">1. Поясніть, що під час цього заняття ми представимо Компонент 3 Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини, який стосується питання засобів правового захисту.2. Скажіть учасникам і учасницям, що заняття триватиме 50 хвилин, а наприкінці його буде контрольна вправа.3. Поясніть, що це заняття щодо доступу до засобів правового захисту є останнім заняттям частини I тренінгу. Нагадайте аудиторії, що воно є лишень оглядом Керівних принципів ООН.4. Представте матеріал наступним чином.

Що таке доступ до засобів правового захисту?

Доступ до засобів правового захисту від порушень прав людини є необхідною умовою повного здійснення прав людини.

Засіб правового захисту від порушень може включати **вибачення, реституцію, відновлення, фінансову або нефінансову компенсацію та штрафні санкції**, а також зусилля, спрямовані на запобігання спричиненню майбутньої шкоди через, наприклад, судові заборони або гарантії неповторення.

Нижче наведено заяву компанії «Coca-Cola» щодо наявного у неї доступу до правового захисту: «Коли ми виявляємо, що спричинили несприятливий вплив на права людини або сприяли йому, ми зобов'язуємося забезпечувати ремедіацію або співпрацювати задля цього. Наші механізми не перешкоджають доступу до інших процедур правового захисту».

На сторінці «Права людини» компанії «PepsiCo» зазначається: «Ми усвідомлюємо, що наші політики та програми можуть не запобігти усім несприятливим наслідкам у нашому ланцюжку створення вартості, і ми прагнемо забезпечити ефективні засоби правового захисту



Джерело: Звіт «Coca Cola» з питань прав людини див. за адресою: www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf

у випадках, у яких ми спричинили такі наслідки або сприяли їм, а також використовувати наш вплив, щоб заохотити наших постачальників або партнерів надавати засоби правового захисту, якщо ми виявляємо вплив, безпосередньо пов'язаний з нашими діловими операціями, товарами чи послугами».

Декларація щодо прав людини компанії «Unilever» зазначає: «Ми надаємо важливе значення забезпеченню ефективних засобів правового захисту у будь-яких випадках, коли відбувається порушення прав людини, через механізми розгляду компанією скарг.»

Хто зобов'язаний забезпечити доступ до засобів правового захисту?

Робоча група ООН з питань бізнесу та прав людини заявила, що постраждалі «повинні мати можливість добиватися низки засобів правового захисту, отримувати та застосовувати їх». (Принципи 25–31)

Серед цих засобів — позасудові механізми, включно з механізмами оперативного розгляду скарг.

Ключовим є те, що як судові, так й позасудові механізми повинні бути здатні «на практиці забезпечувати ефективні засоби правового захисту».

Робоча група ООН з питань бізнесу та прав людини визнає, що деякі позасудові процеси можуть розширити вибір, самовизначення та автономію скаржників і дати їм можливість визначити типи засобів правового захисту, які вони отримують.

Положення про засоби правового захисту застосовуються у Керівних принципах ООН як до держави, так і до підприємств:

Зобов'язання держави захищати права людини за допомогою засобів правового захисту викладено в Принципах 25–28.

Відповідальність підприємств за забезпечення доступу до засобів правового захисту регулюється Принципами 29 і 30.

Відповідно до Компонента 3 Керівних принципів ООН критерії ефективності для всіх засобів правового захисту перераховані в принципі 31.

Держави повинні забезпечувати засоби правового захисту «за допомогою судових, адміністративних, законодавчих або інших відповідних засобів» (Принцип 25). Це означає, що держави мають у своєму розпорядженні різні типи механізмів для забезпечення засобів правового захисту на державному рівні. Ці державні механізми можна розбити на дві загальні категорії:

- + Державні судові механізми (наприклад, суди)
- + Державні позасудові механізми оскарження (наприклад, арбітражні колегії при міністерствах)

Принцип 27 передбачає, що держави повинні вживати належних заходів для забезпечення ефективності судів у розгляді порушень прав людини, пов'язаних із веденням бізнесу. У зв'язку з цим держави також повинні врахувати шляхи зменшення правових, практичних та інших відповідних бар'єрів, які можуть призвести до відмови у доступі до засобів правового захисту.

Крім того, на додаток до судів держави також повинні створити позасудові механізми. Принцип 27 передбачає, що «держави повинні забезпечувати ефективні та відповідні позасудові механізми розгляду скарг... у рамках комплексної державної системи захисту прав людини від порушень прав людини, пов'язаних із бізнесом».

Що таке державне забезпечення правового захисту?

У коментарі до Принципу 25 зазначено, що «якщо держави не будуть вживати належних заходів для розслідування, покарання винних і відшкодування збитків за порушення прав людини, пов'язаних із веденням бізнесу, обов'язок держав щодо забезпечення захисту виявиться неефективним або зовсім втратить свій сенс.»

Практичний приклад

4. Peerapol Mining Co. Ltd» проти мережі захисту прав громади Кхао Кхуха (Khao Khuha) (Таїланд)

Члени Мережі захисту прав громади Кхао-Кхуха (KKCRN) [«відповідачі»] протестували проти діяльності гірничодобувної компанії «Peerapol» у районі Кхао-Кхуха в Таїланді, стверджуючи, що ці операції призвели до надмірного запилення та іншої екологічної шкоди їхній громаді. Громада також надіслала листа Прем'єр-міністру з проханням призупинити дію концесії/дозволу компанії та подала скарги на державних посадових осіб до Офісу омбудсмена.

У результаті у 2011 році «Peerapol Mining Co.» на підставі Закону про деліктну відповідальність звернулася до місцевого суду зі скаргою про наклеп проти дев'яти членів KKCRN, вимагаючи 64 000 000 тайських батів (понад 2 мільйони доларів США) відшкодування збитків. Компанія відкликала свою скаргу до того, як її було передано до суду. Згодом члени громади звернулися до Верховного Суду із зустрічним позовом проти компанії, вимагаючи відшкодування збитків, завданих їхній репутації та гідності, та виграли його. Верховний Суд виніс рішення на користь членів KKCRN, підтвердивши їхнє право на протест та офіційні скарги на компанію. Крім того, суд зазначив, що мешканці просто користувалися своїми правами, і що позов, поданий «Peerapol Mining», був актом шкідливої і недобросовісної поведінки, і зобов'язав компанію сплатити за спричинену шкоду репутації, а також шкоду здоров'ю та «психіці».

Джерело: «Peerapol Mining Co. Ltd» проти дев'яти членів мережі захисту прав спільноти мережі «Community Rights» (2013 р.). Режим доступу: [business-humanrights.org/sites/default/files/documents/2020 CLA Annual Briefing_SLAPPs SEA_FINAL.pdf](https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/2020%20CLA%20Annual%20Briefing_SLAPPs%20SEA_FINAL.pdf)

У судовій справі проти гірничодобувної компанії з вимогою правового захисту Верховний суд Таїланду виніс рішення на користь членів Мережі прав спільноти Кхао Кхуха, підтвердивши їхнє право на оскарження та подання офіційних скарг проти компанії. Суд також зазначив, що мешканці просто користувалися своїми правами, а зустрічний позов про наклеп був шкідливою поведінкою, що не було здійснено добросовісно, і зобов'язав компанію сплатити компенсацію за завдану репутаційну шкоду, а також за шкоду здоров'ю та «моральну шкоду».

Джерело: РЦБПЛ. Захист правоохоронців, оскарження зловмисних судових процесів у Південно-східній Азії (2020 р.). Режим доступу: [media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/2020 CLA Annual Briefing_SLAPPs SEA_FINAL.pdf](https://business-humanrights.org/media/documents/files/documents/2020%20CLA%20Annual%20Briefing_SLAPPs%20SEA_FINAL.pdf)

Засіб правового захисту може мати різні форми, у тому числі поєднання принесення офіційних вибачень, реституції, реабілітації, фінансової компенсації, штрафних санкцій та/або гарантій неповторення.

Які ви можете навести приклади позасудових механізмів?

- + Національні інституції з прав людини (НІПЛ)
- + національні контактні пункти ОЕСР (НКП)
- + Урядові відомства
- + Незалежні органи
- + Трудові арбітражі
- + Омбудсмени
- + Державні органи, що розглядають скарги

Практичний приклад: Державний позасудовий механізм

6. ВИСНОВОК

24 квітня 2013 року в Даці, Бангладеш, обвалилася будівля «Rana Plaza». У будівлі розміщувалося кілька виробників текстилю, включно з «New Wave Style», постачальником відвідаче – «PWT Group A/S». Внаслідок обвалу загинуло 1 138 людей, а понад 2 тисячі отримали поранення.

На підставі цієї події, «Кампанія за чистий одяг» (CCCDK) та «Active Forbrugere» (AF) подали скаргу до Національного контактної пункту, стверджуючи, що «PWT Group» не провела належної перевірки з точки зору забезпечення дотримання «New Wave Style» своїх зобов'язань щодо забезпечення справедливих і сприятливих умов праці, а також здоров'я та безпеки на робочому місці (див. Керівні принципи ОЕСР для транснаціональних підприємств, розділ II (Загальна політика), розділ IV (Права людини) та розділ V (Працевлаштування і виробничі відносини).

Позивач стверджував, що «PWT Group» діяв всупереч Керівним принципам ОЕСР для транснаціональних підприємств, нехтуючи проведенням належної перевірки, щоб запобігти обвалу будівлі.

PWT Group відхилило цю скаргу, посилаючись на системи прийняття рішень та управління ризиками компанії, які регулярно оцінювали умови праці на підприємстві "Нова хвиля Стиль" та забезпечували належні умови для працівників постачальника. PWT Group стверджує, що у зв'язку з перевірями "Нью Вейв Стайл" не було виявлено жодних

7. РЕКОМЕНДАЦІЇ

НКП рекомендує відповідачеві («PWT Group») переглянути свої системи управління та оцінювання ризиків, щоб запровадити процеси, за допомогою яких компанія зможе відповідати вимогам належної обачності щодо своїх постачальників відповідно до розділу II Керівних принципів ОЕСР.

«PWT Group» також повинна гарантувати відповідність політики КСВ компанії Керівним принципам ОЕСР для транснаціональних компаній, зокрема щодо основних прав людини та трудових прав.

«PWT Group» рекомендовано переглянути самоцінку своїх постачальників у поєднанні з аналізом галузевих і крайових ризиків і на цій основі вибрати обставини, які необхідно перевірити. НКП рекомендує «PWT Group» звітувати та повідомляти про ці зусилля та про заходи, вжиті постачальником для запобігання потенційним ризикам (див. Керівні принципи ОЕСР, розділ II, пункт 10 та розділ IV, пункт 5 і відповідний коментар №. 45).

НКП рекомендує «PWT Group» продовжувати свої зусилля щодо систематичного включення Кодексу поведінки компанії у системи управління та ризиків.

Випади, як той, що стався з «Rana Plaza», показують, що компанії не можуть вважати, що перевірки безпеки будівель відповідально проводяться місцевими органами влади чи їхніми власними працівниками без спеціальної кваліфікації інженера-будівельника.

Умови в Бангладеш підкреслюють важливість того, щоб компанії здійснювали

Після обвалу будівлі «Rana Plaza» в Бангладеш організації громадянського суспільства подали скарги до Національного контактної пункту ОЕСР (НКП) у Данії, стверджуючи, що покупець не провів НОПЛ відповідно до Керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних підприємств. Ухвалюючи рішення проти компанії, НКП рекомендував серед іншого переглянути системи менеджменту покупця та оцінки самого постачальника.

Джерело: Фінальна заява Національного контактної пункту ОЕСР в Данії щодо «Конкретного випадку, повідомленого кампаніями «Clean Clothes Campaign Denmark» і «Active Consumers» стосовно діяльності «PWT Group». Режим доступу: businessconduct.dk/file/631421/mki-final-statement.pdf

Як виглядають засоби правового захисту?

- + Покращені умови для постраждалих від порушень прав людини у сфері бізнесу
- + Безпосередньо покращені умови для постраждалих від порушень прав людини у сфері бізнесу
- + Реституція та/або (не)фінансова компенсація завданої шкоди
- + Штрафні санкції
- + Гарантії неповторення
- + Заява (в ідеалі — від компанії, а потенційно — від тих, хто керує механізмом розгляду скарг), у якій визнається порушення

Які виникають труднощі з отриманням засобу правового захисту?

- + Інформування громадськості щодо цих механізмів може бути низьким
- + Доступність обмежена вартістю та процедурними вимогами
- + Бракує експертної та фінансової підтримки
- + Дисбаланс сил між сторонами занадто великий
- + Суди або інші механізми подання скарг (наприклад, НКП) недостатньо обладнані
- + Стратегічні позови проти участі громадськості (SLAPP) підривають засоби правового захисту
- + У НІПЛ наявні механізми оскарження, але на них дуже велике навантаження
- + У деяких ситуаціях колективні позови не дозволені
- + Екстериторіальні бар'єри для заявників можуть існувати за межами країни проживання

Як виглядає надання засобів правового захисту підприємством?

Зобов'язання бізнесу захищати права людини за допомогою засобів правового захисту викладено в Принципах 29–31.

Керівні принципи ООН передбачають, що підприємства та промислові групи повинні заснувати механізми оперативного розгляду скарг, щоб виправити наслідки впливу на права людини, та брати участь в таких механізмах (Принципи 29 та 30).

Відповідно до Керівних принципів ООН, скарга — це сприйнята несправедливість, яка викликає в особи чи групи відчуття порушення права, яке може ґрунтуватися на законі, контракті, явних або прихованих обіцянках, звичайній практиці або загальних уявленнях про справедливість у постраждалих громадах.

Механізми розгляду скарг на рівні компанії заохочують до того, щоб діяти через діалог і взаємодію, а не створюють умови, коли компанія виступає арбітром щодо власних дій.

Скарги та їхні типи

Одиниця вимірювання: К-сть звітів

Типи скарг	2017 р.	2018 р.	2019 р.
Умови праці	3,894	4,467	4,015
Робоче середовище	4,403	4,165	2,941
Міжособистісні відносини	2,414	2,362	2,910
Здоров'я та безпека	1,755	1,184	1,350
Зміни у роботі	550	440	456
Організаційні зміни	139	115	71
Домагання	64	63	68
Дискримінація	36	18	17
Усього	13,255	12,814	11,828

Вище наведено розбір спорів, пов'язаних із механізмами розгляду скарг, поданих компанією «Samsung» у 2016–2019 рр. «Samsung Electronics», Звіт про сталий розвиток за 2020 р. Режим доступу: images.samsung.com/is/content/samsung/p5/uk/aboutsamsung/pdf/Sustainability_report_2020_en_F.pdf

Якими є переваги та труднощі, пов'язані з механізмами розгляду скарг на рівні компанії?

Механізми оперативного розгляду скарг працюють над виявленням несприятливих наслідків для прав людини в рамках поточної належної обачності щодо прав людини на підприємстві.

Механізми розгляду скарг дають змогу розглядати скарги після їх виявлення та усувати несприятливі наслідки на ранній стадії безпосередньо підприємством, таким чином запобігаючи посиленню шкоди та зростанню кількості скарг.

Виклики:

- + Їх важко підтримувати, особливо невеликим компаніям
- + Буде надходити багато скарг, які не стосуються питань прав людини
- + Вони можуть підірвати роль профспілок у вирішенні трудових спорів

Якими є елементи ефективних позасудових механізмів розгляду скарг?

Як передбачено Принципом 31, механізми оперативного розгляду скарг повинні ґрунтуватися на взаємодії та діалозі. До розробки цих механізмів розгляду скарг повинні бути залучені групи зацікавлених сторін, які можуть постраждати від бізнес-операцій. Вони також мають бути:

- + Законними, що означає забезпечення довіри з боку груп зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, їх підзвітність з точки зору справедливості процесів розгляду скарг
- + Доступними, що означає забезпечення поінформованості всіх груп зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, і надання належної допомоги сторонам, доступу яких перешкоджають певні бар'єри
- + Передбачуваними, що означає забезпечення чіткої та зрозумілої процедури із зазначенням орієнтовних термінів проходження кожного етапу, а також ясності щодо наявних типів процесу, результатів і способів контролю за виконанням

- + Справедливими, що означає прагнення забезпечити, аби постраждалі сторони мали належний доступ до джерел інформації, консультацій і експертних знань, необхідних для участі в процесі подачі скарги на основі принципів справедливості, поінформованості та поваги.
- + Прозорими, що означає інформування сторін процесу розгляду скарги про його хід і надання достатньої інформації про дію механізму з метою зміцнення довіри до його ефективності та відповідності будь-яким публічним інтересам
- + Такими, які відповідають нормам у сфері прав людини, що означає забезпечення відповідності результатів і засобів правового захисту міжнародно визнаним правам людини
- + Джерелом безперервного навчання, що означає формування висновків, необхідних для вдосконалення механізму та запобігання майбутнім скаргам і заподіянням шкоди в майбутньому



Модерована дискусія

Яким був ваш досвід роботи з механізмами оперативного розгляду скарг чи позасудовими механізмами розгляду скарг?

Як би ви покращили доступ до засобів правового захисту для зацікавлених сторін?

ЧАСТИНА II: НАЛЕЖНА ОБАЧНІСТЬ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ

Огляд

1.1 Вступ

Частина II Навчального посібника з належної обачності щодо прав людини зосереджена насамперед на принципах 17–21 Компонента 2 Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини (Керівні принципи ООН). Навчання також охоплює принципи 22–24, що включають засоби правового захисту, поглиблену належну обачність та визначення пріоритетів.

Частина II слідує за Частиною I посібника та ширше охоплює зміст Керівних принципів ООН. Знову ж таки **метою навчальних модулів Частини II є роз'яснення основних елементів належної обачності щодо прав людини шляхом чіткого дотримання міжнародно узгоджених принципів і термінології, зрозумілої широкому загалу**. Завдяки застосуванню поетапного підходу, навчальний модуль дозволяє підприємствам розпочати застосування належної обачності щодо прав людини як окремих вид діяльності або як частину наявного процесу оцінювання або комплаєнсу.

1.2 Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини

Одноголосно схвалені Радою з прав людини в 2011 році, Керівні принципи ООН широко визнані **найавторитетнішою нормативною базою у світі** для усунення негативного впливу бізнес-операцій на права людини. Відповідно до означення ООН, права та обов'язки щодо захисту та дотримання прав людини в контексті бізнес-операцій надає доступ до ефективного правового захисту особам та їх групам, що постраждали внаслідок таких дій.⁹ Керівні принципи ООН, що містять 31 принцип, розділені на три "компонента", які охоплюють:

1. **Обов'язок держави захищати права людини**
2. **Корпоративну відповідальність за дотримання прав людини**
3. **Вимогу до держав і підприємств щодо забезпечення доступу до ефективних засобів правового захисту для постраждалих від зловживань, пов'язаних з бізнесом**

Багато експертів називають появу Керівних принципів ООН найважливішою подією за останні 20 років, що стимулює до відповідального ведення бізнесу. Однак важливим є те, що **Керівні принципи ООН не впроваджують нових законів чи нормативно-правових актів**. Натомість, вони пропонують інклюзивні підходи, узгодженість політики, мінімальні стандарти та **логічну послідовність оцінювання та усунення ризиків правам людини**.

1.3 Структура навчального посібника, частина II

Мета

Загальна мета частини II цих навчального посібника полягає в інформуванні підприємств про **проведення НОПЛ** відповідно до міжнародних стандартів, встановлених Керівними принципами ООН.

