

Корпоративна відповідальність поважати права людини в умовах внутрішнього переміщення: ґендерний компонент



Харківська обласна фундація
"Громадська Альтернатива"

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Підготовка та друк цієї публікації здійснено в межах гранту «Гендерна чутливість місцевих політик та правових практик щодо внутрішнього переміщення», наданого проєктом Ради Європи «Внутрішнє переміщення в Україні: розробка тривалих рішень».

Погляди, викладені у цьому виданні, належать авторам цієї роботи і не можуть за жодних обставин вважатися такими, що виражають офіційну позицію Ради Європи.



ГРОМАДСЬКА
АЛЬТЕРНАТИВА

Олена Уварова, Марія Ясеновська

**КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
ПОВАЖАТИ ПРАВА ЛЮДИНИ В УМОВАХ
ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ:
ГЕНДЕРНИЙ КОМПОНЕНТ**

Корпоративна відповідальність поважати права людини в умовах внутрішнього переміщення: ґендерний компонент.

Методичне керівництво / Олена Уварова, Марія Ясеновська.
Харків, 2020.

У цій публікації наведено огляд базових стандартів у сфері бізнесу й прав людини, систематизовано рекомендації міжнародних організацій та експертних груп щодо ролі бізнесу в умовах конфлікту й внутрішнього переміщення. Особлива увага приділяється аналізу можливого позитивного й негативного впливу бізнес-діяльності на становище жінок і дівчат, які зазнали внутрішнього переміщення.

До Методичного керівництва включено розроблені авторками модельні політики у сфері прав людини, які спрямовані на забезпечення корпоративної відповідальності поважати права людини в умовах внутрішнього переміщення і враховують ґендерний компонент цієї проблематики, а також модельну процедуру забезпечення належної обачності у сфері прав людини (human rights due diligence) з урахуванням ролі бізнесу в ситуації внутрішнього переміщення та його впливу на становище жінок і дівчат, які зазнали такого досвіду.

Окрема увага в публікації приділяється зобов'язанню держави забезпечити захист прав внутрішньо переміщених осіб від порушень із боку бізнесу.

У публікації описано сфери уразливості жінок і дівчат в умовах внутрішнього переміщення в Україні з детальним аналізом ролі бізнесу в усуненні ризиків порушення їхніх прав.

Ця публікація буде корисною для бізнесу, який прагне запроваджувати сучасні стандарти ведення підприємницької діяльності, в основі яких лежить відповідальний підхід до поваги прав людини, державних органів у частині регулювання бізнес-діяльності з урахуванням додаткових викликів і сфер уразливості, які зумовлює внутрішнє переміщення, громадських організацій, для яких моніторинг дотримання бізнесом прав людини має стати одним із пріоритетних завдань з особливою увагою до ролі бізнесу в ситуації конфлікту й внутрішнього переміщення та його впливу на уразливі групи, зокрема на жінок і дівчат.

Додатково до цієї публікації рекомендуємо ознайомитись з іншими публікаціями проекту:

- **Ґендерний вимір внутрішнього переміщення: світовий досвід і ситуація в Україні** / Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків, 2020;
- **Внутрішнє переміщення в Україні: врахування ґендерного компонента в локальних політиках** / Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків, 2020;
- **Забезпечення прав жінок і дівчат, які зазнали внутрішнього переміщення: роль правозахисних організацій** / Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків, 2020;
- **Ґендерний вимір внутрішнього переміщення: юридичні інструменти захисту** / Катерина Буряковська, Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків, 2020;
- **Ґендерний компонент у вирішенні питань внутрішнього переміщення: локальні політики, юридичні інструменти й бізнес-практики: Матеріали тренінгів** / Олена Уварова, Марія Ясеновська, Катерина Буряковська, Маріанна Любченко. Харків, 2020.



ЗМІСТ

ВСТУП

I. БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ: ПРАВОВА РАМКА

Бізнес як адресат вимог у сфері захисту прав людини

Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини

Процедура забезпечення належної обачності: загальні позиції

БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ В УМОВАХ КОНФЛІКТУ І ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ

ВИСНОВКИ

II. ҐЕНДЕРНІ ПОЛІТИКИ ВІДПОВІДАЛЬНОГО БІЗНЕСУ

ҐЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ДОТРИМАННЯ ПРАВ ВПО: СФЕРИ
РИЗИКУ ТА МОЖЛИВІ ДІЇ БІЗНЕСУ

КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОВАЖАТИ ҐЕНДЕРНУ
РІВНІСТЬ ТА ПРАВА ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

ВИСНОВКИ

ДОДАТКИ

Ключові міжнародні документи у сфері бізнесу й прав людини

ВСТУП

КОМПАНІЇ Є ЧАСТИНОЮ СОЦІАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ, ДЕ Б ВОНИ НЕ ПРАЦЮВАЛИ; ВОНИ ВПЛИВАЮТЬ НА ПОЛІТИКУ, ЕКОНОМІКУ, ПРАВОВІ, СОЦІАЛЬНІ Й КУЛЬТУРНІ НОРМИ Й ПРАКТИКИ. МАЮЧИ ТАКУ ВЛАДУ, НА БІЗНЕС ПОКЛАДАЄТЬСЯ ОBOB'ЯЗОК ЗАБЕЗПЕЧУВАТИ, ЯК МІНІМУМ, НЕЗАВДАННЯ ШКОДИ ПРАВАМ ЛЮДИНИ, НЕ БРАТИ УЧАСТЬ У ПРЯМІЙ АБО НЕПРЯМІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ, У ТОМУ ЧИСЛІ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ, ТОЩО. Замало лише декларувати свою відданість правам людини й дивно заперечувати свій очевидний вплив на права людини, особливо права уразливих індивідів, до числа яких належать внутрішньо переміщені жінки й дівчата. До політик і практик компаній у кожній сфері їх діяльності «мають бути повністю інтегровані підходи з урахування ґендерних аспектів»¹, адже сьогодні є визнаним, що вплив компаній на права людини не є ґендерно нейтральним². Відсутність розуміння цього з боку компаній посилює ризик порушення прав людини найбільш уразливих індивідів і груп.

Можна навести такі приклади непропорційного впливу на жінок, особливо вимушено переміщених жінок, порушень прав людини з боку бізнесу:

- Статистика свідчить, що на низькооплачуваних, найбільш уразливих робочих місцях працюють здебільшого жінки.
- Жінки мають менше можливостей і доступу до ресурсів для відкриття й розвитку свого власного бізнесу, ніж чоловіки.
- Переважну більшість працівників на низькооплачуваних і низькокваліфікованих роботах у глобальних ланцюгах поставок багатонаціональних корпорацій становлять також жінки, особливо коли йдеться про бізнес, орієнтований на експорт і виробництво продуктів харчування.

Оскільки ціна лишається одним із основних критеріїв для покупців, конкуренція поставальників за умови для виробництва більш дешевих товарів призвела до зниження контролю за тим, чи виплачується у ланцюгах поставок гідна заробітна плата і чи є належними умови праці. Ризики порушень права на гідну працю, за результатами досліджень, найбільші щодо жінок, які зазнали вимушеного переміщення, – вони є більш залежними від наявності у них роботи, вони мають набагато менші соціальні зв'язки й часто не відчують упевненості у своїх силах, щоб починати боротьбу за свої права, за підтримку з боку колективу чи громади.

¹ EGENDER-RESPONSIVE DUE DILIGENCE FOR BUSINESS ACTORS: HUMAN RIGHTS-BASED APPROACHES. P. 8

² https://actionaid.nl/wp-content/uploads/2020/02/We-Mean-Business-Protecting-Womens-Rights-in-Global-Supply-Chains_ActionAid_March-2020.pdf.

За даними Міжнародної організації праці, серед жінок більш високий рівень безробіття, неповної зайнятості, неформального працевлаштування, нижчий рівень оплати їхньої праці тощо. Жінки, які опиняються в кризовій ситуації, страждають від неї найбільше.

Відомі факти, коли наймання жінок, які перебувають у скрутних життєвих обставинах, стає своєрідною бізнес-моделлю: такі жінки менше відстоюють свої права, вони готові працювати неофіційно (часто втрачаючи при цьому соціальні виплати, право на відпустку тощо)³.

При цьому жінки, які зазнали внутрішнього переміщення, зазвичай мають більше, порівняно з середніми показниками, навантаження щодо виконання неоплачуваної роботи вдома (догляд за дітьми та іншими членами родини, які потребують догляду, вирішення побутових питань тощо). Це зумовлене відсутністю або слабким характером соціальних зв'язків відразу після переміщення, додатковими труднощами побутового характеру, порівняно зі звичайною ситуацією, необхідністю забезпечити швидшу інтеграцію дітей до приймаючої громади тощо. Так, в усьому світі жінки виконують, за звичайних обставин, у три рази більше неоплачуваної роботи порівняно з чоловіками. Патріархальні норми суспільства призводять до того, що жінки відіграють подвійну роль в економіці, оскільки вони виконують як репродуктивну роботу (згадувану вище), так і продуктивну роботу, у той час як чоловіки зазвичай зосереджені тільки на продуктивній роботі і через це є для роботодавця більш цінним ресурсом.

Додаткові кризові фактори (уведення карантину через вірус, економічний спад тощо) непропорційно сильно впливають на уразливі групи жінок, посилюючи їх уразливість.

Дотримання компаніями прав людини сьогодні вимагає не тільки формального виконання вимог законодавства. Компанії мають запроваджувати механізми належної обачності у сфері прав людини, попереджати ризики порушення прав

людини у своїй діяльності, просувати цінності прав людини, серед яких – гендерна рівність і недискримінація.

Забезпечення належної обачності у сфері прав людини – важливий безперервний процес, який дозволяє бізнесові виявити свій вплив на права людини як позитивний, так і негативний. Концепція належної обачності має дуже довгу історію у міжнародному праві, починаючи з доктрини й арбітражної практики у сфері дипломатичного захисту, а потім поширюючись на численні сфери – від екологічного та корпоративного права до сфери прав людини. Важливою складовою корпоративних механізмів належної обачності у сфері прав людини стає забезпечення гендерної рівності.

Поняття ґендеру є категорією, яка може використовуватись для аналізу й відбиття видимого розподілу влади в суспільстві. За його допомогою можна описати соціально зумовлену різницю між людьми, яка відчувається упродовж усього життєвого циклу. При цьому така різниця не є вродженою, вона формується суспільством, є змінною у межах кожного суспільства з плином часу й відрізняється залежно від культурних традицій. Ґендер впливає на можливості й ресурси (фінансові, часові тощо), які є доступними для людей у тому чи іншому суспільстві, й історично веде до ієрархічного розподілу влади й правових можливостей, сприяє чоловікам в отриманні таких ресурсів і створює бар'єри для жінок.

Зобов'язання у сфері прав людини з попередження та ліквідації дискримінації за ознакою статі вимагає, щоб підприємства, а не тільки держави розробляли такі інструменти, як механізми забезпечення належної обачності. Інтеграція ґендерного аналізу в такі механізми гарантує, що критичні питання прав людини стають видимими.

Однак важливо враховувати також, яким чином нерівність за ознакою статі перетинається з іншими формами дискримінації й уразливості, зокрема за такою ознакою, як внутрішнє переміщення.

³ https://actionaid.nl/wp-content/uploads/2020/02/We-Mean-Business-Protecting-Womens-Rights-in-Global-Supply-Chains_ActionAid_March-2020.pdf.



БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ: ПРАВОВА РАМКА

Бізнес як адресат вимог у сфері захисту прав людини

ВПЛИВ БІЗНЕСУ НА ПРАВА ЛЮДИНИ МОЖЕ БУТИ СПРАВДІ ЗНАЧНИМ І ТОРКАТИСЯ ПРАКТИЧНО ВСІХ АСПЕКТІВ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СУСПІЛЬСТВА. ЕФЕКТИВНІ ДІЇ ДЕРЖАВИ У ЦЬЙ СФЕРІ, УЗГОДЖЕНІ З НАЦІОНАЛЬНИМ КОНТЕКСТОМ, А ТАКОЖ ЗАПРОВАДЖЕННЯ БІЗНЕСОМ ПОЛІТИК У СФЕРІ ПРАВ ЛЮДИНИ ТА МЕХАНІЗМІВ ЇХ РЕАЛІЗАЦІЇ МОЖУТЬ ЗАБЕЗПЕЧИТИ НАЛЕЖНИЙ ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ.

Значні напрацювання за цією тематикою говорять про її високу актуальність. Керівні принципи щодо бізнесу та прав людини, а також рекомендації щодо їх імплементації, вироблені ООН⁴, документи, що приймаються на рівні Ради Європи (серед них – Рекомендації Комітету Міністрів державам-членам щодо прав людини й бізнесу від 2 березня 2016 р.⁵), правове регулювання в країнах ЄС, США та інших країнах світу, стандарти, які виробляються міжнародними й регіональними організаціями, правові позиції судових інституцій – усе це вказує на те, що змінюється концепція прав людини: прямим адресатом відповідних вимог стає не тільки держава, але й бізнес. Завданням держав на національному рівні стає створення ефективного механізму попередження порушень прав людини з боку бізнесу та мінімізація ризиків таких порушень. Дискусії з цього приводу спрямовані на вироблення відповідних рекомендацій, дорожньої карти, яка дозволила б прийти до найбільш ефективного втілення в життя ідеї про те, що *не тільки на державу, але й на бізнес покладено обов'язок поважати права людини*⁶.

Ухвалення Радою ООН із прав людини у червні 2011 року⁷ Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини стало важливим етапом у процесі розвитку нормативних стандартів відповідальності та підзвітності бізнесу.

Міжнародне право прав людини відіграє важливу роль на національному рівні й має прямий вплив на внутрішнє законодавство. У зв'язку з тим, що міжнародні договори про права людини покладають обов'язок на свої держави-учасниці, це має важливі наслідки для всіх національних органів влади⁸. Як відзначається в Доповіді Венеційської комісії про імплементацію міжнарод-

них договорів про права людини у національне законодавство та про роль судів, «станом на зараз майже всі держави є членами різних договорів про права людини, ухвалених на глобальному рівні (особливо в ООН і Міжнародній організації праці) чи на рівні регіональних організацій (зокрема, таких як: Рада Європи, Організація Американських держав і Африканський союз)». При цьому, хоча принципи, які передбачено цими договорами, мають зобов'язальний характер для всіх без винятку держав-учасниць, держави різними способами імплементують положення договору у свої національні правові порядки (див. п. 12)⁹.

Із точки зору класичного підходу, права людини в сучасному світі є у певному сенсі вимогами, адресованими державам. Таке розуміння прав людини цілком відповідає класичній структурі прав людини, в якій є *адресат* (носії зобов'язань), *власне носій права* та *предмет права* (вимоги)¹⁰.

Але держави не є єдиними носіями обов'язків згідно з міжнародним правом, у тому числі й у сфері прав людини. Уже усталеним є визнання фізичних осіб суб'єктами прямої відповідальності за міжнародні злочини піратства та рабства. Міжнародні військові трибунали, створені після Другої світової війни, підтвердили, що фізичні особи несуть відповідальність за злочини проти миру, військові злочини та злочини проти людяності, а також накладають відповідальність на тих, хто перебуває під їхньою юрисдикцією — у тому числі офіційних співробітників. Із набуттям чинності Статуту Міжнародного кримінального суду 2002 року стало можливим також притягнення до відповідальності окремих фізичних осіб, які вчинили злочин геноциду, злочини проти людяності та військові злочини¹¹.

⁴ http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf.

⁵ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4.

⁶ Multinational Corporations and Global Justice Human Rights Obligations of a Quasi- Governmental Institution // Florian Wettstein. Business and human rights: from soft law to hard law? Ramona Elisabeta CÎRLIG Juridical Tribune Volume 6, Issue 2, December 2016 228-246.

⁷ Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations «Protect, Respect and Remedy» Framework, Annex, U.N. Doc. A/HRC/17/31 (Mar. 21, 2011) (by John Ruggie).

⁸ Report on the implementation of international human rights treaties in domestic law and the role of courts, adopted by the Venice Commission at its 100th plenary session (Rome, 10-11 October 2014). CDL-AD(2014)036-e. URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2014\)036-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2014)036-e)

⁹ Там само.

¹⁰ Алексі Р. Інституціоналізація прав людини в демократичній конституційній державі. Філософія прав людини; за ред. Ш. Ґосепата та Г. Ломанна; пер. з нім. О. Юдіна та Л. Доронічевої. К.: Ніка-Центр, 2008. с. 172-190.

¹¹ Implementation of general assembly resolution 60/251 of 15 march 2006 entitled «Human rights council» «Business and Human Rights: Mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts» Report of the Special Representative of the Secretary-General (SRSG) on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. URL: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/bhr/files/SRSG-report-Human-Rights-Council-19-Feb-2007.pdf>

Поступово утвердилось і визнання корпорацій суб'єктами міжнародного права, що стало наслідком виходу за рамки класичних концепцій прав людини. Це означає, що **бізнес-актори стають**, серед іншого, **носіями зобов'язань у сфері прав людини**. Із точки зору теорії прав людини такий висновок заснований на більш загальній тезі про горизонтальну дію прав людини, згідно з якою вимоги щодо їх поваги можуть бути звернені й до недержавних суб'єктів (національні та міжнародні неурядові організації, корінні народи та національні меншини; правозахисники; терористи; воєнізовані групи; автономні округи; інтернаціоналізовані території; транснаціональні корпорації; фізичні особи). Багато з цих груп опікуються просуванням прав людини, у той час, як інші, навпаки, потурають злочинним діям або навіть скоюють злочини, спрямовані проти життя та прав людини. «Горизонтальна дія» прав людини передбачає, що кожна людина й кожна суспільна структура («орган суспільства», англ. *organ of society*) зобов'язані робити свій внесок у створення атмосфери, що сприяє здійсненню прав людини. Тому очевидним на сьогодні є те, що **зобов'язання у сфері прав людини є універсальними й стосуються всіх – як державних, так і недержавних акторів (суб'єктів)**¹².

При цьому зміст таких зобов'язань є різним. Сучасне право прав людини накладає на державу **три рівні зобов'язань: поважати, захищати та забезпечувати** (англ. *obligations to respect, protect and fulfill*).

