

IP

Показатели в области прав
человека (HR)

Показатели результативности в области прав человека

Аспект: Практики инвестирования и закупок

- HR1** Процент и общее число существенных инвестиционных соглашений, включающих положения об обеспечении прав человека или прошедших оценку с точки зрения прав человека.
- HR2** Доля существенных поставщиков и подрядчиков, прошедших оценку с точки зрения прав человека, и предпринятые действия.
- HR3** Общая совокупная продолжительность (в часах) обучения сотрудников политикам и процедурам, связанным с аспектами прав человека, значимыми для деятельности организации, включая долю обученных сотрудников.

Аспект: Недопущение дискриминации

- HR4** Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия.

Аспект: Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров

- HR5** Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвержено существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав.

Аспект: Детский труд

- HR6** Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда.

Аспект: Принудительный и обязательный труд

- HR7** Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда.

Аспект: Подходы к обеспечению безопасности

- HR8** Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека, связанных с осуществляемой деятельностью.

Аспект: Права коренных и малочисленных народов

- HR9** Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия.



Значимость

Показатели результативности в области прав человека подразумевают раскрытие информации о воздействии и деятельности организации на гражданские и политические права ее заинтересованных сторон. Аспекты этих показателей результативности базируются на основе международно-признанных стандартов, прежде всего, Всеобщей декларации прав человека и Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. (в частности, на 8 Основных Конвенциях МОТ). Хотя категории «Права человека» и «Подходы к организации труда» тесно связаны между собой, они служат различным целям. Показатели категории «Права человека» фокусируются на том, каким образом организация поддерживает и соблюдает основополагающие права человека, в то время как показатели категории «Подходы к организации труда» отражают качество условий труда и рабочей среды.

Показатели результативности призваны предоставлять сопоставимую информацию о результатах деятельности организации, поэтому показатели данной категории сосредоточены, главным образом, на инцидентах, связанных с основными правами человека. Как правило, инциденты включают воздействия на заинтересованные стороны, а также риски для организации, в которой нарушения имели место. Система показателей по правам человека охватывает три основные области:

- Инциденты, связанные с основными аспектами прав человека (HR4 и HR9);
- Потенциал и знания, позволяющие организации эффективно учитывать права человека, включая обучение и внутренне процедуры (HR3, HR5, HR6 и HR8);
- Интеграция организацией вопросов защиты прав человека в ее решения о внешних деловых связях — инвестициях или выборе поставщиков (HR1 и HR2).

Определения

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА (HUMAN RIGHTS)

Общепринятые права человека определены пятью нижеприведенными конвенциями и декларациями:

1. Всеобщая декларация прав человека, 1948 г.
2. Международная конвенция о гражданских и политических правах. Генеральная ассамблея ООН, резолюция 2200 А (XXI) от 16 декабря 1966 г.
3. Международная конвенция об экономических, социальных и культурных правах. Генеральная ассамблея ООН, резолюция 2200А (XXI) от 16 декабря 1966 г.
4. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, 1998 г. (в частности, 8 Основных Конвенций МОТ)
5. Венская декларация и программа действий ООН, 1993 г.

Общие ссылки

- Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, 1998 г.
- Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (МОТ), третье издание, 2001 г.
- Руководящие принципы для многонациональных корпораций ОЭСР, пересмотренная версия 2000 г.
- Всеобщая декларация прав человека, 1948 г.
- Конвенция 169 МОТ о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах, 1989 г.



HR1 Процент и общее число существенных инвестиционных соглашений, включающих положения об обеспечении прав человека или прошедших оценку с точки зрения прав человека

1. Значимость

Данный показатель отражает то, в какой мере соображения защиты прав человека интегрированы в экономические решения организации. Это особенно важно для организаций, которые осуществляют свою деятельность или являются партнерами по реализации предприятий в тех регионах, где защита прав человека вызывает значительную обеспокоенность. Интеграция критериев, связанных с правами человека, в процесс оценки¹ или включение положений в области прав человека в требования к результативности могут быть частью стратегии снижения инвестиционных рисков. Проблемы с историей соблюдения прав человека в организации могут привести к ущербу для репутации организации-инвестора и повлиять на стабильность инвестиций.