З цією метою навчання також:

- + Надать основне розуміння Керівних принципів ООН
- + Допоможе підприємствам зрозуміти, як визначити та встановлювати пріоритетність ризиків правам людини
- + Окреслить способи, за допомогою яких підприємства зможуть інтегрувати права людини у власні процеси управління

Цільова аудиторія

Цей посібник надає фасилітаторам інструмент для навчання **представників та представниць бізнесу**, які працюють на різних посадах, від керівних посад вищої або середньої ланки до тих, хто мають функціональні обов'язки у сфері продажів, управління ланцюгом постачання, юридичних питань і комплаєнсу або сталого розвитку. Однак навчання не орієнтоване виключно на людей, що здійснюють діяльність у бізнес-секторі. Навчання також є корисним для тих, хто хоче дізнатися більше про Керівні принципи ООН загалом, а точніше про обов'язки підприємств щодо прав людини. ПРООН заохочує користувачів цього навчального посібника адаптувати свої тренінги відповідно до потреб учасників та учасниць і часових обмежень, щоб таким чином, використовувати необхідні модулі або заняття.

Структура

Частина II навчального посібника поєднує **два модулі**:

Модуль 1: Вступ до Належної обачності щодо прав людини


Модуль 2: Чотири кроки до Належної обачності щодо прав людини

Модуль 2 тренінгу містить огляд основних компонентів належної обачності щодо прав людини:

1. Визначення та оцінювання впливу несприятливих ризиків для прав людини
2. Інтеграція та дії на основі результатів оцінювання
3. Відстеження ефективності відповідей
4. Комунікація щодо дій, вжитих стосовно такого впливу

⁹ Управління Верховного комісара ООН з прав людини (УВКПЛ ООН) Запитання і відповіді щодо Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини (2012).

Методологія

Як навчальний курс, зосереджений на наданні інформації. Навчальний посібник з належної обачності щодо прав людини здебільшого ґрунтується на лекціях. Для допомоги фасилітатору(-ці) при викладенні матеріалу, кожен модуль і кожна секція містять покрокові інструкції, довідкові матеріали, практичні приклади, зображення та тематичні заголовки у формі запитань. Ці позначені помітками  «заголовки-запитання» також збігаються з назвами супроводжувальних слайдів.

Навчальний курс також передбачає використання програмного забезпечення для проведення опитувань, групової роботи та інших інструментів, які підвищують інтерактивність та допомагають учасникам та учасницям глибше зрозуміти теми, що обговорюються.

Детальні відомості, примітки та інтерактивні компоненти позначені у посібнику таким чином:

	Інтерактивний компонент
	Час
	Мета навчання
	Методологія
	Примітки для фасилітатора(-ки)
	Процедура

Як зазначено вище, Навчальний посібник з належної обачності щодо прав людини **супроводжується слайдами**, які відповідають наведеному нижче матеріалу та допомагають при фасилітації заходу, що проводиться наживо. Він також **доповнений «Навчальним інструментом самооцінювання у сфері прав людини»** (як слайди, так й сам Інструмент доступні лише персоналу ПРООН).

Модуль 1: Вступ до належної обачності щодо прав людини



120 хвилин (2 години)



Учасники і учасниці повинні завершити цей модуль з широким розумінням того, що охоплюватиме навчання, включно з тим, що вимагається від практики належної обачності щодо прав людини.



Цей модуль розділений на Початкове знайомство, за яким слідує два заняття. Перше заняття зосереджене на основоположних принципах Компонента 2, тоді як друге заняття представляє чотири кроки НОПЛ. Модуль 2 потім детально розбивається чотири робочі елементи НОПЛ.



Деякі учасники та учасниці вже могли підпасти під суттєві вимоги до екологічних і соціальних аудитів з боку ділових партнерів або клієнтів. Таким чином, вони можуть побоюватися потенційних вимог часу та ресурсів НОПЛ. Інші учасники та учасниці можуть бути в захваті від практики НОПЛ, але хвилюватися про те, щоб отримати підтримку від колег у керівництві, з відділу закупівель або відділу кадрів. Щоб зняти ці побоювання, важливо, щоб матеріал був простим і зрозумілим. Також корисно час від часу інформувати учасників про те, що Керівні принципи ООН, у тому числі Компонент 2 і процес НОПЛ, були розроблені в консультаціях із бізнесом. Іншими словами, матеріал, який охоплює навчальний посібник, був попередньо перевірений бізнес-спільнотою та був визнаний таким, що передбачає ефективний і чесний підхід.

Якщо ви відчуваєте, що учасники все ще відчувають побоювання чи навіть скептицизм, подумайте про проведення заняття за *Модулем 1 Частини I. Економічне обґрунтування*, якщо ви ще цього не робили.



1. Представтеся тренером або фасилітатором.
2. Повідомте учасникам, що наприкінці цього модуля вони отримають чітке розуміння того, що вимагається від підприємств, які здійснюють НОПЛ.
3. Поясніть, що Керівні принципи ООН забезпечують узгоджені нормативні стандарти проведення належної обачності щодо прав людини. Ці стандарти були прийняті підприємствами, бізнес-асоціаціями та багатосторонніми організаціями, як то ОЕСР.
4. Скажіть аудиторії, що ви хочете почати заняття, розуміючи різні види очікувань, які вони можуть від нього мати.
5. Поставте слайд з наведеним нижче вступним запитанням для перегляду учасниками та учасницями.



Знайомство

Розгляньте можливість використання «Mentimeter», «Kahoot», «SurveyMonkey» або іншого «живого» програмного забезпечення з метою проведення опитування для збору відповідей на запитання та виконання інших вправ. Однак доступ до відеопроєктора та функцій смартфона не потрібен. Запитання можна ставити та відповідати на них без реєстрації відповідей у програмному забезпеченні.

Якщо ви маєте обліковий запис «Mentimeter», ви можете скопіювати слайди з двома наведеними нижче запитаннями, перейшовши до онлайн-презентації *Частина II – Модуль 1. Сторінка* також доступна через сканування цього QR-коду:



Питання 1: Чого ви очікуєте від сьогоднішнього тренінгу?

- A. Бути експертом з НОПЛ
- B. Щоб отримати поглиблений огляд НОПЛ, щоб я міг (могла) допомогти своїй компанії розпочати роботу
- C. Щоб зрозуміти основи НОПЛ, щоб коли мої колеги обговорюють це зі мною, я розумів(-ла), про що вони говорять
- D. Отримати ліцензію експерта з НОПЛ.

Якщо кількість аудиторії досить мала, попросіть кожного учасника/учасницю представитися та дати відповідь на запитання.

Якщо на тренінгу присутні 20 і більше осіб, підготуйтеся до проведення онлайн-опитування. Поділіться з учасниками та учасницями інформацією про те, як отримати доступ до онлайн-опитування і попросіть їх відповісти на запитання за допомогою своїх ноутбуків або смартфонів.

Якщо припустити, що група має доступ до Інтернету та/або функцій смартфона, будь ласка, поділіться зведеними результатами, отриманими від аудиторії, для висновків.

Якщо респонденти вибрали **відповідь D**, будь ласка, повідомте всім, що це не програма ліцензування. Проте, якщо всі модулі успішно пройдені з тренером ПРООН, учасники та учасниці отримають сертифікат про проходження.

Після цієї вправи попросіть учасників та учасниць поділитися чимось, чого вони бояться під час тренінгу, знов таки використовуючи запитання та відповіді, наведені нижче.

 **Питання 2: Що вас хвилює щодо сьогоdnішнього навчання?**

- A. Переживаю, що матеріал буде надто складним.
- B. Переживаю, що матеріал буде неактуальним.
- C. Переживаю, що матеріал буде недостатньо інтерактивним, і мені стане нудно.
- D. Переживаю, що відволікатимуся на свій смартфон і пропущу важливу інформацію.

Поділіться зведеними результатами з групою.

Запевніть учасників та учасниць, що це вступний тренінг і що матеріал буде підкріплено тематичними дослідженнями та іншими відповідними матеріалами. Таким чином, запевніть тих, хто обрав **відповідь А**, що матеріал не буде надто складним і базуватиметься на практичних прикладах, які легко зрозуміти.






Деякі учасники або учасниці можуть бути стурбовані тим, що матеріал нерелевантний або не відповідає бізнесу, і обирають **відповідь В**. Отже, повідомте учасників та учасниць, що процес НОПЛ, як описано в Керівних принципах ООН і деталізовано нижче, перевірено та схвалено численними бізнес-асоціаціями, зокрема Міжнародною торговою палатою та Міжнародною організацією роботодавців.

Повідомте тим учасникам та учасницям, які побоюються нудьги, **відповідь С**, щодо використання наприкінці кожного заняття певних інтерактивних інструментів — контрольних вправ та опитувань, обговорень та вправ для групової роботи задля підтримання жвавості навчання.

Сподіваємося, принаймні одна особа з аудиторії вибере **відповідь D**, зазначену вище. Це може спонукати вас попросити учасників та учасниць, присутніх у кімнаті, покласти свої смартфони екраном вниз, доки їх не попросять підняти під час будь-яких групових вправ. Якщо учасникам або учасницям потрібно спілкуватися зі своїми офісами, будь ласка, попросіть їх залишити кімнату для дзвінків або обміну повідомленнями, щоб не відволікати інших. Подякуйте тим, хто вибрав відповідь D, за їх чесність.

Якщо це доречно, повідомте групу, що **через правила соціального дистанціювання навчання не буде зосереджено на груповій роботі, яка є загальною для багатьох семінарів**. Замість цього будуть сесії модерованого обговорення, короткі тести та ігри для перевірки нещодавно отриманих знань.

Заняття 1: Вступ до належної обачності щодо прав людини— Частина А

	50 хвилин
	Учасники та учасниці отримають первинне розуміння основоположних принципів процесу НОПЛ.
	Це заняття починається у формі лекції з оглядом Керівних принципів ООН і закінчується двома модерованими дискусіями. Перша модерована дискусія є короткою вправою із залучення зацікавлених сторін до обговорення. Друга вправа стосується потенційних труднощів. Ці модеровані дискусії щодо залучення багатьох зацікавлених сторін мають на меті посилити важливість залучення зацікавлених сторін до НОПЛ. Однак, якщо час не дозволяє, ці вправи можна пропустити.
	Це заняття розпочнеться з ознайомлення учасників та учасниць з Керівними принципами ООН (якщо вони не проходили Частина 1 цього навчання) або іншим чином підвищать їхнє розуміння. Є також короткий розділ про права людини. Обидва ці розділи можна пропустити залежно від досвідченості аудиторії.
	<ol style="list-style-type: none">1. Повідомте аудиторію, що це заняття триватиме 50 хвилин.2. Поясніть, що це та наступне заняття є вступними, які вивчають принципи та робочі елементи НОПЛ.3. Далі поясніть, що перш ніж продовжити, ви швидко підсумуєте те, що дізналися під час частини I навчання «Вступ до бізнесу та прав людини».4. Представте матеріал наступним чином.

• Стислий огляд частини I тренінгу з НОПЛ

Як обговорювалося в Частині I цього тренінгу, Компонент 1 Керівних принципів ООН передбачає обов'язок держави захищати права людини в контексті здійснення бізнес-операцій. Компонент 2 охоплює відповідальність бізнесу за дотримання прав людини, а Компонент 3 передбачає ролі та/або обов'язки держави та бізнесу щодо забезпечення доступу до засобів правового захисту для тих, хто зазнав негативного впливу.

Відповідно до Компонента 1 ми дізналися, що **держави зобов'язані захищати права людини** в контексті бізнес-операцій:

- + Держави повинні вжити відповідних заходів для запобігання, розслідування, покарання та виправлення таких зловживань за допомогою ефективної політики, законодавства, правил і судових рішень (Принцип 1)

Завдяки Компоненту 2 ми дізналися, що **бізнес має демонструвати дотримання прав людини**:

- + Підприємства повинні «уникати порушення прав людини і боротися з негативним впливом на права людини, до якого вони залучені» (Принцип 11)

Завдяки Компоненту 3 ми дізналися, що **доступ до засобів правового захисту** є обов'язком держави, але підприємства також мають обов'язки:

- + Держави повинні вжити відповідних заходів для забезпечення того, щоб у разі порушення прав людини постраждалі особи мали доступ до ефективних засобів правового захисту (Принцип 25)
- + Крім того, підприємства повинні створити або брати участь у ефективних механізмах розгляду скарг на операційному рівні для окремих осіб і громад, які можуть зазнати негативного впливу (Принцип 29).

• Що таке права людини?

Права людини часто закріплені у законодавстві, у тому числі в договорах і конвенціях, та гарантуються ними. В основі нашого розуміння прав людини лежить уявлення про те, що люди мають право на гідне поводження через те, що вони люди. Кожна людина має право користуватися правами людини без дискримінації. Усі ці права є взаємопов'язаними, взаємозалежними та неподільними. Усі ці права є взаємопов'язаними, взаємозалежними та неподільними.

Хоча Загальна декларація прав людини вважається наріжним каменем міжнародних прав людини, ці права кодифіковані в:

- + Міжнародному пакті про громадянські та політичні права
- + Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права

Разом узяті, усі три документи відомі під назвою Міжнародний Білль про права людини.

Трудові права закріплені в Декларації основоположних принципів і прав у сфері праці, яка включає чотири категорії принципів і прав:

- + Свобода об'єднання та ведення колективних переговорів
- + Викорінення примусової праці
- + Скасування дитячої праці
- + Усунення дискримінації у сфері працевлаштування та професійної діяльності

Ці права закріплені у восьми основних конвенціях Міжнародної організації праці.

• Як бізнес демонструє дотримання прав людини?

Підприємство може демонструвати дотримання прав людини завдяки інтеграції та впровадженню політики та процесів, що допомагають у запобіганні та реагуванні на порушення прав людини в процесі його діяльності та діяльності інших компаній у ланцюгу створення вартості. Зобов'язання підприємств можуть бути сформульовані

в політиці в галузі прав людини, виражені через практику належної обачності щодо прав людини та закріплені у наданні засобів правового захисту тим, хто стикнувся з негативним впливом на права людини.

- + Зобов'язання дотримуватися прав людини — розробіть політику в галузі прав людини, опублікуйте її та діліться нею з працівниками, постачальниками та зовнішніми зацікавленими сторонами
- + Належна обачність щодо прав людини — пройдіть чотирьохетапний процес, сформований Керівними принципами ООН
- + Надайте носіям прав засоби правового захисту в разі виявлення порушення прав людини

Що сказано в Компоненті 2 Керівних принципів ООН щодо проведення НОПЛ?

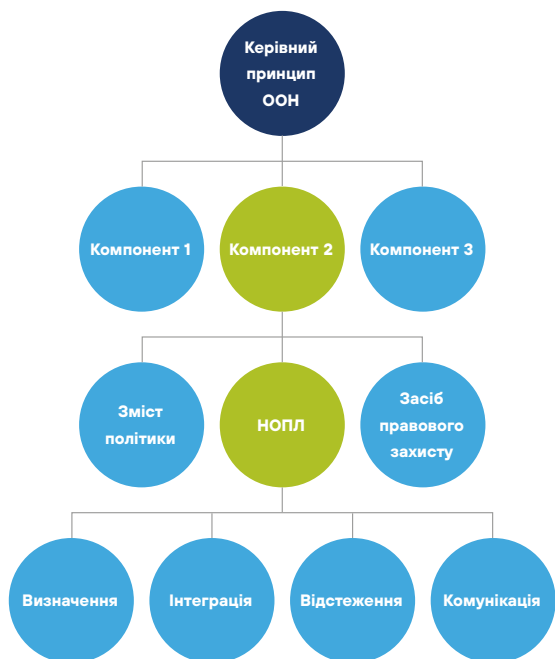
Відповідно до **Принципу 17**, Керівні принципи передбачають, що вирішення проблем наслідків для прав людини вимагає від підприємств проведення НОПЛ задля виявлення, запобігання, пом'якшення та звітування про порушення прав людини.

Щоб реалізувати відповідальність бізнесу щодо дотримання прав людини, Керівні принципи містять такі, які слід використовувати під час проведення НОПЛ та з яких складається чотирьохетапний процес.

Чотирьохетапний процес проведення НОПЛ вимагає від компанії:

1. Визначити та оцінити фактичний і потенційний вплив на права людини
2. Узагальнити висновки та виконати дії на їх основі
3. Відстеження зворотного зв'язку
4. Комунікацію щодо усунення впливу

Наведена нижче діаграма демонструє, де НОПЛ інтегрована в Керівні принципи ООН.



На яких основних принципах ґрунтується процедура НОПЛ?

Процес НОПЛ ґрунтується на таких засадничих принципах:

Підприємства несуть відповідальність лише за наслідки, які вони можуть спричинити або виникненню яких вони можуть сприяти в процесі здійснення своєї діяльності або які безпосередньо пов'язані з їх операціями, продуктами або послугами через бізнес-відносини¹⁰ (Принцип 17а).

Не існує готового підходу до НОПЛ; підходи відрізнятимуться залежно від складності операцій, контексту країни, виробничих факторів та сприятливого середовища ведення бізнесу. Процедура НОПЛ також буде відрізнятися за складністю залежно від розміру підприємства та ступеню ризиків для зацікавлених сторін (Принцип 17b).

НОПЛ повинна проводитися на постійній основі, аналогічно оглядам з охорони праці та безпеки, щоб продемонструвати відданість як всередині усієї організації, так і споживачам (Принцип 17с).

- + Рідко існує виправдання для «одноразового» проведення належної обачності щодо ризиків правам людини, оскільки бізнес-операції постійно змінюються, реагуючи на зміни ринкових умов і методів виробництва
- + Проведення НОПЛ протягом різних періодів життєвого циклу проекту може бути особливо важливим — проектування та планування, фінансування, будівництво та виробництво під час змін у діяльності та закриття.¹¹ Це також включає періоди, коли відбувається розширення проекту, злиття та поглинання компаній

НОПЛ має спиратися на внутрішню або незалежну зовнішню експертизу в галузі прав людини задля розуміння проблеми та впровадження найкращої практики роботи з уразливими групами (Принцип 18а).

Зацікавлені сторони повинні бути повідомлені про проведення НОПЛ. Також необхідно співпрацювати із зацікавленими сторонами, що мають різне походження та інтереси в процесі проведення НОПЛ, щоб отримати повне та точне уявлення про ризики правам людини, пов'язані з веденням бізнесу (Принцип 18b). Важливо, що поняття «зацікавлені сторони» включає підсегмент «носіїв прав», які потребують додаткової уваги, оскільки їхні права людини є головною проблемою під час проведення НОПЛ. Носії прав особливо важливі для кроку 1 циклу НОПЛ (виявлення та оцінювання впливу).

Роздрібний продавець одягу H&M висловив зобов'язання проводити НОПЛ наступним чином: «Наш НОПЛ — це безперервний процес, який контролює практику дотримання прав людини в усій групі H&M. Ми проводимо таку належну обачність... під час відповідних процесів оцінювання, зокрема, наприклад, процесів управління ризиками, дью-дідженс стосовно ділових партнерів, залучення зацікавлених сторін, розгляду скарг і організації всього внутрішнього навчання. H&M щорічно оновлює список пріоритетних ризиків для прав людини».

10 Див. УВКПЛ ООН. Корпоративна відповідальність за дотримання прав людини Тлумачний посібник (2012), с. 33.

11 Див. УВКПЛ ООН. Корпоративна відповідальність за дотримання прав людини Тлумачний посібник (2012), с. 37.

Зверніть увагу на низку принципів, що містить це твердження.

Дотримання прав людини є фундаментальним для будь-якого успішного бізнесу. Як зазначено в нашій політиці щодо прав людини, ми працюємо над впровадженням цих заходів із дотримання прав у всі операції та відповідну діяльність. Для цього ми повинні розуміти ризики та наслідки для прав людини в нашому ланцюгу створення вартості та шукати шляхи запобігання, пом'якшення та усунення цих ризиків і наслідків.

