

---

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО  
ПО ТЕХНИЧЕСКОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ И МЕТРОЛОГИИ

---



НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
СТАНДАРТ  
РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

ГОСТ Р ИСО  
26000

---

**Руководство по социальной  
ответственности**

**Guidance on social responsibility**

ISO 26000:2010  
Guidance on social responsibility

Издание официальное

Москва, 20\_\_

## Предисловие

Цели и принципы стандартизации в Российской Федерации установлены Федеральным законом от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании», а правила применения национальных стандартов Российской Федерации — ГОСТ Р 1.0—2004 «Стандартизация в Российской Федерации. Основные положения»

### Сведения о стандарте

1 ПОДГОТОВЛЕН ТК 471 «Социальная ответственность» совместно с Академией труда и социальных отношений на основе разработанного компанией «Эрнст энд Янг» перевода 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 \_\_\_\_\_

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

При применении настоящего стандарта рекомендуется использовать вместо ссылочных международных стандартов соответствующие им национальные стандарты Российской Федерации, сведения о которых приведены в дополнительном приложении ДА

5 ВВЕДЕН ВПЕРВЫЕ

*Информация об изменениях к настоящему стандарту публикуется в ежегодно издаваемом информационном указателе «Национальные стандарты», а текст изменений и поправок — в ежемесячно издаваемых информационных указателях «Национальные стандарты». В случае пересмотра (замены) или отмены настоящего стандарта соответствующее уведомление будет опубликовано в ежемесячно издаваемом информационном указателе «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*

© Стандартиформ, 20\_\_

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

Предисловие .....	ii
Введение .....	v
1. Область применения.....	1
3.1 Социальная ответственность организаций: исторический контекст.....	5
3.2 Последние тенденции в социальной ответственности .....	5
3.3 Характеристики социальной ответственности .....	6
3.4 Государство и социальная ответственность .....	10
4.1 Общие положения.....	11
4.2 Подотчетность.....	11
4.3 Прозрачность.....	12
4.4 Этичное поведение .....	12
4.5 Уважение интересов заинтересованных сторон .....	13
4.6 Соблюдение верховенства закона .....	13
4.7 Соблюдение международных норм поведения.....	14
4.8 Соблюдение прав человека .....	15
5.1 Общие положения.....	15
5.2 Признание социальной ответственности .....	15
5.3 Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними .....	18
6.1 Общие положения.....	21
6.2 Организационное управление .....	23
6.3 Права человека .....	25
6.4 Трудовые практики.....	37
6.5 Окружающая среда .....	46
6.6 Добросовестные деловые практики.....	54
6.7 Проблемы, связанные с потребителями .....	58
6.8 Участие в [жизни] сообществ и их развитие .....	68
7.1 Общие положения.....	78
7.2 Отношение характеристик организации к социальной ответственности .....	79
7.3 Понимание социальной ответственности организации .....	79
7.4 Практики для интеграции социальной ответственности повсеместно в организации .....	83
7.5 Обмен информацией о социальной ответственности.....	85
7.6 Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности .....	88
7.7 Анализ и совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности .....	90
7.8 Добровольные инициативы в области социальной ответственности.....	92
Приложение А (Информативное) Примеры добровольных инициатив и инструментов в области социальной ответственности.....	96
Приложение В (Информативное) Сокращенные термины .....	115
Библиография.....	116

Международная организация по стандартизации (ИСО) является всемирной федерацией национальных организаций по стандартизации (комитетов-членов ИСО). Работы по разработке международных стандартов обычно осуществляются через технические комитеты ИСО. Каждый комитет-член, заинтересованный в деятельности, для которой создан технический комитет, имеет право быть представленным в этом комитете. Международные правительственные и неправительственные организации, имеющие связи с ИСО, также принимают участие в работах. 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 с широким охватом, 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

Организации во всем мире и их заинтересованные стороны все больше осознают потребность в социально ответственном поведении и его преимущества. 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 ее способности продолжать функционировать эффективно. Это частично отражает 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. Восприятие и реальность результативности 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; и
- 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 того, чтобы быть полезным 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 всех типов организаций, все основные темы применимы к каждой организации. Каждая основная тема включает в себя ряд проблем, и определение того, решение какой из этих проблем применимо к 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. Он, однако, 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 может быть полезно прочитать и применять этот стандарт в качестве общего руководства, в то время как более опытный пользователь может использовать его для того, чтобы улучшить существующие практики и продолжить интеграцию социальной ответственности в организацию. Хотя данный стандарт предназначен для того, чтобы его читали и

применяли как единое целое, для пользователей, которые ищут специальную информацию по 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 [такому] инструменту.

Таблица 1 — Схема ГОСТ Р 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 к организациям. 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. Он дает рекомендации по взаимосвязи между организацией, ее заинтересованными сторонами и обществом, по признанию основных тем и проблем социальной ответственности и по сфере влияния организации.

Название раздела	Номер раздела	Описание содержания раздела
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 по области применения, [ее] отношению к социальной ответственности, связанным с ней принципам и факторам, а также связанным с ней действиям и ожиданиям.
Руководство по сквозной интеграции социальной ответственности 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, обмена информацией относительно социальной ответственности, повышения доверия к организации в отношении социальной ответственности, анализа прогресса и повышения результативности, а также оценки 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.
Сокращенные термины	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
<b>Основная тема:</b> Организационное управление	6.2
<b>Основная тема:</b> 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
<b>Основная тема:</b> 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 и безопасность на рабочем месте	6.4.6
Проблема 5: Развитие человеческого потенциала и обучение на рабочем месте	6.4.7
<b>Основная тема:</b> 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	6.5.6
Проблема 4: Защита окружающей среды и биоразнообразия и восстановление природных местообитаний	6.5.6
<b>Основная тема:</b> 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
<b>Основная тема:</b> Проблемы, связанные с потребителями	6.7
Проблема 1: Добросовестные практики маркетинга, заключения договоров и беспристрастной подачи 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 и 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
<b>Основная тема: Участие в [жизни] сообществ и их развитие</b>	6.8
Проблема 1: Участие в [жизни] сообществ	6.8.3
Проблема 2: Образование и культура	6.8.4
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

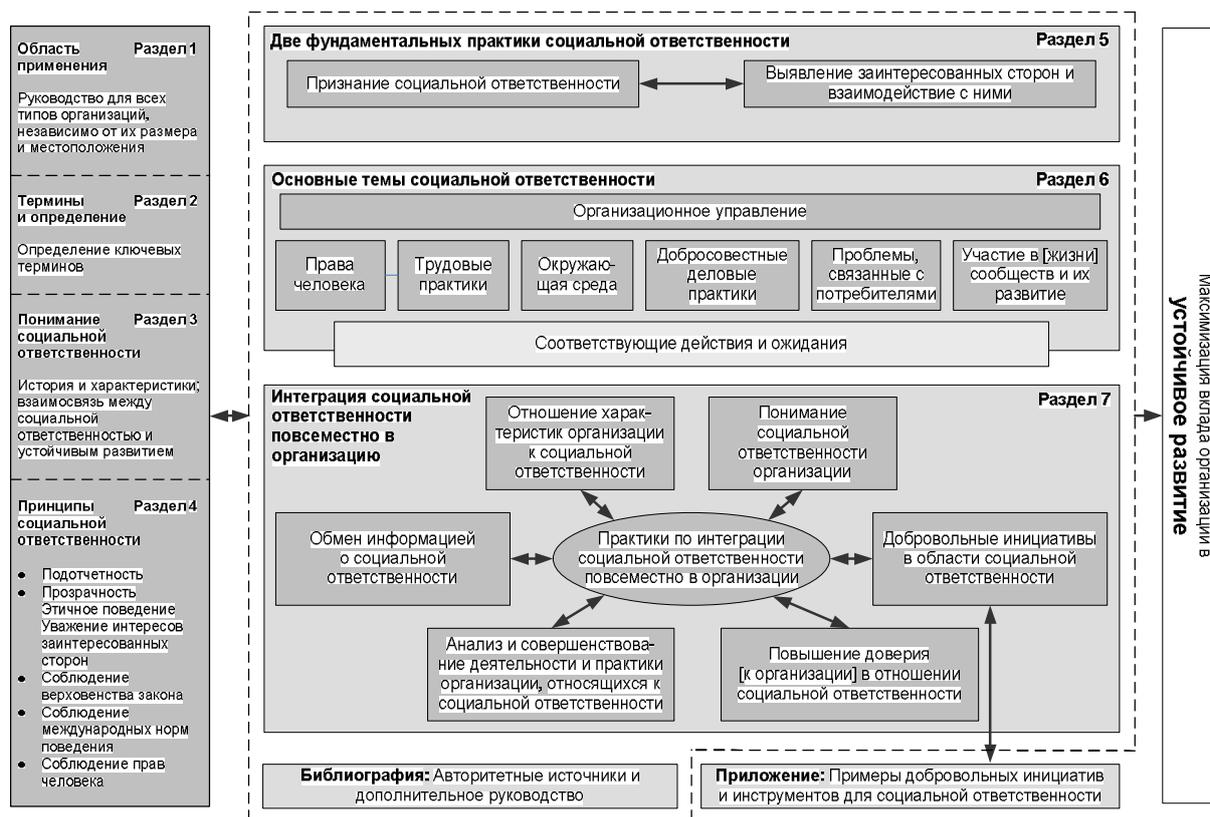


Рисунок 1 — Схема ГОСТ Р ИСО 26000

Рисунок 1 представляет схему ГОСТ Р 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 ответст-

венности организации следует уважать и соблюдать данные принципы, так же как и принципы, относящиеся к каждой из основных тем (раздел 6).

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

Информативное Приложение А к данному 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 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 организации.

### **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 —

### 1. Область применения

Настоящий стандарт дает руководство для всех типов организаций, 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; и
- 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 данного 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.

Данный 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.

Данный стандарт предназначен для того, чтобы дать организациям рекомендации относительно социальной ответственности и может использоваться в качестве элемента реализации государственной политики. Однако для целей Марракешского соглашения, создающего Всемирную торговую организацию (ВТО), он не предназначен для того, чтобы интерпретироваться как «стандарт», «руководство» или «рекомендации», а также не предназначен для того, чтобы дать основание для предположения или вывода о том, чтобы та или иная мера соответствует требованиям ВТО. Более того, он не предназначен для того, чтобы дать основания для юридических действий, жалоб, защиты или других заявлений в любых междуна-

родных, национальных или иных судебных процессах, а также не предназначен для того, чтобы цитироваться в качестве свидетельства эволюции обычного международного права.

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

## 2. Термины и определения

Для целей этого документа применяются следующие термины и определения.

**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 воздействия решений и деятельности организации в рамках всего жизненного цикла проекта или деятельности организации с целью избежать и 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 этическое 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 по-

священная 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 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 данного 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) по удовлетворению 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 данном стандарте термин «социальный диалог» используется только в значении, применяющемся 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); и

- интегрировано в деятельность всей **организации** (2.12) и применяется в ее взаимоотношениях

**ПРИМЕЧАНИЕ 1** Деятельность включает в себя продукты, услуги и процессы.

**ПРИМЕЧАНИЕ 2** Взаимоотношения относятся к деятельности организации в рамках ее сферы 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 сама по себе не подразумевает ответственность за осуществления влияния.

**ПРИМЕЧАНИЕ 2.** Везде, где данный термин встречается в настоящем Международном 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 потребностям 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 взаимоподдерживаемыми. 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 цепочка создания [добавленной] стоимости** (value chain): Вся последовательность действий или сторон, которые предоставляют или получают стоимость в форме **продуктов** (2.15) или **услуг** (2.16).

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

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

**2.26 уязвимая группа** (vulnerable group): Группа частных лиц, которых объединяют 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 социальной ответственности нашел широкое распространение в начале 1970-х годов, хотя организации и правительства предпринимали действия относительно различных аспектов социальной ответственности еще в конце 19 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, растущие 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 предпринимая 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], Цели развития тыся-

четлетия [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 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 этическое 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 определенной 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. Области включают:

- 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); и
- 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 данный 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 отличаются в разных странах. Для целей данного 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. МСО также следует иметь план по принятию 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 этого стандарта. Такие руководства и программы следует ориентировать на конкретные особенности и нужды МСО и их заинтересованных сторон; и
- 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 данного Международного 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**

Данный Международный стандарт не может заменить, изменить или каким-либо образом поменять обязательства государства действовать в интересах общества. Данный Международный 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 по созданию и применению законодательства, оно отличается от организаций. Например, обязанность государства защищать права человека отличается от обязанностей организаций по отношению к правам человека, описываемых в этом Международном 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 этот Международный 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 продвижения 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 данного Международного 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<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> Для акционерной 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 значимые негативные последствия; и
- 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, характера и расположения 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 заинтересованных сторон, общество, экономику и окружающую среду; и
- 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 данном Международном стандарте;
- поощрения и пропаганды соблюдения ее стандартов этичного поведения;

- определения и распространения стандартов этического 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 этического 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 этического поведения;
- принятия и применения международно признанных стандартов этического поведения при проведении исследований на человеческих существах [165]; и
- уважения благополучия животных в тех случаях, когда [организация] влияет на их жизнь и существование, включая предоставление достойных условий содержания, разведения, производства, транспортировки и использования животных [175].

#### **4.5 Уважение интересов заинтересованных сторон**

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

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 ней 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); и
- 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 применимые 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; и
- 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 находятся в конфликте с международными нормами поведения, организации следует стремиться соблюдать такие нормы в максимально возможной степени.
- В ситуациях, когда законодательство или его применение находятся 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 значения.

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 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.

#### **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 по соблюдению прав человека и избегать получения выгоды от таких ситуаций; и
- 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 фундаментальные 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 в себя 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); и
- 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 соци-

ально 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; и 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 организациям 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 действиями и ожиданиями. Дополнительные рекомендации по выявлению 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 организации 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 применять должную предусмотрительность с тем, 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, то есть [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 представить 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 организацией 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], и 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 с тем, чтобы она могла ее улучшить;
- уладить конфликты, в которые вовлечены ее собственные интересы, интересы ее заинтересованных сторон и ожидания общества как целого;
- 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; и
- 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 для того, чтобы понять эти ожидания, хотя взаимодействие с заинтересованными сторонами может принести другие преимущества. Ожидания общества так же можно найти в законах и нормативных актах, общепринятых социальных и культурных ожиданиях, а также 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, должны быть реальными. 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 «дружелюбна» 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 и их различные возможности и 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 понятна; были определены интересы заинтересованных сторон; отношения, кото-

рые эти интересы устанавливают между организацией и заинтересованными сторонами, являются прямыми или важными; интересы заинтересованных сторон существенны и значимы для устойчивого развития; и 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; и
- участие в [жизни] сообществ и их развитие.

Экономические аспекты, также 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.

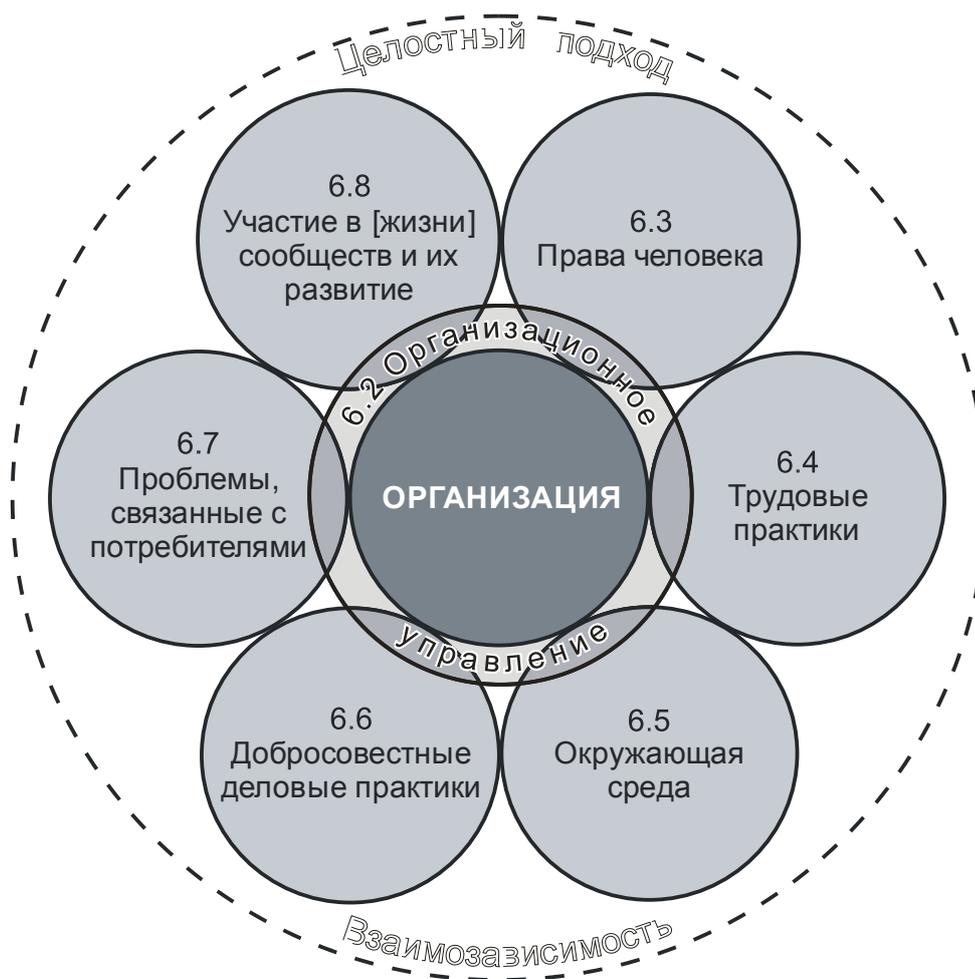
Каждая из основных тем содержит спектр проблем, связанных с социальной ответственностью. Они описаны в данном разделе наряду с относящимися к ним действиями и ожиданиями. Поскольку социальная ответственность динамична и отражает эволюцию озабоченности социальными, экологическими и экономическими проблемами, 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, то есть ей следует рассматривать все основные темы и 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 по 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 и 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; и
- 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 отличается тем, 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, этическое 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.

