



Стандарт корпоративної відповідальності в сфері прав людини

Ключові індикатори оцінки згідно із Керівними
принципами ООН

Вересень 2021



**World
Benchmarking
Alliance**

Зміст

Вступ	3
Ключові індикатори згідно із Керівними принципами ООН з бізнесу і прав людини	4
Підхід до нарахування балів	5
Тематичні напрями й індикатори вимірювання	7
Додаток 1: Правила підрахунку балів відповідно до індикаторів Стандарта	21
Додаток 2: Ключові поняття	22
Додаток 3: Джерела	23

Автори перекладу:

Олена Уварова, к.ю.н., голова Міжнародної лабораторії бізнесу і прав людини Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Марина Саприкіна, директорка Центру «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності».

З оригінальним текстом Стандарта корпоративної відповідальності в сфері прав людини англійською мовою та супроводжуючими документами можна ознайомитись за посиланням:

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

Переклад Стандарту здійснено в межах Меморандума про співпрацю між Всесвітнім альянсом бенчмаркінгу (WBA) і Національним юридичним університетом імені Ярослава Мудрого за підтримки Данського інституту прав людини.

Вступ

Стандарт корпоративної відповідальності в сфері прав людини (CHRB), який входить до складу Всесвітнього альянса бенчмаркінга (WBA), оцінює розкриття інформації про права людини найбільш великими глобальними компаніями з 2017 року. Складаючи рейтинг компаній на основі корпоративних політик, процесів і практик, а також з урахуванням того, як організації реагують на серйозні звинувачення в порушенні прав людини, CHRB ставить мету забезпечити умови для конкуренції в гонці до першості, в якій компанії докладають зусиль для виконання своїх зобов'язань з поваги до прав людини як окремих осіб, так і спільнот, на яких такі компанії впливають.

Рисунок 1 – Сім системних трансформацій



[Фінансова система
Декарбонізація та енергетика;
Продовольство та сільське господарство;
Природа та біологічна різноманітність;
Цифрова система; Урбанізація
Соціальна система]

CHRB є частиною WBA з 2019. WBA розробляє безкоштовні та загальнодоступні стандарти оцінки для вимірювання та складання рейтингу 2000 найбільш впливових компаній на основі вкладу організацій у досягнення цілей сталого розвитку (ЦСР). З цієї метою WBA оцінює компанії в семи критичних системних трансформаціях, а саме: декарбонізація та енергетика, продовольство та сільське господарство, природа та біорізноманіття, цифрове середовище, урбанізація, фінансове та соціальне середовище. Дотримуючись такого принципу ЦСР, як «не лишаючи нікого позаду», [соціальна трансформація](#), сфокусована на правах людини, гідній праці й етичній поведінці бізнеса, складає ключову ідею той моделі оцінювання, яку використовує WBA.

[CHRB є частиною соціальних перетворень і функціонує як орієнтир, що проливає світло на сектори, які вважаються такими, що піддаються найбільшому ризику впливу на права людини.](#) Наші основні соціальні індикатори зосереджені на масштабі, оцінюючи 2000 компаній у світлі того, чи роблять вони перші кроки до дотримання прав людини. Однак, CHRB як еталонний стандарт бенчмаркінгу націлений на прискорення змін та виходить за рамки зобов'язань, зроблених у рамках корпоративних політик, прагнучи зробити компанії відповідальними за результати своїх дій та за прогрес на шляху до дотримання прав людини. Інша мета еталонного бенчмаркінгу – забезпечувати

інформацією методологічні розробки на трансформаційних рівнях, оскільки вони допомагають WBA дізнатися, як масштабувати елементи оцінювання у світлі семи сфер системних перетворень.

За чотири роки роботи CHRБ ми переконалися, що бенчмаркінг (порівняльний аналіз) у сфері прав людини працює, але ми також дізналися, як він може працювати ще краще. Є певні обмеження, які неминуче пов'язані із таким підходом як бенчмаркінг в цілому. **Примітно, що бенчмаркінг завжди пропонуватиме лише відносну, а не абсолютну міру дотримання прав людини.** Проте, ґрунтуючись на уроках, отриманих CHRБ, ми змогли вдосконалити наш підхід до бенчмаркінгу у сфері прав людини, щоб прискорити зміни.

Крім того, у 2020-2021 роках CHRБ протягом року здійснював перегляд своєї методології. З цією метою команда CHRБ провела консультації з широким колом зацікавлених сторін, включаючи компанії, інвесторів, організації громадянського суспільства та окремих експертів. Ця оновлена методологія є результатом цього консультаційного процесу.

Ключові індикатори згідно із Керівними принципами ООН з бізнесу і прав людини

Після кількох редакцій стандарту бенчмаркінгу з використанням повної методології CHRБ, WBA розробила повну методологію CHRБ, відому як *ключові індикатори Керівних принципів ООН з бізнесу та прав людини* (далі – *ключові індикатори UNGP*).

На відміну від повної методології CHRБ, застосування якої вимагає ретельного вивчення та вимагає багато часу, ключові індикатори UNGP дозволяють учасникам зробити швидку оцінку підходу компанії до управління питаннями, пов'язаними з правами людини, і того, чи реалізує компанія ключові очікування Керівних принципів ООН з бізнесу та прав людини (UNGP).

Це означає, що зацікавлені сторони, такі як уряди, академічні інституції та організації громадянського суспільства можуть використовувати ключові індикатори UNGP для оцінки компаній, що далеко виходять за рамки 2000 компаній, які WBA має намір оцінювати у своїх щорічних або дворічних бенчмаркінгах. Різні зацікавлені сторони в кількох країнах вже використовували ключові індикатори UNGP, щоб зробити [швидку оцінку дотримання компаніями прав людини](#).

Вибір індикаторів

Як згадувалося раніше, ціль цього документа – допомогти третій стороні оцінити, чи реалізують компанії ключові очікування UNGP.

У той час як повні методології CHRБ є галузевими та охоплюють п'ять сфер та більше 80 індикаторів, індикатори у цьому документі (див. Рисунок 2) не відносяться до конкретних секторів і зосереджені на ключових очікуваннях UNGP, які викладено в Керівному принципі 15, а саме: взяття на себе зобов'язання поважати права людини, проведення процедури забезпечення належної обачності у сфері прав людини (human rights due diligence, HRDD) та забезпечення доступу до засобів правового захисту.

Рисунок 2 – Ключові індикатори Керівних принципів ООН

Індикатор	Напрямок
А. Управління і політики	
A.1.1	Зобов'язання поважати права людини
A.1.2.a	Зобов'язання поважати права працівників: Декларація МОП про основні принципи та права у сфері праці
A.1.4	Зобов'язання щодо забезпечення гарантій доступу до засобів правового захисту
В. Забезпечення поваги та належної обачності у сфері прав людини	
V.1.1	Відповідальність та ресурси для повсякденних дій у сфері прав людини
V.2.1	Ідентифікація ризиків та впливу на права людини
V.2.2	Оцінка ризиків та впливу на права людини
V.2.3	Інтеграція оцінок ризиків та впливу на права людини та вжиття відповідних заходів
V.2.4	Відстеження ефективності дій з реагування на ризики та вплив на права людини
V.2.5	Інформування про вплив на права людини
С. Засоби правового захисту та механізми розгляду скарг	
C.1	Механізм(и) подання скарг для працівників
C.2	Механізм(и) розгляду скарг для зовнішніх осіб і спільнот
C.7	Усунення несприятливих впливів

Хоча ці індикатори переважно орієнтовані на процеси, а не на результати, попередній аналіз, проведений CHRB, встановив тісну кореляцію між оцінкою компанії згідно з ключовими індикаторами UNGP та її оцінкою відповідно до повної методології.