Зобов'язання поважати (англ. *obligations to respect*) вимагають від держави утримання від будь-яких дій, які можуть позбавити осіб можливості користуватись своїми правами або здійснювати ці права власними зусиллями. Зобов'язання поваги до прав людини переважно охоплюють невтручання держави у їх реалізацію.

Зобов'язання захищати (англ. *obligations to protect*) вимагають, щоб держава запобігала порушенням прав людини третіми особами. Вони охоплюють обов'язки держави: а) запобігати порушенням прав і свобод із боку будь-якого індивіда або іншого недержавного «актора» (англ. *non-state actor*); б) уникати та усувати будь-які спонукання до порушень прав із боку третіх осіб; в) забезпечити доступ до засобів правового захисту у випадках порушень прав людини з метою запобігання подальшим зазіханням, відновлення порушеного права та справедливої компенсації постраждалому.

Зобов'язання забезпечувати (сприяти реалізації) (англ. *obligations to fulfill*) передбачають, що держава повинні вживати заходів (законодавчих, судових, адміністративних, освітніх та ін.) для забезпечення особам можливостей задовольняти основні потреби, гарантовані правом прав людини, які не можуть бути задоволені тільки їх особистими зусиллями. Це ключове зобов'язання держави щодо економічних, соціальних і культурних прав, однак воно стосується також і громадянських та політичних прав.

На бізнес покладається обов'язок поважати права людини, що означає діяти з належною обачністю (due diligence), щоб уникнути порушень прав людини та вжити заходів для запобігання та подолання негативних впливів на права людини, зумовлених діяльністю бізнесу.

¹² Христова Г. О. Зобов'язання держави у сфері прав людини. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 3: Загальна теорія права / редкол. : О.В. Петришин (голова) та ін.; Нац. акад. прав. Наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2017. С. 167.

Керівні принципи щодо бізнесу та прав людини

2011 РОКУ (GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS) Є СКЛАДОВОЮ ЧАСТИНОЮ МЕХАНІЗМУ ООН ІЗ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ ВІД ЗАЗІХАНЬ ІЗ БОКУ БІЗНЕСУ.

Керівні принципи стали результатом роботи спеціально призначеного Комісією ООН з прав людини Спеціального Представника Генерального секретаря Джона Руггі (John Ruggie) з метою визначення стандартів корпоративної відповідальності та підзвітності транснаціональних корпорацій та інших підприємств щодо прав людини. У 2008 р. Дж. Руггі розробив і представив Раді ООН із прав людини Рамкову концепцію ООН «Захист, дотримання і засоби захисту», на основі якої згодом було розроблено Керівні принципи, односторонньо схвалені Радою з прав людини в червні 2011 р.

Основні положення щодо захисту прав людини від порушень із боку бізнесу ґрунтуються на диференційованих, але взаємодоповнюючих обов'язках і охоплюють три ключові принципи:

- а) зобов'язання держави** щодо поваги, захисту та реалізації прав людини й фундаментальних свобод;
- б) роль бізнес-структур** як спеціалізованих органів суспільства, на які покладено виконання спеціальних функцій і до яких висувається вимога діяти відповідно до всіх застосовних законів і дотримуватися прав людини;
- в) необхідність забезпечення прав і обов'язків** – у разі їх порушення – відповідними й **ефективними засобами правового захисту**¹³.

У структурі Керівних принципів щодо бізнесу та прав людини власне відбита ця концепція — концепція трьох основ (*three “pillars” concept*)¹⁴.

Хоча кожна з цих основ витікає з існуючих принципів і норм міжнародного права прав людини, унікальна цінність Керівних принципів полягає в чіткому структуруванні відповідних обов'язків і відповідальності урядів і приватного сектора стосовно сучасних загроз правам людини, що виникають у ході підприємницької діяльності¹⁵.

Хоча договори про права людини не містять чітких загальних державних обов'язків для запобігання порушенням прав людини з боку підприємств, деякі міжнародні інструменти з прав людини стосуються так чи інакше підприємницької діяльності. Відповідно, ці інструменти можуть мати значення для розуміння сфери застосування «державного обов'язку захисту» від порушень прав людини, пов'язаних із бізнесом, і повинні братись до уваги національними й міжнародними судами під час розгляду справ про порушення прав людини. Для прикладу, стандарти, прийняті Міжнародною організацією праці (МОП), визначають основні права працівників та відповідні зобов'язання держав і вимог для роботодавців у різних сферах. Відповідно до Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці, всі держави-члени МОП повинні поважати права працівників на свободу об'єднань і право на колективні переговори, а також право на свободу від примусової праці, дитячої праці та дискримінації у сфері працевлаштування (Преамбула Декларації). Окремі держави також зобов'язані поважати права, визнані іншими ратифікованими ними конвенціями МОП.

¹³ Report of the Special Representative of the Secretary-General, *Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*, UN Doc A/HRC/8/5, 7 April 2008, <http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>;

¹⁴ Див: **Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини**: Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту» / Переклад: Катерина Буряковська, Юлія Разметаєва, Олена Уварова, Дмитро Філіпський. За заг. ред. Олени Уварової. Харків: Право, 2018. 80 с.

¹⁵ O'Brien C. M. *Business and human rights: a handbook for legal practitioners* / Council of Europe, 2018. URL: https://www.coe.int/en/web/national-implementation/publications/handbooks?fbclid=IwAR29oo9Xl_6Jj9A6dhHmG-TDp7RzoQX5vBueoH-o8l1MPjBxpcdG19E-zSc

Крім того, про зобов'язання держави щодо захисту від окремих видів порушень прав людини з боку бізнесу включено до договорів ООН із прав людини, які стосуються захисту окремих (уразливих) груп населення. Наприклад, Міжнародна конвенція про права осіб з інвалідністю від 13 грудня 2006 року вимагає від держав-учасниць «вжити всіх відповідних заходів для усунення дискримінації на основі інвалідності будь-якою особою, організацією або приватним підприємством» (стаття 4 (e)), а Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року передбачає, що держави-учасниці зобов'язуються «вживати всіх відповідних заходів для усунення дискримінації щодо жінок будь-якою особою, організацією або підприємством» (стаття 2 (d)).

Комітет ООН із прав людини визнав, що держави мають зобов'язання як позитивного, так і негативного характеру згідно з Міжнародним пактом про громадянські та політичні права, оскільки права, захищені цим Пактом «застосовуються до відносин між приватними особами або організаціями»¹⁶. Відповідно, Комітет ООН із прав людини вважає, що «у сферах, які стосуються основних аспектів звичайного життя, таких як робота або житло», окремі особи підлягали захисту з боку держави у значенні статті 26 Пакту від «приватних осіб або організацій».

Із точки зору регіональних систем захисту прав людини варто зауважити, що Європейською конвенцією про захист прав людини й основоположних свобод запроваджений механізм захисту від порушень прав людини з боку приватних осіб (див. справи: *Lopez Ostra v. Spain* (1994), *Taşkin and Others v. Turkey* (2005), *Guerra and Others v. Italy* [GC] (1998)). Цей механізм доповнено тими засобами захисту економічних і соціальних прав, які гарантовані Європейською соціальною хартією (переглянутою) від 03 травня 1996 року. Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії (переглянутої), прийнятий у 1995 році передбачає систему колективного оскарження, тобто надає можливість соціальним партнерам та окремим неурядовим організаціям подавати колективні скарги через Європейський комітет соціальних прав із твердженнями про невиконання державою-учасницею своїх зобов'язань за Хартією. Однак, як і у випадку з Європейським судом, скарги можуть подаватися лише проти держав у зв'язку з порушеннями їхніх договірних зобов'язань, а не безпосередньо проти підприємств.

Однак центральним документом у розкритті змісту обов'язку держави захищати права людини від порушень з боку бізнесу є Керівні принципи ООН.

Процедура забезпечення належної обачності: загальні позиції

ЙДЕТЬСЯ ПРО КОМПЛЕКС ВЗАЄМОПОВ'ЯЗАНИХ ПРОЦЕДУР, ЯКІ ПОВИННІ ВКЛЮЧАТИ В СЕБЕ ТАКІ ОСНОВНІ КОМПОНЕНТИ¹⁷:

I. Виявлення та оцінка фактичного або потенційного несприятливого впливу на права людини (human rights impact assessment), повністю або частково зумовленого власною діяльністю підприємств або безпосередньо пов'язаного з їхньою діяльністю, продукцією чи послугами внаслідок ділових відносин¹⁸.

Якщо підприємство здійснює вплив, йому слід вжити заходів для його припинення або попередження; якщо воно сприяє впливу, йому слід вжити заходів для припинення або запобігання своїй співучасті й використовувати важелі впливу для пом'якшення залишкового впливу; якщо воно не сприяє впливу, однак цей вплив безпосередньо пов'язаний із його діяльністю, продукцією чи послугами внаслідок його ділових відносин, йому слід вжити заходів для того, щоб отримати й використовувати важелі впливу для попередження та пом'якшення впливу максимально можливою мірою.

Співучасть має юридичне та неюридичне розуміння. Цивільна та кримінальна відповідальність, як правило, настають лише тоді, коли компанія:

- сприяла порушенням прав людини шляхом надання можливості, посилення або полегшення умов для вчинення порушення прав людини; знала або повинна були передбачити, що відповідна поведінка, ймовірно, призведе

до порушення прав людини; була близька до порушень прав людини або географічно, або через силу, тривалість або тон її відносин.

Данський інститут прав людини оцінку впливу на права людини (*human rights impact assessment (HRIA)*) визначає як процес виявлення, розуміння, оцінки й усунення негативних наслідків бізнес-проєкту або діяльності щодо дотримання прав людини, що має вплив на працівників та членів суспільства. Порівняно з іншими типами оцінки ризиків та впливу, таких, як оцінка впливу на довкілля або соціальний вплив, сфера *HRIA* є відносно новою¹⁹. *HRIA* включає в себе кілька етапів або кроків, кожен із яких має значення для забезпечення всебічної оцінки:

1. Планування та визначення обсягу впливу.
2. Збір даних та розробка базової оцінки.
3. Аналіз впливів.
4. Зменшення впливу.
5. Звітність та оцінка.

У Керівництві Данського інституту визначено, що в контексті підприємницької діяльності сьогодні основна увага зосереджена на визначенні негативного впливу проєктів у приватному секторі, як правило, шляхом оцінки *ex-post* (тобто оцінки, що відбуваються після початку ведення підприємницької діяльності) працівників і суспільства²⁰.

¹⁷ Див. також International Business Leaders Forum and IFC, 'Guide to HRIAM' (September 2011); Danish Institute for Human Rights, 'Human rights compliance assessment', Nestle and DIHR, 'Talking the Human Rights Walk: Nestlé's Experience Assessing Human Rights Impacts in its Business Activities' (2013). 79 Since 2005, several such guidance documents addressed specific business sectors such as extractive industries. See, e.g., International Alert, note 9; Andrea Iff, 'Conflict Sensitivity Due Diligence. Manual for Timber Companies in the Congo Basin', Swiss Peace Foundation swisspeace (2014).

¹⁸ International Alert, 'Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries' (2005); UN Global Compact and PRI, 'Guidance on responsible Business in Conflict-Affected and High risk Areas: A Resource for Companies and Investors (2010); Institute for Human Rights and Business, 'From Red to Green Flags: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries' (2011); Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces and International Committee of the Red Cross, 'Addressing security and human rights challenges in complex environments', second edition (2015); Shift Project, 'Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances' (2015).

¹⁹ Human rights impact assessment guidance and toolbox / Nora Götzmann, Tulika Bansal, Elin Wrzoncki, Cathrine Poulsen-Hansen, Jacqueline Tedaldi and Roya Høvsgaard. Danish Institute for Human rights. URL: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/business/hria_toolbox/introduction/welcome_and_introduction_final_may2016.pdf_223791_1_1.pdf

²⁰ Human rights impact assessment guidance and toolbox / Nora Götzmann, Tulika Bansal, Elin Wrzoncki, Cathrine Poulsen-Hansen, Jacqueline Tedaldi and Roya Høvsgaard. Danish Institute for Human rights. URL: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/business/hria_toolbox/introduction/welcome_and_introduction_final_may2016.pdf_223791_1_1.pdf

Критерії, яким повинні відповідати процеси оцінки впливу на права людини:

- a) участь постраждалих або потенційно уразливих осіб на всіх етапах процесу, включаючи визначення обсягу, оцінку впливів, розробку та моніторинг заходів пом'якшення;
- b) недискримінація – процеси залучення та консультацій мають бути інклюзивними, ґендерно-чутливими та враховувати потреби окремих осіб і груп, які піддаються ризику уразливості або маргіналізації;
- c) розширення прав і можливостей – розвиток спроможності окремих осіб і груп, які перебувають під загрозою уразливості або маргіналізації;
- d) прозорість – процес оцінки впливу повинен бути якомога більш прозорим для потерпілих або потенційно уражених носіїв прав, не завдаючи жодного ризику для безпеки та благополуччя таких осіб або інших учасників (неурядові організації, правозахисники тощо). Результати оцінки впливу публічно повідомляються;
- e) підзвітність – процес оцінки впливу забезпечується експертизою на відповідність правам людини;
- f) відповідність критеріям – оцінка впливів має відповідати міжнародним, регіональним та національним стандартам прав людини;
- g) обсяг впливу – оцінка містить фактичні та потенційні наслідки, спричинені діяльністю компанії;
- h) оцінка тяжкості впливу;
- i) заходи щодо пом'якшення впливу – наслідки впливу слідує за ієрархією пом'якшення «уникнути – зменшити – відновити – відшкодувати»;
- j) доступ до засобів правового захисту – носії прав, що зазнали впливу, мають можливість подати скарги щодо процесу та результатів оцінки впливу²¹.

В умовах конфлікту та внутрішнього переміщення процедура оцінки впливу має містити додаткові питання, серед яких, зокрема, можуть бути такі:

- Чи повинна компанія інвестувати у переміщення працівників в умовах конфлікту?

- Компанія повинна займатися переміщенням працівників або працівників та їх сімей?
- Чи повинна компанія створювати нові робочі місця для переміщених працівників в умовах конфлікту?
- Чи повинна компанія надавати переваги у працевлаштуванні переміщеним працівникам?
- Чи буде виникати упереджене ставлення у працівників щодо переміщених колег? Як боротися з цим?
- Чи повинні компанії підтримувати переміщених працівників на новому місці?
- Як довго компанії повинні допомагати переміщеним працівникам?²² тощо.

II. Підприємства повинні вживати необхідних заходів для запобігання, припинення або пом'якшення наслідків; усувати вплив; використовувати важелі впливу для запобігання або пом'якшення наслідків, викликаних іншими – партнери спільного підприємства, державні органи, постачальники тощо.

III. Важливим елементом є відстеження дієвості заходів і процедур щодо усунення несприятливих наслідків для прав людини, щоб переконатися в їхній фактичній ефективності.

Відстеження є необхідним для того, щоб підприємство знало, чи правильно воно реалізує свою політику в галузі прав людини та чи ефективно воно реагує на виявлені наслідки впливу на права людини, а також є важливим для постійного вдосконалення. Підприємства повинні докладати особливих зусиль для відстеження ефективності вжитих ними заходів щодо наслідків негативного впливу на права окремих осіб із певних груп чи спільнот, які мають підвищений ризик уразливості або маргіналізації. Відстеження слід інтегрувати у відповідні внутрішні процеси звітності. При цьому підприємства можуть використовувати інструменти, які вони вже застосовують щодо інших питань. Може йтися про умови контрактів, проведення аналізу їх тексту, а також дослідження та перевірки, використання за необхідності розподілених за ґендерною ознакою статистичних даних. Механізми оперативного розгляду скарг також можуть

²¹ Human rights impact assessment guidance and toolbox / Nora Götzmann, Tulika Bansal, Elin Wrzoncki, Cathrine Poulsen-Hansen, Jacqueline Tedaldi and Roya Hovsgaard. Danish Institute for Human rights. URL: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/business/hrria_toolbox/introduction/welcome_and_introduction_final_may2016.pdf_223791_1_1.pdf.

²² http://csr-ua.info/csr-ukraine/wp-content/uploads/2015/02/Course_UA.pdf.

²³ Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини: Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і за себе захисту» / Переклад: Катерина Буряковська, Юлія Разметаєва, Олена Уварова, Дмитро Філіпський. За заг. ред. Олени Уварової. Харків: Право, 2018. С 38.

забезпечити важливою інформацією стосовно ефективності процедур забезпечення належної обачності щодо прав людини на підприємств²³.

IV. Щодо інформування про те, які заходи вживаються, і демонстрації зацікавленим сторонам – особливо ураженим зацікавленим сторонам – наявності належних стратегій і процедур щодо забезпечення дотримання прав людини на практиці, то самі Керівні принципи передбачають, що зовнішнє комунікування та звітність щодо впливів та процедур належної обачності є очікуваними, особливо, коли залучені стейкхолдери висловлюють занепокоєння та/або коли діяльність супроводжується додатковими ризиками щодо впливу на права людини. В усіх випадках форма й періодичність надання звітів повинні бути такими, щоб відбивати вплив компанії на права людини й бути доступними для цільової аудиторії. Інформація повинна бути достатньою для оцінки адекватності відповіді компанії. При цьому мають бути мінімізовані ризики для зацікавлених сторін, персоналу або для легітимних вимог комерційної конфіденційності.

Процедури забезпечення належної обачності щодо прав людини повинні доповнюватися а) відповідними *принципами політики відданості*, які засвідчують рішучість підприємств дотримуватися прав людини, і заходами щодо впровадження процедур належної обачності в питаннях прав людини на різних рівнях і в різних підрозділах; а також б) активною участю у *відшкодуванні шкоди* від несприятливого впливу на права людини, повністю або частково викликаного підприємством²⁴.

