



Стандарт корпоративной ответственности в сфере прав человека

Ключевые индикаторы оценки согласно Руководящим
принципам ООН

Сентябрь 2021

Содержание

Введение	3
Ключевые индикаторы согласно Руководящим принципам ООН по бизнесу и правам человека.....	4
Подход к начислению баллов.....	5
Тематические направления и индикаторы измерения.....	7
Приложение 1: Правила подсчета баллов согласно индикаторам Стандарта.....	21
Приложение 2: Ключевые понятия	22
Приложение 3: Источники	24

Введение

Стандарт корпоративной ответственности в сфере прав человека (CHRB), входящий в состав Всемирного альянса бенчмаркинга (WBA), оценивает раскрытие информации о правах человека крупнейшими глобальными компаниями с 2017 года. Составляя рейтинг компаний в зависимости от их политик, процессов и практик, а также от того, как они реагируют на серьезные обвинения в нарушении прав человека, CHRB ставит цель обеспечить условия для конкуренции в стремлении к вершине, посредством которой компании прилагают усилия по выполнению своих обязательств по уважению прав человека отдельных лиц и сообществ, на которых такие компании воздействуют.

Рисунок 1 – Семь системных трансформаций



[Финансовая система

Общественная система

Декарбонизация и энергетика; Питание и сельское хозяйство; Природа и биологическое разнообразие; Цифровая система; Урбанизация]

CHRB стал частью WBA в 2019. WBA разрабатывает бесплатные и общедоступные стандарты оценки, которые охватывают собой для измерения и рейтингования 2000 наиболее влиятельных компаний с точки зрения их вклада в достижение Целей устойчивого развития (ЦУР). С этой целью WBA оценивает компании в семи критических системных трансформациях, а именно: декарбонизация и энергетика, питание и сельское хозяйство, природа и биоразнообразие, цифровая среда, урбанизация, финансовая и социальная среда. Следуя такому принципу ЦУР, как «не оставляя никого позади», [социальная трансформация](#), сфокусированная на правах человека, достойной работе и этическом поведении бизнеса, составляет ключевую идею той модели оценивания, которую использует WBA.

[CHRB является частью социальных преобразований и функционирует как ориентир, проливающий свет на секторы, которые считаются наиболее подверженными риску воздействия на права человека.](#)

В то время как наши основные социальные индикаторы сосредоточены на масштабе, оценивая 2000 компаний в свете того, делают ли они первые шаги к соблюдению прав человека, CHRB, будучи – как эталон оценивания – в центре внимания, нацелен на ускорение изменений, выходя за рамки политик по признанию обязательств, и стремясь сделать компании ответственными за результаты своих действий и за прогресс на пути к соблюдению прав человека. Другая цель эталонного оценивания – обеспечивать информацией методологические разработки на трансформационных уровнях, поскольку они помогают WBA узнать, как масштабировать элементы оценивания в свете семи сфер системных преобразований.

За прошедшие четыре года работы CHRB мы убедились, что бенчмаркинг (сравнительный анализ) в сфере прав человека работает, но мы также узнали, как он может работать еще лучше. Есть определенные ограничения, которые неизбежно связаны в целом с таким подходом как бенчмаркинг. ***Примечательно, что бенчмаркинг всегда будет предоставлять только относительную, а не абсолютную меру соблюдения прав человека.*** Однако, основываясь на уроках, полученных CHRB, мы смогли усовершенствовать наш подход к бенчмаркингу в сфере прав человека, чтобы ускорить изменения.

Кроме того, в 2020-2021 годах CHRB в течение года осуществлял пересмотр своей методологии. С этой целью команда CHRB провела консультации с широким кругом заинтересованных сторон, включая компании, инвесторов, организации гражданского общества и отдельных экспертов. Эта пересмотренная методология является результатом этого консультационного процесса.

Ключевые индикаторы согласно Руководящим принципам ООН по бизнесу и правам человека

После нескольких итераций бенчмаркинга с использованием полной методологии CHRB, WBA разработала подмножество полной методологии CHRB, известное как *ключевые индикаторы согласно Руководящим принципам ООН по бизнесу и правам человека* (далее – ключевые индикаторы UNGP).

В отличие от полной методологии CHRB, применение которой требует тщательного изучения и требует много времени, ключевые индикаторы UNGP позволяют участникам сделать быстрый «снимок» подхода компании к ведению вопросов, связанных с правами человека, и того, реализует ли компания ключевые ожидания Руководящих принципов ООН по бизнесу и правам человека (UNGP).

Это означает, что заинтересованные стороны, такие как правительства, академические институты и организации гражданского общества, могут использовать ключевые индикаторы UNGP для оценки компаний, далеко выходящих за рамки 2000 компаний, которые WBA намеревается оценивать в своих ежегодных или двухгодичных бенчмаркингах. Различные заинтересованные стороны в нескольких странах уже использовали ключевые индикаторы UNGP, чтобы сделать [снимки соблюдения компаниями прав человека](#).

Выбор индикаторов

Как упоминалось ранее, цель этого документа – помочь третьей стороне оценить, реализуют ли компании ключевые ожидания UNGP.

В то время как полные методологии CHRB являются отраслевыми и охватывают пять сфер и более 80 индикаторов, индикаторы в этом документе (см. Рисунок 2) не относятся к конкретным секторам и сосредоточены на ключевых ожиданиях UNGP, изложенных в Руководящем принципе 15, а именно: взятие на себя обязательства уважать права человека, проведение процедуры обеспечения надлежащей осмотрительности в сфере прав человека (human rights due diligence, HRDD) и обеспечение доступа к средствам правовой защиты.

Рисунок 2 – Ключевые индикаторы согласно Руководящим принципам ООН

Индикатор	Направление
А. Управление и программные обязательства	
A.1.1	Выражение приверженности уважать права человека
A.1.2.a	Выражение приверженности уважать права работников: Декларация МОТ об основных принципах и правах в сфере труда
A.1.4	Выражение гарантий доступа к средствам правовой защиты
В. Обеспечение уважения и должной осмотрительности в сфере прав человека	
B.1.1	Ответственность и ресурсы для повседневных функций в сфере прав человека
B.2.1	Идентификация рисков и влияния на права человека
B.2.2	Оценка рисков и влияния на права человека
B.2.3	Интеграция оценок рисков и влияния на права человека и принятие соответствующих мер
B.2.4	Отслеживание эффективности действий по реагированию на риски и влияния на права человека
B.2.5	Информирование о влиянии на права человека
С. Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб	
C.1	Механизм(ы) подачи жалоб для работников
C.2	Механизм(ы) рассмотрения жалоб для внешних лиц и сообществ
C.7	Устранение неблагоприятных воздействий

Хотя эти индикаторы преимущественно ориентированы на «процессы», а не на «исполняемость», предыдущий анализ, проведенный CHRB, установил тесную корреляцию между оценкой компании согласно ключевым индикаторам UNGP и ее оценкой в соответствии с полной методологией.