Подход 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**

Процессам и структурам принятия решений организации следует давать ей 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;
- уравнивать 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; и
- 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 получают 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, и 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 в себя 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<sup>2</sup>, 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 унижительного 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, 79, 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.

### **6.3.1.2 Права человека и социальная ответственность**

Признание и уважение прав человека широко рассматривается 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, защищать и выполнять 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, то есть они относятся к каждому индивидууму в силу принадлежности к человечеству;
- они неотчуждаемы, то есть ими не может наделять или отнимать ни государство, ни другие институты;
- они всеобщие, то есть применимы к каждому вне зависимости от какого-либо статуса;
- они неделимы, то есть ни одно из прав человека не может игнорироваться по выбору; и

---

<sup>2</sup> Семь ключевых инструментов по правам человека включают следующие документы (в порядке принятия):

- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой 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, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания, 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.)

- они взаимосвязаны, то есть 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, вне зависимости от того, что государство неспособно или не желает реализовывать свою обязанность защищать [эти права]. Соблюдать права человека означает, в первую очередь, не ограничивать права других. Эта ответственность включает принятие положительных шагов для того, чтобы убедиться, что организация не принимает пассивно и не участвует активно в нарушении прав. 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 в себя 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 которых 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 (таким образом, 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; и
- действия по реагированию на негативное воздействие ее решений и деятельности.

### **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; и
- необходимость масштабных мер по обеспечению 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 другие нарушения. 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 значения.

В юридическом контексте в некоторых юрисдикциях соучастие определено как совершение действия или бездействия, существенно влияющих 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 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 в нарушении 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**

Заметная область потенциального возникновения соучастия в нарушении прав человека относится к мерам по обеспечению безопасности. В этом отношении, помимо прочего, организации следует проверять, что ее меры по обеспечению 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, а на жалобы на процедуры и персонал по обеспечению безопасности следует реагировать и их расследовать своевременно и, где это адекватно, независимо. Более того, организации следует проявлять должную предусмотрительность с тем, чтобы обеспе-

чить, что она не участвует в нарушениях прав человека, совершаемых силами общественной безопасности, не способствует им 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, что она не соучаствует в [вынужденном] перемещении людей с их земли за исключением случаев, когда это осуществляется в соответствии с национальным законодательством и международными нормами, что включает изучение всех альтернативных решений и обеспечение предоставления затронутым сторонам адекватной компенсации;
- рассмотреть возможность публичного заявления или другого действия, демонстрирующего, что она не мирится с нарушениями прав человека, такими как действия по дискриминации, имеющими место в рамках трудовых отношений в затрагиваемых странах; и
- 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 для того чтобы реализовывать свою ответственность соблюдать права человека, организации следует создать механизмы информирования организации и возмещения ущерба для тех, кто считает, что их права человека 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, что 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 того, какие типы процессов и результатов они могут и не могут предложить, и мер мониторинга выполнения 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; и

- **основанными на диалоге и посредничестве:** Процесс должен [предусматривать] поиск взаимосогласованных решений для разрешения жалоб путем вовлечения сторон. В случае наличия 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, 137, 138, 139, 141, 143, 149, 150, 156].

Полное и эффективное участие и вовлечение в [жизнь] общества 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, и 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 действуют 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 требования, критерий или практика объективно не обоснованы правомерной целью и средства достижения этой цели адекватны и необходимы.

#### **6.3.7.2 Соответствующие действия и ожидания**

Организации следует принять меры для того, чтобы обеспечить, что она не дискриминирует работников, партнеров, клиентов, заинтересованные стороны, 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, что она не способствует дискриминационным практикам через взаимоотношения, связанные с ее деятельностью. Если такая ситуация имеет место, организации следует побудить другие стороны [выполнить] их обязанности по пре-

дотвращению 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 ли 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 по улучшению 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 и экономической и социальной деятельностью, а также право принимать решение о замужестве, по семейным делам и право принимать решение 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 повлиять 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 допускала бы 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 (то есть право на оп-

ределение 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, и 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 мигрантов, трудовых мигрантов и членов их семей [78, 79, 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, 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 в себя 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. Также эти права включают в себя 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, но не ограничиваются следующими правами:

- 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;

— право владеть собственностью (самостоятельно или совместно с другими) и на свободу от произвольного лишения имущества; и

— 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 унижительное 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 и 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, [право] исповедовать религию, следовать той или иной культуре, а также [право иметь] 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 с тем, чтобы обеспечить, что она не участвует 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 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;

— возможность объединения с другими организациями и правительственными институтами усилий, [направленных] на обеспечение соблюдения и осуществления экономических, социальных и культурных прав;

— возможность изучения имеющихся отношений к ее основной деятельности способов содействия реализации этих прав; и

— возможность 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; и
- 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 им позволят 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, или 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. Органи-

зациям также следует предпринять 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 с тем, чтобы помочь им зарабатывать средства к существованию в подходящих условиях, а также организацию или участие в программах, адресованных таким вопросам, как продвижение занятости молодых и пожилых трудящихся, предоставление равных условий трудоустройства женщинам и более сбалансированное представление 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, ей следует обеспечить, насколько это возможно, не только прекращение работы детей, но и предоставление им подходящих альтернатив, в особенности 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, 8181, 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, 4781, 82]. Минимальный возраст для опасной работы — работы, которая может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности ребенка вследствие ее характера работы или обстоятельств ее выполнения — 18 лет во всех странах [81, 82116, 117] (см. таблицу 3 ниже).

Термин «детский труд» не следует смешивать с «юношеской занятостью» или «трудом 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 является формой 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 так же может лишать работы молодых и взрослых трудящихся и вести к снижению 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 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, следует принять меры для

того, чтобы прекратить их работу. В максимально возможной степени организации следует помочь ребенку, работу которого прекратили, и его или ее семье получить доступ к адекватным услугам и разумным альтернативам для того, чтобы обеспечить, что он или она не окажутся 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.

	<b>Развитые страны</b>	<b>Развивающиеся страны</b>
Обычная работа	Не менее 15 лет	Не менее 14 лет
Опасная работа	18 лет	18 лет
Легкая работа	13 лет	12 лет

## **6.4 Трудовые практики**

### **6.4.1 Обзор трудовых практик**

#### **6.4.1.1 Организации и трудовые практики**

Трудовые практики организации объединяют в себе 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 рабочих места.

Трудовые практики включают в себя 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; а также любые политики или практики, влияющие на условия труда, в частности, рабочее время и оплату труда. Также трудовые практики включают в себя признание организаций трудящихся и их представительство и 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), которое было образовано с целью установления международных трудовых стандартов. Эти минимальные стандарты являются юридическими 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 процесса 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 по принципам, касающимся 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, выполняемая 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 б, и могут использоваться в качестве источника практических рекомендаций по значению 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 применимым стандартам МОТ в сфере труда;
- применения этих законодательных актов, в том числе за счет разработки и финансирования национальных систем инспекции труда; и
- обеспечения того, что трудящиеся и организации имеют необходимый доступ к органам правосудия.

Законодательство о труде и трудовые практики отличаются 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 обеспечение его соблюдения 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 за счет полной и гарантированной занятости и достойной работы.

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: использовать активное планирование использования 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, занятым надомным трудом. Организации следует предпринять разумные усилия для того, чтобы действовать 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 ситуации и влияния, разумные усилия могут включать: наложение контрактных обязательств на поставщиков и субподрядчиков; осуществление посещений без предварительного уведомления и инспекций; а также применение должной предусмотрительности при надзоре за подрядчиками и посредниками. Если от поставщиков и субподрядчиков требуется соблюдение кодекса трудовых практик, 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); и

— 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 в себя 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 экономическое и социальное развитие. Следует уделять справедливое и соответствующее внимание качеству условий труда.

Социальная защита включает в себя все юридические гарантии и 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 установлении 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, что предоставляемые ею условия труда соответствуют требованиям национальных законов и нормативных актов и согласуются с применимыми международными трудовыми стандартами;
- соблюдать более высокие уровни требований, установленных в других применимых юридически обязывающих инструментах, таких как коллективные соглашения;
- соблюдать хотя бы минимальные требования, установленные в международных трудовых стандартах, разработанных МОТ, в особенности в случаях, если 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, 110, 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<sup>3</sup> 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, 98, 99];

---

<sup>3</sup> Англ.: work-life balance (прим. перев.)

— 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; и

— 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, 98, 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 в себя 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 противоречащие и взаимные интересы, и во многих странах 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, и, таким образом, приводит 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 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 социальных 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, что 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 права 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 с тем, чтобы создать атмосферу запугивания и страха;

— в тех случаях, когда изменения в деятельности могут быть связаны с существенным воздействием на занятость, заблаговременно уведомить соответствующие государственные органы и представителей трудящихся с тем, чтобы последствия можно было бы совместно проанализировать для того, чтобы в максимально возможной степени снизить негативное воздействие;

— настолько, насколько это возможно, разумно и не препятствует [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; и

— 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, а также им 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 касаются обеспечения и поддержания самого высокого уровня физического, психического и социального благополучия трудящихся, предотвращения [причинения] вреда здоровью, вызванного условиями труда. Они также относятся 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, связанные с местом работы, которые наносят вред трудящимся, могут также оказывать воздействие на местные сообщества и окружающую среду. (Более подробная информация по экологическим рискам 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, 87, 88, 89, 90, 99, 100, 101, 103, 104, 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, которые вызваны деятельностью организации;
- сообщать [информацию о] требованиях того, что трудящиеся во всех случаях должны следовать всем безопасным практикам, и обеспечивать соблюдение трудящимися соответствующих процедур;
- предоставлять оборудование для обеспечения безопасности, включая средства индивидуальной защиты, необходимое 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 (например, беременных, женщин, 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] по охране 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 по обеспечению охраны труда на рабочем месте не должны быть связаны с денежными расходами, возлагаемыми на трудящихся; и
- 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 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<sup>4</sup>; и
- отсутствие угроз преследования за то, что они сделали что-либо из перечисленного выше [18, 19, 36, 38, 55, 56, 57, 58, 68, 69, 72, 73, 80].

### **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; и
- 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, должно включать как мужчин, так и женщин. В комитеты должно входить достаточное количество [человек] для того, 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 в себя расширение выбора за счет увеличения возможностей и способностей человека, помогая таким образом женщинам и мужчинам прожить долгую и здоровую жизнь, обладать знаниями и иметь достойный уровень жизни. Развитие человеческого потенциала также включает в себя доступность политических, экономических и социальных возможностей проявлять творчество и осуществлять производительный труд, чувствовать самоуважение и ощущать принадлежность к сообществу и свой вклад в общество.

Организации могут использовать политики и инициативы на рабочих местах для того, чтобы способствовать развитию человеческого потенциала посредством решения важных социальных вопросов, вызывающих озабоченность, таких как борьба с дискриминацией,

---

<sup>4</sup> Термин «accidents», в зависимости от контекста, можно перевести как «аварии» или как «несчастные случаи» (прим. перев.)

достижение баланса [работы и] семейных обязанностей, содействие здоровью и благополучию и повышение многообразия их рабочей силы. Они также могут использовать политики и инициативы на рабочих местах для того, чтобы повысить возможности и трудоспособность человека. Трудоспособность включает в себя 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, 92, 93, 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;

— обеспечивать, что при необходимости увольняемым трудящимся оказывают помощь в получении доступа к содействию с [устройством на] новую работу, обучением и [предоставлением] консультаций;

— создавать совместные программы руководства и работников, содействующие здоровью и благополучию.

### **6.5 Окружающая среда**

#### **6.5.1 Обзор [темы] окружающей среды**

##### **6.5.1.1 Организации и окружающая среда**

Решения и деятельность организации неизменно оказывают воздействие на окружающую среду, вне зависимости от того, где расположены 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, в также последствия для здоровья их решений и деятельности.

##### **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 и 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 выход потребления ресурсов [в расчете] на человека на устойчивый уровень. Экологические вопросы на местном, региональном и глобальном уровне взаимосвязаны. Их решение требует всеобъемлющего, систематического и совместного подхода.

Экологическая ответственность является необходимым условием выживания и процветания людей. Она поэтому 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, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33], могут быть использованы в качестве общего механизма, помогающего организации решать экологические проблемы систематическим образом, и 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 для 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], которые выдвигают концепцию, 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 по предотвращению 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, использующие взгляд с точки зрения рисков и устойчивого развития для оценки, предотвращения, снижения и смягчения экологических рисков и воздействий в результате ее деятельности. Организации следует разрабатывать и внедрять действия по повышению осведомленности и процедуры действий в нештатных ситуациях для снижения и смягчения негативного воздействия аварий на окружающую среду, здоровье и безопасность и сообщать информацию о нештатных ситуациях, связанных с воздействием на окружающую среду, соответствующим органам власти и местным сообществам; и

— 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 своей деятельности в рамках управления в области [охраны] окружающей среды организации следует оценить применимость и соответствующим образом использовать следующие подходы и стратегии:

— подход «жизненный цикл» (life cycle approach): Основными целями подхода «жизненный цикл» является сокращение воздействия на окружающую среду продуктов и услуг и улучшение их социально-экономической результативности через весь их жизненный цикл, т.е. от добычи сырья и производства энергии, через производство и использование, до удаления после окончания срока службы или уничтожения, связанного с окончанием срока эксплуатации, или утилизации. 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 за счет более эффективного использования ресурсов и за счет снижения образования загрязняющих веществ и отходов. Важно делать акцент на усовершенствованиях в источнике, а не в конце процесса или деятельности. Подходы более чистого и безопасного производства и экологической эффективности включают в себя: 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, и 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 [сделки] лизинга/аренды) на продажу или предоставление системы продуктов и услуг, которые в совокупности удовлетворяют нужды клиентов (за счет разнообразия услуг и механизмов [их] оказания). Системы «продукт-услуга» включают лизинг, аренду или совместное использование продуктов, паевое участие в оплате группы продуктов или оплату за услуги. Такие системы могут 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; и

— 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 за счет предотвращения загрязнения, включая:

— выбросы в атмосферу: Производимые организацией выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, таких как свинец, ртуть, летучие органические соединения (ЛОС), оксиды серы (SO<sub>x</sub>), оксиды азота (NO<sub>x</sub>), диоксины, твердые частицы и вещества, разрушающие озоновый слой, могут привести к воздействию на окружающую среду и здоровье, которое по-разному влияет на 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: Организация может быть причиной загрязнения воды путем прямых, намеренных или аварийных сбросов загрязняющих веществ в поверхностные водные

объекты, включая морскую среду, 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 образования отходов. Оно следует иерархии сокращения отходов, т.е.: сокращение в источнике отходов; повторное использование; переработка и вторичная обработка; нейтрализация отходов 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 по-разному влиять на людей в зависимости от возраста и пола; и

— 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 и опасные биологические факторы (например, инвазивные виды).

#### **6.5.3.2 Соответствующие действия и ожидания**

Для улучшения предотвращения загрязнения в результате ее 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 по вопросам фактических и потенциальных загрязняющих выбросов и отходов, соответствующих рисках для здоровья и фактических и предлагаемых мерах по их смягчению;

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

— публично раскрывать данные об объемах и видах использованных и выделенных [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:

— запрещенных веществ, определенных [в качестве таковых] национальным законодательством, или нежелательных веществ, перечисленных в международных конвенциях; и

— по мере возможности, веществ, которые определены научным сообществом или любой другой заинтересованной стороной при наличии разумных и подтвержденных оснований как вызывающие озабоченность. Организации следует пытаться предотвратить использование таких веществ организациями в рамках ее сферы влияния. Вещества, использования которых следует избегать, включают, в частности: вещества, разрушающие озоновый слой [166], стойкие органические загрязняющие вещества (СОЗВ) [172] и вещества, включенные Роттердамской Конвенцией [173], опасные вещества и пестициды (определенные Всемирной организацией здравоохранения), вещества, отнесенные к канцерогенным (включая воздействие дыма от продуктов, содержащих табак) или мутагенным, а также вещества, воздействующие на репродукцию, нарушающие деятельность эндокринной системы, или стойкие, биоаккумулирующиеся и токсичные (СБТВ) или особо стойкие и особо биоаккумулирующиеся; и

— внедрять программу предотвращения экологических аварий и готовности к действиям [в случае аварий] и разрабатывать план действий на случай возникновения аварий и инцидентов как на площадке, так и вне ее и задействующий 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 образование 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 с тем, 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 ее сферы влияния;

— эффективное использование материалов: Организации следует внедрять программы эффективного использования материалов в целях снижения экологического воздействия,

вызванного использованием сырья для процессов производства или для конечных продуктов, используемых в ее деятельности или для предоставления ее услуг. 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 и выбросами от использования, транспортировки и переработки материалов; и

— 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 показатели 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; и

— 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<sub>2</sub>), метан (CH<sub>4</sub>) и оксид азота (N<sub>2</sub>O), 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 и изменения экосистем, 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 на 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 ее сферы влияния;
- проанализировать количество и вид существенного использования 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; и
- рассматривать возможности стремления к нейтральности относительно выбросов углерода<sup>5</sup> путем реализации мер по 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 будущего глобального и местного климата для того, чтобы выявить риски и включить адаптацию 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 возможности, чтобы приспособляться к изменяющимся условиям (см. врезку 10); и
- внедрять меры реагирования на существующее или предполагаемое воздействие и в рамках своей сферы влияния способствовать улучшению возможностей заинтересованных сторон к адаптации.

