



**КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ
ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И
COVID-19:
ОПЕРАТИВНАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА
СФЕРЫ БИЗНЕСА**

Обзор оперативной самостоятельной оценки

Социально-экономические потрясения, вызванные глобальным распространением COVID-19, происходят во времена острого неравенства и экологической неустойчивости. Пандемия особенно сильно поражает уязвимые и маргинализированные группы, обладающие меньшими ресурсами, чтобы защитить себя от рисков для здоровья, получить доступ к здравоохранению или приобрести товары первой необходимости. Если коммерческие предприятия, правительственные ведомства и гражданское общество не объединят усилия для принятия своевременных и инициативных мер, то пандемия COVID-19 может свести на нет большую часть прогресса, достигнутого на пути к Повестке 2030 в области устойчивого развития.

Сегодня коммерческие предприятия находятся под угрозой банкротства в беспрецедентных масштабах, в результате чего миллионы людей теряют рабочие места. В данном контексте, уверенность в устойчивости глобальной экономики и, соответственно, нормах и институтах, поддерживающих ее, подвергается проверке на «прочность», как никогда раньше. То, как коммерческие предприятия реагируют на кризис - особенно фирмы, получающие финансовую поддержку со стороны государства для продолжения своей деятельности – определит отношение общественности к частному сектору на многие годы вперед.

И в действительности, многие коммерческие предприятия отреагировали на брошенный им COVID-19 вызов, начав поставлять товары медицинского назначения, внедрять инициативы по поддержке и благополучию сотрудников, а также предоставлять помощь пострадавшим. В некоторых случаях, фабрики перешли на производство жизненно важных масок и аппаратов искусственной вентиляции легких, находящихся в дефиците. Такие действия заслуживают большой похвалы и, конечно же, данный документ отчасти разработан благодаря решимости этих предприятий. Однако, ведущие компании также знают, что им необходимо выходить за рамки деятельности, поддерживающей общественное благополучие, и учитывать любые негативные последствия, которые эти нововведения могут оказать на общество и окружающую среду. Эти компании понимают, что проявление уважения к правам человека, особенно при таких сложных экономических обстоятельствах, является отражением их основных ценностей. Они понимают, что предотвращение, смягчение и устранение негативного воздействия ситуации на права человека будет ключевым моментом в сохранении доверия клиентов, потребителей, сотрудников, акционеров и сообществ еще долго после окончания кризиса.

Для этих целей ПРООН разработала простой и доступный инструмент, ***Комплексный анализ прав человека и COVID-19: Оперативная самостоятельная оценка сферы бизнеса (Оперативная самостоятельная оценка ситуации С19)***, чтобы помочь коммерческим предприятиям учитывать и управлять последствиями своих действий на права человека. Этот неполный перечень потенциальных действий позволит быстро и на непрерывной основе, проводить оценку рисков и влияний на права человека, свойственных многим промышленным сферам. Важно помнить, что «Оперативная самостоятельная оценка ситуации С-19» не является инструментом проведения всестороннего комплексного анализа прав человека, упомянутого в документе о Руководящих принципах ООН в сфере бизнеса и прав человека.

В качестве альтернативы, компаниям предлагается данная оценка, как пусть не полный, но тем не менее информативный взгляд на действия, касающиеся прав человека в конкретном контексте,

связанном с COVID-19. Перечисленные действия основаны на соответствующих пунктах Договоров ООН по правам человека, основных конвенциях МОТ и Руководящих принципах ООН в сфере бизнеса и прав человека ООН в сфере бизнеса и прав человека . Документ структурирован таким образом, чтобы предоставить ключевые меры по трем стадиям кризисного периода, связанного с COVID-19 – подготовка, реагирование и восстановление. В то время, как данная оценка предоставляет первоначальные инструкции, ПРООН также рекомендует всем компаниям предпринять незамедлительные шаги для проведения полноценной оценки текущего и долгосрочного воздействия COVID-19 на права человека в своих операциях и цепи снабжения. В то время как некоторые из этих инструкций могут больше соответствовать крупным предприятиям, нежели малым, коммерческие компании всех размеров несут ответственность за соблюдение прав человека согласно Руководящим принципам ООН в сфере бизнеса и прав человека. Для компаний, прежде не имевших политики по правам человека, сегодняшняя ситуация с COVID-19 может стать подходящим моментом для изучения возможности создания письменного общественного обязательства для предотвращения, смягчения и устранения негативного влияния на права человека.

ОПЕРАТИВНАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА И COVID-19

Охрана здоровья и безопасность труда

Действия	Стадии		
	Подготовка	Реагирование	Восстановление
Разработать, протестировать, ввести эффективный план по готовности к чрезвычайной ситуации, включающий протоколы реагирования на COVID-19. ⁱ	<input type="checkbox"/>		
Обеспечить доступ к материалам медико-санитарного назначения, таким, как защитные маски, для всех сотрудников без какой-либо половой, расовой, религиозной, языковой, национальной дискриминации, а также дискриминации по признаку инвалидности, миграционному статусу, сексуальной ориентации, гендерной идентификации или принадлежности к социальным группам, сталкивающимся с маргинализацией/стигмой. ⁱⁱ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Регулярно очищать и дезинфицировать все рабочие пространства и общественные помещения, уборные, помещения для отдыха, кафетерии с целью обеспечения здоровья и безопасности всех сотрудников и клиентов. ⁱⁱⁱ	<input type="checkbox"/>		
Для всего персонала обеспечить чистые условия в уборных, мыло, питьевую воду и, где уместно, санитарно-техническое оборудование для хранения пищевых продуктов. ^{iv}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Предоставить медицинское оборудование и средства защиты, соответствующие нормам и требованиям промышленной безопасности, включая маски и защитное оборудование, больницам и клиникам. ^v	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Предоставить женщинам надлежащую защитную экипировку в соответствии с их нуждами (например, защитную экипировку женских размеров), а также обеспечить доступ к предметам личной гигиены и условиям с учетом гендерных особенностей. ^{vi}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Не позволять сотрудникам, особенно пожилым, беременным и тем, у кого имеются расстройства здоровья, подвергаться воздействию небезопасной или вредной среды, в которой имеется высокий риск заражения COVID-19.^{vii}

Провести оценку рисков и начать внедрять инициативы по снятию или снижению профессиональных рисков для молодых и будущих мам, включая риски, связанные с инфекцией COVID-19.^{viii}

Позволять сотрудникам связываться с членами их семей и друзьями, находящимися в их родных городах/селах, и удостовериться в том, что сотрудники не лишены возможности получения необходимой им социальной поддержки.^{ix}

Проводить мониторинг мер для того, чтобы обезопасить молодых и других сотрудников, ограниченных в способности давать осознанное согласие, от работы в опасных условиях, включая те, где возможен риск заражения инфекцией COVID-19.^x

Фармацевтическим компаниям и компаниям, занимающимся медицинским оборудованием, необходимо обеспечить доступность медикаментов и оборудования для общественности, а также их финансовую доступность для уязвимых групп.^{xi}

Обеспечить необходимые условия в рабочих помещениях и местах проживания сотрудников, предоставленных компанией, позволяющие им соблюдать социальное дистанцирование.^{xii}

Обеспечить принятие всех необходимых мер по снятию или снижению рисков после их обсуждения с сотрудниками, с учетом рекомендаций, сделанных сотрудниками и/или комитетами (или их представителями) по здравоохранению и безопасности во время кризиса COVID-19. При возможности провести консультации с торговыми союзами, ОГО, национальными институтами по правам человека и другими партнерами.^{xiii}

Обеспечить регулярное повышение осведомленности и проведение тренингов о политике профессионального здравоохранения и безопасности, а также практиках, связанных с COVID-19 для всех сотрудников, включая тех, кто работает по контракту и системе сдельной оплаты труда.^{xiv}

Действия	Стадии		
	Подготовка	Реагирование	Восстановление
Разработать план, позволяющий избежать увольнений сотрудников. Если работники должны быть уволены, то обеспечить, чтобы их увольнение не происходило без компенсаций и процедурных гарантий, особенно для тех, кто работает на дневной основе. ^{xv}	<input type="checkbox"/>		
Обеспечить, чтобы во время и после кризиса COVID-19 сотрудникам производилась оплата согласно условиям их контракта, а также оплата сверхурочных по мере необходимости, в соответствии с условиями местных и международных стандартов, а также, где уместно, согласно правительственным планам поощрения. ^{xvi}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Когда деятельность коммерческих предприятий вернется в свой обычный режим работы, рассмотреть возможность возврата на работу сотрудников, которые были уволены во время кризиса, а также при найме новых сотрудников обеспечить отсутствие половой, расовой, религиозной, языковой и национальной дискриминации, а также дискриминации по причине инвалидности, миграционного статуса, сексуальной ориентации, гендерной идентификации и принадлежности к социальным группам, сталкивающимся с маргинализацией/стигмой. ^{xvii}			<input type="checkbox"/>
Обеспечить отсутствие дискриминации во время приема на работу в отношении сотрудников, которые были инфицированы COVID-19 в период потери занятости. ^{xviii}			<input type="checkbox"/>
Производить оплату сотрудникам, работающим на дневной основе, в течение всего кризисного периода, при необходимости в заниженном размере, даже после снижения или приостановления деятельности предприятия. ^{xix}		<input type="checkbox"/>	
Производить оплату сотрудникам во время их болезни и неспособности ходить на работу, включая период самоизоляции. ^{xx}		<input type="checkbox"/>	

