ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО

ПО ТЕХНИЧЕСКОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ И МЕТРОЛОГИИ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ГОСТ Р ИСО 26000— 2012

Руководство по социальной ответственности

ISO 26000:2010
Guidance on social responsibility
(IDT)

Издание официальное

Москва
Стандартинформ
2014

Предисловие

1 ПОДГОТОВЛЕН ТК 471 «Социальная ответственность» совместно с Академией труда и социальных отношений на основе выполненного компанией «Эрнст энд Янг» перевода на русский язык международного стандарта, указанного в пункте 4

2 ВНЕСЕН Техническим комитетом по стандартизации ТК 471 «Социальная ответственность»

3 УТВЕРЖДЕН И ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 29 ноября 2012 г. № 1611-ст

4 Настоящий стандарт идентичен международному стандарту ИСО 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» (ISO 26000:2010 «Guidance on social responsibility»)

5 ВВЕДЕН ВПЕРВЫЕ

Правила применения настоящего стандарта установлены в ГОСТ Р 1.0—2012 (раздел 8). Информация об изменениях к настоящему стандарту публикуется в ежегодном (по состоянию на 1 января текущего года) информационном указателе «Национальные стандарты», а официальный текст изменений и поправок — в ежемесячном информационном указателе «Национальные стандарты». В случае пересмотра (замены) или отмены настоящего стандарта соответствующее уведомление будет опубликовано в ближайшем выпуске ежемесячного информационного указателя «Национальные стандарты». Соответствующая информация, уведомление и тексты размещаются также в информационной системе общего пользования — на официальном сайте Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии в сети Интернет (gost.ru)

© Стандартинформ, 2014

Настоящий стандарт не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен в качестве официального издания без разрешения Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии.

Содержание

1 Область применения . . . 1
2 Термины и определения . . . 2
3 Понимание социальной ответственности . . . 4
3.1 Социальная ответственность организаций: исторический контекст . . . 4
3.2 Последние тенденции в социальной ответственности . . . 4
3.3 Характеристики социальной ответственности . . . 5
3.4 Государство и социальная ответственность . . . 9
4 Принципы социальной ответственности . . . 9
4.1 Общие положения . . . 9
4.2 Подотчетность . . . 9
4.3 Прозрачность . . . 10
4.4 Этичное поведение . . . 10
4.5 Уважение интересов заинтересованных сторон . . . 11
4.6 Соблюдение верховенства закона . . . 11
4.7 Соблюдение международных норм поведения . . . 11
4.8 Соблюдение прав человека . . . 12
5 Признание социальной ответственности и взаимодействие с заинтересованными сторонами . . . 12
5.1 Общие положения . . . 12
5.2 Признание социальной ответственности . . . 13
5.3 Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними . . . 15
6 Руководство по основным темам социальной ответственности . . . 17
6.1 Общие положения . . . 17
6.2 Организационное управление . . . 19
6.3 Права человека . . . 21
6.4 Трудовые практики . . . 30
6.5 Окружающая среда . . . 37
6.6 Добросовестные деловые практики . . . 44
6.7 Проблемы, связанные с потребителями . . . 47
6.8 Участие в [жизни] сообществ и их развитие . . . 55
7 Руководство по сквозной интеграции социальной ответственности в организации . . . 63
7.1 Общие положения . . . 63
7.2 Отношение характеристик организации к социальной ответственности . . . 63
7.3 Понимание социальной ответственности организации . . . 64
7.4 Практики для интеграции социальной ответственности в организации . . . 67
7.5 Обмен информацией о социальной ответственности . . . 69
7.6 Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности . . . 71
7.7 Анализ и совершенствование деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности . . . 72
7.8 Добровольные инициативы в области социальной ответственности . . . 74
Приложение А (справочное) Примеры добровольных инициатив и инструментов в области социальной ответственности . . . 77
Приложение В (справочное) Сокращения терминов . . . 107
Библиография . . . 108

Предисловие

Международная организация по стандартизации (ИСО) является всемирной федерацией национальных организаций по стандартизации (органов членов ИСО). Разработка международных стандартов обычно осуществляется Техническими комитетами ИСО. Каждая организация — член ИСО, заинтересованная в деятельности, для которой создан Технический комитет, имеет право быть представленной в этом комитете. Международные правительственные и неправительственные организации, имеющие связи с ИСО, также принимают участие в работе. В области электротехнической стандартизации по всем вопросам ИСО работает в тесном сотрудничестве с Международной электротехнической комиссией (МЭК).

Международные стандарты разрабатываются в соответствии с правилами, приведенными в Части 2 Директив ИСО/МЭК.

Основной задачей Технических комитетов является подготовка международных стандартов. Проекты международных стандартов, принятые Техническими комитетами, рассылаются организациям — членам ИСО для голосования. Для публикации в качестве международного стандарта требуется одобрение не менее 75 % организаций — членов ИСО, участвующих в голосовании.

Следует обратить внимание на то, что некоторые элементы настоящего международного стандарта могут быть предметом патентных прав. ИСО не несет ответственности за идентификацию отдельных или всех этих патентных прав.

ИСО 26000 был подготовлен Рабочей группой «Социальная ответственность», образованной при Техническом совете ИСО.

Данный международный стандарт был подготовлен с использованием подхода, основанного на участии экспертов, представляющих различные заинтересованные стороны, из более чем 90 стран и 40 международных и региональных организаций, вовлеченных в различные аспекты социальной ответственности. Эти эксперты представляли шесть различных групп заинтересованных сторон: потребители; государства; промышленность; трудящиеся; неправительственные организации (НПО); а также организации, оказывающие услуги, поддержку или ведущие исследовательскую и научную деятельность, и другие. Кроме того, были обеспечены особые условия для достижения баланса между развивающимися и развитыми странами, а также гендерного баланса в проектных группах. Хотя были предприняты усилия для того, чтобы обеспечить сбалансированное участие всех групп заинтересованных сторон, достижение полного и справедливого баланса заинтересованных сторон было ограничено различными факторами, включая доступность ресурсов и необходимость в навыках английского языка.

Введение

Мировой опыт деятельности организаций и сторон, заинтересованных в успехе этой деятельности, способствует все большему осознанию потребности в социально ответственном поведении и его преимуществ. Целью социальной ответственности является содействие устойчивому развитию.

Результативность организации в отношении общества, в котором она функционирует, и ее воздействия на окружающую среду стала крайне важной частью оценки ее общей результативности и способности продолжать функционировать эффективно. В этом частично отражается растущее осознание необходимости поддержания здоровых экосистем, социальной справедливости и хорошего организационного управления. В долгосрочной перспективе все действия организации зависят от благополучия мировых экосистем. Организации все больше подвергаются критике различных заинтересованных сторон. Осознание преимуществ и оценка результатов деятельности организации [в области] социальной ответственности могут влиять, помимо прочего, на:

- ее конкурентные преимущества;
- ее репутацию;
- ее способность привлекать и удерживать трудящихся или членов (организации), клиентов, заказчиков или пользователей;
- поддержание морального состояния, вовлеченности и производительности работников;
- взгляды инвесторов, владельцев, доноров, спонсоров и финансового сообщества;
- ее взаимоотношения с компаниями, правительствами, средствами массовой информации, поставщиками, организациями-аналогами, клиентами и сообществом, в котором организация функционирует.

Настоящий стандарт представляет руководство по принципам, лежащим в основе социальной ответственности, признанию социальной ответственности и взаимодействию с заинтересованными сторонами, основным темам и проблемам, касающимся социальной ответственности (см. таблицу 2), и способам интеграции социально ответственного поведения в организацию (см. рисунок 1). Этот стандарт подчеркивает важность результатов и улучшения результативности в области социальной ответственности.

Настоящий стандарт предназначен для организаций частного, государственного и общественного секторов, как больших так и малых, функционирующих как в развитых, так и развивающихся странах. Хотя не все части настоящего стандарта будут одинаково полезны для организаций всех типов, все основные темы применимы к каждой организации. Каждая основная тема включает ряд проблем. Определение того, решение какой из этих проблем применимо к данной организации и значимо для нее, является ответственностью отдельной организации и осуществляется ею путем самостоятельного анализа и диалога с заинтересованными сторонами.

Государственные организации, как и любые другие организации, могут по желанию использовать этот стандарт. Однако он не предназначен для того, чтобы заменить, изменить или каким-либо образом поменять обязательства государства.

Каждой организации рекомендуется повысить уровень своей социальной ответственности, применяя данный стандарт.

Признавая, что различные организации находятся на разных стадиях осознания и интеграции социальной ответственности, настоящий стандарт предназначен для добровольного применения как теми, кто начинает руководствоваться концепцией социальной ответственности, так и теми, кто имеет больше опыта в ее внедрении. Для начинающих будет полезным ознакомление и применение данного стандарта в качестве руководства по социальной ответственности, тогда как опытный специалист может использовать его для улучшения практической деятельности и дальнейшего интегрирования социальной ответственности в организации. Хотя данный стандарт предназначен для того, чтобы его читали и применяли как единое целое, для пользователей, которые ищут специальную информацию о социальной ответственности, может быть полезной схема в таблице 1. Во врезке 1 содержится краткая информация, предназначенная для помощи пользователям этого стандарта.

Настоящий стандарт дает рекомендации для пользователей и не предназначен и не подходит для целей сертификации. Любые предложения сертифицировать или утверждения о сертификации в соответствии с ГОСТ Р ИСО 26000 будут искажать назначение и цель этого стандарта.

Ссылка на какую-либо добровольную инициативу или инструмент в приложении А к данному стандарту не подразумевает, что ИСО наделяет или придает специальный статус такой инициативе или инструменту.

Таблица 1 — Схема ИСО 26000

Название раздела	Номер раздела	Описание содержания раздела
Область применения	Раздел 1	Определяет область применения этого стандарта и указывает на некоторые ограничения и исключения
Термины и определения	Раздел 2	Указывает и приводит определения ключевых терминов, применяемых в этом стандарте. Эти термины имеют основополагающее значение для понимания социальной ответственности и применения этого стандарта
Понимание социальной ответственности	Раздел 3	Описывает ключевые факторы и условия, которые повлияли на развитие социальной ответственности и которые продолжают воздействовать на ее характер и практику. В нем также представлена сама концепция социальной ответственности: что она означает, и как она применима для разных организаций. Раздел содержит руководство для малых и средних организаций по использованию этого стандарта
Принципы социальной ответственности	Раздел 4	Вводит и разъясняет общие принципы социальной ответственности
Признание социальной ответственности и взаимодействие с заинтересованными сторонами	Раздел 5	Описывает две практики социальной ответственности: признание организацией своей социальной ответственности, а также идентификацию организацией своих заинтересованных сторон и взаимодействие с ними. Дает рекомендации по взаимосвязи между организацией, ее заинтересованными сторонами и обществом, по признанию основных тем и проблем социальной ответственности и по сфере влияния организации
Руководство по основным темам социальной ответственности	Раздел 6	Дает разъяснения по основным темам и связанным с ними проблемам, относящимся к социальной ответственности (см. таблицу 2). Для каждой основной темы представлена информация об области применения, [ее] отношении к социальной ответственности, связанных с ней принципах и факторах, а также связанных с ней действиях и ожиданиях
Руководствопо сквозной интеграции социальной ответственности в организации	Раздел 7	Представляет руководство по введению социальной ответственности в практику организации. Сюда относятся рекомендации по: пониманию социальной ответственности организации, сквозной интеграции социальной ответственности в организации, обмену информацией относительно социальной ответственности, повышению доверия к организации в отношении социальной ответственности, анализу прогресса и повышению результативности, а также оценке добровольных инициатив в области социальной ответственности
Примеры добровольных инициатив и инструментов в области социальной ответственности	Приложение А	Представляет неполный перечень добровольных инициатив и инструментов, относящихся к социальной ответственности, касающихся аспектов одной или нескольких основных тем или сквозной интеграции социальной ответственности в организации
Сокращение терминов	Приложение В	Содержит сокращенные термины, используемые в настоящем стандарте
Библиография		Включает ссылки на авторитетные международные инструменты и стандарты ИСО, на которые даны ссылки в тексте этого стандарта как на источники информации

Таблица 2 — Основные темы и проблемы социальной ответственности

Основные темы и проблемы	Обсуждаются в разделе
Основная тема: Организационное управление	6.2
Основная тема: Права человека	6.3
Проблема 1: Должная предусмотрительность	6.3.3
Проблема 2: Ситуации, связанные с риском для прав человека	6.3.4
Проблема 3: Избежание соучастия	6.3.5
Проблема 4: Удовлетворение жалоб	6.3.6
Проблема 5: Дискриминация и уязвимые группы	6.3.7
Проблема 6: Гражданские и политические права	6.3.8
Проблема 7: Экономические, социальные и культурные права	6.3.9
Проблема 8: Основные принципы и права в сфере труда	6.3.10
Основная тема: Трудовые практики	6.4
Проблема 1: Наем и трудовые отношения	6.4.3
Проблема 2: Условия труда и социальная защита	6.4.4
Проблема 3: Социальный диалог	6.4.5
Проблема 4: Охрана труда на рабочем месте	6.4.6
Проблема 5: Развитие человеческого потенциала и обучение на рабочем месте	6.4.7
Основная тема: Окружающая среда	6.5
Проблема 1: Предотвращение загрязнения	6.5.3
Проблема 2: Устойчивое ресурсопользование	6.5.4
Проблема 3: Смягчение изменения климата и адаптация к нему	6.5.5
Проблема 4: Защита окружающей среды. Биоразнообразие и восстановление природных местообитаний	6.5.6
Основная тема: Добросовестные деловые практики	6.6
Проблема 1: Противодействие коррупции	6.6.3
Проблема 2: Ответственное вовлечение в политику	6.6.4
Проблема 3: Добросовестная конкуренция	6.6.5
Проблема 4: Пропаганда социальной ответственности в рамках цепочки создания [добавленной] стоимости	6.6.6
Проблема 5: Уважение прав собственности	6.6.7
Основная тема: Проблемы, связанные с потребителями	6.7
Проблема 1: Добросовестные практики маркетинга, заключение договоров и беспристрастная подача информации, основанной на фактах	6.7.3
Проблема 2: Защита здоровья и безопасности потребителей	6.7.4
Проблема 3: Устойчивое потребление	6.7.5
Проблема 4: Обслуживание и поддержка потребителей, разрешение претензий и споров	6.7.6
Проблема 5: Защита данных и обеспечение конфиденциальности потребителей	6.7.7
Проблема 6: Доступ к услугам первой необходимости	6.7.8
Проблема 7: Образование и осведомленность	6.7.9
Основная тема: Участие в [жизни] сообществ и их развитие	6.8
Проблема 1: Участие в [жизни] сообществ	6.8.3
Проблема 2: Образование и культура	6.8.4

Окончание таблицы 2

Основные темы и проблемы	Обсуждаются в разделе
Проблема 3: Создание занятости и развитие навыков	6.8.5
Проблема 4: Развитие технологий и доступ [к ним]	6.8.6
Проблема 5: Создание благосостояния и дохода	6.8.7
Проблема 6: Здоровье	6.8.8
Проблема 7: Социальные инвестиции	6.8.9

Рисунок 1 представляет схему ИСО 26000 и призван помочь организациям понять, как использовать настоящий стандарт. Нижеследующие пункты содержат рекомендации по использованию настоящего стандарта.

- После рассмотрения характеристик социальной ответственности и ее связи с устойчивым развитием (раздел 3) организации рекомендуется проанализировать принципы социальной ответственности, описанные в разделе 4. При реализации социальной ответственности организации следует уважать и соблюдать данные принципы, так же как и принципы, относящиеся к каждой из основных тем (раздел 6).

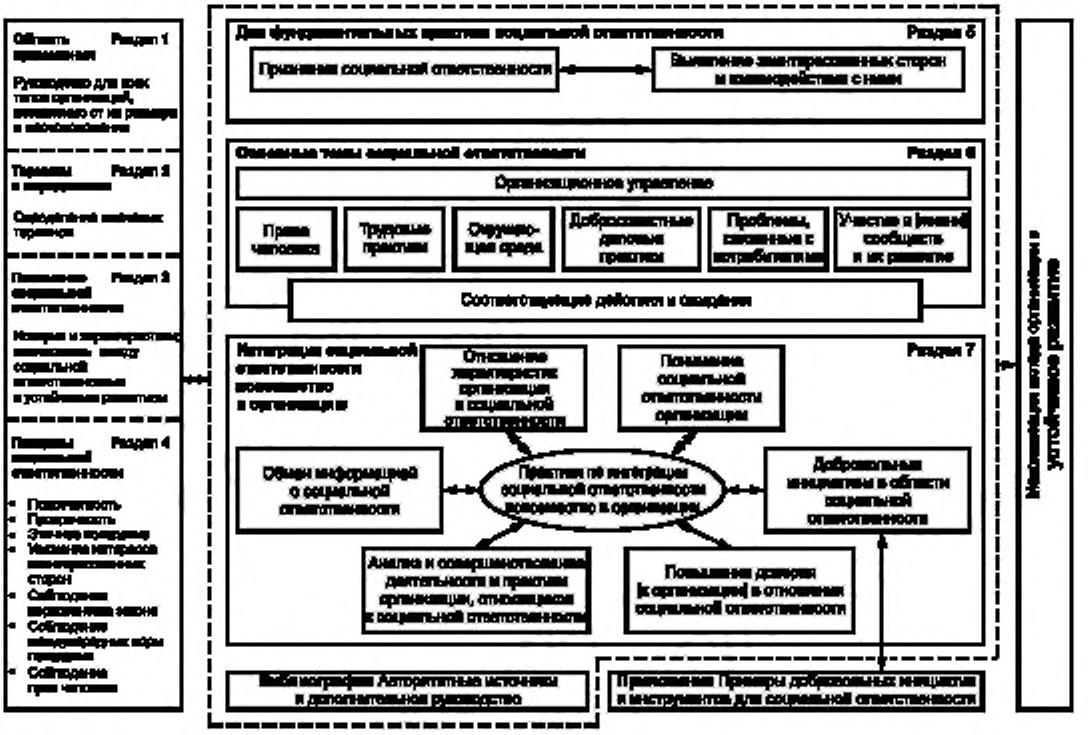

Рисунок 1 — Схема ИСО 26000

- Прежде чем приступить к анализу основных тем и проблем социальной ответственности, а также каждого из соответствующих действий и ожиданий (раздел 6), организации следует рассмотреть две основополагающие практики социальной ответственности: признание социальной ответственности в рамках ее сферы влияния, а также идентификация заинтересованных сторон и взаимодействие с ними (раздел 5).

- После того как достигнуто понимание принципов и выявлены основные темы и применимые и значимые проблемы социальной ответственности, организации следует попытаться интегрировать социальную ответственность повсеместно в [принимаемые ею] решения и ее деятельность, используя рекомендации, приведенные в разделе 7. Это включает такие практики как: внедрение социальной ответственности в политику, организационную культуру, стратегию и операционную деятельность организации в качестве их неотъемлемой части, развитие внутри [организации] компетенции для социальной ответственности, обмен информацией о социальной ответственности внутри организации и за ее пределами, а также регулярный анализ этих действий и практик, относящихся к социальной ответственности.

- Дополнительное руководство в отношении основных тем и практик интеграции социальной ответственности содержится в авторитетных источниках (библиография) и в различных добровольных инициативах и инструментах (основные из них приведены в качестве примера в приложении А).

Обращаясь к социальной ответственности и реализуя ее, организация ставит своей общей целью максимальное увеличение ее вклада в устойчивое развитие.

Врезка 1 — Краткая информация, предназначенная для помощи пользователям этого стандарта

ИСО определяет стандарт как документ, разработанный на основе консенсуса и утвержденный признанным органом, в котором устанавливаются для всеобщего и многократного использования правила, общие принципы или характеристики, касающиеся различных видов деятельности или их результатов, и который направлен на достижение оптимальной степени упорядоченности в определенной области (Руководство ИСО/МЭК 2:2004 [39], определение 3.2).

Терминология ИСО (на основе Приложения Н к Части 2 Директив ИСО/МЭК, 2004 г.)

Данный стандарт не содержит требований, и поэтому слово «должен» (shall), которое указывает на требования в языке ИСО, в нем не используется. Рекомендации используют слово «следует» (should). В некоторых странах определенные рекомендации ИСО 26000 включены в законодательство и поэтому юридически обязательны.

Слово «разрешается» (may) используется для того, чтобы показать, что что-либо разрешено. Слово «может» (can) используется для того, чтобы показать, что что-либо возможно, например, что организация или частное лицо могут что-либо сделать.

Стандарт, предоставляющий руководство, не содержит требований, но может содержать рекомендации. В Части 2 Директив ИСО/МЭК рекомендация определяется как «выражение в содержании документа, передающее мысль о том, что из нескольких возможностей рекомендуется одна, как наиболее подходящая, без упоминания или исключения других, либо что некий образ действий предпочтителен, но не обязателен, либо что (в отрицательной форме) некая возможность или образ действий не одобряется, но не запрещается».

Термины, не определенные в разделе 2, используются в обычном смысле слова исходя из их словарных значений.

Цель справочного приложения (на основе пункта 6.4.1 Части 2 Директив ИСО/МЭК, 2004 г.)

Справочное приложение А к настоящему стандарту дает дополнительную информацию, предназначенную для того, чтобы помочь пониманию и применению данного документа; оно не является составной частью данного руководства, и на него не приводятся ссылки в тексте данного стандарта. Приложение А дает неполный перечень существующих добровольных инициатив и инструментов, относящихся к социальной ответственности. Оно дает примеры таких [инициатив и инструментов] и обращает внимание на дополнительные рекомендации, которые могут существовать, позволяя пользователям сравнивать [свои] практики с практиками других организаций. Тот факт, что какая-либо инициатива или какой-либо инструмент приведены в приложении А, не означает, что такая инициатива или инструмент признаны ИСО.

Библиография

Библиография, являющаяся неотъемлемой частью настоящего стандарта, дает информацию для того, чтобы определить и найти документы, на которые приводятся ссылки в его тексте. В ней приводятся ссылки на международные инструменты, считающиеся авторитетными источниками рекомендаций, [содержащихся] в данном стандарте. Данные инструменты могут содержать дополнительные полезные указания и информацию; пользователям ИСО 26000 предлагается обращаться к ним с целью лучшего понимания и реализации социальной ответственности. Ссылки показаны в тексте верхним индексом в квадратных скобках.

Примечание — Обратите внимание, что номера ссылок даются не в порядке упоминания документов в тексте. Документы ИСО приводятся первыми; затем все остальные документы приводятся в алфавитном порядке по названию выпустивших их организаций.

Врезки

Врезки дают дополнительные рекомендации или наглядные примеры. Врезки не следует считать менее важными, чем остальной текст.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Руководство по социальной ответственности

Guidance on social responsibility

Дата введения — 2013—03—15

1 Область применения

Настоящий стандарт дает руководство для организаций всех типов, независимо от их размера и местоположения, по:

a) концепциям, терминам и определениям, относящимся к социальной ответственности;

b) предпосылкам, тенденциям и характеристикам социальной ответственности;

c) принципам и практикам, относящимся к социальной ответственности;

d) основным темам и проблемам социальной ответственности;

e) интеграции, внедрению и распространению социально ответственного поведения в самой организации и посредством ее политики и практик в рамках ее сферы влияния;

f) идентификации заинтересованных сторон и взаимодействию с ними;

g) обмену информацией относительно обязательств и результативности, а также иной информацией в области социальной ответственности.

Настоящий стандарт предназначен для того, чтобы помочь организациям внести вклад в устойчивое развитие. Он предназначен для того, чтобы предложить им не ограничиваться соблюдением законодательства, признавая, что соблюдение законодательства является фундаментальной обязанностью любой организации и неотъемлемой частью ее социальной ответственности. Он предназначен для того, чтобы обеспечить взаимопонимание в области социальной ответственности и дополнить другие инструменты и инициативы в области социальной ответственности, а не для того, чтобы заменить их.

При применении настоящего стандарта организации рекомендуется учитывать социальное, экологическое, юридическое, культурное, политическое и организационное разнообразие, а также различия в экономических условиях, согласуясь при этом с международными нормами поведения.

Настоящий стандарт не является стандартом системы менеджмента. Он не предназначен и не подходит для целей сертификации, обязательного или контрактного применения. Любые предложения сертифицировать или утверждения о сертификации в соответствии с ГОСТ Р ИСО 26000 будут искажать назначение и цель и будут представлять собой неправильное использование этого стандарта. Поскольку данный стандарт не содержит требований, любая подобная сертификация не будет являться свидетельством соответствия настоящему стандарту.

Настоящий стандарт предназначен для того, чтобы дать организациям рекомендации относительно социальной ответственности, и может использоваться в качестве элемента реализации государственной политики. Однако, основываясь на Марракешском соглашении о создании Всемирной торговой организации (ВТО), стандарт не предназначен для интерпретирования как «стандарт», «руководство» или «рекомендация» и использования для предположения или вывода о соответствии той или иной меры требованиям ВТО. Более того, он не предназначен для того, чтобы дать основания для юридических действий, жалоб, защиты или других заявлений в любых международных, национальных или иных судебных процессах, а также для того, чтобы цитироваться в качестве свидетельства эволюции обычного международного права.

Издание официальное

Настоящий стандарт не предназначен для того, чтобы предотвратить разработку более конкретных, более требовательных национальных стандартов или национальных стандартов другого типа.

2 Термины и определения

В настоящем стандарте применены следующие термины с соответствующими определениями:

2.1 **подотчетность** (accountability): Состояние ответственности за решения и деятельность перед руководящими органами организации, органами власти и в более широком смысле — перед ее заинтересованными сторонами.

2.2 **потребитель** (consumer): Отдельный представитель широкой общественности, приобретающий или использующий собственность, продукты или услуги для личных целей.

2.3 **клиент** (customer): Организация или отдельный представитель широкой общественности, приобретающие собственность, продукты или услуги для коммерческих, личных или государственных целей.

2.4 **должная предусмотрительность** (due diligence): Всеобъемлющий активный процесс выявления фактического и потенциального негативного социального, экологического и экономического влияния деятельности организации в рамках всего жизненного цикла проекта, чтобы избежать или смягчить негативное воздействие.

2.5 **работник** (employee): Лицо, имеющее отношения, которые считаются «трудовыми отношениями» согласно национальному законодательству или практике.

Примечание — [Термин] «работник» является более узким, чем [термин] **«трудящийся»** (2.27).

2.6 **окружающая среда** (environment): Природное окружение, в котором функционирует организация, включая воздух, воду, землю, природные ресурсы, флору, фауну, людей, космическое пространство и их взаимосвязь.

Примечание — Окружение в данном контексте распространяется от масштабов внутри организации до глобальной системы.

2.7 **этичное поведение** (ethical behavior): Поведение, которое соответствует принятым принципам правильного или хорошего поведения в контексте конкретной ситуации, а также согласуется с **международными нормами поведения** (2.11).

2.8 **равенство полов** (gender equality): Равноправное отношение к мужчинам и женщинам.

Примечание — Сюда включается одинаковое отношение или, в некоторых случаях, различное отношение, которое будет рассматриваться как равноправное с точки зрения прав, выгод, обязательств и возможностей.

2.9 **воздействие организации** (impact of an organization), воздействие (impact): Позитивное или негативное изменение общества, экономики или **окружающей среды** (2.6), полностью или частично являющееся результатом прошлых и текущих решений и деятельности организации.

2.10 **инициатива в области социальной ответственности** (initiative for social responsibility), инициатива (initiative): Программа или деятельность, непосредственно посвященная достижению определенной цели, относящейся к **социальной ответственности** (2.18).

Примечание — Инициативы в области социальной ответственности могут разрабатываться, поддерживаться или управляться организацией любого типа.

2.11 **международные нормы поведения** (international norms of behavior): Ожидания относительно социально ответственного поведения организации, основанные на традиционном международном праве, общепринятых принципах международного права или межправительственных соглашениях, которые признаются повсеместно или почти повсеместно.

Примечание 1 — Межправительственные соглашения включают в себя договоры и конвенции.

Примечание 2 — Хотя традиционное международное право, общепринятые принципы международного права и межправительственные соглашения направлены в первую очередь на государства, они выражают цели и принципы, к которым все организации могут стремиться.

Примечание 3 — Международные нормы поведения эволюционируют с течением времени.

2.12 **организация** (organization): Единица или группа людей и объектов с [соответствующей] системой обязанностей, полномочий и отношений, а также с определяемыми целями.

Примечание 1 — Для целей настоящего стандарта [понятие] организация не включает правительства, выполняющие свою суверенную роль при принятии и применении закона, реализации судебной власти, осуществлении обязанностей по формированию политики в общественных интересах или при соблюдении международных обязательств государства.

Примечание 2 — Разъяснение относительно значения малых и средних организаций (МСО) дается в разделе 3.3.

2.13 **организационное управление** (organizational governance): Система, посредством которой организация (2.12) принимает и реализует решения для достижения своих целей.

2.14 **принцип** (principle): Фундаментальная основа принятия решения или поведения.

2.15 **продукт** (product): Предмет или вещество, которое предлагается на продажу или является частью услуги, предоставляемой **организацией** (2.12).

2.16 **услуга** (service): Действие **организации** (2.12) для удовлетворения спроса или потребности.

2.17 **социальный диалог** (social dialogue): Переговоры, консультации или просто обмен информацией между или среди представителей правительств, нанимателей и трудящихся по вопросам, представляющим общий интерес и относящимся к экономической и социальной политике.

Примечание — В настоящем стандарте термин «социальный диалог» используется только в значении, применяемом Международной организацией труда (МОТ).

2.18 **социальная ответственность** (social responsibility): Ответственность **организации** (2.12) за воздействие ее решений и деятельности на общество и **окружающую среду** (2.6) через прозрачное и **этичное поведение** (2.7), которое:

- содействует **устойчивому развитию** (2.23), включая здоровье и благосостояние общества;
- учитывает ожидания **заинтересованных сторон** (2.20);
- соответствует применяемому законодательству и согласуется с **международными нормами поведения** (2.11);
- интегрировано в деятельность всей **организации** (2.12) и применяется в ее взаимоотношениях.

Примечание 1 — Деятельность включает продукты, услуги и процессы.

Примечание 2 — Взаимоотношения относятся к деятельности организации в рамках сферы ее влияния (2.19).

2.19 **сфера влияния** (sphere of influence): Диапазон/зона политических, контрактных, экономических или иных взаимоотношений, в рамках которых **организация** (2.12) имеет возможность влиять на решения или деятельность частных лиц или организаций.

Примечание 1 — Способность оказывать влияние не подразумевает ответственность за осуществления влияния.

Примечание 2 — Везде, где данный термин встречается в настоящем стандарте, его всегда следует понимать в контексте руководства, содержащегося в 5.2.3 и 7.3.2.

2.20 **заинтересованная сторона** (stakeholder): Лицо или группа, заинтересованные в каких-либо решениях или деятельности **организации** (2.12).

2.21 **взаимодействие с заинтересованными сторонами** (stakeholder engagement): Действия, предпринимаемые для того, чтобы создать возможности для диалога между **организацией** (2.12) и одной или более **заинтересованными сторонами** (2.20) с целью предоставления информационной основы для решений организации.

2.22 **цепочка поставок** (supply chain): Последовательность действий или сторон, предоставляющая **продукты** (2.15) или **услуги** (2.16) **организации** (2.12).

Примечание — В некоторых случаях термин «цепочка поставок» понимается так же, как **«цепочка создания [добавленной] стоимости»** (2.25). Однако для целей данного стандарта термин «цепочка поставок» используется в соответствии с приведенным выше определением.

2.23 **устойчивое развитие** (sustainable development): Развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, не ставя под сомнение возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности.

Примечание — Устойчивое развитие относится к объединению целей высокого качества жизни, здоровья и благополучия с социальной справедливостью и поддержанием способности Земли поддерживать жизнь во всем ее разнообразии. Эти социальные, экономические и экологические цели являются взаимозависимыми и взаимоподдерживающимися. Устойчивое развитие может рассматриваться как способ выражения широких ожиданий общества как целого.

2.24 **прозрачность** (transparency): Открытость в отношении решений и деятельности, влияющих на общество, экономику и **окружающую среду** (2.6), а также готовность обмениваться информацией о них ясным, точным, своевременным, честным и полным образом.

2.25 **ценностная цепочка** (value chain): Вся последовательность действий сторон, которые предоставляют или получают стоимость в форме **продуктов** (2.15) или **услуг** (2.16).

Примечание 1 — Стороны, которые предоставляют стоимость, включают в себя поставщиков, **трудящихся** (2.27), действующих в рамках аутсорсинга, подрядчиков и других.

Примечание 2 — Стороны, которые получают стоимость, включают в себя **клиентов** (2.3), **потребителей** (2.2), заказчиков, членов и других пользователей.

2.26 **уязвимая группа** (vulnerable group): Группа частных лиц, которых объединяет одна или несколько характеристик, являющихся основой для дискриминации или негативных социальных, экономических, культурных, политических условий или условий, связанных со здоровьем и ограничивающих их способность реализовывать свои права или иным образом пользоваться равными возможностями.

2.27 **трудящийся** (worker): Лицо, выполняющее работу, будь то **работник** (2.5) или кто-либо, кто работает не по найму.

3 Понимание социальной ответственности

3.1 Социальная ответственность организаций: исторический контекст

Термин «социальная ответственность» нашел широкое распространение в начале 1970-х годов, хотя организации и правительства предпринимали действия относительно различных аспектов социальной ответственности еще в конце XIX века, а в некоторых случаях и ранее.

Внимание к вопросам социальной ответственности раньше концентрировалось в основном на сфере бизнеса. Термин «корпоративная социальная ответственность» (КСО) больше знаком большинству людей, чем термин «социальная ответственность».

Точка зрения, что социальная ответственность применима ко всем организациям, возникла, когда организации различных типов, а не только относящиеся к сфере бизнеса, осознали, что они также несут ответственность за вклад в устойчивое развитие.

Элементы социальной ответственности отражают ожидания общества в конкретный момент времени и, следовательно, подвержены изменениям. По мере изменения озабоченности общества, отражая эту озабоченность, меняются и его ожидания от организаций.

Раннее понимание социальной ответственности ориентировалось на филантропическую деятельность, такую как благотворительные пожертвования. Такие аспекты, как трудовые практики и добросовестные деловые практики, возникли около века назад. Другие аспекты, такие как права человека, проблемы окружающей среды, защита прав потребителей и противодействие мошенничеству и коррупции, добавлялись с течением времени по мере повышения внимания к ним.

Основные темы и проблемы, выделенные в настоящем стандарте, отражают взгляд на добросовестную практику, существующий на настоящий момент. Взгляды на добросовестную практику также, безусловно, будут изменяться в будущем по мере того, как новые проблемы станут восприниматься как важные элементы социальной ответственности.

3.2 Последние тенденции в социальной ответственности

По ряду причин осведомленность относительно социальной ответственности организаций растет.

Глобализация, значительное облегчение мобильности и доступности и возрастающее наличие мгновенных коммуникаций означают, что отдельным лицам и организациям по всему миру становится проще получить информацию о решениях и деятельности организаций, расположенных как вблизи от них, так и на значительном удалении. Эти факторы дают организации возможность получать дополнительные выгоды от

информации о новых путях и способах решения проблем. Это означает, что решения и деятельность организации являются предметом тщательного изучения со стороны большого числа групп и отдельных лиц. Политики или практики, используемые организациями, расположенными в разных местах, легко можно сравнить.

Глобальный характер некоторых проблем охраны окружающей среды и здоровья, признание общемировой ответственности за борьбу с бедностью, растущая финансовая и экономическая взаимозависимость и в большей степени географически рассредоточенные цепочки создания [добавленной] стоимости означают, что вопросы, относящиеся к организации, могут выходить далеко за рамки [вопросов], поднимающихся в той области, где расположена организация. Важно, что организации предпринимают действия для социальной ответственности вне зависимости от социальных и экономических условий. Инструменты, такие как принятая в Рио-де-Жанейро Декларация по окружающей среде и развитию [158], принятая в Йоханнесбурге Декларация по устойчивому развитию [151], Декларация тысячелетия [153] и Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации [54] подчеркивают эту всемирную взаимозависимость.

За последние несколько десятилетий глобализация вылилась в повышение воздействия различных типов организаций, включая организации частного сектора, НПО и государства, на сообщества и окружающую среду.

НПО и компании стали поставщиками большого количества услуг, обычно предоставляющихся государством, особенно в странах, где правительства исторически сталкивались с серьезными проблемами и трудностями, не имели возможности предоставлять услуги в таких областях, как здравоохранение, образование и социальное обеспечение. С ростом возможностей государства происходит и изменение роли государства и организаций частного сектора.

В периоды экономического и финансового кризиса организациям следует стремиться продолжать свою деятельность, относящуюся к социальной ответственности. Такие кризисы оказывают значительное воздействие на более уязвимые группы и поэтому предполагают большую необходимость в повышенной социальной ответственности. Они также предоставляют конкретные возможности для более эффективной интеграции социальных, экономических и экологических факторов в реформу [государственной] политики, а также в решения и деятельность организаций. Государство может сыграть ключевую роль в осознании таких возможностей.

Потребители, клиенты, доноры, инвесторы и владельцы различными путями оказывают на организации финансовое влияние в сфере социальной ответственности. Ожидания общества относительно результатов деятельности организаций продолжают возрастать. Законодательство в сфере обеспечения права сообщества на информацию во многих местах дает гражданам доступ к подробной информации о решениях и деятельности некоторых организаций. Все большее число организаций в настоящее время обменивается информацией со своими заинтересованными сторонами, в том числе путем подготовки отчетов о социальной ответственности, чтобы удовлетворить их нужды в информации о результативности организации.

Эти и другие факторы составляют контекст социальной ответственности и вносят вклад в призыв к организациям демонстрировать свою социальную ответственность.

3.3 Характеристики социальной ответственности

3.3.1 Общие положения

Неотъемлемой характеристикой социальной ответственности (2.18) является желание организации включать социальные и экологические факторы в свои [процессы] принятия решений и быть подотчетной за воздействие своих решений и деятельности на общество и окружающую среду. Это предполагает прозрачное и этичное поведение, которое вносит вклад в устойчивое развитие, находится в соответствии с применимым законодательством и согласуется с международными нормами поведения. Это также предполагает, что социальная ответственность интегрирована в деятельность организации, применяется в ее взаимоотношениях и учитывает интересы заинтересованных сторон.

Заинтересованная сторона имеет один или несколько интересов, на которые могут оказать влияние решения и деятельность организации. Подобный интерес создает у стороны «заинтересованность» в организации, что, [в свою очередь], создает [у нее] отношения с организацией. Такие отношения не обязательно должны быть формальными или даже признаваться самой заинтересованной стороной или организацией. Заинтересованные стороны (stakeholders) могут именоваться как «заинтересованные лица» (interested parties). Определяя, какие интересы заинтересованных сторон признавать, организации следует принимать во внимание законность таких интересов и их согласованность с международными нормами поведения.

3.3.2 Ожидания общества

Социальная ответственность включает понимание широких ожиданий общества. Фундаментальным принципом социальной ответственности является соблюдение верховенства закона и соответствие юридически обязательным требованиям. Социальная ответственность, однако, также охватывает действия, выходящие за рамки соответствия законодательству, и признание обязанностей, не являющихся юридически обязательными, по отношению к другим. Эти обязанности проистекают из всеобщих этических и иных ценностей.

Несмотря на то, что ожидания социально ответственного поведения различаются в разных странах и культурах, организации следует тем не менее соблюдать международные нормы поведения, такие как те, что отражены во Всеобщей декларации прав человека [156], принятой в Йоханнесбурге Декларации по устойчивому развитию [151] и других инструментах.

В разделе 6 рассматриваются основные темы социальной ответственности. Каждая из таких основных тем охватывает ряд проблем, которые дадут возможность организации определить основные факторы ее воздействия на общество. В рамках обсуждения каждой из проблем описываются действия для принятия мер в ответ на это воздействие.

3.3.3 Роль заинтересованных сторон в социальной ответственности

Идентификация заинтересованных сторон и взаимодействие с ними являются основой социальной ответственности. Организации следует определить тех, кто заинтересован в ее решениях и деятельности, для того, чтобы понимать свое воздействие и пути принятия мер в ответ на него. Хотя заинтересованные стороны могут помочь организации определить применимость конкретных вопросов к ее решениям и деятельности, они не могут заменить общество в широком смысле этого слова при определении норм и ожиданий относительно поведения. Вопрос может относиться к социальной ответственности организации даже в том случае, когда она не была указана заинтересованными сторонами, с которыми организация консультировалась. Дальнейшие рекомендации по этому вопросу изложены в 4.5 и разделе 5.

3.3.4 Интеграция социальной ответственности

Поскольку социальная ответственность касается потенциального и существующего воздействия решений и деятельности организации, основное внимание необходимо уделить поведению в рамках постоянной, повседневной деятельности организации. Социальную ответственность следует включить в качестве неотъемлемой составляющей основной стратегии организации с определенными ответственностью и подотчетностью на всех соответствующих уровнях организации. Ее следует отражать при принятии решений и учитывать при реализации деятельности.

Филантропия (в этом контексте понимаемая как пожертвования на благотворительные цели) может оказывать позитивное воздействие на общество. Однако организациям не следует ее использовать в качестве замены интеграции социальной ответственности в рамки организации.

Существенное влияние на воздействие решений или деятельности организации могут оказать ее взаимоотношения с другими организациями. Чтобы реализовать свою ответственность, организации может потребоваться работать с другими. В их число могут входить аналогичные организации, конкуренты (с учетом мер для того, чтобы избежать поведения, препятствующего конкуренции), другие элементы цепочки создания [добавленной] стоимости или любые другие действующие стороны в рамках сферы влияния организации.

Во врезке 2 описывается важность равенства полов и то, как это связано с социальной ответственностью.

Врезка 2 — Равенство полов и социальная ответственность

Все общества связывают с мужским и женским полом определенные роли. Роли полов являются навыками, приобретаемыми в процессе обучения, и определяют, какие деятельность и сферы ответственности воспринимаются как мужские или женские. Эти роли полов могут быть дискриминационными в отношении женщин, но также и в отношении мужчин. В любом случае дискриминация по половому признаку ограничивает возможности отдельных лиц, семей, сообществ и обществ.

Существует продемонстрированная положительная связь между равенством полов и экономическим и социальным развитием, из-за чего равенство полов является одной из целей развития тысячелетия. Продвижение равенства полов в деятельности и публичной позиции организации является важной компонентой социальной ответственности.

Организациям следует проанализировать свои решения и деятельность для того, чтобы устранить влияние предрассудков, связанных с полом, и продвигать равенство полов, включая:

- соотношение мужчин и женщин в руководящих структурах и структурах управления организации с целью постепенного достижения равенства и устранения гендерных барьеров;

- равное обращение с работниками мужского и женского пола при найме на работу, назначении работы, обучении, возможностях повышения в должности, компенсации и прекращении трудовых отношений;

- равное вознаграждение трудящихся мужского и женского пола за равноценную работу [57];

- возможное различие в воздействии на мужчин и женщин относительно безопасности и охраны здоровья на рабочем месте и в сообществах;

- решения и деятельность организации, при которых одинаково учитываются нужды мужчин и женщин (например, проверка существования любого различающегося воздействия на мужчин и женщин, возникающего в связи с разработкой конкретных продуктов или услуг, или анализ изображений мужчин и женщин, присутствующих в любых информационных или рекламных материалах организации);

- выгоды для мужчин и женщин от публичной позиции организации и вклада в развитие сообществ с возможностью специального внимания к компенсации в тех областях, где какой-либо из полов был в невыгодном положении.

Равенство полов во взаимодействии с заинтересованными сторонами является важным средством достижения равенства полов в деятельности организации.

Для продвижения равенства полов организациям может быть полезным обратиться к специалистам за помощью в решении гендерных вопросов.

Организациям рекомендуется использовать показатели, цели и передовую практику для того, чтобы систематически отслеживать прогресс в достижении равенства полов [133, 149].

Во врезке 3 описывается, как настоящий стандарт охватывает деятельность малых и средних организаций (МСО).

Врезка 3 — ИСО 26000 и малые и средние организации (МСО)

Малые и средние организации — это организации, число работников или масштаб финансовой деятельности которых ниже определенных границ. Границы размеров различны в разных странах. Для целей настоящего стандарта под МСО подразумеваются те малые организации, которые обычно называют «микроорганизациями».

Сквозная интеграция социальной ответственности в МСО может быть реализована путем практических, простых и экономически эффективных действий и не должна обязательно быть сложной или дорогой. Из-за их малого размера и возможности быть более гибкими и инновационными МСО могут фактически представлять особенно хорошие возможности для социальной ответственности. Они обычно являются более гибкими с точки зрения организационного управления, часто находятся в тесном контакте с местным сообществом, и их высшее руководство обычно непосредственно влияет на деятельность организации.