---

<sup>5</sup> Англ.: carbon neutrality, понимается как нейтральность деятельности организации относительно выбросов ПГ (прим. перев.)

### **Врезка 10 – Примеры действий по адаптации к изменениям климата**

Примеры действий по адаптации к изменениям климата включают:

- планирование использования территорий, зонального распределения, а также проектирование и поддержание инфраструктуры, учитывая 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, гарантируя безопасность питьевой воды, санитарное обеспечение, пищу и другие ресурсы, критичные для здоровья человека;
- поддержание [предпринимаемых на] региональном [уровне] шагов по снижению уязвимости к затоплению. Сюда относятся восстановление водно-болотных угодий, которые могут помочь в управлении паводковой водой, и сокращение использования непористых поверхностей в городских районах; и
- предоставление широких возможностей по повышению 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 и 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 невозможной 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 социальной 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 включают:

— **справедливую оценку и защиту биоразнообразия:** Биоразнообразие — это многообразие жизни во всех ее формах, уровнях и комбинациях; оно включает в себя 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];

— **справедливую оценку, защиту и восстановление услуг экосистем:** Экосистемы способствуют благосостоянию общества, предоставляя такие услуги, как пища, вода, топливо, контроль наводнений, почва, опыление, природное волокно, отдых, а также абсорбция загрязнения и отходов. Деградируя или разрушаясь, экосистемы теряют свою 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]; и

— **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 сельскохозяйственными методами.

### **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 по его устранению 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;
- предпринимать меры по сохранению 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 защиту 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<sup>6</sup>, 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; и
- 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 уважением прав собственности.

---

<sup>6</sup> Англ.: animal welfare (прим. перев.)

### **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 за счет лидерства и поддержки 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.

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, 45, 46, 120, 121, 131].

#### **6.6.3.2 Соответствующие действия и ожидания**

Для предотвращения коррупции организации следует:

- выявлять риски коррупции и внедрять и поддерживать политики и практики, противодействующие коррупции и вымогательству;
- обеспечивать подачу своим руководством примера антикоррупционного [поведения] и демонстрировать приверженность, поощрение и надзор за внедрением антикоррупционной политики;
- поддерживать и обучать своих работников и представителей в их деятельности по искоренению взяточничества и коррупции и 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 сообщать о нарушении политик организации, а также неэтичном 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; и

— бороться с коррупцией, поощряя других, с кем организация имеет хозяйственные отношения, с тем, 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 поведения, например, манипулирования, угроз и принуждения, которое может подорвать публичный политический процесс.

##### **6.6.4.2 Соответствующие действия и ожидания**

Организации следует:

- обучать своих работников и представителей и повышать их осведомленность в вопросах ответственного вовлечения в политику и взносов на политические цели и касательно порядка разрешения конфликтов интересов;
- обеспечивать прозрачность относительно 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 контролировать или могут быть восприняты как оказывающее ненадлежащее влияние на государственных деятелей или политиков в пользу тех или иных целей; и
- 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<sup>7</sup>, когда стороны сговариваются и манипулируют конкурсными заявками; и хищническая ценовая политика, то есть 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;

---

<sup>7</sup> Англ.: bid rigging. (прим. перев.)

- 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; и
- 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 приобретения 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 приобретения и закупок на другие организации 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 по внедрению и применению 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 внедрять подобные практики, при этом не допуская поведения, противодействующего конкуренции;
- проявлять адекватную должную предусмотрительность и [осуществлять] мониторинг организаций, с которыми она поддерживает взаимоотношения, с целью предупредить подрыв 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; и
- 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] стоимости достигать целей социальной ответственности. Это включает адекватные практики закупок, такие как обеспечение уплаты справедливых цен и 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 декларацией прав человека. Право на собственность относится как к материальной, так и к интеллектуальной собственности и включает в себя право на землю и другое материальное имущество, авторские права, патенты, право на наименование места происхождения товара, фонды, моральные и другие права. Также оно может охватывать возможность притязаний в отношении собственности в более широком смысле, такой как традиционные знания определенных групп, таких как коренное население, или интеллектуальная собственность работников или других.

Признание права на собственность способствует инвестициям и 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; и
- 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 в себя 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 по обслуживанию потребителей, однако данные проблемы могут иметь со-

вершено разную применимость в зависимости от типа организации (например, частные организации, общественная служба, местные организации социального обеспечения или другие типы) и обстоятельств. У организаций есть существенные возможности содействовать устойчивому потреблению и устойчивому развитию через предоставляемые ею продукты и услуги, а также информацию, включая информацию по использованию, ремонту 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 содержится призыв 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, обеспечивать доступ к эффективным [механизмам] возмещения ущерба, нанесенного потребителям, стимулировать устойчивую структуру потребления и гарантировать свободу образования групп потребителей [154]. Данные принципы защиты потребителей развиты и детализированы на всем протяжении текста 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 для защиты 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, включая удовлетворение первоочередных потребностей и право каждого на достойный уровень жизни, включая достойную пищу, одежду и жилище, а также на непрерывное улучшение условий жизни и доступности 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 на защиту потребителей от процессов производства, продуктов и услуг, опасных для их здоровья или жизни;
- **получение информации:** Доступ потребителей к адекватной информации, [которая бы] позволяла им принимать информированные решения в соответствии с [их] индивидуальными пожеланиями и нуждами и защищала бы 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 и возможность 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 ему 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; и

— **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:

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

— **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], которые выдвигают концепцию, 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 по предотвращению 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); и

— **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 и размер и пространство для доступа и использования [40, 134].

#### 6.7.2.2 Факторы

Хотя основная обязанность по обеспечению права на удовлетворение базовых потребностей возложена на государство, организация может внести вклад в осуществление этого права. В особенности в тех областях, где государство не удовлетворяет в достаточной ме-

ре 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, а 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, связанная с потребителями 1: 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 за счет предотвращения 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 потребностям потребителя, и привести к потере денег, ресурсов и времени [122, 124] и даже могут быть опасными для потребителя или окружающей среды. Они таких 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 обмениваться релевантной информацией прозрачным образом, который бы давал 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 продуктов и услуг (а также любом приспособлении, необходимом для их использования) и стоимости доставки. При предоставлении потребительского кредита предоставлять детальную информацию о действительной годовой процентной ставке, а также средней процентной ставке, подлежащей уплате, которая включает все соответствующие затраты, сумме к уплате, количестве и сроках частичных взносов;
- обосновывать все заявления или притязания, представляя 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;

- 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 поможет потребителям;

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

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

- 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; и

- 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, связанная с потребителями 2: Защита здоровья и безопасности потребителей**

### **6.7.4.1 Описание проблемы**

Защита здоровья и безопасности потребителей включает в себя 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 на здоровье и безопасность потребителей ее продуктов и услуг.

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 по обеспечению безопасности должны включать в себя механизмы изъятия и отзыва продуктов.

#### **6.7.4.2 Соответствующие действия и ожидания**

Защищая здоровье и безопасность потребителей, организации следует предпринимать перечисленные ниже шаги и уделять особое внимание уязвимым группам (уделяя особое внимание 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, 2, 3, 34, 35]. Организации следует выходить за рамки соблюдения минимальных требований к безопасности в тех случаях, когда имеются свидетельства того, что повышенные требования позволят обеспечить более существенную степень защиты, что может подтверждаться числом несчастных случаев при использовании продуктов и услуг, соответствующих минимальным требованиям, или доступностью продуктов или конструкций продуктов, которые могут сократить число или тяжесть несчастных случаев;

- в случаях, 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 все еще находятся в цепочке распределения. Организации следует отозвать продукты, используя соответствующие меры и каналы информирования для того, 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 по отслеживанию [таких продуктов и услуг] в ее цепочке создания [добавленной] стоимости;

- минимизировать риски при разработке продуктов за счет:

- определения вероятных(-ой) групп(ы) пользователей, способов использования процесса, продукта или услуги по назначению и разумно возможные способы их использования не по назначению, а также опасные [факторы], возникающие на каждом из этапов и при каждом из условий использования продукта или услуги, и, в некоторых случаях, предоставление 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; и

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

- обеспечивать соответствующий формат информации о продуктах и услугах с учетом разных потребностей потребителей и принимая во внимание различающиеся или ограниченные возможности потребителей, особенно в отношении времени, отведенного процессу [получения] информации;

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

- при необходимости проводить 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, предпочтительно те, что были согласованы на международном уровне, в дополнение к текстовой информации;

— инструктировать потребителей относительно правильного использования продукта и предупреждать их о рисках, связанных с ее целевым или нормально ожидаемым использованием; и

— принимать меры по предотвращению случаев, когда продукт может стать опасным в процессе неправильного обращения или хранения пользователями.

### **6.7.5 Проблема, связанная с потребителями 3: 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 развитию, подписанной в Рио-де-Жанейро [158], который 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 также включает озабоченность благополучием животных, уважение физической целостности животных 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 бы позволяло 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 за счет:

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

— разработки продуктов и упаковки таким образом, чтобы их легко можно было использовать, повторно использовать, восстановить или переработать, и, если это возможно, предлагая или рекомендуя услуги по 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 ее продуктов или услуг, включая, когда это применимо, информацию об эффективности использования ресурсов, учитывая цепочку создания [добавленной] стоимости [12, 13, 14, 15];

— предоставления потребителям информации о продуктах и услугах, включая: воздействие их эксплуатации на здоровье, страну происхождения, эффективность использова-

ния электроэнергии (если применимо), содержание или ингредиенты (включая, если применимо, использование генно-модифицированных организмов и наночастиц), аспекты, относящиеся к благополучию животных (включая, когда это применимо, использование испытаний на животных), и безопасное использование, обслуживание, хранение и утилизацию продуктов и упаковки; и

— использования надежных и эффективных независимо подтвержденных систем маркировки или иных систем подтверждения, например, деятельности по экологической маркировке или аудиту, для того, чтобы информировать о положительных экологических аспектах, энергоэффективности и других социально и экологически полезных характеристиках продуктов и услуг [13, 14, 15].

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

##### **6.7.6.1 Описание проблемы**

Обслуживание и поддержка потребителей и разрешение претензий и споров являются механизмами, которые организация использует для удовлетворения потребностей потребителей после приобретения ими продуктов или получения услуг. Такие механизмы включают в себя 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 по 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:

— предпринимать 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;

— там, где это применимо, предлагать 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 и обеспечивать доступность информации о наличии запасных частей к продукту; и

— использовать альтернативные методы разрешения споров, разрешения конфликтов и 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 и 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, связанная с потребителями 5: Защита данных и обеспечение конфиденциальности потребителей**

### **6.7.7.1 Описание проблемы**

Защита данных и конфиденциальности потребителей направлены на защиту прав потребителей на неприкосновенность частной жизни за счет 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 обеспечением защиты конфиденциальности потребителей, в особенности по отношению к персонально идентифицируемой информации [36, 123, 124, 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;

— предоставить 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; и

— 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 соответствие указанным выше мерам и применимому законодательству.

### **6.7.8 Проблема, связанная с потребителями 6: 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 там, где защищено удовлетворение некоторых основных потребностей, таких как оказание медицинской помощи, право на коммунальные услуги первой необходимости, такие как электроэнергия, газ, вода, услуги [по отводу] 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. Ей не следует прибегать к коллективному отключению услуг, наказывающих 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 охвата 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; и

— поддерживать и модернизировать свои системы в целях предотвращения сбоев в обслуживании.

### **6.7.9 Проблема, связанная с потребителями 7: 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 об-

разовании 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. Также образование предназначено для повышения осведомленности по вопросам воздействия 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] и 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; и
- 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 развитию сообщества. 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 возни-

катель 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 – даже конфликтующие – интересы. Для пропаганды благосостояния сообщества в качестве общей цели необходима совместная ответственность.

Проблемы развития сообществ, в которые организация может внести вклад, включают создание занятости посредством расширения и диверсификации экономической деятельности и технологического развития. Кроме того, она может внести вклад в развитие через социальные инвестиции в создание достатка и доходов посредством местных инициатив [в области] экономического развития; расширение образовательных программ и программ развития навыков; пропаганду и сохранение культуры и искусства и предоставление сообществу и/или пропаганду 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 в себя 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 сообщества, 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 сама по себе 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:

- при рассмотрении вопроса участия в [жизни] сообществ и их развития 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 в этой связи таких способов максимизации их ресурсов и возможностей, какие они выбирают;
- при взаимодействии с сообществом признавать и надлежащим образом принимать во внимание его характеристики, например, культуру, религии, традиции и историю; и
- признавать ценность работы в партнерстве, поддержки обмена опытом, ресурсами и усилиями.

### 6.8.2.2 Факторы

Копенгагенской декларацией [157] признается «острая необходимость решения принципиальных социальных вызовов, в особенности бедности, безработицы и социальной исключенности». Копенгагенская декларация и Программа действий обратились к международному сообществу с призывом сделать победу над бедностью, цель полной продуктивной, надлежащим образом оплачиваемой и свободно выбираемой занятости и содействия социальной интеграции первостепенными задачами развития.

В Декларации тысячелетия ООН изложены цели, которые, если будут достигнуты, позволят решить основные проблемы развития всего мира (см. врезку 13). В Декларации тысячелетия ООН [153] подчеркивается, что несмотря на то, что развитие должно направляться и двигаться в первую очередь государственной политикой, процесс развития зависит от вклада всех организаций. Участие в [жизни] сообществ помогает, на местном уровне, внести вклад в достижение этих целей.

Принятая в Рио-де-Жанейро Декларация по окружающей среде и развитию [158] ввела Повестку дня на XXI век, представляющую собой процесс развития комплексного плана действий, который может быть реализован организациями на местах в каждом районе, в котором деятельность человека оказывает воздействие на общество и окружающую среду.

#### **Врезка 13 – Цели развития тысячелетия**

Цели развития тысячелетия [153] — это восемь целей, которые должны быть достигнуты к 2015 году и которые отвечают на главные вызовы развития мира. Цели развития тысячелетия основаны на действиях и целях, содержащихся в Декларации тысячелетия.

Восемь целей развития тысячелетия:

1. Ликвидация нищеты и голода,
2. Обеспечение всеобщего начального образования,
3. Содействие равенству мужчин и женщин и 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.

Цели развития тысячелетия разбиты на 18 поддающихся количественному определению целей, которые измеряются 48 индикаторами.

При взаимодействии с сообществом организации следует рассмотреть возможность поддержки соответствующей государственной политики. Это может открыть возможность для максимизации желаемых результатов, способствующих устойчивому развитию за счет общности взглядов и схожего понимания приоритетов развития и партнерств.

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, а также осуществлять свою деятельность таким образом, чтобы повышать уважение к соблюдению верховенства закона и демократическим процессам.

Перед принятием решения о подходе к участию в [жизни] сообщества и его развитию организации следует изучить свое потенциальное воздействие на сообщество и спланировать пути минимизации негативного воздействия и оптимизации положительного воздействия.

При разработке планов участия в [жизни] сообщества и его развития 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, будут зависеть от конкретного сообщества и уникальных знаний, ресурсов и возможностей, которые каждая организация вносит в сообщество.

Некоторые виды деятельности организации могут быть непосредственно 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 способов, как основная деятельность организации может внести вклад в развитие сообщества, включают:

- предприятие, занимающееся реализацией сельскохозяйственного оборудования, может обучать методам ведения сельского хозяйства;
- компания, планирующая строительство подъездной дороги, может взаимодействовать с сообществом на стадии планирования, для того, чтобы определить, как можно построить дорогу таким образом, чтобы она также соответствовала потребностям сообщества (например, за счет обеспечения подъезда 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;
- и
- клуб отдыха может разрешить использовать свои объекты для целей обучения неграмотных взрослых людей из сообщества.

Организация может столкнуться с гуманитарным кризисом или другими обстоятельствами, которые угрожают нарушить жизнь сообщества, усугубляют социальные и экономические проблемы сообщества и также могут повысить риск злоупотребления правами человека (см. 6.3.4). Примеры таких ситуаций включают нештатные ситуации, [связанные с] продовольственной безопасностью, природные катастрофы, такие как наводнение, засуха, цунами и землетрясение, [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, или они могут изъявить желание сделать это из простой человечности. Организации могут внести свой вклад множеством способов, от [оказания] помощи при бедствиях до [принятия] усилий по восстановлению [разрушений]. В каждом случае следует уделять внимание человеческим страданиям, обращая особое внимание на наиболее уязвимых в данной ситуации и среди населения в целом (на таких как женщины и дети). Следует уважать и поддерживать достоинство и права всех жертв.

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

### **6.8.3 Проблема участия в [жизни] сообществ и их развития 1: 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 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 организациям знакомиться с нуждами и приоритетами сообщества с тем, чтобы предпринимаемые организацией действия для развития и другие действия были согласованы с действиями сообщества и общества. 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 по участию 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 по развитию 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];

- когда это возможно и адекватно, участвовать 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; и

- содействовать определению политики и созданию, внедрению, мониторингу и оценке программ развития. При этом организации следует уважать права и надлежащим образом принимать во внимание мнения других на выражение и защиту своих собственных интересов.

