

Проект софинансируется
правительствами Чехии, Венгрии,
Польши и Словакии через
Вышеградские гранты Международного
Вышеградского фонда. Миссия фонда
заключается в продвижении идей
устойчивого регионального
сотрудничества в Центральной Европе.

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД И МИГРАЦИЯ

Пособие ответственного
поведения для компаний

• supported by
• Visegrad Fund

Вступление	3
ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	5
Агентство по трудоустройству	5
Взаимодействие с заинтересованными сторонами.....	5
Социальный диалог.....	5
Поставщик/субподрядчик	5
Уязвимая группа	5
Заинтересованная сторона.....	5
Цепочка поставок	5
Цепочка создания стоимости	5
Международные стандарты поведения	6
Оценка риска	6
Управление рисками.....	6
Субпоставщик	6
Корпоративная социальная ответственность (КСО)	6
Принудительный труд.....	6
Торговля людьми (в том числе с целью принудительного труда).....	7
1. ЧТО ТАКОЕ ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД?	8
1.1. «ТРУДНО ВИДЕТЬ, ТРУДНЕЕ СЧИТАТЬ»	10
1.2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА	11
1.3. ПОКАЗАТЕЛИ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА	12
1.4 РОЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ В ПРОТИВОДЕЙСТВИИ ПРИНУДИТЕЛЬНОМУ ТРУДУ	14
1.5. МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОНТЕКСТ И ПРАВОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ	17
2. ПОЛИТИКА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ПРИНУДИТЕЛЬНОМУ ТРУДУ	18
3. ПРЕДВАРИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА РИСКА ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА	19
4. СОВЕТЫ РАБОТОДАТЕЛЯМ, ИСПОЛЬЗУЮЩИМ ФОРМЫ ВНЕШНЕЙ ЗАНЯТОСТИ ..	22
Пример памятки для предупреждения принудительного труда для мигрантов в Польше	23
Используйте бенчмаркинги для построение ответственного бизнес-поведения и предупреждения принудительного труда в своих цепочках поставок	26
Как компании работают с цепочками поставок для обеспечения уважения прав человека: опыт для целей предупреждения принудительного труда.....	31
Показатели ответственного поведения: как компании проверить себя?	35
Механизм жалоб в компании: как его сделать эффективным для предупреждения принудительного труда?	40

Оценка влияния на права человека: использование для целей выявления рисков принудительного труда (на основании методологии Датского института прав человека).....	46
Планирование и определение объема работы.....	46
ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНТЕКСТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	60
Контрольный список сбора данных.....	117
ВЫБОР ПОКАЗАТЕЛЕЙ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	122
ПРИМЕРЫ ИНДИКАТОРОВ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	125
ОБЗОР ресурсов, служащих источниками индикаторов соблюдения ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	131
ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СТАНДАРТОВ И ПРИНЦИПОВ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ПРИ АНАЛИЗЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ	135
ПРИМЕРЫ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПРАВА ЧЕЛОВЕКА.....	141
СТРУКТУРА ОЦЕНКИ СЕРЬЕЗНОСТИ ВОЗДЕЙСТВИЯ	143
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И НАРАЩИВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ ЦЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ВОЗДЕЙСТВИЕМ	149
МОНИТОРИНГ	153

Вступление

Руководство адресовано предприятиям, государственным учреждениям, органам государственного управления, неправительственным организациям, профсоюзам и другим субъектам, прямо или косвенно использующим человеческий труд (нанимающим людей), которые осознают риск и последствия участия в использовании принудительного труда и которые сознательно хотели бы выполнить обязательство по обеспечению соблюдения прав человека, включая право на труд и запрещение рабства. Надеемся, нам удалось максимально подробно описать, как распознать ситуацию принудительного труда и дать советы, как бороться с этим явлением.

При работе над пособием мы опирались на опыт широкого круга экспертов, представляющих как частный, так и государственный сектор, профсоюзы, правоохранительные органы, организации гражданского общества и мир науки. Мы считаем, что благодаря работе междисциплинарной команды вы получаете ценный инструмент, который покажет вам, как вести бизнес в соответствии с правами человека.

Обязанность предприятий и других работодателей не допускать принудительного труда вытекает из международных стандартов и требований законодательства.

Внедрение процедур по минимизации риска принудительного труда часто является необходимым условием для установления или поддержания деловых отношений. Несмотря на многолетние усилия правительств, бизнеса и НПО, принудительный труд продолжает представлять серьезную угрозу для многих людей. По оценкам Международной организации труда, ежегодно примерно 24,9 миллиона человек во всем мире становятся жертвами принудительного труда, 16 миллионов из них подвергаются эксплуатации в частном секторе. Ключом к устранению этого явления является снижение спроса на последствия принудительного труда среди работодателей. Это может быть достигнуто, например, путем устранения недобросовестной практики и привлечения к юридической ответственности тех субъектов, которые строят свое конкурентное преимущество на эксплуатации жертв принудительного труда.

Проблема часто заключается не в злых намерениях, а в недостатке знаний со стороны работодателей. Хотя они заявляют о своей готовности работать социально ответственным образом, они часто не знают, как предотвратить, чтобы кто-либо из сотрудников, нанятых напрямую или через субподрядчиков или агентства временного трудоустройства, стал жертвой принудительного труда. Имеющиеся данные показывают, что риск принудительного труда существует в каждой отрасли, но выше в секторах экономики, характеризующихся менее стабильными и формализованными трудовыми отношениями. К ним относятся, среди прочего: сельское хозяйство, услуги, транспорт, строительство.

Также известно, что риск увеличивается по мере увеличения сложности цепочки поставок.

Учитывая влияние государственных закупок на рынок, важно, чтобы анализ рисков проводился как частным, так и государственным секторами. Трудности выявления

рисков зачастую значительны и касаются не только частного сектора, но и государственного.

Руководство включает в себя инструменты, которые позволят вам выявить и свести к минимуму риск использования принудительного труда как в вашем бизнесе, так и в вашей цепочке поставок. Они были разработаны не только на основе требований законодательства, но и на основе передовой рыночной практики.

ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Агентство по трудоустройству – субъект, осуществляющий деятельность, заключающуюся в оказании одной, нескольких или всех услуг в сфере трудоустройства, персонального консультирования, профориентации и временной работы, по смыслу положений о содействии занятости и институтах рынка труда.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами — действия, предпринятые для создания возможностей для диалога между организацией и по крайней мере одной из заинтересованных сторон с целью предоставления соответствующей информации, позволяющей организации принимать решения.

Социальный диалог – переговоры, консультации или обмен информацией между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам, представляющим взаимный интерес, в том числе экономическая и социальная политика.

Поставщик/субподрядчик – любое юридическое лицо или лицо/лица в цепочке поставок, непосредственно предоставляющие организации продукты или услуги, неразрывно связанные с производством товаров или оказанием услуг организацией или используемые при производстве товаров или оказании услуг.

Уязвимая группа – группа людей, имеющая хотя бы одну общую черту, которая является основанием для дискриминации или неблагоприятного положения в социальном, экономическом, культурном, политическом плане или состоянии здоровья и препятствует им отстаивать свои права или пользоваться равными возможностями.

Заинтересованная сторона – лицо или группа лиц, заинтересованных в каких-либо решениях или деятельности организации.

Цепочка поставок – последовательность действий или ряд сторон, предоставляющих продукцию или услуги организации, приводящая к доставке/доставке товаров или услуг организации.

Цепочка создания стоимости — вся последовательность действий или сторон, которые обеспечивают или получают ценность в виде продуктов или услуг.

Международные стандарты поведения – ожидаемое, развивающееся с течением времени, социально ответственное поведение организации, вытекающее из международного обычного права, общепринятых норм международного права или межправительственных соглашений (включая договоры и конвенции) и общепризнанных соглашений.

Оценка риска – общий процесс идентификации риска, анализа риска и оценки риска. В контексте принудительного труда это процесс, направленный на определение политики и процедур организации для выявления, предотвращения и устранения явления принудительного труда и определения приоритетности связанных с ним рисков.

Управление рисками – скоординированные действия по руководству и контролю организации в отношении риска.

Субпоставщик — любое юридическое или физическое лицо (лица) в цепочке поставок, которое предоставляет поставщику продукты или услуги, неразрывно связанные с производством товаров или предоставлением услуг поставщиком или организацией, или используемые организацией в производство товаров или оказание услуг поставщиком или организацией.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) — ответственность предприятий за их влияние на общество. Уважение применимого законодательства, а также коллективных договоров между социальными партнерами является необходимым условием для выполнения обязательств, вытекающих из этой ответственности.

Для полного выполнения этих обязательств компании должны иметь механизм для интеграции социальных, экологических, этических и правозащитных соображений, а также интересов потребителей в свою деятельность, а также основную стратегию в тесном сотрудничестве с заинтересованными сторонами, чтобы: максимизировать создание общей ценности для их владельцев. /акционеры и другие заинтересованные стороны и общество в целом; распознавание, предотвращение и смягчение их возможных негативных последствий.

Принудительный труд – означает любую работу или службу, которая требуется от лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не вызвалось добровольно (статья 2 Конвенции МОТ о принудительном или обязательном труде № 29, 1930 г.). В то время как некоторые страны признают принудительный труд отдельным преступлением, другие признают его формой эксплуатации в соответствии с национальными законами о торговле людьми.

Торговля людьми (в том числе с целью принудительного труда) – охватывает вербовку, перевозку, доставку, передачу, хранение или получение лица с применением: 1) насилия или незаконной угрозы, 2) похищения, 3) обмана, 4) введения в заблуждение или использование ошибки или невозможности правильно понять предпринятое действие, 5) злоупотребление отношениями зависимости, использование критической ситуации или состояния беспомощности, 6) предоставление или получение материальной или личной выгоды либо ее обещание лицу осуществление заботы или надзора за другим лицом с целью его эксплуатации, даже с его согласия, в частности, в проституции, порнографии или других формах сексуальной эксплуатации, принудительного труда или оказания услуг, попрошайничества, рабства или других форм эксплуатации, унижающих человеческое достоинство, или в для получения клеток, тканей или органов.

1. ЧТО ТАКОЕ ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД?

Принудительный труд взрослых определяется как работа, на которую лицо не добровольно соглашается и которая выполняется под угрозой наказания (т.е. принуждения), применяемого к работнику работодателем или иным третьим лицом. Принуждение может иметь место уже на этапе процесса найма, чтобы заставить такое лицо согласиться на работу, или, когда человек уже работает, заставить его выполнять действия/задачи, на которые он не дал согласия на этапе найма, или помешать ему уйти с работы.

MOT, рабочее определение

Принудительный труд, также известный как современное рабство (это более широкий термин), считается одной из величайших чум 21 века. Оценки показывают, что именно сейчас, когда торжествуют глобализация и технологическое развитие, наибольшее количество людей в мире, по сравнению с предыдущими эпохами, испытывает на себе рабство и принудительный труд. По оценкам Международной организации труда, ежегодно около 40,3 миллиона человек во всем мире подверглись той или иной форме современного рабства, из которых 24,9 миллиона были принудительными работами и 15,4 миллиона принудительных браков. Это означает, что на каждую 1000 человек в мире приходится 5,4 жертвы современного рабства.

Каждая четвертая жертва современного рабства — ребенок.

По оценкам, 16 миллионов из 24,9 миллионов жертв принудительного труда эксплуатируются в частном секторе. Еще 4,8 миллиона подвергаются сексуальной эксплуатации, а 4 миллиона вынуждены работать государственными органами. Во всем мире наибольшему риску принудительного труда подвергаются домашние работники (24%), строители (18%), производственные рабочие (15%), а также работники сельского хозяйства и рыболовства (11%). от структуры экономики - в отраслях, наиболее подверженных принудительному труду. Предпринимателям, работающим по всему миру, может быть полезно ознакомиться со списком продуктов, произведенных с использованием принудительного и детского труда, с разбивкой по странам, который регулярно обновляется Министерством труда США.

Такое положение является результатом ряда факторов, в том числе накопления неравенства и социальных диспропорций.

«Наиболее уязвимы для принудительной эксплуатации люди, считающие себя бедными (...), полные решимости уйти независимо от обстоятельств и, следовательно, более уязвимые для мошенничества и принудительной эксплуатации». На уязвимость жертвой принудительного труда также существенное влияние оказывает отсутствие средств к существованию, отсутствие перспектив достойного трудоустройства.

К сожалению, технологическое развитие не является фактором, снижающим спрос на дешевизну, а значит, и на принудительный труд. Феномену принудительного труда также способствуют миграции по экономическим причинам, а также миграции, вызванные изменением климата и вооруженными конфликтами.

Сообщества стран, пострадавших от их последствий, все чаще рассматривают миграцию и поиск лучших условий жизни за границей как шанс на лучшую жизнь.

К сожалению, это способствует незаконной практике и использованию мигрантов для принудительного труда. Эта проблема касается не только мигрантов, которые в силу своего тяжелого финансового положения, культурных или языковых различий, а также незнания местного законодательства часто более уязвимы для эксплуатации, но и местных работников, например, из маргинализированных групп или районов или занятых на неустойчивых формах занятости. Независимо от причин и масштабов, принудительный труд является явлением, подрывающим основные права каждого человека на достоинство и даже на здоровье или жизнь.

Следует подчеркнуть, что нахождение работника в ситуации принудительного труда может остаться незамеченным его сослуживцами или непосредственным начальником, который использует его труд опосредованно (человек эксплуатируется во время работы на предприятии-поставщике) или прямо (человек был делегирован для работы в компании, но нанят другой организацией). Тем более, что лица, подвергшиеся или переживающие такую ситуацию, часто не осознают, что являются жертвами данного вида преступления, и часто – по разным причинам – не сообщают о своем положении компетентным службам. Иногда, даже если они осознают, что с ними происходит, они скрывают это из-за стыда, что кто-то их обманул и использовал. В случае с мигрантами это может сопровождаться социальным нежеланием конкурировать с ними на рынке труда. Это явление, вероятно, усилится в связи с войной в Украине, особенно если произойдет ослабление экономики и связанный с этим значительный рост безработицы.

Сосуществование обоих явлений, правовых и социальных, приводит к сильному исключению этой группы работников.

Сущность принудительного труда заключается в том, что он предоставляется под контролем в ситуации зависимости от работодателя, а его целью является эксплуатация человека и достижение этого за счет прибыли. Взятие под контроль жертвы позволяет эксплуатировать их даже с их согласия.

Жертва принудительного труда находится в так называемой ситуации уязвимости, которая не оставляет человеку реального или приемлемого выбора, кроме как подчиниться насилию.

Следует иметь в виду, что в случае принудительного труда нередки случаи, когда потерпевшие подвергаются противоправным действиям (запрет на свободное передвижение и оставление места работы или проживания, лишение документов, угрозы, запугивание, задержки в выплата заработной платы, невыплата или существенная заниженная заработная плата, время работы сверх установленных норм, необходимость отработки долга).

1.1. «ТРУДНО ВИДЕТЬ, ТРУДНЕЕ СЧИТАТЬ»

В регионе осведомленность о существовании феномена принудительного труда по-прежнему незначительна. Его рост не подтверждается официальной статистикой, которая как бы свидетельствует о низком уровне этого явления в нашей стране.

Самую большую группу жертв торговли людьми составляют жертвы торговли людьми с целью принудительного труда. Однако следует учитывать, что о значительной части такой деятельности могут не сообщать жертвы, которые хотят остаться в Польше, даже ценой работы в теневой или теневой экономике.

С другой стороны, следует признать, что нынешнее отсутствие определения принудительного труда как преступления в положениях Уголовного кодекса затрудняет эффективное преследование такой деятельности на польском рынке.

Однако, сравнивая приведенные выше данные с числом жертв принудительного труда, сообщаемых организациям по оказанию помощи, можно предположить, что реальные масштабы этой практики могут быть гораздо больше. Однако число жертв трудно точно оценить даже Международной организации труда или Международной организации мигрантов.

В то же время следует отметить, что в силу динамики миграции, вооруженных конфликтов, изменения климата и прогрессирующей прекаризации условий занятости, а также сложности явления торговли людьми ни одна страна не свободна от риска принудительного труда, а само явление не может быть охвачено в рамках одной страны.

Поэтому количество подтвержденных потерпевших, фигурирующих в уголовных делах, ничтожно по отношению к вероятному количеству реальных жертв принудительного труда.

Однако эти различия вполне оправданы как разным характером обоих данных, так и недооценкой реального масштаба проблемы из-за теневой экономики. В то же время к различным оценкам следует подходить с большой осторожностью, имея в виду отсутствие стандартизации и оценку реального числа жертв на основе косвенных данных.

Риск возникновения принудительного труда, как и другие риски, связанные с нарушением прав человека, является специфическим, поскольку по моральным и юридическим причинам его нельзя рассматривать как обычный предпринимательский риск.

По этим причинам традиционный подход к оценке рисков и разработка карты рисков и стандартный статистический анализ таких параметров, как вероятность возникновения, затраты в случае реализации, частота возникновения и временной горизонт возникновения, недостаточны. Если хотя бы один человек, работающий в организации, нанят внешней организацией, риск принудительного труда должен быть отмечен красным флажком и должен быть устранен особенно эффективно, с выделением адекватных сил и ресурсов.

1.2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

На дату публикации руководства в польском национальном законодательстве отсутствует определение принудительного труда.

Однако он включен в Конвенцию о принудительном или обязательном труде № 29 Международной организации труда 1930 г. Согласно ст. 2 сек. 1 Конвенции № 29, принудительный или обязательный труд означает любую работу или службу, которая требуется от лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило себя добровольно.

Хотя это определение было подтверждено в Протоколе²⁰ к Конвенции № 29 от 2014 г., его ограниченная полезность для целей предотвращения и преследования этого явления была признана Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций. Поэтому Комитет разработал и уточнил определение, также принимая во внимание развитие международного права о преследовании и наказании за торговлю людьми и новые формы деятельности преступников, например, прямо указав, что вопрос о возможном согласии жертвы на эксплуатацию (т. е. «добровольный») не может никоим образом не повлиять на оценку того, имело ли место преступление торговли людьми, включая принудительный труд.

Таким образом, определение, наиболее часто используемое на практике Международной организацией труда, представляет собой следующее рабочее определение:

Принудительный труд взрослых определяется как работа, на которую заинтересованное лицо не вызвалось добровольно (понятие «недобровольная», недобровольная) и которая выполняется под угрозой применения наказания (понятие «принуждение») со стороны работодателя или другое третье лицо работнику. Принуждение может иметь место уже на этапе процесса найма, чтобы заставить такое лицо принять работу, или когда человек уже работает, - заставить его выполнять действия/задачи, на которые он не дал согласия на этапе найма, или чтобы он не ушел с работы.

Рабочее определение принудительного труда МОТ

1.3. ПОКАЗАТЕЛИ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

Чтобы дело можно было квалифицировать как принудительный труд, должны присутствовать элементы мошенничества или принуждения, или эксплуатации зависимости, или эксплуатации/эксплуатации и недобровольности.

О том, что человек подвергается принудительному труду в компании и/или у ее поставщиков/субподрядчиков, может свидетельствовать следующее поведение, применяемое к ним:

- физическое или психологическое насилие с целью оказания давления или принуждения к определенному поведению,
- лишение свободы или иная форма ограничения свободы передвижения; запрет на свободное передвижение,
- работа без трудового договора/контракта на непонятном для работника языке,
- задержка/отказ в выплате заработной платы за работу,
- работа за долги, т. е. вычет или удержание заработной платы для погашения фактического или несуществующего/предполагаемого долга,
- рабочее время, значительно превышающее норму,
- изъятие документов, удостоверяющих личность (удостоверение личности, паспорт),
- угрозы, запугивание (например, угрозы депортации, угрозы насилия в отношении работника или его семьи), шантаж,
- другие грубые нарушения прав работников, такие как:
 - принуждение к работе в условиях, угрожающих жизни и здоровью работающего,
 - отказ в предоставлении отпуска,
 - обязательство работать так долго, что нет времени на отдых,
 - предписание работать без предварительного медицинского осмотра или необходимость самостоятельно оплатить обследование,
 - обязанность работать семь дней в неделю без выходных.

ПОКАЗАТЕЛИ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА МОЖНО РАЗДЕЛИТЬ НА ШЕСТЬ ГРУПП:

1. мошеннические ставки найма,
2. принудительная вербовка,
3. индикаторы набора, указывающие на использование зависимостей,
4. Коэффициенты использования,
5. ставки принуждения в пункте назначения,
6. Коэффициенты использования зависимостей назначения.

Внутри каждой группы есть сильные, средние и слабые показатели. Наличие даже сильного показателя, но единичного, часто означает не то, что мы имеем дело с принудительным трудом, а с нарушением другого типа, например, трудовых прав или иных нормативных актов.

Однако важно, чтобы для каждой потенциальной жертвы отдельные группы показателей оценивались независимо от других. Результат оценки положительный, т.е. подтверждает наличие принудительного труда, если в данной группе показателей имеется не менее:

- два сильных индикатора или
- один сильный индикатор и один средний или слабый индикатор, или
- три средних показателя, или
- два средних показателя и один плохой показатель.

1.4 РОЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ В ПРОТИВОДЕЙСТВИИ ПРИНУДИТЕЛЬНОМУ ТРУДУ

Именно работодатель обязан принять меры для диагностики риска и принятия превентивных мер. Как упоминалось ранее, когда мы говорим о работодателе, мы имеем в виду не только компанию, но и учреждения, подразделения сектора государственных финансов и другие субъекты, нанимающие или использующие труд других людей.

Сложные трудовые отношения, связанная с этим децентрализация надзора, длинные цепочки субподряда или отсутствие эффективных каналов сообщения работниками о проблемах повышают риск эксплуатации трудящихся и, таким образом, в значительной степени способствуют повышенному риску использования в своих интересах последствий принудительного труда. труда или даже рабства со стороны организаций, использующих субподряд или услуги агентств по трудоустройству.

Затраты на это могут быть высокими. Негативная огласка может серьезно повлиять на репутацию работодателя/организации, что, в свою очередь, может привести к потере деловых партнеров, инвесторов, клиентов или прибыли, а также к трудностям в поиске сотрудников с необходимой квалификацией. Пренебрежение правилами охраны труда и техники безопасности – часто связаны.

Кроме того, обвинения в правонарушении или соучастии могут также привести к трудностям в работе, в том числе потребовать, чтобы организация участвовала в длительных расследованиях того, имела ли место торговля людьми с целью принудительного труда, и даже привести к тому, что организация становится объектом санкции или осуждения, что не только повлечет за собой уголовные последствия, но и станет основанием для отстранения предпринимателя от участия в торгах по госконтрактам на пять лет.

Феномен принудительного труда может иметь место как внутри организации, так и в отношениях с деловыми партнерами.

Поэтому сначала следует проверить внутренние решения по защите от риска принудительного труда, а уж потом проверять условия сотрудничества во внешних отношениях:

1. СОЗДАВАЙТЕ ПРАВИЛА

Первым шагом должно быть установление и доведение принципов до людей, работающих в организации, и ее внешних заинтересованных сторон. Это может быть форма политики, процедура или просто ценность, важная для организации. Например, это может звучать так: «мы не потворствуем нарушениям прав человека и контролируем этот риск по всей цепочке поставок».

2. СОЗДАЙТЕ СИСТЕМУ СМЯГЧЕНИЯ РИСКОВ

С точки зрения практики хорошо указать, кто будет за это отвечать, например, «отдел аудита отчитывается перед правлением один раз в квартал в этой области». Это выбранное подразделение или лицо в организации, которое будет нести ответственность за выявление и

разработку карты рисков, создание инструментов, оценку рисков и их снижение.

3. ПОДГОТОВЬТЕ ИНСТРУМЕНТЫ

Сотрудники являются одним из наиболее эффективных источников информации о нарушениях любого рода. Поэтому даже необходимо иметь эффективные каналы связи и четко определенную форму сообщения о нарушениях, чтобы можно было получить информацию о потенциальных нарушениях. Для эффективности различных механизмов подачи жалоб и коммуникации важно создать доверие в организации между сотрудниками, чтобы они не боялись использовать предлагаемые решения.

Союзником работодателя в повышении осведомленности работников о принудительном труде и его симптомах также могут быть профсоюзы или другие формы/органы представительства работников. Таким образом, группы, которые имеют решающее значение для обеспечения конструктивного социального диалога, которые готовы участвовать на уровне участия и помогают в достижении проблемы и жертв. При этом будут полезны инструменты, содержащиеся в руководстве (например, листовка для сотрудников/работников; материалы, включенные в список дополнительных материалов).

По оценкам МОТ, наибольшему риску принудительного труда подвержены работники сектора домашних услуг (например, прислуга, няни), а также лица, занятые в строительном секторе, обрабатывающей промышленности, промышленности, сельского хозяйства и рыболовства или на транспорте.

Следует помнить, что даже если конкретный вид риска не высок (например, детский труд), к сожалению, нельзя исключать, что в стране, где находятся субъекты, включенные в цепочку поставок нашей организации, такой риск высокая, например, детский труд при сборе хлопка в Узбекистане, добыча кобальта в ДРК Конго или на банановых плантациях (например, Белиз, Филиппины, Никарагуа), кофе (например, Бразилия, Колумбия, Кения, Уганда) и какао (например, Нигерия, Сьерра-Леоне, Кот д'Ивуар, Бразилия, Гана, Камерун), детский труд и принудительный труд при производстве ковров в Индии, принудительный труд при производстве рождественских украшений в Китае.

Преимущества внедрения соответствующих решений и процедур включают в себя:

- улучшение репутации и общественного имиджа, а также содействие росту и укреплению позиций на рынке в глазах сотрудников, клиентов и деловых партнеров, а также социально ответственных инвесторов;
- повышение конкурентных позиций за счет выполнения условий потенциальных партнеров, которым близка идея ответственного ведения бизнеса;
- недопущение недобросовестной конкуренции, которая может быть связана с необоснованно низкой оплатой труда или несоблюдением правил охраны труда и техники безопасности;
- повышение мотивации работающих, что отразится на качестве, эффективности и безопасности труда;

- привлечение квалифицированных и талантливых сотрудников за счет создания привлекательного имиджа

работодатели;

- избежание потенциальных правовых и финансовых рисков, вытекающих из принципа солидарной ответственности, предусмотренного некоторыми правовыми нормами.