Социальная ответственность заключается в принятии интегрированного подхода к управлению деятельностью и воздействием организации. Организации следует контролировать воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду таким способом, который учитывает масштабы организации и ее воздействия. Для организации может быть невозможным немедленно устранить все негативные последствия ее решений и деятельности. Может оказаться необходимым сделать выбор и установить приоритеты.

Следующие соображения могут быть полезны. МСО следует:

- учитывать, что для МСО внутренние процедуры управления, раскрытие информации для заинтересованных сторон и другие процессы могут быть более гибкими и неформальными по сравнению с более крупными организациями, если сохраняется адекватный уровень прозрачности и прослеживаемости;

- помнить, что при анализе всех основных тем и выявлении применимых проблем следует принимать во внимание контекст, условия и ресурсы организации и интересы заинтересованных сторон, признавая, что для каждой организации будут применимы все основные темы, но не все проблемы;

- фокусироваться вначале на проблемах и воздействии, имеющих наибольшую значимость для устойчивого развития, а также иметь план принятия своевременных мер относительно оставшихся проблем и воздействия;

- стремиться привлекать помощь соответствующих государственных органов, коллективных организаций (таких, как ассоциации данного сектора и зонтичные организации или объединения организаций-аналогов) и национальных органов по стандартизации к разработке практических руководств и программ по использованию настоящего стандарта;

- такие руководства и программы следует ориентировать на конкретные особенности и нужды МСО и их заинтересованных сторон;

- когда это применимо, действовать совместно с организациями-аналогами и ассоциациями данного сектора, а не поодиночке для того, чтобы сэкономить ресурсы и расширить возможности для действий; например, для организаций, действующих в рамках одинакового контекста и отрасли, совместная идентификация заинтересованных сторон и взаимодействие с ними иногда могут оказаться более эффективными.

То, что МСО станут социально ответственными, вероятно, принесет им выгоды по тем же причинам, которые описаны в этом стандарте. МСО могут обнаружить, что другие организации, с которыми они поддерживают взаимоотношения, будут рассматривать поддержку таких начинаний МСО как часть собственной социальной ответственности.

Организации, имеющие большие возможности и опыт в сфере социальной ответственности, могут рассмотреть возможность оказания помощи МСО, в том числе путем повышения осведомленности о проблемах социальной ответственности и наилучшей практике.

3.3.5 Взаимосвязь между социальной ответственностью и устойчивым развитием

Хотя многие используют термины «социальная ответственность» и «устойчивое развитие» в качестве взаимозаменяемых понятий, и существует тесная связь между ними, это разные понятия.

Устойчивое развитие является общепринятым понятием и общей целью, которая приобрела международное признание после публикации в 1987 году отчета Всемирной комиссии ООН по окружающей среде и развитию «Наше общее будущее» [174]. Устойчивое развитие относится к удовлетворению потребностей общества, при этом соответствуя экологическим ограничениям планеты и не подрывая способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности. У устойчивого развития три составляющие — экономическая, социальная и экологическая, которые взаимозависимы, например искоренение бедности требует продвижения социальной справедливости и экономического развития, а также защиты окружающей среды.

После 1987 года важность достижения этих целей подтверждалась в ходе многих международных форумов, в частности на Конференции ООН по окружающей среде и развитию в 1992 году и на Всемирном саммите по устойчивому развитию в 2002 году.

Социальная ответственность направлена на организацию и касается ее ответственности перед обществом и окружающей средой. Социальная ответственность тесно связана с устойчивым развитием. Поскольку идея устойчивого развития заключается в экономических, социальных и экологических целях, единых для всех людей, ее можно использовать для объединения широких ожиданий общества, которые необходимо принимать во внимание организациям, стремящимся действовать ответственно. Таким образом, в качестве всеобъемлющей цели социальной ответственности организации следует [рассматривать] вклад в устойчивое развитие.

Принципы, практики и основные темы социальной ответственности, описанные в последующих разделах настоящего стандарта, составляют основу практической реализации социальной ответственности в организации и ее вклада в устойчивое развитие. Решения и деятельность социально ответственной организации могут внести существенный вклад в устойчивое развитие.

Цель устойчивого развития состоит в том, чтобы достичь устойчивости общества как целого и планеты. Оно не касается устойчивости или продолжения существования любой конкретной организации. Устойчивость отдельной организации может соответствовать, а может и не соответствовать устойчивости общества в целом, которое достигается решением социальных, экономических и экологических проблем в рамках интегрированного подхода. [Понятия] «устойчивое потребление», «устойчивое ресурсопользование» и «устойчивый образ жизни» применимы ко всем организациям и относятся к устойчивости общества как целого.

3.4 Государство и социальная ответственность

Настоящий стандарт не может заменить, изменить или каким-либо образом поменять обязательства государства действовать в интересах общества. Настоящий стандарт не дает рекомендаций относительно того, что должно подлежать обязательным законодательным требованиям; он также не предназначен для решения проблем, которые могут быть правильно разрешены только политическими структурами. Поскольку государство играет уникальную роль в создании и применении законодательства, оно отличается от организаций. Например, обязанность государства защищать права человека отличается от обязанностей организаций по отношению к правам человека, описываемых в настоящем стандарте.

Надлежащее функционирование государства является неотъемлемой частью устойчивого развития. Роль государства в обеспечении эффективного применения законов и нормативных актов таким образом, чтобы обеспечивать культуру соблюдения законодательства, является важнейшей. Государственные организации, подобно любым другим организациям, могут по своему желанию использовать настоящий стандарт в качестве источника информации для своих политик, решений и деятельности, относящихся к аспектам социальной ответственности. Государства могут многими способами оказывать организациям содействие в попытках функционировать социально ответственным образом, например путем признания и продвижения социальной ответственности. Однако продвижение социальной ответственности организаций не заменяет и не может заменить эффективного исполнения обязанностей и ответственности государства.

4 Принципы социальной ответственности

4.1 Общие положения

Этот раздел дает руководство по семи принципам социальной ответственности.

Обращаясь к социальной ответственности и реализуя ее, организация ставит своей общей целью максимальное увеличение вклада в устойчивое развитие. Хотя не существует окончательного перечня принципов социальной ответственности, в рамках стремления к этой цели организациям следует соблюдать семь принципов, описанные ниже, так же как и принципы, относящиеся к каждой из основных тем, перечисленных в разделе 6.

Организациям следует основывать свое поведение на стандартах, рекомендациях или правилах поведения, которые находятся в соответствии с принятыми принципами справедливого или хорошего поведения в контексте конкретных ситуаций, даже если такие ситуации представляют трудность для нее.

При применении настоящего стандарта организации рекомендуется учитывать социальное, экологическое, юридическое, культурное, политическое и организационное разнообразие, а также различия в экономических условиях, согласуясь при этом с международными нормами поведения.

4.2 Подотчетность

Принцип: организации следует быть подотчетной за ее воздействие на общество, экономику и окружающую среду.

Этот принцип предполагает, что организации следует принять соответствующую критику, а также принять на себя обязательство отвечать на такую критику.

Подотчетность включает обязательство руководителей нести ответственность перед лицами, контролирующими организацию[1], и обязательство организации нести ответственность перед контролирующими органами в отношении соблюдения законов и нормативных актов. Подотчетность за общее воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду также предполагает, что ответственность организации перед теми, кого затрагивают ее решения и деятельность, а также перед обществом в целом меняется в зависимости от характера воздействия и обстоятельств.

Принятие на себя обязательства подотчетности будет оказывать позитивное воздействие как на саму организацию, так и на общество. Степень подотчетности может быть различной, но всегда должна соответствовать величине или широте полномочий. Организации с наивысшими полномочиями, вероятнее всего, будут более тщательно относиться к качеству принимаемых ими решений и контроля. Также подотчетность подразумевает принятие ответственности в случае причинения вреда, осуществление соответствующих шагов для устранения вреда и принятие мер для того, чтобы избежать его повторения.

[1] Для акционеров компании — акционерами, для неправительственной организации — советом и т. п. (прим. перев.).

Организации следует быть подотчетной за:

- воздействие ее решений и деятельности на общество, окружающую среду и экономику, особенно за значимые негативные последствия;
- меры, принимаемые для предотвращения повторения непреднамеренных и непредвиденных негативных воздействий.

4.3 Прозрачность

Принцип: организации следует быть прозрачной в ее решениях и деятельности, которые оказывают воздействие на общество и окружающую среду.

Организации следует раскрывать в понятной, точной и полной форме и в разумной и достаточной степени политику, решения и деятельность, за которые она несет ответственность, включая их известное и вероятное воздействие на общество и окружающую среду. Эта информация должна быть легко доступной и понятной для тех, на кого организация существенно влияет или может повлиять. Эта информация должна быть своевременной, основанной на фактах и представленной в ясной и объективной форме таким образом, чтобы дать заинтересованным сторонам возможность точно оценить воздействие решений и деятельности организаций на их соответствующие интересы.

Принцип прозрачности не подразумевает раскрытия информации ограниченного доступа, а также предоставления информации, которая является конфиденциальной, или информации, предоставление которой может повлечь нарушение юридических и коммерческих обязательств, обязательств обеспечения безопасности и неприкосновенности частной жизни.

Организации следует быть прозрачной в отношении:

- назначения и характера ее деятельности;
- состава лиц, контролирующих деятельность организации;
- методов, с помощью которых принимаются, реализуются и анализируются решения, включая определение ролей, ответственности, подотчетности и полномочий между различными функциями внутри организации;
- стандартов и критериев, относительно которых организация оценивает свою деятельность, связанную с социальной ответственностью;
- ее результативности относительно применимых и значимых проблем социальной ответственности;
- источников, сумм и [целей] расходования ее средств;
- известного или вероятного воздействия ее решений и деятельности на ее заинтересованные стороны, общество, экономику и окружающую среду;
- ее заинтересованных сторон, а также критериев и процедур, использованных для их идентификации, выбора и взаимодействия с ними.

4.4 Этичное поведение

Принцип: организации следует вести себя этично.

Поведение организации должно основываться на [таких] ценностях, [как] честность, справедливость и добросовестность. Эти ценности подразумевают заботу о людях, животных и окружающей среде, а также обязательство реагировать на воздействие, которое ее деятельность и решения оказывают на интересы заинтересованных сторон.

Организации следует активно способствовать этичному поведению посредством:

- выявления и формулирования ее основных ценностей и принципов;
- развития и использования структур управления, которые помогают распространять этичное поведение внутри организации, в ее процессе принятия решений и в ее взаимоотношениях с другими;
- выявления, принятия и применения стандартов этичного поведения, соответствующих ее назначению и деятельности и согласующихся с принципами, описанными в настоящем стандарте;
- поощрения и пропаганды соблюдения ее стандартов этичного поведения;
- определения и распространения стандартов этичного поведения, которое ожидается от ее структур управления, сотрудников, поставщиков, подрядчиков и, там где это применимо, владельцев и менеджеров, а в особенности от тех, кто имеет возможность, соблюдая местную культурную идентичность, оказывать существенное влияние на ценности, культуру, целостность, стратегию и функционирование организации и на лиц, действующих от ее имени;
- предотвращения или разрешения конфликтов интересов в организации, которые в противном случае могли бы привести к неэтичному поведению;
- создания и поддержания механизма надзора и системы контроля для отслеживания, поддержки и обеспечения соблюдения норм этичного поведения;

- создания и поддержания механизма содействия информированию о неэтичном поведении без боязни репрессий за это;

- признания и принятия мер относительно ситуаций, когда местные законы и нормативные акты отсутствуют или вступают в конфликт с нормами этичного поведения;

- принятия и применения международно признанных стандартов этичного поведения при проведении исследований на человеческих существах [165];

- уважения благополучия животных в тех случаях, когда [организация] влияет на их жизнь и существование, включая предоставление достойных условий содержания, разведения, производства, транспортирования и использования [175].

4.5 Уважение интересов заинтересованных сторон

Принцип: организации следует уважать и учитывать интересы ее заинтересованных сторон и реагировать на эти интересы.

Хотя цели организации могут ограничиваться интересами ее владельцев, членов, клиентов или доверителей, другие частные лица или группы также могут иметь права, требования и конкретные интересы, которые также следует принимать во внимание. В совокупности эти частные лица или группы рассматриваются как заинтересованные стороны организации.

Организации следует:

- выявлять свои заинтересованные стороны;

- признавать и надлежащим образом принимать во внимание интересы и юридические права ее заинтересованных сторон и отвечать на выраженную ими озабоченность;

- признавать, что некоторые заинтересованные стороны могут существенно влиять на деятельность организации;

- оценивать и учитывать относительную способность заинтересованных сторон обращаться в организацию, взаимодействовать с нею и влиять на нее;

- учитывать взаимосвязь интересов своих заинтересованных сторон с широкими ожиданиями общества и с устойчивым развитием, а также характер взаимосвязи между заинтересованными сторонами и организацией (также см. 3.3.1);

- принимать во внимание взгляды заинтересованных сторон, интересы которых могут быть затронуты решением или деятельностью, даже если они не играют формальной роли в управлении организацией или не осведомлены о таких интересах.

4.6 Соблюдение верховенства закона

Принцип: организации следует принять то, что соблюдение верховенства закона обязательно.

Верховенство закона подразумевает равенство перед законом и, в частности, идею, что ни одно частное лицо или организация не стоит над законом и что правительство также подчиняется закону. Верховенство закона противопоставляется произвольному применению власти. В общем, под верховенством закона подразумевается, что законы и нормативные акты написаны, опубликованы и справедливо применяются в соответствии с установленными процедурами. В контексте социальной ответственности соблюдение верховенства закона означает, что организация соблюдает все применяемые законы и нормативные акты. Это подразумевает, что ей следует предпринимать шаги, чтобы быть осведомленной о применимых к ней законах и нормативных актах, информировать [сотрудников] об ответственности за их соблюдение и принятие [соответствующих] мер.

Организации следует:

- соблюдать требования законов и нормативных актов во всех юрисдикциях, где она осуществляет свою деятельность, даже если такие законы и нормативные акты не применяются должным образом;

- обеспечивать соответствие своих взаимоотношений и деятельности требованиям относящейся к этим вопросам и применимой законодательной базы;

- поддерживать информированность обо всех правовых обязательствах;

- периодически анализировать свое соответствие применимым законам и нормативным актам.

4.7 Соблюдение международных норм поведения

Принцип: организации следует соблюдать международные нормы поведения, следуя при этом принципу соблюдения верховенства закона.

- В ситуациях, когда законодательство или его применение не обеспечивает адекватных экологических или социальных ограничений, организации следует стремиться соблюдать как минимум международные нормы поведения.

- В странах, где законодательство или его применение находится в конфликте с международными нормами поведения, организации следует стремиться соблюдать такие нормы в максимально возможной степени.

- В ситуациях, когда законодательство или его применение находится в конфликте с международными нормами поведения и когда несоблюдение этих норм будет иметь существенные последствия, организации следует настолько, насколько это целесообразно и адекватно, пересмотреть характер своих взаимоотношений и деятельности на территории данной юрисдикции.

- Организации следует использовать легитимные возможности и каналы для того, чтобы оказать влияние на соответствующие организации и органы власти с тем, чтобы устранить любые подобные конфликты [в национальном законодательстве и его применении].

- Организации следует избегать соучастия в деятельности другой организации, не соответствующей международным нормам поведения.

Врезка 4 — Понимание соучастия

Соучастие имеет как юридическое, так и неюридическое значение.

В юридическом контексте в некоторых юрисдикциях соучастие определено как выступление стороной при совершении действия или бездействия, существенно влияющего на осуществление незаконного действия, такого как преступление, при условии осведомленности о содействии или наличия намерения содействовать совершению этого незаконного действия.

Соучастие связано с понятием содействия в совершении незаконного действия или бездействии или понятием подстрекательства к ним.

Вне юридического контекста соучастие происходит из более широких общественных ожиданий относительно поведения. В этом контексте организация может рассматриваться как соучастник, если она помогает в осуществлении других противоправных действий, которые не соответствуют международным нормам поведения или не учитывают их, когда организация путем применения должной предусмотрительности знала или должна была знать, что они приведут к существенному негативному воздействию на общество, экономику или окружающую среду.

Организация также может рассматриваться как соучастник, если она умалчивает о таких противоправных действиях или получает выгоду от них.

4.8 Соблюдение прав человека

Принцип: организации следует соблюдать права человека и признавать их важность и всеобщность (см. также основную тему по правам человека в 6.3).

Организации следует:

- уважать и там, где это возможно, продвигать права, изложенные в Международном билле о правах человека;

- уважать всеобщий характер таких прав, т. е. тот факт, что они нераздельно применимы в любой стране, любых культурах и ситуациях;

- в ситуациях, когда права человека не защищены, предпринимать меры для соблюдения прав человека и избегать получения выгоды от таких ситуаций;

- в ситуациях, когда законодательство или его применение не обеспечивает адекватной защиты прав человека, следовать принципу соблюдения международных норм поведения (см. 4.7).

5 Признание социальной ответственности и взаимодействие с заинтересованными сторонами

5.1 Общие положения

В данном разделе рассматриваются две фундаментальных практики социальной ответственности. признание организацией своей социальной ответственности, а также идентификация организацией своих заинтересованных сторон и взаимодействие с ними. Наряду с принципами, изложенными в разделе 4, эти практики следует принимать во внимание при реагировании на основные темы социальной ответственности, описанные в разделе 6.

Признание социальной ответственности включает идентификацию проблем, возникающих в связи с воздействиями решений и деятельности организации, а также путей решения этих проблем таким образом, чтобы содействовать устойчивому развитию.

Признание социальной ответственности также включает признание заинтересованных сторон организации. Как описано в 4.5, основной принцип социальной ответственности определяет, что организации следует уважать и учитывать интересы ее заинтересованных сторон, которые будут затронуты ее решениями и деятельностью.

5.2 Признание социальной ответственности

5.2.1 Воздействие, интересы и ожидания

Развивая свою социальную ответственность, организации следует понимать три взаимосвязи (см. рисунок 2).

- Между организацией и обществом. Организации следует понимать и признавать, как ее решения и деятельность воздействуют на общество и окружающую среду. Организации также следует понимать ожидания относительно ответственного поведения, предъявляемые обществом и касающиеся этого воздействия. Это следует делать, рассматривая основные темы и проблемы социальной ответственности (см. 5.2.2).

- Между организацией и ее заинтересованными сторонами. Организации следует знать о своих различных заинтересованных сторонах. Это частные лица или группы, интересы которых могут быть затронуты решениями или деятельностью организации (см. 3.3.1).

- Между заинтересованными сторонами и обществом. Организации следует понимать взаимосвязь между интересами заинтересованных сторон, на которые оказывает влияние организация, с одной стороны, и ожиданиями общества — с другой. Хотя заинтересованные стороны являются частью общества, они могут иметь интересы, которые не соответствуют ожиданиям общества. Заинтересованные стороны имеют определенные по отношению к организации интересы, которые могут отличаться от ожиданий общества относительно социально ответственного поведения по каждой из проблем. Например, интерес поставщика в том, чтобы получить оплату, и интерес сообщества в соблюдении договорных условий могут быть различными сторонами одной проблемы.

Примечание — Заинтересованные стороны могут иметь интересы, не согласующиеся с ожиданиями общества.

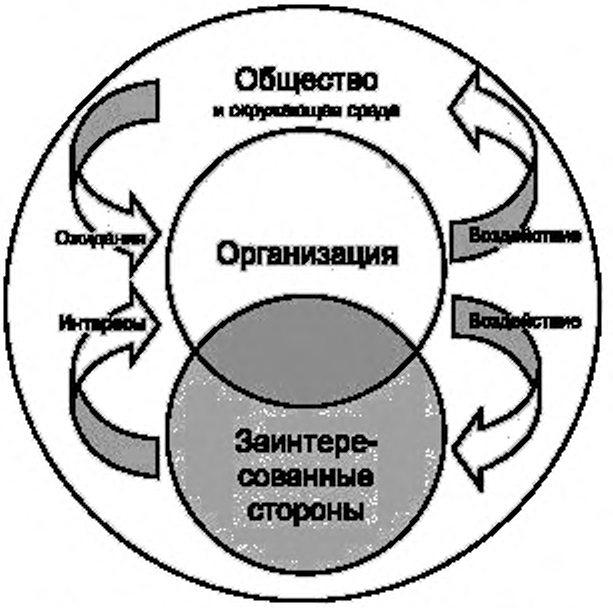

Рисунок 2 — Взаимосвязь между организацией, ее заинтересованными сторонами и обществом

При признании своей социальной ответственности организации будет необходимо учитывать все три взаимосвязи. Организация, ее заинтересованные стороны и общество, вероятно, будут иметь различные взгляды из-за того, что их цели могут не совпадать. Следует признавать, что частные лица и организации могут иметь многие и разнообразные интересы, на которые могут повлиять решения и деятельность организации.

5.2.2 Признание основных тем и применимых проблем социальной ответственности

Эффективным способом определения социальной ответственности организации является анализ проблем социальной ответственности по следующим семи основным темам: организационное управление; права человека; трудовые практики; окружающая среда; добросовестные деловые практики; проблемы, связанные с потребителями; участие в [жизни] сообществ и их развитие (см. 6.2—6.8).

Эти основные темы охватывают наиболее вероятное экономическое, экологическое и социальное воздействие, которое организациям следует контролировать. Каждая из этих основных тем рассматривается в разделе 6. Обсуждение каждой основной темы включает конкретные проблемы, которые организации необходимо принимать во внимание при определении социальной ответственности. Каждая основная тема, но не обязательно каждая проблема в той или иной мере применима к каждой организации.

Рекомендации по каждой проблеме включают различные действия, которые организации следует предпринять, и ожидания того, каким образом организации следует себя вести. Рассматривая свою социальную ответственность, организации следует выявить каждую проблему, применимую к ее решениям и деятельности, а также связанные с ними действия и ожидания. Дополнительные рекомендации для выявления проблем приведены в 7.2 и 7.3.

Воздействие решений и деятельности организации следует рассматривать применительно к этим проблемам. Более того, эти основные темы и соответствующие им проблемы могут быть описаны и разделены на категории различными способами. Некоторые важные факторы, включая вопросы здоровья и безопасности, экономические вопросы и вопросы цепочки создания [добавленной] стоимости, рассматриваются более чем в одной основной теме в разделе 6.

Организации следует проанализировать все основные темы и выявить, какие проблемы применимы к ней. После выявления проблем, применимых к организации, следует оценить значимость воздействия организации. Значимость воздействия следует рассматривать как в отношении затрагиваемых заинтересованных сторон, так и в отношении того, каким образом воздействие затрагивает устойчивое развитие.

При осознании основных темы и проблем социальной ответственности организации помогает рассмотрение ее взаимодействий с другими организациями. Организации также следует рассматривать воздействие ее решений и деятельности на заинтересованные стороны.

Организации, стремящейся признать свою социальную ответственность, следует рассмотреть как юридически обязательные, так и любые другие существующие требования. Юридически обязательные требования включают применимые законы и нормативные акты, а также требования, касающиеся социальных, экономических или экологических проблем, которые могут существовать в заключенных договорах. Организациям следует рассматривать принятые на себя обязательства, относящиеся к социальной ответственности. Эти обязательства могут содержаться в этических кодексах поведения или руководствах, обязанностях членов ассоциаций, к которым они принадлежат.

Признание социальной ответственности является непрерывным процессом. Потенциальное воздействие решений и деятельности организации следует определять и принимать во внимание на этапе планирования новой деятельности. Повседневную деятельность следует пересматривать по мере необходимости таким образом, чтобы организация могла быть уверена в том, что ее социальная ответственность по-прежнему реализуется, и могла определить, не возникли ли новые проблемы, которые необходимо принять во внимание.

5.2.3 Социальная ответственность и сфера влияния организации

Организация отвечает за воздействие решений и деятельности, над которыми она осуществляет формальный и/или де-факто контроль. (Де-факто контроль относится к ситуациям, когда одна организация имеет возможность диктовать другой стороне, [какие] решения [ей следует принимать] и [какую] деятельность [осуществлять], даже если она не обладает на это юридическими или формальными полномочиями.) Такое воздействие может быть широким. В дополнение к ответственности за свои собственные решения и деятельность организация может в некоторых ситуациях иметь возможность влиять на поведение организаций/сторон, с которыми она поддерживает взаимоотношения. Такие ситуации рассматриваются как попадающие в сферу влияния организации.

Данная сфера влияния включает взаимоотношения внутри и за пределами цепочки создания [добавленной] стоимости организации. Однако не вся цепочка создания [добавленной] стоимости организации обязательно попадает в ее сферу влияния. Она может включать формальные и неформальные ассоциации, в которых участвует [организация], а также организации-аналоги и конкурентов.

Организация не всегда несет ответственность за реализацию влияния только потому, что она имеет возможность это делать. Например, ее нельзя привлечь к ответственности за воздействие, оказываемое другими организациями, на которые она может иметь некоторое влияние, если такое воздействие не является результатом ее решений и деятельности. Однако будут существовать ситуации, когда организация будет нести ответственность за реализацию влияния. Данные ситуации определяются масштабом, в котором взаимоотношения организаций способствуют негативному воздействию.

Также будут существовать ситуации, когда, хотя организация и не несет ответственность за реализацию влияния, тем не менее она может желать этого (или ее могут попросить сделать это) добровольно.

Организация может принять решение об установлении взаимоотношений с другой организацией, а также о характере и масштабе таких взаимоотношений. Будут существовать ситуации, в которых ответственностью организации будет поддержание внимания к воздействию, вызванному решениями и деятельностью других организаций, и выполнение шагов для того, чтобы избежать или смягчить негативное воздействие, связанное с ее взаимоотношениями с такими организациями.

Оценивая свою сферу влияния и определяя свои обязанности, организации следует проявлять должную предусмотрительность, чтобы избежать негативного воздействия, оказываемого такими взаимоотношениями. Дальнейшие рекомендации приведены в 7.3.1.

5.3 Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними

5.3.1 Общие положения

Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними являются основным элементом реализации социальной ответственности организации.

5.3.2 Выявление заинтересованных сторон

Заинтересованными сторонами являются организации или частные лица, один или более интересов которых касаются какого-либо решения или деятельности организации. Поскольку такие интересы могут быть подвержены влиянию организации, образуется взаимосвязь с организацией. Эта взаимосвязь не должна обязательно быть формальной. Взаимосвязь, созданная таким интересом, существует вне зависимости от того, знают или нет о ней стороны. Организация не всегда может быть осведомлена обо всех своих заинтересованных сторонах, хотя ей следует предпринять усилия для их выявления. Аналогичным образом многие заинтересованные стороны могут не знать о возможности организации повлиять на их интересы.

Интересы в этом смысле относятся к чему-либо, что фактически или потенциально может быть основанием для притязаний, т. е. [основанием] требовать что-либо, что принадлежит [требующей стороне], или требовать соблюдения какого-либо права. Такое притязание не обязательно должно затрагивать финансовые требования или юридические права. Иногда оно может состоять просто в праве быть услышанным. Актуальность или значимость интереса лучше определяется его отношением к устойчивому развитию.

Понимание того, как на отдельных лиц или группы влияют или могут повлиять решения и деятельность организации, делает возможным выявить интересы, устанавливающие взаимосвязь с организацией. Таким образом, определение организацией воздействия ее решений и деятельности будет способствовать выявлению ее наиболее важных заинтересованных сторон (см. рисунок 2).

У организации может быть много заинтересованных сторон. Более того, различные заинтересованные стороны имеют различные, а иногда и конкурирующие интересы. Например, интересы жителей сообщества могут включать позитивное воздействие организации, такое как занятость, а также негативное воздействие той же организации, такое как загрязнение.

Некоторые заинтересованные стороны представляют собой неотъемлемую часть организации. В их число входят все члены, работники или владельцы организации. Такие заинтересованные стороны разделяют общие интересы в назначении организации и ее успехе. Это тем не менее не означает, что все их интересы в отношении организации будут одинаковы.

Интересы большинства заинтересованных сторон могут быть соотнесены с социальной ответственностью организации и зачастую очень схожи с некоторыми интересами общества. Примером является владелец собственности, чья собственность теряет стоимость из-за нового источника загрязнения.

Не все заинтересованные стороны организации могут быть отнесены к организованным группам, имеющим целью представление своих интересов по отношению к конкретным организациям. Многие заинтересованные стороны могут быть совсем не организованными, и по этой причине их могут не заметить или проигнорировать. Эта проблема может быть особенно важна в отношении уязвимых групп и будущих поколений.

Группы, защищающие социальные или экологические цели, могут являться заинтересованными сторонами организации, решения и деятельность которой связаны с применимым и значимым воздействием в отношении этих целей.

Организации следует оценивать представительность и авторитетность тех групп, которые берут на себя роль говорить от имени конкретных заинтересованных сторон или защищать определенные интересы. В некоторых случаях невозможно напрямую представлять важные интересы. Например, дети редко владеют организованными группами или контролируют их, а дикие животные не могут этого делать. В такой ситуации организации следует уделять внимание точке зрения авторитетных групп, которые стремятся защитить такие интересы.

Для того чтобы выявить заинтересованные стороны, организации следует задать себе следующие вопросы:

- Перед кем у организации существуют юридические обязательства?
- На кого возможно позитивное или негативное воздействие решений или деятельности организации?
- Кто, вероятнее всего, выразит обеспокоенность относительно решений и деятельности организации?
- Кто был вовлечен в прошлом, когда существовала необходимость в решении сходных проблем?
- Кто может помочь организации осуществить действия в отношении конкретного воздействия?
- Кто может повлиять на способность организации выполнять ее обязательства?
- Кто будет поставлен в невыгодное положение, если будет исключен из взаимодействия?
- Кто в цепочке создания [добавленной] стоимости подвержен влиянию?

5.3.3 Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Взаимодействие с заинтересованными сторонами включает диалог между организаций и одной или более заинтересованной стороной. Оно помогает организации реализовывать свою социальную ответственность, давая информационную основу для ее решений.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами может принимать много форм. Оно может быть инициировано организацией или начато как ответ организации одной или более заинтересованным сторонам. Оно может происходить как на неформальных, так и на формальных встречах, и может следовать самым различным форматам, таким как индивидуальные встречи, конференции, семинары, общественные слушания, обсуждения за круглым столом, консультативные комитеты, регулярные и структурированные процедуры информирования и консультаций, коллективные переговоры и интернет-форумы. Взаимодействие с заинтересованными сторонами следует [проводить в] интерактивном [режиме]. Оно предназначено для того, чтобы дать возможность заинтересованным сторонам быть услышанными. Его существенной чертой является то, что оно включает двустороннее общение.

Существуют различные причины для взаимодействия организации со своими заинтересованными сторонами. Взаимодействие с заинтересованными сторонами может использоваться для того, чтобы:

- увеличить понимание организацией вероятных последствий ее решений и деятельности для конкретных заинтересованных сторон;
- определить, каким образом лучше увеличить положительное воздействие решений и деятельности организации и каким образом уменьшить любое негативное воздействие;
- определить, воспринимаются ли заявления организации о ее социальной ответственности как заслуживающие доверия;
- помочь организации проанализировать свою результативность, чтобы она могла ее улучшить;
- уладить конфликты, в которые вовлечены ее собственные интересы, интересы ее заинтересованных сторон и ожидания общества в целом;
- связать интересы заинтересованных сторон и ответственность организации по отношению к обществу в целом;
- внести вклад в постоянное обучение организации;
- выполнить юридические обязательства (например, по отношению к работникам);
- разрешить конфликт интересов как между организацией и заинтересованной стороной, так и между заинтересованными сторонами;

- обеспечить организации преимущества от получения разнообразных точек зрения;
- повысить прозрачность ее решений и деятельности;
- сформировать партнерства для достижения взаимовыгодных целей.

В большинстве ситуаций организация уже будет знать или с легкостью сможет узнать, каковы ожидания общества относительно того, какие действия ей следует предпринимать в отношении ее воздействия. В такой ситуации ей нет необходимости основываться на взаимодействии с конкретными заинтересованными сторонами, чтобы понять эти ожидания, хотя взаимодействие с заинтересованными сторонами может принести другие преимущества. Ожидания общества также можно найти в законах и нормативных актах, общепринятых социальных и культурных ожиданиях, в установленных стандартах и примерах лучшей практики относительно конкретных вопросов. Ожидания, касающиеся интересов заинтересованных сторон, можно найти в подразделах «Соответствующие действия и ожидания» после описания различных проблем в разделе 6. Ожидания, установленные в рамках взаимодействия с заинтересованными сторонами, следует [использовать для] дополнения, а не замены уже установленных ожиданий относительно поведения организации.

Следует разработать справедливый и адекватный процесс взаимодействия с наиболее значимыми заинтересованными сторонами. Интерес (или интересы) организаций и частных лиц, определенных в качестве заинтересованных сторон, должен быть реальным. Процесс выявления следует направлять на то, чтобы убедиться, что на них воздействовали или могут воздействовать какие-либо решения и деятельность. Там, где это возможно и целесообразно, взаимодействовать следует с наиболее представительными организациями, отражающими эти интересы. Эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами основывается на доброй воле и выходит за рамки связей с общественностью.

В процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами организации не следует отдавать предпочтение какой-либо организованной группе потому, что она более «дружественна» или поддерживает цели организации в большей степени, чем другая группа. Организации не следует пренебрегать взаимодействием с заинтересованными сторонами лишь потому, что они сохраняют молчание. Организации не следует создавать или поддерживать специальные группы с целью создания видимости, что она имеет партнера по диалогу, когда «предполагаемый партнер» не является действительно независимым. Подлинный диалог с заинтересованными сторонами включает независимые стороны и прозрачное раскрытие информации о любой финансовой или аналогичной помощи.

Организации следует быть внимательной к влиянию ее решений и деятельности на интересы и нужды ее заинтересованных сторон. Ей следует надлежащим образом принимать во внимание свои заинтересованные стороны, их различные возможности, необходимость обращаться к организации и взаимодействовать с ней.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами с большей вероятностью даст содержательные результаты, когда присутствуют следующие элементы: четкая цель взаимодействия; были определены интересы заинтересованных сторон; отношения, которые эти интересы устанавливают между организацией и заинтересованными сторонами, являются прямыми или важными; интересы заинтересованных сторон существенны и значимы для устойчивого развития; заинтересованные стороны обладают информацией и пониманием, необходимыми для принятия решений.

6 Руководство по основным темам социальной ответственности

6.1 Общие положения

Для того чтобы определить область охвата своей социальной ответственности, выявить применимые проблемы и установить свои приоритеты, организации следует рассмотреть следующие основные темы (см. также рисунок 3):

- организационное управление;
- права человека;
- трудовые практики;
- окружающая среда;
- добросовестные деловые практики;
- проблемы, связанные с потребителями;
- участие в [жизни] сообществ и их развитие.

Экономические аспекты, так же как аспекты, относящиеся к здоровью и безопасности и цепочке создания [добавленной] стоимости, охватываются в рамках семи основных тем там, где это применимо. Также учитываются различия в том, каким образом мужчины и женщины могут быть затронуты каждой из семи основных тем.

Каждая из основных тем содержит спектр проблем, связанных с социальной ответственностью. Они описаны в данном разделе наряду с относящимися к ним действиями и ожиданиями. Поскольку социальная ответственность динамична и отражает эволюцию озабоченности социальными, экологическими и экономическими проблемами, в будущем могут возникнуть и другие проблемы.

Действие относительно этих основных тем и проблем должно основываться на принципах и практиках социальной ответственности (см. разделы 4 и 5). Относительно каждой основной темы организации следует определить и контролировать все те проблемы, которые являются применимыми или значимыми для ее решений и деятельности (см. раздел 5). При оценке применимости проблемы следует учитывать краткосрочные и долгосрочные цели. Тем не менее не существует заранее определенного порядка, в котором организации следует рассматривать основные темы и решать проблемы. Этот порядок будет зависеть от самой организации, от конкретной ситуации, [в которой она находится], или от контекста.

Несмотря на то, что все основные темы взаимосвязаны и дополняют друг друга, природа организационного управления в некоторой степени отличается от остальных основных тем (см. 6.2.1.2). Эффективное организационное управление дает организации возможность предпринимать действия относительно других основных тем и проблем и внедрять принципы, перечисленные в разделе 4.

Организации следует рассматривать основные темы как целое, т. е. все основные темы, проблемы и их взаимосвязи, а не концентрироваться на решении одной проблемы. Организациям следует иметь в виду, что решение одной проблемы может потребовать компромисса в решении других проблем. Конкретные улучшения, направленные на решение отдельной проблемы, не должны негативно отражаться на решении других проблем или оказывать негативное воздействие на жизненный цикл продуктов или услуг [организации], на ее заинтересованные стороны или на цепочку создания [добавленной] стоимости.

Дальнейшие рекомендации для интеграции социальной ответственности приведены в разделе 7.

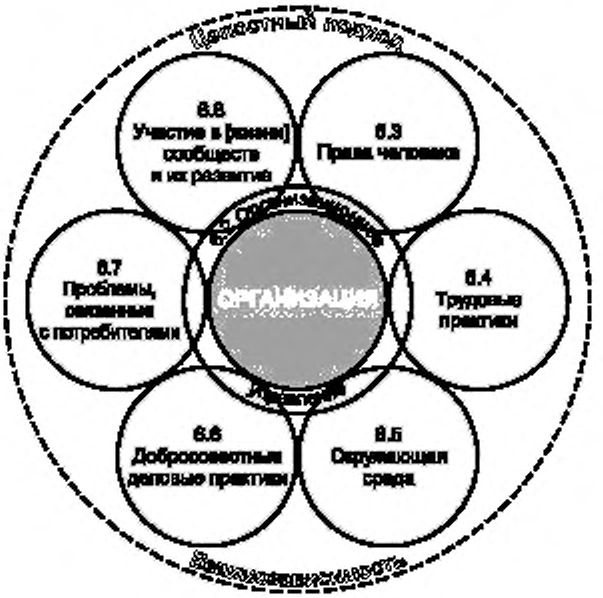

Рисунок 3 — Семь основных тем

Предпринимая действия в ответ на эти основные темы и проблемы и интегрируя социальную ответственность в рамках своих решений и деятельности, организация может получить некоторые важные преимущества (см. врезку 5).

Врезка 5 — Преимущества социальной ответственности для организации

Социальная ответственность может дать организации многочисленные преимущества. Среди них:

- обеспечение более информированного принятия решений на основе лучшего понимания ожиданий общества, возможностей, связанных с социальной ответственностью (включая лучшее управление юридическими рисками), и рисков неследования социальной ответственности;
- улучшение практики организации по управлению рисками;
- улучшение репутации организации и обеспечение большего доверия общества;
- поддержка [полученного] организацией общественного разрешения на осуществление деятельности;
- генерирование инноваций;
- улучшение конкурентоспособности организации, включая доступ к финансам и статус привилегированного партнера;
- улучшение отношений организации с заинтересованными сторонами, что открывает организации доступ к новым перспективам и контакту с широким спектром разнообразных заинтересованных сторон;
- повышение лояльности, вовлеченности и участия работников, поднятие их духа;
- повышение безопасности и здоровья трудящихся — и женщин, и мужчин;
- положительное воздействие на возможность организации привлекать, мотивировать и удерживать работников;
- обеспечение экономии, связанной с более высокой производительностью и ресурсоэффективностью, более низким потреблением энергии и воды, уменьшением образования отходов и использованием ценных побочных продуктов,
- повышение надежности и справедливости транзакций путем ответственного вовлечения в политику, добросовестной конкуренции и отсутствия коррупции;
- предотвращение или ослабление потенциальных конфликтов с потребителями относительно продуктов или услуг.

6.2 Организационное управление

6.2.1 Общий обзор организационного управления

6.2.1.1 Организации и организационное управление

Организационное управление представляет собой систему, при помощи которой организация принимает и реализует решения в рамках достижения своих целей.

Организационное управление может включать как формальные механизмы управления, основанные на установленных структурах и процессах, так и неформальные механизмы, которые вытекают из культуры и ценностей организации и часто находятся под влиянием лиц, возглавляющих организацию. Организационное управление является основной функцией организации любого вида, поскольку оно является базой для принятия решений в рамках организации.

Системы управления различаются в зависимости от размера и типа организации, а также от экологического, экономического, политического, культурного и социального контекста, в котором она функционирует. Данные системы направляются лицом или группой лиц (владельцами, членами, доверителями или другими), обладающими властью и несущими ответственность за достижение стоящих перед организацией целей.

6.2.1.2 Организационное управление и социальная ответственность

Организационное управление является решающим фактором, который дает организации возможность принимать [на себя] ответственность за воздействие ее решений и деятельности, а также интегрировать социальную ответственность повсеместно в организации и в рамках ее взаимоотношений.

Организационное управление в контексте социальной ответственности отличает то, что оно является одновременно одной из основных тем, относительно которой организации следует действовать, и средством повышения возможностей организации вести себя социально ответственным образом в отношении других основных тем.

Такая особенность возникает вследствие того факта, что организации, стремящейся быть социально ответственной, следует иметь систему организационного управления, которая бы позволяла организации осуществлять надзор и реализовывать принципы социальной ответственности, перечисленные в разделе 4.

6.2.2 Принципы и факторы

Эффективное управление должно быть основано на внедрении принципов социальной ответственности (см. раздел 4) в [процесс] принятия и реализации решений. Данные принципы включают: подотчетность, прозрачность, этичное поведение, уважение интересов заинтересованных сторон, соблюдение верховенства закона, соблюдение международных норм поведения и соблюдение прав человека (см. раздел 4). В дополнение к этим принципам организации следует при создании и анализе ее системы управления принимать во внимание практики, основные темы и проблемы социальной ответственности. Дополнительные рекомендации по интеграции социальной ответственности приведены в разделе 7.

Руководство также имеет критическое значение для эффективного организационного управления. Это верно не только для принятия решений, но и для мотивации работников реализовывать принципы социальной ответственности и интегрировать социальную ответственность в организационную культуру.

Принцип должной предусмотрительности может быть полезным для организации при реагировании на проблемы социальной ответственности. Дополнительные рекомендации приведены в 7.3.1.

6.2.3 Процессы и структуры принятия решений

6.2.3.1 Описание проблемы

Процессы и структуры принятия решений содействуют социальной ответственности тогда, когда они способствуют практическому применению принципов и практик, описанных в разделах 4 и 5.

В любой организации существуют процессы и структуры принятия решений. В некоторых случаях они формализованы, сложны и иногда даже регламентируются законами и нормативными актами; в других случаях они неформальны и уходят корнями в культуру и ценности организации. Всем организациям следует внедрить процессы, системы, структуры и иные механизмы, которые обеспечивают возможность применения принципов и практик социальной ответственности [126, 159].

6.2.3.2 Соответствующие действия и ожидания

Созданные определенным образом процессы и структуры принятия решений в организации предусматривают возможность:

- разрабатывать стратегии, цели и задачи, отражающие ее обязательства в отношении социальной ответственности;
- демонстрировать обязательства и подотчетность руководства;
- создавать и поддерживать такую среду и культуру, в которой реализуются на практике принципы социальной ответственности (см. раздел 4);
- создавать систему материальных и нематериальных стимулов, связанных с результативностью в области социальной ответственности;
- эффективно использовать финансовые, природные и людские ресурсы;
- предоставлять недостаточно представленным группам (включая женщин, расовые и этнические группы) справедливые возможности занимать руководящие посты в организации;
- уравновешивать нужды организации и заинтересованных сторон, включая текущие нужды и нужды будущих поколений;
- устанавливать процессы двустороннего обмена информацией между организацией и заинтересованными сторонами, которые будут помогать в выявлении областей согласия и несогласия и в переговорах для разрешения возможных конфликтов;
- поощрять эффективное участие работников всех уровней в деятельности организации в области социальной ответственности;
- находить баланс уровня полномочий, ответственности и возможностей людей, принимающих решения от лица организации;
- отслеживать выполнение решений, чтобы убедиться, что эти решения выполняются социально ответственным образом, и определить подотчетность за результаты решений и деятельности организации, как позитивные, так и негативные;
- периодически анализировать и оценивать процессы управления организации, корректировать процессы в соответствии с результатами анализа и доводить информацию об изменениях [до всех лиц] в организации.

6.3 Права человека

6.3.1 Общий обзор прав человека

6.3.1.1 Организации и права человека

Права человека являются базовыми, и на них имеют право все люди. Существуют две большие категории прав человека. Первая категория охватывает гражданские и политические права и включает такие права, как право на жизнь и свободу, равенство перед законом и свободу самовыражения. Вторая категория затрагивает экономические, социальные и культурные права и включает такие права, как право на труд, право на пищу, право на максимально достижимый уровень здоровья, право на образование и право на социальную защиту.

Различные моральные, юридические и интеллектуальные нормы основаны на предпосылке, что права человека стоят выше законов и культурных традиций. Первичность прав человека подчеркнута международным сообществом в Международном билле о правах человека и других ключевых инструментах по правам человека (как описано во врезке 6). В более широком смысле организации получат выгоду от [существования] социального и международного порядка, в котором все права и свободы смогут быть реализованы в полном объеме.

Хотя основная часть законодательства по правам человека относится к взаимоотношениям государства и частных лиц, широко признается тот факт, что организации, не представляющие государство, могут повлиять на права частных лиц и потому ответственны за их соблюдение [42, 43].