## **6.8.4 Проблема участия в [жизни] сообществ и их развития 2: 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, продвигать знания местного населения и помогать в ликвидации неграмотности;

- в частности, продвигать возможности получения знаний уязвимыми или дискриминированными группами;

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

- продвигать культурную деятельность, если это предоставляется возможным, признавать и ценить местную культуру и культурные традиции, соблюдая при этом принцип уважения прав человека. В качестве средства борьбы с дискриминацией особую важность имеют мероприятия по расширению прав и возможностей исторически ущемленных групп населения;

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

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

- если это предоставляется возможным, продвигать использование традиционных знаний и технологий коренных сообществ [75].

## **6.8.5 Проблема участия в [жизни] сообществ и их развития 3: 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. Создавая занятость, работодателям следует соблюдать применимое руководство, предлагаемое в разделах 6.3 и 6.4.

Развитие навыков является важнейшей составляющей мероприятий по повышению уровня занятости и содействию людям в получении достойной и продуктивной работы и 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 выбора технологий на занятость и, когда это экономически целесообразно в долгосрочной перспективе, выбирать технологии, которые максимально расширяют возможности занятости;

— учитывать воздействие своих решений о привлечении внешних организаций<sup>8</sup> на содействие занятости как внутри организации, принимающей решение, так и во внешних организациях, подверженных влиянию таких решений;

— 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; а также программы признания и схемы сертификации навыков;

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

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

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

#### **6.8.6 Проблема участия в [жизни] сообществ и их развития 4: 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, а также 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 низкочастотных 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, и нанимать для этой работы местное население [124]; и

— принимать практики, позволяющие передавать и распространять [передовые] технологии, когда это экономически целесообразно. Там, где это применимо, организации сле-

---

Англ.: outsourcing, аутсорсинг (прим. перев.)

дует определять разумные условия для лицензий или передачи технологий с тем, чтобы содействовать местному развитию. Следует принимать во внимание и расширять способности сообщества управлять такими технологиями.

### **6.8.7 Проблема участия в [жизни] сообществ и их развития 5: 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 предпринимательство может процветать, 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 более широких усилий по укреплению экономических ресурсов и социальных отношений, которые способствуют социально-экономическому благополучию и создают выгоды для 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, имеют особую важность, поскольку широко признано, что расширение прав женщин играет важную роль в благосостоянии общества.

Создание благосостояния и дохода также зависит 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 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. Таким путем 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 условий развития. В таких ситуациях организации, связанной с группами, действующими вне правовых рамок, следует стремиться искоренить бедность и способствовать развитию. Организации также следует стремиться создавать возможности, которые позволят данным группам в большей степени и, 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 и содействия развитию местных поставщиков, если это возможно;
- рассмотреть возможность предпринять инициативы по укреплению способности и возможностей для 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 существуют разумные ожидания того, что эти организации будут действовать последовательно с тем, чтобы осуществлять свою деятельность в соответствующих правовых рамках;

— рассмотреть возможность участия в долговременных программах и партнерствах, которые помогают членам сообщества, в особенности женщинам и другим социально уязвимым 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, стандартов качества, необходимую для того, чтобы заняться [деятельностью в качестве] поставщика, содействие по вопросам управления и техническим вопросам, доступ к финансированию и упрощение [формальностей] для совместных предприятий;

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

— рассмотреть подходящие способы сделать возможности закупок более легкодоступными для организаций сообщества, в том числе, например, путем развития навыков [в области] соблюдения технических спецификаций, а также предоставления в распоряжение информации о возможностях закупок;

— рассмотреть возможность поддержки организаций и частных лиц, поставляющих сообществу необходимые продукты и услуги, что также может создать занятость местного населения, а также связи с местными, региональными и городскими рынками в тех случаях, когда это выгодно для благополучия сообщества;

— рассмотреть подходящие способы помочь развитию в сообществе ассоциаций предпринимателей;

— выполнять свои налоговые обязательства, а также предоставлять органам власти необходимую информацию для правильного расчета налогов, подлежащих уплате; и

— рассмотреть возможность участия в формировании пенсий работников.

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

### **6.8.8.1 Описание проблемы**

Здоровье является неотъемлемой частью жизни общества и является признанным правом человека. Угроза общественному здоровью может иметь значительное воздействие на сообщества и может стать препятствием их развитию. Таким образом, всем организациям, большим и малым, следует уважать право на здоровье и следует, в рамках своих возможностей и в зависимости от ситуации, содействовать [охране] здоровья, предотвращению угроз здоровью и заболеваний и смягчению любого ущерба для сообщества (см. также 6.4.6, 6.5 и 6.7.4). Это может включать участие в общественных кампаниях [по профилактике] здоровья. Им также следует по возможности и там, где это целесообразно, способствовать повышению доступности услуг здравоохранения, в особенности путем укрепления и поддержки общественных услуг. Даже в странах, где обеспечение государственной системы здравоохранения является обязанностью государства, все организации могут рассмотреть возможность содействия [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:

— стремиться предотвратить негативное воздействие любого производственного процесса, продукта или услуги, предоставляемых организацией, на здоровье;

— рассмотреть возможность содействия поддержанию хорошего здоровья, например, содействуя доступности лекарственных средств и вакцинации, пропагандируя здоровый образ жизни, включая физические упражнения и хорошее питание, путем ранней диагностики заболеваний, повышения осведомленности о методах контрацепции, а также препятствуя потреблению вредных для здоровья продуктов и веществ. Особое внимание следует уделять питанию детей;

— рассмотреть возможность повышения осведомленности по вопросам угрозы здоровью и серьезных заболеваний и их предотвращения, таких как ВИЧ/СПИД, рак, сердечные заболевания, малярия, туберкулез и ожирение; и

— рассмотреть возможность содействия длительной и всеобщей доступности основных услуг здравоохранения и чистой воды, а также поддержанию надлежащих санитарных условий, в качестве средства предотвращения заболеваний.

### **6.8.9 Проблема участия в [жизни] сообществ и их развития 7: 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. Виды социальных инвестиций могут включать в себя проекты в области образования, обучения, культуры, здравоохранения, формирования доходов, развития инфраструктуры, повышения доступности информации, а также любые другие виды деятельности, стимулирующие социально-экономическое развитие.

Определяя возможности для социальных инвестиций, организации следует соотносить свой вклад с потребностями и приоритетами сообществ, в которых она функционирует, учитывая при этом приоритеты, установленные местными и национальными политиками. Обмен информацией, консультирование и переговоры являются полезными инструментами, используемыми в рамках подхода, основанного на участии [заинтересованных сторон] при определении и осуществлении социальных инвестиций.

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

Организациям также следует содействовать вовлечению сообществ в разработку и выполнение проектов, так как это поможет проектам выжить и существовать успешно тогда, когда организация больше не будет [в них] участвовать. Социальные инвестиции должны в первую очередь направляться на 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 существующие инициативы, связанные с сообществами, и предоставлять сообществу и людям внутри организации отчеты [по ним] и выявлять 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; и

— 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 Международного стандарта были определены принципы, основные темы и проблемы социальной ответственности. В этом разделе дано руководство по включению 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, независимо от их отправной точки, в том, чтобы интегрировать социальную ответственность в их образ деятельности.



## **Рисунок 4 – Сквозная интеграция социальной ответственности в организации**

### **7.2 Отношение характеристик организации к социальной ответственности**

Для подготовки информационной основы для сквозной интеграции социальной ответственности для организации может быть полезно определение того, какое отношение ее ключевые характеристики имеют к социальной ответственности (см. раздел 5). Такой анализ также поможет определению применимых проблем социальной ответственности внутри каждой основной темы, а также выявлению заинтересованных сторон организации. В такой анализ следует включать, там где это применимо, рассмотрение таких факторов, как:

- тип, назначение, характер операций и размер организации;
- места, в которых функционирует организация, включая:
- существование развитой законодательной основы, регулирующей многие из решений и видов деятельности, относящихся к социальной ответственности; и
- социальные, экологические и экономические характеристики областей деятельности;
- любая информация об результативности организации [в области] социальной ответственности за предыдущие периоды;
- характеристики рабочей силы или работников организации, включая рабочую силу, привлеченную на условиях подряда;
- секторальные организации, в которых участвует организация, включая:
- деятельность, относящуюся к социальной ответственности, предпринимаемую этими организациями; и
- кодексы или другие требования, относящиеся к социальной ответственности, продвигаемые этими организациями;
- собственная миссия, видение, ценности, принципы и кодекс поведения организации;
- озабоченность внутренних и внешних заинтересованных сторон, относящаяся к социальной ответственности;
- структуры и характер принятия решений в организации; и
- [существующая в] организации цепочка создания [добавленной] стоимости.

Также организации важно быть осведомленной о сегодняшних отношениях, 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; и 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, таким образом, который отвечает масштабу организации и ситуации, в которой она находится, сле-

дающие компоненты:

- политику организации в отношении соответствующей основной темы, 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 данные цели политики;
- средства внедрения основных тем социальной ответственности во всей организации;
- средства отслеживания результативности со временем, чтобы иметь возможность вносить необходимые изменения в приоритеты и подходы; и
- адекватные действия по реагированию на негативное воздействие ее решений и деятельности.

При определении потенциальных областей действий организации следует стремиться к лучшему пониманию вызовов и дилемм с точки зрения 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, в особенности на тех, с кем она тесно связана, или если организация считает, что проблемы особенно сложны или применимы к ситуации, в которой она находится. По мере того как организация накапливает опыт в области повышения результативности [в отношении] социальной ответственности, могут возрастать ее возможности и желание вмешиваться в дела других единиц для защиты этой 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 там, где это применимо, 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 может оказывать воздействие на социальную ответственность организации;
- определить, какие из основных тем и проблем могут возникнуть, когда организация и другие в рамках ее сферы влияния и/или цепочки создания [добавленной] стоимости осуществляют эту деятельность, с учетом всего применимого законодательства;
- изучить различные пути, которыми решения и деятельность организации могут вызвать воздействие на заинтересованные стороны и устойчивое развитие;
- изучить пути, которыми заинтересованные стороны и проблемы социальной ответственности могут оказать воздействие на решения, деятельность и планы организации; и
- выявить все проблемы социальной ответственности, которые относятся к повседневной деятельности, наряду с теми, которые возникают 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, тем не менее, следует рассмотреть возможность вовлечения заинтересованных сторон в процесс [их] выявления. При этом важно признавать, что проблемы могут быть применимыми, даже если заинтересованные стороны не смогут выявить их.

В некоторых случаях организация может принять, что поскольку она функционирует в зоне с законодательством, регулирующим основные темы социальной ответственности, то

соблюдения этого законодательства будет достаточно для обеспечения того, что все применимые проблемы этих основных тем охвачены. Тщательный анализ основных тем и проблем в разделе б 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 за собой 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] таких загрязняющих веществ или изменения используемых ею процессов для полного устранения таких выбросов [или сбросов]. Другими примерами является 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 запуске специальной программы поддержки баланса 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 принятия решений о том, какие проблемы являются наиболее значимыми и наиболее важными для организации. Возможные критерии включают:

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

Проблемы, которые, как правило, считаются значимыми, это несоблюдение законодательства; несоответствие международным нормам поведения; потенциальные нарушения прав человека; практики, которые могут угрожать жизни или здоровью; и 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 таким источникам, как:

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

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 свое влияние на других либо с целью усилить позитивное воздействие на устойчивое развитие, либо для того, чтобы минимизировать негативное воздействие, либо для того и для другого вместе. Оценивая свою сферу влияния и определяя свои обязанности, организации следует применять должную предусмотрительность.

Методы оказания влияния включают:

- установление договорных положений или стимулов;
- публичные заявления организации;
- взаимодействие с сообществом, политическими лидерами и иными заинтересованными сторонами;
- принятие инвестиционных решений;
- обмен знаниями и информацией;
- выполнение совместных проектов;
- осуществление ответственного лоббирования и использования отношений со СМИ;
- продвижение успешных практик; и
- 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 стремится 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 организации 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, 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 на это юридическими или формальными полномочиями.

#### **7.3.4 Установление приоритетов для реагирования на основные темы и проблемы**

Организации следует определить и придерживаться приоритетов по 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 того, является ли действие, [которое планируется предпринять] для решения проблемы, высокоприоритетным, организациям следует рассмотреть следующее:

- текущую результативность организации в области соблюдения законодательства, международных стандартов, международных норм поведения, передовых и лучших практик;

- может ли проблема существенно повлиять на возможность организации достигать важных целей;
- потенциальное влияние соответствующего действия в сравнении с ресурсами, требующимися для осуществления [этого действия];
- период времени, [требуемый] для достижения желаемых результатов;
- могут ли возникнуть значительные затраты, если не проблема не будет решена быстро; и
- простота и скорость внедрения, что может повлиять на повышение осведомленности о и мотивацию к действиям в области социальной ответственности внутри организации.

Порядок приоритетов будет отличаться у разных организаций.

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, таким как постройка зданий, найм нового персонала, привлечение подрядчиков или осуществление деятельности по привлечению денежных средств. Приоритетные вопросы в этом случае станут частью планирования для этих будущих действий.

Приоритеты должны пересматриваться и обновляться с периодичностью, которая адекватна организации.

#### **7.4 Практики для сквозной интеграции социальной ответственности в организации**

##### **7.4.1 Повышение осведомленности и развитие компетенции для социальной ответственности**

Встраивание социальной ответственности в каждый аспект организации включает приверженность и понимание на всех уровнях организации. 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 в 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 принятым действиям 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 систематические действия и работа на основе существующих ценностей и культуры оказывались эффективными для многих организаций.

Развитие компетенции для внедрения практик социальной ответственности может включать усиление или развитие навыков в отдельных областях деятельности, таких как взаимодействие с заинтересованными сторонами, и в повышении качества знаний и понимания применения основных тем. Усилия должны использовать существующие знания и навыки людей внутри организации. При необходимости данный процесс также должен включать развитие компетенции и обучение менеджеров и трудящихся в рамках цепочки поставок. Для некоторых проблем может быть полезным специальное обучение.

Чтобы эффективно интегрировать социальную ответственность, организация может определить необходимость изменений в процессах принятия решений и управлении, которые бы способствовали большей свободе, полномочиям и мотивации для того, чтобы предложить

новые подходы и идеи. Организация может также решить, что ей необходимо улучшить свои инструменты для мониторинга и измерений некоторых аспектов ее результативности.

Образование и обучение на протяжении жизни имеют центральное [значение] для повышения осведомленности и развития компетенции для целей социальной ответственности. В этой связи образование в целях устойчивого развития дает людям возможность по-новому подойти к решению проблем социальной ответственности, поощряя их надлежащим образом принимать во внимание ценности, которые поддерживают энергичные и инициативные действия [162].

#### **7.4.2 Определение курса организации к социальной ответственности**

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

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

- включение в заявление о видении или стремлениях организации ссылок на то, каким образом она видит влияние социальной ответственности на ее деятельность;
- внедрение в ее назначение или заявление о миссии конкретных, четких и кратких ссылок на важные аспекты социальной ответственности, включая принципы и проблемы социальной ответственности, которые помогают определить способ осуществления деятельности организации;
- принятие письменных кодексов поведения или этики, конкретизирующих приверженность организации к социальной ответственности путем перевода принципов и ценностей в заявления о приемлемом поведении. Такие кодексы должны основываться на принципах социальной ответственности, [приведенных] в разделе 4, и руководстве, [приведенном] в разделе 6;
- включение социальной ответственности в качестве ключевого элемента в стратегии организации посредством ее интеграции в системы, политики, процессы и поведение при принятии решений; и
- 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 в установлении целей и стратегий их достижения.

#### **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 ее целей..

Организации следует добросовестно и методично управлять своим собственным воздействием, связанным с каждой основной темой, и вести мониторинг воздействия организаций в рамках ее сферы влияния с тем, чтобы минимизировать риск ущерба обществу и окружающей среде, а также максимизировать возможности и положительное воздействие. Принимая решения, включая относящиеся к новой деятельности, организации следует рассматривать вероятное воздействие этих решений на заинтересованные стороны. При этом организации следует рассматривать лучшие способы минимизации вредного воздействия ее деятельности и повышения полезного воздействия ее поведения на общество и окружающую среду. При принятии решений следует учитывать ресурсы и планирование, необходимые для этих целей.

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

Некоторые полезные процедуры могут включать:

- обеспечение того, что установленные практики управления отражают социальную ответственность организации и способствуют [ее реализации];
  - выявление путей, которыми принципы социальной ответственности, основные темы и проблемы применяются к различным частям организации;
  - если это адекватно размеру и характеру организации, установление департаментов или групп внутри организации для анализа и пересмотра процедур деятельности с тем, чтобы [обеспечить] их следование принципам и основным темам социальной ответственности;
  - учет социальной ответственности при осуществлении деятельности организации;
- и
- внедрение социальной ответственности в практики закупок и инвестирования, управление кадровыми ресурсами и другие организационные функции.

Существующие ценности и культура организации могут существенно 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 [организациях] некоторые части организации могут не признавать преимуществ социальной ответственности и могут сопротивляться изменениям. Для интеграции социальной ответственности в этих областях могут потребоваться систематические усилия на протяжении длительного периода времени.

