

МЕЖДУНАРОДНЫЙ СТАНДАРТ

**ISO
26000**

Первое издание
2010-11-01

Руководство по социальной ответственности

Guidance on social responsibility

Ответственность за подготовку русской версии несёт GOST R
(Российская Федерация) в соответствии со статьёй 18.1 Устава ISO



Ссылочный номер
ISO 26000:2010(R)

© ISO 2010

Отказ от ответственности при работе в PDF

Настоящий файл PDF может содержать интегрированные шрифты. В соответствии с условиями лицензирования, принятыми фирмой Adobe, этот файл можно распечатать или смотреть на экране, но его нельзя изменить, пока не будет получена лицензия на установку интегрированных шрифтов в компьютере, на котором ведется редактирование. В случае загрузки настоящего файла заинтересованные стороны принимают на себя ответственность за соблюдение лицензионных условий фирмы Adobe. Центральный секретариат ISO не несет никакой ответственности в этом отношении.

Adobe – торговый знак фирмы Adobe Systems Incorporated.

Подробности, относящиеся к программным продуктам, использованным для создания настоящего файла PDF, можно найти в рубрике General Info файла; параметры создания PDF были оптимизированы для печати. Были приняты во внимание все меры предосторожности с тем, чтобы обеспечить пригодность настоящего файла для использования комитетами-членами ISO. В редких случаях возникновения проблемы, связанной со сказанным выше, просьба проинформировать Центральный секретариат по адресу, приведенному ниже.



ДОКУМЕНТ ЗАЩИЩЕН АВТОРСКИМ ПРАВОМ

© ISO 2010

Все права сохраняются. Если не указано иное, никакую часть настоящей публикации нельзя копировать или использовать в какой-либо форме или каким-либо электронным или механическим способом, включая фотокопии и микрофильмы, без предварительного письменного согласия ISO, которое должно быть получено после запроса о разрешении, направленного по адресу, приведенному ниже, или в комитет-член ISO в стране запрашивающей стороны.

ISO copyright office
Case postale 56 • CH-1211 Geneva 20
Tel. + 41 22 749 01 11
Fax + 41 22 749 09 47
E-mail copyright@iso.org

Web www.iso.org

Опубликовано в Швейцарии

Содержание

Страница

Предисловие	v
Введение	vi
1 Область применения	1
2 Термины и определения	2
3 Понимание социальной ответственности	6
3.1 Социальная ответственность организаций: исторические основы	6
3.2 Последние тенденции в социальной ответственности	6
3.3 Характеристики социальной ответственности	7
3.4 Государство и социальная ответственность	11
4 Принципы социальной ответственности	11
4.1 Общие положения	11
4.2 Подотчетность	12
4.3 Прозрачность	12
4.4 Этическое поведение	13
4.5 Соблюдение интересов заинтересованных сторон	14
4.6 Соблюдение правовых норм	14
4.7 Соблюдение международных норм поведения	15
4.8 Соблюдение прав человека	15
5 Признание социальной ответственности и привлечение заинтересованных сторон	16
5.1 Общие положения	16
5.2 Признание социальной ответственности	16
5.3 Идентификация и вовлечение заинтересованных сторон	19
6 Руководство по основным вопросам социальной ответственности	22
6.1 Общие положения	22
6.2 Организационные основы	24
6.3 Права человека	26
6.4 Практика трудовых отношений	38
6.5 Окружающая среда	46
6.6 Добросовестная практика	54
6.7 Проблемы потребителя	58
6.8 Вовлеченность и развитие сообщества	68
7 Руководство по интеграции социальной ответственности в организации	78
7.1 Общие положения	78
7.2 Взаимосвязь специфики организации и социальной ответственности	79
7.3 Понимание социальной ответственности организацией	79
7.4 Практика интеграции социальной ответственности в организации	83
7.5 Обмен информацией по социальной ответственности	86
7.6 Повышение доверия к организации в отношении социальной ответственности	89
7.7 Анализ и улучшение действий и практики организации, связанных с социальной ответственностью	90
7.8 Добровольные инициативы по социальной ответственности	93
Приложение А (информативное) Примеры добровольных инициатив и инструментов по социальной ответственности	97
Приложение В (информативное) Сокращения	110
Библиография	111

Рисунки

Рисунок 1 — Схематический обзор ISO 26000	x
Рисунок 2 — Взаимосвязь между организацией, заинтересованными сторонами и обществом	17
Рисунок 3 — Семь основных вопросов	23
Рисунок 4 — Интеграция социальной ответственности в организации	78

Вставки (тексты в рамках)

Текст в рамке 1 — Краткая информация в помощь пользователям данного международного стандарта	xi
Текст в рамке 2 — Гендерное равенство и социальная ответственность	8
Текст в рамке 3 — ISO 26000 и средние и малые организации (SMO)	9
Текст в рамке 4 — Понимание термина “соучастие”	15
Текст в рамке 5 — Преимущества, получаемые организацией от социальной ответственности	23
Текст в рамке 6 — Международный Билль о Правах Человека и основные документы о правах человека	26
Текст в рамке 7 — Детский труд	37
Текст в рамке 8 — Международная организация труда	38
Текст в рамках 9 — Совместные комиссии представителей руководства и работников по безопасности и охране здоровья	45
Текст в рамке 10 — Примеры действий по адаптации к изменению климата	52
Текст в рамке 11 — Руководство ООН по защите прав потребителей	59
Текст в рамке 12 — Разрешение споров с потребителями	66
Текст в рамке 13 — Цели развития тысячелетия	70
Текст в рамке 14 — Вклад в развитие сообщества за счет основных видов деятельности организации	71
Текст в рамке 15 — Сообщения о социальной ответственности	88
Текст в рамке 16 — Сертификация по инициативе и инициативы, связанные с коммерческими и экономическими интересами	95
Текст в рамке 17 — Об отсутствии предпочтения со стороны ISO в отношении указанных инициатив	98

Предисловие

Международная организация по стандартизации (ISO) является всемирной федерацией национальных организаций по стандартизации (комитетов-членов ISO). Разработка международных стандартов обычно осуществляется техническими комитетами ISO. Каждый комитет-член, заинтересованный в деятельности, для которой был создан технический комитет, имеет право быть представленным в этом комитете. Международные правительственные и неправительственные организации, имеющие связи с ISO, также принимают участие в работах. ISO работает в тесном сотрудничестве с Международной электротехнической комиссией (IEC) по всем вопросам стандартизации в области электротехники.

Международные стандарты разрабатываются в соответствии с правилами, установленными в Директивах ISO/IEC, Часть 2.

Основная задача технических комитетов состоит в подготовке международных стандартов. Проекты международных стандартов, одобренные техническими комитетами, рассылаются комитетам-членам на голосование. Их опубликование в качестве международных стандартов требует одобрения, по меньшей мере, 75 % комитетов-членов, принимающих участие в голосовании.

Следует иметь в виду, что некоторые элементы данной части ISO могут быть объектом патентных прав. Организация ISO не должна нести ответственность за идентификацию какого-либо одного или всех патентных прав.

ISO 26000 был подготовлен Рабочей группой ISO/TMB по социальной ответственности.

Настоящий международный стандарт был разработан с использованием многостороннего подхода с привлечением специалистов из более чем 90 стран и 40 международных или различных региональных организаций, занимающихся разными аспектами социальной ответственности. Специалисты принадлежали к шести различным заинтересованным группам: это потребители; государственные органы; промышленность; рабочие; неправительственные организации (NGO = НПО); а также сфера услуг, обеспечения, исследований, ученые и др. Кроме того, было разработано специальное положение для достижения равновесия между развивающимися и развитыми странами, а также гендерного баланса в группах, занимающихся проектом стандарта. Хотя делались попытки обеспечить равное участие всех заинтересованных групп, их полному и равноправному участию препятствовали различные факторы, включая ресурсы и необходимость знания английского языка.

Введение

Организации всего мира и лица, заинтересованные в их деятельности, все сильнее осознают необходимость и преимущества социально ответственного поведения. Цель социальной ответственности заключается в содействии устойчивому развитию.

Результативность работы организации в отношении общества, в котором она действует, и ее влияния на окружающую среду стали важной частью измерения ее общей результативности и способности продолжать эффективную деятельность. Это, отчасти, является отражением растущего признания необходимости в обеспечении здоровых экосистем, социальной справедливости и хороших организационных основ. В конечном счете, вся деятельность организации зависит от здоровья мировых экосистем. За работой организаций все более внимательно наблюдают различные заинтересованные лица. Восприятие и реалии результативности организации в отношении социальной ответственности могут влиять, среди прочего, на:

- конкурентоспособность организации;
- репутацию организации;
- способность организации привлечь и удержать работников или членов, потребителей, клиентов или пользователей;
- поддержание активности работников, ответственного отношения к своим обязанностям и производительности;
- мнение инвесторов, владельцев, финансирующих организаций, спонсоров и финансовых кругов; и
- взаимоотношения с компаниями, государственными органами, средствами информации, поставщиками, коллегами и конкурентами, заказчиками и сообществом, в котором организация работает.

В настоящем международном стандарте представлено руководство по основным принципам социальной ответственности с признанием социальной ответственности и привлечением заинтересованных сторон, а также по основным темам и вопросам, имеющим отношение к социальной ответственности (см. Таблицу 2) и путям внедрения социально ответственного стиля работы в организации (см. Рисунок 1). Настоящий международный стандарт подчеркивает важность результатов и улучшений результативности в области социальной ответственности.

Предполагается, что настоящий международный стандарт будет полезен для организаций всех типов, крупных или мелких, работающих в частном, государственном и некоммерческом секторах в развивающихся или развитых странах. В то время как не все части данного международного стандарта будут одинаково полезны для всех типов организаций, все основные вопросы касаются каждой организации. Все основные вопросы включают ряд проблем, и каждая организация сама отвечает за определение именно тех проблем, которые относятся именно к ней и важны для нее. Определение происходит после внутренних обсуждений и диалога с заинтересованными лицами.

Правительственные организации, как и любые другие организации, могут, по желанию, использовать настоящий международный стандарт. В то же время этот стандарт не предназначен для использования в качестве замены, альтернативы или изменения тем или иным образом обязательств государства.

Каждой организации предлагается стать более ответственной в социальном плане с помощью настоящего международного стандарта.

Признавая, что организации на разных этапах приходят к пониманию и внедрению социальной ответственности, настоящий международный стандарт предназначили для использования организациями, как начинающими обращаться к социальной ответственности, так и теми, которые уже имеют опыт ее внедрения. Для начинающих может оказаться полезным прочитать и использовать данный международный стандарт как азбуку по социальной ответственности, тогда как опытному пользователю можно использовать этот стандарт для совершенствования имеющейся практики и дальнейшей интеграции социальной ответственности в работу организации. Хотя предполагается, что читать и использовать настоящий международный стандарт надо в целом, пользователи, ищущие конкретную информацию по социальной ответственности, могут воспользоваться кратким обзором в Таблице 1. Текст в рамке 1 дает краткую информацию в помощь пользователям настоящего международного стандарта.

Настоящий международный стандарт обеспечивает руководство пользователям и не предполагает и не подходит для целей сертификации. Любое предложение о проведении сертификации по ISO 26000 или любое заявление о сертификации по ISO 26000 было бы искажением назначения и цели данного международного стандарта.

Ссылка на добровольную инициативу или механизм в Приложении А данного международного стандарта не подразумевает поддержку со стороны ISO или придание определенного статуса этой инициативе или механизму.

Таблица 1 — Краткий обзор ISO 26000

Название раздела	Номер раздела	Описание содержания
Область применения	Раздел 1	Определяет область применения настоящего международного стандарта и идентифицирует определенные ограничения и исключения.
Термины и определения	Раздел 2	Идентифицирует и дает определение ключевых терминов, которые имеют фундаментальное значение для понимания социальной ответственности и для использования данного международного стандарта.
Понимание социальной ответственности	Раздел 3	Описывает важные факторы и условия, которые повлияли на развитие социальной ответственности и продолжают влиять на ее характер и применение. В нем также описывается сама концепция социальной ответственности – что она означает и как применяется к организациям. Данный раздел включает руководство для малых и средних организаций по использованию настоящего международного стандарта.
Принципы социальной ответственности	Раздел 4	Вводит и поясняет принципы социальной ответственности.
Признание социальной ответственности и вовлечение заинтересованных сторон	Раздел 5	Рассматривает два практики реализации: признание организацией своей социальной ответственности, и ее идентификация и вовлечение заинтересованных сторон. В разделе дано руководство по взаимоотношениям между организацией, группой лиц, заинтересованных в ее деятельности и обществом, о признании основных вопросов и проблем социальной ответственности и о сферах влияния организации.
Руководство по основным вопросам социальной ответственности	Раздел 6	Поясняет основные вопросы и связанные с ними проблемы, касающиеся социальной ответственности (см. Таблицу 2). По каждому основному вопросу представлена информация в соответствии с областью применения, показана взаимосвязь с социальной ответственностью, соответствующие принципы и соображения, а также соответствующие действия и ожидания.
Руководство по интегрированию социальной ответственности в организации	Раздел 7	Обеспечивает руководство по внедрению социальной ответственности в методы работы организации. Сюда входит руководство по: пониманию социальной ответственности организации, внедрению социальной ответственности в организации, обмену информацией, связанной с социальной ответственностью, повышению доверия к организации в отношении социальной ответственности, обсуждению хода работ и повышению результативности и совершенствованию оценки добровольных инициатив в области социальной ответственности.
Примеры добровольных инициатив и механизмов социальной ответственности	Приложение А	Представляет неполный перечень добровольных инициатив и механизмов, связанных с социальной ответственностью, которые обращены к одному или нескольким основным вопросам или внедрению социальной ответственности во все стороны деятельности организации.
Сокращенные термины	Приложение В	Содержит сокращенные термины, используемые в настоящем международном стандарте.
Библиография		Включает ссылки на авторитетные международные инструменты и стандарты ISO, на которые есть ссылки в основном тексте данного международного стандарта, как на первоисточники.

Таблица 2 — Основные вопросы и проблемы социальной ответственности

Основные вопросы и проблемы	Рассматривается в подразделе
Основной вопрос: Организационные основы	6.2
Основной вопрос: Права человека	6.3
Проблема 1: Должный контроль	6.3.3
Проблема 2: Ситуации, в которых подвергаются риску права человека	6.3.4
Проблема 3: Минимизация соучастия	6.3.5
Проблема 4: Разрешение конфликтов	6.3.6
Проблема 5: Подвергающиеся дискриминации и социально уязвимые группы населения	6.3.7
Проблема 6: Гражданские и политические права	6.3.8
Проблема 7: Экономические, социальные и культурные права	6.3.9
Проблема 8: Фундаментальные принципы и права на рабочем месте	6.3.10
Основной вопрос: Практика трудовых отношений	6.4
Проблема 1: Занятость 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: Здравоохранение и безопасность на рабочем месте	6.4.6
Проблема 5: Развитие человека и подготовка на рабочем месте	6.4.7
Основной вопрос: Окружающая среда	6.5
Проблема 1: Предотвращение загрязнения	6.5.3
Проблема 2: Рациональное использование ресурсов	6.5.4
Проблема 3: Минимизация изменений климата и адаптация к ним	6.5.5
Проблема 4: Защита окружающей среды, биоразнообразие и сохранение естественной среды	6.5.6
Основной вопрос: Добросовестная практика	6.6
Проблема 1: Борьба с коррупцией	6.6.3
Проблема 2: Ответственное участие в политической жизни	6.6.4
Проблема 3: Честная конкуренция	6.6.5
Проблема 4: Продвижение социальной ответственности в цепочке создания ценностей	6.6.6
Проблема 5: Уважение прав собственности	6.6.7
Основной вопрос: Проблемы потребителей	6.7
Проблема 1: Добросовестный маркетинг, фактическая и объективная информация и честная практика работы по контрактам	6.7.3
Проблема 2: Защита здоровья и безопасности потребителей	6.7.4
Проблема 3: Разумное потребление	6.7.5
Проблема 4: Обслуживание, поддержка потребителя и разрешение спорных вопросов	6.7.6
Проблема 5: Защита данных и личной информации потребителей	6.7.7
Проблема 6: Доступ к основным услугам	6.7.8
Проблема 7: Образование и знание	6.7.9
Основной вопрос: Участие в общественной деятельности и развитие	6.8
Проблема 1: Участие в общественной деятельности	6.8.3
Проблема 2: Образование и культура	6.8.4
Проблема 3: Создание рабочих мест и повышение квалификации	6.8.5
Проблема 4: Развитие технологий и доступ к ним	6.8.6
Проблема 5: Создание благосостояния и доход	6.8.7
Проблема 6: Здравоохранение	6.8.8
Проблема 7: Инвестирование в социальные сферы	6.8.9

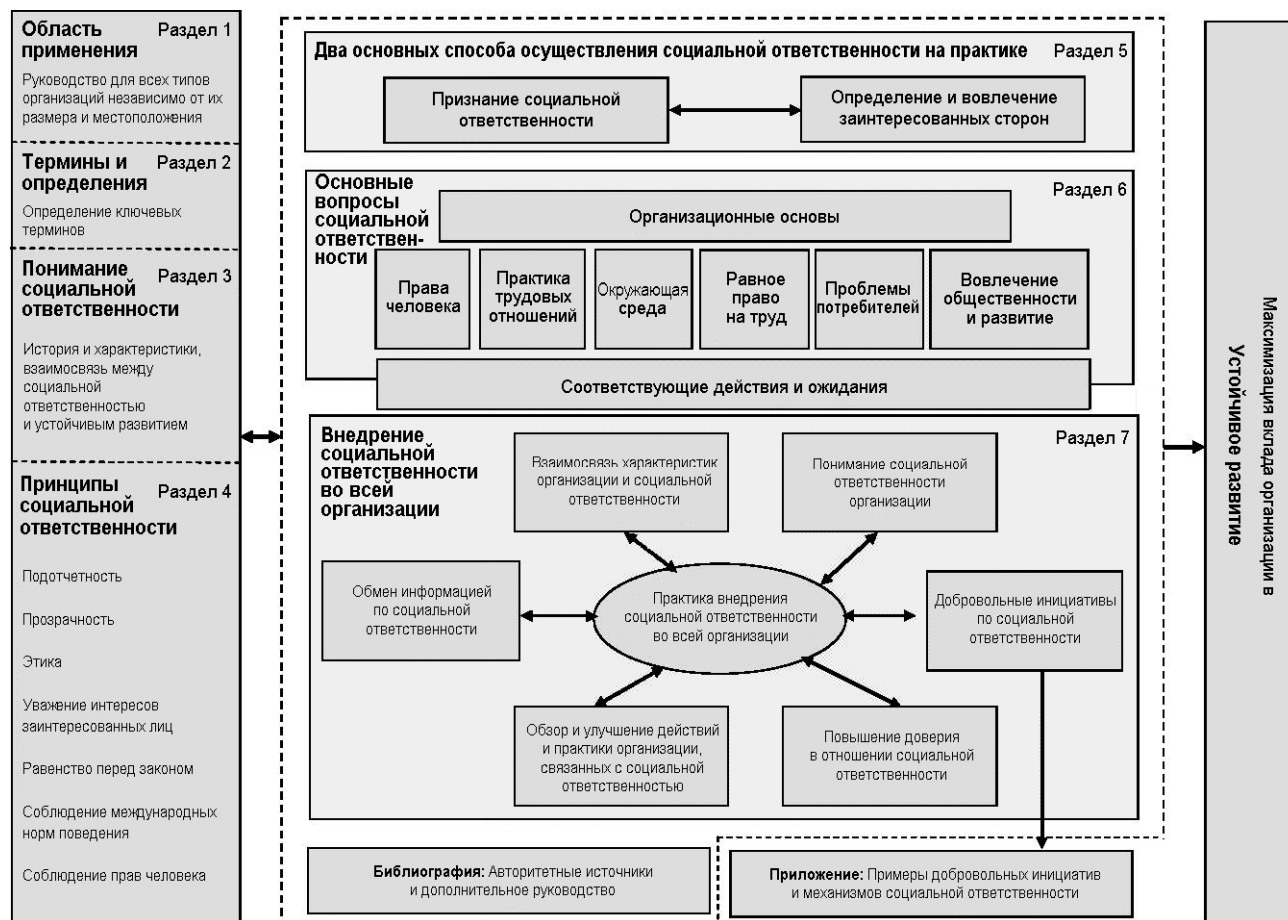


Рисунок 1 — Схематический обзор ISO 26000

На Рисунке 1 представлен обзор ISO 26000, предназначенный помочь организациям в понимании того, как пользоваться данным стандартом. Следующие пункты обеспечивают руководство по пользованию данным стандартом.

- После рассмотрения характеристик социальной ответственности и ее взаимосвязи с устойчивым развитием (Раздел 3), организации предлагается рассмотреть принципы социальной ответственности, описанные в Разделе 4. При осуществлении социальной ответственности на практике организациям следует соблюдать эти принципы, наряду с принципами, специфическими для каждого основного вопроса (Раздел 6).
- Перед анализом основных вопросов и проблем социальной ответственности, а также каждого из соответствующих действий и ожиданий (Раздел 6), организации следует рассмотреть два основных примера осуществления социальной ответственности: признание своей социальной ответственности в рамках своей сферы влияния и идентификацию и вовлечение заинтересованных сторон (Раздел 5).
- Как только принципы станут понятны, а основные вопросы и соответствующие важные проблемы социальной ответственности идентифицированы, организации следует заняться внедрением социальной ответственности через свои решения и деятельность, используя руководство, представленное в Разделе 7. Сюда входят такие задачи как: интегрирование социальной ответственности в политику организации, корпоративную культуру, стратегию и тактику; достижение внутренней компетентности в отношении социальной ответственности; осуществление внутреннего и внешнего обмена информацией по социальной ответственности; регулярный анализ этих действий и практики в отношении социальной ответственности.
- Дальнейшее руководство по основным вопросам и практике интеграции социальной ответственности можно найти в авторитетных источниках (Библиография) и различных добровольных инициативах и инструментах (некоторые мировые примеры которых представлены в Приложении А).

Общей целью организации при подходе к социальной ответственности и ее осуществлении на практике является максимизация ее вклада в устойчивое развитие.

Текст в рамке 1 — Краткая информация в помощь пользователям данного международного стандарта

ISO определяет стандарт как документ, созданный путем консенсуса и утвержденного признанным органом, который обеспечивает, для общего и многократного использования, правила, руководство и характеристики для деятельности или ее результатов, нацеленные на достижение оптимальной степени порядка в данном контексте (ISO/IEC Guide 2:2004^[39], определение 3.2).

Терминология ISO (на основе Директив ISO/IEC, Часть 2, 2004, Приложение H)

Настоящий международный стандарт не содержит требований, поэтому слово “должен (shall)”, которое на языке ISO означает требование, не используется. Для рекомендации используют слово “следует (should)”. В некоторых странах определенные рекомендации ISO 26000 включены в закон и поэтому являются законодательными требованиями.

Слово “может (may)” используется для указания разрешения, допущения чего-либо. Слово “может (can)” используется для указания возможности чего-либо, например что организация или отдельный человек способны сделать что-либо.

Международный стандарт, представляющий руководство, не содержит требований, но может содержать рекомендации.

В Директивах ISO/IEC, Часть 2, рекомендация определяется как “выражение в тексте документа, передающее возможность выбора из нескольких вариантов одного, который рекомендуется, как наиболее подходящий, без упоминания или исключения других вариантов, или предпочтительность, но не обязательность либо неодобрение, каких-либо действий, но не запрещение (в отрицательной форме) какой-либо возможности или действий.”

Термины, которые не определены в Разделе 2, используются в общепринятом смысле слова, предполагающем их словарные значения.

Цель информативного приложения (на основе Директив ISO/IEC, Часть 2, 2004, 6.4.1)

Информативное Приложение А к настоящему международному стандарту содержит дополнительную информацию, предназначенную для облегчения понимания и использования этого документа; само по себе оно не составляет части руководства и на него не дается ссылки в тексте данного международного стандарта. Приложение А дает неполный перечень существующих добровольных инициатив и механизмов, связанных с социальной ответственностью. Оно приводит примеры инициатив и механизмов, а также обращает внимание на дополнительное руководство, которое может быть в наличии, чтобы помочь пользователям сравнить свою практическую деятельность с деятельностью других организаций. Тот факт, что инициатива или механизм попали в перечень Приложения А, не означает, что такая инициатива или механизм получили одобрение ISO.

Библиография

Библиография, которая является неотъемлемой частью настоящего международного стандарта, обеспечивает информацию для идентификации и содержит документы, на которые даются ссылки в тексте. Она включает ссылки на международные правовые акты, которые считаются авторитетными источниками для рекомендаций в данном международном стандарте. Эти документы могут содержать дополнительные полезные рекомендации и информацию; пользователям ISO 26000 рекомендуется обращаться к этим документам для лучшего понимания и внедрения социальной ответственности. Ссылки показаны в тексте в виде надстрочных индексов в квадратных скобках.

ПРИМЕЧАНИЕ Ссылочные номера присвоены не в порядке появления документов в тексте. В начале перечня приведены документы ISO, затем остальные документы в алфавитном порядке издающей организации.

Текст в рамках

Текст в рамках обеспечивает дополнительное руководство или иллюстрированные примеры. Он не должен рассматриваться как менее важный, чем другой текст документа.

Руководство по социальной ответственности

1 Область применения

Настоящий международный стандарт обеспечивает руководство для всех типов организаций независимо от их размеров и местоположения, касающееся:

- a) понятий, терминов и определений, связанных с социальной ответственностью;
- b) платформы, тенденций и характеристик социальной ответственности;
- c) принципов и практической деятельности, связанных с социальной ответственностью;
- d) основным вопросам и проблемам социальной ответственности;
- e) интеграции, реализации и продвижения социально ответственного стиля работы в организации, в ее политике и практической деятельности в рамках ее сферы влияния;
- f) идентификации заинтересованных сторон и контактов с ними; и
- g) сообщений о принятых обязательствах, результативности и другой информации, связанной с социальной ответственностью.

Настоящий международный стандарт разработан, чтобы помочь организациям внести свой вклад в устойчивое развитие. Он предназначен помочь им продвинуться дальше простого соблюдения правовых норм, признавая, что соблюдение закона является основным долгом любой организации и важной частью ее социальной ответственности. Также он предназначен повысить общее взаимопонимание в области социальной ответственности, и дополнить другие механизмы и инициативы по социальной ответственности, не заменяя их.

Организации, применяющей настоящий международный стандарт, рекомендуется принимать во внимание социальное, экологическое, законодательное, культурное, политическое и организационное разнообразие, а также различия в экономических условиях, не отходя при этом от соблюдения международных норм поведения.

Настоящий международный стандарт не является стандартом на систему менеджмента. Он не предназначен и не подходит для сертификации, регулирующей или контрактной деятельности. Любое предложение о проведении сертификации по ISO 26000 или любое заявление о прохождении сертификации по ISO 26000 было бы искажением намерений и цели данного международного стандарта. Поскольку данный международный стандарт не содержит требований, любая такая сертификация не будет являться подтверждением соответствия данному международному стандарту.

Настоящий международный стандарт предназначен для обеспечения организаций руководством в отношении социальной ответственности и может быть использован как часть общественно-политической деятельности. Однако, для целей Марракешского Соглашения, учредившего Всемирную торговую организацию (ВТО = WTO), данный документ не требует интерпретации как "международный стандарт", "руководство" или "рекомендация" и не предназначен служить основой для какого-либо предположения или вывода о том, что некий критерий согласуется с обязательствами по ВТО. Кроме того, он не предполагается в качестве основы для правовых действий, жалоб, защиты или других заявлений в международных, внутренних или других судебных производствах, а также для цитирования в качестве свидетельства изменения обычного международного права.

Настоящий международный стандарт не предполагает препятствовать разработке более конкретных национальных стандартов, стандартов, содержащих строгие требования или документов иного типа.

2 Термины и определения

Применительно к данному документу используются следующие термины и определения.

2.1
ответственность
accountability
положение, требующее отчетности за решения и действия перед руководством организации, правоохранительными органами и, в более широком смысле, перед лицами, заинтересованными в деятельности организации (держателями акций)

2.2
потребитель
consumer
отдельный член общества, покупающий или использующий имущество, продукцию или услуги в личных целях

2.3
заказчик
customer
организация или отдельный член общества, приобретающий имущество, продукцию или услуги в коммерческих, личных или общественных целях

2.4
комплексный контроль
due diligence
полный, профилактический процесс для идентификации реальных и потенциальных негативных социальных, экологических и экономических воздействий, связанных с решениями и деятельностью организации в течение всего жизненного цикла какого-либо проекта или деятельности организации, с целью предотвращения или сведения к минимуму отрицательных воздействий

2.5
наемный работник
employee
отдельное лицо – сторона в отношениях, признанных как “трудовые отношения” национальным законодательством или практике

ПРИМЕЧАНИЕ «Наемный работник» – понятие более узкое, чем **работник** (2.27).

2.6
окружающая среда
environment
природное окружение, в котором работает организация, включая воздух, воду, землю, природные ресурсы, флору, фауну, людей, космос и их взаимосвязи

ПРИМЕЧАНИЕ Окружение в данном контексте понимается расширенно: от внутриорганизационной системы до глобальной системы.

2.7
этика
ethical behaviour
поведение, которое согласуется с общепринятыми принципами правильного или корректного поведения в контексте конкретной ситуации и с **международными нормами поведения** (2.11)

2.8**гендерное равенство****gender equality**

равноправие мужчин и женщин

ПРИМЕЧАНИЕ Сюда входит равноправное отношение или, в некоторых случаях, отношение разное, но считается эквивалентным с точки зрения прав, льгот, обязательств и возможностей.

2.9**воздействие организации****impact of an organization****воздействие****impact**

положительное или отрицательное изменение в обществе, экономике или **окружающей среде** (2.6), которое целиком или частично возникло в результате прошлых и настоящих решений и деятельности организации

2.10**инициатива по социальной ответственности****initiative for social responsibility****инициатива****initiative**

программа или деятельность, специально посвященная выполнению конкретной цели, касающейся **социальной ответственности** (2.18)

ПРИМЕЧАНИЕ Инициативы по социальной ответственности могут развиваться, финансироваться или проводиться под руководством организации любого типа.

2.11**международные нормы поведения****international norms of behaviour**

ожидания социально ответственного поведения работников организации, вытекающие из обычного международного права, общепринятых принципов международного права или межправительственных соглашений, которые признаны повсеместно или почти повсеместно

ПРИМЕЧАНИЕ 1 Межправительственные соглашения включают договора и конвенции.

ПРИМЕЧАНИЕ 2 Хотя обычное международное право, общепринятые принципы международного права и межправительственные соглашения адресованы, в первую очередь, государствам, они выражают цели и принципы, к достижению могут которых стремиться и следовать которым соответственно могут все организации.

ПРИМЕЧАНИЕ 3 Международные нормы поведения находятся в постоянном развитии.

2.12**организация****organization**

объект или группа людей и средств с определенной структурой обязательств, полномочий и взаимоотношений, а также идентифицируемыми целями

ПРИМЕЧАНИЕ 1 Применительно к данному международному стандарту организация не включает государственные органы, играющие независимую роль в создании и приведении в действие правовых норм, осуществляющие судебные полномочия, выполняющие свои обязанности по установлению политики в интересах общества и государства или соблюдению международных обязательств государства.

ПРИМЕЧАНИЕ 2 Пояснение значений «малые и средние организации» (MCO = SMO) см. 3.3.

2.13**организационные основы****organizational governance**

система, посредством которой **организация** (2.12) принимает и выполняет решения в соответствии со своими целями

2.14

принцип

principle

фундаментальная основа для принятия решения или выработки стиля поведения

2.15

продукт

product

изделие или материал, которые предлагаются для продажи или являются частью услуг, предлагаемых **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 простой обмен информацией между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам общих интересов, касающихся экономической и социальной политики

ПРИМЕЧАНИЕ В настоящем международном стандарте термин «социальный диалог» используется только в смысле, применяемом Международной организацией труда (МОТ = ILO).

2.18

социальная ответственность

social responsibility

ответственность **организации** (2.12) за **воздействия** (2.9) ее решений и деятельности на общество и **окружающую среду** (2.6), реализуемая через прозрачность этих решений и деятельности и **этику** (2.7); эта ответственность

- вносит вклад в **устойчивое развитие** (2.23), включая здравоохранение и благосостояние общества;
- учитывает ожидания **заинтересованных сторон** (2.20);
- соответствует применяемым законам и согласуется с **международными нормами поведения** (2.11); и
- внедряется во всей **организации** (2.12) и практикуется во взаимоотношениях организации с другими объектами

ПРИМЕЧАНИЕ 1 Деятельность включает продукцию, услуги и процессы.

ПРИМЕЧАНИЕ 2 Взаимоотношения относятся к деятельности организации в рамках **сферы ее влияния** (2.19).

2.19

сфера влияния

sphere of influence

диапазон/область политических, контрактных, экономических или других взаимоотношений, посредством которых **организация** (2.12) способна влиять на решения или деятельность отдельных лиц или организаций

ПРИМЕЧАНИЕ 1 «Способность влиять», сама по себе, не предполагает обязанности «оказывать влияние».

ПРИМЕЧАНИЕ 2 Там, где этот термин появляется в настоящем международном стандарте, его всегда надо понимать в контексте 5.2.3 и 7.3.3 руководства.

2.20**заинтересованная сторона
stakeholder**

лицо или группа лиц, которые заинтересованы в любом решении или деятельности **организации** (2.12)

2.21**привлечение заинтересованных сторон
stakeholder engagement**

деятельность по созданию возможностей для диалога между **организацией** (2.12) и одной или несколькими **заинтересованными сторонами** (2.20), с целью обеспечения обоснованной базы для решений, принимаемых организацией

2.22**цепочка поставок
supply chain**

последовательность действий или сторон, которые обеспечивают **продукцию** (2.15) или **услуги** (2.16) **организации** (2.12)

ПРИМЕЧАНИЕ В некоторых случаях, термин “цепочка поставок” понимается как “**цепочка ценностей**” (2.25). Однако применительно к данному международному стандарту “цепочка поставок” используется в соответствии с определением выше.

2.23**устойчивое развитие
sustainable development**

развитие, которое отвечает потребностям в настоящем, не подвергая риску возможность будущих поколений удовлетворять свои потребности

ПРИМЕЧАНИЕ Устойчивое развитие практически интегрирует цели высокого качества жизни, здоровья и процветания с социальной справедливостью и сохранением способности земли поддерживать жизнь во всем ее разнообразии. Эти социальные, экономические и экологические цели являются взаимозависимыми и взаимно усиливающими друг друга. Устойчивое развитие можно интерпретировать как способ выражения увеличивающихся ожиданий общества в целом.

2.24**прозрачность
transparency**

открытость решений и деятельности, которые влияют на общество, экономику и **окружающую среду** (2.6), и готовность сообщать о них понятно, точно, своевременно, честно и в полном объеме

2.25**цепочка ценностей
value chain**

полная последовательность действий или сторон, которые предоставляют или получают ценность в форме **продукции** (2.15) или **услуг** (2.16)

ПРИМЕЧАНИЕ 1 Стороны, которые предоставляют ценность, включают поставщиков, привлеченных со стороны **работников** (2.27), подрядчиков и других.

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

2.26**социально уязвимая группа населения
vulnerable group**

группа отдельных лиц, которые обладают одним или несколькими признаками, которые являются основой для дискриминации или неблагоприятных социальных, экономических, культурных, политических условий или условий здравоохранения, а также причиной недостатка у них средств защитить свои права или иным образом пользоваться равными возможностями

2.27

работник worker

лицо, выполняющее работу независимо от того, является ли он **наемным работником** (2.5) или лицом, работающим на собственном предприятии

3 Понимание социальной ответственности

3.1 Социальная ответственность организаций: исторические основы

Термин «социальная ответственность» вошел в широкое употребление в начале 1970-х, хотя различные аспекты социальной ответственности стали практиковаться организациями и правительствами еще в конце 19 века, а в некоторых случаях и раньше.

В прошлом внимание к социальной ответственности фокусировалось в первую очередь на бизнесе. Термин «корпоративная социальная ответственность» (КСО = CSR) более знаком большинству людей, чем термин «социальная ответственность».

Мнение, что социальная ответственность применима ко всем организациям, появилось, как только организации различного типа, не только организации в мире бизнеса, признали, что они тоже несут ответственность за вклад в устойчивое развитие.

Элементы социальной ответственности отражают ожидания общества в данный конкретный момент времени, и поэтому подвержены изменению. Поскольку интересы общества изменяются, его ожидания, связанные с организациями, тоже изменяются, отражая эти интересы.

Сначала представление о социальной ответственности сводилось к филантропической деятельности, например отчисления на благотворительность. Такие понятия, как практика трудовых отношений и справедливая практика работы возникли сто или более лет назад. Другие понятия, такие как права человека, охрана окружающей среды, защита потребителя и противодействие обману и коррупции, добавлялись со временем по мере привлечения к ним большего внимания.

Основные вопросы и проблемы, определенные в настоящем международном стандарте, отражают существующий взгляд на общепринятую практику. Несомненно, мнения об общепринятой практике будут также меняться в будущем, и, возможно, на какие-то дополнительные проблемы станут смотреть как на важные элементы социальной ответственности.

3.2 Последние тенденции в социальной ответственности

По ряду причин, осведомленность о социальной ответственности организаций растет.

Глобализация, намного более легкая подвижность и доступность, а также растущие возможности мгновенного установления коммуникаций означают, что отдельные лица и организации по всему миру могут легко узнать о решениях и деятельности организаций, действующих в близкорасположенных и удаленных местах. Эти факторы обеспечивают возможность для организаций получить пользу от изучения новых способов решения проблем и выполнения задач. Это означает, что решения и деятельность организаций подвергаются внимательному изучению со стороны самых различных групп и отдельных лиц. Политику или практику, применяемую организацией в различных местах, можно легко сравнить.

Глобальный характер некоторых вопросов здравоохранения и защиты окружающей среды, признание на международном уровне ответственности за борьбу с бедностью, растущая финансовая и экономическая взаимозависимость и географически более разнесенные цепочки ценностей означают, что вопросы, связанные с организацией, могут выходить далеко за границы ближайшей области, в которой расположена эта организация. Важно, чтобы организации обращались к социальной ответственности независимо от социальных или экономических обстоятельств. Такие документы, как Декларация по защите и развитию окружающей среды, принятая в Рио-де-Жанейро (Rio Declaration on

Environment and Development)^[158], Декларация по устойчивому развитию, принятая в Йоханнесбурге (Johannesburg Declaration on Sustainable Development)^[151], Цели развития на тысячелетие (Millennium Development Goals)^[153] и Декларация МОТ по фундаментальным принципам и правам на рабочем месте (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)^[54] подчеркивают такую всемирную взаимозависимость.