Політика відданості правам людини — засвідчене підприємством у відповідній заяві підтвердження своєї відповідальності за дотримання прав людини, яке затверджується на найвищому рівні керівництвом підприємства; готується з урахуванням висновків внутрішньої та/або зовнішньої експертизи. У той же час така заява фіксує очікуване підприємством ставлення до прав людини з боку співробітників, ділових партнерів та

інших сторін, безпосередньо пов'язаних із його діяльністю, продукцією чи послугами. Ця заява повинна бути загальнодоступною, оприлюдненою й поширеною всередині підприємства для усього персоналу та ззовні — для ділових партнерів та інших сторін, які мають стосунок до діяльності підприємства; відбивається в політиці та процедурах діяльності, за рахунок яких ця заява впроваджується у практику функціонування всього підприємства.

У разі, якщо підприємство встановить, що воно здійснило несприятливий вплив або сприяло його завданню, його основний обов'язок полягає у *відшкодуванні збитків або співробітництво з метою його відшкодування* в ході законних процедур, у рамках яких можуть використовуватися державні судові та позасудові механізми, а також недержавні механізми розгляду скарг. При цьому підприємствам слід створювати на оперативному рівні ефективні механізми розгляду скарг, які відповідають основним критеріям, викладеним у КП 31, або брати участь у роботі таких механізмів. Вони є вкрай важливими для ефективного забезпечення належної обачності, оскільки вони допомагають підприємству виявляти проблеми системного характеру й вирішувати скарги на ранній стадії, тим самим запобігаючи зростанню невдоволення²⁵.

Останнім часом концепція належної обачності у сфері прав людини стала центральною в зусиллях зацікавлених сторін щодо усунення негативних наслідків для прав людини з боку корпорацій. Від компаній очікується, що вони будуть виявляти належну обачність, щоб «знати й демонструвати» (*know and show*), що вони поважають права людини. Держави покликані надавати допомогу, стимулювати і, де це доречно, вимагати від компаній проводити належну перевірку прав людини. Громадянське суспільство бере на себе відповідальність за підзвітність корпорацій, якщо вони ще не можуть адекватно задовольнити ці очікування.

²⁴ Доповідь Робочої групи з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших підприємств, A/73/163, 16 липня 2018 року // <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/224/89/PDF/N1822489.pdf?OpenElement>.

²⁵ Доповідь Робочої групи з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших підприємств // <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/224/89/PDF/N1822489.pdf?OpenElement>.

БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ В УМОВАХ КОНФЛІКТУ ТА ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ

ШИРОКО ПІДТРИМУВАНОЮ В ОСТАННІ РОКИ СТАЛА ТЕЗА ПРО ТЕ, ЩО ІНТЕРЕСИ БАГАТЬОХ КЛЮЧОВИХ СУБ'ЄКТІВ – ДЕРЖАВ, МІЖНАРОДНОЇ СПІЛЬНОТИ, БІЗНЕС-АКТОРІВ – ЗБІГАЮТЬСЯ І ПРЯМО ЧИ ОПОСЕРЕДКОВАНО СПРЯМОВАНІ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МИРУ Й БЕЗПЕКИ.

Відбулося певне поступове зближення приватного сектора й інших дійових осіб у напрямку миробудови й попередження конфліктів, які до цього розглядалися як такі, що належать виключно до арени високої політики. Практика ж доводить, що новою потужною тенденцією, яка все ще часто недооцінюється, є прагнення різних учасників – держави, корпорації, громадянське суспільство – взаємодіяти один з одним і співпрацювати для розв'язання глобальних проблем розвитку, які б враховували фактор стійкості бізнесу та його вплив на суспільство.

Бізнес довгий час виключався з порядку денного обговорень, які стосуються реалізації функцій публічної влади. Це утворило значну прогалину, у тому числі й у правових стандартах регулювання відносин у період конфлікту та в ситуації вимушеного переміщення, зумовленого таким конфліктом.

Водночас у межах ліберальної теорії капіталістичного світу ціла низка міждисциплінарних досліджень пояснює, що бізнес-актори здатні зробити значний внесок у забезпечення миру, пом'якшення негативних наслідків конфлікту, у першу чергу, в аспекті внутрішнього переміщення, до якого такий конфлікт призводить.

Але в цьому контексті важливо бачити чітке розмежування між корпоративною відповідальністю поважати права людини в умовах конфлікту (вимога проявляти належну обачність й мінімізувати ризик порушення або прямого чи непрямого залучення своєї бізнес діяльності до випадків, коли відбувається порушення прав людини), яка є складовою концепту бізнесу і прав людини, і корпоративною соціальною відповідальністю, яка може сприйматися суто як добровільні ініціативи самого бізнесу, що реалізуються ним на власний розсуд.

Розвиток, орієнтований на людину (*Human centred development*), в основі якого лежить безпека людини, є загально визнаною й необхідною умовою мирного та прогресивного суспільства, і приватний бізнес може відігравати визначальну роль, підтримуючи такий розвиток. «Створення більш справедливих бізнес-практик щодо прав людини передбачає пошук засобів зробити повагу до прав людини невід'ємною складовою бізнесу, тобто перетворити її на стандартну бізнес-практику» (Дж. Раггі, 2013 р.). Це стало б системоутворюючим досягненням, але, як визнає сам проф. Дж. Раггі:

немає єдиної універсальної моделі, яка б дозволила досягти такої мети. Але важливою засадою, яка лягла в основу і Керівних принципів ООН із бізнесу та прав людини, і сучасних концепцій забезпечення миру й безпеки одночасно, є визнання важливої ролі бізнес-акторів у цих процесах і неможливості ігнорування їхньої ролі, позитивної чи негативної, та потенціалу для зменшення негативних наслідків конфліктів там, де вони вже відбулися (у тому числі таких наслідків, як вимушене внутрішнє переміщення), забезпеченні інтеграції ВПО до нових громад тощо²⁶.

Якщо всі ключові дійові особи суспільства будуть активно працювати над створенням і підтримкою передумов миру й недискримінаційних умов розвитку суспільства, світ досягне цієї мети. Надто довго бізнес було виключено з цих процесів і він не вносив свого позитивного вкладу. У XXI ст. лідери усіх секторів діяльності шукають можливості для співпраці й партнерства, де бізнес розглядається як носій однієї з ключових ролей у суспільстві. В окремих академічних дослідженнях справедливо вказується, що з огляду на існуван-

ня суспільного договору про мир як універсальне людське прагнення, забезпечення миру може виступати гіперзавданням бізнесу, головною його метою, до якої бізнес має прагнути²⁷. Але коли справа дійшла до мінімальних стандартів у сфері бізнесу і прав людини, багато навіть найбільш потужних бізнес-гравців не впоралися навіть із цим завданням. Бізнес традиційно дотримується формально юридичного підходу і, зокрема, не бере на себе відповідальність за поведінку своїх постачальників або своїх відокремлених підрозділів, дочірніх компаній. Поширеною серед представників бізнесу тезою є те, що з боку суб'єктів підприємницької діяльності достатньо не порушувати чинне законодавство країни, в якій вона провадиться, навіть якщо воно не відповідає визнаним стандартам у сфері прав людини. Із моменту затвердження Керівних принципів ООН багато компаній світу почали виявляти належну увагу забезпеченню поваги прав людини, але головними факторами для цього ставали небажання потрапляти в центр негативної уваги преси, бути відповідачами в гучних судових процесах, зазнавати протидії місцевих громад, які негативно ставляться до відповідного виду бізнес-діяльності тощо. Але для поглиблення цих тенденцій та їх більшої ефективності важливо, щоб у бізнесу було чітке розуміння того, якими є стандарти його належної поведінки щодо поваги прав людини. І цю прогалину в першу чергу має заповнювати держава, зокрема через діяльність національної інституції захисту прав людини (в Україні – Уповноважений Верховної Ради України з прав людини), прийняття й реалізацію Національних планів дій у сфері бізнесу та прав людини, в яких держави, на території яких триває конфлікт, повинні приділяти особливу увагу зобов'язанням бізнесу в сфері прав людини. Ініціативи корпоративної соціальної відповідальності не повинні підміняти собою виконання зобов'язань бізнесу у сфері прав людини²⁸.

Цей підхід є співзвучним із більш загальною ідеєю, яку в тому ж 2011 р. запропонувала гарвардська бізнес-школа – «ідея створення спіль-

ної цінності» (*«creating shared value»*)²⁹. Цей принцип передбачає економічну цінність для бізнесу, але, крім того, створення цінності для суспільства шляхом задоволення його потреб і завдань. У моделі спільних цінностей соціальні проблеми лежать в основі, а не лишаються на периферії, як у мисленні корпоративної соціальної відповідальності³⁰.

У науковій літературі виокремлюють окремий підхід «забезпечення миру на основі бізнесу» (*«business-based peacebuilding»*)³¹. Йдеться, зокрема, про різні способи реагування суб'єктів підприємницької діяльності на конфлікти, які відбуваються на території, де компанія працює:

- 1) компанія може прийняти рішення не бути задіяною у конфлікті, що може потребувати збільшення внеску в безпеку компанії;
- 2) вона може повністю уникнути конфлікту, покинувши зону конфлікту й перенісши діяльність компанії;
- 3) нарешті третій варіант поведінки: ужити заходів, які мінімізують негативні наслідки конфлікту або взагалі спрямовані на його вирішення, якщо це можливо³².

Бізнес-сектор став ключовим адресатом внутрішніх і міжнародних організацій у їх пошуках стратегічних партнерів для побудови стабільного миру. Вважається, що навіть в умовах відсутності політичного втручання корпоративні рішення – інвестувати, виробляти й наймати – мають можливість заохочувати, обмежувати або навіть руйнувати порядок денний і масштаби будь-якої спроби розбудови миру. Так само визнається, що бізнес-сектор може заважати прогресу в забезпеченні мирного вирішення конфлікту. Тому прагнучи залучити бізнес до процесів забезпечення миру, зосереджуються на економічних аргументах (ефективність компаній страждає в умовах конфлікту й покращується в умовах миру), а також моральних аргументах³³.

²⁷ Dunfee T. W., Fort T. L. Corporate Hypergoals, Sustainable Peace and the Adapted Firm. *Vanderbilt Journal of Transnational Law*. 2003. Vol. 36. P. 563-617.

²⁸ Interview with John G. Ruggie. *International Review of the Red Cross*. Volume 94 Number 887 Autumn 2012. P. 891-902.

²⁹ Porter Michael E., Kramer Mark R. The Big Idea: Creating Shared Value. *Harvard Business Review*. 2011. Vol. 89. P. 3.

³⁰ Там само. P. 5.

³¹ Derek Sweetman (2009, 11).

³² <https://pdfs.semanticscholar.org/e084/5cadb216747d40e8f388a25a33e4c44a6d3e.pdf>.

³³ Rettberg A. The Role of Business in Peace Processes in Latin America [February 17, 2019]. *Oxford Encyclopedia of Latin American Politics*, edited by Gary Prevost and Harry Vanden. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://ssrn.com/abstract=3339346>, Rettberg A., Rivas A., Arboleda J., Cajiao A. Private Sector and Forced Internal Displacement (FID) in Colombia. Bogotá, August, 2011. *Serie Working papers FIP No. 8*. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://www.files.ethz.ch/isn/151825/wp8inglesweb.pdf>.

В окремих державах бізнес підтримав зусилля держави щодо подолання негативних наслідків конфлікту шляхом інвестування в місцевий розвиток, програми реінтеграції для екс-комбатантів, а також запровадження програм, які сприяють задоволенню потреб внутрішньо переміщених осіб. Частково така активність зумовлена тим, що в такий спосіб компанії покращують середовище, в якому вони ведуть свою діяльність. Крім того, ці ініціативи відповідають очікуванням споживачів і часто власників компаній. Стимулом виступають також внутрішні політики компанії, транснаціональні вимоги, стандарти ООН, глобальна динаміка щодо корпоративної відповідальності бізнесу поважати права людини. Крім того, зростає розуміння того, що, враховуючи обмеженість державних ресурсів і загрозу виникнення проблемних відносин між внутрішньо переміщеними особами й приймаючими громадами, діловий сектор може відіграти вирішальну роль у сприянні економічній і соціальній інтеграції населення, ураженого конфліктом³⁴.

ВПО через масштабність соціальних, політичних, економічних викликів, які перед ними постають, отримують статус уразливих індивідів ще до свого переміщення, оскільки вони опиняються під прямим негативним впливом конфлікту. Переміщення посилює уразливість – вони не мають постійного житла, змушені залишити майно, яким володіють, часто позбавлені необхідних професійних умінь, необхідних на новому робочому місці; стикаються з культурними та психологічними бар'єрами у нових громадах, де вони опиняються. Практично усі країни, які мали проблеми внутрішнього переміщення, констатували, що ВПО змушені протидіяти стигмі, негативним стереотипним уявленням щодо них у нових громадах, а також обмеженому ринку праці, оскільки, як правило, економіка держав, на території яких існує збройний конфлікт, переживає економічний спад. Крім того, ВПО часто перебувають у постійному відчутті страху й небезпеки³⁵. До цих труднощів додається порушення стійких соціальних і емоційних зв'язків, утрата членів родини, інколи

люди опиняються в ситуації, коли вони залежать від гуманітарної чи державної соціальної допомоги. Таким чином, труднощі для ВПО мають значний вплив на будь-які перспективи економічного розвитку, а також на всі перспективи суспільного примирення у середнь- й довгостроковій перспективі³⁶. Найбільш гострого характеру внутрішнє переміщення набуває у випадках збройних конфліктів і необхідності пошуку захисту від небезпеки, яка загрожує життю.

Дослідження, які проводились в інших країнах, що мають досвід численного внутрішнього переміщення, зумовленого конфліктом, свідчать, що діяльність бізнесу, спрямована на попередження внутрішнього переміщення або, навпаки, така, що загострює проблему внутрішнього переміщення, так само як і інші прояви участі бізнесу в процесах миробудови або в конфліктах, зумовлюється численними факторами, де індивідуальний контекст і напрями діяльності організації, політика власників компанії та її менеджерів відіграють важливу роль. Водночас, такі дослідження не виявили необхідного або автоматичного зв'язку між різними формами бізнесу й питаннями внутрішнього переміщення – це можуть бути як великі підприємства, так і середній та малий бізнес, різні сектори економіки тощо.

Такі результати досліджень контрастують із високими очікуваннями щодо відданості бізнес-акторів повазі до прав людини. Поступово визнаною вимогою стала корпоративна відповідальність щодо поваги прав людини. Але все ще залишається складним завданням визначити конкретний набір дій і процедур, у яких би знаходила відбиття така відповідальність. Важливим кроком у вирішенні цього завдання стали вже згадувані Керівні принципи ООН із бізнесу та прав людини, які вказують на необхідність прийняття бізнесом відповідних «політик», вироблення процедур, які б відповідали обсягові бізнесу, сектору, в якому він працює, й умовам діяльності. Умови конфлікту, наявність фактора внутрішнього переміщення треба брати до уваги під час вироблення таких

³⁴ Banfield J., Gündüz C., Killick N. Local Business, Local Peace. The peacebuilding potential of the domestic private sector, 2006. 584 p. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://www.international-alert.org/publications/local-business-local-peace>.

³⁵ UN CESCR, Statement on the obligations of States parties regarding the corporate sector and economic, social and cultural rights, E/C.12/2011/1. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1AVC1NkPsgUedPLF1vfPMKOGNxs%2fCpnVM8K6XpeNimFbmGBQhYrOLT0hyynE6sRYZmTg99KWtx1Ddh2aJkNLGVfCmRnqpxK a4Hy4jDGfMF%2f.>

³⁶ Sharpe T., Cordova S. Peacebuilding in Displacement, 2009. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://www.fmreview.org/sites/fmr/files/FMRdownloads/en/protracted/sharpe-cordova.pdf>.

політик і процедур. Вони повинні бути спрямовані на те, щоб пом'якшити негативний вплив конфлікту на права людини й наслідки внутрішнього переміщення³⁷.

Крім того, досвід інших країн доводить існування низького на сьогодні рівня методологічної підтримки, яка б надавала пояснення про зв'язок між бізнес-операціями та внутрішнім переміщенням – усвідомлення таких зв'язків є низьким як у самому корпоративному секторі, так і в громадах, органах державної влади й місцевого самоврядування – як на територіях, уражених конфліктом, так і на приймаючих територіях.

Важливим фактором, на який звернена увага, є факт низької обізнаності бізнесу про внутрішнє переміщення, про можливі форми впливу конфлікту на права людини, про зміст механізмів human rights due diligence та врахування в цих механізмах прав уразливих індивідів, груп і спільнот, зокрема ВПО.

Необхідним є формування розуміння як з боку державних інституцій, організацій громадянського суспільства, так і самого бізнесу взаємозв'язку

та взаємовпливу між підприємницькою діяльністю й ситуацією внутрішнього переміщення. Вплив бізнесу може бути як негативним (посилувати внутрішнє переміщення, сприяти більшій уразливості внутрішньо переміщених осіб, підвищувати ризики порушення їх прав тощо), так і позитивним (сприяти зменшенню ризиків на території первісного проживання й цим зменшувати саме внутрішнє переміщення, реалізовувати ініціативи, спрямовані на соціальну й економічну інтеграцію переміщеного населення у нових громадах тощо).

Самі підприємства та їх об'єднання розробили міжнародні галузеві стандарти для всіх секторів бізнес-діяльності – добувна промисловість, виробництво, банківська справа, туризм³⁸ тощо – стандарти, які встановлюють керівні принципи належної практики попередження порушень прав людини в умовах конфліктів та мінімізації їх негативних наслідків. На додаток до них Керівні принципи ООН сьогодні є найбільш всеохопною міжнародною основою, яка гарантує, що всі підприємства застосовують усі механізми забезпечення «належної обачності у сфері прав людини» (human rights due diligence).

³⁷ International-Alert, Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, 2005; Business and Human Rights, The Role of Business in Weak Governance Zones: Business Proposals for Effective Ways of Addressing Dilemma Situations in Weak Governance Zones, 2006.

³⁸ <http://www.businesshumanrights.org/ToolsGuidancePortal/Sectors>.

ВИСНОВКИ

1. Держави не є єдиними носіями обов'язків, згідно з міжнародним правом, у тому числі у сфері прав людини. Поступово утвердилось і визнання корпорацій суб'єктами міжнародного права, що стало наслідком виходу за рамки класичних концепцій прав людини. Це означає, що бізнес-актори стають, серед іншого, носіями зобов'язань у сфері прав людини.