Підхід до нарахування балів

Оцінювання індикатора

Кожна тема розбита на кілька індикаторів. По кожному індикатору компанія може отримати нуль, один або два бали, а також 0,5 та 1,5 бали за певні багатокритеріальні індикатори (див. Додаток 1). Половина балів доступна у разі показників з кількома критеріями, коли компанії необхідно виконати більше однієї вимоги, щоб отримати повну оцінку 1 або 2. У цьому випадку опис індикатора включатиме «**ТА**» (англ. **AND**) великими літерами для розмежування цих вимог. Їх слід відрізнити від малих «та» («і»), які лише вводять додаткову ідею в рамках тієї самої вимоги (а отже, не створюють можливості набрати половину бала).

CHRB працює за закритою системою підрахунку балів. Якщо існує більше двох вимог для отримання 1 або 2 балів, компанія може набрати половину бала за будь-якою з цих вимог, але їй необхідно буде виконати всі з них, щоб отримати повний бал. У деяких випадках компанія може отримати 0,5 бала за індикатором, якщо вона відповідає окремим або всім вимогам, що пред'являються до бала 2, але лише деяким / жодним вимогам для бала 1. Це правило було введено в 2018 році, щоб дозволити CHRB оцінюванню віддавати належне компаніям, які виконують деякі з основних вимог згідно з балом 2, навіть якщо вони не відповідають більш ключовим вимогам до бала 1. Компанії, як і раніше, не можуть отримати 1,5 або 2 бали, якщо вони не відповідають необхідним вимогам до бала 1. Додаткову інформацію про підрахунок показників наведено у Додатку 1.

Типи доказів

При оцінюванні на основі Ключових індикаторів UNGP використовується лише загальнодоступна інформація з веб-сайтів компанії, її офіційна фінансова та нефінансова звітність або інші загальнодоступні документи, а також заяви, пов'язані, наприклад, з її політиками та програмами – це можуть бути кодекси поведінки, політики, цінності, керівні принципи, відповіді на запитання, що часто ставляться, та інші відповідні документи. Інші джерела, такі як річні звіти про корпоративну соціальну відповідальність та стійкий розвиток або звіти про права людини, також можуть бути прийняті до уваги, якщо до них є відкритий доступ, як і інші звіти, написані для тих чи інших цілей, якщо вони містять інформацію, що застосовується до індикаторів CHRВ.

Часові межі

Багато індикаторів CHRВ вимагають, щоб інформація про конкретну проблему була публічно доступною. У цих випадках інформація, надана компанією, повинна бути не старшою трьох років на момент початку дослідницького циклу CHRВ, за винятком політик чи інших випадків, окремо обумовлених у межах того чи іншого індикатора.

Як читати індикатори CHRВ

Типовий індикатор CHRВ має певну структуру, показану на Рисунку 3. Багато термінів, що використовуються в методології, мають конкретне визначення, яке, по можливості, взято з міжнародних стандартів та галузевих джерел. Крім типової структури індикатора CHRВ, в індикатори CHRВ вбудовані певні правила.

Правила індикаторів наведені нижче:

- **Опис:** Короткий опис теми індикатора. Багато термінів у методології мають конкретне визначення, яке, наскільки можна, взято з міжнародних стандартів і галузевих джерел.
- **Підрахунок балів:** CHRВ працює за закритою системою підрахунку балів, відповідно до якої для відповідності вимогам, що пред'являються до бала 2, також повинні виконуватись вимоги до балу 1.
- **«ТА»/ «АБО» / «ЯКЩО»:** Більшість індикаторів CHRВ працюють за правилами «АБО» і «ТА». Якщо дві або більше вимог розділені «АБО», компанії, що оцінюються, повинні виконати один з перерахованих варіантів. Якщо дві або більше вимог розділені "ТА", оцінювані компанії повинні виконати обидва або всі перераховані варіанти, щоб отримати повний бал, але можуть набрати половину бала, якщо відповідають хоча б одній з вимог. Якщо вимога супроводжується «ЯКЩО», це вказує на його застосування за певної умови, названої в іншому елементі індикатора.
- **А.1.1, А.1.2.а, А.1.4, тощо:** Позначення індикаторів CHRВ.

Рисунок 3 – Приклад CHRВ індикатора

Назва індикатора та його номерне позначення	Інші джерела, релевантні індикатору	Короткий опис питання, охоплюваного індикатором	Вимоги для отримання 1 бала або 2 балів
A.1.1 Відповідальність та ресурси для повсякденних функцій у сфері прав людини	Джерела: UNGP 19; UNGPRF A2.1.2.1; GRI 102-19 і 102-20.4	Компанія описує у загальних рисах відповідальність за права людини в компанії, а також організацію повсякденної відповідальності за права людини серед відповідних функцій. Це включає, як мінімум, відповідальність за дотримання основних стандартів МОП у сфері праці. Компанія також виділяє ресурси та компетентні кадри для повсякденного управління питаннями у сфері прав людини у межах своєї діяльності та ділових відносин.	
		Примітка. Відповідальність на рівні ради директорів оцінюється показником A.2.1 і тому не враховується у цьому показнику.	
Бал 1Н	Компанія вказує посаду(и) старшого(их) менеджера(ів), відповідального(их) за виконання та прийняття рішень з питань прав людини в компанії.	Бал 2Н	Компанія описує, як вона розподіляє відповідальність за виконання своїх зобов'язань у сфері прав людини у повсякденному управлінні між відповідними відділами ТА як вона розподіляє ресурси та компетентні кадри з метою повсякденного вирішення відповідних питань у сфері прав людини у власних операціях ТА у своєму ланцюжку поставок.
	Примітка. Щоб отримати 1 бал, компанія повинна відповідати вимогам МОП щодо власних операцій відповідно до показника A.1.2.а (тобто компанія має загальнодоступну заяву про політику, яка зобов'язує її поважати права людини, які МОП оголосила як фундаментальні права в сфері праці, і компанія прямо перераховує їх у своїй заяві про зобов'язання у сфері прав людини).		

Тематичні напрями та індикатори вимірювання

Тематичний напрям А: Управління й політики

Короткий огляд індикаторів:

- **A.1.1** Зобов'язання поважати права людини
- **A.1.2** Зобов'язання поважати права працівників: Декларація МОП про основні принципи та права у сфері праці
- **A.1.4** Зобов'язання надання гарантій доступу до засобів правового захисту

Зобов'язання компанії

Які очікування закріплюють Керівні принципи ООН з бізнесу та прав людини (UNGPs)?