НАЛЕЖНА ОБАЧІНІСТЬ ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ

Наша належна обачність щодо прав людини – це безперервний процес, який контролює практику дотримання прав людини в усій групі «Н&М». Ми систематично проводимо таку належну обачність під час відповідних процесів оцінювання, зокрема, наприклад, процесів управління ризиками, належної обачності стосовно ділових партнерів, залучення зацікавлених сторін, розгляду скарг і організації всього внутрішнього навігатора. Кожен процес оцінювання містить чіткий компонент, який дає нам змогу визначати будь-які ризики чи впливи, пов'язані з правами людини, реагувати на них та звітувати про них.

«Н&М» бачить ризики в усіх операціях та видах економічної діяльності.



Модерована дискусія

Фасилітатор пояснює учасникам та учасницям, що вони чули або почують багато про зацікавлені сторони та їх важливість для проведення НОПЛ під час цього тренінгу. Попросіть учасників та учасниць допомогти роз'яснити термін, щоб зробити розмову зважішою.

«Що таке зацікавлена сторона?» Можлива відповідь аудиторії: Член групи, без підтримки якого організація припинила б своє існування.

«Які ви можете навести приклади зацікавлених сторін?» Поясніть учасникам та учасницям, що повний список зацікавлених сторін важко скласти, оскільки їх багато, але загалом вони можуть включати:

- + Робітників або працівників
- + Працівників партнерів ланцюга постачання
- + Споживачів
- + Акціонерів та інвесторів
- + Надавачів послуг
- + Громади поблизу заводу або плантації нижче за течією
- + Представників громадянського суспільства
- + Спеціалістів в галузі транспорту
- + Інші вразливі групи, зокрема жінок та дівчат, людей з інвалідністю та корінне населення

«Що таке носій прав і чим він відрізняється від зацікавленої сторони?» Можлива відповідь: носії прав означають особи, чий права можуть бути порушені у ході ведення бізнесу. Зацікавлені сторони означають ширшу групу, яка може включати державних службовців або членів вищого керівництва підприємства. Носії прав, як правило, але не обов'язково, належать до вразливих груп.

Що таке консультації з багатьма зацікавленими сторонами та чому вони важливі?

Консультації з багатьма зацікавленими сторонами часто є структурованими процесами, які використовують для забезпечення участі щодо вирішення конкретного питання та які базуються на низці принципів, що часто є продовженням підходу, заснованого на правах людини.

Консультації з багатьма зацікавленими сторонами спрямовані на забезпечення участі, підзвітності та прозорості, а також на розвиток партнерства та мереж між різними зацікавленими сторонами.

Консультації можуть сприяти довірі між різними учасниками, висуненню думок, інформуванню бізнес-спільноти про проблеми, а також сприяти їх вирішенню та розробці безпрограшних рішень.

Змістовні консультації із зацікавленими сторонами відповідатимуть розміру підприємства, характеру та виду діяльності (Принцип 18b).

Надаючи допомогу своїм компаніям-членам, Альянс відповідальних підприємств («Responsible Business Alliance») використовує такий підхід до залучення зацікавлених сторін:

Що стосується основних процесів належної перевірки ланцюга постачання, зусилля RBA щодо залучення зацікавлених сторін допомагають членам:

- Каталогізувати стандарти, питання та нормативно-правові акти щодо відповідального ведення бізнесу (основний процес 1)
- Заповнити прогалини в інформації щодо визначення ризиків для ланцюгів постачання (основний процес 2)
- Розробити довгострокові, надійні рішення, враховуючи відлуги зацікавлених сторін у заходах щодо пом'якшення ризиків (основний процес 3)
- Взаємодіяти із зацікавленими сторонами щодо очікувань щодо ефективної належної обачності та способів покращення процесу належної обачності (основний процес 4)
- Розробити найкращу у своєму класі звітність щодо конкретних ризиків, наприклад, співпраця Ініціативи з відповідального постачання корисних копалин (RMI) з Глобальною ініціативою зі звітності (GIZ) щодо інструменту звітності (основний процес 5)
- У співпраці із зацікавленими сторонами зрозуміти та вивчити відповідні коригувальні заходи (основний процес 6)

Див. Альянс відповідальних підприємств. Див. Практичні настанови зі здійснення належної обачності з відповідального ведення бізнесу у ланцюгах постачання (червень 2018 р.). Режим доступу: responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf

Які труднощі виникають під час проведення консультацій із багатьма зацікавленими сторонами?

Компанії не завжди легко проводити прямі консультації з потенційно постраждалими носіями прав. Взаємодія з деякими групами може вимагати втручання компетентних місцевих партнерів, які можуть бути недоступними на даний момент. Проведення дійсно репрезентативних консультацій вимагає великих часових і фінансових витрат. Часом важко зрозуміти, з якими НУО та іншими зацікавленими сторонами слід консультуватися в місцевому контексті та хто є законним представником потенційно постраждалої групи. У деяких випадках неможливо провести окремі консультації з жінками.

Щоб вирішити проблеми із залученням зацікавлених сторін, підприємства часто звертаються до зовнішніх експертів, щоб знайти законних представників і зацікавлених сторін,

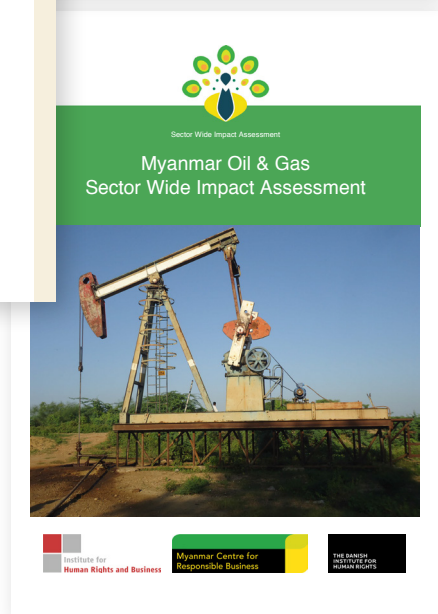
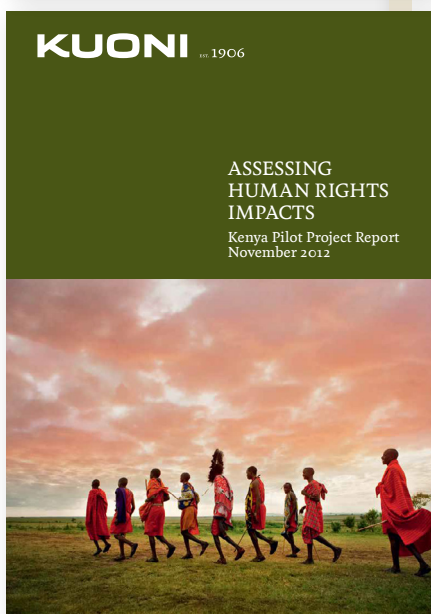
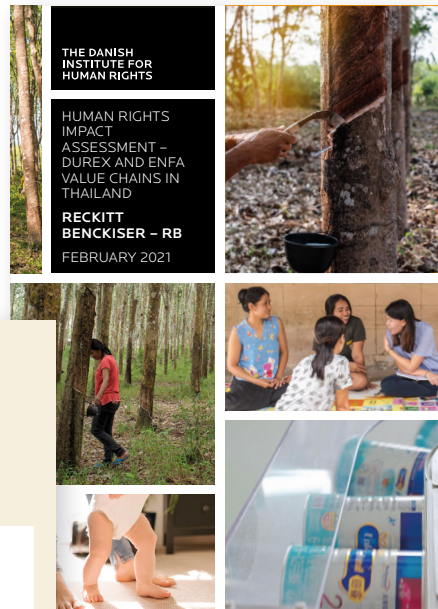
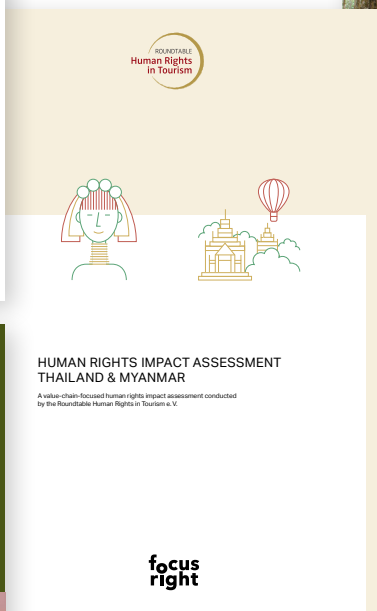
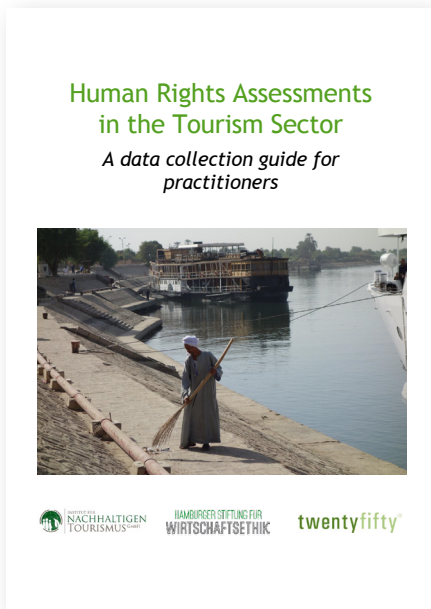
з якими зазвичай важко зв'язатися. Підприємства повинні звернутися за допомогою до потенційних партнерів. Наприклад, організації ООН і загальноновизнані міжнародні та національні неурядові організації мають значний досвід і рекомендації щодо визначення чутливості на рівні групи.

Оцінювання впливу на права людини (ОВПЛ) слугує важливим засобом розуміння цінності та проблем проведення консультацій із багатьма зацікавленими сторонами. Вони проводяться консультативними групами з питань дотримання прав людини компаній, підприємств, бізнес-асоціацій, організаціями громадянського суспільства та деякими національними інституціями з прав людини. Див. детальні настанови щодо проведення ОВПЛ Данським інститутом прав людини (DIHR) за адресою: www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox. Приклади ОВПЛ наведені нижче.








Модерована дискусія

Фасилітатори повинні запитати учасників, чи хтось проводив раніше консультації з багатьма зацікавленими сторонами щодо дотримання прав людини, питань землекористування, переселення або оцінювання впливу на довкілля. В чому полягали труднощі? Що було зроблено для їх подолання?



ОВПЛ проведено «twentyfifty», «focusright» та DIHR.

Заняття 2: Вступ до належної обачності щодо прав людини— Частина В

	50 хвилин
	Учасники зрозуміють основи чотирьох складових частин або кроків проведення НОПЛ.
	Це заняття починається у формі лекції, наприкінці якої ставляться запитання, щоб викликати дискусію.
	Це завдання є першим, на якому ми детально розглянемо НОПЛ. Проте додаткові відомості про кожен крок будуть запропоновані у Модулі 2 нижче.
	<ol style="list-style-type: none">1. Повідомте учасників, що заняття триватиме 50 хвилин.2. Поясніть, що це заняття містить стислий огляд кожного кроку процесу НОПЛ. Ці кроки будуть розкриті більш докладно в наступних, спеціальних заняттях, починаючи з Модуля 2.3. Повідомте учасникам та учасницям, що спочатку ви зробите стислий огляд останнього заняття. Потім обговоріть різницю між дью-ділідженс, аудитом та іншими процесами комплаєнсу.4. Представте наведені нижче матеріали.

Стислий короткий огляд та вступ до НОПЛ

Ми дізналися, що бізнес несе відповідальність за зловживання, які він спричиняє або яким сприяє своєю діяльністю або які безпосередньо пов'язані з його операціями, продуктами або послугами завдяки його бізнес-відносинам.

Підприємство може впоратися з ризиками та їх несприятливим впливом на права людини завдяки ухваленню політики та процесів, які допомагають запобігати та усувати порушення прав людини під час здійснення власної діяльності та діяльності інших учасників ланцюга створення вартості. Підприємство також може впоратися з наслідками за допомогою процесів ремедіації.

Ми дізналися, що НОПЛ передбачає системний підхід, який складається з чотирьох етапів. Процес включає виявлення та оцінювання фактичного та потенційного впливу на всі ділові операції, інтеграцію та виконання дій на основі отриманих висновків, відстеження ефективності реагування на зусилля та комунікування щодо реагування на вплив.

Врешті-решт ми також дізналися, що НОПЛ має проводитися на постійній основі із інформуванням про залучення зацікавлених сторін.

Чим НОПЛ відрізняється від інших методів управління ризиками та проведення аудиторських перевірок на підприємствах?

Проведення аудиту та дью-ділідженс, а також застосування методів управління ризиками — усі вони спрямовані на відповідність вимогам і на краще розуміння діяльності компанії. Однак є важливі відмінності:

- + Поширеніші форми дью-ділідженс, як правило, передбачають розслідування або реагування, очікуваного від розумного підприємства або особи перед укладенням угоди або контракту з іншою стороною. Це форма управління ризиками. Дью-ділідженс в даному випадку в першу чергу спрямований на захист найкращих інтересів підприємства.
- + З іншого боку, належна обачність щодо прав людини означає увагу, спрямовану на запобігання та пом'якшення ризиків прав людини та впливу діяльності компанії та ланцюга постачання. Належна обачність щодо прав людини зосереджується на захисті когось іншого, особи або спільноти, які не обов'язково беруть участь у діяльності підприємства. **НОПЛ означає ці ризики та наслідки для людей, а не ризик для бізнесу.**

Аудит передбачає перевірку відповідності звітності компанії правдивості і чесності уявлень про фінансову діяльність компанії. Практика НОПЛ може включати аудит, щоб перевірити, що результати НОПЛ інтегровані та прокомуніковані. Однак НОПЛ вимагає низки активніших кроків.

Управління ризиками — це процес оцінювання, управління та пом'якшення загроз діяльності підприємства. Управління нефінансовими ризиками часто зосереджено на виявленні та зниженні потенціалу нещасних випадків, збитків і катастроф. НОПЛ — це тип управління ризиками, але воно передбачає управління загрозами та впливом на права людини.

Належна обачність щодо прав людини може включати як управління ризиками, так і аудиторські практики, наприклад, якщо:

- + Ви переконалися, що постачальник має політику в галузі дотримання прав людини
- + Ви забезпечили недискримінаційний прийом на роботу, як зазначено в аудиторському звіті
- + Запитали працівників та працівниць, чи своєчасно підприємство виплачує справедливую заробітну плату
- + Забезпечили, щоб у зв'язку з локальною кризою у сфері охорони здоров'я дочірня компанія мала застосовні вказівки щодо утилізації відходів
- + Використовуєте ділові відносини для внесення змін в операційну політику та практику бізнес-партнера для пом'якшення юридичної відповідальності та репутаційних ризиків

«Належна обачність [щодо прав людини] передбачає більше, ніж просто оцінювання ризиків для компанії; її мета полягає в тому, щоб зрозуміти й усунути ризики та порушення, які діяльність компанії створює для носіїв прав, у тому числі в її ланцюжку постачання та через інші ділові відносини».

Як використовувати Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини в дослідженнях компаній та адвокації: Посібник для організацій громадянського суспільства

• Які чотири етапи проведення НОПЛ?

Керівні принципи поділяють належну обачність щодо прав людини на чотири етапи:

1. Визначення та оцінювання — задля оцінювання типів та серйозності ризиків (Принцип 18)
2. Інтеграція та дії на основі результатів оцінювання — задля запобігання та пом'якшення несприятливих наслідків (Принцип 19)
3. Відстеження ефективності — задля перевірки оцінювання ризиків (Принцип 20)
4. Комунікація щодо дій — задля врахування, як бізнес усуває відповідний вплив (Принцип 21)

Кожен із цих кроків вимагає від нас урахування обставин, у яких працює підприємство. Вони можуть включати особливі міркування щодо:

- + Географічного регіону
- + Галузі або сектора діяльності
- + Унікальної бізнес-структури, яку використовує компанія
- + Природи зв'язків між материнською та дочірніми компаніями, субагентами та партнерами в ланцюзі постачання

• Що вимагають ідентифікація та оцінювання?

Першим кроком у проведенні НОПЛ є ідентифікація та оцінювання, що дає змогу підприємству зрозуміти ступінь її впливу та визначити пріоритетність ризиків, на які необхідно впливати.

Ми шукаємо відповідь на запитання: «Які конкретні впливи на конкретних людей мають місце у певній сфері діяльності?»

- + Відповідь на це запитання вимагає, щоб підприємства склали план своєї діяльності та ділових відносин
- + Вона також вимагає від підприємств проведення змістовних консультацій з потенційно постраждалими групами

Етап визначення та оцінювання несприятливого впливу також можна провести за допомогою ОВПЛ та інших підходів до оцінювання, як то аудит, або шляхом інтеграції

прав людини в оцінювання соціального або екологічно-соціального впливу.

• Що передбачає інтеграція отриманих даних і виконання дій на їх основі?

Інтеграція та дії на основі результатів оцінювання означає отримання інформації на основі ризиків, виявлених і оцінених зловживань, а також забезпечення планування або вжиття дій у внутрішніх функціях і процесах (Принцип 19). Зокрема:

- + Відповідальність за дії повинна бути покладена на підрозділ відповідного рівня та відповідного спрямування в межах підприємства
- + Щоб забезпечити ефективне реагування на ризики та вплив, необхідно чітко визначити внутрішні процеси ухвалення рішень, розподілу бюджету та нагляду

Дії відрізнятимуться залежно від того, чи підприємство заподіяло несприятливого впливу; чи сприяло такому впливу; чи було залучено до такого впливу через те, що вплив був пов'язаний з діяльністю, продукцією або послугами підприємства; або ж є результатом ділових відносин. В останній категорії дії також відрізнятимуться залежно від важелів впливу, які підприємство має на своїх ділових партнерів.

• Що означає відстеження ефективності?

Третій крок НОПЛ включає оцінювання ефективності реалізації зусиль з інтеграції результатів.

- + Він вимагає, щоб відстеження ґрунтувалося на якісних і кількісних показниках
- + Він ґрунтується на відгуках зовнішніх і внутрішніх зацікавлених сторін, зокрема зацікавлених сторін, що постраждали

• Що означає комунікація щодо дій?

Комунікація щодо дій є четвертим і останнім кроком процесу НОПЛ. Комунікація вимагає звітування про ризики та наслідки, які створює підприємство, а також про кроки, які воно вживає для запобігання, пом'якшення та усунення негативного впливу на права людини.

- + Комунікація може посилити взаємодію із зацікавленими сторонами та підвищити прозорість діяльності підприємства
- + Її має бути достатньо, щоб оцінити адекватність будь-якого реагування на відповідний вплив на права людини
- + Комунікація не повинна створювати ризики для зацікавлених сторін, що постраждали



Контрольна вправа

Якщо ви маєте обліковий запис «Mentimeter», ви можете скопіювати слайди з двома наведеними нижче запитаннями, перейшовши до онлайн-презентації Частина II — Модуль 1 Завдання 1. Сторінка також доступна через сканування цього QR-коду:



**Що з наведеного найімовірніше буде частиною НОПЛ?
Виберіть найбільш правильну відповідь:**

- A. Звернення до постачальника з проханням надати сертифікати охорони здоров'я та безпеки
- B. Підготовка оцінки фінансових зобов'язань компанії
- C. Огляд ситуації в країні в світлі останніх політичних подій напередодні виборів, які супроводжуються серйозною боротьбою
- D. Підготовка протоколів комунікації для будь-яких зривів зборів акціонерів
- E. Жодна з цих дій навіть віддалено не пов'язана з НОПЛ






Правильною відповіддю є **C**. Напередодні виборів здатність робітників, особливо представлених профспілками, збиратися може бути обмеженою. Політичний контекст може визначати ступінь свободи зборів працівників, висловлювати свою думку та вести переговори заради колективних цілей.