2. Подготовка информации

- 2.1 Учитывайте только договоры, являющиеся существенными с точки зрения масштаба или стратегической значимости. Существенность может быть определена на основе требуемого для инвестиций уровня одобрения внутри организации или других критериях, которые могут применяться к договорам единым образом. Организация, готовящая отчет, должна раскрыть свое определение «существенных договоров».
- 2.2 Определите общее количество существенных инвестиционных договоров, заключенных на протяжении отчетного периода, которые или дали организации права собственности в отношении другой организационной единицы или начали проект с капитальными вложениями в размере, существенном для финансового учета.
- 2.3 Если с одними и теми же партнерами заключено несколько существенных инвестиционных договоров, учитываемое количество договоров должно соответствовать количеству осуществляемых проектов или создаваемых организационных единиц.
- 2.4 Опубликуйте данные об общем числе и процентной доле существенных инвестиционных договоров, включающих положения об

обеспечении прав человека или прошедших оценку с точки зрения прав человека.

3. Определения

ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА (HUMAN RIGHTS CLAUSES)

Конкретные условия, включенные в письменный договор, определяющие минимальные ожидания результативности в сфере прав человека, являющиеся необходимым условием инвестиций.

ОЦЕНКА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА (HUMAN RIGHTS SCREENING)

Формальный или документированный процесс, применяющий систему критериев результативности в области прав человека как один из факторов, определяющих решение об осуществлении инвестиций.

4. Документация

Потенциальные источники информации включают юридический и финансовый отделы, отдел по связям с инвесторами, а также документацию, собираемую в рамках системы менеджмента качества.

5. Ссылки

Отсутствуют.

¹ Англ.: screening (Прим. пер.)



HR2 Доля существенных поставщиков и подрядчиков, прошедших оценку с точки зрения прав человека, и предпринятые действия

1. Значимость

Развитие обширных сетей поставщиков и подрядчиков, поставляющих продукты и услуги, вызвало рост общественного интереса к тому, каким образом организация применяет свои политики в области прав человека к этим сетям поставок. Это особенно важно для организаций, деятельность которых опирается на широкое делегирование функций и глобальные сети поставок.

Процессы оценки и мониторинга результативности в области прав человека в цепочке поставок могут служить доказательством положительного воздействия организации на деловое сообщество. Проблемы соблюдения прав человека со стороны крупных поставщиков и подрядчиков могут привести к ущербу для репутации их деловых партнеров и/или вызвать нестабильность деятельности поставщиков. Оценка представляет собой часть управления рисками, а проценты, приведенные в этом показателе, отражают регулярность учета этого риска организацией.

2. Подготовка информации

- 2.1 Определите общее количество существенных поставщиков и подрядчиков организации, готовящей отчет.
- 2.2 Опубликуйте данные о доле контрактов с существенными поставщиками и подрядчиками, включающих критерии или оценки соблюдения прав человека. Определения «критериев» и «оценок» приведены в описании показателя HR1.
- 2.3 Опубликуйте данные о доле контрактов с существенными поставщиками и подрядчиками, отклоненных или [пересмотренных] с включением условий в отношении результативности в области прав человека, или в отношении которых в результате оценки с точки зрения прав человека были реализованы другие действия.

3. Определения

СУЩЕСТВЕННЫЕ ПОСТАВЩИКИ И ПОДРЯДЧИКИ (SIGNIFICANT SUPPLIERS AND CONTRACTORS)

Внешние стороны, которые поставляют продукцию или услуги, или с которыми заключены контракты на

поставку такой продукции или услуг. В контексте данного Показателя под «существенными» понимаются поставщики и подрядчики, которые

- являются основными поставщиками определенного типа продукции или услуг и в совокупности охватывают большую часть закупок организации; или
- определены как имеющие наибольший риск случаев, связанных с [нарушением] прав человека.

4. Документация

Потенциальные источники информации включают юридический отдел и отдел снабжения или закупок организации, готовящей отчет.

5. Ссылки

Отсутствуют.