Зобов'язання компанії є заявою, схваленою на найвищому рівні в компанії, що свідчить про прихильність компанії до поваги до прав людини, про що компанія повідомляє як у внутрішній, так і в зовнішній комунікації.

Примітка: Термін «заява» використовується для опису широкого спектру форм, які компанія може використовувати для публічного викладу своїх зобов'язань та очікувань – це може бути окрема політика в галузі прав людини або зобов'язання у галузі прав людини в рамках інших формальних політик або положення в інших документах, що викладають підхід компанії, таких як кодекс поведінки компанії, принципи ведення бізнесу та ін.

Чому це важливо?

Зобов'язання компанії задає "тон нагорі" компанії, який необхідний для постійного впровадження поваги до прав людини в основні цінності та культуру бізнесу. Це свідчить про те, що вище керівництво вважає дотримання прав людини мінімальним стандартом для легітимного ведення бізнесу; в ньому викладаються очікування щодо того, як повинні діяти співробітники і як мають будуватися ділові відносини, а також те, що інші можуть очікувати від компанії. Це також має спричинити низку інших внутрішніх дій, необхідних для виконання зобов'язання на практиці.

Дослідницька примітка про мову зобов'язань

Тому кожен раз, коли CHRВ індикатор вимагає вираження корпоративних зобов'язань, дослідники CHRВ повинні шукати чітке вираження зобов'язання або будь-яку форму обіцянки, що компанії будуть дотримуватися певних прав, інструментів та/або стандартів, перелічених в описі індикатора. Це означає, що двозначні, розпливчасті чи слабкі формулювання вважатимуться недостатніми для того, щоб розцінюватися як чітке вираження зобов'язань.

Наведені нижче приклади зазвичай розцінюються дослідниками CHRВ як чітке вираження зобов'язань.

- Компанія зобов'язується поважати X
- Компанія зобов'язується дотримуватися прав відповідно до X
- Компанія дотримується X
- Компанія підтримує X
- Компанія підтримує принципи, закріплені в X
- Політика компанії відповідає X

Навпаки, наведені нижче приклади будуть розцінені як недостатні:

- Зобов'язання компанії відповідають X
- Зобов'язання компанії інформуються / ґрунтуються на X
- Компанія прагне забезпечити повагу X
- Компанія визнає принципи X

А.1.1 Зобов'язання поважати права людини

Джерела: UNGP 11 і 12; Система звітності за Керівними принципами ООН (UNGPRF) A1; Глобальна ініціатива зі звітності (GRI) 103-2

Компанія публічно зобов'язується поважати всі міжнародно визнані права людини у своїй діяльності. Повинно бути ясно, що це зобов'язання стосується всіх міжнародно визнаних прав людини, а не лише одного чи кількох обраних прав людини. При цьому розглядаються лише зобов'язання щодо уникнення несприятливого впливу на права людини та не розглядаються зобов'язання у сфері благодійності.

Примітка: додаткові галузеві зобов'язання розглядаються в А.1.3.

Бал 1

Бал 2

У компанії є публічно доступна заява про прихильність до зобов'язань поважати права людини АБО права, передбачені Загальною декларацією прав людини АБО Міжнародним біллем про права людини.	Публічно доступна заява компанії також зобов'язує її дотримуватися Керівних принципів ООН з бізнесу та прав людини або Керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних підприємств.
--	--

А.1.2.а Зобов'язання поважати права працівників: Декларація МОП про основні принципи та права у сфері праці

Джерела: UNGP 12 і 16(с), UNGPRF, А1; Кодекс поведінки Асоціації справедливої праці (FLA Code of Conduct); GRI 103-2

Компанія публічно зобов'язується дотримуватися принципів, що стосуються основних прав у сфері праці, закріплених у восьми основних Конвенціях МОП та викладених у Декларації МОП про основні принципи та права у сфері праці. Компанія також має загальнодоступну заяву про політику, яка зобов'язує її поважати права людини працівників у її ділових відносинах.

Бал 1

У компанії є загальнодоступна заява про політику, яка зобов'язує її поважати права людини, які МОП оголосила основними правами у сфері праці, **ТА** програмна заява компанії включає чіткі зобов'язання поважати: свободу асоціації та право на ведення колективних переговорів, а також право не піддаватися примусовій праці, дитячій праці або дискримінації у сфері праці та зайнятості.

Бал 2

У публічно доступній корпоративній заяві компанії також висловлюється очікування, що її постачальники беруть на себе зобов'язання дотримуватися прав людини, які МОП оголосила основними правами у сфері праці, **ТА** такі права прямо перераховуються у цьому зобов'язанні.

Рисунок 4 - Основні принципи та права у сфері праці відповідно до МОП

Чотири фундаментальні принципи та права у сфері праці

Декларація МОП про основні принципи та права у сфері праці охоплює такі чотири основні принципи та права у сфері праці, викладені у восьми конвенціях:

- Свобода об'єднань та ефективне визнання права на ведення колективних переговорів (*Конвенції № 87 і № 98*)
- Викорінення всіх форм примусової чи обов'язкової праці (*Конвенції № 29 і № 105*)
- Ефективне скасування дитячої праці (*Конвенції № 138 і 182*)
- Усунення дискримінації у сфері праці та зайнятості (*Конвенції № 100 і № 111*)

Додаткові стандарти МОП у сфері праці:

- Робочий час (*Конвенції № 1, № 14 і № 106*)

А.1.4 Зобов'язання надання гарантій доступу до засобів правового захисту

Джерела: UNGP 22; UNGPRF C6

Компанія публічно зобов'язується забезпечувати або співпрацювати у відновленні прав постраждалих осіб, працівників та спільнот у рамках законних процедур (включаючи судові та позасудові механізми, залежно від обставин), якщо вона з'ясовує, що несприятливий вплив був викликаний її діяльністю або якщо вона сприяла такому несприятливому впливу.

Бал 1	Бал 2
<p>У компанії є загальнодоступна заява про її відданість зобов'язанню усунути наслідки несприятливого впливу на окремих осіб, працівників та спільноти, які були викликані її діяльністю, або яким вона сприяла, ТА компанія очікує, що її постачальники візьмуть на себе аналогічне зобов'язання.</p>	<p>Публічно доступна заява також свідчить про те, що компанія бере на себе зобов'язання співпрацювати із судовими чи позасудовими механізмами для забезпечення доступу до засобів правового захисту, а також зобов'язання працювати з постачальниками для усунення несприятливих наслідків, які безпосередньо пов'язані з операціями, продуктами чи послугами компанії.</p>

Тематичний напрям В: Забезпечення поваги й належної обачності у сфері прав людини

Короткий огляд індикаторів:

- *В.1.1 Відповідальність та ресурси для повсякденних функцій у сфері прав людини*
- *В.2.1 Ідентифікація ризиків та впливу на права людини*
- *В.2.2 Оцінка ризиків та впливу на права людини*
- *В.2.3 Інтеграція оцінок ризиків та впливу на права людини та вжиття відповідних заходів*
- *В.2.4 Відстеження ефективності дій з реагування на ризики та вплив на права людини*
- *В.2.5 Інформування про вплив на права людини*

Забезпечення поваги і належної обачності в сфері прав людини

Які очікування закріплюють Керівні принципи ООН з бізнесу і прав людини (UNGPs)?