У якому випадку чотири конкретні кроки НОПЛ наведені у правильному порядку, як визначено Керівними принципами ООН?






- A. Визначайте, інтегруйте, проводьте аудит, комунікуйте
- B. Визначайте, інтегруйте, комунікуйте, відстежуйте
- C. Визначайте, інтегруйте, відстежуйте, комунікуйте
- D. Інтегруйте, визначайте, відстежуйте, комунікуйте
- E. Жодне з переліченого вище навіть віддалено не пов'язане з НОПЛ

Правильна відповідь **C**. Вибір відповіді «А» є неправильним, оскільки «аудит» не є етапом процесу НОПЛ. Вибір відповіді «В» є неправильним, оскільки «комунікувати» є останнім кроком. Вибір відповіді «D» є неправильним, оскільки першим кроком є визначення, а не інтеграція.

Модуль 2: Чотири кроки до належної обачності щодо прав людини

	Понад шість з половиною годин (шість занять по 50 хвилин). Сьоме заняття проводиться для підбиття підсумків і отримання зворотного зв'язку.
	Після цього навчального модуля учасники добре ознайомляться з чотирма кроками в НОПЛ: 1) визначенням та оцінюванням 2) інтеграцією та дією на основі результатів оцінювання; 3) відстеженням ефективності та; 4) комунікацією.
	У рамках цього модуля проводяться сім занять, які переважно ґрунтуються на лекціях і охоплюють усі чотири етапи НОПЛ. Перший з чотирьох кроків – визначення та оцінювання – буде розкрито в трьох окремих заняттях. Одне з цих трьох занять буде присвячене використанню <i>Інструменту навчання самооцінювання у сфері прав людини</i> .
	Фасилітатор повинен повідомити аудиторію, що на наступних заняттях буде розкрито кожен з чотирьох кроків НОПЛ. Перш ніж продовжити, запитайте аудиторію, чи є питання. Якщо питання ведуть до детальної відповіді, що стосується НОПЛ, поясніть, що відповіді на ці запитання будуть надані на наступних заняттях.
	<ol style="list-style-type: none">1. Повідомте учасникам, що модуль включає 6 основних розділів по 50 хвилин кожен, які охоплюють 4 кроки НОПЛ: 1) визначенням та оцінюванням 2) інтеграцією та дією на основі результатів оцінювання; 3) відстеженням ефективності та; 4) комунікацією.2. Поясніть, що перший крок, «визначення та оцінювання», буде розділено на три окремі заняття.3. Повідомте учасникам, що після визначення та оцінювання четверте заняття включатиме «інтеграцію та дію на основі результатів оцінювання». П'яте заняття охоплюватиме «відстеження ефективності», а шосте – «комунікаційний вплив».

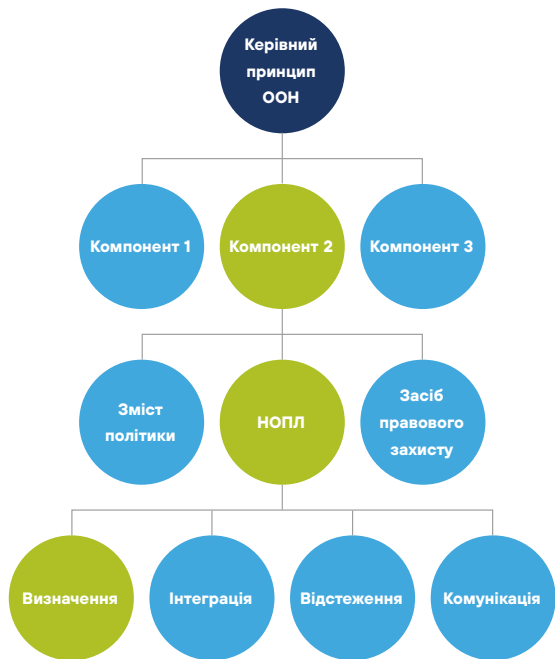
Заняття 1: Визначення та оцінювання (Частина 1)

	50 хвилин
	Учасники та учасниці ознайомляться з деякими найкращими практиками виявлення ризиків для прав людини, першого з чотирьох компонентів методології НОПЛ, описаної в Керівних принципах ООН.
	Це заняття починається у формі лекції і закінчується груповою вправою.
	Це заняття є одним з найважливіших занять в рамках навчання НОПЛ, оскільки воно знайомить учасників з першим кроком НОПЛ, і кожен крок чотирьохетапного процесу ґрунтується на результатах попереднього кроку.
	<ol style="list-style-type: none">1. Повідомте учасникам, що цей розділ займе 50 хвилин.2. Поясніть, що це перше з трьох занять з визначення та оцінювання ризиків для прав людини.3. Поясніть також, що друге заняття охоплюватиме пріоритетність ризиків, тоді як третє заняття представить Навчальний інструмент ПРООН із самооцінювання у сфері прав людини.4. Представте наведені нижче матеріали.

Як компанія починає процес проведення НОПЛ?

Щоб ефективно запобігти наслідкам та усунути їх, підприємству спочатку необхідно знати типи та масштаби фактичних і потенційних наслідків. **Принцип 18** полягає в тому, що «підприємства повинні визначати й оцінювати будь-який фактичний або потенційний несприятливий вплив на права людини, до якого вони можуть бути причетні через власну діяльність або в результаті своїх ділових відносин».

Щоб зрозуміти ризики, Керівні принципи ООН передбачають, що підприємства повинні (а) залучати внутрішню та/або незалежну зовнішню експертизу з прав людини та (б) проводити змістовні консультації з потенційно постраждалими групами та іншими відповідними зацікавленими сторонами.



Визначення згідно з НОПЛ зазвичай включає чотири етапи:

1. Картування діяльності операцій і операцій постачальників та інших ділових відносин
2. Розуміння операційного контексту
3. Визначення потенційного і фактичного впливу
4. Визначення потенційно постраждалих зацікавлених сторін/носіїв прав

Розпочавши процес НОПЛ із «загального ланцюга створення вартості», підприємство може визначити ширші категорії ризику, а потім легше розібратися в конкретних сферах ризику.

Які існують способи розуміння контексту?

Виявлення ризиків і наслідків для прав людини вимагає від нас спершу провести широкий огляд проблем прав людини перед більш глибоким дослідженням. Підприємства повинні:

- + Визначити країни чи регіони країни з найбільшими ризиками у сфері прав людини
- + Визначити проблеми з правами людини, щодо яких наявні ризики в галузі чи секторі

Практичний приклад

Перш ніж запровадити програму НОПЛ, транснаціональна гірничодобувна компанія вирішила спочатку розглянути регіони з підвищеним ризиком. Щоб допомогти їй визначити пріоритети, компанія провела аналіз ризиків за допомогою 12 загальнодоступних індексів ризику країни, включаючи Індекс сприйняття корупції та Індекс недієдатних держав. Результати підтвердили власне уявлення компанії про те, де розташовані її майданчики високого ризику.

Джерело: Мережа Глобального договору ООН у Німеччині, Німецький інститут з питань прав людини та «twentyfifty», Оцінювання ризиків для права людини та впливу на них: Перспективи з точки зору корпоративної практики (2016), доступні за адресою: www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf.

Інтернет-ресурси, як-от веб-сайт з перевірки ризиків КСВ (режим доступу: www.mvorisicochecker.nl/en/worldmap), Індекс сприйняття корупції (режим доступу: transparency.org/en/cpi) або Рейтинг недієдатних держав (Fragile State Index) (режим доступу: fragilestatesindex.org), можуть допомогти висвітлити ризики, які існують у різних країнах, за кількістю звітів, поданих у цих країнах.

Перевірка ризиків КСВ – карта світу із зображенням ризиків у Камбоджі праворуч від карти.

Які є способи щоб почати визначення зацікавлених сторін, на яких бізнес-операції можуть негативно вплинути?

Погляньте на відео про те, як організації громадянського суспільства співпрацюють з бізнесом, щоб зрозуміти зацікавлені сторони. «Сталий розвиток означає, що громади та люди можуть бути разом для бізнесу».

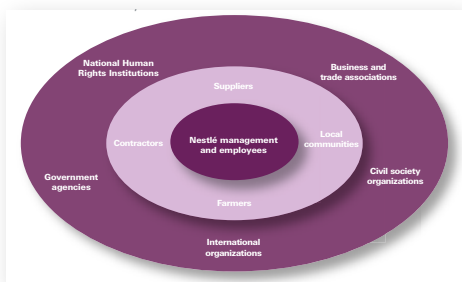


youtu.be/watch?v=JqNui25n3Sc

Представники організацій громадянського суспільства, як то Кхун Сор у відео вище, можуть бути цінними як зацікавлені сторони для надання думок, а також як посередники у спілкуванні з важкодоступними групами. Її організація, Громадський Ресурсний Центр, надає послуги медіації та передає думки громади для оцінювання впливу на довкілля.

Щоб охопити зацікавлені сторони, спочатку розробіть план і визначте пріоритетні групи зацікавлених сторін.

- + Проведіть картування внутрішніх і зовнішніх зацікавлених сторін
 - Внутрішні зацікавлені сторони включають: працівників, акціонерів, вище керівництво, інвесторів і в деяких випадках підрядників та/або тимчасових працівників
 - Зовнішні зацікавлені сторони можуть включати: НУО, громадські групи, релігійні групи, профспілки, НІПЛ, агентства ООН, академічні кола, окремих експертів у певних галузях, галузеві асоціації та компанії партнери
- + Звертайте увагу на групи, які можуть мати підвищений ризик уразливості; зверніть увагу на носіїв прав



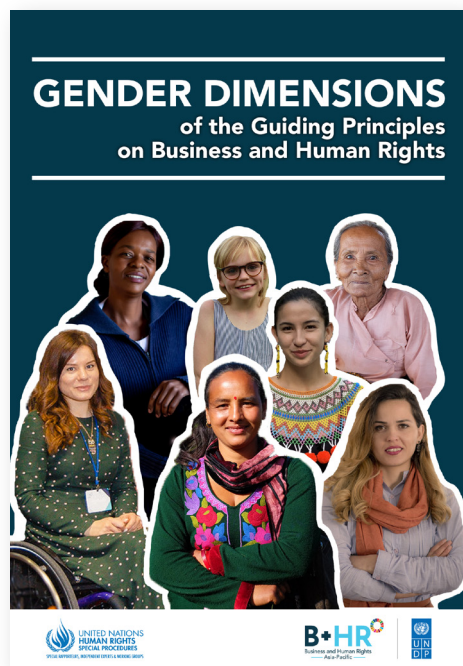
Надана «Nestlé» карта зацікавлених сторін «Говорячи про марш за права людини, досвід «Nestlé в оцінюванні впливу на права людини у своїй господарській діяльності». Доступ надано за адресою: [nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf](https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf)

- + Проконсультуйтеся із зовнішніми експертами, щоб сприяти обговоренню
- + Перегляньте будь-які скарги, подані через механізми розгляду скарг компанії

На основі цієї інформації можна скласти перелік конкретних наслідків для прав людини, яких можуть зазнати групи зацікавлених сторін. Пам'ятайте про різні ризики, з якими можуть зіткнутися жінки, діти, корінні народи, члени ЛГБТІ-спільнот, люди з інвалідністю, правозахисники тощо. Наприклад:

- + Жінки-кандидатки повинні пройти тест на вагітність як умову прийому на роботу
- + Працівниці можуть бути більш уразливими до сексуального насильства або домагань на робочому місці та рідше повідомлятимуть про це через страх втратити роботу
- + Жінкам платять менше, ніж їхнім колегам-чоловікам, або вони змушені приймати необґрунтовані відрахування зі своєї зарплати
- + Працівниці мають доступ лише до низькокваліфікованої та низькооплачуваної роботи або до роботи з невеликими шансами просування по службі.
- + Вагітні працівниці та/або працівниці, які годують грудьми, піддаються невиправданім ризикам для репродуктивного здоров'я на роботі

Рекомендації щодо ризиків і дій із їх пом'якшення можна знайти в публікації «Гендерні аспекти Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини».



«Підприємства повинні завжди розглядати сексуальні домагання та гендерно зумовлене насильство як ризик серйозного впливу на права людини. Вони повинні мати нульову толерантність до такого впливу протягом своєї діяльності». — Джерело: Див. ПРООН, Гендерні аспекти Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини (2019), с. 29. Режим доступу: www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guiding-principles-on-business-n-human-rights.html

3 чого складається картування операцій?

Визначення діяльності та ділових стосунків також виявляє ризики в сфері прав людини. картування також може слугувати основою для спілкування з постачальниками та іншими зацікавленими сторонами.

Існує багато способів проведення картування, тому подробиці тут не наводяться. Однак кожна ефективна вправа з картуванням передбачає перевірку:

- + Усіх відповідних видів діяльності компанії та ділових партнерів у ланцюзі постачання
- + Вихідних та наступних частин ланцюга створення вартості, включаючи транспортування та договірні послуги, як то кейтеринг і прибирання
- + Усіх функціональних підрозділів, включаючи підрозділи досліджень і розробок, груп функціональних матеріалів, відділів маркетингу та продажів



Відображення ключових бізнес-функцій, які можуть бути залучені до усунення прогалин

Джерело: twentyfifty, 5 Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business (2015), с. 21. Режим доступу: www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business/

Картування дій і взаємозв'язків не обов'язково вимагає, щоб кожен рівень і функція були досліджені або вивчені. Однак дані наведених нижче підрозділів або груп часто виявляють прогалини:

- + КСВ/команди сталого розвитку
- + Підрозділи з управління ризиками
- + Юридичні підрозділи/комплаєнс
- + Закупівлі
- + Управління персоналом
- + GR / зв'язки з громадськістю
- + Функції безпеки
- + Продажі
- + Маркетинг
- + Відповідальний вибір постачальників, зокрема щодо закупівель та управління ланцюгом постачання
- + Безпека даних/ІТ



Модерована дискусія

Як різні департаменти можуть допомогти нам визначити ризики в сфері прав людини? Наприклад, як підрозділи з управління персоналом можуть ідентифікувати делікатні питання для включення їх у нашу вправу з картування?

Як команди, що працюють із закупівлями, або КСВ можуть допомогти усвідомити ризики?



Роль деяких підрозділів може бути менш очевидною. Порадьте учасникам зв'язатися для подальшого обговорення з підрозділами зі зв'язків з державними органами та громадськістю, а також підрозділами з управління ризиками.

Підрозділи зі зв'язків з державними органами та громадськістю дають зрозуміти, як ризики для прав людини посилювалися або могли посилюватися державними чи регуляторними діями.

Підрозділи з управління ризиками можуть надати експертні думки для процесів оцінювання впливу на права людини та інтегрувати права людини у наявний процес управління ризиками.

Згідно з консультативною організацією з питань БПЛ, «Shift», «внутрішні звіти компанії також можуть надати корисну інформацію, наприклад звіти про використання політики щодо інформаторів і механізмів розгляду скарг, самооцінювання постачальників або бізнес-підрозділів, звіти керівництва за відповідними функціями (наприклад, кадри, комплаєнс, КСВ/сталість), а також звіти рад працівників та інших представницьких органів працівників».

Джерело: Shift, *Doing Business with Respect for Human Rights: Настанови для компаній* (2016), с. 49.

Які є наявні способи розуміння ризиків, що мають місце в моїх постачальниках?

Запитувати інформацію про ризики в сфері прав людини від постачальників 1-го рівня може бути непросто. Деякі постачальники користуються великим попитом і можуть відмовитися від прохання вивчити ризики і наслідки їх діяльності на права людини та поділитися такою інформацією. Постачальники 2-го рівня і нижче можуть бути невідомими або ілюзорними.

Способи усвідомлення ризиків у сфері прав людини постачальників можуть включати:

- + Вивчення опублікованих Оцінок впливу на права людини, Оцінок впливу на довкілля та галузевих досліджень:
- + Пошук ресурсів, доступних на веб-сайті Ресурсного центру бізнесу та прав людини, щоб зібрати інформацію про відповідну компанію та постачальників та практичні приклади їхньої діяльності
- + Перегляд ресурсів порівняльного аналізу, які ранжують компанії за рівнем дотримання прав людини, як то Стандарт корпоративної відповідальності у сфері дотримання прав людини
- + Розмова з іншими зацікавленими сторонами, включаючи спільноти, на які може вплинути бізнес постачальників, та/або організації громадянського суспільства, наприклад правозахисні організації
- + Зосередьте своє дослідження насамперед на постачальниках із «високим ризиком».
- + Огляд результатів аудиту постачальника

Який вплив на права людини слід включити?

Керівні принципи ООН передбачають, що хоча аналіз ризиків у країні та погляди зацікавлених сторін є ключовими, під час виявлення та оцінювання ризиків і наслідків у сфері прав людини слід враховувати усі міжнародно визнані права людини.

Як мінімум, це означає врахування прав, закріплених у:

- + Загальній декларації прав людини (режим доступу: www.un.org/en/universal-declaration-human-rights)
- + Двох Міжнародних пактах про громадянські та політичні права (режим доступу: www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx), а також та про економічні, соціальні та культурні права (режим доступу: www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx)
- + Декларації МОП про основоположні принципи та права у сфері праці (режим доступу: www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm) і у восьми основних конвенціях МОП

Якщо конкретні групи визначаються як уразливі, слід також розглянути інші міжнародні стандарти, наприклад, Конвенцію ООН про права дитини (див. за адресою [ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx](http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx)), в якій права дітей пов'язані з веденням бізнесу. Інші приклади можуть включати Конвенцію МОП 169, Конвенцію про захист і інтеграцію корінного та іншого населення, що веде племінний спосіб життя (режим доступу: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314).

Такий широкий погляд може призвести до величезної кількості потенційних ризиків і наслідків. Для початку будуть потрібні консультації із зацікавленими сторонами та методичний підхід до визначення пріоритетів. Це питання буде розглянуто пізніше на Занятті 2. Перегляньте наведену нижче ілюстрацію деяких ризиків, визначених великими транснаціональними компаніями.

Таблиця: Приклади основних проблем, визначених компаніями за допомогою Системи звітування згідно з Керівними принципами ООН

Компанія	Галузь	Визначені основні проблеми з правами людини	Джерело
ABN AMRO	Фінанси	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Приватність ▸ Дискримінація ▸ Трудові права ▸ Права людини, пов'язані із землею 	Річний (зведений) звіт за 2015 рік ³²
Ericsson	ІКТ	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Право на приватність ▸ Свобода висловлювань ▸ Трудові права 	Звіт про сталий розвиток та корпоративну відповідальність за 2015 рік ³³
H&M	Одяг	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Справедлива заробітна плата ▸ Здоров'я та безпека ▸ Примусова праця ▸ Дискримінація та домагання ▸ Дитяча праця ▸ Свобода об'єднання та ведення колективних переговорів ▸ Соціальне забезпечення ▸ Права на землю ▸ Тривалість робочого дня ▸ Доступ до води 	Звіт про сталий розвиток 2015 ³⁴
Усього	Енергія	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Примусова праця ▸ Дитяча праця ▸ Дискримінація ▸ Справедливі та сприятливі умови праці та безпека ▸ Доступ до землі ▸ Права на охорону здоров'я та на достатній рівень життя ▸ Ризик зловживання силою 	Довідковий матеріал щодо права людини, липень 2016 року ³⁵
Unilever	Харчові продукти та напої	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Дискримінація ▸ Справедливі зарплати ▸ Примусова праця ▸ Свобода об'єднання ▸ Домагання ▸ Здоров'я та безпека ▸ Права на землю ▸ Тривалість робочого дня 	«Покращення засобів до існування, просування прав людини». Звіт правозахисної організації, 2015 рік ³⁶

Спільні ризики для прав людини, визначені великими транснаціональними компаніями.