HR3 Общая совокупная продолжительность (в часах) обучения сотрудников политикам и процедурам, связанным с аспектами прав человека, значимыми для деятельности организации, включая долю обученных сотрудников

1. Значимость

Информация, полученная из данного Показателя, отражает потенциал организации в реализации ее политик и процедур в области прав человека. Вопросы прав человека детально проработаны в международных стандартах и законодательстве, и это требует от организаций проведения специальной подготовки, которая дает сотрудникам возможность решать вопросы, связанные с правами человека, в ходе своей повседневной работы. Количество обученных сотрудников и объем обучения, которые они прошли, позволяют оценить глубину знаний в области прав человека в организации.

2. Подготовка информации

- 2.1 Определите общее число часов обучения персонала, используя данные показателя LA10.
- 2.2 Определите общее количество сотрудников, используя данные Показателя LA1.
- 2.3 Определите общее количество сотрудников, прошедших организованное обучение политикам и процедурам организации в области прав человека и их применению к деятельности сотрудников. Обучение может включать как специализированное обучение вопросам прав человека, так и посвященную правам человека компоненту в рамках более широкой учебной программы.
- 2.4 Опубликуйте общее число часов за отчетный период, посвященных обучению политикам и процедурам в области аспектов прав человека, имеющих отношение к деятельности организации.
- 2.5 Опубликуйте данные о процентной доле сотрудников, прошедших обучение политикам и процедурам в области аспектов прав человека, имеющих отношение к деятельности организации, за отчетный период.

3. Определения

Отсутствуют.

4. Документация

Потенциальные источники информации включают записи об обучении сотрудников и графики обучения.

5. Ссылки

Отсутствуют.



HR4 Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия

1. Значимость

Права человека не ограничиваются правами сотрудников на рабочем месте. Антидискриминационная политика является одним из основных требований международных соглашений, социального законодательства и соответствующих рекомендаций. Проблема дискриминации также посвящены основные Конвенции МОТ 100 и 111. Для обеспечения соответствия этим требованиям во всей деятельности организации необходима действенная система мониторинга. Заинтересованным сторонам желательно получить подтверждение того, что эти политики и мониторинг являются действенными.

2. Подготовка информации

2.1 Определите случаи дискриминации по расе и цвету кожи, полу, религиозным убеждениям, политическим взглядам, иностранному или социальному происхождению как это определено МОТ, или другим формам дискриминации, в отношении внутренних и/или внешних заинтересованных сторон во всей деятельности организации на протяжении отчетного периода.

Под «случаями» подразумеваются судебные иски, жалобы, официально зарегистрированные организацией или уполномоченными органами, а также случаи нарушений, выявленные организацией при помощи установленных процедур, например, аудита систем менеджмента или формализованных программ мониторинга.

2.2 Опубликуйте данные о количестве случаев дискриминации на протяжении отчетного периода.

2.3 Опубликуйте данные о статусе случаев и предпринятых действиях, при помощи следующих категорий:

- Организация проанализировала случай;
- Осуществляется план по восстановлению;
- План по восстановлению был реализован, и результаты рассмотрены в рамках обычного внутреннего процесса оценки со стороны руководства; и
- Случай больше не является предметом действий (т.е., инцидент разрешен, вынесено решение по делу, организация не предпринимает дальнейших действий и т.д.).

3. Определения

ДИСКРИМИНАЦИЯ (DISCRIMINATION)

Действие и результат неравного обращения с лицом посредством наложения неравных тягот или отказа в предоставлении благ вместо справедливого обращения на основании личных достоинств. Дискриминация может также включать домогательство², определяемое как комментарии или действия, которые являются нежелательными для лица, на которое они направлены, или могут рассматриваться как нежелательные с разумной точки зрения.

4. Документация

Возможные источники информации включают юридический отдел и отдел соответствия законодательству организации.

5. Ссылки

- Декларация ООН о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений. Генеральная ассамблея ООН, резолюция 36/55 от 25 ноября 1981 г.
- Декларация о расе и расовых предрасудках. 20-я сессия Генеральной конференции ЮНЕСКО, 27 ноября 1978 г.
- Декларация ООН о правах лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным и языковым меньшинствам. Генеральная ассамблея ООН, резолюция 47/135 от 18 декабря 1992 г.
- Конвенция 100 МОТ «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», 1951 г.
- Конвенция 111 МОТ «О дискриминации в области труда и занятий», 1958 г.
- Международная конвенция о гражданских и политических правах. Генеральная ассамблея ООН, резолюция 2200 А (XXI) от 16 декабря 1966 г.
- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации. Генеральная ассамблея ООН, резолюция 1904 (XVIII) от 20 ноября 1963 г.
- Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Генеральная ассамблея ООН, резолюция 34/180 от 18 декабря 1979 г.
- Декларация ООН о ликвидации всех форм расовой дискриминации. Генеральная ассамблея ООН, резолюция 1904 (XVIII) от 20 ноября 1963 г.