Врезка 6 — Международный билль о правах человека и ключевые инструменты по правам человека

Всеобщая декларация прав человека (Всеобщая декларация) [156] была одобрена Генеральной Ассамблеей ООН в 1948 году и является наиболее широко признаваемым инструментом по правам человека. Она устанавливает основу для законодательства по правам человека; ее элементы представляют собой часть обычного международного права, являющегося обязательным для всех государств, частных лиц и организаций. Всеобщая декларация призывает каждого человека и каждый орган общества содействовать защите прав человека. Международное соглашение о гражданских и политических правах и Международное соглашение об экономических, социальных и культурных правах приняты Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 году для ратификации государствами и вступили в действие в 1976 году. Международный билль о правах человека включает Всеобщую декларацию прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах [143] и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах [144], а также факультативные протоколы к пактам, один из которых направлен на отмену смертной казни [152].

В дополнение [к Всеобщей декларации прав человека приняты] семь ключевых международных инструментов по правам человека[2], которые составляют часть международного законодательства по правам человека, касающуюся: исключения всех форм расовой дискриминации [141], исключения всех форм дискриминации женщин [133], мер по предотвращению и искоренению пыток и других форм жестокого, негуманного и унизительного обращения и наказания [132], прав детей [135], вовлечения детей в вооруженные конфликты [147], торговли детьми, детской проституции и детской порнографии [148], защиты трудовых мигрантов и членов их семей [78—80, 142], защиты всех лиц от насильственного исчезновения [140] и прав лиц с ограниченными возможностями [134]. Вместе эти инструменты формируют основу международных стандартов по всеобщим правам человека. Эти инструменты обязательны для стран, ратифицировавших их. Некоторые инструменты позволяют подавать индивидуальные жалобы по процедурам, обозначенным в факультативных протоколах.

---

[2] Семь ключевых инструментов по правам человека включают в себя следующие документы (в порядке принятия):

- Международная конвенция о ликвидации всех форм рассовой дискриминации, 1965 г. [141]
- Международный пакт о гражданских и политических правах, 1966 г. [143]
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1966 г. [144]
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1979 г. [133]
- Конвенция против пыток и других жестоких, бесловечных или унижающих достоинств видов обращения и наказанция, 1984 г. [132]
- Конвенция о правах ребенка, 1989 г. [135]
- Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, 1990 г. [142]

(прим. перев.).

6.3.1.2 Права человека и социальная ответственность

Признание и уважение прав человека широко рассматриваются в качестве необходимой основы для верховенства законодательства и концепции социальной справедливости, а также в качестве основы важнейших институтов общества, таких как судебная система.

Долг и обязанность государств — соблюдать и защищать права человека. Организация несет ответственность за соблюдение прав человека, в том числе в сфере ее влияния.

6.3.2 Принципы и факторы

6.3.2.1 Принципы

Права человека являются неотъемлемыми, неотчуждаемыми, универсальными, неделимыми и взаимосвязанными:

- они неотъемлемы, т. е. они относятся к каждому индивидууму в силу принадлежности к человечеству;
- они неотчуждаемы, т. е. ими не может наделять или отнимать ни государство, ни другие институты;
- они всеобщи, т. е. применимы к каждому вне зависимости от какого-либо статуса;
- они неделимы, т. е. ни одно из прав человека не может игнорироваться по выбору;
- они взаимосвязаны, т. е. соблюдение одного права содействует соблюдению других прав.

6.3.2.2 Факторы

Долг государств защищать частных лиц и группы от нарушений прав человека, а также соблюдать и обеспечивать права человека в своей юрисдикции. Государства все активнее предпринимают шаги для того, чтобы стимулировать организации, базирующиеся в их юрисдикции, к соблюдению прав человека даже там, где они осуществляют свою деятельность вне пределов данной юрисдикции. Широко признано, что организации и частные лица могут воздействовать и воздействуют на права человека, прямо или косвенно.

Организации несут ответственность за соблюдение всех прав человека, независимо от того, что государство неспособно или не желает реализовывать свою обязанность защищать [эти права]. Соблюдать права человека означает в первую очередь не ограничивать права другого человека. Эта ответственность заключается в убежденности, что данные права не нарушаются ни в пассивной, ни в активной форме.

Выполнение ответственности соблюдать права человека требует должной предусмотрительности. В ситуациях, когда государство не выполняет свой долг защищать [права человека], организации следует особо внимательно обеспечивать выполнение ее ответственности соблюдать права человека. Проявление должной предусмотрительности в отношении прав человека может указать на необходимость действий, выходящих за рамки того, что является необходимым в ходе нормальной деятельности.

Ряд фундаментальных норм уголовного права налагают на частных лиц и организации, а также на государства юридическую подотчетность и ответственность за серьезное нарушение международных прав человека. Они включают запрет пыток, преступлений против человечности, рабства и геноцида. В некоторых странах организации подлежат преследованию в судебном порядке в соответствии с национальным законодательством в связи с международно признанными преступлениями. Другие инструменты по правам человека определяют сферу юридических обязательств организаций в отношении прав человека и характер их реализации и правоприменения.

Базовой ответственностью негосударственных организаций является соблюдение прав человека. Однако организация может столкнуться с ожиданиями заинтересованных сторон, выходящими за рамки [простого] соблюдения [прав человека], или она может стремиться способствовать реализации прав человека. Понятие «сфера влияния» помогает организации осознать диапазон своих возможностей по поддержке прав человека среди различных субъектов права. Таким образом, оно может помочь организации проанализировать свои возможности влиять на другие стороны, на проблемы прав человека на которые она может оказать наибольшее воздействие, а также на субъекты права, которых это может затронуть, либо побуждать [их к соответствующим действиям].

Возможности организации поддерживать права человека часто будут максимальными в отношении ее собственных действий и работников. Кроме того, организация будет иметь возможность работать со своими поставщиками, организациями-аналогами или другими организациями, а также с обществом в более широком смысле этого слова. В некоторых случаях организации могут пожелать увеличить свое влияние путем сотрудничества с другими организациями и частными лицами. Оценка возможности для действий и большего влияния будет зависеть от конкретных обстоятельств, часть из которых относится к организации, а часть — к контексту, в котором она действует. Тем не менее, в попытке оказать влияние на другие организации организациям всегда следует принимать во внимание возможность негативных или непреднамеренных последствий.

Организациям следует рассмотреть возможность поддержки обучения в области прав человека для повышения осведомленности о правах человека среди субъектов прав и тех [лиц и организаций], которые потенциально могут воздействовать на них.

6.3.3 Проблема прав человека 1: Должная предусмотрительность

6.3.3.1 Описание проблемы

В целях соблюдения прав человека организации несут ответственность за осуществление действий с должной предусмотрительностью, чтобы выявить, предотвратить и принять меры в отношении фактического или вероятного воздействия на права человека в результате своей деятельности или деятельности тех, с кем они имеют взаимоотношения. Кроме того, действуя с должной предусмотрительностью, организация может осознать актуальность своей ответственности за влияние на поведение других [лиц] в тех случаях, когда они могут быть причиной нарушений прав человека, в которые может быть вовлечена организация.

6.3.3.2 Соответствующие действия и ожидания

Поскольку [понятие] должной предусмотрительности применимо ко всем основным темам, включая права человека, в 7.3.1 содержатся дополнительные рекомендации по должной предусмотрительности. [Применительно] конкретно к правам человека в процесс [применения] должной предусмотрительности, который отвечает масштабу организации и ситуации, в которой она находится, следует включить следующие компоненты:

- политику организации в области прав человека, дающую ясное руководство для всех внутри организации и тех, кто с ней плотно связан;
- средства оценки того, каким образом существующая или предлагаемая деятельность может влиять на права человека;
- средства внедрения политики в области прав человека во всей организации;
- средства отслеживания результативности со временем, чтобы иметь возможность вносить необходимые изменения в приоритеты и подходы;
- реагирование на негативное воздействие решений и деятельности организации.

6.3.4 Проблема прав человека 2: Ситуации, связанные с риском для прав человека

6.3.4.1 Описание проблемы

Существуют определенные обстоятельства и среды, в которых организации с большей вероятностью столкнутся с вызовами и дилеммами, связанными с правами человека, и в которых риск нарушения прав человека может возрасти. Они включают:

- конфликт [129] или чрезвычайную политическую нестабильность, несостоятельность демократической или судебной систем, отсутствие политических или гражданских прав;
- бедность, засуху, критические проблемы здоровья или природные катастрофы;
- участие в добывающей или другой деятельности, которая может существенно повлиять на природные ресурсы, такие как вода, леса или атмосфера, или нарушить сообщества;
- близость операций к сообществам коренного населения [75, 154];
- деятельность, которая может влиять на детей или в которую дети могут быть вовлечены [81, 82, 116, 117, 135, 147, 148];
- культуру коррупции;
- сложные цепочки [создания] добавленной стоимости, в которые входит работа, выполняемая на неформальной основе без юридической защиты;
- необходимость масштабных мер для обеспечения безопасности объектов и других активов.

6.3.4.2 Соответствующие действия и ожидания

В ситуациях, охарактеризованных выше, организации следует действовать с особой осторожностью. Такие ситуации могут требовать расширенного процесса [применения] должной предусмотрительности для того, чтобы обеспечить соблюдение прав человека. Это может быть осуществлено, например, путем независимой оценки воздействия на права человека.

Осуществляя деятельность в среде, к которой применимо одно или несколько таких обстоятельств, организация, вероятно, столкнется с необходимостью вынесения трудных и многогранных суждений относительно того, каким образом ей следует себя вести. Поскольку может не оказаться простой формулы и решения, в своих решениях организации следует исходить из основной ответственности за соблюдение прав человека, при этом также способствуя продвижению и защите полной реализации прав человека.

Реагируя на эти [вызовы], организации следует учитывать потенциальные последствия своих действий таким образом, чтобы желаемая цель соблюдения прав человека была действительно достигнута. В частности важно не создавать других нарушений. Сложность ситуаций не должна использоваться как повод для бездействия.

6.3.5 Проблема прав человека 3: Избежание соучастия

6.3.5.1 Описание проблемы

Соучастие имеет как юридическое, так и неюридическое значение.

В юридическом контексте в некоторых юрисдикциях соучастие определено как совершение действия или бездействия, существенно влияющего на осуществление незаконного действия, такого как преступление, при условии осведомленности о содействии или наличии намерения содействовать совершению этого незаконного действия.

Соучастие связано с понятием содействия в совершении незаконного действия или бездействия или понятием подстрекательства к ним.

Вне юридического контекста соучастие происходит из более широких общественных ожиданий относительно поведения. В этом контексте организация может рассматриваться как соучастник, если она помогает в осуществлении другими противоправных действий, которые не соответствуют международным нормам поведения или не учитывают их, когда организация путем применения должной предусмотрительности знала или должна была знать, что они приведут к существенному негативному воздействию на общество, экономику или окружающую среду. Организация также может рассматриваться как соучастник, если она умалчивает о таких противоправных действиях или получает выгоду от них.

Хотя их границы неточны и эволюционируют, можно описать три формы соучастия.

Прямое соучастие. Оно происходит, когда организация сознательно содействует нарушению прав человека.

Соучастие с выгодой. Оно предполагает, что организация или [ее] дочерние компании получают выгоду непосредственно от нарушения прав человека, совершенного кем-либо другим. Примеры включают организацию, позволяющую силам обеспечения безопасности подавить мирный протест против ее решений и деятельности или использующую репрессивные меры при охране ее объектов, или организацию, получающую экономическую выгоду от нарушения ее поставщиками основных прав в сфере труда.

Молчаливое соучастие. Оно может включать ситуации, когда организация не поднимает перед соответствующими органами власти вопрос о систематическом или постоянном нарушении прав человека, например не высказывается против систематической дискриминации отдельных групп в законодательстве о занятости.

6.3.5.2 Соответствующие действия и ожидания

Значительная возможность потенциального соучастия в нарушении прав человека возникает при обеспечении безопасности. В этом отношении помимо прочего организации следует проверять, что ее меры для обеспечения безопасности не нарушают права человека и соответствуют международным нормам и стандартам правоприменения. Персонал для обеспечения безопасности (нанятый постоянно, временно или по подряду) должен пройти соответствующее обучение, в том числе в части соблюдения стандартов в области прав человека. При жалобах на процедуры и персонал по обеспечению безопасности следует реагировать на них и расследовать своевременно и, где это адекватно, независимо. Более того, организации следует проявлять должную предусмотрительность, чтобы обеспечить свое неучастие в нарушениях прав человека, совершаемых силами общественной безопасности. Организация должна гарантировать, что она не способствует этим нарушениям и не получает от них выгоду.

Кроме того, организации следует:

- не предоставлять товары или услуги организации, которая использует их для того, чтобы осуществлять нарушения прав человека;
- не вступать в формальное или неформальное партнерство или договорные отношения с партнером, который совершает нарушения прав человека в контексте этого партнерства или в рамках выполнения работы на основе подряда;
- обеспечить свою информированность о социальных и экологических условиях, в которых производятся закупаемые товары и услуги;
- обеспечить несоучастие в [вынужденном] перемещении людей с их земли, за исключением случаев, когда это осуществляется в соответствии с национальным законодательством и международными нормами; при этом должны быть изучены все альтернативные решения и обеспечено предоставление затронутым сторонам адекватной компенсации;
- рассмотреть возможность публичного заявления или другого действия, демонстрирующего, что она не мирится с нарушениями прав человека, такими как дискриминация, имеющими место в рамках трудовых отношений в затрагиваемых странах;
- избегать взаимоотношений с организациями, занятыми антисоциальной деятельностью.

Организация может осознать, предотвратить риски соучастия и отреагировать на них путем внесения общих элементов юридических и общественных требований в свой процесс [применения] должной предусмотрительности.

6.3.6 Проблема прав человека 4: Удовлетворение жалоб

6.3.6.1 Описание проблемы

Даже в тех случаях, когда [государственные] институты работают оптимально, могут возникать диспуты относительно воздействия решений и деятельности организации на права человека. Эффективные механизмы удовлетворения жалоб играют важную роль в долге государства защищать права человека. В равной мере, чтобы реализовывать свою ответственность соблюдать права человека, организации следует создать механизмы информирования организации и возмещения ущерба для тех, кто считает, что их права были нарушены. Этот механизм не должен ограничивать доступ к их праву использовать существующие юридические каналы. Негосударственные механизмы не должны подрывать стабильности государственных институтов, в частности юридических механизмов, но могут предоставить дополнительные возможности для обращения за помощью или возмещения ущерба.

6.3.6.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует установить или иным образом обеспечить наличие компенсирующих механизмов для собственного использования и для использования ее заинтересованными сторонами. Для того чтобы эти механизмы были эффективны, им следует быть:

- **легитимными:** сюда относятся ясные, прозрачные и в достаточной мере независимые структуры управления, предназначенные для обеспечения того, чтобы ни одна сторона процесса рассмотрения конкретной жалобы не могла вмешиваться в справедливое управление этим процессом;
- **доступными:** следует анонсировать их существование, а также предоставлять помощь жалующимся сторонам, которые могут столкнуться с препятствиями для доступа, такими как язык, неграмотность, неосведомленность или недостаток финансовых ресурсов, удаленность, ограничение возможностей или опасения преследования;
- **предсказуемыми:** должны существовать ясные и известные процедуры, содержащие четкие временные рамки для каждой стадии и прозрачные в отношении типов процессов и результатов, которые они могут или не могут предложить, и способов мониторинга для достижения любых результатов,
- **справедливыми:** жалующимся сторонам следует обеспечить разумный доступ к источникам информации, консультациям и знаниям, необходимым для участия в справедливом процессе рассмотрения жалоб;
- **совместимыми с правами:** результаты и правовые механизмы должны соответствовать международно признанным стандартам [в области] прав человека;
- **ясными и прозрачными:** хотя иногда может потребоваться конфиденциальность, процесс и результаты должны быть достаточно открыты для общественного изучения и должны придавать должный вес интересам общества;
- **основанными на диалоге и посредничестве:** процесс должен [предусматривать] поиск взаимосогласованных решений для разрешения жалоб путем вовлечения сторон; при наличии желания вынести по жалобе судебное решение за сторонами следует сохранить право осуществить это путем отдельных независимых механизмов.

6.3.7 Проблема прав человека 5: Дискриминация и уязвимые группы

6.3.7.1 Описание проблемы

Дискриминация включает любое выделение, исключение или предпочтение, которое сводит на нет равноправное обращение или возможности, когда такой подход основан на предубеждении, а не на правомерных основаниях. Неправомерные основания для дискриминации включают, но не ограничены: расой, цветом [кожи], полом, возрастом, языком, имуществом, гражданством или национальностью, религией, этническим или социальным происхождением, кастой, экономическими основаниями, ограниченными возможностями, беременностью, принадлежностью к коренным народам, принадлежностью к профсоюзам, политическими предпочтениями или политическими или иными мнениями. В число недавно возникших неправомерных оснований [для дискриминации] также входят семейное положение или наличие иждивенцев, личные взаимоотношения и показатели здоровья, такие как статус ВИЧ/СПИД. Запрет дискриминации является одним из самых фундаментальных принципов международного права в области прав человека [71, 78, 133, 134, 136—139, 141, 143, 149, 150, 156].

Полное и эффективное участие в [жизни] общества и вовлечение в нее всех групп, включая уязвимые, предоставляет и повышает возможности для всех затрагиваемых организаций и людей. Организация может существенно выиграть от применения активного подхода для обеспечения равных возможностей и уважения всех личностей.

Дальнейшей дискриминации наиболее подвержены группы, ранее являвшиеся объектом непрерывной дискриминации, приведшей к ситуации, когда [их права] постоянно ущемлены. Их правам человека следует уделять дополнительное внимание с точки зрения защиты и соблюдения таких прав со стороны организации. Хотя обычно уязвимые группы включают упомянутых в 6.3.7.2, в конкретном сообществе, где действует организация, могут быть и другие уязвимые группы.

Дискриминация может быть косвенной. Такая ситуация возникает, когда на первый взгляд нейтральное требование, критерий или практика поставят лиц с определенной характеристикой в невыгодное положение по сравнению с другими лицами, если такие требование, критерий или практика объективно не обоснованы правомерной целью и средства достижения этой цели неадекватны и не необходимы.

6.3.7.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует принять меры для того, чтобы обеспечить отсутствие дискриминации работников, партнеров, клиентов, заинтересованных сторон, членов и всех остальных, с кем она имеет контакты или на кого она может воздействовать.

Организации следует изучить свою деятельность и деятельность других сторон в рамках ее сферы влияния для того, чтобы определить, присутствует ли прямая или косвенная дискриминация. Ей также следует обеспечить отсутствие способствования дискриминационным практикам через взаимоотношения, связанные с ее деятельностью. Если такая ситуация имеет место, то организации следует побудить другие стороны [выполнить] их обязанности для предотвращения дискриминации и посодействовать им в этом. В случае отсутствия успеха ей следует пересмотреть свои взаимоотношения с такими организациями. Она может, например, предпринять анализ типичных способов, которыми она взаимодействует с женщинами, в сопоставлении с мужчинами и обратить внимание на то, являются ли политики и решения в этом отношении объективными или отражают стереотипные предубеждения. Она может по желанию обратиться за советом к местным или международным организациям, имеющим опыт в сфере прав человека. Организация может использовать выводы и рекомендации международных или национальных процедур мониторинга или расследований.

Организации следует рассмотреть возможность содействия повышению осведомленности членов уязвимых групп об их правах.

Организации следует также способствовать исправлению дискриминации или наследия прошлой дискриминации, когда это осуществимо. Например, ей следует стремиться предоставлять работу или вести дела с организациями, управляемыми людьми из групп, исторически подвергавшихся дискриминации. Если это целесообразно, ей следует поддерживать усилия для улучшения доступа к образованию, инфраструктуре или социальным услугам для групп, не имеющих полного доступа к ним.

Организация может принять позитивный и конструктивный взгляд на разнообразие среди людей, с которыми она взаимодействует. Она может рассматривать не только аспекты прав человека, но также преимущества для своей собственной деятельности в терминах ценности, дополненной полноценным развитием многогранных человеческих ресурсов и взаимоотношений.

Ниже приведены примеры уязвимых групп и конкретных соответствующих действий и ожиданий.

Женщины и девочки составляют половину населения мира, но они часто сталкиваются с ограниченным доступом к ресурсам и возможностям по сравнению с мужчинами и мальчиками. Женщины имеют право пользоваться всеми правами человека без дискриминации, включая [права, связанные с] образованием, приемом на работу, экономической и социальной деятельностью, а также право принимать решение о замужестве, по семейным делам и о своем репродуктивном здоровье. В политике и деятельности организации следует надлежащим образом учитывать права женщин и способствовать равному обращению с мужчинами и женщинами в экономической, социальной и политической сферах [133, 149].

Люди с ограниченными возможностями часто являются уязвимыми, частично из-за ошибочного представления об их навыках и способностях. Организации следует содействовать обеспечению достоинства, независимости и полному участию в общественной жизни для мужчин и женщин с ограниченными возможностями. Следует соблюдать принцип исключения дискриминации, и организациям следует рассмотреть возможность обеспечения разумных условий для доступа к объектам.

Дети являются особенно уязвимыми, частично в связи с их зависимым положением. При осуществлении действия, которое может повилять на детей, приоритет следует отдавать лучшим интересам детей. Следует всегда соблюдать и учитывать принципы Конвенции о правах ребенка, которые включают отсутствие дискриминации, право ребенка на жизнь, выживание, развитие и свободу выражения [81, 82, 116, 117, 135, 147, 148]. Организациям следует иметь политику, которая не допускает со стороны их работников сексуальную эксплуатацию или иную форму эксплуатации детей.

Коренное население может считаться уязвимой группой, поскольку оно систематически подвергалось дискриминации, включая колонизацию, выселение с их земель, статус, отличный [от статуса] других граждан, и нарушение их прав человека. Коренное население пользуется коллективными правами, а отдельные лица, принадлежащие к коренному населению, обладают всеобщими правами человека, в частности правом на равное обращение и равные возможности. Коллективные права включают: самоопределение (т. е. право на определение своей идентичности, своего политического статуса и путей, которыми они хотят развиваться); доступ к традиционным землям, воде и ресурсам и управление ими; поддержание и следование своим обычаям, культуре, языку и традиционным знаниям, свободное от дискриминации; управление своей культурной и интеллектуальной собственностью [75, 154]. Организации следует признавать и соблюдать права коренного населения при осуществлении своих решений и деятельности. Организации следует признавать и соблюдать принцип недискриминации и права отдельных лиц, принадлежащих к коренному населению, при осуществлении своих решений и деятельности.

Мигранты, трудовые мигранты и члены их семей также могут быть уязвимыми из-за их иностранного или регионального происхождения, особенно если они являются нерегулярными или недокументированными мигрантами. Организации следует соблюдать их права и способствовать созданию климата уважения прав человека для мигрантов, трудовых мигрантов и членов их семей [78—80, 142].

Люди, подвергающиеся дискриминации на основе происхождения, включая кастовое. Сотни миллионов людей подвергаются дискриминации из-за их наследственного статуса или происхождения. Эта форма дискриминации основана на историческом нарушении прав, оправдываемом ошибочным представлением, что некоторые люди считаются «нечистыми» или менее достойными из-за группы, в которой они родились. Организации следует избегать таких практик и, где это целесообразно, стремиться внести вклад в искоренение этих предрассудков.

Люди, подвергающиеся дискриминации на основе расы. Люди подвергаются дискриминации в силу их расы, культурной самобытности и этнического происхождения. Исторически имеет место нарушение прав, оправдываемое ошибочным представлением, что некоторые люди являются неполноценными в силу цвета их кожи или культуры. Расизм часто присутствует в регионах, где в прошлом [имело место] рабство или притеснение одной расовой группы другой [141, 150, 156].

Другие уязвимые группы включают, например, престарелых, вынужденно перемещенных, бедных, неграмотных, людей, живущих с ВИЧ/СПИД, меньшинства и религиозные группы.

6.3.8 Проблема прав человека 6: Гражданские и политические права

6.3.8.1 Описание проблемы

Гражданские и политические права включают абсолютные права, такие как право на жизнь, право на достойную жизнь, право на свободу от пыток, право на безопасность личности, право на свою собственность, свободу и неприкосновенность личности, право на соблюдение процессуальных гарантий и справедливое рассмотрение дела при обвинении в совершении уголовного преступления. Эти права включают также право на свободу убеждений и свободу слова, свободу мирных собраний и объединений, свободу принимать и исповедовать религию, свободу верования, свободу от вмешательства в частную и семейную жизнь и переписку, а также от вторжения в жилище, свободу от посягательств на честь или репутацию, право на доступ к общественным услугам и право участия в выборах [143, 152].

6.3.8.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует уважать все гражданские и политические права личности. Примеры включают следующие права (но не ограничиваются ими):

- на жизнь;
- на свободу мнения и выражения; организации не следует стремиться к подавлению чьих-либо взглядов и мнений, даже если данное лицо выражает критическое отношение к организации внутри или вне ее;
- на свободу мирных собраний и объединений;
- на свободу искать, получать и передавать информацию и идеи любыми способами независимо от национальных границ;
- на владение собственностью (самостоятельно или совместно с другими) и на свободу от произвольного лишения имущества;
- на доступ к надлежащим правовым процедурам и справедливое рассмотрение перед применением каких-либо внутренних дисциплинарных мер; любые дисциплинарные меры должны быть пропорциональными и не должны включать физическое насилие или негуманное или унизительное обращение.

6.3.9 Проблема прав человека 7: Экономические, социальные и культурные права

6.3.9.1 Описание проблемы

Каждый человек, являясь членом общества, имеет экономические, социальные и культурные права, [соблюдение которых является] необходимым для [сохранения] его или ее достоинства и личного развития. Сюда относятся права на: образование; работу в справедливых и благоприятных условиях; свободу объединений; удовлетворительный уровень здоровья; уровень жизни, достаточный для [поддержания] его или ее физического и умственного здоровья и благосостояния его или ее семьи; пищу, одежду, жилище, медицинскую помощь; необходимую социальную защиту, например в случае потери работы, болезни, потери трудоспособности, смерти супруга(-и), достижения пожилого возраста и других ограничений в средствах к существованию, которые сам человек не может контролировать; исповедование религии, следование той или иной культуре; реальные возможности свободного от дискриминации участия в процессе принятия решений, поддерживающих позитивные практики и препятствующих негативным практикам, касающимся этих прав [144].

6.3.9.2 Соответствующие действия и ожидания

Для соблюдения этих прав организация несет ответственность за применение должной предусмотрительности, чтобы обеспечить свое неучастие в деятельности, которая ограничивает, препятствует или затрудняет пользование такими правами. Ниже приведены примеры действий организации, [обеспечивающих] соблюдение этих прав. Организации следует оценивать возможное воздействие ее решений, деятельности, продуктов и услуг, а также новых проектов на эти права, в том числе права местного населения. Кроме того, организации не следует прямо или косвенно ограничивать доступ или отказывать в доступе к продуктам или ресурсам первой необходимости, таким как вода. Например, производственные процессы не должны подвергать риску снабжение питьевой водой из дефицитных источников. Организациям следует (там, где это применимо) рассмотреть возможность принятия или поддержания специальной политики, обеспечивающей эффективное распределение товаров и услуг первой необходимости там, где такое распределение находится под угрозой.

Социально ответственная организация также может содействовать реализации таких прав (там, где это применимо), учитывая при этом различные роли и возможности государств и других организаций, связанные с предоставлением этих прав.

Организация может рассмотреть, например, возможность.

- облегчения доступа к образованию и обучению на протяжении всей жизни для членов сообщества и, по возможности, обеспечения поддержки и условий для этого;
- объединения с другими организациями и правительственными институтами усилий, [направленных] на соблюдение и осуществление экономических, социальных и культурных прав;
- изучения имеющих отношение к ее основной деятельности способов содействия реализации этих прав;
- адаптации товаров или услуг к покупательной способности бедных людей.

Экономические, социальные и культурные права, как и любые другие права, следует также рассматривать в местном контексте. Дальнейшие рекомендации по соответствующим действиям и ожиданиям приведены в 6.8, где рассматривается участие в [жизни] и развитие местного сообщества.

6.3.10 Проблема прав человека 8: Основные принципы и права в сфере труда

6.3.10.1 Общие положения

Основные принципы и права в сфере труда ориентированы на проблемы в сфере труда. Они были приняты международным сообществом в качестве основных прав человека и в качестве таковых рассматриваются в разделе, посвященном правам человека.

6.3.10.2 Описание проблемы

Международная организация труда (МОТ) установила основные права в сфере труда [54]. В них входят:

- право на свободу объединений и реальное признание права на коллективные переговоры;
- устранение всех форм принудительного и обязательного труда;
- реальное искоренение детского труда;
- устранение дискриминации в отношении найма и занятости.

6.3.10.3 Соответствующие действия и ожидания

Хотя во многих юрисдикциях эти права закреплены законодательно, организации следует независимо обеспечить решение следующих вопросов.

Свобода объединений и коллективных переговоров [62, 103]. Трудящиеся и работники, без какого-либо исключения, имеют право учреждать и (руководствуясь лишь правилами затрагиваемой организации) присоединяться к организациям по своему выбору без предварительного разрешения. Представительные организации, сформированные из трудящихся или принимающие их в свои члены, следует признавать для целей ведения коллективных переговоров. Положения и условия найма могут быть зафиксированы по итогам добровольных коллективных переговоров, если таково будет решение трудящихся. Представителям трудящихся следует предоставить адекватные условия, которые позволят им эффективно трудиться и выполнять свою функцию без постороннего вмешательства. В коллективные соглашения следует включить условия по разрешению споров. Представителям трудящихся следует предоставить информацию, необходимую для проведения содержательных переговоров. (См. 6.4 относительно более подробной информации о свободе объединений и о том, как свобода объединений и коллективных переговоров связана с социальным диалогом.)

Принудительный труд [49, 60]. Организации не следует использовать или получать преимущества от использования принудительного и обязательного труда. Никакая работа или услуга не должна требоваться от работника под угрозой наказания, если она не выполняется добровольно. Организации не следует использовать или получать преимущества от использования труда заключенных, за исключением случаев, когда этот труд вменен заключенному решением суда и когда заключенный трудится под контролем и надзором уполномоченного государственного органа. Более того, труд заключенных не должен использоваться организациями частного сектора, за исключением случаев, когда такой труд осуществляется на добровольной основе, что помимо прочего подтверждается справедливыми и достойными условиями занятости.

Равные возможности и запрет дискриминации [55, 57, 58]. Организации следует подтвердить, что ее политика занятости не содержит дискриминационного отношения из-за расы, цвета [кожи], пола, религии, национального или социального происхождения, политических предпочтений, возраста или ограниченных возможностей. В число недавно возникших неправомерных оснований [для дискриминации] также входят семейное положение или наличие иждивенцев, личные взаимоотношения и показатели здоровья, такие как статус ВИЧ/СПИД. Это согласуется с общим принципом о том, что политика и практика найма, оплата труда, условия занятости, доступ к обучению, продвижение по службе и прекращение трудовых отношений должны основываться исключительно на требованиях работы. Организациям также следует принять меры для предупреждения [возникновения каких-либо] беспокоящих факторов на рабочем месте путем:

- регулярной оценки воздействия ее политики и деятельности на продвижение равных возможностей и запрета дискриминации;
- предпринятия позитивных мер для защиты и продвижения уязвимых групп. Это может включать: организацию рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями, чтобы помочь им зарабатывать средства к существованию в подходящих условиях; организацию или участие в программах, способствующих занятости молодых и пожилых трудящихся, предоставлению равных условий трудоустройства женщинам, более сбалансированному представлению женщин на высоких должностях.

Детский труд [81, 82, 116, 117]. Минимальный возраст для найма на работу определен в международных инструментах (см. врезку 7). Организациям не следует использовать или получать преимущества от любого использования детского труда. Если организация использует детский труд в своей деятельности или в рамках ее сферы влияния, то ей следует обеспечить, насколько это возможно, не только прекращение работы детей, но и предоставление им подходящих альтернатив, особенно образования. Легкая работа, которая не наносит вреда ребенку и не препятствует посещению школы или другим занятиям, необходимым для полноценного развития ребенка (таким, как отдых), не считается детским трудом.

Врезка 7 — Детский труд

Конвенции МОТ [46, 81, 116] предоставляют основу для определения национальным законодательством минимального возраста принятия на работу или привлечения к труду, который не должен быть ниже возраста завершения обязательного образования и в любом случае не ниже 15 лет. В странах, где экономические и образовательные институты менее развиты, минимальным возрастом может быть 14 лет. Исключения также могут быть сделаны с 13 или 12 лет для «легкой работы» [46, 47, 81, 82]. Минимальный возраст для опасной работы, которая может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности ребенка вследствие ее характера или обстоятельств ее выполнения, — 18 лет во всех странах [81, 82, 116, 117] (см. таблицу 3).

Термин «детский труд» не следует смешивать с терминами «юношеская занятость» или «труд учеников», которые могут быть и законными, и желаемыми, если они выполняются как часть настоящего профессионального обучения или программы подготовки, соответствующих применимым законам и нормативным актам.

Детский труд — это форма эксплуатации, которая является нарушением прав человека. Детский труд нарушает физическое, социальное, психическое, психологическое и духовное развитие ребенка. Детский труд лишает мальчиков и девочек их детства и их достоинства. Они лишаются образования и могут быть отделены от их семей. Дети, которые не заканчивают первичное образование, вероятнее всего, останутся неграмотными и никогда не приобретут навыков, необходимых для получения работы, которая дала бы им возможность внести вклад в развитие современной экономики. Вследствие этого детский труд приводит к появлению неквалифицированных трудящихся, не обладающих достаточными навыками, и препятствует будущему развитию навыков сотрудников и будущему экономическому и социальному развитию. Детский труд также может лишать работы молодых и взрослых трудящихся и вести к снижению их заработной платы.

Организации следует прилагать усилия для того, чтобы искоренить все формы детского труда. Усилия для искоренения наихудших форм детского труда не следует использовать для оправдания других форм детского труда. Организациям следует проанализировать различные условия для девочек и мальчиков и различные факторы, которые воздействуют на детей из различных этнических групп или дискриминируемых групп, таким образом, чтобы предупреждающие и корректирующие меры были целенаправленными и эффективными.

Если дети моложе разрешенного возраста обнаружены на рабочем месте, то следует принять меры для прекращения их работы. В максимально возможной степени организации следует помочь ребенку, работу которого прекратили, и его или ее семье получить доступ к адекватным услугам и разумным альтернативам. В результате он или она не должны оказаться в такой же или худшей ситуации, работая в другом месте или подвергнувшись эксплуатации.

Эффективное устранение детского труда требует широкого сотрудничества в обществе. Организации следует взаимодействовать с другими организациями и государственными органами для освобождения детей от работы и предоставления [им возможности] получать бесплатное и качественное очное образование.

Таблица 3

Вид работы	Возраст ребенка	
	в развитых странах	в развивающихся странах
Обычная	Не менее 15 лет	Не менее 15 лет
Опасная	18 лет	18 лет
Легкая	13 лет	13 лет

6.4 Трудовые практики

6.4.1 Обзор трудовых практик

6.4.1.1 Организации и трудовые практики

Трудовые практики организации объединяют все политики и практики, относящиеся к работе, выполняемой в рамках организации, самой организацией или от ее имени, включая работу, выполняемую по субподряду.

Трудовые практики выходят за рамки взаимоотношений организации со своими непосредственными работниками или ответственности, которую организация несет за принадлежащие ей или контролируемые ею рабочие места.

Трудовые практики включают: вопросы найма и повышения трудящихся [в должности]; дисциплинарные процедуры и процедуры рассмотрения споров; перевод или перемещение трудящихся на другие места; прекращение трудовых отношений; обучение и повышение навыков; охрану труда, безопасность на рабочем месте и гигиену труда; любые политики или практики, влияющие на условия труда, в частности на рабочее время и оплату труда.

Трудовые практики также включают признание организаций трудящихся и их представительство, участие как трудящихся, так и организаций-нанимателей в коллективных переговорах, социальном диалоге и трехсторонних консультациях (см. врезку 8) для решения социальных проблем, относящихся к занятости.

Врезка 8 — Международная организация труда

Международная организация труда (МОТ) является учреждением ООН с трехсторонним представительством (правительство, трудящиеся и работодатели). Она была образована с целью установления международных трудовых стандартов. Эти минимальные стандарты являются юридическим инструментами, устанавливающими всеобщие базовые принципы и права в сфере труда. Они относятся к трудящимся во всем мире, занятым в организациях любых типов, и направлены на предотвращение несправедливой конкуренции, основанной на эксплуатации и злоупотреблениях. Стандарты МОТ разработаны путем трехсторонних переговоров на международном уровне между правительствами, трудящимися и работодателями и приняты путем голосования данных трех субъектов.

Актуальность инструментов МОТ поддерживается путем пересмотра и через деятельность формального надзорного механизма, интерпретирующего значение и правильное применение стандартов МОТ. Конвенции и Рекомендации МОТ в совокупности с Декларацией МОТ 1998 года об основных принципах и правах в сфере труда [54] и Трехсторонней декларацией МОТ 1977 года о принципах, касающихся транснациональных корпораций и социальной политики (последний раз пересматривалась в 2006 году) [74], составляют наиболее авторитетное руководство относительно трудовых практик и некоторых других важных социальных проблем.

МОТ стремится обеспечивать возможности женщин и мужчин в отношении получения достойной и продуктивной работы, которую она определяет как работу, выполняемую в условиях свободы, равенства, безопасности и человеческого достоинства.

6.4.1.2 Трудовые практики и социальная ответственность

Создание рабочих мест, а также оплата труда и прочие компенсации, выплачиваемые работникам за их труд, являются одними из наиболее важных факторов экономического и социального вклада организации. Содержательная и продуктивная работа является важным элементом развития личности. Уровень жизни повышается за счет полной и гарантированной занятости. Отсутствие такой занятости является основной причиной социальных проблем. Трудовые практики оказывают значимое воздействие на соблюдение верховенства закона, а также на чувство справедливости, существующее в обществе. Социально ответственные трудовые практики являются ключевыми для обеспечения социальной справедливости, стабильности и мира [67].

6.4.2 Принципы и факторы

6.4.2.1 Принципы

Фундаментальным принципом в Филадельфийской декларации МОТ 1944 года [72] является то, что труд не является товаром. Это означает, что трудящиеся не должны рассматриваться как фактор производства или субъект тех же рыночных сил, которые действуют на товары. Присущая трудящимся уязвимость и необходимость защищать их основные права отражены во Всеобщей декларации прав человека и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах [144, 156]. Входящие туда принципы включают право каждого зарабатывать средства к существованию свободно выбранным трудом, а также право на справедливые и благоприятные условия труда.

6.4.2.2 Факторы

Права человека, признаваемые МОТ как основные права в сфере труда, описываются в 6.3.10. Многие другие конвенции и рекомендации МОТ дополняют и усиливают различные положения Всеобщей декларации прав человека и двух подкрепляющих ее соглашений, упомянутых во врезке 6, и могут использоваться в качестве источника практических рекомендаций о значении различных прав человека.

Главная ответственность за обеспечение честного и справедливого отношения к трудящимся лежит на государствах. Эта [ответственность] реализуется при помощи:

- принятия законодательных актов, соответствующих Всеобщей декларации прав человека и стандартам МОТ, применимым в сфере труда;
- применения этих законодательных актов, в том числе благодаря разработке и финансированию национальных систем инспекции труда;
- обеспечения необходимого доступа трудящихся и организаций к органам правосудия.

Законодательство о труде и трудовые практики различны в разных странах.

В странах, где государству не удалось принять такие законы, организации следует соблюдать принципы, лежащие в основе этих международных инструментов. Там, где законодательство является адекватным, организации следует его соблюдать, даже если его соблюдение государством адекватным не является.

Важно разделять государство в роли государственного органа и в роли работодателя. Государственные учреждения или государственные организации имеют те же обязанности относительно трудовых практик, что и другие организации.

6.4.3 Проблема трудовых практик 1: Наем и трудовые отношения

6.4.3.1 Описание проблемы

Важность занятости для развития личности признается во всем мире. Как работодатель организация содействует достижению одной из наиболее широко признаваемых целей общества, а именно — повышению уровня жизни благодаря полной и гарантированной занятости и достойной работе.

В каждой стране разработано законодательство, регламентирующее взаимоотношения между работодателем и работником. Хотя конкретные проверки и критерии для определения того, существуют трудовые отношения или нет, различаются в разных странах, сам факт того, что полномочия сторон [трудового] договора не одинаковы и что поэтому работникам необходима дополнительная защита, признается повсеместно и составляет основу трудового законодательства.

Трудовые отношения дают права и налагают обязанности как на работодателя, так и на работника в интересах как организации, так и общества.

Не вся работа выполняется в рамках трудовых отношений. Работа и услуги также выполняются мужчинами и женщинами, являющимися индивидуальными предпринимателями. В таких ситуациях стороны рассматриваются как независимые и имеют скорее равные коммерческие взаимоотношения. Различие между наймом и коммерческими взаимоотношениями не всегда ясно и иногда обозначается ошибочно, в результате чего трудящиеся не всегда получают защиту и права, которые они правомочны получать. Как для общества, так и для лиц, выполняющих работу, важно, чтобы признавалась и применялась адекватная законодательная и институциональная основа. Вне зависимости от того, выполняется ли работа в рамках трудового договора или коммерческого договора, все участники договора имеют право знать и понимать свои права и обязанности, а также иметь адекватные средства для разрешения ситуаций, когда условия контракта не выполняются [56].

В этом контексте труд понимается как работа, выполняемая за вознаграждение, и не учитывает добровольный безвозмездный труд. Тем не менее, организациям следует принять политики и меры, которые бы регулировали их юридическую ответственность и должное поведение в отношении добровольцев.

6.4.3.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- удостовериться, что работа выполняется мужчинами и женщинами, имеющими официальный статус работников или индивидуальных предпринимателей;

- не стремиться избежать обязательств, налагаемых законом на нанимателя, путем маскировки взаимоотношений, которые в противном случае в соответствии с законодательством признавались бы как трудовые взаимоотношения;

- признавать важность гарантированной занятости как для отдельных трудящихся, так и для общества в целом; активно планировать использование персонала, чтобы избежать нерегулярного предоставления работы или избыточного использования работы, выполняемой на основе временной занятости, за исключением случаев, когда работа действительно носит краткосрочный или сезонный характер;

- заблаговременно уведомлять, своевременно информировать и совместно с представителями трудящихся, если таковые имеются, обсуждать, как можно в максимально возможной степени смягчить негативное воздействие изменений ее деятельности, например, в случае влияющего на занятость закрытия [предприятия] [107, 108];

- обеспечивать равные возможности для всех трудящихся и не допускать прямой или косвенной дискриминации в любых ее трудовых практиках;

- устранить любую практику увольнения работников безосновательно или по дискриминационным признакам [107, 108].

- защищать персональные данные и конфиденциальность трудящихся [52];

- предпринимать шаги, обеспечивающие передачу работы на контрактной основе или на основе субподряда только тем организациям, которые официально признаны или иным образом имеют возможность и желание принять на себя обязательства работодателя и обеспечить достойные условия труда. Организации следует использовать только тех посредников на рынке труда, которые официально признаны, и в тех случаях, когда юридические права исполнителей работ закреплены за ними в рамках иных договоренностей о выполнении работ [95, 96]. К лицам, занятым надомным трудом, не следует относиться хуже, чем к другим наемным работникам [68];

- не получать преимуществ от несправедливых, эксплуатационных или жестоких трудовых практик ее партнеров, поставщиков или субподрядчиков, включая лиц, занятых надомным трудом. Организации следует предпринять разумные усилия для того, чтобы содействовать организациям в ее сфере влияния в следовании ответственным трудовым практикам, признавая, что высокий уровень влияния, вероятно, соответствует высокому уровню ответственности за осуществление такого влияния. В зависимости от ситуации и влияния разумные усилия могут включать: наложение контрактных обязательств на поставщиков и субподрядчиков; осуществление посещений без предварительных уведомления и инспекций; применение должной предусмотрительности при надзоре за подрядчиками и посредниками. Если от поставщиков и субподрядчиков требуется соблюдение кодекса трудовых практик, то такой кодекс должен согласовываться с Всеобщей декларацией прав человека и принципами, лежащими в основе применимых стандартов МОТ в сфере труда (см. 5.2.3 для дополнительной информации об обязательствах в рамках сферы влияния);

- при осуществлении деятельности в международном масштабе стремиться повысить уровень занятости, профессионального развития и продвижения по службе граждан страны, где осуществляется деятельность. Сюда также входит (там, где это представляется целесообразным) использование местных предприятий как поставщиков и дистрибьюторов [74].