Джерело: Shift, Doing Business with Respect for Human Rights: Див. Настанови для компаній (2016), с. 58 за адресою: aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf



Модерована дискусія: Визначення відповідних ризиків для вашого бізнесу чи галузі

Щоб розпочати цю модеровану дискусію, поясніть, що наведений нижче невичерпний перелік ризиків можна використовувати для визначення потенційних ризиків вашої галузі. На слайді надайте таку інформацію:

Неповний перелік ризиків для прав людини за категоріями:

- + Праця — справедлива оплата праці, примусова праця, дитяча праця, охорона та безпека праці, а також стигматизація та дискримінація
- + Довкілля та землекористування — вплив токсичних і забруднювальних речовин, права на землю та регулювання землекористування
- + Право голосу — свобода асоціацій, ведення колективних переговорів і членство в профспілках
- + Гендер — сексуальні домагання, дискримінація та насильство над жінками
- + Маркетинг та реклама — гендерні стереотипи, стереотипи меншин, нечутливість до груп, які постраждали від маргіналізації
- + Розробка та використання продукту — технології нагляду, продукти подвійного призначення та безпека
- + Урядові відносини і безпека — корупція, залякування та зловживання з боку приватних сил безпеки
- + Корінні народи — вільна попередня та інформована згода, а також збереження культури і способу життя
- + Цифрові права та безпека — право на приватність, мова ворожнечі, залякування та домагання, захист дітей

На основі наведених вище широких категорій ризиків фасилітатор потім просить учасників визначити усі ризики зі згаданих вище, які стосуються їхнього бізнесу чи галузі. Для збору результатів використовуйте «Mentimeter», «Kahoots» або інше програмне забезпечення для опитування.

Якщо ви маєте обліковий запис «Mentimeter», ви можете скопіювати наведений нижче слайд, перейшовши до онлайн-презентації Частина II – Модуль 2, Завдання 1. Сторінка також доступна через сканування цього QR-коду:



Якщо програмного забезпечення для опитування немає в наявності, попросіть голосувати руками щодо кожного ризику. Якщо навіть ця вправа є громіздкою або невідповідною обставинам, просто попросіть волонтерів в аудиторії подумати про ризики, які можуть мати стосунок до їхньої компанії чи галузі.

Ця вправа має на меті допомогти фасилітатору відкоригувати бесіди щодо ризиків, щоб задовольнити запит аудиторії. Наприклад, аудиторія робітників з гірничодобувної промисловості може виявити більше ризиків у категорії уряду та безпеки, ніж така сама аудиторія представників туристичного сектора.

Після завершення опитування виділіть три основні категорії ризиків, які були визначені як найпоширеніші ризики, що цікавлять аудиторію. Поясніть, що на наступному занятті з ідентифікації та оцінювання ризиків ви розкриєте способи визначення пріоритетності різних ризиків.

Перш ніж продовжити, поясніть, що зараз ви проведете групову вправу з визначення ризиків.



Групова робота: Вправа з визначення гіпотетичного ризику

Корпорація «XYZ», яка працює в 13 країнах світу, вирішила вклучити питання дотримання прав людини у свої системи управління ризиками та комплаєнсу. Незважаючи на те, що невідомо, з чого почати, особливо будучи високодецентралізованою організацією, вона отримала багато негативних відгуків у пресі через алюмінієвий прокатний завод у країні А. Завод розташований в сільській місцевості, в якій наявні постійні проблеми з управлінням. Газети провінційної столиці повідомляють, що люди в місті за 10 кілометрів страждають від незрозумілих респіраторних захворювань. Працівники металургійного заводу стверджують, що мають схожі, але водночас серйозніші проблеми зі здоров'ям. Працівники, більшість з яких є мігрантами, також стверджують, що не можуть вийти з тісних гуртожитків у вихідні, щоб піти до клініки, через відсутність відповідних документів і побоювання бути заарештованими місцевою поліцією. Аудитор зазначає у неофіційних розмовах, що охоронці, які працюють на фабриці та в шахті, залякують робочих і, здається, готові застосувати негласні правила, що забороняють залишати об'єкт.

У невеликих групах з шести або більше осіб дайте відповіді на такі два запитання:

Питання 1: Як компанії розпочати процес проведення належної обачності щодо прав людини?

- + Доручіть учасникам і учасницям надати детальні ідеї та бути готовими повернутися до кімнати
- + Щоб розпочати процес, запропонуйте учасникам і учасницям почати з побудови «загального ланцюга створення вартості» для компанії А: вхідна логістика, операції, розподіл, маркетинг і продажі та обслуговування
- + Попросіть учасників і учасниць перерахувати, які ресурси вони б використали для розуміння ризиків у своєму ланцюгу створення вартості, а також з якими функціональними підрозділами та зовнішніми зацікавленими сторонами вони б комунікували

Питання 2: Які ризики можливо виявити в сфері прав людини?

- + Попросіть учасників і учасниць надати детальну інформацію про ризики, а не про реально заподіяну шкоду
- + Повідомте їм, що наявність одного ризику може означати існування інших, пов'язаних із ним ризиків, які можуть потребувати дослідження
- + Попросіть учасників і учасниць скласти список потенційно постраждалих груп у кожному сегменті загального ланцюга створення вартості

Знову зберіть групу через 15 хвилин. Попросіть волонтерів відповісти на перше запитання. Попросіть інших відповісти на перше запитання.

Відповіді на перше запитання, ймовірно, включатимуть:

- + Перехід до онлайн-ресурсів і визначення країнових ризиків
- + Ознайомлення з газетною статтею задля кращого розуміння скарг
- + Бесіди з місцевою громадою та працівниками щодо їх проблем зі здоров'ям
- + Звернення до представників профспілок, організацій громадянського суспільства або правозахисних груп

Менш очевидні відповіді, якими ви повинні поділитися, включають:

- + Запрошення стороннього експерта або організації для проведення оцінювання ризиків інтегрованої операції
- + Проведення (не для запису) розмови з репортером газети, щоб обговорити виявлені проблеми та розуміння, що (а не хто) викликає скарги та чи стикалися вони з деінде іншими подібними проблемами
- + Проведення бесід з організаціями громадянського суспільства, які представляють інтереси жінок, щоб дізнатися, чи це впливає на них самих, їхні родини або громади

Відповіді на друге запитання можуть включати:

- + Заперечення проблем зі здоров'ям працівників
- + Відмова в доступі до медичних послуг працівників
- + Затримання ідентифікаційної картки працівника роботодавцем
- + Вірогідність готовності охоронців до фізичної розправи над працівниками

Менш очевидні відповіді, якими ви повинні поділитися, включають:

- + Трудові мігранти в приміщеннях не є сезонними працівниками, тому їх можуть супроводжувати родини; утриманці можуть не мати доступу до надання освітніх послуг або послуг з охорони здоров'я
- + Респіраторні захворювання іноді пов'язані з частинками пилу, що їх викидають великі транспортні засоби; дороги та інші види транспорту можуть знаходитися надто близько до громад
- + Умови гуртожитків можуть бути непридатними для проживання; респіраторні захворювання можуть бути пов'язані з вірусами, що поширюються в гуртожитках
- + Змова між поліцією та охороною щодо заборони залишати мігрантам приміщення може обмежувати права трудових мігрантів на свободу пересування
- + У разі відмови в наданні послуг з охорони здоров'я, може також бути відмовлено в інших правах, що призведе до умов, які уможливають примусову працю
- + Якщо працівники звернулися до газет за рішенням, можливо, механізми подання скарг компанії не працюють або місцеві менеджери не реагують на скарги



Модерована дискусія

Як я можу представити власну вправу з картування внутрішнім і зовнішнім зацікавленим сторонам?

Вправа з картування може виглядати так, як наведена нижче таблиця, складена на основі роботи компанії, що продає ефірні олії. Олію купують у посередників по всьому світу, перш ніж її очищають у Європі та продають. Працюючи з консультативною групою БПЛ «twentyfifty», компанія, що займається виробництвом ефірних масел, склала наступну карту ризиків.








Фасилітатор може представити таблицю нижче, щоб проілюструвати результат процесу картографування, демонструючи, як каталогізуються потенційні наслідки. Перегляньте різні стовпці та рядки та запросіть учасників та учасниць висловити свою точку зору.

	Ланцюг постачання	Операції	Продажі й кінцеве використання
Сфера потенційного впливу на права людини	У деяких країнах-постачальниках можливі шкідливі умови праці та дитяча праця	Дискримінація працівників із сімейними обов'язками	Безпека продуктів
	Питання охорони і безпеки праці на нафтопереробних заводах	Безпека даних працівників	Неетичний маркетинг
	Вплив використання пестицидів на здоров'я працівників ферм та фермерських громад	Ризики забруднення та управління відходами	
	Вплив на засоби існування: чиста питна вода/доступ до землі		
	Транспортні умови праці на судах		
Потенційно зачеплені групи	Робітники, громади на фермах і нафтопереробних заводах	Працівники	Субпідрядники
	Посередники, що працюють за наймом	Персонал ділових партнерів	Надавачі послуг
	Надавачі логістичних послуг		Споживачі
Групи, які зазнають особливих ризиків	Трудові мігранти на кораблях і фермах		
	Діти		
	Працівниці в деяких країнах		
Відповідні бізнес-функції	Закупівлі	Команда з управління якістю	Команда з управління якістю
	Команда з управління якістю	Команда з питань охорони праці та техніки безпеки	Маркетинг і продажі
	Логістика	Управління персоналом	Підтримка клієнтів/споживачів
		Внутрішній аудит	Зовнішні агенти зі збуту
Відповідні ділові відносини	Посередники	Постачальники пакування	Зовнішні агенти зі збуту
	Надавачі логістичних послуг	Надавачі послуг (прибирання тощо)	
	Постачальники офісних матеріалів	Персонал охорони	
	Постачальники ІТ обладнання	ІТ-постачальники	
		Агентства з тимчасового працевлаштування	

Джерело: twentyfifty, 5 Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business (2017), с. 18–19. Режим доступу: www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business

Заняття 2: Визначення та оцінювання (Частина 2)

	50 хвилин
	Учасники та учасниці зрозуміють, як оцінювати та визначати пріоритетність ризиків, які вони встановили.
	Це заняття починається з лекції, включно з короткими посиланнями на тематичні дослідження, і закінчується контрольною вправою.
	Тепер учасники та учасниці можуть мати гарне уявлення про те, як систематично визначати ризики. Однак оцінювання чи визначення пріоритетів цих ризиків для виконання дій вимагає спеціальної методології. На наступному занятті буде представлено <i>Навчальний інструмент ПРООН із самооцінювання у сфері прав людини</i> . Цей інструмент є основою цієї частини навчання, враховуючи його функціональність.
	<ol style="list-style-type: none">1. Поясніть, що це заняття триватиме 50 хвилин.2. Почніть зі стислого коментаря з останньої вправи щодо гіпотетичної ситуації, пов'язаної з алюмінієвим прокатним заводом. Підкресліть, як вправа з визначення показала, що будь-яка одна бізнес-операція може поставити під загрозу низку прав людини.3. Поясніть, що оцінювання та пріоритизація ризиків є важливими у світі обмежених ресурсів і часових обмежень.4. Представте матеріал наступним чином.

Які питання слід розглянути, перш ніж визначити пріоритетність ризиків?

Враховуючи кількість ризиків у сфері прав людини, які може становити бізнес, важливо спочатку визначити пріоритети та вирішити найважливіші проблеми. Принцип 24 Керівних принципів ООН забезпечує систематичну методологію.

Ключові принципи, про які слід пам'ятати, коли підприємство починає визначати пріоритетність ризиків і наслідків у сфері прав людини, включають:

- + Належна обачність щодо прав людини стосується ризиків для людей, а не для підприємств.
- + Відповідно до міжнародного права в сфері прав людини не існує ієрархії прав людини. Жодне право людини не визнається важливішим за інше. Однак у контексті бізнес-операцій можна віддати перевагу одним правам над іншими через серйозність заподіяної шкоди та обмеження вичерпних ресурсів.
- + Компанії повинні спочатку боротися з найбільш серйозними порушеннями прав людини. Однак наявність високопріоритетних, серйозних наслідків для прав людини не означає, що незначні наслідки повинні залишатися поза увагою. Деякі низькопріоритетні ризики буде відносно легко подолати або вони вимагатимуть

небагато додаткових ресурсів; і тому немає причин, чому компаніям не варто займатися їхнім усуненням. Ризики з високим і низьким пріоритетом можна розглядати паралельно.

- + Найважливішим чинником у визначенні розміру та складності процедури належної обачності, яку використовує компанія, є серйозність впливу операцій на права людини.

Як виглядає процес визначення пріоритетності ризиків?

Визначення пріоритетності ризиків означає отримання висновків щодо **серйозності** ризику та **ймовірності** його настання. Цей тест складається з двох частин.

Але як ми оцінюємо **серйозність** ризику? Керівні принципи ООН надають вказівки щодо розуміння серйозності ризику на основі трьох показників: 1) розмір, 2) поширеність і 3) можливість виправлення.

З іншого боку, ймовірність настання ризику виміряти простіше. Вона означає ймовірність спричинення ризиком шкоди. Вимірювання **ймовірності** означає вивчення власних умов діяльності компанії та спроможності її різних бізнес-відносин ефективно керувати ризиками в сфері прав людини. Ймовірність також не вважається домінуючим фактором: вона може лише підвищити ступінь серйозності, але не зменшити його.

Пояснювальний коментар до **Принципу 24** передбачає, що «за відсутності конкретних правових вказівок, якщо потрібне визначення пріоритетів підприємства повинні починати з того впливу на права людини, які будуть найбільш серйозними, визнаючи, що затримка у реагуванні може вплинути на можливість виправлення. Серйозність у цьому контексті не є абсолютним поняттям, а стосується іншого впливу на права людини, визначених підприємством».

🌟 Як підприємство вимірює серйозність ризику?

Для вимірювання серйозності необхідні такі три елементи:

- + Обсяг: дорівнює тяжкості або серйозності впливу
- + Розмір: стосується кількості людей, на яких чиниться вплив
- + Можливість виправлення: стосується будь-якого обмеження здатності повернути постраждалих до ситуації, принаймні аналогічної або еквівалентної ситуації, у якій вони перебували до прояву несприятливого впливу.

🌟 Як визначити розмір ризику?

Розмір обумовлює сукупність обставин, зокрема: 1) природу й умови порушення або поведження, 2) спосіб порушення, і 3) статус постраждалої особи. Вимірювання «масштабу» далеко не точна наука.

Характер порушення може включати такі фактори:

- + Фізичний вплив, наприклад, позбавлення життя або довічне фізичне виснаження
- + Психічний або емоційний вплив, наприклад, якщо він спричиняє виникнення хронічного психічного захворювання або передбачає тимчасовий досвід приниження
- + Наскільки це впливає на відносини в родині та громаді

Спосіб вчинення порушення може включати такі фактори:

- + Тривалість порушення
- + Тривалість душевних і фізичних страждань
- + Чи зазнає впливу фізична особа та/або майно
- + Чи знищено або усунено засоби до існування
- + Чи є особи вимушено переміщеними та/або змушені отримати невідповідну компенсацію
- + Чи йдеться про цілеспрямовану атаку на людську гідність або кричущу зневагу до неї

Статус постраждалої особи може впливати на вимірювання впливу:

- + Гендер: чоловік, жінка, небінарна або трансгендерна особа
- + Вік: дорослий або дитина
- + Стан здоров'я потерпілого, в тому числі психічного
- + Статус інвалідності
- + Сексуальна орієнтація: лесбіянка, гей, бісексуал або транссексуал
- + Стан меншини або нижчого соціального класу
- + Чи посилюється вразливість історією порушення, якого зазнала група

Порушення також можна оцінити за різними рівнями впливу:

- + **Високий:** передбачає серйозний вплив на фізичний, психічний та/або емоційний стан особи та/або спільнот; цільова спільнота вважається особливо вразливою
- + **Середній:** передбачає помірний вплив на фізичний, психічний та/або емоційний стан осіб та/або спільнот
- + **Низький:** не має довгострокового або суттєвого впливу на життя постраждалої особи і не стосується вразливих груп населення

🌟 Як ми вимірюємо поширеність?

Поширеність означає вимірювання кількості залучених осіб. Це часто передбачає оцінювання розміру групи, на яку здійснюється вплив. Однак це також може включати оцінювання розміру спільноти, на яку здійснюється вплив. Облік кількості постраждалих членів громади необхідний, якщо ми обговорюємо ризики, пов'язані з довкіллям, земельними правами та здоров'ям населення. У нашій вправі після цієї лекції ми використаємо такі показники задля визначення «розміру».

- + **Високий:** велика кількість постраждалих, зокрема представників робочої сили, сімей або працівників та навколишніх громад
- + **Середній:** помірно велика кількість постраждалих осіб
- + **Низький:** невелика кількість постраждалих осіб

🌟 Що означає можливість виправлення і як вона вимірюється?

Можливість виправлення означає міру здатності відновити чийсь права. Це часто передбачає оцінювання «швидкості життя необхідних дій» для відновлення прав особи, яка постраждала, до того самого рівня, який існував до початку бізнес-операцій, які вплинули на неї. Ми використаємо такі показники, щоб визначити «можливість виправлення» у нашій вправі після цієї лекції.

- + **Висока:** якщо негайно не вжити заходів, неможливо виправити наслідки порушень прав людини
- + **Середня:** якщо найближчим часом не вжити заходів, наслідки порушень прав людини навряд чи будуть виправлені
- + **Низька:** не потрібно негайно вживати заходів для повного усунення порушень прав людини



Зробіть тут невелику перерву, а потім зробіть швидкий огляд. Розмір, поширеність і можливість виправлення — це три засоби прийти до висновку щодо серйозності.

Для допомоги візуалізуйте: РОЗМІР + ПОШИРЕНІСТЬ + МОЖЛИВІСТЬ ВИПРАВЛЕННЯ = СЕРЙОЗНІСТЬ

Наступним кроком після оцінювання серйозності є поєднання вимірювання серйозності з оцінюванням ймовірності

Як виміряти ймовірність?

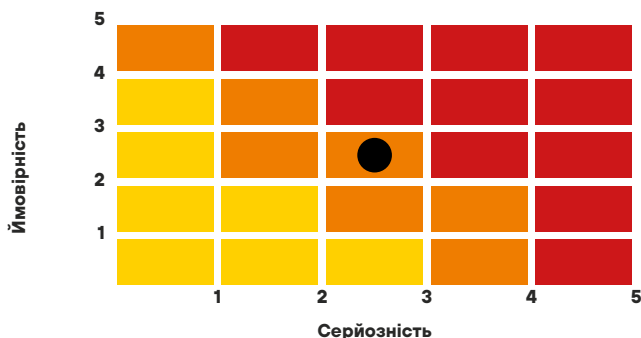
Крім серйозності, компанії повинні враховувати ймовірність того, що подія, яка спричинила вплив, повториться в майбутньому. Чим більша ймовірність, що ризик призведе до шкоди, тим вище значення він має і тим терміновіше потрібно вжити заходів.