Также очень важно 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 по решению некоторых проблем социальной ответственности в краткосрочный период, и некоторых — в более длительный период времени. Такой план должен быть реалистичным и учитывать возможности организации, доступные ресурсы и 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, будут включать в себя некоторые формы внутреннего и внешнего обмена информацией. Обмен информацией имеет критическое значение для многих различных функций в 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;
- демонстрация того, как организация выполняет свои обязательства по социальной ответственности и реагирует на интересы заинтересованных сторон и ожидания общества в целом;

- предоставление информации о воздействии деятельности, продуктов и услуг организации, включая детальную информацию о том, как это воздействие изменяется 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; и

- 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, касающейся социальной ответственности**

Информация, касающаяся социальной ответственности, должна быть:

- полной. Информация должна охватывать всю значимую деятельность и воздействие, 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. Как используемый язык, так и манера, в которой представлен материал, в том числе то, как он организован, должны быть доступны для заинтересованных сторон, для которых предназначена информация;

- актуальной. Информация должна соответствовать интересам заинтересованных сторон;

- точной. Информация должна быть фактически верной и обеспечивать достаточный уровень подробности, чтобы быть полезной и подходящей для ее назначения;

- сбалансированной. Информация должна быть сбалансированной и честной и 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 результативность организации с ее результативностью ранее и с результативностью других организаций; и

- доступной. Информация по отдельным проблемам должна быть доступна затрагиваемым заинтересованным сторонам.

### **7.5.3 Типы обмена информацией по социальной ответственности**

Существует много разных типов обмена информацией, относящейся к социальной ответственности. В некоторые примеры [таких типов] входят:

- 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 и поддержки социальной ответственности и связанной с ней деятельности. Такой обмен информацией, как правило, наиболее эффективен, если включает в себя 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 такие заявления могут быть подтверждены 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, относящееся к продуктам, в частности, маркировка продуктов, информация о продуктах и прочая потребительская информация. Возможность обратной связи может улучшить эту форму обмена информацией;

- статьи в журналах или информационных бюллетенях, предназначенных для организаций-аналогов, по аспектам социальной ответственности;

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

- отчеты государственным учреждениям или официальные расследования; и

- 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, публиковать отчетность о своей результативности относительно социальной ответственности затрагиваемым заинтересованным сторонам. Все больше организаций периодически предоставляют своим заинтересованным сторонам отчеты о своей результативности относительно социальной ответственности. Отчеты могут быть предоставлены заинтересованным сторонам многими способами, включая встречи с заинтересованными сторонами, письма с описанием деятельности организации, связанной с социальной ответственностью, за определенный период, размещение информации на интернет-сайтах и публикацию периодических отчетов о социальной ответственности.

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 отчетов относительно социальной ответственности.

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

Организация может решить охватывать свою деятельность целиком за один раз или готовить отдельные отчеты о деятельности на конкретном месте или участке. Группы, [представляющие] местные сообщества, часто считают небольшие, локальные отчеты более полезными, чем отчеты, охватывающие всю организацию.

Публикация отчета по социальной ответственности может быть ценным аспектом деятельности организации относительно социальной ответственности. При подготовке отчета относи-

тельно социальной ответственности организации следует учитывать следующие факторы:

- охват и масштаб отчета организации должны быть адекватны размеру и характеру организации;
- уровень подробности может отражать опыт организации в такой отчетности. В некоторых случаях организации начинают свои усилия с подготовки ограниченных отчетов, охватывающих лишь некоторые аспекты и, в течение последующих лет, приобретая опыт и необходимые данные, на которых можно основываться, расширяют охват отчета.
- отчет должен описывать то, каким образом организация принимала решения по проблемам, которые будут отражены в отчете, а также способы, которыми эти проблемы будут разрешаться;
- отчет должен представлять цели, результативность деятельности организации, ее продукты и услуги в контексте устойчивого развития; и
- отчет может быть выпущен в различных формах, в зависимости от характера организации и потребностей ее заинтересованных сторон. Такими формами могут быть электронная рассылка отчета, интерактивные версии на основе Интернета или печатная публикация. Он также может быть в форме отдельного документа или раздела в годовом отчете организации.

Дополнительная информация по отчетности 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, где приведено руководство по использованию инициатив в области социальной ответственности).

#### **7.5.4 Диалог с заинтересованными сторонами по обмену информацией о социальной ответственности**

Организация может выиграть от получения и обмена непосредственной информацией о взглядах заинтересованных сторон посредством диалога с заинтересованными сторонами. Организации следует стремиться к диалогу с заинтересованными сторонами для того, чтобы:

- оценить адекватность и эффективность содержания, средств, частоты и области охвата обмена информацией с целью их улучшения по мере необходимости;
- установить приоритеты для содержания будущего обмена информацией;
- обеспечить подтверждение информации, [предоставленной в] отчетности, заинтересованными сторонами, если используется такой подход к подтверждению; и
- выявить лучшие практики.

#### **7.6 Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности**

##### **7.6.1 Методы повышения доверия**

Существует много способов, которыми организация может создать доверие к ней. Одним из них является взаимодействие с заинтересованными сторонами, которое включает диалог с заинтересованными сторонами и является важным инструментом повышения уверенности в том, что поняты интересы и намерения всех участников. Такой диалог может установить доверительные отношения и повысить доверие. Взаимодействие с заинтересованными сторонами может являться основой для привлечения их к подтверждению заявлений организации, касающихся ее результативности. Организация и заинтересованные стороны могут обеспечить условия для того, чтобы заинтересованные стороны могли периодически анализировать или иным способом отслеживать [различные] аспекты результативности организации.

Доверие в отношении некоторых проблем можно иногда повысить путем участия в специальных схемах сертификации. Были разработаны инициативы для сертификации безопасности продуктов или для сертификации процессов или продуктов в отношении их воздействия на окружающую среду, трудовые практики и другие аспекты социальной ответственности.

ности. Такие схемы должны быть независимыми и заслуживающими доверия сами по себе. В некоторых ситуациях, организации вовлекают в свою деятельность независимые стороны, чтобы обеспечить доверие. Примером этому является создание консультативных или контролирующих комитетов, состоящих из людей, избранных [в них], поскольку они заслуживают доверия.

Иногда организации могут присоединиться к ассоциации аналогичных организаций, чтобы установить или 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 путем представления отчетов об успехах и слабых местах.

#### **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 [таких] отчетов о результативности в отношении социальной ответственности, [которые были бы] сопоставимы и [друг с другом] на протяжении времени, и с отчетами аналогичных организаций, с учетом того, что характер отчета будет зависеть от типа, размера и возможностей организации;

- краткое объяснение, почему некоторые пропущенные в отчетах вопросы не были раскрыты, чтобы показать, что организация предприняла усилия, чтобы осветить все значимые вопросы;

- использование строгого и ответственного процесса подтверждения, в ходе которого прослеживаются надежные источники данных и информации для подтверждения точности данных и информации;

- 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 того, чтобы быть прозрачной, путем предоставления информации такого [характера] и в такой форме, что [она] может быть легко подтверждена другими. Например, вместо того, чтобы просто опубликовать статистику о результативности, организация может сделать доступными подробности об источниках информации и процессах, используемых для подготовки статистики. В некоторых случаях организация может повысить доверие к заявлениям, которые она делает о своей цепочке поставок, указывая места, где она осуществляет свою деятельность; и

- 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. Отдельные 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 часто 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 того, чтобы снять заблуждения;
- форумы, на которых заинтересованные стороны и организация смогут представить свои точки зрения и [начать] поиск решений;
- формальные процедуры рассмотрения жалоб;
- посредничество или арбитражные процедуры;
- системы, обеспечивающие сообщение о причинении вреда без страха наказания; и
- прочие типы процедур 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, описана в рамках этих основных тем в разделе 6.

## **7.7 Анализ и совершенствование деятельности и практики 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 деятельности, относящейся к социальной ответственности, предназначены в первую очередь для обеспечения того, что деятельность осуществляется в соответствии с тем, как она запланирована, выявляя любой кризис или необычное событие, и для того, чтобы осуществлять изменения способа ведения дел.

Анализ эффективности, проводимый через соответствующие интервалы времени, может использоваться, чтобы определить успехи в области социальной ответственности, помочь поддерживать ориентацию программ, определить области, нуждающиеся в изменениях, и содействовать улучшению результативности. Заинтересованные стороны могут играть важную роль в анализе результативности организации в области социальной ответственности.

В дополнение к анализу существующих действий, организации также следует быть в курсе изменений условий или ожиданий, изменений законодательства и нормативных актов, оказывающих влияние на социальную ответственность, и новых возможностей для развития ее усилий в области социальной ответственности. Этот подраздел показывает 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 которой всеми частями организации социальная ответственность внедряется в практику, важно отслеживать непрерывную результативность, относящуюся к применимым основным темам и применимым проблемам. Степень таких усилий будет явно различаться в зависимости от области охвата основных тем, от размера и характера организации и других факторов.

Принимая решение относительно того, какие действия необходимо отслеживать, организации следует ориентироваться на те из них, которые являются значимыми, и стремиться сделать результаты мониторинга легкими для понимания, надежными и своевременными и отвечающими нуждам заинтересованных сторон.

Существует много различных методов, которые могут быть использованы для мониторинга результативности в области социальной ответственности, включая анализ, проводи-

мый 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 деятельностью 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 наиболее общих методов является измерение показателей. Показатель — это количественная или качественная информация о результатах или итогах, связанных с организацией, являющаяся сопоставимой и демонстрирующая изменение с течением времени. Показатели могут, например, использоваться для мониторинга или оценки достижений целей проекта с течением времени. Они должны быть ясными, информативными, практичными, сопоставимыми, точными, достоверными и надежными. Всесторонняя дополнительная информация по выбору и использованию показателей доступна во многих источниках, [относящихся] к социальной ответственности и устойчивому развитию.

Хотя показатели, дающие количественные результаты, используются относительно прямолинейно, их может оказаться недостаточно для всех аспектов социальной ответственности. В области прав человека, например, точки зрения мужчин и женщин о том, обращаются ли с ними справедливо, 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. Так же важно признавать, что социальная ответственность — это более чем конкретные достижения в деятельности, поддающейся измерениям, такой как снижение выбросов или ответы на жалобы. Поскольку социальная ответственность основана на ценностях, применении принципов социальной ответственности и отношении, мониторинг может включать более субъективные подходы, такие как интервью, наблюдение и другие техники для оценки поведения и обязательств.

### **7.7.3 Анализ прогресса и результативности организации в области социальной ответственности**

В дополнение к ее повседневным контролю и мониторингу деятельности, относящейся к социальной ответственности, организации следует осуществлять через соответствующие интервалы времени анализ, чтобы определить, какова ее результативность относительно ее целей и задач в области социальной ответственности, и для того, чтобы выявить необходимые изменения в программах и процедурах.

Такой анализ обычно включает сравнение результативности по всем основным темам социальной ответственности с результатами более ранних анализов, для определения прогресса и степени достижения целей и задач. Он также может включать изучение труднее измеряемых аспектов результативности, таких как отношение к социальной ответственности, сквозная интеграция социальной ответственности в организации и соблюдение принципов, заявлений о ценностях и практик. Участие заинтересованных сторон может быть важным при проведении такого анализа.

Типы вопросов, которые могут задаваться во время анализа, включают:

- были ли цели и задачи достигнуты, как это предвиделось?
- соответствуют ли целям стратегии и процессы?
- что и почему сработало? что и почему не сработало?
- были ли цели адекватными?
- что могло бы быть сделано лучше?
- вовлечены ли все соответствующие лица?

Основываясь на результатах анализа, организации следует определить изменения в программах, которые могли бы исправить любой недостаток и привести к повышению результативности [в области] социальной ответственности.

#### **7.7.4 Повышение надежности сбора и управления данными и информацией**

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. Целью такого анализа должны быть:

- повышение уверенности организации в том, что данные, предоставляемые ею другим, являются точными;
- повышение достоверности данных и информации; и
- подтверждение надежности систем защиты безопасности и конфиденциальности данных, где применимо.

К такому 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 и озабоченность защитой личной информации, такой как финансовые, медицинские и персональные данные.

Как часть 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 уязвимости 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 также могут быть улучшены за счет качественного обучения лиц, занимающихся сбором данных, четкой подотчетности в отношении точности данных, прямой обратной связи с лицами, допустившими ошибки, и процессов [обеспечения] качества данных, которые сравнивают полученные данные с прошлыми данными, а также с данными по сопоставимым ситуациям.

#### **7.7.5 Повышение результативности**

На основе периодического анализа или с другой адекватной периодичностью организации следует рассмотреть способы, которыми она сможет повысить свою результативность в отношении социальной ответственности. Результаты анализов должны быть использованы для того, чтобы способствовать непрерывному улучшению социальной ответственности организации. Улучшения могут включать изменение целей и задач, чтобы отразить изменяющиеся условия и стремления к более значительным достижениям. Охват деятельности и программ в области социальной ответственности может быть расширен. Предоставление дополнительных или других ресурсов для деятельности в области социальной ответственности может быть темой для рассмотрения. Улучшения могут также включать программы или деятельность для использования преимуществ за счет выявленных возможностей.

Мнения заинтересованных сторон, выраженные во время анализа, могут помочь организации в определении новых возможностей и измененных ожиданий. Это должно помочь организации в повышении результативности ее деятельности в области социальной ответственности.

Чтобы способствовать реализации целей и задач организации, некоторые организации связывают достижение конкретных целей социальной ответственности с ежегодными или периодическими оценками эффективности [деятельности] высших руководителей и менеджеров. Такие шаги подчеркивают, что действия организации в области социальной ответственности являются серьезными обязательствами.

### **7.8 Добровольные инициативы в области социальной ответственности**

#### **7.8.1 Общие сведения**

Многие организации разработали добровольные инициативы, нацеленные на помощь организациям, которые стремятся стать более социально ответственными. В некоторых случаях инициатива в области социальной ответственности фактически является организацией,

сформированной для того, чтобы непосредственно решать различные аспекты социальной ответственности. Результатом является широкое разнообразие инициатив, доступных организациям, заинтересованным в социальной ответственности. Некоторые инициативы включают присоединение к другим организациям или их поддержку.

Некоторые из этих инициатив в области социальной ответственности относятся к одной или нескольким основным темам или проблемам, другие относятся к различным методам интегрирования социальной ответственности в решения и деятельность организации. Некоторые инициативы в области социальной ответственности разрабатывают или способствуют продвижению конкретных инструментов или практических руководств, которые могут быть использованы в 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, само по себе, не является надежным показателем социальной ответственности организации. При оценке инициатив в области социальной ответственности 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 в 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 и системы управления и разработки с участием различных заинтересованных сторон являются основными характеристиками, отличающими одни инициативы в области социальной ответственности от других, с учетом того, что инициативы, разработанные для отдельных отраслей или типов организаций, могут иметь структуры управления, [состоящие из представителей] одной заинтересованной стороны. Следует принять во внимание, принимали ли участие и осуществили ли вклад в разработку инициативы затрагиваемые организации и заинтересованные стороны, 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, таким как получение поддержки или навыков от других. Участие может быть особенно ценными, если организация начинает использовать или основываться на инструментах или практических руководствах, которые сопровождают инициативу.

Организации могут использовать инициативы в области социальной ответственности, стремясь получить некоторые формы признания. Некоторые инициативы в области социальной ответственности широко признаны как заслуживающая доверия основа для общественного признания результативности или соответствия относительно конкретных практик или по конкретным проблемам. Практические руководства, предоставляемые такими инициати-

вами в области социальной ответственности, могут [носить] различный [характер] – от инструментов самооценки до подтверждения третьей стороной.

### 7.8.3 Факторы

При определении того, следует ли участвовать в инициативе в области социальной ответственности или использовать 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 по 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 имеет ли она глобальный охват и применима ли ко всем типам организаций;
- поможет ли инициатива организации во взаимодействии с отдельными группами заинтересованных сторон;
- тип организации или организаций, которые разработали и управляют инициативой, например правительство, НПО, трудовая организация, [организации] частного или научного [секторов];
- репутация организации или организаций, разработавших инициативу или управляющих ею, с учетом их независимости и доверия к ним;
- характер процессов разработки и управления инициативой, например, разработана или управляется ли инициатива посредством прозрачного, открытого, доступного процесса с участием различных заинтересованных сторон, [представителей] развитых и развивающихся стран; и
- доступность инициативы, например, должна ли организация подписывать договор для участия или следует ли платить за присоединение к ней.

При учете этих и других факторов организации следует проявлять осторожность относительно того, как она интерпретирует результаты. Например, широкое принятие инициативы может быть показателем [ее] осуществимости, ценности, репутации или применимости; однако оно может также является показателем того, что эта инициатива имеет 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, будет поддерживаться актуальной, и таким образом, будет более ценной в долгосрочной перспективе. Таким образом, тот факт, что инициатива или инструмент доступны свободно или за плату, не следует рассматривать как показатель достоинств этой 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 Международного стандарта, используя конкретный набор 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, тот факт, что инициатива или инструмент в области социальной ответственности упоминается в Приложении А, не означает, что такая инициатива или инструмент в какой-либо форме признаны ИСО. Такие важные характеристики, относящиеся к инициативе, которые не могут быть объективно оценены в рамках настоящего Международного 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. 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. Применение какого-либо инструмента или инициативы, перечисленных в Приложении А (включая те, что предусматривают сертификацию), не может использоваться для заявления о соответствии ИСО 26000 или для демонстрации его принятия или применения.