Подход к начислению баллов

Оценивание индикатора

Каждая тема разбита на несколько индикаторов. По каждому индикатору компания может получить ноль, один или два балла, а также 0,5 и 1,5 балла за определенные многокритериальные индикаторы (см. Приложение 1). Половина баллов доступна в случае показателей с несколькими критериями, когда от компании требуется выполнить более одного требования, чтобы получить полную оценку 1 или 2. В этом случае описание индикатора будет включать «И» (англ. **AND**) заглавными буквами для разделения этих требований. Их следует отличать от строчных «и», которые лишь вводят дополнительную идею в рамках того же требования (и, следовательно, не создают возможности набрать половину балла).

CHRB работает по закрытой системе подсчета очков. Если существует более двух требований для получения 1 или 2 баллов, компания может набрать половину балла за любое из этих требований, но ей необходимо будет выполнить все из них, чтобы получить полный балл. В некоторых случаях

компания может получить 0,5 балла по индикатору, если она соответствует некоторым или всем требованиям, предъявляемым к баллу 2, но только некоторым / ни одному требованию для балла 1. Это правило было введено в 2018 году, чтобы позволить CHRB оцениванию отдавать должное компаниям, которые выполняют некоторые из основных требований согласно баллу 2, даже если они не соответствуют более ключевым требованиям, предъявляемым к баллу 1. Компании по-прежнему не могут получить 1,5 или 2 балла, если они не соответствуют необходимым требованиям к баллу 1. Дополнительная информация о подсчете показателей приведена в Приложении 1.

Типы доказательств

При оценивании на основании Ключевых индикаторов UNGP используется только общедоступная информация с веб-сайтов компании, ее официальная финансовая и нефинансовая отчетность или другие общедоступные документы, а также заявления, связанные, например, с ее программными обязательствами – это могут быть кодексы поведения, политики, ценности, руководящие принципы, ответы на часто задаваемые вопросы и другие соответствующие документы. Другие источники, такие как годовые отчеты о корпоративной социальной ответственности и устойчивом развитии или отчеты о правах человека, также могут быть приняты во внимание, если к ним есть открытый доступ, как и другие отчеты, написанные для тех или иных целей, если они содержат информацию, применимую к индикаторам CHRB.

Временные рамки

Многие индикаторы CHRB требуют, чтобы информация о конкретной рассматриваемой проблеме была публично доступной. В этих случаях информация, предоставляемая компанией, должна быть не старше трех лет на момент начала исследовательского цикла CHRB, за исключением политик или иных случаев, отдельно оговоренных в рамках того или иного индикатора.

Как читать индикаторы CHRB

Типичный индикатор CHRB имеет определенную структуру, показанную на Рисунке 3. Многие термины, используемые в методологии, имеют конкретное определение, которое, по возможности, взято из международных стандартов и отраслевых источников. Помимо типичной структуры индикатора CHRB, в индикаторы CHRB встроены определенные правила.

Правила индикаторов приведены ниже:

- **Описание:** Краткое описание темы индикатора. Многие термины в методологии имеют конкретное определение, которое, по возможности, взято из международных стандартов и отраслевых источников.
- **Подсчет баллов:** CHRB работает по закрытой системе подсчета баллов, в соответствии с которой для соответствия требованиям, предъявляемым к баллу 2, также должны выполняться требования к баллу 1.
- **«И»/ «ИЛИ» / «ЕСЛИ»:** Большинство индикаторов CHRB работают по правилам «ИЛИ» и «И». Если два или более требований разделены «ИЛИ», оцениваемые компании должны выполнить один из перечисленных вариантов. Если два или более требований разделены «И», оцениваемые компании должны выполнить оба или все перечисленные варианты, чтобы получить полный балл, но могут набрать половину балла, если соответствуют хотя бы

одному из требований. Если требование сопровождается «ЕСЛИ», то это указывает на его применение при определенном условии, названном в другом элементе индикатора.

- **A.1.1, A.1.2.а, A.1.4, и т.д.:** Обозначения индикаторов CHRB.

Рисунок 3 – Пример CHRB индикатора

Название индикатора и его номерное обозначение	Другие источники, релевантные индикатору	Краткое описание вопроса, охватываемого индикатором	Требования для получения 1 балла либо 2 баллов
В.1.1 Ответственность и ресурсы для повседневных функций в сфере прав человека			
Источники: UNGP-19; UNGPR A2 и A2.1; GRI-102-19 и 102-20			
Компания описывает в общих чертах ответственность за права человека в компании, а также организацию повседневной ответственности за права человека среди соответствующих внутренних функций. Это включает, как минимум, ответственность за соблюдение основных стандартов МОТ в сфере труда. Компания также выделяет ресурсы и компетентные кадры для повседневного управления вопросами в сфере прав человека в рамках своей деятельности и деловых отношений.			
Примечание. Ответственность на уровне совета директоров оценивается показателем A.2.1 и поэтому не учитывается в этом показателе.			
Балл 1B		Балл 2B	
Компания указывает должность(и) старшего(их) менеджера(ов), ответственного(ых) за выполнение и принятие решений по вопросам прав человека в компании.		Компания описывает, как она распределяет ответственность за выполнение своих обязательств в сфере прав человека в повседневном управлении между соответствующими отделами. И как она распределяет ресурсы и компетентные кадры с целью повседневного решения соответствующих вопросов в сфере прав человека в своих собственных операциях И в своей цепочке поставок.	
Примечание. Чтобы получить 1 балл, компания должна соответствовать требованиям МОТ в отношении собственных операций в соответствии с показателем A.1.2.а (т. е. у компании есть общедоступное заявление о политике, обязывающее ее уважать права человека, которые МОТ объявила в качестве фундаментальных прав в сфере труда, и компания прямо перечисляет их в своем заявлении об обязательствах в сфере прав человека).			

Тематические направления и индикаторы измерения

Тематическое направление А: Управление и программные обязательства

Краткий обзор индикаторов:

- *A.1.1 Выражение приверженности уважать права человека*
- *A.1.2 Выражение приверженности уважать права работников: Декларация МОТ об основных принципах и правах в сфере труда*
- *A.1.4 Выражение гарантий доступа к средствам правовой защиты*

Выражение приверженности

Какие ожидания закрепляют Руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека (UNGPs)?