1.5. МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОНТЕКСТ И ПРАВОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Феномен принудительного труда также следует рассматривать в более широком контексте, а именно в контексте соблюдения прав человека в широко понимаемой предпринимательской деятельности.

В соответствии с Руководящими принципами бизнеса в аспекте прав человека ООН, компании обязаны проводить комплексную проверку прав человека (HRDD). Также ведется работа над обязывающим международным соглашением на этот счет, принятие которого сделает должную осмотрительность в сфере прав человека (HRDD) в бизнесе обязательством, выполнение которого будет обеспечиваться государством-участником соглашения.

Многие страны приняли или принимают законодательные меры, требующие от субъектов, находящихся под их юрисдикцией, соблюдения принципов должной осмотрительности и позволяющие привлекать к ответственности тех, кто своими действиями вызывает негативные последствия. Хорошими примерами могут служить Закон о должной осмотрительности в отношении детского труда в Нидерландах, который вступил в силу в 2020 году, Закон Великобритании о современном рабстве от 2015 года, Закон Австралии о современном рабстве от 2018 года и Закон Франции от 2017 года (так называемый Закон о бдительности). Кампании за законодательство о должной осмотрительности в области прав человека также проводятся в Финляндии, Германии и Швейцарии. Среди перечисленных стран особенно важны действия, предпринятые правительством Финляндии, объявившей о введении обязательных положений о правах человека на национальном уровне и их продвижении на уровне ЕС, а также действия, предпринятые правительством Германии в этом направлении.

2. ПОЛИТИКА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ПРИНУДИТЕЛЬНОМУ ТРУДУ

Управление рисками принудительного труда начинается с повышения осведомленности. Одним из первых сигналов, который компания может «послать» своим заинтересованным сторонам (внутренним и внешним), является разработка и публикация политики против принудительного труда. Такая политика может быть отдельным документом или частью более всеобъемлющего документа, такого как политика в области прав человека.

Независимо от принятой формулы, он должен быть как обязательный дорожный знак – кратким, выразительным, понятным для всех (т.е. для самой организации, для сотрудников и других работающих в ней людей, для настоящих и будущих деловых партнеров и для потенциальных жертв) и задать четкое направление деятельности организации. Так что, держа его в руках, никто не мог использовать аргумент типа «недостаток осведомленности и знаний».

Политика определяет направление и метод работы, вокруг которых должна строиться вся система управления.

Это связано с тем, что он формально описывает ценности компании и облегчает постановку внутренних целей и задач в области противодействия случаям принудительного труда, а также определяет рамки для поддержания и совершенствования системной деятельности в этой области.

В то же время, как формальная декларация всей компании, политика определяет ее ценности и сообщает о подходе к проблеме принудительного труда как внутри компании, так и за ее пределами. Поэтому он должен быть написан простым, понятным языком и не оставлять места для сомнений.

Это также должно быть четким посланием против любых случаев принудительного труда, что будет обязательным для правления, всех сотрудников и партнеров организации, а также ее деловых партнеров, в том числе в цепочке поставок. Политика также позволяет нам удовлетворять требования подрядчиков, которые ожидают подтверждения наших деклараций в письменной форме, и дает клиентам, особенно деловым, комфорт в том, что они сотрудничают с этичной организацией, благодаря чему не рискуют потерять свою репутацию.

3. ПРЕДВАРИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА РИСКА ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

С принудительным трудом может столкнуться как лицо, нанятое непосредственно работодателем, так и лицо, выполняющее работу на работодателя, но нанятое другими субъектами (агентством занятости, субподрядчиком).

Однако, если работодатель соблюдает закон, принимает соответствующие контрмеры и чувствителен к сигналам, которые могут указывать на принуждение к работе со стороны третьих лиц (например, следы побоев, симптомы недоедания и стресса) - вероятность возникновения такой ситуации в отношении лица, предоставляющему работу непосредственно, относительно невелика. Риск значительно возрастает в случае организаций, которые для осуществления своей хозяйственной деятельности

используют внешние формы занятости. Организации практикуют эту форму занятости все чаще и чаще из-за рыночной необходимости или деловой выгоды.

В такой модели внешние субъекты берут на себя большую часть формальных и юридических обязательств и бизнес-рисков. Следует помнить, однако, что избавление организации от этих обременений связано со сниженным уровнем контроля и отсутствием полного знания того, что все формальные и юридические обязательства выполняются этими внешними субъектами. Каждая организация, использующая внешние формы занятости, больше подвержена случаям принудительного труда, чем организация, нанимающая людей, работающих напрямую.

Риск «использования» принудительного труда возрастает, когда работу выполняют иностранцы. Они находятся в стране, отличной от их собственной, что из-за языковых, культурных или ментальных различий снижает их способность защитить себя от практики принудительного труда.

Иностранцы часто менее осведомлены о своих правах и других правилах, которые следует соблюдать на рабочем месте. Кроме того, существует множество формальных требований, которые необходимо выполнить, чтобы они могли легально работать в Польше.

Таким образом, хотя принудительный труд может иметь место в различных ситуациях, риск того, что работодатель будет иметь дело с ним, возрастает, особенно когда он использует внешние формы занятости или субподряды на товары или услуги в страны с высоким риском использования принудительного труда.

В такой ситуации крайне важно управлять риском принудительного труда, чтобы свести к минимуму эту угрозу и стремиться к ее устранению.

Управление рисками представляет собой сложный процесс, требующий принятия соответствующих мер и использования соответствующих инструментов на каждом этапе взаимодействия с внешними субъектами и лицами, выполняющими работу. Вот почему мы предложили в этом руководстве практические инструменты, которые помогут работодателям на данном этапе.

Все, кто замечает возможность использования принудительного труда, в том числе лица, непосредственно сотрудничающие с внешними субъектами, должны сообщить об этом по принятым в организации каналам связи. Учитывая важность проблемы, рекомендуется, чтобы компания обеспечила прямой канал связи с правлением, чтобы его члены были в курсе ситуации в компании, особенно в этой области. Если это определение отсутствует, хотя выгоды, получаемые за счет производства или предоставления услуг при гораздо меньших затратах, могут быть значительными, информация о том, что компания обогащается за счет эксплуатации и использует труд жертв принудительного труда, может иметь негативные последствия для компании. (например, потеря репутации и связанная с этим потеря контрактов), но и лично для членов правления, и прежде всего для лица, ставшего жертвой принудительного труда.

ПРЕДВАРИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА РИСКА ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

Проведение оценки риска принудительного труда должно стать первым шагом в разработке и эффективной реализации политики принудительного труда.

Оценка рисков в контексте принудительного труда должна быть частью целостного подхода организации к управлению рисками и охватывать контекст предприятия и отдельных участников его цепочки поставок. Результат первоначальной оценки риска должен дать представление о том, какие инструменты, представленные в приложении, следует использовать.

КТО ДОЛЖЕН ПРОВОДИТЬ ОЦЕНКУ РИСКА?

Эффективная минимизация риска принудительного труда требует привлечения различных людей на разных этапах сотрудничества с внешними субъектами и с лицами, предоставляющими работу. Организации имеют разные структуры, ресурсы и способы сотрудничества с внешними сторонами, посредством которых они используют внешние формы работы. Однако схема модели может выглядеть так:

Определение условий сотрудничества с внешними организациями

- Отдел закупок
- Директор завода
- Управление персоналом
- Юридический отдел
- Лица, ответственные за надзор за агентствами занятости, в том числе агентствами временного трудоустройства, субподрядчиками
- Сотрудник по защите данных
- Диспетчер соответствия
- отдел корпоративной социальной ответственности

Подписание контракта

- Отдел закупок
- HR/отдел кадров
- Лица, ответственные за надзор за агентствами занятости, в том числе агентствами временного трудоустройства, субподрядчиками
- Юридический отдел

Подготовка условий для людей, предоставляющих работу

- Директор завода
- Ваш непосредственный руководитель
- Служба охраны здоровья и безопасности
- Лицо, ответственное за надзор за агентствами по трудоустройству, включая агентства по временному трудоустройству, субподрядчиков

Постоянное обеспечение надлежащих условий труда

- Директор завода
- Ваш непосредственный руководитель
- Служба охраны здоровья и безопасности

Периодический контроль внешних сотрудников, выполняющих работу

- Управление персоналом
- Внутренний аудит
- Служба охраны здоровья и безопасности

КОГДА ОЦЕНИВАТЬ РИСК?

Риск принудительного труда следует анализировать периодически или, при необходимости (например, в результате смены внешнего субъекта, изменений в законодательстве, инцидентов) – чаще.

Рекомендуется, чтобы оценка риска для обоих контексты для реализации:

- не реже одного раза в год для контекста организации,
- в начале установления отношений с субподрядчиком/агентством по временному трудоустройству и один раз в 12 месяцев в случае продолжающихся деловых отношений с вышеуказанным предмет,
- каждый раз и немедленно, в обоих контекстах, в ситуациях выявления нарушения принудительного труда в цепочке поставок (оценка субъекта, где произошло нарушение).

4. СОВЕТЫ РАБОТОДАТЕЛЯМ, ИСПОЛЬЗУЮЩИМ ФОРМЫ ВНЕШНЕЙ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель, желающий увеличить численность работников, может поручить работу таким лицам непосредственно (например, на основании трудового договора, договора поручения) или может использовать несколько форм внешнего найма или сотрудничества с субподрядчиками.

Следует помнить, что в таком случае возрастает риск принудительного труда, особенно если трудоустройство касается трудящихся-мигрантов или командированных работников. Этому способствуют, например, незнание местного языка и, следовательно, трудности в общении, более слабое знание действительности и часто ограниченное знание собственных прав, а иногда даже неуверенность в том, что такие люди обладают всеми необходимыми документами для пребывания и работы в государстве на законных основаниях.

Согласно исследованиям, многие нарушения прав работников и риск принудительного труда также имеют место в отношении командированных работников, часто набираемых из менее благополучных стран (в Европейском Союзе и за его пределами) и направляемых на работу в другую страну Европейского Союза в рамках командировки. каскадная структура компаний-субподрядчиков, часто не имеющих физического местонахождения и зарегистрированных по адресу компании, предоставляющей услуги виртуального офиса, которая призвана скрыть реального работодателя и избежать установленных законом обязательств при совершении экономических преступлений и эксплуатации сотрудников.

Пример памятки для предупреждения принудительного труда для мигрантов в Польше

Принудительный труд.

Проверь, не являешься ли ты жертвой принудительного труда.

Сложная финансовая ситуация, личные проблемы, работа за границей, много других обстоятельств в жизни вынуждают людей работать там, где условия труда не соответствуют нормам. Однако есть разница между тяжелой работой и обманом или использованием работника. Наиболее серьезным нарушением прав работника является принудительный труд.

Помни!

Каждый работающий имеет права. Не соглашайся на их нарушение.

Ищи информацию и помощь!

Если твой труд не выглядит так, как тебе обещали, ты не чувствуешь себя в безопасности, чувствуешь давление или принуждение, не имеешь договора – реагируй! Свяжись с организацией указанной в конце листовки, Государственной инспекцией труда, Полицией или полномочным консулом из твоей страны.

Принудительным трудом или обслуживанием является работа или услуги, выполняемые под влиянием принуждения, возникающего путем угроз, давления, лишения свободы, вымогательства, отработки долгов, невозвращения личных документов, визовых разрешительных официальных документов, вида на место жительства и разрешений на пребывание в РП, невыплаты заработной платы, а также других нарушений прав трудящихся. Проявлением принудительного труда может быть:

- а) ограничение свободы, например, свободы перемещения и общения с близкими;
- б) то, что ты не можешь или боишься оставить работу (например, из-за боязни за безопасность твоей семьи или близких);
- в) использование принуждения, шантажа или угроз в связи с работой;
- г) долговая зависимость, оплата или отработка долгов, либо штрафов, связанных с твоей работой;
- д) задержка или невыдача важных для работника документов, например твоих удостоверений, дипломов, сертификатов о профессиональной квалификации;
- э) отсутствие возможности выбора места жительства, передвижения или питания;
- е) обман;
- ж) невыплата заработной платы;
- з) отсутствие или отказ в предоставлении медицинской помощи;
- и) другие грубые нарушения твоих прав, такие как:

- принуждение к работе в условиях, угрожающих жизни и здоровью;
- принуждение к тому, чтобы работать дольше и чаще, чем было установлено;
- принуждение к настолько долгой работе, при которой нет времени на отдых;
- принуждение со стороны работодателя к работе 7 дней в неделю, без единого выходного дня;
- принуждение тебя работодателем к нарушению законов.

Помни!

Жертва принудительного труда и торговли людьми не несёт ответственность перед законом!

Пример 1

Приехав в Варшаву из Украины, Василий имел только номер телефона посредника. Он сразу попал в хостел – 8 человек в номере, один душ на этаже. Работал по 12-16 часов „в серую” мойщиком посуды в ресторане. Был доволен, потому что хотел быстро заработать. Паспорт отдал сразу, чтобы пан Владэк, хозяин фирмы, оформил ему карту побыту. Пан Владэк говорил, что рестораны – а сотрудничает он с многими руководителями-начальниками, - не всегда платят регулярно, и зарплату Василий получит, когда будет возвращаться домой. А для того, чтобы он точно вернулся к хозяину, тот оставил себе карту побыту. Взамен Василий получил паспорт. Ему выплатили только половину денег – и это для него было счастье. Из 30 жителей, проживающих с ним, зарплату никто больше не получил, некоторые, кто хотел перейти на другую работу, были готовы оставить свои документы, нежели ждать своих денег. Штрафы были за всё – за перекуры, за неубранную кровать. Унижающие выражения, подъемы среди ночи. Когда пришла полиция, Василий признался, что не понимает, как он мог согласиться на такое.

Пример 2

Мария с Филиппин заплатила 2000 долларов, чтобы добраться в Польшу. Из них, 1000 долларов одолжила в банке по рекомендации филиппинского агентства. Она должна была зарабатывать 1000 долларов. На месте Мария вынуждена была подписать новый договор, которого не понимала. Работала на фабрике 12 часов в сутки. Когда заболела и пошла к врачу, должна была заплатить за визит. На счёт получала 800 злотых, остальные деньги забирало агентство. Хотела уйти, но штраф за увольнение составлял 8000 злотых. У неё забрали паспорт, чтобы оформить формальности, а чтобы его вернуть, вынуждена была заплатить 500 злотых.

Наша фирма не поддерживает принудительный труд и оказывает помощь жертвам. Если ты подозреваешь, что стал жертвой принудительного труда, обращай к нам. Если видишь, что кто-то в вашей фирме может быть жертвой принудительного труда, сообщи нам об этом. Ваше Твое обращение не будет иметь негативных последствий для тебя.

Можешь обращаться за помощью:

- в Фонд против торговли людьми и рабства - Ла Страда: +48 22 628 99 99

- в Национальный центр интервенции и консультации для жертв торговли людьми: + 48 22 628 01 20; +48 605 687 750
адрес: kcik@strada.org.pl
к Полиции 997 или 112
- в Консульство страны, гражданином которой Вы являетесь:
- в Государственную инспекцию труда:
http://www.bip.pip.gov.pl/pl/bip/porady_wszystkie
для лиц, звонящих со стационарного телефона: 801 002 006
для лиц, звонящих по мобильному телефону: 459 599 000
горячая линия на украинском языке (ведёт ГИТ): 22 391 83 60, 89 333 17 41,

22 111 35 29

- в Профсоюзную организацию, если такая действует на предприятии, в котором Вы работаете.

Используйте бенчмаркинги для построение ответственного бизнес-поведения и предупреждения принудительного труда в своих цепочках поставок

Одним из инструментов в сфере бизнеса и прав человека является бенчмаркинг (benchmark) – когда компании публично оцениваются при помощи «контрольных показателей», позволяющих определить серьезность их отношения к своим обязательствам в сфере прав человека (преданность правам человека).

Бенчмаркинги – одно из проявлений более глобальной тенденции, направленной на то, чтобы убедить компании уважать права человека и устранять в своей деятельности риски негативного влияния на права человека. Если компанию сравнивают с аналогичными компаниями, и результаты такого сравнения окажутся неудовлетворительными, это может повлиять на имидж компании, её привлекательность для инвесторов.

Бенчмаркинги могут оценивать поведение компании в сфере прав человека в целом либо же фокусироваться на конкретных правах. Такие показатели позволяют охарактеризовать как отдельную компанию, так и ситуацию в корпоративном секторе в целом (если охватывают собой достаточно большое количество компаний) либо в отдельной сферііе хозяйственной деятельности. Они проводятся как на глобальном уровне, так и на национальном.

Примеры бенчмаркингов в сфере бизнеса и прав человека

Например, один из наиболее авторитетных и известных бенчмаркингов – *Corporate Human Rights Benchmark*:

<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/corporate-human-rights-benchmark/>

Этот бенчмаркинг оценивает корпоративное уважение к правам человека в целом. Он использует более 80 индикаторов. Все индикаторы сосредоточены на ключевых ожиданиях Руководящих принципов ООН по вопросам бизнеса и прав человека, а именно: взятие на себя компанией обязательства уважать права человека, проведение процедуры обеспечения должной осмотрительности в сфере прав человека (human rights due diligence, HRDD) и обеспечение доступа к средствам защиты.

В целом, бенчмаркинг включает в себя *ключевые индикаторы* – которые релевантны для любой компании, независимо от сектора деятельности, размера компании, её локального или глобального характера деятельности, и более расширенные *индикаторы по секторам деятельности*. В этой части ключевые индикаторы дополнены более специальными по секторам, а именно: производство автомобилей, сельскохозяйственная деятельность, производство одежды, добывающая промышленность, информационно-коммуникационные технологии.

Ежегодно Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) оценивает 150-250 самых больших компаний мира в указанных секторах.

Как указывается в самом Бенчмаркинге:

«Стандарт корпоративной ответственности в сфере прав человека (CHRB) оценивает раскрытие информации о правах человека наиболее крупными компаниями с 2017 года. Составляя рейтинг компаний на основе корпоративных политик, процессов и практик, а также с учётом того, как компании реагируют на серьёзные обвинения в нарушении прав человека, Бенчмаркинг ставит цель обеспечить условия для конкуренции в погоне к первенству, и в этом состязании компании прилагают усилия для выполнения своих обязательств по уважению прав человека как отдельных лиц, так и общин, на которых такие компании влияют».

Данный бенчмаркинг широко используется. Так, например, по инициативе немецкого правительства в 2020 году по ключевым индикаторам Бенчмаркинга была произведена оценка 20 наиболее крупных компаний Германии для установления того, насколько полно ими реализуются ожидания Руководящих принципов ООН по вопросам бизнеса и прав человека.¹ В 2022 году по ключевым индикаторам Бенчмаркинга была проведена оценка 30 наиболее крупных компаний в Дании.²

Такие бенчмаркинги обычно используют общедоступную информацию, которую сама компания о себе сообщает (на своем сайте, в опубликованных отчётах, публичных заявлениях и интервью собственников и менеджеров компании) и которая доступна в других открытых источниках. В то же время, для обеспечения прозрачности процесса, бенчмаркинги могут предусматривать, что перед опубликованием результатов оценки, предварительные ее результаты сообщаются компании с предложением в определенный разумный срок предоставить свои комментарии, дополнить либо опровергнуть те данные, которые нашли отражение в бенчмаркинге.

Например, еще один известный бенчмаркинг в сфере бизнеса и прав человека – *KnowTheChain* (в переводе – *Знаю Цепочку*)

<https://knowthechain.org/>

KnowTheChain оценивает усилия компаний по выявлению рисков принудительного труда в их цепочках поставок и публикует контрольные показатели для отдельных отраслей каждые два года. Компании оцениваются по методологии, которая основывается на Руководящих принципах ООН в сфере бизнеса и прав человека и охватывает такие темы, как найм персонала и многие другие.

Помимо информации, которую сама компания раскрывает о себе на своем сайте и / или в отчётах компании и т.п., *KnowTheChain* включает также сбор отзывов о работе компании от разнообразных заинтересованных сторон, включая представителей самой компании, инвесторов и организаций гражданского общества.

В последующем полученные результаты направляются компаниям, которые оцениваются (в 2022/2023 *KnowTheChain* оценивает 185 наиболее крупных компаний в секторах с высоким риском применения принудительного труда). У компаний есть два месяца на изучение результатов оценки. В течение этого периода времени они могут предоставить свою обратную связь, в том числе у них есть право на один час разговора с экспертами для обсуждения результатов оценки. После этого результаты бенчмаркинга финализируются и публикуются.³

Еще один бенчмаркинг, основанный на критериях, заложенных в Руководящие принципы ООН, Banktrack. В 2022 году по этому бенчмаркину было оценено 50 банков на основании их общедоступных документов. После этого каждому банку была направлена индивидуальная

¹ https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/Respect_for_Human_Right_Full_Report_PUBLIC.pdf.

² <https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/Documenting%20Respect%20for%20Human%20Rights%202022.pdf>.

³ <https://knowthechain.org/benchmark-methodology/>.

электронная таблица с подробным описанием предварительных оценок и обоснованием оценки, а также с предложением банкам добавлять комментарии. Банкам было предоставлено три недели на то, чтобы прокомментировать свои предварительные оценки. Также Banktrack обратился за консультацией к независимой академической консультативной группе по поводу дилемм, нуждавшихся в независимой внешней оценке.⁴

Также есть бенчмаркинги, сосредоточенные на отдельной сфере прав человека.

Среди наиболее известных – *RankingDigitalRights* (<https://rankingdigitalrights.org/>). Каждый год этот бенчмаркинг оценивает 26 мировых наиболее влиятельных цифровых платформ и телекоммуникационных компаний на предмет того, насколько хорошо они воплощают стандарты прав человека.

Методология бенчмаркинга строится вокруг таких прав, как свобода выражения и информации, а также право на приватность.

В Украине примером бенчмаркинга, который фокусируется на отдельной сфере уважения прав человека, является Индекс корпоративного равенства – исследование корпоративной политики, правил и практик частных компаний по запрету дискриминации на рабочем месте и поддержанию равенства и разнообразия. Индекс включает исследование запрета дискриминации по признакам пола, инвалидности, сексуальной ориентации и гендерной идентичности. По своей методологии Индекс отличается от упомянутых выше бенчмаркингов тем, что построен, во-первых, на добровольном участии компаний в проводимой оценке и, во-вторых, компания сама дает ответы на вопросы, включенные Индексом в опросник.

Чем полезны бенчмаркинги?

- 1) *Результаты бенчмаркингов стимулируют внутренние процедуры управления бизнесом.*

Бенчмаркинг предоставляет компаниям информацию для внутреннего анализа, указывая на существующие или потенциальные риски, помогая компаниям в практической реализации того, как они эти риски оценивают, и сравнивая результаты компании с результатами ее конкурентов. Результаты бенчмаркинга могут помочь руководству компании понять, в чем состоят проблемы, в том числе в работе с цепочками снабжения.

Что еще важнее, бенчмаркинги дают компаниям и инвесторам примеры хороших практик, информацию, необходимую для понимания эффективности.

- 2) *Интерес инвесторов в значительной степени обуславливает все большую востребованность бенчмаркингов*

Инвесторы, кредиторы и другие заинтересованные стороны нуждаются в данных, и результаты бенчмаркингов все чаще определяют их решения. Хорошие показатели по бенчмаркингу могут улучшить доступ компании к

инвестициям. Таким образом, бенчмаркинг становится частью инвестиционных решений.

Кредиторы также все чаще обязуются учитывать экологические показатели и показатели в сфере прав человека в своих финансовых решениях.

3) Акционеры используют бенчмаркинг, чтобы настаивать на ответственных корпоративных действиях

Результаты таких бенчмаркингов как CHRB и RankingDigitalRights были использованы акционерами компаний, чтобы на основании контрольных показателей этих бенчмаркингов повлиять на корпоративное поведение.

В 2017 году Австралийский центр корпоративной ответственности официально лицензировал методологию CHRB как основу для своего исследования состояния с правами человека в зарегистрированных на бирже австралийских компаниях и представил резолюцию акционеров на ежегодном общем собрании. Американская организация по защите интересов акционеров As You Sow привлекла внимание к результатам CHRB и KnowTheChain в отношении отдельных компаний и выступила с предложениями оказывать давление на советы директоров компаний, чтобы они уведомляли о процессах компании для выявления и анализа рисков для прав человека в их деятельности и в цепочках поставок.

4) Бенчмаркинг демонстрирует предварительные результаты потребителям и государственным органам, осуществляющим регулирование хозяйственной деятельности.

Сегодня практически не существует доказательств того, что бенчмаркинг существенно влияет на решения потребителей о покупке или приводит к бойкоту компании ввиду ее плохих показателей. Тем не менее, одной из заявленных целей некоторых бенчмаркингов является влияние на то, как потребители относятся к социально ответственным компаниям, и некоторые из них изучают способы повышения осведомленности потребителей в этих вопросах.

Ряд правительств проявляет интерес к методологии бенчмаркингов и применяет их для оценки компаний на национальном уровне. Отдельные европейские страны стремятся использовать ключевые показатели методологии бенчмаркингов как доказательство необходимости принятия законодательства, требующего должной осмотрительности в области прав человека. Результаты бенчмаркингов могут также влиять на Национальный план действий по бизнесу и правам человека.

5) Бенчмаркинг стимулирует компании раскрывать больше информации о себе

Два наиболее известных бенчмаркинга в сфере бизнеса и прав человека – CHRB и KnowTheChain – проводят свои исследования на основе общедоступных данных. Они собирают и оценивают информацию с сайта компании, общедоступных политик и кодексов, нормативных и биржевых документов, а также финансовой и нефинансовой отчетности. CHRB проводит дополнительную проверку корпоративных ответов на обвинения в нарушении прав человека, используя, среди прочего, отчеты СМИ и неправительственных организаций.