За последние десятилетия глобализация вылилась в увеличение воздействия организаций различного типа, включая организации частного сектора, неправительственные и правительственные организации, на общество и окружающую среду.

Неправительственные организации и компании стали провайдерами многих услуг, обычно предоставляемых на государственном уровне, особенно в тех странах, в которых правительства столкнулись с серьезной критикой и ограничениями и неспособны предоставить услуги в таких областях, как здравоохранение, образование и социальное обеспечение. По мере того, как возможности правительств ряда стран увеличиваются, роли организаций государственного и частного секторов изменяются.

Во время экономического и финансового кризиса организациям следует искать способы поддерживать свою деятельность, касающуюся социальной ответственности. Такие кризисы оказывают значительное воздействие на более уязвимые в социальном отношении группы и, таким образом, вызывают большую необходимость в повышенной социальной ответственности. Они также предоставляют конкретные возможности более эффективной интеграции социальных, экономических и экологических факторов в реформу политики, а также в решения и деятельность организации. Правительство играет решающую роль в реализации этих возможностей.

Потребители, заказчики, финансирующие организации, инвесторы и владельцы различными способами осуществляют финансовое влияние на организации в отношении социальной ответственности. Ожидания общества, связанные с результативностью организаций, продолжают расти. Законодательство, касающееся права общества на получение информации, в большинстве мест предоставляет населению доступ к подробной информации о решениях и деятельности некоторых организаций. Все большее число организаций обмениваются информацией с заинтересованными в их деятельности сторонами, в том числе с помощью отчетов по социальной ответственности, чтобы удовлетворить их потребность в информации о результативности организации.

Эти и другие факторы образуют среду для социальной ответственности и поддерживают призыв к организациям демонстрировать свою социальную ответственность.

3.3 Характеристики социальной ответственности

3.3.1 Общие положения

Важной характеристикой социальной ответственности (2.18) является готовность организации внести социальные и экологические факторы в принимаемые решения и отчитываться за воздействия своих решений и деятельности на общество и окружающую среду. Это подразумевает прозрачный и этичный стиль работы, который вносит вклад в устойчивое развитие, соответствует применяемым законам и согласуется с международными нормами поведения. Это также предполагает, что социальная ответственность внедрена в организации, практикуется в ее взаимоотношениях и учитывает интересы всех сторон, заинтересованных в деятельности организации.

Какая-либо сторона имеет определенный(е) интерес(ы), в организации, на которую могут влиять решения и деятельность организации. Такой интерес дает стороне "пай" в организации, который создает взаимоотношения с этой организацией. Эти взаимоотношения могут и не быть официальными или даже признанными этой стороной или организацией. Такие «пайщики» могут быть названы «заинтересованными сторонами». При определении того, какие интересы заинтересованных сторон организации следует признать, ей следует рассмотреть правомерность этих интересов и их согласованность с международными нормами поведения.

3.3.2 Ожидания общества

Социальная ответственность включает понимание широкого спектра ожиданий общества. Основным принципом социальной ответственности является соблюдение правовых норм и соответствие юридически связывающим обязательствам. Однако социальная ответственность также влечет за собой действия, выходящие за рамки нормативно-правового соответствия и признание обязательств перед другими, обязательств, которые не имеют юридической силы. Такие обязательства вытекают из широко распространенных этических и других ценностей.

Хотя ожидания социально ответственного поведения зависят от страны и культуры, тем не менее, организациям следует уважать международные нормы поведения, такие как нормы, отраженные в Всемирной декларации прав человека (Universal Declaration of Human Rights)^[156], Декларации по устойчивому развитию, принятой в Йоханнесбурге (Johannesburg Declaration on Sustainable Development)^[151] и других документах.

В Разделе 6 рассматриваются основные вопросы социальной ответственности. Каждый из них включает различные проблемы, обсуждение которых дадут возможность организации определить основные воздействия со своей стороны на общество. Обсуждение каждой проблемы также описывает действия, которые необходимо направить на эти воздействия.

3.3.3 Роль заинтересованных сторон в социальной ответственности

Идентификация заинтересованных сторон и обязательства перед ними являются основой социальной ответственности. Организации следует определить, кто заинтересован в ее решениях и деятельности, чтобы понять свои воздействия на них и как с ними поступать. Хотя заинтересованные стороны могут помочь организации в идентификации связи конкретных вопросов с решениями и деятельностью организации, они не могут заменить более широкого общества при определении норм поведения и ожиданий. Вопрос может иметь отношение к социальной ответственности организации, даже если он конкретно не определен заинтересованными сторонами, с которыми организация консультируется. Дополнительное руководство представлено в 4.5 и Разделе 5.

3.3.4 Интеграция социальной ответственности

Поскольку социальная ответственность касается потенциальных и фактических воздействий решений и деятельности организации, обычная повседневная деятельность организации является наиболее важным поведением, которое необходимо рассмотреть. Социальную ответственность следует считать неотъемлемой частью основной стратегии организации с распределенными обязанностями и подотчетностью на всех соответствующих уровнях организации. Ее следует представить в процессе принятия решений и учитывать в деятельности организации.

Благотворительная деятельность (в данном контексте понимаемая как соответствующие отчисления) может иметь положительное воздействие на общество. Однако организации не следует использовать ее вместо интеграции социальной ответственности.

На воздействия решений или деятельности организации могут оказать большое влияние отношения организации с другими организациями. Для выполнения своих обязательств организация бывает вынуждена работать с другими учреждениями. Это могут быть подобные ей организации, конкуренты (при этом необходимо следить за тем, чтобы не мешать свободной конкуренции), другие части цепочки ценностей или любая другая сторона в пределах сферы влияния организации.

Текст в рамке 2 описывает важность гендерного равенства и его связь с социальной ответственностью.

Текст в рамке 2— Гендерное равенство и социальная ответственность

Все общества определяют гендерные роли для мужчин и женщин. Гендерные роли – это изученные типы поведения, которые обуславливают восприятие выполняемых видов деятельности и обязанностей как мужских и женских. Эти роли иногда дискриминируют женщин и также мужчин. В любом случае гендерная дискриминация ограничивает потенциал личности, семьи, сообщества и общества.

Существует доказанная положительная связь между гендерным равенством и экономическим и социальным развитием, и именно поэтому гендерное равенство является одной из Целей развития тысячелетия. Продвижение гендерного равенства в деятельности организации и отстаивание его является важной составляющей социальной ответственности.

Организациям следует анализировать свою деятельность и решения на предмет устранения гендерной дискриминации и достижения гендерного равенства. Сюда входит следующее:

- смешанный состав в руководстве и администрации организации с целью постепенного достижения паритета и устранения гендерных барьеров;
- одинаковое отношение к работникам мужского и женского пола при найме, назначении на должность, обучении, продвижении по службе, компенсировании и увольнении;
- равное вознаграждение для мужчин и женщин за равноценную работу^[57];
- возможные различные воздействия на мужчин и женщин в отношении рабочего места, безопасности и здравоохранения;
- решения и деятельность организации, которые в равной степени учитывают потребности мужчин и женщин (например, проверка на различие воздействия на мужчин и женщин, возникающее при разработке конкретной продукции или услуг, или пересмотр изображений женщин и мужчин, представленных при обмене информацией или в рекламе организации); и
- преимущества, как для мужчин, так и для женщин, отстаиваемые организацией, и вклады в развитие общества, уделяя, по возможности, особое внимание изменению в тех областях, в которых тот или иной пол был ущемлен.

Гендерное равенство обязательств перед заинтересованными сторонами является важным средством достижения гендерного равенства в деятельности организации.

Для продвижения гендерного равенства организации могут также посчитать полезным обращение к экспертам по решению гендерных вопросов.

Организациям предлагается использовать показатели, цели и примеры передовых методов для систематического мониторинга прогресса в достижении гендерного равенства^{[133][149]}.

Текст в рамке 3 описывает, каким образом настоящий международный стандарт охватывает деятельность малых и средних организаций (МСО = SMO).

Текст в рамке 3 — ISO 26000 и средние и малые организации (SMO)

Малыми и средними считаются организации, число наемных работников или объем финансовой деятельности, которых находятся ниже определенного уровня. Пределы размеров организаций в разных странах разные. Применительно к данному международному стандарту SMO включают очень мелкие организации, которые называют “микро-организациями”.

Интеграция социальной ответственности в SMO может осуществляться посредством практических, простых и рентабельных действий, и не должна быть сложной и дорогостоящей. Благодаря своему малому размеру и потенциальной большей гибкости и прогрессивности, SMO могут реально обеспечить хорошие возможности для социальной ответственности. Они обычно проявляют гибкость с точки зрения организации работ, зачастую имеют тесные контакты с местными сообществами, а их высшее руководство обычно имеет более непосредственное влияние на деятельность организации.

Социальная ответственность включает интегрированный подход к управлению деятельностью и воздействиями организации. Ей следует рассматривать и отслеживать воздействия своих решений и деятельности на общество и окружающую среду с учетом как своего размера, так и своих воздействий. Возможно, организация не всегда может немедленно устранить все негативные последствия своих решений и деятельности. Ей может потребоваться сделать выбор и установить приоритеты.

Следующие соображения могут помочь ей в этом. Организациям SMO следует:

- принять во внимание, что процедуры внутреннего менеджмента, отчеты перед заинтересованными сторонами и другие процессы могут быть более гибкими и неофициальными для SMO, чем для их более крупных партнеров, при условии сохранения соответствующих уровней прозрачности;
- знать, что при изучении всех семи основных вопросов и определении соответствующих проблем следует учитывать обстановку в организации, условия, ресурсы и интересы заинтересованных сторон, признавая, что все основные вопросы, но не все проблемы, относятся к каждой организации;
- сначала сосредоточиться на тех проблемах и воздействиях, которые имеют первостепенное значение для устойчивого развития. Организациям SMO следует также иметь план своевременного рассмотрения остальных проблем и воздействий;
- обращаться за помощью к соответствующим государственным агентствам, коллективным организациям (например, отраслевым ассоциациям и зонтичным или подобным себе организациям) и национальным органам по стандартизации при разработке практических инструкций и программ по применению настоящего международного стандарта. Такие руководства и программы следует адаптировать к конкретному характеру и нуждам SMO и заинтересованных в их деятельности сторон; и
- там где необходимо, действовать вместе с подобными себе и отраслевыми организациями, а не отдельно, чтобы сохранить ресурсы и увеличить потенциал. Например, для организаций, работающих в одинаковых условиях и отрасли, идентификация и привлечение заинтересованных сторон иногда более эффективны при коллективном подходе.

По всей вероятности, быть социально ответственными малым и средним организациям, выгодно по причинам, упоминаемым в другом месте данного международного стандарта. Они могут узнать, что другие организации, с которыми они связаны, считают, что поддержка усилий SMO является частью их собственной социальной ответственности.

Более крупные и опытные по части социальной ответственности организации могут рассматривать поддержку организаций SMO со своей стороны, включая содействие им в повышении осведомленности по проблемам социальной ответственности, как надлежащую практику.

3.3.5 Взаимосвязь между социальной ответственностью и устойчивым развитием

Хотя большинство людей используют термины «социальная ответственность» и «устойчивое развитие» как взаимозаменяемые, и эти термины действительно близки, на самом деле это разные понятия.

Устойчивое развитие – это широко распространенное понятие и главная цель, которая завоевала международное признание после опубликования в 1987 г. Отчета Международной комиссии ООН по окружающей среде и развитию: Наше общее будущее^[174]. Устойчивое развитие сориентировано на удовлетворение потребностей общества, живущего в экологических границах планеты, не ставя под угрозу возможность для последующих поколений удовлетворять свои потребности. Устойчивое развитие имеет три параметра – экономический, социальный и экологический – которые являются взаимозависимыми; например, уничтожение бедности требует развития социальной справедливости, а экономического развития и защиты окружающей среды.

О значении этих целей не раз говорилось и после 1987 г. на многочисленных международных форумах, таких как Конференция ООН по окружающей среде и развитию, состоявшаяся в 1992 г. и Всемирный саммит по устойчивому развитию, состоявшийся в 2002 г.

Социальная ответственность сфокусирована на организации и касается ее обязательств перед обществом и окружающей средой. Социальная ответственность тесно связана с устойчивым развитием. Поскольку устойчивое развитие заключается в решении экономических, социальных и экономических задач, общих для всего населения, его можно использовать как способ суммирования больших ожиданий общества, которые необходимо принять в расчет тем организациям, которые хотят действовать ответственно. Поэтому доминирующей задачей социальной ответственности организации следует назвать внесение вклада в устойчивое развитие.

Принципы, практические действия и основные вопросы, описанные в следующих разделах настоящего международного стандарта, образуют базис для практического внедрения социальной ответственности в организации и для ее вклада в устойчивое развитие. Решения и деятельность социально ответственной организации может внести значительный вклад в устойчивое развитие.

Цель устойчивого развития состоит в достижении устойчивости для общества в целом и для планеты. Она не связана с устойчивостью или постоянной жизнеспособностью какой-либо организации. Устойчивость отдельной организации может, или не может, быть совместимой с устойчивостью общества в целом, которая достигается комплексно через экономические, социальные и экологические аспекты. Устойчивое потребление, устойчивое использование ресурсов и устойчивые источники существования имеют отношение ко всем организациям и связаны с развитием общества в целом.

3.4 Государство и социальная ответственность

Настоящий международный стандарт не может заменить или каким-либо образом изменить долг государства действовать в общественных интересах. Настоящий международный стандарт не обеспечивает руководства в отношении того, что является предметом юридически связывающих обязательств; этот документ также не предполагает заниматься вопросами, которые могут быть надлежащим образом решены только с помощью политических институтов. Государство обладает исключительной властью создания законов и введения их в силу, чем оно и отличается от организаций. Например, долг государства защищать права человека отличается от тех обязательств организаций, которые связаны с правами человека, рассматриваемыми в настоящем международном стандарте.

Надлежащее функционирование государства обязательно для устойчивого развития. Роль государства важна в обеспечении эффективного применения законов и регламентов, чтобы воспитывать культуру соблюдения законодательных требований. Государственные организации, подобно любым другим организациям, могут использовать настоящий международный стандарт для информирования о своей политике, решениях и деятельности, относящихся к аспектам социальной ответственности. Правительства могут помогать различными способами, например, признавая и продвигая социальную ответственность, организациям в их усилиях работать социально ответственным образом. Однако продвижение социальной ответственности организаций не заменяет и не может заменить эффективное выполнение государством своих обязанностей и обязательств.

4 Принципы социальной ответственности

4.1 Общие положения

Данный раздел включает руководство по семи принципам социальной ответственности.

На начальном этапе и применении на практике социальной ответственности доминирующая цель для организации заключается в максимизации ее вклада в устойчивое развитие. В рамках этой цели, хотя не существует определенного перечня принципов по социальной ответственности, организациям следует соблюдать семь принципов, приведенных ниже, а также принципы, определенные для каждого основного вопроса, указанного в Разделе 6.

Организациям следует основывать свое поведение на стандартах, руководствах или правилах поведения, которые согласуются с принятыми принципами надлежащего или правильного поведения в контексте конкретных ситуаций, даже если эти ситуации вызывают сомнения.

При применении настоящего международного стандарта рекомендуется, чтобы организация учитывала социальное, экологическое, правовое, культурное, политическое и организационное разнообразие, а также различия в экономических условиях, не нарушая международных норм поведения.

4.2 Подотчетность

Этот принцип заключается в следующем: организация должна нести ответственность за свои воздействия на общество, экономику и окружающую среду.

Этот принцип предполагает, что организации следует выполнить тщательную проверку и обязаться действовать в соответствии с результатами этой проверки.

Подотчетность включает обязательство со стороны руководства нести ответственность за контрольные интересы организации, а со стороны организации – нести ответственность перед органами правовой защиты в отношении выполнения законов и регламентов. Ответственность за общее воздействие решений организации и ее деятельности на общество и окружающую среду также предполагает, что организация несет ответственность перед теми, на кого влияют ее решения и деятельность, а также перед обществом в целом, которая изменяется в зависимости от характера воздействия и обстоятельств.

Быть подотчетным будет иметь положительное воздействие и на организацию и на общество. Степень подотчетности может меняться, но всегда должна соответствовать объему или степени полномочий. Те организации, которые обладают высшими полномочиями, должны больше заботиться о качестве своих решений и контроле. Подотчетность также включает возложение ответственности за неправильные действия, принятие надлежащих мер для исправления и профилактики повторения таких неправильных действий.

Организации следует нести ответственность за:

- воздействие ее решений и деятельности на общество, окружающую среду и экономику, особенно за значительные отрицательные последствия; и
- действия, предпринятые для защиты от повторения непреднамеренных и неспрогнозированных отрицательных воздействий.

4.3 Прозрачность

Этот принцип заключается в следующем: организации следует быть прозрачной в своих решениях и деятельности, которые воздействуют на общество и окружающую среду.

Организации следует показывать ясно, точно и полностью, в разумной и достаточной степени, политику, решения и деятельность, за которые она отвечает, включая свои известные и подобные воздействия на общество и окружающую среду. Эта информация должна быть легко доступна, непосредственно приемлема и понятна тем, на кого влияет организация, или может повлиять, значительным образом. Поступление информации должно быть своевременным и реальным, сведения должны представляться в четкой и объективной манере, так чтобы позволить заинтересованным сторонам точно оценить воздействие, которое решения организации или ее деятельность оказывает на них.

Принцип прозрачности не требует обнародования служебной информации, а также разглашения конфиденциальных сведений или информации, которая нарушает правовые, коммерческие обязательства, а также вредит безопасности и не нарушает неприкосновенность личной жизни.

Организации следует соблюдать прозрачность в отношении:

- цели, характера и места приложения своей деятельности;
- определения контрольного интереса в деятельности организации;

- внедренных и изученных способов принятия решений, включая определение ролей, обязанности, ответственность и полномочия по различным функциям в организации;
- стандартов и критериев, по которым организация оценивает свою собственную результативность в отношении социальной ответственности;
- результативности по соответствующим и значимым проблемам социальной ответственности;
- источников, объемов и использования денежных средств;
- известных и аналогичных воздействий ее решений и деятельности на заинтересованные стороны, общество, экономику и окружающую среду; и
- заинтересованных в ее деятельности сторон и критериев и процедур, используемых для идентификации, выбора и привлечения их.

4.4 Этическое поведение

Этот принцип заключается в следующем: организации следует соблюдать этику.

Поведение организации следует основывать на следующих ценностях: добросовестность, беспристрастность и безупречность. Эти ценности подразумевают заботу о людях, животных и окружающей среде и обязательство обращать воздействие своей деятельности и решений в интересы заинтересованных сторон.

Организации следует активно стимулировать этическое поведение посредством:

- идентификации и изложения своих основных ценностей и принципов;
- развития и использования структур управления, которые помогают продвигать этическое поведение в рамках организации, при принятии решений и взаимодействии с другими структурами;
- идентификации, принятия и применения стандартов этического поведения, соответствующего ее цели и деятельности и согласующегося с принципами, приведенными в настоящем международном стандарте;
- поощрения и соблюдения стандартов этического поведения;
- определения и обмена информацией по стандартам этического поведения, ожидаемого от его структуры управления, персонала, поставщиков, подрядчиков и, где необходимо, владельцев и управляющих, и особенно от тех, кто имеет возможность, сохраняя местную культурную самобытность, значительно влиять на ценности, культуру, безупречность, стратегию и функционирование организации и людей, действующих от ее имени;
- предотвращения и разрешения конфликтов интересов в организации, которые в противном случае приводит к неэтичному поведению;
- создания и поддержания механизмов надзора и контроля, чтобы осуществлять мониторинг, поддержку и обеспечивать этическое поведение;
- создания и поддержания механизмов содействия сообщению о неэтичном поведении без опасения санкций;
- признания и обращения к ситуациям, когда местных законов и регламентов либо не существует, либо они противоречат этическому поведению;
- принятия и применение признанных на международном уровне стандартов по этике поведения при проведении исследований с людьми^[165]; и

- уважения потребностей животных, при влиянии на их жизни и существование, включая обеспечение приличных условий разведения, улучшения породы, продуцирования, транспортирования и использования животных^[175].

4.5 Соблюдение интересов заинтересованных сторон

Этот принцип заключается в следующем: организации следует соблюдать интересы своих заинтересованных сторон, считаться с ними и реагировать на них.

Хотя цели организации могут ограничиваться интересами ее владельцев, членов, заказчиков или структур, другие лица или группы также могут иметь права, претензии или конкретные интересы, которые следует принимать в расчет. Все вместе, эти лица или группы составляют заинтересованные стороны организации.

Организации следует:

- определить заинтересованные стороны;
- признать и должным образом соблюдать интересы, а также законные права своих заинтересованных сторон и реагировать на выражаемые ими беспокойства;
- признать, что некоторые заинтересованные стороны могут значительно влиять на деятельность организации;
- оценить и учитывать соответствующую способность заинтересованных сторон контактировать, участвовать в деятельности и влиять на организацию;
- учитывать связь интересов заинтересованных сторон с разнообразными ожиданиями общества и с устойчивым развитием, а также характер взаимоотношений заинтересованных сторон с организацией (см. также 3.3.1); и
- учитывать мнения заинтересованных сторон, на чьи интересы может повлиять решение или деятельность, даже если они не играют формальной роли в управлении организацией или не осведомлены об этих интересах.

4.6 Соблюдение правовых норм

Этот принцип заключается в следующем: организации следует понять и принять, что соблюдение правовых норм является обязательным.

Правовая норма относится к верховенству закона и, в частности, к идее того, что никакое отдельное лицо или организация не стоит над законом и что правительство тоже подчиняется закону. Правовая норма противоречит произвольному применению властных полномочий. Правовая норма вообще подразумевает, что законы и регламенты пишутся, публикуются и должным образом исполняются в соответствии с установленными процедурами. В контексте социальной ответственности уважение к правовым нормам означает, что организация соблюдает все применяемые к ней законы и регламенты. Подразумевается, что ей следует принять меры по ознакомлению со всеми применяемыми законами и регламентами и информировать всех в организации об их обязательстве отслеживать и реализовывать эти меры.

Организации следует:

- выполнять правовые требования во всех сферах ее полномочий даже если законы и регламенты исполняются не вполне надлежащим образом;
- обеспечивать соответствие ее взаимоотношений и деятельности предназначенной и применяемой правовой системе;

- быть всегда в курсе всех правовых обязательств; и
- регулярно пересматривать свое соответствие применяемым законам и регламентам.

4.7 Соблюдение международных норм поведения

Этот принцип заключается в следующем: организации следует соблюдать международные нормы, придерживаясь при этом принципа соблюдения правовых норм.

- В ситуациях, когда закон или его выполнение не обеспечивают адекватных экологических или социальных мер безопасности, организации следует стремиться, как минимум, соблюдать международные нормы поведения.
- В странах, где закон или его выполнение противоречат международным нормам поведения, организации следует стремиться соблюдать эти нормы в наибольшей возможной степени.
- В ситуациях, когда закон или его выполнение противоречат международным нормам поведения, и когда несоблюдение этих норм могло бы иметь серьезные последствия, организации следует, насколько это реально и соответствует ситуации, пересмотреть характер своих отношений и деятельности в данной сфере своих полномочий.
- Организации следует рассмотреть законные возможности и пути для того, чтобы повлиять на соответствующие организации и органы власти и разрешить такой конфликт.
- Организации следует избегать соучастия в деятельности другой организации, которая не согласуется с международными нормами поведения.

Текст в рамке 4 — Понимание термина “соучастие”

Этот термин имеет как юридическое, так и не юридическое значение.

В юридическом контексте “соучастие” в некоторых правовых сферах определено как участие в качестве стороны действия или бездействия оказывающего значительное влияние на совершение незаконного деяния, например преступления, зная о своем вкладе или имея намерение внести свой вклад в это незаконное деяние.

Соучастие связано с понятием способствования и пособничества незаконному действию или бездействию.

В не юридическом контексте, соучастие вытекает из социальных ожиданий определенного поведения. В таком контексте организацию можно считать соучаствующей, если она помогает в совершении чужих неправомерных действий, которые несовместимы с международными нормами или неуважительны по отношению к ним. Причем организация, проявив должное внимание, знала или должна была знать о том, что эти действия приведут к значительным отрицательным воздействиям на общество, экономику или окружающую среду. Организацию можно также считать соучаствующей, если она скрывает эти неправомерные действия или получает от них свою выгоду.

4.8 Соблюдение прав человека

Принцип следующий: организации следует соблюдать права человека и признавать как их важность, так и их универсальность (см. также основной вопрос, касающийся прав человека в 6.3).

Организации следует:

- соблюдать и, если возможно, популяризировать права, установленные в Международной Декларации о Правах Человека;

- соблюдать универсальность этих прав, а именно то, что они нераздельно применимы во всех странах, культурах и ситуациях;
- в ситуациях, когда права человека не защищены, делать все, чтобы их соблюсти, и избегать пользоваться выгодами подобных ситуаций, и
- в ситуациях, когда законодательство не обеспечивает адекватную защиту прав человека, придерживаться принципа соблюдения международных норм поведения (см. 4.7).

5 Признание социальной ответственности и привлечение заинтересованных сторон

5.1 Общие положения

В данном разделе рассматриваются два фундаментальных метода реализации социальной ответственности: признание организацией своей социальной ответственности и идентификация организацией и привлечение заинтересованных в ее деятельности сторон. Так же как и принципы, описанные в Разделе 4, эти методы следует принимать во внимание при рассмотрении основных вопросов социальной ответственности, описанных в Разделе 6.

Признание социальной ответственности включает определение проблем, возникающих в результате воздействий принятых организацией решений и ее деятельности, а также путей их решения таким образом, чтобы внести вклад в устойчивое развитие.

Признание социальной ответственности также включает признание заинтересованных сторон организации. В соответствии с 4.5, основным принципом социальной ответственности является то, что организации следует соблюдать и учитывать интересы своих заинтересованных сторон, на которые будут влиять принятые организацией решения и ее деятельность.

5.2 Признание социальной ответственности

5.2.1 Воздействия, интересы и ожидания

При рассмотрении своей социальной ответственности организации следует понять три вида 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 следует также понимать ожидания обществом ее ответственного поведения, связанного с этими воздействиями. Это следует сделать посредством рассмотрения основных вопросов и проблем социальной ответственности (см. 5.2.2);
- **Между организацией и ее заинтересованными сторонами** Организации следует знать различные заинтересованные в ее деятельности стороны. Ими являются отдельные лица или группы, на чьи интересы могут повлиять принимаемые решения и деятельность организации (см. 3.3.1); и
- **Между заинтересованными сторонами и обществом** Организации следует понимать взаимосвязь между интересами заинтересованных сторон, на которые влияет организация, с одной стороны, и ожиданиями общества, с другой стороны. Хотя заинтересованные стороны являются частью общества, они могут иметь интересы, не согласующиеся с ожиданиями общества. Заинтересованные стороны имеют конкретные интересы в отношении организации, которые могут отличаться от социальных ожиданий социально ответственного поведения, связанного с любой проблемой. Например, интерес поставщика в получении оплаты и заинтересованность общества в соблюдении обязательств по контрактам могут иметь разные взгляды на одну и ту же проблему.



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

Рисунок 2 — Взаимосвязь между организацией, заинтересованными сторонами и обществом

При признании своей социальной ответственности организации потребуется учесть все три вида взаимосвязи. Организация, ее заинтересованные стороны и общество, как вероятно, могут иметь различные перспективы, поскольку их задачи могут быть неодинаковыми. Следует признать, что отдельные лица и организации могут иметь множество разнообразных интересов, на которые могут влиять принимаемые организацией решения и ее деятельность.

5.2.2 Признание основных вопросов и проблем социальной ответственности

Эффективный путь для организации при идентификации социальной ответственности заключается в ознакомлении с проблемами, касающимися социальной ответственности по следующим семи основным вопросам: организационные основы; права человека; практика трудовых отношений; окружающая среда; добросовестная практика эксплуатации; проблемы потребителей и вовлечение деятельность на благо общества и его развития (см. 6.2 – 6.8).

Эти основные вопросы охватывают наиболее вероятные экономические, экологические и социальные воздействия, на которые организациям следует реагировать. Каждый из этих основных вопросов рассматривается в Разделе 6. Обсуждение каждого основного вопроса охватывает ряд конкретных проблем, которые следует рассмотреть организации при определении своей социальной ответственности. Каждый основной вопрос, но необязательно каждая проблема, имеет некоторое отношение к каждой организации.

Руководство по каждой проблеме включает ряд действий, которые следует выполнить организации, и ожидания того, как поступит организация. При рассмотрении своей социальной ответственности организации следует идентифицировать каждую проблему, связанную с ее решениями и деятельностью наряду с соответствующими действиями и ожиданиями. Дополнительное руководство по идентификации проблем можно найти в 7.2 и 7.3.

Воздействия решений и деятельности организации следует рассматривать с учетом этих проблем. Более того, основные вопросы и связанные с ними проблемы можно описать или классифицировать различными способами. Некоторые важные аспекты, включая здравоохранение и безопасность, экономику и цепочки ценностей, рассматриваются в рамках нескольких основных вопросов Раздела 6.

Организации следует проанализировать все основные вопросы, чтобы определить, какие проблемы ее касаются. После определения касающихся организацию проблем следует выполнить оценку значимости воздействий организации. Значимость воздействия следует рассматривать как в отношении заинтересованных сторон, так и в отношении того, как данное воздействие влияет на устойчивое развитие.

В процессе признания основных вопросов и проблем своей социальной ответственности организации помогает рассмотрение взаимодействий с другими организациями. Организации также следует рассмотреть воздействие ее решений и деятельности на заинтересованные стороны.

Организации, стремящейся признать свою социальную ответственность, следует рассмотреть свои юридически связывающие и любые другие имеющиеся обязательства. Юридически связывающие обязательства включают применяемые законы и регламенты, а также обязательства, касающиеся социальных, экономических или связанных с окружающей средой проблем, которые могут быть зафиксированы в обеспеченных правовой санкцией контрактах. Организации следует рассмотреть обязательства, которые она взяла на себя в связи с социальной ответственностью. Такие обязательства могут быть прописаны в нормах этического поведения или руководствах или обязательствах членов ассоциаций, к которым эта организация принадлежит.

Признание социальной ответственности является непрерывным процессом. Потенциальные воздействия решений и деятельности следует определять и учитывать на стадии планирования новых видов деятельности. Следует пересмотреть текущую деятельность, если необходимо, так чтобы организация могла быть уверена, что ее социальной ответственности постоянно уделяется должное внимание и можно определить, нет ли необходимости заняться дополнительными проблемами.

5.2.3 Социальная ответственность и сфера влияния организации

Организация несет ответственность за воздействия решений и деятельности, которые она официально контролирует и/или контролирует *de facto* (контроль *de facto* относится к ситуациям, когда одна организация имеет возможность диктовать решения и определять деятельность другой стороне, даже когда она не имеет законных или официальных полномочий на это). Такие воздействия могут быть широкомасштабными. Кроме ответственности за свои собственные решения и деятельность организация имеет, в некоторых случаях, возможность влиять на поведение организаций/сторон, с которыми она взаимосвязана. Такие ситуации считаются попадающими в сферу влияния организации.

Эта сфера влияния включает взаимоотношения внутри и вне цепочки ценностей организации. Однако, не вся цепочка ценностей организации обязательно попадает в сферу ее влияния. Она может включать формальные и неформальные ассоциации, в которых организация участвует, а также похожие организации или конкуренты.

Организация не всегда отвечает за оказанное влияние исключительно потому, что имеет возможность это делать. Например, она не может отвечать за воздействия со стороны других организаций, на которые она может иметь некоторое влияние, если оказанное воздействие не является результатом ее собственных решений или деятельности. Однако могут возникнуть ситуации, когда организация действительно будет нести ответственность за оказанное влияние. Такие ситуации определяются той степенью, в которой взаимосвязь с организацией вносит вклад в отрицательные воздействия.

Также могут возникнуть ситуации, когда, хотя организация и не несет ответственности за оказанное влияние, она, тем не менее, может захотеть, или ее попросят, сделать это добровольно.

Организация может решить, иметь ли ей дело с другой организацией или не иметь, в каком объеме и какого характера. Может случиться так, что организация будет отвечать за готовность к воздействиям, создаваемым решениями и деятельностью со стороны других организаций, и за принятие мер, чтобы избежать или свести к минимуму негативные воздействия, связанные с ее взаимоотношениями с такими организациями.

При оценке своей сферы влияния и определении круга своей ответственности организации следует осуществить тщательную юридическую проверку, чтобы избежать участия в отрицательных воздействиях посредством своих взаимоотношений с другими. Дополнительное руководство см. в 7.3.3.

5.3 Идентификация и вовлечение заинтересованных сторон

5.3.1 Общие положения

Идентификация и вовлечение заинтересованных сторон являются главным моментом при рассмотрении организацией социальной ответственности.

5.3.2 Идентификация заинтересованных сторон

Заинтересованные стороны могут быть организациями или отдельными лицами, которые так или иначе заинтересованы в любом решении или деятельности организации. Поскольку на эти интересы организация может влиять, создается взаимосвязь с ней. Такая взаимосвязь не нуждается в официальном статусе. Взаимосвязь, созданная интересом, существует независимо от того, знают о ней обе стороны или нет. Организация не всегда может быть осведомлена обо всех заинтересованных в ней сторонах, хотя ей следует попытаться определить их. Аналогичным образом, большинство заинтересованных сторон могут не догадываться о потенциальных возможностях организации влиять на их интересы.

В данном контексте интерес относится к реальной или потенциальной основе притязания, т.е. требования чего-либо, что находится в чьем-то владении, или требования соблюдать какое-либо право. Такое притязание может не иметь отношения к финансовым требованиям или законным правам. Иногда это просто право быть услышанным. Правомочность или значимость интереса наилучшим образом определяется его отношением к устойчивому развитию.

Понимание, каким образом отдельные лица или группы затрагиваются или могут затрагиваться решениями и деятельностью организации, дает возможность идентифицировать интересы, посредством которых устанавливается взаимосвязь с организацией. Следовательно, определение организацией воздействий своих решений и деятельности будет способствовать идентификации ее наиболее важных заинтересованных сторон (см. Рисунок 2).

У организации может быть много заинтересованных сторон. Кроме того, различные заинтересованные стороны имеют различные, а, иногда, и конкурирующие интересы. Например, интересы жителей в одном месте проживания могут испытывать позитивные воздействия организации, например, занятость, а также негативные воздействия от той же самой организации, например, загрязнение окружающей среды.

Некоторые заинтересованные стороны являются неотъемлемой частью организации. Сюда входят все члены организации, наемные работники или собственники организации. Такие заинтересованные стороны разделяют общий интерес, заключенный в цели организации и ее успехе. Это не означает, однако, что все их интересы в отношении организации будут одинаковыми.

Интересы большинства заинтересованных сторон могут быть связаны с социальной ответственностью организации, и, зачастую, они очень схожи с некоторыми интересами общества. Примером служит интерес собственника, чья собственность теряет стоимость из-за появления нового источника загрязнения.

Не все заинтересованные стороны организации принадлежат к организованным группам, цель которых — представление их интересов в конкретных организациях. Многие заинтересованные стороны могут быть совсем не организованными, и, по этой причине, их могут не замечать или игнорировать. Эта проблема может иметь особое значение в отношении уязвимых групп и будущих поколений.

Группы, выступающие защитниками по социальным или экологическим делам, могут быть заинтересованными сторонами организации, решения и деятельность которой имеет соответствующее и значимое воздействие на эти дела.

Организации следует изучить, являются ли группы, претендующие на выступление от имени конкретных заинтересованных сторон или выступающие защитниками по конкретным делам, действительно являются представителями этих сторон и заслуживают доверия. В некоторых случаях важные интересы невозможно представлять непосредственно. Например, дети редко владеют или управляют организованными группами людей; это касается также диких животных. В такой ситуации организации следует обратить внимание на мнение заслуживающих доверие групп, выступающих в защиту таких интересов.

Для идентификации заинтересованных сторон организации следует задать себе следующие вопросы:

- Перед кем организация несет правовые обязательства?
- На кого могут положительно или отрицательно влиять решения или деятельность организации?
- Кто может выразить обеспокоенность решениями и деятельностью организации?
- Кто этим занимался в прошлом, когда необходимо было проявить аналогичную заботу?
- Кто может помочь организации в рассмотрении конкретных воздействий?
- Кто может повлиять на способность организации выполнять свои обязательства?
- Кто проиграл бы от исключения из сферы вовлеченности?
- На кого оказывается влияние в цепочке ценностей?

5.3.3 Вовлечение заинтересованных сторон

Вовлечение заинтересованных сторон включает диалог между организацией и одной или несколькими заинтересованными сторонами. Это помогает организации в разделении социальной ответственности посредством обеспечения информационной базы для ее решений.

Вовлечение заинтересованных сторон может принимать множество форм. Оно может быть инициировано организацией или начаться как ответ организации одной или нескольким заинтересованным сторонам. Это может происходить на официальных и неофициальных встречах и потом происходить в широком диапазоне форматов, например, отдельные встречи, конференции, семинары, публичные слушания, «круглый стол», консультативные комиссии, регулярные и структурированные процедуры получения информации и консультаций, коллективные переговоры и форумы в интернете. Вовлечение заинтересованных сторон должно быть интерактивным, оно предназначено для обеспечения возможности услышать мнения заинтересованных сторон. Его важной характеристикой является двусторонний обмен информацией.

Организации следует привлекать заинтересованные стороны по целому ряду причин. Вовлечение заинтересованных сторон можно использовать, чтобы:

- расширить понимание организацией вероятных последствий ее решений и деятельности для конкретных заинтересованных сторон;
- определить, как наилучшим образом увеличить полезные воздействия решений и деятельности организации и как смягчить неблагоприятное воздействие;
- определить, воспринимаются ли заявления организации о своей социальной ответственности как вызывающие доверие;
- помочь организации пересмотреть свою результативность с целью ее улучшения;
- урегулировать конфликты, затрагивающие ее собственные интересы, интересы ее заинтересованных сторон и ожидания общества в целом;

- рассмотреть связь между интересами заинтересованных сторон и обязательствами организации перед обществом в полном объеме;
- внести вклад в непрерывное накопление опыта организацией;
- выполнять правовые обязательства (например, в отношении наемных работников);
- рассматривать конфликтующие интересы либо между организацией и конкретной заинтересованной стороной, либо между заинтересованными сторонами;
- предоставить организации преимущества иметь разнообразные перспективы;
- увеличить прозрачность ее решений и деятельности; и
- расширить круг партнеров для достижения взаимовыгодных целей.