- + **Висока:** подія відбувалася в діяльності (або в секторі) кілька разів на рік і дуже ймовірно повториться
- + **Середня:** подія відбувалася кілька разів і мала місце в галузі в минулому
- + **Низька:** подія ніколи не відбувалася, але, можливо, що вона мала місце в галузі в минулому

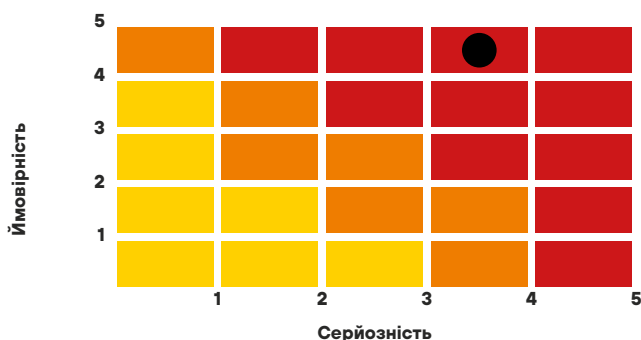
Щоб надати подальші приклади:

- + РОЗМІР + ПОШИРЕНІСТЬ + МОЖЛИВІСТЬ ВИПРАВЛЕННЯ = СЕРЬОЗНІСТЬ
- + СЕРЬОЗНІСТЬ + ЙМОВІРНІСТЬ ПОВТОРЕННЯ = ПРІОРИТЕТ

Наведені нижче «теплові карти» можуть додатково проілюструвати, як поєднання вимірювань тяжкості та ймовірності повторення може допомогти оцінити пріоритет. Однак зауважте, що використання «теплових карт» є недосконалим інструментом аналізу, і тому його слід розглядати виключно як один із кількох способів надання пріоритету. Керівні принципи ООН фактично пропонують, щоб ризики з серйозними наслідками завжди були пріоритетними, навіть якщо ймовірність їх настання є незначною.



У наведеному вище прикладі після того, як компанія оцінила ймовірність ризику як помірну (між 2 і 3), а ризик серйозних наслідків як помірний (2 і 3), ризику, який створює компанія, було надано середній пріоритет відносно інших.



В цьому випадку ризик, який створює підприємство, вважався дуже ймовірним (від 4 до 5), а ступінь серйозності також вважався помірно високим (від 3 до 4). Таким чином ризик позначається як такий, що має високий пріоритет.



Контрольна вправа

Якщо ви маєте обліковий запис «Mentimeter», ви можете скопіювати наведений нижче слайд із зазначеним нижче запитанням, перейшовши до онлайн-презентації **Частина II – Модуль 2, Заняття 2**. Сторінка також доступна через сканування цього QR-коду:



Щоб підприємства визначали ПРІОРИТЕТНІСТЬ ризиків в сфері прав людини, вони повинні виміряти ймовірність ризику та порівняти його зі своїм репутаційним або операційним ризиком. Правда чи неправда?

Відповідь: **Неправда!** НОПЛ опікується ризиками для людей, а не ризиками для бізнес-операцій, репутації чи прибутковості.

Для визначення підприємствами ПРІОРИТЕТНОСТІ ризиків в сфері прав людини, вони повинні виміряти ЙМОВІРНІСТЬ заподіяння шкоди та її РОЗМІР. Правда чи неправда?

Відповідь: **Неправда!** Розмір ризику слугує одним з трьох показників, які дозволяють нам розмірковувати щодо ЙМОВІРНОСТІ. Розмір передбачає інтенсивність заподіяної шкоди, але не кількість постраждалих осіб або можливість виправлення завданої шкоди





Найсерйозніші ризики в сфері прав людини повинні мати пріоритет над менш серйозними ризиками, оскільки завжди рекомендується розмірковувати про менш серйозні ризики, перш ніж вживати заходів щодо серйозних проблем. Правда чи неправда?

Відповідь: **Неправда!** Перш за все, слід вживати заходів щодо найсерйозніших ризиків. Однак ризики з низьким пріоритетом не обов'язково слід розглядати в останню чергу, особливо якщо їх можна усунути швидко та без особливого планування.

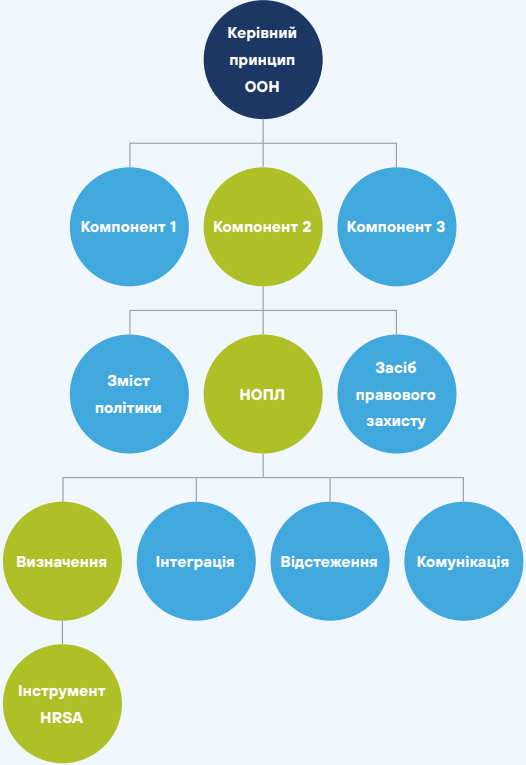


Після контрольної вправи запитайте у учасників та учасниць, чи вони мають які-небудь запитання. Поясніть, що ви дасте аудиторії з вправу, яка допоможе їм встановити ризики у своїй галузі та визначити їхню пріоритетність за допомогою *Навчального інструменту самооцінювання у сфері прав людини*.

Заняття 3: Визначення та оцінювання (Частина 3)

	50 хвилин
	Учасники та учасниці поглиблюють своє розуміння того, як визначати пріоритетність ризиків за допомогою інтерактивної вправи з використанням <i>Навчального інструменту ПРООН із самооцінювання сфери прав людини (HRSA)</i> .
	Це заняття є повністю груповою вправою з мінімальним втручанням.
	Тепер учасники та учасниці повинні бути готові використати своє базове розуміння оцінок серйозності та ймовірності, щоб продовжити вправу з мінімумом втручання з боку тренера. Дайте учасникам та учасницям час поміркувати над вправою та попросіть інших учасників або учасниць, якщо це доречно, поділитися своїми результатами та пояснити їх.

1. Поясніть, що HRSA допомагає нам проводити НОПЛ у дуже конкретній сфері — визначенні та оцінюванні.




```

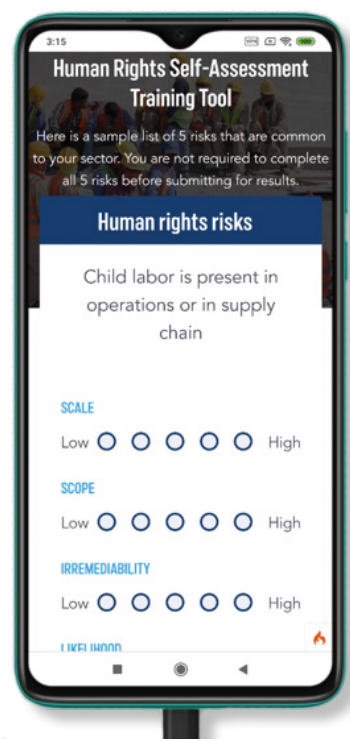
graph TD
    A[Керівний принцип ООН] --> B[Компонент 1]
    A --> C[Компонент 2]
    A --> D[Компонент 3]
    C --> E[Зміст політики]
    C --> F[НОПЛ]
    C --> G[Засіб правового захисту]
    F --> H[Визначення]
    F --> I[Інтеграція]
    F --> J[Відстеження]
    F --> K[Комунікація]
    H --> L[Інструмент HRSA]
    
```

2. Поясніть, що цей інструмент допомагає учасникам створити власну «теплову карту», щоб визначити пріоритетність ризиків.






3. Поясніть, що це лише навчальний інструмент, і його недостатньо для оцінювання несприятливого впливу на місцях.

4. Виведіть на проектор QR-код для інтерактивного навчального веб-інструменту самооцінювання у сфері прав людини.

- 
5. Поясніть, що за допомогою програмного забезпечення учасники встановлюватимуть «значення серйозності» (низьке, середнє або високе) та «значення ймовірності» (низьке, середнє або високе) для ризиків, які були визначені у попередній вправі. Це створить «теплову карту», яка демонструє пріоритетність ризиків.
 6. Перейдіть до HRSA та попросіть аудиторію оцінити п'ять визначених там ризиків. Пройдіться по кімнаті та запитайте, чи потрібна допомога. Якщо заняття проводиться у режимі вебінару, продемонструйте в режимі спільного використання екрана, як ви будете використовувати інструмент.
 7. Після того як учасники вкажуть, що вони оцінили усі ризики, запросіть їх надати коментарі та поставити запитання. На екрані проєктора покажіть «теплові карти» та поділіться своїми висновками щодо ризиків.
 8. Поясніть учасникам, що наступні заняття будуть зосереджені на подальших кроках, які вони повинні розглянути після визначення ризиків. Важливо, що для багатьох компаній найбільш значні ризики для прав людини можуть бути пов'язані з їхніми діловими відносинами, а не з їхньою власною діяльністю.



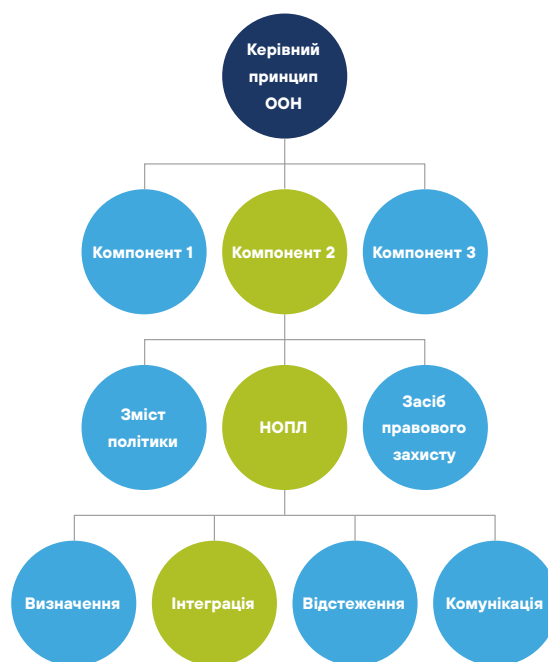
Заняття 4: Інтеграція та дії на основі результатів оцінювання

	50 хвилин
	Учасники та учасниці зрозуміють, як інтегрувати реагування по всіх своїх підприємствах, щоб усунути визначені пріоритетні ризики та виконувати відповідні дії.
	Це заняття починається з лекції, включно з короткими посиланнями на тематичні дослідження, і закінчується контрольною вправою.
	<p>Тепер учасники та учасниці можуть зрозуміти, як систематично оцінювати ризики, але що далі? Тепер компанії повинні мати можливість інтегрувати ці висновки у свої корпоративні процеси та розподіляти функції та обов'язки. Міра реагування компанії залежить від зв'язку компанії з інцидентом або ризиком.</p> <p>Попередження: цей розділ навчання може заплутати учасників та учасниць. Наприклад, учасникам та учасницям може бути важко зрозуміти, чи мала компанія вплив чи сприяла йому. Вправа наприкінці цієї частини заняття, має допомогти прояснити це.</p> <p>Остання частина заняття стосується питання важелів впливу. Якщо був залучений постачальник або діловий партнер, який рівень впливу компанія має на постачальника або ділового партнера?</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повідомте учасникам та учасницям, що це заняття з інтеграції та дії на основі результатів оцінювання триватиме 50 хвилин і передбачатиме коротку вправу наприкінці. 2. Повідомте учасникам та учасницям, що ви почнете зі стислого огляду першого кроку процесу НОПЛ (як показано нижче). 3. Поясніть, що заняття охопить два основних питання: 1) що може вимагати інтеграція результатів, і 2) який необхідний рівень реагування на ризики або вплив на права людини. 4. Поясніть, що вправа наприкінці тренінгу запропонує нам розглянути зв'язок між відповідальністю (за спричинення, сприяння або зв'язок) і необхідними діями. 5. Представте матеріал наступним чином.

• Стислий огляд попереднього заняття з виявлення та оцінювання ризиків в сфері прав людини

Ми зрозуміли, що для виявлення ризиків в сфері прав людини ми повинні розуміти контекст, консультуватися із зацікавленими сторонами та планувати дії. Після каталогізації відповідних ризиків в сфері прав людини ми їх оцінюємо, щоб визначити пріоритетність. Пріоритезація вимагає визначення серйозності та ймовірності ризиків. Цю першу категорію дій можна розглядати як таку, що ґрунтується на оцінюванні ризику, щоб запобігти несприятливому впливу на права людини/пом'якшити його. Другу категорію можна розглядати як дії, орієнтовані на процес впровадження НОПЛ у діяльність підприємства.

Дійсно, після визначення пріоритетних проблем в сфері прав людини нам потрібно вбудувати плани дій у наші бізнес-процеси. Це передбачає інтеграцію наших висновків у відповідні внутрішні функції та процеси (Керівний принцип 19).



• Що вимагає інтеграція та дії на основі результатів оцінювання?

Відповідно до Принципу 19, щоб запобігти негативному впливу на права людини та пом'якшити його, підприємства повинні:

- + Інтегрувати висновки щодо оцінювання ризиків в сфері прав людини у відповідні внутрішні функції та процеси
- + Виконати відповідні дії

Інтеграція, у свою чергу, вимагає двох речей:

- + Призначення відповідного підрозділу підприємства відповідальним за усунення ризиків і наслідків
- + Забезпечення докладення зусиль щодо усунення ризиків і наслідків:
 - Має бути забезпечене відповідним бюджетом
 - Підлягає нагляду та заходам комплаєнсу
 - Узгоджене з внутрішніми процесами ухвалення рішень

Інтеграція може відбуватися більш природно у малих підприємствах, які не мають багато відділів, підрозділів або не здійснюють багато видів діяльності. Великі підприємства вимагатимуть більш системного підходу. Для цього може знадобитися:

- + Співпраця між відділами
 - Приклад 1: відділ з управління персоналом співпрацює з юридичним відділом у питаннях, пов'язаних з контрактами з кадровими агентствами
 - Приклад 2: відділ КСВ/сталого розвитку співпрацює з командами розвитку, які займаються інвестиціями в нові проекти
- + Розроблення чітких вимог до звітності, регулярна взаємодія із зовнішніми експертами, посилення колективних дій з галузевими об'єднаннями та урядовими департаментами
- + Створення стимулів для постачальників та інших підприємств з метою дотримання прав людини
 - Приклад 1: складання контрактів, що мінімізують ймовірність ризиків для прав людини
 - Приклад 2: проведення тренінгів з постачальниками щодо очікувань в сфері дотримання прав людини

Практичний приклад

Після завершення роботи з визначення та оцінювання ризиків для прав людини гірничодобувна компанія виявила, що вона створює ризики для права на воду, на належний рівень життя та здорове довкілля, а також для свободи об'єднання. Крім того, вони виявили, що компанія не надала доступу до відповідних механізмів розгляду скарг.

Компанія комплексно реагує на ці ризики за допомогою таких заходів: 1) внесення конкретних змін в інструкції і корпоративні процеси, у тому числі у процеси тендерів і найму, з метою забезпечення відсутності дискримінації; 2) замовлення глибшого дослідження впливу припливу працівників на права місцевих громад; 3) кращого навчання та надання інформації для підвищення професіоналізму персоналу служби безпеки на об'єктах; 4) навчання місцевих громад щодо потенційного впливу на довкілля; 5) вдосконалення перевірок постачальників і конкретних проектів в окремих аспектах прав людини, як то запобігання сексуальному насильству та; 6) запропонованого вдосконалення доступу до механізмів подання скарг.

Джерело: Мережа Глобального договору ООН у Німеччині, Німецький інститут з питань прав людини та «twentyfifty», Оцінювання ризиків для права людини та впливу на них: Перспективи з точки зору корпоративної практики (2016), доступні за адресою: www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf.

• Який рівень реагування необхідний у разі виявлення несприятливого впливу на права людини?

Керівні принципи передбачають, що відповідна реакція або дія будуть відрізнятися залежно від:

- + Того, чи спричиняє підприємство несприятливий вплив або бере участь у його створенні тому, що вплив безпосередньо пов'язаний з його діяльністю, продукцією або послугами через бізнес-відносини
- + Ступеня важелів впливу підприємства на несприятливий вплив

Існують три способи, у які підприємство може спричинити несприятливий вплив на права людини:

- + Підприємство може спричинити вплив через власну діяльність
- + Воно може сприяти впливу через власну діяльність, або безпосередньо, або через певну зовнішню організацію
- + Воно може не викликати й не спричинити, але бути безпосередньо пов'язаним із впливом

• Що означає СПРИЧИНЕННЯ компанією впливу на права людини?

Підприємство безпосередньо несе відповідальність за несприятливий вплив у разі, коли її господарська діяльність є безпосередньою причиною такою впливу. Приклади господарської діяльності, що впливає на права людини:

- + Постійна дискримінація з боку ресторану у ставленні до клієнтів
- + Перебування робітників заводу у шкідливих умовах праці
- + Проведення лісозаготівельних робіт на землях, відведених для користування корінним населенням

Якщо підприємство має або може мати несприятливий вплив на права людини, воно повинно вжити необхідних заходів, щоб припинити такий вплив або запобігти йому.

• Що означає СПРИЯННЯ компанією впливу на права людини?

Підприємство сприяє впливу на права людини у двох випадках:

- + Коли господарська діяльність безпосередньо впливає на чиїсь права людини, але у сукупності з іншими суб'єктами
- + Коли господарська діяльність впливає опосередковано через інших суб'єктів

Приклади підприємств, які сприяють негативному впливу на права людини:

- + Надання даних про користувачів інтернет-послуг уряду, який використовує дані для стеження та судового переслідування політичних дисидентів
- + Цільовий маркетинг продуктів харчування та напоїв з високим вмістом цукру для дітей, що, ймовірно, призведе до дитячого ожиріння
- + Постійні зміни вимог до продукції для постачальників без коригування термінів виробництва та цін, що таким чином спонукає постачальників порушувати трудові стандарти задля забезпечення поставчань

Що означає, коли компанія ПОВ'ЯЗАНА зі впливом на права людини?

Підприємство може не спричиняти і не сприяти впливу, але бути залученим до його створення, оскільки вплив спричиняє суб'єкт, з яким він має ділові відносини та який пов'язаний з його власними операціями, продуктами або послугами.

За цих обставин компанія пов'язана з несприятливим впливом на права людини.

Приклади підприємств, пов'язаних із несприятливим впливом на права людини:

- + Надання фінансових кредитів підприємству для господарської діяльності, яка з порушенням узгоджених стандартів призводить до виселення жителів громади
- + Вишивка на одязі компанії роздрібною торгівлі, що передається субпідрядником дітям, які працюють удома, що суперечить договірним зобов'язанням



Контрольна вправа

Причина, внесок чи зв'язок? Учасникам і учасницям пропонується попрацювати в групах, щоб обговорити, чи спричинила компанія певний ризик для прав людини, сприяла чи пов'язана з ним і чому.

Прочитайте наведені нижче факти. Об'єднайте учасників у малі групи, щоб вони прочитали фактичні обставини і доповіли ширшій групі. Або як альтернативу, вбудуйте наведені нижче запитання в програмне забезпечення опитування, щоб оцінити відповіді.

Після кожної відповіді обов'язково запитайте, чи є розбіжності у думках, чи є в учасників ще що додати.

Якщо учасники знаходяться в робочих групах, вони повинні залишатися в тих же групах на наступну сесію, яка охоплює відстеження ефективності.