Результаты бенчмаркингов сигнализируют компаниям о необходимости улучшения качества информации, которую они сами же сообщают о себе в корпоративных политиках и практиках.

Как компании работают с цепочками поставок для обеспечения уважения прав человека: опыт для целей предупреждения принудительного труда

В современной глобальной экономике предприятия всех секторов вовлечены в сложные цепочки поставок, которые обычно тянутся через разные страны, каждая из которых имеет свои собственные законы и правила, практику соблюдения прав человека и культуру.

Представьте себе, что вы находитесь в кинозале и смотрите популярный фильм. А теперь вообразите, благодаря скольким людям это стало возможным. Вполне возможна ситуация, когда сам фильм выпущен компанией США, которая использовала субподрядчиков в Индии и Корее. Кукуруза для поп-корна, которую вы едите, была выращена в Аргентине, сам поп-корн изготовлен на пальмовом масле из пальм малайзийской плантации и на оборудовании, собранном в Италии и поставленном на рынок Кыргызстана компанией из Турции. Напиток, который вы пьете, продан локальной небольшой компанией, но произведен дочерней компанией глобального бренда. Кресло, на котором вы сидите, сделано в Китае. Ваш автомобиль, на котором вы приехали в кинотеатр, был собран, скажем, в Японии из комплектующих, произведенных в Мексике или Таиланде. Таким образом, два часа, в течение которых вы смотрели фильм, могли потребовать труда тысяч людей в десятках стран в рамках глобальных систем поставок.⁵

Хотя глобальные цепочки поставок играют огромную роль в поддержке экономического и социального развития, они также связаны с серьезными нарушениями прав человека. Слишком часто эти нарушения являются результатом отсутствия надлежащего внимания компаний к своим цепочкам поставок.

Что говорят о цепочках поставок международные стандарты?

Согласно Руководящим принципам ООН в сфере бизнеса и прав человека компании несут ответственность за уважение прав человека не только в рамках своей деятельности, но и в своих цепочках поставок. Например, для оценки условий труда на рабочем месте, исключения рисков принудительного труда, детского труда, низкой заработной платы, дискриминации и домогательств, компании исторически полагались на аудиты своих поставщиков первого уровня. Однако после ряда трагедий, одними из наиболее ярких из которых стали события на швейной фабрике «Тазрин» и в «Рана Плаза» в Бангладеш, социальные аудиты подвергаются все более тщательному анализу. Всё больше растут ожидания, что компании выйдут «за рамки» аудита, приняв более надежные подходы к устранению нарушений прав человека в своей цепочке поставок.

Справка.

Пожар на швейной фабрике в Дакке произошел 24 ноября 2012 года на фабрике Tazreen Fashion, Бангладеш. По меньшей мере 117 человек погибли в результате пожара и более 200 получили ранения, что делает его самым смертоносным пожаром на заводе в истории страны. На фабрике шили одежду по заказу крупных

⁵ Пример использован из публикации МОТ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_469501.pdf.

западных брендов, в частности C&A и Walmart. В то же время, сами компании заявили, что заказы на фабрику передали их подрядчики, и сами бренды прямых договорных отношений с фабрикой не имели.

24 апреля 2013 года Рана Плаза, восьмиэтажное здание в пригороде Савара, Бангладеш, в котором размещалось несколько компаний по производству одежды, а также банк и несколько квартир, рухнуло, в результате чего погибло более 1100 рабочих и еще 2000 получили ранения.

Накануне происшествия, 23 апреля, на фасаде здания были обнаружены крупные трещины, и было приказано эвакуировать из него людей и закрыть все находящиеся в здании учреждения. Приказу подчинились банк и почти все магазины, находящиеся на нижних этажах, в то время как предприятия по пошиву одежды продолжили работу. Погибшие и пострадавшие люди были работницами (на 90% это были женщины) этих предприятий и их детьми (женщины были вынуждены брать детей с собой на работу из-за плохо развитой системы дошкольного и школьного образования).

Предприятия Rana Plaza производили одежду для глобальных брендов, включая: Mango, Benetton и др. Также на развалинах Rana Plaza были обнаружены марки одежды Carrefour (бренд Tex), Auchan (бренд In Extenso) и H&M.

В обоих случаях надлежащие условия труда не обеспечивались, требования безопасности труда игнорировались. Работники получали 2-3 доллара в день. При этом глобальные компании практически не интересовались тем, в каких условиях производится продукция, которая потом продается под их брендами.

Ниже приведены моменты, которые компании должны учитывать при устранении рисков для прав человека в цепочках поставок. Знание этих моментов будет полезно как тем компаниям, у которых большие цепочки поставок, так и тем, которые входят в такие цепочки и ищут пути коммуникации с глобальным заказчиком с целью изменения той или иной практики:

1. Тесно сотрудничайте со своими поставщиками

Чтобы лучше понять риски цепочки поставок, связанные с негативным воздействием на права человека, компании должны внедрить надежные процессы партнерства и взаимодействия со своими поставщиками на всех уровнях. Работая над рисками для прав человека вместе с вашими поставщиками, вы сможете активно работать с рисками и устранять уязвимости до того, как они станут проблемой.

И при этом важно помнить: работа с правами человека — это не отметка контрольного списка или публикация заявления о современном рабстве на вашем веб-сайте. Речь идет о том, чтобы получить истинное представление о том, что происходит на самом деле.

Партнерство с поставщиками для понимания их проблем, поиска решений и выработки общих обязательств имеет долгосрочный эффект. Инструменты взаимодействия с заинтересованными сторонами, такие как мобильные технологии, которые позволяют анонимно получать отзывы от работников, могут повысить прозрачность цепочек поставок. Прямое взаимодействие с поставщиками на местах посредством выездов на места помогает компаниям выявлять риски и разрабатывать программы, учитывающие культурные и контекстные особенности, в сотрудничестве с поставщиками.

2. Проконсультируйтесь с местным населением и рабочими на местах

Работать с рисками для прав человека непросто, поскольку универсального решения не существует. И все же многие компании по-прежнему пытаются повторять чужой передовой опыт снова и снова, вместо того, чтобы посвятить время и разобраться в своей конкретной ситуации. Понимание ситуации на месте является ключом к правильному решению проблемы прав человека.

Например, многие компании могут регулировать рабочее время на фабриках в соответствии с западными стандартами, чтобы гарантировать отсутствие нарушений трудовых прав. Хотя такое управление исходит из добрых намерений, оно может принести больше вреда, чем пользы. Открытие некоторого пространства для маневра для переговоров о сверхурочной работе для людей, живущих в крайней нищете, может действительно помочь им (если это не эксплуатация и им предоставляются достойная оплата труда).

3. Приоритизируйте риски в зависимости от их серьезности и вероятности

Классификация рисков на основе серьезности и вероятности — отличный способ расставить приоритеты и определить, на чем сосредоточить свои усилия. Это особенно актуально для компаний с большим пулом поставщиков, которые не могут сотрудничать и работать со всеми своими партнерами одновременно.

4. Разрабатывайте и внедряйте политику в сфере прав человека

Приведение политики в области прав человека в соответствие с международными стандартами, их интеграция в управление цепочками поставок и обеспечение подотчетности поставщиков имеют решающее значение. Международные стандарты в области прав человека должны быть полностью внедрены в процессы закупок. Соблюдение этих стандартов должно учитываться при оценке деятельности поставщиков и принятии решений о закупках.

Глобальные компании все больше работают над тем, чтобы команды закупщиков были обучены методам ответственной закупки, чтобы снизить риски, часто возникающие из-за нереалистичных сроков и заниженных цен.

5. Нарращивайте потенциал и предлагайте стимулы

Глобальные компании все больше инвестируют в наращивание потенциала и стимулирование поставщиков. Эти инициативы облегчают обмен знаниями, предоставляют доступ к инструментам и позволяют поставщикам брать на себя ответственность за решение системных проблем и задач.

Ведущие компании также признают, что наиболее эффективная стратегия восстановления включает очные тренинги и практическую поддержку для укрепления систем управления. Целевые тренинги и стимулы, такие как предпочтительные условия контракта, имеют важное значение.

6. Используйте порталы поставщиков и совместные механизмы рассмотрения жалоб

Порталы поставщиков — это онлайн-платформы, которые служат поставщикам единым окном для доступа к кодексам поведения, документации поставщиков, механизмам рассмотрения жалоб, инструментам наращивания потенциала и тренингам. Требование к деловым партнерам регистрировать свои пункты

снабжения на такой платформе может улучшить соблюдение принципов прав человека и упростить мониторинг.

На этих порталах также могут предлагаться механизмы подачи жалоб как самим поставщикам, так и их сотрудникам. Обеспечение того, чтобы работники цепочки поставок имели доступ к конфиденциальному и анонимному механизму подачи жалоб, имеет важное значение.

Работа с вопросами прав человека в цепочках поставок остается постоянной проблемой для компаний во всех отраслях. Локальный бизнес, который входит в такие цепочки поставок, имеет возможность подготовить себя к потенциальным запросам от глобальных компаний, а также может сам выступить с инициативой по изменению той или иной практики в цепочке поставок, в которую он входит, при обнаружении ее негативного влияния на права человека.

Показатели ответственного поведения: как компании проверить себя?

Тематика бизнеса и прав человека становится все более востребованной. Поведение компаний в аспекте прав человека – предмет внимания инвесторов, гражданского общества, партнеров, потребителей, работников. Компании, стремящиеся к тому, чтобы соответствовать новым ожиданиям, быть устойчивыми и подготовиться к тому, что вопросы о соблюдении компанией прав человека становятся повседневной реальностью бизнес-деятельности, могут уже сейчас пройти самопроверку, ориентируясь на базовые показатели в вопросах бизнеса и прав человека. Это позволит компании самой определить зоны своего роста в вопросах обеспечения ответственного поведения, выявить те моменты, которые требуют дополнительных усилий со стороны компании.

В этой статье мы предлагаем набор таких базовых вопросов, которые компании могут использовать для самопроверки. Этот набор основан на Руководящих принципах ООН в сфере бизнеса и прав человека и по его результатам у компании будет общая картина понимания, подхода и взаимодействия компании со стандартами бизнеса и прав человека, независимо от размера компании или сферы ее деятельности. Конечно, такая самооценка – лишь первый шаг, призванный определить общую картину с соблюдением компанией стандартов в сфере бизнеса и прав человека. Самооценка не может заменить собой процедуру должной осмотрительности в сфере прав человека. В то же время, такая самооценка даст ориентиры, какие вопросы должны стать предметом первоочередного внимания во время процедуры должной осмотрительности.

Совет перед началом самооценивания

Прежде чем перейти к процедуре самооценки, мы рекомендуем собрать команду из работников компании, наиболее разбирающихся в вопросах прав человека. Если у вас есть специально назначенный менеджер по устойчивому развитию / корпоративной социальной ответственности / правам человека или человек, ответственный за вопросы разнообразия и инклюзии, или генеральный директор, который с большим энтузиазмом относится к обеспечению прав человека, соберите этих людей вместе перед прохождением этой самооценки для получения наилучшей возможной оценки и разработки плана дальнейшей работы по выполнению полученных рекомендаций. Если у вас таких людей, ответственных за вопросы прав человека в компании, еще нет, самое время задуматься над их появлением в компании.

Первый блок вопросов. Политика в сфере прав человека

Права человека – это принципы или стандарты, согласно которым люди имеют право на достойное обращение. Они по своей природе присущи всем людям, независимо от их национальности, этнического происхождения, пола, религии или других признаков. Права человека варьируются от фундаментальных прав, необходимых для выживания, таких как право на жизнь, пищу и воду, до прав, направленных на развитие справедливого и равноправного общества, таких как право на образование, свободу и конфиденциальность. Права человека защищаются на международном уровне правовыми инструментами, такими как договоры и конвенции, международно-правовыми решениями и отчетами различных органов ООН, национальных и международных органов, а также национальным законодательством.

1. Есть ли у компании публичный документ, в котором она обязуется уважать все международно признанные права человека в своей деятельности?

Должно быть ясно, что обязательство касается всех международно признанных прав человека, а не только одного или нескольких избранных прав человека. Здесь рассматриваются только обязательства по избежанию неблагоприятного влияния на права человека и не учитываются благотворительные инициативы компании.

Оптимальной является ситуация, когда у компании есть отдельный документ «Политика прав человека», который размещен в общем доступе на сайте компании. Возможна также ситуация, когда отдельного документа по правам человека нет, но соответствующие положения включены в Кодекс поведения компании либо в любой другой документ компании.

2. Коммуницирует ли компания свои обязательства по бизнесу и правам человека на всех уровнях деятельности компании?

Недостаточно иметь официальную и публичную политику прав человека, компания обязана внедрить положения политики в свою деятельность. Существуют разные действия, которые компания может предпринять. Первое такое действие – обеспечить наличие специально назначенного сотрудника для наблюдения и содействия прогрессу компании во внедрении стандартов бизнеса и прав человека.

3. Есть ли у компании политика соблюдения трудовых прав?

Компания публично обязуется соблюдать основные права человека в сфере труда, в частности такие как:

- свобода объединения и ведения коллективных переговоров;
- ликвидация всех форм принудительного труда;
- фактическая ликвидация детского труда;
- устранение дискриминации в сфере трудоустройства и профессиональной деятельности;
- безопасная и здоровая рабочая среда.

Также в открытом доступе находится заявление о политике, в которой компания обязуется уважать права человека в сфере труда. Компания должна включить в такую политику ссылку на основные трудовые права согласно конвенциям МОТ.

4. Проводит ли компания регулярное обучение и повышение осведомленности о правах человека для всего персонала?

Примеры возможных действий компании:

- Компания имеет специальную образовательную программу или материалы для самостоятельного обучения по вопросам бизнеса и прав человека, которые являются частью процесса адаптации для новых работников/ц
- Компания приглашает внешних тренеров для регулярного информирования о правах человека.

5. Взаимодействует ли компания с заинтересованными сторонами и консультируется ли с ними по вопросам своего влияния на права человека?

Этот вопрос прежде всего касается открытой и своевременной коммуникации компании в вопросах, касающихся бизнеса и прав человека, с внешними сторонами – общинами, подрядчиками, другими бизнесами, государством и т.д., а также проведение регулярной оценки собственного влияния на права человека.

Второй блок вопросов. Соблюдение прав человека и внедрение процедуры должной осмотрительности в сфере прав человека

Это отлично, когда компания начинает с уровня политик и включает вопросы прав человека в процесс адаптации нового персонала и повышения осведомленности. Следующим шагом является обеспечение того, чтобы стандарты прав человека стали частью основных операционных процессов компании и учитывались в процессе принятия решений.

В соответствии с Руководящими принципами ООН в области бизнеса и прав человека на этом уровне компании должны обеспечить, чтобы права человека стали ключевой частью оценки влияния на права человека и процедуры должной осмотрительности.

1. Оценивает ли компания риски нарушений прав человека, связанные с ее деятельностью?

Этот вопрос является начальной точкой понимания и выполнения компанией своего обязательства уважать права человека. В идеале компания должна стремиться разработать и регулярно использовать процедуру должной осмотрительности прав человека, чтобы обеспечить определение, мониторинг, оценивание и предотвращение рисков нарушений прав человека, вытекающих из ее бизнес-операций.

В идеале, компания должна проанализировать наиболее значимые риски нарушений прав человека, связанные с ее сектором экономики и деятельностью (например, на корпоративном уровне, общий обзор рисков в стране) и обновляет этот анализ регулярно либо когда бизнес или операционный профиль претерпевают существенные изменения.

2. Решает ли компания вопросы, связанные с рисками и влиянием на права человека, обусловленными ее продуктами и услугами?

Все компании имеют риски, связанные с правами человека; конечно, эти риски зависят от отрасли и особого характера или типа продуктов и услуг, производимых или предоставляемых бизнесом. Например, потенциальное влияние продуктов и услуг, предоставляемых ИТ-компаниями, на право на конфиденциальность и свободу выражения, или потенциальное влияние, связанное с фармацевтической или химической продукцией, на право потребителей на здоровье.

Основное ожидание от компаний заключается в том, чтобы компания интегрировала оценку рисков нарушения прав человека в существующие процессы управления рисками в рамках использования конкретных продуктов или услуг и связанных с ними практик возмещения вреда.

3. Включены ли требования компании в части должной осмотрительности в сфере прав человека в решения по поиску источников и управлению цепочкой поставок?

Важно, чтобы процедура должной осмотрительности прав человека включала оценивание не только рисков компании, но и по крайней мере первой цепи поставщиков и подрядчиков. Это особенно важно, когда компания работает в кризисных условиях и может нуждаться в применении углубленной должной осмотрительности прав человека.

4. Привлекает ли компания лиц, права которых могут быть нарушены, к проведению процедуры должной осмотрительности по соблюдению прав человека?

Наиболее оптимальной является ситуация, когда компания имеет официальную процедуру, установлен канал связи с пострадавшими общинами и представителями правообладателей.

5. Есть ли у компании человеческие ресурсы и бюджет для выявления и устранения влияния на права человека?

Надлежащая осмотрительность прав человека является ресурсозатратным процессом, требующим специальных знаний и компетенции. Компания может инвестировать в развитие внутреннего потенциала для проведения процедуры должной осмотрительности прав человека или привлечь внешних специалистов. Эти процессы также требуют внимания высшего руководства, а также дальнейшего внедрения и ресурсов, чтобы гарантировать, что компания уменьшит последствия всех выявленных проблемных вопросов, связанных с прошлыми или потенциальными нарушениями прав человека.

6. Отслеживает ли компания эффективность своих усилий по обеспечению процедуры должной осмотрительности?

Этот вопрос касается существующих механизмов и практик для отслеживания эффективности обеспечения должной осмотрительности компании. Такие механизмы могут быть общими, как внутренние аудиты и мониторинг поставщиков, опрос работников, механизмы жалоб, так и специальными, созданными для нужд компании, в частности, оценка прогресса в решении системных проблем или первопричин проблем с привлечением других заинтересованных сторон. К мониторингу могут быть привлечены заинтересованные стороны, а сам мониторинг может основываться на постоянном диалоге (например, совместных рассмотрениях жалоб вместе с общественными организациями).

Третий блок вопросов. Средства правовой защиты

Существуют различные способы организации механизмов рассмотрения жалоб, в значительной степени зависящих от деятельности и размера компании. Главное, чтобы такой механизм существовал, а также охватывал вопросы, связанные с нарушениями прав человека. Другая надлежащая практика состоит в том, чтобы сообщать о результатах рассмотрения полученных жалоб, по крайней мере, внутри компании, чтобы другие заинтересованные стороны знали, от каких действий воздерживаться или как решать подобные проблемы.

1. Есть ли у компании прозрачный канал для подачи работниками жалоб о нарушении прав человека?

Ожидается, что у компании есть специальный механизм рассмотрения жалоб по вопросам прав человека, и все работники знают, как им пользоваться. Компания также публикует анонимные результаты рассмотрения споров.

2. Есть ли у компании публичные каналы/механизмы рассмотрения жалоб от лиц или сообществ за пределами компании?

Этот вопрос касается того, доступны ли процедуры рассмотрения жалоб компании для всех заинтересованных сторон – клиентов, поставщиков, потенциальных партнеров и сообществ, где работает компания.

3. Публикует ли компания свой годовой нефинансовый отчет, включая годовые результаты выполнения своих обязательств в сфере бизнеса и прав человека?

Прежде всего, этот вопрос касается публичного отчета о деятельности и достижениях в области прав человека. Конечно, от компании не требуется отчитываться о всех правах человека, но, по меньшей мере, есть обязательство осветить свой прогресс в отношении бизнеса и прав человека и/или отчитываться о достижениях в определенной сфере очень приветствуются.

Верим, что эта самооценка откроет новую страницу развития вашей компании!

Механизм жалоб в компании: как его сделать эффективным для предупреждения принудительного труда?

Компании, задающиеся вопросом об эффективном механизме жалоб, могут стоять перед одной либо сразу несколькими из таких проблем:

- › в компании совсем отсутствует механизм рассмотрения жалоб;
- › механизм есть, но жалобы не поступают;
- › есть антикоррупционная горячая линия, но на нее не обращаются по поводу воздействия на права человека;
- › жалобы рассматриваются не систематически, а ситуативно;
- › в компании нет лица/подразделения, ответственного за рассмотрение жалоб;
- › жалобы рассматриваются только после того, как нарушение уже произошло, механизм не выполняет функцию предупреждения потенциальных нарушений;
- › одни и те же жалобы возникают снова и снова;
- › в компании не предусмотрены процедуры восстановления нарушенных прав;
- › отсутствует система для сбора, консолидации и мониторинга информации о поданных жалобах.

Если вы узнали в этом перечне тревоги своей компании, этот материал поможет вам разработать правильный подход с учетом вашей конкретной отправной точки.

ПОЧЕМУ ХОРОШИЙ МЕХАНИЗМ ЖАЛОБ ВАЖЕН ДЛЯ БИЗНЕСА

Прежде всего, механизмы жалоб в области прав человека помогают выявлять проблемы на раннем этапе и, следовательно, могут играть важную роль в предотвращении неблагоприятного воздействия на людей. К сожалению, для многих компаний термин «жалоба» имеет негативную коннотацию, что мешает им принять конструктивный подход к проблеме.

Механизмы жалоб следует рассматривать как информационные и коммуникационные инструменты, которые помогают компании улучшить свои процессы и повысить производительность. Механизмы жалоб могут быть полезны по нескольким причинам:

- Служат системой раннего оповещения. Механизмы рассмотрения жалоб способствуют раннему выявлению и разрешению проблем, что ведет к лучшему управлению последствиями и предотвращению потенциального вреда. Они могут помочь выявить системные проблемы.
- Эффективное управление жалобами помогает предприятиям снизить риск перерастания жалоб в серьезные и потенциально долгосрочные конфликты, которые могут повлечь за собой судебные разбирательства, забастовки, конфликтные ситуации.

- Способствуют соблюдению нормативных требований и ожиданий заинтересованных сторон. Механизмы жалоб помогают компаниям выявлять риски для прав человека и активно управлять ими. Таким образом, они являются неотъемлемой частью должной осмотрительности компаний в области прав человека и помогают обеспечить соответствие бизнеса требованиям национального и международного права, а также требованиям заинтересованных сторон и ожиданиям инвесторов.
- Хорошо функционирующий механизм рассмотрения жалоб демонстрирует готовность компании серьезно относиться к проблемам сообщества. Это также означает, что он может быстрее реагировать на потребности заинтересованных сторон и выделяться среди конкурентов.

КАКИЕ АРГУМЕНТЫ МОГУТ БЫТЬ ИСПОЛЬЗОВАНЫ ВНУТРИ КОМПАНИИ?

Чтобы убедить руководство и всю команду в больших компаниях в том, что стоит приложить усилия для обеспечения эффективности механизма жалоб, или развеять свои собственные сомнения, стоит оно того или нет, можно использовать такие аргументы:

✓ Предотвращение рисков

«Механизмы жалоб могут помочь нам убедиться, что небольшие проблемы не перерастут в большие неприятности.

Они могут помочь нам предотвратить повторное возникновение проблем, выявляя их на ранней стадии и устраняя их первопричины».

✓ Сбор данных

«Механизмы жалоб накапливают данные, которые могут дать нам представление о наших бизнес-процессах / цепочке создания стоимости. Они помогают нам отслеживать нашу работу и выяснять, считают ли наши сотрудники и заинтересованные стороны, что мы все делаем правильно».

✓ Управление рисками

«Механизмы рассмотрения жалоб — это инструменты для выявления фактических и потенциальных воздействий и более эффективного управления рисками».

«Если мы заранее выявляем риски, мы можем решать проблемы до того, как они станут проблемами для нашего бизнеса».

✓ Затраты

«Эффективное управление жалобами может улучшить психологический климат на рабочем месте, что может способствовать снижению текучести кадров, снизить количество несчастных случаев и повысить производительность».

«Споры обходятся дорого, когда они обостряются».

«Мы также можем улучшить диалог с работниками и поставщиками».

✓ Стратегический подход

«Эффективные механизмы рассмотрения жалоб помогают нам получить и сохранить нашу социальную лицензию на деятельность».

«Они помогают нам оправдать ожидания инвесторов».

«Они помогают нам с нашим брендом работодателя».

✓ Контроль

«Незнание не избавляет от проблемы. Это просто означает, что риск выходит из-под контроля».

«Зачем отдавать нашу судьбу в руки третьих лиц? Разве мы не предпочли бы выявлять и устранять риски или обвинения внутри компании?»

✓ Регулирование

«Растущее число добровольных и обязательных стандартов требует от нас создания эффективных механизмов рассмотрения жалоб на нарушение прав человека на оперативном уровне».

✓ Ценности

«Мы должны действовать, потому что этого требуют наши ценности и наша корпоративная культура».

✓ Устойчивость

«Механизмы рассмотрения жалоб могут способствовать привлечению местных жителей к решению проблем».

КТО МОЖЕТ ВОСПОЛЬЗОВАТЬСЯ МЕХАНИЗМОМ ЖАЛОБ?

В зависимости от характера возникающей проблемы жалобы могут исходить от разных групп:

- По вопросам организации труда (рабочее время, оплата труда, дискриминация, домогательства на рабочем месте и др.) - сотрудники компании, внешний персонал, сотрудники поставщиков и деловых партнеров.
- Здоровье и безопасность (охрана труда / безопасность зданий) - сотрудники компании, внешний персонал, сотрудники поставщиков и деловых партнеров, посетители, клиенты.
- Окружающая среда (опасные вещества, проблемы с шумом/светом/запахом, воздействие на водные пути, моря и землю) - сообщества, живущие рядом с производством, широкая общественность.
- Воздействие продукта - сотрудники компании, потребители, общественность.