2. Сучасне право прав людини накладає на державу три рівні зобов'язань: зобов'язання поважати, захищати та забезпечувати. На бізнес покладається обов'язок поважати права людини, що означає діяти з належною обачністю (due diligence), щоб уникнути порушень прав людини та вжити заходів для запобігання та подолання негативних впливів на права людини, зумовлених його діяльністю.

3. Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини, які сьогодні є основним документом м'якого права у цій сфері відносин, приділяють окрему увагу питанню забезпечення поваги бізнесом прав людини в умовах конфлікту. Вони наголошують на тому, що, оскільки ризик грубих порушень прав людини підвищується в зонах конфлікту, держави повинні сприяти забезпеченню того, щоб підприємства, які працюють у цих зонах, не були залучені до таких порушень, у тому числі шляхом:

(a) налагодження на якомога більш ранніх етапах контактів із підприємствами, щоб допомогти їм виявляти, запобігати й пом'якшувати пов'язані з правами людини ризики, зумовлені їх діяльністю та діловими відносинами;

(b) надання належної допомоги бізнесу для оцінки та усунення підвищених ризиків порушення прав людини, приділяючи особливу увагу ґендерно зумовленому та сексуальному насильству;

(c) відмови в доступі до державної підтримки та послуг підприємствам, які причетні до грубих порушень прав людини та відмовляються співпрацювати для розв'язання проблемної ситуації;

(d) забезпечення ефективності державної актуальної політики, законодавства, нормативного регулювання та правозастосовних заходів із метою подолання ризику залучення бізнесу до грубих порушень прав людини.

4. Важливим інструментом імплементації керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини на національному рівні є Національні плани дій (станом на липень 2019 р. 23 держави світу мають такі національні плани дій). У країнах, де є внутрішнє переміщення, важливо, щоб національний план дій включав у себе дії щодо забезпечення корпоративної відповідальності поважати права внутрішньо переміщених осіб, у тому числі виявляти належну обачність для усунення ризиків негативного впливу на їх права.

5. Інтереси багатьох ключових суб'єктів – держав, міжнародної спільноти, бізнес-акторів – збігаються і прямо чи опосередковано спрямовані на забезпечення миру й безпеки. Відбулося певне поступове зближення приватного сектора й інших дійових осіб у напрямку миробудови й попередження конфліктів, які до цього розглядалися як такі, що належать виключно до арени високої політики. Практика ж доводить, що новою потужною тенденцією, усе ще недооціненою, є прагнення різних учасників – держави, корпорації, громадянське суспільство – взаємодіяти один з одним і співпрацювати для вирішення глобальних проблем розвитку, які враховували фактор стійкості бізнесу та його вплив на суспільство. Бізнес-актори здатні зробити значний внесок до забезпечення миру, пом'якшення негативних наслідків конфлікту, у першу чергу, щодо внутрішнього переміщення, до якого такий конфлікт призводить.

6. Важливо проводити чітке розмежування між корпоративною відповідальністю поважати права людини в умовах конфлікту (вимога виявляти належну обачність і мінімізувати ризик порушення або прямого чи непрямого залучення своєї бізнес-діяльності до випадків, коли відбувається порушення прав людини), яка є складовою концепту бізнесу та прав людини, і корпоративною соціальною відповідальністю, яка може сприйматися як суто добровільні ініціативи самого бізнесу, що реалізуються ним на власний розсуд.

7. Досвід інших країн доводить існування низького на сьогодні рівня методологічної підтримки, яка б давала пояснення про зв'язок між бізнес-операціями і внутрішнім переміщенням – усвідомлення таких зв'язків є низьким як у само-

му корпоративному секторі, так і в громадах, органах державної влади й місцевого самоврядування – як на територіях, уражених конфліктом, так і на приймаючих територіях. Важливим фактором, на який звернено увагу, є факт низької обізнаності бізнесу про внутрішнє переміщення, про можливі форми впливу конфлікту на права людини, про зміст механізмів human rights due diligence та врахування у цих механізмах прав уразливих індивідів, груп і спільнот, зокрема внутрішньо переміщених осіб.

8. Бізнес може впливати на внутрішнє переміщення як негативно (посилюючи його масштаби), так і позитивно (реалізуючи ініціативи, спрямовані на попередження внутрішнього переміщення або на мінімізацію його наслідків для населення, на створення умов для повернення тощо). Тому держава має проводити розслідування щодо можливого негативного впливу бізнесу на ситуацію внутрішнього переміщення. Ці питання також повинні бути предметом громадського моніторингу. У подальшому вони мають ставати предметом судових розглядів. Йдеться, зокрема, про випадки, коли бізнес здійснює тиск на населення з метою у подальшому заволодіти покинутим майном, у тому числі землею, фінансує незаконні збройні формування, використовує найману працю без належного забезпечення безпеки працівників і належних умов праці тощо. Про негативний вплив бізнесу на внутрішнє переміщення йдеться також тоді, коли бізнес не зробив кроків щодо запобігання ризику порушення прав населення, змушеного вдатися до переміщення. Тобто йдеться про компанії, які хоча безпосередньо й не вплинули на внутрішнє переміщення, але виявили байдужість до умов ризику порушення прав людини, не вжили заходів, спрямованих на їх мінімізацію, продовжили працювати у звичайному режимі. Це може призводити до ситуацій, коли компанії свідомо або несвідомо отримують вигоду від внутрішнього переміщення – отримують у володіння й користування земельні ділянки за ціну, нижчою за ринкову, купуть інше майно за неринковими цінами, використовують найману працю без належної оплати, надають послуги, продають товари та продукти за підвищеними цінами тощо.

9. Серед головних викликів, які мають першочергове значення:

- бізнес має отримати від держави чіткі вказівки щодо обмежень і стимулів для підприємницької діяльності в регіонах із високим ризиком порушення прав людини через ситуацію конфлікту і внутрішнього переміщення;

- корпоративний сектор потребує керівних принципів (методичних вказівок), щоб розставити пріоритети з важливих питань, визначити тип здійснюваної допомоги, запровадити процедури попередження негативного впливу на права людини й захисту прав ВПО;
- держава, інституції громадянського суспільства й бізнес повинні мати можливість узгоджувати й координувати зусилля, щоб уникати дезорієнтації реалізовуваних ініціатив і дублювання зусиль;
- бізнес треба заохочувати до реалізації відповідних проєктів у віддалених районах, уражених конфліктом, де слабкою є інституційна присутність держави, що створює передумови для подальшого вимушеного внутрішнього переміщення;
- бізнес слід залучати до реалізації проєктів для підтримання державних функцій, не замінюючи їх і не піддаючись тому, щоб заповнити глибокі прогалини в державній політиці щодо допомоги уразливим індивідам, групам і спільнотам; із цією метою має відбуватися чітке розмежування ролі бізнесу й державного сектора; у підприємств є можливість використовувати свій потенціал для забезпечення ключових компонентів у процесі економічної стабілізації, таких як: створення альтернатив для житла, можливості працевлаштування, доступ до землі й підтримка процесів інтеграції до нових громад або повернення до вимушено покинутих регіонів;
- враховуючи, що умови безпеки суттєво впливають на реалізацію й можливий успіх відповідних ініціатив, важливо, щоб зусилля були спрямовані на розробку дій, які сприяють покращенню умов місцевої безпеки в районах, де населення постійно перебуває в умовах ризику вимушеного переміщення;
- до реалізації відповідних ініціатив слід залучати різні групи осіб, у тому числі внутрішньо переміщених осіб, зокрема тих, на кого впливає багато уразливих факторів (внутрішньо переміщені жінки, люди з інвалідністю, люди з ВІЛ / СНІД тощо);
- бізнесові необхідно підвищувати свою обізнаність щодо масштабів і характеристик явища вимушеного внутрішнього переміщення, його наслідків для бізнесу як у покинутій зоні, так і в приймаючій громаді. Важливо створити більш досконалі стратегії управління ризиками, а також оцінки впливу бізнес-діяльності на

права людини, щоб краще розуміти середовище своєї діяльності. Бізнес має більше уваги приділяти населенню, яке підлягає ризику або перебуває в ситуації внутрішнього переміщення, розробляти ініціативи, спрямовані на усунення різних факторів, які впливають на це явище та його наслідки, сприяючи таким чином попередженню посилення негативних наслідків внутрішнього переміщення, комплексної допомоги й соціально-економічної стабілізації ситуації.

10. Урахування ситуації внутрішнього переміщення й оцінка чутливості до конфлікту повинні бути невід’ємним елементом процедури забезпечення належної обачності щодо прав людини – комплексу взаємопов’язаних процедур, які містять такі основні компоненти: виявлення та оцінка фактичного або потенційного несприятливого впливу на права людини (human rights impact assessment); уживання необхідних заходів для запобігання, припинення або пом’якшення наслідків; усунення впливу; використання важелів впливу для запобігання або пом’якшення наслідків, викликаних іншими – партнери спільного підприємства, державні органи, постачальники тощо; відстеження дієвості заходів і процедур щодо усунення несприятливих наслідків для прав людини, щоб переконатися в їх фактичній ефективності; інформування про те, які заходи вживаються й демонстрації зацікавленим сторонам – особливо ураженим зацікавленим сторонам – наявності належних стратегій і процедур щодо забезпечення дотримання прав людини на практиці.

11. Процес оцінки впливу на права людини має відповідати таким критеріям: участь постраждалих або потенційно уразливих осіб на всіх етапах процесу, включаючи визначення обсягу, оцінку впливів, розробку та моніторинг заходів із пом’якшення; недискримінація – процеси залучення та консультацій мають бути інклюзивними, ґендерно-чутливими й ураховувати потреби окремих осіб та груп, які зазнають ризику уразливості або маргіналізації; розширення прав і можливостей – розвиток спроможності окремих осіб і груп, які перебувають під загрозою уразливості або маргіналізації; прозорість – процес оцінки впливу повинен бути якомога прозорішим для потерпілих або потенційно уражених носіїв прав, не завдаючи жодного ризику для безпеки та благополуччя таких осіб або інших учасників (неурядові організації, правозахисники тощо); підзвіт-

ність; відповідність критеріям – оцінка впливів має відповідати міжнародним, регіональним та національним стандартам прав людини; обсяг впливу – оцінка включає фактичні та потенційні наслідки, спричинені діяльністю компанії; оцінка тяжкості впливу; заходи щодо пом’якшення впливу – наслідки впливу виникають в ієрархії «уникнути – зменшити – відновити – відшкодувати».

12. Концепція належної обачності у сфері прав людини стала центральною для зусиль зацікавлених сторін щодо усунення негативних наслідків для прав людини з боку корпорацій. Від компаній очікується, що вони будуть виявляти належну обачність, щоб «знати і демонструвати» (*know and show*), що вони поважають права людини. Держави покликані надавати допомогу, стимулювати і, де це доречно, вимагати від компаній проводити належну перевірку прав людини. Громадянське суспільство бере на себе відповідальність за підзвітність корпорацій, якщо вони ще не можуть адекватно задовольнити ці очікування.

13. Оцінка конфлікту необхідна для визначення впливу конфлікту на діяльність компанії, ризиків діяльності, програм та проєктів, які можуть поглибити конфлікт, а також для розуміння можливостей підвищення ефективності заходів щодо зменшення та попередження конфліктів. Оцінка ситуації складається з аналізу факторів безпеки, політичних, соціальних, економічних та екологічних факторів.

14. Due diligence ризиків у ланцюгах поставок містить: 1) створення ефективної системи управління підприємством. Компанії повинні прийняти та оприлюднити свою політику в галузі постачання із зон конфлікту; 2) визначення та оцінку ризиків у ланцюгах поставок; 3) розробку та впровадження стратегії реагування на визначені ризики; 4) проведення аудиту у визначених точках ланцюгів постачання; 5) звітування про результати due diligence.

15. Політика управління ланцюгами поставок компанії на себе зобов’язань утримуватись від будь-яких дій, пов’язаних із: зловживаннями у видобутку, транспортуванні корисних копалин та торгівлі ними; прямою та непрямою підтримкою збройних формувань; хабарництвом та навмисним уведенням в оману щодо походження корисних копалин; відмиванням коштів; ухиленням від сплати податків.



ГЕНДЕРНІ ПОЛІТИКИ ВІДПОВІДАЛЬНОГО БІЗНЕСУ

СТАНДАРТИ У СФЕРІ БІЗНЕСУ І ПРАВ ЛЮДИНИ ДОВГИЙ ЧАС ЛИШАЛИСЯ ГЕНДЕРНО НЕЙТРАЛЬНИМИ. В ОСТАННІ ДВА РОКИ ЦЯ ПРОГАЛИНА АКТИВНО (Й ЕФЕКТИВНО) ЗАПОВНЮЄТЬСЯ³⁹.

Але навіть у цих умовах, коли увага спеціально фокусується на питаннях впливу бізнесу на права жінок і гендерну рівність, лише поодинокі публікації порушують питання про бізнес і права жінок в умовах конфлікту, а таке питання як гендерний вимір вимушеного переміщення в контексті корпоративної відповідальності поважати права жінок взагалі не звучить.

Робоча група ООН із питань про права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства визнає, що жінки зазнають диспропорційного впливу на їхні права людини в конфліктних і постконфліктних ситуаціях, в умовах, де можуть діяти, вносити свій вклад або отримувати вигоду підприємства⁴⁰. Робоча група не називає проблему корпоративної відповідальності поважати права внутрішньо переміщених жінок окремо, але наголошує,

³⁹ <https://www.business-humanrights.org/en/gender-business-human-rights>.

⁴⁰ Доповідь Робочої групи з питань про права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства «Гендерний вимір Керівних принципів ООН щодо бізнесу і прав людини», Рада з прав людини, Сорок перша сесія 24 червня – 12 липня 2019 р., пункт 3 порядку денного «Сприяння і захист усіх прав людини, громадянських, політичних, економічних, соціальних і культурних прав, включаючи право на розвиток, 23 травня 2019 р. // <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/146/10/PDF/G1914610.pdf?OpenElement>.

що в кризових ситуаціях особливо гостро відчувається, що всі форми дискримінації є відбиттям відсутності інтеграції ґендерної перспективи в законах, регламентаціях, директивах, планах, практиках, процесах і рішеннях. Належним прикладом є поточна загальна ділова практика ґендерно нейтральної належної обачності у сфері прав людини (human rights due diligence). При цьому Робоча група зауважує, що ґендерний підхід до прийняття рішень державами й бізнесом має враховувати інтерсекційний характер дискримінації (жінки та дівчата в умовах внутрішнього переміщення якраз є прикладом такої інтерсекційності). Але якщо робоча група переважно зосереджується на проблемі сексуального й іншого ґендерно зумовленого насильства, нам видається необхідним більш широкий погляд на проблему.

ПРИКЛАД

Компанія прагне бути прикладом для інших компаній та для своїх клієнтів, зокрема в питаннях diversity. Це включає низку конкретних щоденних дій. Головний офіс розробив комплексну ґендерну стратегію, націлену на створення умов для просування жінок-фахівчинь і лідерок у регіонах, де ми працюємо. Суть полягає в тому, щоб прискорити шлях входження жінок до рад директорів, тим самим зміцнюючи компанії та економіку країн загалом.⁴¹

ПРИКЛАД

Ми прагнемо бути компанією, чия глобальна робоча сила відбиває те коло клієнтів, яких ми обслуговуємо, та громади, в яких ми працюємо.

У нас працевлаштовано понад 36 500 жінок безпосередньо. Додатково до цього надано можливість для працевлаштування сотням тисяч жінок у наших постачальників. Ми віримо, що досягнення більшого ґендерного паритету значною мірою зміцнить нашу компанію завдяки розумінню потреб жінок, чоловіків, сімей та підприємств, які покладаються на наші мережі та послуги.

Необхідність ґендерної рівності на робочому місці протягом десятиліть визнається критичною проблемою. Однак жінки все ще є не досить представленими у багатьох компаніях, і найбільш серйозною недопредставленістю жінок є на вищому рівні керівництва компаній: жінки обіймають лише 14% керівних посад у 600 найбільших компаніях Європи.

Рівність можливостей між чоловіками та жінками є ключовим показником довгострокової соціальної стабільності та економічного процвітання.

Відсутність підтримки під час вагітності та складність відшукування балансу між доглядом за дітьми та роботою пояснюють рішення багатьох жінок залишити оплачувану роботу. Деякі жінки відчувають труднощі з поверненням на роботу після перерви в кар'єрі; інші повертаються до роботи, але мають менше можливостей для просування та прогресування, ніж їхні колеги-чоловіки. Це втрачена можливість і для багатьох жінок, які зіштовхуються з такими бар'єрами, і для глобальної економіки.

Ми вважаємо, що досягнення більшої ґендерної рівності значною мірою зміцнює нашу компанію, надаючи нам можливість краще розуміти потреби жінок, чоловіків і сімей.

Врахування інтерсекційної уразливості у процедурах забезпечення належної обачності (human rights due diligence) лишається нереалізованим завданням, оскільки наразі у процесі розробки перебувають способи й інструменти врахування ґендерних аспектів у цілому. Поки що до вироблених загальних вказівок щодо врахування ґендерних аспектів у своїй бізнес-діяльності необхідно додавати фактори додаткової уразливості, зокрема, щодо дівчат і жінок, які є внутрішньо переміщеними особами. Отже, **компаніям рекомендують:**

- зробити публічну заяву про відданість ґендерній рівності, повазі прав жінок й особливого сприяння особам, які є надто уразливими (на сайті компанії чи в інший загальнодоступний спосіб);

ПРИКЛАД

Відданість ґендерній рівності

Ми показуємо свою відданість різноманітності та ґендерному балансу в тому, як ми працюємо у Vodafone. У нашій програмі для керівників встановлено вимогу пройти навчання щодо впливу ґендерних упереджень, переконань, стереотипів, щоб розуміти, як вони можуть впливати на прийняття рішень. Низка наших навчальних програм зосереджена на тому, щоб забезпечити збалансованість процесів найму, допомогти розвинути навички, необхідні для управління різними командами.