В большинстве ситуаций организация уже будет знать, или сможет легко узнать, ожидания общества в отношении пути, по которому организации следует направлять свои воздействия. В таких обстоятельствах ей не надо полагаться на привлечение конкретных заинтересованных сторон, чтобы понять их ожидания, хотя процесс вовлечения заинтересованных сторон может повлечь и другие выгоды. Ожидания общества также можно найти в законах и регламентах, общепринятых социальных и культурных ожиданиях и разработанных стандартах или передовом опыте в отношении конкретных вопросов. Ожидания, связанные с интересами заинтересованных сторон, можно найти в разделах “Соответствующие действия и ожидания” которые следуют за описанием различных проблем в Разделе 6. Ожидания, установленные посредством вовлечения заинтересованных сторон, следует дополнять, а не заменять уже установленные ожидания, касающиеся поведения организации.

Следует разработать честный и отвечающий требованиям процесс на основе привлечения наиболее соответствующих заинтересованных сторон. Интерес (или интересы) организаций или отдельных лиц, идентифицированных как заинтересованные стороны, должен быть подлинным. Процесс идентификации должен четко выявить, затронуты ли, или могут ли быть затронуты интересы заинтересованных сторон каким-либо решением или видом деятельности организации. Там где возможно и целесообразно, следует вовлекать наиболее представительные организации, отражающие эти интересы. Эффективное вовлечение заинтересованных сторон основывается на доброй воле и выходит за пределы связи с общественностью.

При вовлечении заинтересованных лиц организации не следует отдавать предпочтение какой-либо одной организованной группе из-за того, что она более “дружелюбна” или поддерживает цели организации больше, чем другая группа. Организации не следует пренебрегать вовлечением заинтересованных сторон просто потому, что они молчат. Организации не следует создавать или поддерживать конкретные группы, чтобы создать видимость того, что она имеет партнера для диалога, если предполагаемый партнер фактически не является независимым. Подлинный диалог с заинтересованными сторонами включает независимые стороны и прозрачную для публики финансовую или аналогичную поддержку.

Организации следует сознавать влияние своих решений и деятельности на интересы и потребности заинтересованных сторон. Ей следует испытывать должное уважение к заинтересованным сторонам, а также к их изменяющимся возможностям и потребностям контактировать с организацией и вовлекаться в ее заботы.

Вовлечение заинтересованных сторон может оказаться более значительным, когда присутствуют следующие перечисленные ниже элементы. Это — понимание четкой цели вовлечения; определенность интересов заинтересованных сторон; непосредственность и важность взаимосвязи между организацией и заинтересованными сторонами с целью установления этих интересов; актуальность и значимость для устойчивого развития интересов заинтересованных сторон; владение заинтересованными сторонами необходимой информацией и пониманием для принятия решений.

6 Руководство по основным вопросам социальной ответственности

6.1 Общие положения

Чтобы определить диапазон своей социальной ответственности, идентифицировать соответствующие проблемы и установить приоритеты, организации следует обратиться к следующим основным вопросам (см. также Рисунок 3):

- организационным основам;
- правам человека;
- практике трудовых отношений;
- окружающей среде;
- добросовестной практике работы;
- проблемам потребителей; и
- участию в общественной деятельности и развитию.

Экономические аспекты, также как аспекты, касающиеся здравоохранения и безопасности и цепочки создания ценностей, охвачены семью основными вопросами в соответствии с рассматриваемым случаем. Также рассматриваются различные пути возможного влияния каждого из этих вопросов на женщин и мужчин.

Каждый основной вопрос включает ряд проблем социальной ответственности. Они описаны в данном разделе наряду с соответствующими действиями и ожиданиями. Поскольку социальная ответственность динамична, отражая эволюцию социальных, экономических и экологических задач, в будущем могут появиться новые проблемы.

Действие в отношении этих основных вопросов и проблем следует основывать на принципах и практике социальной ответственности (см. Разделы 4 и 5). Для каждого основного вопроса организации следует идентифицировать и рассмотреть все те проблемы, которые касаются ее решений и деятельности или являются значимыми для них (см. Раздел 5). При оценке актуальности какой-либо проблемы, необходимо учитывать краткосрочные и долгосрочные задачи. Однако не существует заранее определенного порядка рассмотрения организацией основных вопросов и проблем; он будет зависеть от организации, ее конкретной ситуации или окружения.

Хотя все основные вопросы взаимосвязаны и дополняют друг друга, характер организационных основ несколько отличается от характера других основных вопросов (см. 6.2.1.2). Эффективно организованное управление позволяет организации принимать меры, касающиеся других основных вопросов и проблем и реализовывать принципы, указанные в Разделе 4.

Организации следует смотреть на основные вопросы в целом, т.е. ей следует уделять внимание всем основным вопросам и проблемам, а также их взаимозависимости, вместо того, чтобы сосредоточиваться на отдельной проблеме. Организациям следует сознавать, что концентрация усилий на одной проблеме, происходит за счет других проблем. Конкретные улучшения, нацеленные на конкретную проблему, не должны неблагоприятно влиять на другие проблемы или создавать неблагоприятные воздействия на жизненный цикл производимой ею продукции или услуг, на ее заинтересованные стороны или на цепочку ценностей.

Дополнительное руководство по интеграции социальной ответственности представлено в Разделе 7.

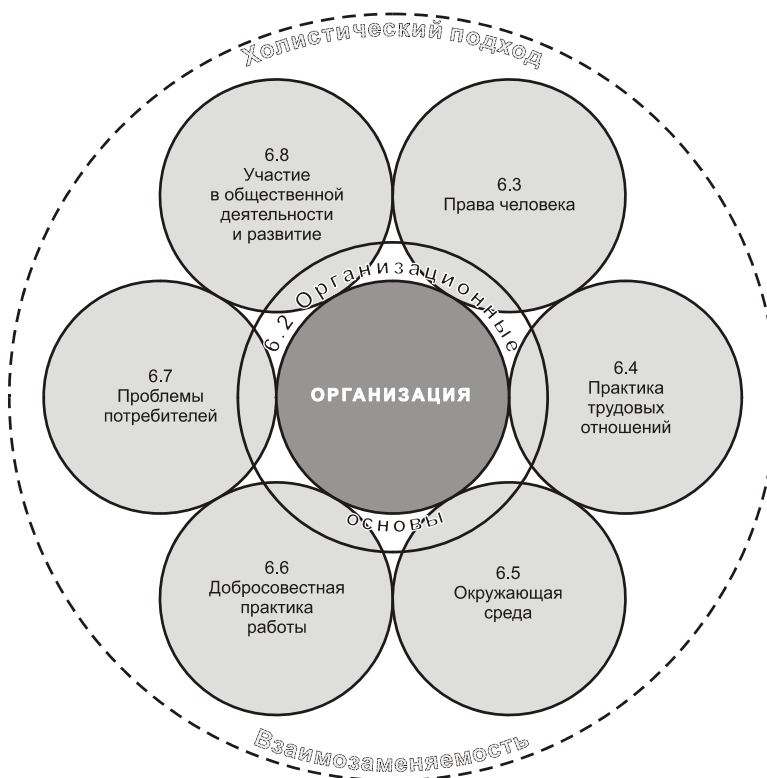


Рисунок 3 — Семь основных вопросов

Обращаясь к основным вопросам и проблемам и интегрируя социальную ответственность в свои решения и деятельность, организация может получить ряд важных преимуществ (см. Текст в рамке 5).

Текст в рамке 5 — Преимущества, получаемые организацией от социальной ответственности

Социальная ответственность может обеспечить организации ряд преимуществ. Сюда входит:

- стимулирование принятия более компетентного решения на основе более четкого понимания ожиданий общества, возможностей, связанных с социальной ответственностью (включая лучшее управление правовыми рисками) и рисков для организации быть социально безответственной;
- совершенствование практики менеджмента рисков в организации;
- улучшение репутации организации и приобретение большего доверия в обществе;
- поддержка социального разрешения организации работать и дальше;
- генерирование новшеств;
- повышение конкурентоспособности организации, включая доступ к статусу финансового и предпочтительного партнера;
- улучшение взаимоотношений организации с заинтересованными сторонами, что открывает, таким образом, перед ней новые перспективы и контакты с широким кругом заинтересованных сторон;
- повышение степени лояльности наемного работника, его вовлеченности, участия и отношения к делу;
- улучшение безопасности труда и здоровья работников, как мужчин, так и женщин;

- положительное влияние на способность организации набирать, мотивировать и удерживать своих наемных работников;
- создание накоплений за счет увеличения производительности и эффективного использования ресурсов, снижение потребления энергии и воды, снижение объема отходов и восстановление ценных побочных продуктов;
- повышение надежности и честности сделок посредством ответственного участия в общественной жизни, честной конкуренции и отсутствия коррупции; и
- профилактика или сокращение потенциальных конфликтов с потребителями в отношении продукции или услуг.

6.2 Организационные основы

6.2.1 Обзор организационных основ

6.2.1.1 Организации и организационные основы

Организационные основы – это система, посредством которой организация принимает и исполняет решения в соответствии со своими задачами.

Организационные основы могут включать как формальные механизмы управления, основанные на определенных структурах и процессах, так и неформальные механизмы, которые возникают в связи с культурой организации и ее ценностям и на которые часто влияют руководители организации. Организационные основы являются главной системой каждого типа организации, поскольку это структура для принятия решений в пределах организации.

Системы организационных основ зависят от размера и типа организации, а также экологического, экономического, политического, культурного и социального окружения, в котором она работает. Эти системы находятся в подчинении лица или группы лиц (владельцы, члены, руководители или др.), имеющих полномочия и несущих ответственность за выполнение задач организации.

6.2.1.2 Организационные основы и социальная ответственность

Организационные основы являются самым решающим фактором, дающим организации возможность взять ответственность за свои решения и деятельность и интегрировать социальную ответственность в организацию и ее взаимоотношения.

Организационные основы в контексте социальной ответственности имеют особую характеристику, являясь как основным вопросом, в зависимости от которого организациям следует действовать, так и средством увеличения возможности организации вести себя социально ответственным образом в отношении других основных вопросов.

Такая особая характеристика вытекает из того факта, что организации, которая стремится быть социально ответственной, следует иметь систему организационных основ, способствующую обеспечению контроля и следованию принципам социальной ответственности, упомянутым в Разделе 4.

6.2.2 Принципы и некоторые соображения

Эффективные организационные основы следует базировать на интегрировании принципов социальной ответственности (см. Раздел 4) в процесс принятия решений и их исполнение. Эти принципы включают подотчетность, прозрачность, этику, соблюдение интересов заинтересованных сторон, соблюдение закона, соблюдение международных норм поведения и соблюдение прав человека (см. Раздел 4). В дополнение к этим принципам организации следует учитывать практику, основные вопросы и

проблемы социальной ответственности при создании и пересмотре своей системы организационных основ. Дополнительное руководство по интеграции социальной ответственности в организации представлено в Разделе 7.

Руководство также является важной составляющей эффективных организационных основ. Это верно не только для принятия решений, но также для мотивации наемных работников использовать практику социальной ответственности и ее интеграции в культуру организации.

Должный контроль может стать удобным подходом для организации при рассмотрении проблем социальной ответственности. Дополнительное руководство см. в 7.3.1.

6.2.3 Процессы и структуры для принятия решения

6.2.3.1 Описание проблемы

Процессы и структуры принятия решений, ведущие к социальной ответственности, это процессы и структуры, которые стимулируют использование принципов и практики, описанных в Разделах 4 и 5.

Каждая организация имеет свои процессы и структуры принятия решений. В некоторых случаях они являются официальными, сложными и даже подлежащими действию законов и регламентов; в других случаях они неформальные, коренящиеся в организационной культуре и ценностях. Всем организациям следует использовать или разработать процессы, системы, структуры или другие механизмы, которые дают возможность применять принципы и практиковать социальную ответственность^{[126][159]}.

6.2.3.2 Соответствующие действия и ожидания

Процессы и структуры принятия решений организацией должны давать возможность:

- разрабатывать стратегии, задачи и цели, которые отражают направленность на социальную ответственность;
- демонстрировать обязанности и подотчетность руководства;
- создавать и поддерживать такое окружение и такую культуру, в которых практикуются принципы социальной ответственности (см. Раздел 4);
- создать систему экономического и неэкономического стимулирования, связанную с результативностью в области социальной ответственности;
- эффективно использовать финансовые, природные и людские ресурсы;
- изыскивать подходящие возможности для недостаточно представленных групп (включая женщин и расовые и этнические группы) занимать руководящие должности в организации;
- уравновесить потребности организации с потребностями заинтересованных сторон, включая насущные потребности сегодняшних и будущих поколений;
- создать процессы двусторонней связи с заинтересованными сторонами, идентифицируя области согласия и разногласия и проводя переговоры для разрешения возможных конфликтов;
- поощрять эффективное участие наемных работников всех уровней в социально ответственной деятельности организации;
- сбалансировать уровень полномочий, ответственности и способностей людей, которые принимают решения от имени организации;

- отслеживать выполнение решений, чтобы удостовериться в социально ответственном исполнении этих решений, и определить ответственность как за положительные, так и за отрицательные результаты решений и деятельности организации; и
- периодически анализировать и оценивать процессы управления в организации; изменять их согласно результатам анализа и сообщать об этом всем в организации.

6.3 Права человека

6.3.1 Общие сведения о правах человека

6.3.1.1 Организации и права человека

Права человека являются основными правами, которые предоставляются всем людям. Существует две большие категории прав человека. Первая категория касается гражданских и политических прав и включает такие права, как право на жизнь и свободу, равенство перед законом и свобода волеизъявления. Вторая категория связана с экономическими, социальными и культурными правами и включает такие права, как право на труд, право на пищу, право на самый высокий достижимый стандарт здравоохранения, право на образование и право на социальное обеспечение.

Различные моральные, правовые и интеллектуальные нормы основаны на допущении, что права человека выходят за пределы законов или культурных традиций. Первичность прав человека подчеркнута международным сообществом в Международном Билле о Правах Человека и в основных документах о правах человека (об этом см. Текст в рамке 6). В более широком смысле, организации только выиграют от такого социального и международного порядка, при котором можно полностью реализовать права и свободы.

В то время как большинство законов о правах человека касается отношений между государством и отдельными лицами, общепризнано, что негосударственные организации могут влиять на права отдельных лиц, и, следовательно, несут ответственность за их соблюдение^{[42][43]}.

Текст в рамке 6 — Международный Билль о Правах Человека и основные документы о правах человека

Всеобщая Декларация Прав Человека (Всеобщая Декларация)^[156] была принята Генеральной Ассамблеей ООН в 1948 г., и является самым широко признанным документом в этой области. Декларация обеспечивает основу закона о правах человека, и ее элементы представляют собой обычное международное право, имеющее обязательную силу для всех государств, отдельных лиц и организаций. Всеобщая Декларация призывает каждого человека и каждый общественный орган вносить вклад в защиту прав человека. Международное Соглашение о гражданских и политических правах и Международное Соглашение об экономических, социальных и культурных правах являются договорами, принятыми Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 г. для ратификации государствами и вступили в силу в 1976г. Международный Билль о Правах Человека включает Всеобщую Декларацию Прав Человека, Международное Соглашение о гражданских и политических правах^[143] и Международное Соглашение об экономических, социальных и культурных правах^[144], а также дополнительные Протоколы к Соглашениям, один из которых содержит требование об отмене смертной казни^[152].

Кроме того, семь основных документов о правах человека образуют часть международного закона о правах человека, в котором речь идет об уничтожении всех форм расовой дискриминации^[141], уничтожении всех форм дискриминации женщин^[133], мерах по предотвращению и уничтожению пыток и других жестоких, бесчеловечных и унижающих достоинство видов обращения или наказания^[132], защите прав ребенка^[135], запрете на вовлечение детей в вооруженные конфликты^[147], запрете торговли детьми, запрете детской проституции и порнографии^[148], защите мигрантов и их семей^{[78][79][80][142]}, защите всех лиц от насильственного похищения^[140] и правах лиц с ограниченными возможностями^[134]. Все вместе эти документы образуют основу для международных стандартов на все общие права человека. Эти документы обязательны для исполнения государствами, которые их ратифицировали. Некоторые документы позволяют отдельным лицам обращаться с жалобами в соответствии с правилами процедуры, описанными в дополнительных протоколах.

6.3.1.2 Права человека и социальная ответственность

Признание и соблюдение прав человека справедливо считаются существенными для правовых норм и понятий социальной справедливости и законности и главным фундаментом большинства общественных институтов, например, системы судебных органов.

На государствах лежит обязанность и ответственность соблюдать, защищать и реализовывать права человека. Организация несет ответственность за соблюдение прав человека вообще и в рамках своей сферы влияния.

6.3.2 Принципы и соображения

6.3.2.1 Принципы

Права человека являются изначальными, неотъемлемыми, всеобщими, неделимыми и взаимосвязанными:

- они изначальны, поскольку ими обладает каждый человек в силу того, что является человеком;
- они неотъемлемы, поскольку люди не могут отказаться от них, а правительства или другие учреждения не могут их отнять;
- они всеобщи, поскольку применимы к каждому, независимо от его статуса;
- они неделимы, поскольку нельзя избирательно игнорировать некоторые права; и
- они взаимосвязаны, поскольку реализация одного из прав влечет за собой реализацию других прав.

6.3.2.2 Соображения

Государства должны защищать отдельных людей и группы от нарушения прав человека, а также соблюдать и реализовывать права человека в рамках своей юрисдикции. Государства постоянно принимают меры по поощрению организаций, в основании юрисдикции которых лежит соблюдение прав человека, даже если люди работают вне этой юрисдикции. Широко известно, что организации и отдельные лица имеют потенциальные возможности влиять и действительно влияют на права человека, напрямую или опосредованно. Организации несут ответственность за соблюдение всех прав человека, независимо от того, не может или не хочет государство выполнять свой долг. Соблюдать права человека означает, в первую очередь, не нарушать прав других. Такая ответственность влечет за собой принятие позитивных мер по обеспечению того, чтобы организация избегала пассивного или активного участия в нарушении чьих-либо прав. Исполнение обязанности по соблюдению прав человека требует должного контроля. Там, где государство пренебрегает своим долгом защищать права человека, организации следует проявлять особую бдительность, чтобы удостовериться в том, что она выполняет свои обязательства по соблюдению прав человека; должный контроль в этом плане может указать на необходимость действий помимо тех, что требуются при нормальном течении дел.

Некоторые основные нормы уголовного права налагают законную ответственность и обязанность на отдельных граждан и организации, а также на государства за серьезные нарушения международных прав человека. Сюда входит запрещение пыток, рабства и геноцида и преступлений против человечества. В некоторых странах организации подвергаются судебному преследованию в соответствии с национальным законодательством за преступления, которые признаны таковыми по международному праву. Другие документы по правам человека определяют объем правовых обязательств организаций в отношении прав человека и способа их соблюдения и выполнения.

Основная ответственность негосударственных организаций заключается в соблюдении прав человека. Однако организация может узнать об ожиданиях заинтересованных сторон, которые выходят за рамки соблюдения этих прав, или она может пожелать внести свой вклад в их соблюдение. Понятие сферы влияния помогает организации осознать диапазон своих возможностей поддерживать права человека

различных правообладателей. Таким образом, это может помочь организации проанализировать свои способности поощрять и влиять на другие стороны, на чьи проблемы в области прав человека она может воздействовать в значительной степени, и на правообладателей, которых это касается.

Возможности организации поддерживать права человека будут зачастую гораздо шире в области ее собственной деятельности и среди своих наемных работников. Кроме того, у организации будут возможности работать с поставщиками, таким же, как она, или другими организациями, и более широкой общественностью. В некоторых случаях организации могут захотеть усилить свое влияние через сотрудничество с другими организациями и отдельными лицами. Оценка возможностей для действия и достижения большего влияния будет зависеть от конкретных обстоятельств, некоторых специфичных для этой организации и некоторых специфичных для окружения, в котором она работает. Однако организациям всегда следует учитывать потенциальные негативные и непреднамеренные последствия своего желания влиять на другие организации.

Организациям следует рассмотреть вопрос обучения в области прав человека, чтобы распространить знания о правах человека среди правообладателей и тех, у кого есть возможность на них воздействовать.

6.3.3 Права человека, проблема 1: Должный контроль

6.3.3.1 Описание проблемы

С целью соблюдения прав человека организации несут ответственность за проведение должного контроля, чтобы идентифицировать, предотвращать и рассматривать реальные или потенциальные воздействия на права человека, возникающие в процессе их деятельности или деятельности тех, с кем эти организации взаимосвязаны. Должный контроль может также подвести организацию к обязанности влиять на поведение других там, где могут быть нарушены права человека, и организация может стать соучастницей.

6.3.3.2 Соответствующие действия и ожидания

Поскольку должный контроль применим ко всем основным вопросам, включая права человека, дополнительное руководство по проведению должного контроля см. в 7.3.1. Конкретно в отношении прав человека процесс должного контроля должен, в соответствии размером и обстоятельствам организации, включать следующие компоненты:

- политику в области прав человека в организации, которая предоставляет полноценное руководство по данному вопросу для тех, кто работает в организации и тех, кто тесно с ней связан;
- средства оценки того, каким образом текущая и предлагаемая деятельность организации может отражаться на правах человека;
- средства интеграции политики соблюдения прав человека в деятельность организации;
- средства прослеживания результативности во времени, чтобы иметь возможность внесения изменений в приоритеты и подход; и
- меры по рассмотрению отрицательных воздействий ее решений и деятельности.

6.3.4 Права человека, проблема 2: Риски в отношении прав человека

6.3.4.1 Описание проблемы

Существуют определенные обстоятельства и окружающие условия, в которых организации скорей всего окажутся перед выбором и дилеммами в отношении прав человека и в которых риск нарушения прав человека может обостриться. Сюда входит следующее:

- конфликт^[129] или серьезная политическая нестабильность, разрушение демократической или юридической системы, отсутствие политических или гражданских прав;
- бедность, засуха, особая угроза здоровью или природные катастрофы;
- причастность к добывающим отраслям или другим видам деятельности, которые могут в большой степени отрицательно влиять на природные ресурсы, такие как вода, леса или атмосфера или разрушать места проживания людей;
- близость работ к местам проживания коренных народов^{[75][154]},
- деятельность, которая может отрицательно влиять на детей или вовлекать их в такую деятельность^{[81][82][116][117][135][147][148]},
- развитие коррупции;
- сложные цепочки ценностей, которые включают работу, выполняемую неофициально без правовой защиты; и
- необходимость развернутых мер по защите недвижимости или другого имущества.

6.3.4.2 Соответствующие действия и ожидания

Организациям следует уделять особое внимание ситуациям, описанным выше. Такие ситуации могут потребовать тщательного процесса должного контроля, чтобы обеспечить соблюдение прав человека. Это можно было бы осуществить посредством независимой оценки воздействия на права человека.

При работе в окружающих условиях, к которым применимо одно или несколько подобных обстоятельств, организации могут столкнуться со сложными и тяжелыми размышлениями о том, как вести себя в этих случаях. Тогда как простого рецепта или решения может не найтись, организации следует основывать свои решения на первостепенной обязанности соблюдения прав человека, и, в то же время, вносить вклад в продвижение и отстаивание всеобщего соблюдения прав человека.

В качестве реакции организации следует изучить потенциальные последствия своих действий, так чтобы реально достичь желаемой цели соблюдения прав человека. В частности, важно не усугублять старые и не провоцировать новые злоупотребления. Сложность ситуации не следует использовать как оправдание бездействия.

6.3.5 Права человека, проблема 3: Уклонение от соучастия

6.3.5.1 Описание проблемы

Соучастие имеет как юридический, так и не юридический смысл.

В юридическом смысле, соучастие в некоторых юрисдикциях определяется как действие или бездействие, имеющие значительное влияние на совершение незаконного деяния, например, преступления, зная об этом незаконном деянии ли намереваясь участвовать в нем.

Соучастие связано с понятием пособничества и подстрекательства в незаконном действии или бездействии.

В не юридическом смысле соучастие вытекает из социальных ожиданий обществом определенного поведения. В таком контексте организацию можно считать сопричастной, если она содействует другим организациям в осуществлении неправомерных действий, которые противоречат или не учитывают международные нормы поведения, о чем организация из результатов должного контроля знала, или ей следовало бы знать, ведет к значительным негативным воздействиям на общество, экономику и окружающую среду. Организацию также можно считать соучастницей, если она молчит или имеет свою выгоду от таких незаконных действий.

Можно описать три формы соучастия, хотя их границы размыты и изменчивы.

- **Прямое соучастие** Это происходит, когда организация осознанно содействует нарушению прав человека.
- **Соучастие с извлечением выгоды** Это означает, что организация или ее филиалы имеют выгоду непосредственно от нарушения прав человека, осуществляемого кем-либо еще. Примером является организация, которая допускает подавление службами безопасности акции мирного протеста против ее решений и действий, или использует репрессивные меры, охраняя свои помещения и оборудование, или организация, получающая экономическую выгоду от нарушения поставщиками фундаментальных прав на труд.
- **Молчаливое соучастие** Сюда можно включить неспособность организации поднять совместно с соответствующими органами власти вопрос о систематическом или постоянном нарушении прав человека, например, не выступая открыто против систематической дискриминации определенных групп в трудовом праве.

6.3.5.2 Соответствующие действия и ожидания

Одной из известных областей, в которой есть потенциальная возможность соучастия в нарушениях прав человека, относится к мерам по обеспечению безопасности. В этом отношении, среди прочего, организации следует подтвердить, что ее меры по обеспечению безопасности осуществляются с соблюдением прав человека и соответствуют международным нормам и стандартам по применению закона. Персоналу службы безопасности (наемные работники, работники по подряду или субподряду) следует иметь соответствующую подготовку, включая выполнение стандартов по правам человека, а претензии в отношении порядка обеспечения безопасности или персонала следует рассматривать и расследовать быстро и, где необходимо, с привлечением независимой стороны. Кроме того, организации следует практиковать должный контроль, чтобы гарантировать, что она не участвует, не способствует и не получает выгоды от нарушения прав человека, производимого силами обеспечения общественной безопасности.

Кроме того, организации следует:

- не обеспечивать товарами и услугами организацию, которая использует их для нарушения прав человека;
- не вступать в официальное или неофициальное партнерство или контрактные отношения с партнером, который нарушает права человека в условиях партнерства или в процессе исполнения работ по контракту;
- следить за социальными и экологическими условиями, в которых производятся закупленные товары и услуги;
- обеспечить свою непричастность к выселению людей с их земли, если это не соответствует национальному закону и международным нормам, что включает изучение всех альтернативных решений и предоставление компенсаций всем затронутым сторонам;
- рассмотреть вопрос о публичных заявлениях и других мерах, указывающих на то, что организация не мирится с нарушениями прав человека, такими как дискриминация при найме работников в рассматриваемой стране; и
- избегать отношений с организациями, занимающимися антиобщественной деятельностью.

Организация может узнать, предотвратить и рассмотреть риски соучастия посредством введения общих характерных признаков правовых и социальных ориентиров в процессы должного контроля.

6.3.6 Права человека, проблема 4: Разрешение конфликтов

6.3.6.1 Описание проблемы

Даже при оптимальной работе учреждений могут возникать споры в отношении воздействия на права человека решений и деятельности организации. Эффективные механизмы разрешения конфликтов играют важную роль в обязанности государства защищать права человека. Равным образом, для исполнения обязанности соблюдать права человека организации следует установить такой механизм для тех, кто уверен в нарушении их прав, чтобы довести это до внимания организации и потребовать возмещения. Такой механизм не должен закрыть доступ к существующим правовым каналам. Негосударственные механизмы не должны подрывать усиление государственных институтов, особенно судебные механизмы, а, напротив, должны давать дополнительные возможности обращаться за помощью и за возмещением ущерба.

6.3.6.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует создать, или иным образом обеспечить доступность механизмов судебной защиты для себя и своих заинтересованных сторон. Чтобы эти механизмы были эффективны, они должны быть:

- **Легитимными** Сюда входят чистые, прозрачные и достаточно независимые структуры управления, чтобы ни одна сторона процесса разрешения конкретного конфликта не могла помешать справедливому управлению этим процессом;
- **доступными** Их существование следует обнародовать, а потерпевшим сторонам, которые могут столкнуться с препятствиями, такими как языковой барьер, неграмотность, недостаток информации или финансовых средств, ограниченные возможности или боязнь репрессий, следует предоставить соответствующую помощь;
- **прогнозируемыми** Следует установить понятные и известные процедуры, четкие временные рамки для каждого этапа, и ясные указания как в отношении типов процесса, так и в отношении результатов, которые они могут и не могут предложить, а также средства мониторинга реализации какого-либо конечного результата;
- **беспристрастными** Потерпевшим сторонам следует иметь доступ к источникам информации, консультациям и экспертизам, которые необходимо использовать в справедливом процессе разрешения конфликтов;
- **совместимыми с правами человека** Результаты и средства защиты прав должны согласовываться с признанными на международном уровне стандартами в области прав человека;
- **четкими и прозрачными** Несмотря на то, что иногда может потребоваться конфиденциальность, процесс и результат следует сделать достаточно открытыми для их изучения общественностью, и при этом следует придавать должное значение интересам общества; и
- **основываться на диалоге и посредничестве** Процесс следует направить на поиски взаимно приемлемых решений конфликтов посредством сотрудничества сторон. Там где желательно арбитражное решение, сторонам следует сохранить за собой право добиваться такого решения с помощью отдельных независимых механизмов.

6.3.7 Права человека, проблема 5: Дискриминация и социально уязвимые группы

6.3.7.1 Описание проблемы

Дискриминация включает все различия, исключения или предпочтения, которые влияют на уничтожение равенства обращения или возможностей там, где это соображение основывается на предубеждении, а не на законе. Противозаконные основания для дискриминации включают, но не

ограничиваются, следующее: расу, цвет кожи, пол, возраст, язык, собственность, национальность или национальное происхождение, религию, этническое или социальное происхождение, касту, экономические основания, ограниченные возможности, беременность, принадлежность к коренному народу, вступление в профсоюз или какие-либо политические объединения, а также политические или другие убеждения. Возникновение запрещенных оснований также включает супружеское или семейное положение, личные взаимоотношения и состояние здоровья, например, наличие ВИЧ/СПИД. Запрещение дискриминации является одним из самых фундаментальных принципов международного закона о правах человека^{[71][78][133][134][136][137][138][139][141][143][149][150][156]}.

Полное включение в общество всех групп, в том числе социально уязвимых, и их эффективное участие в жизни общества, обеспечивает и увеличивает возможности для всех организаций, а также для всех заинтересованных лиц. Организация может получить большую выгоду, если займет активную позицию в обеспечении равных возможностей и уважения для всех отдельных людей.

Группы, которые подвергаются постоянной дискриминации, ведущей к устойчивым неблагоприятным условиям, уязвимы для дальнейшей дискриминации, и права человека для таких групп должны находиться в фокусе дополнительного внимания в плане защиты и уважения со стороны организаций. Тогда как в уязвимые группы обычно включены те, которые упомянуты в 6.3.7.2, в конкретном сообществе, в котором работает организация, могут быть и другие уязвимые группы.

Дискриминация также может быть косвенной. Это происходит в том случае, когда очевидно нейтральное положение, критерий или практика ставят людей с какой-либо отличительной чертой в неблагоприятные условия по сравнению с другими, если только это положение, критерий или практика объективно не оправданы законной целью, а средства достижения этой цели не являются целесообразными и необходимыми.

6.3.7.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует принимать соответствующие меры, чтобы со своей стороны обеспечивать отсутствие дискриминации в отношении наемных рабочих, партнеров, потребителей, заинтересованных сторон, членов и всех остальных, с кем организация тем или иным образом вступает в контакт или на кого она может иметь воздействие.

Организации следует проанализировать свои собственные операции и операции других сторон в пределах ее сферы влияния, чтобы определить, имеет ли место прямая или косвенная дискриминация. Организации также следует обеспечить свое неучастие в дискриминационной практике через взаимоотношения, связанные с ее деятельностью. В противном случае организации следует способствовать и содействовать другим сторонам в выполнении ими своей обязанности предотвращать дискриминацию. Если это не удастся, организации следует пересмотреть свои отношения с подобными организациями. Она может, например, проанализировать типичные отношения к женщинам по сравнению с отношениями к мужчинам, и посмотреть, объективны ли ее политика и решения или они отражают стереотипные предубеждения. Она может проявить желание обратиться за консультацией в местные или международные организации, занимающиеся экспертизой в области прав человека. Организация может руководствоваться заключениями и рекомендациями международного или национального мониторинга или следственными процедурами.

Организации следует рассмотреть вопрос о содействии повышению осведомленности членов социально уязвимых групп о своих правах.

Организации следует также способствовать возмещению ущерба, нанесенного дискриминацией или последствиями дискриминации в прошлом, если это реально. Например, организации следует стремиться нанимать на работу людей, или вести бизнес с организациями, управляемыми людьми из групп, исторически подвергаемых дискриминации; где это осуществимо, ей следует поддерживать усилия по расширению доступа к образованию, инфраструктуре или социальным службам для групп, которым отказано в полноценном доступе.

Организация может позитивно и конструктивно смотреть на различия людей, с которыми она взаимодействует. Она может рассматривать не только аспекты прав человека, но также выгоды от своих собственных операций в пересчете на стоимость, добавленную полноценным развитием многосторонних людских ресурсов и взаимоотношений.

Следующие примеры социально уязвимых групп описаны наряду с конкретными действиями и ожиданиями:

- **Женщины и девушки** составляют половину населения земного шара, но они зачастую лишены доступа к ресурсам и возможностям на равных условиях с мужчинами и молодыми людьми. Женщины имеют право пользоваться всеми правами человека без дискриминации, включая право на образование, право на труд и социальную и экономическую деятельность, также как право решающего голоса в браке и семейных делах и право принимать решение в отношении своего репродуктивного состояния здоровья. В своей политике и деятельности организации следует надлежащим образом показать уважение к правам женщин и содействовать равноправному отношению к мужчинам и женщинам в экономической, социальной и политической сферах^{[133][149]}.
- **Люди с ограниченными возможностями** нередко являются уязвимыми, отчасти из-за неправильного мнения об их навыках и умении. Организации следует внести свой вклад в обеспечение понимания того, что мужчинам и женщинам с ограниченными возможностями никоим образом нельзя отказывать в достоинстве, самостоятельности и полноценном участии в жизни общества. Принцип запрета дискриминации следует соблюдать, и организациям следует рассмотреть вопрос об обеспечении средств доступа в помещения, к техническим средствам и к удобствам.
- **Дети** особенно уязвимы, отчасти в силу своего зависимого положения. При выполнении действия, которое может повлиять на детей, в первую очередь следует думать об интересах ребенка. Принципы Конвенции о правах ребенка, которые требуют не дискриминационного отношения, право ребенка на жизнь, выживание, развитие и свободное выражение, следует соблюдать и учитывать всегда^{[81][82][116][117][135][147][148]}. Организациям следует проводить политику предотвращения участия их наемных работников в сексуальной и других формах эксплуатации детей.
- **Коренные народы** могут считаться социально уязвимой группой, поскольку они испытали систематическую дискриминацию, включая колонизацию, лишение своих земель, отдельный статус от других горожан и нарушения прав человека. Коренные народы обладают коллективным правом, и отдельные люди, принадлежащие к коренным народам, разделяют всеобщие права человека, в частности, право на равенство в обращении и равенство возможностей. Коллективное право включает: самоопределение (что означает право определять свою идентичность политический статус и путь своего собственного развития); доступ и управление традиционными землями, водой и ресурсами; сохранение и использование своих обычаев, культуры, языка и традиционных знаний без дискриминации; и управление своей культурной и интеллектуальной собственностью^{[75][154]}. Организации следует признавать и соблюдать права коренных народов при осуществлении своих решений и деятельности. Организации следует признавать и соблюдать принцип не дискриминационного отношения и права отдельных людей, принадлежащих к коренным народам при выполнении своих решений и деятельности.
- **Мигранты, рабочие мигранты** и их семьи могут также оказаться социально уязвимыми за счет их иностранного или регионального происхождения, особенно если они являются нелегальными или не имеющими документов мигрантами. Организации следует соблюдать их права и создавать климат соблюдения прав человека в отношении мигрантов, рабочих-мигрантов и их семей^{[78][79][80][142]}.
- **Люди, подвергающиеся дискриминации по происхождению, включая касты.** Сотни миллионов людей подвергаются дискриминации по рождению и происхождению. Такая форма дискриминации основана на историческом нарушении прав, оправдываемом противоправным утверждением, что некоторые люди считаются нечистыми или менее достойными из-за рождения в определенной группе людей. Организации следует избегать такой практики и, где это осуществимо, искать возможности устранения таких предрассудков.
- **Люди, подвергающиеся дискриминации по расовому признаку.** Люди, подвергающиеся дискриминации из-за своей расовой принадлежности, культурной идентичности и этнического происхождения. Исторически нарушались права определенных людей, что оправдывалось противоправным представлением, что некоторые люди ниже других по развитию из-за цвета их кожи или культуры. Расизм часто присутствует в регионах с историей рабства или подавления одной расовой группы другой^{[141][150][156]}.

- **Другие социально уязвимые группы** включают, например, людей пожилого возраста, перемещенных лиц, бедных, неграмотных, людей-носителей вируса иммунодефицита человека (ВИЧ/СПИД), а также религиозные и другие меньшинства.

6.3.8 Права человека, проблема 6: Гражданские и политические права

6.3.8.1 Описание проблемы

Гражданские и политические права включают абсолютные права, такие как право на достойную жизнь, право на свободу от пыток, право на неприкосновенность личности, право на владение имуществом, право на свободу и неприкосновенность личности и право на соблюдение процессуальных гарантий правосудия и беспристрастное разбирательство в случае обвинения в совершении преступления. Эти права также включают свободу мнения и свободу убеждений и их выражения, свободу мирных собраний и ассоциаций, свободу выбора и отправления религиозных ритуалов, свободу вероисповедания, свободу от несанкционированного вмешательства в частную жизнь, семью, жилье и переписку, свободу от посягательства на честь и достоинство, право доступа к общественным услугам и право голоса^{[143][152]}.