Компании важно сделать механизм жалоб доступным для всех этих групп.

КАКИЕ КАНАЛЫ ДЛЯ ПОДАЧИ ЖАЛОБ МОЖНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ?

- Горячая линия (горячая линия для жалоб сотрудников или клиентов / горячая линия по этике и соблюдению требований / горячая линия для сообщений о нарушениях или горячая линия по общим вопросам)
- Электронная почта
- Ящик для жалоб
- Политика открытых дверей/политика информирования
- Опросы трудового коллектива
- Общие собрания, на которых участники имеют возможность высказать свои опасения
- Совещания, связанные с рабочими процессами (например, передача смены)
- Назначенное контактное лицо
- Комитет по урегулированию споров
- Профсоюз
- Омбудсмен
- Система рассмотрения жалоб через отраслевые/многосторонние инициативы
- Горячие линии в цепочке поставок

КАКИМ ТРЕБОВАНИЯМ ДОЛЖЕН СООТВЕТСТВОВАТЬ МЕХАНИЗМ ЖАЛОБ В КОМПАНИИ?

Для обеспечения эффективного механизма рассмотрения жалоб следует гарантировать его:

1. ЛЕГИТИМНОСТЬ

Компания, как минимум, должна ответить себе на такие вопросы (да или нет):

- Установлен четкий и понятный заявителям процесс, описывающий подход к рассмотрению жалоб?
- Были ли установлены четкие обязанности и были ли надлежащим образом обучены сотрудники, в том числе в вопросах прав человека, отвечающие за рассмотрение поступающих жалоб?
- Есть ли четкое заявление о том, что люди, которые подают жалобу, не будут в результате ущемлены или наказаны, и контролируется ли соблюдение требований?
- Существует ли механизм защиты персональных данных в процессе рассмотрения жалоб?

2. ДОСТУПНОСТЬ

- Знают ли потенциальные заявители о возможных способах подачи жалобы и могут ли они использовать их?

3. ПРЕДСКАЗУЕМОСТЬ

- Был ли процесс рассмотрения жалоб, его сроки и потенциальные подходы к поиску решения разработаны заранее и доведены до сведения потенциальных пользователей?

4. СПРАВЕДЛИВОСТЬ

- Предоставляется ли необходимая поддержка для того, чтобы потенциальные заявители могли реально использовать механизм жалоб (в частности, консультации, переводчик в случае необходимости и др.)?

5. ПРОЗРАЧНОСТЬ

- Информировются ли заявители о ходе процедуры?
- Отслеживается ли эффективность механизма жалоб и публикуется ли она?

6. СООТВЕТСТВИЕ НОРМАМ В СФЕРЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

- Имеют ли жалобы о серьезных нарушениях прав человека приоритет перед другими жалобами?
- Разработаны ли решения и корректирующие меры в соответствии с потребностями пострадавших людей?

7. НЕПРЕРЫВНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ

- Используется ли опыт использования механизма жалоб для улучшения его функционирования с течением времени и для адаптации других соответствующих процессов управления?

8. ОСНОВАННОСТЬ НА ДИАЛОГЕ

- Участвуют ли потенциальные пользователи в разработке и оценке эффективности механизма жалоб?
- Используются ли в процессах рассмотрения жалоб подходы, основанные на диалоге?

Если хотя бы на один вопрос Вы ответили отрицательно, Вам есть что улучшить.

КАК СДЕЛАТЬ ДОСТУПНОЙ ИНФОРМАЦИЮ О МЕХАНИЗМАХ ЖАЛОБ?

Вы можете улучшить доступ для сотрудников, партнёров и работников цепочки поставок, сообществ или потребителей (включая уязвимые группы), рассмотрев следующие меры:

- Контактные данные механизма жалоб указаны на визитных карточках выездных специалистов по контролю качества или аудиторов.

- Простые иллюстрированные плакаты, информирующие о процедуре рассмотрения жалоб на соответствующих языках, которые можно разместить на сайтах компании или поставщиков.
- Краткая брошюра, в которой показано, как можно подать жалобу.
- Простые формы жалоб, которые можно поместить в ящик для жалоб, доступный для всех заинтересованных лиц.
- Публичные встречи и обсуждения с соответствующими заинтересованными сторонами.
- Семинары для собственных сотрудников компании или поставщиков.
- Обучение сотрудников отдела закупок компании и/или поставщиков о важности местных механизмов рассмотрения жалоб.
- Печать номеров горячих линий для жалоб или контактных данных на продуктах.

Оценка влияния на права человека: использование для целей выявления рисков принудительного труда (на основании методологии Датского института прав человека)

Планирование и определение объема работы

Таблица А: Контрольный список содержания технического задания (ТЗ) ОВПЧ	
	Примеры вопросов
Справочная информация	● Четко ли описан бизнес-проект или деятельность, подлежащая оценке, включая такую информацию, как этап операции, местоположение, сектор, масштаб и т. д.? ● Объясняется ли обоснование ОВПЧ, т. е. внутренние и внешние факторы для ОВПЧ?
Описание задания	● Четко ли сформулированы цель ОВПЧ и ее предполагаемые результаты? Отмечены ли какие-либо ограничения? ● Включает ли описание задания соответствующую справочную информацию, которая должна быть учтена в ОВПЧ, например, оценку экологического и социального воздействия, другие анализы прав человека, предпринятые для целей бизнес-проекта или деятельности и т. д.? ● Четко ли определена сфера действия ОВПЧ и обеспечивает ли она всесторонний охват воздействий на права человека, подлежащих оценке (т. е. фактических и потенциальных воздействий со стороны бизнеса или им способствует, воздействия, которые напрямую связаны с бизнес-операциями, продуктами или услугами через деловые отношения; кумулятивное воздействие; проблемы с наследием и т. д.)? ● Существуют ли четкое различие между неблагоприятными и положительными воздействиями в масштабах рассматриваемых воздействий, при этом приоритет имеет неблагоприятное воздействие для целей ОВПЧ?
Методология	● Четко ли указаны международные стандарты прав человека в качестве ориентира для оценки? Включены ли какие-либо необходимые конкретные стандарты прав человека (например, права коренных народов)? Считаются ли четко упомянутыми какие-либо национальные законы и стандарты, стандарты компаний и требования финансовых учреждений? ● Ясно ли указано, что применение подхода, основанного на правах человека, является важным для методологии

	работы ОВПЧ, т. е. применения принципов участия, недискриминации, расширения прав и возможностей, прозрачности и подотчетности? ● Ясно ли включены параметры масштаба, охвата и необратимости в качестве параметров для оценки серьезности воздействия? ● Указывается ли в требованиях методологии, что применяемая иерархия смягчения последствий должна быть совместима с международными стандартами и принципами в области прав человека? ● Предусматривает ли методология всестороннее взаимодействие с заинтересованными сторонами? То есть определены ли носители прав, уполномоченные лица и другие соответствующие стороны, которые будут участвовать в ОВПЧ; включены ли в описание задания независимые эксперты по правам человека и другие заинтересованные стороны в области прав человека в качестве соответствующих заинтересованных сторон для целей ОВПЧ? ● Является ли методология всеобъемлющей, т.е. включает ли она определение объема работ, сбор данных и разработку исходных условий, анализ и оценку воздействия, разработку мер по смягчению последствий и шагов для мониторинга и отчетности? ● Четко ли указаны какие-либо ограничения, которые известны с самого начала? Если ограничения препятствуют любому из указанных выше факторов, оправданы ли такие ограничения?
Необходимые знания и опыт	● Предоставляется ли подробная информация о навыках и опыте команды ОВПЧ, включая необходимые знания в сфере прав человека и других сферах, о гендерной чувствительности, о языковых навыках, знаниях о местных обычаях и т. д.? ● Предусмотрены ли при необходимости привлечение переводчиков и местных собеседников?
Управление и отчетность	● Четко ли описана структура управления ОВПЧ, а именно роль и независимость команды ОВПЧ, роль контактных лиц компании и контрагентов (как на уровне штаб-квартиры, так и на уровне дочерних компаний), роль какого-либо консультативного совета или механизма взаимной экспертной оценки и т.д.? ● Четко ли определены требования к отчетности, включая публикацию отчета ОВПЧ, а также другие способы отчетности перед носителями прав и другими заинтересованными сторонами относительно результатов оценки воздействия (собрание представителей местных сообществ с привлечением тех, кто участвовал, а также группы оценщиков и компании для обмена и обсуждения результатов и мер по смягчению последствий, подлежащих

	имплементации; информирование носителей прав через сотрудников компании по связям с общественностью и т. д.)?
План работы, график работы и бюджет	• Четко ли изложен рабочий план ОВПЧ, включая промежуточные и окончательные результаты? • Является ли бюджет ОВПЧ ясным и достаточным для проведения оценки? В частности, допускает ли бюджет взаимодействие с заинтересованными сторонами и работу на местах, необходимую для обеспечения содержательной оценки воздействия на права человека? • Указаны ли временные рамки для ОВПЧ и достаточно ли времени для исследования и взаимодействия с заинтересованными сторонами, необходимого для завершения оценки?

В Фазе 1: Планирование и определение объема работы вы можете найти введение в определение объема работ для ОВПЧ, вещи, которые следует учитывать при формировании команды ОВПЧ, и роль технического задания.

В этом Приложении для специалистов вы найдете примеры вопросов и ресурсов, которые помогут вам с определением объема:

- Бизнес-проекта или деятельности
- Контекста прав человека

Это Пособие для специалистов является частью тестовой версии Руководства и инструментов по оценке воздействия на права человека. Вы можете найти полную версию здесь: <https://www.humanrights.dk/hria-toolbox/>

1.1 ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА БИЗНЕС-ПРОЕКТА ИЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Целью определения объема бизнес-проекта или деятельности является понимание масштаба и типа рассматриваемых операций, включая изучение отрасли, физического местоположения, стадии операций и т. д.

Ниже во вставке 1 представлен примерный список документов, которые могут помочь в определении масштаба бизнес-проекта или деятельности. Кроме того, в таблице А представлен иллюстративный список вопросов, структурированных в соответствии с рядом областей потенциального воздействия деятельности бизнес-проекта.

Вставка 1: Примеры документов, которые необходимо проанализировать при оценке бизнес-проекта или деятельности

1. Обзор деятельности компании (т. е. местоположение, количество сотрудников и подрядчиков, местные сообщества, находящиеся вблизи / затронутые производственной деятельностью)
2. Карты операций / участков и расстояний, включая вспомогательную инфраструктуру (дороги, порты, линии электропередачи и т. д.)
3. Органограмма локальных операций
4. Документация по финансированию проекта
5. Отчеты об оценке воздействия на окружающую среду, социальную сферу и здоровье человека и планы управления воздействием
6. Планы взаимодействия с заинтересованными сторонами
7. План действий по переселению
8. Соглашения о социальных выплатах
9. Соглашения о льготах и соглашения о землепользовании коренными народами
10. Кодексы поведения
11. Соответствующие политики и процедуры (например, человеческие ресурсы, безопасность, культурное наследие)
12. Все соответствующие контракты (т.е. контракты с правительством принимающей страны, поставщиками и работниками)
13. Соответствующая отчетность дочерней компании перед штаб-квартирой компании и правительством (например, данные о местном контексте)
14. Аудиторские отчеты
15. Сообщения СМИ об операциях в рассматриваемой стране
16. Отчеты НПО и ОГО о компании и/или отдельных операциях

17. Документирование деятельности через промышленные сети, а также в соответствии с отраслевыми стандартами (например, отчетность по реализации отраслевого стандарта)
18. Документация о соблюдении соответствующих стандартов ведения бизнеса и прав человека (например, отчетность по Добровольным принципам безопасности и прав человека, Глобальная инициатива по отчетности)
19. Информация о прошлых судебных делах
20. Документация по жалобам населения и их разрешению (например, документация по использованию механизма рассмотрения жалоб компании, а также любая документация об использовании сторонних механизмов, таких как Ассоциация справедливого труда, Советник по контролю за соблюдением уставных требований /Омбудсмен Международной финансовой корпорации или национальные контактные пункты ОЭСР)
21. Информация о взаимодействии компании и работе с органами местного самоуправления
22. Отчеты о доходах и налоговых мерах, включая распределение (например, на национальном и местном уровнях)
23. Документация по развитию сообщества и инвестиционным инициативам сообщества (например, структура управления, выплаты, мониторинг и отчетность о прогрессе)
24. Документация компании или отрасли о координации и сотрудничестве между предприятиями в одном и том же регионе (например, для устранения кумулятивного воздействия или для координации усилий по соблюдению общих стандартов)

Таблица А: Примеры вопросов, которые следует брать во внимание при определении объема бизнес-проекта или деятельности в процессе ОВПЧ

1. Сообщества: жители сообществ часто живут в зоне действия новых бизнес операций и, как таковые, могут испытывать неблагоприятные воздействия, связанные с коммерческой деятельностью, происходящей в этом районе. Воздействие зависит от сектора, типа, размера и местоположения операций. Воздействие может иметь экологический, социальный, культурный и/или экономический характер. В зависимости от бизнес-проекта или деятельности необходимо также учитывать воздействие на членов сообщества, живущих около местности деятельности, потребителей и конечных пользователей.

Влияние
деятельности

- Каковы основные характеристики компании, т.е. каков размер физического влияния, статус

	разработки, сроки, продолжительность строительства и т. д.? - Есть ли какие-либо вспомогательные сооружения или инфраструктура, например, железная дорога, дороги, трубопровод, перерабатывающие предприятия? Каков их размер, их физическое влияние, статус разработки, сроки, продолжительность строительства и т. д.? - Каков демографический профиль окружающих жителей и / или сезонных землепользователей, т. е. количество людей, живущих на участке или рядом с ним, расстояние от участка, средства к существованию и т. д.? - Связан ли проект с переселением? Если да, то сколько человек было / планируется переселить? Куда? Есть ли план действий по переселению? Какие программы восстановления средств к существованию были разработаны и как осуществляется мониторинг переселения? - Есть ли у компании какие-либо проекты социальных инвестиций / развития сообществ, если да, то какие? - Существуют ли какие-либо ожидаемые или действующие соглашения о выгодах от воздействия, соглашения о землепользовании коренных народов или другие типы соглашений между сообществами и компаниями? - Влияет ли компания на жизнь и культуру местных сообществ, если да, то как?
Элементы управления на местах	- Какие существуют политики и процедуры для управления воздействиями и взаимодействием, связанными с сообществом, т.е. план взаимодействия с заинтересованными сторонами, соглашения о выгодах или землепользовании, инициативы по развитию сообщества, управление притоком, план действий по переселению, положения о местном контексте, разрешение жалоб и т.д?

	- Была ли проведена оценка социального воздействия, разработан ли и реализован план управления?
Взаимодействие с заинтересованными сторонами и экспертиза	- Участвует ли компания в регулярном диалоге с затронутыми сообществами об экологических, социальных воздействиях и воздействиях на права человека и управлении? Если да, то как происходит взаимодействие, т.е. где, когда, с кем, какова цель и каковы результаты? - Есть ли общественное сопротивление деятельности? Если да, то с чем оно связано и от каких людей, групп или сообществ оно исходит? - Если присутствуют коренные народы, проводились ли с ними консультации по поводу какой-либо коммерческой деятельности, которая может повлиять на их жизнь, в соответствии с принципом свободного, предварительного и осознанного согласия (СПОС)? - Имеется ли в компании механизм реагирования на жалобы, предусматривающий получение, обработку и поиск решений по сути жалоб, поданных пострадавшими лицами и сообществами?
2. Окружающая среда. Воздействие на окружающую среду, связанное с бизнес-проектами и деятельностью, может иметь неблагоприятные последствия для прав человека в местных сообществах. Это, конечно, зависит от отрасли, например, в нефтегазовом секторе ключевые экологические проблемы, которые необходимо учитывать, включают сжигание газа, вытеснение земель, разливы нефти, а также вопросы наследия.	
Влияние деятельности	- Каково предыдущее, текущее и ожидаемое воздействие бизнес-проекта или деятельности на окружающую среду? - Каковы экологические риски, связанные с операциями, например, в зависимости от стадии бизнес-операций, или есть какие-либо отраслевые риски, которые следует учитывать? - Имели ли место в последнее время фактические или предполагаемые экологические инциденты?

	- Повлияет ли воздействие на окружающую среду на какие-либо основные источники средств к существованию местных сообществ, например, доступ к природным ресурсам, районам рыболовства и т. д.? - Каковы положения, гарантирующие, что груз будет транспортироваться наиболее безопасным способом? - Соответствует ли компания национальным и международным экологическим нормам, стандартам передовой практики и / или отраслевым кодексам деятельности?
Элементы управления на местах	- Была ли проведена оценка воздействия на окружающую среду, разработан и реализован план управления? - Существует ли система экологического менеджмента, включая комплексный мониторинг? - Есть ли в компании аварийные процедуры для устранения несчастных случаев на производстве? - Имеются ли у компании и ее прямых поставщиков / подрядчиков средства контроля за обработкой, транспортировкой, удалением и хранением химикатов, опасных и неопасных отходов, чтобы избежать загрязнения земли и водоснабжения?
Взаимодействие с заинтересованными сторонами и экспертиза	- Сообщает ли компания публично о своих выбросах и воздействии на окружающую среду? - Регулярно ли компания ведет диалог с затронутыми сообществами о воздействии на окружающую среду? - Включают ли процессы оценки воздействия на окружающую среду консультации и взаимодействие с затронутыми людьми и сообществами, и если да, то соответствуют ли эти положения передовой международной практике и выполняются ли они?
3. Безопасность. Компании часто используют охрану для защиты своих помещений и активов, что может представлять риск для прав человека членов местного	

сообщества, в частности правозащитников и / или женщин и детей; а также рабочих и подрядчиков. Компания или, в соответствующих случаях, независимые третьи стороны должны контролировать соблюдение мер безопасности компании и их влияние на местное сообщество, чтобы обеспечить соответствие требованиям Добровольных принципов безопасности и прав человека, международного права прав человека и международного гуманитарного права.

Влияние деятельности	- Какова ситуация с безопасностью в зоне деятельности компании, т.е. это зона конфликта, постконфликтная зона или зона повышенного риска, присутствуют ли государственные или частные силы безопасности, есть ли какие-либо вооруженные группы и т. д.? - Есть ли частные или общественные охранники, охраняющие объекты компании? Если да, то сколько и какого типа, т.е. частные, полицейские, военные, специализированные силы и т.д.? Они вооружены или безоружны? - Управляются ли силы безопасности исключительно компаниями или они управляются совместно, например, совместный персонал службы безопасности в промышленной зоне? - Какие ситуации, связанные с правами человека, возникали у государственных и частных сил безопасности в стране / районе операций? - Были ли в последнее время фактические или предполагаемые нарушения прав человека, например, случаи применения чрезмерной силы со стороны служб безопасности? Если да, то сколько, к чему именно они относились и как они были расследованы и решены? - Существуют ли какие-либо другие меры безопасности без участия человека (например, наблюдение, датчики или провода)?
Элементы управления на местах	- Есть ли у компании политика и процедуры безопасности? Если да, согласуются ли они с Добровольными принципами безопасности и прав человека?

	- Приняла ли компания обязательство соблюдать Добровольные принципы безопасности и прав человека, и если да, то как это было реализовано? - Осуществляет ли компания оценку и мониторинг воздействия мер безопасности на местные сообщества? - Проверяет ли компания и надлежащим образом обучает персонал частной службы безопасности, используемый для защиты активов компании? - Взаимодействует ли компания с силами государственной безопасности по вопросам уважения и защиты прав человека такими силами?
Взаимодействие с заинтересованными сторонами и экспертиза	- Консультируется ли компания с соответствующими заинтересованными сторонами относительно мер безопасности, т.е. с носителями прав человека, государственными и частными силами безопасности, неправительственными организациями и т. д.? - Есть ли в компании механизм реагирования на жалобы для получения, обработки и поиска решений по сути жалоб, поданных работниками и членами местного сообщества?
4. Рабочие. Деловые операции могут быть трудоемкими и включать полный спектр трудовых отношений, таких как прием на работу, найм работников по контракту или найм рабочей силы через стороннее агентство по трудоустройству. Трудовые права людей могут поддаваться негативному воздействию, например, в части условий труда, в связи с дифференцированным отношением к субподрядным работникам и дискриминационными практиками по отношению к конкретным лицам (женщинам, этническим меньшинствам или работникам с инвалидностью). Права на свободу собраний и ведение коллективных переговоров также часто являются ключевыми областями воздействия.	
Влияние деятельности	- Каковы требования к персоналу по категориям услуг, то есть количеству сотрудников и подрядчиков, иностранцев или местных, мужчин или женщин, стороннего персонала и т. д.? - Есть ли молодые работники до 18 лет? Есть ли стажеры / ученики?

	- На какие рабочие часы, периоды отдыха, отпуска и льготы имеют право работники и подрядчики? - Есть ли профсоюзы на рабочем месте? Если да, то какие? Входит ли большинство работников в профсоюзы или нет? Есть ли коллективные договоры? - Предоставляется ли служебное или иное жилье для какой-либо из групп работников? Если да, то какой тип жилья и для каких работников? - Есть ли категории опасных работ? Если да, то какие и сколько работников заняты в каждом из них?
Элементы управления на местах	- Какие существуют политики и процедуры для мониторинга соблюдением прав на рабочем месте, чего конкретно они касаются и как ими управляют? - Соответствуют ли такие политики и процедуры международным трудовым правам и стандартам?
Взаимодействие с заинтересованными сторонами и экспертиза	- Участвует ли компания в коллективных переговорах и воздерживается ли от ограничения права на свободу ассоциации и ведения коллективных переговоров? - Консультируется ли компания с работниками, в том числе работниками подрядчиков и сторонних организаций? Если да, то как и когда? - Имеется ли в компании механизм реагирования на жалобы, предусматривающий получение, обработку и поиск решений по сути жалоб, поданных работниками?
5. Поставщики и закупки: компании должны стремиться избегать и устранять неблагоприятные воздействия на права человека, причиненные их поставщиками и деловыми партнерами, принимая во внимание стандарты прав человека и труда при выборе и развитии деловых отношений; в том числе в процессах управления закупками и цепочками поставок.	

Влияние деятельности	- Каковы основные ресурсы, включая товары, услуги и инфраструктуру, предоставляемые поставщиками / подрядчиками? - Кто является крупнейшими поставщиками и подрядчиками в структуре годового бюджета? - Кто считается поставщиками и подрядчиками с наибольшим риском с точки зрения социальных, экологических факторов или факторов, связанных с правами человека? - Существуют ли какие-либо требования к местному компоненту, и если да, то какие? Предоставляют ли местные сообщества какие-либо товары и услуги для ведения бизнеса, и если да, то какие? - Есть ли какие-либо отчеты про поставщиков / подрядчиков, не соблюдающих применимые экологические, социальные стандарты и стандарты прав человека?
Элементы управления на местах	- Провела ли компания оценку своей цепочки поставок, чтобы определить, какие поставщики / подрядчики имеют наибольший риск неблагоприятного воздействия на права человека? - Проверяет ли компания своих поставщиков / подрядчиков на предмет их экологической, социальной деятельности? Если да, то выявили ли такие аудиты какие-либо критические несоответствия, если да, то у каких поставщиков? - Стремится ли компания обеспечить, чтобы ее поставщики и подрядчики уважали права человека своих работников и местных сообществ, например, путем включения экологических, трудовых и других факторов прав человека в процессы закупок или с помощью структур стимулирования? - Сотрудничает ли компания с другими компаниями, чтобы продвигать улучшенные стандарты прав человека для поставщиков? Если да, то через какие совместные инициативы?

Взаимодействие с заинтересованными сторонами и экспертиза	- Проводит ли компания обучение по стандартам прав человека для соответствующего управленческого и закупочного персонала? - Проводит ли компания какие-либо тренинги по социальным, экологическим вопросам и вопросам прав человека для своих поставщиков и / или подрядчиков? - Принимала ли компания участие совместно с отдельными поставщиками в процессах осуществления непрерывного улучшения, а именно в отношении удовлетворения стандартов в области прав человека?
6. Деловые отношения с правительством принимающей страны и другими участниками: компании должны стремиться уважать, продвигать и внедрять стандарты и принципы прав человека в свою практику, независимо от того, где они работают, и уровня приверженности правительств принимающего государства правам человека. Это включает в себя отказ от одобрения или поддержки определенной государственной политики или деятельности, нарушающей права человека, а также активное взаимодействие с государственными структурами в направлении выполнения обязательств в области прав человека; например, на начальном этапе развития бизнеса и заключения договоров, в вопросах обеспечения безопасности, землеустройства и в других соответствующих вопросах.	
Влияние деятельности	- С какими бизнесами у компании отношения, т.е. с поставщиками, партнерами по совместным предприятиям и т. д.? Это частные предприятия или государственные предприятия? - Получает ли компания финансирование своей деятельности от международных финансовых институтов? Если да, то какие из них, и включает ли это применимость каких-либо стандартов экологической и социальной деятельности, и если да, то какие? - Кто финансирует проект? Является ли это совместным предприятием, или полностью является объектом права собственности или на условиях государственно-частного партнёрства? - С какими государственными ведомствами взаимодействует компания? Существуют ли особые

	законы, применимые к бизнес-проекту или деятельности?
Элементы управления на местах	- Есть ли у компании какие-либо обязательства по продвижению передовой практики соблюдения прав человека своими деловыми партнерами, например, в отношении прав человека или вопросах, связанных с добросовестностью бизнеса? - Есть ли в компании структурированный процесс для регулярного взаимодействия с деловыми партнерами, такими как местное / национальное правительство, и если да, что он в себя включает?
Взаимодействие с заинтересованными сторонами и экспертиза	- Привлекает ли компания к работе партнеров по совместной деятельности, поставщиков и других деловых партнеров по экологическим, социальным вопросам и вопросам прав человека, если да, то как? - С какими государственными структурами компания взаимодействует на национальном, региональном и местном уровнях? Как и когда происходит такое взаимодействие? - С какими международными организациями, НПО, ОГО, экспертами по правам человека, национальными правозащитными учреждениями, академическими институтами и другими соответствующими сторонами взаимодействует компания, как и о чем? - Взаимодействует ли компания с отраслевыми ассоциациями и стандартами, например, с Ассоциацией справедливого труда, Международным советом по горнодобывающей и металлургической промышленности и т. д., и если да, то как?