Заява(и) про зобов'язання компанії має бути загальнодоступною, розміщеною на помітних місцях і вона повинна активно доводитися до працівників, ділових кіл та інших осіб, включаючи інвесторів та зацікавлені сторони, щоб вони знали про зобов'язання компанії та інтегрували ці зобов'язання в корпоративну культуру.

Компанія повинна привести політику та процедури, що регулюють її ширшу комерційну діяльність та ділові відносини, у відповідність до свого зобов'язання поважати права людини.

Чому це важливо?

Ці кроки щодо впровадження програмних зобов'язань у корпоративну культуру та ширші системи управління та їх підкріплення конкретними процесами належної обачності гарантують, що компанія застосовує системний та проактивний, а не спеціальний чи реактивний підхід до поваги до прав людини.

Належна обачність у сфері прав людини

Належна обачність у сфері прав людини є фундаментальним очікуванням Керівних принципів ООН з бізнесу та прав людини і є таким компонентом цього процесу, як «знати та демонструвати» ('knowing and showing'), який може бути пояснений через такі чотири кроки:

1. Ідентифікація й оцінка

Які очікування закріплюють Керівні принципи ООН з бізнесу і прав людини (UNGPs)?

Компанії повинні виявляти та оцінювати будь-які негативні впливи на права людини, до яких вони можуть бути залучені. Сюди входять фактичні впливи (колишні або поточні) та потенційні впливи (можливі в майбутньому – які також називають ризиками для прав людини) від власної діяльності компанії та від її ділових відносин, як від прямих відносин, так і опосередкованих на рівні одного чи більше кроків у ланцюжку. У центрі уваги мають бути ризики для прав людини, на відміну від ризиків для самого бізнесу, хоча ці два аспекти все більше взаємопов'язані.

Чому це важливо?

Оцінка – це процес, за допомогою якого компанія збирає основну інформацію, яка їй потрібна, щоб розуміти ризики для прав людини з метою їх запобігання та мінімізації. Це відповідна точка для компанії, якій необхідно зрозуміти, як втілити у життя свої зобов'язання у сфері прав людини. Тому залучення різних структур компанії у процес оцінки допомагає сформувати загальну відповідальність за усунення виявлених фактичних та потенційних впливів.

2. Інтегрування та вжиття відповідних заходів

Які очікування закріплюють Керівні принципи ООН з бізнесу і прав людини (UNGPs)?

Для усунення негативного впливу на права людини підприємства повинні інтегрувати результати оцінок впливу у відповідні внутрішні функції та процеси, вживати заходів щодо запобігання та пом'якшення виявлених впливів, а також передбачити внутрішні процеси прийняття рішень, розподілу бюджету та контролю для забезпечення ефективного реагування.

Чому це важливо?

За допомогою процесу «інтегрування» компанія може зробити висновки зі своєї оцінки впливів, визначити, хто в компанії повинен брати участь у їх усуненні, і працювати з ними, щоб прийняти рішення про ефективні заходи у відповідь. Саме завдяки діям, що вживаються для запобігання чи пом'якшення наслідків, компанія фактично знижує свій вплив на людей, що має вирішальне значення для забезпечення поваги до прав людини.

3. Відстеження

Які очікування закріплюють Керівні принципи ООН з бізнесу і прав людини (UNGPs)?

Компаніям слід відслідковувати своє реагування на фактичні та потенційні впливи на права людини, щоб оцінити, наскільки ефективно вони усуваються. Відстеження має ґрунтуватися на відповідних якісних та кількісних показниках та спиратися на внутрішній та зовнішній зворотний зв'язок, у тому числі від порушених зацікавлених сторін.

Чому це важливо?

Відстеження того, наскільки добре компанія керує своїми ризиками для прав людини, є єдиним способом, завдяки якому компанія може дійсно знати, чи дотримується вона прав людини на практиці. Відстеження є важливим аспектом постійного вдосконалення: воно допомагає компанії виявляти тенденції та закономірності; у ньому підкреслюються повторювані проблеми, які можуть вимагати більш системних змін у політиках чи процесах, і навіть передовий досвід, яким можна поділитися у компанії. Відстеження також є важливим для компанії, щоб мати можливість точно повідомляти всім своїм зацікавленим сторонам про те, що вона робить для виконання своїх зобов'язань щодо дотримання прав людини.

4. Комунікація (інформування)

Які очікування закріплюють Керівні принципи ООН з бізнесу і прав людини (UNGPs)?

Компанії повинні бути готові комунікувати зовні, щоб пояснити те, як вони справляються з наслідками свого впливу, особливо коли побоювання висловлюються зачепленими зацікавленими сторонами або від їх імені. Компанії, діяльність яких може мати серйозні наслідки для прав людини, повинні офіційно звітувати про те, як вони реагують на такі ризики.

Чому це важливо?

Через «знання та демонстрацію» того, що вони дотримуються прав людини на практиці, компанії зміцнюють довіру до своєї роботи, показують свою надійність як партнерів та отримують стійку «соціальну ліцензію на діяльність». У ширшому сенсі, це частина відповідальності за те, як вони ведуть бізнес, не в останню чергу перед тими, на кого це може вплинути. Все частіше акціонери, уряди, потенційні ділові партнери, фондові біржі та зацікавлені сторони громадянського суспільства також очікують від компаній надання інформації про свою діяльність у галузі прав людини.

Рисунок 5 – Процедура забезпечення належної обачності у сфері прав людини (Human rights due diligence)