6.3.8.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует уважать гражданские и политические права всех людей. Примеры включают, но этим не ограничиваются, следующее:

- право на достойную жизнь;
- свободу убеждений и их выражения. Организации не следует ставить целью подавление взглядов и убеждений какого-либо человека, даже если он критикует организацию открыто или про себя;
- свободу мирных собраний и ассоциаций;
- свободу поиска, получения и передачи информации и идей любыми средствами, независимо от национальных границ;
- право на владение имуществом, в одиночку или совместно с другими, и свободу от самовольного лишения имущества; и
- доступ к должной процедуре и право на беспристрастное разбирательство до принятия каких-либо внутренних дисциплинарных мер. Любая дисциплинарная мера должна быть пропорциональна и не должна включать физического наказания или негуманного и унижительного обращения.

6.3.9 Права человека, проблема 7: Экономические, социальные и культурные права

6.3.9.1 Описание проблемы

Каждый человек, как член общества, имеет экономические, социальные и культурные права, необходимые для его или ее чувства собственного достоинства и развития личности. Сюда входят: право на образование; право на работу в справедливых и благоприятных условиях; право на свободу ассоциаций; право на соответствующий уровень здравоохранения; право на уровень жизни, соответствующий физическому и ментальному здоровью и благосостояния его самого (или ее самой) и его или ее семьи; питания, одежды, жилья, медицинского обеспечения и необходимой социальной защиты, например, защиты в случае лишения работы, заболевания, инвалидности, смерти супруга, престарелого возраста или иного недостатка средств к существованию в обстоятельствах, выходящих за рамки его или ее контроля; отправление религиозных и культурных обычаев; и врожденное право участвовать без дискриминации в принятии решений, которые поддерживают позитивную практику и отрицают негативную практику в отношении этих прав^[144].

6.3.9.2 Соответствующие действия и ожидания

Чтобы соблюдать эти права организация обязана осуществить должный контроль, чтобы убедиться в своем неучастии в деятельности, которая ущемляет права, препятствует или затрудняет пользование такими правами. Далее следуют примеры того, что организации следует предпринять для соблюдения таких прав. Организации следует оценить возможные воздействия своих решений, деятельности, продукции или услуг, а также новых проектов на эти права, включая права местного населения. Кроме того, ей не следует прямо или косвенно ограничивать или запрещать доступ к важной продукции или ресурсам, таким как вода. Например, для процессов производства не следует несанкционированно использовать недостаточные запасы питьевой воды. Организациям следует, там где необходимо, рассмотреть вопрос о разработке и проведении конкретной политики эффективного распределения важных товаров и услуг, там где они находятся под угрозой.

Социально ответственной организации следует также способствовать соблюдению таких прав, где это необходимо, не забывая о различных ролях и возможностях правительств и других организаций, связанных с обеспечением таких прав.

Организация может рассмотреть, например:

- облегчение доступа к образованию и обучению на протяжении жизни для членов сообщества, и, где возможно, обеспечение поддержки и технических средств;
- объединение усилий с другими организациями и государственными институтами, поддерживающими соблюдение и реализацию экономических, социальных и культурных прав;
- изучение путей, связанных с их основной деятельностью, чтобы внести вклад в соблюдение этих прав; и
- адаптация продукции и услуг к покупательской способности бедных.

Экономические, социальные и культурные права, как и любое другое право, следует также рассматривать в местном контексте. Дополнительное руководство по соответствующим действиям и ожиданиям представлено в 6.8 о привлечении и развитии сообщества.

6.3.10 Права человека, проблема 8: основополагающие принципы и права в сфере труда

6.3.10.1 Общие положения

Основополагающие принципы и права в сфере труда сконцентрированы на трудовых вопросах. Они приняты международным сообществом как основные права человека и, как таковые, описаны в разделе прав человека.

6.3.10.2 Описание проблемы

Международная организация труда (МОТ = ILO) идентифицировала основные права в сфере труда^[54]. Сюда входит следующее:

- свобода ассоциаций и эффективное признание права на коллективное заключение договоров;
- устранение всех форм насильственного или принудительного труда;
- эффективная отмена детского труда; и
- устранение дискриминации в отношении найма и занятия.

6.3.10.3 Соответствующие действия и ожидания

Хотя эти права узаконены во многих юрисдикциях, организации следует независимо обеспечить рассмотрение следующих вопросов:

- **свобода ассоциаций и коллективные договоры** ^{[62][103]} Работники и наемные работники, без какого-либо различия, имеют право создавать и, подчиняясь только правилам данной организации, вступать в организации по своему выбору, без предварительного разрешения. Представительные организации, образованные работниками, или организации, в которые работники вступили, следует признать с целью заключения коллективных договоров. Сроки и условия найма могут быть зафиксированы путем добровольных коллективных переговоров, если работники согласны с этим. Представителей рабочих следует обеспечить необходимыми средствами, которые помогут им в эффективном выполнении их работы и позволят им выполнять свои функции без помех. В коллективные соглашения следует включить положения по урегулированию споров. Представителей рабочих следует обеспечить информацией, необходимой для конструктивных переговоров. (См. 6.4 в отношении дополнительной информации о свободе ассоциаций и как свобода ассоциаций и коллективный договор связаны с социальным диалогом.)
- **принудительный труд** ^{[49][60]} Организации не следует допускать или извлекать выгоду от использования принудительного или обязательного труда. Не следует требовать работы или услуги от кого-либо под угрозой наказания или в случае отказа выполнять такую работу добровольно. Организации не следует допускать или извлекать выгоду из труда заключенных, если заключенные не были приговорены к этому судом общей юрисдикции и их труд не находится под контролем и надзором государственных органов. Кроме того, труд заключенных не следует использовать частным организациям, если он не выполняется на добровольной основе, о чем свидетельствуют, среди прочего, справедливые и достойные условия найма.
- **равные возможности и отсутствие дискриминации** ^{[55][57][58]} Организации следует подтвердить, что ее политика занятости не предполагает дискриминации на основе расовой принадлежности, цвета кожи, пола, вероисповедания, национальности, социального происхождения, политических взглядов, возраста или ограниченных возможностей. Отсюда также вытекает отсутствие дискриминации на основе супружеского и семейного положения, личных взаимоотношений, состояния здоровья, например, ВИЧ/СПИД. Это согласуется с общим принципом, заключающимся в том, что политика и практика приема на работу, заработная плата, условия найма, возможности обучения и продвижения по службе, а также окончание срока найма следует основывать только на требованиях выполняемой работы. Организациям следует также принимать меры по предотвращению притеснений на рабочем месте, чего можно добиться путем:
 - регулярной оценки воздействия ее политики и деятельности на создание равных возможностей и отсутствия дискриминации;
 - позитивных мер по обеспечению защиты и продвижения по службе работников из социально уязвимых групп; сюда можно включить: создание рабочих мест для людей с ограниченными возможностями, чтобы помочь им зарабатывать на жизнь в комфортных условиях, и создание программ или участие в программах, которые разработаны для решения таких проблем, как содействие в найме работников среди молодежи и лиц пожилого возраста, равные возможности при поступлении на работу для женщин и более сбалансированное представительство женщин на руководящих постах.
- **детский труд** ^{[81][82][116][117]} Минимальный возраст для приема на работу определяется в международных документах (см. Текст в рамке 7). Организациям не следует принимать на работу детей или извлекать выгоду при использовании детского труда. Если организация использует детский труд в своей работе или в сфере ее влияния, ей следует, по мере возможности, не только уволить детей с работы, но и обеспечить их подходящей альтернативой, в частности образованием. Легкий труд, который не наносит вреда ребенку или не мешает ему посещать школу или заниматься другой деятельностью, необходимой для его полноценного развития (например, оздоровительная деятельность) не считается детским трудом.

Текст в рамке 7 — Детский труд

Конвенции МОТ^{[81][116]} обеспечивают основу для национального закона, устанавливающего минимальный возраст для приема детей на работу и последующей работы, который не должен быть меньше, чем возраст окончания обязательного курса школьного обучения, и в любом случае не меньше 15 лет. В странах, где экономические и образовательные средства менее развиты, минимальный возраст может быть снижен до 14 лет. Исключение можно также сделать для детей в возрасте 13 или 12 лет применительно к “легкой работе”^{[81][82]}. Минимальный возраст для опасной работы, — работы, которая, по всей вероятности, нанесет вред здоровью, безопасности или нравственности ребенка вследствие ее характера и обстоятельств, в которых она выполняется, — составляет 18 лет для всех стран^{[116][117]} (см. таблицу ниже).

Термин “детский труд” не следует путать с “занятостью молодежи” или “работой студентов”, которые могут быть как законными, так и желательными, если выполняются как часть естественного прохождения практики или программы обучения, которая соответствует применяемым законам и регламентам.

Детский труд является формой эксплуатации, которая есть нарушение прав человека. Детский труд наносит вред физическому, социальному, ментальному, физиологическому и духовному развитию ребенка. Детский труд лишает девочек и мальчиков детства и унижает их достоинство. Они лишены образования и могут быть разделены со своими семьями. Дети, которые не завершают основной курс образования, могут остаться неграмотными и никогда не приобрести квалификации, необходимой для поступления на работу, которая позволит им принести пользу развитию современной экономики. Следовательно, детский труд способствует росту числа неквалифицированных, неподготовленных рабочих и ставит под угрозу будущее повышение квалификации трудового населения и дальнейшее социальное и экономическое развитие. Детский труд также может лишить работы молодежь и взрослое население и снизить заработную плату.

Организации следует приложить усилия для запрещения всех форм детского труда. Усилия по запрещению худших форм детского труда не следует использовать как оправдание других форм детского труда. Организации следует проанализировать различные обстоятельства в жизни девочек и мальчиков и различные пути воздействия на детей из этнических групп населения или групп, которые подвергаются дискриминации, так чтобы можно было предпринять превентивные и корректирующие меры целенаправленно и эффективно. Если на производстве найдутся дети, возраст которых ниже установленного законом возраста, следует принять меры по увольнению их с работы. По возможности организации следует оказать помощь ребенку, который уволен с работы, и его или ее семье обратиться в соответствующие службы и получить доступ к реальным альтернативам, чтобы защитить его или ее от попадания в аналогичную или худшую ситуацию, поступив на работу в другое место или подвергаясь эксплуатации.

Эффективная ликвидация детского труда требует серьезной помощи от общества. Организации следует сотрудничать с другими организациями и государственными агентствами, чтобы освободить детей от работы и дать им возможность получить свободное, полноценное и качественное образование.

	Развитые страны	Развивающиеся страны
Постоянная работа	Не раньше 15 лет	Не раньше 14 лет
Опасная работа	18 лет	18 лет
Легкая работа	13 лет	12 лет

6.4 Практика трудовых отношений

6.4.1 Обзор трудовых отношений

6.4.1.1 Организации и практика трудовых отношений

Практика трудовых отношений организации охватывает всю политику и практику, касающиеся работы, выполняемой в организации, ею самой или от ее имени, включая работу подрядчиков.

Практика трудовых отношений выходит за рамки взаимоотношений организации с ее непосредственными наемными работниками, или обязанностей организации на рабочих местах, которыми она владеет или которые непосредственно контролирует.

Практика трудовых отношений включает: наем и продвижение по службе работников; дисциплинарные процедуры и порядок рассмотрения жалоб; перевод и перемещение работников; окончание срока найма; обучение и повышение квалификации; здравоохранение, безопасность и промышленную гигиену; и любую политику и практику, влияющую на условия труда, в частности, рабочее время и вознаграждение. Практика трудовых отношений также включает признание рабочих организаций и представительство и участие организаций работников и наемных работников в коллективных соглашениях, социальном диалоге и трехсторонних консультациях (см. Текст в рамке 8), чтобы рассмотреть проблемы, касающиеся занятости.

Текст в рамке 8 — Международная организация труда

Международная организация труда (МОТ) является агентством ООН с трехсторонней структурой (правительства, работники и наемные работники), которое было создано с целью установления международных стандартов по регулированию трудовых отношений. Этот минимум стандартов представляет собой комплект правовых документов, содержащих всеобщие основные принципы и права на работе. Они относятся ко всем работникам в организациях любого типа и предназначены для предотвращения несправедливой конкуренции на основе эксплуатации и злоупотреблений. Стандарты МОТ разработаны путем трехсторонних переговоров на международном уровне между правительствами, работниками и наемными работниками и приняты голосованием трех этих сторон.

Документы МОТ актуализируются с помощью процесса пересмотра и с помощью юриспруденции (решений судебных органов) официального механизма надзора, которые интерпретируют смысл и надлежащее применение стандартов МОТ. Конвенции и рекомендации МОТ наряду с Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах на работе 1998 г.^[54] и Трехсторонняя Декларация МОТ о принципах, касающихся многонациональных предприятий и социальной политики 1977 г. (последнее издание 2006)^[74], составляют самое авторитетное руководство по практике трудовых отношений и некоторым другим важным социальным проблемам.

МОТ работает над расширением возможностей для женщин и мужчин получать достойную и продуктивную работу, которую МОТ определяет как работу, выполняемую в условиях свободы, равенства, безопасности и человеческого достоинства.

6.4.1.2 Практика трудовых отношений и социальная ответственность

Создание рабочих мест, так же, как заработная плата и другие компенсации за выполняемой работы, являются одними из самых важных экономических и социальных вкладов организации. Серьезная и продуктивная работа является важным элементом развития человека; уровень жизни улучшается за счет полной и надежной занятости. Ее отсутствие является первопричиной социальных проблем. Практика трудовых отношений оказывает очень сильное влияние на соблюдение норм закона и на чувство справедливости в обществе: социально ответственная практика трудовых отношений важна для социальной справедливости, стабильности и мира,^[67]

6.4.2 Принципы и обсуждение

6.4.2.1 Принципы

Основополагающий принцип Декларации МОТ 1944 г., подписанной в Филадельфии^[72], заключается в том, что труд не является предметом потребления. Это означает, что к работникам не следует относиться как к фактору производства и подвергать действию таких же сил рынка, которые применяются к товарам. Присущая работникам уязвимость и необходимость в защите их основных прав, отраженных во Всемирной Декларации прав человека и в Международном Пакте об экономических, социальных и культурных правах^{[144][156]}. Рассматриваемые принципы включают право каждого зарабатывать на жизнь с помощью свободно выбранной работы, и право на справедливые и благоприятные условия труда.

6.4.2.2 Соображения

Права человека, признанные МОТ, как фундаментальные права в сфере труда, рассмотрены в 6.3.10. Многие другие конвенции и рекомендации МОТ дополняют и подкрепляют различные положения Всемирной Декларации прав человека и двух ее соглашений, упомянутых в Тексте в рамке 6, и могут быть использованы как источник практического руководства по значению различных прав человека.

Первичная ответственность за обеспечение справедливого и равноправного отношения к работникам лежит на государстве. Это достигается с помощью:

- принятия законов, согласующихся с Всемирной Декларацией прав человека и применяемыми стандартами МОТ о трудовых отношениях;
- приведения законов в действие, в том числе посредством разработки и финансирования национальных систем контроля над трудовыми отношениями; и
- обеспечением работникам и организациям необходимого доступа к правосудию.

Трудовое законодательство и практика трудовых отношений в разных странах разные.

Там где государства не принимают нужных законов, организации следует брать за основу принципы, установленные в указанных международных документах. Там где существуют адекватные законы, организации следует подчиняться законам, даже если правоприменительная деятельность государства неадекватна.

Важно отличать роль правительства как государственного органа и его роль как работодателя. Государственные органы или организации, находящиеся в государственной собственности, имеют такие же обязанности в отношении практики трудовых отношений, как и любая другая организация.

6.4.3 Практика трудовых отношений, проблема 1: Занятость и трудовые отношения

6.4.3.1 Описание проблемы

Значение занятости для развития человека признано повсеместно. В качестве нанимателя организация вносит вклад в одну из самых широко распространенных задач общества, а именно в улучшение уровня жизни посредством полной и надежной занятости и достойной работы.

Каждая страна обеспечивает правовую систему, которая регулирует взаимоотношения между нанимателями и наемными работниками. Хотя точный анализ и критерии для определения существования трудовых отношений отличаются в разных странах, тот факт, что силы участников договора не равны и что наемные работники, по этой причине, требуют дополнительной защиты, признан повсеместно и образует основу трудового законодательства.

Трудовые отношения дают права и налагают обязанности, как на работодателей, так и на наемных работников в интересах и организации, и общества.

Не все работы выполняются в рамках трудовых отношений. Работа и услуги также выполняются мужчинами и женщинами, обслуживающими свои собственные предприятия; в таком случае стороны считаются независимыми друг от друга и имеют более равноправные и коммерческие взаимоотношения. Различие между трудовыми и коммерческими отношениями не всегда явное и иногда интерпретируется неправильно, вследствие чего работники не всегда получают защиту и права, которые должны получить. Как для общества, так и для отдельного выполняющего работу человека важно знать, что существует и применяется признанная правовая и институциональная структура. Независимо от того, выполняется ли работа по договору найма или по коммерческому договору, все стороны-участницы договора должны понимать свои права и обязанности и иметь соответствующий ресурс на тот случай, если условия контракта не выполняются^[56].

В этом контексте труд понимается как работа, выполняемая за вознаграждение, и не включает деятельности настоящих добровольцев. В то же время, организациям следует проводить соответствующую политику и принимать меры для рассмотрения вопроса о своей правовой ответственности и обязанности заботиться о добровольцах.

6.4.3.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- быть уверенной, что вся работа выполняется женщинами и мужчинами, которые законно признаны наемными работниками или которые законно признаны работающими не по найму;
- не стремиться уклоняться от налагаемого законом на работодателя обязательства, скрывая отношения, которые, в другом случае, будут признаны по закону трудовыми отношениями;
- признать важность обеспечения занятости, как для отдельного работника, так и для общества: активно планировать рабочую силу, чтобы избежать использования поденной работы или излишнего использования временных работ, за исключением моментов, когда сама работа носит кратковременный или сезонный характер;
- обеспечивать необходимое уведомление, своевременную информацию и, совместно с представителями рабочих там, где они существуют, рассматривать возможность сведения к минимуму неблагоприятных воздействий в максимально возможной степени при рассмотрении изменений в таких операциях как закрытие, которые влияют на занятость^{[107][108]};
- обеспечить равные возможности для всех работников без дискриминации, прямой или косвенной, в любых трудовых отношениях;
- запретить произвольную или дискриминационную практику увольнений^{[107][108]};
- защищать личные данные и частную жизнь работников^[52];
- принимать меры по обеспечению заключения договоров подряда или субподряда только с теми организациями, которые признаны в законном порядке или иным образом могут и хотят нести ответственность, как наниматель, и обеспечивать достойные условия работы. Организации следует использовать только таких посредников, которые признаны в законном порядке, и где другие договоренности для выполнения работ предоставляют законные права тем, кто выполняет работу^{[95][96]}. С надомниками не следует обращаться хуже, чем с другими работниками^[68];
- не извлекать выгоду из нечестной, коррупционной, эксплуататорской практики трудовых отношений своих партнеров, поставщиков или субподрядчиков, включая надомных работников. Организации следует предпринимать целесообразные меры для поощрения организаций, работающих в ее сфере влияния, за осуществление ответственной практики трудовых отношений, признавая, что высокий уровень влияния должен соответствовать высокому уровню ответственности для оказания такого влияния. В зависимости от ситуации и влияния целесообразные меры могут включать: установление обязательств по контракту для поставщиков и субподрядчиков; посещения и проверки без предварительного согласования; и должный контроль над подрядчиками и посредниками. Там где от поставщиков и субподрядчиков ожидают

выполнения кодекса трудовых норм и правил, этот кодекс должен соответствовать Всеобщей Декларации Прав Человека и принципам, лежащим в основе применяемых стандартов МОТ (дополнительную информацию об обязанностях в сфере влияния см. 5.2.3); и

- работая в других странах, стараться увеличивать занятость, создавать рабочие места, продвигать по службе жителей страны пребывания. Сюда входит заключение договоров субподряда с местными организациями и распределение работ через местные предприятия, там, где это целесообразно^[74].

6.4.4 Практика трудовых отношений, проблема 2: Условия труда и социальная защита

6.4.4.1 Описание проблемы

Условия труда включают заработную плату и другие формы выплат, рабочее время, перерывы в течение рабочего дня, праздники, дисциплинарные меры и порядок увольнения, защита материнства и вопросы условий жизнеобеспечения, например, чистая питьевая вода, санитарные условия, столовые и доступность медицинских услуг. Большинство условий труда регулируются национальными законами и регламентами или юридически обязывающими соглашениями между теми, для кого работа выполняется, и теми, кто эту работу выполняет. Работодатель, в основном, определяет условия труда.

Условия труда влияют, главным образом, на качество жизни работников и их семей, а также на социальное и экономическое развитие. Следует честно и соответствующим образом относиться к рассмотрению качества условий труда.

Социальная защита касается всех правовых гарантий и организационной политики и практики, чтобы свести к минимуму сокращение или потерю дохода в случае получения травм на работе, заболеваний, беременности, родительского статуса, старости, безработицы, инвалидности или финансовых затруднений, и обеспечить медицинскую помощь и семейные пособия. Социальная защита играет важную роль в сохранении человеческого достоинства и поддержании ощущения честности и социальной справедливости. В общем смысле первичная ответственность за социальную защиту лежит на государстве.

6.4.4.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- обеспечить соответствие условий работы национальным законам и регламентам и применяемым международным законам о трудовых отношениях;
- поддерживать более высокий уровень положения, установленного посредством другими применяемыми юридически связывающими документами, такими как коллективные соглашения;
- соблюдать, по крайней мере, тот минимум положений, который определен в международных стандартах на трудовые отношения, созданных МОТ, особенно там, где национальные законы на этот счет еще не приняты;
- обеспечить достойные условия труда с учетом заработной платы^{[83][84][97][98]}, рабочих часов^{[61][65][66][85][86][102]}, еженедельных выходных дней, праздников^{[63][64][109][110][111]}, охраны здоровья и безопасности, защиты материнства^{[76][77][106]} и возможности совмещать работу с семейными обязанностями^{[114][115]};
- там где возможно, разрешать соблюдение национальных и религиозных традиций и обычаев;
- обеспечить условия труда для всех рабочих, которые позволят в максимально возможной степени, поддерживать баланс между трудовой и личной жизнью и будут сопоставимы с условиями, предлагаемыми такими же работодателями в данной местности^[74];

- обеспечить заработную плату и другие формы вознаграждения в соответствии с национальными законами, регламентами или коллективными соглашениями. Организации следует выплачивать заработную плату, по крайней мере, соответствующую нуждам работников и их семей. Таким образом, ей следует принимать в расчет общий уровень заработных плат в стране, стоимость жизни, пособия по социальному обеспечению и соответствующий уровень жизни других социальных групп. Ей также следует учитывать экономические факторы, включая требования экономического развития, уровни производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости. При определении размера заработной платы и условий труда, которые отражают вышесказанные положения, организации следует вести коллективные переговоры с работниками или их представителями, в частности, профсоюзами, там где они этого хотят, в соответствии с национальными системами коллективных договоров^{[74][103]};
- предоставлять равную оплату за равный труд^{[57][58]};
- выплачивать заработную плату непосредственно работникам, ее заработавшим, с ограничениями или вычетами, допускаемыми только законами, регламентами или коллективными соглашениями^{[97][98][99]};
- выполнять обязательство, касающееся социальной защиты для работников страны, в которой работает организация^[74];
- уважать право работников придерживаться обычных или согласованных рабочих часов, установленных в законах, регламентах или коллективных соглашениях. Работникам также следует предоставить еженедельные выходные дни и оплачивать ежегодный отпуск^{[63][64][109][110]};
- уважать семейные обязанности работников, предоставляя им обоснованные рабочие часы, родительский отпуск и, если возможно, создавая службы для ухода за детьми и другие средства, которые могут помочь работникам достичь разумного баланса между работой и личной жизнью; и
- выплачивать работникам компенсации за сверхурочную работу в соответствии с законами, регламентами или коллективными соглашениями. Если требуется отработать лишние часы, организации следует учитывать интересы, безопасность и самочувствие работников, которые для этого используются, и все риски, связанные с этой работой. Организации следует выполнять законы и регламенты, запрещающие вынужденную и неоплачиваемую сверхурочную работу^{[83][84][97][98][99]}, и всегда соблюдать основные права человека в том, что касается принудительного труда^[60].

6.4.5 Практика трудовых отношений, проблема 3: Социальный диалог

6.4.5.1 Описание проблемы

Социальный диалог включает все типы переговоров, консультаций или обмена информацией между представителями организаций и правительством, нанимателями и работниками, по вопросам, касающимся общих экономических и социальных интересов. Социальный диалог может происходить между работодателем и представителями работников по вопросам, затрагивающим их интересы, а также может включать представителей правительства по вопросам более высокого уровня, законодательства и социальной политики.

Для социального диалога требуются независимые стороны. Представители рабочих должны выбираться свободно, в соответствии с национальными законами, регламентами и коллективными соглашениями либо самими работниками, либо членами их профсоюза. Они не должны назначаться правительством или работодателем. На уровне организации социальный диалог принимает разные формы, включая информационные и консультативные механизмы, такие как рабочие советы и коллективные договоры. Профсоюзы и организации работодателей, как выбранные представители соответствующих сторон, играют особо важную роль в социальном диалоге.

Социальный диалог основан на признании, что работодатели и работники имеют как взаимные, так и конкурирующие интересы, и в большинстве стран он играет важную роль в производственных отношениях, разработке политики и управлении.

Эффективный социальный диалог обеспечивает механизм развития политики и нахождения решений с учетом приоритетов и потребностей, как работодателей, так и работников, и таким образом, его результаты являются полноценными и продолжительными и для организации, и для общества. Социальный диалог может способствовать установлению демократических принципов и участия на предприятии, лучшему пониманию между организацией и теми, кто на нее работает, и здоровым трудовым отношениям между администрацией и профсоюзами, сводя к минимуму обращение за дорогостоящим разрешением производственных споров. Социальный диалог является мощным средством управления изменениями. Его можно использовать для разработки программ повышения квалификации, внося вклад в развитие личности и повышения производительности труда, или для снижения неблагоприятных социальных воздействий изменения деятельности организаций. Социальный диалог может также включать прозрачность социальных условий субподрядчиков.

Социальный диалог может принимать множество форм и может происходить на разных уровнях. Работники могут захотеть сформировать группы более широкого профессионального, межпрофессионального или географического уровня. Работодатели и работники находятся в лучшей позиции для совместного решения вопроса о наиболее подходящем для них уровне. Одним из способов достижения этого является принятие рамочных соглашений, дополняемых локальными соглашениями на уровне организации в соответствии с национальным законом и практикой.

Иногда социальный диалог может быть обращен к спорным вопросам, в случае которого стороны могут разработать процедуру разрешения споров. Социальный диалог может также касаться конфликтов, для этого случая важен механизм подачи и рассмотрения жалоб, особенно в странах, где основополагающие принципы и права в сфере труда не защищены должным образом. Такой механизм подачи и рассмотрения жалоб можно также применять к рабочим-субподрядчикам.

Международный социальный диалог является растущей тенденцией и включает региональный и глобальный диалог и соглашения между организациями, работающими на международном уровне, и международными профсоюзными организациями.

6.4.5.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует ^{[53][59][113]}.

- признать важность для организаций наличие институтов социального диалога, включая социальный диалог на международном уровне и применяемые структуры коллективных договоров;
- всегда соблюдать право работников создавать свою организацию или вступать в свои организации для выдвижения своих интересов или заключения договоров коллективно;
- не препятствовать рабочим, которые хотят создать свою организацию или вступить в свои организации, и договариваться коллективно, например, увольняя таких рабочих или подвергая их дискриминации посредством репрессий или прямых или косвенных угроз, создавая атмосферу запугивания или шантажа;
- там где изменения в производственной деятельности организации могут сильно отразиться на занятости, уведомить об этом соответствующие государственные органы и представителей работников, чтобы совместно изучить предполагаемое влияние и свести к минимуму неблагоприятное воздействие в максимально возможной степени;
- по мере возможности, и в разумной степени, предоставить должным образом назначенных представителей работников доступом к лицам, уполномоченным принимать решения, к рабочим местам, к работникам, которых они представляют, к средствам, необходимым для выполнения их роли, и к информации, которая позволит им иметь правдивую и точную картину состояния финансов и деятельности организации; и
- удерживаться от поддержки правительств, если они хотят ограничить соблюдение признанных на международном уровне прав на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров. Например, организациям следует избегать размещения своих филиалов или использования в качестве источников снабжения компаний, расположенных в специализированных промышленных

зонах, в которых право на свободу ассоциаций ограничено или запрещено, даже если национальный регламент признает это право. Им следует удерживаться от участия в системах поощрения на основе таких ограничений.

Организации могут также пожелать рассмотреть вопрос об участии, если необходимо, в организациях работодателей как средстве создания возможностей для социального диалога и распространения своего проявления социальной ответственности через такие каналы.

6.4.6 Практика трудовых отношений, проблема 4: Безопасность и гигиена труда на работе

6.4.6.1 Описание проблемы

Безопасность и гигиена труда на работе связаны с поощрением и поддержанием высокой степени физического, духовного и социального благосостояния работников и предотвращением нанесения вреда здоровью, вызванного условиями труда. Это также относится к защите работников от рисков для здоровья и адаптации рабочей среды к физиологическим и психологическим потребностям работников.

Бремя финансового и социального обеспечения, налагаемое на общество в результате заболеваний, травматизма и смерти на производстве, велико. Случайное и хроническое загрязнение и другие опасности на рабочем месте, которые наносят вред работникам, могут также влиять на сообщества и окружающую среду. (Дополнительную информацию по опасностям для окружающей среды см. 6.5.) Проблемы безопасности и охраны труда возникают из-за опасного оборудования, технологических процессов, методов и опасных 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].}

- развивать, внедрять и поддерживать политику профессиональной безопасности и гигиены, основанную на принципе взаимной поддержки и усиления со стороны жестких стандартов безопасности и профессиональной гигиены и со стороны результативности организации;
- понимать и применять менеджмент безопасности и гигиены, включая иерархию средств управления: устранение, замена, технические средства контроля, административные средства контроля, технологический регламент и средства индивидуальной защиты;
- анализ и контроль рисков для безопасности и гигиены в рамках деятельности организации;
- уведомлять работников о требовании всегда соблюдать технику безопасности и обеспечивать надлежащее выполнение соответствующих технологических регламентов;
- предоставлять оборудование, необходимое для обеспечения безопасности, включая средства индивидуальной защиты, для предотвращения травматизма на работе, заболеваний и несчастных случаев, а также для работы в аварийных ситуациях;
- регистрировать и исследовать все происшествия и проблемы, связанные с безопасностью и гигиеной, чтобы свести их к минимуму или полностью устранить;
- рассматривать конкретные способы, которыми риски в области безопасности и гигиены (OSH) дифференцированно влияют на женщин (например, риски для беременных, недавно родивших ребенка или кормящих матерей) и мужчин, или на работников в особых обстоятельствах, например, на людей с ограниченными возможностями, неопытных работников или на молодежь;
- обеспечить равную охрану здоровья и труда для временных работников и работающих неполный рабочий день, а также для субподрядчиков;
- стремиться к устранению психологических рисков на производстве, которые отчасти или целиком являются причиной стрессов и заболеваний;

- обеспечить соответствующую подготовку всему персоналу по соответствующим вопросам;
- соблюдать принцип, согласно которому меры по безопасности и охране здоровья на работе не включают в себя денежные расходы со стороны работников; и
- основывать свои системы безопасности и охраны здоровья и окружающей среды на участии всех работников, которых это касается (см. Текст в рамке 9), и признавать и уважать права рабочих на:
 - своевременное получение полной и точной информации в отношении рисков для безопасности и охраны здоровья и передовых методов обращения с этими рисками;
 - свободное запрашивание и получение консультаций по всем аспектам безопасности и охраны здоровья, связанным с работой;
 - отказ от работы, которая обоснованно считается представляющей непосредственную и серьезную опасность для их жизни и здоровья или для жизни и здоровья других;
 - обращение во внешние организации работников и работодателей и другие органы по поводу проведения экспертизы;
 - сообщение о проблемах, касающихся безопасности и охраны здоровья в соответствующие органы;
 - участие в принятии решений и деятельности, включая расследование происшествий и несчастных случаев; и
 - свободу от угрозы репрессий за все вышеперечисленное^{[18][19][36][38][55][56][57][58][68][69][72][73][80]}.

Текст в рамке 9 — Совместные комиссии представителей руководства и работников по безопасности и охране здоровья

Эффективность программы по безопасности и охране здоровья зависит от вовлечения в ее исполнение работников. Совместные комиссии по безопасности и охране здоровья могут стать наиболее важной частью соответствующей программы в организации. Совместные комиссии могут:

- собирать информацию;
- разрабатывать и распространять справочники по технике безопасности и программы подготовки;
- сообщать о несчастных случаях, регистрировать и расследовать их; и
- проверять и решать проблемы, поднятые работниками или руководством.

Представители работников в этих комиссиях не должны назначаться руководством, их должны избирать сами работники. Членство в этих комиссиях следует равномерно распределить между представителями руководства и работников и включать как мужчин, так и женщин, по возможности. Этим комиссиям следует иметь достаточно большое членство, чтобы все смены, сектора и местные подразделения организации были в них представлены. Их не следует считать заменой советам предприятий или организациям работников.

6.4.7 Практика трудовых отношений, проблема 5: Развитие человеческого потенциала и обучение на месте работы

6.4.7.1 Описание проблемы

Развитие человеческого потенциала включает процесс расширения возможностей выбора за счет развития человеческих способностей и функционирования, способствуя, таким образом, долгой и благополучной жизни мужчин и женщин, обладать знаниями и иметь достойный уровень жизни.

Развитие человеческого потенциала также включает доступ к политическим, экономическим и социальным возможностям для развития творческих способностей, продуктивности, самоуважения и чувства принадлежности к сообществу с внесением своего вклада в развитие общества.

Организации могут использовать политику и инициативы в сфере труда для дальнейшего развития человека, рассматривая важные социальные проблемы, такие как борьба с дискриминацией, баланс трудовой и личной жизни, охрана здоровья и продвижение к благополучию, и увеличение многообразия рабочей силы. Они также могут использовать политику и инициативы в сфере труда для развития способностей отдельных людей и возможностей получения ими работы. Способность к трудоустройству связана с опытом работы, компетентностью и квалификацией, которые увеличивают способность человека обеспечить себе и сохранить достойную работу.

6.4.7.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует ^{[69][70][74][91][92][93][94]}.

- обеспечить всех работников на всех этапах получения ими трудового опыта доступом к развитию мастерства, профессиональному обучению и прохождению практики, возможностями карьерного роста на равной и не дискриминационной основе;
- удостовериться, что, при необходимости, уволенные по сокращению штатов работники получили помощь и консультации относительно новой работы и профессионального обучения;
- разрабатывать совместные программы с участием руководства и работников по охране здоровья и благополучию.

6.5 Окружающая среда

6.5.1 Обзор окружающей среды

6.5.1.1 Организации и окружающая среда

Решения и деятельность организаций неизменно воздействуют на окружающую среду независимо от своего местоположения. Такие воздействия могут быть связаны с использованием ресурсов, местом деятельности организации, загрязнением и отходами, а также воздействиями деятельности организации на естественную среду обитания. Чтобы сократить воздействия на окружающую среду, организации следует принять интегрированный подход с учетом прямых и косвенных последствий ее решений и деятельности в экономической и социальной сферах, а также в сфере охраны здоровья и окружающей среды.

6.5.1.2 Окружающая среда и социальная ответственность

Общество сталкивается с разнообразными экологическими проблемами, включая истощение природных ресурсов, загрязнение, изменение климата, уничтожение природной среды обитания, потерю видов животных, гибель целых экосистем и деградацию городских и сельских населенных пунктов. По мере роста населения в мире и увеличения потребления, такие изменения все больше представляют угрозу безопасности человека, здоровью и благосостоянию общества. Существует необходимость определения вариантов сокращения и уничтожения неустойчивых объемов и структур производства и потребления, а также обеспечения устойчивого потребления ресурсов в пересчете на отдельного человека. Экологические проблемы на местном, региональном и глобальном уровне взаимосвязаны. Рассмотрение этих проблем требует всестороннего, систематического и коллективного подхода.

Экологическая ответственность является непременным условием для выживания и преуспевания людей. Поэтому она представляет собой важный аспект социальной ответственности. Вопросы, касающиеся защиты окружающей среды, тесно связаны с другими основными вопросами и проблемами социальной ответственности. Экологическое образование и повышение компетентности в этом вопросе является основополагающим в развитии жизнеспособных обществ и образа жизни.

Соответствующие технические документы, такие как стандарты серии ISO 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]}, можно использовать в качестве общей структуры для содействия организации в систематическом решении экологических проблем. Их также следует учитывать при оценке экологической результативности, определении выбросов парниковых газов и сообщении о них, при оценке жизненного цикла, разработке проектов по окружающей среде, экологической маркировке и обмену экологической информацией.

6.5.2 Принципы и соображения

6.5.2.1 Принципы

В отношении окружающей среды организации следует соблюдать и пропагандировать следующие принципы:

- **экологическая ответственность** Кроме соблюдения законов и регламентов, организации следует принять на себя ответственность за экологические воздействия, вызванные ее деятельностью в сельских и городских районах и на окружающую среду в целом. При признании экологических нормативов организации следует действовать с целью улучшения своей результативности, а также результативности других в рамках сферы ее влияния;
- **превентивный подход** Этот подход взят из Декларации по окружающей среде и развитию, подписанной в Рио-де-Жанейро^[158] и последующих деклараций и соглашений^{[130][145][172]}, которые выдвинули следующую концепцию: там где существует угроза серьезного и необратимого ухудшения окружающей среды или здоровья человека, недостаток полной научной определенности не следует использовать как причину отсрочки применения вполне рентабельных мер, чтобы предотвратить экологическую деградацию или нанесение вреда здоровью человека. При рассмотрении экономической целесообразности какой-либо меры организации следует рассматривать долгосрочные затраты и пользу этой меры, а не только сегодняшние расходы данной организации;
- **менеджмент экологических рисков** Организации следует внедрить программы, где используется перспектива устойчивости на базе анализа рисков, чтобы оценить, избежать, уменьшить и свести к минимуму экологические риски и воздействия от ее деятельности. Организации следует разработать планы и заняться деятельностью по повышению осведомленности общественности, а также разработать порядок действий в чрезвычайных ситуациях, чтобы сократить и свести к минимуму воздействия на окружающую среду, здоровье и безопасность, возникающие в результате несчастных случаев, и передавать информацию об авариях с экологическими последствиями соответствующим органам и местной общественности; и
- **платит тот, кто загрязнил** Организации следует нести затраты за загрязнение, произошедшее в результате ее деятельности, в соответствии либо со степенью экологического воздействия на общество и стоимостью восстановительных действий, либо в соответствии со степенью, в которой это загрязнение превышает приемлемый уровень (см. Принцип 16 Декларации Рио^[158]). Организации следует постараться определить стоимость загрязнения и измерить экономические и экологические выгоды от его предотвращения вместо того, чтобы смягчать свои воздействия по принципу “платит тот, кто загрязнил”. Организация может выбрать сотрудничество с другими по разработке экономических инструментов, таких как создание фондов на непредвиденные расходы, чтобы справиться с расходами на устранение последствий крупных экологических инцидентов.