Выражение приверженности представляет собой заявление, одобренное на высшем уровне в компании, что свидетельствует о приверженности компании уважению прав человека, о чем компания сообщает как во внутренней, так и во внешней коммуникации.

Примечание: Термин «заявление» используется для описания широкого спектра форм, которые компания может использовать для публичного изложения своих обязанностей, обязательств и ожиданий – это может быть отдельная политика в области прав человека или обязательства в области прав человека в рамках других формальных политик или положения в других документах, излагающих подход компании, таких как кодекс поведения компании, принципы ведения бизнеса и т. д.

Почему это важно?

Выражение приверженности задает «тон наверху» компании, который необходим для постоянного внедрения уважения прав человека в основные ценности и культуру бизнеса. Это указывает на то, что высшее руководство считает соблюдение прав человека минимальным стандартом для легитимного ведения бизнеса; в нем излагаются их ожидания в отношении того, как должны действовать сотрудники и как должны строиться деловые отношения, а также того, что другие могут ожидать от компании. Это также должно повлечь ряд других внутренних действий, необходимых для выполнения обязательства на практике.

Исследовательское примечание о языке обязательств

Поэтому каждый раз, когда CHRB индикатор требует выражения программных обязательств, исследователи CHRB должны искать четкое выражение обязательства либо любую форму обещания, что компании будут соблюдать определенные права, инструменты и / или стандарты, перечисленные в описании индикатора. Это означает, что двусмысленные, расплывчатые или слабые формулировки будут считаться недостаточными для того, чтобы расцениваться как четкое выражение обязательств.

Приведенные ниже примеры, как правило, расцениваются исследователями CHRB как четкое выражение обязательствам.

- Компания обязуется уважать X
- Компания обязуется соблюдать права в соответствии с X
- Компания придерживается X
- Компания поддерживает X
- Компания поддерживает принципы, закрепленные в X
- Политика компании соответствует X

Напротив, перечисленные ниже примеры будут расценены как недостаточные:

- Обязательства компании соответствуют X
- Обязательства компании информируются / основываются на X
- Компания стремится обеспечить уважение X
- Компания признает принципы X

А.1.1 Выражение приверженности уважать права человека

Источники: UNGP 11 и 12; Система отчетности по Руководящим принципам ООН (UNGPRF) A1; Глобальная инициатива по отчетности (GRI) 103-2

Компания публично обязуется уважать все международно признанные права человека в своей деятельности. Должно быть ясно, что это обязательство относится ко всем международно признанным правам человека, а не только к одному или нескольким избранным правам человека. При этом рассматриваются только обязательства по избежанию неблагоприятного воздействия на права человека и не рассматриваются обязательства в сфере благотворительности.

Примечание: дополнительные отраслевые обязательства рассматриваются в А.1.3.

Балл 1

У компании есть публично доступное заявление о приверженности обязательствам уважать права человека **ИЛИ** права, предусмотренные Всеобщей декларацией прав человека **ИЛИ** Международным биллем о правах человека.

Балл 2

Публично доступное заявление компании также обязывает ее соблюдать Руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека **ИЛИ** Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий.

А.1.2.а Выражение приверженности уважать права работников: Декларация МОТ об основных принципах и правах в сфере труда

Источники: UNGP 12 и 16(с), UNGPRF, A1; Кодекс поведения Ассоциации справедливого труда (FLA Code of Conduct); GRI 103-2

Компания публично обязуется соблюдать принципы, касающиеся основных прав в сфере труда, закрепленных в восьми основных конвенциях МОТ и изложенных в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. У компании также есть общедоступное заявление о политике, обязывающей ее уважать права человека работников в ее деловых отношениях.

Балл 1

У компании есть общедоступное заявление о политике, обязывающее ее уважать права человека, которые МОТ объявила основными правами в сфере труда, **И** программное заявление компании включает в себя четкие обязательства уважать: свободу ассоциации и право на ведение коллективных переговоров, а также право не поддаваться принудительному труду, детскому труду или дискриминации в сфере труда и занятости.

Балл 2

В публично доступном программном заявлении компании также высказывается ожидание, что ее поставщики берут на себя обязательство соблюдать права человека, которые МОТ объявила основными правами в сфере труда, **И** такие права прямо перечисляются в этом обязательстве.

Рисунок 4 - Основополагающие принципы и права в сфере труда в соответствии с МОТ

Четыре фундаментальных принципа и права в сфере труда

Декларация МОТ об основных принципах и правах в сфере труда охватывает следующие четыре основных принципа и права в сфере труда, изложенные в восьми конвенциях:

- Свобода объединений и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров (Конвенции № 87 и № 98)

- Искоренение всех форм принудительного или обязательного труда (*Конвенции № 29 и № 105*)
- Эффективная отмена детского труда (*Конвенции № 138 и 182*)
- Устранение дискриминации в сфере труда и занятости (*Конвенция № 100 и № 111*)

Дополнительные стандарты МОТ в сфере труда:

- Рабочее время (*Конвенции № 1, № 14 и № 106*)

А.1.4 Выражение гарантий доступа к средствам правовой защиты

Источники: UNGP 22; UNGPRF C6

Компания публично обязуется обеспечивать или сотрудничать в восстановлении прав пострадавших лиц, работников и сообществ в рамках законных процедур (включая судебные и внесудебные механизмы, в зависимости от обстоятельств), если она выясняет, что неблагоприятное воздействие было вызвано ее деятельностью либо если она способствовала такому неблагоприятному воздействию.

Балл 1

У компании есть общедоступное заявление о ее приверженности обязательству устранить последствия неблагоприятного воздействия на отдельных лиц, работников и сообщества, которое было вызвано ее деятельностью либо которому она способствовала, **И** компания ожидает, что ее поставщики возьмут на себя аналогичное обязательство.

Балл 2

Публично доступное заявление также свидетельствует о том, что компания берет на себя обязательство сотрудничать с судебными или внесудебными механизмами для обеспечения доступа к средствам правовой защиты, а также обязательство работать с поставщиками для устранения неблагоприятных последствий, которые напрямую связаны с операциями, продуктами или услугами компании.

Тематическое направление В: Обеспечение уважения и должной осмотрительности в сфере прав человека

Краткий обзор индикаторов:

- *В.1.1 Ответственность и ресурсы для повседневных функций в сфере прав человека*
- *В.2.1 Идентификация рисков и влияния на права человека*
- *В.2.2 Оценка рисков и влияния на права человека*
- *В.2.3 Интеграция оценок рисков и влияния на права человека и принятие соответствующих мер*
- *В.2.4 Отслеживание эффективности действий по реагированию на риски и влияния на права человека*
- *В.2.5 Информирование о влиянии на права человека*

Обеспечение уважения и должной осмотрительности в сфере прав человека

Какие ожидания закрепляют Руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека (UNGPs)?