Вне зависимости от того, были ли они разработаны «коммерческими» или «некоммерческими» организациями, некоторые инициативы или инструменты связаны с коммерческими или экономическими интересами и включают плату за использование, членский взнос или оплату за услуги подтверждения или сертификации. Использование инициативы или инструмента для продвижения продукта или организации является еще одним примером такой коммерческой связи. Существование таких интересов само по себе 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 они могут быть легитимным средством информирования заинтересованных сторон о применимых характеристиках продукта или организации. Однако при оценке инициативы или инструмента, связанных с такими интересами, пользователю настоящего Международного 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 (Информативное)

### 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 Международного стандарта. Информация, предоставленная в настоящем приложении, предназначена исключительно для того, чтобы привести несколько имеющихся 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 ИСО 26000. В Библиографии содержатся ссылки на международные инструменты, считающиеся авторитетными источниками рекомендаций, [содержащихся] в настоящем Международном стандарте.

Для целей настоящего Международного 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, относящееся к конкретной инициативе в области социальной ответственности и созданное 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 по основным темам и практикам 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 Международного стандарта. Такая информация отражает ситуацию, существующую на момент завершения подготовки настоящего Международного стандарта, и будет проанализирована ИСО в период и в случае пересмотра этого Международного стандарта. Учитывая то, что информация, представлена 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 отвечают всем 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 данного Международного 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; и

- [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 Международном 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 Международного 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 Международного 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.

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислены в раз- резе организаций 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. <i>Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним</i>														Дополнительная информация (содержит краткое объективное описание инициативы/инструмента; участие заинтере- сованных сторон в управлении [инициа- тивной/инструментом]; целевая аудитория и условия доступа; предусмотрена ли серти- фикация или нет; наименование интернет- сайта для дополнительной информации)	
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СО- ЦИАЛЬНОЙ 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 деловые 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 совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности.																
<b>Раздел 1. МЕЖПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ</b>																
(Инициативы и инструменты, действующие под прямой ответственностью межправительственных институтов, таких как агентства ООН)																
<b>ОЭСР (ОЕСД)</b> (Организация эконо- мического сотрудни- чества и развития) Разработанный ОЭСР инструмент повыше- ния осведомленности о рисках для трансна- циональных компаний, работающих в зонах слабого управления	X	X	X		X		X	X	X	X	X	X			X	Содержит контрольный перечень для ис- пользования компаниями при анализе рисков и этических дилемм, касающихся их потенциальной деятельности, в странах со слабым управлением. <a href="http://www.oecd.org/">www.oecd.org/</a>
<b>ЮНКТАД (УНСТАД)</b> (Конференция ООН по торговле и разви- тию) Межправительствен- ная рабочая группа экспертов по между- народным стандартам учета и отчетности (МСУО) (ISAR)	X		X	X	X		X	X						X		[Деятельность] рабочей группы посвящена корпоративной прозрачности и вопросам учета на корпоративном уровне. Рассмат- риваемые вопросы корпоративного учета и отчетности включают: внедрение Между- народных стандартов финансового учета (МСФО), ведение учета предприятиями малого и среднего бизнеса, раскрытие информации о корпоративном управлении, подготовка отчетности о корпоративной ответственности и подготовка отчетности об охране окружающей среды. Группы заинтересованных сторон встречаются ежегодно для обсуждения и согласования подходов к решению вопросов, с которыми сталкивается группа. Открыта для всех организаций. Плата не требуется. <a href="http://www.unctad.org/isar">www.unctad.org/isar</a>
<b>Программа ООН по окружающей среде (ЮНЕП)</b> Сеть организаций, не воздействующих на климат (Climate Neutral Network)				X							X	X	X	X		Инициатива, аффилированная с ЮНЕП, открыта для всех организаций. Содейст- вует обмену информацией о том, как органи- зации могут сократить выбросы парниковых газов. Программу контролирует совет ди- ректоров, назначаемых из числа заинтере- сованных сторон. <a href="http://www.climateunep.org">www.climateunep.org</a>
<b>Программа ООН по окружающей среде (ЮНЕП)</b> Инициатива «Жизнен- ный цикл» (Life Cycle Initiative)			X	X		X	X				X	X		X		Инициатива открыта для экспертов из организаций, осуществляющих деятель- ность 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. Аф- филирована с ЮНЕП. <a href="http://lifecycleinitiative.unep.fr/">http://lifecycleinitiative.unep.fr/</a>

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислены в раз- резе организаций 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. <i>Это не является признаком [ix] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним</i>														Дополнительная информация (содержит краткое объективное описание инициативы/инструмента; участие заинтере- сованных сторон в управлении [инициа- тивной/инструментом]; целевая аудитория и условия доступа; предусмотрена ли серти- фикация или нет; наименование интернет- сайта для дополнительной информации)	
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СО- ЦИАЛЬНОЙ 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 деловые 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 совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности.																
Глобальный догово- р ООН (United Nations Global Compact, UNGC)		X	X	X	X								X			Инициатива Организации Объединенных Наций, направленная на организации бизнеса. Открыта для всех организаций; участники обязуются привести свои стратегии и деятельность в соответствие с десятью 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.  <a href="http://www.unglobalcompact.org/">www.unglobalcompact.org/</a>
UNGC, ЮНДП (Про- грамма развития ООН), ЮНИТАР (Учебный и научно- исследовательский институт ООН) Инструмент ООН для оценки степени влия- ния партнерств (The UN Partnership Assessment Tool)							X		X				X			Инструмент планирования самооценки для усиления воздействия государственно-частных партнерств на развитие и их вклад 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. <a href="http://www.unglobalcompact.org/Issues/partnerships/pat.html">www.unglobalcompact.org/Issues/partnerships/pat.html</a>
Организация Объе- диненных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) Программа достиже- ния уровня ответст- венных предприни- мателей (Responsible Entrepreneurs Achievement Programme)		X	X	X	X			X	X		X	X	X		X	Инициатива, поддерживаемая ЮНИДО, направлена на предприятия малого и среднего бизнеса. Членство и плата не требуются. Обеспечивает структурированную основу и аналитическое программное обеспечение для оказания содействия предприятиям малого и среднего бизнеса в области корпоративной социальной ответственности. <a href="http://www.unido.org/reap">www.unido.org/reap</a>
<b>Раздел 2. ИНИЦИАТИВЫ МНОГИХ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН</b> (Инициативы или инструменты, разработанные или управляемые в рамках процессов с участием многих заинтересованных сторон)																

<sup>9</sup> 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.

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислены в раз- резе организаций в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относится, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. <i>Это не является признаком [ix] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним</i>														Дополнительная информация (содержит краткое объективное описание инициативы/инструмента; участие заинтере- сованных сторон в управлении [инициа- тивной/инструментом]; целевая аудитория и условия доступа; предусмотрена ли серти- фикация или нет; наименование интернет- сайта для дополнительной информации)	
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СО- ЦИАЛЬНОЙ 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 деловые 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 совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности.																
Институт социальной и этической подотчетности AccountAbility Стандарты серии AA1000	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Основанная на членстве организация, открытая для всех организаций и физических лиц. Плата за членство. Основное внимание – осуществлению проверки отчетов об устойчивом развитии и социальной ответственности и взаимодействие с заинтересованными сторонами. Институт разработал три стандарта, предназначенных для использования организациями любого типа: <ul style="list-style-type: none"> <li>• AA1000APS – определяет общие принципы подотчетности</li> <li>• AA1000AS – определяет требования к проведению проверки отчетов об устойчивом развитии</li> <li>• AA1000SES – определяет стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами</li> </ul> <a href="http://www.accountability21.net">www.accountability21.net</a>
Международная амнистия (Amnesty International) Принципы по соблюдению корпорациями прав человека		X										X		X		Членская организация, открытая для физических лиц, продвигающих идею уважения прав человека. Источник информации об уважении прав человека в определенных странах. Публикация «Принципы по соблюдению корпорациями прав человека» (Human Rights Principles for Companies) включает контрольный перечень. <a href="http://www.amnesty.org">www.amnesty.org</a>
Инициатива социальной ответственности бизнеса (Business Social Compliance Initiative, BSCI)		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. <a href="http://www.bsci-eu.org">www.bsci-eu.org</a>
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 Европе. Обеспечивает обучающие инструменты и инструменты управления, включая «рамочную основу управления» для [решения] правовых, экономических, экологических и социальных вопросов. <a href="http://www.dnwe.de/wertemanagement.php">www.dnwe.de/wertemanagement.php</a> (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 приглашаются следовать принципам Ceres. Внедрение этих принципов включает в себя аудит и подготовку публичной отчетности. За членство взимается плата. Компании-участники имеют доступ к технической поддержке по вопросам окружающей среды и управления ими. <a href="http://www.ceres.org">www.ceres.org</a>
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. Для того чтобы стать «партнерской организацией», необходим взнос и одобрение. Сеть создана британским [проектом] Business in the Community (BITC). <a href="http://www.csr360.org">www.csr360.org</a>

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислены в раз- резе организаций 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. <i>Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним</i>														Дополнительная информация (содержит краткое объективное описание инициативы/инструмента; участие заинтере- сованных сторон в управлении [инициа- тивной/инструментом]; целевая аудитория и условия доступа; предусмотрена ли серти- фикация или нет; наименование интернет- сайта для дополнительной информации)	
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СО- ЦИАЛЬНОЙ 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 деловые 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 совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности.																
EFQM Структура КСО и модели совершен- ства	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Инструмент «самооценки», разрабо- танный для использования для управления в области корпоративной социальной от- ветственности. Членская организация, ранее [известная как] Европейский фонд менеджмента качества (EFQM), открыта для организаций бизнеса, правитель- ственных и некоммерческих организаций. Требуется плата. Организация способст- вует обмену информацией и предостав- ляет [различные] услуги [своим] участни- кам. <a href="http://www.efqm.org">www.efqm.org</a>
Инициатива по эти- ческой торговле (Ethical Trading Initiative)		X	X					X		X	X	X	X	X	X	Членская организация, открытая для ком- паний, неправительственных организаций и отдельных профсоюзных организаций. Цель заключается в привлечении компа- ний для работы с неправительственными организациями и профсоюзами для изуче- ния лучших способов реализации кодексов трудовой практики в цепочке поставок. Компании платят членские взносы, согла- шаются применять кодекс трудовой прак- тики к своим поставщикам, готовят отчеты о деятельности и соблюдают другие тре- бования. <a href="http://www.ethicaltrade.org/">www.ethicaltrade.org/</a>
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, посвя- щенная продвижению деловой этики. Организует конференции и выпускает публикации. Кроме того, организует национальные сети и сети по отдель- ным темам для специалистов по вопро- сам корпоративной этики и иных прак- тикующих специалистов. <a href="http://www.eben-net.org">www.eben-net.org</a>
Ассоциация спра- ведливого 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 поста- вок. В число участников входят компании, предоставляющие услуги аутсорсинга, в том числе производства по заказу, коллед- жи и университеты и неправительственные организации. Компании-участники должны поддерживать мониторинг и подтвержде- ние условий труда своих поставщиков. FLA выпускает публичные отчеты. <a href="http://www.fairlabor.org/">www.fairlabor.org/</a>
FORÉTICA SGE 21 Система эти- ческого и социально ответственного управ- ления	X		X	X	X	X	X									Инициатива, устанавливающая критерии организации, внедрения и оценки системы управления, основанной на этике и соци- альной ответственности <a href="http://www.foretica.es">www.foretica.es</a> (испанский язык)

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислены в раз- резе организаций 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. <i>Это не является признаком [ix] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним</i>														Дополнительная информация (содержит краткое объективное описание инициативы/инструмента; участие заинтере- сованных сторон в управлении [инициа- тивной/инструментом]; целевая аудитория и условия доступа; предусмотрена ли серти- фикация или нет; наименование интернет- сайта для дополнительной информации)	
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СО- ЦИАЛЬНОЙ 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 деловые 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 органи-зации к социальной ответственности; 7.3 Понимание социальной ответственности организации; 7.4 Практики для сквозной интеграции соци-альной ответственности в организации; 7.5 Обмен информацией о социальной ответственности; 7.6 Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; 7.7 Анализ и совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности.																
Глобальная инициа- тива по отчетно- сти (Global Reporting Initiative, GRI) Руководство по отчет- ности в области ус- тойчивого развития	X	X	X	X	X	X	X				X			X	X	Разработанная ЮНЕП и CERES (также включены в настоящее приложение) ини- циатива, которая предлагает модельные показатели, руководство и вспомога- тельные инструменты для ведения отчетности в области устойчивого развития. Заинтере- сованные стороны, представленные гло- бальными организациями, осуществляют руководство и управление. Руководство, дополнительные материалы и приложения предлагаются бесплатно на веб-сайте. Соответствующие учебные материалы доступны за символическую плату. Инстру- менты включают: • Руководство по отчетности в области устойчивого развития (показатели и прин- ципы) • Различные дополнительные материалы по секторам (строительство, связь, госу- дарственные учреждения и т.д.) • Протокол о границах [раскрываемой информации] (Boundary Protocol) (анализ сферы влияния и воздействия)  <a href="http://www.globalreporting.org">www.globalreporting.org</a>
Датский институт по правам человека «Оценка соблюдения прав человека»		X	X		X		X	X			X	X	X	X	X	В рамках данной национальной организа- ции по правам человека существует проект «Права человека и бизнес», который пре- доставляет информацию о ситуации с правами человека в различных странах. Она также предлагает инструменты и руко- водства по управлению (иногда за плату). «Оценка соблюдения прав человека» – детально разработанный инструмент, дос- тупный через веб-интерфейс за плату. Менее проработанный [инструмент] «Быс- страя проверка на предмет соблюдения прав человека» доступен бесплатно. <a href="http://www.humanrightsbusiness.org">www.humanrightsbusiness.org</a>
Международный альянс по социаль- ной и экологической аккредитации и мар- кировке (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 организаций, занимающихся разработкой международ- ных социальных и экологических стандар- тов. Продвигает добровольные стандарты и оценку на предмет соответствия им в отношении социальных и экологических вопросов. Предоставляет инструменты для разработки и оценки стандартов. За член- ство требуется плата. <a href="http://www.isealliance.org">www.isealliance.org</a>
Совместный консор- циум по содействию в управлении товар- ными единицами (Joint Article Management Promotion Consortium, JAMP)			X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	Основанная на плате членская программа обмена информацией для оказания органи- зациям содействия в выполнении законо- дательных требований относительно [со- держания] в продуктах химических веще- ств. Предоставляет формы в виде таб- лиц для описания и передачи информации о химических веществах, содержащихся в продуктах, а также ИТ-инфраструктуру для обмена таблицами. Проводит образова- тельные и обучающие сессии для распро- странения своих схем. <a href="http://www.jamp-info.com/english">http://www.jamp-info.com/english</a>
Международное рамочное соглаше- ние		X	X	X			X	X	X		X	X	X	X	X	Соглашения, заключенные между транс- национальными компаниями и Глобальной федерацией профсоюзов, предназначены для обеспечения возможности разрешения проблем, связанных преимущественно с трудовыми практиками в деятельности отдельной транснациональной корпорации на международном уровне. <a href="http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique70">http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique70</a>

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислены в раз- резе организаций 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. <i>Это не является признаком [ix] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним</i>														Дополнительная информация (содержит краткое объективное описание инициативы/инструмента; участие заинте- ресованных сторон в управлении [инициа- тивной/инструментом]; целевая аудитория и условия доступа; предусмотрена ли серти- фикация или нет; наименование интернет- сайта для дополнительной информации)	
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СО- ЦИАЛЬНОЙ 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
<b>*Индекс подпунктов ИСО 26000:</b> 6.2 Организационное управление; 6.3 Права человека; 6.4 Трудовые практики; 6.5 Окружающая среда; 6.6 Добросовестные деловые 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 органи-зации к социальной ответственности; 7.3 Понимание социальной ответственности организации; 7.4 Практики для сквозной интеграции соци-альной ответственности в организации; 7.5 Обмен информацией о социальной ответственности; 7.6 Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; 7.7 Анализ и совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности.																
Тропический альянс (Rainforest Alliance)		X	X	X			X					X	X	X	X	Основанная на членстве организация, учрежденная для разработки социальных и экологических стандартов и проведения сертификации производителей в области лесного и сельского хозяйства и туризма. Предоставляет обучение и иное техниче- ское содействие в отраслях, входящих в рамки ее деятельности по сертификации. <a href="http://www.rainforest-alliance.org">www.rainforest-alliance.org</a>
R-бес Стандарт системы управления соответ- ствием этическим нор- мам/нормативным требованиям (Ethical/Legal Compliance Management System Standard)												X			X	Бесплатный стандарт в области системы управления, доступный для всех организа- ций, которые желают разработать систему управления соответствием этическим нор- мам и нормативным требованиям. <a href="http://r-bec.reitaku-u.ac.jp/">http://r-bec.reitaku-u.ac.jp/</a> (японский язык)
Проект «Сигма» (Project Sigma) Руководство «Сигма»		X	X	X			X	X	X			X	X	X	X	Руководящий документ, содержащий реко- мендации для организаций о том, как они могут внести вклад в устойчивое развитие. Бесплатно. <a href="http://www.projectsigma.co.uk/Guidelines/default.asp">http://www.projectsigma.co.uk/Guidelines/default.asp</a>
Responsabilidad Social Empresarial Caja de Herramientas para América Latina		X	X				X	X	X			X				Комплект аналитических и обучающих инструментов, обеспечивающих поддержку предприятиям малого и среднего бизнеса Латинской Америки для оказания им содей- ствия в улучшении их инициатив и практик в области социальной ответственности. <a href="http://www.produccionmaslimpia-la.net/herramientas/index.htm">www.produccionmaslimpia- la.net/herramientas/ index.htm</a> (испанский язык)
Международная социальная подот- четность (Social Accountability International, SAI)	X	X	X		X			X	X		X	X	X	X	X	Инициатива с участием многих заинтересо- ванных сторон, занимающаяся трудовыми практиками. Разрабатывает подлежащий сертификационному аудиту стандарт SA8000, [содержащий требования в отно- шении] рабочих мест. Готовит «Руково- дство по внедрению системы управления социально ответственной цепочкой поста- вок» и другие инструменты. Выступает партнером при проведении тренингов и оказании технического содействия аудиторам, трудоустройству, поставщикам и клиентам. Независимая организация «Услуги по ак- кредитации социальной подотчетности» (Social Accountability Accreditation Services) проводит аккредитацию провайдеров услуг по сертификации [на предмет соответствия требованиям] SA8000. <a href="http://www.sa-intl.org">www.sa-intl.org</a>
Международная [ор- ганизация] «Естес- венный шаг» (The Natural Step International, TNS)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Международная некоммерческая органи- зация, нацеленная на продвижение ус- тойчивого развития. TNS предоставляет модель планирования сложных систем, а также бесплатные инструменты, позво- ляющие частным лицам и организациям узнать об устойчивом развитии и внести в него свой вклад. <a href="http://www.thenaturalstep.org">www.thenaturalstep.org</a>