6.5.2.2 Соображения

В своей деятельности по менеджменту окружающей среды организации следует оценить приемлемость, и применить в случае приемлемости, следующие подходы и стратегии:

- **анализ жизненного цикла** Основные задачи подхода с точки зрения анализа жизненного цикла заключаются в сокращении экологических воздействий продукции и услуг, а также в улучшении их социально-экономических показателей на протяжении всего их жизненного цикла, т.е. с момента извлечения сырья и получения энергии через производство и использование до

утилизации в конце жизни или регенерации. Организации следует сосредоточиться на инновациях, а не только на соответствии, и непрерывно улучшать свою экологическую результативность;

- **оценка экологического воздействия** Организации следует оценить экологические воздействия перед началом новой деятельности или проекта и использовать результаты оценки как часть процесса принятия решений;
- **более чистое производство и экологическая эффективность** Это стратегии для удовлетворения потребностей человека путем более эффективного использования ресурсов и производства меньшего количества отходов и загрязнений. Важным моментом является улучшение на начальной стадии, а не на последнем этапе процесса или деятельности. Подходы, основанные на более чистом и безопасном производстве и экологической эффективности, включают: совершенствование практики технического обслуживания; модернизацию или введение новых технологий или процессов; сокращение потребления материалов и энергии; использование возобновляемой энергии; рациональное потребление воды; устранение или регулирование в целях безопасности использования токсичных и опасных материалов и отходов; и улучшение проектирования производства продукции и услуг;
- **подход на основе системы продукция – услуги** Этот подход можно использовать, чтобы переместить фокус рыночных взаимодействий от продажи или поставки продукции (т.е. передачи прав собственности посредством единовременной продажи или долгосрочной аренды/краткосрочной аренды на сбыт или обеспечение системы продуктов или услуг, которые совместно удовлетворяют нужды потребителей (путем разнообразия механизмов предоставления услуг и поставок). Системы продукция – услуги включают сдачу продукции в долгосрочную аренду, сдачу продукции в краткосрочную аренду или доленое участие, объединение продукции и оплата за услуги. Такие системы способны сократить использование материалов, отделять доходы от движения материалов и вовлекать заинтересованные стороны в стимулирование более широкой ответственности производителей в течение жизненного цикла продукции и сопровождающих услуг;
- **использование экологически приемлемых технологий и практики** Организации следует стремиться к принятию и, там где это уместно, содействовать развитию и распространению экологически доброкачественных технологий и услуг (см. Принцип 9 Декларации Рио^[158]);
- **устойчивые закупки** При планировании закупок организации следует учитывать экологические, социальные и этические показатели закупаемых продукции или услуг на протяжении их жизненного цикла. Там где возможно, ей следует отдавать предпочтение продукции или услугам с минимизированными воздействиями, пользуясь надежными и эффективными, независимыми органами проверенными схемами маркировки или другими схемами проверок, такими как экологическая маркировка или проведение аудитов; и
- **обучение и повышение осведомленности** Организации следует создать систему информации и развивать соответствующие системы обучения с целью поддержки экологической активности в рамках 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 путем предотвращения загрязнений, включая:

- **выбросы в воздух** Выбросы организацией загрязняющих веществ, таких как, свинец, ртуть, летучие органические вещества (ЛОВ = VOC), оксидов серы (SO_x), оксидов азота (NO_x), диоксинов, твердых частиц и веществ, расщепляющих озон, может вызвать воздействия на окружающую среду и на здоровье, которые по-разному влияют на разных людей. Такие выбросы могут происходить непосредственно с предприятий организации от ее деятельности, или могут быть вызваны косвенно при использовании или обработке в конце жизненного цикла ее продукции и услуг или при выработке энергии, которую она потребляет;

- **сбросы в воду** Организация может загрязнять воду посредством прямых, намеренных и случайных сбросов в открытые водоемы, включая моря, ненамеренного слива в поверхностные воды или инфильтрации в грунтовые воды. Эти сбросы могут происходить непосредственно с предприятий организации и или косвенно при использовании ее продукции и услуг;
- **управление отходами** Деятельность организации может привести к образованию жидких или твердых отходов, которые, при ненадлежащем управлении, могут привести к загрязнению воздуха, воды, земли, почвы и космоса. При ответственном управлении отходами организация стремится избегать их образования. Она следует иерархии сокращения отходов, т.е.: сокращение источников, повторное использование, переработка отходов и возвращение в оборот, обработка и утилизация отходов. Используя иерархию сокращения отходов следует действовать гибко, пользуясь анализом жизненного цикла. Управление опасными отходами, включая радиоактивные отходы, должно оставаться прозрачным;
- **использование и утилизация токсичных и опасных химикатов** Организация, утилизирующая или производящая токсичные и опасные химикаты (природные и искусственные) может неблагоприятно воздействовать на экосистему и здоровье человека в результате острых (немедленных) или хронических (длительных) воздействий выбросов или сбросов. На разных людей это может влиять по-разному, в зависимости от возраста и пола; и
- **другие неидентифицируемые формы загрязнения** Деятельность организации, продукция и услуги могут вызывать другие формы загрязнения, которые отрицательно влияют на здоровье и благосостояние сообществ и могут влиять на отдельных людей по-разному. К ним относятся: шум, запахи, визуальные впечатления, световое загрязнение, вибрация, электромагнитные излучения, радиация, возбудители инфекций (например, вирусы или бактерии), выбросы из распылителей и разбрызгивателей и биологические опасности (например, инвазивные биологические виды).

6.5.3.2 Соответствующие действия и ожидания

Для лучшей защиты от загрязнения в результате своей деятельности организации следует:

- идентифицировать аспекты и воздействия ее решений и деятельности на окружающую среду;
- идентифицировать источники загрязнения и отходов, связанные с ее деятельностью;
- измерить и зарегистрировать свои значительные источники загрязнения и сообщить о них, а также сократить загрязнение, потребление воды, образование отходов и потребление энергии;
- осуществлять меры, нацеленные на предотвращение загрязнения и образования отходов, пользуясь иерархией управления отходами и обеспечивая надлежащее управление неизбежным загрязнением и образованием отходов^[118];
- сотрудничать с местным сообществом в отношении реальных и потенциальных загрязняющих выбросов и сбросов, представляющих риск для здоровья, и реальных и предлагаемых мер по снижению уровня загрязнения;
- предпринимать меры по постепенному сокращению и минимизации прямого и косвенного загрязнения в рамках своих полномочий или влияния, в частности, посредством развития и содействия быстрому освоению более безвредных для окружающей среды продукции и услуг;
- публично сообщать об объемах и типах соответствующих токсичных и опасных материалов, используемых и выделяемых в значительных количествах, включая известные риски для здоровья человека и окружающей среды, представляемые этими материалами при обычной работе и в случае аварийных выбросов и сбросов;
- систематически идентифицировать и избегать применения:
 - запрещенных химических веществ, определенных национальным законом, или нежелательных химических веществ, перечисленных в международных конвенциях; а также

- там где возможно, химических веществ, определенных научными учреждениями или другими заинтересованными сторонами с разумным и подтвержденным обоснованием, как представляющих угрозу. Организации следует также стремиться предотвратить использование таких химических веществ другими организациями в пределах ее сферы влияния. Химические вещества, которые не следует применять, включают, но не ограничиваются этим, следующее: вещества, разрушающие озоновый слой^[166], стойкие органические загрязнители (СОЗ = POP)^[172] и химические вещества, подпадающие под Роттердамскую Конвенцию^[173], опасные химические вещества и пестициды (по определению Всемирной организации здравоохранения — ВОЗ), химические вещества, считающиеся канцерогенными (включая дым от табачных изделий) или мутагенными, и химические вещества, которые влияют на репродуктивную функцию, разрушают эндокринную систему, или являются стойкими, биологически накапливающимися и токсичными (PBT) или очень стойкими и биологически накапливающимися (vPvB);
- выполнять программу по предотвращению экологических катастроф и по готовности к ним и подготовить план действий в чрезвычайных ситуациях, охватывающий аварии и инциденты, как вне территории, так и на территории, где находятся работники, партнеры, администрация, местное население и другие заинтересованные стороны. Такая программа должна включать, среди прочего, идентификацию опасностей и анализ рисков, процедуры уведомления и процедуры отзыва, системы обмена информацией, а также обучение и информированность широкой публики.

6.5.4 Окружающая среда, проблема 2: Рациональное использование ресурсов

6.5.4.1 Описание проблемы

Чтобы обеспечить наличие ресурсов в будущем, действующие схемы и объемы потребления и производства необходимо изменить таким образом, чтобы они работали в пределах потенциальной емкости экологической системы земли. Рациональное использование возобновляемых ресурсов означает, что такие ресурсы используются со скоростью меньшей или равной скорости их естественного восстановления. Для не возобновляемых ресурсов (таких как ископаемые виды топлива, металлы и минералы), длительное не истощающее использование требует, чтобы скорость использования ресурсов была меньше скорости, с которой эти не возобновляемые ресурсы можно заменить на возобновляемые. Организация может идти в направлении рационального использования ресурсов посредством более ответственного использования электричества, топлива, сырья и переработанных материалов, земли и воды, и комбинирования или замены не возобновляемых ресурсов устойчивыми возобновляемыми ресурсами, например, применяя инновационные технологии. Для повышения эффективности использования ресурсов выделены четыре ключевых сферы:

- **экономия энергии** Организации следует внедрять программы экономии энергии, чтобы снизить энергопотребление зданий, транспорта, производственных процессов, бытового электрического и электронного оборудования, предоставления услуг или других целей. Повышение эффективности энергопотребления также требует дополнительных усилий для развития рационального использования возобновляемых ресурсов, таких как солнечная энергия, геотермальная энергия, гидроэлектростанции, энергия приливов и энергия волн, сила ветра и биомасса;
- **сохранение водных ресурсов, использование и доступ к воде** Доступ к безопасным надежным поставкам питьевой воды и услугам по очистке воды является главной потребностью человека и его основным правом. Цели развития тысячелетия (см. Текст в рамке 13) включают положение о постоянном доступе к безопасной питьевой воде. Организации следует беречь, уменьшать потребление и повторно использовать воду в своих собственных операциях и стимулировать сбережение воды в пределах сферы ее влияния;
- **эффективность использования материалов** Организации следует внедрять программы по эффективному использованию материалов, чтобы снизить воздействие на окружающую среду, вызванное использованием сырья для производственных процессов или для готовых изделий, используемых в ее деятельности или в предоставлении ею услуг. Программы эффективного использования материалов основаны на идентификации путей для повышения эффективности использования сырья в рамках сферы влияния организации. Использование материалов вызывает многочисленные прямые и не прямые экологические воздействия, связанные, например, с

воздействием на экосистемы горной промышленности и лесного хозяйства, выбросы и сбросы, возникающие в результате использования, транспортирования и обработки материалов; и

- **минимизированная потребность в ресурсах для продукции** Следует рассмотреть потребность в ресурсах готовой продукции в процессе использования.

6.5.4.2 Соответствующие действия и ожидания

В связи со всей своей деятельностью организации следует:

- идентифицировать источники энергии, воды и других используемых ресурсов;
- измерять и записывать свое существенное потребление энергии, воды и других ресурсов и сообщать об этом;
- принимать меры по эффективному использованию ресурсов, чтобы сократить энергопотребление, потребление воды и использование других ресурсов с учетом индикаторов и других контрольных показателей передовой практики;
- пополнять или заменять не возобновляемые ресурсы, где это возможно, альтернативными устойчивыми возобновляемыми источниками с низким уровнем воздействия;
- максимально использовать регенерированные материалы и повторно использовать воду;
- управлять водными ресурсами, чтобы обеспечить приемлемый доступ для всех пользователей в пределах водного бассейна;
- содействовать устойчивым закупкам;
- рассмотреть вопрос о взятии производителями на себя расширенной ответственности; и
- содействовать устойчивому потреблению.

6.5.5 Окружающая среда, проблема 3: Смягчение последствий изменения климата и адаптация

6.5.5.1 Описание проблемы

Общепризнано, что выбросы парниковых газов (ВПГ = GHG) в результате человеческой деятельности, например, диоксида углерода (CO₂), метана (CH₄) и оксида азота (N₂O), могут являться одной из причин глобального изменения климата, оказывающего значительное воздействие на природу и человека^[48]. Среди наблюдаемых и прогнозируемых тенденций: повышение температуры воздуха, изменение характера распределения количества осадков, более частое возникновение экстремальных погодных явлений, подъем уровня моря, увеличение дефицита пресной воды и изменения в экосистемах, сельском и рыбном хозяйстве. Прогнозируется, что изменение климата может пройти точку, за которой изменения могут стать гораздо более радикальными, и к ним будет сложно приспособиться.

Каждая организация несет ответственность за выбросы парниковых газов (прямые или косвенные), и изменение климата, так или иначе, коснется ее. Организациям следует одновременно минимизировать свои собственные выбросы парниковых газов и планировать свою деятельность с учетом изменения климата (адаптация). Адаптация к изменениям климата имеет социальные последствия в форме воздействий на здоровье, преуспевание и права человека.

6.5.5.2 Соответствующие действия и ожидания

6.5.5.2.1 Смягчение последствий изменения климата

Для смягчения последствий изменения климата, касающегося ее деятельности, организации следует:

- идентифицировать источники прямых и непрямых накопленных выбросов парниковых газов и определить границы (область) своей ответственности;
- измерить и записать данные о своих существенных выбросах парниковых газов, и сообщить о них, предпочтительно используя методы, установленные в согласованных на международном уровне стандартах^[47] (примеры инициатив и документов, касающихся выбросов парниковых газов см. также Приложение А);
- осуществлять оптимизированные меры по постепенному сокращению и минимизации прямых и непрямых выбросов парниковых газов в рамках своих полномочий, и содействовать аналогичным акциям в пределах сферы своего влияния;
- пересмотреть количество и тип топлива, используемого в значимых количествах организацией, и внедрять программы по повышению эффективности и результативности^[146]. Следует выполнить анализ жизненного цикла, чтобы обеспечить абсолютное снижение выбросов парниковых газов, даже если рассматриваются технологии низких выбросов и возобновляемой энергии;
- предотвращать или снижать выбросы парниковых газов (особенно тех, которые разрушают озоновый слой) в результате землепользования и изменений в землепользовании, технологических процессов и оборудования, включая, но не ограничиваясь этим, оборудование для нагревания, вентиляции и кондиционирования воздуха;
- реализовывать сэкономленную энергию, где это возможно, в организации, включая закупку энергосберегающих товаров и разработку энергосберегающей продукции и услуг; и
- рассмотреть задачу достижения углеродной нейтральности посредством мер по компенсации остаточных выбросов парниковых газов, например, с помощью надежных прозрачных программ сокращения выбросов парниковых газов, улавливания и хранения углерода или удерживание углерода.

6.5.5.2.2 Адаптация к изменению климата

Чтобы уменьшить уязвимость от изменения климата, организации следует:

- рассмотреть прогнозируемое глобальное и локальное изменение климата, чтобы идентифицировать риски и интегрировать адаптацию к изменению климата в принятие решений;
- определить возможности недопущения или сведения к минимуму ущерба, связанного с изменением климата и, там где возможно, воспользоваться этими возможностями, чтобы приспособиться к изменившимся условиям (см. Текст в рамке 10); и
- реагировать на существующие или предполагаемые воздействия и в сфере своего влияния, способствовать созданию возможностей для адаптации заинтересованных сторон.

Текст в рамке 10 — Примеры действий по адаптации к изменению климата

Примеры действий по адаптации к изменению климатических условий включают:

- планирование землепользования, районирование, проектирование и обслуживание инфраструктуры, принимая во внимание последствия изменения климата и увеличение климатической неопределенности и возможности более жестких погодных условий, включая наводнения, сильные ветры, засухи и дефицит пресной воды или сильная жара;

- развитие сельскохозяйственных, промышленных, медицинских и ряда других технологий и методов и открытие доступа к ним для всех нуждающихся, обеспечивая безопасность питьевой воды, улучшение санитарных условий, продукты питания и другие ресурсы, имеющие особое значение для здоровья людей;
- поддержка мероприятий на региональном уровне для защиты от наводнений. Сюда входит восстановление заболоченных земель, что может помочь справляться с паводковыми водами, и сокращение использования непористых поверхностей в городских районах; и
- обеспечение широкого диапазона возможностей для повышения информированности о значении адаптации и превентивных мер для устойчивости общества с помощью соответствующей подготовки и других средств.

6.5.6 Окружающая среда, проблема 4: Защита окружающей среды, биологическое разнообразие и восстановление естественной среды обитания

6.5.6.1 Описание проблемы

С 1960-х человеческая деятельность изменяет экосистемы быстрее и в большем масштабе, чем в любой сравнимый период истории. Быстрый рост спроса на природные ресурсы привел к существенной и зачастую необратимой потере естественной среды и разнообразия жизни на земле^[119]. Обширные площади – в городской и сельской местности – трансформировались под воздействием человека.

Организация может стать социально более ответственной, действуя в защиту окружающей среды и в поддержку восстановления естественных сред обитания, и различных функций и услуг, которые предоставляют экосистемы (например, продукты питания и воду, регулирование климата, образование почв и возможности отдыха)^[119]. Ключевые аспекты этой проблемы включают следующие:

- **признание ценности и защита биоразнообразия** Биоразнообразие представляет собой многообразие жизни во всех ее формах, на всех уровнях и во всех сочетаниях; оно включает разнообразие экосистем, многообразие видов и генетическое разнообразие^[167]. Защита биоразнообразия нацелена на обеспечение выживания земных и водных видов, генетического разнообразия и природных экосистем^{[168][169]},
- **признание ценности, защита и восстановление услуг экосистемы** Экосистемы способствуют благосостоянию общества, предоставляя услуги, такие как продукты питания, вода, топливо, регулирование паводковых вод, почва, опылители, натуральные волокна, отдых на природе и поглощение загрязнений и отходов. Так как экосистемы деградируют или разрушаются, они теряют способность обеспечивать эти услуги;
- **землепользование и использование природных ресурсов без истощения** Проекты организации по землепользованию могут защитить или ухудшить естественную среду обитания, воду, почвы и экосистемы^{[170][171]}, и
- **развитие городской и сельской местности без ущерба для окружающей среды** Решения и деятельность организаций может иметь значительные воздействия на городскую и сельскую окружающую среду и относящиеся к ней экосистемы. Эти воздействия можно связать, например, с городским планированием, строительством зданий и сооружений, транспортными системами, управлением отходами и сточными водами, и методами ведения сельского хозяйства.

6.5.6.2 Соответствующие действия и ожидания

В отношении всей своей деятельности организации следует:

- идентифицировать потенциальные неблагоприятные воздействия на биоразнообразие и услуги экосистемы и принять меры по устранению или минимизации таких воздействий;

- там где это реально выполнимо и приемлемо, участвовать в рыночных механизмах, чтобы самой утилизировать стоимость своих экологических воздействий и создать экономическую ценность защищая услуги экосистем;
- в первую очередь избегать потери природных экосистем, во вторую очередь, восстанавливать экосистемы, и, наконец, если первые два действия невозможны или не полностью эффективны, компенсировать потери действиями, которые со временем приведут к чистой прибыли от услуг экосистем;
- разработать и внедрить интегрированную стратегию управления землей, водой и экосистемами, которая способствует их сохранению и устойчивому использованию социально справедливым образом;
- принять меры по сохранению эндемичных, находящихся под угрозой или в опасности видов или естественной среды обитания, которая может испытывать неблагоприятные воздействия;
- осуществлять планирование, проектирование и практические действия с целью минимизировать возможные экологические воздействия, возникающие в результате ее решений по землепользованию, включая решения, связанные с развитием сельской и городской местности;
- включить защиту естественной среды обитания, заболоченных земель, лесов, коридоров живой природы, заповедников и сельскохозяйственных угодий в развитие строительства и строительные работы ^{[128][169]};
- принять устойчивые методы в сельском хозяйстве, рыболовстве и лесном хозяйстве без истощения ресурсов, включая аспекты, связанные с благосостоянием животных, например, в соответствии с ведущими стандартами и схемами сертификации ^{[37][175]};
- постепенно увеличивать долю продукции от поставщиков, использующих более экологически чистые технологии и процессы;
- считать, что дикие животные и их естественная среда обитания являются частью наших природных экосистем и поэтому их следует ценить и защищать с учетом их благосостояния; и
- избегать подходов, которые угрожают выживанию или ведут к глобальному, региональному или местному вымиранию видов, или способствуют распространению или разрастанию инвазивных видов.

6.6 Добросовестная практика

6.6.1 Обзор добросовестной практики

6.6.1.1 Организации и добросовестная практика

Добросовестная практика касается этики поведения организации в ее деловых отношениях с другими организациями. Сюда входят отношения между организациями и правительственными агентствами, а также между организациями и их партнерами, поставщиками, подрядчиками, потребителями, конкурентами и ассоциациями, членами которых они являются.

Проблемы добросовестной практики возникают в области борьбы с коррупцией, ответственного участия в общественной жизни, честной конкуренции, социально ответственного поведения, отношений с другими организациями и соблюдения прав собственности.

6.6.1.2 Добросовестная практика и социальная ответственность

В области социальной ответственности добросовестная практика касается способов взаимодействия с другими организациями для получения положительных результатов. Их можно достичь, обеспечивая руководство и содействуя принятию социальной ответственности в более широком смысле во всей сфере влияния организации.

6.6.2 Принципы и соображения

Этическое поведение является основой для создания и поддержания правовых и продуктивных отношений между организациями. Следовательно, соблюдение, продвижение и поддержание норм этического поведения лежат в основе любой добросовестной практики. Предотвращение коррупции и практика ответственного участия в политической жизни зависят от соблюдения законов, следования этическим нормам, подотчетности и прозрачности. Честной конкуренции и соблюдения прав собственности невозможно достичь, если организации не будут вести дела друг с другом на основе честности, равноправия и справедливости.

6.6.3 Добросовестная практика, проблема 1: Борьба с коррупцией

6.6.3.1 Описание проблемы

Коррупция – это злоупотребление служебным положением для личной выгоды. Коррупция может принимать много форм. Примеры коррупции включают взяточничество (подкуп, предложение или получение взятки в денежном эквиваленте или в иной форме) с вовлечением государственных служащих или людей, занятых в частном секторе, конфликт интересов, обман, легализацию незаконных доходов, присвоение чужого имущества или чужих денег, укрывательство и препятствование отправлению правосудия, использование влияния в корыстных целях.

Коррупция подрывает эффективность и репутацию организации в смысле этики и может привести к уголовному преследованию, а также к гражданским и административным санкциям. Коррупция может повлечь нарушение прав человека, разрушение политических процессов, обнищание масс и нанесение ущерба окружающей среде. Она также может исказить конкуренцию, распределение материальных благ и нанести вред экономическому росту^{[41][44][45][46][120][121][131]}.

6.6.3.2 Соответствующие действия и ожидания

Для предотвращения коррупции организации следует:

- идентифицировать риски, связанные с коррупцией и вводить и поддерживать политику и практику, которая противостоит коррупции и вымогательству;
- удостовериться, что руководство организации показывает пример противодействия коррупции и обеспечивает введение антикоррупционной политики, содействует ей и осуществляет надзор за ее исполнением;
- поддерживать и обучать своих наемных работников и представителей действиям по искоренению взяточничества и коррупции, и стимулировать прогресс в этой области;
- повысить информированность своих наемных работников, представителей, подрядчиков и поставщиков в отношении коррупции и способов противодействия ей;
- обеспечить адекватность денежного вознаграждения наемных работников и представителей только за законную деятельность;
- создать и поддерживать эффективную систему противостояния коррупции;
- поощрять наемных работников, партнеров, представителей и поставщиков за сообщения о нарушениях правил организации и о неэтичном и нечестном обращении, создав механизмы, позволяющие сообщать о нарушениях и проверять эти сообщения без боязни репрессий;
- доводить нарушения уголовного права до сведения соответствующих правоохранительных органов; и
- работать в направлении борьбы с коррупцией, способствуя тем, с кем организация находится в деловых отношениях, предпринимать аналогичные действия против коррупции.

6.6.4 Добросовестная практика, проблема 2: Ответственное участие в общественно-политической жизни

6.6.4.1 Описание проблемы

Организации могут выступить в поддержку общественных политических процессов и способствовать развитию общественно-государственной политики, которая приносит значительную пользу обществу. Организациям следует запретить использование неправомерного воздействия и избегать таких действий, как манипуляции, запугивание и сдерживание, которые могут нарушить данный политический процесс.

6.6.4.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- обучать своих наемных работников и представителей и повышать их осведомленность в отношении ответственного участия в общественно-политической жизни и вкладов в нее, и способов преодоления конфликтов интересов;
- поддерживать прозрачность в отношении своей политики и деятельности, связанной с лоббированием, взносами на политические цели и участием в общественно-политической жизни;
- разрабатывать и исполнять правила и руководства по управлению деятельностью людей, привлеченных к отстаиванию позиций от имени организации;
- избегать политических взносов, объем которых позволяет осуществить попытку контроля или оказания неправомерного воздействия на политических деятелей или влиятельные лица в пользу конкретных случаев; и
- запретить деятельность, включающую введение в заблуждение, предоставление неверных данных, угрозы или принуждение.

6.6.5 Добросовестная практика, проблема 3: Честная конкуренция

6.6.5.1 Описание проблемы

Честная и масштабная конкуренция стимулирует инновации и эффективность, снижает стоимость продукции и услуг, обеспечивает всем организациям равные возможности, содействует разработке новой или улучшенной продукции или технологических процессов и, в конечном счете, способствует экономическому росту и повышению уровня жизни. Риски поведения, препятствующего конкуренции, которые наносят вред репутации организации и ее заинтересованным сторонам, могут создать правовые проблемы. Если организации отказываются препятствовать свободной конкуренции, они помогают создавать климат, в котором монополизм не приемлем, от чего выигрывает каждый.

Существует множество форм создания препятствий свободной конкуренции. Вот некоторые примеры: искусственное фиксирование цен, когда стороны тайно договариваются продавать одну и ту же продукцию или услугу по одной цене (ценовой сговор); мошенничество на торгах, когда стороны тайно сговариваются о манипулировании конкурентной заявкой; и хищническая ценовая политика, при которой продукция или услуга продается по сильно заниженной цене с намерением выбить конкурентов с рынка и наложить несправедливые санкции на конкурентов.

6.6.5.2 Соответствующие действия и ожидания

Для развития честной конкуренции организации следует:

- вести свои дела таким образом, чтобы следовать законам конкуренции и регламентам, и сотрудничать с соответствующими органами;

- разработать процедуры и другие защитные меры по предотвращению участия и соучастия в препятствовании свободной конкуренции;
- повышать осведомленность наемных работников в отношении важности соблюдения антимонопольных законов и честной конкуренции;
- поддерживать антимонопольную и антидемпинговую политику, а также общественную практику, поощряющую свободную конкуренцию; и
- помнить о социальном окружении, в котором организация действует, и не извлекать выгоды из таких социальных условий, как бедность, для достижения нечестного преимущества в конкурентной борьбе.

6.6.6 Добросовестная практика, проблема 4: Продвижение социальной ответственности в цепочке ценностей

6.6.6.1 Описание проблемы

Организация может оказывать влияние на другие организации посредством решений в отношении закупок и поставок. С помощью руководства и наставничества наряду с цепочкой ценностей организация может способствовать принятию и поддержке принципов и практики социальной ответственности.

Организации следует учитывать потенциальные воздействия или непреднамеренные последствия решений о поставках и закупках на другие организации, и заботиться о том, чтобы избегать или сводить к минимуму негативные воздействия. Она может также стимулировать спрос на социально ответственную продукцию и услуги. Такие действия не следует рассматривать как замену роли государственных органов в принятии и приведении в действие законов и регламентов.

Каждая организация в цепочке ценностей несет ответственность за соблюдение применяемых законов и регламентов и за свои воздействия на общество и окружающую среду.

6.6.6.2 Соответствующие действия и ожидания

Для продвижения социальной ответственности в цепочке ценностей, организации следует:

- интегрировать этические, социальные, экологические критерии и критерии социального равенства, и здравоохранения и безопасности, в свою политику и практику закупок, распределения и подрядную деятельность, чтобы улучшить совместимость со своими задачами в области социальной ответственности;
- способствовать принятию другими организациями аналогичных правил, не препятствуя, при этом, свободной конкуренции;
- выполнять соответствующий должный контроль и мониторинг организаций, с которыми она связана, с целью предотвращения компромиссов между обязательствами организации и социальной ответственностью;
- рассмотреть вопрос о поддержке малых и средних организаций (SMO), включая повышение осведомленности по вопросам социальной ответственности и передовой практики и дополнительного содействия (например, техническими ресурсами, ресурсами для создания потенциала или др.) для выполнения задач социальной ответственности;
- активно участвовать в повышении информированности организаций, с которым она сотрудничает, в отношении принципов и проблем социальной ответственности; и
- содействовать справедливому и практичному режиму издержек и выгод при внедрении социально ответственных практических методов по всей цепочке ценностей, включая, где возможно, увеличение возможностей организаций в цепочке ценностей для решения задач социальной

ответственности. Сюда входят адекватные практические методы закупок, такие как гарантия справедливости заплаченной цены и адекватных сроков поставки и стабильных контрактов.

6.6.7 Добросовестная практика, проблема 5: Соблюдение прав собственности

6.6.7.1 Описание проблемы

Право на собственное имущество является правом человека, признанным во Всеобщей Декларации Прав Человека. Права собственности касаются как физической, так и интеллектуальной собственности, и включают право на недвижимость и другое физическое имущество, авторские права, патенты, права на наименование места происхождения товара, фонды, моральные права автора и другие права. Права собственности могут также включать обсуждение претензии на собственность в более широком смысле, например, традиционные знания конкретных групп, таких как коренные народы, или интеллектуальная собственность наемных работников или другие.

Признание прав собственности способствует безопасности вложения денежных средств, экономической и физической безопасности, а также поощряет креативность и инновации.

6.6.7.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- внедрять политику и практику, способствующие соблюдению прав собственности и традиционных знаний;
- проводить соответствующие исследования, чтобы не сомневаться в своем законном праве пользоваться или распоряжаться собственностью;
- не участвовать в деятельности, нарушающей права собственности, включая злоупотребление доминирующим положением, контрафакцию и пиратство;
- платить справедливое вознаграждение за собственность, которую она приобретает или которой пользуется; и
- учитывать ожидания общества, права человека и основные потребности отдельного человека при реализации и защите своих прав на интеллектуальную и физическую собственность.

6.7 Проблемы потребителя

6.7.1 Обзор проблем потребителя

6.7.1.1 Организации и проблемы потребителя

Организации, которые обеспечивают потребителей, а также других заказчиков, продукцией и услугами, имеют определенные обязанности перед этими потребителями и заказчиками. Проблемы, которые, в основном, применимы к заказчикам, осуществляющим закупки в коммерческих целях, рассмотрены в 6.6. Проблемы, касающиеся, главным образом, людей, которые покупают для себя (потребители), рассматриваются в настоящем разделе. Определенные части 6.6 и настоящего раздела могут, однако, оказаться применимыми и к потребителям, и к заказчикам.

Обязанности включают предоставление ознакомительных и правильных сведений, использование честной, прозрачной и полезной маркетинговой информации и процессов заключения договоров, продвижение разумного потребления и проектирование продукции и услуг, которые обеспечивают доступ к ним и удовлетворяют потребности, если необходимо, уязвимых групп и людей с ограниченными возможностями. Термин “потребитель” относится к отдельным людям или группам, которые пользуются результатами решений и деятельности организаций, и не обязательно означает, что потребители платят деньги за продукцию и услуги. Обязанности также включают сведение к минимуму рисков от использования продукции и услуг посредством проектирования, производства,

распределения, обеспечения информацией, с помощью вспомогательных служб и процедур изъятия и отзыва. Многие организации собирают или обрабатывают анкетные данные и несут ответственность за защиту подобной информации и частной жизни потребителя.

Принципы, описанные в этом разделе, применимы ко всем организациям, осуществляющим обслуживание потребителей; однако, эти проблемы могут в разной степени касаться отдельных организаций, в зависимости от их типа (например, частные организации, организации коммунального обслуживания, местные благотворительные организации или организации другого типа) и обстоятельств. Организации имеют широкие возможности способствовать разумному потреблению и устойчивому развитию через продукцию и услуг и, которые они предлагают, и информацию, которую они предоставляют, включая информацию по использованию, ремонту и утилизации.

6.7.1.2 Проблемы потребителей и социальная ответственность

Проблемы потребителей, связанные с социальной ответственности, касаются, среди прочего, честной рыночной практики, защиты здоровья и безопасности, разумного потребления, решения спорных вопросов и возмещения, защиты информации и конфиденциальности, доступ к основной продукции и услугам, удовлетворение нужд уязвимых групп потребителей и потребителей с ограниченными возможностями, и просвещение. Руководство ООН по защите прав потребителя (UN Guidelines for Consumer Protection)^[155] содержит основополагающие данные по проблемам потребителей и разумному потреблению (см. Текст в рамке 11).

Текст в рамке 11 — Руководство ООН по защите прав потребителей

Руководство ООН по защите прав потребителя является наиболее важным международным документом в области защиты потребителей. Генеральная Ассамблея ООН приняла это Руководство в 1985 г. путем консенсуса. В 1999 г. Руководство было расширено включением положений по разумному потреблению. В нем содержится призыв к государствам защищать потребителей от опасностей для их здоровья и безопасности, продвигать и защищать экономические интересы потребителей, помогать потребителям в информированном выборе продукции и услуг, предоставлять потребительскую информацию, эффективно возмещать потребителям ущерб, пропагандировать модели разумного потребления и гарантировать свободы объединения в группы потребителей^[155].

Эти принципы защиты прав потребителей разработаны и подробно описаны в Руководстве ООН, и обычно называются “права потребителя”^[144].

6.7.2 Принципы и соображения

6.7.2.1 Принципы

Руководство ООН по защите прав потребителя^[155] и Международное соглашение по экономическим, социальным и культурным правам (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)^[144] отражают принципы, которыми следует руководствоваться в социально ответственной практике относительно законных нужд потребителей. Они содержат положения об удовлетворении основных запросов и права каждого на соответствующий уровень жизни, в том числе соответствующие продукты питания, одежду и жилье, а также на постоянное улучшение жизненных условий и доступность основной продукции и услуг, включая финансовые. Среди этих принципов есть право содействовать справедливому, равноправному и устойчивому экономическому и социальному развитию и защите окружающей среды. Законные потребности включают следующее:

- **Безопасность** Право доступа к безопасной продукции и защите потребителей от опасностей для их здоровья и безопасности, связанные с производственными процессами, продукцией и услугами;
- **получение информации** Доступ потребителей к адекватной информации, чтобы иметь возможность сделать информированный выбор согласно собственному желанию и потребностям, и быть защищенным от нечестной и вводящей в заблуждение рекламы и маркировки;

- **возможность выбора** Продвижение и защита экономических интересов потребителей, включая возможность выбора из ассортимента продукции и услуг, предлагаемых по конкурентным ценам с уверенностью в удовлетворительном качестве;
- **возможность быть услышанным** Свобода образования групп потребителей и других соответствующих групп и организаций и возможность для таких организаций высказывать свое мнение в процессе принятия решений, влияющих на них, особенно в формировании и проведении государственной политики, и в разработке продукции и услуг;
- **возмещение ущерба** Доступность механизма эффективного возмещения ущерба, нанесенного потребителю, в частности в форме честного урегулирования справедливых претензий, включая компенсации за предоставление неверных данных, плохое качество продукции или неудовлетворительное обслуживание;
- **просвещение** Просвещение потребителей, включая просвещение по экологическим, социальным и экономическим воздействиям выбора потребителя, помогает потребителю иметь нужную информацию, дает возможность независимо делать выбор продукции и услуг, и при этом знать о своих правах и обязанностях и о том, как действовать в соответствии с ними; и
- **здоровая окружающая среда** Это такая среда, которая не угрожает благосостоянию живущих и будущих поколений^[160]. Разумное потребление включает удовлетворение нужд живущих и будущих поколений в отношении продукции и услуг экономически, социально и экологически разумными способами.

Дополнительные принципы включают:

- **соблюдение права на неприкосновенность частной жизни** Этот принцип взят из Всеобщей Декларации Прав Человека, Статья 12^[156], в которой говорится, чтоб никто не должен подвергаться произвольному вмешательству в частную жизнь, семью, жилище и переписку, или посягательству на честь и достоинство, и что каждый имеет право на право на защиту против такого вмешательства и посягательств;
- **превентивный подход** Этот подход взят из Декларации по окружающей среде и развитию, подписанной в Рио-де-Жанейро^[158] и последующих деклараций и соглашений^{[130][145][172]}, которые выдвинули следующую концепцию: там где существует угроза серьезного и необратимого ухудшения окружающей среды или здоровья человека, недостаток полной научной определенности не следует использовать как причину отсрочки применения вполне рентабельных мер, чтобы предотвратить экологическую деградацию или нанесение вреда здоровью человека. При рассмотрении экономической целесообразности какой-либо меры организации следует рассматривать долгосрочные затраты и пользу этой меры, а не только краткосрочные затраты данной организации;
- **продвижение гендерного равенства и полноправного участия женщин** Это принцип из Всеобщей Декларации Прав Человека и Целей развития тысячелетия (см. Тексты в рамках 2, 6 и 13). Эти документы обеспечивают дополнительную основу анализа проблем потребителей и отхода от гендерных стереотипов (см. также Текст в рамке 12); и
- **продвижение универсального дизайна** Это дизайн продукции и окружающей среды для пользования любым человеком в максимально возможной степени, без необходимости адаптации или специализированного дизайна. Существует семь принципов универсального дизайна: равноправное использование, гибкость в использовании, простое и интуитивное использование, воспринимаемая информация, толерантность к ошибке, малые физические усилия, размер и объем для подхода и использования^{[40][134]}.