Заявление(я) об обязательствах компании должно быть общедоступным, расположенном на видных местах и оно должно активно доводиться до сведения работников, деловых кругов и других лиц, включая инвесторов и заинтересованные стороны, чтобы они знали об обязательствах компании и интегрировали эти обязательства в корпоративную культуру.

Компания должна привести политику и процедуры, регулирующие ее более широкую коммерческую деятельность и отношения, в соответствие со своим обязательством уважать права человека.

Почему это важно?

Эти шаги по внедрению программных обязательств в корпоративную культуру и более широкие системы управления и их подкрепление конкретными процессами должной осмотрительности гарантируют, что компания применяет системный и проактивный, а не специальный или реактивный подход к уважению прав человека.

Должная осмотрительность в сфере прав человека

Должная осмотрительность в сфере прав человека является фундаментальным ожиданием Руководящих принципов ООН по бизнесу и правам человека и такой компонент этого процесса как «знать и демонстрировать» ('knowing and showing') можно объяснить через такие четыре шага:

1. Идентификация и оценка

Какие ожидания закрепляют Руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека (UNGPs)?

Компании должны выявлять и оценивать любые негативные воздействия на права человека, в которые они могут быть вовлечены. Сюда входят фактические воздействия (прошлые или текущие) и потенциальные воздействия (возможные в будущем – также называемые рисками для прав человека) от собственной деятельности компании и от ее деловых отношений, как от прямых отношений, так и опосредованных на уровне одного или более шагов в цепочке. В центре внимания должны быть риски для прав человека, в отличие от рисков для самого бизнеса, хотя эти два аспекта все больше взаимосвязаны.

Почему это важно?

Оценка – это процесс, с помощью которого компания собирает основную информацию, которая ей нужна, чтобы понимать риски для прав человека для их предотвращения и минимизации. Это отправная точка для компании, которой необходимо понять, как претворить в жизнь свои обязательства в сфере прав человека. Поэтому вовлечение различных структур компании в процесс оценки помогает сформировать общую ответственность за устранение выявленных фактических и потенциальных воздействий.

2. Интегрирование и принятие соответствующих мер

Какие ожидания закрепляют Руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека (UNGPs)?

Для устранения негативного воздействия на права человека предприятия должны интегрировать результаты оценок воздействия в соответствующие внутренние функции и процессы, предпринимать меры по предотвращению и смягчению выявленных воздействий, а также предусмотреть внутренние

процессы принятия решений, распределения бюджета и надзора для обеспечения эффективного реагирования.

Почему это важно?

Посредством процесса «интегрирования» компания может сделать выводы из своей оценки воздействий, определить, кто в компании должен участвовать в их устранении, и работать с ними, чтобы принять решение об эффективных ответных мерах. Именно благодаря действиям, предпринимаемым для предотвращения или смягчения последствий, компания фактически снижает свое влияние на людей, что имеет решающее значение для обеспечения уважения прав человека.

3. Отслеживание

Какие ожидания закрепляют Руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека (UNGPs)?

Компаниям необходимо отслеживать свое реагирование на фактические и потенциальные воздействия на права человека, чтобы оценить, насколько эффективно они устраняются. Отслеживание должно основываться на соответствующих качественных и количественных показателях и опираться на внутреннюю и внешнюю обратную связь, в том числе от затронутых заинтересованных сторон.

Почему это важно?

Отслеживание того, насколько хорошо компания управляет своими рисками для прав человека, – единственный способ, благодаря которому компания может действительно знать, соблюдает ли она права человека на практике. Отслеживание является важным аспектом постоянного совершенствования: оно помогает компании выявлять тенденции и закономерности; в нем подчеркиваются повторяющиеся проблемы, которые могут потребовать более системных изменений в политиках или процессах, а также передовой опыт, которым можно поделиться в компании. Отслеживание также важно для компании, чтобы иметь возможность точно сообщать всем своим заинтересованным сторонам о том, что она делает для выполнения своих обязательств по соблюдению прав человека.

4. Коммуницирование (информирование)

Какие ожидания закрепляют Руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека (UNGPs)?

Компании должны быть готовы к внешнему обмену информацией, чтобы отчитываться о том, как они справляются с последствиями своего воздействия, особенно когда опасения высказываются затронутыми заинтересованными сторонами или от их имени. Компании, деятельность которых может иметь серьезные последствия для прав человека, должны официально отчитываться о том, как они на них реагируют.

Почему это важно?

Через «знание и демонстрацию» того, что они соблюдают права человека на практике, компании укрепляют доверие к своей работе, показывают свою надежность в качестве партнеров и получают устойчивую «социальную лицензию на деятельность». В более широком смысле, это часть ответственности за то, как они ведут бизнес, не в последнюю очередь перед теми, на кого это может повлиять. Все чаще акционеры, правительства, потенциальные деловые партнеры, фондовые биржи и заинтересованные стороны гражданского общества также ожидают от компаний предоставления информации о своей деятельности в области прав человека.

Рисунок 5 – Процедура обеспечения надлежащей осмотрительности в сфере прав человека (Human rights due diligence)