Удостовериться в том, что вычеты из заработных плат за лечение COVID-19 или связанных с ним заболеваний, не производились без ведома или согласия сотрудника во избежание ситуаций, ведущих к долговой кабале.^{xxi}

Предотвратить удержания из заработных плат для проведения тестирования и лечения COVID-19 или связанных с ним заболеваний без ведома и согласия сотрудника.^{xxii}

Обеспечить равную оплату за труд равной ценности женщинам, как во время кризиса COVID-19, так и после него.^{xxiii}

Признать женщин, как персонал, осуществляющий неоплачиваемый уход, и предоставить им гибкие рабочие часы работы или же неполный рабочий день в период наращивания производства.^{xxiv}

Обеспечить гибкость в условиях работы из дома для сотрудников с детьми и для других сотрудников для обеспечения безопасности и соблюдения правил социального дистанцирования.^{xxv}

Предотвратить использование детского труда для восполнения пробелов, вызванных отсутствием или сокращением числа здоровых взрослых работников в связи с ситуацией с COVID-19.^{xxvi}

Предоставить людям с ограниченными возможностями, пострадавшим от COVID-19, специальные условия, чтобы обеспечить их включение или возврат в трудовой коллектив.^{xxvii}

Удостовериться в том, что идентификационные и другие документы сотрудников не изъяты. Позволять сотрудникам возвращаться домой согласно нормам местного законодательства, указам и мерам по здравоохранению/чрезвычайным ситуациям.^{xxviii}

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Влияние на окружающую среду и местное население

Действия	Стадии		
	Подготовка	Реагирование	Восстановление
Принять необходимые меры предосторожности для того, чтобы обеспечить безопасность потребителей и общества от еще больших рисков, связанных с деятельностью предприятия. ^{xxix}	<input type="checkbox"/>		
Обеспечить осведомленность потребителей и местного населения о потенциальной возможности заражения COVID-19, исходящей от деятельности предприятия, чтобы позволить им принять необходимые меры предосторожности. ^{xxx}	<input type="checkbox"/>		
Обеспечить соблюдение всех природоохранных протоколов при сбросе токсичных и опасных материалов, включая защитные маски, средства личной защиты и перчатки, а также осведомить работников о том, что правильная утилизация материалов остается приоритетом даже во времена кризиса. ^{xxxi}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Провести посткризисную оценку влияния сокращений на местное население и предпринять необходимые меры по смягчению или восстановлению. ^{xxxii}			<input type="checkbox"/>
Обеспечить соблюдение имущественных прав и интересов местного населения во время кризиса COVID-19. ^{xxxiii}			<input type="checkbox"/>

Действия	Стадии		
	Подготовка	Реагирование	Восстановление
<p>Раскрывать правительству личную информацию о клиентах или общественности через, например, средства телекоммуникации или в процессе медико-санитарного обеспечения, только в тех случаях, когда она используется для целей реагирования на пандемию COVID-19 и в соответствии с правовыми нормами. Предоставляемая информация должна быть ограничена по объему и срокам в отношении COVID-19.^{xxxiv}</p>		<input type="checkbox"/>	
<p>Разработать политику, согласно которой имена и контактная информация сотрудников, заразившихся инфекцией COVID-19, не будет раскрываться другим сотрудникам и широкой общественности, кроме случаев, когда сотрудник дает на это согласие или того требует правительство, действующее согласно соответствующим законам.^{xxxv}</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Предоставить тренинг для сотрудников службы безопасности на тему прав человека в стандартных рабочих процедурах, особенно для тех, кто вовлечен в процедуры проверок на наличие COVID-19.^{xxxvi}</p>		<input type="checkbox"/>	