² Англ.: harassment (Прим. пер.)



HR5 Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвергнуто существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав

1. Значимость

Неотъемлемым элементом права на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров является защита прав работников (и работодателей) на объединение в организации по своему выбору. Право на свободу ассоциации является фундаментальным положением Всеобщей декларации прав человека ООН и определяется Ключевыми Конвенциями 87 и 98 МОТ.

Данный показатель направлен на демонстрацию действий, предпринятых организацией, готовящей отчет, для оценки того, существует ли возможность для работников по реализации права на использование свободы ассоциации и на ведение коллективных переговоров. Он также направлен на демонстрацию действий, предпринятых для обеспечения этих прав во всей деятельности организации. Этот Показатель не требует от организации выражения конкретного мнения относительно качества национальной законодательной системы.

2. Подготовка информации

- 2.1 Определите деятельность, в рамках которой права работников на использование свободы ассоциации или на ведение коллективных переговоров могут быть подвержены риску. Процесс определения должен отражать подход организации к оценке риска по этому вопросу и основываться на признанных международных источниках данных, таких как отчеты МОТ (ежегодные отчеты Комитета экспертов МОТ по реализации ратифицированных конвенций и рекомендаций, а также отчеты Управляющего органа о свободе ассоциаций).
- 2.2 Опубликуйте сведения о деятельности, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвергнуто существенным рискам, касающиеся:
 - вида деятельности (например, производственное предприятие); или

- стран или географических регионов, в которых осуществляется деятельность, в отношении которой существуют эти риски.

- 2.3 Опубликуйте сведения о любых мерах, принятых организациями за отчетный период, направленных на поддержку права на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров. Дополнительные рекомендации приведены в Трехсторонней декларации МОТ и Руководстве ОЭСР.

3. Определения

СВОБОДА АССОЦИИ (FREEDOM OF ASSOCIATION)

Работники и работодатели могут создавать организации и присоединяться к ним по собственному выбору без необходимости предварительного разрешения.

4. Документация

Возможные источники информации включают правовой отдел, отдел соответствия законодательству и отдел кадров организации.

5. Ссылки

- Конвенция 87 МОТ «О свободе ассоциации и защите права на организацию», 1948 г.
- Конвенция 98 МОТ «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров», 1949 г.
- Всеобщая декларация прав человека ООН, 1948 г.
- Международное соглашение об экономических, социальных и культурных правах, 1966 г.



HR6 Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда

1. Значимость

Упразднение детского труда является ключевым принципом и целью основных деклараций и законодательных актов в области прав человека, и охватывается Конвенциями 138 и 182 МОТ. Наличие и эффективная реализация политик в области детского труда является базовым требованием социально ответственного поведения.

2. Подготовка информации

2.1 Определите деятельность, рассматриваемую как имеющую существенный риск случаев:

- детского труда; и/или
- привлечения молодых работников к опасной работе.

Процесс определения должен отражать подход организации к оценке риска по этому вопросу и основываться на признанных международных источниках данных, таких как отчеты МОТ.

2.2 Опубликуйте сведения о деятельности, в рамках которой имеется существенный риск детского труда, касающиеся:

- вида деятельности (например, производственное предприятие); или
- стран или географических регионов, в которых осуществляется деятельность, в отношении которой существуют эти риски.

2.3 Опубликуйте сведения о любых мерах, предпринятых организацией за отчетный период, направленных на искоренение детского труда. Дополнительные рекомендации приведены в Трехсторонней декларации МОТ и Руководстве ОЭСР.

3. Определения

РЕБЕНОК (CHILD)

Это понятие охватывает всех лиц, не достигших 15 лет или возраста окончания обязательного обучения в школе (в зависимости от того, какая величина больше), за исключением отдельных стран с недостаточно развитыми экономикой и образовательными учреждениями, в которых минимальный возраст мо-

жет быть равен 14 годам. Соответствующее решение принимается МОТ по специальному представлению самой страны после консультаций с представительными организациями работодателей и работников.