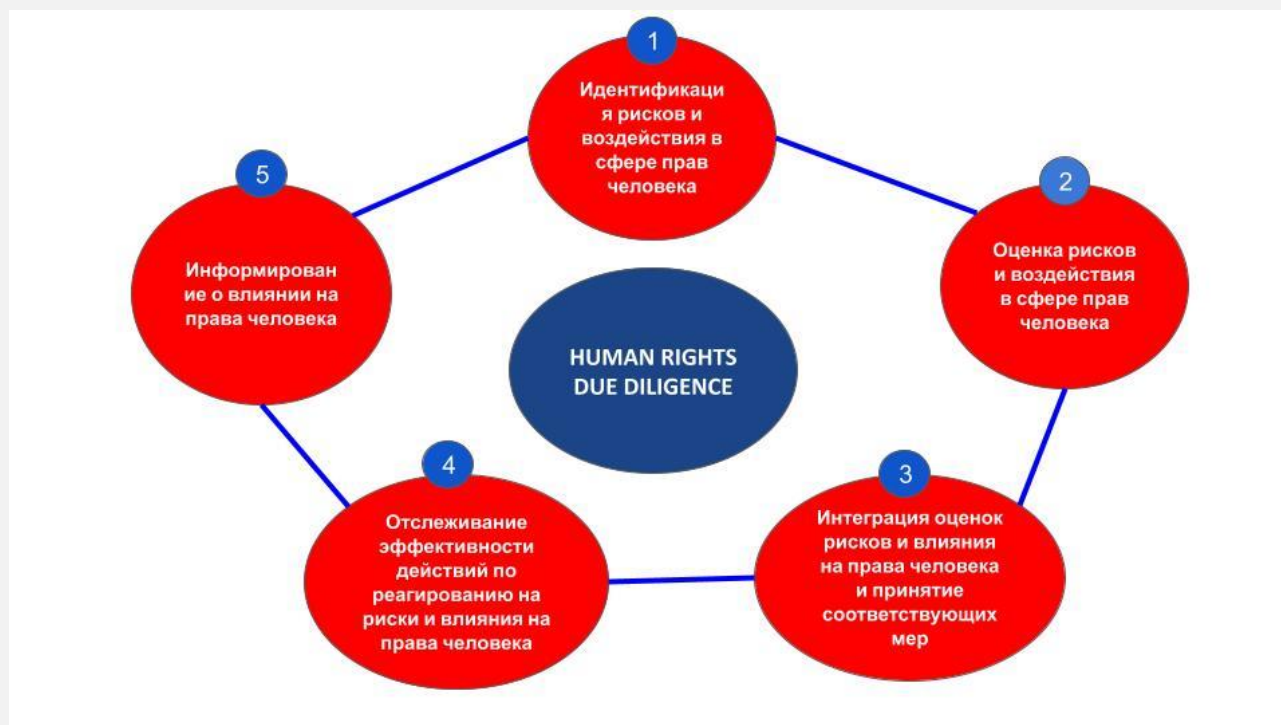


Рисунок 6 – Ключевые понятия

Ключевые понятия

Ключевые секторальные риски: Риски, которые обычно считаются потенциально серьезными и / или вероятными в рамках сектора, и в отношении которых, как ожидается, компании продемонстрируют в рамках процесса должной осмотрительности в сфере прав человека, как они их предотвращают или почему они не актуальны. Таким образом, хотя предполагается, что эти риски актуальны с учетом сектора, в котором работает компания, они необязательно могут быть наиболее серьезными проблемами в области прав человека отдельной компании. Со временем они могут изменяться.

Основные проблемы в сфере прав человека: Те права человека, которые подвергаются риску наиболее серьезного негативного воздействия в результате деятельности компании или ее деловых отношений. Они разные от компании к компании и они могут изменяться со временем.

Существенность: Обращаться к тому, что действительно важно или имеет серьезные последствия. Существенность может определяться по-разному в зависимости от того, кто спрашивает и с какой целью. Для публичной отчетности компании под существенностью часто понимается пороговое значение, используемое для определения того, какую информацию

компания будет раскрывать в своей официальной отчетности. Определения того, что составляет это пороговое значение, значительно различаются.

В.1.1 Ответственность и ресурсы для повседневных функций в сфере прав человека

Источники: UNGP 19; UNGPRF A2 и A2.1; GRI 102-19 и 102-20

Компания описывает в общих чертах ответственность за права человека в компании, а также организацию повседневной ответственности за права человека среди соответствующих внутренних функций. Это включает, как минимум, ответственность за соблюдение основных стандартов МОТ в сфере труда. Компания также выделяет ресурсы и компетентные кадры для повседневного управления вопросами в сфере прав человека в рамках своей деятельности и деловых отношений.

Примечание. Ответственность на уровне совета директоров оценивается показателем А.2.1 и поэтому не учитывается в этом показателе.

Балл 1

Компания указывает должность(и) старшего(их) менеджера(ов), ответственного(ых) за выполнение и принятие решений по вопросам прав человека в компании.

Примечание. Чтобы получить 1 балл, компания должна соответствовать требованиям МОТ в отношении собственных операций в соответствии с показателем А.1.2.а (т. е. у компании есть общедоступное заявление о политике, обязывающее ее уважать права человека, которые МОТ объявила в качестве фундаментальных прав в сфере труда, и компания прямо перечисляет их в своем заявлении об обязательствах в сфере прав человека).

Балл 2

Компания описывает, как она распределяет ответственность за выполнение своих обязательств в сфере прав человека в повседневном управлении между соответствующими отделами **И** как она распределяет ресурсы и компетентные кадры с целью повседневного решения соответствующих вопросов в сфере прав человека в своих собственных операциях **И** в своей цепочке поставок.

В.2.1 Идентификация рисков и влияния на права человека

Источники: UNGP 17 и 18; UNGPRF B2 и C3; Индикаторы в сфере прав человека для бизнеса (HRIB), 1.2.1; GRI 412-1 и 414-2

Компания проактивно выявляет свои риски для прав человека и воздействия на них на постоянной основе, в том числе когда они вызваны ключевыми моментами в деятельности компании (например, изменение политики, выход на рынок, новые проекты). Это включает в себя взаимодействие с заинтересованными сторонами и уязвимыми группами как часть процесса идентификации.

Примечание. Если компания описывает, что у нее есть четкая глобальная система выявления рисков и воздействий на права человека, предполагается, что эта система есть в каждом конкретном месте, где она работает. Таким образом, при соблюдении всех критериев балла 2 компания автоматически считается получившей балл 1.

Балл 1	Балл 2
Компания описывает процессы, которые она использует для выявления рисков и воздействий на права человека в определенных местах или в видах деятельности, охватывая ее собственные операции И соответствующие деловые отношения, включая ее цепочку поставок.	Компания описывает глобальные системы, которые она использует для выявления рисков и воздействий на права человека на регулярной основе в рамках своей деятельности, включая консультации с затронутыми заинтересованными сторонами и внутренними или независимыми внешними экспертами по правам человека, И описывает, как эти системы запускаются в связи с операциями в новых странах, новыми деловыми отношениями, новыми вызовами в области прав человека или конфликтами, затрагивающими определенные места, И описывает риски, выявленные в связи с такими событиями, в том числе посредством усиленной должной осмотрительности в любых районах, затронутых конфликтом.

В.2.2 Оценка рисков и влияния на права человека

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

Выявив свои риски и воздействия на права человека, компания оценивает их, а затем определяет приоритетность основных рисков и воздействий на права человека. Это включает в себя взаимодействие с заинтересованными сторонами и уязвимыми группами в рамках процесса оценки.

Балл 1	Балл 2
Компания описывает свой(и) процесс(ы) оценки рисков для прав человека и раскрывает то, что она считает своими основными проблемами в области прав человека. Это описание включает в себя то, как учитываются соответствующие факторы, такие как географические, экономические, социальные и другие факторы, И это включает описание того, как эти процессы применяются к ее цепочке поставок, ИЛИ компания публично раскрывает результаты своих оценок, которые могут быть агрегированы в зависимости от операций и местоположению.	Компания соответствует всем требованиям в соответствии с баллом 1 И описывает, как она вовлекает затронутые заинтересованные стороны в процесс(ы) оценки.