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНТЕКСТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Оценка контекста прав человека должна включать:

- Обзор политического, экономического контекста и контекста развития (см. ниже таблицу В)
- Обзор статуса ратификации и выполнения международных договоров по правам человека на национальном уровне (см. Таблицу С ниже). Как минимум, речь идет о правах человека, содержащихся в Международном билле о правах (то есть во Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте о гражданских и политических правах и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах) и в основных конвенциях Международной организации труда; в зависимости от конкретного контекста необходимо также предоставить данные о дополнительных инструментах.
- Информацию по ключевым темам в контексте прав человека (см. Таблицу D ниже).

Оценка контекста прав человека должна включать:

- Анализ того, были ли ратифицированы и реализованы ли международные нормы в области прав человека.
- Оценку того, действительно ли реализация и обеспечение соблюдения таких норм осуществляется на практике; а также
- Развитие понимания тем, касающихся прав человека, в конкретных условиях функционирования бизнес-проекта или деятельности.

Таблица В: Обзор политического и экономического контекста и контекста развития	
Основные данные	Примеры источников
Демография в регионе присутствия	
• Население • Этнические группы • Коренные народы • Религиозные группы • Языки	• CIA World Factbook : Население • Всемирный банк Страны • The Economist Intelligence Unit Страны • Департамент ООН по экономическим

	и социальным вопросам, Отдел народонаселения • Веб-сайты местных органов власти, отчеты НПО, источники в ООН
Политические данные	
• Национальные, региональные и местные органы власти (форма правления, глава государства, правящая партия, другие политические партии) • Национальные, региональные и местные законы • Свобода прессы • Свобода политических прав • Гражданские свободы • Выборы • Конфликты	• CIA World Factbook • Всемирный банк Страны • The Economist Intelligence Unit Страны • Репортеры без границ : индекс свободы прессы • Карта свободы Freedom House - политические права • Freedom House : карта свободы - гражданские свободы • Последние всеобщие выборы (месяц и год) CIA World Factbook • Веб-сайты местных органов власти,

	отчеты НПО, источники в ООН
Показатели и тенденции развития	
• ВВП на душу населения и рост ВВП в регионе / соседних странах • Оценка индекса человеческого развития (включая средний региональный показатель) • Индекс человеческого развития с поправкой на неравенство (IHDI) • Индекс многомерной бедности • Процент населения ниже национального уровня бедности и уровня абсолютной бедности (1,25 доллара США в день) • Индекс гендерного развития (GDI) • Коэффициент Джини	• Отчеты о человеческом развитии Программы развития ООН (ПРООН) • Данные ПРООН • Краткий обзор стран Всемирного банка • Банк данных Всемирного банка - Показатели мирового развития - Глобальные экономические показатели • Показатели УВКПЧ в области прав человека: руководство по измерению и осуществлению ссылка • Веб-сайты местных органов власти, отчеты НПО, источники в ООН

Таблица С: Международные и региональные документы по правам человека	
Всеобщая декларация прав человека (ВДПЧ)	Всеобщая декларация прав человека, 1948 г. ссылка
Международный пакт о гражданских и политических правах (МПГПП)	• Международный пакт о гражданских и политических правах, 1966 г. ссылка • Факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах 1966 года ссылка
Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП)	• Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1966 г. ссылка • Факультативный протокол к Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах, 2008 г. ссылка
Другие основные международные конвенции по правам человека ссылка	• Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, 1965 г. ссылка • Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1979 г. ссылка • Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания, 1984 г. ссылка • Конвенция о правах ребенка 1989 г. ссылка • Международная конвенция о защите всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, 1990 г. ссылка • Международная конвенция для защиты всех лиц от насильственных исчезновений, 2006 г. ссылка • Конвенция о правах людей с инвалидностью, 2006 г. ссылка • Второй Факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах, направленный на отмену смертной казни, 1989 г. ссылка

	• Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1999 г. ссылка • Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся участия детей в вооруженных конфликтах, 2000 г. ссылка • Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся торговли детьми, детской проституции и детской порнографии, 2000 г. ссылка • Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся процедуры сообщений, 2014 г. ссылка • Факультативный протокол к Конвенции против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания, 2002 г. ссылка • Факультативный протокол к Конвенции о правах людей с инвалидностью, 2006 г. ссылка
Основные конвенции Международной организации труда (МОТ)	• Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87) ссылка • Конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров 1949 года (№ 98) ссылка • Конвенция о принудительном труде 1930 года (№ 29) ссылка • Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105) ссылка • Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу 1973 года (№ 138) ссылка • Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182) ссылка • Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100) ссылка • Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятости (№ 111) ссылка
Другие конвенции МОТ	• Конвенция МОТ 1919 года о рабочем времени в промышленности (№ 1) ссылка

[ПОЛНЫЙ СПИСОК](#)

- Конвенция МОТ 1930 года о рабочем времени в торговле и учреждениях (№ 30) [ссылка](#)
- Конвенция МОТ 1946 года об ограничении ночного труда молодежи на непромышленных работах (№ 79) [ссылка](#)
- Конвенция МОТ об инспекции труда в промышленности и торговле 1947 года (№ 81) [ссылка](#)
- Конвенция МОТ 1948 года о ночном труде подростков в промышленности (№ 90) [ссылка](#)
- Конвенция МОТ 1949 года об охране заработной платы (№ 95) [ссылка](#)
- Конвенция МОТ о минимальных нормах социального обеспечения, 1952 г. (№ 102) [ссылка](#)
- Конвенция МОТ 1962 года об основных целях и нормах социальной политики (№ 117) [ссылка](#)
- Конвенция МОТ 1962 года о равноправии граждан страны и иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения (№ 118) [ссылка](#)
- Конвенция МОТ 1964 года о политике в области занятости (№ 122) [ссылка](#)
- Конвенция МОТ 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках (№ 123) [ссылка](#)
- Конвенция МОТ 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни (№ 130) [ссылка](#)
- Конвенция МОТ 1970 года об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (№ 131) [ссылка](#)
- Конвенция МОТ 1970 года об оплачиваемых отпусках (пересмотренная) (№ 132) [ссылка](#)
- Конвенция МОТ о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях 1971 года (№ 135) [ссылка](#)

	• Конвенция МОТ 1975 года о злоупотреблениях в области миграции • и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения) (№ 143) ссылка • Конвенция МОТ о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах (загрязнение воздуха, шум и вибрация) 1977 года (№ 148) ссылка • Конвенция МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда в производственной среде (№ 155) ссылка • Конвенция МОТ о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями 1981 года (№ 156) ссылка • Конвенция МОТ 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя (№ 158) ссылка • Конвенция МОТ о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни, 1989 г. (№ 169) ссылка • Конвенция МОТ 1990 года о ночном труде (№ 171) ссылка • Конвенция МОТ о предотвращении крупных промышленных аварий, 1993 г. (№ 174) ссылка • Конвенция МОТ об охране материнства 2000 года (№ 183) ссылка
Региональные инструменты	• Африканская хартия прав человека и народов, 1998 г. ссылка • Протокол к Африканской хартии прав человека и народов о правах женщин в Африке, 2003 г. ссылка • Африканская конвенция о правах и благополучии ребенка ссылка • Африканская конвенция о природе и природных ресурсах, 1968 г. ссылка

	• Конвенция Африканского союза о предупреждении коррупции и борьбе с ней, 2003 г. ссылка • Европейская конвенция о правах человека 1950 г. ссылка • Европейская социальная хартия, 1961 г. ссылка • Европейская конвенция по предупреждению пыток и бесчеловечного или унижающего достоинство обращения и наказания, 1987 г. ссылка • Совет Европы, 1949 г. ссылка • Конвенция Совета Европы о противодействии торговле людьми, 2005 г. ссылка • Европейская хартия региональных языков или языков меньшинств, 1992 ссылка • Хартия Европейского Союза об основных правах, 2000 г. ссылка • Американская конвенция о правах человека 1969 года ссылка • Межамериканская конвенция о предупреждении пыток и наказании за них, 1985 г. ссылка • Межамериканская конвенция о предупреждении и искоренении насилия в отношении женщин и наказании за него ссылка • Межамериканская конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении людей с инвалидностью ссылка
Экологические инструменты	• Стокгольмская конвенция о стойких органических загрязнителях, 2001 г. ссылка • Киотский протокол, 1997 г. ссылка • Конвенция Организации Объединенных Наций о биологическом разнообразии, 1993 г. ссылка • Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата, 1994 г. ссылка

	- Парижское соглашение, ссылка 2015 г. - Монреальский протокол по веществам, разрушающим озоновый слой, 1987 г. ссылка - Базельская конвенция о контроле за трансграничной перевозкой опасных отходов, 1989 г. ссылка
Другие международные инструменты, список универсальных инструментов по правам человека см. Здесь	- Декларация прав коренных народов ссылка - Римский статут Международного уголовного суда, 1998 г. ссылка - Конвенция ЮНЕСКО об охране всемирного культурного и природного наследия (1972 г.) ссылка - Конвенция против коррупции, 2000 г. ссылка - Конвенция против транснациональной организованной преступности, 2000 г. ссылка - Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности, 2000 г. ссылка

Таблица D: Охват тематики контекста прав человека			
Сфера прав человека	Соответствующее права человека	Примеры ресурсов	Примеры факторов, которые следует учитывать
Дискриминация уязвимых групп, женщин и коренных народов	- Право на недискриминацию (ВДПЧ 2, МПГПП 2, МПЭСКП 2) - Право на равенство перед	Раса, этническая принадлежность и группы меньшинств: - Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации	Ратификация конвенций ООН защищающих конкретные уязвимые группы, национальные и местные законы, защищающ

Уязвимые группы могут включать, но не ограничиваясь : женщины, дети, ЛГБТ, этнические группы, религиозных группы, коренные народы, лица с инвалидностью, лица с ВИЧ/СПИД, трудящиеся мигранты	законом (ВДПЧ 7, МПГПП 26) • Право на свободу мысли, совести и религии (ВДПЧ 18, МПГПП 18) • Право на участие в культурной жизни в обществе (ВДПЧ 15 МПГПП 27, МПЕКСП 15)	- Специальный докладчик по современным формам расизма - Международная база данных по странам группы по правам меньшинств Женщины: - Конвенция ООН о ликвидации дискриминации и в отношении женщин - Специальный докладчик по вопросу о насилии в отношении женщин - Центральноамериканская женская сеть - Отпуск по беременности и родам: права женщин по странам - Библиотека ОЭСР: факторы, снижающие качество жизни женщин	ие уязвимые группы • Мандат и способность ответственных министерств / ведомств / комиссии с • Распространенность дискриминации в отношении женщин и девочек, включая сексуальное и гендерное насилие • Признание коренных народов в национальном законодательстве и защита их конкретных прав в законах и на практике • Распространенность дискриминации в отношении определенных групп носителей прав в обществе (например, этнических меньшинств, представителей определенной касты, религиозных меньшинств) • Дискриминация на рабочем месте, в том числе коренящаяся в
--	--	---	---

		- Социальные институты и гендерный индекс Дети: - Конвенция ООН о правах ребенка - Специальный докладчик по торговле детьми - Специальный докладчик по вопросу о детях в вооруженных конфликтах - Специальный докладчик по вопросу о насилии в отношении детей Лица с инвалидностью: - Конвенция ООН о правах людей с инвалидностью - Специальный докладчик по правам людей с инвалидностью	формальных структурах и культурных традициях • Конфликт, основанный на расе, этнической принадлежности, религии и / или других дискриминирующих факторах.
--	--	--	--

		Мигранты и трудовые мигранты: - Краткое изложение глобальной проблемы NAPS — Рабочие-мигранты - Конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей - Специальный докладчик по правам человека мигрантов - Информация о стране Международной организации по миграции Коренные народы: - Краткое изложение глобальной проблемы NAPS - Коренные народы - Декларация ООН о правах коренных народов	
--	--	---	--

		- Специальный докладчик по правам коренных народов - Постоянный форум ООН по вопросам коренных народов Правозащитники: - Специальный докладчик ООН по положению правозащитников Дискриминация при приеме на работу: - Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий, ратификация странами - Темы МОТ (отчеты, отраслевая и страновая информация и т. Д.): - Равенство и дискриминация	
--	--	--	--

		- инвалидность на работе - Mywage.org Другое: - Организация Объединенных Наций Специальный докладчик по вопросу о торговле людьми - Страновые отчеты Amnesty International - Продовольственная и сельскохозяйственная Организация Объединенных Наций - Страновые профили: Страновые профили ФАО - Аквастат (информация о водных ресурсах): FAO Water - Международная ассоциация геев, лесбиянок, бисексуалов,	
--	--	--	--

		<u>транссексуалов и интерсексуалов</u> - Национальные и местные законы, политика и постановления - Судебные дела - Отчеты НПО и ОГО (местные, национальные и международные) - Страновые отчеты Организации Объединенных Наций (включая Универсальный периодический обзор и отчетность перед соответствующими договорными органами) - Отчеты и документация других соответствующих субъектов (например, национальных правозащитных учреждений, аналитических	
--	--	--	--

		центров, отраслевых ассоциаций, средств массовой информации, университетов, финансовых учреждений)	
Детский труд	• Право ребенка на защиту от работы, которая угрожает его или ее здоровью, образованию или развитию (ВДПЧ 25, МПЭСКП 10) • Право против наихудших форм детского труда (ВДПЧ ст. 25, МПЭСКП, ст. 10) • Право на образование (ВДПЧ 26, МПЭСКП 10)	Вводный: - Краткое изложение проблемы Global NAPS - Права детей Организация Объединенных Наций: - Конвенция о правах ребенка - Специальный докладчик по торговле детьми - Специальный докладчик по вопросу о детях в вооруженных конфликтах - Специальный докладчик по вопросу о насилии в отношении детей	• Соблюдение минимальных возрастных стандартов • Регулирование рабочего времени и условий занятости молодежи • Распространенность детского труда, включая наихудшие формы детского труда в стране, в том числе в конкретной отрасли и рассматриваемом регионе

		- Специальный докладчик по торговле людьми - Специальный докладчик по праву на образование - Статистика информации о детях: Детский труд ЮНИСЕФ по странам - информация ЮНИСЕФ по странам и программам: ЮНИСЕФ по странам Международная организация труда: - Конвенция МОТ № 182 о наихудших формах детского труда, ратификация странами - Темы МОТ (отчеты, отраслевая и страновая информация и т. д.) : Детский труд	
--	--	---	--

		- Статистика детского труда: обзор МОТ - Конвенция № 138 о минимальном возрасте ратифицирована странами. Международная сеть по правам ребенка (CRIN): - CRIN Общая информация о Конвенции о правах ребенка (КПР), статья 32. - темы CRIN Наихудшие формы детского труда: - Выводы Министерства труда США о наихудших формах детского труда: Отчет о детском труде угой: - Страновые отчеты Amnest у International	
--	--	--	--

		- Глобальный марш против детского труда: www.globalmarch.org - Понимание работы с детьми: UCW - Всемирный доклад о детском труде: Всемирный доклад о детском труде - Остановим детский труд: http://www.stopchildlabour.eu/ - Национальные и местные законы, политика и постановления - Судебные дела - Отчеты НПО и ОГО (местные, национальные и международные) - Страновые отчеты Организации Объединенных	
--	--	--	--

		Наций (включая Универсальны й периодический обзор и отчетность перед соответствующ ими договорными органами) - Отчеты и документация других соответствующ их субъектов (например, национальных правозащитны х учреждений, аналитических центров, отраслевых ассоциаций, средств массовой информации, университетов, финансовых учреждений)	
Принудитель ный труд	• Право на свободу от принудительно го труда и подневольного состояния (ВДПЧ 4, МПГПП 8)	Вводные положения: - Краткое изложение проблемы Global NAPS - Принудительн ый труд	• Распространенн ость принудительного труда в стране и конкретной отрасли • Прошлые дела / проблемы, касающиеся

	• Право на свободу от пыток и других жестоких или унижающих достоинство видов обращения и наказания (ВДПЧ 5, МПГПП 7) • Право на свободу передвижения (ВДПЧ 13, МПГПП 12)	Организация Объединенных Наций: - Специальный докладчик по торговле людьми - Специальный докладчик по современным формам рабства, включая его причины и последствия - Специальный докладчик по вопросу о пытках и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видах обращения и наказания Международная организация труда: - Конвенция МОТ № 29 о принудительном труде, ратификация странами - Конвенция МОТ № 105 об отмене	принудительного труда • Уязвимость страны к проблемам принудительного труда, таким как долговая кабала или иное принуждение, не позволяющее работникам свободно уйти с работы. • Уязвимые группы, подверженные риску принудительного труда (например, трудящиеся-мигранты или группы носителей прав, которые подвергаются высокому уровню дискриминации)
--	--	--	--

		принудительно го труда. Ратификация странами - Тема МОТ : Принудительный труд, торговля людьми и рабство Страновые отчеты: - Государственный департамент США, Ежегодный отчет о торговле людьми : отчет о торговле людьми - Страновые отчеты Amnest у International - Страновые обзоры Глобального индекса рабства Другое: - Покончить с рабством сейчас практическое пособие - Национальные и местные законы, политика и	
--	--	--	--

		постановления - Судебные дела - Отчеты НПО и ОГО (местные, национальные и международные) - Страновые отчеты Организации Объединенных Наций (включая Универсальный периодический обзор и отчетность перед соответствующими договорными органами) - Отчеты и документация других соответствующих субъектов (например, национальных правозащитных учреждений, аналитических центров, отраслевых ассоциаций, средств массовой	
--	--	---	--

		информации, университетов, финансовых учреждений)	
Охрана труда и техника безопасности	• Право на жизнь, свободу и личную неприкосновенность (ВДПЧ 3, МПГПП 6) • Право на здоровье (ВДПЧ 25, МПЭСКП 12) • Право на безопасные и здоровые условия труда (ВДПЧ 23, МПЭСКП 7)	Организация Объединенных Наций: - Специальный докладчик по вопросу о праве каждого человека на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья Международная организация труда: - Конвенции МОТ по охране труда и технике безопасности: ратификации по странам - Конвенция о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация) № 148 - Конвенция № 155 о безопасности и гигиене труда	• Уровень трудовых стандартов (национальный и местный контекст) • Соблюдение международных трудовых норм по охране труда и технике безопасности. • Риски конкретного сектора бизнес-проекта и конкретных классов опасностей в его рабочих областях, включая физические, химические, биологические и радиологические опасности. • Количество несчастных случаев, связанных с охраной труда • Государственные системы и возможности для мониторинга здоровья и безопасности на рабочем месте

		- Конвенция № 176 о безопасности и гигиене труда на шахтах - Конвенция № 187 об основах поощрения безопасности и гигиены труда - Тема МОТ : Безопасность и здоровье на работе - Программа МОТ по безопасности и гигиене труда: обзоры по странам Другое: - Начало труда (в основном кейсы) - Портал ответственного управления цепочками поставок - Совет LO/FTF: Профили трудящихся стран - Национальные и местные законы,	● Особо уязвимые группы для работы в нездоровых и небезопасных условиях труда (например, мигранты, временные работники) ● Полномочия и возможности ответственных министерств / ведомств / комитетов
--	--	---	--

		политика и постановления - Судебные дела - Отчеты НПО и ОГО (местные, национальные и международные) - Страновые отчеты Организации Объединенных Наций (включая Универсальный периодический обзор и отчетность перед соответствующими договорными органами) - Отчеты и документация других соответствующих субъектов (например, национальных правозащитных учреждений, аналитических центров, отраслевых ассоциаций, средств массовой	
--	--	--	--

		информации, университетов, финансовых учреждений)	
Профсоюзы	• Право на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров (ВДПЧ 20, МПГПП 22 и 23, МПЭСКП 8) • Право на свободу собраний (ВДПЧ 20 МПГПП 21)	Вводный: - Краткое изложение про блемы Global NAPS- Свобода ассоциации ганизация Объединенных Наций: - Специальный докладчик по правам на свободу мирных собраний и ассоциаций - Специальный докладчик по вопросам поощрения и защиты права на свободу мнений и их свободное выражение Международная организация труда: - Конвенция МОТ № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию p	• Ограничения в законодательстве или на практике права работников коллективно представлять свои интересы • Процент работников, принадлежащих к профсоюзу • Количество законных и незаконных забастовок за последний год • Подавление демонстраций или собраний • Крупнейшие профсоюзы и конфедерации профсоюзов • Барьеры для профсоюзов • Случаи и распространенность дискриминации в отношении отдельных лиц на основании объединения в профсоюзы • Преобладание коллективных переговоров

		атифицирован а странами - Конвенция МОТ о праве на организацию и взыскание налогов № 98, ратификации я странами - Темы МОТ: - Коллективны е переговор ы и трудовые отношения - Свобода ассоциаци и еждународная конфедерация профсоюзов: - Страновые отчеты: обзор нарушений Другое: - Совет LO / FTF: Профили трудящихся стран - Начало труда - Консультативный комитет профсоюзов TUAC при ОЭСР: TUAC	
--	--	--	--

		- Страновые отчеты Amnest у International	
Условия труда	• Право на труд и на справедливые и благоприятные условия труда (ВДПЧ 23 и 24, МПЭСКП 7) • Право на достаточный уровень жизни (ВДПЧ 25, МПЭСКП 11) • Право на равную оплату за равный труд (ВДПЧ 23, МПЭСКП 7) • Право на неприкосновенность частной жизни (ВДПЧ 12, МПГПП 17)	Вводный: - Краткое изложение глобальной проблемы NAPS - Права работников Организация Объединенных Наций: - Специальный докладчик по вопросу о праве каждого человека на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья - Специальный докладчик по вопросу о достаточном жилище как компоненте права на достаточный жизненный уровень и о праве на недискримина	• Уровень безработицы • Статистика по трудовым мигрантам и другим типам временных работников • Соответствует ли минимальная заработная плата прожиточному минимуму • Кто может быть особенно уязвим из-за низкой заработной платы и плохих условий труда • Риск неоплачиваемой или чрезмерной сверхурочной работы • Вопросы, касающиеся дискриминации с исключением лиц, работающих по контракту или временных работников, из льгот или механизмов рассмотрения жалоб

		цию в этом контексте - Специальный докладчик по праву на неприкосновенность частной жизни Международная организация труда: - Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении и, ратифицированная странами - Темы МОТ (отчеты, отраслевая и страновая информация и т. д.): - Условия работы - Заработная плата и другое: - Фонд Бертельсмана : отчеты по странам - MyWage Source (рабочее время,	• Конфиденциальность и защита личных данных • Мандат и способность ответственных министерств / ведомств / комиссии с
--	--	---	---

		сверхурочные и т. д.) - Совет LO / FTF: Профили трудящихся стран - Национальные и местные законы, политика и постановления - Судебные дела - Отчеты НПО и ОГО (местные, национальные и международн ые) - Страновые отчеты Организации Объединенных Наций (включая Универсальны й периодический обзор и отчетность перед соответствующ ими договорными органами) - Отчеты и документация других соответствующ	
--	--	---	--

		их субъектов (например, национальных правозащитных учреждений, аналитических центров, отраслевых ассоциаций, средств массовой информации, университетов, финансовых учреждений)	
Окружающая среда	• Право на здоровье (ВДПЧ 25, МПЭСКП 12) • Право на достаточный уровень жизни (ВДПЧ 25, МПЭСКП 11) • Право на достаточное жилище (ВДПЧ 25, МПЭСКП 11) • Право на питание (ВДПЧ 25, МПЭСКП 11) • Право на воду (ВДПЧ 25, МПЭСКП 11)	Вводные данные: - Краткое изложение глобальной проблемы NAPS - Окружающая среда и изменение климата Организация Объединенных Наций: - Специальный докладчик по правам человека и окружающей среде - Специальный докладчик по вопросу о праве каждого человека на	• Требования и обеспечение выполнения оценок воздействия на окружающую среду, а также значимых консультаций с затронутыми сообществами • Оценка рисков, связанных с нехваткой воды или отсутствием продовольственной безопасности из-за загрязнения, чрезмерного использования или других проблем • Уровень защиты культурного наследия • Уровень коррупции,

		наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья - Специальный докладчик по вопросу о достаточном жилище как компоненте права на достаточный жизненный уровень и о праве на недискриминацию в этом контексте - Специальный докладчик по вопросу о последствиях экологически обоснованного регулирования и удаления опасных веществ и отходов для прав человека - Специальный докладчик по вопросу о праве человека на безопасную питьевую воду и санитарию	например, при работе с органами экологической инспекции ● Мандат и способность ответственных министерств / ведомств / комиссии с ● Риск стихийных бедствий
--	--	---	--

		- Специальный докладчик по праву на питание Продовольственная и водная безопасность: - Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций: профил и стран ФАО - Мировая продовольственная программа: http://www.wfp.org/ - Аквастат (информация о водных ресурсах): FAO Water Здоровье: - Всемирная организация здравоохранения : профили стран Другое: - Организации экологической справедливости, обязательств и	
--	--	---	--

		торговли: http://ejatlas.org - Индекс экологической эффективности - Фонд Бертельсмана : отчеты по странам - Врачи без границ - Форум глобальной политики : - Международный союз друзей Земли - Экологические законы, регулирующие загрязнение воздуха, деградацию земель, загрязнение воды или другие воздействия на окружающую среду - Национальные и местные законы, политика и постановления - Судебные дела	
--	--	---	--