6.4.4 Проблема трудовых практик 2: Условия труда и социальная защита

6.4.4.1 Описание проблемы

Условия труда включают заработную плату и другие формы компенсаций, рабочее время, перерывы для отдыха, выходные дни, дисциплинарные практики и условия увольнения, охрану материнства и вопросы благополучия, такие как безопасная питьевая вода, санитарное обеспечение, столовые и доступ к медицинским услугам. Многие из условий труда определены национальными законами и нормативными актами или юридически обязывающими соглашениями между теми, для кого выполняется работа, и теми, кто эту работу выполняет. Множество условий труда определяет работодатель.

Условия труда существенно влияют на качество жизни трудящихся и их семей, а также на экономическое и социальное развитие. Следует уделять справедливое и соответствующее внимание качеству условий труда.

Социальная защита включает все юридические гарантии, политики и практики организации, направленные на смягчение [последствий] сокращения или потери доходов в случае несчастного случая на производстве, болезни, материнства, ухода за ребенком, старости, потери работы, ограничений трудоспособности или финансовых лишений, а также на предоставление медицинского обслуживания и семейных пособий. Социальная защита играет важную роль в сохранении человеческого достоинства и ощущении чувства честности и социальной справедливости. Как правило, основная ответственность за [обеспечение] социальной защиты лежит на государстве.

6.4.4.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- обеспечить соответствие предоставляемых ею условий труда требованиям национальных законов и нормативных актов и согласование с применимыми международными трудовыми стандартами;

- соблюдать более высокие уровни требований, установленные в других применимых юридически обязывающих инструментах, таких как коллективные соглашения;

- соблюдать хотя бы минимальные требования, установленные в международных трудовых стандартах, разработанных МОТ, особенно в случаях, когда национальным законодательством такие требования еще не установлены;

- предоставлять достойные условия труда в отношении оплаты труда [83, 84, 97, 98], рабочего времени [61, 65, 66, 85, 86, 102], еженедельных выходных дней, отпусков [63, 64, 109—111], охраны труда и безопасности на рабочем месте, охраны материнства [76, 77, 106] и возможности совмещать работу с семейными обязанностями [114, 115];

- по возможности разрешать соблюдение национальных или религиозных традиций и обычаев;

- обеспечивать всем трудящимся условия труда, допускающие, насколько это возможно, баланс работы и частной жизни[3] и сравнимые с теми, которые предлагают другие подобные работодатели в соответствующей местности [74];

- предоставлять оплату труда и другие формы вознаграждения в соответствии с национальными законами, нормативными актами или условиями коллективных соглашений. Организации следует выплачивать заработную плату как минимум достаточную для удовлетворения потребностей трудящихся и их семей. При этом организации следует учитывать общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, пособия социального обеспечения и относительные стандарты уровня жизни других социальных групп. Ей следует также учитывать экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и привлекательность достижения и поддержания высокого уровня занятости. При определении оплаты и условий труда, отражающих эти условия, организации следует вести коллективные переговоры с ее трудящимися или их представителями (в частности, профсоюзами), если они этого пожелают, в соответствии с национальными системами коллективных переговоров [74, 103];

- предоставлять равную плату за работу равной ценности [57, 58];

- выплачивать заработную плату напрямую соответствующим трудящимся, допуская только те ограничения и вычеты из заработной платы, которые разрешены законами, нормативными актами или коллективными соглашениями [97—99];

- выполнять все обязательства по предоставлению социальной защиты трудящимся в стране пребывания [74];

- уважать право трудящихся соблюдать обычные или согласованные часы работы, закрепленные в законах, нормативных актах или коллективных соглашениях. Ей также следует предоставлять трудящимся еженедельный отдых и оплачиваемый ежегодный отпуск [63, 64, 109, 110];

- уважать семейные обязанности трудящихся, выражая это посредством предоставления приемлемых часов работы, отпуска по уходу за ребенком, а также при возможности условий для ухода за детьми и иных условий, которые могут содействовать достижению трудящимися необходимого баланса работы и частной жизни;

- оплачивать трудящимся сверхурочную работу в соответствии с требованиями законов, нормативных актов или коллективных соглашений. Требуя от трудящихся сверхурочной работы, организации следует учитывать интересы, безопасность и благополучие затрагиваемых трудящихся и все связанные с работой риски. Организации следует соблюдать законы и нормативные акты, запрещающие принудительную и некомпенсируемую сверхурочную работу [83, 84, 97—99], а также всегда соблюдать основные права человека в отношении трудящихся, касающиеся использования принудительного труда [60].

6.4.5 Проблема трудовых практик 3: Социальный диалог

6.4.5.1 Описание проблемы

Социальный диалог включает все виды переговоров, консультаций или обмена информацией между или среди представителей правительства, работодателей и трудящихся относительно общих интересов, относящихся к экономическим и социальным вопросам, вызывающим озабоченность. Он может происходить между работодателем и представителями трудящихся, касаясь вопросов, затрагивающих их интересы, и может также включать правительство, если затрагиваются факторы более общего характера, такие как законодательство и социальная политика.

Социальный диалог требует независимости сторон. Представители трудящихся должны быть выбраны свободно, в соответствии с национальными законами и нормативными актами и коллективными соглашениями, членами их профсоюзов либо самими трудящимися. Они не должны быть назначены правительством или работодателем. На уровне организации социальный диалог может вестись разными способами, включая механизмы информирования или консультаций, такие как производственные советы и коллективные переговоры. Профсоюзы и организации работодателей как выборные представители соответствующих сторон играют важнейшую роль в социальном диалоге.

Социальный диалог основывается на признании того, что и работодатель, и трудящийся имеют и противоречащие, и взаимные интересы. Во многих странах он играет важную роль в производственных отношениях, формировании политики и управлении.

Эффективный социальный диалог дает механизм разработки политики и поиска решений, учитывающих приоритеты и потребности как работодателей, так и трудящихся, таким образом, приводя к результатам, которые значимы и носят долгосрочный характер как для организации, так и для общества. Социальный диалог может способствовать установлению вовлеченности и демократических принципов на

[3] Англ.: work-life balabce (прим. перев.).

рабочих местах, лучшему пониманию между организацией и теми, кто выполняет ее работу, и здоровым отношениям между администрацией и трудовым коллективом, таким образом, минимизируя необходимость в использовании дорогостоящих диспутов. Социальный диалог является мощным средством управления изменениями. Его можно использовать для разработки программ повышения квалификации, способствующих общему развитию личности и повышению производительности труда, или для минимизации неблагоприятных социальный последствий от изменений в деятельности организации. Социальный диалог может также включать [обеспечение] прозрачности в отношении социальных условий субподрядчиков.

Социальный диалог может принимать множество форм и может проводиться на разных уровнях. Трудящиеся могут по желанию сформировать группы с более широким профессиональным, межпрофессиональным или географическим охватом. Работодателям и трудящимся лучше всего совместно определить наиболее подходящий уровень. Одним из способов является адаптация рамочных соглашений, дополняемых конкретными соглашениями на уровне организации в соответствии с национальным законодательством или практикой.

Иногда социальный диалог может затрагивать обсуждение спорных вопросов; для таких случаев стороны могут разработать механизм разрешения споров. Социальный диалог также может касаться удовлетворения жалоб, для чего необходим механизм рассмотрения исковых заявлений. Это особенно важно для стран, в которых соблюдение фундаментальных принципов и прав в области труда не защищено должным образом. Подобный механизм удовлетворения жалоб может применяться и к лицам, работающим по субподряду.

Международный социальный диалог является возрастающей тенденцией и включает региональный и глобальный диалог и соглашения между организациями, осуществляющими деятельность во многих странах, и международными организациями профсоюзов.

6.4.5.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует [53, 59, 113]:

- признавать важность для организаций институтов социального диалога (включая те, что установлены на международном уровне) и применимых структур коллективных переговоров;
- уважать во всех случаях право трудящихся на образование собственных организаций и участие в них для достижения своих интересов или для ведения коллективных переговоров;
- не препятствовать трудящимся, которые хотят образовать или вступить в свои организации и вести коллективные переговоры, например, путем увольнения или проявления иной дискриминации по отношению к ним, применения репрессий либо прямых или косвенных угроз, чтобы создать атмосферу запугивания и страха;
- когда изменения в деятельности могут быть связаны с существенным воздействием на занятость, заблаговременно уведомить соответствующие государственные органы и представителей трудящихся, чтобы последствия можно было совместно проанализировать для максимально возможного снижения негативного воздействия;
- насколько это возможно, разумно и не препятствуя [деятельности], предоставлять должным образом выбранным представителям трудящихся доступ к лицам, уполномоченным принимать решения, к рабочим местам, к трудящимся, которых они представляют, к средствам, необходимым им для выполнения своей роли, а также к информации, которая позволит им иметь ясную и объективную картину финансов и деятельности организации;
- воздерживаться от поддержки правительств в ограничении применения международно признанных прав на свободу объединений и коллективных переговоров. Например, организациям следует избегать размещения дочерних предприятий или использования в качестве поставщиков компаний, расположенных в специализированных промышленных зонах, где свобода объединений ограничена или [объединения вовсе] запрещены, даже если национальное законодательство признает такое право; им также следует воздерживаться от участия в программах, основанных на поощрении таких ограничений.

Организация может также по желанию должным образом участвовать в организациях работодателей, [используя это] как средство создания возможностей для социального диалога и распространения выражения своей социальной ответственности через такие каналы.

6.4.6 Проблема трудовых практик 4: Охрана труда на рабочем месте

6.4.6.1 Описание проблемы

Охрана труда на рабочем месте касается обеспечения и поддержания самого высоко уровня физического, психического и социального благополучия трудящихся, предотвращения [причинения] вреда здоровью, вызванного условиями труда. Она также относится к защите трудящихся от рисков здоровью и адаптации производственной среды к физиологическим и психологическим нуждам трудящихся.

Общество несет тяжелое финансовое и социальное бремя, связанное с профессиональными заболеваниями, травматизмом и смертностью на производстве. Аварийные и хронические загрязнения и другие факторы риска, с вязанные с местом работы, которые наносят вред трудящимся, могут также оказывать воздействие на местные сообщества и окружающую среду. (Более подробная информация об экологических рисках содержится в 6.5.) Озабоченность [вопросами] охраны труда возникает при использовании опасного оборудования, процессов, практик и веществ (химических, физических и биологических).

6.4.6.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует [50, 51, 70, 72, 86—90, 99, 100, 101, 103—105, 112]:

- разработать, внедрить и поддерживать политику в области охраны труда, основанную на том принципе, что жесткие стандарты охраны труда и результаты деятельности организации взаимно дополняют и подкрепляют друг друга;

- понимать и применять принципы управления в сфере охраны труда, включая иерархию средств контроля: устранение, замена, технические средства, административные средства, рабочие процедуры и средства индивидуальной защиты;

- анализировать и контролировать риски, связанные с охраной труда и вызванные деятельностью организации;

- сообщать [информацию о] требовании того, что трудящиеся во всех случаях должны следовать всем безопасным практикам и обеспечивать соблюдение соответствующих процедур;

- предоставлять оборудование для обеспечения безопасности, включая средства индивидуальной защиты, необходимые для предотвращения профессиональных травм, заболеваний и аварий, а также для действий в случае нештатных ситуаций;

- документировать и расследовать все инциденты и проблемы, связанные с охраной труда, с целью их минимизации или устранения;

- реагировать на риски в области охраны труда с учетом их специфического воздействия на женщин (беременных, недавно родивших ребенка или кормящих матерей) и мужчин или трудящихся, [находящихся] в особых условиях, таких как люди с ограниченными возможностями, неопытные или молодые трудящиеся;

- обеспечивать равные [меры] для охраны труда для частично занятых и временных трудящихся, а также для субподрядчиков;

- стремиться устранить психосоциальные риски на рабочих местах, которые способствуют или приводят к стрессу и заболеваниям;

- предоставлять необходимую подготовку всего персонала по всем соответствующим вопросам;

- соблюдать принцип, в соответствии с которым меры для обеспечения охраны труда на рабочем месте не должны быть связаны с денежными расходами, возлагаемыми на трудящихся;

- основывать свои системы охраны труда и охраны окружающей среды на участии затрагиваемых трудящихся (см. врезку 9) и признавать и уважать права трудящихся на:

своевременное получение полной и достоверной информации относительно рисков, связанных с охраной труда, и наилучших практик, применяемых для реагирования на эти риски;

свободное выяснение и получение разъяснений по всем аспектам, связанным с охраной их труда, относящимся к их работе;

отказ от работы, которая с разумной степенью может рассматриваться как представляющая неизбежную или серьезную угрозу их жизни или здоровью или жизни и здоровью других;

обращение за консультацией за пределы организации в организации трудящихся и работодателей и к другим лицам, обладающим соответствующими знаниями;

сообщение соответствующим органам о вопросах, относящихся к охране труда;

участие в принятии решений и деятельности, относящихся к охране труда, включая расследование инцидентов и несчастных случаев[4];

отсутствие угроз преследования за то, что они сделали что-либо из перечисленного выше [18, 19, 36, 38, 55—58, 68, 69, 72, 73, 80].

---

[4] Термин «accidents» в зависимости от контекста можно перевести как «аварии» или «несчастные случаи» (прим. перев.).

Врезка 9 — Совместные комитеты руководства и работников по охране труда и обеспечению безопасности

Эффективная программа по охране труда зависит от участия трудящихся. Совместные комитеты руководства и работников по охране труда и обеспечению безопасности могут быть наиболее существенной частью программы организации по охране труда. Совместные комитеты могут:

- собирать информацию;
- разрабатывать и распространять руководства по безопасности труда и обучающие программы;
- информировать о произошедших несчастных случаях, документировать и расследовать их;
- проверять и реагировать на проблемы, поднятые трудящимися или руководством.

Представители трудящихся, входящие в такие комитеты, не должны назначаться руководством, а должны быть избраны самими трудящимися. Членство в таких комитетах должно быть равным образом распределено между руководством и представителями трудящихся и во всех случаях, когда это возможно, включать как мужчин, так и женщин. В комитеты должно входить достаточное количество [человек], чтобы представлять каждую рабочую смену, отделы или места расположения организации. Их не следует рассматривать в качестве замены производственных советов или организаций трудящихся.

6.4.7 Проблема трудовых практик 5: Развитие человеческого потенциала и обучение на рабочем месте

6.4.7.1 Описание проблемы

Развитие человеческого потенциала включает расширение выбора благодаря увеличению возможностей и способностей человека, чтобы помогать таким образом женщинам и мужчинам прожить долгую и здоровую жизнь, обладать знаниями и иметь достойный уровень жизни. Развитие человеческого потенциала включает также доступность политических, экономических и социальных возможностей проявлять творчество и осуществлять производительный труд, чувствовать самоуважение и ощущать принадлежность к сообществу и свой вклад в развитие общества.

Организации могут использовать политики и инициативы на рабочих местах, чтобы способствовать развитию человеческого потенциала посредством решения важных социальных вопросов, вызывающих озабоченность, таких как борьба с дискриминацией, достижение баланса [работы и] семейных обязанностей, содействие здоровью и благополучию, повышение многообразия их рабочей силы. Они также могут использовать политики и инициативы на рабочих местах, чтобы повысить возможности и трудоспособность человека. Трудоспособность включает опыт работы, компетентность и навыки, которые повышают возможности человека получить и сохранять достойную работу.

6.4.7.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует [69, 70, 74, 91—94]:

- предоставлять всем трудящимся на всех этапах их трудовой деятельности доступ к развитию навыков, подготовке, ученичеству, а также возможности для карьерного роста на равных и недискриминационных условиях;
- оказывать при необходимости помощь увольняемым трудящимся в [устройстве на] новую работу, обучении и [предоставлении] консультаций;
- создавать совместные программы руководства и работников, содействующие здоровью и благополучию.

6.5 Окружающая среда

6.5.1 Обзор [темы] об окружающей среде

6.5.1.1 Организации и окружающая среда

Решения и деятельность организации неизменно оказывают воздействие на окружающую среду независимо от места расположения организации. Это воздействие может быть связано с использованием организацией ресурсов, местом, в котором организация осуществляет свою деятельность, образованием загрязнения окружающей среды и отходов и воздействием деятельности организации на природные местообитания. Для снижения воздействия на окружающую среду организациям следует применять интегрированный подход, учитывающий прямые и косвенные экономические, социальные и экологические последствия, а также последствия их решений и деятельности для здоровья.

6.5.1.2 Окружающая среда и социальная ответственность

Общество сталкивается с множеством экологических проблем, включая истощение природных ресурсов, загрязнение, изменение климата, разрушение местообитаний, исчезновение видов, коллапс целых экосистем, деградация городских и сельских жилых поселений. С ростом населения мира и ростом потребления эти изменения создают все более серьезную угрозу безопасности человека, а также здоровью и благополучию общества. Необходимо выявить варианты сокращения и ликвидации неустойчивых объемов и моделей производства и потребления и обеспечить потребление ресурсов [в расчете] на человека на устойчивом уровне. Экологические вопросы на местном, региональном и глобальном уровнях взаимосвязаны. Их решение требует всеобъемлющего систематического и совместного подхода.

Экологическая ответственность является необходимым условием выживания и процветания людей. Поэтому она является важным аспектом социальной ответственности. Экологические вопросы тесно связаны с другими основными темами и проблемами социальной ответственности. Экологическое образование и развитие навыков являются основой пропаганды развития устойчивых обществ и образа жизни.

Соответствующие технические инструменты, такие как стандарты из серии стандартов ИСО 14000 [7—33], могут быть использованы в качестве общего механизма, помогающего организации решать экологические проблемы систематическим образом. Их следует принимать во внимание при оценке экологической результативности, количественной оценке и представлении отчетов о выбросах парниковых газов, оценке жизненного цикла, проектировании с учетом экологических требований, экологической маркировке и обмене информацией по экологическим вопросам.

6.5.2 Принципы и факторы

6.5.2.1 Принципы

Организации следует уважать и пропагандировать следующие экологические принципы.

- Экологическая ответственность: Помимо соблюдения законов и нормативных актов организации следует принять ответственность за воздействие на окружающую среду, вызванное ее деятельностью, в сельских и городских территориях и в более широкой окружающей среде. В качестве признания экологических ограничений ей следует действовать с целью повышения своей собственной результативности, а также результативности других в рамках ее сферы влияния.

- Подход, основанный на принципе предосторожности: Данный принцип основан на Декларации по окружающей среде и развитию, подписанной в Рио-де-Жанейро [158], и последующих декларациях и соглашениях [130, 145, 172]. В этих документах содержится концепция, согласно которой в случае существования угрозы нанесения серьезного или невосполнимого ущерба окружающей среде или здоровью человека отсутствие полной научной определенности не следует использовать в качестве причины отсрочки использования экономически эффективных мер для предотвращения экологической деградации или вреда здоровью человека. При оценке экономической эффективности той или иной меры организации следует принимать во внимание долгосрочные затраты и выгоды такой меры, а не только краткосрочные издержки для данной организации.

- Управление экологическими рисками: Организации следует внедрять программы, учитывающие риски и необходимость устойчивого развития для оценки, предотвращения, снижения и смягчения экологических рисков и воздействий в результате ее деятельности. Организации следует: разрабатывать и внедрять способы повышения осведомленности и процедуры действий в нештатных ситуациях для снижения и смягчения негативного воздействия аварий на окружающую среду, здоровье и безопасность; сообщать информацию о нештатных ситуациях, связанных с воздействием на окружающую среду, соответствующим органам власти и местным сообществам.

- Загрязнитель платит: Организации следует нести расходы, связанные с загрязнением окружающей среды, вызванным ее деятельностью, исходя либо из степени экологического воздействия на общество и необходимых коррективных мер, либо из того, насколько загрязнение превысило допустимый уровень (см. Принцип 16 Декларации Рио-де-Жанейро [158]). Организации следует стремиться учитывать расходы, связанные с загрязнением окружающей среды, и количественно оценивать экономические и экологические преимущества от предотвращения загрязнения вместо того, чтобы заниматься устранением его последствий, используя принцип «загрязнитель платит». Организация может решить в сотрудничестве с другими разрабатывать экономические инструменты, такие как фонды на случай непредвиденных расходов, для покрытия расходов на крупные экологические инциденты.

6.5.2.2 Факторы

В рамках управления процессами [охраны] окружающей среды организации следует оценить применимость и соответствующим образом использовать определенные подходы и стратегии.

- Подход «жизненный цикл» (life cycle approach): Основными целями подхода «жизненный цикл» являются сокращение воздействия на окружающую среду продуктов и услуг и улучшение их социально-экономической результативности в период жизненного цикла: добыча сырья и производство энергии, производство и использование, удаление после окончания срока службы, или уничтожение, связанное с окончанием срока эксплуатации, или утилизация. Организации следует сосредоточиться на инновациях, а не только на соблюдении [законодательства и нормативных требований], а также следует поставить себе целью непрерывное повышение своей экологической результативности.

- Оценка воздействия на окружающую среду: Организации следует оценить воздействие на окружающую среду до начала новой деятельности или проекта и использовать результаты оценки в рамках процесса принятия решений.

- Более чистое производство и экологическая эффективность: Это стратегические направления для удовлетворения потребностей человека посредством более эффективного использования ресурсов, снижения образования загрязняющих веществ и отходов. Важно делать акцент на усовершенствованиях в начале, а не в конце процесса или деятельности. Подходы более чистого и безопасного производства и экологической эффективности включают: усовершенствование технического обслуживания, модернизацию или внедрение новых технологий или процессов, сокращение использования материалов и энергии, использование возобновляемой энергии, рационализацию использования воды, исключение или безопасное обращение с токсичными и опасными материалами и отходами, улучшение конструкции [(характера)] продукта или услуги.

- Подход системы «продукт — услуга»: Он может использоваться для переноса фокуса рыночных взаимодействий с продажи, или предоставления продукта (т. е. передачи права собственности посредством однократной продажи или лизинга/аренды) на продажу, или предоставления системы продуктов и услуг, которые в совокупности удовлетворяют нужды клиентов (посредством разнообразия услуг и механизмов [их] оказания). Система «продукт — услуга» включает лизинг, аренду или совместное использование продуктов, паевое участие в оплате группы продуктов или плату за услуги. Такая система может сократить использование материалов, разделять доходы и материальные потоки и вовлечь заинтересованные стороны в реализацию расширенной ответственности производителя на всем протяжении жизненного цикла продукта и дополняющей услуги.

- Применение экологически целесообразных технологий и практик: Организации следует стремиться применять и, если это представляется возможным, стимулировать разработку и распространение экологически целесообразных технологий и услуг (см. Принцип 9 Декларации Рио-де-Жанейро [158]).

- Устойчивые закупки: При принятии решений относительно закупок организации следует принимать во внимание экологические, социальные и этические характеристики закупаемых продуктов или услуг на всем протяжении их жизненного цикла. По возможности, ей следует отдавать предпочтение продуктам или услугам с минимизированным воздействием, используя надежные и эффективные независимо подтвержденные системы маркировки или иные системы подтверждения, например экологическую маркировку или аудиторскую деятельность.

- Обучение и повышение осведомленности: Организации следует создавать осведомленность и способствовать соответствующему обучению для поддержки усилий в области [охраны] окружающей среды внутри организации и в сфере ее влияния.

6.5.3 Экологическая проблема 1: Предотвращение загрязнения

6.5.3.1 Описание проблемы

Организация может улучшить свою экологическую результативность посредством предотвращения различного загрязнения разными способами.

- Выбросы в атмосферу: Производимые организацией выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, таких как свинец, ртуть, летучие органические соединения (ЛОС), оксиды серы (SO_x), оксиды азота (NO_x), диоксины, твердые частицы и вещества, разрушающие озоновый слой, могут привести к воздействию на окружающую среду и здоровье людей. Такие выбросы могут производиться непосредственно от объектов и деятельности организации или быть косвенно вызваны использованием ее продуктов и услуг, или обращением с ними по истечении срока их службы, или производством энергии, потребляемой ею.

- Сбросы в воду: Деятельность организации может быть причиной загрязнения воды путем прямых, намеренных или аварийных сбросов загрязняющих веществ в поверхностные водные объекты, включая морскую среду, а также непреднамеренного их стока в поверхностные воды или проникновения в грунтовые воды. Такие сбросы могут осуществляться непосредственно от объектов организации или быть косвенно вызваны использованием ее продуктов и услуг.

- Управление отходами: Деятельность организации может приводить к образованию жидких или твердых отходов, которые, если с ними не обращаться должным образом, могут стать причиной загрязнения воздуха, воды, почвы, грунтов и космического пространства. Ответственное управление отходами ориентируется на предупреждение их образования и включает сокращение источников отходов; повторное использование; переработку и вторичную обработку; нейтрализацию и удаление отходов. Иерархию сокращения отходов следует использовать гибким образом на основе подхода «жизненный цикл». Опасными отходами, включая радиоактивные, следует управлять соответствующим и прозрачным образом.

- Использование и утилизация токсичных и опасных веществ: Организация, использующая или производящая токсичные или опасные вещества (как естественного, так и искусственного происхождения), может негативно воздействовать на экосистему и здоровье человека через острое (мгновенное) или хроническое (долговременное) воздействие, вызванное выбросами или выделением веществ. Они могут поразному влиять на людей в зависимости от возраста и пола.

- Другие выявляемые формы загрязнения: Деятельность, продукты и услуги организации могут вызывать другие формы загрязнения окружающей среды, которые негативно влияют на здоровье и благополучие сообществ и могут по-разному влиять на людей. Они включают шум, запах, визуальное воздействие, световое загрязнение, вибрацию, электромагнитное излучение, радиацию, возбудителей инфекций (например, вирусов или микробов), загрязнения из диффузионных и рассредоточенных источников, опасные биологические факторы (например, инвазивные виды).

6.5.3.2 Соответствующие действия и ожидания

Для предотвращения загрязнения в результате деятельности организации следует:

- выявлять аспекты и воздействие ее решений и деятельности на окружающую среду;

- выявлять источники загрязнения и [образования] отходов, относящиеся к ее деятельности;

- измерять, документировать свои значимые источники загрязнения, сокращение загрязнения, потребление воды, образование отходов и потребление энергии и сообщать о них;

- внедрять меры, направленные на предотвращение загрязнения и [образования] отходов, используя иерархию управления отходами и обеспечивая надлежащее управление неизбежным загрязнением и отходами [118];

- взаимодействовать с местными сообществами в вопросах фактических и потенциальных загрязняющих выбросов и отходов, соответствующих рисках для здоровья, фактических и предлагаемых мерах для их смягчения;

- внедрять меры, направленные на прогрессивное сокращение и минимизацию прямого и косвенного загрязнения в рамках ее влияния, в частности путем быстрого освоения более экологичных продуктов и услуг;

- публично раскрывать данные об объемах и видах использованных и выделившихся [в окружающую среду], относящихся [к деятельности, продуктам и услугам] существенных токсичных и опасных материалов, включая известные риски для здоровья человека и окружающей среды, связанные с этими материалами, как при нормальном ходе деятельности, так и в случае аварийных выбросов;

- систематически выявлять и избегать использования веществ, которые определены [в качестве таковых]:

запрещенных национальным законодательством или нежелательных, перечисленных в международных конвенциях;

по мере возможности, вызывающих озабоченность научного сообщества или любой другой заинтересованной стороны при наличии разумных и подтвержденных оснований. Организации следует пытаться предотвратить использование таких веществ организациями в рамках сферы ее влияния. Следует избегать использования, в частности: веществ, разрушающих озоновый слой [166]; стойких органических загрязняющих веществ (СОЗВ) [172]; веществ, включенных в Роттердамскую конвенцию [173]; опасных веществ и пестицидов, определенных Всемирной организацией здравоохранения; веществ, отнесенных к канцерогенным (включая воздействие дыма от продуктов, содержащих табак) или мутагенным; веществ, воздействующих на репродукцию и нарушающих деятельность эндокринной системы; стойких, биоаккумулирующихся и токсичных веществ (СБТВ) или особо стойких и особо биоаккумулирующихся,

- внедрять программу предотвращения экологических аварий и готовности к действиям [в случае аварий], разрабатывать план действий на случай возникновения аварий и инцидентов как на площадке, так

и вне ее, задействуя трудящихся, партнеров, органы власти, местные сообщества и иные заинтересованные стороны. Такая программа должна включать наряду с другими вопросами выявление опасных факторов и оценку риска, процедуры уведомления и отбоя, системы обмена информацией, а также обучение и информирование общественности.

6.5.4 Экологическая проблема 2: Устойчивое ресурсопользование

6.5.4.1 Описание проблемы

Для того чтобы обеспечить доступность ресурсов в будущем, существующая структура и объемы потребления и производства должны быть изменены таким образом, чтобы действовать в рамках возможностей Земли. Устойчивое использование возобновляемых ресурсов означает, что они используются со скоростью, которая ниже или равна скорости их природного восстановления. Для невозобновляемых ресурсов (таких как ископаемые виды топлива, металлы и минералы) долгосрочная устойчивость требует, чтобы скорость их использования была ниже скорости, с которой этот невозобновляемый ресурс может быть заменен. Организация может двигаться в направлении устойчивого использования ресурсов, используя электроэнергию, топливо, сырье и обработанные материалы, почвы и воду более ответственно, а также совмещая или заменяя невозобновляемые ресурсы устойчивыми, возобновляемыми, например, за счет использования инновационных технологий. Вот четыре ключевых области повышения эффективности.

- Энергоэффективность: Организации следует внедрять программы энергоэффективности, чтобы сократить потребление энергии для обеспечения зданий, транспорта, процессов производства, электробытовых приборов и электронного оборудования, для предоставления услуг или иных целей. Повышение эффективности использования энергии также должно дополнять усилия по продвижению устойчивого использования возобновляемых ресурсов, таких как солнечная энергия, геотермальная энергия, гидроэлектричество, энергия приливов и волн, ветровая энергия и биомасса.

- Экономия воды, использование воды и доступ к ней: Доступ к безопасным, надежным источникам питьевой воды и санитарным условиям является фундаментальной потребностью и основным правом человека. Цели развития тысячелетия (см. врезку 13) включают обеспечение устойчивого доступа к безопасной питьевой воде. Организации следует экономить и повторно использовать воду в ее собственной деятельности и побуждать к экономии воды в рамках сферы ее влияния.

- Эффективное использование материалов: Организации следует внедрять программы эффективного использования материалов в целях снижения экологического воздействия, вызванного использованием исходного сырья или конечных продуктов. Программы эффективного использования материалов основаны на выявлении путей повышения эффективности использования сырья в рамках сферы влияния организации. Использование материалов вызывает многочисленные прямые и косвенные экологические воздействия, связанные, например, с воздействием разработки месторождений полезных ископаемых и ведения лесного хозяйства на экосистемы, с выбросами от использования, транспортировки и переработки материалов.

- Минимизация потребностей продукта в ресурсах: Следует уделять внимание потребностям готового продукта в ресурсах в ходе [его] использования.

6.5.4.2 Соответствующие действия и ожидания

В отношении всей своей деятельности организации следует:

- определить источники энергии, воды и других используемых ресурсов,
- измерять и записывать свое существенное использование энергии, воды и других ресурсов и сообщать о нем;
- внедрять меры для эффективного использования ресурсов с целью сокращения использования энергии, воды и других ресурсов, учитывая показатели наилучшей практики и другие данные для сопоставления;
- дополнять и заменять невозобновляемые ресурсы (там, где это возможно) альтернативными устойчивыми, возобновляемыми ресурсами или ресурсами с низким воздействием;
- по мере возможности использовать переработанные материалы и повторно использовать воду;
- управлять водными ресурсами для обеспечения равноправного доступа всех пользователей [к источникам свежей воды] в рамках водного бассейна;
- пропагандировать устойчивые закупки;
- рассмотреть возможность принятия на себя расширенной ответственности производителя;
- пропагандировать устойчивое потребление.

6.5.5 Экологическая проблема 3: Смягчение изменения климата и адаптация к нему

6.5.5.1 Описание проблемы

Признано, что связанные с деятельностью человека выбросы парниковых газов (ПГ), таких как диоксид углерода (CO_2), метан (CH_4) и оксид азота (N_2O), с большой вероятностью являются одной из причин глобального изменения климата, которое оказывает значительное воздействие на природную и антропогенную среду [48]. Среди выявленных и предполагаемых основных тенденций: повышение температур, изменение характера распределения осадков, более частое возникновение экстремальных погодных явлений, повышение уровня моря, ухудшение ситуации с нехваткой воды, изменения экосистем, ухудшение условий для сельского хозяйства и рыболовства. Предполагается, что изменение климата может достичь значения, за пределами которого изменения станут намного более резкими и бороться с ними будет значительно труднее.

Каждая организация несет ответственность за некоторые выбросы ПГ (напрямую или косвенно) и каким-либо образом будет подвержена воздействию изменения климата. Результаты для организаций касаются как минимизации их собственных выбросов ПГ (смягчение), так и планирования с [учетом] изменения климата (адаптация). Адаптация к изменению климата имеет социальные последствия в форме воздействия на здоровье, процветание и права человека.

6.5.5.2 Соответствующие действия и ожидания

6.5.5.2.1 Смягчение изменения климата

Для того чтобы смягчить воздействие на изменение климата, относящееся к ее деятельности, организации следует:

- выявить источники прямых и косвенных суммарных выбросов ПГ и определить границы (область охвата) своей ответственности;
- измерять и документировать свои существенные выбросы ПГ, лучше всего с использованием методов, четко определенных в международно признанных стандартах [47] (см. также приложение А относительно примеров инициатив и инструментов, касающихся выбросов ПГ), и сообщать о них;
- предпринимать оптимизированные меры для последовательного сокращения и минимизации прямых и косвенных выбросов ПГ в рамках ее контроля и поощрять аналогичные действия в рамках сферы ее влияния;
- проанализировать количество и вид существенного используемого топлива в рамках организации и внедрить программы повышения результативности и эффективности [146]. Для обеспечения совокупного сокращения выбросов ПГ следует применять подход жизненного цикла, даже если рассматривается возможность [использования] технологий с низким уровнем выбросов и возобновляемых [источников] энергии;
- предотвращать или сокращать выделение выбросов ПГ (в особенности тех, которые также разрушают озоновый слой) от использования земли или изменения использования земли, процессов или оборудования, включая, в том числе приборы нагревания, вентиляции и кондиционирования воздуха;
- осуществлять экономию энергии (там, где это возможно) внутри организации, включая приобретение энергоэффективных товаров и разработку энергоэффективных продуктов и услуг;
- рассматривать возможности стремления к нейтральности относительно выбросов углерода[5] путем реализации мер для компенсации остаточных выбросов ПГ, например, путем поддержки прозрачно функционирующих надежных программ сокращения выбросов, улавливания углерода и хранения или секвестрации углерода.

6.5.5.2.2 Адаптация к изменению климата

Для снижения уязвимости к изменению климата организации следует:

- учитывать прогнозы о будущем глобальном и местном климате для того, чтобы выявить риски и включить меры адаптации к изменению климата в свой процесс принятия решений;
- определять возможности для предотвращения или минимизации ущерба, связанного с изменением климата, и (там, где это возможно) использовать эти возможности, чтобы приспосабливаться к изменяющимся условиям (см. врезку 10);
- внедрять меры реагирования на существующее или предполагаемое воздействие и в рамках своей сферы влияния способствовать повышению возможностей заинтересованных сторон к адаптации.

[5] Англ.: carbon neutrality, понимается как нейтрализовать деятельности организации относительно выбросов ПГ (прим. перев.).

Врезка 10 — Примеры действий для адаптации к изменениям климата

Примеры действий для адаптации к изменениям климата включают:

- планирование использования территорий, зонального распределения, а также проектирование и поддержание инфраструктуры; нужно учитывать последствия изменения климата и возрастающую климатическую неопределенность, а также возможность все более суровых погодных условий, включая наводнения, сильные ветры, засуху и нехватку воды или сильную жару;
- разработку сельскохозяйственных, промышленных, медицинских и ряда других технологий и техник и обеспечение их доступности для нуждающихся с гарантиями безопасности питьевой воды, санитарного обеспечения, пищи и других ресурсов, критичных для здоровья человека;
- поддержание [предпринимаемых на] региональном [уровне] шагов для снижения уязвимости к затоплению; сюда относятся восстановление водно-болотных угодий, которые могут помочь в управлении паводковой водой, и сокращение использования непористых поверхностей в городских районах;
- предоставление широких возможностей для повышения осведомленности о важности адаптационных и превентивных мер для жизнеспособности общества через образование и другие способы.

6.5.6 Экологическая проблема 4: Защита окружающей среды и биоразнообразия; восстановление природных местообитаний

6.5.6.1 Описание проблемы

С 1960-х годов деятельность человека изменяла экосистемы быстрее и интенсивнее, чем когда-либо за сравнимый период в истории. Быстро возрастающая потребность в природных ресурсах привела к значительной и зачастую невосполнимой потере местообитаний и сокращению разнообразия форм жизни на Земле [119]. Огромные территории как городские, так и сельские подверглись трансформации в результате деятельности человека.

Организация может стать более социально ответственной, предпринимая действия для защиты окружающей среды и восстановления природных местообитаний и различных функций и услуг, предоставляемых экосистемами (таких как пища и вода, регулирование климата, формирование почв и возможности отдыха) [119].

Ключевые аспекты этой проблемы:

- Справедливая оценка и защита биоразнообразия: Биоразнообразие — это многообразие жизни во всех ее формах, уровнях и комбинациях; оно включает разнообразие экосистем, разнообразие видов и генетическое разнообразие [167]. Защита биоразнообразия направлена на обеспечение выживания наземных и водных видов, генетического многообразия и природных экосистем [168, 169].

- Справедливая оценка, защита и восстановление услуг экосистем: Экосистемы способствуют благосостоянию общества, предоставляя такие услуги, как пища, вода, топливо, контроль за наводнениями, почва, опыление, природное волокно, отдых, а также абсорбция загрязнений и отходов. Деградируя или разрушаясь, экосистемы теряют способность предоставлять все эти услуги.

- Устойчивое использование земель и природных ресурсов: Проекты организации по использованию земель могут как защищать, так и истощать местообитания, воду, почвы и экосистемы [170, 171].

- Содействие экологически целесообразному развитию городских и сельских территорий: Решения и деятельность организаций могут оказывать существенное воздействие на городскую или сельскую среду и связанные с ними экосистемы. Это воздействие может быть связано, например, с городским планированием, строительством, транспортными системами, управлением отходами и сточными водами и методами ведения сельского хозяйства.

6.5.6.2 Соответствующие действия и ожидания

В отношении всей своей деятельности организации следует:

- определять возможное негативное воздействие на биоразнообразие и услуги экосистем и принимать меры для его устранения или минимизации;
- там, где это целесообразно и адекватно, участвовать в рыночных механизмах для учета масштабов оказанного ею экологического воздействия и создания экономической стоимости путем защиты услуг экосистем;
- отдавать высший приоритет предупреждению потери естественных экосистем, затем их восстановлению и, наконец, если первые два действия невозможны или не полностью эффективны, компенсации потерь за счет осуществления действий, которые с течением времени приведут к совокупному увеличению услуг экосистем;

- создавать и внедрять единую стратегию управления землями, водой и экосистемами, способствующую их сохранению и устойчивому использованию в соответствии с принципами социального равенства;
- принимать меры для сохранения любых эндемичных, находящихся под угрозой или в опасности видов или местообитаний, которые могут подвергнуться негативному воздействию;
- внедрять практики планирования, разработки и деятельности как способы минимизации возможного экологического воздействия в результате ее решений в области землепользования, включая решения, касающиеся развития сельских и городских территорий;
- включать меры для защиты естественных местообитаний, водно-болотных угодий, лесов, коридоров [миграции] диких видов, охраняемых территорий и сельскохозяйственных земель в процесс проектирования и строительства зданий и сооружений [128, 169];
- внедрять практику устойчивого ведения сельского, рыбного и лесного хозяйства, включая аспекты, связанные с благополучием животных[6], например определенную в ведущих стандартах и сертификационных схемах [37, 175];
- использовать все большую долю продуктов от поставщиков, использующих более устойчивые технологии и процессы;
- учитывать, что дикие животные и их местообитания являются частью наших природных экосистем, поэтому их следует ценить и защищать и принимать во внимание их благополучие;
- избегать подходов, угрожающих выживанию или ведущих к вымиранию на глобальном, региональном или местном уровне видов или допускающих распространение или размножение инвазивных видов.

6.6 Добросовестные деловые практики

6.6.1 Обзор добросовестных деловых практик

6.6.1.1 Организации и добросовестные деловые практики

Добросовестные деловые практики связаны с этичным поведением при взаимодействии организации с другими организациями. Сюда включаются взаимоотношения между организациями и государственными органами, а также между организациями и их партнерами, поставщиками, подрядчиками, клиентами и конкурентами, а также объединениями, членами которых они являются.

Проблемы добросовестных деловых практик возникают в сферах борьбы с коррупцией, ответственного участия в сфере деятельности государства, добросовестной конкуренции, социально ответственного поведения в отношениях с другими организациями и уважения прав собственности.

6.6.1.2 Добросовестные деловые практики и социальная ответственность

В области социальной ответственности добросовестные деловые практики относятся к тому, как организация использует свои взаимоотношения с другими организациями для того, чтобы способствовать получению положительных результатов. Положительные результаты могут быть достигнуты благодаря лидерству и поддержке более широкого распространения социальной ответственности в рамках сферы влияния организации.

6.6.2 Принципы и факторы

Этичное поведение является основой для установления и поддержания законных и продуктивных взаимоотношений между организациями. Следовательно, соблюдение, продвижение и стимулирование стандартов этичного поведения лежат в основе всех добросовестных деловых практик. Предотвращение коррупции и осуществление ответственного вовлечения в политику зависят от соблюдения верховенства закона, приверженности этическим нормам, подотчетности и прозрачности. Добросовестная конкуренция и уважение прав собственности не могут быть достигнуты, если организации не взаимодействуют друг с другом честно, справедливо и добросовестно.

6.6.3 Проблема добросовестных деловых практик 1: Противодействие коррупции

6.6.3.1 Описание проблемы

Коррупция представляет собой злоупотребление доверенной властью для получения личной выгоды. Коррупция может принимать множество форм. Примеры коррупции включают взяточничество (вымогательство, предложение или получение взятки в денежной или натуральной форме) с участием государственных чиновников или лиц из частного сектора, конфликт интересов, мошенничество, отмывание денег, присвоение, сокрытие и препятствование отправлению правосудия, а также торговлю [своим] влиянием.

[6] Англ. animal welfare (прим. перев.).

Коррупция подрывает эффективность [деятельности] и этическую репутацию организации и может привести к возможности уголовного преследования, а также административных и гражданских санкций. Коррупция может привести к нарушению прав человека, подрыву политических процессов, обеднению обществ и вреду для окружающей среды. Она также может нарушить конкуренцию, распределение материальных ценностей и экономический рост [41, 44—46, 120, 121, 131].

6.6.3.2 Соответствующие действия и ожидания

Для предотвращения коррупции организации следует:

- выявлять риски коррупции, внедрять и поддерживать политики и практики, противодействующие коррупции и вымогательству;
- обеспечивать подачу своим руководством примера антикоррупционного [поведения], демонстрировать приверженность, поощрение и надзор за внедрением антикоррупционной политики,
- поддерживать и обучать своих работников и представителей в их деятельности по искоренению взяточничества и коррупции, предоставлять стимулы для прогресса;
- повышать осведомленность своих работников, представителей, подрядчиков и поставщиков в вопросах коррупции и противодействия ей;
- убедиться, что уровень оплаты труда ее работников и представителей адекватен и [что оплата производится] только за законные услуги;
- создать и поддерживать эффективную систему противодействия коррупции;
- поощрять своих работников, партнеров, представителей и поставщиков для сообщения о нарушении политик организации, а также о неэтическом и несправедливом обращении, применяя для этого механизмы, обеспечивающие сообщение и последующие действия без страха наказания;
- сообщать о случаях нарушений уголовного законодательства в соответствующие правоохранительные органы;
- бороться с коррупцией, поощряя тех, с кем организация имеет хозяйственные отношения, чтобы они приняли подобные антикоррупционные практики.

6.6.4 Проблема добросовестных деловых практик 2: Ответственное вовлечение в политику

6.6.4.1 Описание проблемы

Организации могут поддерживать публичные политические процессы и содействовать разработке государственной политики, от которой выиграет общество в целом. Организациям следует запретить использование недолжного влияния и избегать, например, манипулирования, угроз и принуждения, которые могут подорвать публичный политический процесс.

6.6.4.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- обучать своих работников и представителей, повышать их осведомленность в вопросах ответственного вовлечения в политику, взносов на политические цели и порядка разрешения конфликтов интересов;
- обеспечивать прозрачность своей политики и деятельности, касающейся лоббирования, взносов на политические цели и вовлечения в политику;
- принимать и внедрять политики и рекомендации для управления деятельностью людей, нанятых защищать интересы организации от ее имени;
- избегать взносов на политические цели, которые соответствуют попытке контроля или могут быть восприняты как оказание ненадлежащего влияния на государственных деятелей или политиков в пользу тех или иных целей;
- запрещать действия, связанные с предоставлением ложной информации, искажением информации, угрозами или принуждением.