Предотвращение стигмы и дискриминации

Действия	Стадии		
	Подготовка	Реагирование	Восстановление
Удостовериться в том, что после возвращения сотрудников на свои рабочие места, они не будут подвергаться дискриминации или какой-либо еще стигматизации. ^{xxxvii}			<input type="checkbox"/>
Установить процедуры для борьбы с распространением ложной и вводящей в заблуждение информации для предотвращения страхов и предрассудков в отношении маргинализированных групп в штате. ^{xxxviii}	<input type="checkbox"/>		
Удостовериться в том, что сотрудники осведомлены об ответственности в использовании социальных сетей с целью борьбы с распространением неверной информации, страхов и предубеждений на рабочем месте. ^{xxxix}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Удостовериться в том, что мигранты и другие уязвимые группы не ассоциируются с COVID-19 в рекламных и маркетинговых кампаниях или в корпоративном общении с целью предотвращения распространения стереотипов, неверной информации и стигмы в отношении маргинализированных групп. ^{xl}		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Вопросы корпоративной политики и управления

Действия	Стадии		
	Подготовка	Реагирование	Восстановление
Сделать публичное обязательство уважать права человека на корпоративном сайте или в информационных материалах. ^{xli}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Разработать политику по правам человека и обеспечить осведомленность внутренних и внешних партнеров о вашей приверженности к их соблюдению. ^{xlii}			<input type="checkbox"/>
Регулярно доводить до сведения сотрудников информацию и решения, связанные с COVID-19, и обеспечить их прозрачность. ^{xliii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Обеспечить незамедлительную и адекватную компенсацию в случае нарушения прав человека во время выполнения работы, случившегося в результате кризиса COVID-19, используя эффективные механизмы рассмотрения жалоб. ^{xliv}			<input type="checkbox"/>
Установить доступные механизмы рассмотрения жалоб и/или обеспечить уже существующие доступные механизмы, такие, как горячая линия, возможностью сообщать о проблемах, связанных с COVID-19, а также обеспечить возможность использования этих механизмов для всех сотрудников и клиентов. ^{xlv}	<input type="checkbox"/>		
Осуществлять своевременную оплату и/или предоставлять кредиты малым и средним поставщикам и компаниям розничной торговли для обеспечения их жизнеспособности во время кризиса COVID-19 согласно соответствующей государственной политике стимулирования. ^{xlvi}		<input type="checkbox"/>	
По возможности сохранять контракты с поставщиками, особенно с малыми и средними предприятиями. ^{xlvii}		<input type="checkbox"/>	
Осуществлять комплексную оценку по правам человека в отношении всех новых поставщиков в системе поставок. ^{xlviii}			<input type="checkbox"/>

Контакты

«Оперативная самостоятельная оценка ситуации COVID-19» - это живой документ, так как кризис, связанный с COVID-19, еще продолжается, и природа и размеры существующих рисков еще предстоит определить. Если у вас есть комментарии или вам есть, что добавить, пожалуйста, сообщите нам.

Группа «B+HR Asia» готова предоставить дальнейшие инструкции и инструменты. Пожалуйста, направляйте свои вопросы или просьбы о получении дальнейшей помощи Софии Арейас, консультанту по привлечению частного сектора, sophia.areias@undp.org.

Дополнительные ресурсы по вопросам бизнеса и правам человека

Ливио Сарандреа, ведущий консультант и руководитель группы «B+HR Asia»,
livio.sarandrea@undp.org.

Шон Лис – специалист по бизнесу и правам человека, sean.lees@undp.org.

Харприт Каур – специалист по бизнесу и правам человека, harpreet.kaur@undp.org.

Вы можете просмотреть сайт «B+HR Asia» [здесь](#)



Финансируется
Европейским Союзом



С поддержкой от правительства
Швеции



Данный документ был разработан при финансовой поддержке Европейского Союза и правительства Швеции. Мнения, выраженные в данном документе, не могут быть использованы в качестве официального мнения, отражающего взгляды Европейского Союза, правительства Швеции или ПРООН.