		- Отчеты НПО и ОГО (местные, национальные и международные) - Страновые отчеты Организации Объединенных Наций (включая Универсальный периодический обзор и отчетность перед соответствующими договорными органами) - Отчеты и документация других соответствующих субъектов (например, национальных правозащитных учреждений, аналитических центров, отраслевых ассоциаций, средств массовой информации, университетов, финансовых	
--	--	--	--

		учреждений)	
Средства к существованию и культура	• Право на достаточный уровень жизни (ВДПЧ 25, МПЭСКП 11) • Право на образование (ВДПЧ 26, МПЭСКП 10) • Право на питание (ВДПЧ 25, МПЭСКП 11) • Право на жилище (ВДПЧ 25, МПЭСКП 11) • Право на воду (ВДПЧ 25, МПЭСКП 11) • Право на участие в культурной жизни (ВДПЧ 15, МПГПП 27, МПЭСКП 15)	Организация Объединенных Наций: - Специальный докладчик по правам человека и окружающей среде - Специальный докладчик по вопросу о праве каждого человека на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья - Специальный докладчик по вопросу о достаточном жилище как компоненте права на достаточный жизненный уровень и о праве на недискриминацию в этом контексте - Специальный докладчик по вопросам	• В миграции • Местный компонент (т.е. регулирование) • Воздействие на женщин и девочек • Воздействие на уязвимые или маргинализированные группы • Основные источники доходов и средств к существованию, обеспечивающие деятельность местных сообществ • Уровень вовлеченности в местное самоуправление и экономику всех членов сообщества (даже уязвимых и маргинализированных групп) • Доступность основных потребностей (например, чистой питьевой воды) • Доступность основных социальных услуг и объектов (например, здравоохранения или образования)

		меньшинств - Специальный докладчик по праву на образование - Специальный докладчик по вопросу о крайней нищете и правах человека. - Специальный докладчик по вопросу о праве человека на безопасную питьевую воду и санитарию - Специальный докладчик по праву на питание - Специальный докладчик в области культурных прав работка: - Отчеты о человеческом развитии Программы развития ООН (ПРООН) - Краткий обзор стран Вс	
--	--	--	--

		емирного банка - Банк данных Всемирного банка одовольственная и водная безопасность: - Инструментарий ООН Право на питание - Пособие ООН по праву на воду и санитарию - Продовольственн ая и сельскохозяйст венная организация Объединенных Наций: профил и стран ФАО - Мировая продовольстве нная программа: htt p://www.wfp.or g/ - Аквастат (информация о водных ресурсах): FAO Water уговое: - Страновые отчеты Amnest у	
--	--	--	--

		International - ООН-женщины - Национальные законы, политика и постановления - Местные законы (например, местное содержание) и инициативы в области развития - Отчеты НПО и ОГО (местные, национальные и международные) - Страновые отчеты Организации Объединенных Наций (включая Универсальный периодический обзор и отчетность перед соответствующими договорными органами) - Соответствующие отраслевые	
--	--	--	--

		рамки или стандарты - Отчеты и документация других соответствующих субъектов (например, национальных правозащитных учреждений, аналитических центров, университетов, финансовых учреждений) - Местные НПО, организации гражданского общества и сообщения СМИ	
Земля и недвижимость	• Право на достаточный уровень жизни (ВДПЧ 25, МПЭСКП 11) • Право на собственность • Право на жилище (ВДПЧ 25, МПЭСКП 11) • Право на свободу передвижения (ВДПЧ 13, МПГПП 12)	родный: - Краткое изложение глобальной проблемы NAPS - Земля ганизация Объединенных Наций: - Специальный докладчик по праву на питание - Специальный докладчик по	• Земельные законы, касающиеся приобретения земли, консультации, а также компенсации, в том числе для выявления и компенсации формальных и неформальных пользователей земли • Ограничение использования или доступа к земле, в том числе земли

	• Право на питание (ВДПЧ 25, МПЭСКП 11) • Право на воду (ВДПЧ 25, МПЭСКП 11)	вопросу о достаточном жилище как компоненте права на достаточный жизненный уровень и о праве на недискриминацию в этом контексте ава на землю: - Международный индекс прав собственности (см. Страны) http://www.internationalpropertyrightsindex.org/ - USAID Землевладение - Международная земельная коалиция http://www.landcoalition.org/ руппия: - Отчет о глобальной коррупции - Business Антикоррупционный портал (коррупция в сфере управления	для производства продуктов питания • Риск разжигания социальных конфликтов из-за приобретения земли, право собственности на которую оспаривается • Земельные законы, требующие свободного, предварительного и осознанного согласия коренных общин при доступе к их землям и природным ресурсам или оказании на них воздействия • Несоразмерное влияние на доступ к земле и собственности для определенных групп носителей прав • Вопросы, связанные с ограничениями сообществ в получении выгод от использования или добычи их природных ресурсов • Вопросы, связанные с приобретением спорных земель, в
--	---	---	---

		земельными) - Международная прозрачность: www.transparency.org рановые отчеты: - Фонд Бертельсмана : отчеты по странам - Индекс экономической свободы Heritage Foundation: рейтинги по странам - Обзор странового риска Бельгийского экспортно-кредитного агентства : Обзор странового риска ругое: - Глобальный политический форум: реформа глобальной политики - Закон о доверительном управлении: http://www.trust.be	том числе земель, приобретенных государством путем принудительного выселения и / или сноса ● Фактическое или планируемое переселение и переселение ● Охрана культурного наследия
--	--	---	--

		org/trustlaw/ - Платформа: http://www.platformlondon.org/ - Среда обитания человечества: http://www.habitat.org/ - Сеть действий по исследованию земель: http://www.landaction.org/ - Национальные и местные законы, политика и постановления - Судебные дела - Отчеты НПО и ОГО (местные, национальные и международные) - Страновые отчеты Организации Объединенных Наций (включая Универсальный периодический обзор и отчетность перед	
--	--	---	--

		соответствующими договорными органами) - Отчеты и документация других соответствующих субъектов (например, национальных правозащитных учреждений, аналитических центров, отраслевых ассоциаций, средств массовой информации, университетов, финансовых учреждений)	
Прозрачность доходов и управление	• Право на доступ к информации (ВДПЧ 19, МПГПП 19) • Право на участие в управлении (ВДПЧ 21, МПГПП 25)	Коррупция по странам: - Конвенция ООН против коррупции Ратификация по странам - Бизнес-портал по борьбе с коррупцией: http://www.business-anti-corruption.com - Глобальная честность: https	• Уровень коррупции в данном контексте • Существование национальной системы добросовестности для предотвращения, выявления, пресечения и коррупции, а также для определения того, имплементированы ли правила, требующие частного сектор соответствовать со стандартами отчетности и аудита • Восприятие коррупции в стране

		://www.globalintegrity.org - Обзор открытости бюджета: отчет по международному бюджету за 2015 г. Общая коррупция: - Ресурсный центр по борьбе с коррупцией U4 Доступ к информации: - Article 19: http://www.article19.org/ Развитие и управление добывающими отраслями: - Институт управления природными ресурсами: индекс управления ресурсами - Добывающие отрасли ПРООН в интересах устойчивого развития - Goxi - участие в управлении добывающими отраслями: http://goxi.org Прозрачность: - Инициатива прозрачности добывающей	• Коррупция в сравнении с международно признанными рейтингами, такими как Индекс восприятия коррупции Transparency International • Отношения между национальными и местными органами власти (например, равное распределение доходов) • Уровень прозрачности, а также законы, касающиеся государственных доходов, полученных от бизнеса, и распределения таких доходов • Мандат и способность ответственных министерств / ведомств / комиссии с
--	--	---	---

		промышленности: www.eiti.org - Международная прозрачность: www.transparency.org - Публикуйте, что вы платите: http://www.publishwhatyoupay.org Налоги: - КПМГ (информация о налоговой базе) - PWC (информация о налоговой базе) - Сеть налогового правосудия: http://www.taxjustice.net Другое: - Региональные банки развития и Всемирный банк - Национальные и местные законы, политика и постановления - Судебные дела - Отчеты НПО и ОГО (местные, национальные и международные) - Страновые отчеты Организации Объединенных Наций (включая Универсальный периодический обзор	
--	--	--	--

		и отчетность перед соответствующими договорными органами) - Отчеты и документация других соответствующих субъектов (например, национальных правозащитных учреждений, аналитических центров, отраслевых ассоциаций, средств массовой информации, университетов, финансовых учреждений)	
Безопасность и конфликт	• Право на жизнь, свободу и личную неприкосновенность - (включая свободу от произвольного ареста, содержание под стражей или изгнания) (ВДПЧ 3 и 9, МПГПП 6) • Право на здоровье (ВДПЧ 25, МПЭСКП 12) • Право на свободу ассоциации и ведение коллективных	Вводное: - Краткое изложение проблемы Global Naps - Затронутые конфликтом районы Международные стандарты: - Добровольные принципы безопасности и прав человека - Правительственные участники	• Выявление организаций, отвечающих за поддержание верховенства права, защиту прав человека и сдерживание действий, угрожающих объектам и персоналу компании • Отношения между национальными и местными силами безопасности (т.е. есть ли между ними конфликт?) • Отчеты о тех случаях, когда нарушения со стороны общественной безопасности, связаны с операциями компании • Законы, регулирующие деятельность частных служб безопасности, и соблюдение этих законов на практике

	переговоров (ВДПЧ 20, МПГПП 22 и 23, МПЭСКП 8) • Право на свободу собраний (ВДПЧ 20 МПГПП 21) • Право на свободу от пыток и других жестоких или унижающих достоинство видов обращения и наказания (ВДПЧ 5, МПГПП 7)	- Участники компании Организация Объединенных Наций: - Специальный докладчик по вопросу о пытках и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видах обращения и наказания - УВКПЧ - Рабочая группа по использованию наемников - Обзор странового риска Бельгийского экспортно-кредитного агентства: Обзор странового риска - Правила частной безопасности - Монитор частной безопасности: http://psm.du.edu/national_regulation/	• Районы, где был или имеет место вооруженный конфликт, и понимание основных источников конфликта • Выявлены случаи грубых нарушений норм гуманитарного права и прав человека со стороны вовлеченных сторон • Преследования правозащитников • Консультации и взаимодействие • Мандат и дееспособность ответственных сторон
--	---	---	--

		O: - International Alert: http://www.international-alert.org/ - Платформа Лондон: http://www.platformlondon.org - DCAF: http://www.dcaf.ch/ - FIDH: https://www.fidh.org/en/ - Global Witness: http://www.globalwitness.org - Swisspeace: http://www.swisspeace.ch - Репортеры без границ: Мировой индекс свободы прессы Внесудебные казни за нарушение прав человека, исчезновения, пытки и произвольные задержания: - Всемирная организация против пыток: http://www.omct.org/in	
--	--	--	--

		dex.php?search=advanced&language=eng - Алькарама: http://en.alkarama.org/ Затронутые конфликтом районы: - Международная кризисная группа: http://www.crisisgroup.org/ - Индекс хрупких состояний - Страновые индикаторы для внешней политики - Несостоятельные и хрупкие государства Другое: - Форум глобальной политики - NBIR - Индекс управления в Африке: http://www.nber.org/data/iag.html - Национальные и местные законы, политика и постановления	
--	--	---	--

		- Судебные дела - Отчеты НПО и ОГО (местные, национальные и международные) - Страновые отчеты Организации Объединенных Наций (включая Универсальный периодический обзор и отчетность перед соответствующими договорными органами) - Отчеты и документация других соответствующих субъектов (например, национальных правозащитных учреждений, аналитических центров, отраслевых ассоциаций, средств массовой информации, университетов,	
--	--	---	--

		финансовых учреждений)	
Консультации и взаимодействие	• Право на доступ к информации (ВДПЧ 19, МПГП 19) • Права коренных народов (Декларация ООН о правах коренных народов) • Бесплатное, предварительное и осознанное согласие	Международная организация труда: - Страновые профили МОТ Страновые профили - Конвенция МОТ № 169: ратификации Конвенции о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни, по странам Другое: - Страновые отчеты Amnesty International - Репортеры без границ : индекс свободы прессы - Национальные и местные законы, политика и постановления	• Доступ к информации для участия в принятии решений (например, оценка воздействия на окружающую среду) • Доступ к информации о деятельности компании, а также к правительственным решениям и принятию решений • Бесплатное предварительное и осознанное согласие коренных народов на участие в принятии затрагивающих их решений • Уровень социальной напряженности и конфликтов существует внутри сообществ • Роль элит в обществе, могут ли другие (например, этнические меньшинства и другие уязвимые и / или маргинальные группы) быть услышанными

		- Судебные дела - Отчеты и документация неправительственных организаций и организаций гражданского общества (местных, национальных и международных) по проблеме - Страновые отчеты Организации Объединенных Наций (включая Универсальный периодический обзор и отчетность перед соответствующими договорными органами) - Отчеты и документация других соответствующих субъектов (например, национальных правозащитных учреждений,	
--	--	--	--

		аналитических центров, отраслевых ассоциаций, средств массовой информации, университетов, финансовых учреждений)	
Доступ к средствам правовой защиты	Право на компенсацию (ВДПЧ ст.8, МПГПП 2)	ганизация Объединенных Наций: - Специальный докладчик по вопросам независимости судей и адвокатов. - Специальный докладчик по вопросам установления истины, справедливости, возмещения и гарантий неповторения - Специальный докладчик по правам коренных народов Верховенство закона: - Индекс верховенства закона в мире правосудия http://worldjusticepr	- Степень, в которой государственные механизмы рассмотрения жалоб позволяют жертвам корпоративных нарушений прав человека как подавать жалобы, так и добиваться возмещения - Уровень использования государственных механизмов рассмотрения жалоб, как судебных, так и несудебных, независимых от экономического или политического давления со стороны других государственных агентов и деловых кругов - Препятствуют ли законной и мирной деятельности

		object.org/rule-of-law-index - Международная комиссия юристов: страновые отчеты - Инициатива прозрачности Жалобы и дела общественных компаний (внесудебные): - OECD Watch: http://oecdwatch.org/cases - Омбудсмен советника по соблюдению нормативных требований: http://www.cao-ombudsman.org/cases/ - Всемирный банк, Инспекционная Панель – (дела) Судебные дела: - ESCR-NET: http://www.escr-net.org/casela Другое: - Национальные и местные законы,	адвокатов и правозащитников • Оценка практических и процедурных препятствий для доступа к средствам судебной защиты, такие как расходы на предъявление исков, или если истцы испытывают трудности с обеспечением юридического представительства • Неформальные механизмы правосудия • Международные механизмы
--	--	---	--

		политика и постановления - Судебные дела - Отчеты НПО и ОГО (местные, национальные и международные) - Страновые отчеты Организации Объединенных Наций (включая Универсальный периодический обзор и отчетность перед соответствующими договорными органами) - Отчеты и документация других соответствующих субъектов (например, национальных правозащитных учреждений, аналитических центров, отраслевых ассоциаций, средств массовой информации, университетов,	
--	--	---	--

		финансовых учреждений)	
--	--	------------------------	--

Контрольный список сбора данных

Для проведения тщательного анализа воздействия при сборе данных следует использовать широкий спектр различных типов источников. Работа на местах, в частности интервью и взаимодействие с носителями прав, имеет важное значение для облегчения понимания воздействий в том виде, в каком его испытывают пострадавшие люди (см. [Фаза 2: Сбор данных и проведение базового оценивания](#) для ряда примеров источников данных, которые могут быть использованы при ОВПЧ; см. [Взаимодействие с заинтересованными сторонами](#), где указаны типы заинтересованных сторон, рекомендации по привлечению различных носителей прав и образцы шаблонов консультаций).

При сборе необходимых данных группа оценщиков должна предпринять шаги по применению принципов прав человека в процессе сбора данных. Ниже в таблице А представлен контрольный список по применению принципов прав человека при сборе данных.

Таблица А: Применение подхода, основанного на правах человека, к контрольному списку прав человека	
Принцип прав человека	Примеры вопросов для команды ОВПЧ
Недискриминация	Выявили ли мы соответствующие группы носителей прав и обеспечили ли адекватное определение уязвимых лиц и групп?
	Выявили ли мы и рассмотрели ли мы различные типы дискриминации, основываясь на международных стандартах прав человека (например, пол, гендер, инвалидность и/или другой статус)?
	Применили ли мы гендерно-реагирующий подход к сбору данных, то есть подход, который определяет гендерные предубеждения и действует с оглядкой на это, принимая меры по улучшению гендерного равенства?

	Собирали ли мы дезагрегированные данные для выявления моделей неравенства и дискриминации?
	Настроены ли мы проактивно на вовлечение уязвимых лиц и групп во все аспекты сбора данных?
	Вложили ли мы время и ресурсы, необходимые для работы с уязвимыми лицами и группами, включая самых бедных из бедных, чтобы обеспечить адекватное отражение их реалий и взглядов?
Участие	Включили ли мы представителей носителей прав, ответственных лиц и другие соответствующие стороны в процесс сбора данных?
	Предприняли ли мы шаги для поддержки активного, свободного и конструктивного участия различных типов заинтересованных сторон в сборе данных?
	Обеспечили ли мы доступ участников к соответствующей информации, материалам и общественным встречам, связанным со сбором данных?
	Работали ли мы над обеспечением ответственности местных жителей за сбор, обработку и использование данных, например, путем активного вовлечения местных заинтересованных сторон в процессы сбора данных, если это необходимо?
	Приняли ли мы меры для обеспечения необходимых положений о конфиденциальности данных, собранных от носителей прав (и других заинтересованных сторон) в случаях, когда существует риск преследований или безопасности?
Разбивка данных	Дезагрегированы ли используемые и собранные данные по ключевым характеристикам, определенным в международном праве в области прав человека (например, статус миграции или перемещения, доход, сексуальная ориентация, гендерная идентичность, пол, возраст, этническая принадлежность, религия, инвалидность)?

	Когда группа ОВПЧ проводит первичное исследование и взаимодействует с заинтересованными сторонами, собираются ли данные таким образом, чтобы их можно было затем дезагрегировать, в том числе путем сбора информации о личных характеристиках, таких как религия и пол?
	Позволяют ли данные анализировать различия внутри и между группами населения?
	Были ли отобраны представляющие интерес группы населения способом, соответствующим контексту (например, случайная выборка, целевая выборка, маршрутная выборка)?
	Могут ли системы регистрации данных включать новые элементы данных по мере необходимости?
Самоидентификация	Имеют ли индивиды возможность раскрывать или отказываться в раскрытии информации об их личных характеристиках?
	Сохранились ли данные о личных характеристиках и используются ли они только на благо групп, которые они описывают, и общества в целом (в соответствии с принципом «не навреди»)?
	Позволили ли мы исследуемым группам населения самостоятельно определять характеристики своей личности на основе своих собственных параметров?
	Обеспечили ли мы такой сбор данных, который не создает и не усиливает дискриминацию, предвзятость или стереотипы в отношении групп населения, в том числе не отрицая самоопределение их личности?
	Все ли лица, проводящие консультации, прошли соответствующую подготовку, в том числе по таким вопросам, как гендерная принадлежность, культурная осведомленность и историческое наследие?
Прозрачность	Доступна ли информация о том, как собираются данные?

	Обеспечили ли мы максимально быстрое распространение данных после сбора?
	Приняли ли мы меры для обеспечения доступности данных, предоставления их на доступном языке и в доступном формате, принимая во внимание такие соображения, как уровень грамотности, культурное происхождение, инвалидность и язык?
	Четко ли мы объяснили используемую методологию и цель ОВПЧ?
	Было ли четко сообщено об ограничениях процесса ОВПЧ, включая изменения, которые могут возникнуть в результате?
Конфиденциальность	Приняли ли мы меры для обеспечения того, чтобы информация, идентифицирующая личность или раскрывающая личные характеристики, не разглашалась?
	Обеспечили ли мы то, что раскрытие персональных данных происходит только с разрешения соответствующего лица или его соответствующих представителей?
	Есть ли у нас надежные механизмы и процедуры защиты данных?
	Разработали ли мы четкие стратегии снижения вреда в случае утечки данных (например, обязательства по отчетности, компенсация для лиц, которым принадлежат эти данные, доступ к средствам защиты)?
	Есть ли у нас соответствующие ресурсы для адаптации к возникающим угрозам безопасности данных?
Подотчетность	Включили ли мы весь спектр источников данных, например, носители прав, события, опросы, правозащитники и т. д.?
	Включили ли мы как первичные, так и вторичные данные?

	Определены ли в нашем сборе данных роли и обязанности различных заинтересованных сторон с акцентом на лиц, несущих обязанности?
	Пытались ли мы установить диалог и сотрудничество с государственными и частными субъектами, имеющими отношение к бизнес-проекту или деятельности, посредством процессов сбора данных?
	Приняли ли мы меры для обеспечения реального доступа к информации и прозрачности до и во время сбора данных?
	Обеспечили ли мы носителям прав доступ к координационному центру или механизму для подачи жалоб, связанных с процессами сбора данных?
Источник: Основано на: Waterlex and Danish Institute for Human Rights (2015), <i>Training Manual: National Human Rights Institutions' Roles in Achieving Human Rights-based Water Governance</i>, Geneva: Waterlex; Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2018), <i>A Human Rights-Based Approach to Data</i>, Geneva and New York: OHCHR.	

ВЫБОР ПОКАЗАТЕЛЕЙ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Показатели прав человека для ОВПЧ следует выбирать на основе анализа с тем, чтобы гарантировать, что все ключевые вопросы в конкретном контексте надлежащим образом охвачены при сборе данных и последующей оценке. Есть целый ряд имеющихся ресурсов, являющиеся источниками индикаторов, которые могут быть использованы в ОВПЧ (см раздел 1.4, ниже). Использование существующих и установленных показателей может быть полезным в качестве основы для сравнительного анализа различных бизнес-проектов и мероприятий, в рамках различных ОВПЧ и сквозь время.

При выборе индикаторов для ОВПЧ практикующим специалистам полезно иметь в виду критерии RIGHTS, изложенные в таблице В ниже. По сути, критерии RIGHTS для индикаторов являются эквивалентом концепции SMART с точки зрения прав человека (SMART означает: конкретный, измеримый, достижимый, актуальный и связанный со временем).

Индикаторы – это инструмент, и он может быть источником информации, способствующей выявлению и анализу неблагоприятных воздействий на права человека. Тем не менее, следует быть осторожным, поскольку показатели просто предоставляют информацию, но они сами по себе не могут служить подтверждением воздействий на права человека. Для достоверной оценки воздействия на права человека необходимо использовать качественные методы исследования. По существу, показатели могут быть полезны в снабжении практикующих ОВПЧ так называемыми «красными флажками», которые должны затем в конечном счете быть дополнительно исследованы с использованием качественных методов, то есть консультаций с соответствующими носителями прав, носителями обязанностей и другими заинтересованными сторонами для того, чтобы полностью понять любое фактическое и потенциальное воздействие на права человека.

Таблица В: Критерии RIGHTS для индикаторов	
R	Relevant and Reliable (Актуальный и надежный) • Актуальные, поскольку индикатор может эффективно измерять то, для измерения чего он предназначен, и отражает собственный опыт заинтересованных сторон. • Надежные с точки зрения точности / достоверности данные, то есть если вопрос задан человеку второй раз, надежный показатель, если он даст тот же

	ответ. Действительный индикатор - это индикатор, который фактически измеряет то, что он призван измерять.
I	Независимость в методах сбора данных от субъектов, например независимость команды ОВПЧ от бизнеса, а также правительства.
G	Глобальные и универсально значимые, но и поддающиеся контекстуализация и дезагрегированию по запрещенным основаниям дискриминации. • Участие в том, для чего они были отобраны или разработаны вместе с соответствующими заинтересованными сторонами, например, носителями прав из сообществ, ощутивших воздействие. • Возможность облегчить перекрестную проверку и сравнение с другими данными и в других контекстах . • Интерпретируемый и доступный людям. • Разнообразные и дезагрегированные с целью учета различных проблем различных носителей прав (особенно женщин и уязвимых групп).
H	(Human rights standards-centric) В центре – стандарты прав человека; закрепление в нормативной базе прав • Показатели должны относиться к конкретным правам человека, то есть нормативному содержанию права. • Критерии AAAQ (наличие, доступность, приемлемость и качество) должны быть использованы для развития экономических, социальных и культурных прав, таких как право на воду или адекватное жилище.
T	(Transparent in methods, timely and time-bound) Прозрачность в методах, своевременность и сроки • Своевременность позволяет стать эффективным инструментом отслеживания эффективности и изменений. • Прозрачность в сборе данных для индикаторов, а также сферы, где данные отсутствовали и/или были недоступны.
S	Simple and specific (Просто и конкретно) • Индикатор должен быть простым и конкретным, а это означает, что он хорошо определен, прост для понимания и применения.

	• Будучи конкретным, он также должен учитывать новые данные, которые могут возникнуть.
Источник: адаптировано из : Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2012), <i>Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation</i>, Geneva and New York: OHCHR, HR/PUB/12/5.	

ПРИМЕРЫ ИНДИКАТОРОВ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Для проведения тщательного анализ, индикаторы, выбранные для ОВПЧ, должны включать в себя структурные индикаторы, индикаторы процесса и результатов. Коротко:

- Структурные (основоположные) индикаторы – это индикаторы приверженности; то есть они стремятся установить уровень намерений и приверженности компании уважению прав человека. Они могут включать политику компании и заявления о приверженности.
- Процедурные индикаторы стремятся измерить уровень усилий бизнеса по соблюдению прав человека и выполнению своих обязательств в области прав человека на структурном уровне. Эти индикаторы в первую очередь ориентированы на процедуры компании (такие как усилия по мониторингу) и потоки ресурсов. Примерами таких являются: ресурсы – финансовые, человеческие, материальные, технологические и информационные, а также такие результаты, как обучение или строительство инфраструктуры.
- Индикаторы воздействия оценивают воздействия, тем самым оценивая, были ли усилия компании по выполнению своих обязательств по соблюдению прав человека эффективными или нет. Они могут быть количественными (например, статистика количества несчастных случаев на рабочем месте) или качественными (например, описание качества жилья, предоставленного компанией).
- В таблице С ниже приведены некоторые примеры этих различных типов индикаторов. Для получения дополнительных индикаторов см. [Индикаторы прав человека для бизнеса](#) Датского института прав человека, Руководство УВКПЧ по индикаторам прав человека, а также ресурсы, указанные ниже в таблице D в разделе 1.4.