6.6.5 Проблема добросовестных деловых практик 3: Добросовестная конкуренция

6.6.5.1 Описание проблемы

Добросовестная и широкомасштабная конкуренция стимулирует инновации и эффективность, снижает стоимость продуктов и услуг, гарантирует всем организациям равные возможности, способствует созданию новых или улучшенных продуктов или процессов и, в конечном счете, усиливает экономический рост и повышает уровень жизни. Риски, связанные с препятствием конкуренции, наносят ущерб репутации организации среди ее заинтересованных сторон, а также могут привести к юридическим проблемам. Если организации отказываются участвовать в деятельности, препятствующей конкуренции, они, таким образом, помогают созданию климата, в котором такое поведение неприемлемо, который выгоден для всех.

Есть много форм поведения, препятствующих конкуренции. Вот некоторые примеры: фиксирование цен, когда стороны сговариваются продавать один и тот же продукт или услугу по одинаковой цене; манипуляция конкурсом[7], когда стороны сговариваются и манипулируют конкурсными заявками; хищническая ценовая политика, т. е. продажа продукта или услуги по очень низкой цене с намерением устранить конкурентов с рынка и ввести несправедливые санкции против конкурентов.

6.6.5.2 Соответствующие действия и ожидания

Для содействия добросовестной конкуренции организации следует:

- осуществлять свою деятельность методами, соответствующими требованиям законов и нормативных актов в области конкуренции, а также сотрудничать с соответствующими органами власти;
- внедрять процедуры и другие меры предосторожности, чтобы не допустить вовлечения или соучастия в поведении, препятствующем конкуренции;
- повышать осведомленность работников относительно важности соответствия требованиям антимонопольного законодательства и добросовестной конкуренции;
- содействовать антитрестовским и антидемпинговым практикам, а также государственным политикам, поощряющим конкуренцию;
- помнить о социальном контексте, в котором она осуществляет деятельность, и не пользоваться [в своих интересах] социальными условиями, такими как бедность, для достижения несправедливых конкурентных преимуществ.

6.6.6 Проблема добросовестных деловых практик 4: Пропаганда социальной ответственности в рамках цепочки создания [добавленной] стоимости

6.6.6.1 Описание проблемы

Организация может оказывать влияние на другие организации через решения относительно приобретений и закупок. Через лидерство и наставничество в рамках цепочки создания [добавленной] стоимости она может содействовать внедрению и поддержке принципов и практик социальной ответственности.

Организации следует рассмотреть потенциальное воздействие или неумышленные последствия ее решений относительно приобретений и закупок для других организаций и проявлять надлежащую осторожность для предотвращения или минимизации какого-либо негативного воздействия. Она также может способствовать увеличению спроса на социально ответственные продукты и услуги. Такие действия не следует рассматривать в качестве замены роли органов власти во внедрении и применении законов и нормативных актов.

Каждая организация в рамках цепочки создания [добавленной] стоимости несет ответственность за соблюдение применимых законов и нормативных актов и за свое собственное воздействие на общество и окружающую среду.

6.6.6.2 Соответствующие действия и ожидания

Для пропаганды социальной ответственности в рамках цепочки создания [добавленной] стоимости организации следует:

- интегрировать критерии этического, социального, экологического и гендерного равенства, а также вопросы охраны труда в свои политики и практики закупок, распространения и заключения договоров для повышения согласованности с целями социальной ответственности;
- стимулировать другие организации к внедрению подобных практик, при этом не допуская поведения, противодействующего конкуренции;
- проявлять адекватную должную предусмотрительность и [осуществлять] мониторинг организаций, с которыми она поддерживает взаимоотношения, с целью предупреждения подрыва обязательств организации в области социальной ответственности;
- рассмотреть возможность предоставления поддержки МСО, включая повышение их осведомленности о проблемах социальной ответственности и наилучших практиках и [предоставление] дополнительной помощи (например, технических ресурсов, ресурсов для развития навыков и иных ресурсов) для достижения целей социальной ответственности;
- активно участвовать в повышении осведомленности организаций, с которыми она поддерживает взаимоотношения, о принципах и проблемах социальной ответственности;
- пропагандировать справедливую и практически [осуществимую] трактовку затрат и выгод от внедрения социально ответственных практик в рамках всей цепочки создания [добавленной] стоимости, включая, там, где это возможно, повышение способности организаций в цепочке создания [добавленной]

Англ. bid rigging (прим. перев.).

стоимости достигать целей социальной ответственности. Это включает адекватные практики закупок, такие как обеспечение справедливых цен, наличие адекватных сроков доставки и стабильных контрактов.

6.6.7 Проблема добросовестных деловых практик 5: Уважение прав собственности

6.6.7.1 Описание проблемы

Право владеть имуществом является правом человека, признанным Всеобщей декларация прав человека. Право на собственность относится как к материальной, так и к интеллектуальной собственности и включает право на землю и другое материальное имущество, авторские права, патенты, право на наименование места происхождения товара, фонды, моральные и другие права. Оно также может охватывать возможность притязаний в отношении собственности в более широком смысле, такой как традиционные знания определенных групп, в частности коренного населения, или интеллектуальная собственность работников, или других.

Признание права на собственность способствует инвестициям, экономической и физической защищенности, а также стимулирует развитие творчества и инноваций.

6.6.7.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- внедрять политики и практики, содействующие уважению права собственности и традиционных знаний;
- проводить необходимые исследования, чтобы быть уверенной в том, что она имеет законное право собственности, позволяющее ей владеть или распоряжаться собственностью;
- не участвовать в деятельности, нарушающей право собственности, включая злоупотребление доминирующей позицией, подделку и пиратство;
- выплачивать справедливую компенсацию за использование или приобретение собственности;
- учитывать ожидания общества, права человека и базовые нужды индивидуума при осуществлении и защите своих прав интеллектуальной и материальной собственности.

6.7 Проблемы, связанные с потребителями

6.7.1 Обзор проблем, связанных с потребителями

6.7.1.1 Организации и проблемы, связанные с потребителями

Организации, предоставляющие продукты и услуги потребителям, а также другим клиентам, несут ответственность перед этими потребителями и клиентами. Проблемы, которые преимущественно применимы к клиентам, делающим покупки для коммерческих целей, рассмотрены в 6.6. Проблемы, которые преимущественно применимы к людям, которые делают покупки для частных целей (потребителям), рассмотрены в настоящем разделе. Однако отдельные части как 6.6, так и настоящего раздела, могут быть применимы как к потребителям, так и к клиентам.

Ответственность включает предоставление образования и достоверной информации, использование добросовестной, прозрачной и полезной маркетинговой информации и процессов заключения договоров, способствование устойчивому потреблению, пропаганду устойчивого потребления и разработку продуктов и услуг, доступных для всех и учитывающих (если это представляется возможным) [нужды] уязвимых и ущемленных [лиц].

Термин «потребитель» относится к тем отдельным лицам или группам, которые пользуются результатами решений или деятельности организации, и не обязательно означает, что потребители платят деньги за продукты и услуги. Ответственность также подразумевает минимизацию рисков при использовании продуктов и услуг, включая разработку, производство, распространение, предоставление информации, службы технической поддержки и процедуры отзыва и возврата дефектного товара. Многие организации собирают или обрабатывают персональные данные и несут ответственность за защиту безопасности такой информации и конфиденциальности потребителей.

Принципы настоящего раздела применяются ко всем организациям, выполняющим свою функцию обслуживания потребителей. Однако данные проблемы могут иметь совершенно разную применимость в зависимости от типа организации (например, частные организации, общественная служба, местные организации социального обеспечения или другие) и обстоятельств. У организаций есть существенные возможности содействовать устойчивому потреблению и устойчивому развитию через предоставляемые ею продукты и услуги, а также информацию, включая информацию об использовании, ремонте и утилизации.

6.7.1.2 Проблемы, связанные с потребителями, и социальная ответственность

Проблемы в области социальной ответственности, касающиеся потребителей, связаны помимо прочего с применением добросовестных маркетинговых практик, охраной здоровья и обеспечением безопасности, устойчивым потреблением, разрешением споров и возмещением ущерба, защитой информации и неприкосновенности частной жизни, доступом к продуктам и услугам первой необходимости, принятием во внимание нужд уязвимых [потребителей] и [потребителей], находящихся в невыгодных условиях, а также образованием. Руководящие принципы ООН для защиты интересов потребителей [155] содержат базовую информацию о проблемах, связанных с потребителями и устойчивым потреблением (см. врезку 11).

Врезка 11 — Руководящие принципы ООН для защиты интересов потребителей

Руководящие принципы ООН для защиты интересов потребителей являются одним из важнейших международных документов в области защиты потребителей. Генеральная Ассамблея ООН одобрила эти Руководящие принципы в 1985 году путем консенсуса. В 1999 году они были расширены за счет включения требований к устойчивому потреблению. В этих руководящих указаниях содержатся призывы к государствам: защищать потребителей от рисков, связанных с их здоровьем и безопасностью; содействовать и защищать экономические интересы потребителей; давать потребителям возможность делать информированный выбор; обеспечивать образование потребителей, доступ к эффективным [механизмам] возмещения ущерба, нанесенного потребителям; стимулировать устойчивую структуру потребления; гарантировать свободу образования групп потребителей [155].

Данные принципы защиты потребителей развиты и детализированы во всем тексте Руководящих принципов ООН и, как правило, называются «права потребителей» [144].

6.7.2 Принципы и факторы

6.7.2.1 Принципы

В Руководящих принципах ООН о защите интересов потребителей и международном соглашении об экономических, социальных и культурных правах [144] выражены принципы, которые должны лежать в основе социально ответственного поведения в отношении законных потребностей потребителей. Эти потребности включают удовлетворение первоочередных потребностей и право каждого на достойный уровень жизни, включая достойную пищу, одежду и жилище, а также на непрерывное улучшение условий жизни, доступность продуктов и услуг (включая финансовые) первой необходимости. Они также включают право на пропаганду справедливого, беспристрастного и устойчивого экономического и социального развития и защиту окружающей среды. Данные законные потребности включают:

- **безопасность:** право иметь доступ к безопасным продуктам и защиту от процессов производства, продуктов и услуг, опасных для здоровья или жизни;
- **получение информации:** доступ потребителей к адекватной информации, позволяющей им принимать информированные решения в соответствии с [их] индивидуальными пожеланиями и нуждами и защищающей их от недобросовестной или вводящей в заблуждение рекламы или маркировки;
- **осуществление выбора:** пропаганда и защита экономических интересов потребителей, включая возможность выбрать из ассортимента продуктов и услуг, предлагаемых по конкурентной цене с гарантией удовлетворительного качества;
- **[потребность] быть услышанным:** свобода формировать группы потребителей или иные соответствующие группы или организации; возможность для таких организаций представлять свои взгляды в затрагивающих их процессах принятия решений, особенно при разработке и реализации государственной политики, а также при разработке продуктов и услуг;
- **возмещение ущерба**: доступность эффективного [механизма] возмещения ущерба потребителям, в частности, в форме справедливой выплаты в случае предъявления обоснованных претензий, включая компенсации за предоставление им неверных сведений, негодного продукта или неудовлетворительной услуги;
- **образование:** образование потребителей, включая образование [по вопросам] экологического, социального и экономического воздействия [их] выбора, позволяет потребителям делать информированный, независимый выбор относительно продуктов и услуг и при этом знать о своих правах и обязанностях, а также о том, как поступать в соответствии с ними;

- благоприятная окружающая среда: это окружающая среда, которая не представляет угрозы для благополучия настоящих и будущих поколений [160]. Устойчивое потребление включает удовлетворение потребностей настоящих и будущих поколений в продуктах и услугах такими способами, которые являются экономически, социально и экологически устойчивыми.

Дополнительные принципы включают в себя:

- неприкосновенность частной жизни: этот принцип основан на статье 12 Всеобщей декларации прав человека [156], согласно которой никто не может подвергаться несанкционированному вмешательству в его частную и семейную жизнь и переписку, а также вторжению в жилище; ничья честь и репутация не должны подвергаться нападкам; каждый имеет право на законную защиту от такого вмешательства и нападок;

- подход, основанный на принципе предосторожности: данный принцип основан на Декларации об окружающей среде и развитии, подписанной в Рио-де-Жанейро [158], и последующих декларациях и соглашениях [130, 145, 172]. В них содержится концепция, согласно которой в случае существования угрозы нанесения серьезного или невосполнимого ущерба окружающей среде или здоровью человека отсутствие полной научной определенности не следует использовать в качестве причины отсрочки использования мер для предотвращения экологической деградации или вреда здоровью человека. При оценке экономической эффективности той или иной меры организации следует принимать во внимание долгосрочные затраты и выгоды такой меры, а не только краткосрочные экономические издержки для данной организации;

- установление равноправия мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин: данный принцип основан на Всеобщей декларации прав человека (см. врезки 2 и 6) и целях развития тысячелетия. Он служит дополнительным ориентиром при анализе проблем, связанных с потребителями, а также в борьбе с гендерными стереотипами (см. также врезку 12);

- продвижение универсального дизайна: данный принцип подразумевает, что дизайн продуктов и среды должен быть пригоден для использования всеми людьми всегда, когда это возможно, без необходимости адаптации или специального дизайна. Существует семь принципов универсального дизайна: равенство в использовании, гибкость в использовании, простой и интуитивно понятный дизайн, легко воспринимаемая информация, допустимость ошибки, низкое физическое усилие, размер пространства для доступа и использования [40, 134].

6.7.2.2 Факторы

Хотя основная обязанность в обеспечении права на удовлетворение базовых потребностей возложена на государство, организация может внести вклад в осуществление этого права. Особенно в тех областях, где государство не удовлетворяет в достаточной мере базовые потребности людей, организации следует быть внимательной к воздействию своей деятельности на способность людей удовлетворять эти потребности. Ей также следует избегать действий, подвергающих опасности эту способность.

Уязвимые группы имеют разные способности, и в своей роли в качестве потребителей уязвимые группы (см. 6.3.7.2) имеют особые потребности, которые необходимо принимать во внимание: в некоторых случаях им могут требоваться специально разработанные продукты и услуги. У них свои особые потребности, поскольку они могут не знать своих прав и обязанностей или могут быть не в состоянии действовать в соответствии со своими знаниями [о них]. Они также могут не иметь информации или возможности оценить потенциальные риски, связанные с продуктами или услугами, и, таким образом, быть неспособными принимать взвешенные решения.

6.7.3 Проблема 1, связанная с потребителями: Добросовестные практики маркетинга, заключения договоров и непредвзятой подачи информации, основанной на фактах

6.7.3.1 Описание проблемы

Добросовестные практики маркетинга, заключения договоров и непредвзятой подачи информации, основанной на фактах, подразумевают предоставление информации о продуктах и услугах в понятной для потребителей форме. Это позволяет потребителям принимать информированные решения относительно потребления и покупок и сравнивать характеристики различных продуктов и услуг. Добросовестные процессы заключения договоров направлены на защиту законных интересов как поставщиков, так и потребителей, благодаря предотвращению дисбаланса при проведении переговоров между сторонами. [Практика] ответственного маркетинга может включать необходимость предоставления информации о социальном, экономическом и экологическом воздействии на протяжении всего жизненного цикла и цепочки создания [добавленной] стоимости. Сведения о продуктах и услугах, предоставляемых поставщиками, играют важную роль в принятии решения о совершении покупки, так как такая информация может быть единственной легко доступной потребителю.

Предоставление недостоверной, неполной, вводящей в заблуждение или обманной информации и недобросовестные маркетинговые [практики] могут стать причиной приобретения продуктов или услуг, не удовлетворяющих потребности потребителя, и привести к потере денег, ресурсов и времени [122, 124] и даже могут быть опасными для потребителя или окружающей среды. Они также могут привести к снижению доверия потребителей, поскольку потребители не будут знать, кому или чему верить. Это может негативно отразиться на росте рынков для более устойчивых продуктов и услуг.

6.7.3.2 Соответствующие действия и ожидания

При обмене информацией с потребителями организации следует:

- не принимать участия в любой обманной, вводящей в заблуждение, мошеннической или несправедливой, непонятной или двусмысленной практике, включая сокрытие важной информации;
- соглашаться на обмен релевантной информацией прозрачным образом, который давал бы возможность легкого доступа и сравнения, в качестве основы для информированного выбора со стороны потребителя;
- четко обозначать рекламные и маркетинговые [сообщения];
- раскрывать информацию о полной стоимости и налоговых сборах, сроках и условиях для продуктов и услуг (а также любом приспособлении, необходимом для их использования) и стоимости доставки. При предоставлении потребительского кредита нужно предоставлять детальную информацию о действительной годовой процентной ставке, а также о средней процентной ставке, подлежащей уплате, которая включает все соответствующие затраты, о сумме к уплате, количестве и сроках частичных взносов;
- обосновывать все заявления или притязания, предоставляя по требованию лежащие в их основе факты и данные;
- не использовать текстовые, аудио- или визуальные [образы], которые укрепляют стереотипы в отношении, например, пола, религии, расы, ограниченных возможностей или личных отношений;
- уделять первоочередное внимание в рекламных и маркетинговых [сообщениях] интересам уязвимых групп, в том числе детей, и не заниматься деятельностью, наносящей ущерб их интересам;
- предоставлять полную, точную и понятную информацию, которую можно сравнить, на официальных или распространенных языках в пунктах продаж и в соответствии с применимыми нормативными документами:

о всех важных аспектах продуктов и услуг, включая финансовые и инвестиционные продукты, в идеале охватывая весь их жизненный цикл;

о ключевых показателях качества продукта или услуги, определенных с использованием стандартных процедур тестирования, в сравнении, если это возможно, со средними характеристиками или с лучшими образцами. Предоставление такой информации должно ограничиваться ситуациями, когда это адекватно, целесообразно и способно помочь потребителям;

об аспектах продуктов и услуг, относящихся к здоровью и безопасности, таких как потенциально опасное использование, опасные материалы и опасные вещества, содержащиеся в продуктах или выделяемые ими в течение их жизненного цикла;

об информировании о доступности продуктов и услуг [для лиц с ограниченными возможностями];

о месторасположении, почтовом адресе, номерах телефонов и электронном адресе организации в случае осуществления дистанционной торговли на внутреннем и международном рынках, в том числе посредством сети Интернет, программ электронной коммерции или заказа продукции по почте;

- заключать договоры, которые:

написаны ясным, четким и понятным языком;

не содержат несправедливых договорных обязательств, таких как несправедливое исключение ответственности, право на изменение стоимости и условий в одностороннем порядке, возложение рисков невыполнения договорных обязательств на потребителей или неадекватно долгие сроки действия договора, а также избегают хищнических практик кредитования, включая чрезмерные кредитные ставки;

дают четкую и достаточную информацию о ценах, особенностях, условиях, сроках, издержках, сроке действия договора и периодах, [в течение которых он может быть] расторгнут.

6.7.4 Проблема 2, связанная с потребителями: Защита здоровья и безопасности потребителей

6.7.4.1 Описание проблемы

Защита здоровья и безопасности потребителей включает предоставление продуктов и услуг, являющихся безопасными и не представляющих неприемлемого риска причинения ущерба при использовании или потреблении. Защита должна охватывать как использование по назначению, так и предвидимое неправильное использование [124, 155]. Четкие инструкции по безопасному применению, включая сборку и техническое обслуживание, также являются важной частью защиты здоровья и безопасности.

Репутация организации может напрямую зависеть от воздействия ее продуктов и услуг на здоровье и безопасность потребителей.

Вне зависимости от существования законодательных требований к безопасности продукты и услуги должны быть безопасны. Безопасность означает определение возможных рисков для предотвращения причинения ущерба или опасности. Так как невозможно предвидеть или устранить все возможные риски, меры для обеспечения безопасности должны включать механизмы изъятия и отзыва продуктов.

6.7.4.2 Соответствующие действия и ожидания

При защите здоровья и безопасности потребителей организации следует предпринимать перечисленные ниже шаги и уделять особое внимание уязвимым группам (особенно детям), у которых может не быть возможности понять или оценить возможную опасность. Организации следует:

- предоставлять продукты и услуги, которые при нормальных и разумно предсказуемых условиях использования являются безопасными для пользователей и других людей, их собственности и окружающей среды;

- оценивать адекватность законов, нормативных актов, стандартов и других норм, регламентирующих вопросы здоровья и безопасности [1—3, 34, 35]; следует выходить за рамки соблюдения минимальных требований к безопасности при наличии свидетельств того, что повышенные требования позволят обеспечить более существенную степень защиты; это может подтверждаться числом несчастных случаев при использовании продуктов и услуг, соответствующих минимальным требованиям, или доступностью продуктов, в частности их конструкций, которые могут сократить число или тяжесть несчастных случаев;

- если уже выпущенные на рынок продукты представляют непредвиденную опасность, имеют серьезные дефекты или содержат вводящую в заблуждение или ложную информацию, прекратить [оказание] услуг или изъять все продукты, которые находятся в цепочке распределения; следует отозвать продукты, используя соответствующие меры и каналы информирования, чтобы об этом узнали те, кто уже приобрел такие продукты или пользуется такими услугами, и возместить потребителям понесенные убытки; может оказаться уместным и полезным [введение специальных] мер для отслеживания [таких продуктов и услуг] в цепочке создания [добавленной] стоимости;

- минимизировать риски при разработке продуктов посредством:

определения вероятных(-ой) групп(ы) пользователей, способов использования процесса, продукта или услуги по назначению и разумно возможных способов их использования не по назначению, а также опасных [факторов], возникающих на каждом из этапов и при каждом из условий использования продукта или услуги, и в некоторых случаях предоставления уязвимым группам специально разработанных продуктов и услуг;

определения и оценки рисков, связанных с выявленными опасными [факторами], для каждой из выявленных групп пользователей или контактных групп, включая беременных женщин;

сокращения рисков, используя следующий порядок приоритетов: изначально безопасная конструкция, защитные устройства и информация для пользователей;

- обеспечивать соответствующий формат информации о продуктах и услугах, учитывая разные потребности потребителей и принимая во внимание их различающиеся или ограниченные возможности, особенно в отношении времени, отведенного процессу [получения] информации;

- избегать при разработке продукта использования вредных веществ, которые включают, в частности: вещества, являющиеся канцерогенными, мутагенными, токсичными для репродуктивной функции, стойкими [в окружающей среде] или биоаккумулирующимися; продукт, содержащий такие вещества и предлагаемый к продаже, должен содержать четкую маркировку;

- проводить при необходимости оценку рисков здоровью человека, связанных с продуктами и услугами, до начала введения новых материалов, технологий или способов производства и, когда это адекватно, предоставлять потребителям доступ к документации;

- передавать потребителям всю необходимую информацию, касающуюся безопасности, используя по мере возможности символы, согласованные на международном уровне, в дополнение к текстовой информации;

- инструктировать потребителей о правильном использовании продукта и предупреждать их о рисках, связанных с его целевым или нормально ожидаемым использованием;

- принимать меры для предотвращения случаев, когда продукт может стать опасным в процессе неправильного обращения или хранения пользователями.

6.7.5 Проблема 3, связанная с потребителями: Устойчивое потребление

6.7.5.1 Описание проблемы

Устойчивое потребление означает потребление продуктов и ресурсов на уровне, согласующемся с устойчивым развитием. Это понятие было поддержано Принципом 8 Декларации по окружающей среде и развитии, подписанной в Рио-де-Жанейро [158]. Этот принцип гласит, что для достижения устойчивого развития и более высокого качества жизни всех людей государствам следует сократить или ликвидировать неустойчивые модели производства и потребления. Концепция устойчивого потребления включает также озабоченность благополучием животных, уважение к их физической целостности и избегание жестокости [175].

Роль организации в устойчивом потреблении связана с продуктами и услугами, которые она предлагает, их жизненными циклами и цепочками создания [добавленной] стоимости, а также с характером информации, которую она предоставляет потребителям.

Существующие уровни потребления, безусловно, неустойчивы и вносят вклад в разрушение окружающей среды и истощение ресурсов. Потребители играют важную роль в устойчивом развитии посредством принятия во внимание этических, социальных, экономических и экологических факторов на основе точной информации при осуществлении выбора и принятии решений о покупках.

6.7.5.2 Соответствующие действия и ожидания

Для содействия устойчивому потреблению организации, когда это целесообразно, следует:

- пропагандировать эффективное обучение, которое позволяло бы потребителям понимать воздействие выбранных ими продуктов и услуг на их благополучие и на окружающую среду; можно предоставлять практические советы о том, как изменить модели потребления и осуществить необходимые изменения;

- предлагать потребителям продукты и услуги, обладающие социальными и экологическими преимуществами, с учетом всего их жизненного цикла, а также сокращать негативное воздействие на общество и окружающую среду посредством:

устранения, где это возможно, или минимизации любого негативного воздействия продуктов и услуг на здоровье или окружающую среду; при наличии менее вредных и более эффективных альтернатив — предоставления на выбор продуктов или услуг, которые оказывают меньшее негативное влияние на общество и окружающую среду;

разработки продуктов и упаковки таким образом, чтобы их легко можно было использовать, повторно использовать, восстановить или переработать; если возможно, предлагать или рекомендовать услуги в переработке и утилизации;

оказания предпочтения запасам, которые могут способствовать устойчивому развитию;

предложения высококачественных продуктов с более длительным сроком службы по доступным ценам;

предоставления потребителям научно достоверной, последовательной, правдивой, точной, сопоставимой и проверяемой информации об экологических и социальных факторах, относящихся к производству и доставке продуктов или услуг, включая, когда это применимо, информацию об эффективности использования ресурсов, учитывая цепочку создания [добавленной] стоимости [12—15];

предоставления потребителям информации о продуктах и услугах, включая: воздействие их на здоровье; страну происхождения; эффективность использования электроэнергии (если применимо); содержание ингредиентов (включая, если применимо, генно-модифицированные организмы и наночастицы); аспекты, относящиеся к благополучию животных (включая, когда это применимо, испытания на животных); безопасное использование, обслуживание, хранение и утилизацию продуктов и упаковки;

использования надежных и эффективных независимо подтвержденных систем маркировки или иных систем подтверждения, например деятельности по экологической маркировке или аудиту, чтобы информировать о положительных экологических аспектах, энергоэффективности и других социально и экологически полезных характеристиках продуктов и услуг [13—15].

6.7.6 Проблема 4, связанная с потребителями: Обслуживание и поддержка потребителей, разрешение претензий и споров

6.7.6.1 Описание проблемы

Обслуживание и поддержка потребителей, разрешение претензий и споров являются механизмами, которые организация использует для удовлетворения потребностей потребителей после приобретения ими продуктов или получения услуг; такие механизмы включают надлежащую установку, обязательства и гарантии, техническую поддержку относительно использования, а также условия для возврата [товара], ремонта и технического обслуживания.

Продукты и услуги, которые не обеспечивают удовлетворительное качество в связи как с недостатками или дефектами, так и в результате ненадлежащего использования, могут привести к нарушению прав потребителей, а также потере денег, ресурсов и времени.

Поставщики продуктов и услуг могут повысить уровень удовлетворенности потребителей и сократить число претензий посредством предоставления потребителю продуктов и услуг высокого качества. Им следует представлять потребителям ясную информацию относительно правильного использования и возможностей возмещения [убытков] или мер для компенсации в случае неудовлетворительного качества. Они также могут отслеживать результативность послепродажного обслуживания, поддержки и разрешения споров путем проведения опросов своих пользователей [124, 127].

6.7.6.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- принимать меры для предотвращения претензий [4], предлагая потребителям, включая тех, кто получает продукты посредством дистанционных продаж, возможность возврата продукта в течение обозначенного периода времени, либо получить соответствующую компенсацию;
- анализировать претензии и улучшать практики реагирования на них;
- предлагать, где это применимо, гарантийные обязательства на сроки, превышающие период, обязательный в соответствии с законодательством, и соответствующие ожидаемому сроку жизни продукта;
- ясно информировать потребителей о том, каким образом они могут воспользоваться послепродажными услугами и обслуживанием, а также о процедурах разрешения споров и механизмах компенсации [5, 6];
- предлагать адекватные и эффективные системы поддержки и консультаций;
- предлагать услуги по техническому обслуживанию и ремонту по разумным ценам и в доступных местах; обеспечивать доступность информации о наличии запасных частей к продукту;
- использовать альтернативные методы разрешения споров и конфликтов, а также процедуры компенсации, основанные на международных или национальных стандартах, предоставляемые потребителям бесплатно или по минимальной цене [5, 6] и не требующие от потребителей отказа от своих прав на обращение в суд.

Врезка 12 — Разрешение споров

Серия стандартов менеджмента качества ИСО содержит набор из трех стандартов, относящихся: к кодексам удовлетворения клиентов (разработаны для снижения вероятности возникновения претензий); к [порядку] рассмотрения претензий; к разрешению споров с привлечением сторонних организаций (в случаях, когда претензии не могут быть урегулированы внутри организации).

В сочетании эти три стандарта обеспечивают системный подход к предупреждению и рассмотрению претензий клиентов и [порядку] рассмотрения и разрешения споров. В зависимости от потребностей и обстоятельств организации могут использовать один или несколько из этих стандартов. Рекомендации данных стандартов помогают организациям выполнять свои обязательства по обеспечению возмещения [ущерба] потребителям и по предоставлению им возможности быть услышанными. Вот эти стандарты:

- ИСО 10001 «Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителей. Руководящие указания по кодексу поведения для организаций» [4]. Данный международный стандарт помогает организациям разработать и внедрить эффективные, справедливые и четкие кодексы поведения.
- ИСО 10002 «Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителей. Руководство по работе с претензиями в организациях» [5]. Данный международный стандарт содержит руководство для организаций по справедливому и эффективному урегулированию претензий в отношении их продуктов и услуг.
- ИСО 10003 «Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителей. Руководящие указания по разрешению спорных вопросов внешними для организаций сторонами» [6]. Данный международный стандарт применяется в ситуациях, когда организации не имеют возможности урегулировать претензии с использованием своих внутренних механизмов рассмотрения претензий.

6.7.7 Проблема 5, связанная с потребителями: Защита данных и обеспечение конфиденциальности потребителей

6.7.7.1 Описание проблемы

Защита данных и конфиденциальности потребителей направлена на защиту прав потребителей на неприкосновенность частной жизни посредством ограничения типов собираемой информации, а также способов сбора, использования и обеспечения безопасности такой информации. С ростом использования электронных средств коммуникации (в том числе для финансовых транзакций) и генетического тестирования, а также с развитием крупномасштабных баз данных растет и обеспокоенность за обеспечение защиты конфиденциальности потребителей, особенно по отношению к персонально идентифицируемой информации [36, 123—125].

Организации могут содействовать повышению уровня доверия к ним и уверенности потребителей путем использования надежных систем сбора, использования и защиты данных о потребителях.

6.7.7.2 Соответствующие действия и ожидания

Для того чтобы защитить от нарушения конфиденциальности сбор и обработку персональных данных, организации следует:

- ограничить сбор персональных данных информацией, которая необходима для предоставления продуктов и услуг или предоставляется на добровольной основе с информированного согласия потребителя;
- воздержаться от выставления условий, в соответствии с которыми использование услуг или возможность [воспользоваться] специальными предложениями зависят от согласия потребителя на нежелательное использование [его] данных для маркетинговых целей;
- собирать информацию только законными и справедливыми способами;
- указывать цель сбора персональной информации до или во время сбора данных;
- не раскрывать, не предоставлять доступ и не использовать любым иным образом персональные данные иначе, чем в целях, которые были указаны, включая маркетинг, за исключением случаев, когда [такое использование] производится с добровольного информированного согласия потребителя или когда требуется законом;
- предоставлять потребителям право подтвердить, что организация имеет данные, относящиеся к ним, и оспорить эти данные, согласно требованиям закона; если оспаривание было успешным, то данные должны быть удалены, уточнены, дополнены или исправлены в зависимости от ситуации,
- защищать персональные данные адекватными средствами обеспечения безопасности;
- открыто сообщать об изменениях, практиках и политиках, относящихся к персональным данным, а также предоставлять доступные средства для того, чтобы установить наличие, характер и основные [направления] использования персональных данных;
- сообщать координаты и обычное местонахождение человека, ответственного за защиту персональных данных в организации (его еще иногда называют контролером данных), и привлекать его к ответственности за несоответствие указанным выше мерам и применимому законодательству.

6.7.8 Проблема 6, связанная с потребителями: Доступ к услугам первой необходимости

6.7.8.1 Описание проблемы

Хотя обеспечение права на удовлетворение основных потребностей является обязанностью государства, существует много мест или ситуаций, в которых государство не обеспечивает защиту этого права. Даже если защищено удовлетворение некоторых основных потребностей, таких как оказание медицинской помощи, право на коммунальные услуги первой необходимости, такие как электроэнергия, газ, вода, [отвод] сточных вод, дренаж, канализация и связь, может быть реализовано не полностью. Организация может внести вклад в осуществление этого права [155].

6.7.8.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации, предоставляющей услуги первой необходимости, следует:

- не отключать услуги первой необходимости за неуплату, не предоставив потребителю или группе потребителей возможность определить разумное время для осуществления оплаты; не следует прибегать к коллективному отключению услуг, наказывающему всех потребителей независимо от оплаты;
- при определении цен и штрафов предлагать, где допустимо, тариф, предусматривающий субсидию для нуждающихся;
- осуществлять свою деятельность прозрачно, предоставляя информацию, относящуюся к установлению цен и взиманию штрафов;
- расширять сферу услуг и предоставлять услуги одинакового качества и одинаковый уровень обслуживания без дискриминации всем группам потребителей;

- управлять ограничениями или перерывами в поставках справедливым образом, избегая дискриминации отдельных групп потребителей;
- поддерживать и модернизировать свои системы в целях предотвращения сбоев в обслуживании.

6.7.9 Проблема 7, связанная с потребителями: Образование и осведомленность

6.7.9.1 Описание проблемы

Инициативы по образованию и осведомленности позволяют потребителям обладать достаточной информацией, понимать свои права и обязанности, с большей вероятностью действовать активнее, а также иметь возможность принимать взвешенные покупательские решения и [демонстрировать] ответственное потребление. Потребители, находящиеся в невыгодных условиях, как в сельской местности, так и в городах, включая потребителей с низким уровнем доходов и лиц с низким уровнем образования, имеют особую потребность в образовании и повышении их осведомленности. При наличии официального договора между организацией и потребителем организации следует проверять, что потребитель должным образом информирован обо всех применимых правах и обязанностях.

Целью образования потребителей является не только передача знаний, но и предоставление потребителям возможности действовать, исходя из этих знаний. Сюда входит развитие способности оценивать продукты и услуги и проводить сравнение. Образование также предназначено для повышения осведомленности о воздействии их потребительского выбора на других и на устойчивое развитие [154]. Образование не избавляет организацию от ответственности в том случае, когда в процессе использования продуктов и услуг потребителю был нанесен вред.

6.7.9.2 Соответствующие действия и ожидания

Занимаясь образованием потребителей, организации, там где это применимо, следует охватывать:

- здоровье и безопасность, включая опасные [факторы] продукта;
- информацию о соответствующих законах и нормативных актах, путях возмещения [ущерба], об агентствах и организациях, [занимающихся] защитой прав потребителей;
- маркировку продуктов и услуг и информацию, представляемую в руководствах и инструкциях;
- информацию о весах и мерах, ценах, качестве, условиях кредита и наличии услуг первой необходимости;
- информацию о рисках, связанных с использованием, и обо всех необходимых мерах предосторожности;
- финансовые и инвестиционные продукты и услуги;
- охрану окружающей среды;
- эффективное использование материалов, энергии и воды;
- устойчивое потребление;
- надлежащую утилизацию упаковки, отходов и продуктов.

6.8 Участие в [жизни] сообществ и их развитие

6.8.1 Обзор участия в [жизни] сообществ и их развития

Сегодня широко признано, что организации имеют отношения с сообществами, в которых они функционируют. Эти отношения следует основывать на участии в [жизни] сообщества с целью содействия его развитию. Участие в [жизни] сообщества, как само по себе, так и через ассоциации, стремящиеся к развитию общественных благ, помогает укрепить гражданское общество. Организации, с уважением взаимодействующие с сообществом и его институтами, отражают и укрепляют демократические и гражданские ценности.

Термин «сообщество» в данном разделе относится к пунктам постоянного проживания или другим общественным поселениям, расположенным на какой-либо географической территории в непосредственной территориальной близости от площадок организации или в пределах территории, [на которую распространяется] воздействие организации. Территория и члены сообщества, затрагиваемые воздействием организации, зависят от контекста и в особенности от масштаба и характера такого воздействия. В целом, однако, термин «сообщество» также может быть понят как группа людей с определенными общими характеристиками, например как «виртуальное» затрагиваемое сообщество, связанное с конкретной проблемой.

И участие в [жизни] сообществ, и их развитие являются неотъемлемыми элементами устойчивого развития.

Участие в [жизни] сообществ выходит за рамки выявления и взаимодействия с заинтересованными сторонами относительно воздействия деятельности организации; оно также включает поддержку сообщества и выстраивание с ним отношений. Более всего это означает признание ценности сообщества. Участие организации в [жизни] сообщества должно возникать в результате признания того, что организация является заинтересованной стороной для сообщества, имеющей общие с сообществом интересы.

Вклад организации в развитие сообщества может помочь обеспечить более высокий уровень благосостояния в сообществе. Такое развитие, в общем понимании, — это улучшение качества жизни населения. Развитие сообщества — не линейный процесс; более того, это длительный процесс, в котором присутствуют различные и конфликтующие интересы. Исторические и культурные характеристики делают каждое сообщество уникальным и влияют на возможные [сценарии] его будущего [развития]. Таким образом, развитие сообщества — результат социальных, политических, экономических и культурных особенностей и зависит от характеристик вовлеченных в него социальных сил. Заинтересованные стороны, присутствующие в сообществе, могут иметь различные и даже конфликтующие интересы. Для пропаганды благосостояния сообщества в качестве общей цели необходимо формирование совместной ответственности.

Проблемы развития сообществ, в решение которых организация может внести вклад, включают создание занятости посредством расширения и диверсификации экономической деятельности и технологического развития. Кроме того, она может внести вклад через социальные инвестиции в создание достатка посредством местных инициатив [в области] экономического развития, расширения образовательных программ и программ развития навыков, пропаганды и сохранения культуры и искусства, предоставления сообществу и/или пропаганды услуг в области здравоохранения. Развитие сообщества может включать институциональное укрепление сообщества, его групп и коллективных форумов, культурных, социальных и экологических программ и местных сетей, включающих многочисленные институты.

[Идея] развития сообщества выдвигается тогда, когда социальные силы в обществе пытаются способствовать [развитию] общественного участия, пропагандируют равные права и достойные уровни жизни для всех граждан без дискриминации. Это внутренний процесс в сообществе, он протекает с учетом существующих отношений и [включает] преодоление барьеров [на пути] к пользованию правами. Развитию сообщества способствует социально ответственное поведение.

Социальные инвестиции, содействующие развитию сообществ, могут поддерживать и улучшать взаимоотношения между организацией и ее сообществами и могут или не могут быть связаны с основной операционной деятельностью организации (см. 6.8.9).

Несмотря на то что некоторые аспекты действий, описанных в настоящем разделе, могут быть истолкованы как филантропия, филантропическая деятельность не достигает цели интегрирования социальной ответственности в рамки организации (как описано в 3.3.4) .

6.8.2 Принципы и факторы

6.8.2.1 Принципы

В дополнение к принципам социальной ответственности, описанным в разделе 4, к участию в [жизни] сообществ и их развитию применимы нижеперечисленные специальные принципы. Организации следует:

- рассматривать себя в качестве элемента сообщества, а не независимо от него;
- признавать и надлежащим образом принимать во внимание права членов сообщества на принятие решений в отношении их сообщества и использование выбранных ими способов максимизации их ресурсов и возможностей;
- при взаимодействии с сообществом признавать и надлежащим образом принимать во внимание его характеристики, например культуру, религии, традиции и историю;
- признавать ценность работы в партнерстве, поддерживать практики обмена опытом, ресурсами и усилиями.

6.8.2.2 Факторы

Копенгагенской декларацией [157] признается «острая необходимость решения принципиальных социальных вызовов, особенно бедности, безработицы и социальной исключенности». Копенгагенская декларация и программа действий обратились к международному сообществу с призывом одержать победу над бедностью, добиться полной и продуктивной, надлежащим образом оплачиваемой и свободно выбираемой занятости, сделав содействие социальной интеграции первостепенной задачей развития.

В Декларации тысячелетия ООН [153] изложены цели, которые, если будут достигнуты, позволят решить основные проблемы развития всего мира (см. врезку 13). В этой декларации подчеркивается: процесс развития должен направляться в первую очередь государственной политикой, но в основном он зависит от вклада всех организаций. Участие в [жизни] сообществ помогает на местном уровне внести вклад в достижении этих целей.

Принятая в Рио-де-Жанейро Декларация об окружающей среде и развитии [158] ввела повестку дня на XXI век, т. е. комплексный план действий, который может быть реализован организациями на местах в каждом районе, где деятельность человека воздействует на общество и окружающую среду.

Врезка 13 — Цели развития тысячелетия

Цели развития тысячелетия [153] должны быть достигнуты к 2015 году для решения главных проблем развития мирового сообщества.

Эти восемь целей соответствуют содержанию Декларации тысячелетия:

1. Ликвидация нищеты и голода.
2. Обеспечение всеобщего начального образования.
3. Содействие равенству мужчин и женщин, расширение прав и возможностей женщин.
4. Сокращение детской смертности.
5. Улучшение охраны материнства.
6. Борьба с ВИЧ/СПИДом, малярией и другими заболеваниями.
7. Обеспечение устойчивого развития окружающей среды.
8. Формирование глобального партнерства в целях развития.

Перечисленные цели подразделены на 18 подпунктов, поддающихся количественному выражению посредством 48 разработанных параметров-индикаторов.

При взаимодействии с сообществом организации следует рассмотреть возможность поддержки соответствующей государственной политики. Это может открыть возможность для максимизации желаемых результатов, способствующих устойчивому развитию благодаря общности взглядов на приоритеты развития и партнерства.

Организации часто вступают в партнерства и ассоциации с другими для защиты и продвижения своих собственных интересов. Однако таким ассоциациям следует: представлять интересы своих членов на основе уважения прав других групп и отдельных лиц делать то же самое; посредством своей деятельности повышать уважение к верховенству закона и демократическим процессам.

Перед принятием решения об участии в [жизни] сообщества и его развитии организации следует изучить свое потенциальное воздействие на сообщество, спланировать пути минимизации негативного воздействия и оптимизации позитивного воздействия.

При разработке планов участия в [жизни] сообщества и его развитии организации следует искать возможности взаимодействия с широким кругом заинтересованных сторон (см. 4.5, 5.3 и раздел 7). Кроме того, важно выявить уязвимые, маргинальные, дискриминированные и недостаточно представленные группы, консультироваться с ними и по возможности поддерживать их.

Области, представляющие наибольшую важность для участия в [жизни] сообщества и его развития, зависят от конкретного сообщества и уникальных знаний, ресурсов и возможностей, которые каждая организация вносит в это сообщество.

Некоторые виды деятельности организации могут быть предназначены для осуществления вклада в развитие сообщества; другие могут быть направлены на достижение личных целей, однако косвенно способствовать общему развитию.

Интегрируя понятие участия в [жизни] сообщества в свои решения и деятельность, организация может минимизировать или предотвратить негативное воздействие и максимизировать выгоды от этой деятельности и устойчивое развитие в рамках этого сообщества. Организация может использовать собственную базу навыков для участия в [жизни] сообщества (см. врезку 14).

Врезка 14 — Участие в развитии сообщества через основную деятельность организации

Некоторые примеры основной деятельности организации, способной внести вклад в развитие сообщества:

- предприятие, занимающееся реализацией сельскохозяйственного оборудования, может обучать методам ведения сельского хозяйства;
- компания, планирующая строительство подъездной дороги, может взаимодействовать с сообществом на стадии планирования, чтобы определить возможность использования построенной дороги для удовлетворения потребностей сообщества (например, обеспечив подъездные пути для местных фермеров);

- профсоюзы могут использовать свои членские сети для распространения информации об эффективных практиках [обеспечения] здоровья в сообществе;
- промышленное предприятие, потребляющее значительные объемы воды и строящее станцию водоподготовки для собственных нужд, может также обеспечивать чистой водой сообщество;
- ассоциация охраны окружающей среды, действующая в отдаленном районе, может закупать запасы, необходимые для ее деятельности, у местных торговцев и производителей;
- клуб отдыха может разрешить использовать свои объекты для обучения неграмотных взрослых членов сообщества.

Организация может столкнуться с гуманитарным кризисом или другими обстоятельствами, которые угрожают нарушить жизнь сообщества, усугубляют его социальные и экономические проблемы, повышая риск злоупотребления правами человека (см. 6.3.4). Примеры таких ситуаций включают нештатные ситуации, [связанные с] продовольственной безопасностью, природные катастрофы — наводнение, засуха, цунами и землетрясение, а также [вынужденное] перемещение населения и вооруженные конфликты.