6.7.2.2 Соображения

Хотя в первую очередь за обеспечение соблюдения права на удовлетворение основных потребностей несет ответственность государство, организация может внести свой вклад в исполнение этого права. Особенно в тех областях, где государство в недостаточной степени удовлетворяет потребности людей,

организации следует учитывать воздействие своей деятельности на возможность людей удовлетворять свои потребности. Ей также следует избегать действий, которые могут поставить под угрозу эти возможности.

Наиболее уязвимые группы имеют разные возможности, а в роли потребителей эти группы (см. 6.3.7.2) особенно нуждаются в участии и могут, в некоторых случаях, нуждаться в специально разработанной продукции и специальных услугах. Особые потребности у этих групп имеются в силу их недостаточного знания своих прав и обязанностей или невозможности действовать в соответствии со своим знанием. Также они могут не знать или не могут оценить потенциальные риски, связанные с продукцией или услугами и, поэтому, вынести правильные суждения.

6.7.3 Потребители, проблема 1: Честный маркетинг, фактическая и неискаженная информация и честная практика заключения договоров

6.7.3.1 Описание проблемы

Честный маркетинг, фактическая и неискаженная информация и честная практика заключения договоров обеспечивают информацией о продукции и услугах понятным для потребителя образом. Это позволяет потребителям принимать осознанные решения о потреблении и закупках и сопоставлять характеристики различных товаров и услуг. Честные процессы заключения договоров нацелены на защиту законных интересов, как поставщиков, так и потребителей, путем сведения к минимуму дисбаланса прав при ведении переговоров между сторонами. Ответственный маркетинг может включать положение об информации о социальных, экономических и экологических воздействиях на протяжении всего жизненного цикла и в цепочке ценностей. Подробное описание продукции и услуг, предоставляемое поставщиками, играет важную роль в принятии решения относительно покупки, поскольку именно эта информация может обеспечить данные, вполне доступные для потребителей. Нечестные, неполные, вводящие в заблуждение или дезориентирующие маркетинг и информация могут привести к покупке продукции или услуг, которые не отвечают нуждам потребителей и приводят к напрасной трате денег, ресурсов и времени^{[122][124]}, и могут даже оказаться опасными для потребителя или окружающей среды. Это может также привести к понижению доверия потребителей, которые не знают, кому или во что верить. Это может неблагоприятно сказаться на развитии рынков более надежных продукции и услуг.

6.7.3.2 Соответствующие действия и ожидания

При обмене информацией с потребителями, организации следует:

- отказываться от участия в любых действиях, которые являются дезориентирующими, вводящими в заблуждение, мошенническими или нечестными, неясными или двусмысленными, включая опущение особо важной информации;
- соглашаться делиться относящейся к делу информацией прозрачным образом, который позволит облегчить доступ и сравнение как основание для осознанного выбора потребителем;
- четко идентифицировать рекламу и маркетинг;
- открыто показывать итоговые цены и налоги, сроки и условия, касающиеся продукции и услуг (а также все приспособления, необходимые для использования) и стоимость доставки. В случае предложения потребителю кредита, подробно указать действующую ставку годового процента, а также начисленную годовую процентную ставку (APR), которая включает все требуемые затраты, сумму к оплате, количество платежей и даты внесения платежей в рассрочку;
- обосновывать претензии или притязания предоставлением соответствующих фактов и информации по запросу;
- не использовать текст, аудио и видеозаписи, которые закрепляют стереотипы в отношении, например, гендерных, религиозных, расовых или межличностных отношений, и отношений к людям с ограниченными возможностями;

- уделять первостепенное внимание в рекламе и маркетингу, чтобы максимально учесть интересы наиболее уязвимых групп, включая детей, и не заниматься деятельностью, которая идет вразрез с этими интересами;
- обеспечить полную, точную и понятную информацию, которую можно сопоставить на официальных или широко используемых языках в месте продажи и которая соответствует применяемым регламентам на:
 - все важные аспекты, продукцию и услуги, включая финансовые и инвестиционные продукты,, в идеале, с учетом полного жизненного цикла;
 - ключевые показатели качества продукции и услуг, определенным с использованием стандартных методов испытания и сопоставленных, по возможности, со средними показателями или результатами общепризнанной практики. Предоставление такой информации следует ограничить обстоятельствами, в которых она применима, практична и полезна для потребителей;
 - аспекты, связанные со здравоохранением и безопасностью продукции и услуг, например, на потенциально опасное применение, опасные материалы и химические вещества, содержащиеся в продукции или выделяемые ею в процессе жизненного цикла;
 - информацию, касающуюся доступности продукции и услуг; и
 - указание местоположения организации, почтового адреса, номера телефона и адреса электронной почты, когда используется внутренняя или межгосударственная дистанционная торговля, включая торговлю по Интернету, электронную торговлю, или заказы по почте;
- использовать контракты, которые:
 - написаны ясным, четким и понятным языком;
 - не содержат несправедливых условий, таких как нечестное исключение обязательств, право в одностороннем порядке изменять цены и условия, перенос риска банкротства на потребителей или чрезмерно затянутые периоды контракта, и избегают практики хищнического кредитования, включая неоправданно высокие ставки по кредитам; и
 - предоставляют четкую и достаточную информацию по ценам, конструктивным особенностям, срокам, условиям, затратам, сроку действия контракта и условиям его аннулирования.

6.7.4 Потребители, проблема 2: Охрана здоровья и безопасность потребителей

6.7.4.1 Описание проблемы

Охрана здоровья и безопасность потребителей включает обеспечение продукции и предоставление услуг, которые являются безопасными и не несут риска причинения непоправимого вреда при использовании или потреблении. Защиту следует направить как на использование по назначению, так и против прогнозируемого неправильного использования^{[124][155]}. Четкие инструкции по безопасному использованию, включая сборку и обслуживание, также являются важной частью охраны здоровья и безопасности.

На репутацию организации может повлиять прямое воздействие ее продукции или услуг на здоровье и безопасность потребителей.

Продукция и услуги должны быть безопасны независимо от наличия законодательных требований к безопасности. Безопасность включает предупреждение потенциальных рисков, чтобы избежать вреда или опасности. Поскольку все риски предвидеть или устранить невозможно, в меры по сохранению безопасности следует включить механизмы по изъятию и отзыву продукции.

6.7.4.2 Соответствующие действия и ожидания

Для охраны здоровья и безопасности потребителей организации следует предпринять перечисленные ниже действия и уделить особое внимание уязвимым группам (особенно детям), которые не имеют возможности осознать или оценить потенциальную опасность. Ей следует:

- производить продукцию и предоставлять услуги, которые в нормальных и логично предвидимых условиях использования, являются безопасными для пользователей и других лиц, их имущества и окружающей среды;
- оценивать адекватность законов, регламентов, стандартов и других технических требований, касающихся охраны здоровья и безопасности, в отношении всех связанных с ними аспектов ^{[1][2][3][34][35]}. Организации следует превысить минимальный объем требований к безопасности, когда имеется доказательство, что более жесткие требования позволят достичь большей степени защиты. Это подтверждают несчастные случаи, включающие продукцию и услуги соответствующие минимальным требованиям, или наличие продукции или конструкций продукции, которые могут снизить количество или серьезность несчастных случаев;
- если продукция, после поступления на рынок, представляет непредвиденную опасность, имеет серьезный дефект или содержит вводящую в заблуждение или ложную информацию, прекратить обслуживание или изъять всю продукцию, которая все еще находится в цепочке распределения. Организации следует отозвать продукцию с помощью соответствующих мер и средств массовой информации, чтобы оповестить людей, которые успели приобрести такую продукцию или воспользоваться такими услугами, и возместить потребителям принесенный ущерб. Меры по прослеживаемости в цепочке ценностей организации могут оказаться уместными и полезными;
- сводить к минимуму риски при проектировании продукции посредством:
 - идентификации возможных(ой) групп(ы) пользователей, предполагаемого использования и обоснованно прогнозируемого неправильного использования процесса, продукции или услуги, а также опасностей, возникающих на всех стадиях и во всех условиях использования продукции или услуги и, в некоторых случаях, обеспечения специально адаптированной продукции и услуг для уязвимых групп;
 - анализа и оценки риска для каждого идентифицированного пользователя или контактной группы, включая беременных женщин, возникающего из идентифицированных опасностей; и
 - снижения риска с помощью использования следующего порядка приоритетов: безопасной самой по себе конструкции, предохранительных устройств и информации для пользователей;
- обеспечить соответствующую структуру информации по продукции и услугам с учетом различных потребностей потребителей и с пониманием относясь к разным или ограниченным возможностям потребителей, особенно в пересчете на время, отведенное на информационный процесс;
- при разработке продукции, избегать использования вредных химических веществ, включая, но не ограничиваясь этим, канцерогенные, мутагенные, токсичные для репродукции, или веществ, не разлагающихся длительное время, а также биологически накапливающихся веществ. Если продукция, содержащая такие химические вещества, предлагается на продажу, она должна иметь четкую маркировку;
- в зависимости от рассматриваемого случая, выполнять оценку риска для здоровья людей от продукции и услуг перед введением новых материалов, технологий и методов производства, и, при необходимости, предоставлять доступ к документации потребителям;
- снабжать потребителей актуальной информацией по безопасности, используя, где это возможно, символы, предпочтительно согласованные на международном уровне, в дополнение к текстовой информации;

- давать потребителям инструкции по надлежащему использованию продукции и предупреждать их о рисках при использовании продукции по назначению и при обычно предвидимом использовании; и
- принимать меры по предупреждению порчи продукции и превращения ее в опасную продукцию самими потребителями из-за неправильного обращения с ней или хранения.

6.7.5 Потребители, проблема 3: Разумное потребление

6.7.5.1 Описание проблемы

Разумное потребление – это потребление продукции и ресурсов со скоростью, не противоречащей устойчивому развитию. Эта концепция была представлена Принципом 8 Декларации Рио по окружающей среде и развитию^[158], и говорит о том, что для достижения устойчивого развития и более высокого качества жизни для всех людей, государствам следует уменьшать и отказываться от неустойчивых форм производства и потребления. Концепция разумного потребления также включает заботу о благосостоянии животных при соблюдении физической неприкосновенности животных и отказе от жестокости в обращении с животными^[175].

Роль организации в разумном потреблении обусловлена продукцией и услугами, которые она предлагает, их жизненным циклом и цепочкой ценностей, а также характером информации, которую она предлагает потребителям.

Существующие скорости потребления явно нестабильны, угрожают окружающей среде и истощают ресурсы. Потребители играют важную роль в устойчивом развитии путем учета этических, социальных, экономических и экологических факторов, основанных на точной информации, при выборе и принятии решения в отношении покупки.

6.7.5.2 Соответствующие действия и ожидания

Чтобы внести свой вклад в разумное потребление, организации, в соответствующих случаях, следует:

- содействовать эффективному просвещению, позволяющему потребителям понять воздействие их выбора продукции или услуг на их благосостояние и на окружающую среду. Можно организовать практические консультации на тему о том, как модифицировать формы потребления и внести необходимые изменения;
- предлагать потребителям социально и экологически полезную продукцию и услуги, учитывая их полный жизненный цикл, и сокращать вредные воздействия на общество и окружающую среду посредством:
 - устранения, где возможно, или минимизации любого негативного воздействия на здоровье или окружающую среду продукции и услуг, и там где существуют менее вредные и более эффективные варианты, предоставления выбора продукции и услуг, которые имеют менее вредные воздействия на общество и окружающую среду;
 - проектирования продукции и упаковки таким образом, чтобы их можно было легко использовать, использовать повторно, ремонтировать или рециклировать, и, если возможно, предоставления возможностей или предложения услуг по рециклированию и утилизации;
 - предпочтения поставок, которые могут внести вклад в устойчивое развитие;
 - предложения продукции высокого качества с более длинным жизненным циклом по доступным ценам;
 - обеспечения потребителей научно обоснованной, последовательной, правдивой, точной, сопоставимой и проверяемой информацией об экологических и социальных факторах, связанных с производством и поставкой продукции или услуг, включая, где необходимо, данные об эффективности ресурсов, с учетом цепочки ценностей^{[12][13][14][15]};

- предоставления потребителю информации о продукции и услугах, включающей рабочие характеристики, воздействие на здоровье, страну происхождения, энергоэффективность (где необходимо), содержание или ингредиенты (в том числе, где необходимо, использование генетически модифицированных организмов и наночастиц), аспекты, связанные с благосостоянием животных (включая, где необходимо, испытания на животных) и безопасным использованием, обслуживанием, хранением и утилизацией продукции и ее упаковки; и
- использования надежных, эффективных, независимо проверенных схем этикетирования или других систем подтверждения, таких как эко-маркировка или аудиторская деятельность, чтобы сообщить о позитивных экологических аспектах, энергоэффективности, и других социально и экологически благоприятных показателях продукции и услуг^{[13][14][15]}.

6.7.6 Потребители, проблема 4: Обслуживание, поддержка потребителя, разрешение споров и жалоб

6.7.6.1 Описание проблемы

Обслуживание, поддержка потребителя, разрешение споров и жалоб являются механизмами, которые организация использует для рассмотрения нужд потребителей после покупки продукции или предоставления услуг. Такие механизмы включают надлежащую установку, гарантийные обязательства и гарантийный период, техническую поддержку при эксплуатации, а также положения по возврату, ремонту и техническому обслуживанию.

Продукция и услуги, которые не удовлетворяют потребителя либо из-за дефектов или поломок, либо в результате неправильного обращения, может обернуться нарушением прав потребителя, а также потерей денег, ресурсов и времени.

Организации, предоставляющие продукцию и услуги, могут повысить удовлетворенность потребителя и снизить количество претензий, если будут предлагать продукцию и услуги более высокого качества. Им следует давать потребителям четкие объяснения в отношении правильного использования, а также обращения за помощью или средств исправления при неправильной работе. Они могут также контролировать эффективность своей службы гарантийного обслуживания, процедур поддержки и разрешения споров посредством проведения опросов среди пользователей^{[124][127]}.

6.7.6.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- принимать меры по предупреждению появления жалоб^[4], предложив потребителям, в том числе тем, которые пользуются дистанционной торговлей, вариант возврата продукции в течение установленного периода времени или получения другого подходящего возмещения;
- изучать жалобы и улучшать практику ответа на них;
- когда это уместно, предлагать гарантии, которые продлевают гарантированный законом период и соответствуют ожидаемой продолжительности жизненного цикла;
- давать потребителям четкие инструкции, касающиеся обращения в гарантийные мастерские и службы поддержки, а также информацию о механизмах разрешения споров и компенсаций^{[5][6]};
- предлагать адекватную и эффективную систему поддержки и консультаций;
- предлагать техническое обслуживание и ремонт по доступным ценам и в доступных местах и открывать доступ к информации о наличии запасных частей для изделий; и
- использовать альтернативные процедуры разрешения спорных вопросов, конфликтов и возмещения ущерба, которые основаны на национальных и международных стандартах и являются бесплатными, или с потребителей взимается минимальная оплата^{[5][6]}, и которые не требуют от потребителей отказываться от своих прав и искать защиты в судебных инстанциях.

Текст в рамке 12 — Разрешение споров с потребителями

Семейство стандартов ISO по менеджменту качества включает три стандарта, касающиеся принципов удовлетворения потребителей (предназначены для снижения возможности появления жалоб), рассмотрения жалоб и разрешения внешних споров (в тех ситуациях, когда жалобы невозможно разрешить в рамках организации). Все вместе эти три стандарта обеспечивают систематический подход к предупреждению жалоб со стороны потребителей и рассмотрению и разрешению спорных вопросов. Организации также могут использовать один или более из этих стандартов, в зависимости от потребностей и обстоятельств. Руководство, представленное в них, помогает организациям выполнять свои обязательства по возмещению ущерба потребителям и предоставлению им возможности быть услышанными. Это следующие стандарты:

- ISO 10001, *Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителей. Руководство по правилам поведения организаций*^[4]. Настоящий международный стандарт помогает организациям в разработке и внедрении эффективных, честных и точных правил поведения.
- ISO 10002, *Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителей*^[5]. Настоящий международный стандарт обеспечивает руководство для организации по честному и эффективному рассмотрению жалоб в отношении продукции и услуг, предоставленных этой организацией.
- ISO 10003, *Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителей. Руководство по разрешению споров вне организации*^[6]. Настоящий международный стандарт рассматривает ситуации, когда организации не могут разрешить претензии с помощью своих внутренних механизмов работы с жалобами.

6.7.7 Потребители, проблема 5: Защита данных потребителей и конфиденциальность**6.7.7.1 Описание проблемы**

Защита данных потребителей и конфиденциальность предназначены для защиты прав потребителей на неприкосновенность частной жизни посредством ограничения типов собираемой информации и путей, которыми эту информацию получают, используют и защищают. Расширение использования электронного обмена информацией (включая финансовые сделки) и генетического тестирования, а также рост широкомасштабных баз данных поставили вопрос о том, как можно защитить частную жизнь потребителей, особенно в отношении данных, обеспечивающих идентификацию личности^{[36][123][124][125]}.

Организации могут способствовать поддержанию своей надежности и уровня доверия потребителей посредством использования жестких систем получения, использования и защиты данных о потребителе.

6.7.7.2 Соответствующие действия и ожидания

Чтобы предотвратить сбор и обработку персональных данных потребителей от несанкционированного доступа, организации следуют:

- ограничить сбор персональных данных до информации, которая либо важна для обеспечения продукцией и услугами, либо предоставляется с информированного и добровольного согласия потребителя;
- воздерживаться от использования услуг или обращения к специальным предложениям с согласия потребителя о нежелательном использовании данных в целях маркетинга;
- получать данные только законными и честными средствами;
- установить цель, для которой собираются персональные данные, либо до, либо в процессе сбора данных;

- не раскрывать, не давать доступ и никаким иным образом не использовать персональные данные для целей, отличных от установленных, включая маркетинг, за исключением случаев осознанного и добровольного согласия со стороны потребителя, или если это требуется законом;
- предоставить потребителям право проверять, есть ли у организации данные, относящиеся к ним, и опротестовать правомочность этого в соответствии с законом. Если протест будет удовлетворен, указанные данные следует стереть, исправить, дополнить или изменить, в зависимости от конкретного случая;
- защищать персональные данные адекватным способом и средствами;
- быть открытой в отношении разработок, практических действий и политики, касающихся персональных данных, и предоставлять доступные пути установления существования, характера и основных направлений использования персональных данных; и
- не раскрывать идентичность и обычное местоположение лица, обеспечивающего защиту данных в организации (иногда называемого оператором персональных данных), и назначить это лицо ответственным (и подотчетным) за соответствие его действий вышеуказанным мерам и применяемому закону.

6.7.8 Потребители, проблема 6: Доступ к основным услугам

6.7.8.1 Описание проблемы

Хотя государство несет ответственность за обеспечение соблюдения прав на удовлетворение основных потребностей, существует много мест или условий, в которых государство не обеспечивает защиту этого права. Даже там, где удовлетворение некоторых основных потребностей, например, медицинское обслуживание, защищено, право на основные коммунально-бытовые услуги, такие как электричество, газ, вода, канализация, дренаж, водоотвод, стоки промышленных вод и связь, не могут быть удовлетворены полностью. Организация может внести свой вклад в реализацию этого права^[155].

6.7.8.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации, которая обеспечивает основные виды услуг, следует:

- не отключать основные виды услуг за неуплату без предоставления потребителю или группе потребителей возможности оплатить задолженность в разумные сроки. Ей не следует использовать коллективное отключение услуг в наказание всех потребителей независимо от оплаты;
- при установлении цен и начислений, предлагать, везде, где разрешается, тариф, который обеспечит субсидию тем, кто нуждается;
- действовать прозрачным образом, предоставляя информацию, касающуюся установлению цен и начислений;
- расширять охват и обеспечить такое же качество и уровень обслуживания без дискриминации всем группам потребителей;
- управлять всеми сокращениями или прерываниями поставки на справедливой основе, избегая дискриминации любой группы потребителей; и
- выполнять техническое обслуживание и модернизацию систем в целях предотвращения перебоев в обслуживании.

6.7.9 Потребители, проблема 7: Просвещение и осведомленность

6.7.9.1 Описание проблемы

Инициативы в отношении просвещения и осведомленности позволяют потребителям обладать нужным объемом знаний, осмысливать свои права и обязанности, играть более активную роль и иметь возможность принимать осознанные решения в отношении покупок и ответственного потребления. Обездоленные потребители, как в сельской, так и в городской местности, включая потребителей с низким доходом и потребителей с низким уровнем грамотности, особенно нуждаются в просвещении и расширении осведомленности. Если существует официальный договор между организацией и потребителем, организации следует проверить, информирован ли должным образом потребитель обо всех применяемых правах и обязанностях.

Цель просвещения потребителя заключается не только в передаче знаний, но также в предоставлении права действовать в соответствии с этими знаниями. Сюда входит развитие умения оценивать и сравнивать между собой продукцию и услуги. Просвещение также помогает расширению осведомленности в отношении влияния выбора потребителя на других и на устойчивое развитие^[154]. Просвещение не освобождает организацию от ответственности за нанесение вреда потребителю в результате использования ее продукции и услуг.

6.7.9.2 Соответствующие действия и ожидания

При просвещении потребителей организации, если уместно, следует рассмотреть вопросы, связанные с:

- охраной здоровья и безопасности, включая опасности, связанные с продукцией;
- информацией о соответствующих законах и регламентах, способах получения возмещения и об агентствах и организациях, занимающихся защитой потребителя;
- этикетированием продукции и услуг и информацией, представленной в справочниках и инструкциях;
- информацией о мерах и весах, ценах, качестве, условиях кредитования и доступности основных видов услуг;
- информацией о рисках, связанных с использованием, и всех необходимых мерах предосторожности;
- финансовыми и инвестиционными продуктами и услугами;
- охраной окружающей среды;
- эффективным использованием материалов, энергии и воды;
- разумным потреблением; и
- надлежащей утилизацией упаковки, отходов и продукции.

6.8 Вовлеченность и развитие сообщества

6.8.1 Обзор темы вовлеченности и развития сообщества

В настоящее время широко признана связь организаций с сообществом, в котором они функционируют. Эту связь следует основывать на вовлеченности сообщества во внесение вклада в свое развитие. Вовлеченность сообщества – индивидуально или в рамках ассоциаций, действующих в общественных интересах — способствует укреплению гражданского общества. Организации, которые уважительно взаимодействуют с сообществом и его институтами, отражают и укрепляют демократические и гражданские ценности.

Сообщество в данном разделе относится к жилым или другим социальным кварталам или поселениям, расположенным в географической зоне, находящейся в физической близости от мест, занимаемых организацией или в зоне ее воздействий. Эта зона и члены сообщества, которые подвергаются воздействиям со стороны организации, будут зависеть от окружающей обстановки и, особенно, от масштаба и характера производимых воздействий. Термин «сообщество» можно также понимать как группу людей, имеющих какую-либо общую характеристику, например, «виртуальное» общество, озабоченное какой-либо конкретной проблемой.

Вовлеченность сообщества и его развитие являются неотъемлемыми частями устойчивого развития.

Вовлеченность сообщества выходит за рамки идентификации и привлечения заинтересованных сторон по отношению к воздействиям со стороны организации в результате ее деятельности; она также охватывает поддержку и построение взаимоотношений с сообществом. И, наконец, она влечет за собой признание ценности сообщества. Участие организации в вовлеченности сообщества вытекает из признания того, что организация сама является заинтересованной стороной в сообществе, разделяя с ним общие интересы.

Вклад организации в развитие сообщества может помочь в достижении более высоких уровней его благосостояния. Такое развитие, в обычном понимании, представляет собой улучшение качества жизни населения. Развитие сообщества является процессом нелинейным; более того, это длительный процесс, в котором будут представлены разные и противоречивые интересы. Исторические и культурные особенности делают каждое сообщество уникальным и влияют на его возможности в будущем. Развитие сообщества, поэтому, является результатом социальных, политических, экономических и культурных событий и зависит от характеристик участвующих социальных сил. Заинтересованные стороны в сообществе могут иметь разные, даже конфликтующие, интересы. Для содействия благосостоянию сообщества как общей цели, необходима и общая ответственность.

Проблемы развития сообщества, в которое организация может внести свой вклад, включают в себя создание рабочих мест путем расширения и разнообразия экономической деятельности и развития технологий. Она также может внести вклад с помощью социальных инвестиций в создание национального дохода и национального богатства путем инициатив для местного экономического развития; программы расширения просвещения и развития мастерства; содействия развитию и сохранению объектов культуры и искусства; развития медицинского обслуживания населения. Развитие сообщества может включать укрепление организационных структур общества, его групп и коллективных форумов, культурных, социальных и экологических программ и локальных сетей, включая различные учреждения.

Развитие сообщества обычно идет вперед, когда социальные силы в сообществе стремятся содействовать гражданскому участию и добиваться равных прав и достойного уровня жизни для всех граждан, без дискриминации. Этот процесс происходит внутри сообщества с учетом существующих отношений и преодолевает барьеры на пути пользования своими правами. Развитию общества способствует социально ответственное поведение.

Социальные инвестиции, способствующие развитию общества, могут поддержать и укрепить отношения между организацией и обществом, и могут быть связаны, или не связаны, с основной деятельностью организации (см. 6.8.9).

Тогда как некоторые аспекты действий, обсуждаемых в данном разделе, можно понимать как благотворительность, с помощью только благотворительной деятельности невозможно достичь цели интеграции социальной ответственности в организацию (в соответствии с 3.3.4).

6.8.2 Принципы и соображения

6.8.2.1 Принципы

В дополнение к принципам социальной ответственности, о которых идет речь в Разделе 4, к вовлеченности и развитию сообщества применимы и следующие ниже принципы. Организации следует:

- считать себя частью сообщества и не отделяться от него при рассмотрении вопроса вовлеченности и развития данного сообщества;
- признавать и уважать права членов сообщества на принятие решений в отношении своего сообщества и, тем самым, добиваться выбранными им способами увеличения своих ресурсов и возможностей;
- признавать и уважать особенности культуры, религии, традиций и истории сообщества при взаимодействии с ним; и
- признавать ценность работы в партнерстве, поддерживая друг друга и обмениваясь опытом, ресурсами и достижениями.

6.8.2.2 Соображения

Копенгагенская Декларация^[157] признает “срочную необходимость обращения к глубоким социальным проблемам, особенно к бедности, безработице и социальной изоляции”. Копенгагенская Декларация и Программа действий, призывает международное сообщество поставить перед собой в качестве первостепенных задач преодоление бедности, получение полностью продуктивной, адекватно оплачиваемой и свободно выбираемой работу и поощрение социальной интеграции.

Декларация ООН о целях развития тысячелетия устанавливает цели, которые, при их достижении, помогут решить основные проблемы мирового развития (см. Текст в рамке 13). В ней подчеркивается, что, хотя развитием следует руководить и стимулировать его, в первую очередь, с помощью государственной политики, процесс развития зависит от вкладов всех организаций. Вовлеченность сообщества помогает участвовать, на местном уровне, в достижении этих целей.

Декларация Рио по окружающей среде и развитию^[158] ознакомила мир с Программой 21, представляющей собой процесс разработки всестороннего плана действий, который можно выполнять на местном уровне организациями в каждой области, где деятельность человека влияет на общество и окружающую среду.

Текст в рамке 13 — Цели развития тысячелетия

Цели развития тысячелетия (MDG)^[153] представляют собой восемь целей, которые необходимо достичь к 2015 г. и которые отвечают главным проблемам мирового развития. MDG взяты из действий и задач, содержащихся в Декларации тысячелетия.

Цели развития включают:

1. Преодоление крайних форм бедности и голода
2. Достижение всеобщего начального образования
3. Развитие гендерного равноправия и предоставление прав женщинам
4. Снижение детской смертности
5. Улучшение здоровья матери
6. Борьба против ВИЧ/СПИД, малярии и других заболеваний
7. Обеспечение экологической устойчивости
8. Глобальное сотрудничество в целях развития

Из этих целей вытекает 18 поддающихся количественному определению задач, которые измеряются с помощью 48 показателей.

Организации следует рассмотреть поддержку соответствующей государственной политики при участии сообщества. Это может дать возможности максимизировать желательные результаты, которые стимулируют устойчивое развитие посредством общего видения и обычного понимания приоритетов развития и сотрудничества.

Организации часто вступают в партнерские отношения и объединяются с другими для защиты и продвижения своих собственных интересов. Однако эти ассоциации должны представлять интересы своих членов на основе уважения прав других групп и отдельных лиц делать то же самое, к тому же им всегда следует действовать таким образом, чтобы увеличить уважение к законам и демократическим процессам.

Прежде чем принять решение в отношении подхода к вовлеченности и развитию сообщества, организации следует проанализировать свои потенциальные воздействия на это сообщество и запланировать способы снижения негативных воздействий и оптимизации позитивных воздействий.

При разработке планов по вовлеченности и развитию сообщества организации следует изыскать возможности охвата широкого круга заинтересованных сторон (см. 4.5, 5.3 и Раздел 7). Кроме того, важно идентифицировать и получить соответствующие консультации и, если возможно, поддержать уязвимые, обособленные, подвергающиеся дискриминации или недостаточно представленные группы.

Наиболее важные области для вовлеченности и развития сообщества будут зависеть от конкретного сообщества и уникального знания, ресурсов и возможностей, которые каждая организация привнесет в это сообщество.

Некоторые виды деятельности организации могут быть предназначены исключительно для участия в развитии данного сообщества; другие могут иметь целью решение частных задач, но косвенно способствовать общему развитию.

Путем интеграции концепции вовлеченности сообщества в принятие решений и в деятельность организации, она может свести к минимуму или избежать негативных воздействий и максимизировать выгоды от этой деятельности и устойчивого развития в рамках сообщества. Организация может использовать свой практический опыт для этой цели (см. Текст в рамке 14).

Текст в рамке 14 — Вклад в развитие сообщества за счет основных видов деятельности организации

Некоторые примеры направлений, в которых основные виды деятельности организации могут внести вклад в развитие общества, включают:

- предприятие, продающее сельскохозяйственное оборудование, может проводить обучение в области агротехники;
- компания, планирующая строительство подъездной дороги, может подключить сообщество на стадии планирования, чтобы определить, как можно проложить дорогу и, при этом, удовлетворить также нужды сообщества (например, обеспечив подъездные пути для местных фермеров);
- профессиональные союзы могли бы использовать свои сети для распространения информации о методах укреплении здоровья;
- водоемкая отрасль промышленности, строящая очистительные сооружения для своих собственных нужд, могла бы также обеспечить сообщество чистой водой;
- ассоциация по защите окружающей среды, действующая в удаленных районах, могла бы закупать необходимые предметы для своей деятельности у местных торговцев и производителей; и
- рекреационный клуб мог бы позволить использовать свои помещения для образовательной деятельности по ликвидации безграмотности среди взрослых членов сообщества.

Организация могла бы противостоять гуманитарным кризисам или другим обстоятельствам, которые угрожают жизни населения, усугубляют социальные и экономические проблемы сообщества и могут также увеличить риски нарушения прав человека (см. 6.3.4). Примеры таких ситуаций включают нарушение продовольственной безопасности, природные катастрофы, например, наводнения, засухи, цунами и землетрясения, переселение населения и вооруженные конфликты.

Организации со своей деятельностью, партнерами или другими заинтересованными сторонами в зоне рисков следует рассмотреть вопрос о своем участии в смягчении этих ситуаций, или может поступать так из простой человечности. Организации могут внести свой вклад многими путями, от помощи при массовых бедствиях до работ по восстановлению. В каждом случае следует оказывать помощь пострадавшим, уделяя особое внимание наиболее уязвимым в данной ситуации группам и конкретно населению, например, женщинам и детям. Права и достоинство всех жертв подобных ситуаций следует соблюдать и поддерживать.

В кризисных ситуациях важно реагировать скоординировано, поэтому большое значение имеет работа с государственными органами власти и, если возможно, международными гуманитарными организациями и другими соответствующими структурами.

6.8.3 Вовлеченность и развитие сообщества, проблема 1: Вовлеченность сообщества

6.8.3.1 Описание проблемы

Вовлеченность сообщества представляет собой инициативную программу помощи сообществу со стороны организации. Она нацелена на предупреждение возникновения проблем и их решение, стимулирование сотрудничества с местными организациями и заинтересованными сторонами и стремление быть хорошим гражданином сообщества как организация. Это не заменяет необходимости брать на себя ответственность за воздействия на общество и окружающую среду. Организации вносят вклад в свои сообщества через свое участие и поддержку гражданских институтов и участие в сетях групп и отдельных граждан, которые составляют гражданское общество.

Вовлеченность сообщества также помогает организациям знакомиться с потребностями и приоритетами сообщества, так чтобы усилия организации, направленные на развитие и другие вопросы, были совместимы с усилиями сообщества и всего общества. Организация может принимать участие в форумах, организуемых местной администрацией и ассоциациями местных жителей, или сама организовывать такие форумы.

Некоторые традиционные или туземные сообщества, ассоциации местного населения или сети Интернет выражают себя, не составляя формальную "организацию". Организации следует знать, что существуют многочисленные группы различных типов, формальные и неформальные, которые вносят свой вклад в развитие. Организации следует соблюдать культурные, социальные и политические права таких групп.

Важно, чтобы действия, направленные на вовлеченность сообщества, осуществлялись на законных основаниях и с уважением прав других на самовыражение и защиту их интересов и их мнений.

6.8.3.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- консультировать группы представителей сообщества по вопросам определения приоритетов для социальных инвестиций и развития сообщества. Специальное внимание следует уделять уязвимым, подвергающимся дискриминации, обособленным, недостаточно представленным и вовсе не представленным группам населения, чтобы вовлечь их таким образом, который позволяет расширить их выбор и соблюдать их права;
- консультировать и приспосабливать сообщества, включая коренное население, к срокам и условиям развития, которые их затрагивают. Консультации следует проводить до начала мероприятий на основе полной, точной и доступной информации^[154];
- участвовать в местных ассоциациях по мере возможности и уместности, с целью внесения вклада в благосостояние всего общества и решение задач развития сообщества;
- поддерживать прозрачные отношения с местными государственными и политическими деятелями, без подкупа или злоупотребления влиянием;

- поощрять и поддерживать добровольцев, работающих в службах сообщества; и
- вносить вклад в разработку политики и создание, внедрение, мониторинг и оценку программ развития. При этом организации следует соблюдать права и уважать мнения других в отношении выражения и защиты их интересов.

6.8.4 Вовлеченность и развитие сообщества, проблема 2: Образование и культура

6.8.4.1 Описание проблемы

Образование и культура являются основой социального и экономического развития как часть национальной самобытности. Сохранение и развитие культуры и образования наряду с соблюдением прав человека имеют положительное воздействие на социальную сплоченность и развитие^[151].

6.8.4.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- содействовать и поддерживать образование на всех уровнях, и принимать участие в мероприятиях по повышению качества и доступности образования, развивать знание местных особенностей и помогать в ликвидации неграмотности;
- в частности, содействовать изучению возможностей для уязвимых и подвергающихся дискриминации групп;
- поощрять запись детей в учебные заведения и содействовать устранению препятствий для детей в получении образования (таких, как детский труд)^[135];
- стимулировать культурную деятельность, где возможно, признавать ценность местной культуры и культурных традиций, не нарушая принципа соблюдения прав человека. Действия в поддержку культурной деятельности с привлечением традиционно находящихся в тяжелом положении групп особенно важны как средство борьбы против дискриминации;
- рассмотреть вопрос о содействии просвещения в духе уважения к правам человека и повышения осведомленности;
- помогать в сохранении и защите культурного наследия, особенно там, где деятельность организации на это воздействует^{[161][163][164]}; и
- где необходимо, содействовать использованию традиционного знания и технологий в сообществе коренных народов^[75].

6.8.5 Вовлеченность и развитие сообщества, проблема 3: Занятость и повышение квалификации

6.8.5.1 Описание проблемы

Занятость является признанной на международном уровне задачей, связанной с социальным и экономическим развитием. Посредством создания рабочих мест все организации, крупные и малые, могут внести свой вклад в снижение бедности и продвижения социального и экономического развития. Создавая рабочие места, нанимателям следует соблюдать соответствующее руководство, предложенное в 6.3 и 6.4.

Повышение квалификации является важной составляющей в содействии занятости и помощи людям в поиске достойной и продуктивной работы и крайне необходимо для экономического и социального развития.

6.8.5.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- анализировать свои инвестиционные решения по созданию рабочих мест и, там где экономически целесообразно, осуществлять прямые инвестиции, которые снизят бедность с помощью занятости;
- рассмотреть воздействие выбора технологий на занятость и, там где экономически целесообразно на длительный период, выбирать технологии, которые максимизируют возможности для занятости;
- рассмотреть воздействие решений по привлечению сторонних ресурсов на создание рабочих мест, как внутри организации, принимающей решение, так и внутри внешних организаций, затрагиваемых такими решениями;
- рассмотреть преимущества прямой занятости, а не использования временных трудовых договоренностей;
- рассмотреть участие в местных и национальных программах повышения квалификации, включая программы профессионального обучения, программы, сфокусированные на социально неблагополучных и незащищенных группах, программы пожизненного обучения и системы подтверждения квалификации и аттестации;
- рассмотреть вопрос о помощи в разработке программ повышения квалификации в сообществе, где они не отвечают требованиям, возможно, в сотрудничестве с другими членами сообщества;
- уделять особое внимание уязвимым группам в отношении занятости и создания дополнительных возможностей; и
- рассмотреть содействие в развитии базовых условий занятости.

6.8.6 Вовлеченность и развитие сообщества, проблема 4: Развитие технологий и доступ

6.8.6.1 Описание проблемы

Для успешного экономического и социального развития сообщества и их члены нуждаются, среди прочего, в полном и безопасном доступе к современным технологиям. Организации могут внести вклад в развитие сообществ, в которых они работают, путем приложения специальных знаний, опыта и технологий, таким образом, который способствует развитию людских ресурсов и распространению технологий.

Информационные и коммуникационные технологии характерны для современной жизни и являются важной основой для экономической деятельности. Доступ к информации является ключом к преодолению неравенства, которое существует между странами, регионами, поколениями, полами и т.д. Организация может внести свой вклад в расширение доступа к таким технологиям через обучение, сотрудничество и другие действия.