Примечание: Конвенция 138 МОТ касается как детского труда, так и молодых работников. Определение «молодого работника» приведено ниже.

МОЛОДОЙ РАБОТНИК (YOUNG WORKER)

Лицо старше применимого минимального возраста для приема на работу и моложе 18 лет.

4. Документация

Возможные источники информации включают правовой отдел, отдел соответствия законодательству, и отдел кадров организации.

5. Ссылки

- Конвенция 138 МОТ «О минимальном возрасте для приема на работу», 1973 г.
- Конвенция 182 МОТ «О наихудших формах детского труда», 1999 г.
- Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, 86-я сессия, 1998 г.



HR7 Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда

1. Значимость

Право не быть принуждаемым к труду является одним из фундаментальных прав человека, закрепленных Всеобщей декларацией прав человека ООН и ключевыми Конвенциями 29 и 105 МОТ. Такой труд может существовать в различных формах, и данные, представленные [этим Показателем], показывают проблемы, стоящие перед организацией, готовящей отчет, в отношении обеспечения ее вклада в упразднение принудительного труда.

2. Подготовка информации

- 2.1 Определите деятельность, которая рассматривается как связанная с существенным риском случаев использования принудительного и обязательного труда. Процесс определения должен отражать подход организации к оценке риска по этому вопросу и основываться на признанных международных источниках данных, таких как отчеты МОТ.
- 2.2 Опубликуйте сведения о деятельности, которая рассматривается как связанная с существенным риском случаев использования принудительного и обязательного труда, касающиеся:
 - вида деятельности (например, производственное предприятие); или
 - стран или географических регионов, в которых осуществляется деятельность, в отношении которой существуют эти риски.
- 2.3 Опубликуйте сведения о любых мерах, принятых организацией за отчетный период, направленных на искоренение принудительного и обязательного труда. Дополнительные рекомендации приведены в Трехсторонней декларации МОТ и Руководстве ОЭСР.

3. Определения

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ИЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ТРУД (FORCED OR COMPULSORY LABOR)

Всякая работа или служба, требуемая от любого лица под угрозой любого наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно (Конвенция 29 МОТ «О принудительном труде», 1930 г.). Наиболее очевидными примерами являются рабский труд, труд заключенных и труд в уплату залога, однако для удержания работников в состоянии принудительного труда могут использоваться и долги. Изъятие документов, удостоверяющих личность, требование обязательного залога, или принуждение трудиться в дополнительное рабочее время, которое не было оговорено заблаговременно, — все это является примерами принудительного труда.

4. Документация

Возможные источники информации включают правовой отдел, отдел соответствия законодательству, и отдел кадров организации.

5. Ссылки

- Конвенция 29 МОТ «О принудительном труде», 1930 г.
- Конвенция 105 МОТ «Об упразднении принудительного труда», 1957 г.
- Конвенция Лиги Наций (позднее ООН) о рабстве, 1927 г.
- Дополнительная конвенция ООН об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством, 226 U.N.T.S.3, 1957 г.
- Всеобщая декларация прав человека (резолюция Генеральной ассамблеи ООН 217 А (III) от 10 декабря 1948), статьи 4 и 5.
- Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, 1998 г.



HR8 Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека, связанных с осуществляемой деятельностью

1. Значимость

Поведение сотрудников службы безопасности по отношению к третьим сторонам [может быть] подкреплено обучением в области прав человека, особенно по вопросам применения силы. Обучение сотрудников службы безопасности может способствовать предотвращению рисков ущерба для репутации и судебного преследования, возникающих из-за ненадлежащих действий или применения неприемлемых для организации подходов. Информация, предоставляемая в рамках данного Показателя, позволяет продемонстрировать степень внедрения систем менеджмента, имеющих отношение к правам человека. Эта характеристика также указывает долю сотрудников службы безопасности, которую можно обоснованно считать осведомленной об ожиданиях организации в отношении результативности в области прав человека.