Якщо ви маєте обліковий запис «Mentimeter», ви можете скопіювати наведені нижче слайди із зазначеними нижче запитаннями, перейшовши до онлайн-презентації Частина II – Модуль 2, Заняття 4. Сторінка також доступна через сканування цього QR-коду:



Прочитайте вголос наведені нижче факти¹² і надайте паперові копії, якщо захід передбачає фізичне відвідування (а не проводиться онлайн).

Пожежа на заводі:

Міжнародний роздрібний торговець одягом (МРТО) уклав контракт минулого року з компанією «Надійні постачальники одягу» (НПО). НПО погодилася надати матеріал МРТО для наступних весняних, літніх, осінніх і зимових колекцій. НПО співпрацювала з «Власники фабрики Інк» (ВФІ), щоб орендувати заводи. Агентство з найму робочої сили (АНРС) постачало робочу силу для діяльності.

Оскільки модні тенденції зазнають швидких і коротких циклічних змін, відносини МРТО з НПО постраждали. МРТО намагався нав'язати часті зміни у своїх замовленнях до НПО.

Після перевірки, проведеної через кілька місяців після закінчення контракту, МРТО виявив, що АНРС використовувало оманливу інформацію, щоб забезпечити трудові контракти для 300 жінок. Ці жінки вірили, що працюватимуть на сучасному обладнанні, яке відповідає міжнародним стандартам у галузі охорони праці. Через багато місяців на заводі сталася сильна пожежа, внаслідок якої загинули сотні людей, переважно молодих жінок.

Згідно з повідомленнями ЗМІ, кількість смертельних випадків зросла через погані умови охорони праці та безпеки на фабриці, які включали серйозну переоповненість і відсутність пожежних сходів. Гірше того, деякі пожежні сходи були навмисно заблоковані керівництвом заводу.

За даними слідчих, які працювали на місці події, працівники фабрики займалися виготовленням одягу для кількох відомих брендів, у тому числі брендів, що належать МРТО.

Яка компанія, ймовірно, СПРИЧИНИЛА негативний вплив на права людини? Оберіть найбільш точну відповідь.

- Роздрібний продавець одягу МРТО – тому що вони провели аудит і повинні були знати, що фабрика небезпечна
- Постачальник одягу НПО – тому що вони користувалися приміщенням, у якому вони заблокували пожежні сходи
- Власники фабрики ВФІ – тому що вони володіли фабрикою і відповідали за її стан
- НПО і ВФІ – оскільки ці дві організації безпосередньо відповідали за безпеку приміщень та охорону праці

Правильною відповіддю є **D**. НПО і ВФІ несли безпосередню відповідальність або за безпеку приміщень, або за охорону праці.

¹² Ці фактичні обставини були навіяні матеріалом, підготовленим Міжнародною асоціацією юристів: www.ibanet.org/Handbook-for-lawyers/Chapter-2.aspx

Яка компанія СПРИЯЛА несприятливому впливу на права людини? Оберіть найбільш точну відповідь.

- A. Роздрібний продавець одягу МРТО — оскільки він розміщував замовлення у НПО, коли на основі висновків аудиту цього не мав робити
- B. Кадрове агентство АНРС — тому що воно використовувало оманливу тактику, щоб залучити жінок до роботи на фабриці.
- C. Власники фабрики ВФІ — тому що вони володіли фабрикою, і все погане, що відбувається у її приміщеннях, є тим, до чого вони зробили свій внесок
- D. АНРС та, можливо, МРТО

Найбільш точною відповіддю є **D**. Кадрове агентство АНРС — тому що саме воно використовувало оманливу тактику, щоб залучити жінок до роботи на небезпечній фабриці. МРТО також міг зробити свій внесок, якщо можна сказати, що бездіяльність після аудиту дозволило продовжувати вести бізнес як зазвичай. Крім того, внесок МРТО також призвели до експлуатації, застосування небезпечних або жорстоких методів на робочому місці.

Які компанії безпосередньо ПОВ'ЯЗАНІ з несприятливим впливом на права людини?

- A. НПО — тому що вона уклала контракти з-поза меж країни
- B. НПО та МРТО — на підставі їхніх договорів постачання та договорів субпідряду
- C. АНРС — тому що вони уклали контракти з працівницями, які загинули
- D. ВФІ — оскільки лише вони були власниками фабрики, а не компанія, яка наймала працівниць

Найбільш точною відповіддю є **B** — на підставі їхніх ділових стосунків і домовленостей про постачання та субпідряд, які вони використовували.

Що таке «важелі впливу» і чому вони важливі?

Якщо компанія прямо посприяла або була пов'язана із несприятливим впливом на права людини, то вона повинна використати свої важелі впливу для максимально можливого пом'якшення будь-якого залишкового впливу. Відповідно до *Тлумачного посібника з корпоративної відповідальності щодо дотримання прав людини УВКПЛ*, «важелі впливу вважаються наявними, коли підприємство має можливість домогтися усунення протиправних дій суб'єкта господарювання, який завдає шкоди».

Існує багато способів вимірювання впливу:

- + Наявність певного ступеня прямого контролю підприємства над таким суб'єктом господарювання
- + Умови договору між підприємством та таким суб'єктом господарювання
- + Частка бізнесу, яку підприємство представляє для суб'єкта господарювання

- + Здатність підприємства заохочувати суб'єкт господарювання покращувати дотримання прав людини з точки зору майбутнього бізнесу, репутаційних переваг, допомоги у розбудові потенціалу тощо.
- + Переваги роботи з підприємством для репутації суб'єкта господарювання та шкода для його репутації, якщо ці відносини розриваються
- + Здатність підприємства заохочувати інші підприємства чи організації покращувати власне дотримання прав людини, у тому числі через бізнес-асоціації та багатосторонні ініціативи
- + Здатність підприємства залучати місцеві чи центральні органи влади до вимог покращення прав людини шляхом впровадження нормативно-правових актів, моніторингу, санкцій тощо.

Як ви використовуєте важелі впливу на постачальників та інших, коли їхні продукти чи послуги настільки важливі для вашого підприємства?

Очевидно, що відносини з постачальниками є ключовими для конкурентоспроможності, продуктивності та прибутковості. Тому без ретельного розгляду підприємства не прагнуть використовувати важелі впливу, щоб змусити постачальників змінити свою поведінку. У деяких випадках, особливо у випадках постачальників, які користуються великим попитом, важелі впливу можуть бути не дуже ефективними.






Керівні принципи ООН визнають ці обставини та пропонують двоякий підхід:

- + **У випадку некритичних ділових відносин:** Використання важелів впливу для мінімізації ризиків. У разі невдачі припинити відносини.
- + **У випадку ділових відносин, які мають вирішальне значення для підприємства:** Використання важелів впливу для мінімізації ризику. У разі невдачі обміркуйте варіант припинення відносин або продемонструйте зусилля, спрямовані на мінімізацію порушення, усвідомлюючи можливі наслідки продовження відносин.

Якщо важелі впливу є недостатніми, розгляньте можливості їх посилення для мінімізації ризику, який продовжує існувати. Якщо це можливо і практично, спробуйте збільшити вплив за допомогою колективних засобів, об'єднавшись з іншими покупцями, щоб мати більше колективного важелів впливу. Це також може передбачати приєднання до багатосторонніх/галузевих ініціатив, щоб впливати на політику та впровадження нормативного правозастосування.

Якщо всі ці зусилля ні до чого не привели, спробуйте припинити відносини у відповідальний спосіб.

Заняття 5: Відстеження ефективності

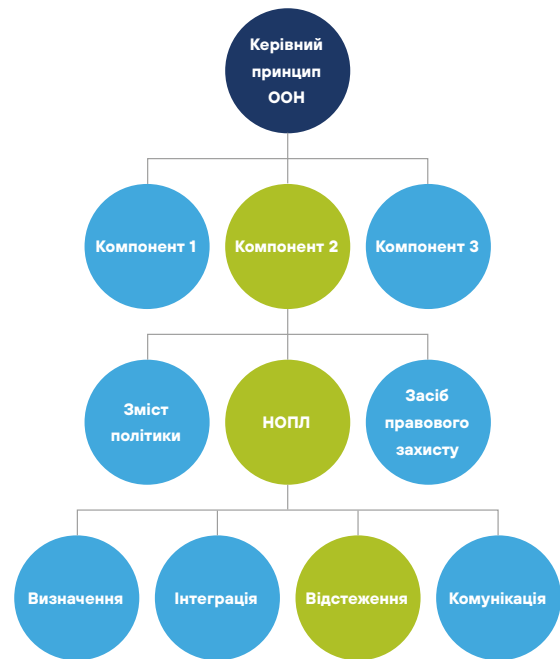
	50 хвилин
	Учасники зрозуміють, як відстежувати ефективність свого реагування на ризики та вплив на права людини.
	Ця частина починається з лекції, включно з короткими посиланнями на тематичні дослідження, і закінчується контрольною вправою.
	До цього моменту навчання учасники ознайомляться з цілою низкою матеріалів з питань НОПЛ. Щоб допомогти учасникам та учасницям засвоїти матеріал, фасилітатору буде важливо повернутися до концепцій, розглянутих на попередніх заняттях. Наведіть старі практичні приклади або фактичні обставини, щоб пояснити матеріал щодо відстеження, що викладатиметься нижче.
	<ol style="list-style-type: none">1. Повідомте учасникам та учасницям, що це заняття з відстеження ефективності триватиме 50 хвилин і передбачатиме коротку вправу наприкінці.2. Поясніть, що відстеження ефективності є третім із чотирьох кроків НОПЛ.3. Повідомте учасникам, що спочатку ви зробите стислий огляд останнього заняття з інтеграції.4. Представте матеріал наступним чином.

Стислий огляд попереднього заняття щодо інтеграції ризиків для прав людини

Ми дізналися, що для інтеграції реагування на ризики та вплив на права людини ми повинні включити результати оцінювання ризиків для прав людини у відповідні внутрішні функції та процеси. Це передбачає покладання відповідальності за усунення ризиків і наслідків на відповідний підрозділ підприємства та надання цим функціям необхідної підтримки. Якщо розкрити це питання далі, підрозділу може бути доручено розробити плани дій із чіткими цілями, заходами, конкретними обов'язками, КПЕ, строками виконання тощо.

Ми також дізналися, що дії, яких мають вжити ці підрозділи, залежать від того, чи спричинило підприємство будь-які негативні наслідки для прав людини, чи сприяло їм, чи пов'язане з ними. Здійснення нашого впливу є важливим, коли ми пов'язані з порушеннями прав людини через наші ділові відносини.

Тепер, після визначення та інтеграції заходів реагування щодо ризиків і наслідків для прав людини, нам потрібно перевірити, чи ефективно вони вирішуються. Керівні принципи ООН передбачають, що в якості третього кроку при проведенні НОПЛ нам слід буде **відстежити** ефективність докладених зусиль (Керівний принцип 20).



Чому відстеження ефективності є важливим?

Відстеження ефективності зусиль має важливе значення, якщо працівникам потрібно звітувати про свій успіх у дотриманні прав людини та вчитися на будь-яких недоліках. Відстеження проблем з правами людини та реагування на них також допомагає бізнесу визначити тенденції та закономірності та окреслювати системні проблеми. Відстеження також може дозволити визначити передовий досвід і допомогти покращити ефективність бізнесу. Здебільшого відстеження має вирішальне значення для запобігання або мінімізації порушень прав людини, що продовжуються чи повторюються.

Що вимагає ефективність відстеження?

Згідно з Принципом 20 Керівних принципів ООН, відстеження вимагає:

- + Розробки відповідних якісних і кількісних показників
- + Врахування відгуків як з внутрішніх, так й з зовнішніх джерел

Хоча потрібні кількісні та якісні вхідні дані, відстеження має залишатися простим процесом. Відстеження — це лише процес перегляду того, наскільки добре підприємство реагує на будь-який виявлений потенційний вплив.

Важливо, що заздалегідь визначеного способу відстеження ефективності немає — лише те, що процес має сенс з точки зору ширших систем і культури підприємства. Для керування, наприклад, у сфері охорони праці та безпеки, підприємства можуть скористатися іншими вже наявними внутрішніми системами звітності та відстеження. Інтеграція орієнтованих на права людини систем відстеження у вже існуючі заходи, інструменти або моделі відстеження може допомогти нормалізувати або запровадити ширшу обізнаність і повагу до прав людини. Цей процес також може включати впровадження показників у:

- + Звіти про виконання договорів
- + Опитування та аудити
- + Системні підходи до впровадження збалансованих показників
- + Інформування про механізми розгляду скарг
- + Внутрішні процеси забезпечення якості

В ідеалі відстеження відбувається після того, як вже впроваджено політику прав людини для забезпечення підтримки та обізнаності. Така політика може зміцнити план моніторингу та відстеження, який потребує внески від різноманітних функціональних підрозділів або відділів. Відповідальність за відстеження слід покласти на конкретних осіб та/або відділи.

Як виглядає план відстеження?

Успішний план відстеження матиме підтримку з боку вищого керівництва, у ньому будуть зацікавлені працівники, та він ґрунтуватиметься на думках постраждалих громад. Керівництво має встановити пов'язані з НОПЛ цільові показники, щоб збільшити стимулювання ефективності. При розробці плану відстеження враховуйте такі аспекти:

- + Забезпечте розуміння найвищим керівництвом зусиль з відстеження ефективності, щоб покращити співпрацю з боку різних підрозділів підприємства.
- + Підвищте актуальність вжитих заходів, ґрунтуючи план відстеження на пріоритетності ризиків для прав людини, визначених під час першого етапу процесу НОПЛ. Сподіваємось, ці ризики для прав людини до цього були виявлені за допомогою різноманітних внесків внутрішніх і зовнішніх зацікавлених сторін, що забезпечило підтримку.
- + Розробіть показники на основі встановлених пріоритетів. Зверніться до внутрішніх і зовнішніх спеціалістів для отримання відгуків. Подумайте про те, щоб поділитися ними із зовнішніми зацікавленими сторонами, у тому числі з постраждалими громадами, щоб ті зробили свій внесок.
- + Збирайте інформацію для заповнення цих показників з наявних механізмів розгляду скарг, опитувань працівників, відгуків представників профспілок і процесів аудиту. Зверніться до звітів, підготовлених директорами офісів у певних країнах або регіональних офісів, щоб отримати відповідну інформацію про внутрішню ситуацію з правами людини та її зв'язок із бізнесом. Додатково проконсультуйтеся з уразливими групами. Переконайтеся у тому, що під час консультацій почуто голоси жінок.

Європейська комісія надає агентствам з працевлаштування та кадровим агентствам такі вказівки щодо їхніх зусиль із відстеження ефективності дотримання прав людини:

З чого почати?

Компанії, які тільки починають зосереджуватися на відстеженні ефективності своєї діяльності у сфері прав людини, мають розглянути такі попередні кроки:

Подумати над тим, чи наявні у вас процеси, які можуть надавати інформацію, яка допоможе вам відстежувати ефективність дотримання прав людини та визначати будь-які ризики для прав людини, які вони не охоплюють.

Великі компанії мають подумати про те, чи не найкраще відстежувати на рівні філії, і що потрібно охопити на рівні корпорації/головного офісу, і як можна поєднати ці два аспекти.

Передивіться ГІЗ та будь-які інші відповідні джерела, щоб знайти початкові показники, які були б ефективними та значущими. Подумайте, як ви можете перевірити їхню цінність для інших як всередині компанії, так і за її межами.

Визначте, як ви можете отримати справжній зворотний зв'язок від зацікавлених сторін, а також яка інформація чи які точки зору допоможуть вам розтлумачити наявні у вас кількісні дані.

Джерело: Європейська комісія. Див. Посібник з реалізації Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини для галузевих агентств із працевлаштування та підбору персоналу (2012).

Режим доступу: ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf

Висновки оцінювання в сфері трудових прав та прав людини

	Основні порушення	Порушення	Надотримані адміністративні вимоги	Усього результат
Тривалість робочого дня	- 0.1	- 3.4	- 0.4	- 3.9
Зарплата, надбавки та контракт	-	- 3.3	- 0.2	- 3.5
Запобігання примусовій праці	- <0.1	- 0.6	- 0.6	- 1.2
Захищені групи	-	- 0.6	- <0.1	- 0.6
Боротьба з дискримінацією	-	- 0.2	- 0.3	- 0.5
Механізми розгляду скарг	-	- 0.3	- 0.1	- 0.4
Боротьба з домаганнями та наругою	-	- <0.1	- 0.2	- 0.2
Запобігання праці неповнолітніх	- <0.1	- <0.1	- 0.1	- 0.2
Свобода об'єднання та ведення колективних переговорів	-	- <0.1	- <0.1	- 0.1

Середній сумарний бал: **89**

Приклад відстеження можна знайти у звіті «Apple» про відповідальність постачальників. Режим доступу: www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2019_Progress_Report.pdf

Які показники важливі?

Існує багато корисних і важливих показників і багато різних джерел їх отримання. Найважливішим фактором є їхня релевантність для бізнесу. Показники можна згрупувати у показники процесу/вхідних даних або показники частоти/впливу. Нижче наведено зразки кожного типу:

Показники процесу/вхідних даних:

За ## місячний період

- + Відсоток працівників, які пройшли навчання з питань політики у галузі прав людини
- + Відсоток працівників, які мають доступ до механізму оперативного розгляду скарг
- + Кількість проведених оцінювань впливу на права людини

Показники частоти/впливу:

За ## місячний період

- + Кількість встановлених випадків сексуального домагання
- + Кількість випадків, коли дані користувачів Інтернету передавалися урядам, і на якій основі
- + Кількість травм працівників
- + Кількість повідомлених випадків дитячої праці
- + Відсоток поданих працівниками скарг, з розбивкою за статтю, із механізмом оперативного розгляду скарг
- + Кількість порушень земельних прав, про які повідомлено орган місцевого самоврядування за місцем діяльності постачальника

Наявна низка публікацій, які надають зразки показників міжнародних організацій. Наприклад:

- + «Shift» and Mazars», «Система звітування щодо Керівних принципів ООН»
- + Стандарти ГІЗ щодо звітування у сфері сталого розвитку
- + Данський інститут прав людини, «Показники прав людини у бізнесі»
- + Данський інститут прав людини, «Оцінювання дотримання прав людини»

Ключові показники ефективності

НАВЧАННЯ ТА БЕЗПЕКА

	2017 р.	2018 р.	2019 р.
Кількість годин на навчання у сфері прав людини (кількість)	7,805	10,653	25,845
В аудиторії	52	164	108
Дистанційне	7,753	10,489	25,737
Слухачі курсів у сфері прав людини	2,084	10,557	44,386
Працівники, які пройшли навчання у галузі прав людини	1,360	8,512	19,745
Працівники, які пройшли навчання у галузі прав людини ⁽¹⁾	(%) 74	91	97
Працівники охорони, які пройшли навчання у галузі прав людини ⁽¹⁾	308	73	696
Працівники охорони (професійна область), які пройшли навчання у галузі прав людини ⁽¹⁾	(%) 88	96	92

⁽¹⁾ Цей відсоток розраховується як відношення кількості зареєстрованих працівників, які пройшли курс навчання до загальної кількості зареєстрованих працівників.
⁽²⁾ Варіанти КТЕ: кадри у галузі безпеки, підготовки з прав людини, всі моменти виявляють між різними та наступними роками, у деяких випадках також значні і пов'язані з різними характеристиками навчальних програм та непередбачуваними ситуаціями.
⁽³⁾ Ці дані є відсотком сукупного значення. Значення порівняно з 2018 роком (96%) пов'язані зі зміною обсягу консолідації, через включення нових кадрів, які підлягають навчанню, і збільшенню уже навчених кадрів.