Организациям, имеющим деятельность, партнеров или другие заинтересованные стороны в затронутом районе, следует рассмотреть возможность внесения своего вклада в облегчение этих ситуаций, следуя интересам бизнеса или просто чувству сострадания. Организации могут внести свой вклад множеством способов : от [оказания] помощи при бедствиях до восстановления [разрушенных] объектов. В каждом случае следует уделять внимание человеческим страданиям, обращая особое внимание на наиболее уязвимые категории населения — женщин и детей. Следует уважать и поддерживать достоинство и права всех жертв.

В кризисной ситуации важно реагировать скоординированно, поэтому важно работать с государственными органами и, где применимо, с международными гуманитарными организациями и другими объединениями.

6.8.3 Проблема 1 участия в [жизни] сообществ и их развития: Участие в [жизни] сообществ

6.8.3.1 Описание проблемы

Участие в [жизни] сообщества — это активное обращение организации к сообществу. Оно направлено на предотвращение и решение проблем, развитие партнерств с местными организациями и заинтересованными сторонами, а также на стремление организации стать достойным членом сообщества. Оно не заменяет необходимости принятия [на себя] ответственности за воздействие на общество и окружающую среду. Организации вносят вклад в их сообщества путем своего участия и поддержки гражданских институтов и путем участия в сетях групп и отдельных лиц, составляющих гражданское общество.

Кроме того, участие в [жизни] сообщества помогает организации знакомиться с нуждами и приоритетами сообщества, чтобы предпринимаемые ею действия были согласованы с действиями сообщества и общества в целом. Организация может участвовать в [жизни] сообществ, к примеру, путем участия в форумах, создаваемых местными органами власти и ассоциациями жителей, или путем создания таких форумов.

Некоторые традиционные или коренные сообщества, ассоциации местных жителей или объединения пользователей сети Интернет могут высказывать свое мнение, не представляя при этом формальную «организацию». Организации следует осознавать, что существует множество категорий групп, формальных и неформальных, которые могут вносить свой вклад в развитие. Организации следует уважать культурные, социальные и политические права таких групп.

Важно, чтобы действия при участии в [жизни] сообщества следовали [принципу] уважения к соблюдению верховенства закона и процессам с участием [заинтересованных сторон], уважающим права и надлежащим образом принимающим во внимание право других на выражение и защиту своих собственных интересов.

6.8.3.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- консультироваться с представителями групп сообщества при определении приоритетов социальных инвестиций и деятельности для развития сообщества; особое внимание следует уделять уязвимым, дискриминированным, маргинальным, непредставленным и недостаточно представленным группам, вовлекать их таким образом, чтобы помочь расширить их возможности и обеспечить их права;

- консультировать сообщества, включая коренные народы, по [таким вопросам, связанным с] условиями развития, которые их затрагивают, и [помогать им] адаптироваться [к этим условиям]; консультирование должно предшествовать [действиям, направленным на] развитие, и должно основываться на полной, точной и доступной информации [154];

- участвовать, когда это возможно и адекватно, в местных ассоциациях с целью внесения вклада в общественное благо и [достижение] целей развития сообщества;

- поддерживать прозрачные взаимоотношения с местными представителями государственной власти и политическими представителями без взяточничества и неправомерного влияния;

- стимулировать и поддерживать [стремление] людей оказывать сообществу услуги в качестве добровольцев;

- содействовать определению политики и созданию, внедрению, мониторингу и оценке программ развития; уважать права и надлежащим образом принимать во внимание мнения других о защите своих собственных интересов.

6.8.4 Проблема 2 участия в [жизни] сообществ и их развития: Образование и культура

6.8.4.1 Описание проблемы

Образование и культура являются основой социально-экономического развития и частью идентичности сообщества. Сохранение и продвижение культуры и содействие образованию, согласовывающемуся с уважением прав человека, положительно воздействуют на социальную сплоченность и развитие [151].

6.8.4.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- продвигать и поддерживать образование на всех уровнях и участвовать в деятельности по улучшению качества и доступности образования, повышать уровень знаний местного населения, помогать в ликвидации неграмотности;

- содействовать получению знаний уязвимыми или дискриминированными группами;

- содействовать приему детей в [систему] формального образования и устранению барьеров на пути детей к получению образования (таких, как детский труд) [135];

- оживлять культурную деятельность, признавать и ценить местную культуру и культурные традиции, соблюдая принцип уважения прав человека; как средство борьбы с дискриминацией особенно важно расширение прав и возможностей исторически ущемленных групп населения;

- рассмотреть возможность повышения осведомленности [по вопросам] прав человека;

- содействовать сохранению и защите культурного наследия, особенно если деятельность организации оказывает на него воздействие [161, 163, 164];

- продвигать использование традиционных знаний и технологий коренных сообществ [75].

6.8.5 Проблема 3 участия в [жизни] сообществ и их развития: Создание занятости и развитие навыков

6.8.5.1 Описание проблемы

Занятость является международно признанной целью, связанной с социально-экономическим развитием. Создавая занятость, все организации, большие и малые, могут внести вклад в сокращение бедности и стимулирование социально-экономического развития. При создании занятости работодателям следует соблюдать положения руководств, предлагаемых в разделах 6.3 и 6.4.

Развитие навыков является важнейшей составляющей при повышении уровня занятости и содействии в получении достойной и продуктивной работы, играет ключевую роль в социально-экономическом развитии.

6.8.5.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- анализировать воздействие своих инвестиционных решений на создание занятости и, когда это экономически целесообразно, осуществлять прямые инвестиции, [способствующие] искоренению бедности посредством создания занятости;

- учитывать воздействие технологий на занятость и, когда это экономически целесообразно в долгосрочной перспективе, выбирать технологии, максимально способствующие повышению занятости;

- учитывать воздействие своих решений о привлечении внешних организаций[8] на содействие занятости как внутри организации, принимающей решение, так и во внешних организациях, подверженных влиянию таких решений;

---

[8] Англ.: outsourcing, аутсорсинг (прим. перев.).

- рассмотреть преимущества создания прямой занятости вместо использования схем временной работы;

- рассмотреть возможность участия в местных и национальных программах развития навыков, включая: программы обучения специальности; программы, ориентированные на конкретные ущемленные группы населения; программы обучения на протяжении всей жизни; программы признания и схемы сертификации навыков;

- рассмотреть возможность содействия разработке или усовершенствованию программ развития навыков в сообществе, в котором [такие программы] являются неадекватными, по возможности, — в партнерстве с другими [членами] сообщества;

- уделять особое внимание уязвимым группам в отношении занятости и развития навыков;

- рассмотреть возможность содействия в продвижении базовых условий, необходимых для создания занятости.

6.8.6 Проблема 4 участия в [жизни] сообществ и их развития: Развитие технологий и доступ [к ним]

6.8.6.1 Описание проблемы

В целях ускорения социально-экономического развития сообществам и их членам помимо прочего необходим полный и безопасный доступ к современным технологиям. Организации могут содействовать развитию сообществ, в которых они функционируют, применяя специализированные знания, навыки и технологии таким образом, чтобы стимулировать развитие человеческих ресурсов и распространение [передовых] технологий.

Информационные и коммуникационные технологии являются неотъемлемой частью сегодняшней жизни и ценной основой для многих видов экономической деятельности. Доступ к информации является ключом к преодолению неравенства, существующего между странами, регионами, поколениями, полами и т. д. Организация может содействовать повышению доступности данных технологий посредством обучения, партнерств и других мер.

6.8.6.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- рассмотреть возможность содействия развитию инновационных технологий, которые могут помочь в решении социальных и экологических проблем в местных сообществах;

- рассмотреть возможность содействия развитию низкозатратных технологий, которые легко воспроизводятся и оказывают высокое положительное воздействие на искоренение бедности и голода;

- рассмотреть, если это экономически целесообразно, возможность развития потенциала местных и традиционных знаний и технологий, защищая при этом права членов сообщества на эти знания и технологии;

- рассмотреть возможность создания партнерств с организациями, такими как университеты или исследовательские лаборатории, для ускорения развития науки и технологий совместно с партнерами из сообщества, нанимая специалистов из местного населения [124];

- принимать практики, позволяющие передавать и распространять [передовые] технологии, когда это экономически целесообразно; определять разумные условия для лицензирования или передачи технологий, чтобы содействовать местному развитию; принимать во внимание и расширять способности сообщества управлять такими технологиями.

6.8.7 Проблема 5 участия в [жизни] сообществ и их развития: Создание благосостояния и дохода

6.8.7.1 Описание проблемы

Конкурентоспособные предприятия и кооперативы различного [профиля] играют ключевую роль в создании благосостояния в любом сообществе. Организации могут помочь созданию среды, в которой процветает предпринимательство, принося сообществам длительные выгоды. Организации могут положительно содействовать созданию благосостояния и дохода через предпринимательские программы, развитие местных поставщиков и занятость членов сообществ, а также путем укрепления экономических ресурсов и социальных отношений, которые способствуют социально-экономическому благополучию сообществ. Более того, способствуя созданию благосостояния и дохода на местном уровне и продвигая сбалансированное распределение экономических выгод среди членов сообщества, организации могут сыграть существенную роль в сокращении бедности. Предпринимательские программы и кооперативы, ориентированные на женщин, особенно важны, поскольку широко признанное расширение прав женщин играет важную роль в благосостоянии общества.

Создание благосостояния и дохода зависит также от справедливого распределения выгод, [получаемых в результате] экономической деятельности. Получение правительствами доходов для решения критических проблем развития зависит от соблюдения организациями их налоговых обязательств.

Во многих ситуациях физическая, социальная и экономическая изоляция сообществ может стать препятствием к их развитию. Организации могут сыграть положительную роль в развитии сообществ путем интеграции местного населения, групп и организаций в свою деятельность или цепочку создания [добавленной] стоимости. В результате факторы развития сообщества могут стать неотъемлемой частью основной деятельности организации.

Организация способствует развитию путем соблюдения законов и нормативных актов. В ряде обстоятельств неспособность групп сообществ действовать в предназначенных для этого правовых рамках является следствием бедности или других неблагоприятных условий развития. В таких ситуациях организации, связанной с группами, действующими вне правовых рамок, следует стремиться искоренить бедность и способствовать их развитию. Организации следует также стремиться создавать возможности для данных групп в конечном счете полностью соответствовать законодательству, особенно в области экономических отношений.

6.8.7.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- учитывать экономическое и социальное воздействие вхождения в сообщество или выхода из него, включая воздействие на базовые ресурсы, необходимые для устойчивого развития сообщества;

- рассмотреть возможность поддержки соответствующих инициатив для стимулирования диверсификации существующей экономической деятельности в сообществе;

- рассмотреть возможность предпочтительного [привлечения] местных поставщиков продуктов и услуг, содействуя развитию бизнеса этих поставщиков;

- рассмотреть возможность инициатив для укрепления способности и возможностей местных поставщиков вносить свой вклад в цепочку создания [добавленной] стоимости, уделяя особое внимание ущемленным группам внутри сообщества;

- рассмотреть возможность оказания организациям помощи в осуществлении деятельности в соответствующих правовых рамках;

- осуществлять экономическое сотрудничество с организациями, которые вследствие низкого уровня развития не соблюдают законодательные требования, только в тех случаях, когда:

целью является борьба с бедностью;

деятельность этих организаций не нарушает права человека и разумно ожидать, что эти организации будут осуществлять свою деятельность в соответствующих правовых рамках;

- рассмотреть возможность участия в долговременных программах и партнерствах, которые помогают членам сообщества, особенно женщинам и другим социально ущемленным и уязвимым группам, создать собственное дело или кооператив, повысить производительность труда и пропагандировать предпринимательство; такие программы могут, например, обеспечивать подготовку [в области] делового планирования, маркетинга и стандартов качества, а также содействие в сфере управления и технических вопросах, доступ к финансированию и упрощение [формальностей] для совместных предприятий;

- содействовать эффективному использованию доступных ресурсов, включая надлежащий уход за одомашненными животными;

- выявить возможности облегчения закупок для организаций сообщества, в том числе путем развития навыков в соблюдении технических спецификаций, предоставления информации о возможностях таких закупок;

- рассмотреть возможность поддержки организаций и частных лиц, поставляющих сообществу необходимые продукты и услуги, что может помочь занятости местного населения, а также связи с местными, региональными и городскими рынками, когда это выгодно для сообщества;

- рассмотреть подходящие способы помощи развитию ассоциаций предпринимателей;

- выполнять свои налоговые обязательства, предоставлять органам власти необходимую информацию для правильного расчета налогов;

- рассмотреть возможность участия в формировании пенсий для работников.

6.8.8 Проблема 6 участия в [жизни] сообществ и их развития: Здоровье

6.8.8.1 Описание проблемы

Здоровье является неотъемлемой частью жизни общества и признанным правом человека. Угроза общественному здоровью может иметь значительное воздействие на сообщества и стать препятствием для их развития. Таким образом, всем организациям, большим и малым, следует уважать право на здоровье и, в рамках своих возможностей и ситуации, содействовать [охране] здоровья, предотвращению угроз здоровью и заболеваний, смягчению любого ущерба для сообщества (см. также 6.4.6, 6.5 и 6.7.4). Это содействие может включать участие в общественных кампаниях [по профилактике] здоровья, повышение доступности услуг здравоохранения, особенно путем укрепления и поддержки общественных услуг. Даже в странах, где обеспечение системы здравоохранения является обязанностью государства, все организации могут содействовать [охране] здоровья в рамках сообществ. Здоровое сообщество уменьшает нагрузку на государственный сектор и способствует созданию позитивной социально-экономической среды для всех организаций.

6.8.8.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует рассмотреть возможность:

- предотвращения негативного воздействия любого производственного процесса, продукта или услуги, предоставляемых организацией, на здоровье;

- содействия поддержанию хорошего здоровья, например доступности лекарственных средств и вакцинации, пропаганде здорового образа жизни, включая физические упражнения и хорошее питание, ранней диагностике заболеваний, повышению осведомленности о методах контрацепции, сокращению потребления вредных для здоровья продуктов и веществ; особое внимание следует уделять питанию детей;

- повышения осведомленности в вопросах угрозы серьезных заболеваний и их предотвращения, таких как ВИЧ/СПИД, рак, сердечные заболевания, малярия, туберкулез и ожирение;

- содействия длительной и всеобщей доступности основных услуг здравоохранения и чистой воды, а также поддержанию надлежащих санитарных условий как средства предотвращения заболеваний.

6.8.9 Проблема 7 участия в [жизни] сообществ и их развития: Социальные инвестиции

6.8.9.1 Описание проблемы

Социальные инвестиции имеют место, когда организации инвестируют свои ресурсы в инициативы и программы, нацеленные на улучшение социальных аспектов жизни сообщества. Социальные инвестиции могут включать проекты в области образования, обучения, культуры, здравоохранения, формирования доходов, развития инфраструктуры, повышения доступности информации, а также любые другие виды деятельности, стимулирующей социально-экономическое развитие.

Определяя возможности для социальных инвестиций, организация должна соотносить свой вклад с потребностями и приоритетами сообществ, в которых она функционирует, учитывая приоритеты, установленные местными и национальными политиками. Обмен информацией, консультирование и переговоры являются полезными инструментами, используемыми для участия [заинтересованных сторон] в определении и осуществлении социальных инвестиций.

Социальные инвестиции не исключают благотворительности (например, грантов, волонтерства и добровольных взносов).

Организациям следует также содействовать вовлечению сообществ в разработку и выполнение проектов. Это поможет проектам выжить и существовать успешно тогда, когда организация больше не будет [в них] участвовать. Социальные инвестиции должны в первую очередь направляться в проекты, целесообразные в долгосрочной перспективе и вносящие вклад в устойчивое развитие.

6.8.9.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- учитывать при планировании проектов социальных инвестиций содействие развитию сообществ; все действия следует направлять на развитие возможностей для граждан, например, путем расширения местных закупок и любого привлечения внешних организаций для поддержки местного развития;

- избегать действий, которые способствуют сохранению зависимости сообщества от благотворительной деятельности организации, продолжающегося присутствия или поддержки;

- оценивать свои собственные инициативы, связанные с сообществами, и предоставлять сообществу и людям внутри организации отчеты [о них], выявляя возможности для улучшения;

- рассмотреть возможность участия в партнерствах с другими организациями, включая государство, бизнес и НПО, для максимизации синергий и использования взаимодополняющих ресурсов, знаний и навыков;

- рассмотреть возможность участия в программах, обеспечивающих доступ к пище и другим продуктам первой необходимости для уязвимых или дискриминированных групп и людей с низким уровнем доходов, принимая во внимание важность содействия развитию их способностей, ресурсов и возможностей.

7 Руководство по сквозной интеграции социальной ответственности в организации

7.1 Общие положения

В предыдущих разделах настоящего стандарта были определены принципы, основные темы и проблемы социальной ответственности. В этом разделе дано руководство для включения социальной ответственности в практику организации. В большинстве случаев организации могут основываться на существующих системах, политиках, структурах и сети организации для того, чтобы включить социальную ответственность в практику, хотя некоторые виды деятельности, вероятно, будут осуществляться по-новому или с рассмотрением более широкого круга факторов.

Некоторые организации, возможно, уже внедрили техники для введения новых подходов в их [процесс] принятия решений и деятельность, а также эффективные системы информирования и внутреннего анализа. Другие могут иметь менее развитые системы организационного управления или других аспектов социальной ответственности. Нижеследующее руководство предназначено для того, чтобы помочь всем организациям интегрировать социальную ответственность в их образ деятельности.

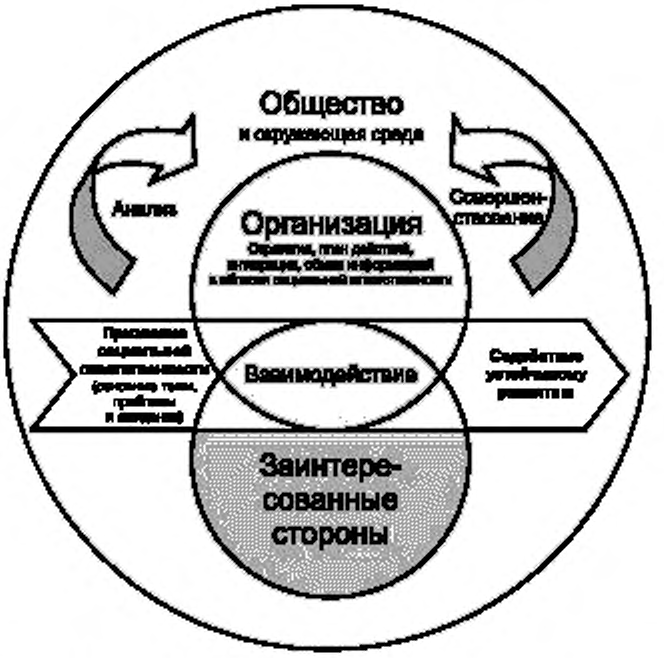

Рисунок 4 — Сквозная интеграция социальной ответственности в организации

7.2 Отношение характеристик организации к социальной ответственности

Чтобы подготовить информационную основу для сквозной интеграции социальной ответственности в организации, может быть полезно определить отношение ее ключевых характеристик к социальной ответственности (см. раздел 5). Такой анализ поможет определению применимых проблем социальной ответственности внутри каждой основной темы, а также выявлению заинтересованных сторон организации. В ходе анализа следует рассмотреть следующие факторы:

- тип, назначение, характер операций и размер организации;
- основы функционирования организации, включая:

развитую законодательную базу, регулирующую многие решения и виды деятельности, относящиеся к социальной ответственности;

социальные, экологические и экономические характеристики областей деятельности;

- любая информация о результативности организации [в области] социальной ответственности за предыдущие периоды;
- характеристики работников организации, включая рабочую силу, привлеченную на условиях подряда;
- секторальные организации, в которых участвует организация, включая:

деятельность, относящуюся к социальной ответственности и предпринимаемую этими организациями;

кодексы или другие требования, относящиеся к социальной ответственности и продвигаемые этими организациями;

- собственная миссия, ви́дение, ценности, принципы и кодекс поведения организации;
- озабоченность внутренних и внешних заинтересованных сторон, относящаяся к социальной ответственности;
- структуры и характер принятия решений в организации;
- [существующая в] организации цепочка создания [добавленной] стоимости.

Организации также важно быть осведомленной о сегодняшних отношении, степени приверженности и понимании социальной ответственности ее руководством. Глубокое понимание принципов, основных тем и преимуществ социальной ответственности особенно поможет сквозной интеграции социальной ответственности в организацию и сферу ее влияния.

7.3 Понимание социальной ответственности организации

7.3.1 Должная предусмотрительность

Должная предусмотрительность в контексте социальной ответственности представляет собой всеобъемлющий активный процесс выявления фактического и потенциального негативного социального, экологического и экономического воздействия решений и деятельности организации с целью избежать и минимизировать это воздействие.

Должная предусмотрительность может также включать влияние на поведение других в тех случаях, когда они оказываются причиной [нарушений] прав человека или других нарушений, в которые может быть вовлечена организация.

В рамках любого процесса [применения] должной предусмотрительности организации следует рассматривать: контекст страны, в которой она функционирует или в которой осуществляется ее деятельность; потенциальное и фактическое воздействие ее собственной деятельности; возможность негативных последствий в результате деятельности других единиц или частных лиц, деятельность которых существенным образом связана с деятельностью самой организации.

Ей следует включить в процесс [применения] должной предусмотрительности (с учетом масштаба организации и ситуации, в которой она находится) следующие компоненты:

- политику организации в отношении основного направления деятельности, ясную для работников и внутри организации, и для тех, кто с ней тесно связан;
- средства оценки влияния существующей или предлагаемой деятельности на цели данной политики;
- средства внедрения основных тем социальной ответственности во все структуры организации;
- средства отслеживания результативности со временем, чтобы иметь возможность вносить необходимые изменения в приоритеты и подходы;
- адекватные действия при реагировании на негативное воздействие ее решений и деятельности.

При определении потенциальных областей действия организации следует стремиться к лучшему пониманию вызовов и дилемм со стороны частных лиц и групп, которым потенциально может быть нанесен вред.

В дополнение к этой самооценке организация может решить, что в некоторых случаях возможно и уместно стремиться воздействовать на поведение других единиц на пути повышения их результативности [в отношении] социальной ответственности. Это особенно касается тех, с кем она тесно связана, или если проблемы особенно сложны или применимы к ситуации, в которой она находится. По мере накопления опыта в повышении результативности [в отношении] социальной ответственности могут возрастать возможности организации и желание вмешиваться в дела других единиц для защиты своей цели.

7.3.2. Определение применимости к организации и значимости для нее основных тем и проблем

7.3.2.1 Определение применимости

Все основные темы, но не все проблемы применимы к каждой организации. Организации следует проанализировать все основные темы, чтобы выявить, какие проблемы применимы [к ней].

В начале процесса выявления организации следует:

- составить полный перечень видов ее деятельности;
- выявить заинтересованные стороны (см. 5.3);
- выявить деятельность самой организации и организаций в рамках сферы ее влияния; решения и деятельность поставщиков и подрядчиков могут оказывать воздействие на социальную ответственность организации;
- определить, какие из основных тем и проблем могут возникнуть, когда организация и другие в рамках сферы ее влияния и/или цепочки создания [добавленной] стоимости осуществляют эту деятельность, с учетом всего применимого законодательства;
- изучить пути, которыми решения и деятельность организации могут воздействовать на заинтересованные стороны и устойчивое развитие;
- изучить пути, которыми заинтересованные стороны и проблемы социальной ответственности могут оказать воздействие на решения, деятельность и планы организации;
- выявить все проблемы социальной ответственности, которые относятся к повседневной деятельности, наряду с возникающими только изредка при особых обстоятельствах.

Хотя сама организация может считать, что она понимает свою социальную ответственность (см. 5.2.3), для расширения взглядов на основные темы и проблемы ей следует рассмотреть возможность вовлечения заинтересованных сторон в процесс [их] выявления. При этом важно признавать, что проблемы могут существовать, даже если заинтересованные стороны их не выявят.

В некоторых случаях организация может признать, что поскольку она функционирует в зоне действия законодательства, регулирующего основные темы социальной ответственности, то соблюдения этого законодательства достаточно для полного охвата всех применимых проблем. Тщательный анализ основных тем и проблем в разделе 6 может, однако, выявить, что некоторые применимые проблемы не регулируются или охвачены нормативными документами, соблюдение которых не обеспечивается адекватным образом или которые сформулированы нечетко или недостаточно подробно.

Даже для основных тем или проблем, охваченных законодательством, соответствие духу закона может в некоторых случаях повлечь действия, выходящие за рамки простого соответствия [законодательству].

Например, хотя некоторые законы об охране окружающей среды и экологические нормы ограничивают выбросы загрязняющих веществ в воздух и сбросы в воду до конкретных объемов или уровней, организации следует использовать лучшие практики для еще большего снижения [осуществляемых] ею выбросов [или сбросов], вплоть до их полного устранения.

Другими примерами являются: школа, которая добровольно принимает решение повторно использовать дождевую воду для санитарных целей, и больница, которая могла бы принять решение не только о соблюдении законодательства в отношении ее трудовых практик, но и о поддержании баланса между временем работы и частной жизни своих сотрудников.

7.3.2.2 Определение значимости

Когда организация определила широкий спектр проблем, применимых к ее решениям и деятельности, ей следует внимательно рассмотреть выявленные проблемы и разработать набор критериев для определения наиболее значимых и наиболее важных проблем. Такими критериями могут быть:

- степень воздействия проблемы на заинтересованные стороны и устойчивое развитие;
- потенциальное влияние действия или бездействия на проблему;
- уровень озабоченности заинтересованных сторон относительно проблемы;
- определение общественных ожиданий относительно ответственного поведения применительно к такому воздействию.

Проблемы, которые, как правило, считаются значимыми: несоблюдение законодательства; несоответствие международным нормам поведения; потенциальные нарушения прав человека; практики, которые могут угрожать жизни или здоровью; практики, которые могут оказывать серьезное влияние на окружающую среду.

7.3.3 Сфера влияния организации

7.3.3.1 Оценка сферы влияния организации

Организация оказывает влияние благодаря действию следующих факторов:

- права собственности и управление: характер и границы прав собственности или представительства, если таковые имеются, в управляющем органе ассоциированной организации;
- экономические взаимоотношения: масштаб и относительная важность экономических отношений для каждой из организаций; чем важнее [они] для одной организации, тем больше влияют на другую;
- юридические/политические полномочия: основаны, например, на положениях юридически обязательных контрактов или существовании правовых полномочий, дающих организации возможность принудить других к определенному поведению,
- общественное мнение: возможности организации оказывать влияние на общественное мнение и воздействие общественного мнения на объекты ее влияния.

Влияние организации может зависеть от ряда факторов, включая взаимное физическое расположение, сферу, продолжительность и тесноту взаимоотношений.

7.3.3.2 Оказание влияния

Организация может оказывать влияние на других либо с целью усилить позитивное воздействие на устойчивое развитие, либо для минимизации негативного воздействия, либо и для того, и для другого. Оценивая свою сферу влияния и определяя свои обязанности, организации следует применять должную предусмотрительность.

Методы оказания влияния включают:

- установление договорных положений или стимулов;
- публичные заявления;
- взаимодействие с сообществом, политическими лидерами и иными заинтересованными сторонами;
- принятие инвестиционных решений;
- обмен знаниями и информацией;
- выполнение совместных проектов;
- осуществление ответственного лоббирования и использование отношений со СМИ;
- продвижение успешных практик;
- формирование партнерств с секторальными ассоциациями, организациями и прочими [лицами].

Организации следует учитывать экологические и социальные аспекты, а также аспекты организационного управления и социальную ответственность организаций, с которыми она поддерживает или стремиться поддерживать взаимоотношения.

Организация может оказывать влияние на свои заинтересованные стороны через свои решения и деятельность и через предоставляемую ею заинтересованным сторонам информацию об основаниях данных решений и деятельности.

При осуществлении влияния организации всегда следует руководствоваться этичным поведением и прочими принципами и практиками социальной ответственности (см. разделы 4 и 5). При оказании влияния следует в первую очередь рассмотреть возможность участия в диалоге, целью которого является повышение осведомленности о социальной ответственности и поощрение социально ответственного поведения. Если диалог оказывается неэффективным, то следует рассмотреть возможность принятия альтернативных мер, включая изменение характера взаимоотношений [между организациями].

Когда организация имеет де-факто контроль над другими, ее ответственность за осуществление действий может быть аналогична ответственности, существующей в ситуациях, когда организация осуществляет формальный контроль. Де-факто контроль относится к ситуациям, когда одна организация имеет возможность диктовать другой стороне, [какие] решения [ей следует принимать] и [какую] деятельность [осуществлять], даже если она не обладает для этого юридическими или формальными полномочиями.

7.3.4 Установление приоритетов для реагирования на основные темы и проблемы

Организации следует определить приоритеты и придерживаться их по принципу сквозной интеграции социальной ответственности в организацию и ее повседневные практики. Приоритеты следует устанавливать из числа проблем, считающихся значимыми и применимыми (см. 7.3.2). Заинтересованные стороны следует вовлекать в определение приоритетов (см. 5.3). С течением времени приоритеты, вероятно, будут меняться.

Для определения приоритетности действия, [которое планируется предпринять] для решения проблемы, организации следует рассмотреть следующие факторы:

- текущую результативность в области соблюдения законодательства, международных стандартов, международных норм поведения, передовых и лучших практик;
- влияние проблемы на возможность достижения важных целей;
- потенциальное влияние соответствующего действия в сравнении с ресурсами, требующимися для осуществления [этого действия];
- период времени, [требуемый] для достижения желаемых результатов;
- возможность возникновения значительных затрат при задержке решения проблемы;
- простота и скорость внедрения, способные повлиять на повышение осведомленности и мотивацию к действиям в области социальной ответственности внутри организации.

Порядок приоритетов для разных организаций различен.

В дополнение к установлению приоритетов для неотложных действий организация может установить приоритеты для рассмотрения проблем, применимых к решениям и деятельности, которые организация предполагает осуществлять в будущем. Это может быть постройка зданий, наем нового персонала, привлечение подрядчиков или денежных средств. Приоритетные вопросы в этом случае станут частью планирования этих будущих действий.

Приоритеты должны пересматриваться и обновляться с периодичностью, адекватной мощности и мобильности организации.

7.4 Практики для интеграции социальной ответственности в организации

7.4.1 Повышение осведомленности и развитие компетентности для социальной ответственности

Встраивание социальной ответственности в каждый аспект организации включает приверженность и понимание на всех уровнях. На ранней стадии усилий организации относительно социальной ответственности повышение осведомленности следует направлять на улучшение понимания аспектов социальной ответственности, включая принципы, основные темы и проблемы.

Приверженность и понимание должны исходить от высшего руководства организации. Понимание преимуществ социальной ответственности для организации может играть важную роль при формировании приверженности со стороны руководства организации. Таким образом, следует приложить усилия для того, чтобы обеспечить полное понимание со стороны руководства организации последствий и преимуществ социальной ответственности.

Некоторые работники и некоторые части организации будут в большей степени заинтересованы и восприимчивы к принятиям действий относительно социальной ответственности, чем другие. Концентрация первоначальных усилий на таких восприимчивых областях для демонстрации того, что на практике означает социальная ответственность, может оказаться полезной для организации.

Создание культуры социальной ответственности внутри организации может потребовать существенного времени, но систематическая работа на основе существующих ценностей и культуры оказывались эффективными для многих организаций.

Развитие компетенции для внедрения практик социальной ответственности может включать совершенствование навыков в отдельных областях деятельности, таких как взаимодействие с заинтересованными сторонами, и в повышении качества знаний и в понимании применения основных тем. Нужно использовать существующие знания и навыки людей внутри организации. При необходимости данный процесс должен также включать развитие компетенции, обучение менеджеров и других работников в цепочке поставщиков. Для некоторых проблем может быть полезным специальное обучение.

Чтобы эффективно интегрировать социальную ответственность, организация может определить необходимость изменений в процессах принятия решений и управления. Эти процессы должны способствовать большей свободе в полномочиях и мотивациях для создания новых подходов и идей. Организация может также решить, что ей необходимо улучшить свой инструментарий для мониторинга и измерения некоторых аспектов ее результативности.

Образование и обучение на протяжении жизни имеют центральное [значение] для повышения осведомленности и развития компетенции в области социальной ответственности. Поэтому получение образования в целях устойчивого развития дает людям возможность по-новому решать проблемы социальной ответственности, поощряя их к осознанию ценностей, инициирующих энергичные действия [162].

7.4.2 Определение курса организации на повышение социальной ответственности

Заявления и действия руководства, цели, стремления, ценности, этика и стратегия устанавливают курс для развития организации. Чтобы сделать социальную ответственность важной и эффективной частью функционирования организации, ее следует отразить в этих аспектах.

Организации следует определить свой курс посредством превращения социальной ответственности в неотъемлемую часть своих политик, организационной культуры, стратегий, структур и деятельности. Вот некоторые из способов достижения цели:

- включение в заявление о видении или стремлениях ссылок на то, каким образом социальная ответственность влияет на деятельность;

- внедрение в это заявление конкретных, четких и кратких ссылок на важные аспекты социальной ответственности, включая принципы и проблемы, помогающие определить способ осуществления деятельности организации;

- принятие письменных кодексов поведения или этики, конкретизирующих приверженность к социальной ответственности путем перевода принципов и ценностей в приемлемое поведение; такие кодексы должны быть основаны на принципах социальной ответственности, [приведенных] в разделе 4, и руководстве, [приведенном] в разделе 6;

- заявление о социальной ответственности как о ключевом элементе стратегии организации посредством ее интеграции в системы, политики, процессы и поведение при принятии решений;

- перевод приоритетов для действий по основным темам и проблемам в управляемые цели организации с [соответствующими] стратегиями, процессами и сроками; цели должны быть конкретными и измеряемыми или проверяемыми; в этом процессе может быть полезна помощь заинтересованных сторон; детальные планы достижения целей, включая ответственность, сроки, бюджет и влияние на другую деятельность организации, должны быть важным элементом стратегий.

7.4.3 Внедрение социальной ответственности в управление, системы и процедуры организации

Важным и эффективным способом сквозной интеграции социальной ответственности в организации является использование организационного управления — системы, посредством которой принимаются и реализуются ее решения в рамках достижения целей.

Организации следует добросовестно и методично управлять своим собственным воздействием на каждую основную тему, вести мониторинг воздействия в рамках сферы влияния, чтобы минимизировать риск ущерба обществу и окружающей среде, максимизировать возможности и положительное воздействие. Принимая решения, в том числе относящиеся к новой деятельности, организации следует рассматривать вероятное воздействие этих решений на заинтересованные стороны. Следует рассматривать лучшие способы минимизации вредного воздействия ее деятельности и усиления полезного воздействия ее поведения на общество и окружающую среду. При принятии решений следует учитывать необходимые ресурсы и планирование.

Следует подтвердить, что принципы социальной ответственности (см. раздел 4) применяются в ее управлении и отражены в ее структуре и культуре. Следует с необходимой периодичностью пересматривать процедуры и процессы, чтобы убедиться, что они учитывают социальную ответственность организации.

Некоторые полезные процедуры могут включать следующие положения:

- установленные практики управления отражают социальную ответственность организации и способствуют [ее реализации];

- принципы социальной ответственности, основные темы и проблемы применяются к различным частям организации;

- в соответствии с размером и типом организации создаются отделы или группы внутри нее для анализа и пересмотра процедур с целью обеспечения принципов и основных положений социальной ответственности;

- принципы социальной ответственности учитываются при осуществлении деятельности организации;

- принципы социальной ответственности внедрены в практики закупок и инвестирования, управление кадровыми ресурсами и другие организационные функции.

Существующие ценности и культура организации могут значительно влиять на простоту и темп сквозной интеграции социальной ответственности в организации. Для некоторых организаций, где ценности и культура уже соотнесены с [ценностями и культурой] социальной ответственности, процесс интеграции может быть достаточно прямолинейным. В других [случаях] некоторые части организации могут не признавать преимуществ социальной ответственности и сопротивляться изменениям. Поэтому для интеграции социальной ответственности могут потребоваться систематические усилия на протяжении длительного времени.

Очень важно также признавать, что процесс сквозной интеграции социальной ответственности в организации не происходит одномоментно или с одинаковым темпом для всех основных тем и проблем. Может оказаться полезным разработать план решения некоторых проблем социальной ответственности в короткий период, некоторых — в более длительный. Такой план должен быть реалистичным, в нем должны быть учтены возможности организации, доступные ресурсы, приоритеты проблем и соответствующих действий (см. 7.3.4).

7.5 Обмен информацией о социальной ответственности

7.5.1 Роль обмена информацией в социальной ответственности

Многие практики, относящиеся к социальной ответственности, содержат некоторые формы внутреннего и внешнего обмена информацией. Обмен информацией имеет критические значения для многих функций социальной ответственности, включая:

- повышение осведомленности как внутри, так и вне организации о ее стратегиях, целях, планах, результативности и вызовах, касающихся социальной ответственности;
- демонстрацию уважения принципов социальной ответственности, [приведенных] в разделе 4;
- помощь во взаимодействии с заинтересованными сторонами и создании диалога с ними;
- выполнение правовых и других требований по раскрытию информации, относящейся к социальной ответственности;
- демонстрацию того, как организация выполняет свои обязательства по социальной ответственности и реагирует на интересы заинтересованных сторон и на ожидания общества в целом;
- предоставление информации о воздействии деятельности, продуктов и услуг организации, включая детальную информацию об изменении этого воздействия с течением времени,
- помощь в вовлечении и мотивации работников и других [лиц] для поддержки деятельности организации в области социальной ответственности;
- содействие сравнению с аналогичными организациями, которое может стимулировать повышение результативности в области социальной ответственности;
- повышение репутации организации в связи с социально ответственными действиями, открытостью, добросовестностью и подотчетностью, чтобы повысить доверие заинтересованных сторон к организации.

7.5.2 Характеристики информации о социальной ответственности

Информация, касающаяся социальной ответственности, должна быть.

- полной: информация должна охватывать все значимые области деятельности и воздействия, относящиеся к социальной ответственности;
- понятной: информацию следует предоставлять, учитывая знания, а также культурный и социальный фон, образование и экономические условия тех, кто будет вовлечен в процесс обмена информацией; используемый язык, способ представления и организации материала должны быть доступны для тех, кому предназначена информация;
- актуальной: информация должна соответствовать интересам заинтересованных сторон;
- точной: информация должна быть фактически верной и обеспечивать достаточный уровень подробности, чтобы быть полезной и соответствовать своему назначению;
- сбалансированной: информация должна быть сбалансированной и честной, не должна пропускать значимую негативную информацию, касающуюся воздействия деятельности организации;
- своевременной: устаревшая информация может вводить в заблуждение; в тех случаях, когда информация описывает деятельность в течение определенного периода времени, идентификация охватываемого периода времени позволит заинтересованным сторонам сравнить настоящую результативность организации с ее прежней результативностью, а также с результативностью других организаций;
- доступной: информация по отдельным проблемам должна быть доступна для заинтересованных сторон.

7.5.3 Типы обмена информацией о социальной ответственности

Существует много типов обмена информацией, относящейся к социальной ответственности, в частности:

- встречи и беседы с заинтересованными сторонами;
- обмен информацией с заинтересованными сторонами по отдельным проблемам или проектам социальной ответственности; где это возможно и целесообразно, такой обмен информацией должен включать диалог с заинтересованными сторонами;

- обмен информацией между руководством и работниками или членами организации с целью повышения общей осведомленности о поддержке социальной ответственности и связанной с ней деятельности; такой обмен информацией, как правило, наиболее эффективен, если включает диалог;

- коллективные усилия, сосредоточенные на сквозной интеграции социальной ответственности в организации;

- обмен информацией с заинтересованными сторонами о заявлениях относительно социальной ответственности, связанных с деятельностью организации; такие заявления могут быть подтверждены посредством внутреннего анализа и заверения, для повышения достоверности — путем внешнего заверения; где это целесообразно, обмен информацией должен предусматривать возможность обратной связи для заинтересованных сторон;

- обмен информацией с поставщиками о требованиях к поставкам, связанных с социальной ответственностью;

- информирование общественности о нештатных ситуациях, которые имеют последствия для социальной ответственности; до возникновения нештатных ситуаций целью обмена информацией должно быть повышение осведомленности и готовности; во время нештатных ситуаций [организации] следует обеспечивать информирование заинтересованных сторон и предоставлять им информацию о надлежащих действиях;

- информирование о продуктах, в частности об их маркировке, прочая потребительская информация; возможность обратной связи может улучшить эту форму обмена информацией;

- статьи в журналах или информационных бюллетенях, предназначенных для организаций-аналогов, об аспектах социальной ответственности;

- реклама или другие публичные заявления, призванные способствовать развитию некоторых аспектов социальной ответственности;

- отчеты государственным учреждениям или официальные расследования;

- периодические публичные отчеты с возможностью обратной связи для заинтересованных сторон (см. врезку 15).

Существует множество методов и средств, которые могут быть использованы для обмена информацией. В их число входят встречи, публичные мероприятия, форумы, отчеты, информационные бюллетени, журналы, постеры, рекламные материалы, письма, голосовая почта, публичные выступления, видеоматериалы, интернет-сайты, подкасты (распространение аудиосообщений на интернет-сайтах), блоги (дискуссионные форумы на интернет-сайтах), вкладыши к продуктам и этикетки. Кроме того, возможно информирование через СМИ посредством пресс-релизов, интервью, редакторских материалов и статей.

Врезка 15 — Отчетность относительно социальной ответственности

Организации следует через соответствующие интервалы времени публиковать отчеты о своих результатах относительно социальной ответственности для затрагиваемых заинтересованных сторон. Все больше организаций периодически предоставляют своим заинтересованным сторонам такие отчеты. Отчеты могут быть предоставлены многими способами, включая встречи, письма с описанием деятельности организации, связанной с социальной ответственностью, информацию на интернет-сайтах.

При предоставлении отчетов своим заинтересованным сторонам организации следует включать [в них] информацию о ее целях и результативности относительно основных тем и применимых проблем социальной ответственности. Ей следует описать, каким образом и когда заинтересованные стороны были вовлечены в подготовку организацией таких отчетов.

Организации следует представлять честную и полную картину своей результативности [в отношении] социальной ответственности, включая достижения, неудачи и способы, которыми она будет действовать в отношении этих неудач.

Организация может включать в отчет сразу все данные о своей деятельности или изложить их в нескольких отчетах применительно к конкретному месту или периоду времени. Группы, [представляющие] местные сообщества, часто считают небольшие, локальные отчеты более полезными, чем отчеты о деятельности всей организации.

Публикация отчета о социальной ответственности может быть ценным аспектом деятельности организации в этой области. При подготовке отчета организации следует учитывать следующее:

- охват и масштаб отчета должны быть адекватны размеру и характеру организации;
- уровень подробности может отражать опыт организации в составлении таких отчетов; иногда на начальных этапах деятельности организации составляют отчеты, охватывающие лишь некоторые аспекты; в последующем, с приобретением опыта и необходимых данных, отчет может стать более фундаментальным;
- в отчете должны быть описаны механизмы принятия решений по проблемам, отраженным в отчете, а также способы разрешения этих проблем;
- в отчете должны быть представлены цели и результаты деятельности организации, ее продукты и услуги в контексте устойчивого развития;
- отчет может быть выпущен в различных формах в зависимости от характера организации и потребностей ее заинтересованных сторон: электронная рассылка, интерактивные версии на основе Интернета, печатная публикация, а также отдельный документ или раздел в годовом отчете организации.

Дополнительная информация об отчетах относительно социальной ответственности может быть получена из инициатив и инструментов отчетности (на глобальном, национальном или секторальном уровне), приведенных в приложении А (см. также 7.8).

7.5.4 Диалог с заинтересованными сторонами для обмена информацией о социальной ответственности

Организации могут быть полезны получение и обмен непосредственной информацией о намерениях заинтересованных сторон посредством диалога с ними. Цели такого диалога:

- оценка адекватности и эффективности содержания, средств, частоты и области обмена информацией с целью их повышения по мере необходимости;
- установление приоритетов в материалах для будущего обмена информацией;
- подтверждение информации, [предоставленной в] отчетах заинтересованными сторонами;
- выявление лучших практик.

7.6 Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности

7.6.1 Методы повышения доверия

Существует много способов создания доверия к деятельности организации. Один из них — взаимодействие с заинтересованными сторонами, в частности диалог с ними. Такой способ может повысить уверенность в том, что интересы и намерения всех участников поняты. Последующее установление доверительных отношений с заинтересованными сторонами может служить основой для привлечения их к подтверждению заявлений о результативности организации. Могут быть обеспечены условия для периодического отслеживания [различных] аспектов деятельности организации заинтересованными сторонами.