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислены в раз- резе организаций в алфавитном порядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относится, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. <i>Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместности с ним</i>														Дополнительная информация (содержит краткое объективное описание инициативы/инструмента; участие заинтере- сованных сторон в управлении [инициа- тивной/инструментом]; целевая аудитория и условия доступа; предусмотрена ли серти- фикация или нет; наименование интернет- сайта для дополнительной информации)	
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СО- ЦИАЛЬНОЙ 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
<b>*Индекс подпунктов ИСО 26000:</b> 6.2 Организационное управление; 6.3 Права человека; 6.4 Трудовые практики; 6.5 Окружающая среда; 6.6 Добросовестные деловые 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 органи-зации к социальной ответственности; 7.3 Понимание социальной ответственности организации; 7.4 Практики для сквозной интеграции соци-альной ответственности в организации; 7.5 Обмен информацией о социальной ответственности; 7.6 Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; 7.7 Анализ и совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности.																
Международная про- зрачность (Transpar- ency International, TI) Различные инструмен- ты	X				X			X						X	X	Глобальная, основанная на членстве неправительственная организация, дея- тельность которой направлена на борьбу с коррупцией. Предлагает инструменты и данные для организаций, определенных секторов экономики и государственных учреждений. Примеры инструментов включают: • Принципы противодействия взяточниче- ству в бизнесе (добровольный кодекс, разработанный с участием многих заинтере- сованных сторон) • Глобальный отчет о коррупции • Индекс восприятия коррупции • Индекс взяткодателей • Глобальный барометр коррупции • Пакт о честности <a href="http://www.transparency.org">www.transparency.org</a>
<b>Раздел 3. ИНИЦИАТИВЫ ОДНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ</b> (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 этиче- ские принципы, сотрудничество и диалог среди менеджеров, государственных долж- ностных лиц и граждан (сеть состоит из более мелких организаций на уровне от- дельной страны). Принципы ведения биз- неса предусматривают заявление о прин- ципах, которым необходимо следовать для целей этического ведения бизнеса. <a href="http://www.cauxroundtable.org">www.cauxroundtable.org</a>
Международные потребители (Consumers International) Хартия глобального бизнеса				X	X	X					X	X		X		Глобальная федерация потребительских групп. Хартия устанавливает передовые бизнес-практики и права потребителей в областях, интересующих потребителей. За членство и право голоса в отношении кодексов и хартий предусмотрена плата. <a href="http://www.consumersinternational.org">www.consumersinternational.org</a>
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, орга- низирует встречи и выпускает публикации. Набор инструментов представляет собой организованную по темам интернет- коллекцию руководств и других материалов, подготовленных в рамках проектов с уча- стием компаний-членов [инициативы] и их заинтересованных сторон. <a href="http://www.csreurope.org/">www.csreurope.org/</a>
Институт Ethos (Ethos Institute) Показатели Ethos по КСО	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X		X		Бразильская организация, деятельность которой направлена на продвижение соци- альной ответственности в деловой сектор. Организация бесплатно предлагает не- сколько инструментов КСО, в том числе ряд показателей по КСО. <a href="http://www.ethos.org.br">www.ethos.org.br</a>
Глобальные прин- ципы 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 разра- ботке внутренней политики, обучении и подготовке отчетности. Для пользования кодексом плата или членство не требуются. В разработку кодекса заинтересованные стороны не вовлечены. <a href="http://www.thesullivanfoundation.org/gsp/default.asp">www.thesullivanfoundation.org/gsp/default.asp</a>

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислены в раз- резе организаций 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. <i>Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним</i>														Дополнительная информация (содержит краткое объективное описание инициативы/инструмента; участие заинтере- сованных сторон в управлении [инициа- тивной/инструментом]; целевая аудитория и условия доступа; предусмотрена ли серти- фикация или нет; наименование интернет- сайта для дополнительной информации)	
	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*							ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СО- ЦИАЛЬНОЙ 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 деловые 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 совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности.																
Международный форум лидеров бизнеса (International Business Leadership, IBLF) Руководство по оценке воздействия на права человека (A Guide to Human Rights Impact Assessment)		X	X	X	X							X				IBLF – некоммерческий фонд, поддерживаемый крупными организациями бизнеса; продвигает идею вклада бизнеса в устойчивое развитие. Готовит различные публикации и инструменты, такие как «Права человека: толкование концепции. Справочное пособие для бизнеса» (Human Rights Translated: A Business Reference Guide). В 2007 году IBLF совместно с Международной финансовой корпорацией, входящей в структуру Всемирного банка, выпустил «Руководство по оценке воздействия на права человека и управлению им. Пробный проект». <a href="http://www.iblf.org/resources/guides.aspx">http://www.iblf.org/resources/guides.aspx</a>
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, учрежденная для того, чтобы представлять интересы бизнеса. ICC 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 <a href="http://www.iccwbo.org">www.iccwbo.org</a>
Инициатива «Партнерство против коррупции» (Partnering Against Corruption Initiative, PACI) Принципы противодействия взяточничеству в бизнесе					X											Добровольный кодекс поведения [в рамках] практики противодействия взяточничеству, требующий от компаний, его подписавших, абсолютного неприятия взяточничества. [Инициатива] основана на членстве, плата не требуется. Управляется заинтересованными сторонами через три рабочие группы и совет управляющих. <a href="http://www.weforum.org/en/initiatives/paci/index.htm">http://www.weforum.org/en/initiatives/paci/index.htm</a>
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, ориентированная, в основном, на крупные компании. Годовая плата за членство. Организация 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. <a href="http://www.wbcsd.org">www.wbcsd.org</a>

<b>ОРГАНИЗАЦИЯ</b> <b>ИНИЦИАТИВА ИЛИ</b> <b>ИНСТРУМЕНТ</b> (Перечислены в раз- резе организаций 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. <i>Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или          совместимости с ним</i>														<b>Дополнительная информация</b> (содержит краткое объективное описание инициативы/инструмента; участие заинте- ресованных сторон в управлении [иници- ативой/инструментом]; целевая аудитория и условия доступа; предусмотрена ли серти- фикация или нет; наименование интернет- сайта для дополнительной информации)	
	<b>ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*</b>						<b>ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СО-          ЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ*</b>									
	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	
<b>*Индекс подпунктов ИСО 26000:</b> 6.2 Организационное управление; 6.3 Права человека; 6.4 Трудовые практики; 6.5 Окружающая среда; 6.6 Добросовестные деловые практики; 6.7 Проблемы, связанные с потребителями; 6.8 Участие в [жизни] сообществ и их развитие; 5.2. Призна- ние социальной ответственности; 5.3. Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними; 7.2 Отношение характеристик органи- зации к социальной ответственности; 7.3 Понимание социальной ответственности организации; 7.4 Практики для сквозной интеграции соци- альной ответственности в организации; 7.5 Обмен информацией о социальной ответственности; 7.6 Повышение доверия [к организации] в отношении социальной ответственности; 7.7 Анализ и совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности.																
<b>WBCSD и Институт</b> <b>мировых ресурсов</b> <b>(World Resources</b> <b>Institute, WRI)</b> Протокол по парнико- вым газам				X											X	
																Доступный бесплатно стандарт ведения учета и составления отчетности для ком- паний, обязанных подготавливать отчеты по выбросам шести парниковых газов, перечисленных в Киотском протоколе к Рамочной конвенции ООН об изменении климата. Предоставляет различные инст- рументы для оказания компаниям содейст- вия в расчете их выбросов. <a href="http://www.ghgprotocol.org">www.ghgprotocol.org</a>

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 Международного 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.*

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислены в разрезе организаций в алфавитном по- рядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относится, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. <i>Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним</i>														Дополнительная информация (содержит краткое объективное описание инициативы/инструмента; участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом]; целевая аудитория и условия доступа; предусмотрена ли сертификация или нет; 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 деловые практики; 6.7 Проблемы, связанные с потребителями; 6.8 Участие в [жизни] сообществе 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 совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности.																
<b>Сектор: СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО</b>																
Инициатива по улучшениям в [секторе по производству] сахарного тростника (Better Sugarcane Initiative, BSI)			X	X			X	X	X	X	X	X				Организация, в которую входят компании по розничной продаже сахара, инвесторы, трейдеры, производители и неправительственные организации, которые установили принципы и критерии, предназначенные для разрешения различных социальных и экологических проблем, связанных с производством сахара. Взимается плата за то, чтобы состоять в руководящем комитете, специальным консультантом рабочей группы или членом рабочей группы. <a href="http://www.betersugarcane.org">www.betersugarcane.org</a>
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), учрежденная для содействия улучшению социальных условий, условий окружающей среды и экономических условий в сфере производства кофе. Программа включает в себя «Общий кодекс предприятий кофейного сектора» (4C), «Систему подтверждения» и техническую поддержку производителей. Члены [организации] участвуют в инициативах по управлению и подтверждению. <a href="http://www.4c-coffeeassociation.org/">www.4c-coffeeassociation.org/</a>
Международная организация маркировки 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. <a href="http://www.fairtrade.net">www.fairtrade.net</a>
GLOBALG.A.P.			X	X		X						X	X	X	X	GAP означает «эффективные сельскохозяйственные практики» (Good Agricultural Practices). Некоммерческая ассоциация, учрежденная для разработки добровольных стандартов для сертификации сельскохозяйственных продуктов и практик. Участие в разработке этих стандартов является платным. <a href="http://www.globalgap.org">www.globalgap.org</a>
Международная инициатива по какао (International Cocoa Initiative)		X	X	X			X		X	X	X	X	X	X	X	Организация, созданная для борьбы с детским трудом и другими недобросовестными практиками трудовых отношений в выращивании какао. Организации-участники включают крупные шоколадные бренды, производителей какао-продуктов, а также неправительственные организации и организации профсоюзов. <a href="http://www.cocoainitiative.org">www.cocoainitiative.org</a>

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислены в разрезе организаций в алфавитном по- рядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относится, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. <i>Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним</i>														Дополнительная информация (содержит краткое объективное описание инициативы/инструмента; участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом]; целевая аудитория и условия доступа; предусмотрена ли сертификация или нет; 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	
*Индекс подпунктов ИСО 26000: 6.2 Организационное управление; 6.3 Права человека; 6.4 Трудовые практики; 6.5 Окружающая среда; 6.6 Добросовестные деловые 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 совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности.															
Тропический альянс Стандарты сети устойчивого [развития] сельского хозяйства (SAN)	X	X	X	X	X	X	X								X
UTZ CERTIFIED	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	
Всемирный фонд какао (World Cocoa Foundation)		X	X	X	X	X	X	X	X	X			X		
<b>Сектор: ШВЕЙНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ</b>															
Кампания «Чистая одежда» (Clean Clothes Campaign, CCC)		X	X		X	X			X	X			X		
Фонд справедливой швейной и обувной промышленности (Fair Wear Foundation, FWF)		X	X					X		X	X	X	X	X	X

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислены в разрезе организаций в алфавитном по- рядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относится, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. <i>Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним</i>														Дополнительная информация (содержит краткое объективное описание инициативы/инструмента; участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом]; целевая аудитория и условия доступа; предусмотрена ли сертификация или нет; 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 деловые 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 совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности.																
Программа для розничных предприятий, не торгующих мехом (Fur Free Retailer Program)				X		X								X		Инициатива, нацеленная на предоставление потребителям информации о политике предприятий розничной торговли в отношении товаров из меха. Инициатива направлена на прекращение торговли на розничном рынке товарами из меха и предлагает поддержку тем предприятиям розничной торговли, которые в письменной форме подтвердили свое участие в политике, запрещающей торговлю мехом. <a href="http://www.information.com/ffr.php">www.information.com/ffr.php</a>
<b>Сектор: БИОТОПЛИВО</b>																
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.  <a href="http://cgse.epfl.ch/page65660.html">http://cgse.epfl.ch/page65660.html</a>
<b>Сектор: СТРОИТЕЛЬСТВО</b>																
Программа ООН по окружающей среде (ЮНЕП) Инициатива по устойчивому развитию строительства (Sustainable Buildings and Construction Initiative)				X							X		X	X		Открыта для всех организаций, занятых в строительной отрасли. Годовая плата за членство. Включает общую рабочую программу по продвижению устойчивого развития строительства с точки зрения жизненного цикла. Члены участвуют в рабочей программе, в рамках которой разрабатывают инструменты и инициативы для поддержки рабочей программы. В партнерстве с Программой ООН по окружающей среде. <a href="http://www.unepbsci.org">www.unepbsci.org</a>
<b>Сектор: ХИМИЧЕСКАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ</b>																
Международный совет химических ассоциаций (International Council of Chemical Associations) Ответственный подход	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	Основанная на платном членстве организация для химических компаний. Основное внимание – воздействию продуктов и процессов на здоровье, безопасность и окружающую среду. Программа ответственного управления продукцией охватывает производство и использование химических веществ, а также цепочку поставок. <a href="http://www.responsiblecare.org">www.responsiblecare.org</a>
<b>Сектор: ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЕ ТОВАРЫ/РОЗНИЧНАЯ ТОРГОВЛЯ</b>																
Инициатива социального соответствия в бизнесе (Business Social Compliance Initiative), BSCI)	X	X	X	X							X	X	X	X		Отраслевая организация, учрежденная для рассмотрения трудовых практик в цепочке поставок. Членами организации являются предприятия розничной торговли и другие компании, занимающиеся импортом или маркетингом товаров. Компания-члены должны аудировать своих поставщиков на предмет соответствия кодексу поведения BSCI. BSCI проводит сертификацию аудиторов. <a href="http://www.bsci-eu.org">www.bsci-eu.org</a>
<b>Сектор: ЭЛЕКТРОННАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ</b>																
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 в которой зависит от уровня доходов компании и уровня членства. Полноправные члены обязаны соблюдать кодекс поведения. Совет управляющих состоит из заинтересованных сторон, имеющих отношение к отрасли, и осуществляет руководство организацией и контроль за ней. <a href="http://www.eicc.info/index.html">www.eicc.info/index.html</a>

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислены в разрезе организаций в алфавитном по- рядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относится, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. <i>Это не является признаком [ix] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним</i>														Дополнительная информация (содержит краткое объективное описание инициативы/инструмента; участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом]; целевая аудитория и условия доступа; предусмотрена ли сертификация или нет; 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 деловые 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 совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности.																
Zentralverband der Deutschen Elektronikindustrie Кодекс корпоративной социальной ответственности	X	X	X	X	X	X	X	X					X		X	Организация, основанная на членстве. Кодекс поведения содержит руководство по повышению эффективности социальной и природоохранной деятельности в электронной промышленности. <a href="http://www.zvei.de">www.zvei.de</a> (немецкий язык)
<b>Сектор: ЭНЕРГЕТИКА</b>																
МАГ (Международная ассоциация гидроэнергетики, ИНА) Руководство МАГ в области устойчивого развития		X		X			X	X	X	X	X	X			X	Отраслевая организация, объединяющая производителей гидроэлектроэнергии. Подготавливает различные общедоступные инструменты и публикации. Руководство МАГ в области устойчивого развития содержит рекомендации действий в отношении экономических, социальных и экологических вопросов. <a href="http://www.hydropower.org">www.hydropower.org</a>
<b>Сектор: ДОБЫВАЮЩАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ</b>																
Инициатива Прозрачности 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, а правительства, реализующие [данную инициативу], выражают согласие представлять отчеты о платежах, полученных от компаний. Организации гражданского общества участвуют в разработке и мониторинге отдельных планов. <a href="http://www.eitransparency.org">www.eitransparency.org</a>
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 различные публикации и инструменты, предоставляемые для общественного использования, такие как: • Комплект инструментов для [проведения] обучения [по вопросам] прав человека для [компаний] нефтегазовой отрасли • Руководство по [составлению] добровольной отчетности в области устойчивого развития для [компаний] нефтегазовой отрасли • Руководство по [составлению] отчетности о выбросах парниковых газов для компаний нефтеперерабатывающего сектора • Руководство для [компаний] нефтегазового сектора по осуществлению деятельности в зонах вооруженных конфликтов <a href="http://www.ipieca.org">www.ipieca.org</a>
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 и металлургических компаний и соответствующих отраслевых ассоциаций. Участники обязуются принять механизм устойчивого развития, представляющий собой набор из 10 принципов. <a href="http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework">http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework</a>