У період з 2016 до 2017 року «Eni» запустив масштабну правозахисну кампанію, а в 2018 і 2019 роках програма з прав людини продовжилася з тематичними доповненнями.

Див. Звіт ENI про права людини, щоб зрозуміти, як використовувати ключові показники ефективності для вимірювання прогресу в підвищенні обізнаності про права людини. Режим доступу: eni.com/assets/documents/eni-report-human-rights.pdf

Чому важливі якісні показники?

Для підвищення достовірності та користі відстеження особливо важливі якісні показники. Для цього можуть знадобитися думки як від експертів-спостерігачів, так й від постраждалих груп зацікавлених сторін, що забезпечує точнішу оцінку значення кількісних показників. Насправді, залучення зацікавлених сторін може бути використано на найбільш ранніх етапах планування відстеження, що включає внески у форму самих показників. Залучення зацікавлених сторін, особливо вразливих груп, до відстеження ефективності дає можливість носіям прав і носіям обов'язків навчитися процесу НОПЛ.

Що має статися з точки зору моніторингу та відстеження, коли виявлено вплив?

Щоразу, коли виявлено несприятливий вплив на права людини, підприємство має провести аналіз першопричини або еквівалентну процедуру, щоб зрозуміти, як і чому це сталося.

Аналіз першопричини може точно визначити, які пов'язані з підприємством дії відіграли роль у створенні впливу та яким чином. Краще розуміння першопричин може також виявити стимули до дотримання прав людини та перешкоди для цього.



Контрольна вправа

Якщо ви маєте обліковий запис «Mentimeter», ви можете скопіювати наведений нижче слайд із зазначеним нижче запитанням, перейшовши до онлайн-презентації Частина II – Модуль 2, Заняття 5. Сторінка також доступна через сканування цього QR-коду:








Що з наведеного нижче **НЕ** вважається причиною важливості ефективності відстеження?

- A. Облік успіхів у дотриманні прав людини та навчання на будь-яких недоліках
- B. Допомога у визначенні та оцінюванні впливу ризиків для прав людини
- C. Визначення тенденцій та закономірностей та допомога у встановленні системних проблем.
- D. Запобігання або мінімізація порушень прав людини, що продовжуються чи повторюються.

Правильною відповіддю є **B**. Визначення та оцінювання є першим кроком процесу НОПЛ і є важливим для визначення пріоритетності ризиків і наслідків, а не для обліку досягнень.

Заняття 6: Комунікація щодо дій

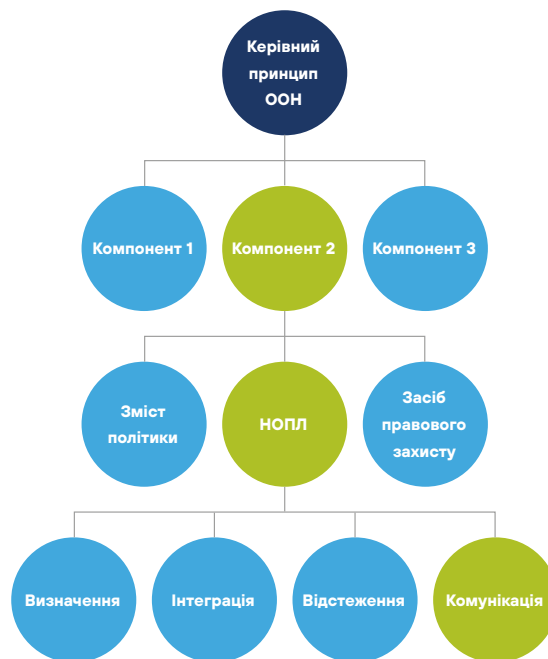
	50 хвилин
	Учасники та учасниці зрозуміють, як комунікувати щодо дій, виконаних для реагування на ризики та вплив на права людини.
	Ця частина починається з лекції, включно з короткими посиланнями на тематичні дослідження.
	Це останній модуль навчання з БПЛ та НОПЛ! А тому завершити його слід на сильній ноті. Не забувайте про втому аудиторії.
	<ol style="list-style-type: none">1. Повідомте учасникам та учасницям, що це заняття з комунікування триватиме 50 хвилин.2. Поясніть, що комунікування щодо впливу є останнім із чотирьох кроків НОПЛ.3. Повідомте учасникам, що спочатку ви зробите стислий огляд останнього заняття з відстеження ефективності.

Стислий огляд попереднього заняття щодо відстеження ефективності

Ми вивчили, що для того, щоб перевірити, чи враховується негативний вплив на права людини, підприємства також повинні відстежувати ефективність своєї реакції.

Ми також вивчили, що відстеження повинно ґрунтуватися на відповідних якісних та кількісних показниках, які враховують відгуки як з внутрішніх, так й з зовнішніх джерел, у тому числі від зачеплених зацікавлених сторін.

Тепер, після відстеження прогресу у боротьбі з наслідками для прав людини, підприємства повинні публічно комунікувати щодо дій, які вони виконали або мають намір виконати. Керівні принципи ООН передбачають, що для дотримання вимог щодо підзвітності підприємствам украй важлива комунікація як четвертий крок при проведенні НОПЛ (Керівний принцип 21).



Що згідно з Керівними принципами ООН потрібно для комунікування щодо дій?

Щоб прозвітувати, як вони долають свій вплив на права людини, підприємства повинні бути готові комунікувати щодо своїх дій.

Підприємства, чия діяльність або умови діяльності становлять ризик серйозного впливу на права людини, повинні офіційно звітувати про те, як вони його усувають (Принцип 21).

Повідомлення повинні:

- + Надаватися у формі та з частотою, які відображають вплив підприємства на права людини
- + Бути доступними для цільової аудиторії
- + Надавати інформацію, якої буде достатньо, щоб оцінити адекватність реагування підприємства на відповідний вплив на права людини
- + Не становити ризику для постраждалих зацікавлених сторін або персоналу; не включати імена/ місцезнаходження, які можуть розкрити особу носіїв прав, які можуть зазнати помсти
- + Не становити ризику для законних вимог щодо комерційної конфіденційності

Як бізнес готується до комунікації щодо дій?

Щоб комунікувати щодо дій, виконаних у відповідь на вплив на права людини, підприємства повинні розробити або використати наявні внутрішні системи збору інформації та підзвітності. Це дозволяє бізнесу ефективно реагувати на звинувачення в порушеннях прав людини.

Бізнес також має мати гарні можливості для комунікування щодо загальних підходів підприємства до усунення ризиків для прав людини або, якщо це доречно, про будь-які системи, які підприємство використовує для пом'якшення цих ризиків і усунення будь-якої шкоди, яка може виникнути. Але процесно-орієнтоване інформування — це лише один із рівнів комунікації.

Бізнес також має бути готовим комунікувати щодо конкретних питань стосовно прав людини та дій із запобігання їм/їх пом'якшення. Ця шкода за необхідністю включатиме шкоду, що її було визначено у формі пріоритетних ризиків для прав людини. Усі підприємства, особливо ті підприємства, які працюють у галузях з високим ризиком, повинні мати можливість миттєво повідомити про конкретні заходи у відповідь на певний вплив на права людини.

Які різні форми комунікації має розглянути бізнес?

Будь-яка комунікація має відповідати поставленій меті, що, серед іншого, передбачає легкодоступність матеріалу для цільової аудиторії.

Форми комунікації можуть включати:

- + Регулярні електронні листи тим, хто працює з проблемами прав людини, що виникли
- + Включення питань щодо прав людини і дій до щорічного звіту про сталий розвиток

Якими ключовими принципами керуються наші відносини із зацікавленими сторонами?

Наші принципи розвитку відносин із зацікавленими сторонами такі:

- Ті, на кого впливає бізнес Групи «adidas», мають право отримувати інформацію про нашу діяльність, брати участь у прозорому процесі залучення зацікавлених сторін і брати участь у розв'язанні проблем і використанні можливостей, які їх стосуються.
- Зацікавленим сторонам буде надано своєчасну та точну інформацію про наш бізнес, і ми будемо враховувати потреби та занепокоєння зацікавлених сторін, ухвалюючи рішення від імені компанії.
- Ми будемо активно просити зацікавлену сторону надавати свої думки і відгуки щодо її бізнес-рішень і реагуватимемо на те, про що дізнаємося.
- Ми заохочуватимемо зацікавлені сторони визначати спосіб, у який вони бажують отримати консультації, і намагатимемося залишатися гнучкими та чуйними до влгодіб зацікавлених сторін.
- Ми визначимо, оцінюємо й розв'язуємо потенційні ризики з боку зацікавлених сторін і Групи «adidas», щоб забезпечити високу якість процесу та результатів взаємодії.
- Ті, хто діє від імені Групи «adidas», у відповідних випадках повинні бути готові до впливу зацікавлених сторін і, якщо це доцільно, діяти відповідно до отриманої інформації, навіть якщо це означає внесення змін до бізнес-планів компанії.

Підхід компанії «adidas» до комунікації див. у Настановах зв'язків із зацікавленими сторонами за адресою: www.adidas-group.com/media/filer_public/37/b2/37b226ab-4f05-4ebc-bed4-b20cfb41d9d5/2016_stakeholderrelationsguidelines.pdf

Настанова ОЕСР стосовно процедур належної обачності у практиці відповідального ведення бізнесу також рекомендує:

- + Особисті зустрічі
- + Діалоги онлайн
- + Консультації з постраждалими носіями прав або носіями прав, які потенційно можуть постраждати
- + Офіційні публічні звіти
- + Обмін результатами аудиту або оцінювання з профспілками
- + Комунікування через посередника

Якщо метою комунікації є охоплення постраждалих зацікавлених сторін, необхідно ретельно врахувати мовні та культурні бар'єри. Більш доцільним може бути словесний обмін під час особистих зустрічей. Може знадобитися пряма комунікація зі сторонами, які стверджують, що їх це безпосередньо стосується або представляють інтереси тих, кого це безпосередньо стосується.

Якщо підприємство створює ризик серйозного впливу на права людини, воно має надавати офіційні публічні звіти про виконувати дії.

Офіційні звіти можуть включати:

- + Окремі звіти про дотримання підприємством прав людини
- + Частина ширшого звіту про нефінансову діяльність, що охоплює соціальні та екологічні питання
- + Частина зведеного звіту як про фінансову, так й про нефінансову діяльність

Щоб полегшити звітність, багато компаній використовують стандарти звітування Глобальної ініціативи зі звітності (ГІЗ), систему звітування про виконану роботу у рамках Глобального договору ООН або Систему звітування згідно з Керівними принципами ООН. Слід зазначити, що ані ГІЗ, ані система звітності у рамках Глобального договору ООН не вважаються повністю узгодженими з Керівними принципами ООН.

Слід також ретельно зважити переваги прозорості та розкриття інформації, оскільки лояльність споживачів, відмінність бренду чи профіль ЕСУ або підвищуються, або погіршуються якістю звітності про будь-який негативний вплив на права людини.






Сильна комунікація може привернути увагу до проблеми та закликати інші зацікавлені сторони (уряд та інші лідери галузі) зробити свої внески або створити платформи для діалогу з організаціями громадянського суспільства, національними інституціями з прав людини та профспілками.

Показники якості належної корпоративної звітності про права людини⁹

- 1. Вирядування:** Чи пояснює звітність, як структури управління компанії підтримують управління ризиками щодо прав людини?
- 2. Конкретні процеси:** Чи звітність виходить за рамки заяв на рівні корпорації про політику та зобов'язання та обговорює конкретні процеси реалізації дотримання прав людини?
- 3. Конкретні наслідки:** Чи йдеться у звітності про конкретні наслідки, які мали місце протягом звітного періоду та пов'язані з діяльністю компанії або ланцюгом створення вартості?
- 4. Чіткі приклади:** Чи містять звіти чіткі, доречні приклади того, як політика та процеси компанії вплинули на практику та результати протягом звітного періоду?
- 5. Думки зацікавлених сторін:** Чи звіти пояснюють, як компанія отримує думки зацікавлених сторін, які можуть зазнати негативного впливу?
- 6. Труднощі:** Чи обговорюються у звітах складні чи системні проблеми з правами людини та те, як компанія бореться з ними?
- 7. Показники:** Чи містить звітність конкретні дані, ключові показники ефективності чи інші показники, які пропонують чіткі та відповідні докази на підтримку інформації, що надається?
- 8. Подальший порядок денний:** Чи містить звіт інформацію про плани компанії щодо просування своїх зусиль з дотримання прав людини?
- 9. Стратегічні ініціативи:** Якщо у звіті згадуються конкретні ініціативи, наприклад, проекти, оцінки третіх сторін або участь у галузевих чи багатосторонніх організаціях; чи чітко пояснюється, як ці ініціативи допомагають компанії вдосконалювати власне управління ризиками для прав людини?
- 10. Покращення розкриття інформації:** Якщо компанія повторно звітує про права людини, чи свідчить звітність про покращення якості розкриття інформації порівняно з попередніми роками з урахуванням наведених вище показників?

Джерело: Shift, Quality indicators from UNGPs Reporting Framework, from Doing Business with Respect for Human Rights: Див. Настанови для компаній (2016), с. 58 за адресою: aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

Заняття 7: Заключні вправи

	15 хвилин
	Заключне завдання в першу чергу спрямоване на збір даних про ефективність навчання. Однак його також можна використовувати для надання підсумкових повідомлень або ключових уроків.
	Це заняття починається з дуже короткого огляду того, що було охоплено навчанням, і закінчується добровільним обміном думками з аудиторією. Наприкінці пропонується опитування, яке допоможе звести відповіді в таблицю.
	На цьому підсумковому занятті викладач не повинен вдаватися в деталі, а скоріше переглядати заголовки та просто нагадувати аудиторії, що саме було викладено. Якщо передбачається отримання свідоцтва про закінчення курсу, то слід організувати невелику церемонію.
	<ol style="list-style-type: none">1. Повідомте учасникам, що це заняття є останнім і в основному призначене для підбиття підсумків і обміну думками.2. Привітайте слухачів із закінченням навчання.3. Повідомте учасникам, що спочатку ви стисло підіб'єте підсумки навчання потім запросіть їх надати зворотний зв'язок шляхом проходження онлайн-опитування.4. Перейдіть до модерованої дискусії на основі запитань нижче.5. Подякуйте слухачам за участь. Якщо необхідно, роздайте свідоцтва про закінчення курсу.

Що ми охопили цим навчанням?

У Частині I навчання забезпечило базове розуміння Керівних принципів ООН, у тому числі їхню історію.

Ми обговорили економічне обґрунтування для застосування відповідальних методів ведення бізнесу та стрімке зростання очікувань від бізнесу щодо кращого управління ризиками щодо прав людини.

У Частині I ми обговорили значення прав людини та різницю між корпоративною соціальною відповідальністю та порядком денним БПЛ. Ми також обговорили концепцію прав людини та типи порушень, які трапляються при здійсненні бізнес-операцій.

Перша частина навчання також охоплювала три компоненти Керівних принципів ООН, що розглядають: 1) обов'язок держави захищати; 2) корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини і; 3) вимога до держави і бізнесу забезпечити доступ до засобів правового захисту.

У Частині II навчання було докладно розглянуто складову частину Компонента 2, а власне навчання зосереджувалося на НОПЛ. У стислому огляді ми обговорили чотири кроки до НОПЛ. Вони включають: 1) визначення та оцінювання ризиків для прав людини; 2) інтеграцію висновків та

виконання дій на їх основі; 3) відстеження ефективності та; 4) комунікацію. На першому кроці ми також запровадили Навчальний інструмент самооцінювання щодо НОПЛ.

Якщо ви маєте обліковий запис «Mentimeter», ви можете скопіювати наведений нижче слайд із зазначеним нижче запитанням, перейшовши до онлайн-презентації Частина II – Модуль 2, Заняття 7. Сторінка також доступна через сканування цього QR-коду:



Що для вас було найбільш корисним у навчанні? Які розділи були найефективнішими? Виставте у порядку ранжування такі твердження:

У Частині I найбільш ефективними були обговорення, пов'язані з:

- + Заняття про зростання очікувань від бізнесу
- + Заняття про COVID-19 та відповідь на інші глобальні ризики
- + Вступне заняття з прав людини
- + Заняття про різницю між КСВ та БПЛ
- + Заняття, присвячене представленню Керівних принципів ООН

У Частині II найбільш ефективними були обговорення, пов'язані з:

- + Вступом до НОПЛ, Частина А
- + Вступом до НОПЛ, Частина В
- + Заняттям з виявлення та оцінювання ризиків
- + Заняттям з інтеграція та виконання дій на основі результатів оцінювання
- + Заняття з відстеження ефективності
- + Заняття з комунікації щодо дій



Модерована дискусія

1. Що ви дізналися під час навчання, чого не знали раніше?
2. На основі того, що ви дізналися, що ви будете робити по-іншому в майбутньому?
3. Чому б ви ще хотіли навчитися і коли?
4. Якби ви могли запросити когось з вашої організації для проведення цього навчання, кого б ви запросили і чому?
5. Що би ви зробили, щоб вдосконалити навчання?



Фасилітатор може додати додаткові тести/заключні вправи, які підходять для аудиторії та відповідають змісту.

Він може запросити учасників поділитися найважливішими для них висновками.

ДЖЕРЕЛА

Данський інститут прав людини (2020). Настанови та інструментарій з оцінювання впливу на права людини. Режим доступу: www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox

Європейська Комісія (2012) Посібник з реалізації Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини для галузевих агентств із працевлаштування та підбору персоналу. Режим доступу: ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf

Gap, Inc. (2020). Політика у сфері прав людини. Режим доступу: www.gapinc sustainability.com/sites/default/files/Human%20Rights%20Policy.pdf

H&M Group (2018). Звіт про сталий розвиток за 2018 р. Режим доступу: about.hm.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2018_Sustainability_report/HM_Group_SustainabilityReport_2018_%20FullReport.pdf

Макманус, о. Шон (1997). Принципи Макбрайда Режим доступу: hrlibrary.umn.edu/links/macbride.html

ОЕСР (2011) Керівні принципи ОЕСР для транснаціональних підприємств Режим доступу: www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf

Альянс відповідальних підприємств (2018). Практичні настанови з належної обачності щодо відповідального ведення бізнесу у ланцюгах постачання. Режим доступу: www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf

Shift (2014). Бізнес та вплив на права людини: Визначення та встановлення пріоритетності ризиків для прав людини. Доповідь на семінарі. Режим доступу: shiftproject.org/wp-content/uploads/2014/01/Shift_SERworkshop_identifyHRrisks_2014.pdf

Глобальні принципи Саллівана (б/д). Режим доступу: hrlibrary.umn.edu/links/sullivanprinciples.html

Управління Верховного комісара ООН з прав людини (УВКПЛ ООН) (2011). Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини Режим доступу: www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

Управління Верховного комісара ООН з прав людини (УВКПЛ ООН) (2012). Корпоративна відповідальність за дотримання прав людини Тлумачний посібник. Режим доступу: www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf



**+ НАЛЕЖНА ОБАЧНІСТЬ
ЩОДО ПРАВ ЛЮДИНИ
ВИМАГАЄ ВІД КОМПАНІЙ
ОЦІНЮВАТИ ВПЛИВ
ТА РИЗИКИ У СВОЇХ
ЛАНЦЮГАХ СТВОРЕННЯ
ВАРТОСТІ ТА ДІЯТИ
ВІДПОВІДАЛЬНО, ЩОБ
ЗАПОБІГТИ ПОРУШЕННЯМ
ПРАВ ЛЮДИНИ.**