В.2.3 Интеграция оценок рисков и влияния на права человека и принятие соответствующих мер

Источники: UNGP 17, 19 и 24; UNGPRF C4; GRI 103-2

Компания интегрирует результаты своих оценок рисков и воздействий на права человека в соответствующие внутренние функции и процессы, чтобы принимать соответствующие меры по предотвращению, смягчению или устранению значительных рисков и воздействий на права человека. Это включает взаимодействие с заинтересованными сторонами и уязвимыми группами в отношении любых предпринятых или подлежащих выполнению действий.

Примечание: индикаторы В.1.6 и В.2.3 связаны, но сосредоточены на различных аспектах действий компании: В.1.6 (находится в разделе В.1 о системах управления) касается системного подхода компании к постоянному мониторингу и отслеживанию реализации политики, в то время как В.2.3 (находится в разделе В.2 о должной осмотрительности в отношении прав человека) посвящен конкретным шагам в процессе обеспечения должной осмотрительности в сфере прав человека для устранения значительных (или других) воздействий на права человека.

Балл 1	Балл 2
<p>Компания описывает свою глобальную систему предотвращения, смягчения или устранения серьезных проблем с правами человека, И это включает описание того, как ее глобальная система применяется к ее цепочке поставок, ИЛИ компания предоставляет пример конкретных действий, которые были предприняты или должны быть предприняты к по крайней мере одной из наиболее существенных проблем в области прав человека, выявленных в результате процессов оценки по крайней мере в отношении одного из видов деятельности компании / ее операций за последние три года.</p> <p>Примечание: если у компании есть четкая глобальная система, можно предположить, что эта система или подход используется в каждом конкретном месте, где компания ведет свою деятельность.</p>	<p>Компания соответствует всем требованиям, указанным в балле 1, И описывает, как она вовлекает затронутые заинтересованные стороны в решения о действиях, которые необходимо предпринять в ответ на ее основные проблемы с правами человека.</p>

В.2.4 Отслеживание эффективности действий по реагированию на риски и влияния на права человека

Источники: UNGP 17, 20 и 24; UNGPRF C5; GRI 103-3

Компания отслеживает и оценивает эффективность действий, предпринимаемых в ответ на риски и воздействия на права человека, и описывает, как она использует эту информацию для постоянного улучшения процессов и систем. Это включает взаимодействие с заинтересованными сторонами и уязвимыми группами при оценке эффективности любых предпринятых действий.

Балл 1	Балл 2
<p>Компания описывает свою систему (системы) для отслеживания или мониторинга действий, предпринимаемых в ответ на риски и воздействия на права человека, и для оценки того, были ли эти действия эффективными, были ли упущены ключевые проблемы или нет желаемых результатов, ИЛИ приводится пример извлеченных уроков при отслеживании эффективности своих действий по крайней мере по одной из основных проблем в области прав человека в результате процесса (ов) должной осмотрительности.</p>	<p>Компания соответствует обоим требованиям, указанным в балле 1, И описывает, как она вовлекает заинтересованные стороны в оценку эффективности предпринятых действий.</p>

В.2.5 Информирование о влиянии на права человека

Источники: UNGP 20 и 21; UNGPRF C2

Компания сообщает вовне о том, как она устраняет свое влияние на права человека (например, на протяжении всего процесса (-ов) должной осмотрительности), в формате, доступном для целевой аудитории, особенно для затронутых заинтересованных сторон, которые выразили озабоченность, предоставляет достаточную информацию для оценки адекватности ответных действий и не создает риски для затронутых заинтересованных сторон или персонала. Такие сообщения должны предоставлять точную, сбалансированную и полную информацию. Этот тип коммуникации отличается от взаимодействия с затронутыми заинтересованными сторонами в целях оценки или устранения конкретных воздействий (см. также индикаторы В.1.8, В.2.1 и В.2.2).

Балл 1

Компания приводит как минимум два примера, демонстрирующих, как она общается с затронутыми заинтересованными сторонами в отношении конкретных воздействий на права человека, поднятых ими или от их имени.

Балл 2

Компания соответствует требованиям, указанным в балле 1, **и** описывает все выявленные проблемы, связанные с эффективным обменом информацией, и способы их решения.

Тематическое направление С: Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб

Краткий обзор индикаторов:

- *С.1 Механизм(ы) подачи жалоб для работников*
- *С.2 Механизм(ы) рассмотрения жалоб для внешних лиц и сообществ*
- *С.7 Устранение неблагоприятных воздействий*

Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб

Какие ожидания закрепляют Руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека (UNGPs)?

- Если компания выявляет, что она вызвала или способствовала негативному воздействию на права человека, она должна предпринять условия или сотрудничать в их исправлении с помощью легитимных процессов.
- Компаниям следует создать или участвовать в эффективных механизмах рассмотрения жалоб на оперативном уровне для заинтересованных сторон, на которых их деятельность может негативно повлиять.
- Процессы исправления последствий, предоставляемые государством или сторонними организациями, могут предоставить пострадавшим заинтересованным сторонам альтернативные каналы для подачи жалоб или опасений. Заявители должны иметь право выбирать, какие доступные каналы они хотят использовать.

Почему это важно?

- Доступ к эффективным средствам правовой защиты – это право человека само по себе и, следовательно, играет определяющую роль в обеспечении уважения прав человека. Если компания не примет активное участие в устранении последствий, которые она вызвала или способствовала которым, она не сможет полностью выполнить свои обязательства по соблюдению прав человека.
- Негативные воздействия могут иметь место, несмотря на все усилия компании, учитывая сложность деятельности и вовлеченных деловых партнеров. Компании должны быть готовы к такой ситуации, чтобы они могли реагировать быстро и эффективно.
- Надежные процессы исправления последствий могут помочь предотвратить усиление или эскалацию воздействий или конфликтов.

Примечание. См. также индикатор А.1.4. по программным обязательствам в отношении средств правовой защиты.

С.1 Механизм(ы) подачи жалоб для работников

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

У компании есть один или несколько механизмов (собственных, сторонних или общих), с помощью которых работники могут подавать жалобы или опасения, в том числе в отношении вопросов прав человека. Механизм (ы) доступен для всех работников и учитывает необходимость доступности для маргинализированных групп. Механизм (ы) не используется для подрыва роли законных профсоюзов (или аналогичных органов работников, где право на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров ограничено законом) в разрешении трудовых споров, а также не препятствует доступу к судебным или другим внесудебным механизмам рассмотрения жалоб. Руководящий принцип 31 UNGP устанавливает соответствующие критерии для разработки и функционирования таких механизмов.