Гнучкість та підтримка працівників-батьків

Дослідження свідчать, що глобальна економіка втрачає 47 млрд дол. США щороку через те, що жінки не продовжують працювати після народження дитини. Ми заохочуємо наших співробітниць і підтримуємо їх бажання повертатися до роботи після народження чи усиновлення дитини.

У 2015 році ми запровадили глобальну мінімальну політику щодо материнства, яка охоплює всіх працівників Vodafone. За останні чотири роки понад 7000 жінок, які працюють у Vodafone, пішли в декретну відпустку. Усі вони мали право користуватися щонайменше 16-тижневою повністю оплачуваною декретною відпусткою, плюс повна оплата за 30-годинний тиждень протягом перших шести місяців після повернення.

Є у нас також гнучка політика робочого часу, неповного робочого часу та домашньої роботи, багато співробітників використовують наші віддалені робочі технології. Сюди можна віднести такі можливості, як робота вдома один день на тиждень, можливість раніше чи пізніше почати робочий день, надання послуг для догляду за дітьми за місцем роботи.⁴²

ПРИКЛАД

Ми прагнемо створити кращий світ для всіх нас – всередині та поза компанією. Світ, вільний від ґендерної упередженості, з наданням усім рівного голосу та з рівним представництвом для всіх людей. Світ, де кожен є рівним. Коли ми це робимо, економіка зростає, громади мають більш здорові умови розвитку, бізнес процвітає, а світ стає кращим для всіх.

У компанії ми зосередилися на трьох сферах, де ми можемо мати найбільший вплив. По-перше, ми використовуємо свій важливий голос у рекламі та ЗМІ для подолання ґендерних упереджень. Ми також усуваємо бар'єри в освіті для дівчат та посилюємо економічні можливості для жінок за допомогою корпоративних програм.

Ми створюємо всеосяжне, ґендерно рівне середовище в межах компанії, одночасно виступаючи за ґендерну та міжсекційну рівність на робочому місці скрізь, щоб кожен міг зробити внесок у свій потенціал.⁴³

Однак, на жаль, навіть найбільш активні компанії, які мають політики у сфері ґендерної рівності, майже не приділяють уваги міжсекторальній дискримінації, додатковим факторам уразливості окремих груп жінок. У країнах, насе-

лення яких має досвід вимушеного переміщення, відданість бізнесу повазі ґендерної рівності має охоплювати собою також урахування додаткових факторів ризику для жінок, які зазнали внутрішнього переміщення:

⁴² <https://www.vodafone.com/our-purpose/inclusion-for-all/working-towards-gender-equality>.

⁴³ <https://us.pg.com/gender-equality/>.

ПРИКЛАД

Компанія усвідомлює додаткові ризики порушення прав жінок і дівчат, пов'язані з факторами їх додаткової уразливості – інвалідністю, етнічною чи національною належністю, статусом внутрішньо переміщеної особи, сексуальною орієнтацією, кольором шкіри, релігійними переконаннями тощо.

Компанія спрямовує свої зусилля для попередження випадків дискримінаційного ставлення за ознакою статі, у тому числі в поєднанні з іншими ознаками. Компанія також усвідомлює, що її політики у сфері найму, організації робочого процесу, рекламування своїх товарів і послуг та ін., у разі неврахування ними таких факторів додаткового ризику, будуть призводити до негативних наслідків у вигляді порушень прав людини таких груп жінок.

- проводити аналіз чинного законодавства, яке поширюється на діяльність компанії, внутрішніх політик компанії, практики їх застосування, щодо того, чи не мають вони – прямого або непрямого – дискримінаційного впливу на жінок і дівчат, які є внутрішньо переміщеними особами.

Йдеться про всі категорії жінок – які працюють на підприємстві, працюють у постачальників підприємства, є споживачами товарів або послуг підприємства, живуть у громаді, де працює підприємство, тощо;

ПРИКЛАД

Анкети окремих банків на надання кредитів для започаткування або розвитку власної справи внутрішньо переміщеними особами містять пункт «Згода дружини», що непрямо вказує на орієнтованість банку мати клієнтом чоловіка.

Оскільки часто ґендерні стереотипи впливають на прийняття рішення без усвідомлення особою, яка приймала рішення, такого впливу, компаніям необхідно вести статистику за ознакою статі, а також наявності чи відсутності статусу ВПО (компанія може визначити інші, чутливі, на її думку, ознаки, наприклад, вік). Йдеться, зокрема, про статистику відмов у прийомі на роботу за наявності вакантної посади, просування по службі, проходження додаткового навчання, звільнення та ін.

Статистичні дані, розбиті за «чутливими» ознаками, можуть допомогти компанії виявити проблемні моменти в її політиках.

- розробити політики недискримінації й сприяння ґендерній рівності. При цьому, у випадку невеликої компанії, міжнародні організації (ООН, Європейська Комісія) допускають, що через обмеженість фінансових, людських, організаційних ресурсів компанія може розробляти такі політи-

ки у спрощеному вигляді, аж до простої заяви на сайті компанії чи в інший загальнодоступний спосіб;

- збирати якісну й систематичну інформацію про потреби жінок, у тому числі у своїх ланцюгах поставок;

ПРИКЛАД

Джерелом такої інформації можуть слугувати періодичні опитування працівни(ць)ків (за їх бажанням, анонімно), повідомлення ЗМІ, доповіді правозахисних організацій, судові та позасудові спори.

Значну роль мають відігравати профспілки, але для цього попередньо вони мають пройти навчання з питань ґендерної рівності, зобов'язань бізнесу у сфері прав людини, додаткових факторів уразливості жінок і дівчат тощо.

Особливо уважно компанії мають ставитися до випадків звільнення жінок, зокрема у період складних економічних ситуацій, оскільки часто саме уразливі групи жінок відчують на собі негативний вплив таких обставин.

- вчиняти кроки з підвищення обізнаності своїх працівників і постачальників щодо важливості ґендерної рівності;

ПРИКЛАД

2019 року Nestle стала першою компанією у світі, яка зробила загальнодоступним свій тренінговий курс із прав людини, розроблений Данським інститутом прав людини для працівників і працівниць компанії <https://www.prologio.com/courses/nestle/Human-Rights-and-Business-Nestle>

Серед важливих кроків, які мають здійснювати компанії, слід назвати:

- збирати статистичні дані з розподілом їх за статтю⁴⁴ з урахуванням факторів додаткової уразливості, зокрема статусу внутрішньо переміщеної особи;
- враховувати у своїх політиках проблеми, які є латентними або які через брак доказів складно фіксувати;
- оцінювати, чи торкаються і в який спосіб поточні або майбутні дії компанії таких жінок і дівчат;
- уживати заходів (включаючи позитивні дії) для досягнення фактичної рівності й ліквідації всіх форм дискримінації, утисків, переслідувань і насильства щодо жінок, особливо з уразливих категорій;
- забезпечувати змістовну участь жінок, у тому числі з числа внутрішньо переміщених осіб, і жіночих організацій в оцінюванні й виробленні політик щодо забезпечення корпоративної поваги ґендерної рівності, у тому числі прав внутрішньо переміщених жінок;
- залучати експертів із ґендерної проблематики до проведення оцінок впливу;
- періодично оцінювати ефективність заходів і засобів правового захисту⁴⁵;
- розробляти й запроваджувати механізми прийняття скарг щодо порушення прав жінок, передбачати заходи з реагування на потенційні ризики порушення прав жінок, зокрема внутрішньо переміщених осіб, у тому числі з можливістю повідомити про порушення анонімно; окрема увага має приділятися ризикам сексуальних домагань та інших переслідувань на робочому місці;
- проводити регулярні освітні заходи й інфор-

маційні кампанії, спрямовані на підвищення обізнаності як адміністрації підприємства, так і працівни(ць)ків із питань ґендерної рівності; враховувати специфіку роботи й ризики порушень прав людини, які можуть виникати у тій чи іншій сфері зайнятості;

- проводити опитування жінок і чоловіків, у тому числі окремих уразливих груп, щодо їх потреб і очікувань, зокрема в ланцюгах поставок компанії;
- розробити план дій підприємства із забезпечення ґендерної рівності й реалізації прав жінок, приділивши особливу увагу уразливим групам жінок.

Щодо останнього пункту зробимо окреме зауваження.

Розробка планів дій має передбачати здійснення оцінки ґендерного впливу, тобто оцінювати різний вплив (позитивний, негативний і нейтральний) будь-якої політики або діяльності, що застосовується до конкретних елементів із точки зору ґендерної рівності.

Оцінка має включати двоспрямований підхід: поточну ґендерну ситуацію щодо аналізованої політики й прогнозований вплив на жінок і чоловіків після її реалізації. Важливо, щоб оцінка була структурованою, тобто систематичною, аналітичною й документованою.

При цьому не досить просто «вдягти ґендерні окуляри». Ця часто використовувана метафора не має користі, оскільки передбачає, що слід просто поставити фільтр на вже існуючі механізми забезпечення належної обачності у сфері прав людини. Однак однією з ключових у вирішенні проблеми ґендерної нерівності у сфері корпоративної діяль-

⁴⁴ Gender Equality in Social Auditing Guidance // <https://www.bsr.org/en/our-insights/report-view/gender-equality-in-social-auditing-guidance>.

⁴⁵ Gender-Responsive Due Diligence Ffor Business Actors: Human Rights-Based Approaches C. 12 // <https://www.geneva-academy.ch/joomlatools-files/docman-files/Academy%20Briefing%202012-interactive-V3.pdf>.

ності є визнання існування вбудованих у наше повсякденне життя ґендерних норм, складних культурних упереджень, дисбалансу влади у публічних і приватних відносинах. І хоча компанія самостійно не може змінити контекст, вона має усвідомлювати й визнавати існування ситуацій, які зумовлюють більшу уразливість жінок, їх окремих груп, порівняно з іншими учасниками тієї ж сфери відносин. Компанія має переконатися, що її діяльність не сприяє чинним негативним практикам, що компанія не отримує вигоди, базуючись на стереотипах і ґендерній нерівності. Саме тому врахування ґендерного компонента внутрішнього переміщення не вирішується простим його дода-

ванням до процедур забезпечення належної обачності у сфері прав людини. Завдання для України ускладнюється також через існування вкрай низького відсотка серед компаній, які в принципі мають досвід проведення таких процедур.

Крім того, зростає розуміння, що бізнес має виходити за межі мінімальних стандартів дотримання прав людини. Компанії повинні розглядати способи використання свого впливу в конкретних ситуаціях для сприяння реалізації прав людини шляхом виявлення, протидії та надання допомоги в усуненні структурних форм нерівності.

ґЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ДОТРИМАННЯ ПРАВ ВПО: СФЕРИ РИЗИКУ ТА МОЖЛИВІ ДІЇ БІЗНЕСУ

НАРАЗІ В УКРАЇНІ РАМКА БІЗНЕСУ І ПРАВ ЛЮДИНИ ПОВНІСТЮ ВІДСУТНЯ ЯК НА РІВНІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ, У ТОМУ ЧИСЛІ У СФЕРІ ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ, ТАК І НА РІВНІ КОРПОРАТИВНИХ ПРАКТИК, ДЕ МОЖНА НАЗВАТИ ЛИШЕ КІЛЬКА ПОЗИТИВНИХ ПРИКЛАДІВ, АЛЕ БЕЗ СПЕЦІАЛЬНОГО АКЦЕНТУ НА СИТУАЦІЮ ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ⁴⁶. ТИМ БІЛЬШЕ, НЕМАЄ ПРАКТИКИ УРАХУВАННЯ ґЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТА ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ В АСПЕКТІ КОРПОРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОВАЖАТИ ПРАВА ЛЮДИНИ.

ґендерна дискримінація значною мірою невидима: її не можна виявити в стандартних оцінках ризиків для прав людини. Компанія повинна порушувати ґендерні питання у процесах забезпечення належної обачності, інакше вона з низькою долею вірогідності зможе їх ідентифікувати. Тобто ефективними діями компанії будуть у тому випадку, якщо з самого початку на підставі попереднього вивчення даних, аналітичних матеріалів, доповідей правозахисних організацій компанія зробить пропущення про можливі сфери ризику. Є певний загальний, для будь-якої сфери підприємницької діяльності й незалежно від розміру компанії, перелік питань забезпечення ґендерної рівності, які потребують додаткової уваги з боку підприємства: розрив в оплаті праці, сексуальні та інші форми домагання на робочому місці, низьке представ-

ництво жінок у керівництві компаній, відсутність гнучкості режиму праці для кращого забезпечення балансу сім'ї та роботи, відсутність заходів підтримки для батьків, які виходять із відпустки по догляду за дитиною тощо. Але додатково до цих загальних викликів компанія може також порушити питання про вияви додаткової уразливості окремих груп жінок, зокрема внутрішньо переміщених⁴⁷. Серед таких факторів ризику в умовах вимушеного переміщення в Україні слід назвати:

1) ЖИТЛОВІ ПОТРЕБИ:

a) додаткові виклики для жінок зумовлені тим, що через більш низький рівень доходів (у середньому) жінкам складніше придбати житло, особливо в ситуації, коли головами домогосподарств є жінки (через різні обставини – жінка, яка про-

⁴⁶ Див. результати Національного базового оцінювання щодо бізнесу та прав людини в Україні // <https://minjust.gov.ua/files/generaI/2019/07/10/20190710170838-51.pdf>.

⁴⁷ Детальніше сфери уразливості внутрішньо переміщених жінок в Україні див. ґендерний вимір внутрішнього переміщення: світовий досвід і ситуація в Україні / Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків, 2020.

живає одна; жінка, яка самостійно виховує дитину / дітей; чоловік не працевлаштований; чоловік загинув / залишився на окупованій території / не бере участі у вихованні / утриманні дітей);

Бізнес, який має звернути увагу: всі роботодавці.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок: провести аналіз рівня заробітних плат на підприємстві.

Бізнес, який має звернути увагу: компанії, які запроваджують програми фінансування придбання житла для внутрішньо переміщених осіб.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- урахувати фактори додаткової уразливості жінок із числа внутрішньо переміщених осіб не як бар'єр (гласний чи негласний для участі в програмі), а як необхідність додаткових преференцій.

б) поширена для України практика неукладання офіційного договору оренди (через бажання орендодавців уникнути оподаткування доходів від оренди) негативно відбивається на ВПО, оскільки без офіційного договору вони не можуть претендувати на соціальні виплати. Така ситуація впливає на жінок, які статистично заробляють менше, більш серйозно, ніж на чоловіків;

Бізнес, який має звернути увагу: агенції з посередництва на ринку нерухомості.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- прописати коротку інструкцію, що пояснює негативні наслідки неукладання офіційного договору оренди, для агентів, які працюють безпосередньо з клієнтами.

Бізнес, який має звернути увагу: он-лайн платформи з розміщення оголошень про оренду житла.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- розміщення пояснення, а також надсилання такого роз'яснення на електронну адресу кожного клієнта, який розміщує оголошення про надання в оренду житла, про неприпустимість дискримінації потенційних орендарів за тією чи іншою ознакою, а також незаконність оренди житла без оформлення офіційного договору;
- моніторинг оголошень про надання житла в оренду щодо наявності в них дискримінаційних обмежень, зокрема умов про ненадання житла в оренду наймачам із Донецька чи Луганська тощо.

2) ЗАЙНЯТІСТЬ, ПІДПРИЄМНИЦТВО:

а) бар'єром для працевлаштування може бути необхідність догляду за дітьми (навіть якщо дитина ходить до садка чи школи, зазвичай, вона не перебуває там весь робочий час батьків; перебування в новому населеному пункті, як правило, супроводжується розривом соціальних зв'язків, коли немає можливості використати допомогу бабусь/дідусів, інших знайомих і родичів для догляду за дитиною; статистично жінки частіше за чоловіків займаються питаннями логістики щодо перебування дитини в різних навчальних закладах);

Бізнес, який має звернути увагу: усі роботодавці.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- оголошення про наймання на роботу може з самого початку містити вказівку, наприклад: «Роботодавець вживає заходів для сприяння балансу сім'ї та роботи всіма працівниками». Іншою альтернативою може бути розробка відповідних політик і їх розміщення на сайті компанії для того, щоб потенційні кандидат(к)и на вакантну посаду брали цей фактор до уваги як такий, що може бути для них вагомим;
- під час інтерв'ювання чи іншої процедури найму працівників, яку використовує підприємство, відповідальні представники компанії можуть окремо ознайомити кандидат(ку)а з політиками компанії щодо забезпечення рівності й недискримінації, сприяння жінкам у сфері працевлаштування, програмами підтримки працівни(ць)ків із сімейними обов'язками з особливим акцентом щодо уразливих груп жінок;

б) жінки статистично отримують меншу заробітну плату, що в ситуації ВПО посилює уразливість, оскільки заробітної плати має вистачати на оренду житла та інші первинні потреби. Часто це стає додатковою причиною відмови жінок від офіційного працевлаштування;

Бізнес, який має звернути увагу: усі роботодавці.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- не допускати практики неофіційного працевлаштування, розробити інформаційні матеріали для роз'яснення потенційних негативних наслідків неофіційного працевлаштування;
- провести аналіз рівня заробітних плат із розбивкою за статтю, віком, наявністю чи відсутністю статусу ВПО, наявністю дітей тощо;

- провести опитування працівни(ць)ків щодо наявних, на їх думку, бар'єрів для професійного зростання;
- провести аналіз, хто з працівни(ць)ків був направлений на підвищення кваліфікації за останні три роки;
- проводити регулярно заходи з підвищення обізнаності жінок про їх права, цінності ґендерної рівності, вплив соціальних стереотипів на реалізацію жінками й чоловіками їх прав, розподіл продуктивної та репродуктивної роботи та ін.;

в) стереотипний розподіл професій на жіночі та чоловічі закриває доступ жінкам до низки високооплачуваних професій в умовах відсутності формальної заборони;

Бізнес, який має звернути увагу: усі роботодавці.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- проводити статистичний аналіз представництва жінок і чоловіків на різних посадах на підприємстві;