Таблица С. Примеры различных типов индикаторов для ОВПЧ				
Измеряемое право	Право на достаточный уровень жизни (Всеобщая декларация прав человека, ст. 25)	Право на справедливые и безопасные условия труда (Всеобщая декларация прав человека, статья 23)	Право на труд (Всеобщая декларация прав человека, статья 23)	Право на защиту от дискриминации (Всеобщая декларация прав человека, статьи 1, 2 и 7)

Признак измеряемого права	Защита от принудительного переселения	Защита от небезопасной рабочей среды	Защита от принудительного труда	Равные возможности и участвовать в консультациях
Структурный показатель (политика)	Наличие политики компании, направленной на защиту от принудительного переселения. Источники международного права прав человека, на которые можно ссылаться как на информацию об этом обязательстве, могут включать: • Всеобщая декларация прав человека (1948 г.), статьи 13, 17 и 25 • Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 г.), статья 12 (1) • Конвенция МОТ о коренных народах и народах, ведущих племенную образ жизни (C169, 1989), статьи 15 (2), 16 и 17	Наличие политики компании, направленной на защиту от небезопасной рабочей среды. Источники международного права прав человека, на которые можно ссылаться как на информацию об этом обязательстве, могут включать: • Всеобщая декларация прав человека (1948 г.), статья 25 • Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), статьи 7 (b) и 12 (2b) • Конвенция МОТ о профессиональной гигиене и услугах (C161, 1985 г.), статья 5 (b) • Трехсторонняя декларация об ответственности многонациональных корпораций (1977 г.), статья 38	Существование политики компании, в которой компания гарантирует, что она не использует, не способствует не получает выгоды от практик принудительного труда. Источники международного права прав человека, на которые можно ссылаться как на информацию об этом обязательстве, могут включать: • Всеобщая декларация прав человека (1948 г.), статья 4	Наличие политики компании, направленной на соблюдение равных возможностей для участия в консультациях. Источники международного права прав человека, на которые можно ссылаться как на информацию об этом обязательстве, могут включать: • Всеобщая декларация прав человека, статьи 2 и 23 • Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1965 г.), статья 1 • Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.), статья 11

			• Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 г.), статья 8 • Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), статья 7 (b) • Конвенция МОТ о принудительном труде и подневольном состоянии (C29, 1930), статьи 2.2.C, 12 и 13 • Конвенция МОТ об отмене принудительного труда (C105, 1957 г.)	
Индикатор процесса (процедура)	• Процедура приобретения земель требует проведения	• Количество изменений в руководящих принципах процесса	• Действующие процедуры приема на	• Процедура взаимодействия с заинтересованными

	общественных консультаций до покупки, аренды и/или пользования земли, в том числе специальных мер по включению женщин всех местных этнических групп. • Количество соглашений с пострадавшими членами сообщества о разработке совместного плана использования, управления и сохранения любых природных ресурсов, влияющих на средства к существованию. • Назначение координатора компании для оценки соответствия процессов приобретения земли и переселения международному праву в области прав человека.	мониторинга компании, которые были внесены в результате документирования несчастных случаев на рабочем месте. • Количество и частота деятельности регулярного мониторинга, осуществляемого в производственных процессах, эксплуатации машин и оборудования на протяжении 12-месячного периода, с тем, чтобы гарантировать их безопасность и хорошее рабочее состояние. • Доля (процент) персонала, обученного обеспечению безопасных условий труда. • Доля (процент) жалоб, разрешенных через механизм рассмотрения жалоб компании, который был заключен для решения проблем, связанных со здоровьем и безопасностью на рабочем месте.	работу и найма, гарантирующие, что компания не использует и не способствует такой практике принудительного или кабального труда, как принудительная сверхурочная работа, торговля людьми, отсутствие свободного передвижения, долговая кабала или сохранение личных документов. • Доля (процент) сотрудников с подписанным трудовым договором, который обеспечивает соответствие условий международно	ми сторонами компании включает в себя конкретные меры по устранению прямой и косвенной дискриминации в консультационных практиках. • Процент сотрудников по отношению с общественностью, обученных принципу недискриминации, способам обеспечения более справедливой и инклюзивной среды в процессе консультаций. • Процент бюджета, выделенного на проект для консультаций и мероприятий по взаимодействию, специально нацеленных на уязвимые или маргинализированные группы. • Доля (процент) членов сообщества, которые осведомлены о механизме рассмотрения жалоб в компании, с разбивкой по
--	---	---	--	---

			дным стандартам трудового права. Внутренние процедуры мониторинга включают в себя проверку мер для устранения рисков и случаев принудительного и кабального труда в цепочке поставок.	полу, возрасту и другим важным факторам.
Индикатор результата (влияние)	- Доля представленных групп относительно переселения. - Доля затронутых сообществ, выразивших удовлетворение процессами, применяемыми для разрешения жалоб на переселение. - Доля представителей сообществ, участвовавших в консультациях по приобретению земли в течение 12 месяцев,	- Несчастные случаи, акты насилия, случаи телесных повреждений, болезней или смертей. - Доля (процент) стороннего персонала, удовлетворенного тем, как обеспечивается охрана труда и здоровья.	- Зафиксированные инциденты принудительного труда, разбитые по признаку пола, этнической принадлежности и возраста. - Периодические опросы работников подтверждают, что	- Количество жалоб, касающихся консультаций и участия, с разбивкой по соответствующим факторам. - Количество членов сообщества, участвующих в консультационных мероприятиях, с разбивкой по возрасту, этнической принадлежности, полу и другим соответствующим факторам.

	которые не дали согласия на приобретение земли.		сотрудник и не работают сверхурочно без отдыха, и нет никаких указаний на применение принуждения со стороны компании.	Доля женщин, сообщивших, что их проблемы были учтены в ходе консультаций с общественностью.
Источник: адаптировано из: Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2012), <i>Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation</i>, Geneva and New York: OHCHR, HR/PUB/12/.				

ОБЗОР ресурсов, служащих источниками индикаторов соблюдения
ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Таблица D: Примеры инструментов, использующих индикаторы прав человека		
Инструменты и инициативы	Описание	Как инструменты используются на практике
Датский институт прав человека: индикаторы для бизнеса (также известный как инструмент оценки соблюдения прав человека)	Цель: показатели, разработанные для оценки и повышения эффективности соблюдения прав человека в компаниях. Содержание: инструмент включает базу данных из 2000 показателей, которые можно использовать для измерения соблюдения прав человека в корпоративных политиках и процедурах.	Как используется инструмент: Инструмент может использоваться всеми участниками, которые стремятся улучшить практику соблюдения прав человека на предприятиях. Примеры оценок, в которых использовалась эта структура: • Белая книга Nestlé HRIA • Stora Enso Report Дополнительные тематические исследования можно найти на платформе здесь: http://business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib
Датский институт прав человека: уважение прав коренных народов: контрольный список для должной осмотрительности компаний	Цель: этот список призван предоставить компаниям оперативное руководство о том, как проводить комплексную проверку при работе в районах, где проекты могут повлиять на коренные народы. Содержание: Контрольный список включает ключевые вопросы, которые оценщики должны учитывать при работе с коренными общинами, а также комментарии и ссылки по каждому пункту контрольного списка. Вопросы	Как используется инструмент: Компании и оценщики могут использовать контрольный список вместе с другими своими методами и инструментами комплексной проверки. Вопросы включают: • Есть ли коренные народы, которых потенциально может затронуть проект? • Включает ли группа оценки экспертов из

	соответствуют четырем этапам: проверка, оценка воздействия, консультации, а также реализация и мониторинг.	числа коренных народов? Признаны ли коренные народы и общины на обширной территории проекта формально и разграничили права на землю и ресурсы?
NomoGaia : инструментарий для оценки воздействия на права человека	Цель: Инструментарий составлен для практиков как руководство, и как набор практических шаблонов для проведения ОВПЧ. Содержание: Инструментарий предоставляет четырехэтапный процесс, который начинается со сбора данных и анализа и заканчивается набором оценок прав человека, контрастирующих с исходными условиями и воздействием на права человека. Фаза II, Каталоги тем по правам человека, конкретно определяет исходные условия прав человека на территории проекта, с которыми можно сравнивать воздействия проекта. Затем вопросы прав человека делятся на более чем 300 тем и подтем или показателей. Каждая подтема связана с показателем и оценкой интенсивности и степени воздействия, которое может возникнуть в результате деятельности по проекту.	Как используется инструмент: Инструмент представляет собой исчерпывающее руководство по разработке базового оценивания, тематических областей проблематики прав человека и источников. Примеры оценок, в которых использовалась эта структура: Урановый проект Кайелекера компании Paladin Energy - Остальные можно найти здесь : http://nomogaia.org/work/
Права и демократия: дела правильно: Руководство по оценке воздействия на права человека, инициатива по оценке	Цель: руководство для сообществ и организаций гражданского общества, с которыми они работают, а также для других, включая бизнес. Он призван помочь сообществам в оценке воздействия	Как используется инструмент: Среди прочего, он предлагает информацию о количественных и качественных данных, список существующих индикаторов по правам, а также другие

воздействия на права человека на уровне сообществ	проектов иностранных инвестиций на права человека по мере их реализации. Содержание: Предлагается пошаговое руководство (веб-формат), который включает в себя пять этапов. Он также предоставляет выборку вопросов исследования со ссылками на различные индикаторы для каждого права (которые были разработаны различными организациями).	необходимые данные, которые следует собирать. Примеры оценок, в которых использовалась эта структура: • Примеры из практики Oxfam America и партнерских организаций • Примеры из практики FIDH и партнерских организаций
ЮНИСЕФ и ДИПЛ: Руководство по оценке воздействия на права детей	Цель: руководство по включению прав детей в оценки воздействия и принятия мер в отношении детей. Руководство предлагает компаниям инструмент для оценки своей политики и процессов, поскольку они связаны с их обязанностью уважать права детей и их обязательствами поддерживать права детей. Содержание: инструмент содержит 58 основных критериев, касающихся политики и практики компании, касающихся прав детей, и охватывающих 10 прав детей и принципов ведения бизнеса.	Как используется средство: Предлагает конкретные индикаторы, относящиеся к правам ребенка, например: • Признает ли компания детей в качестве заинтересованных сторон, когда она проводит консультации с заинтересованными сторонами и общинами? • Имеется ли в компании процесс мониторинга, отчетности и управления случаями обнаружения детей младше минимального возраста для привлечения к труду?
International Alert: Добровольные принципы безопасности и прав человека: показатели эффективности	Цель: Принципы представляют руководство для компаний, работающих в районах, затронутых конфликтами, или в пределах нестабильных государств, что способствует тому, чтобы силы	Как используется средство: • Показатели 1–3 отражают оценку рисков и воздействия на права человека.

	безопасности - государственные или частные – которые осуществляют охрану объектов и помещений компаний, уважали права человека и основные свободы. Содержание: Принципы разделены на три категории - оценка рисков, взаимодействие с государственной безопасностью и взаимодействие с частной безопасностью.	● Индикаторы 4-7 гарантируют наличие адекватных юридических, договорных и обучающих мер. ● Индикаторы 8-9 относятся к мониторингу и надзору. ● Индикатор 10 оценивает передачу оборудования силам безопасности. ● Показатель 11 касается документирования нарушений прав человека, имевших место на территории, принадлежащей компании, и действий, предпринятых в ответ.
--	--	--

ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СТАНДАРТОВ И ПРИНЦИПОВ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ПРИ АНАЛИЗЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ

Неблагоприятное воздействие на права человека происходит, когда действие или бездействие лишают человека возможности пользоваться своими правами или ограничивают такие возможности. Но как точно определить, имело ли место воздействие на права человека на практике?

Ниже в таблице А приведены некоторые наглядные примеры того, как конкретные стандарты и принципы прав человека могут быть учтены при анализе воздействия на права человека.

Таблица А : Примеры использования стандартов и принципов прав человека при анализе воздействия	
Пример сценария	Примеры стандартов и принципов прав человека для анализа
Текстильная фабрика сбрасывает химические стоки в реку, которую местные жители используют для питья. Сточные воды вредят качеству воды, влияя на здоровье людей.	Право на наивысший уровень физического и психического здоровья выражается в двух ключевых аспектах: (i) предоставлении медицинских услуг и (ii) основных показателях, которые включают такие соображения, как отсутствие загрязнения окружающей среды, в которой живут люди. В этом примере компания оказывает негативное воздействие на право на здоровье, вызывая загрязнение, воздействующее на здоровье людей. Право на воду и санитарию недавно было официально оформлено как отдельное право человека (хотя оно всегда было частью права на здоровье и права на достаточный уровень жизни). Это означает, что люди имеют право на воду для питья, приготовления пищи и санитарии; также это означает, что такая вода - доступная, приемлемая и надлежащего качества (AAAQ критерии). В этом примере речь идет, в частности, о последнем компоненте - снижении качества воды. Однако, учитывая, что река больше не является подходящим источником питьевой воды, критерии наличия и доступности потенциально не соблюдены, в зависимости от того, какие другие

	источники воды доступны, и, следовательно, должны учитываться при анализе.
Цементный завод работает в стране, где традиционно женщины не участвуют в официальном рынке труда, в результате чего на цементном заводе не работают женщины.	Право на недискриминацию – краеугольный камень международного права прав человека. Оно включает в себя защиту от прямой дискриминации (т.е. от неоправданного дифференцированного обращения, что способствует «формальному» равенству) и косвенной дискриминации (когда нейтральные на первый взгляд правила, создают невыгодное положение для некоторых защищенных групп, что нарушает принцип фактического равенства). Например, положение о недискриминации в Европейской конвенции о правах человека (статья 14) теперь понимается как запрещение нейтральных мер, если они отрицательно сказываются на определенных группах меньшинств⁶. Признавая системную дискриминацию, с которой могут сталкиваться определенные группы носителей прав, некоторые международные нормы по правам человека также прямо требуют, чтобы государства предпринимали и содействовали позитивным действиям по ликвидации дискриминации (например, Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации и Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин). Речь идет о принятии государством, и поощрение другими третьими сторонами, такими как бизнес, «специальных мер»; по сути, это положение – позволяющее и поощряющее позитивные действия, при условии, что они носят адресный и временный характер. В первую очередь, компании из примера потребуется обеспечить равные возможности при приеме на работу и в пределах других аспектов занятости. Однако, чтобы не способствовать дискриминации в отношении женщин на официальном рынке труда, компания может также

⁶ См. например *Thlimmenos v Greece* (2000) 9 BHRC 12.

	предпринять шаги, чтобы побудить женщин подавать заявления о приеме на работу, и включить некоторые превентивные меры, чтобы избежать непредвиденного неблагоприятного воздействия на работающих в компании женщин. Например, путем создания условий труда, направленных на устранение причин, по которым женщины не участвуют в официальном рынке труда, или применения исключения в соответствии с законодательством о недискриминации в отношении найма женщин.
Проект плотины гидроэлектростанции находится на стадии планирования, и компания не публикует проведенную оценку воздействия на окружающую среду.	Доступ к информации - это право человека, признанное как часть права на свободу выражения мнения, а также важный компонент права на участие. Подразумевается, что носители прав должны иметь доступ к информации, которая является своевременной, адекватной, доступной и подходящей, что позволит им полноценно участвовать в принятии решений, которые их затрагивают. В международном праве также есть особые положения, касающиеся участия людей в принятии решений по вопросам окружающей среды, например, в Орхусской конвенции (1998 г.) . Поэтому компания должна публично сообщать о своей оценке воздействия на окружающую среду.
Горнодобывающая компания переселяет людей на альтернативные земли, не проконсультировавшись с ними о пригодности альтернативного местоположения.	Право собственности не является абсолютным, и правительство имеет право на приобретение земли и другого имущества, при условии, что это необходимо в национальных интересах, при этом соблюдены принципы надлежащей процедуры, и людям предоставлена адекватная компенсация. Однако принудительное отчуждение собственности может осуществляться только государством, которое также сохраняет обязанность обеспечивать, чтобы любое приобретение собственности и переселение людей происходило в соответствии с применимыми стандартами. Таким образом, при ОВПЧ следует подробно рассмотреть договоренности,

	достигнутые между правительством и компанией, включая оценку того, нарушило ли правительство свою обязанность по защите прав человека, допустив переселение без соблюдения надлежащей правовой процедуры или проявив неспособность контролировать применение компанией необходимых стандартов. Также необходимо будет подробно изучить разделение ролей и обязанностей правительства и компании при переселении, особенно в отношении консультаций и восстановления средств к существованию. При рассмотрении последствий переселения также особенно важно учитывать взаимосвязанность между правами человека. Например, если альтернативное местоположение находится далеко от образовательных или медицинских учреждений, это может отрицательно повлиять на право на образование или здоровье. Или, если переселяемые общины полагаются на землю и сельскохозяйственную деятельность как средство к существованию, если земля в альтернативных местах недостаточно пахотная, это может повлиять на право на питание, воду и достаточный уровень жизни. Кроме того, необходимо будет внимательно изучить, как разные носители прав испытывают разного рода воздействия, связанные с переселением. Например, расстояние, которое детям следует преодолеть на пути до школы в результате переселения, может повлиять на их право на образование, или если женщины, живущие в сообществах, ведущих натуральное хозяйство, несут основную ответственность за сбор продуктов питания и сельскохозяйственную деятельность, их опыт любого воздействия на право на питание, вероятно, будет более серьезным.
--	---

Право на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров не гарантируется национальным законодательством, поэтому сотрудники не имеют доступа к независимым профсоюзам или ведению коллективных переговоров.	Право на свободу объединений является одним из основополагающих прав в сфере труда, признанных как в Международном Билле о правах человека, так и в основных конвенциях МОТ. Это право является важным как право «на», так и как свободу «от»; с другой стороны пользование этим правом может иметь серьезные последствия для осуществления других прав человека, таких как право на достаточный уровень жизни. Согласно Руководящим принципам ООН ответственность за соблюдение прав человека применима во всех контекстах и существует отдельно от соблюдения национальных законов и постановлений. Поэтому в ситуациях, когда внутреннее и международное право противоречат друг другу, компании должны искать способы соблюдать принципы международно признанных прав человека.[2] Есть два возможных сценария: 1. В национальном законодательстве ничего не говорится о ж конкретном стандарте или принципе прав человека: в таких сценариях бизнесу строго не препятствуют соблюдать международного стандарты в области прав человека, и ему следует стремиться к этому. 2. Национальное законодательство противоречит международным нормам в области прав человека: в таких случаях ожидается, что предприятия будут поддерживать дух и цели международных прав человека, не нарушая национальных законов. В данном примере бизнес должен предпринять шаги, чтобы найти другие средства обеспечения конструктивного диалога между работниками и руководством без нарушения национального законодательства. Например, компания может создавать выборные рабочие комитеты. В таких
---	--

	ситуациях у предприятий также есть возможность работать с коллегами и другими заинтересованными сторонами, с целью сближения национальных норм с международным правом прав человека.
--	---

ПРИМЕРЫ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Согласно Руководящим принципам ООН предприятия должны учитывать фактическое и потенциальное воздействие на права человека, которые вызваны его деятельностью, воздействию, которому бизнес способствует, и воздействия, которые напрямую связаны с операциями, продуктами или услугами компании через деловые отношения (включая как договорные, так и внедоговорные отношения)⁷.

Ниже в таблице В представлены некоторые примеры этих различных видов воздействия на права человека.

Таблица В: Примеры различных видов воздействия на права человека	
Тип воздействия	Примеры
Вызвано (действием или бездействием)	• Компания дискриминирует при приеме на работу, например, не предоставляя равные возможности кандидатам из числа коренных народов. • Воздействие на работников компании опасных условий труда без соответствующего защитного оборудования.
Содействие (в результате собственной деятельности или через третью сторону, включая совокупное воздействие)	Примеры содействия через третье лицо (поощрение, содействие или стимулирование): • Предоставление информации об интернет-пользователях правительству, которое использует ее для слежки за политическими оппонентами. • Изменение требований к продуктам для поставщиков в последнюю минуту без корректировки сроков производства и цен, что вынуждает поставщиков нарушать трудовые стандарты для выполнения поставленных задач. • Силы общественной безопасности, которые защищают активы, применяют чрезмерную силу против протестующих.

⁷ Руководящий принцип 13.

	Примеры участия вместе с другими участниками (коллективное воздействие): • Сброс допустимого количества загрязнения в местную окружающую среду, который вместе с допустимыми сбросами других компаний влияет на использование сообществом экосистемных услуг (например, воды). • Параллельные операции нескольких компаний в определенном районе, что ограничивает доступ кочевых пастухов к пастбищам.
Прямая связь (с операциями, продуктами или услугами через деловые отношения, включая как договорные, так и внедоговорные)	• Предоставление финансовых займов проекту, который нарушает согласованные стандарты и вызывает загрязнение окружающей среды, тем самым влияя на здоровье местных сообществ. • Вышивка на одежде розничной компании, которую на условиях субподряда поставщик передал для выполнения детьми, работающими в домашних условиях, что нарушает договорные обязательства.
Источник: Некоторые из этих примеров взяты из : Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2012), <i>The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide</i>, Geneva and New York: OHCHR, A/HRC/12/02.	

СТРУКТУРА ОЦЕНКИ СЕРЬЕЗНОСТИ ВОЗДЕЙСТВИЯ

Чтобы установить приоритетность мер по смягчению последствий, воздействия на права человека следует оценивать в соответствии с их «серьезностью», которая определяется с учетом масштаба, объема и непоправимости воздействия. Вы можете узнать больше об этих различных параметрах, а также о том, как понятие серьезности отличается от значимости, в [Фазе 3: Анализ воздействий](#).

В таблице С ниже представлено одно предложение о том, как вышеуказанные параметры для оценки степени тяжести могут быть применены в практике ОВПЧ. Однако добавление воздействий на права человека к моделям ранжирования не обязательно способствует цели анализа воздействий на права человека, и, как таковая, экспертиза в сфере прав человека должна определять любую разработку моделей для оценки степени серьезности. Кроме того, в таблице D представлены некоторые примеры того, как при анализе воздействия могут быть учтены соответствующие параметры.

Хотя некоторый тип числового ранжирования может оказаться полезным при анализе воздействий на права человека для определения различных воздействий, важно помнить, что анализ прав человека не может полагаться только на эти типы «подсчета баллов»; необходимо также подробное повествовательное описание (основанное на качественных данных и/или показателях) воздействий и предлагаемые меры по их смягчению (т.е. чтобы избежать, смягчить и устранить последствия).

Таблица С: Параметры для оценки серьезности воздействия
Масштаб (включая учет уязвимости) Уязвимость должна быть неотъемлемой частью определения масштаба или серьезности воздействия. Это связано с тем, что конкретные обстоятельства человека, включая его способность реагировать на изменения, могут повлиять на то, насколько «серьезным» может быть воздействие на этого человека. Помимо учета уязвимости как части шкалы, оценщики могут указать уязвимость в качестве отдельного параметра, для того, чтобы четко продемонстрировать, как уязвимость учитывалась при анализе.

Приведет к смерти или неблагоприятным последствиям для здоровья, которые могут привести к значительному снижению качества и/или продолжительности жизни.	А	
Нарушение материального права человека на доступ к основным потребностям жизни (в том числе к образованию, средствам к существованию и т.д.) Влияние культурной, экономической, природной и социальной инфраструктуры/активов, которые были высоко оценены определенными группами или экспертами по конкретным вопросам в процессе ОВПЧ. Воздействие на экосистемные услуги, которые определены как приоритетные для средств к существованию, здоровья, безопасности или	В	

культуры в процессе оценки воздействия.		
Все прочие воздействия	С	
Сфера С точки зрения прав человека особое внимание уделяется правам и свободам, которыми пользуются конкретные люди. Поэтому важно рассматривать масштаб (то есть количество пострадавших людей) не только в абсолютных числах, но и более точно учитывать, какие отдельные работники и члены сообщества подвергаются воздействию. Некоторые воздействия могут быть небольшими в числовом выражении, но могут быть смещены в сторону определенных групп носителей прав, которые пропорционально пострадают сильнее. Например, возможно, пострадали только 5% рабочих, но если это все сотрудники службы безопасности, которые были идентифицированы как имеющие плохие условия труда, эти показатели должны быть увеличены. Идентифицируемые группы будут зависеть от контекста. Способы дезагрегирования потенциально пострадавших людей могут включать, например, постоянных и временных работников, членов сообщества, женщин или мужчин и т. д.		
> 20 % всего населения в зоне воздействия или> 50% идентифицируемой группы	А	
> 10 % всего населения в зоне воздействия или> 11-50 %	В	

идентифицируемой группы		
> 5 % всего населения в зоне воздействия или <10 % идентифицируемой группы	С	
Непоправимость Третий важный фактор, который следует учитывать при оценке серьезности, - это то, насколько легко или сложно будет устранить последствия.		
Сложно - комплексные технические требования, слабое принятие мер по исправлению положения определенной группы, низкая способность партнера по реализации, отсутствие жизнеспособной замены убытков, вызванных воздействием	А	
Умеренный - более простые технические требования, принятие мер по исправлению положения определенной группой, партнер по реализации может выполнить при	В	

условии некоторого развития потенциала		
Легко - простые технические требования, принятие мер по исправлению положения определенной группой, партнер по реализации имеет возможность выполнить	С	
Источник: Датский институт прав человека и группа по изучению общественного мнения.		