Балл 1

Компания указывает, что у нее есть один или несколько механизмов, или она участвует в стороннем или общем механизме, доступном всем работникам для подачи жалоб или вопросов, связанных с компанией.

Примечание: явной ссылки на права человека не требуется, но механизм, специально разработанный для освещения других тем (например, горячая линия по вопросам коррупции), должен будет дать понять заинтересованным сторонам, что его можно использовать и для решения проблем, связанных с правами человека.

Балл 2

Компания описывает, как она обеспечивает доступность механизма (ов) на всех соответствующих языках и осведомленность работников о нем (например, конкретное общение (и) / обучение), **И** компания описывает, как она обеспечивает работникам в ее цепочке поставок доступ к либо: собственному механизму (ам) компании для подачи жалоб или опасений по поводу вопросов прав человека у поставщиков компании, либо компания ожидает, что ее поставщики создадут механизм (ы) для своих работников для подачи таких жалоб или опасений, **И** компания ожидает от своих поставщиков аналогичных действий в отношении доступа к механизму (ам) рассмотрения жалоб в отношении своих собственных поставщиков.

С.2 Механизм(ы) рассмотрения жалоб для внешних лиц и сообществ

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

У компании есть один или несколько механизмов (собственный, сторонний или совместный), с помощью которых отдельные лица и сообщества, на которых компания может негативно повлиять, имеют возможность подавать жалобы или опасения, в том числе по вопросам прав человека. Механизм (ы) доступен для всех внешних лиц и сообществ и учитывает необходимость доступности для маргинализированных групп. Механизм (ы) не препятствует доступу к судебным или другим внесудебным механизмам рассмотрения жалоб. Руководящий принцип 31 ООН устанавливает соответствующие критерии для разработки и функционирования таких механизмов.

Балл 1

Компания указывает, что у нее есть один или несколько механизмов или она участвует в общем механизме, доступном для всех внешних лиц и сообществ, на которых компания или лица, действующие от их имени, могут негативно повлиять с целью подачи жалоб или опасений.

Примечание: явной ссылки на права человека не требуется, но механизм, специально разработанный для освещения других тем (например, горячая линия по вопросам коррупции), должен будет дать понять заинтересованным сторонам, что его можно использовать и для решения проблем, связанных с правами человека.

Балл 2

Компания описывает, как она обеспечивает доступность механизма (ов) на местных языках и то, чтобы все затронутые внешние заинтересованные стороны в ее собственных операциях знали об этом (например, конкретная коммуникация (и) / обучение), **И** компания описывает, как она обеспечивает внешних лиц и сообщества доступом либо к собственному механизму (ам) компании для подачи жалоб или опасений по поводу проблем с правами человека у поставщиков компании, либо компания ожидает, что ее поставщики создадут механизм для таких лиц, чтобы они могли подавать такие жалобы или заявлять проблемы, **И** компания ожидает, что ее поставщики должны выразить те же ожидания в отношении доступа к механизму (ам) рассмотрения жалоб в адрес своих поставщиков.

С.7 Устранение неблагоприятных воздействий

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

Компания оказывает помощь жертвам или сотрудничает в их устранении, если она установила, что она вызвала или способствовала неблагоприятному воздействию на права человека (или другие лица довели такую информацию до сведения компании, например, через механизм (механизмы) рассмотрения жалоб). Компания также включает изменения в системы, процессы (например, процессы должной осмотрительности в сфере прав человека) и практики для предотвращения подобных неблагоприятных воздействий в будущем.

Балл 1	Балл 2
В отношении неблагоприятных воздействий на права человека, которые она вызвала или которым она способствовала, компания описывает подход, который она использовала для предоставления или обеспечения возможности своевременного возмещения ущерба для жертв ИЛИ , если неблагоприятные воздействия не были выявлены, компания описывает подход, который она использовала бы для предоставления жертвам своевременных средств правовой защиты или обеспечения их возможности.	В отношении неблагоприятных воздействий на права человека, которые компания вызвала или которым она способствовала, компания также описывает изменения в системах, процессах и практиках для предотвращения аналогичных неблагоприятных воздействий в будущем, И компания описывает свой подход к мониторингу реализации согласованного средства правовой защиты ИЛИ , если никаких неблагоприятных воздействий выявлено не было, тогда компания описывает подход, который она предпримет для проверки и изменения систем, процессов или практик для предотвращения подобных неблагоприятных воздействий в будущем.

Рисунок 7 – Ключевые понятия

Ключевые понятия
Исправление / средство правовой защиты обозначает как процесс предоставления средств правовой защиты от негативного воздействия на права человека, так и значимые результаты действий, которые могут противодействовать или компенсировать негативное воздействие. Эти действия могут принимать различные формы, такие как извинения, реституция, реабилитация, финансовая или нефинансовая компенсация и карательные санкции (уголовные или административные, такие как штрафы), а также предотвращение ущерба посредством, например, судебных запретов, или гарантии неповторения.

Приложение 1: Правила подсчета баллов согласно индикаторам Стандарта

Показатели CHRB следуют установленной структуре, присуждая либо 0, 0,5, 1, 1,5 или 2 балла в зависимости от того, были ли выполнены требования к показателю (после обзора общедоступной информации).

12 показателей, выбранных из полной методологии CHRB, которые составляют ключевые индикаторы UNGP, оцениваются на простой невзвешенной основе следующим образом:

А. Управление и программные обязательства								
Индикатор	Название	Возможные баллы					Вес	Макс количество баллов по теме
		0	0.5	1	1.5	2		
A.1.1	Выражение приверженности уважать права человека	Да	Да	Да	Нет	Да	25%	6 баллов
A.1.2.a	Выражение приверженности уважать права работников: Декларация МОТ об основных принципах и правах в сфере труда	Да	Да	Да	Да	Да		
A.1.4	Выражение гарантий доступа к средствам правовой защиты	Да	Да	Да	Да	Да		
В. Обеспечение уважения и должной осмотрительности в сфере прав человека								
Индикатор	Название	Возможные баллы					Вес	Макс количество баллов по теме
		0	0.5	1	1.5	2		
V.1.1	Ответственность и ресурсы для повседневных функций в сфере прав человека	Да	Да	Да	Да	Да	50%	12 баллов
V.2.1	Идентификация рисков и влияния на права человека	Да	Да	Да	Да	Да		
V.2.2	Оценка рисков и влияния на права человека	Да	Да	Да	Да	Да		