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислены в разрезе организаций в алфавитном порядке по каждому разделу)	ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ*								ПРАКТИКИ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ*							Дополнительная информация (содержит краткое объективное описание инициативы/инструмента; участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом]; целевая аудитория и условия доступа; предусмотрена ли сертификация или нет; наименование интернет-сайта для дополнительной информации)
	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 деловые 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 совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности.															
Добровольные принципы безопасности и прав человека (The Voluntary Principles on Security and Human Rights)		X	X	X									X		X	Инициированные правительствами Великобритании и США, данные принципы предоставляют руководство для компаний и неправительственных организаций по определению рисков нарушения прав человека и [рисков нарушения] безопасности. Кроме того, предоставляется руководство по [вопросам] участия и сотрудничества с государственными и частными службами безопасности. За [право] использования данных принципов необходимо платить вознаграждение. <a href="http://www.voluntaryprinciples.org">www.voluntaryprinciples.org</a>
<b>Сектор: ФИНАНСЫ / ИНВЕСТИЦИИ</b>																
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. <a href="http://www.equator-principles.com">www.equator-principles.com</a>
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 по охране окружающей среды, социальной сферы и управления (ESG) и исходные ориентиры для финансовых аналитиков в вопросах интеграции ESG в их анализ. <a href="http://www.dvfa.de/die_dvfa/kommissionen/non_financials/dok/35683.php">www.dvfa.de/die_dvfa/kommissionen/non_financials/dok/35683.php</a> (немецкий язык)
Принципы ответственного инвестирования (Principles for Responsible Investment, PRI)	X			X				X	X	X		X	X	X	X	Предоставляют инвесторам основу для выполнения обязанностей по обращению с доверенными им ресурсами (или их эквивалента), уделяя должное внимание решению экологических, социальных и управленческих вопросов. Основа разработана назначенной группой экспертов [из числа] заинтересованных сторон. [Для использования принципов] необходимо [получить] членство; приветствуется добровольный взнос. <a href="http://www.unpri.org/">www.unpri.org/</a>
Проект по раскрытию информации о выбросах углерода (Carbon Disclosure Project, CDP)				X									X	X	X	Некоммерческая членская организация. Бесплатно предоставляет компаниям и прочим организациям методику расчета выбросов углеродов в результате их деятельности, раскрытия соответствующей информации и оценки их подверженности климатическому риску. Используя эту методику, компании могут раскрывать информацию, которая будет доступна на сайте CDP. Финансовые институты могут использовать эту информацию для оценки выбросов углеродов, которые могут быть отнесены на осуществляемое ими финансирование и инвестиции. <a href="http://www.cdproject.net">www.cdproject.net</a>
Финансовая инициатива Программы ООН по окружающей среде (UNEP FI)	X			X									X		X	Основанная на платном членстве инициатива, открытая для всех организаций финансового сектора. Работает в тесном взаимодействии с организациями-участниками с целью разработки и продвижения связей между окружающей средой, устойчивым развитием и финансовой эффективностью. Заинтересованные стороны выдвигают предложения по проектам и участвуют в разработке проектов. <a href="http://www.unepfi.org/">www.unepfi.org/</a>

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислены в разрезе организаций в алфавитном по- рядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относится, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. <i>Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним</i>														Дополнительная информация (содержит краткое объективное описание инициативы/инструмента; участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом]; целевая аудитория и условия доступа; предусмотрена ли сертификация или нет; 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 деловые 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 совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности.																
<b>Вольфсбергская группа (Wolfsberg Group)</b> Принципы Вольфсбергской группы в отношении борьбы с отмыванием денег	X	X			X	X	X	X					X	X	X	Членская организация международных банков по разработке стандартов сектора финансовых услуг и принципов борьбы с коррупцией и отмыванием денег. Представители заинтересованных сторон разрабатывают стандарты и принципы, которые предоставляются для общественного пользования. <a href="http://www.wolfsberg-principles.com/index.html">http://www.wolfsberg-principles.com/index.html</a>
<b>Сектор: РЫБОЛОВНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ</b>																
<b>Морской попечительский совет (Marine Stewardship Council)</b>				X	X	X							X	X	X	Инициатива в области сертификации и экологической маркировки, направленная на устойчивое развитие рыболовной отрасли. Включает: • Кодекс поведения в области ответственного рыболовства, • Кодекс добросовестной практики по установлению социальных и экологических стандартов, и • Руководство для морских рыболовных организаций по экологической маркировке рыбы и рыболовства. За сертификацию и использование маркировки предусмотрена плата. <a href="http://www.msc.org">www.msc.org</a>
<b>Сектор: ЛЕСНОЕ ХОЗЯЙСТВО</b>																
<b>Лесной попечительский совет (Forest Stewardship Council, FSC)</b>		X	X	X			X	X	X	X	X	X			X	Основанная на платном членстве группа, открытая для частных лиц и организаций. Участники оказывают содействие в управлении и разработке политики. FSC является системой сертификации и оказывает компаниям, организациям и сообществам, заинтересованным в ответственном ведении лесного хозяйства, услуги по разработке международных стандартов, проверке [использования] торговых марок и аккредитации. <a href="http://www.fsc.org/">http://www.fsc.org/</a>
<b>Программа признания схем сертификации лесов (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes, PEFC)</b>																PEFC является зонтичной организацией по взаимному признанию схем сертификации в области устойчивого управления лесами. Национальные организации осуществляют управление группами-членами и их признание. <a href="http://www.pefc.org">http://www.pefc.org</a>
<b>Сектор: ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ</b>																
<b>Программа ООН по окружающей среде и Международный союз электросвязи (ITU)</b> Глобальная инициатива по экоустойчивости (GeSI)				X			X					X	X	X	X	Основанная на платном членстве организация, открытая для любых компаний и связанных организаций, трудящихся в сфере информационных и телекоммуникационных технологий. Предоставляет руководство по повышению устойчивости развития деятельности своих членов и инструмент для оценки. <a href="http://www.gesi.org">www.gesi.org</a>
<b>Сектор: ТРАНСПОРТ</b>																
<b>Международный союз автомобильного транспорта (International Road Transport Union)</b> Хартия по устойчивому развитию				X		X						X				Международное представительство отрасли автомобильного транспорта. Хартия является инициативой, нацеленной на продвижение социальной ответственности в данный сектор. <a href="http://www.iru.org/index/en_iru.com.cas">www.iru.org/index/en_iru.com.cas</a>

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислены в разрезе организаций в алфавитном по- рядке по каждому разделу)	Знак «X» означает, что инициатива/инструмент относится, по крайней мере, к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подпункт. <i>Это не является признаком [их] признания со стороны ИСО 26000 или совместимости с ним</i>														Дополнительная информация (содержит краткое объективное описание инициативы/инструмента; участие заинтересованных сторон в управлении [инициативой/инструментом]; целевая аудитория и условия доступа; предусмотрена ли сертификация или нет; 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 деловые 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 совершенствование деятельности и практики организации, относящихся к социальной ответственности.																
<b>Сектор: ПУТЕШЕСТВИЯ И ТУРИЗМ</b>																
Коалиция связанных с туризмом организаций Кодекс поведения о 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, обязывающий организации внедрить шесть принципов, целью которых является защита детей от сексуальной эксплуатации в секторе путешествий и туризма. Предоставляет бесплатный набор [инструментов] по обучению внедрению этих принципов. Функции секретариата выполняет ЕСРАТ USA (американское отделение организации «Покончим с детской проституцией, детской порнографией и нелегальной переправкой детей с целью сексуального использования»). <a href="http://www.ecpat.net">www.ecpat.net</a> <a href="http://www.thecode.org">www.thecode.org</a>
Тропический альянс и другие партнеры Партнерство в области установления критериев по устойчивому развитию 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, включающая различные отраслевые ассоциации и неправительственные организации. Критерии устойчивого развития призваны служить основой для взаимопонимания по вопросу того, что означает устойчивое [развитие] туризма. <a href="http://www.sustainabletourismcriteria.org">www.sustainabletourismcriteria.org</a>

**Приложение В**  
(Информативное)  
**Сокращенные термины**

<b>СПГИ</b>	<b>APR</b>	Ставка процента в годовом исчислении
<b>CH<sub>4</sub></b>		Метан
<b>CO<sub>2</sub></b>		Диоксид углерода
<b>КСО</b>	<b>CSR</b>	Корпоративная социальная ответственность
<b>ПГ</b>	<b>GHG</b>	Парниковые газы
<b>ВИЧ/СПИД</b>	<b>HIV/AIDS</b>	Вирус иммунодефицита человека / синдром приобретенного иммунодефицита
<b>МОТ</b>	<b>ILO</b>	Международная организация труда
<b>ЦРТ</b>	<b>MDG</b>	Цели развития тысячелетия
<b>НПО</b>	<b>NGO</b>	Неправительственная организация
<b>NO<sub>x</sub></b>		Оксиды азота
<b>N<sub>2</sub>O</b>		Оксид азота (I)
<b>ОТ</b>	<b>OSH</b>	Охрана труда
<b>СБТВ</b>	<b>PBT</b>	Стойкие, биоаккумулирующиеся и токсичные вещества
<b>СОЗВ</b>	<b>POP</b>	Стойкие органические загрязняющие вещества
<b>МСО</b>	<b>SMO</b>	Малые и средние организации
<b>SO<sub>x</sub></b>		Оксиды серы
<b>ООН</b>	<b>UN</b>	Организация объединенных наций
<b>РКИК ООН</b>	<b>UNFCCC</b>	Рамочная конвенция ООН об изменении климата
<b>ЛОС</b>	<b>VOCs</b>	Летучие органические соединения
<b>ОСОБ</b>	<b>vPvB</b>	Особо стойкие и особо биоаккумулирующиеся
<b>ВТО</b>	<b>WTO</b>	Всемирная торговая организация

## Библиография

- [1] ГОСТ Р ИСО 9000-2008 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь»
- [2] ГОСТ Р ИСО 9001-2008 «Системы менеджмента качества. Требования»
- [3] ГОСТ Р ИСО 9004-2010 «Менеджмент с целью достижения устойчивого успеха организации. Подход с позиции менеджмента качества»
- [4] ГОСТ Р ИСО 10001-2009 «Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителей. Руководящие указания по кодексу поведения для организаций»
- [5] ГОСТ Р ИСО 10002-2007 «Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителей. Руководство по работе с претензиями в организациях»
- [6] ГОСТ Р ИСО 10003-2009 «Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителей. Руководящие указания по разрешению спорных вопросов внешними для организаций сторонами»
- [7] ГОСТ Р ИСО 14001-2007 «Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению»
- [8] ГОСТ Р ИСО 14004-2007 «Системы экологического менеджмента. Общие руководящие указания по принципам, системам и способам обеспечения»
- [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] ГОСТ Р ИСО 14015-2007 «Экологический менеджмент. Экологическая оценка площадок и организаций»
- [12] ГОСТ Р ИСО 14020-99 «Экологическая маркировка и декларации. Общие принципы»
- [13] ГОСТ Р ИСО 14021-2000 «Экологическая маркировка и декларации. Самодекларированные экологические заявления (Экологическая маркировка типа II)»
- [14] ГОСТ Р ИСО 14024-2000 «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] ГОСТ Р ИСО 14031-2001 «Экологический менеджмент. Оценивание экологической эффективности. Руководящие указания»
- [17] ГОСТ Р ИСО 14040-2010 «Экологический менеджмент. Оценка жизненного цикла. Принципы и структурная схема»

- [18] ГОСТ Р ИСО 14044-2007 «Экологический менеджмент. Оценка жизненного цикла. Требования и руководящие указания»
- [19] ИСО 14045<sup>10</sup> «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] ГОСТ Р ИСО 14050-2009 «Экологический менеджмент. 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] ГОСТ Р ИСО 14064-1-2007 «Парниковые газы. Часть 1. Технические требования и руководство для организаций по определению количества и отчетности об эмиссии парниковых газов и их удалении»
- [28] ГОСТ Р ИСО 14064-2-2007 «Парниковые газы. Часть 2. Технические требования и руководство для проектировщиков по определению количества, мониторингу и отчетности о сокращении эмиссии парниковых газов и удалении превышенного количества»
- [29] ГОСТ Р ИСО 14065-2010 «Парниковые газы. Требования к органам по валидации и верификации парниковых газов, применяемые для аккредитации или других форм признания»
- [30] ИСО 14066 «Парниковые газы. Требования к квалификации специалистам по валидации и верификации парниковых газов»
- [31] ИСО 14067-1<sup>11</sup> «Углеродный след продукции. Часть 1. Определение количества»
- [32] ИСО 14067-2<sup>12</sup> «Углеродный след продукции. Часть 2. Обмен информацией»
- [33] ИСО 14069<sup>13</sup> «Парниковые газы. Определение количества и отчетность о выбросах парниковых газов для организаций (углеродный след организации). Руководящие указания по применению ИСО 14064-1»
- [34] ГОСТ Р ИСО 19011-2003 «Руководящие указания по аудиту систем менеджмента качества и/или систем экологического менеджмента»

---

<sup>10</sup> В разработке

<sup>11</sup> В разработке

<sup>12</sup> В разработке

<sup>13</sup> В разработке

- [35] ГОСТ Р ИСО 22000-2007 «Системы менеджмента безопасности пищевых продуктов. Требования ко всем организациям в цепи производства и потребления пищевых продуктов»
  - [36] ГОСТ Р ИСО/МЭК 27001-2008 «Информационная технология. Методы обеспечения безопасности. Системы менеджмента информационной безопасности. Требования»
  - [37] ГОСТ Р ИСО 10993-2-2009 «Оценка биологическая медицинских изделий. Часть 2. Требования к благополучию животных»
  - [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 Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях Джона Рагги
  - [43] A/HRC/8/16 Организация Объединенных Наций, 15 мая 2008 г. «Разъяснение концепций «сфера влияния» и «соучастие», доклад Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях Джона Рагги
  - [44] Совет Европы: Конвенция о гражданско-правовой ответственности за коррупцию, 1999 г.
  - [45] Совет Европы: Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию, 1998 г.
- Федеральный закон от 25 июля 2006 г. N 125-ФЗ "О ратификации Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию"
- [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). Федеральный закон от 23 марта 1998 г. N 35-ФЗ "О ратификации Конвенции об упразднении принудительного труда"

- [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 по 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).  
Ратифицирована 31 января 1961 года
- [56] Международная организация труда (МОТ): Рекомендация 2006 года о трудовом правоотношении (№ 198)
- [57] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100). Ратифицирована. 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). Ратифицирована. Дата регистрации в МОТ 23 июня 1956 года.
- [61] Международная организация труда (МОТ): Конвенция 1935 года о сорокачасовой рабочей неделе (№ 47). Ратифицирована. 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). Федеральный закон от 1 июля 2010 г. N 139-ФЗ "О ратификации Конвенции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенции N 132)".  
Федеральный закон от 1 июля 2010 г. N 139-ФЗ "О ратификации Конвенции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенции N 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)
- [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. С 1 июля 2009 г. введен в действие ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. Общие требования» взамен ГОСТ Р 12.0.006-2002.
- [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). Ратифицирована Федеральным законом РФ от 11 апреля 1998 года N 58-ФЗ
- [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). Ратифицирована Федеральным законом от 8 февраля 2003 г. N 23-ФЗ "О ратификации Конвенции о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенция N 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). Ратифицирована федеральным законом от 1 июля 2010 г. N 137-ФЗ "О ратификации Конвенции о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенции N 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). Ратифицирована федеральным законом от 8 февраля 2003 г. N 23-ФЗ "О ратификации Конвенции о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенция N 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., и 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 военнопленными и 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. Ратифицирована федеральным законом от 8 марта 2006 г. N 40-ФЗ "О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции"
- [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.
- [174] Всемирная организация по охране здоровья животных: Кодекс охраны здоровья наземных животных. Раздел 7. Благополучие животных, 2009 г.

ГОСТ Р ИСО 26000

обозначение стандарта

УДК \_\_\_\_\_ ОКС 03.100.01 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ код продукции

Ключевые слова: социальная ответственность, подотчетность, этическое поведение, заинтересованные стороны, соблюдение прав человека, трудовые практики, окружающая среда, добросовестные деловые практики

Руководитель организации-разработчика

Образовательное учреждение профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений»

наименование организации

\_\_\_\_\_  
Ректор

должность

\_\_\_\_\_

личная подпись

\_\_\_\_\_  
Е.М.Кожокин

инициалы, фамилия

Руководитель

разработки

\_\_\_\_\_  
Директор ОИОТ, ПБиЭ

должность

\_\_\_\_\_

личная подпись

\_\_\_\_\_  
С.Т.Папаев

инициалы, фамилия

Исполнитель

\_\_\_\_\_  
Зав.лаб. ОИОТ, ПБиЭ

должность

\_\_\_\_\_

личная подпись

\_\_\_\_\_  
Н.В.Груздева

инициалы, фамилия