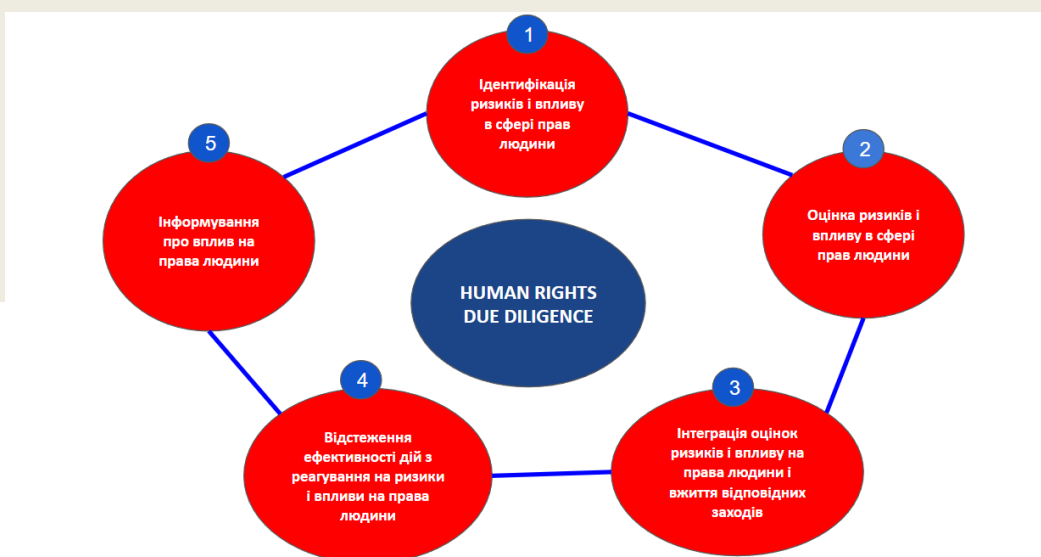


Рисунок 6 – Ключові поняття

Ключові поняття

Ключові секторальні ризики: Ризики, які зазвичай вважаються потенційно серйозними та / або ймовірними в рамках сектора, і щодо яких, як очікується, компанії продемонструють у рамках процесу належної обачності у сфері прав людини, як вони їх мінімізують або чому вони не є актуальними. Таким чином, хоча передбачається, що ці ризики є актуальними з урахуванням сектора, в якому працює компанія, вони необов'язково можуть бути найсерйознішими проблемами в галузі прав людини окремої компанії. З часом вони можуть змінюватись.

Основні проблеми у сфері прав людини: Ті права людини, які наражаються на ризик найбільш серйозного негативного впливу в результаті діяльності компанії або її ділових відносин. Вони від компанії до компанії і можуть змінюватися з часом.

Істотність: Звертатися до того, що справді важливо чи має серйозні наслідки. Істотність може визначатися по-різному залежно від того, хто запитує і з якою метою. Для публічної звітності підприємства під істотністю часто розуміється граничне значення, що використовується для визначення того, яку інформацію компанія розкриватиме у своїй офіційній звітності. Визначення того, що становить це граничне значення, значно різняться.

В.1.1 Відповідальність та ресурси для повсякденних функцій у сфері прав людини

Джерела: UNGP 19; UNGPRF A2 і A2.1; GRI 102-19 і 102-20

Компанія описує у загальних рисах відповідальність за права людини в компанії, а також організацію повсякденної відповідальності за права людини серед відповідних функцій. Це включає, як мінімум, відповідальність за дотримання основних стандартів МОП у сфері праці. Компанія також виділяє ресурси та компетентні кадри для повсякденного управління питаннями у сфері прав людини у межах своєї діяльності та ділових відносин.

Примітка. Відповідальність на рівні ради директорів оцінюється показником А.2.1 і тому не враховується у цьому показнику.

Бал 1

Компанія вказує посаду(и) старшого(их) менеджера(ів), відповідального(их) за виконання та прийняття рішень з питань прав людини в компанії.

Примітка. Щоб отримати 1 бал, компанія повинна відповідати вимогам МОП щодо власних операцій відповідно до показника А.1.2.а (тобто компанія має загальнодоступну заяву про політику, яка зобов'язує її поважати права людини, які МОП оголосила як фундаментальні права в сфері праці, і компанія прямо перераховує їх у своїй заяві про зобов'язання у сфері прав людини).

Бал 2

Компанія описує, як вона розподіляє відповідальність за виконання своїх зобов'язань у сфері прав людини у повсякденному управлінні між відповідними відділами **ТА** як вона розподіляє ресурси та компетентні кадри з метою повсякденного вирішення відповідних питань у сфері прав людини у власних операціях **ТА** у своєму ланцюжку поставок.

В.2.1 Ідентифікація ризиків та впливу на права людини

Джерела: UNGP 17 і 18; UNGPRF B2 і С3; Індикатори в сфері прав людини для бізнесу (HRIB), 1.2.1; GRI 412-1 и 414-2

Компанія проактивно виявляє свої ризики для прав людини та вплив на них на постійній основі, у тому числі коли вони викликані ключовими моментами діяльності компанії (наприклад, зміна політики, вихід на ринок, нові проекти). Це включає в себе взаємодію із зацікавленими сторонами та вразливими групами як частину процесу ідентифікації.

Примітка. Якщо компанія описує, що в неї є чітка глобальна система виявлення ризиків та впливів на права людини, передбачається, що ця система є в кожному конкретному місці, де вона працює. Таким чином, при дотриманні всіх критеріїв балу 2 компанія автоматично вважається такою, що отримала бал 1.

Бал 1

Бал 2

<p>Компанія описує процеси, які вона використовує для виявлення ризиків та впливів на права людини у певних місцях або у видах діяльності, охоплюючи її власні операції та відповідні ділові відносини, включаючи її ланцюжок поставок.</p>	<p>Компанія описує глобальні системи, які вона використовує для виявлення ризиків та впливів на права людини на регулярній основі в рамках своєї діяльності, включаючи консультації із зачепленими зацікавленими сторонами та внутрішніми або незалежними зовнішніми експертами з прав людини, та описує, як ці системи запускаються у зв'язку з операціями в нових країнах, новими діловими відносинами, новими викликами в галузі прав людини або конфліктами, що торкаються певних місць, і описує ризики, виявлені у зв'язку з такими подіями, у тому числі через посилену належну обачність у будь-яких районах, які зачіпає конфлікт.</p>
---	---

В.2.2 Оцінка ризиків і впливу на права людини

Джерела: UNGP 17, 18 і 24; UNGPRF B1, B2 і C3; HRIB, 1.2.1.; GRI 412-1 і 414-2

Виявивши свої ризики та вплив на права людини, компанія оцінює їх, а потім визначає пріоритетність основних ризиків та впливів на права людини. Це включає в себе взаємодію із зацікавленими сторонами та вразливими групами в рамках процесу оцінки.

Бал 1

Компанія описує свій процес оцінки ризиків для прав людини і розкриває те, що вона вважає своїми основними проблемами в галузі прав людини. Цей опис включає те, як враховуються відповідні фактори, такі як географічні, економічні, соціальні та інші фактори, **ТА** включає опис того, як ці процеси застосовуються до її ланцюжка поставок, **АБО** компанія публічно розкриває результати своїх оцінок, які можуть бути агреговані залежно від операцій та місцезнаходження.

Бал 2

Компанія відповідає всім вимогам відповідно до балу 1 **ТА** описує, як вона залучає зачеплені зацікавлені сторони у процес(и) оцінки.

В.2.3 Інтеграція оцінок ризиків і впливу на права людини й вжиття відповідних заходів

Джерела: UNGP 17, 19 і 24; UNGPRF C4; GRI 103-2

Компанія інтегрує результати своїх оцінок ризиків та впливів на права людини у відповідні внутрішні функції та процеси, щоб вживати відповідних заходів щодо запобігання, пом'якшення або усунення значних ризиків та впливів на права людини. Це включає взаємодію із заінтересованими сторонами та вразливими групами щодо будь-яких вжитих або підлягаючих виконанню дій.