Доверие в отношении некоторых проблем можно иногда повысить путем участия в специальных схемах сертификации. Разработаны инициативы для сертификации безопасности продуктов, для сертификации процессов или продуктов в отношении их воздействия на окружающую среду, трудовые практики и другие аспекты социальной ответственности. Такие схемы должны быть независимыми и заслуживать доверия. В некоторых ситуациях для обеспечения доверия организации вовлекают в свою деятельность независимые стороны. Примером является создание консультативных или контролирующих комитетов, состоящих из людей, заслуживающих доверия.

Иногда организации могут присоединиться к ассоциации аналогичных организаций, чтобы способствовать развитию социально ответственного поведения в рамках области их деятельности или в рамках их соответствующих сообществ.

Организации могут повысить доверие к себе путем принятия соответствующих обязательств относительно их воздействия, принятия соответствующих мер и оценки результативности, а также представления отчетов об успехах и недостатках.

7.6.2 Повышение доверия к отчетам и заявлениям о социальной ответственности

Существует много способов повысить доверие к отчетам и заявлениям о социальной ответственности. Они включают:

- подготовку отчетов о результативности в отношении социальной ответственности, сопоставимых и [друг с другом] на протяжении времени, и с отчетами аналогичных организаций; характер отчета зависит от типа, размера и возможностей организации;

- краткое объяснение пропуска в отчетах данных о некоторых вопросах для демонстрации усилий организации в освещении значимых вопросов,

- использование строгого и ответственного процесса для подтверждения точности и надежности исходных данных и информации в целом;

- использование в процессе подтверждения помощи лица или лиц, независимых от процесса подготовки отчета, внутри организации или вне ее;

- публикацию заявления, свидетельствующего о подтверждении, в качестве части отчета;

- использование групп заинтересованных сторон для определения того, отражает ли отчет применимые к организации и значимые [для нее] проблемы, отвечает ли он нуждам заинтересованных сторон и полностью ли он охватывает рассматриваемые проблемы;

- предпринятие дополнительных шагов для достижения прозрачности: предоставление информации такого [характера] и в такой форме, что [она] может быть легко подтверждена другими; например, вместо простой публикации статистики о результативности организация может сделать доступными подробности об источниках информации и процессах подготовки статистики; в некоторых случаях можно повысить доверие к заявлениям о цепочке поставок, указывая места осуществления своей деятельности;

- сообщение о своем соответствии рекомендациям в отношении отчетности внешних организаций.

7.6.3 Разрешение конфликтов и споров между организацией и ее заинтересованными сторонами

В процессе осуществления деятельности, связанной с социальной ответственностью, организация может столкнуться с конфликтами или несогласием с отдельными заинтересованными сторонами или группами заинтересованных сторон. Примеры типов конфликтов и механизмов их разрешения приведены в контексте прав человека (см. 6.3.7) и прав потребителя (см. 6.7.6). Формальные методы разрешения конфликтов или споров также являются частью трудовых соглашений.

Организации следует разработать механизмы разрешения конфликтов или несогласий с заинтересованными сторонами, которые будут адекватны типу конфликта или несогласия и будут полезны для затронутых заинтересованных сторон. Такие механизмы могут включать:

- непосредственные дискуссии с затронутыми заинтересованными сторонами;

- предоставление письменной информации для ликвидации заблуждения;

- форумы, на которых заинтересованные стороны и организация смогут представить свои точки зрения и [начать] поиск совместных решений;

- формальные процедуры рассмотрения жалоб;

- посредничество или арбитражные процедуры;

- системы, обеспечивающие сообщение о причинении вреда без страха наказания;

- прочие процедуры для удовлетворения жалоб.

Организации следует предоставлять своим заинтересованным сторонам доступ к детальной информации об имеющихся в наличии процедурах для решения конфликтов и несогласия. Эти процедуры должны быть справедливыми и прозрачными. Более подробная информация о процедурах, относящихся к проблемам прав человека и потребителей, приведена при описании этих тем в разделе 6.

7.7 Анализ и совершенствование деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности

7.7.1 Общие сведения

Высокая результативность в области социальной ответственности частично зависит от приверженности, тщательного надзора, оценки и анализа предпринятых действий, достигнутых успехов, достижения поставленных целей, использованных ресурсов и других аспектов усилий организации.

Непрерывный мониторинг и наблюдение за деятельностью, относящейся к социальной ответственности, предназначены в первую очередь для обеспечения соответствия деятельности разработанному плану с выявлением любого кризиса или необычного события для изменения способа ведения дел.

Анализ эффективности, проводимый через соответствующие интервалы времени, может использоваться для определения успехов в области социальной ответственности, поддержки ориентации программ, определения областей, нуждающихся в изменениях, содействия повышению результативности. Заинтересованные стороны могут играть важную роль в анализе результативности организации в области социальной ответственности.

В дополнение к анализу существующих действий организации следует знать об изменении условий или ожиданий, изменениях в законодательстве и нормативных актах, оказывающих влияние на социальную ответственность, и новых возможностях для развития ее усилий в области социальной ответственности. В этом подразделе показаны некоторые приемы, которыми организации могут пользоваться для мониторинга, анализа и улучшения результативности в области социальной ответственности.

7.7.2 Мониторинг в области социальной ответственности

Чтобы иметь уверенность в действенности и эффективности, с которыми всеми частями организации социальная ответственность внедряется в практику, важно отслеживать непрерывную результативность раскрытия основных тем и решения проблем. Степень таких усилий будет различной в зависимости от области охвата основных тем, размера и характера организации и других факторов.

Принимая решение относительно того, какие действия необходимо отслеживать, организации следует ориентироваться на значимые действия, делать результаты мониторинга легкими для понимания, надежными, своевременными и отвечающими нуждам заинтересованных сторон.

Существует много методов мониторинга результативности в области социальной ответственности, включая анализ, проводимый через соответствующие интервалы времени, сравнение и получение обратной связи от заинтересованных сторон. Организации часто могут лучше понять свои программы посредством сравнения их характеристик и результативности с параметрами деятельности других организаций. Такое сравнение может быть сосредоточено на действиях, относящихся к конкретным основным темам, или на более широких подходах к сквозной интеграции социальной ответственности в организацию.

Одним из основных методов является измерение показателей. Показатель — это количественная или качественная информация о результатах, являющаяся сопоставимой и демонстрирующая изменения с течением времени. Показатели могут, например, использоваться для мониторинга или оценки достижения целей проекта. Они должны быть ясными, информативными, практичными, сопоставимыми, точными, достоверными и надежными. Всесторонняя дополнительная информация о выборе и использовании показателей содержится во многих источниках, [относящихся] к социальной ответственности и устойчивому развитию.

Количественных показателей может оказаться недостаточно для оценки всех аспектов социальной ответственности. В области прав человека, например, точки зрения мужчин и женщин о справедливости обращения с ними могут быть более значимыми, чем некоторые количественные показатели дискриминации. Количественные показатели, относящиеся к результатам опросов или бесед с фокус-группами, могут использоваться вместе с качественными показателями, описывающими взгляды, тенденции, условия или статус. Важно признавать, что социальная ответственность — это более чем конкретные достижения в деятельности, поддающиеся измерениям: снижение выбросов или ответы на жалобы. Поскольку социальная ответственность основана на общечеловеческих ценностях, мониторинг может включать более субъективные подходы: интервью, наблюдение, другие техники для оценки поведения и обязательств.

7.7.3 Анализ прогресса и результативности организации в области социальной ответственности

В дополнение к повседневным контролю и мониторингу деятельности, относящейся к социальной ответственности, организации следует осуществлять через соответствующие интервалы времени анализ результативности относительно ее целей и задач в области социальной ответственности для выявления необходимых изменений в программах и процедурах.

Такой анализ обычно включает сравнение результативности по всем основным темам социальной ответственности с результатами более ранних анализов для определения прогресса в достижении целей и решении задач. Он также может включать изучение труднее измеряемых аспектов результативности, таких как отношение к социальной ответственности, сквозная интеграция социальной ответственности в организации, соблюдение принципов, заявлений о ценностях и практик. Участие заинтересованных сторон может быть важным при проведении такого анализа.

Вопросы, которые могут задаваться во время анализа, включают в себя следующее:

- достигнуты ли цели и задачи, как это предвиделось?
- соответствуют ли целям стратегии и процессы?
- что и почему сработало? что и почему не сработало?
- были ли цели адекватными?
- что могло быть сделано лучше?
- вовлечены ли в работу все соответствующие лица?

На основе результатов анализа организации следует определить изменения в программах для исправления недостатков и повышения результативности [в области] социальной ответственности.

7.7.4 Повышение надежности сбора и управления, отдельными данными и информацией в целом

Организации, обязанные предоставлять данные о результативности правительству, неправительственным организациям, другим организациям или общественности или поддерживать базы данных, содержащие конфиденциальную информацию, могут повысить их уверенность в своих системах сбора и управления данными, проводя детальный анализ систем. Целями такого анализа должны быть:

- повышение уверенности организации в точности данных, предоставляемых ею другим;
- повышение достоверности отдельных данных и информации в целом;
- подтверждение надежности систем защиты безопасности и конфиденциальности данных.

К детальному анализу могут побуждать правовые или другие требования раскрытия данных о выбросах парниковых газов или загрязняющих веществ, требования предоставления данных о программах финансирующим органам или надзорным подразделениям, условия экологических лицензий или разрешений, озабоченность защитой личной информации — финансовых, медицинских и других персональных данных.

В ходе такого анализа независимые люди или группы, внутренние или внешние по отношению к организации, должны исследовать способы сбора, записи и хранения данных, используемые организацией. Анализ может помочь определить уязвимость систем сбора и управления данными, из-за которых данные могут оказаться «загрязненными» ошибками или которые сделают возможным доступ посторонних лиц. Результаты анализа могут помочь организации усилить и усовершенствовать ее системы. Точность и надежность данных могут быть также улучшены благодаря качественному обучению лиц, занимающихся сбором данных, четкой подотчетности в отношении точности данных, прямой и обратной связи с лицами, допустившими ошибки, [обеспечению] качества данных, которые сравнивают с прошлыми данными, а также с данными в сопоставимых ситуациях.

7.7.5 Повышение результативности

На основе периодического анализа или с другой адекватной периодичностью организации следует рассмотреть способы повышения своей результативности в отношении социальной ответственности. Результаты анализов должны быть использованы для непрерывного улучшения социальной ответственности организации. Улучшения могут включать изменение целей и задач для отражения изменяющихся условий и стремления к более значительным достижениям. Охват деятельности и программ в области социальной ответственности может быть расширен. Предоставление дополнительных ресурсов для деятельности в области социальной ответственности может быть темой для рассмотрения. Улучшения могут также включать программы или другую деятельность для использования преимуществ на основе выявленных возможностей.

Мнения заинтересованных сторон, выраженные во время анализа, могут помочь организации в определении новых возможностей и ожиданий. Это должно помочь организации в повышении результативности ее деятельности в области социальной ответственности.

Чтобы способствовать успешной реализации целей социальной ответственности, некоторые организации ежегодно или с другой периодичностью оценивают эффективность [деятельности] высших руководителей и менеджеров. Такие шаги подчеркивают, что организация расценивает свою деятельность в области социальной ответственности как совокупность серьезных обязательств.

7.8 Добровольные инициативы в области социальной ответственности

7.8.1 Общие сведения

Многие организации разработали добровольные инициативы для помощи другим организациям, которые стремятся быть более социально ответственными. В некоторых случаях такая инициатива означает формирование новой организации для непосредственного решения проблем социальной ответственности. Результатом является разнообразие инициатив, доступных для заинтересованных организаций. Некоторые инициативы заключаются в присоединении к другим организациям или их поддержке.

Некоторые инициативы относятся к одной или нескольким основным темам или проблемам, другие — к различным методам интегрирования социальной ответственности в решения и деятельность организации. Некоторые инициативы способствуют продвижению конкретных инструментов или практических руководств, которые могут быть использованы при сквозной интеграции социальной ответственности в организации.

Некоторые инициативы развивают или продвигают минимальные ожидания относительно социальной ответственности. Данные ожидания могут принимать множество форм, включая кодексы поведения, рекомендации, руководства, декларации принципов и заявления о ценностях. Некоторые инициативы были

разработаны различными секторами в попытке охватить некоторые из вызовов, специфичных для того или иного сектора. Наличие инициативы в области социальной ответственности в конкретном секторе не обязательно означает, что данный сектор более ответственен или потенциально наносит больше вреда.

7.8.2 Добровольный характер участия

Организация не обязана участвовать в какой-либо из этих инициатив в области социальной ответственности или использовать какой-либо из этих инструментов, чтобы являться социально ответственной. Более того, участие в одной из инициатив или использование инструментов данной инициативы не является надежным показателем социальной ответственности организации. При оценке таких инициатив организации следует понимать, что не все инициативы оцениваются высоко или рассматриваются как заслуживающие доверия в глазах заинтересованных сторон.

Организации следует также объективно определить, будет ли конкретная инициатива полезной для реализации ее социальной ответственности, а также не будет ли такая инициатива преимущественно формой связей с общественностью или средством защиты репутации членов или организаций-участников. Социальная ответственность не должна рассматриваться исключительно с точки зрения управления рисками. Особенно важным фактором при оценке инициативы в области социальной ответственности является то, не меняет ли она в одностороннем порядке уже сложившееся и признанное понимание ожиданий социально ответственного поведения.

Эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами, системы управления и разработки с участием заинтересованных сторон являются основными характеристиками, отличающими одни инициативы в области социальной ответственности от других. Необходимо учитывать, что инициативы, разработанные для отдельных отраслей или типов организаций, могут иметь структуры управления, [состоящие из представителей] одной заинтересованной стороны. Следует также принять во внимание степень участия вклада в разработку инициативы затрагиваемых организаций и заинтересованных сторон, которых она, скорее всего, коснется.

Организация может решить, что ей полезно участвовать в одной или нескольких инициативах в области социальной ответственности или использовать их инструменты. Участие должно приводить тем или иным образом к конкретным действиям внутри организации — получению поддержки или навыков от других. Участие может быть особенно ценным, если организация начинает использовать инструменты или практические руководства, которые сопровождают инициативу.

Организации могут использовать инициативы в области социальной ответственности, стремясь получить некоторые формы признания. Некоторые такие инициативы широко признаны как заслуживающая доверия основа результативности конкретных практик при решении конкретных проблем. Практические руководства, предоставляемые такими инициативами, могут [носить] различный [характер] — от инструментов самооценки до подтверждения третьей стороной.

7.8.3 Факторы

При определении необходимости участия в инициативе или использования ее организации следует учитывать следующие факторы:

- согласуется ли инициатива с принципами, упомянутыми в разделе 4;
- предоставляет ли инициатива полезное и практическое руководство для оказания организации содействия в реагировании на отдельные основные темы или проблемы и/или на вопросы сквозной интеграции социальной ответственности в рамках ее деятельности;
- разработана ли данная инициатива с учетом определенного типа организации или сферы ее интересов;
- является ли инициатива применимой для [данной] местности или региона или она имеет глобальный охват, т. е. применима к организациям всех типов;
- поможет ли инициатива организации во взаимодействии с отдельными группами заинтересованных сторон,
- тип организации или организаций, которые разработали инициативу и управляют ею, например правительство, НПО, [организации] частного или научного [сектора];
- репутация организации или организаций, разработавших инициативу или управляющих ею, с учетом степени их независимости и доверия к ним;
- характер процессов разработки и управления инициативой: разработана или управляется ли инициатива посредством прозрачного открытого доступного процесса с участием различных заинтересованных сторон, в частности [представителей] развитых и развивающихся стран;
- доступность инициативы: должна ли организация подписывать договор для участия или следует платить за присоединение к ней.

При учете этих и других факторов организации следует проявлять осторожность относительно интерпретации результатов. Например, широкое принятие инициативы может быть показателем [ее] осуществимости, ценности, репутации или применимости; однако оно может также означать менее строгие требования.

Напротив, новая и менее широко используемая инициатива, ценность и осуществимость которой еще не доказаны, может быть более инновационной или перспективной. Кроме того, инициатива, доступная на бесплатной основе, может казаться привлекательной. Однако инициатива, доступная за плату, скорее всего, останется актуальной и, следовательно, более ценной в долгосрочной перспективе. Таким образом, факт свободного доступа или пользования за плату не следует рассматривать как показатель достоинств конкретной инициативы или инструмента.

Важно периодически анализировать ценность, актуальность и/или применимость всех выбранных инициатив.

7.8.4 Примечания к приложению А

Приложение А представляет собой неполный перечень добровольных инициатив и инструментов в области социальной ответственности. Данные инициативы и инструменты были определены экспертами рабочей группы ИСО 26000 в ходе разработки данного стандарта с использованием конкретного набора критериев, описанных в приложении А. Данные критерии не составляют мнения ИСО относительно ценности или эффективности каких-либо инициатив или инструментов в области социальной ответственности, перечисленных в приложении А. Более того, упоминание инициативы или инструмента в приложении А не означает, что такая инициатива или такой инструмент в какой-либо форме признаны ИСО.

Важные характеристики инициативы, которые не могут быть объективно оценены в рамках настоящего стандарта, например эффективность, достоверность, легитимность и представительный характер, здесь не рассмотрены. Такие характеристики должны быть оценены напрямую теми [организациями], которые рассматривают вопрос о применении данной инициативы или данного инструмента. Руководство по другим важным аспектам, [которые необходимо] принять во внимание при оценке инициатив, приведено во врезке 16.

Врезка 16 — Сертифицируемые инициативы и инициативы, связанные с коммерческими или экономическими интересами

Некоторые (но не все) инициативы в области социальной ответственности, перечисленные в приложении А, предусматривают возможность сертификации на соответствие [условиям таких] инициатив независимыми третьими сторонами. В некоторых случаях сертификация является [обязательным] требованием для использования данной инициативы. Тот факт, что инициатива предусматривает возможность или требование о сертификации, не следует рассматривать как показатель ценности такой инициативы. Факт применения какого-либо инструмента или инициативы, перечисленных в приложении А (включая те, что предусматривают сертификацию), не может служить основанием для заявления о соответствии ИСО 26000, для демонстрации его принятия или применения.

Независимо от того, разработаны они «коммерческими» или «некоммерческими» организациями, некоторые инициативы или инструменты связаны с коммерческими или экономическими интересами и включают плату за использование, членский взнос, плату за услуги подтверждения или сертификации. Использование инициативы или инструмента для продвижения продукта или организации является еще одним примером такой коммерческой связи. Существование таких интересов не является негативным аспектом инициативы в области социальной ответственности. Они могут, например, быть необходимы организации, управляющей такой инициативой или инструментом, для покрытия ее затрат и [расходов на осуществление] деятельности или быть легитимным средством информирования заинтересованных сторон о применимых характеристиках продукта или организации.

Однако при оценке инициативы или инструмента, связанных с такими интересами, пользователю настоящего стандарта следует принять во внимание эти соответствующие коммерческие интересы и возможность конфликта интересов. Например, организация, управляющая инициативой в области социальной ответственности, может отдавать необоснованное предпочтение получению доходов от проведения сертификации в ущерб точности при подтверждении [соблюдения] требований такой сертификации. Таким образом, оценка доверия к организациям, управляющим инициативами или инструментами, особенно важна, когда эти [инициативы или инструменты] связаны с коммерческими или экономическими интересами.

Приложение А
(справочное)

Примеры добровольных инициатив и инструментов в области социальной ответственности

При использовании настоящего приложения важно помнить, что ИСО 26000 не является стандартом системы менеджмента. Он не предназначен и не подходит для целей сертификации, обязательного или контрактного применения. Любые предложения сертифицировать или утверждения о сертификации в соответствии с ИСО 26000 будут искажать назначение и цель этого настоящего стандарта. Информация, представленная в настоящем приложении, предназначена исключительно для того, чтобы привести несколько примеров дополнительного добровольного руководства по вопросам социальной ответственности. Хотя данные инициативы могут стать полезным руководством в области социальной ответственности, участие организации в любой из этих инициатив или использование любых из этих инструментов не представляет собой необходимого условия для того, чтобы являться социально ответственной.

Настоящее приложение представляет собой неполный перечень некоторых добровольных инициатив и инструментов в области социальной ответственности. Цель настоящего приложения — дать примеры существующих инициатив и инструментов, которые могут предложить дополнительное руководство в отношении основных тем и практик интеграции социальной ответственности.

Для лучшего понимания и реализации [принципов] социальной ответственности пользователям также рекомендуется обратиться к библиографии, являющейся неотъемлемой частью настоящего стандарта. В библиографии содержатся ссылки на международные инструменты, считающиеся авторитетными источниками рекомендаций, [содержащихся] в настоящем стандарте.

Для целей настоящего стандарта инициатива в области социальной ответственности понимается как «программа или деятельность, прямо посвященная достижению определенной цели, относящейся к социальной ответственности» (2.10). Инструмент в области социальной ответственности означает систему, методологию или аналогичное средство, относящиеся к конкретной инициативе в области социальной ответственности и созданные для оказания организациям содействия в достижении определенной цели, относящейся к социальной ответственности.

Настоящее приложение разделено на две таблицы, в одной из которых представлены инициативы и инструменты, применимые более чем к одному сектору (таблица А.1: «межсекторальные»), а в другой — применимые только к конкретному государственному или частному сектору (таблица А.2: «секторальные»).

- **Межсекторальные инициативы** в области социальной ответственности, перечисленные в таблице А.1, включают три типа инициатив: «межправительственные инициативы» (разработанные или управляемые межправительственными организациями); «инициативы многих заинтересованных сторон» (разработанные или управляемые в рамках процессов с участием многих заинтересованных сторон); и «инициативы одной заинтересованной стороны» (разработанные или управляемые в рамках процессов с участием одной заинтересованной стороны).

- **Секторальные инициативы** в области социальной ответственности, перечисленные в таблице А.2, относятся к инициативам, которые были разработаны конкретными секторами (такими, как сектор сельского хозяйства, информационных технологий, общественных услуг, туризма и т. д.) в попытке охватить некоторые из вызовов, специфичных для этого сектора. Не все сектора, разрабатывающие инициативы, перечислены в настоящем приложении, и не обязательно все инициативы какого-либо из перечисленных секторов включены в эту таблицу. Наличие инициативы в конкретном секторе не означает, что данный сектор более ответственен или потенциально наносит больше вреда.

В отношении каждой перечисленной инициативы или инструмента указывается организация или организации, организовавшие такую инициативу или инструмент, а также предоставляется информация об основных темах и практиках по интеграции социальной ответственности ИСО 26000, к которым они относятся. Указывается адрес в Интернете с кратким описанием назначения и потенциальных пользователей инициативы или инструмента, а также информацией о том, является ли членство [в такой организации или организациях] обязательным для использования инициативы или инструмента. Кроме того, предоставляется информация относительно вовлечения межправительственных [организаций] или заинтересованных сторон в разработку или управление инициативой или инструментом, а также [информация о том, предназначены ли] инициатива или инструмент для сертификации.

Информация, [изложенная] в настоящем приложении, была предоставлена экспертами, которые принимали участие в составлении проекта настоящего стандарта. Такая информация отражает ситуацию, существующую на момент завершения подготовки настоящего стандарта, и будет проанализирована ИСО в период и в случае пересмотра этого стандарта. Учитывая то, что информация, представленная в настоящем приложении, не полная и то, что социальная ответственность является постоянно развивающейся областью, организациям, рассматривающим возможное использование инициатив и инструментов, рекомендуется также искать обновленную информацию в других источниках информации об инициативах, применимых к их стране, региону или сектору.

Добровольная инициатива или инструмент в области социальной ответственности были включены в настоящее приложение только в том случае, если они отвечали следующим условиям:

- [инициатива или инструмент] затрагивают аспекты одной или более основных тем или аспекты интеграции социальной ответственности (как описано в разделах 5, 6 и 7 настоящего стандарта);
- [инициатива или инструмент] не были разработаны специально для использования в одной стране или организациями из одной страны, даже осуществляющими деятельность за границей;
- [инициатива или инструмент] в настоящее время используются более чем в одной стране;
- [инициатива или инструмент] не были разработаны для использования одной организацией или группой организаций (имеются в виду организации, связанные через общих владельцев или партнеров);
- [инициатива или инструмент] находятся в бесплатном общем доступе в качестве инструмента или руководства (примечание: тот факт, что организация, ответственная за инициативу или инструмент, может иметь другую деятельность, которая подразумевает некоторую плату для пользователей, такую как членские взносы или сбор за обслуживание, не препятствует включению такой инициативы или инструмента в данный список вне зависимости от того, связана ли такая плата каким-либо образом с данной инициативой или инструментом);
- [инициатива или инструмент] не управляются «коммерческой» частной организацией преимущественно для целей [получения] финансовой выгоды;
- [инициатива или инструмент] доступны по крайней мере на одном из официальных языков ИСО.

Врезка 17 — Непризнание инициатив со стороны ИСО

Перечисленные выше критерии не составляют мнения ИСО относительно ценности или эффективности каких-либо инициатив или инструментов в области социальной ответственности, перечисленных в настоящем приложении.

Данные критерии предназначены только для демонстрации объективного основания для определения выборки инициатив и инструментов, которые могут применяться ко многим организациям.

При определении целесообразности использования какой-либо инициативы или инструмента организации следует учитывать факторы, приведенные в 7.8. Несмотря на то, что некоторые из приведенных в настоящем приложении инициатив в области социальной ответственности подразумевают сертификацию, для того, чтобы считаться соблюдающей руководство, содержащееся в настоящем стандарте, [организации] не обязательно проходить сертификацию на соответствие [условиям таких] инициатив (см. врезку 16).

Тот факт, что инициатива или инструмент упоминается в настоящем приложении, не означает, что такая инициатива или инструмент в какой-либо форме признаны ИСО. Более того, такие важные характеристики, относящиеся к инициативе, которые не могут быть объективно оценены в рамках настоящего стандарта, как, например, эффективность, достоверность, легитимность и представительный характер, не были рассмотрены здесь. Такие характеристики должны быть оценены напрямую теми [организациями], которые рассматривают вопрос о применении такой инициативы или инструмента.

Таблица А.1 — Примеры межсекторальных инициатив

(применяемых к нескольким секторам деятельности — см. также 7.8 и вступительный текст к настоящему приложению)

Информация в настоящем приложении отражает ситуацию на момент завершения [подготовки] настоящего стандарта. Поскольку признано, что данная информация не является исчерпывающей и что социальная ответственность является непрерывно развивающейся областью, за получением обновленной информации рекомендуется обращаться к другим источникам.

Таблица А.1

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это **не** является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
*** Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление, **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики, **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие. **5.2.** Признание социальной ответственности; **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности. **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
Раздел 1. МЕЖПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ (Инициативы и инструменты, действующие под прямой ответственностью межправительственных институтов, таких как агентства ООН)																
ОЭСР (OECD) (Организация экономического сотрудничества и развития) Разработанный ОЭСР инструмент повышения осведомленности о рисках для транснациональных компаний, работающих в зонах слабого управления	X	X	X		X		X	X	X	X	X	X			X	Содержит контрольный перечень для использования компаниями при анализе рисков и этических дилемм, касающихся их потенциальной деятельности, в странах со слабым управлением. www.oecd.org/
ЮНКТАД (UNCTAD) (Конференция ООН по торговле и развитию) Межправительственная рабочая группа экспертов по международным стандартам учета и отчетности (МСУО) (ISAR)	X		X	X	X		X	X					X			[Деятельность] посвящена вопросам прозрачности и учета на корпоративном уровне. Рассматриваемые вопросы включают: внедрение Международных стандартов финансового учета (МСФО), ведение учета предприятиями малого и среднего бизнеса, раскрытие информации о корпоративном управлении, подготовка отчетности о корпоративной ответственности и об охране окружающей среды. Группы заинтересованных сторон

Продолжение таблицы А.1

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
*** Индекс подпунктов ИСО 26000:** **6.2** Организационное управление; **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики; **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие. **5.2.** Признание социальной ответственности; **5.3** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности. **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
																встречаются ежегодно для обсуждения и согласования подходов к решению вопросов, с которыми сталкивается группа. Открыта для всех организаций. Плата не требуется. www.unctad.org/isar
Программа ООН по окружающей среде (ЮНЕП) Сеть организаций, не воздействующих на климат (Climate Neutral Network)				X								X	X	X	X	Инициатива, аффилированная с ЮНЕП, открыта для всех организаций. Содействует обмену информацией о том, как организации могут сократить выбросы парниковых газов. Программу контролирует совет директоров, назначаемых из числа заинтересованных сторон. www.climateneutral.unep.org
Программа ООН по окружающей среде (ЮНЕП) Инициатива «Жизненный цикл» (Life Cycle Initiative)			X	X		X	X					X	X		X	Инициатива открыта для экспертов из организаций, осуществляющих деятельность в области управления жизненными циклами. Требуется годовая плата за членство. Оперативная группа в составе членов Секретариата ООН и участников из числа заинтересованных сторон нацелена на расширение возможностей и получение знаний в области жизненных циклов. Аффилирована с ЮНЕП. http://lcinitiative.unep.fr/
Глобальный договор ООН (United Nations Global Compact, UNGC)[9]		X	X	X	X							X				Инициатива ООН, предназначенная для организации бизнеса. Открыта для всех организаций; участники обязуются привести свои стратегии и деятельность в соответствие с десятью

[9] В Российской Федерации с 2004 г. (в обновленной редакции — с 2008 г.) действует также документ, разработанный РСПП на основе и в развитие Глобального договора ООН — Социальная хартия российского бизнеса, содержащая принципы ответственной деловой практики.

Продолжение таблицы А.1

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	**6.3**	**6.4**	**6.5**	**6.6**	**6.7**	**6.8**	**5.2**	**5.3**	**7.2**	**7.3**	**7.4**	**7.5**	**7.6**	**7.7**	
*** Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление. **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики; **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие; **5.2.** Признание социальной ответственности; **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности; **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.															
																принципами в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и противодействия коррупции, а также предпринимать действия в поддержку более широких целей ООН. Реализуется на добровольной основе; организации обязаны ежегодно докладывать о предпринятых ими усилиях по внедрению данных принципов в их политику и практики. В качестве содействия для организаций-участников United Nations Global Compact разработаны инструменты и инструктивные материалы по всем основным областям. Плата не требуется. www.unglobalcompact.org/
UNGC, ЮНДП (Программа развития ООН), ЮНИТАР (Учебный и научно-исследовательский институт ООН) Инструмент ООН для оценки степени влияния партнерств (The UN Partnership Assessment Tool)							X		X			X				Инструмент планирования самооценки для усиления воздействия государственно-частных партнерств на развитие и их вклада в устойчивое развитие. Доступ на бесплатной основе для всех организаций. ЮНИДО обучает консультантов распространению подходов и методов управления в области корпоративной социальной ответственности среди организаций по всему миру. www.unglobalcompact.org/Issues/partnerships/pat.html
Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО)																Инициатива, поддерживаемая ЮНИДО, направлена на предприятия малого и среднего бизнеса. Членство и плата не требуются. Обеспечивает структурированную основу и аналитическое програм-

Продолжение таблицы А.1

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	

* **Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление; **6.3** Права человека, **6.4** Трудовые практики, **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики; **6.7** Проблемы, связанные с потребителями, **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие; **5.2.** Признание социальной ответственности; **5.3**. Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности. **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.

Программа достижения уровня ответственных предпринимателей (Responsible Entrepreneurs Achievement Programme)		X	X	X	X			X	X		X	X	X		X	мное обеспечение для оказания содействия предприятиям малого и среднего бизнеса в области корпоративной социальной ответственности. www.unido.org/reap
Раздел 2. ИНИЦИАТИВЫ МНОГИХ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН (Инициативы или инструменты, разработанные или управляемые в рамках процессов с участием многих заинтересованных сторон)																
Институт социальной и этической подотчетности Account Ability Стандарты серии AA1000	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Основанная на членстве организация, открыта для всех организаций и физических лиц. Плата за членство. Основное внимание — осуществлению проверки отчетов об устойчивом развитии и социальной ответственности и взаимодействию с заинтересованными сторонами. Институт разработал три стандарта, предназначенных для использования организациями любого типа: • AA1000APS — определяет общие принципы подотчетности • AA1000AS — определяет требования к проведению проверки отчетов об устойчивом развитии • AA1000SES — определяет стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами www.accountability21.net
Международная амнистия (Amnesty International)																Членская организация, открытая для физических лиц, продвигающих идею уважения прав человека. Источник информации об уважении прав человека в определенных странах . Публикация «Прин-

Продолжение таблицы А.1

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	

* **Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление; **6.3** Права человека. **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики; **6.7** Проблемы, связанные с потребителями, **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие; **5.2.** Признание социальной ответственности; **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности; **7.3** Понимание социальной ответственности организации: **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности: **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.

Принципы соблюдения корпорациями прав человека		X	X	X	X		X	X	X		X					ципы соблюдения корпорациями прав человека» (Human Rights Principles for Companies) включает контрольный перечень. www.amnesty.org
Инициатива социальной ответственности бизнеса (Business Social Compliance Initiative, BSCI)		X	X	X	X		X	X	X		X					Отраслевая инициатива, сосредоточенная на трудовых практиках в цепочках поставок преимущественно крупных предприятий розничной торговли. Членами [инициативы] являются в основном розничные и маркетинговые компании, которые платят членские взносы, и [между которыми существует] договоренность об аудите поставщиков [на предмет выполнения требований] кодекса поведения. В рамках инициативы осуществляется сертификация аудиторов. www.bsci-eu.org
Центр деловой этики (ZfW) Система управления ценностями	X	X	X	X	X	X	X				X	X	X	X	X	Организация, которая стремится к продвижению деловой этики в Германии и других странах Европы. Обеспечивает обучающие инструменты и инструменты управления, включая «рамочную основу управления» для [решения] правовых, экономических, экологических и социальных вопросов. www.dnwe.de/wertemanagement.php (немецкий язык)
Ceres (Коалиция за создание экологически ответственной экономики) Принципы Ceres				X								X	X			Основанная на членстве организация, в состав которой преимущественно входят экологические организации совместно с инвесторами, которые пытаются через рынки капитала привлечь внимание компаний к проблемам окружающей среды и управления. Компании пригла-

Продолжение таблицы А.1

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	

* **Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление; **6.3** Права человека, **6.4** Трудовые практики, **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики; **6.7** Проблемы, связанные с потребителями, **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие; **5.2.** Признание социальной ответственности; **5.3**. Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности. **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.

																шаются следовать принципам Ceres. Внедрение этих принципов включает аудит и подготовку публичной отчетности. За членство взимается плата. Компании-участники имеют доступ к технической поддержке по вопросам окружающей среды и управления ими. www.ceres.org
CSR360 Сеть глобального партнерства	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Продвижение [идеи] международного обмена информацией по вопросам корпоративной социальной ответственности. Чтобы стать «партнерской организацией», необходимы взнос и одобрение. Сеть созвана британским [проектом] Business in the Community (BITC). www.csr360.org
EFQM Структура КСО и модели совершенства	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Инструмент «самооценки», разработанный для управления в области корпоративной социальной ответственности. Членская организация, ранее [известная как] Европейский фонд менеджмента качества (EFQM), открыта для организаций бизнеса, правительственных и некоммерческих организаций. Требуется плата. Организация способствует обмену информацией и предоставляет [различные] услуги [своим] участникам. www.efqm.org
Инициатива по этической торговле (Ethical Trading Initiative)		X	X					X		X	X	X	X	X	X	Членская организация, открыта для компаний, неправительственных организаций и отдельных профсоюзных организаций. Цель — привлечение компаний для работы с неправительственными организациями и профсоюзами

Продолжение таблицы А.1

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	

*** Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление, **6.3** Права человека, **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики; **6.7** Проблемы, связанные с потребителями, **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие; **5.2.** Признание социальной ответственности, **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними, **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности; **7.3** Понимание социальной ответственности организации: **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации, **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.

																для изучения лучших способов реализации кодексов трудовой практики в цепочке поставок. Компании платят членские взносы, соглашаются применять кодекс трудовой практики к своим поставщикам, готовят отчеты о деятельности и соблюдают другие требования. www.ethicaltrade.org/
Европейская сеть деловой этики (European Business Ethics Network, EBEN)	X	X	X	X	X	X	X	X			X			X		Основанная на членстве организация с годовым [членским] взносом, посвященная продвижению деловой этики. Проводит конференции и публикует результаты. Организует национальные сети и сети по отдельным темам для специалистов по вопросам корпоративной этики и иным практикам. www.eben-net.org
Ассоциация справедливого труда (Fair Labor Association, FLA)	X	X	X					X	X			X	X	X	X	Инициатива многих заинтересованных сторон, учрежденная для разрешения [задач] трудовых практик в цепочке поставок. В число участников входят компании, предоставляющие услуги аутсорсинга, в том числе производства по заказу, колледжи, университеты и неправительственные организации. Компании-участники должны поддерживать мониторинг и подтверждение условий труда своих поставщиков. Выпускает публичные отчеты. www.fairlabor.org/
FORÉTICA SGE 21 Система этического и социально ответственного управления	X		X	X	X	X	X									Инициатива, устанавливающая критерии организации, внедрения и оценки системы управления, основанной на этике и социальной ответственности. www.foretica.es (испанский язык)

Продолжение таблицы А.1

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	**6.3**	**6.4**	**6.5**	**6.6**	**6.7**	**6.8**	**5.2**	**5.3**	**7.2**	**7.3**	**7.4**	**7.5**	**7.6**	**7.7**	
*** Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление. **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики, **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие, **5.2.** Признание социальной ответственности; **5.3** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности. **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
Глобальная инициатива по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI) Руководство по отчетности в области устойчивого развития	X	X	X	X	X	X	X				X		X		X	Разработанная ЮНЕП и CERES (также включены в настоящее приложение) инициатива. Предлагает модельные показатели, руководство и вспомогательные инструменты для ведения отчетности в области устойчивого развития. Заинтересованные стороны, представленные глобальными организациями, осуществляют руководство и управление. Руководство, дополнительные материалы и приложения предлагаются бесплатно на веб-сайте. Соответствующие учебные материалы доступны за символическую плату. Инструменты включают: • Руководство по отчетности в области устойчивого развития (показатели и принципы) • Различные дополнительные материалы по секторам (строительство, связь, государственные учреждения и т. д.) • Протокол о границах [раскрываемой информации] (Boundary Protocol) (анализ сферы влияния и воздействия) www.globalreporting.org
Датский институт по правам человека «Оценка соблюдения прав человека»		X	X		X		X	X			X	X	X	X	X	В рамках данной национальной организации по правам человека существует проект «Права человека и бизнес». Предоставляет информацию о ситуации с правами человека в различных странах. Предлагает также инструменты и руководства по управлению (иногда за плату). «Оценка соблюдения прав человека» — детально разработанный инструмент, доступный через веб-интерфейс за плату. Ме-

Продолжение таблицы А.1

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	

* **Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление, **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда· **6.6** Добросовестные практики, **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие; **5.2.** Признание социальной ответственности; **5.3**. Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними, **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности; **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности: **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.

																нее проработанный [инструмент] «Быстрая проверка на предмет соблюдения прав человека» доступен бесплатно. www.humanrightsbusiness.org
Международный альянс по социальной и экологической аккредитации и маркировке (International Social and Environmental Accreditation and Labelling Alliance, ISEAL)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Членская организация для занимающихся разработкой международных социальных и экологических стандартов. Продвигает добровольные стандарты и оценку на предмет соответствия им в отношении социальных и экологических вопросов. Предоставляет инструменты для разработки и оценки стандартов. За членство требуется плата. www.isealalliance.org
Совместный консорциум по содействию в управлении товарными единицами (Joint Article Management Promotion Consortium, JAMP)			X	X	X	X		X		X	X	X	X	X	X	Основанная на плате членская программа обмена информацией для оказания организациям содействия в выполнении законодательных требований относительно [содержания] в продуктах химических веществ. Предоставляет формы в виде таблиц для описания и передачи информации о химических веществах, содержащихся в продуктах, а также ИТ-инфраструктуру для обмена таблицами. Проводит образовательные и обучающие сессии для распространения своих схем. http://www.jamp-info.com/english
Международное рамочное соглашение		X	X	X			X	X	X		X	X	X	X	X	Соглашения, заключенные между транснациональными компаниями и Глобальной федерацией профсоюзов, предназначены для разрешения проблем, связанных преимущественно с трудовыми практиками в деятельности отдельной транснациональной корпорации на международном уровне. http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique70

Продолжение таблицы А.1

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
*** Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление; **6.3** Права человека, **6.4** Трудовые практики, **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики; **6.7** Проблемы, связанные с потребителями, **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие; **5.2.** Признание социальной ответственности; **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности. **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
Тропический альянс (Rainforest Alliance)		X	X	X			X					X	X	X	X	Основанная на членстве организация. Учреждена для разработки социальных и экологических стандартов, проведения сертификации производителей в области лесного и сельского хозяйства и туризма. Предоставляет обучение и иное техническое содействие в отраслях, входящих в рамки ее деятельности по сертификации. www.rainforest-alliance.org
R-bec Стандарт системы управления соответствием этическим нормам/ нормативным требованиям (Ethical/Legal Compliance Management System Standard)												X			X	Бесплатный стандарт в области системы управления. Доступен для всех организаций, которые желают разработать систему управления соответствием этическим нормам и нормативным требованиям. http://r-bec.reitaku-u.ac.jp/ (японский язык)
Проект «Сигма» (Project Sigma) Руководство «Сигма»		X	X	X			X	X	X			X	X	X	X	Руководящий документ. Содержит рекомендации для организаций о способах внесения вклада в устойчивое развитие. Бесплатно. http://www.projectsigma.co.uk/Guidelines/default.asp
Responsabilidad Social Empresarial Caja de Herramientas para América Latina		X	X				X	X	X			X				Комплект аналитических и обучающих инструментов. Обеспечивает поддержку предприятиям малого и среднего бизнеса Латинской Америки. Оказывает им содействие в улучшении их инициатив и практик в области социальной ответственности. www.produccionmaslimpia-la.net/herramientas/ index.htm (испанский язык)

Продолжение таблицы А.1

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
*** Индекс подпунктов ИСО 26000:** **6.2** Организационное управление. **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики; **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие; **5.2.** Признание социальной ответственности; **5.3** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности, **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
Международная социальная подотчетность (Social Accountability International, SAI)	X	X	X		X			X	X		X	X	X	X	X	Инициатива с участием многих заинтересованных сторон. Занимается трудовыми практиками. Разрабатывает подлежащий сертификационному аудиту стандарт SA8000, [содержащий требования в отношении] рабочих мест. Готовит «Руководство по внедрению системы управления социально ответственной цепочкой поставок» и другие инструменты. Выступает партнером при проведении тренингов и оказании технического содействия аудиторам, трудящимся, поставщикам и клиентам. Независимая организация «Услуги по аккредитации социальной подотчетности» (Social Accountability Accreditation Services) проводит аккредитацию провайдеров услуг по сертификации [на предмет соответствия требованиям] SA8000. www.sa-intl.org
Международная [организация] «Естественный шаг» (The Natural Step International, TNS)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Международная некоммерческая организация. Нацелена на продвижение устойчивого развития. Предоставляет модель планирования сложных систем, а также бесплатные инструменты, позволяющие частным лицам и организациям узнать об устойчивом развитии и внести в него свой вклад. www.thenaturalstep.org
Международная прозрачность (Transparency International, TI)	X				X			X						X	X	Глобальная, основанная на членстве неправительственная организация. Деятельность направлена на борьбу с коррупцией. Предлагает инструменты и данные для организаций, определенных секторов экономики и государственных учреждений. Примеры инструментов:

Продолжение таблицы А.1

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	**6.3**	**6.4**	**6.5**	**6.6**	**6.7**	**6.8**	**5.2**	**5.3**	**7.2**	**7.3**	**7.4**	**7.5**	**7.6**	**7.7**	
* **Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление. **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики; **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие; **5.2.** Признание социальной ответственности; **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности; **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
Различные инструменты																• Принципы противодействия взяточничеству в бизнесе (добровольный кодекс, разработанный с участием многих заинтересованных сторон) • Глобальный отчет о коррупции • Индекс восприятия коррупции • Индекс взяткодателей • Глобальный барометр коррупции • Пакт о честности www.transparency.org
Раздел 3. ИНИЦИАТИВЫ ОДНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ (Инициативы или инструменты, разработанные или управляемые в рамках процессов с участием одной заинтересованной стороны)																
Круглый стол Ко (Caux Round Table) Принципы [ведения] бизнеса		X	X	X	X	X	X	X								Сеть, [объединяющая] деловых людей, которые стремятся распространять этические принципы, сотрудничество и диалог менеджеров, государственных должностных лиц и граждан. (Сеть состоит из более мелких организаций на уровне отдельной страны.) Принципы ведения бизнеса предусматривают заявление о принципах, которым необходимо следовать для целей этичного ведения бизнеса. www.cauxroundtable.org
Международные потребители (Consumers International) Хартия глобального бизнеса				X	X	X						X	X		X	Глобальная федерация потребительских групп. Устанавливает передовые бизнес-практики и права потребителей в областях, интересующих потребителей. За членство и право голоса в отношении кодексов и хартий предусмотрена плата. www.consumersinternational.org

Продолжение таблицы А.1

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	**6.3**	**6.4**	**6.5**	**6.6**	**6.7**	**6.8**	**5.2**	**5.3**	**7.2**	**7.3**	**7.4**	**7.5**	**7.6**	**7.7**	
* **Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление, **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда· **6.6** Добросовестные практики, **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие; **5.2.** Признание социальной ответственности; **5.3**. Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними, **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности; **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности: **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
Набор инструментов «КСО Европа» (CSR Europe Toolbox)	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	Предусматривающая платное членство инициатива для европейских компаний и национальных организаций, занимающихся вопросами корпоративной социальной ответственности. Реализует проекты, организует встречи и выпускает публикации. Представляет собой организованную по темам интернет-коллекцию руководств и других материалов, подготовленных в рамках проектов с участием компаний-членов инициативы] и их заинтересованных сторон. www.csreurope.org/
Институт Ethos (Ethos Institute) Показатели Ethos по КСО	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X			X	Бразильская организация. Деятельность направлена на продвижение социальной ответственности в деловой сектор. Бесплатно предлагает несколько инструментов КСО, в том числе ряд показателей по КСО. www.ethos.org.br
Глобальные принципы Салливана в области социальной ответственности (The Global Sullivan Principles of Social Responsibility)		X	X		X		X	X			X		X	X		Глобальный добровольный кодекс ведения социальной, экономической и экологической деятельности. Организации обязуются следовать принципам [кодекса] при разработке внутренней политики, обучении и подготовке отчетности. Для пользования кодексом плата или членство не требуются. В разработку кодекса заинтересованные стороны не вовлечены. www.thesullivanfoundation.org/gsp/default.asp

Продолжение таблицы А.1

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
* **Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление, **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда· **6.6** Добросовестные практики, **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообщества и их развитие; **5.2.** Признание социальной ответственности; **5.3**. Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними, **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности; **7.3** Понимание социальной ответственности организации: **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности: **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности. **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
Международный форум лидеров бизнеса (International Business Leadership, IBLF) Руководство для оценки воздействия на права человека (A Guide to Human Rights Impact Assessment)		X	X	X	X							X				Некоммерческий фонд, поддерживаемый крупными организациями бизнеса. Продвигает идею вклада бизнеса в устойчивое развитие. Готовит публикации и инструменты, такие как «Права человека: толкование концепции. Справочное пособие для бизнеса» (Human Rights Translated: A Business Reference Guide). В 2007 г. совместно с Международной финансовой корпорацией, входящей в структуру Всемирного банка, выпущено «Руководство по оценке воздействия на права человека и управлению им. Пробный проект». http://www.iblf.org/resources/guides.aspx
Международная торговая палата (International Chamber of Commerce, ICC) Различные инструменты и инициативы	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Основанная на платном членстве всемирная организация бизнеса. Учреждена для представления интересов бизнеса. Разработала многочисленные инициативы и инструменты, относящиеся к различным аспектам социальной ответственности, в том числе: • Консолидированный кодекс ICC практики рекламы и маркетинговых коммуникаций • Девять шагов ICC к ответственному ведению бизнеса • Руководство ICC по [внедрению социальной] ответственности в цепочку поставок • Руководство ICC по ответственному привлечению ресурсов • Бизнес-хартия ICC по устойчивому развитию www.iccwbo.org

Окончание таблицы А.1

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
* **Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление, **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда· **6.6** Добросовестные практики, **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие; **5.2.** Признание социальной ответственности; **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними, **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности; **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности: **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
Инициатива «Партнерство против коррупции» (Partnering Against Corruption Initiative, PACI) Принципы противодействия взяточничеству в бизнесе					X											Добровольный кодекс поведения [в рамках] практики противодействия взяточничеству. Требует от компаний, его подписавших, абсолютного неприятия взяточничества. [Инициатива] основана на членстве, плата не требуется. Управляется заинтересованными сторонами через три рабочие группы и совет управляющих. http://www.weforum.org/en/initiatives/paci/index.htm
Всемирный совет предпринимателей по устойчивому развитию (World Business Council for Sustainable Development, WBCSD) Различные инструменты и инициативы	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Основанная на членстве организация. Ориентирована в основном на крупные компании. Годовая плата за членство. Разработала многочисленные общедоступные инициативы и инструменты, включая: • Инструмент по глобальному использованию воды (The Global Water Tool) • Улучшение взаимоотношений с заинтересованными сторонами: оценка влияния • Организационное управление: инструмент управления проблемами • Устойчивое развитие: обучающий инструмент • Прочие многочисленные руководства, инициативы и инструменты по определенным социальным и природоохранным проблемам. www.wbcsd.org
WBCSD и Институт мировых ресурсов (World Resources Institute, WRI) Протокол по парниковым газам				X									X			Доступный бесплатно стандарт ведения учета и составления отчетности. Для компаний, обязанных подготавливать отчеты о выбросах шести парниковых газов, перечисленных в Киотском протоколе к Рамочной конвенции ООН об изменении климата. Предоставляет различные инструменты для оказания компаниям содействие в расчете их выбросов. www.ghgprotocol.org

Таблица А.2 — Примеры секторальных инициатив

(применяемых к одному определенному сектору деятельности — см. также 7.8 и вступительный текст к настоящему приложению)

Информация в настоящем приложении отражает ситуацию на момент завершения [подготовки] настоящего стандарта. Поскольку признано, что данная информация не является исчерпывающей и что социальная ответственность является непрерывно развивающейся областью, рекомендуется за получением обновленной информации обращаться к другим источникам.