Бізнес, який має звернути увагу: компанії, які надають послуги з отримання нових професійних навичок, у тому числі он-лайн.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- проводити аналіз програм навчання щодо закладених у них ґендерних стереотипів, відбиття усталених поглядів на чоловічі й жіночі ролі в суспільстві;
- проводити навчання викладачів, розробників програм для підвищення їх ґендерної обізнаності;
- інтегрувати ґендерні підходи до позиціювання своїх послуг у рекламних компаніях;

г) соціологічні опитування свідчать, що внутрішньо переміщеним особам частіше відмовляють у працевлаштуванні порівняно з іншими, які шукають роботу; жінки-ВПО, особливо з малолітніми дітьми та / або у віці 40 років і більше, становлять особливо уразливу групу;

Бізнес, який має звернути увагу: усі роботодавці.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- розробка інструкції для працівників, відповідальних за найм, яка мінімізує ризики проявів дискримінаційного ставлення до кандидат(ок)ів на вакантну посаду;

- проведення освітніх і інформаційних заходів щодо проведення інтерв'ювання, співбесіди та інших дій із пошуку й найму працівни(ць)ків без виявів дискримінації;
- надання можливості кандидат(кам)ам на вакантну посаду залишати відгуки щодо якості процедури найму;

Бізнес, який має звернути увагу: ЗМІ, інформаційні інтернет-платформи, рекламні агенції.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- аналіз матеріалів, які публікуються або іншим чином доводять до громадськості стереотипні зображення жінок і чоловіків, людей із сімейними обов'язками; матеріалів, які зображують ідеального працівника як молодого чоловіка, здатного присвятити роботі весь свій час тощо;

д) переміщення створює для жінок додаткові виклики щодо влаштування побуту, що переважно вважається жіночою сферою відповідальності;

Бізнес, який має звернути увагу: ЗМІ, інформаційні інтернет-платформи, рекламні агенції.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- аналіз матеріалів щодо розміщених у них сюжетів, які стереотипно зображують жінок і чоловіків, розміщення матеріалів, які підвищують обізнаність суспільства щодо цінностей ґендерної рівності;

Бізнес, який має звернути увагу: освітні заклади.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- аналіз програм навчання й заходів, не охоплених офіційними програмами навчання, щодо відбиття в них стереотипного уявлення про соціальні ролі жінок і чоловіків;
- проведення освітніх і інформаційних заходів для викладачів і учнів щодо підвищення обізнаності з питань ґендерної рівності;

е) інтегрування жінок до ринкових умов не веде автоматично до посилення їх економічної спроможності. Нові залежності можуть виникати, соціальні зв'язки можуть губитися або жінки можуть потерпати від браку часу. Багато програм, які закликають жінок іти у бізнес, можуть призводити до ситуації значного психічного напруження. Особливо це стосується тих випадків, коли малий бізнес спрямований на зростання

та успіх, вимірюваний кількісними та якісними показниками, бути своєчасним, ефективним і рентабельним. Незважаючи на добрі наміри таких «бізнес-програм та стимулів для жінок», тиск щодо необхідності досягти успіху відтісняє на другий план потребу враховувати соціальну складність і маломасштабність динаміки, а отже, це може навіть підірвати ініціативи, спрямовані на забезпечення ґендерної справедливості.

Бізнес, який має звернути увагу: бізнес, який розробляє і впроваджує програми підтримки підприємницької діяльності жінок.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- проводити ґендерний аналіз розроблених програм, зокрема аналізувати поточний стан і планувати результати, яких має досягти програма з урахуванням конкретних наслідків для жінок, які беруть участь у програмі;
- проводити освітні заходи з підвищення ґендерної обізнаності як серед розробників таких програм, так і серед їх учасниць;

є) банки частіше відмовляють у наданні кредитів та інших фінансових інструментів жінкам, особливо якщо йдеться про додаткові ризики – статус внутрішньо переміщеної особи;

Бізнес, який має звернути увагу: банки та інші фінансові установи.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- проводити статистичний аналіз із розподілом за ознакою статі та іншими ознаками, які можуть зумовлювати уразливість (статус внутрішньо переміщеної особи, статус матері-одиначки, інвалідність тощо) щодо виданих кредитів та інших фінансових інструментів та відмов у виданні;
- провести ґендерний аналіз процедури розгляду заявок на отримання кредитів та інших фінансових інструментів;
- проводити регулярне навчання співробітників для підвищення їх ґендерної обізнаності, розуміння механізмів впливу ґендерних стереотипів на прийняття рішень;

ж) за статистикою, серед жінок частішою, ніж серед чоловіків, є ситуація, коли жінка до конфлікту не працювала, займаючись домашнім господарством. Конфлікт і переміщення суттєвим чином змінюють становище родини: жінки, які до цього тривалий час не працювали, зіштовху-

ються з особливими викликами при працевлаштуванні;

Бізнес, який має звернути увагу: освітні заклади й компанії, що розробляють курси для отримання нових професійних навичок.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- урахувати потреби в навчанні та в його організації такої групи жінок;

Бізнес, який має звернути увагу: усі роботодавці.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- уживати заходів із попередження дискримінації такої групи жінок під час наймання на роботу, запровадження заходів підтримки з їх успішної інтеграції до трудового колективу;

з) внутрішнє переміщення може слугувати додатковим фактором уразливості щодо сексуальних домагань на робочому місці. Крім того, працівники з числа внутрішньо переміщених осіб можуть зазнавати переслідувань на робочому місці, через свій статус можуть зазнавати цькування (з більшою чи меншою мірою інтенсивності).

Бізнес, який має звернути увагу: усі роботодавці.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- розробити програми попередження сексуальних домагань та інших видів переслідування на робочому місці або внести зміни до чинних, передбачивши, що уразливі групи жінок перебувають у зоні особливого ризику щодо неналежної поведінки стосовно них;
- проводити навчання з неприпустимості сексуальних домагань та інших видів переслідування для всіх працівни(ць)ків;
- запровадити механізми подання скарг щодо фактів сексуальних домагань та інших видів переслідувань, у тому числі з можливістю подавати скарги анонімно, й ефективними механізмами реагування, відшкодування завданої шкоди, захисту заявни(ць)ків;

На додаток до названих заходів усі компанії, які мають ланцюги поставок, повинні:

- використовувати свій вплив на постачальників для забезпечення прав жінок у ланцюгах поставок, що дозволить управляти ризиками в ланцюгах поставок і забезпечувати їх тривалість;
- підвищувати обізнаність постачальників щодо важливості ґендерної рівності;

- сприяти інтегруванню гендерних компонентів до корпоративних інструментів, таких як: кодекси поведінки, питання для самооцінки, аудиторські перевірки;
- закликати своїх постачальників збирати дані з розбивкою за ознакою статі та іншим ознакам уразливості (у тому числі за наявністю статусу внутрішнього переміщення). Це дозволяє виокремити потреби жінок, особливо з уразливих груп, зробити їх більш помітними.

3) СІМЕЙНІ СПОРИ (розірвання шлюбу; стягнення аліментів на утримання дитини / матері, стягнення аліментів на утримання повнолітньої дитини, яка навчається; визначення місця проживання дитини; позбавлення батьківських прав):

а) через конфлікт виникли ситуації, коли жінка з дитиною / дітьми перебуває на підконтрольній території, а чоловік (батько дитини / дітей) – на непідконтрольній (або не обліковується на підконтрольній території). Це зумовлює труднощі в доступі до правосуддя у справах про розірвання шлюбу, стягнення аліментів та визначення місця проживання дитини, позбавлення батьківських прав. Необхідність брати участь у таких ускладнених судових процесах, пошуку доказів може вимагати виділення для цього часу в робочі дні;

Бізнес, який має звернути увагу: усі роботодавці.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- передбачати можливість за потреби у робочий час бути відсутньою(ю)ім на робочому місці через необхідність отримання даних для використання в судових процесах з оплатою цього часу. Важливо, щоб це було загальною нормою, передбаченою наперед, а не вирішувалось тільки за заявою само(ї)го працівни(ці)ка, оскільки для останніх це може бути значним бар'єром для ініціювання такого розгляду.

б) доходи внутрішньо переміщеної жінки, за статистичними даними, є меншими за доходи внутрішньо переміщеного чоловіка. Це може створювати додаткові ризики визначення місця проживання дитини з чоловіком через недостатнє фінансове становище жінки для утримання дитини;

Бізнес, який має звернути увагу: усі роботодавці.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- здійснити аналіз рівня оплати труда з урахуванням статі та ознак уразливості працівників, ліквідувати розрив в оплаті праці;
- здійснити аналіз політик компанії щодо кар'єрного просування;

4) ДОМАШНЄ НАСИЛЬСТВО:

а) ситуація внутрішнього переміщення підвищує ризик проявів домашнього насильства. Йдеться, у першу чергу, про вплив стресової ситуації, через яку можуть мати вияви домашнього насильства. Психологічна допомога на робочому місці може бути одним із засобом допомоги;

б) ситуація внутрішнього переміщення розриває звичні соціальні зв'язки, а також може підвищувати економічну залежність жінок від чоловіків;

Бізнес, який має звернути увагу: усі роботодавці.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- проводити інформування працівників щодо ознак домашнього насильства, можливих шляхів реагування на випадки домашнього насильства;
- передбачити можливість психологічної допомоги працівникам, які зіштовхнулися з випадками домашнього насильства, у тому числі для роботи з родиною в цілому;
- залучати організації, які займаються проблемами домашнього насильства, до розробки програм допомоги працівникам, які зазнають домашнього насильства;

5) ТОРГІВЛЯ ЛЮДЬМИ Й СУЧАСНЕ РАБСТВО, ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНЕ НАСИЛЬСТВО:

а) ситуація внутрішнього переміщення робить людей особливо уразливими щодо ризику торгівлі людьми / сучасного рабства, гендерно зумовленого насильства: люди шукають можливість заробити кошти для існування в умовах обмежених можливостей для працевлаштування, погоджуються на сумнівні пропозиції щодо працевлаштування;

Бізнес, який має звернути увагу: організації, які надають послуги працевлаштування, у першу чергу за кордоном.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- розробити питальники для потенційних роботодавців, спрямовані на виявлення ризиків торгівлі людьми й використання примусової праці;

- інформувати людей, які шукають можливість працевлаштування, про ознаки, які можуть вказувати на ризик торгівлі людьми й використання примусової праці, роз'яснювати способи захисту своїх прав;
- відстежувати, чи дотримуються роботодавці, до яких було працевлаштовано клієнта компанії, умов трудового контракту;

6) ПЕРЕТИН ЛІНІЇ ЗІТКНЕННЯ, СВОБОДА ПЕРЕСУВАННЯ:

а) загальною є проблема в існуванні фактичних обмежень для внутрішньо переміщених осіб у свободі пересування територією України. Такі обмеження введено непрямо: в умовах формальної рівності громадян України щодо реалізації свободи пересування територією України, внутрішньо переміщені особи мають періодично проходити ідентифікацію, підтверджувати своє фактичне місце проживання. Це на практиці обмежує таких громадян у пересуванні територією України. Жінки, які, як свідчать соціологічні дослідження, є більш мобільними, оскільки традиційно на них лежить соціальний обов'язок догляду за членами родини, які потребують допомоги, навідування родичів, дітей, які можуть жити / навчатися в інших містах тощо, на практиці більше потерпають від наявної ситуації;

Бізнес, який має звернути увагу: компанії, які надають послуги перевезення.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- відстежувати ціни на перевезення, особливо в критичних ситуаціях, забезпечувати безпеку пасажирів;

7) ОТРИМАННЯ СОЦІАЛЬНИХ І ПЕНСІЙНИХ ВИПЛАТ:

а) законодавство України містить низку обмежень для внутрішньо переміщених осіб, порівняно з іншими громадянами України: зобов'язання користуватися тільки послугами Ощадбанку для отримання пенсійних виплат; необхідність проведення ідентифікації для користування банківськими послугами для отримання пенсійних та інших соціальних виплат раз на три місяці (при загальному правилі – раз на три роки) тощо. Оскільки статистично отримувачами відповідних виплат серед внутрішньо переміщених осіб більше є жінки, вони частіше зіштовхуються з такими додатковими бар'єрами.

Бізнес, який має звернути увагу: банки.

Дії з мінімізації ризиків порушення прав жінок:

- проводити аналіз чинного законодавства щодо відповідності чинним міжнародним договорам, зокрема щодо стандартів недискримінації, відмовлятися від застосування актів, які очевидно суперечать визнаним стандартам у сфері прав людини, призводять до дискримінаційних наслідків;
- проводити аналіз внутрішніх процедур і регламентів щодо відповідності стандартам у сфері забезпечення прав людини в цілому й гендерної рівності зокрема.

Наведені вияви додаткової уразливості жінок і дівчат в умовах внутрішнього переміщення в Україні не можуть бути ефективно мінімізовані без належного забезпечення корпоративної відповідальності поважати права людини. Із цією метою мають спрацьовувати усі три основи Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини – обов'язок держави захищати від порушень із боку бізнесу; зобов'язання бізнесу вживати заходів із забезпечення поваги прав людини; доступ до державних і недержавних засобів правового захисту.

Перераховані вище сфери уразливості жінок і дівчат в умовах внутрішнього переміщення мають стати предметом належної уваги з боку держави для реалізації її обов'язку захищати права людини від порушень із боку бізнесу та сприяти формуванню корпоративної культури поваги бізнесом прав людини, не допускати дискримінації за ознакою внутрішнього переміщення та враховувати фактор додаткової уразливості жінок і дівчат в умовах внутрішнього переміщення. Бізнес, важеями впливу для якого, окрім державної політики, також можуть слугувати очікування суспільства, позиція інвесторів і бізнес-партнерів, бажання запобігти ризикам судових спорів, які особливо підвищуються в умовах, коли громадянське суспільство активно відстежує дії бізнесу, що порушують права людини, повинен також ураховувати фактори додаткової уразливості внутрішньо переміщених жінок і дівчат у своїх корпоративних політиках щодо прав людини, оцінці ризиків своєї діяльності щодо можливого негативного впливу на права жінок і дівчат, впровадженні політик сприяння окремим уразливим категоріям, відстеженні у своїх ланцюгах поставок ризиків порушення прав жінок і дівчат із числа ВПО тощо.

КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОВАЖАТИ ҐЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ ТА ПРАВА ВПО

ЯКЩО УЗАГАЛЬНИТИ ІНФОРМАЦІЮ, ОТРИМАНУ ШЛЯХОМ ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ⁴⁸, ТО МОЖНА ГОВОРИТИ ПРО ТАКІ ОСНОВНІ ПРОЯВИ ПРОБЛЕМАТИКИ ҐЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТА ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ В УКРАЇНІ З ТОЧКИ ЗОРУ КОРПОРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОВАЖАТИ ПРАВА ЛЮДИНИ:

- **ВИКОНАННЯ ДЕРЖАВОЮ ОBOB'ЯЗКУ ЗАХИЩАТИ ПРАВА ЛЮДИНИ.**

Криза загострює проблемність ситуації, коли в державі відсутня послідовна політика забезпечення захисту прав людини від порушень із боку бізнесу. Державна політика, яка реалізується в цій сфері, продовжує базуватися на вихідній тезі про можливість всеохопного державного правового регулювання.

Але такий підхід («вичерпного державного регулювання») у сучасному світі давно не спрацьовує. Це повинно знаходити відбиття й у концепції горизонтальної дії прав людини. Фактично на це вказують Керівні принципи ООН із бізнесу та прав людини. Держава відповідає не тільки за те, які законодавчі та правозастосовні кроки вона вчинила, щоб ефективно попереджати порушення прав людини з боку бізнесу й ефективно реагувати на вже вчинені порушення. Вона відповідає також за те, щоб доводити до відома бізнесу свої очікування щодо його поведінки у сфері прав людини, давати роз'яснення про додаткові ризики негативного впливу на права людини в певних ситуаціях, зокрема в ситуації внутрішнього переміщення, розробляти методичні рекомендації тощо.

Інакше кажучи, горизонтальна дія прав людини, навіть коли ми говоримо про її непряму (опосередковану державою) форму, має поширюватися не тільки на сферу прямого державного регулювання (чи прийняла держава законодавчі кроки, щоб захистити внутрішньо переміщених осіб від дискримінації; чи ефективно застосовуються норми законодавства, які захищають внутрішньо переміщених жінок у віці 40+ з дітьми, від відмови у працевлаштуванні через названі ознаки

тощо), але й на сферу, яка об'єктивно перебуває поза державним регулюванням. Від держави тут залежить мало. Але все ж таки її роль видно й тут: чи довела держава до бізнесу міжнародні стандарти захисту прав людини в умовах внутрішнього переміщення, чи пояснила додаткову уразливість жінок і в чому вона може виявлятися, чи запровадила заходи стимулювання бізнесу сприяти реалізації прав внутрішньо переміщених осіб, чи забезпечила засоби ефективного правового захисту в разі негативного впливу бізнесу на права людини; чи чітко вона інформувала про свої очікування від бізнес-операцій щодо їх потенційного або реального впливу на ситуацію конфлікту та/або внутрішнього переміщення, а також про інституційну підтримку, на яку може розраховувати бізнес, який сприяє повазі прав людини й попередженню внутрішнього переміщення; чи інтегрувала вона стандарти, які враховують умови конфлікту й внутрішнього переміщення, до процедури публічних закупівель тощо.

- **КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОВАЖАТИ ПРАВА ЛЮДИНИ.**

Про корпоративну відповідальність поважати права людини прийнято говорити як про таку, що доповнює державний обов'язок захищати права людини. Особливо це є актуальним у тій сфері суспільних відносин, яку держава не може охопити своїм регулюванням, хоча така сфера потребує правового захисту: держава не може (і, насправді, не повинна, інакше б виникав ризик грубого порушення автономії самого бізнес-суб'єкта) визначити найбільш ефективний механізм виявлення ризиків від ведення бізнес-діяльності того чи іншого підприємства для прав людини, не може знати,

які інструменти цей конкретний бізнес ефективно використовуватиме для мінімізації таких ризиків тощо.