6.8.6.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- рассмотреть участие в развитии инновационных технологий, которые могут помочь в решении социальных и экологических проблем в местных сообществах;
- рассмотреть участие в развитии не дорогостоящих технологий, которые легко воспроизводятся и имеют большое положительное воздействие на искоренение бедности и борьбу с голодом;
- рассмотреть, если экономически целесообразно, развитие потенциальных знаний местных традиций и технологий наряду с защитой прав сообщества на эти знания и технологии;

- рассмотреть привлечение к сотрудничеству таких организаций, как университеты и научно-исследовательские лаборатории, с целью способствования развитию науки и техники вместе с партнерами из сообщества с привлечением к этой работе местного населения^[124]; и
- осуществлять на практике перенос и распространение технологии, где это экономически целесообразно. Если применимо, организации следует установить разумные сроки и условия лицензирования или передачи технологий, так чтобы содействовать местному развитию. Следует проанализировать и усилить возможности сообщества работать с такими технологиями.

6.8.7 Вовлеченность и развитие сообщества, проблема 5: Обеспечение благосостояния и дохода

6.8.7.1 Описание проблемы

Конкурентоспособные и разнообразные предприятия и кооперативы являются решающей силой в обеспечении благосостояния в любом сообществе. Организации могут помочь в создании окружающей среды, в которой предпринимательство может процветать, принося сообществам устойчивую прибыль. Организации могут внести позитивный вклад в обеспечение благосостояния и дохода с помощью программ предпринимательской деятельности, развития местных поставщиков, занятости для членов сообщества, а также расширенных мер по усилению экономических ресурсов и социальных отношений, которые способствуют социальному и экономическому благосостоянию или приносят экономическую пользу для сообщества. Кроме того, помогая в обеспечении благосостояния и дохода на местном уровне и стимулируя сбалансированное распределение экономических благ среди членов сообщества, организации могут играть важную роль в снижении уровня бедности. Программы предпринимательской деятельности и кооперативы для занятости женщин особенно важны, поскольку общепризнано, что расширение возможностей для женщин вносит большой вклад в благосостояние общества.

Обеспечение благосостояния и дохода также зависит от честного распределения прибылей от экономической деятельности. Государства опираются на организации, выполняющие свои налоговые обязательства, чтобы получить доходы на решение проблем первостепенной важности.

Во многих ситуациях физическая, социальная и экономическая изолированность сообществ может служить препятствием их развитию. Организации могут играть позитивную роль в развитии сообществ путем интегрирования местного населения, групп и организаций в их деятельность или цепочку ценностей. Таким образом, вопросы развития сообщества могут стать неотъемлемой частью основной деятельности организации.

Организация вносит вклад в развитие при соблюдении законов и регламентов. В некоторых обстоятельствах невозможность групп сообщества работать в соответствующих правовых рамках является последствием бедности или условий развития. В таких обстоятельствах организации, которая связана с группами, действующими вне правового поля, следует поставить цель снизить бедность и содействовать развитию. Организации следует также искать возможности, позволяющие таким группам достигать большего успеха с максимальным соблюдением законов особенно в отношении экономических взаимосвязей.

6.8.7.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- рассмотреть экономическое и социальное воздействие от вступления в сообщество или выхода из него, включая воздействия на базовые ресурсы, необходимые для устойчивого развития сообщества;
- рассмотреть поддержку соответствующих инициатив по стимулированию разнообразия существующих видов деятельности в сообществе;
- рассмотреть возможность предпочтения местных поставщиков продукции и услуг и внесения вклада в их развитие, где это возможно;

- рассмотреть инициативы по расширению способностей и возможностей местных поставщиков участвовать в цепочке ценностей, уделяя особое внимание наименее благополучным группам в рамках сообщества;
- рассмотреть вопрос об оказании помощи организациям действовать в соответствующем правовом поле;
- вовлекать в экономическую деятельность организации, которые, ввиду низкого уровня развития, имеют трудности с соблюдением законодательных требований, но только когда:
 - целью является снижение уровня бедности;
 - деятельность этих организаций ведется с соблюдением прав человека и существует реальная возможность, что эти организации будут непрерывно двигаться в направлении осуществления своей деятельности в рамках соответствующего правового поля;
- рассмотреть участие в долгосрочных программах и совместной деятельности, которые помогают членам сообщества, особенно женщинам и другим, социально неблагополучным и уязвимым группам, в создании собственного дела и кооперативов, в повышении производительности и развитии предпринимательства. Такие программы могли бы, например, обеспечить подготовку по планированию бизнеса, маркетингу, стандартам качества, необходимым для того, чтобы стать поставщиками, по менеджменту и оказанию технической помощи, доступу к финансам и содействию совместным предприятиям;
- поощрять эффективное использование имеющихся ресурсов, включая заботу о домашних животных;
- рассмотреть соответствующие пути сделать более доступными для организаций сообщества возможности закупок, включая, например, создание потенциала для соответствия техническим требованиям и обеспечение информацией о наличии таких возможностей;
- рассмотреть вопрос о поддержке организаций и лиц, которые поставляют необходимые продукцию и услуги в сообщество и которые могут также создавать рабочие места и связи с местными, региональными и городскими рынками там, где это выгодно для благосостояния данного сообщества;
- рассмотреть соответствующие пути содействия развитию ассоциаций предпринимателей на базе данного сообщества;
- выполнять свои налоговые обязательства и предоставлять властям необходимые сведения для правильного определения налогов; и
- рассмотреть вопрос о пенсионных отчислениях и выплате пенсий наемным сотрудникам.

6.8.8 Вовлеченность и развитие сообщества, проблема 6: Здравоохранение

6.8.8.1 Описание проблемы

Здравоохранение является важным элементом жизни в обществе и признанным правом человека. Угроза здоровью людей может иметь серьезные последствия для сообщества и нанести ущерб их развитию. Таким образом, всем организациям, как крупным, так и мелким, следует соблюдать право на охрану здоровья и вносить посильный вклад в развитие здравоохранения, предотвращение угроз здоровью и болезней и сведение к минимуму нанесения любого вреда сообществу (см. также 6.4.6, 6.5 и 6.7.4). Сюда можно включить участие в кампаниях по охране здоровья. Также следует содействовать улучшению доступа к медицинским услугам, особенно путем укрепления и поддержки коммунального обслуживания. Даже в странах, в которых государство занимается обеспечением системы здравоохранения, все организации могут содействовать здравоохранению в сообществах. Здоровое общество снижает нагрузку на государственный сектор и вносит вклад в хорошее социальное и экономическое окружение для всех организаций.

6.8.8.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- стремиться сократить негативные воздействия любого производственного процесса, продукции и услуг, предоставляемых организацией, на здоровье;
- рассмотреть вопрос о поддержании хорошего здоровья людей, содействуя, например, доступности лекарств и вакцинации и поощряя здоровый образ жизни, включая физические упражнения и здоровое питание, выявление заболеваний на ранней стадии, повышение осведомленности о методах контрацепции и предупреждая о вреде употребления опасных продуктов и веществ. Особое внимание следует уделить детскому питанию;
- рассмотреть повышение информированности об угрозах здоровью и о серьезных заболеваниях и их профилактике, например, ВИЧ/СПИД, рака, сердечнососудистых заболеваний, малярии, туберкулеза и ожирения; и
- рассмотреть вопрос о поддержке длительной и универсальной доступности существенных услуг по охране здоровья, чистой воды и необходимой гигиены как средствам предупреждения заболеваний.

6.8.9 Вовлеченность и развитие сообщества, проблема 7: Социальные инвестиции

6.8.9.1 Описание проблемы

Социальные инвестиции имеют место тогда, когда организации вкладывают свои ресурсы в инициативы и программы, нацеленные на улучшение социальных аспектов жизни сообщества. Типы социального инвестирования могут включать проекты, касающиеся образования, профессионального обучения, культуры, здравоохранения, обеспечения дохода, развития инфраструктуры, расширения доступа к информации или любую другую деятельность, способствующую экономическому и социальному развитию.

При идентификации возможностей для социальных инвестиций организации следует соразмерять свой вклад с потребностями и приоритетами сообществ, в которых они действуют, принимая во внимание приоритеты, установленные местными и национальными политическими деятелями. Обмен информацией, консультации и переговоры являются важными инструментами подхода к участию в определении и реализации социальных инвестиций.

Социальные инвестиции не исключают благотворительности (например, гранты, добровольные взносы и дотации).

Организациям также следует поощрять вовлечение сообществ в разработку и внедрение проектов, поскольку, тем самым, они смогут помочь продвижению и успеху этих проектов, когда организация уже не будет этим заниматься. Социальные инвестиции следует направлять на приоритетные проекты, которые жизнеспособны в течение долгого срока и вносят вклад с устойчивое развитие.

6.8.9.2 Соответствующие действия и ожидания

Организации следует:

- учитывать развитие сообщества при планировании проектов социального инвестирования. Все действия должны расширять возможности граждан, например, путем увеличения объема заготовок из местных источников и привлечения сторонних ресурсов, так чтобы поддержать развитие на местном уровне;
- избегать действий, которые способствуют зависимости сообщества от благотворительной деятельности организации, ее постоянного присутствия или поддержки;

- оценить свои собственные существующие инициативы, касающиеся сообщества, и информировать об этом сообщество и сотрудников организации, а также определить, какие усовершенствования можно ввести;
- рассмотреть сотрудничество с другими организациями, включая государственные, деловые круги или NGO, чтобы максимизировать совместные усилия и использовать вспомогательные ресурсы, знания и опыт; и
- рассмотреть участие в программах, обеспечивающих доступность продуктов питания и других важных продуктов для уязвимых и подвергающихся дискриминации групп и лиц с низким доходом, принимая во внимание важность содействия расширению их возможностей, ресурсов и средств.

7 Руководство по интеграции социальной ответственности в организации

7.1 Общие положения

Предыдущие разделы настоящего международного стандарта определили принципы, основные вопросы и проблемы социальной ответственности. В этом разделе представлено руководство по внедрению социальной ответственности в практику организации. В большинстве случаев это внедрение организации могут базировать на существующих у нее системах, политике, структурах и сетях, хотя некоторые виды деятельности лучше осуществлять новыми методами или с учетом более широкого набора факторов.

Некоторые организации уже смогли создать методы для введения новых подходов к принятию решений и осуществлению деятельности, а также эффективные системы обмена информацией и внутреннего контроля. Другие могут иметь менее развитые системы организационных основ или другие аспекты социальной ответственности. Следующее руководство предназначено в помощь всем организациям, независимо от их стартовой позиции, интегрировать социальную ответственность в в способы реализации своей деятельности (см. Рисунок 4).



Рисунок 4 — Интеграция социальной ответственности в организации

7.2 Взаимосвязь специфики организации и социальной ответственности

Чтобы обеспечить основанный на имеющейся информации базис для интеграции социальной ответственности в организации, ей будет полезно определить, как ее ключевые характеристики связаны с социальной ответственностью (см. Раздел 5). Такой анализ также поможет в определении соответствующих проблем социальной ответственности в рамках каждого основного вопроса и в идентификации заинтересованных сторон организации. В ходе анализа следует, где уместно, рассмотреть такие факторы как:

- тип и величина организации, ее цель и характер деятельности;
- места, где действует организация, в том числе:
 - есть ли там сильная правовая система, которое регулирует большинство решений и видов деятельности, касающихся социальной ответственности; и
 - социальные, экологические и экономические характеристики мест действия организации;
- любая информация об исторической результативности организации в области социальной ответственности;
- характеристики рабочей силы или наемных работников в организации, включая работы по подряду;
- организации в секторе, где действует рассматриваемая организация, включая:
 - деятельность, связанную с социальной ответственностью, которую ведут эти организации; и
 - правила или другие требования, связанные с социальной ответственностью, продвигаемой этими организациями;
- собственное предназначение, видение, ценности, принципы и кодекс поведения организации;
- проблемы внутренних и внешних заинтересованных сторон, касающиеся социальной ответственности;
- структуры для принятия решений и порядок принятия решений в организации; и
- цепочка ценностей организации.

Также важно для организации иметь представление и существующих установках, уровне обязательств и понимания социальной ответственности ее руководством. Четкое понимание принципов, основных вопросов и выгод от социальной ответственности в большой степени способствует интеграции социальной ответственности в организации и сфере ее влияния.

7.3 Понимание социальной ответственности организацией

7.3.1 Должный контроль

Должный контроль в контексте социальной ответственности представляет собой всесторонний и активный процесс для определения фактических и потенциальных негативных социальных, экономических и экологических воздействий решений и деятельности организации с целью избежать или свести к минимуму такие воздействия.

Должный контроль может также выявить влияние поведения других, если они могут быть причиной нарушения прав человека или других нарушений, в которые может быть втянута организация.

При любом процессе должного контроля организации следует учитывать обстановку в стране, в которой она работает или в которой происходит ее деятельность; потенциальные и реальные воздействия ее собственной деятельности; и потенциал для негативных последствий от действий других объектов или лиц, деятельность которых в значительной степени пересекается с деятельностью организации.

Организации следует включить в процесс должного контроля, в зависимости от своей величины и обстоятельств, следующие компоненты:

- организационную политику относительно соответствующего основного вопроса, которая содержит четкие указания для работников организации и всех, кто с ней тесно связан;
- средства оценки того, как именно существующая и планируемая деятельность может повлиять на поставленные задачи;
- средства интеграции основных вопросов социальной ответственности в организации;
- средства отслеживания результативности во времени, чтобы иметь возможность вносить коррективы в приоритеты и подход; и
- соответствующие действия по рассмотрению негативных воздействий ее решений и деятельности.

При определении потенциальных участков деятельности организации следует стремиться к лучшему пониманию проблем и дилемм, как их видят потенциально затронутые отдельные лица и группы.

В дополнение к такой самооценке организация может обнаружить, что в некоторых случаях возможно и нужно стремиться к влиянию на поведение других организаций в направлении увеличения их результативности в области социальной ответственности. Это касается особенно тех, с которыми организация имеет тесные связи или где организация рассматривает проблемы как особенно значимые или соответствующие ситуации. По мере приобретения организацией опыта по повышению результативности в области социальной ответственности, она может расширять свои возможности и желание вступать в отношения с другими организациями, чтобы отстаивать свои позиции и пропагандировать свои цели.

7.3.2 Определение применимости и значимости основных вопросов и проблем для организации

7.3.2.1 Определение применимости

Все основные вопросы, но не все проблемы, имеют отношение к каждой организации. Организации следует проанализировать все основные вопросы, чтобы идентифицировать применимые к ней проблемы.

Чтобы начать процесс идентификации, организации следует, если уместно:

- создать полный перечень видов своей деятельности;
- определить заинтересованные стороны (см. 5.3);
- идентифицировать деятельность самой организации и организаций в сфере ее влияния. Решения и деятельность поставщиков и подрядчиков могут иметь воздействие на социальную ответственность организации;
- определить, какие основные вопросы и проблемы могут возникнуть, когда организация и другие в сфере ее влияния и/или цепочке ценностей осуществляют свою деятельность с учетом применяемого законодательства;
- изучить все направления, в которых решения и деятельность организации могут вызвать воздействия на заинтересованные стороны и на устойчивое развитие;

- изучить пути, которыми проблемы заинтересованных сторон и проблемы социальной ответственности могут воздействовать на решения, деятельность и планы организации; и
- идентифицировать все проблемы социальной ответственности, которые связаны с ежедневной деятельностью, а также те, которые возникают только случайно в очень специфических обстоятельствах.

Хотя организация сама может быть уверена, что понимает свою социальную ответственность (см. 5.2.3), ей следует, тем не менее, включить заинтересованные стороны в процесс идентификации, чтобы охватить все основные вопросы и проблемы. Важно признать, что проблемы могут быть актуальны, даже если заинтересованные стороны их не идентифицировали.

В некоторых случаях организация может предположить, что, ввиду ее деятельности на участке, где законы учитывают основные вопросы социальной ответственности, соблюдать законы будет достаточно для гарантии того, что все соответствующие проблемы таких основных вопросов будут рассмотрены. Тщательный анализ основных вопросов и проблем в Разделе 6 может, однако, показать, что некоторые относящиеся к делу проблемы не регулируются или не подпадают под регламенты, которые введены в действие или четко не прописаны или недостаточно подробны.

Даже основные вопросы или проблемы, подпадающие под конкретный закон и отвечающие духу этого закона, могут, в некоторых случаях, включать непростые действия. Примером может быть следующее: хотя некоторые законы и регламенты по охране окружающей среды ограничивают выбросы в воздух или сбросы в воду загрязняющих веществ конкретными количествами или концентрацией, организации следует использовать передовые методы для дальнейшего снижения выбросов и сбросов таких загрязнителей или изменить используемые ею технологические процессы так, чтобы полностью устранить такие выбросы или сбросы. Другим примером является школа, которая добровольно решает повторно использовать дождевую воду в целях гигиены, и больница, которая может решить не только соответствовать законодательным требованиям в отношении ее лабораторной практики, но также внедрить специальную программу для поддержки баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью ее персонала.

7.3.2.2 Определение значимости

Как только организация идентифицировала широкий диапазон проблем, связанных с ее решениями и деятельностью, она должна внимательно изучить эти проблемы и установить ряд критериев для принятия решения, какие из них имеют наибольшее значение и являются наиболее важными для самой организации. Возможные критерии включают следующее:

- степень воздействия проблемы на заинтересованные стороны и устойчивое развитие;
- возможный эффект действия или отсутствия действия на проблему;
- уровень озабоченности заинтересованных сторон рассматриваемой проблемой; и
- идентификацию ожиданий общества ответственного поведения в отношении указанных воздействий.

Проблемы, которые обычно считают значимыми, представляют собой несоответствие закону; несоответствие международным нормам поведения; потенциальные нарушения прав человека; методы, угрожающие жизни и здоровью; и методы, которые могут серьезно повлиять на окружающую среду.

7.3.3 Сфера влияния организации

7.3.3.1 Оценка сферы влияния организации

Влияние организации проистекает из таких источников, как:

- **владение и управление** Сюда входит характер собственности и степень владения или представительства, если есть, влияющие на руководящий орган другой, связанной с ней, организации;

- **экономические отношения** Сюда входит уровень экономических отношений и относительная важность этих отношений для каждой из организаций; большее значение для одной организации может создать большее влияние на другую организацию;
- **законная/политическая власть** Это основано, например, на положениях имеющих обязательную силу контрактов или существование законного мандата, дающего организации возможность принуждать других к определенному образу действий; и
- **общественное мнение** Сюда входит способность организации влиять на общественное мнение и воздействие общественного мнения на тех, на кого оно старается влиять.

Влияние организации зависит от ряда факторов, включая территориальную близость, рамки, продолжительность и прочность отношений.

7.3.3.2 Оказание влияния

Организация может оказывать свое влияние на других, чтобы либо усилить положительные воздействия на устойчивое развитие, либо свести к минимуму отрицательные воздействия, либо то и другое вместе. При оценке сферы своего влияния и определения ответственности организации следует осуществлять должный контроль.

Способы оказания влияния включают:

- установление положений или поощрений в контрактах;
- публичные заявления организации;
- контакты с сообществом, политическими деятелями и другими заинтересованными сторонами;
- принятие решений об инвестировании;
- предоставление информации;
- выполнение совместных проектов;
- ответственное лоббирование и использование средств массовой информации;
- содействие установившейся практике; и
- создание партнерства с ассоциациями отрасли, организациями и другими.

Организации следует рассмотреть аспекты, связанные с окружающей средой, социальные аспекты и организационные основы, а также социальную ответственность организаций, с которыми она имеет или надеется иметь взаимоотношения.

Организация может оказывать влияние на заинтересованные в ней стороны посредством своих решений и деятельности и посредством информации, которую она предоставляет заинтересованным сторонам об основаниях для своих решений и деятельности.

Организации всегда следует оказывать влияние, руководствуясь этикой поведения и другими принципами и практикой социальной ответственности (см. Разделы 4 и 5). При оказании влияния на какую-либо заинтересованную сторону организации следует сначала рассмотреть вопрос о диалоге с ней, чтобы повысить ее информированность о социальной ответственности и поощрить социально ответственное поведение. Если диалог неэффективен, следует рассмотреть альтернативные действия, включая изменение характера взаимоотношений.

Там где организация осуществляет контроль над другими *de facto*, ее ответственность за действия может быть подобна ответственности, которая существует, когда организация имеет официальный контроль. Контроль *de facto* касается ситуаций, когда одна организация способна диктовать свои

решения и руководить деятельностью другой стороны, даже если она не имеет официальных полномочий на это.

7.3.4 Выбор приоритетов при рассмотрении проблем

Организации следует определить приоритеты и выполнять свои обязательства по интеграции социальной ответственности в организацию и ее ежедневную работу. Приоритеты следует выбирать из проблем, считающихся значимыми и уместными (см. 7.3.2). Заинтересованным сторонам следует участвовать в определении приоритетов (см. 5.3). Со временем приоритеты могут измениться.

Для того чтобы определить, высок ли приоритет действия по разрешению какой-либо проблемы или нет, организациям следует рассмотреть следующее:

- текущую результативность организации в отношении соблюдения правовых норм, международных стандартов, международных норм поведения, реальной и передовой практики;
- может ли данная проблема значительно повлиять на способность организации выполнять важные задачи;
- потенциальное влияние соответствующего действия в сравнении с ресурсами, требуемыми для его исполнения;
- сроки достижения желаемых результатов;
- могут ли возникнуть серьезные финансовые расходы, если не рассмотреть вопрос быстро; и
- легкость и скорость исполнения, которые могут отразиться на растущей осведомленности и мотивации к действию в отношении социальной ответственности в рамках организации.

Порядок приоритетов будет разным для разных организаций.

В дополнение к определению приоритетов для немедленного действия организация может создать приоритеты для рассмотрения проблем, связанных с решениями и деятельностью, которые организация планирует в будущем, например, строительство зданий, наем новых сотрудников, приглашение подрядчиков или меры по привлечению денежных средств. В этом случае рассмотрение приоритетов образует часть планирования будущей деятельности.

Приоритеты следует пересматривать и актуализировать через удобные для организации интервалы.

7.4 Практика интеграции социальной ответственности в организации

7.4.1 Повышение информированности и формирование компетентности в области социальной ответственности

Формирование социальной ответственности в каждом аспекте организации означает принятие обязательств и понимание на всех уровнях организации. На ранних стадиях проведения организацией мероприятий, связанных с социальной ответственностью, формирование осведомленности следует сосредоточить на расширении понимания аспектов социальной ответственности, включая принципы, основные вопросы и проблемы.

Обязательства и понимание следует начать с руководства организации. Понимание преимуществ социальной ответственности для организации может играть главную роль в формировании обязательств ее руководства. Поэтому необходимо направить усилия на обеспечение руководства организации полным пониманием последствий и преимуществ социальной ответственности.

Некоторые работники и некоторые подразделения организации будут больше, чем другие, заинтересованы и готовы действовать в области социальной ответственности. Организация может счесть, что для нее будет полезно сфокусировать первоначальные усилия на таких работниках и подразделениях с целью показать, что же на практике означает социальная ответственность.

Создание культуры социальной ответственности в рамках организации может занять значительный промежуток времени, но систематическое продвижение и работа на базе существующих ценностей и культуры показали свою эффективность в большинстве организаций.

Формирование компетентности для реализации методов социальной ответственности может включать повышение или развитие квалификации в некоторых областях деятельности, таких как вовлечение заинтересованных сторон, и в расширении знаний и понимания приложения основных вопросов. При проведении мероприятий следует использовать имеющиеся знания и опыт сотрудников организации. Там, где необходимо, в эти мероприятия следует включить формирование компетентности и обучение менеджеров и рабочих в цепочке поставок. Некоторые проблемы могут потребовать специальной подготовки.

Для эффективной интеграции социальной ответственности организация может идентифицировать необходимость внесения изменений в процесс принятия решений и управление, что может дать больше свободы, полномочий и мотивации для предложения новых подходов и идей. Организация может также выяснить, что ей необходимо усовершенствовать свои инструменты мониторинга и измерения некоторых аспектов своей результативности.

Образование и обучение в течение жизни являются главными для повышения осведомленности и формирования компетентности в области социальной ответственности. В этом отношении образование для устойчивого развития создает новое направление, чтобы люди могли обратиться к проблемам социальной ответственности, исходя из должного отношения к ценностям, что благоприятствует энергичным и активным действиям^[162].

7.4.2 Выбор организацией направления для социальной ответственности

Заявления и действия руководства организации, ее цель, стремления, ценности, этика и стратегия устанавливают направление деятельности организации. Чтобы превратить социальную ответственность в важную и эффективную часть функционирования организации, ее следует отразить в аспектах организации.

Организации следует создать свое направление, сделав социальную ответственность неотъемлемой частью своей политики, организационной культуры, стратегий, структур и действий. Некоторые пути осуществления этого могут быть следующими:

- включение в стремления или общую концепцию организации ссылки на то, каким образом социальная ответственность будет влиять на ее деятельность;
- включение в цели организации или в формулировку предназначения организации конкретных, четких и сжатых ссылок на важные аспекты социальной ответственности, в том числе принципы и проблемы социальной ответственности, которые помогут определить способ действия организации;
- принятие в письменном виде свода правил поведения или этики, которые отражают принятое организацией обязательство по социальной ответственности посредством перевода принципов и ценностей в заявления о соответствующем поведении. Такие правила следует основывать на принципах социальной ответственности, описанных в Разделе 4 и на руководстве, описанном в Разделе 6;
- включение социальной ответственности как ключевого элемента стратегии организации через интеграцию в системы, политику, процессы и алгоритм принятия решений; и
- перевод приоритетов деятельности по основным вопросам и проблемам в управляемые задачи организации со стратегией, процессами и сроками реализации. Задачи должны конкретными, и измеряемыми или проверяемыми. Вклад заинтересованных сторон может оказаться ценным для содействия этому процессу. Подробные планы осуществления задач, включая обязанности, сроки исполнения, бюджет и влияние на другие виды деятельности организации, должны быть важным элементом в постановке задач и разработке стратегий для их достижения.

7.4.3 Встраивание социальной ответственности в организационные основы, системы и процедуры

Важным и эффективным средством интеграции социальной ответственности в организации через организационные основы является система принятия и реализации решений для достижения ее целей.

Организации следует скрупулезно и методично управлять своими воздействиями, связанными с каждым основным вопросом, и контролировать воздействия организаций в пределах сферы ее влияния, так чтобы свести к минимуму риск нанесения социального и экологического ущерба, а также максимизировать возможности и положительные воздействия. При принятии решений, включая решения, касающиеся новых видов деятельности, организации следует рассмотреть возможные воздействия этих решений на заинтересованные стороны. Поступая таким образом, организации следует рассмотреть наилучшие пути минимизации вредных воздействий ее деятельности и увеличения полезных воздействий ее поведения на общество и окружающую среду. При принятии решений следует учитывать требуемые для этой цели ресурсы и планирование.

Организации следует подтвердить, что принципы социальной ответственности (см. Раздел 4) применяются в ее управлении и отражаются в ее структуре и культуре. Ей следует пересматривать процедуры и процессы через определенные интервалы времени, чтобы быть уверенной в том, что в них учитывается социальная ответственность организации.

Некоторые целесообразные процедуры могут включать следующее:

- обеспечение отражения и рассмотрения социальной ответственности организации в установленной практике менеджмента;
- идентификация путей приложения принципов социальной ответственности и основных вопросов и проблем к различным подразделениям организации;
- в случае соответствия размеру и характеру организации, создание подразделений или групп в рамках организации для анализа и пересмотра методов работы, так чтобы они согласовывались с принципами и основными вопросами социальной ответственности;
- учет социальной ответственности при проведении операций от лица организации; и
- включение социальной ответственности в практику закупок и инвестиций, управление людскими ресурсами и другие функции организации.

Существующие ценности и культура организации могут иметь значительное влияние на легкость и скорость, с которой социальную ответственность можно полностью внедрить в организацию. Для некоторых организаций, где ценности и культура уже тесно связаны с ценностями и культурой социальной ответственности, процесс интеграции может быть весьма эффективным. В других организациях некоторые подразделения могут не осознавать выгод и преимуществ социальной ответственности и сопротивляться изменениям. Систематические усилия в течение продолжительного периода могут требоваться в процессе интеграции социально ответственного подхода на таких областях.

Также важно признать, что процесс интеграции социальной ответственности в организации не происходит в один момент или с одинаковой скоростью для всех основных вопросов и проблем. Полезным может оказаться разработка плана рассмотрения некоторых проблем социальной ответственности в течение короткого срока, а некоторых — в течение более длительного периода времени. Такой план следует сделать реалистичным и учесть в нем возможности организации, имеющиеся ресурсы и приоритетность проблем и соответствующих действий (см. 7.3.4).

7.5 Обмен информацией по социальной ответственности

7.5.1 Роль обмена информацией в социальной ответственности

Многие методы, связанные с социальной ответственностью, будут включать некоторую форму внутреннего и внешнего обмена информацией. Обмен информацией является важным для большинства различных функций в социальной ответственности, включая:

- повышение осведомленности как внутри, так и вне организации, в отношении ее стратегии и целей, планов, результативности и задач для социальной ответственности;
- демонстрацию соблюдения принципов социальной ответственности в Разделе 4;
- помощь в привлечении и ведении диалога с заинтересованными сторонами;
- рассмотрение законодательных и других требований для раскрытия информации, касающейся социальной ответственности;
- демонстрация, как организация выполняет свои обязательства по социальной ответственности и отвечает интересам заинтересованных сторон и ожиданиям общества в целом;
- обеспечение информации по воздействиям деятельности, продукции и услуг организации, включая подробное описание того, как эти воздействия изменяются со временем;
- помощь в привлечении и мотивации наемных работников и других в поддержку деятельности организации в области социальной ответственности;
- способствование сравнению с другими такими же организациями, что может стимулировать улучшение результативности в области социальной ответственности; и
- укрепление репутации организации относительно социально ответственных действий, открытости, целостности и подотчетности, для укрепления доверия заинтересованных сторон к организации.

7.5.2 Характеристики, связанные с социальной ответственностью

Информации, связанной с социальной ответственностью, следует быть:

- **Полной** Информация должна касаться всех важных видов деятельности и воздействий, связанных с социальной ответственностью;
- **Понятной** Информацию следует предоставлять с учетом знаний и культурной, социальной, образовательной и экономической платформы тех, кто будет вовлечен в обмен информацией. Используемый язык и способ представления материала, включая его организацию, должны быть доступными для заинтересованных сторон, для которых эта информация предназначена;
- **Соответственной** Информация должна отвечать интересам заинтересованных сторон;
- **точной** Информация должна быть фактически верной и содержать достаточные подробности, чтобы быть полезной и отвечать поставленной цели;
- **сбалансированной** Информация должна быть сбалансированной и честной, в ней нельзя опускать отрицательные моменты, касающиеся воздействий со стороны деятельности организации;
- **своевременной** Устаревшая информация может ввести в заблуждение. Если информация описывает деятельность за определенный промежуток времени, идентификация охваченного периода позволит заинтересованным сторонам сопоставить результативность организации с ее результативностью в предшествующий период с результативностью других организаций; и

- **доступной** Информация по конкретным проблемам должна быть доступной соответствующим заинтересованным сторонам.

7.5.3 Типы обмена информацией по социальной ответственности

Существует множество различных типов обмена информацией, касающейся социальной ответственности. Некоторые примеры включают:

- собрания или беседы с заинтересованными сторонами;
- обмен информацией с заинтересованными сторонами по конкретным проблемам или проектам социальной ответственности. Там где возможно и приемлемо, такой обмен информацией должен включать диалог с заинтересованными сторонами;
- обмен информацией между руководством организации и наемными работниками или членами организации с целью повышения общей осведомленности и поддержки социальной ответственности и связанной с ней деятельности. Такой обмен информацией обычно наиболее эффективен, если включает диалог;
- деятельность определенной группы, сосредоточенная на интеграции социальной ответственности в организации;
- обмен информацией с заинтересованными сторонами по поводу претензий, касающихся социальной ответственности в связи с деятельностью организации. Эти претензии могут быть проверены с помощью внутреннего анализа и проверки. Для повышения доверия эти претензии можно проверить с помощью проверки независимой стороны. Если уместно, обмен информацией должен давать возможность обратной связи с заинтересованными сторонами;
- обмен информацией с поставщиками в отношении требований к поставкам, связанным с социальной ответственностью;
- обмен информацией с общественностью по поводу непредвиденных случаев, которые имеют последствия для социальной ответственности. Прежде всего, обмен информацией должен быть нацелен на повышение осведомленности и готовности. Во время непредвиденных случаев следует поддерживать информирование заинтересованных сторон и предоставлять сведения о соответствующих ответных действиях;
- обмен информации в отношении продукции, например, по поводу этикетирования продукции, данных о продукции и других данных для потребителей. Возможности обратной связи могут улучшить эту форму обмена информацией;
- статьи по аспектам социальной ответственности в журналах или рекламных проспектах для подобных организаций;
- реклама или другие публичные заявления для продвижения какого-либо аспекта социальной ответственности;
- предоставление сведений в государственные органы или на открытые разбирательства; и
- периодические публичные отчеты с возможностью обратной связи с заинтересованными сторонами (см. Текст в рамке 15).

Существует множество различных методов и сред, которые можно использовать для обмена информацией. К ним относятся собрания, общественные мероприятия, форумы, доклады, информационные бюллетени, журналы, плакаты, реклама, письма, голосовая почта, опросы, видео, вебсайты, записи радиопередач в интернете (аудиопередачи на сайтах), блоги (форумы на сайтах), листки-вкладыши и этикетки. Также можно обмениваться информацией с использованием средств массовой информации, например, пресс-релизов, интервью, редакционных колонок и статей в прессе.

Текст в рамке 15 — Сообщения о социальной ответственности

Организации следует регулярно докладывать о своей результативности в области социальной ответственности заинтересованным сторонам, которых это касается. Растущее число организаций уже регулярно это делает. Сообщать заинтересованным сторонам сведения о результативности можно различными способами, включая встречи с заинтересованными сторонами, письма, описывающие деятельность организации, касающуюся социальной ответственности за определенный период, информацию на сайтах и регулярные отчеты по социальной ответственности.

В отчеты заинтересованным сторонам следует включать информацию о своих задачах и результативности по основным вопросам и связанным с ними проблемам в области социальной ответственности. Организации следует описать, каким образом и когда заинтересованные стороны включаются в отчеты организации по социальной ответственности.

Организации следует предоставить полную и честную картину своей результативности в области социальной ответственности, включая достижения и неудачи, а также способы преодоления неудач.

Организация может выбрать сообщить о своей деятельности в целом за один раз или делать отдельные сообщения в конкретном месте или на конкретной площадке. Различные группы сообщества часто считают менее емкие отчеты, ориентированные на конкретное местоположение, более полезными, чем отчет организации в широком плане.

Публикация отчета по социальной ответственности может стать ценным аспектом деятельности организации по социальной ответственности. При подготовке отчета по социальной ответственности организации следует принять во внимание следующие вопросы:

- область применения и объем отчета организации должны соответствовать характеру и размеру организации;
- уровень детализации может отражать степень опытности организации в отношении таких отчетов. В некоторых случаях организация начинает свою отчетность с небольших докладов, охватывающих только несколько аспектов, а в последующие годы расширяет объем охвата по мере накопления опыта и наличия достаточных данных, на основании которых можно подготовить более обширный отчет;
- в отчете следует описать, каким образом организация выбрала проблемы, по которым делает отчет, и способ их рассмотрения;
- в отчете следует представить цели организации, тактические данные, описать продукцию и услуги в контексте устойчивого развития; и
- отчет можно выполнить в различной форме, в зависимости от характера организации и потребностей заинтересованных сторон. Это может включать рассылку отчета по электронной почте, интерактивные версии на сайтах или отчеты на бумажном носителе. Отчет также может представлять собой самостоятельный документ или часть годового отчета.

Дополнительную информацию по отчетам в области социальной ответственности можно получить из инициатив и средств подготовки отчетов — на мировом, национальном и отраслевом уровне — в Приложении А (см. также 7.8, руководство по оценке инициатив по социальной ответственности).

7.5.4 Диалог с заинтересованными сторонами по обмену информацией в области социальной ответственности

Посредством диалога с заинтересованными сторонами организация может получить выгоду от получения и обмена прямой информацией о мнениях заинтересованных сторон. Организации следует искать пути диалога с заинтересованными сторонами, чтобы:

- оценить адекватность и эффективность содержания, среды, частоты и объема обмена информацией, так чтобы их можно было улучшать по мере необходимости;

- установить приоритеты для содержания будущего обмена информацией;
- гарантировать проверку сообщенной информации заинтересованными сторонами, если используется такой подход к проверке; и
- идентифицировать наиболее передовые методы.

7.6 Повышение доверия к организации в отношении социальной ответственности

7.6.1 Методы повышения доверия

Существуют различные способы, которыми организация завоевывает доверие к себе. Одним из них является привлечение заинтересованных сторон, включающее диалог с заинтересованными сторонами и являющееся важным средством повышения уверенности в том, что интересы и намерения всех участников поняты. Такой диалог может создать доверительные отношения и повысить их надежность. Привлечение заинтересованных сторон может стать основой для их участия в проверке претензий к организации относительно ее результативности. Организация и ее заинтересованные стороны могут договориться о периодическом анализе или другом способе постоянного контроля аспектов результативности организации.

Доверие в отношении определенных проблем можно иногда укрепить с помощью участия в некоторых схемах сертификации. Есть инициативы по сертификации безопасности продукции или аттестации процессов и продукции с учетом их воздействия на окружающую среду, трудовые отношения и другие аспекты социальной ответственности. Такие схемы должны быть независимыми и надежными сами по себе. В некоторых ситуациях организации привлекают независимые стороны к своей деятельности для обеспечения доверия. Примером таких действий является создание консультативных или наблюдательных комитетов, состоящих из лиц, выбранных на основе доверия к ним.

Организации иногда вступают в ассоциации подобных ей организаций, чтобы создать или развивать социально ответственное поведение в данной области деятельности или в рамках соответствующих сообществ.

Организации могут повысить доверие к себе, взяв на себя соответствующие обязательства в отношении своих воздействий, принимая соответствующие меры, оценивая результативность и сообщая о достижениях и недостатках.