V.2.3	Интеграция оценок рисков и влияния на права человека и принятие соответствующих мер	Да	Да	Да	Да	Да		
V.2.4	Отслеживание эффективности действий по реагированию на риски и влияния на права человека	Да	Да	Да	Да	Да		
V.2.5	Информирование о влиянии на права человека	Да	Да	Да	Да	Да		

С. Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб

Индикатор	Название	Возможные баллы					Вес	Макс количество баллов по теме
		0	0.5	1	1.5	2		
C.1	Механизм(ы) подачи жалоб для работников	Да	Да	Да	Да	Да	25%	6 баллов
C.2	Механизм(ы) рассмотрения жалоб для внешних лиц и сообществ	Да	Да	Да	Да	Да		
C.7	Устранение неблагоприятных воздействий	Да	Да	Да	Да	Да		

Приложение 2: Ключевые понятия

Затронутая заинтересованная сторона – лицо, права человека которого были или могут быть затронуты операциями, продуктами или услугами компании.

Деловая деятельность – все, что компания делает в ходе реализации стратегии, цели, задач и решений в ходе ведения бизнеса. Это может включать в себя такие виды деятельности, как слияния и поглощения, исследование и разработки, проектирование, строительство, производство, распространение, закупка, продажи, обеспечение безопасности, заключение договоров, кадровая деятельность, маркетинг, ведение внешних отношений / отношений с правительственными органами, включая лоббирование, взаимодействие с заинтересованными сторонами, переселение сообществ и социальные инвестиции.

Деловые отношения – отношения, которые компания поддерживает с деловыми партнерами, субъектами в ее цепочке создания стоимости и любыми другими государственными или негосударственными субъектами, напрямую связанными с ее операциями, продуктами или услугами. Они включают косвенные отношения в ее цепочке создания стоимости, выходящие за рамки первого уровня, и миноритарные, а также контрольные доли в совместных предприятиях.

Права человека – основные международные стандарты, направленные на обеспечение достоинства и равенства для всех. Каждый человек имеет право пользоваться ими без какой-либо дискриминации. Они включают права, содержащиеся в Международном билле о правах человека (см. ниже). Они также включают принципы, касающиеся основных прав в сфере труда, изложенные в Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Надлежащая осмотрительность в сфере прав человека (Human rights due diligence) – постоянный процесс управления рисками, которому должна следовать разумная и осмотрительная компания для выявления, предотвращения, смягчения и учета того, как она устраняет неблагоприятное воздействие на права человека. Как указано в Руководящих принципах 17-21, это включает четыре ключевых этапа: оценка фактического и потенциального воздействия на права человека; обобщение результатов и принятие мер в соответствии с такой оценкой; отслеживание результатов; и информирование о том, как устраняются воздействия.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами / консультации – непрерывный процесс взаимодействия и диалога между компанией и ее заинтересованными сторонами, который позволяет компании услышать, понять и отреагировать на их интересы и проблемы, в том числе посредством совместных подходов.

Цепочка поставок – относится ко всем деловым отношениям в цепочке поставок, уровня 1 и выше, включая субподрядчиков.

Руководящие принципы ООН в сфере бизнеса и прав человека (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) – набор из 31 принципа, определяющий соответствующие роли государств и компаний в обеспечении соблюдения компаниями прав человека в их деловой деятельности и в рамках деловых отношений. Руководящие принципы ООН были одобрены Советом ООН по правам человека в 2011 году.

Работник – физическое лицо, выполняющее работу в компании, независимо от наличия или характера каких-либо договорных отношений с этой компанией.

Встраивание – процесс на макроуровне, гарантирующий, что ответственность компании за соблюдение прав человека распространяется на всю организацию, является частью ее бизнес-ценностей и культуры.

Это требует, чтобы весь персонал знал об общественном обязательстве компании уважать права человека, понимал его значение для того, как осуществляется работа компании, был обучен, уполномочен и мотивирован действовать таким образом, чтобы поддерживать это обязательство, и рассматривал его как неотъемлемый элемент ценности рабочего места. Встраивание – это непрерывный процесс, обычно иницилируемый руководителями компании. (См. Руководящий принцип 16 ООН)

Основные права в сфере труда изложены и часто называются фундаментальными трудовыми стандартами МОТ и охватывают: (а) свободу ассоциации и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров; (б) ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда; (с) эффективное упразднение детского труда; и (d) ликвидация дискриминации в отношении труда и занятости (см. Декларацию МОТ об основных правах и принципах в сфере труда).

Принудительный труд – это ситуации, в которых людей принуждают к работе с помощью насилия или запугивания или с помощью более изощренных средств, таких как накопление долгов, сохранение документов, удостоверяющих личность, или угроза выдачи иммиграционным властям. Принудительный труд, современные формы рабства, долговая кабала и торговля людьми – это тесно связанные термины, хотя и не тождественные в юридическом смысле. Однако большинство ситуаций рабства или торговли людьми подпадают под определение принудительного труда МОТ. (См. Конвенцию МОТ о принудительном труде 1930 года (№ 29) и Конвенцию об упразднении принудительного труда 1957 года (№ 105)).

Воздействие на права человека – «Негативное воздействие на права человека», «нарушение прав человека» или «причинение вреда правам человека» происходит, когда действие лишает или снижает способность человека пользоваться своими правами человека. Воздействие на права человека может либо иметь место, либо продолжаться, либо быть потенциальным воздействием на права человека в будущем, что также называется **рисками для прав человека**.

Международный билль о правах человека – этот термин, охватывающий Всеобщую декларацию прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.

Публичное обязательство уважать права человека – широко доступное заявление компании на высоком уровне, в котором излагается ее намерение уважать права человека и нести ответственность за достижение этой цели (Руководящий принцип 16 ООН).

Приложение 3: Источники

Глобальные стандарты

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

United Nations (UN) Conventions & Declarations:

- Universal Declaration of Human Rights (UDHR), 1948
- International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), 1966
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), 1966
- The Convention on the Rights of the Child (CRC), 1989
- The Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD), 1965
- The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), 1979
- The Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), 2006
- The Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (ICMW), 1990
- The Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP), 2007
- The Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities, 1981

OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011

International Labour Organization (ILO) core labour standards:

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

UN Global Compact CEO Water Mandate

Additional International Labour Organisation (ILO) Conventions:

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

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

UN Sustainable Development Goals, 201

Специальные индикаторы в сфере прав человека

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

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

Human Rights Indicators for Business (DIHR, 2015)

Рамки и стандарты отчетности

UN Guiding Principles Reporting Framework

Sustainability Accounting Board Accounting Standards

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