Відповідно, бізнесу, окрім загальних рекомендацій, серед яких:

- проводити аналіз ситуації внутрішнього переміщення, впроваджувати заходи із попередження негативного впливу на неї з боку компанії;
- визнавати на рівні внутрішньої політики компанії свою відданість правам людини, у тому числі в частині, яка стосується уразливих індивідів і груп, зокрема ВПО;
- забезпечити відповідність внутрішніх стратегій, політик і операцій міжнародним стандартам, включаючи Керівні принципи ООН у сфері бізнесу і прав людини;
- забезпечувати свою обізнаність щодо державної політики з питань ведення господарської діяльності у зоні конфлікту та в питаннях внутрішнього переміщення, слідувати наданим з боку уповноважених державних органів рекомендаціям;
- прийняти політику найму на роботу й забезпечення належних умов праці, віддаючи перевагу найму уразливих індивідів і груп, зокрема внутрішньо переміщених осіб, осіб груп ризику, дискримінованих груп і меншин, з використанням ґендерних лінз і беручи до уваги фактор конфлікту та внутрішнього переміщення;
- оновлювати політики компанії у сфері прав людини, реагуючи на виникнення і / або розвиток ризиків у діяльності компанії, ланцюгу поставок та в інших відносинах, до яких залучена компанія;
- розробити процедуру due diligence (якщо компанія ще не має такої) з урахуванням ризику негативного впливу діяльності компанії на ситуацію конфлікту та / або права внутрішньо переміщених осіб;
- здійснювати моніторинг впливу діяльності компанії, оцінювати ефективність вжитих заходів, вносити необхідні корегування у свою діяльність і внутрішні політики;
- проводити публічні консультації з різними групами зацікавлених осіб, у першу чергу з тими, хто є особливо уразливим у ситуації конфлікту і внутрішнього переміщення;
- включати до відповідних політик положення, згідно з якими компанія бере на себе зобов'язання не допускати і жодним чином не отримувати вигоди, не сприяти, не допомагати і виявляти порушення прав людини, зумовлені

конфліктом та / або внутрішнім переміщенням, серед яких: i) будь-які форми жорстокого, нелюдського і такого, що принижує гідність, ставлення; ii) будь-які форми примусової праці, що означає роботу або послугу, які виконуються під загрозою покарання і на які особа не погоджувалась добровільно; iii) найгірші форми дитячої праці; iv) інші грубі порушення прав людини, у тому числі дискримінаційне ставлення на підставі належності до внутрішньо переміщених осіб; v) порушення міжнародного гуманітарного права, злочини проти людяності;

- слід звертати увагу на сфери особливої уразливості жінок і дівчат, які зазнали внутрішнього переміщення. Серед таких спеціальних сфер уваги, з огляду на результати запропонованого вище дослідження, мають бути такі:
- програми кредитування українськими банками покупки житла внутрішньо переміщеними особами. Усі наявні сьогодні в Україні програми є абсолютно ґендерно нейтральними і призводять до того, що в ситуації, коли головою домогосподарства є жінка, скористатися відповідними програмами кредитування для неї стає практично неможливим (особливо в ситуації, коли чоловік, шлюб із яким не розірваний, перебуває на тимчасово окупованій території);
- формування стереотипного сприйняття внутрішньо переміщених осіб, особливо жінок із дітьми, приймаючими громадами. Велику роль у формуванні відповідного образу відіграють засоби масової інформації, які мають проводити для своїх працівників тренінги щодо неприпустимості формування негативного образу уразливих індивідів, груп і спільнот у своїх матеріалах;
- послуги агенцій нерухомості, а також рекламних агенцій, які мають не допускати публікації оголошень, де вказується небажання орендодавця здавати житло внутрішньо переміщеним особам; бізнес, який працює в цій сфері, має роз'яснювати клієнтам дискримінаційний характер установлюваних ними обмежень;
- компаніям слід розглянути можливість запровадження внутрішніх політик сприяння працівникам із сімейними обов'язками або тим, хто опинився в складних життєвих обставинах, особливо внутрішньо переміщеним особам. Серед заходів, які можуть запроваджуватися, – гнучкий робочий час, можливість поєднання роботи в офісі з роботою вдома, облаштування простору для перебування на роботі з дітьми тощо;
- аналіз рівня заробітної плати жінок і чоловіків у компанії (що є загальною вимогою) з особ-

ливим акцентом на працівників, які є внутрішньо переміщеними особами (компанія має бути впевнена, що не використовує складну життєву ситуацію, в якій опинилась особа, для того, щоб використовувати її працю за нижчою оплатою);

- проведення освітніх і інформаційних кампаній для персоналу, який наймає працівників, щодо дискримінаційності стереотипного розподілу професій на жіночі та чоловічі, звертання уваги на ефективність різного складу людей у компанії тощо; аналіз ґендерного складу компанії, вжиття заходів щодо усунення дисбалансу у разі його виявлення; ці заходи також мають доповнюватися інформацією щодо неприпустимості дискримінації за ознаками статі, у тому числі з поєднанням таких ознак, як наявність або відсутність дітей, вік, статус внутрішньо переміщеної особи тощо; компанії можуть розробляти стандартизовані процедури найму, які мають мінімізувати ризики того, що ці ознаки будуть впливати на рішення роботодавця при найманні на роботу; компанія також має роз'яснити працівникам, які приймають рішення щодо найму або відмови у ньому, що кожне таке рішення потенційно може стати предметом скарги на дискримінаційне ставлення, і компанія повинна буде обґрунтувати, що його прийняття не було зумовлене статтю чи іншими захищеними ознаками;
- фінансові установи мають вести статистику відмов у наданні кредитів на підприємницьку діяльність за ознакою статі, наявності або відсутності статусу ВПО; проводити інформаційні й освітні заходи для працівників банку щодо неприпустимості дискримінації; проводити аналіз своїх програм кредитування, які є повністю ґендерно нейтральними, із точки зору врахування ґендерного компонента (відомі факти, коли анкета банку для надання кредиту підприємцеві містить питання про наявність згоди дружини);
- доповнювати загальні політики із попередження й реагування на переслідування, у тому числі сексуальні, на робочому місці положеннями щодо недопустимості переслідувань через те, що особа є внутрішньо переміщеною; проведення відповідних інформаційних заходів;
- розробляти внутрішні політики й практики компанії щодо підтримки своїх співробітників, які зазнали домашнього насильства;
- компанії, які надають послуги з працевлаштування, особливо працевлаштування за кордоном, мають враховувати фактор додаткової уразливості внутрішньо переміщених жінок при оцінці ризиків торгівлі людьми й сучасного рабства.

Але про що намагаються не говорити, очевидно, не маючи готової відповіді на це питання: чи охоплює корпоративна відповідальність поважати права людини обов'язок бізнесу діяти всупереч державному регулюванню, якщо таке регулювання, на думку бізнесу, призводить до порушення прав людини. Питання ніби хрестоматійне (перегукується з нацистською Німеччиною та висновками Нюрнберзького процесу), але воно, на жаль, що не має відповіді.

Наведемо конкретний приклад. Законодавство України містить низку обмежень для внутрішньо переміщених осіб, порівняно з іншими громадянами України, щодо користування банківськими послугами для отримання пенсій та інших соціальних виплат: зобов'язання користуватися тільки послугами Ощадбанку для отримання пенсійних виплат; необхідність проведення ідентифікації для користування банківськими послугами для отримання пенсійних та інших соціальних виплат раз на три місяці (при загальному правилі для усіх інших громадян України – раз на три роки) тощо. Оскільки статистично отримувачами відповідних виплат серед внутрішньо переміщених осіб більшістю є жінки, вони частіше зіштовхуються з такими додатковими бар'єрами.

Чи має державний банк (на який також поширюються ті ж самі стандарти у сфері бізнесу та прав людини) відмовитися від виконання урядової постанови, посилаючись на її дискримінаційність?

Ми вважаємо, що тема ґендерного виміру вимушеного переміщення дозволяє визначити той індикатор, за допомогою якого корпоративні зобов'язання поважати права людини, що мають юридичний зміст, відмежовуються від корпоративної соціальної відповідальності, яка є суто добровільною ініціативою бізнесу. Скажімо, інформаційна кампанія щодо недискримінаційного ставлення, недопустимості і негативного впливу переслідувань на робочому місці, у тому числі за ознакою ВПО, механізмів захисту від подібного переслідування на підприємстві, є частиною корпоративної відповідальності поважати права людини. Розумне прилаштування до потреб тимчасового періоду налагодження побуту і соціальних зв'язків у випадку нещодавнього переміщення (погодження робочого графіка дітей, вирішення поточних побутових питань тощо) у вигляді можливості гнучкого робочого графіка, поєднання роботи в офісі з роботою вдома тощо може також охоплюватися корпоративною відповідальністю поважати права людини.

Як і завжди, універсальний рецепт належної обачності у сфері прав людини відсутній. Але основний критерій, який, на нашу думку, має лежати в основі визначення обсягу зобов'язань бізнесу щодо поваги прав людини (а не добровільних ініціатив, що охоплюються корпоративною соціальною відповідальністю), базується, як і все в концепції прав людини, на ідеї поваги гідності людини. Йдеться про те, що бізнес має не формально виконувати закони держави, на території якої він функціонує, а замислюватися, чи не порушують його дії гідність людини. Так, якщо жінка є внутрішньо переміщеною особою й нещодавно працює на підприємстві, то за чинним законодавством України у перші півроку своєї роботи вона не має права на відпустку. Якщо такій жінці потрібно бути відсутньою на робочому місці через необхідність влаштування дитини в освітній заклад, проходження медичного огляду, поїздки на тимчасово окуповану територію (часто на такій території лишаються батьки, майно тощо), формально роботодавець може відмовити такій жінці у відпустці. Але така поведінка погіршує становище жінки, яка перебуває в уразливому становищі, і призводить до порушення принципу поваги до гідності людини. Вона є дискримінаційною, оскільки застосовує загальну норму до ситуації, яка відрізняється від звичайної.

Принцип розумного прилаштування (коли особа сама звертається до бізнесу щодо необхідності сприяння у задоволенні її особливої потреби і бізнес має задовольнити таку потребу, за умови її розумності, окрім випадків, коли він може обґрунтувати її непропорційну обтяжливості для себе) повинен поєднуватися з «розумною ініціативністю» самого бізнесу. Розумне прилаштування розраховане, по-перше, на ініціативність самої людини, що саме по собі становить бар'єр. По-друге, не спрямоване на вироблення системних рішень. «Розумна ініціативність», по суті, покладена в основу механізму human rights due diligence, покликана виявляти ті зони, які потребують особливого підходу, навіть якщо таке індивідуальне звернення не надходить.

Крім того, компанія має залучати жінок до обговорення, в яких сферах і ситуаціях вони вбачають реальний або потенційний ризик порушення прав жінок і дівчат. Йдеться про залучення як працівниць компанії, так і жіночих правозахисних організацій, інших зацікавлених осіб. Але й у процесі таких обговорень слід розуміти, що на учасни(ць)ків цього процесу можуть впливати усталені уявлення про ролі жінок і чоловіків у суспільстві, можуть існувати негласні бар'єри до обговорення

тих чи інших тем тощо.

Якщо компанії, які впроваджують механізми належної обачності, не враховують ці гендерні міркування у своїх зусиллях, це призводить до значних прогалин в реалізації їх відповідальності за реалізацію вимог гендерної рівності й дотримання прав жінок. Процеси виявлення ризиків, які не враховують існуючу гендерну нерівність, ігнорують той факт, що жінки зіштовхуються з особливими ризиками й бар'єрами, сприймають жінок як гомогенну групу, не звертаючи уваги на додаткову уразливість окремих груп жінок, призводить до того, що кроки, які робить компанія, стають не ефективними або тягнуть за собою негативні наслідки й посилюють нерівність.

Так, наприклад, компанія з метою розробки внутрішніх гендерних політик може прямо передбачити входження до відповідної робочої групи жінок, які працюють у цій компанії. Але якщо до такої робочої групи не будуть уведені чи іншим чином активно залучені, з правом голосу, внутрішньо переміщені жінки, жінки з інвалідністю та представниці інших уразливих груп жінок, робота такої групи може тільки посилити нерівність. Іншим прикладом може бути необхідність урахування фактора підвищеного ризику домашнього насильства, який є вищим у сім'ях, які зазнали досвіду збройного конфлікту, внутрішнього переміщення, перебувають у складному матеріальному становищі, у тому числі йдеться про економічне насильство. Відповідно, компанія, яка, усвідомлюючи додаткові фактори уразливості для внутрішньо переміщених жінок, хоче фінансово допомогти їм, має розуміти ці ризики й обдумувати заходи їх мінімізації, у тому числі залучаючи експертів із питань домашнього насильства.

На цей час у компанії немає зобов'язань, передбачених міжнародним правом і політиками у сфері прав людини, із проведення комплексної гендерної експертизи. Окремі країни ввели обов'язкові вимоги належної обачності щодо прав людини, у той час як багато інших, у тому числі Європейський Союз у цілому, розглядають можливість прийняття законодавства у цій сфері. Однак жоден із них не вимагає гендерного підходу. Керівні принципи ОЕСР з відповідального ведення бізнесу рекомендують використовувати гендерну перспективу в процесах забезпечення належної обачності у сфері прав людини, але далі не йдуть.

Аналогічним чином, як ми зауважували вище, у доповіді Робочої групи ООН із бізнесу та прав людини «Гендерні аспекти Керівних принципів

у сфері бізнесу та прав людини» говориться: «оскільки права жінок є невід’ємною й неподільною частиною загальних прав людини, то як держави, так і комерційні компанії мають робити конкретні кроки для виявлення, попередження й усунення дискримінації за ознакою статі й нерівності в усіх сферах життя», вказуючи на важливість урахування різного становища у різних носіїв прав⁴⁹.

Процедура забезпечення належної обачності у сфері прав людини з урахуванням ґендерних факторів означає, що підприємство у зусиллях з оцінки й усунення негативного впливу своєї діяльності, операцій і ланцюгів поставок на права людини враховує, що різні носії прав, особливо жінки, відчувають такий вплив на собі по-різному. Відповідно до позиції ОЕСР, підприємства мають усвідомлювати «різні ризики, з якими можуть зіштовхуватися жінки й чоловіки» й «знати про ґендерні проблеми і права жінок у ситуаціях, коли жінки можуть зазнавати неспівмірного впливу».

На практиці це означає, що підприємства мають чітко інтегрувати підхід, який враховує ґендерні аспекти, при виконанні всіх етапів належної перевірки прав людини.

Робоча група ООН із бізнесу та прав людини (2019 р.) прямо заявляє, що «поточна юридична експертиза прав людини має охоплювати як фактичний, так і потенціальний вплив на права жінок,

який комерційне підприємство може здійснювати або сприяти якому, або бути з ним пов’язаним». Так, наприклад, підприємство, яке направляє своєму постачальнику замовлення на термінове виконання великого (понаднормового) обсягу робіт у зв’язку з тією чи іншою нагальною потребою, має ідентифікувати для себе ризик того, що постачальник, який приймає термінове замовлення, з великою долею вірогідності буде використовувати працю найманих працівни(ць)ків понаднормово. Важливо, щоб замовник при цьому доклав зусиль, щоб мінімізувати ризики порушення прав людини (прямо вказав, що замовлення є чинним тільки за умови, що для його виконання не буде використовуватися примусова праця або праця без дотримання встановлених стандартів безпеки, під загрозою відмови від замовлення у разі порушення цієї умови тощо).

Це також означає, що підприємства мають використовувати свій вплив у конкретних ситуаціях для підтримання захисту й реалізації прав людини, де це можливо. Зокрема, позитивною є практика перевірки потенційного контрагента на предмет дотримання вимог ґендерної рівності. Так, є позитивні практики, коли підприємства направляють потенційним контрагентам питальник для показників ґендерної рівності на підприємстві. Доцільним є також моніторинг відкритої інформації щодо контрагента на предмет поваги ним ґендерної рівності та прав жінок.

ВИСНОВКИ

1. Належна обачність із урахуванням ґендерної проблеми виходить за межі простого врахування ґендерних аспектів: йдеться про визнання дисбалансу влади, впливу ґендерних норм і культурних упереджень на рішення, які приймаються тощо.

2. Ґендерні аспекти в процедурі забезпечення належної обачності у сфері прав людини не повинні зводитися до ставлення до жінок як до «жертв», «уразливих груп» чи до проблеми ґендерної рівності, як до переліку показників, коли треба поставити галочку про виконання. Інтеграція ґендерних аспектів до комплексної процедури забезпечення належної обачності означає аналіз того, як ділова активність підприємства може здійснювати неоднаковий та / або непропорційний вплив на жінок і чоловіків, на різні групи жінок, у результаті різного становища за економічними, соціальними та іншими показниками.

3. Інтеграція ґендерного підходу до процедур забезпечення належної обачності вимагає зосередження уваги на тому, що жінки не є однорідною групою (таке усвідомлення не повинне бути у самих жінок). Через множинні й такі, що перетинаються між собою, форми дискримінації підприємницька діяльність компаній може по-різному впливати на жінок залежно від пережитої конфліктної ситуації та вимушеного переміщення, віку, стану здоров'я, сімейного становища, сексуальної орієнтації тощо.

4. Для ефективного забезпечення запобігання, пом'якшення та усунення несприятливих впливів на права людини, пов'язаних із підприємницькою діяльністю, підприємства повинні:

а) проводити оцінку ризиків і наслідків із урахуванням ґендерних факторів шляхом проведення консультацій із жінками, які потенційно перебувають у зоні впливу;

б) залучати правозахисні та інші експертні організації, у першу чергу ті, які займаються захистом прав жінок і знають проблему ґендерної рівності, до виявлення реальних або потенційних негативних наслідків для прав людини, у тому числі тих, які можуть прямо або непрямо

посилювати прояви ґендерної нерівності щодо окремих груп жінок, а також їх подолання й усунення;

в) результати проведеної оцінки впливу на права жінок, зокрема внутрішньо переміщених, мають бути інтегровані до всіх відповідних процесів;

г) повідомляти адекватну й легкодоступну інформацію можливим носіям прав, на чії права можуть тиснути, у тому числі враховуючи мову спілкування уразливих груп. Таке інформування має включати інформацію про ґендерну дискримінацію та можливі диференційовані наслідки для жінок;

д) відстежувати ефективність зворотніх заходів, використовуючи дані з розбивкою за статтю й консультуючись із жінками, особливо з числа уразливих груп, жіночими організаціями, експерт(к)ами з питань ґендерної рівності. Ці дані мають співвідноситись із даними, дезагрегованими за іншими показниками, такими як статус внутрішньо переміщеної особи, вік, інвалідність, етнічна належність тощо.