Таблица D : Примеры оценки серьезности воздействия

Сценарий воздействия	Шкала	Сфера	Непоправимость	Общая оценка
Компания временно ограничила доступ к важному объекту культурного наследия для группы коренных народов, которые составляют 2% населения и были определены как уязвимая группа.	В: Ощущение нарушения права на участие в культурной жизни.	Ответ : Хотя абсолютно не число пострадавших людей невелико, пострадавшие люди незаметны и были определены как уязвимая группа.	С : Воздействие можно устранить, восстановив доступ к объекту культурного наследия после временных ограничений.	Это можно рассматривать как воздействие средней степени тяжести; Хотя это временное воздействие, которое также можно устранить, оно сказывается на группе уязвимых лиц.

Было установлено, что частные силы безопасности, нанятые компанией, сексуально домогаются женщин и девочек в местных общинах.	А : Серьезно вмешательство в право женщин и девочек на личную безопасность и права детей.	А: Женщины и девушки не составляют только половину населения, но могут считаться уязвимыми для этого конкретного типа домогательств.	А : Устранить последствия сексуальных домогательств и нападений будет сложно или невозможно.	Это можно рассматривать как воздействие высокой степени тяжести.
Компания демонстрирует плохое понимание охраны труда и техники безопасности своих сотрудников на стройплощадках, которые составляют 90% персонала компании.	А : Серьезные травмы или смерть могут произойти, если рабочие не обучены тому, как ориентироваться в опасных условиях, что влияет на их право на жизнь и право на здоровье.	А: Процент людей, страдающих почти 100% от определенной группы (то есть, работники компании) .	А : Серьезные травмы или смерть не подлежат исправлению.	Это можно рассматривать как воздействие высокой степени тяжести.

Компания использует земли , которые ранее использовались некоторыми семьями для сельскохозяйственных целей. Сельское хозяйство является одним из источников дохода для местных сообществ, они также участвуют во многих других видах деятельности по поддержанию средств к существованию.	С : Учитывая , что общины имеют множест во других источник ов дохода и не полагают ся на сельское хозяйств о, это не оказывае т существе нного влияния на их способно сть зарабаты вать средства к существо ванию.	В : Некоторые семьи пострадали , и нет никаких признаков того, что эти люди более или менее уязвимы, чем другие в сообществе .	С : Воздействие поправимо, ес ли отыскать другие участки земли для сельского хозяйства, также компания может предоставить людям доступ к земле для выращивания зерновых культур, или может быть предоставлена компенсация за потерю дополнительн ого дохода.	В данном конкретном контексте это воздействие на земли, используем ые для сельскохозяйс твенных целей, мож но рассматрива ть как воздействие низкой степени тяжести.
---	---	---	---	--

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И НАРАЩИВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ ЦЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ВОЗДЕЙСТВИЕМ

Эффективное управление воздействием потребует участия носителей прав и других заинтересованных сторон в разработке и реализации мер по смягчению воздействия, чтобы гарантировать их надлежащий характер и эффективность. Это положение также распространяется на обеспечение взаимодействия и наращивание потенциала для управления воздействием на права человека внутри компании.

Для того чтобы носители прав могли полноценно участвовать в управлении воздействием, будь то через совместный мониторинг или другие различные средства, важно, чтобы они обладали необходимыми возможностями для конструктивного участия. В некоторых случаях контекст будет играть роль, однако в других случаях компании может потребоваться участие в инициативах по наращиванию потенциала, чтобы облегчить конструктивное участие носителей прав в управлении воздействием. Во Вставке 1 ниже приводится пример стратегий наращивания потенциала для участия носителей прав в оценке воздействия и управлении им. Дополнительные сведения о совместном мониторинге см. в разделе 1.2 ниже.

Вставка 1: Пример наращивания потенциала носителей прав для обеспечения их участия в оценке воздействия и управлении им

ОВПЧ Мэри Ривер проводилась от имени IsumaTV, медиакомпании инуитов, которая участвовала в общественных слушаниях, связанных с разработкой рудника Мэри Ривер в Нунавуте, Канада. В частности, ОВПЧ сосредоточилась на концепции свободного, предварительного и осознанного согласия (FPIC) и представила свои выводы в устных аудио- и видеоклипах на языке инуктитут (родной язык инуитов), которые были доступны через специальный веб-сайт⁸. Этот процесс позволил членам местного инуитского сообщества получить доступ к результатам ОВПЧ на их собственных условиях и, таким образом, участвовать и делать свой вклад на протяжении всей ОВПЧ.

После ОВПЧ группа оценки провела мониторинг пострадавших сообществ, включая серию радиопередач «информировать и консультировать», которые также были доступны в Интернете⁹.

Помимо привлечения носителей прав, в зависимости от выявленных воздействий для компании полезным/или необходимым с точки зрения управления воздействием может оказаться взаимодействие с соответствующими третьими сторонами, то есть местными органами власти, партнерами по совместным предприятиям, другими предприятиями в этой области, подрядчиками, поставщиками, НПО и ОГО и т. д. В частности, в случае воздействия, которому компания способствует, например, кумулятивные воздействия или воздействия, с которыми компания связана посредством деловых отношений, устранение такого

⁸ Website can be found here <http://www.isuma.tv/DID/HumanRights/About>

⁹ Available at <http://www.isuma.tv/Qikiqtani-internet-tv>

воздействий потребует привлечения других заинтересованных сторон и использования рычагов.

Ниже в Таблице А представлены некоторые примеры возможностей для вовлечения. Дополнительные примеры работы с третьими сторонами и использования рычагов см. в [Фазе 4: Смягчение последствий воздействия и управление](#).

Таблица А: Примеры привлечения третьих сторон к управлению воздействием	
Третья сторона	Примеры возможностей привлечения
Подрядчики	Привлечение подрядчиков к обучению охране труда.
Партнеры по совместным предприятиям (СП)	Обеспечение включения вопросов прав человека в повестку дня заседаний СП. Наличие совместной группы, созданной с другими предприятиями в географическом регионе, которая обменивается базовыми данными и координирует деятельность по развитию сообщества во всех операциях.
Правительство	Привлечение правительства к присоединению к Добровольным принципам безопасности и прав человека и к обучению сил безопасности правам человека в сфере безопасности. Разработка плана с учетом местного контекста, в котором излагаются пути увеличения занятости на местном уровне; взаимодействие с правительством для достижения их целей в отношении развития местной рабочей силы.
Многосторонние организации	Взаимодействие с местным офисом Международной организации труда относительно проведения тренингов по вопросам трудовых прав для рабочих и членов местного сообщества.
Промышленная отрасль	Взаимодействие с другими компаниями отрасли, которые столкнулись с аналогичными проблемами, с целью улучшения стандартов посредством

	коллективных действий через отраслевой орган или стандарт.
Неправительственные организации (НПО) и организации гражданского общества (ОГО)	Привлечение местной организации, обладающей опытом в сфере защиты прав женщин, для реализации программы развития потенциала по участию женщин в оценке воздействия и других процессах взаимодействия. При завершении бизнес-проекта взаимодействие с НПО, агентствами по развитию и ОГО с целью оказания помощи в переходе для местного сообщества. Они могут помочь в выявлении проблем, а также в координации консультаций с общественностью.

В компании ОВПЧ может помочь в создании осведомленности и укрепления потенциала в области прав человека и управления последствиями воздействия на права человека. С целью улучшения этого обучения и приверженности управлению воздействием в некоторых случаях анализу подлежат такие вопросы:

- Распределены ли меры по смягчению последствий в соответствующих областях в рамках всего бизнеса?
- Имеются ли ключевые показатели эффективности (KPIs)?
- Есть ли поддержка со стороны высшего руководства?
- Существует ли межфункциональная рабочая группа для мониторинга выполнения плана действий ОВПЧ и его эффективности?

Дополнительным компонентом наращивания потенциала в области прав человека в компании является обеспечение того, чтобы команда ОВПЧ привлекала и заручалась поддержкой и приверженностью ключевых представителей компании на ранних этапах процесса оценки, например, при первоначальном планировании ОВПЧ и составлении проекта технического задания. Команда ОВПЧ, конечно, должна сохранять свою независимость; тем не менее, привлечение и обеспечение приверженности со стороны сотрудников компании в конечном итоге будет способствовать постоянному управлению воздействием на права человека, например, при реализации плана управления воздействием, а также интеграции прав человека во все виды деятельности компании.

МОНИТОРИНГ

Мониторинг необходим для оценки эффективности и прогресса действий компании по устранению выявленных воздействий, а также для выявления любых непредвиденных воздействий. Мониторинг эффективности смягчения последствий и управления должен включать взаимодействие с носителями прав и другими заинтересованными сторонами; совместный мониторинг – один из возможных подходов к обеспечению такого взаимодействия.

Ниже в таблице В приведены некоторые ключевые вопросы, которые специалисты могут отражать в процессе разработки плана мониторинга.

Таблица В: Вопросы, которые следует учитывать при разработке плана мониторинга	
Вопросы	Описание
Почему вы проводите мониторинг?	Это проясняет цель плана мониторинга. Например, проводится ли мониторинг для устранения неуверенности общественности в отношении бизнес-проекта? Это необходимо для периодического сбора данных? Выявлено ли в ходе оценки потенциальное воздействие, которое требует постоянного мониторинга, чтобы убедиться, что проект не оказывает реального воздействия на права человека?
Что подлежит мониторингу?	● План мониторинга может быть создан с целью измерения нескольких потенциальных или фактических воздействий. Например, для мониторинга внутренних процессов и/или персонала, стороннего персонала или внешних воздействий, связанных с сообществом. Некоторые примеры мониторинга воздействия на сообщества могут включать: ● Отслеживание количества арестов и / или обвинительных приговоров по делам, возбужденным по заявлениям компании ● Мониторинг качества воды в близлежащем озере, которое также используется компанией ● Мониторинг земельных споров ● Мониторинг ухудшения состояния окружающей среды

	● Мониторинг роста случаев проблем со здоровьем (заболеваний или травм), как связанных с бизнес-проектом, так и зависящих от уязвимости в сообществе ● Мониторинг эффективности компании - соглашение о социальных льготах
Как будет осуществляться мониторинг?	Продумайте тип проводимого исследования и данные, которые необходимо собрать для успешного мониторинга. Это будут в первую очередь качественные данные? Это будет представлять сложность? Может потребоваться специализированное оборудование и техническое оснащение? Или это очень сложно, и данные нужно будет оценивать в лаборатории и т. д.?
Кто будет участвовать и на каком уровне?	В совместном мониторинге могут участвовать как профессионалы с высоким уровнем знаний, так и члены сообщества. В зависимости от того, что отслеживается, уровень сложности будет определять надлежащий подход, основанный на участии, а также необходимое наращивание потенциала, которое может потребоваться. Способы участия могут быть разными, они могут включать:¹⁰ ● Сбор данных ● Интерпретацию (объяснение) данных ● Сообщение результатов
Как часто будет проводиться мониторинг?	Следует указать частоту и продолжительность мониторинга. Будет ли он проводиться еженедельно, ежемесячно, ежеквартально, раз в два года и т. д.? Также следует отмечать частоту сбора данных, а также размер выборки, необходимый для обеспечения эффективного исследования.
Кто ответственен за мониторинг?	Здесь речь идет о структуре управления ¹¹ , а именно о фактическом распределении ролей, процедурах и

¹⁰ For a further description of each see Table C: Examples of participatory monitoring approaches in water monitoring.

¹¹ Detailed governance approaches are outlined in the Office of the Compliance Advisor/Ombudsman (CAO) for the International Finance Corporation (IFC) Multilateral Investment Guarantee Agency (MIGA) and Members of the World Bank Group (2008),

	управлении планом мониторинга. Хотя компания может взять на себя ведущую роль в мониторинге, она также может рассмотреть другие варианты для разрешения вопросов, касающихся возможностей, надежности, доверия сообщества и независимости, таких как: ● Привлечение НПО, ОГО, университетов или церкви ● Привлечение соответствующего государственного органа ● Использование подхода, основанного на участии многих заинтересованных сторон
Как будут использоваться данные?	Собранные данные могут использоваться для многих целей, например: ● Смягчение потенциального или фактического воздействия на права человека ● Обеспечение соответствия нормативным требованиям ● Обеспечение правозащитного подхода к мониторингу ● Повышение осведомленности и обучение ● Учет общественного мнения о бизнес-проекте ● Повышение потенциала местного сообщества и компании
Как компания отреагирует на результаты мониторинга?	План должен включать структурированные ответные меры на различные результаты мониторинга. Например, если обнаружены серьезные воздействия на права человека, о них следует немедленно сообщить высшему руководству; если определенные меры по смягчению будут признаны эффективными, это следует зафиксировать для дальнейшего изучения непрерывного улучшения; если определенные меры по смягчению будут признаны неэффективными, то в плане мониторинга следует предусмотреть требование о доведении этой информации до сведения соответствующего персонала,

	чтобы можно было быстро разработать и внедрить новые меры по смягчению последствий и т.д.
Каким образом результаты будут представлены заинтересованным сторонам?	Учитывая публичный и инклюзивный характер совместного мониторинга, любые результаты также должны публиковаться. Это означает, что все данные должны быть доступны для тех, кто участвовал в мониторинге, и других заинтересованных сторон; и что план мониторинга, который описывает методы, процесс сбора данных, процесс интерпретации данных, а также фактические результаты и заключения, должен быть доступен. Коммуникация о процессах и результатах мониторинга также должна учитывать местный контекст, то есть текст должен быть составлен на соответствующих местных языках и с помощью способов коммуникации, используемых в местных сообществах.
Финансирование ¹²	Как и в случае управления, еще одной важной областью, которую следует учитывать, является финансирование конкретной программы мониторинга. Финансирование должно быть адекватным для обеспечения эффективности. Дилемма состоит в том, что, хотя часто ожидается, что компания будет оплачивать расходы, связанные с мониторингом, это финансирование может также вызвать проблемы доверия, отсутствия независимости и прозрачности со стороны внешних организаций. Наличие многосторонней или независимой структуры управления или контрольной комиссии, которая участвует в управлении финансированием деятельности по мониторингу, может в некоторой степени помочь в решении этой проблемы.
Источник: Adapted from the Office of the Compliance Advisor/Ombudsman (CAO) for the International Finance Corporation (IFC) Multilateral Investment Guarantee Agency (MIGA) and Members of the World Bank Group (2008), <i>Participatory Water Monitoring: A Guide for Preventing and Managing Conflict</i> , Washington: CAO	

¹² Подробные подходы к финансированию изложены в Office of the Compliance Advisor/Ombudsman (CAO) for the International Finance Corporation (IFC) Multilateral Investment Guarantee Agency (MIGA) and Members of the World Bank Group (2008), *Participatory Water Monitoring: A Guide for Preventing and Managing Conflict*, Washington: CAO.

Участие в мониторинге может происходить на разных уровнях. Например, участие может включать в себя присутствие членов сообщества, а персонал компании отбирает образцы и выполняет другие задачи технического мониторинга, или более активная программа участия может предполагать, что члены сообщества интерпретируют собранные данные, а также сообщают результаты другим членам сообщества¹³. Конечно, также следует учитывать проблемы, связанные с совместным мониторингом. В некоторых случаях может быть невозможно и/или нецелесообразно проводить совместный мониторинг с сообществом. Проблемы могут включать требуемый уровень технических знаний или необходимую степень координации с государственными учреждениями и должностными лицами¹⁴.

Ниже в таблице С подробно описаны различные подходы к совместному мониторингу и описаны некоторые примеры. Во вставке 2, расположенной непосредственно ниже, представлен хороший пример роли мониторинга в Программе справедливого питания (Fair Food Program)¹⁵.

Вставка 2. Программа справедливого питания (Fair Food Program)
Коалиции рабочих-иммокали (CIW) Программы справедливого питания (FFP) – это «уникальное партнерство между фермерами, рабочими и розничными продовольственными компаниями, которое обеспечивает гуманную заработную плату и условия труда для рабочих, которые собирают фрукты и овощи на участвующих фермах»¹⁶. Разработка Программы, а также мониторинг и внедрение ее работниками осуществляется в соответствии со стандартами, изложенными в Кодексе поведения по обеспечению справедливого питания (Кодекс). Программа получила широкое признание благодаря своей уникальной модели и, в частности, ее подходу к мониторингу и обеспечению соблюдения стандартов, изложенных в Кодексе. Как это работает? Четыре ключевых компонента эффективности FFP: • Образование по типу «от работника к работнику», которое осуществляется CIW, проводится непосредственно на ферме и оплачивается. Учебная программа предназначена для информирования работников об их правах и обязанностях в

¹³ Там же

¹⁴ Там же

¹⁵ О Программе можно узнать по ссылке <http://www.fairfoodprogram.org/>

¹⁶ О Программе можно узнать по ссылке <http://www.fairfoodprogram.org/>

соответствии с Кодексом, а также для предоставления им информации о возмещении ущерба в случае нарушения их прав.

- **Горячая линия для жалоб** FFP находится в ведении Совета по стандартам справедливого питания (FFSC), отдельной некоммерческой организации, целью которой является надзор за программой. Некоторые из их обязанностей включают администрирование горячей линии для жалоб работников и круглосуточное предоставление ответов на эти жалобы.

- **Аудиты**, также проводимые FFSC, призваны обеспечить соблюдение фермерами Кодекса и выполнение планов корректирующих действий.

- **Обеспечение соблюдения через рыночные механизмы**, что означает, что те фермеры / производители, которые не соблюдают Кодекс, теряют бизнес из-за Соглашений CIW о справедливом питании с участвующими покупателями. Эти участвующие покупатели, в число которых входят такие покупатели, как Walmart и McDonalds, обязались платить Fair Food Premium сверх обычной цены на помидоры, чтобы повысить заработную плату рабочих.

Предусмотрено, что эта программа представляет концепцию **социальной ответственности**, которая ставит участие работников в центр процессов мониторинга соблюдения их прав человека, при этом соблюдение обеспечивается за счет надбавки, а розничные бренды берут на себя обязательство соблюдать это правило, проводя отбор фермеров, у которых они осуществляют закупки.

Источник: Программа Food Fair, *О программе ярмарки продуктов питания*, Accessed января 2016 года из <http://www.fairfoodprogram.org/> ; Совет Fair Foods и Fair Food Program (2014 г.), *Годовой отчет Fair Food Programme за 2014 г. , по состоянию на январь 2016 г.* по адресу <http://fairfoodstandards.org/cms/wp-content/uploads/2015/08/14SOTP-Web.pdf>.

Таблица С : Примеры подходов к совместному мониторингу в случае мониторинга качества воды

Подход	Описание	Преимущества	Проблемы	Применимость / Примеры случаев
Непосредственное наблюдение в сообществе	Члены сообщества обучены контролировать свои водные пути, чтобы гарантировать отсутствие неблагоприятных воздействий на их источники воды. Это включает в себя: • Наблюдение • Простые выборки и сбор данных.	• Простота • Инклюзивность • Обучение способствует наращиванию потенциала • Низкая стоимость (полагается на волонтеров из сообщества) • Минимальный вклад внешних технических экспертов	• Обучение представляет трудности • Ограниченное качество данных • Надежность волонтеров	• Подходит для случаев, когда целью является обучение и информирование, и когда проект не вызывает споров. • Пример: Agua Para Siempre (Проект «Вода навсегда: смягчение последствий загрязнения») - это программа волонтеров на уровне общины, в рамках которой люди из общины собирают полевые данные для мониторинга воздействия на качество воды, которое является результатом близлежащих работ по добыче полезных ископаемых.
Наблюдатель	Члены сообщества присоединяются к представителям проекта, то есть к компании, во время их работы по мониторингу. Включает сбор данных и информирование	• Ограниченные возможности в обучении • у участников есть возможность увидеть проект, который может изменить	• Недостаточная независимость • Контролируется в основном компанией, консультантом, государством и т. д.	• Подходит для случаев, когда целью является обучение и повышение осведомленности, разработка исходных условий, когда проблема носит технический характер и не вызывает споров.

	общественности о полевых исследованиях.	негативное восприятие.	Сообщество не участвует в интерпретации данных	Примеры: Las Bambas CMP; Marlin AMAC; and Mesa de Diálogo Tintaya
Комитет по мониторингу	Это совместные усилия тех субъектов (например, НПО, ОГО, правительства), у которых уже есть программа мониторинга и которые стремятся интегрировать ее путем создания совместной системы установления фактов.	- Прозрачность - Независимость - Уменьшает вероятность наличия конкурирующих данных и интерпретаций среди тех, кто занимается мониторингом. - Укрепляет доверие	- Сложно реализовать на практике - Требуются привлечения технического эксперта(ов) - Потенциальная возможность конфликта между участниками из-за интерпретации данных	- Подходит для случаев, когда целью является исследование проблемы, устранение неуверенности общественности или оценка эффективности улучшений; когда вопрос является спорным или конфликтным. - Пример: Mesa de Diálogo y Consenso CAO-Cajamarca руководила программой совместного мониторинга воздействий, связанных с рудником Янакоча в Перу. Программа включала штатного ученого, нескольких технических экспертов, работающих неполный рабочий день, и была сосредоточена на широком участии сообщества и

				общении. Образцы отбирались ежемесячно и анализировались в лаборатории. Программа также работала с другими программами мониторинга и создала базу с данными о качестве воды.
Независимый технический эксперт	Технический эксперт, нанятый для проведения мониторинга, остается независимым от всех сторон. Включает в себя многочисленные поездки на места и взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами.	• Может обеспечить техническую надежность • Может восприниматься как более независимый, чем другие	• Может быть незнаком с местным контекстом: культурой, языками, ограничениями и т. д. • Стоимость, время и одобрение гражданским обществом • Вопрос о том, перед кем подотчетны эксперты	• Подходит для случаев, когда целью является исследование проблемы, устранение неопределенности в обществе или оценка эффективности улучшений; вопрос технически сложный; высокая противоречивость и низкий уровень доверия. • Пример: Mesa de Diálogo Tintaya.
Источник: Примеры были адаптированы из : Офис советника по соблюдению нормативных требований / омбудсмена (2008 г.), <i>Общий мониторинг воды: руководство по предотвращению и урегулированию конфликтов</i> , Вашингтон: CAO.				

Примеры результатов овпч и смягчение последствий воздействия

В следующем разделе представлены примеры результатов ОВПЧ и возможных мер по смягчению последствий по проблемным областям.

Таблица D: Примеры результатов и мер по смягчению последствий

Проблемная сфера	Выводы ОВПЧ	Рекомендации/меры по смягчению последствий
Земля	Компенсация за землю присуждается мужчине, главе семьи, который затем распределяет ее внутри семьи. Компания имеет ограниченное представление о том, как компенсация и льготы распределяются внутри семей.	Компания должна стремиться к большей прозрачности и мониторингу того, как компенсация за землю и льготы распределяются в сообществах. Особое внимание следует уделять тому, как на женщин влияет экономическое переселение, и обеспечению того, чтобы они получали адекватную компенсацию. Это может повлечь за собой предусмотрение особых льгот для женщин.
Безопасность	Лица, пытающиеся украсть или проникнуть в собственность компании, время от времени задерживаются частными силами безопасности. В более серьезных случаях кражи или физического нападения подозреваемый передается полиции. Существует значительная вероятность того, что нарушаются права человека подозреваемых в правовой системе страны пребывания.	Компания должна установить подход для выяснения состояния дел в отношении подозреваемых, задержанных сотрудниками службы безопасности компании. Такой подход может включать сотрудничество с местными правозащитными организациями и структурами, такими как местное отделение Управления Верховного комиссара по правам человека; Красный крест; национальное правозащитное учреждение или организация гражданского общества, работающая с правами человека в секторе правосудия.
Безопасность	Принимающая страна не подписала Добровольные принципы безопасности и прав человека (VPSHR), но для защиты активов компании используются силы общественной безопасности.	Работать над подписанием меморандума о взаимопонимании (MoU) с силами общественной безопасности, в котором определены условия мер безопасности и изложены ожидания компании в отношении обеспечения безопасности в соответствии с VPSHR, международными принципами прав человека, которые применяются для правоохранительных органов и силовых органов. Работайте с НПО и ОГО, чтобы обеспечить сотрудничество отрасли/многих заинтересованных сторон для продвижения подписания VPSHR принимающей страной.

Закупка	Процедуры соблюдения требований при закупках не формализованы в отношении ряда трудовых стандартов (например, рабочее время, дискриминация, свобода объединений, коллективные переговоры и т. д.).	Пересмотр процедур закупок с целью включения соблюдения конкретных трудовых норм (например, включение соответствующих положений в контракты, проверка или мониторинг поставщиков/подрядчиков или обучение поставщиков/подрядчиков).
Сообщество	Приток людей/рабочих создает инфляцию цен на собственность, продукты питания, рост преступности и т. д., что приводит к снижению уровня жизни для определенных групп с низкими доходами.	Выявление и ориентирование на группы населения, которые наиболее пострадали от неблагоприятных последствий быстро растущего города, посредством предоставления жилья, медицинских услуг, санитарии, безопасной питьевой воды и т. д. Рассмотрите целевые программы социальных инвестиций для предотвращения и смягчения последствий разрастания города. Например: развитие микропредприятий, потенциально ориентированных на потребности компании в закупках. Программы должны согласовываться с проектами социального развития, например, в сельском хозяйстве и аналогичными проектами по созданию устойчивых рабочих мест.
Сообщество	У компании есть меморандум о взаимопонимании (MoV) с местными сообществами, который регулирует процесс принятия решений относительно приоритетов в инвестициях и расходов сообщества. Тем не менее, компания встречается в основном с местной мужской элитой, чтобы обсудить инвестиции в сообщества в соответствии с MoV.	Рассмотрите способы обеспечения того, чтобы более разнообразная группа членов сообщества понимала содержание MoV и участвовала в принятии решений, касающихся инвестиций в сообщество. Это может включать публикацию основных положений Меморандума о взаимопонимании на веб-сайте компании, а также распространение этой информации через общие собрания, радио и другие каналы. Нанимайте женщин-офицеров по связям с общественностью, чтобы укрепить общение с женщинами-членами сообщества.