Примітка: індикатори В.1.6 та В.2.3 пов'язані, але зосереджені на різних аспектах дій компанії: В.1.6 (перебуває в розділі В.1 про системи управління) стосується системного підходу компанії до постійного моніторингу та відстеження реалізації політики, тоді як В.2.3 (в розділі В.2 про належну обачність щодо прав людини) присвячений конкретним крокам у процесі забезпечення належної обачності у сфері прав людини для усунення значних (або інших) впливів на права людини.

Бал 1	Бал 2
<p>Компанія описує свою глобальну систему запобігання, пом'якшення або усунення серйозних проблем з правами людини, ТА включає опис того, як її глобальна система застосовується до її ланцюжків поставок, АБО компанія надає приклад конкретних дій, які були вжиті або повинні бути вжиті щодо принаймні однієї з найбільш суттєвих проблем у галузі прав людини, виявлених в результаті процесів оцінки принаймні щодо одного з видів діяльності компанії/її операцій за останні три роки.</p> <p>Примітка: якщо компанія має чітку глобальну систему, можна припустити, що ця система або підхід використовується в кожному конкретному місці, де компанія веде свою діяльність.</p>	<p>Компанія відповідає всім вимогам, зазначеним у балі 1, ТА описує, як вона залучає зачеплені зацікавлені сторони до вироблення рішень про заходи, які необхідно вжити у відповідь на її основні проблеми з правами людини.</p>

В.2.4 Відстеження ефективності дій з реагування на ризики та вплив на права людини

Джерела: UNGP 17, 20 і 24; UNGPRF C5; GRI 103-3

Компанія відстежує та оцінює ефективність дій, що вживаються у відповідь на ризики та впливи на права людини, та описує, як вона використовує цю інформацію для постійного покращення процесів та систем. Це включає взаємодію із зацікавленими сторонами та вразливими групами в оцінці ефективності будь-яких вжитих дій.

Бал 1	Бал 2
-------	-------

<p>Компанія описує свою систему (системи) для відстеження або моніторингу дій, що вживаються у відповідь на ризики та впливи на права людини, і для оцінки того, чи були ці дії ефективними, чи були загублені ключові проблеми чи немає бажаних результатів, АБО наводиться приклад винесених уроків у разі відстеження ефективності своїх дій принаймні по одній з основних проблем у галузі прав людини внаслідок процесу(ів) належної обачності.</p>	<p>Компания соответствует обоим требованиям, указанным в балле 1, И описывает, как она вовлекает заинтересованные стороны в оценку эффективности предпринятых действий.</p>
<p>V.2.5 Інформування про вплив на права людини</p>	
<p>Джерела: UNGP 20 і 21; UNGPRF C2</p>	
<p>Компанія повідомляє зовні про те, як вона усуває свій вплив на права людини (наприклад, протягом усього процесу (-ів) належної обачності), у форматі, доступному для цільової аудиторії, особливо для зацікавлених сторін, які висловили занепокоєння, надає достатню інформацію для оцінки адекватності дій у відповідь і не створює ризики для зацікавлених сторін або персоналу. Такі повідомлення повинні надавати точну, збалансовану та повну інформацію. Цей тип комунікації відрізняється від взаємодії із зацікавленими сторонами з метою оцінки або усунення конкретних впливів (див. також індикатори V.1.8, V.2.1 та V.2.2).</p>	
<p>Бал 1</p>	<p>Бал 2</p>
<p>Компанія наводить щонайменше два приклади, які демонструють, як вона спілкується із зацікавленими сторонами щодо конкретних впливів на права людини, ініційованих ними або від їхнього імені.</p>	<p>Компанія відповідає вимогам, зазначеним у балі 1, ТА описує всі виявлені проблеми, пов'язані з ефективним обміном інформацією, та способи їх вирішення.</p>

Тематичний напрям С: Засоби правового захисту і механізми розгляду скарг

Короткий огляд індикаторів:

- *C.1 Механізм(и) подання скарг для працівників*
- *C.2 Механізм(и) розгляду скарг для зовнішніх осіб і спільнот*
- *C.7 Усунення несприятливих впливів*

Засоби правового захисту та механізми розгляду скарг

Які очікування закріплюють Керівні принципи ООН з бізнесу і прав людини (UNGPs)?

- Якщо компанія виявляє, що вона викликала або сприяла негативному впливу на права людини, вона має забезпечити умови або співпрацювати для їх виправлення за допомогою легітимних процесів.
- Компаніям слід створити або брати участь у ефективних механізмах розгляду скарг на оперативному рівні для заінтересованих сторін, на яких їхня діяльність може негативно вплинути.
- Процеси виправлення наслідків, що надаються державою або сторонніми організаціями, можуть надати альтернативним каналам постраждалих зацікавлених сторін можливість для подання скарг або висловлення побоювань. Заявники повинні мати право вибирати, які доступні канали хочуть використовувати.

Чому це важливо?

- Доступ до ефективних засобів правового захисту – це право людини саме по собі і, отже, відіграє визначальну роль у забезпеченні поваги до прав людини. Якщо компанія не бере активної участі в усуненні наслідків, які вона викликала або сприяла яким, вона не зможе повністю виконати свої зобов'язання щодо дотримання прав людини.
- Негативні впливи можуть мати місце, незважаючи на всі зусилля компанії, враховуючи складність діяльності та залучених ділових партнерів. Компанії мають бути готові до такої ситуації, щоб вони могли швидко і ефективно реагувати.
- Надійні процеси виправлення наслідків можуть запобігти посиленню або ескалації впливів або конфліктів.

Примітка. Див. також індикатор А.1.4. щодо зобов'язань в частині засобів правового захисту.

С.1 Механізм(и) подання скарг для працівників

Джерела: UNGP 22, 29 і 30; UNGPRF C6.1 і C6.3; GRI 103-2: ARP 7.1, 8.1 і 8.8

Компанія має один або кілька механізмів (власних, сторонніх чи загальних), за допомогою яких працівники можуть подавати скарги або висловлювати побоювання, у тому числі щодо прав людини. Механізм(и) є доступними для всіх працівників та враховують необхідність доступності для маргіналізованих груп. Механізм(и) не використовуються для підриву ролі законних профспілок (або аналогічних органів працівників, де право на свободу асоціації та ведення колективних переговорів обмежено законом) у вирішенні трудових спорів, а також не перешкоджає доступу до судових чи інших позасудових механізмів розгляду скарг. Керівний принцип 31 UNGP визначає відповідні критерії для розробки та функціонування таких механізмів.