-
- ⁱ Конвенция МОТ о безопасности и гигиене труда (№ 155), 1951 г.
- ⁱⁱ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1976, Ст.7; Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (№111); Конвенции МОТ о безопасности и гигиене труда (№155), 1951 г.
- ⁱⁱⁱ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1976, Ст.7; Конвенции МОТ о безопасности и гигиене труда (№155), 1951 г.
- ^{iv} Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1976, Ст.7; Конвенции МОТ о безопасности и гигиене труда (№155), 1951 г.
- ^v Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1976, Ст.7; Конвенции МОТ о безопасности и гигиене труда (№155), 1951 г.
- ^{vi} Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1976, Ст.7; Конвенции МОТ о безопасности и гигиене труда (№155), 1951 г.
- ^{vii} Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1976, Ст.7; Конвенции МОТ о безопасности и гигиене труда (№155), 1951 г.; Конвенция о ликвидации дискриминации в отношении женщин, 18 декабря 1979 г.
- ^{viii} Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1976, Ст.7; Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмы ее реализации, 1998 г.
- ^{ix} Конвенция МОТ об упразднении принудительного труда (105), 1957 г.
- ^x Конвенция МОТ о минимальном возрасте (№ 138), 1973 г.; Конвенция МОТ о наихудших формах детского труда (№100), 1951 г.; Улучшение безопасности и здоровья молодых работников, 28 апреля 2018 г., см. [доступны здесь](#)
- ^{xi} Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1976, Ст.12; УВКПЧ, Руководящие принципы для фармацевтических компаний по вопросам доступа к медицинским препаратам, 27 июля 2015 г.
- ^{xii} Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, 19 декабря 1990 г.
- ^{xiii} Конвенция МОТ о безопасности и гигиене труда (№ 155), 1951 г.
- ^{xiv} Конвенция МОТ о безопасности и гигиене труда (№ 155), 1951 г.
- ^{xv} Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмы ее реализации, 1998 г.; Основные Конвенции МОТ, 2003, [доступны здесь](#).
- ^{xvi} Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмы ее реализации, 1998 г.; Основные Конвенции МОТ, 2003, [доступны здесь](#).
- ^{xvii} Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (№111);
- ^{xviii} Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмы ее реализации, 1998 г.; Основные Конвенции МОТ, 2003, [доступны здесь](#).
- ^{xix} Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмы ее реализации, 1998 г.; Основные Конвенции МОТ, 2003, [доступны здесь](#).
- ^{xx} Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмы ее реализации, 1998 г.; Основные Конвенции МОТ, 2003, [доступны здесь](#).
- ^{xxi} Конвенция МОТ об упразднении принудительного труда (105), 1957 г.
- ^{xxii} Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмы ее реализации, 1998 г.; Основные Конвенции МОТ, 2003, [доступны здесь](#).
- ^{xxiii} Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1976, Ст.7; Конвенция МОТ о равном вознаграждении (№ 100), 1951 г.
- ^{xxiv} Конвенция о ликвидации дискриминации в отношении женщин, 18 декабря 1979 г.

-
- ^{xxv} Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмы ее реализации, 1998 г.; Основные Конвенции МОТ, 2003, [доступны здесь](#); Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1976, Ст.7;
- ^{xxvi} Конвенция МОТ о минимальном возрасте (№ 138), 1973 г.; Конвенция МОТ о наихудших формах детского труда (№100), 1951 г.
- ^{xxvii} Конвенция о правах инвалидов, 2008 г.
- ^{xxviii} Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, 19 декабря 1990 г.; Конвенция МОТ об упразднении принудительного труда (105), 1957 г.
- ^{xxix} Руководящие принципы ООН по вопросам бизнеса и прав человека, 2011г.
- ^{xxx} Руководящие принципы ООН по вопросам бизнеса и прав человека, 2011г.
- ^{xxxi} Конвенции МОТ о безопасности и гигиене труда (№155), 1951 г.; Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, 19 декабря 1990 г.
- ^{xxxii} Руководящие принципы ООН по вопросам бизнеса и прав человека, 2011г.
- ^{xxxiii} Всеобщая декларация прав человека, Ст.17.; Протокол к конвенции о защите прав человека и основных свобод, Ст.1, 1952 г.
- ^{xxxiv} Защита личных данных работника, МОТ; Свод практических правил МОТ, 1997 г., [доступно здесь](#).
- ^{xxxv} Защита личных данных работника, МОТ; Свод практических правил МОТ, 1997 г., [доступно здесь](#).
- ^{xxxvi} Руководящие принципы ООН по вопросам бизнеса и прав человека, 2011г.; Защита личных данных работника, МОТ; Свод практических правил МОТ, 1997 г., [доступно здесь](#).
- ^{xxxvii} Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (№111).
- ^{xxxviii} Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (№111).
- ^{xxxix} Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (№111).
- ^{xl} Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (№111).
- ^{xli} Руководящие принципы ООН по вопросам бизнеса и прав человека, 2011г.
- ^{xlii} Руководящие принципы ООН по вопросам бизнеса и прав человека, 2011г.
- ^{xliiii} Руководящие принципы ООН по вопросам бизнеса и прав человека, 2011г.
- ^{xliiv} Руководящие принципы ООН по вопросам бизнеса и прав человека, 2011г.
- ^{xlv} Руководящие принципы ООН по вопросам бизнеса и прав человека, 2011г.
- ^{xlvi} Руководящие принципы ООН по вопросам бизнеса и прав человека, 2011г.
- ^{xlvii} Руководящие принципы ООН по вопросам бизнеса и прав человека, 2011г.
- ^{xlviii} Руководящие принципы ООН по вопросам бизнеса и прав человека, 2011г.