2. Подготовка информации

- 2.1 Определите общее число сотрудников службы безопасности, непосредственно нанятых организацией, готовящей отчет.
- 2.2 Опубликуйте данные о процентной доле сотрудников службы безопасности, которые прошли формализованное обучение политикам или конкретным процедурам организации в области прав человека и их соблюдения в деятельности служб безопасности. Это может быть как обучение, посвященное исключительно данному вопросу, так и специализированная компонента в рамках более широкой учебной программы.
- 2.3 Опубликуйте сведения о том, применяются ли требования относительно такого обучения к третьим сторонам, предоставляющим персонал для обеспечения безопасности.

3. Определения

СОТРУДНИКИ СЛУЖБЫ БЕЗОПАСНОСТИ (SECURITY PERSONNEL)

Лица, нанятые с целью охраны собственности организации, контроля поведения масс людей, предотвращения ущерба, а также сопровождения людей, товаров и ценностей.

4. Документация

Потенциальные источники информации включают записи отдела персонала организации, готовящей отчет, об обучении сотрудников собственной службы безопасности. Подрядчики могут располагать аналогичной информацией в отношении собственных сотрудников.

5. Ссылки

- Комментарий к Нормам, касающимся обязанностей транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека. Документ ООН. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003). Раздел С «Право лиц на безопасность», § 4.
- Конвенция 29 МОТ «О принудительном труде», 1930.
- Конвенция 105 МОТ «Об упразднении принудительного труда», 1957.



HR9 **Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия**

1. Значимость

Число зафиксированных инцидентов, связанных с правами коренных и малочисленных народов, дает информацию о реализации политик организации, связанных с этими народами. Эта информация поможет оценить состояние отношений с этими сообществами заинтересованных сторон, в особенности в тех регионах, где проживают коренные и малочисленные народы, или где их интересы связаны с территориями вблизи объектов организации. Эта информация дает основу для взаимодействия для групп поддержки коренных и малочисленных народов. Права коренных и малочисленных народов охватываются Конвенциями 107 и 169 МОТ.

2. Подготовка информации

2.1 Определите случаи, связанные с правами представителей коренных и малочисленных народов среди сотрудников организации, а также населения, которое проживает вблизи мест осуществления деятельности или может быть затронуто запланированной или предлагаемой будущей деятельностью организации.

Под «случаями» подразумеваются судебные иски, жалобы, официально зарегистрированные организацией или уполномоченными органами, а также случаи нарушений, выявленные организацией при помощи установленных процедур, например, аудита систем менеджмента или формализованных программ мониторинга.

2.2 Опубликуйте данные об общем количестве выявленных случаев, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, в течение отчетного периода.

2.3 Опубликуйте сведения о статусе случаев и предпринятых действиях при помощи следующих категорий:

- Организация проанализировала случай;
- Осуществляется план устранения недостатков;
- План исправления недостатков был реализован, и результаты рассмотрены в рамках обычного внутреннего процесса оценки со стороны руководства; и

- Случай больше не является предметом действий (т.е., инцидент разрешен, вынесено решение по делу, организация не предпринимает дальнейших действий и т.д.).

3. Определения

КОРЕННЫЕ И МАЛОЧИСЛЕННЫЕ НАРОДЫ (INDIGENOUS PEOPLE)

Народы, социальные, культурные, политические и экономические условия жизни которых отличают их от других групп преобладающего национального сообщества, или которые считаются коренными на основании их происхождения от жителей страны или географического региона, к которому принадлежит страна, на момент завоевания, колонизации или установления нынешних государственных границ, и которые, независимо от своего правового статуса, сохраняют некоторые или все свои социальные, экономические, культурные и политические институты.

4. Документация

Потенциальные источники информации включают процедуры и руководства организации, готовящей отчет, по данному вопросу. Дополнительная информация может быть предоставлена управляющими по конкретным странам и юристами организации. Данные по представителям коренных и малочисленных народов среди сотрудников организации могут быть получены из записей о сотрудниках.

5. Ссылки

- Хартия ООН, Преамбула, Сан-Франциско, 1945 г.
- Конвенция 107 МОТ «О защите и интеграции коренного и другого населения, ведущего племенной и полуплеменной образ жизни, в независимых странах», 1957 г.
- Конвенция 169 МОТ «О коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни», 1991 г.



< Страница преднамеренно оставлена пустой >