Бал 1	Бал 2
<p>Компанія вказує, що має один або кілька механізмів, або вона бере участь у сторонньому або загальному механізмі, доступному всім працівникам для подання скарг або питань, пов'язаних з компанією.</p> <p><i>Примітка: явного посилання на права людини не потрібно, але механізм, спеціально розроблений для висвітлення інших тем (наприклад, гаряча лінія з питань корупції), повинен дати зрозуміти зацікавленим сторонам, що його можна використовувати у тому числі для вирішення проблем, пов'язаних із правами людини.</i></p>	<p>Компанія описує, як вона забезпечує доступність механізму(ів) всіма відповідними мовами та поінформованість працівників про нього (наприклад, конкретне спілкування (і) / навчання), ТА компанія описує, як вона забезпечує працівникам у її ланцюжку поставок доступ до або: власного механізму(ам) компанії для подання скарг чи висловлювання побоювань щодо питань прав людини у постачальників компанії, або компанія очікує, що її постачальники створять механізм(и) для своїх працівників для подання таких скарг чи висловлювання побоювань, ТА компанія очікує від своїх постачальників аналогічних дій щодо доступу до механізму(ам) розгляду скарг щодо власних постачальників.</p>

C.2 Механізм(и) розгляду скарг для зовнішніх осіб і спільнот

Джерела: UNGP 22, 29 і 30; UNGPRF C6.1 і C6.3; GRI 103-2; ARP 7.1, 8.1 і 8.8

Компанія має один або кілька механізмів (власний, сторонній чи спільний), за допомогою яких окремі особи та спільноти, на яких компанія може негативно вплинути, мають можливість подавати скарги чи висловлювати побоювання, у тому числі з питань прав людини. Механізм(и) є доступним для всіх зовнішніх осіб та спільнот та враховує необхідність доступності для маргіналізованих груп. Механізм(и) не перешкоджає доступу до судових чи інших позасудових механізмів розгляду скарг. Керівний принцип ООН 31 визначає відповідні критерії для розробки та функціонування таких механізмів.

Бал 1	Бал 2
<p>Компанія вказує, що вона має один або кілька механізмів або бере участь у загальному механізмі, доступному для всіх зовнішніх осіб та спільнот, на яких компанія або особи, що діють від їх імені, можуть негативно вплинути з метою подання скарг або побоювань.</p> <p><i>Примітка: явного посилання на права людини не потрібно, але механізм, спеціально розроблений для висвітлення інших тем (наприклад, гаряча лінія з питань корупції), повинен дати зрозуміти зацікавленим сторонам, що його можна використовувати і</i></p>	<p>Компанія описує, як вона забезпечує доступність механізму(ів) місцевими мовами і те, щоб всі зовнішні зацікавлені сторони, інтереси яких зачіпаються в її власних операціях, знали про це (наприклад, конкретна комунікація (і)/навчання), ТА компанія описує, як вона забезпечує зовнішніх осіб та спільноти доступом або до власного механізму(ам) компанії для подання скарг чи побоювань щодо проблем з правами людини у постачальників компанії, або компанія очікує, що її постачальники створять механізм для таких осіб, щоб вони могли подавати такі скарги або заявляти проблеми, ТА компанія</p>

<p>для вирішення проблем, пов'язаних із правами людини.</p>	<p>очікує, що її постачальники повинні висловити ті самі очікування щодо доступу до механізму розгляду скарг на адресу своїх постачальників.</p>
---	--

С.7 Усунення несприятливих впливів

Джерела: UNGP 19, 22 і 31; UNGPRF C6, C6.4 і C6.5; GRI 103-2 і 413-2; ARP 12.2 і 13.1

Компанія надає допомогу жертвам або співпрацює в усуненні несприятливого впливу, якщо вона встановила, що вона викликала або сприяла такому несприятливому впливу на права людини (або інші особи довели таку інформацію до компанії, наприклад, через механізм (механізми) розгляду скарг). Компанія також включає зміни в системи, процеси (наприклад, процеси належної обачності у сфері прав людини) та практики для запобігання подібним несприятливим впливам у майбутньому.

Бал 1

Щодо несприятливих впливів на права людини, які компанія викликала або яким вона сприяла, компанія описує підхід, який вона використала для надання або забезпечення можливості своєчасного відшкодування збитків для жертв **АБО**, якщо несприятливі дії не були виявлені, компанія описує підхід, який вона використовувала б для надання жертвам своєчасних засобів правового захисту або забезпечення їхньої можливості.

Бал 2

Щодо несприятливих впливів на права людини, які компанія викликала або яким вона сприяла, компанія також описує зміни в системах, процесах та практиках для запобігання аналогічних несприятливих впливів у майбутньому, **ТА** компанія описує свій підхід до моніторингу реалізації узгодженого засобу правового захисту **АБО**, якщо жодних несприятливих впливів виявлено не було, тоді компанія описує підхід, який вона здійснить для перевірки та зміни систем, процесів або практик для запобігання подібним несприятливим впливам у майбутньому.

Рисунок 7 – Ключові поняття

Ключові поняття

Виправлення / засіб правового захисту означає як процес надання засобів правового захисту від негативного впливу на права людини, так і значущі результати дій, які можуть протидіяти або компенсувати негативний вплив. Ці дії можуть приймати різні форми, такі як вибачення, реституція, реабілітація, фінансова або нефінансова компенсація та каральні санкції (кримінальні або адміністративні, такі як штрафи), а також запобігання збиткам через, наприклад, судові заборони, або гарантії неповторення.

Додаток 1: Правила підрахунку балів відповідно до індикаторів Стандарта

Показники CHRB слідує з встановленої структури, присуджуючи або 0, 0,5, 1, 1,5 або 2 бали залежно від того, чи були виконані вимоги до показника (після огляду загальнодоступної інформації).

12 показників, вибраних з повної методології CHRB, які складають ключові індикатори UNGP, оцінюються на простій незважуваній основі таким чином:

А. Управління і програмні зобов'язання								
Індикатор	Назва	Можливі бали					Вага	Макс кількість балів за темою
		0	0.5	1	1.5	2		
A.1.1	Зобов'язання поважати права людини	Так	Так	Так	Ні	Так	25%	6 балів
A.1.2.а	Зобов'язання поважати права працівників: Декларація МОП про основні засади та права у сфері праці	Так	Так	Так	Так	Так		
A.1.4	Зобов'язання гарантій доступу до засобів правового захисту	Так	Так	Так	Так	Так		
В. Забезпечення поваги та належної обачності у сфері прав людини								
Індикатор	Назва	Можливі бали					Вага	Макс кількість балів за темою
		0	0.5	1	1.5	2		
V.1.1	Відповідальність та ресурси для повсякденних функцій у сфері прав людини	Так	Так	Так	Так	Так	50%	12 балів
V.2.1	Ідентифікація ризиків та впливу на права людини	Так	Так	Так	Так	Так		
V.2.2	Оцінка ризиків та впливу на права людини	Так	Так	Так	Так	Так		
V.2.3	Інтеграція оцінок ризиків та впливу на права людини та вжиття відповідних заходів	Так	Так	Так	Так	Так		
V.2.4	Відстеження ефективності дій з реагування на ризики та вплив на права людини	Так	Так	Так	Так	Так		
V.2.5	Інформування про вплив на права людини	Так	Так	Так	Так	Так		
С. Засоби правового захисту та механізми розгляду скарг								
Індикатор	Назва	Можливі бали					Вага	Макс кількість балів за темою
		0	0.5	1	1.5	2		
C.1	Механізм(и) подання скарг для працівників	Так	Так	Так	Так	Так		

C.2	Механізм(и) розгляду скарг для зовнішніх осіб та спільнот	Так	Так	Так	Так	Так		
C.7	Усунення несприятливих впливів	Так	Так	Так	Так	Так	25%	6 балів

Додаток 2: Ключові поняття

Зачеплена зацікавлена сторона – особа, права людини якої були або можуть бути порушені операціями, продуктами чи послугами компанії.