Таблица А.2

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это **не** является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
Сектор: СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО																
Инициатива для улучшения в [секторе по производству] сахарного тростника (Better Sugarcane Initiative, BSI)			X	X			X	X	X	X	X	X				В организацию входят компании по розничной продаже сахара, инвесторы, трейдеры, производители и неправительственные организации, которые установили принципы и критерии для разрешения социальных и экологических проблем, связанных с производством сахара. Взимается плата за членство в руководящем комитете, должности специального консультанта или члена рабочей группы. www.bettersugarcane.org
Ассоциация «Общий кодекс предприятий кофейного сектора» (Common Code for the Coffee Community Association (4C)) Кодекс поведения																Основанная на членстве организация производителей кофе, организаций «торговли и промышленности» (розничные компании, компании по продвижению брендов и производители) и [представителей] гражданского общества (неправительственные организации и профсоюзы). Учреждена для содействия улучшению социальных условий, условий окружающей среды и экономических условий в сфере производства кофе. Программа включает «Общий кодекс предприятий кофейного сектора» (4С), «Систему подтверждения» и техническую поддержку производителей. Члены [организации] участвуют в инициативах по управлению и подтверждению. www.4c-coffeeassociation.org/

* **Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление. **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики. **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики, **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие. **5.2.** Признание социальной ответственности. **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности; **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности. **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.

Продолжение таблицы А.2

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	**6.3**	**6.4**	**6.5**	**6.6**	**6.7**	**6.8**	**5.2**	**5.3**	**7.2**	**7.3**	**7.4**	**7.5**	**7.6**	**7.7**	
*** Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление: **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики; **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие. **5.2.** Признание социальной ответственности. **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности; **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.															
Международная организация маркироки товаров справедливой торговли (Fairtrade Labelling Organizations International, FLO)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Зонтичная организация для маркировочных инициатив в 20 странах через сеть организаций по сертификации и производителей. Проводит сертификацию на предмет соответствия стандартам справедливой торговли либо в целом, либо для отдельного сектора. Сертифицированные члены могут использовать сертификационный знак и участвовать в общем собрании и в совете управляющих. www.fairtrade.net
GLOBAL G.A.P. эффективные сельскохозяйственые практики (Good Agricultural Practices)			X	X		X						X	X	X	X	Некоммерческая ассоциация. Учреждена с целью разработки добровольных стандартов для сертификации сельскохозяйственных продуктов и практик. Участие в разработке этих стандартов является платным. www.globalgap.org
Международная инициатва по какао (International Cocoa Initiative)		X	X	X				X		X	X	X	X	X	X	Организация для борьбы с детским трудом и другими недобросовестными практиками трудовых отношений в выращивании какао. В числе организаций-участников — крупные шоколадные бренды, производители какао-продуктов, а также неправительственные организации и организации профсоюзов. www.cocoainitiative.org

Продолжение таблицы А.2

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*														**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***							
	6.2	**6.3**	**6.4**	**6.5**	**6.6**	**6.7**	**6.8**	**5.2**	**5.3**	**7.2**	**7.3**	**7.4**	**7.5**	**7.6**	**7.7**	
* **Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление: **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики: **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики; **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие, **5.2.** Признание социальной ответственности, **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности, **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.															
Тропический альянс Стандарты сети устойчивого [развития] сельского хозяйства (SAN)	X	X	X	X	X	X	X					X			X	Основана на членстве. Состоит из фермерских хозяйств и групп производителей, которые занимаются выращиванием тропических экспортных культур. Нацелена на содействие в развитии лучших практик управления для сельскохозяйственных цепочек создания [добавленной] стоимости. Способ — побуждение фермеров к соблюдению стандартов SAN, мотивирование трейдеров и потребителей на поддержку устойчивого развития. www.rainforest-alliance.org/agriculture.cfm?id=standards
UTZ CERTIFIED	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X		Инициатива по сертификации. Основана на кодексе поведения, который устанавливает критерии социально и экологически ответственного поведения в рамках сельскохозяйственных практик и эффективного управления сельским хозяйством. Привлекаются аудиторы из числа третьих сторон. В настоящее время сосредоточена на производстве кофе, какао, чая и пальмового масла. Услуги включают систему отслеживания и контроля. Отслеживает сертифицируемые продукты по всей цепочке — от выращивания до обработки. Информирует покупателей о происхождении их продуктов. www.utzcertified.org
Всемирный фонд какао (World Cocoa Foundation)		X	X	X	X	X	X	X	X	X			X			Основанная на плате членская организация шоколадных компаний, производителей и трейдеров какао и отраслевых ассоциаций. Поддерживает программы, продвигающие устойчивое и экологически дружественное сельское хозяйство, развитие сообществ, стандарты в сфере труда, а также повышение доходов и их справедливый характер. www.worldcocoafoundation.org

Продолжение таблицы А.2

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	

* **Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление: **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики; **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие, **5.2.** Признание социальной ответственности, **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности. **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.

Сектор: ШВЕЙНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ																
Кампания «Чистая одежда» (Clean Clothes Campaign, CCC)		X	X		X	X			X	X		X				Международная ассоциация национальных организаций из 12 европейских стран. Цель — улучшение условий труда в швейной промышленности, защита трудящихся отрасли в условиях происходящих изменений. Проводит кампании, посвященные отдельным проблемам. Привлекает компании и органы власти к их разрешению. Предоставляет информацию об условиях труда и трудовых практиках в отрасли. Имеет кодекс с показателями, на которые следует ориентироваться (benchmark code). www.cleanclothes.org
Фонд справедливой швейной и обувной промышленности (Fair Wear Foundation, FWF)		X	X					X		X	X	X	X	X	X	Организация с участием многих заинтересованных сторон. Учреждена для рассмотрения трудовых практик в цепочке поставок в секторе производства одежды и обуви. Компании, привлекаемые к членству, выплачивают ежегодный членский взнос, принимают Кодекс трудовых практик и соблюдают другие требования. Компании ежегодно оцениваются на предмет соблюдения кодекса. www.fairwear.nl (голландский язык)
Программа для розничных предприятий, не торгующих мехом (Fur Free Retailer Program)				X		X							X			Инициатива для предоставления потребителям информации о политике предприятий розничной торговли в отношении товаров из меха. Направлена на прекращение торговли на розничном рынке товарами из меха. Предлагает поддержку предприятиям розничной торговли, в письменной форме подтвердившим свое участие в политике, запрещающей торговлю мехом. www.infurmation.com/ffr.php

Продолжение таблицы А.2

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком (их) признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
* **Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление: **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики: **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики, **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообщества и их развитие, **5.2.** Признание социальной ответственности, **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности, **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
Сектор: БИОТОПЛИВО																
Круглый стол по вопросам устойчивого развития биотоплива (Roundtable on Sustainable Biofuels)		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X				Организация, основанная на платном членстве. Способствует проведению обсуждений с участием заинтересованных сторон для разработки принципов и критериев производства биотоплива. http://cqse.epfl.ch/page65660.html
Сектор: СТРОИТЕЛЬСТВО																
Программа ООН по окружающей среде (ЮНЕП) Инициатива устойчивого развития строительства (Sustainable Buildings and Construction Initiative)			X									X		X	X	Открыта для всех организаций строительной отрасли. Годовая плата за членство. Включает общую рабочую программу по продвижению устойчивого развития строительства с точки зрения жизненного цикла. Члены разрабатывают инструменты и инициативы для поддержки рабочей программы. В партнерстве с Программой ООН по окружающей среде. www.unepsbci.org
Сектор: ХИМИЧЕСКАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ																
Международный совет химических ассоциаций (International Council of Chemical Associations) Ответственный подход	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	Организация для химических компаний. Основана на платном членстве. Основная тема — воздействие продуктов и процессов на здоровье, безопасность и окружающую среду. Программа ответственного управления продукцией охватывает производство и использование химических веществ, а также цепочку поставок. www.responsiblecare.org

Продолжение таблицы А.2

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
*** Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление: **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики; **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие, **5.2.** Признание социальной ответственности, **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности. **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
Сектор: ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЕ ТОВАРЫ/РОЗНИЧНАЯ ТОРГОВЛЯ																
Инициатива социального соответствия в бизнесе (Business Social Compliance Initiative, BSCI)	X	X	X	X								X	X	X	X	Отраслевая организация. Учреждена для рассмотрения трудовых практик в цепочке поставок. Члены — предприятия розничной торговли и другие компании по импорту или маркетингу товаров. Компании-члены должны аудировать своих поставщиков на предмет соответствия кодексу поведения BSCI. Проводит сертификацию аудиторов. www.bsci-eu.org
Сектор: ЭЛЕКТРОННАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ																
Коалиция «[Корпоративное] гражданство электронной промышленности» (Electronic Industry Citizenship Coalition) Кодекс поведения предприятий электронной промышленности		X	X	X	X	X	X		X				X	X		Основанная на членстве организация. Размер ежегодного членского взноса зависит от уровня доходов компании и уровня членства. Полноправные члены обязаны соблюдать кодекс поведения. Совет управляющих состоит из заинтересованных сторон, имеющих отношение к отрасли. Осуществляет руководство организацией и контроль за ней. www.eicc.info/index.html
Zentralverband der Deutschen Elektro- und Elektronikindustrie Кодекс корпоративной социальной ответственности	X	X	X	X	X	X	X	X					X		X	Организация, основанная на членстве. Кодекс поведения содержит руководство для повышения эффективности социальной и природоохранной деятельности в электронной промышленности. www.zvei.de (немецкий язык)

Продолжение таблицы А.2

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	**6.3**	**6.4**	**6.5**	**6.6**	**6.7**	**6.8**	**5.2**	**5.3**	**7.2**	**7.3**	**7.4**	**7.5**	**7.6**	**7.7**	
*** Индекс подпунктов ИСО 26000:** **6.2** Организационное управление; **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики, **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие, **5.2.** Признание социальной ответственности, **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности, **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
Сектор: ЭНЕРГЕТИКА																
МАГ (Международная ассоциация гидроэнергетики, IHA) Руководство МАГ в области устойчивого развития		X		X			X	X	X	X	X	X	X		X	Отраслевая организация. Объединяет производителей гидроэлектроэнергии. Подготавливает общедоступные инструменты и публикации. Руководство в области устойчивого развития содержит рекомендации для действий в экономических, социальных и экологических сферах. www.hydropower.org
Сектор: ДОБЫВАЮЩАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ																
Инициатива прозрачности в добывающей промышленности (Extractive Industries Transparency Initiative)					X		X									Инициатива многих заинтересованных сторон в составе правительств, компаний, организаций гражданского общества и инвесторов. Поддерживает раскрытие информации о платежах компаний и доходах государств в нефтегазовой и горнодобывающей отраслях, а также их подтверждение. Компании-участники выражают согласие представлять отчеты о платежах в бюджет. Правительства, реализующие [данную инициативу], выражают готовность представлять отчеты о платежах, полученных от компаний. Организации гражданского общества участвуют в разработке и мониторинге отдельных планов. www.eitransparency.org

Продолжение таблицы А.2

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
* **Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление: **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики; **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие, **5.2.** Признание социальной ответственности, **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности. **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
Международная ассоциация нефтяной промышленности по охране окружающей среды (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association, IPIECA) Различные инструменты и инициативы		X	X	X	X		X	X		X	X	X	X	X	X	Отраслевая организация для нефтегазодобывающих компаний. Производит публикации и инструменты для общественного использования, такие как: • Комплект инструментов для обучения [по вопросам] прав человека • Руководство по [составлению] добровольной отчетности в области устойчивого развития • Руководство по [составлению] отчетности о выбросах парниковых газов • Руководство для осуществления деятельности в зонах вооруженных конфликтов www.ipieca.org
Международный совет по горному делу и металлам (International Council on Mining and Metals) Механизм устойчивого развития	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Отраслевая организация для горнодобывающих, металлургических компаний и соответствующих отраслевых ассоциаций. Участники обязуются принять механизм устойчивого развития — набор из 10 принципов. http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework
Добровольные принципы безопасности и прав человека (The Voluntary Principles on Security and Human Rights)		X	X	X								X			X	Инициированы правительствами Великобритании и США. Предоставляются руководства для компаний и неправительственных организаций: по определению рисков нарушения прав человека и [рисков нарушения] безопасности; по [вопросам] участия и сотрудничества с государственными и частными службами безопасности. За [право] использования данных принципов необходима плата. www.voluntaryprinciples.org

Продолжение таблицы А.2

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	**6.3**	**6.4**	**6.5**	**6.6**	**6.7**	**6.8**	**5.2**	**5.3**	**7.2**	**7.3**	**7.4**	**7.5**	**7.6**	**7.7**	
*** Индекс подпунктов ИСО 26000:** **6.2** Организационное управление: **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики: **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики; **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие, **5.2.** Признание социальной ответственности, **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности, **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
Сектор: ФИНАНСЫ / ИНВЕСТИЦИИ																
Принципы Экватора (Equator Principles)												X	X	X		Исходные ориентиры, используемые в финансовой сфере для определения и оценки социальных и экологических рисков в рамках проектного финансирования, а также управления ими. www.equator-principles.com
Руководство по отчетности в области экологии, социальной сферы и управления, а также интеграции в финансовый анализ (Guideline for ESG Reporting and Integration into Financial Analysis)	X	X	X	X	X	X			X		X		X	X	X	Руководство по отчетности в вопросах окружающей среды, социальной сферы и управления (ESG). Исходные ориентиры для финансовых аналитиков в вопросах интеграции ESG в их анализ. www.dvfa.de/die_dvfa/kommissionen/non_financials/dok/35683.php (немецкий язык)
Принципы ответственного инвестирования (Principles for Responsible Investment, PRI)	X			X			X	X	X		X	X	X		X	Предоставляют инвесторам основу для обращения с вверенными им ресурсами (или их эквивалентом). Уделяют должное внимание экологическим, социальным и управленческим вопросам. Основа разработана назначенной группой экспертов [из числа] заинтересованных сторон. [Для использования принципов] необходимо [получить] членство. Приветствуется добровольный взнос. www.unpri.org/

Продолжение таблицы А.2

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
* **Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление: **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики; **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие, **5.2.** Признание социальной ответственности, **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности. **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
Проект раскрытия информации о выбросах углерода (Carbon Disclosure Project, CDP)				X								X	X		X	Некоммерческая членская организация. Бесплатно предоставляет компаниям и прочим организациям методику расчета выбросов производных углерода в результате их деятельности, раскрытия соответствующей информации и оценки их подверженности климатическому риску. Используя эту методику, компании могут раскрывать информацию на сайте CDP. Финансовые институты могут оценить выбросы при финансировании и инвестировании. www.cdproject.net
Финансовая инициатива Программы ООН по окружающей среде (UNEP FI)	X			X								X		X	X	Основана на платном членстве. Открыта для всех организаций финансового сектора. Работает в тесном взаимодействии с организациями-участниками. Цель — разработка и продвижение связей между окружающей средой, устойчивым развитием и финансовой эффективностью. Заинтересованные стороны выдвигают предложения по проектам и участвуют в их разработке. www.unepfi.org/
Вольфсбергская группа (Wolfsberg Group) Принципы Вольфсбергской группы в борьбе с отмыванем денег	X	X			X	X	X	X				X	X		X	Членская организация международных банков. Разрабатывает стандарты сектора финансовых услуг, принципов борьбы с коррупцией и отмыванием денег. Эти стандарты и принципы предоставляются для общественного пользования. http://www.wolfsberg-principles.com/index.html

Продолжение таблицы А.2

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это **не** является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	**6.3**	**6.4**	**6.5**	**6.6**	**6.7**	**6.8**	**5.2**	**5.3**	**7.2**	**7.3**	**7.4**	**7.5**	**7.6**	**7.7**	
*** Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление: **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики: **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики, **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие, **5.2.** Признание социальной ответственности, **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности, **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
Сектор: РЫБОЛОВНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ																
Морской попечительский совет (Marine Stewardshp Council)				X	X	X							X	X	X	Инициатива в области сертификаци и и экологической маркировки. Направлена на устойчивое развитие рыболовной отрасли. Включает: • Кодекс поведения в области ответственного рыболовства • Кодекс добросовестной практики по установлению социальных и экологических стандартов • Руководство для морских рыболовных организаций по экологической маркировке рыбы и рыбопродуктов За сертификацию и использование маркировки предусмотрена плата. www.msc.org
Сектор: ЛЕСНОЕ ХОЗЯЙСТВО																
Лесной попечительский совет (Forest Stewardship Council, FSC)		X	X	X			X	X	X	X	X	X	X		X	Основанная на платном членстве группа. Открыта для частных лиц и организаций. Участники оказывают содействие в управлении и разработке политики. Является системой сертификации. Оказывает компаниям, организациям и сообществам, заинтересованным в ответственном ведении лесного хозяйства, услуги по разработке международных стандартов, проверке [использования] торговых марок и аккредитации. http://www.fsc.org/

Продолжение таблицы А.2

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*															**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***								
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
* **Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление: **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики; **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики, **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие, **5.2.** Признание социальной ответственности, **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности. **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.																
Программа признания схем сертификации лесов (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes, PEFC)																Зонтичная организация для взаимного признания схем сертификации в области устойчивого управления лесами. Национальные организации осуществляют управление группами-членами и их признание. http://www.pefc.org
Сектор: ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ																
Программа ООН по окружающей среде и Международный союз электросвязи (ITU) Глобальная инициатива экоустойчивости (GeSI)				X			X					X	X	X	X	Основанная на платном членстве организация. Открыта для любых компаний и связанных организаций в сфере информационных и телекоммуникационных технологий. Предоставляет руководство для повышения устойчивости в деятельности своих членов и инструмент для оценки. www.gesi.org
Сектор: ТРАНСПОРТ																
Международный союз автомобильного транспорта (International Road Transport Union) Хартия устойчивого развития				X		X						X				Международное представительство отрасли автомобильного транспорта. Хартия является инициативой для продвижения социальной ответственности в данный сектор. www.iru.org/index/en_iru_com_cas

Продолжение таблицы А.2

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (организации перечислены в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относятся, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. *Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним*														**Дополнительная информация** (кратко и объективно описаны: инициатива/инструмент, участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом], целевая аудитория и условия доступа, наличие или отсутствие сертификации; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							**ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ***							
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
* **Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2** Организационное управление: **6.3** Права человека; **6.4** Трудовые практики: **6.5** Окружающая среда; **6.6** Добросовестные практики, **6.7** Проблемы, связанные с потребителями; **6.8** Участие в [жизни] сообществ и их развитие, **5.2.** Признание социальной ответственности, **5.3.** Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; **7.2** Отношение характеристик организации к социальной ответственности, **7.3** Понимание социальной ответственности организации; **7.4** Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации; **7.5** Обмен информацией о социальной ответственности; **7.6** Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; **7.7** Анализ и модернизация деятельности и практик организации, относящихся к социальной ответственности.															
Сектор: ПУТЕШЕСТВИЯ И ТУРИЗМ															
Коалиция туристических организаций Кодекс поведения при защите детей от сексуальной эксплуатации в секторе путешествий и туризма (Code of Conduct for the Protection of Children from Sexual Exploitation in Travel and Tourism)		X										X		X	Добровольный кодекс поведения. Обязывает организации внедрить шесть принципов защиты детей от сексуальной эксплуатации в секторе путешествий и туризма. Предоставляет бесплатный набор [инструментов] для внедрения этих принципов. Функции секретариата выполняет ECPAT USA (американское отделение организации «Покончим с детской проституцией, детской порнографией и нелегальной переправкой детей с целью сексуального использования»). www.ecpat.net www.thecode.org
Тропический альянс и другие партнеры Партнерство в области установления критериев устойчивого развития глобального туризма (Global Sustainable Tourism Criteria Partnership)				X			X	X			X			X	Инициатива Тропического альянса. Программы ООН по окружающей среде, Фонда ООН и Всемирной туристской организации. Включает различные отраслевые ассоциации и неправительственные организации. Критерии устойчивого развития призваны служить основой для взаимопонимания в вопросе, что означает устойчивое [развитие] туризма. www.sustainabletourismcriteria.org

Приложение В
(справочное)

Сокращения терминов

СПГИ	**APR**	Ставка процента в годовом исчислении
CH_4		Метан
CO_2		Диоксид углерода
КСО	**CSR**	Корпоративная социальная ответственность
ПГ	**GHG**	Парниковые газы
ВИЧ/СПИД	**HIV/AIDS**	Вирус иммунодефицита человека / синдром приобретенного иммунодефицита
МОТ	**ILO**	Международная организация труда
ЦРТ	**MDG**	Цели развития тысячелетия
НПО	**NGO**	Неправительственная организация
NO_X		Оксиды азота
N_2O		Окисид азота (I)
ОТ	**OSH**	Охрана труда
СБТВ	**PBT**	Стойкие биоаккумулирующиеся и токсичные вещества
СОЗВ	**POP**	Стойкие органические загрязняющие вещества
МСО	**SMO**	Малые и средние организации
SO_X		Оксиды серы
ООН	**UN**	Организация объединенных наций
РКИК ООН	**UNFCC**	Рамочная конвенция ООН об изменении климата
ЛОС	**VOCs**	Летучие органические соединения
ОСОБ	**vPvB**	Особо стойкие и особо биоаккумулирующиеся соединения
ВТО	**WTO**	Всемирная торговая организация

Библиография

[1] ИСО 9000 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь

[2] ИСО 9001 Системы менеджмента качества. Требования

[3] ИСО 9004 Менеджмент с целью достижения устойчивого успеха организации. Подход с позиции менеджмента качества

[4] ИСО 10001 Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителей. Рекомендации по правилам поведения для организаций

[5] ИСО 10002 Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителя. Руководство по управлению претензиями в организациях

[6] ИСО 10003 Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителей. Рекомендации по урегулированию спорных вопросов вне организации

[7] ИСО 14001 Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению

[8] ИСО 14004 Системы экологического менеджмента. Общее руководство по принципам, системам и методам обеспечения функционирования

[9] ИСО 14005 Системы экологического менеджмента. Руководящие указания по поэтапному внедрению системы экологического менеджмента, включая использование оценивания экологической результативности

[10] ИСО 14006 Системы экологического менеджмента. Руководящие указания по внедрению экодизайна

[11] ИСО 14015 Экологический менеджмент. Экологическая оценка участков и организаций

[12] ИСО 14020 Экологические этикетки и декларации. Основные принципы

[13] ИСО 14021 Этикетки и декларации экологические. Самодекларируемые экологические заявления (экологическая маркировка типа II)

[14] ГОСТ Р ИСО 14024 Экологическая маркировка и декларации. Экологическая маркировка типа I. Принципы и процедуры

[15] ИСО 14025 Экологическая маркировка и декларации. Экологические декларации типа III. Принципы и процедуры

16] ИСО 14031 Управление окружающей средой. Оценивание экологической эффективности. Общие требования

17] ИСО 14040 Экологический менеджмент. Оценка жизненного цикла. Принципы и структурная схема

[18] ИСО 14044 Экологический менеджмент. Оценка жизненного цикла. Требования и рекомендации

[19] ИСО 14045 Экологический менеджмент. Оценка экоэффективности систем продукции. Принципы, требования и руководящие указания

[20] ИСО/ТО 14047 Экологический менеджмент. Оценка воздействий жизненного цикла. Примеры применения ИСО 14042

[21] ИСО/ТС 14048 Экологический менеджмент. Оценка жизненного цикла. Формат документации данных

[22] ИСО/ТО 14049 Экологический менеджмент. Оценка жизненного цикла. Примеры применения стандарта ИСО 14041 для определения целей и области исследования и для анализа запасов

[23] ИСО 14050 Менеджмент окружающей среды. Словарь

[24] ИСО 14051 Экологический менеджмент. Учет затрат в рамках движения материалов

[25] ИСО/ТО 14062 Экологический менеджмент. Интегрирование экологических аспектов в проектирование и разработку продукции

[26] ИСО 14063 Экологический менеджмент. Обмен экологической информацией. Руководящие указания и примеры

[27] ИСО 14064-1 Газы парниковые. Часть 1. Требования и руководство по количественному определению и отчетности о выбросах и удалении парниковых газов на уровне организации

[28] ИСО 14064-2 Газы парниковые. Часть 2. Требования и руководство на уровне проекта по количественной оценке, мониторингу и составлению отчетной документации на проекты по сокращению выбросов парниковых газов или увеличению их удаления

[29] ИСО 14065 Газы парниковые. Требования к органам по валидации и верификации парниковых газов для их применения при аккредитации или других формах признания

[30] ИСО 14066 Парниковые газы. Требования к квалификации специалистов по валидации и верификации парниковых газов

[31] ИСО 14067-1[10] Углеродный след продукции. Часть 1. Определение количества

[32] ИСО 14067-2[11] Углеродный след продукции. Часть 2. Обмен информацией

[10] В разработке.

[11] В разработке.

[33] ИСО 14069[12] Парниковые газы. Определение количества и отчетность о выбросах парниковых газов для организаций (углеродный след организации). Руководящие указания по применению ИСО 14064-1

[34] ИСО 19011 Руководящие указания по аудиту систем менеджмента качества и/или систем экологического менеджмента

[35] ИСО 22000 Системы менеджмента безопасности пищевой продукции. Требования к организациям, участвующим в цепи создания пищевой продукции

[36] ИСО/МЭК 27001 Информационные технологии. Методы защиты. Системы менеджмента защиты информации. Требования

[37] ИСО 10993-2:2006 Оценка биологического действия медицинских изделий. Часть 2. Требования к обращению с животными

[38] Руководство ИСО 64 Руководство по включению аспектов окружающей среды в стандарты на продукцию

[39] Руководство ИСО/МЭК 2:2004 Стандартизация и смежные виды деятельности. Общий словарь

[40] Руководство ИСО/МЭК 71:2001 Руководящие указания для разработчиков стандартов, направленные на удовлетворение потребностей пожилых людей и инвалидов

[41] Конвенция Африканского союза о предупреждении коррупции и борьбе с ней, 2003 г.

[42] A/HRC/8/5 Организация Объединенных Наций, 7 апреля 2008 г. «Защита, соблюдение, восстановление прав человека. Механизм для бизнеса», доклад Джона Ратти — специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях

[43] A/HRC/8/16 Организация Объединенных Наций, 15 мая 2008 г. «Разъяснение концепций «сфера влияния» и «соучастие», доклад Джона Ратти — специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях

[44] Совет Европы: Конвенция о гражданско-правовой ответственности за коррупцию, 1999 г.

[45] Совет Европы: Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию, 1998 г.

[46] Европейский союз: Конвенция о борьбе с коррупцией, затрагивающей должностных лиц Европейских сообществ или должностных лиц государств — членов Европейского союза

[47] Межправительственная группа экспертов по изменению климата (МГЭИК): Руководящие принципы национальных инвентаризаций парниковых газов, МГЭИК, 2006 г.

[48] Межправительственная группа экспертов по изменению климата: Четвертый доклад об оценке; Изменение климата, 2007 год: Обобщающий доклад (резюме для политиков), 2007 г.

[49] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105)

[50] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1990 года о химических веществах (№ 170)

[51] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1990 года о химических веществах (№ R177)

[52] Международная организация труда (МОТ): Свод практических правил МОТ о защите персональных данных трудящихся, 1997 г.

[53] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1967 года о связях на предприятии (№ 129)

[54] Международная организация труда (МОТ): Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации, 1998 г.

[55] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)

[56] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 2006 года о трудовом правоотношении (№ 198)

[57] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100). Дата регистрации в МОТ — 30 апреля 1956 года

[58] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1951 года о равном вознаграждении (№ 90)

[59] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1967 года о рассмотрении жалоб (№ 130)

[60] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1930 года о принудительном труде (№ 29). Дата регистрации в МОТ — 23 июня 1956 года

[61] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1935 года о сорокачасовой рабочей неделе (№ 47). Дата регистрации в МОТ — 23 июня 1956 года

[62] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87). Ратифицирована 6 июля 1956 года. Дата регистрации в МОТ — 10 августа 1956 года

[63] Международная организация труда (МОТ): Конвенция (пересмотренная) 1970 года об оплачиваемых отпусках (№ 132)

[64] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1954 года об оплачиваемых отпусках (№ 98)

[65] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1919 года о рабочем времени в промышленности (№ 1)

[66] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1930 года о рабочем времени в торговле и в учреждениях (№ 30)

[12] В разработке.

[67] Международная организация труда (МОТ): Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, 2008 г.
[68] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1996 года о надомном труде (№ 177)
[69] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (№ 142). Ратифицирована 5 марта 1979 года. Дата регистрации в МОТ — 3 мая 1979 года
[70] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов (№ 195)
[71] Международная организация труда (МОТ): Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», 2006 г.
[72] Международная организация труда (МОТ): Устав МОТ (включая Филадельфийскую декларацию), 1944 г.
[73] Международная организация труда (МОТ): Руководство по системам управления охраной труда, 2001 г.
[74] Международная организация труда (МОТ): Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. Третье издание, 2006 г.
[75] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (№ 169)
[76] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183)
[77] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 2000 года об охране материнства (№ 191)
[78] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (№ 143)
[79] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1975 года о трудящихся-мигрантах (№ 151)
[80] Международная организация труда (МОТ): Конвенция (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах (№ 97)
[81] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (№ 138). Ратифицирована 5 марта 1979 года. Дата регистрации в МОТ — 3 мая 1979 года
[82] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1973 года о минимальном возрасте (№ 146)
[83] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131)
[84] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 135)
[85] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1990 года о ночном труде (№ 171)
[86] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1990 года о ночном труде (№ 178)
[87] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1985 года о службах гигиены труда (№ 161)
[88] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1985 года о службах гигиены труда (№ 171)
[89] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155)
[90] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 164)
[91] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1980 года о пожилых трудящихся (№ 162)
[92] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках (№ 140)
[93] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 175)
[94] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 182)
[95] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181)
[96] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1997 года о частных агентствах занятости (№ 188)
[97] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1949 года об охране заработной платы (№ 95). Ратифицирована 31 января 1961 года. Дата регистрации в МОТ — 4 мая 1961 года
[98] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1949 года об охране заработной платы (№ 85)
[99] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя (№ 173)
[100] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1953 года об охране здоровья трудящихся (№ 97)
[101] Международная организация труда (МОТ): Протокол 2002 года к Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155)
[102] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1962 года о сокращении продолжительности рабочего времени (№ 116)
[103] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98). Ратифицирована 6 июля 1956 года. Дата регистрации в МОТ — 10 августа 1956 года
[104] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 184)
[105] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 192)
[106] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102). (Раздел VIII, Статьи 46 — 52)

[107] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений (№ 158)
[108] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1982 года о прекращении трудовых отношений (№ 166)
[109] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях (№ 106). Ратифицирована 5 августа 1967 года. Дата регистрации в МОТ — 22 сентября 1967 года
[110] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях (№ 103)
[111] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1921 года о еженедельном отдыхе в промышленности (№ 14). Ратифицирована 5 августа 1967 года. Дата регистрации в МОТ — 22 сентября 1967 года
[112] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1956 года о бытовом обслуживании (№ 102)
[113] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1971 года о представителях трудящихся (№ 135)
[114] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (№ 156). Дата регистрации в МОТ — 13 февраля 1998 года
[115] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (№ 165)
[116] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182)
[117] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 190)
[118] Международная морская организация (ИМО): Конвенция по предотвращению загрязнения моря сбросами отходов и других материалов (Лондонская конвенция), 1972 г.
[119] Оценка экосистем на пороге тысячелетия, 2005 г.; Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП): Глобальная экологическая перспектива, 2007 г.
[120] Организация американских государств (ОАГ): Межамериканская конвенция по борьбе с коррупцией, 1996 г.
[121] Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР): Конвенция о борьбе с взяточничеством иностранных должностных лиц в международных деловых сделках, 1997 г.
[122] Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР): Руководство по защите потребителей в сфере электронной торговли, 1999 г.
[123] Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР): Директивы ОЭСР по проблеме безопасности информационных систем и сетей: формирование культуры обеспечения безопасности, 2002 г.
[124] Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР): Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий: обзор за 2000 год
[125] Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР): Руководящие принципы защиты конфиденциальности и трансграничных потоков личных данных, 2002 г.
[126] Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР): Принципы корпоративного управления ОЭСР, 2004 г.
[127] Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР): Рекомендации ОЭСР по разрешению споров с участием потребителей и возмещению вреда, 2007 г.
[128] Конвенция о водно-болотных угодьях, имеющих международное значение главным образом в качестве местообитаний водоплавающих птиц (Рамсарская конвенция), 1971 г.
[129] Женевская конвенция от 12 августа 1949 года об обращении с военно-пленными; Женевская конвенция от 12 августа 1949 года о защите гражданского населения во время войны
[130] Организация Объединенных Наций (ООН): Картахенский протокол по биобезопасности к Конвенции о биологическом разнообразии, 2000 г.
[131] Организация Объединенных Наций (ООН): Конвенция ООН против коррупции, 2005 г.
[132] Организация Объединенных Наций (ООН): Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания, 1984 г.
[133] Организация Объединенных Наций (ООН): Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1979 г.
[134] Организация Объединенных Наций (ООН): Конвенция о правах инвалидов и Факультативный протокол к ней, 2006 г.
[135] Организация Объединенных Наций (ООН): Конвенция о правах ребенка, 1989 г.
[136] Организация Объединенных Наций (ООН): Декларация о приверженности делу борьбы с ВИЧ/СПИДом, 2001 г.
[137] Организация Объединенных Наций (ООН): Декларация о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений, 1981 г.
[138] Организация Объединенных Наций (ООН): Декларация о правах лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным и языковым меньшинствам, 1992 г.
[139] Организация Объединенных Наций (ООН): Декларация о ликвидации всех форм расовой дискриминации, принятая на Всемирной конференции по борьбе против расизма, расовой дискриминации, ксенофобии и связанной с ними нетерпимости (Дурбан, 2001 г.)

[140] Организация Объединенных Наций (ООН): Международная конвенция для защиты всех лиц от насильственных исчезновений, 2006 г.
[141] Организация Объединенных Наций (ООН): Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, 1965 г.
[142] Организация Объединенных Наций (ООН): Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, 1990 г.
[143] Организация Объединенных Наций (ООН): Международный пакт о гражданских и политических правах, 1966 г.
[144] Организация Объединенных Наций (ООН): Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1966 г.
[145] Организация Объединенных Наций (ООН): Рамочная конвенция ООН об изменении климата, 1992 г.
[146] Организация Объединенных Наций (ООН): Киотский протокол к Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата, 1992 г.
[147] Организация Объединенных Наций (ООН): Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся участия детей в вооруженных конфликтах, 2000 г.
[148] Организация Объединенных Наций (ООН): Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся торговли детьми, детской проституции и детской порнографии, 2000 г.
[149] Организация Объединенных Наций (ООН): Доклад Четвертой всемирной конференции по положению женщин, Пекин, 4—15 сентября 1995 г.
[150] Организация Объединенных Наций (ООН): Доклад Всемирной конференции по борьбе против расизма, расовой дискриминации, ксенофобии и связанной с ними нетерпимости, Дурбан, 31 августа — 8 сентября 2001 г.
[151] Организация Объединенных Наций (ООН): Доклад Всемирной встречи на высшем уровне по устойчивому развитию, Йоханнесбург, Южная Африка, 26 августа — 4 сентября 2002 г.
[152] Организация Объединенных Наций (ООН): второй Факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах, направленный на отмену смертной казни, 1989 г.
[153] Организация Объединенных Наций (ООН): Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций, резолюция 55/2 Генеральной Ассамблеи от 8 сентября 2000 г.
[154] Организация Объединенных Наций (ООН): Декларация ООН о правах коренных народов, 2007 г.
[155] Организация Объединенных Наций (ООН): Руководящие принципы Организации Объединенных Наций для защиты интересов потребителей, документ № A/C.2/54/L.24, 1999 г.
[156] Организация Объединенных Наций (ООН): Всеобщая декларация прав человека, 1948 г.
[157] Организация Объединенных Наций (ООН): Всемирная встреча на высшем уровне в интересах социального развития. Доклад Всемирной встречи на высшем уровне в интересах социального развития. Документ № A/CONF. 166/9, 1995 г. Копенгагенская декларация о социальном развитии, 1995 г.
[158] Конференция Организации Объединенных Наций по окружающей среде и развитию: Рио-де-Жанейрская декларация по окружающей среде и развитию, 1992 г.
[159] Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД): Руководство по эффективной практике раскрытия информации по вопросам корпоративного управления, 2006 г.
[160] Европейская экономическая комиссия ООН (ЕЭК ООН): Конвенция о доступе к информации, участии общественности в процессе принятия решений и доступе к правосудию по вопросам, касающимся окружающей среды [Орхусская конвенция], 25 июня 1998 г.
[161] Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО): Декларация ЮНЕСКО, касающаяся преднамеренного разрушения культурного наследия, 2003 г.
[162] Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО): Десятилетие образования в интересах устойчивого развития Организации Объединенных Наций (2005 — 2014). Международный план мероприятий, 2005 г.
[163] Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО): Конвенция об охране нематериального культурного наследия, 2003 г.
[164] Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО): Конвенция об охране и поощрении разнообразия форм культурного самовыражения, 2005 г.
[165] Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО): Всеобщая декларация о биоэтике и правах человека, 2006 г.
[166] Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП): Монреальский протокол по веществам, разрушающим озоновый слой, 1987 г.
[167] Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП): Конвенция о биологическом разнообразии, 1992 г.
[168] Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП): Конвенция о международной торговле видами дикой фауны и флоры, находящимися под угрозой исчезновения, 1973 г.
[169] Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП): Конвенция по сохранению мигрирующих видов диких животных, 1979 г.

[170] Организация Объединенных Наций (ООН): Международная конвенция по борьбе с опустыниванием в тех странах, которые испытывают серьезную засуху и/или опустынивание, особенно в Африке, 1994 г.

[171] Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП): Конвенции и программы по региональным морям, 1974 г.

[172] Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП): Стокгольмская конвенция о стойких органических загрязнителях, 2001 г.

[173] Организация Объединенных Наций (ООН), Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП), Продовольственная и сельскохозяйственная организация Организации Объединенных Наций (ФАО): Роттердамская конвенция о процедуре предварительного обоснованного согласия в отношении отдельных опасных химических веществ и пестицидов в международной торговле, 1998 г.

[174] Организация Объединенных Наций (ООН), Всемирная комиссия по окружающей среде и развитию (ВКОСР): «Наше общее будущее», 1987 г.

[175] Всемирная организация по охране здоровья животных: Кодекс охраны здоровья наземных животных. Раздел 7. Благополучие животных, 2009 г.

УДК 005.35:006.354 ОКС 03.100.01 Т50

Ключевые слова: социальная ответственность, подотчетность, этичное поведение, заинтересованные стороны, соблюдение прав человека, трудовые практики, окружающая среда, добросовестные деловые практики

Редактор *Г. И. Коледова*
Технический редактор *Е. В. Беспрозванная*
Корректор *С. И. Фирсова*
Компьютерная верстка *В. Н. Романовой*

Сдано в набор 21.07.2014. Подписано в печать 25.09.2014. Формат $60 \times 84^1/_8$. Бумага офсетная. Гарнитура Ариал. Печать офсетная. Усл. печ. л. 14,42. Уч.-изд. л. 13,20. Тираж 65 экз. Зак. 1189

ФГУП «СТАНДАРТИНФОРМ», 123995 Москва, Гранатный пер., 4.
www.gostinfo.ru info@gostinfo.ru
Набрано и отпечатано в Калужской типографии стандартов, 248021 Калуга, ул. Московская, 256.