5. Засоби правового захисту повинні бути ефективними, своєчасними й ґендерно-трансформаційними, враховувати конкретні перепони, на які наштовхуються жінки у доступі до засобів правового захисту. Механізми подання корпоративних скарг мають бути доступними, ефективними, безпечними та справедливими.

6. Підприємствам слід відійти від підходу «не нашкодь», вийти за його межі. Вони мають не тільки попереджати й пом'якшувати негативний вплив своєї діяльності на права жінок, але й активно просувати права жінок за допомогою ґендерно-трансформаційних заходів, тобто заходів, які змінюють базові структури влади й відносини у формі позитивних дій із просування ґендерної рівності та прав жінок. Це передбачає створення сприятливих умов для жінок, щоб вони мали доступ до всіх можливостей нарівні з чоловіками, у тому числі надання підтримки жінкам, особливо з уразливих груп, для досягнення керівних посад у компанії.

ДОДАТКИ

Ключові міжнародні документи у сфері бізнесу та прав людини

Десять принципів Глобального договору ООН (The UN Global Compact Ten Principles)⁵⁰.

Глобальний договір ООН – це найбільша у світі ініціатива у сфері корпоративної стабільності, яка спонукає компанії вести бізнес відповідально, узгоджуючи свої стратегії та діяльність із універсальними принципами прав людини, праці, довкілля та принципами боротьби з корупцією й уживати заходів, спрямованих на досягнення суспільної мети.

Тристороння Декларація принципів щодо багатонаціональних корпорацій та соціальної політики, Міжнародна організація праці (International Labour Organization Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy)⁵¹.

Тристороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики, є єдиним інструментом МОП, розробленим та прийнятим урядами, роботодавцями та працівниками з усього світу, який є керівництвом для підприємств (багатонаціональних та національних) у питаннях соціальної політики та провадження відповідальних та стабільних практик у робочому середовищі. Декларація була прийнята 40 років тому й кілька разів змінювалась, останнього разу – у березні 2017 р.

Основні конвенції Міжнародної організації праці (International Labor Organization: Core Conventions)⁵².

8 конвенцій, визначених керівним органом МОП як «фундаментальних», що охоплюють питання основних принципів і прав на роботі: свобода об'єднань та гарантоване визнання права на ко-

лективні переговори; ліквідація всіх форм примусової праці; гарантоване скасування дитячої праці; ліквідація дискримінації у працевлаштуванні та в цілому у трудових відносинах. Ці принципи вміщені також у Декларації МОП про основні принципи та права у світі праці (офіційний переклад) (1998 р.).

Керівні принципи ОЕСР для транснаціональних підприємств (редакція 2011 р.) (OECD Guidelines for Multinational Enterprises (ed. 2011)⁵³.

Прийняті у 1976 р. і з часом кілька разів переглянуті, Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств є рекомендаціями, адресованими урядами багатонаціональним підприємствам, які працюють у країнах, що приєдналися до Керівних принципів. Принципи та стандарти, які містяться в Керівних принципах, стосуються відповідального ведення бізнесу в глобальному контексті, що відповідає чинному законодавству та міжнародним стандартам. Керівні принципи є єдиним кодексом відповідальної поведінки бізнесу, узгодженим багатьма урядами, і дотримання положень якого уряди зобов'язались сприяти. З моменту перегляду у 2011 р. Керівні принципи містять нову главу IV, присвячену правам людини та узгоджену з Керівними принципами ООН щодо бізнесу та прав людини (2011 р.).

Керівні принципи ОЕСР щодо належної обачності задля відповідального ведення бізнесу (2018) (OECD Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct (2018)⁵⁴.

Керівні принципи ОЕСР щодо належної обачності задля відповідального ведення бізнесу прагнуть сприяти посиленню розуміння між урядами та

⁵⁰ Див: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>; <http://www.un.org/News/Press/docs/1999/19990201.sgsm6881.html>.

⁵¹ Див: <http://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm>.

⁵² Див: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

⁵³ Див: <http://www.oecd.org/corporate/mne/>.

⁵⁴ Див: <http://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>.

зацікавленими сторонами стосовно належної обачності відповідального ведення бізнесу, забезпечуючи практичну підтримку підприємствам у впровадженні положень Керівних принципів ОЕСР для транснаціональних підприємств, шляхом тлумачення рекомендацій щодо належної обачності та інших, пов'язаних із цим положеннями. Керівні принципи містять також додаткові пояснення, поради та приклади вияву належної обачності.

Рада з прав людини ООН, «Розробка міжнародного юридично обов'язкового документа про транснаціональні корпорації та інші підприємства щодо дотримання прав людини».

«Нульовий проект» юридично обов'язкового документа, що регулює з точки зору міжнародного права прав людини діяльність транснаціональних корпорацій та інших підприємств (**UN Human Rights Council, «Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights»**)⁵⁵. Текст Резолюції 26/9 Ради ООН із прав людини, прийнятий 26 червня 2014 р., в якому було вирішено «створити міждержавну робочу групу відкритого складу з питань транснаціональних корпорацій та інших підприємств стосовно захисту прав людини, завдання якої полягає в розробці міжнародного документа, обов'язкового для виконання, який регулюватиме, в аспекті міжнародного права прав людини, діяльність транснаціональних корпорацій та інших підприємств», а також затверджено підсумки роботи в «Нульовому проекті «юридично обов'язкового інструмента регулювання як складової міжнародного права прав людини, який визначатиме діяльність транснаціональних корпорацій та інших підприємств» (16 липня 2018 р.). 17 липня 2019 р. опубліковано доопрацьований текст проекту.

Повідомлення від Комісії до Європейського Парламенту, Ради, Європейського Економічної та Соціальної Ради та Комітету регіонів: Оновлена Стратегія ЄС-2011 на користь корпоративної соціальної відповідальності⁵⁶.

Документ, опублікований Європейською Комісією у 2011 році, містить не лише рекомендації ЄК та заклики до держав-членів, але пропонує також нове визначення корпоративної соціальної відповідальності, яке узгоджується з підходом, викладеним у Керівних принципах ООН щодо бізнесу та прав людини.

Рекомендація CM/Rec (2016)3 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам із прав людини та бізнесу, прийнята в березні 2016 р. (Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on Human Rights and Business)⁵⁷.

Засновуючись на Керівних принципах, текст Рекомендації Ради Європи (РЕ) містить більш конкретні положення, які сприяють і допомагають державам-членам у запобіганні та усуненні порушень прав людини, які можуть вчиняти підприємства, а особлива увага зосереджена на заходах заохочення бізнесу поважати права людини. У Рекомендації зроблено акцент на доступі до судових засобів правового захисту в аспекті стандартів Ради Європи (цивільна та кримінальна відповідальність, зменшення судових бар'єрів). Важливим пунктом Рекомендації є також захист працівників, дітей, корінних народів та правозахисників.

Документ Монтре щодо приватних військових та охоронних компаній (2008 р.) The Montreux Document on Private Military⁵⁸.

Цей міждержавний документ покликаний сприяти повазі до міжнародного гуманітарного права та права прав людини в умовах, коли приватні військові та охоронні підприємства розташовані на території збройних конфліктів, підтверджуючи тим самим чинні зобов'язання держав за міжнародним правом (зокрема міжнародним гуманітарним правом (МГП) та правом права людини), які стосуються діяльності приватних військових та охоронних компаній у ситуаціях збройного конфлікту. Документ містить також перелік кращих практик, розроблених із метою допомоги державам щодо прийняття заходів для виконання цих зобов'язань.

⁵⁵ Див: Resolution: http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/26/9 «Zero draft»: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>.

⁵⁶ Див: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>.

⁵⁷ Див: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4.

⁵⁸ Див: <https://www.eda.admin.ch/eda/en/home/foreign-policy/international-law/international-humanitarian-law/private-military-security-companies/montreux-document.html>; <https://www.eda.admin.ch/eda/en/home/foreign-policy/international-law/international-humanitarian-law/private-military-security-companies/international-code-conduct.html>.

Міжнародний кодекс поведінки приватних служб безпеки (ICoC) (2010 р.) Security Companies (2008) & the International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC)(2010)⁵⁹.

Тісно пов'язаний із Документом Монтре, метою ICoC є забезпечення поваги до прав людини та міжнародного гуманітарного права в регіонах, де правопорядок під загрозою. ICoC визначає галузеві правила та принципи, основані на правах людини та міжнародному гуманітарному праві.

Принципи Екватора (Equator Principles)⁶⁰.

Принципи Екватора є основою для управління ризиками. Вони узгоджені фінансовими установами й регулюють питання визначення, оцінки та управління екологічними та соціальними ризиками в проєктному фінансуванні й спрямовані, перш за все, на встановлення мінімального стандарту належної обачності та моніторингу для сприяння відповідальному прийняттю рішень в умовах економічних та екологічних ризиків. Принципи Екватора застосовуються у всьому світі до всіх галузей промисловості та до чотирьох фінансових продуктів: 1) консультування у сфері проєктного фінансування; 2) проєктне фінансування; 3) кредити, пов'язані з реалізацією проєктів; 4) брідж-кредити. На сьогодні 94 фінансові установи (EPFIs) у 37 країнах офіційно прийняли Принципи Екватора, що покриває більшість міжнародного боргового проєктного фінансування розвинених і тих, що розвиваються, ринків.

Добровільні принципи безпеки та прав людини (2000 р.) (Voluntary Principles on Security and Human Rights (2000))⁶¹.

Засновані у 2000 р., Добровільні принципи безпеки та прав людини спрямовані на підтримку безпеки діяльності в умовах заохочення поваги до прав людини. Добровільні принципи є єдиними рекомендаціями, які стосуються прав людини, розробленими спеціально для підприємств добрувної промисловості. Учасники Ініціативи створення Добровільних принципів – зокрема уряди,

компанії та неурядові організації – погоджуються активно впроваджувати Добровільні принципи та сприяти їх реалізації.

Кімберлійський процес (The Kimberly Process)⁶².

Кімберлійський процес – це зобов'язання вилучити алмази у зоні військових конфліктів із глобальної системи постачання. Він спрямований на запобігання відтоку алмазів із конфліктних територій, а також на захист законної торгівлі необробленими алмазами. Формальним свідченням цього зобов'язання є Схема сертифікації Кімберлійського процесу (KPCS) – міжнародна схема сертифікації, яка регулює торгівлю необробленими алмазами та встановлює мінімальні вимоги, яким повинен відповідати кожен учасник цього ринку. Таким чином, ця схема забезпечує гарантії відвантаження «необроблених алмазів» та сертифікує їх як такі, що не походять із конфліктної території.

Керівництво із соціальної відповідальності (ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility)⁶³.

Бізнес та суспільство не працюють окремо один від одного; ставлення бізнесу до суспільства та довкілля, в якому вони працюють, є критичним чинником у їх здатності продовжувати ефективно працювати; цей факт усе більше використовується як показник загальної продуктивності бізнесу. ISO 26000 відповідає цим очікуванням і містить рекомендації щодо соціальної відповідальності організацій, їх етичної та прозорої діяльності, що сприятиме здоров'ю та благополуччю суспільства. Документ дає розуміння, що таке соціальна відповідальність, допомагає підприємствам та організаціям перетворювати принципи в ефективні дії та ділитися кращими практиками щодо соціальної відповідальності на глобальному рівні. Документ призначений для всіх типів організацій, незалежно від їхньої діяльності, розміру чи розташування. Важливо відзначити, що ISO 26000:2010 надає рекомендації, і таким чином – на відміну від деяких інших відомих стандартів ISO – не

⁵⁹ Див: <https://www.eda.admin.ch/eda/en/home/foreign-policy/international-law/international-humanitarian-law/private-military-security-companies/montreux-document.html>;
<https://www.eda.admin.ch/eda/en/home/foreign-policy/international-law/international-humanitarian-law/private-military-security-companies/international-code-conduct.html>.

⁶⁰ Див: <http://www.equator-principles.com/>.

⁶¹ Див: <http://www.voluntaryprinciples.org/>.

⁶² Див: <http://www.kimberleyprocess.com>.

⁶³ Див: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>.

призначений для сертифікаційної мети. Стандарт почав працювати 2010 року після п'яти років переговорів між різними зацікавленими сторонами по всьому світу. Представники уряду, неурядових організацій, промисловості, груп споживачів та організацій праці в усьому світі були залучені до його розвитку, а це означає, що Стандарт є відбиттям міжнародного консенсусу.

Принципи відповідального інвестування (Principles for Responsible Investment)⁶⁴.

Шість Принципів відповідального інвестування – це набір принципів, які не мають обов'язкової сили, але містять рекомендації щодо можливих заходів для втілення підходу «Екологія. Соціальна відповідальність. Управління» (ESG) в інвестиційну практику. Принципи були розроблені інвесторами й для інвесторів. Дотримання цих принципів сприяє розвитку більш стійкої глобальної фінансової системи. Підписантами цих Принципів є представники більшості професійних інвесторів світу. Секретаріат із питань Принципів відповідального інвестування (PRI) був створений паралельно із Принципами і є провідником ідеї відповідальних інвестицій у світі. Він працює задля з'ясування впливу екологічних, соціальних та управлінських (ESG) факторів на інвестиції та з метою підтримки своєї міжнародної мережі підписантів-інвесторів, щоб включити ці фактори у свої рішення щодо інвестицій та управлінські рішення. Секретаріат діє з метою реалізації довгострокових інтересів підписантів Принципів, фінансових ринків та економік, у яких вони працюють, а як підсумок – в інтересах довкілля та суспільства в цілому⁶⁵.

Цілі сталого розвитку (Sustainable Development Goals)⁶⁶.

У 2015 р. Генеральна Асамблея ООН одногосло-но затвердила «Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року», встановивши глобальні цілі й індикатори, а також механізми визначення подальших дій та їх перегляду. Порядок денний 2030 спрямований на досягнення трансформацій-

них змін щодо людей, планети, процвітання, миру та співробітництва. На відміну від Цілей розвитку тисячоліття, для досягнення ЦСР необхідно, щоб кожний учасник суспільних відносин розумів свою відповідальність. Зокрема, ЦСР закликають бізнес виступити в ролі каталізатора й агента змін у процесі переходу до світу, в якому розвиток є інклюзивним і сталим для всіх.

Дослідження незаперечно свідчать про те, що ЦСР тісно пов'язані з правами людини: понад 90% з-поміж 169-ти Цілей Порядку денного 2030 мають зв'язок із положеннями, закріпленими в міжнародних документах із прав людини та стандартах праці. З огляду на це, маючи справу з ЦСР, підприємствам слід брати до уваги свій потенційний і чинний вплив на права людини. Керівні принципи пропонують інструментарій, що робить це можливим, як відзначено в параграфі 67 Порядку денного 2030, і закликає бізнес діяти відповідно до Керівних принципів. Важливо, що бізнес та промисловість також належать до однієї з дев'яти Основних Груп – головних стейкхолдерів діяльності ООН у сфері сталого розвитку.

Крім мінімізації негативного впливу підприємницької діяльності на права людини, пов'язаного з ЦСР, бізнес може відігравати й іншу додаткову роль у процесі досягнення ЦСР, наприклад, через надання таких базових послуг, як послуги у сфері охорони здоров'я чи освіти, через участь у публічно-приватних партнерствах або шляхом сплати податків. У всіх випадках ведення бізнесу повинно здійснюватися з повагою до прав людини. Зрештою, Порядок денний 2030 заохочує бізнес уживати спеціальних заходів для забезпечення відповідності ЦСР, включаючи відповідність цілі 12.6, що стосується спеціальних практик, спрямованих на дотримання ЦСР та інтеграції інформації щодо цього до їх звітності.

Зв'язок між Порядком денним 2030, правами людини й бізнесом вимагає узгодження зусиль держав щодо імплементації Порядку денного 2030 із Керівними принципами. Досягнути цього можна кількома способами, зокрема через пропагування поваги до прав людини з боку бізнесу в контексті досягнення ЦСР⁶⁷.

⁶⁴ Див: <https://www.unpri.org/pri/about-the-pri>.

⁶⁵ Див. також: Investing the Rights Way: A Guide for Investors on Business and Human Rights, IHRB 2013 (<https://www.ihrb.org/pdf/Investing-the-Rights-Way/Investing-the-Rights-Way.pdf>).

⁶⁶ Див: <http://sdg.org.ua/ua/pro-hlobalni-tsili>.

⁶⁷ Національний план дій у сфері бізнесу та прав людини. Посібник. Переклад з англійської За заг. ред. Олени Уварової. Харків: Право, 2018.

**Уварова Олена
Ясеновська Марія**

**КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
ПОВАЖАТИ ПРАВА ЛЮДИНИ В УМОВАХ
ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ:
ГЕНДЕРНИЙ КОМПОНЕНТ**

Дизайн — Анна Волкова
Ілюстрації — Хельга Ясеновська

Формат 60×90/8. Ум. друк. арк. 5,25.
Тираж 300 пр. Зам. № 23/07-5.

Видавець ФОП Рубашкін Д.Ю.
вул. Маршала Бажанова, 28, м. Харків, 61002
Тел./факс (057) 701-0-701
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи серії ДК № 6157 від 25.04.2018 р.

Виготовлювач ФОП Ковальчук Н.П.
пр. Московський 10/12, м. Харків, 61003
Тел. (057) 719-98-31

Корпоративна відповідальність поважати права людини в умовах внутрішнього переміщення: гендерний компонент : методичне керівництво / Олена Уварова, Марія Ясеновська. — Харків, 2020. — 44 с.

ISBN 978-966-97815-7-4