Ділова діяльність – усе, що компанія робить у ході реалізації стратегії, мети, завдань і рішень під час ведення бізнесу. Це може включати такі види діяльності, як злиття та поглинання, дослідження та розробки, проектування, будівництво, виробництво, розповсюдження, закупівля, продаж, забезпечення безпеки, укладання договорів, кадрова діяльність, маркетинг, ведення зовнішніх відносин / відносин з урядовими органами, включаючи лобіювання, взаємодію із зацікавленими сторонами, переселення спільнот та соціальні інвестиції.

Ділові відносини – відносини, які компанія підтримує з діловими партнерами, суб'єктами у її ланцюжку створення вартості та будь-якими іншими державними чи недержавними суб'єктами, безпосередньо пов'язаними з її операціями, продуктами чи послугами. Вони включають непрямі відносини у її ланцюжку створення вартості, що виходять за рамки першого рівня, та міноритарні, а також контрольні частки у спільних підприємствах.

Права людини – основні міжнародні стандарти, створені задля забезпечення гідності та рівності всім. Кожна людина має право користуватися ними без будь-якої дискримінації. Вони включають права, що містяться у Міжнародному Біллі про права людини (див. нижче). Вони також включають принципи, що стосуються основних прав у сфері праці, викладені у Декларації Міжнародної організації праці про основні принципи та права у сфері праці.

Належна обачність у сфері прав людини (Human rights due diligence) – постійний процес управління ризиками, які має слідувати розумна та обачна компанія для виявлення, запобігання, пом'якшення та обліку того, як вона усуває несприятливий вплив на права людини. Як зазначено в Керівних принципах 17-21, це включає чотири ключові етапи: оцінка фактичного та потенційного впливу на права людини; узагальнення результатів та вжиття заходів відповідно до такої оцінки; відстеження результатів; та інформування про те, як усувається такий вплив.

Взаємодія із зацікавленими сторонами / консультації – безперервний процес взаємодії та діалогу між компанією та її зацікавленими сторонами, який дозволяє компанії почути, зрозуміти та відреагувати на їхні інтереси та проблеми, у тому числі за допомогою спільних підходів.

Ланцюжок поставок – відноситься до всіх ділових відносин у ланцюжку поставок, рівня 1 і вище, включаючи субпідрядників.

Керівні принципи ООН у сфері бізнесу та прав людини (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) – набір із 31 принципу, що визначає відповідні ролі держав та компаній у забезпеченні дотримання компаніями прав людини у їхній діловій діяльності та в рамках ділових відносин. Керівні принципи ООН було схвалено Радою ООН з прав людини у 2011 році.

Працівник – фізична особа, яка виконує роботу в компанії, незалежно від наявності чи характеру будь-яких договірних відносин із цією компанією.

Вбудовування – процес на макрорівні, який гарантує, що відповідальність компанії за дотримання прав людини поширюється на всю організацію, є частиною її бізнес-цінностей та культури.

Це вимагає, щоб весь персонал знав про зобов'язання компанії поважати права людини, розумів його значення для того, як здійснюється робота компанії, був навчений, уповноважений та мотивований діяти таким чином, щоб підтримувати це зобов'язання, та розглядав його як невід'ємний елемент цінності робочого місця. Вбудовування – це безперервний процес, який зазвичай ініціює керівництво компанії. (Див. Керівний принцип ООН 16).

Основні права у сфері праці викладені та часто називаються фундаментальними трудовими стандартами МОП та охоплюють: (а) свободу асоціації та ефективне визнання права на ведення колективних переговорів; (б) ліквідація всіх форм примусової чи обов'язкової праці; (с) ефективне скасування дитячої праці; та (д) ліквідація дискримінації щодо праці та зайнятості (див. Декларацію МОП про основні права та принципи у сфері праці).

Примусова праця – це ситуації, в яких людей примушують до роботи за допомогою насильства чи залякування чи за допомогою більш витончених засобів, таких як накопичення боргів, утримання документів, що засвідчують особу, або загроза видачі імміграційній владі. Примусова праця, сучасні форми рабства, боргова кабала та торгівля людьми – це тісно пов'язані терміни, хоч і не тотожні у юридичному розумінні. Проте більшість ситуацій рабства чи торгівлі людьми підпадають під визначення примусової праці МОП. (Див. Конвенцію МОП про примусову працю 1930 року (№ 29) та Конвенцію про скасування примусової праці 1957 року (№ 105)).

Вплив на права людини – «Негативний вплив на права людини», «порушення прав людини» або «заподіяння шкоди правам людини» відбувається, коли дія позбавляє або знижує здатність людини користуватися своїми правами людини. Вплив на права людини може мати місце, або продовжуватися, або бути потенційним впливом на права людини в майбутньому, що також називається **ризиками для прав людини**.

Міжнародний білль про права людини – це термін, що охоплює Загальну декларацію прав людини, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права.

Публічне зобов'язання поважати права людини – широко доступна заява компанії на високому рівні, в якій викладається її намір поважати права людини та відповідати за досягнення цієї мети (Керівний принцип 16 ООН).

Додаток 3: Джерела Глобальні стандарти

United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), 2011

United Nations (UN) Conventions & Declarations:

- Universal Declaration of Human Rights (UDHR), 1948
- International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), 1966
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), 1966
- The Convention on the Rights of the Child (CRC), 1989

- The Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD), 1965
- The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), 1979
- The Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), 2006
- The Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (ICMW), 1990
- The Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP), 2007
- The Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities, 1981

OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011

International Labour Organization (ILO) core labour standards:

- Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining (Convention No. 87 & No. 98)
- The elimination of all forms of forced and compulsory labour (Convention No. 29 & No. 105)
- The effective abolition of child labour (Convention No. 138 & No. 182)
- The elimination of discrimination in respect of employment and occupation (Convention No. 100 & No. 111)

UN Global Compact CEO Water Mandate

Additional International Labour Organisation (ILO) Conventions:

- Indigenous and Tribal Peoples Convention, (Convention No. 169), 1991
- Working Hours (Conventions No. 1, No. 14 & No. 106)

International Finance Corporation Performance Standards on Environmental and Social Sustainability, 2012

UN Sustainable Development Goals, 201

Спеціальні індикатори в сфері прав людини

Human Rights Indicators: A Guide for Measurement and Implementation (OHCHR, 2012)

Key Performance Indicators for Investors to Assess Labor & Human Rights Risks Faced by Global Corporations in Supply Chains (IRRC Institute, 2012)

Human Rights Indicators for Business (DIHR, 2015)

Рамки і стандарти звітності

UN Guiding Principles Reporting Framework

Sustainability Accounting Board Accounting Standards

Global Reporting Initiative, including sector supplements for mining and metals & oil and gas