7.6.2 Повышение доверия к отчетам и претензиям, касающимся социальной ответственности

Существует множество способов повышения доверия к отчетам и претензиям, касающимся социальной ответственности. Сюда входит:

- подготовка отчетов по результативности в отношении социальной ответственности, сопоставимых как в динамике по времени, так и с отчетами, выполняемыми аналогичными организациями, имея в виду при этом, что характер отчета будет зависеть от типа, размера и возможностей организации;
- предоставление краткого пояснения причин опущения в отчетах некоторых тем, с целью показать, что организация постаралась охватить все важные вопросы;
- использование скрупулезного и ответственного процесса проверки, в котором данные и информация прослеживаются до надежного источника, чтобы подтвердить точность этих данных и информации;
- использование содействия отдельных лиц, не зависящих от процесса подготовки отчета, либо внутри организации, либо вне ее, для участия в процессе проверки;
- публикация заявления, заверяющего результаты проверки, как части отчета организации;

- использование групп заинтересованных сторон для определения того, что отчет организации отражает соответствующие значимые проблемы для организации, отвечает потребностям заинтересованных сторон и обеспечивает полный охват рассматриваемых проблем;
- принятие дополнительных мер для прозрачности при предоставлении информации определенного типа и в такой форме, чтобы остальным легко можно было подтвердить ее. Например, вместо простого сообщения статистики, касающейся результативности, организация может также предоставить подробности об источниках информации и процессов, используемых для получения доступных статистических данных. В некоторых случаях организация может увеличить доверие к претензиям, которые она предъявляет к цепочке поставок, посредством перечисления мест, в которых происходит ее деятельность; и
- сообщение о соответствии руководящим указаниям по отчетности внешней организации.

7.6.3 Разрешение конфликтов или разногласий между организацией и заинтересованными сторонами

В ходе своей деятельности, касающейся социальной ответственности, организация может столкнуться с конфликтами и противоречиями с отдельными заинтересованными сторонами или группами заинтересованных сторон. Конкретные примеры типов конфликтов и механизмов их разрешения рассматриваются в контексте прав человека (см. 6.3.6) и проблем потребителей (см. 6.7.6). Формальные методы разрешения конфликтов или разногласий также часто составляют часть трудовых соглашений.

Организации следует разработать механизмы урегулирования конфликтов или разногласий с заинтересованными сторонами. Этим механизмам следует отвечать типу конфликта или разногласия и быть полезными для затронутых сторон. Такие механизмы могут включать:

- прямые обсуждения с затронутыми сторонами;
- предоставление письменной информации для устранения непонимания;
- форумы, в которых заинтересованные стороны и организация могут представить свои точки зрения и поискать решения;
- процедуры ответа на официальные жалобы;
- процедуры посредничества или арбитража;
- системы, способствующие сообщениям о правонарушениях и злоупотреблениях без опасения репрессий; и
- другие типы процедур для разрешения конфликтов.

Организации следует собрать подробные сведения об имеющихся процедурах разрешения конфликтов и разногласий способом, доступным для заинтересованных сторон. Эти процедуры должны быть беспристрастны и прозрачны. Более конкретные сведения по процедурам, касающимся прав человека и проблем потребителей, описаны в Разделе 6 по основным вопросам.

7.7 Анализ и улучшение действий и практики организации, связанных с социальной ответственностью

7.7.1 Общие положения

Эффективная реализация социальной ответственности зависит отчасти от обязательств, тщательного наблюдения, оценки и анализа предпринятой деятельности, достигнутого прогресса, выполнения поставленных задач, используемых ресурсов и других аспектов мер, предпринятых организацией.

Текущий мониторинг или наблюдение за деятельностью, связанной с социальной ответственностью, в первую очередь, нацелены на то, чтобы убедиться, что деятельность осуществляется в соответствии с планами, что любой критический момент или отклонение от обычного порядка идентифицируются, и вносятся соответствующие изменения.

Анализы результативности через соответствующие промежутки времени можно использовать для определения прогресса в отношении социальной ответственности, поддержания хорошего фокусирования программ, определения областей, нуждающихся в изменениях и внесения вклада в улучшение результативности. Заинтересованные стороны могут играть важную роль в анализе результативности организации в отношении социальной ответственности.

Кроме анализа текущей деятельности, организации следует также следить за изменяющимися условиями или ожиданиями, разработками законов или регламентов, влияющих на социальную ответственность, и новыми возможностями для содействия ее усилиям в отношении социальной ответственности. В данном подразделе определяются некоторые способы, которые организация может использовать для мониторинга, анализа и улучшения своей результативности в области социальной ответственности.

7.7.2 Мониторинг деятельности в области социальной ответственности

Для того чтобы была уверенность в отношении эффективности и результативности, с которой социальная ответственность осуществляется на практике всеми подразделениями организации, важно вести мониторинг текущей результативности действий, связанных с основными вопросами и соответствующими проблемами. Степень этого мониторинга будет, очевидно, меняться в зависимости от числа охватываемых основных вопросов, размера и характера организации и других факторов.

При принятии решения о мониторинге организации следует сосредоточиться на существенных видах своей деятельности и стараться сделать результаты мониторинга легко понятными, надежными, своевременными и отвечающими потребностям заинтересованных сторон.

Существует множество различных методов, которые можно использовать для мониторинга результативности в области социальной ответственности, включая анализ через определенные интервалы, сопоставительный анализ и обратную связь с заинтересованными сторонами. Организации могут часто получать полную аналитическую картину по своим программам путем сопоставления их характеристик и результативности деятельности других организаций. Такие сопоставления могут фокусироваться на действиях, связанных с конкретными основными вопросами, или на более широком подходе к интеграции социальной ответственности в организации.

Одним из наиболее общих методов является измерение по показателям. Показатель является качественной или количественной информацией о результатах или итогах, связанных с организацией, которая сопоставима и демонстрирует изменение во времени. Показатели можно, например, использовать для мониторинга или оценки достижения целей проекта во времени. Они должны быть ясными, информативными, практичными, сопоставимыми, точными, надежными и вызывающими доверие. Более подробная информация о выборе и использовании показателей имеется во многих ссылочных статьях по социальной ответственности и устойчивому развитию.

Хотя показатели, которые дают количественные результаты, являются относительно простыми для использования, их может быть недостаточно для всех аспектов социальной ответственности. В области прав человека, например, точки зрения мужчин и женщин на справедливое (или несправедливое) к ним обращение могут оказаться более значимыми, чем некоторые количественные показатели по дискриминации. Количественные показатели, связанные с результатами наблюдений или обсуждений специальной рабочей группы, можно объединить с качественными показателями, описывающими мнения, тенденции, условия или статус. Также важно признать, что социальная ответственность — это нечто большее, чем конкретные достижения в измеряемой деятельности, например, в снижении загрязнения и ответов на жалобы. Поскольку социальная ответственность основана на ценностях, применении принципов социальной ответственности и определенных позициях, мониторинг может включать более субъективные подходы, такие как интервьюирование, наблюдение и другие способы оценки поведения и выполнения обязательств.

7.7.3 Анализ прогресса организации и результативности в области социальной ответственности

В дополнение к ежедневному наблюдению и мониторингу деятельности, связанной с социальной ответственностью, организации следует проводить анализ через определенные интервалы, чтобы определить, насколько она продвинулась в равнении с ее целями и задачами в области социальной ответственности, и идентифицировать необходимые изменения в программах и процедурах.

Такой анализ обычно включает сравнение результативности в отношении основных вопросов социальной ответственности с результатами более ранних анализов, чтобы определить степень прогресса и измерить приближение к целям и выполнение задач. Анализ также должен включать изучение аспектов результативности, которые сложнее измерять, такие как позиции в отношении социальной ответственности, интеграция социальной ответственности в организации и соблюдение принципов, заявления о ценностях и практическое их выражение. Участие заинтересованных сторон может оказаться очень важным при проведении таких анализов.

Типы вопросов, которые можно задавать в процессе анализа, приведены ниже:

- были ли достигнуты цели и решены поставленные задачи как предполагалось?
- соответствовали стратегии и процессы поставленным задачам?
- что работало и почему? что не работало и почему?
- были ли задачи соответствующими?
- что можно было сделать лучше?
- все ли соответствующие лица были привлечены?

На основе результатов такого анализа организации следует идентифицировать изменения к своим программам, которые исправят все недостатки и приведут к улучшению результативности в области социальной ответственности.

7.7.4 Повышение надежности сбора и управления данными и информацией

Организации, от которых требуется предоставление данных по результативности в правительственные, неправительственные и другие организации или общественности, или для ведения баз данных, содержащих конфиденциальную информацию, могут повысить доверие к своим системам сбора данных и управления ими посредством детального анализа этих систем. Целью такого анализа должно быть следующее:

- повышение доверия организации к точности данных, которые она предоставляет другим;
- повышение доверия к данным и информации; и
- подтверждение надежности систем для защиты секретности и конфиденциальности данных там, где это необходимо.

Проведение таких детальных анализов может быть подсказано законодательными или другими требованиями к публикации данных по выбросам парниковых газов или загрязнителей, требованиями к обеспечению программных данных по финансированию органов или надзирающих подразделений, условиям выдачи экологических лицензий или разрешений, и озабоченностью защитой частной информации, такой как финансовые, медицинские или персональные данные.

Как часть таких анализов независимым лицам или группам, внутри организации или вне ее, следует изучить способы сбора данных, записи или хранения данных, обращения с данными и использование их организацией. Эти анализы могут помочь в идентификации слабых мест в системах сбора и

управления данными, которые допускают появление ошибок или открывают возможность ознакомления с данными лицам без санкции на это. Результаты анализа могут помочь организации усилить и усовершенствовать свои системы. Точность и надежность данных можно также улучшить хорошей подготовкой людей, которые их собирают, установлением четкой ответственности за точность данных и непосредственной обратной связи с лицами, делающими ошибки, а также совершенствованием процессов повышения качества данных, которые сопоставляют сообщаемые данные с полученными ранее данными и данными сопоставимых ситуаций.

7.7.5 Повышение результативности

На основе проведения регулярных анализов через соответствующие интервалы организации следует рассмотреть пути возможного улучшения своей результативности в отношении социальной ответственности. Результаты подобных анализов следует использовать как помощь в постоянном улучшении социальной ответственности в организации. Улучшения могут включать изменение целей и задач, чтобы отразить изменение условий или стремление к большим достижениям. Объем деятельности и программ, связанных с социальной ответственностью, можно расширить. Обеспечение дополнительных или каких-либо других ресурсов для деятельности, связанной с социальной ответственностью, может быть предметом рассмотрения. Улучшения могут также включать программы или деятельность по использованию вновь открывшихся возможностей.

Мнения заинтересованных сторон, выраженные в ходе анализа, могут помочь организации в идентификации новых возможностей и измененных ожиданий. Это должно помочь организации улучшить результативность своей деятельности в отношении социальной ответственности.

Чтобы содействовать реализации своих целей и решению своих задач, некоторые организации связывают достижение конкретных целей по социальной ответственности с ежегодным анализом результативности или анализом другой периодичности со стороны руководства. Такие шаги особо подчеркивают, что действия организации в отношении социальной ответственности являются серьезной обязанностью.

7.8 Добровольные инициативы по социальной ответственности

7.8.1 Общие положения

Многие организации развивают добровольные инициативы в помощь другим организациям, которые стремятся стать в большей мере социально ответственными. В некоторых случаях инициатива по социальной ответственности фактически представляет собой организацию, специально созданную для рассмотрения различных аспектов социальной ответственности. Результатом становится широкий спектр инициатив, доступных организациям, заинтересованным в социальной ответственности. Некоторые предполагают присоединение к другим организациям или их поддержку.

Некоторые из инициатив по социальной ответственности касаются аспектов одного или нескольких основных вопросов или проблем; другие относятся к различным путям, которыми социальную ответственность можно внедрить в решения и деятельность организации. Некоторые инициативы по социальной ответственности создают или продвигают конкретные инструменты или практические руководства, которые можно использовать для интеграции социальной ответственности в организации. Некоторые инициативы развивают или продвигают минимальные ожидания, касающиеся социальной ответственности. Эти ожидания могут принимать различные формы, включая правила поведения, рекомендации, руководства, декларации принципов и заявления о ценности. Некоторые инициативы разработаны различными секторами в стремлении рассмотреть некоторые проблемы, касающиеся одного сектора. Существование инициативы по социальной ответственности в конкретном секторе не означает, что этот сектор обязательно более ответственный или потенциально более опасный.

7.8.2 Добровольный характер участия

Для организации не обязательно участвовать в каких-либо инициативах по социальной ответственности или самой использовать какие-либо из указанных инструментов для себя, чтобы стать более социально ответственной. Более того, для организации ее участие в какой-либо инициативе или

использование ее инструментов сами по себе не являются надежным показателем ее социальной ответственности. При оценке инициатив по социальной ответственности организации следует знать, что не каждая инициатива заслуживает доверия или хорошего отношения в глазах заинтересованных сторон. Организации также следует определить объективно, поможет ли конкретная инициатива в отношении ее социальной ответственности и будет ли эта инициатива, в основном, формой связи с общественностью или средством защиты репутации ее членов или участвующих организаций. Социальную ответственность не следует рассматривать только как форму менеджмента рисков. Особенно важным вопросом при оценке инициативы по социальной ответственности является то, будет ли она в одностороннем порядке интерпретировать уже установленные и признанные ожидания социально ответственного поведения.

Эффективная связь с заинтересованными сторонами и системами управления и развития многих заинтересованных сторон является ключевой характеристикой, отличающей некоторые инициативы по социальной ответственности от других. При этом признается, что инициативы, разработанные для отдельного сектора или типа организаций, могут иметь структуры управления для одной заинтересованной стороны. Следует определить, была ли инициатива разработана с введением и вовлечением заинтересованных организаций и заинтересованных сторон, на которые она распространяется.

Организация может посчитать полезным участие в одной или нескольких инициативах по социальной ответственности, или использование инструментов одной или нескольких из них. Так или иначе, участие должно привести к конкретному действию в рамках организации, например, получению поддержки или знаний от других. Участие может оказаться особенно ценным, если организация начинает использовать и применять инструменты или практическое руководство, сопровождающие инициативу.

Организации могут пользоваться инициативами по социальной ответственности в поиске своего рода признания. Некоторые инициативы по социальной ответственности широко признаны как заслуживающая доверия основа для общественного признания результативности или соответствия в отношении конкретной практики или конкретных проблем. Практическое руководство, предоставленное этими инициативами по социальной ответственности, может меняться от средств самооценки до верификации третьей стороной.

7.8.3 Обсуждение

При решении вопроса об участии в инициативе по социальной ответственности или пользовании ее инструментами организации следует рассмотреть следующие факторы:

- соответствует ли эта инициатива принципам, описанным в Разделе 4;
- обеспечивает ли данная инициатива ценное и практическое руководство, чтобы содействовать организации в рассмотрении конкретного основного вопроса или проблемы и/или интегрировать социальную ответственность в деятельность организации;
- предназначена ли инициатива для конкретного типа организации или областей ее интереса;
- применима данная инициатива на локальном или региональном уровне или она имеет глобальный масштаб, и применима ли она ко всем типам организаций;
- поможет ли инициатива организации привлечь к себе конкретные группы заинтересованных сторон;
- тип организации или организаций, которые разработали и управляют инициативой, например, правительственные или неправительственные организации, работники, частный сектор или научные организации;
- репутация организации или организаций, которые выдвинули инициативу и управляют ею, с учетом их следования своим принципам и доверие к ним;

- характер процесса развития и управления инициативой, например, разработана ли инициатива или управляется ли она рядом заинтересованных сторон, прозрачно, открыто и с помощью доступного процесса, с участием представителей развитых и развивающихся стран; и
- доступность инициативы, например, должна ли организация подписывать контракт на участие или существует ли плата за участие в инициативе.

При рассмотрении этих и других факторов организации следует быть внимательной в отношении способа интерпретации результатов. Например, широкое принятие инициативы может быть показателем ее применимости, важности, известности или соответствия, хотя в то же время это может быть показателем того, что данная инициатива имеет менее жесткие требования. Напротив, новая и менее распространенная инициатива с неподтвержденной важностью и применимостью, может оказаться вполне новаторской или многообещающей. Кроме того, инициатива, доступная бесплатно, может показаться привлекательной, однако инициатива, за которую надо заплатить, может оказаться более актуальной и поэтому более ценной в течение длительного срока. Тот факт, что инициатива или инструмент бесплатны или платны, не следует, таким образом, рассматривать, как показатель достоинства этой конкретной инициативы или инструмента.

Важно периодически пересматривать значение, соответствие и/или применимость любой выбранной инициативы.

7.8.4 Примечания к Приложению А

Приложение А содержит не исчерпывающий перечень добровольных инициатив и инструментов по социальной ответственности. Эти инициативы и инструменты идентифицированы экспертами рабочей группы ISO 26000 в процессе разработки данного международного стандарта с использованием конкретного ряда критериев, которые описаны в Приложении А. Эти критерии не составляют мнения ISO в отношении ценности или эффективности любой из инициатив и инструментов по социальной ответственности, перечисленных в Приложении А. Кроме того, тот факт, что инициатива или инструмент по социальной ответственности упомянуты в Приложении А, не подразумевают какой-либо формы предпочтения со стороны ISO в отношении этой инициативы или инструмента. Важные характеристики инициативы, которые невозможно объективно измерить в рамках данного международного стандарта, такие как эффективность, степень доверия, легитимность и представительный характер, здесь не рассматриваются. Такие характеристики следует оценивать непосредственно тому, кто рассматривает возможность использования инициативы или инструмента. Руководство по другим важным аспектам, которые необходимо принять во внимание при оценке инициатив, приведены в Тексте в рамке 16.

Текст в рамке 16 — Сертификация по инициативе и инициативы, связанные с коммерческими и экономическими интересами

Некоторые (но не все) инициативы по социальной ответственности, приведенные в Приложении А, включают возможность сертификации по определенной инициативе независимыми третьими сторонами. В некоторых случаях сертификация представляет собой требование использования данной инициативы. Тот факт, что инициатива включает возможность, или требование, сертификации, не следует рассматривать как показатель ценности этой инициативы. Внедрение любого инструмента или инициативы, которые приведены в Приложении А, включая предусматривающие сертификацию, нельзя использовать для заявления о соответствии ISO 26000 или для демонстрации ее принятия или внедрения.

Независимо от того, разработаны ли они “прибыльными” или “не прибыльными” организациями, некоторые инициативы или инструмента связаны с коммерческими или экономическими интересами, включая плату за использование, членский взнос или плату за услуги по верификации или сертификации. Использование инициативы или инструмента для продвижения продукции или организации является другим примером такой коммерческой связи. Существование таких интересов само по себе не является отрицательным аспектом инициативы по социальной ответственности; они могут, например, потребоваться для организации, управляющей инициативой или инструментом, чтобы покрыть ее расходы и деятельность, или они могут быть законным средством информирования

заинтересованных сторон о соответствующих характеристиках продукции или организации. Однако, при оценке инициативы или инструмента, которые связаны с такими интересами, пользователю данного международного стандарта следует учесть соответствующие коммерческие интересы и потенциальные конфликты интересов. Например, организация, управляющая инициативой по социальной ответственности, может присвоить неправомерный приоритет получению доходов от обеспечения сертификации в ущерб тщательности при проверке требований к такой сертификации. Оценка доверия к организациям, управляющим инициативами или инструментами, таким образом, особенно важна, когда они связаны с коммерческими или экономическими интересами.

Приложение А (информативное)

Примеры добровольных инициатив и инструментов по социальной ответственности

При использовании данного приложения важно помнить, что ISO 26000 не является стандартом на систему менеджмента. Он не предназначен и не подходит для сертификации, регулирования или заключения контрактов. Любое предложение о проведении сертификации или любые обращения за сертификацией по ISO 26000 будут неправильным представлением о назначении и цели данного международного стандарта. Информация, содержащаяся в данном приложении, предназначена исключительно для предоставления некоторых доступных примеров дополнительного добровольного руководства по социальной ответственности. Тогда как эти инициативы могут обеспечить полезное руководство по социальной ответственности, участие организации в какой-либо указанной инициативе или использование какого-либо указанного инструмента, чтобы быть социально ответственной, не является предварительным условием.

В данном приложении представлен неполный перечень добровольных инициатив и инструментов по социальной ответственности. Цель данного приложения заключается в представлении примеров существующих инициатив и инструментов, которые могут предложить дополнительное руководство по основным вопросам и практике интеграции социальной ответственности.

Чтобы лучше понять и внедрить социальную ответственность, пользователям также рекомендуется обратиться к Библиографии, которая является неотъемлемой частью ISO 26000. В Библиографии представлены ссылки на международные документы, которые считаются авторитетными источниками рекомендаций в этом международном стандарте.

Применительно к настоящему международному стандарту инициатива по социальной ответственности относится к “программе или деятельности, специально посвященные достижению конкретной цели, касающейся социальной ответственности” (2.10). Инструмент по социальной ответственности относится к системе, методологии или аналогичным средствам, которые связаны с конкретной инициативой по социальной ответственности и предназначены в помощь организациям при достижении конкретной цели, касающейся социальной ответственности.

Данное приложение разделено на две таблицы, отличающиеся между собой теми инициативами и инструментами, которые применяются к нескольким секторам (Таблица А.1, “межотраслевая”), и теми, которые применяются только к конкретному государственному или частному сектору (Таблица А.2, “отраслевая”).

Межотраслевые инициативы по социальной ответственности, приведенные в Таблице А.1, включают три типа инициатив: “межгосударственные инициативы” (разработанные и исполняемые межгосударственными организациями); “инициативы, выдвигаемые несколькими заинтересованными сторонами” (разработанные и исполняемые с помощью процессов, реализуемых этими заинтересованными сторонами); и “инициативы, поступающие от одной заинтересованной стороны” (разработанные и исполняемые с помощью процессов, реализуемых одной заинтересованной стороной).

Отраслевые инициативы по социальной ответственности, приведенные в Таблице А.2, относятся к инициативам, которые разработаны конкретными отраслями (такими, как сельское хозяйство, информационная технология, коммунальные услуги, туризм и т.д.) их в стремлении решить ряд проблем, касающихся этой отрасли. Не все отрасли, которые разработали инициативы, приведены в данном приложении, также как не все инициативы в перечисленных отраслях обязательно попали в данную таблицу. Наличие инициативы в конкретной отрасли не означает, что эта отрасль является более ответственной или более вредной.

Для каждой приведенной инициативы или инструмента определены организация или организации, которые выдвинули эту инициативу или инструмент, и представлена информация по основным вопросам

или методам интеграции социальной ответственности, перечисленным в ISO 26000, к которым она относится. Указан также адрес в Интернете с коротким описанием предполагаемых целей и потенциальных пользователей инициативы или инструмента, а также подробности в отношении необходимости членства для использования инициативы или инструмента. Еще приведена информация, касающаяся межгосударственного участия и вовлечения заинтересованных сторон в разработку или исполнение инициативы или инструмента, а также возможности применения этой инициативы или инструмента для сертификации.

Информация, представленная в данном приложении, была получена от специалистов, которые участвовали в разработке проекта настоящего международного стандарта. Эта информация отражает ситуацию на момент завершения подготовки стандарта и будет пересматриваться ISO в процессе пересмотра самого стандарта, если и когда он состоится. Признавая, что информация, представленная в данном приложении, не является исчерпывающей, и что социальная ответственность является постоянно развивающейся областью, организациям, рассматривающим возможное использование инициатив и инструментов, следует также воспользоваться актуализированной информацией из других источников по инициативам, применяемым в их стране, регионе или секторе.

Добровольные инициативы или инструменты по социальной ответственности включены в данное приложение только в том случае, если они удовлетворяют всем перечисленным ниже критериям:

- касаются аспектов одного или нескольких основных вопросов или аспектов интеграции социальной ответственности (в соответствии с Разделами 5, 6 и 7 настоящего международного стандарта);
- специально не предназначены для использования в одной стране или организациями из одной страны, даже работающими за рубежом;
- в настоящее время используется в нескольких странах;
- не предназначены для использования одной организацией или группой организаций (т.е. организаций, которые объединены общими владельцами или партнерами);
- доступны для всех бесплатно как инструмент или руководство. (Примечание: тот факт, что организация, ответственная за инициативу или инструмент, может заниматься другими видами деятельности, которые оплачиваются пользователями, например, членскими взносами или платой за услуги, не препятствует включению инициативы или инструмента в перечень, независимо от того, что такие расходы могут некоторым образом быть связаны с инициативой или инструментом);
- не регулируются частной организацией с “целью получения прибыли” в первую очередь для финансовой прибыли;
- имеются, по крайней мере, на одном из официальных языков ISO.

Текст в рамке 17 — Об отсутствии предпочтения со стороны ISO в отношении указанных инициатив

Приведенные выше критерии не представляют собой мнение ISO о ценности или эффективности каких-либо инициатив или инструментов по социальной ответственности, приведенных в данном приложении. Критерии просто предназначены обеспечить объективную базу для идентификации примера инициатив и инструментов, которые можно применить к множеству организаций.

Решая вопрос о возможности использования этих инициатив или инструментов, организации следует помнить соображения, приведенные в 7.8. Даже если в данное приложение попали инициативы по социальной ответственности, которые включают сертификацию, необязательно быть сертифицированным по какой-либо из этих инициатив, чтобы рассматривать себя как следующим руководством в настоящем международном стандарте (см. Текст рамке 16).

Тот факт, что инициатива и инструмент упомянут в данном приложении, не подразумевает, в той или иной форме, поддержку со стороны ISO этой инициативы или инструмента. Кроме того, важные характеристики, касающиеся этой инициативы, которые нельзя объективно измерить в рамках области применения данного международного стандарта — например, эффективность, доверие, легитимность и представительный характер — здесь не рассматриваются. Такие характеристики следует оценивать непосредственно теми, кто рассматривает применение этой инициативы или инструмента.

Таблица А.1 — Примеры межотраслевых инициатив

(применяются в нескольких отраслях — см. также 7.8 и вводный текст данного приложения)

Информация в данном приложении отражает ситуацию на момент завершения работы над данным международным стандартом. Признавая, что представленная в данном приложении информация не является исчерпывающей и что социальная ответственность — это постоянно развивающаяся область, организациям, рассматривающим возможное использование инициатив и инструментов, рекомендуется также воспользоваться актуализированной информацией из других источников.

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислено по организациям в алфавитном порядке в каждом разделе)	Значок "X" указывает, что данная инициатива/инструмент относится, как минимум к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подраздел. <i>Это не указывает на соответствие или предпочтение со стороны ISO 26000</i>														Дополнительная информация (включает краткое объективное описание инициативы/инструмента; Участие заинтересованной стороны в управлении; ее цель, аудитория и условия доступа; для сертификации или нет; и адрес сайта для дополнительной информации)	
	ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ*							МЕТОДЫ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ*								
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6		
*Подразделы ISO 26000: 6.2 Организационные основы; 6.3 Права человека; 6.4 Практика трудовых отношений; 6.5 Окружающая среда; 6.6 Добросовестная практика; 6.7 Проблемы потребителей; 6.8 Вовлеченность и развитие сообщества; 5.2 Признание социальной ответственности; 5.3 Идентификация и вовлечение заинтересованных сторон; 7.2 Взаимосвязь характеристик организации с социальной ответственностью; 7.3 Понимание социальной ответственности организации; 7.4 Методы интеграции социальной ответственности в организации; 7.5 Обмен информацией по социальной ответственности; 7.6 Повышение доверия в отношении социальной ответственности; 7.7 Обзор и улучшение деятельности и практики организации, связанной с социальной ответственностью.																
Раздел 1: МЕЖГОСУДАРСТВЕННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ (Инициативы и инструменты, работающие под непосредственной ответственностью межгосударственных учреждений, таких как учреждения ООН)																
OECD (ОЭСР) Инструмент оповещения о рисках для многонациональных предприятий в зонах слабого управления	X	X	X		X		X	X	X	X	X	X			X	Содержит контрольный перечень для компаний, который используется при изучении рисков и этических дилемм, связанных с их потенциальной деятельностью в странах со слабым управлением. www.oecd.org/
UNCTAD (Конференция Организации Объединённых Наций по торговле и развитию) Межгосударственная рабочая группа специалистов по международным стандартам учета и отчетности (ISAR)	X		X	X	X		X	X						X		Рабочая группа, занимающаяся корпоративной прозрачностью и проблемами учета на корпоративном уровне. Проблемы, рассматриваемые в корпоративном учете и отчетности, включают: внедрение международных стандартов по финансовой отчетности (IFRS), учет в SME, раскрытие информации о корпоративном управлении, отчетность по корпоративным обязательствам и отчетность по окружающей среде. Группы заинтересованных сторон ежегодно встречаются для обсуждения и согласования подходов к проблемам, которыми занимаются группы. Открыта для всех организаций. Взносов не требуется. www.unctad.org/isar
UNEP (Программа ООН по окружающей среде) Сеть, не оказывающая влияния на климат				X									X	X	X	Инициатива при UNEP открыта для всех организаций. Облегчает обмен информацией о том, как организации могут достичь сокращения выбросов парниковых газов. Совет директоров из назначаемых заинтересованными сторонами лиц осуществляют надзор за выполнением программы. http://www.unep.org/climateneutral/
UNEP (Программа ООН по окружающей среде) Инициатива по жизненному циклу			X	X		X	X						X	X		Инициатива открыта специалистам из организаций, работающих в области менеджмента жизненного цикла. Требуется ежегодный взнос для членства. Целевые рабочие группы, состоящие из членов секретариатов ООН и заинтересованных участников и желающие развить возможности и пройти подготовку по подходам в сфере жизненного цикла. Приложение к Программе ООН по окружающей среде. http://cinitiative.unep.fr/
UNGC – United Nations Global Compact (Глобальный Пакт ООН)		X	X	X	X								X			Инициатива ООН, направленная на организации, занимающиеся бизнесом. Открыта для любой организации, участники обязаны следовать их стратегии и действовать в соответствии с десятью принципами в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией, также принимать меры в поддержку других целей ООН. Платформа добровольная, от организаций требуется ежегодный отчет о следовании принципам в политике и на практике. Глобальный пакт ООН разработал инструменты и руководящие материалы по всем основным областям, чтобы помочь организациям- участникам. Взносы не требуются. www.unglobalcompact.org/
UNGC, UNDP (Программа развития ООН), UNITAR Инструмент оценки партнерства ООН							X		X				X			Инструмент планирования самооценки для содействия развитию и вклада в устойчивое развитие партнерских связей государства с частным сектором. Открыт для всех организаций бесплатно. UNIDO готовит консультантов для распространения подходов менеджмента CSR и методов среди организаций по всему миру. www.unglobalcompact.org/issues/partnerships/pat.html
UNIDO Программа получения статуса ответственного предпринимателя		X	X	X	X			X	X		X	X	X		X	Инициатива, поддерживаемая UNIDO, нацеленная на малые и средние предприятия. Вступление в члены и взносы не требуются. Обеспечивает структуру и аналитические программы в помощь SME в отношении CSR. www.unido.org/realp

Таблица А.1 (продолжение)

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислено по организациям в алфавитном порядке в каждом разделе)	Значок "X" указывает, что данная инициатива/инструмент относится, как минимум к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подраздел. <i>Это не указывает на соответствие или предпочтение со стороны ISO 26000</i>														Дополнительная информация (включает краткое объективное описание инициативы/инструмента; Участие заинтересованной стороны в управлении; ее цель, аудитория и условия доступа; для сертификации или нет; и адрес сайта для дополнительной информации)	
	ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ*							МЕТОДЫ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ*								
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6		
*Подразделы ISO 26000: 6.2 Организационные основы; 6.3 Права человека; 6.4 Практика трудовых отношений; 6.5 Окружающая среда; 6.6 Добросовестная практика; 6.7 Проблемы потребителей; 6.8 Вовлеченность и развитие сообщества; 5.2 Признание социальной ответственности; 5.3 Идентификация и вовлечение заинтересованных сторон; 7.2 Взаимосвязь характеристик организации с социальной ответственностью; 7.3 Понимание социальной ответственности организации; 7.4 Методы интеграции социальной ответственности в организации; 7.5 Обмен информацией по социальной ответственности; 7.6 Повышение доверия в отношении социальной ответственности; 7.7 Обзор и улучшение деятельности и практики организации, связанной с социальной ответственностью.																
Раздел 2: ИНИЦИАТИВЫ, ВЫДВИГАЕМЫЕ НЕСКОЛЬКИМИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ (Инициативы или инструменты, разработанные или управляемые посредством процессов, реализуемых несколькими заинтересованными сторонами)																
AccountAbility (Подотчетность) Серия AA1000	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Организация на основе членства, открытая для всех организаций и физических лиц. Членские взносы. Фокусируется на обеспечении отчетов по устойчивому развитию и социальной ответственности и на вовлечении заинтересованных сторон. Разработала три стандарта для применения любой организацией: • AA1000APS – содержит общие принципы подотчетности • AA1000AS – содержит требования по обеспечению устойчивого развития • AA1000SES – содержит систему вовлечения заинтересованных сторон www.accountability21.net
Amnesty International (Международная амнистия) Принципы прав человека для компаний		X											X		X	Членская организация, открытая для физических лиц, защищающих права человека. Источник информации по соблюдению прав человека в отдельных странах. Документ "Принципы прав человека для компаний" включает контрольный перечень. www.amnesty.org
Business Social Compliance Initiative (BSCI) (Инициатива социального соответствия в бизнесе))		X	X	X	X		X	X	X		X					Промышленная инициатива, которая сосредоточена на трудовых отношениях в цепи поставок в основном крупных розничных компаний. Большинство членов являются розничными торговцами и маркетинговыми компаниями, которые платят членские взносы и соглашаются на аудит поставщиков по кодексу деловой этики. Эта инициатива аттестует аудиторов. www.bsci-eu.org
Centre for Business Ethics (Центр деловой этики) (ZfW) Система менеджмента ценностей	X	X	X	X	X	X	X				X	X	X	X	X	Организация, которая занимается деловой этикой в Германии и Европе. Обеспечивает средства для обучения и менеджмента, включая "рамочное управление" по правовым, экономическим, экологическим и социальным проблемам. www.dnwe.de/wertemanagement.php (Немецкий язык)
Ceres Принципы Ceres				X									X	X		Организация на основе членства, в основном, экологических организаций совместно с инвесторами, которые используют рынки капитала для привлечения компаний для решения вопросов управления и защиты окружающей среды. Приглашаются компании для поддержки принципов Ceres. Внедрение этих принципов включает аудиты и отчеты перед населением. Уплата членских взносов. Компании-члены имеют доступ к техническому содействию по экологическим проблемам и их менеджменту. www.ceres.org
CSR360 Глобальная сеть партнерства	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Продвигает международный обмен информацией по CSR. Требуется вклад и утверждение для того, чтобы стать "организацией-партнером". Сеть формируется организацией "Бизнес в Сообществе" (BITC), базирующейся в Великобритании). www.csr360.org
EFQM Структура для CSR и Модели Совершенства (Excellence Model)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Инструмент "самооценки" для использования в менеджменте CSR. Бывшая Европейская организация по менеджменту качества, EFQM является членской организацией, открытой для деловых, правительственных и некоммерческих организаций. Требуются взносы. Организация занимается обменом информацией и предоставляет услуги своим членам. www.efqm.org
Ethical Trading Initiative (ETI) (Инициатива этики в торговле)		X	X					X		X	X		X	X	X	Членская организация, открытая для компаний, NGO и конкретных профсоюзных организаций. Целью для финансирующих компаний является работа с NGO и профсоюзами для изучения наилучших путей соблюдения трудового кодекса в цепи поставок. Компании платят членские взносы, соглашаются применять трудовой кодекс в договоренностях с поставщиками, отчитываться в своей деятельности и соблюдать другие требования. www.ethicaltrade.org/

Таблица А.1 (продолжение)

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислено по организациям в алфавитном порядке в каждом разделе)	Значок "X" указывает, что данная инициатива/инструмент относится, как минимум к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подраздел. <i>Это не указывает на соответствие или предпочтение со стороны ISO 26000</i>														Дополнительная информация (включает краткое объективное описание инициативы/инструмента; Участие заинтересованной стороны в управлении; ее цель, аудитория и условия доступа; для сертификации или нет; и адрес сайта для дополнительной информации)	
	ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ*							МЕТОДЫ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ*								
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6		
*Подразделы ISO 26000: 6.2 Организационные основы; 6.3 Права человека; 6.4 Практика трудовых отношений; 6.5 Окружающая среда; 6.6 Добросовестная практика; 6.7 Проблемы потребителей; 6.8 Вовлеченность и развитие сообщества; 5.2 Признание социальной ответственности; 5.3 Идентификация и вовлечение заинтересованных сторон; 7.2 Взаимосвязь характеристик организации с социальной ответственностью; 7.3 Понимание социальной ответственности организации; 7.4 Методы интеграции социальной ответственности в организации; 7.5 Обмен информацией по социальной ответственности; 7.6 Повышение доверия в отношении социальной ответственности; 7.7 Обзор и улучшение деятельности и практики организации, связанной с социальной ответственностью.																
Раздел 2: ИНИЦИАТИВЫ, ВЫДВИГАЕМЫЕ НЕСКОЛЬКИМИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ (Инициативы или инструменты, разработанные или управляемые посредством процессов, реализуемых несколькими заинтересованными сторонами)																
Европейская сеть по деловой этике (EBEN)	X	X	X	X	X	X	X	X				X			X	Основанная на членстве организация с ежегодным взносом, занимающаяся продвижением деловой этики. Организует проведение конференций и публикацию статей. Также организует национальные сети и тематические сети для чиновников и других практиков. www.eben-net.org
Ассоциация справедливости в трудовых правоотношениях (FLA)	X	X	X					X	X			X	X	X	X	Инициатива, выдвигаемая несколькими заинтересованными сторонами для рассмотрения трудовых отношений в цепи поставок. Участники включают финансирующие компании, колледжи и университеты и NGO. Компании-участницы должны поддерживать мониторинг и верификацию рабочих условий своих поставщиков. FLA публикует отчеты перед общественностью. www.fairlabor.org/
FORÉTICA SGE 21 Система менеджмента этики и CSR	X		X	X	X	X	X									Инициатива, устанавливающая критерии в отношении создания, выполнения и оценки системы менеджмента по этике и социальной ответственности. www.foretica.es (Испанский)
Инициатива глобальной отчетности (GRI) Руководство по отчетности в области устойчивого развития	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X		X	X	Инициатива, предложенная UNEP и CERES (также включена в данное приложение), которая обеспечивает показатели, руководства и поддерживающие инструменты по отчетности в области устойчивого развития. Глобальные заинтересованные стороны обеспечивают руководство и управление. Руководящие указания, дополнения и приложения предлагаются бесплатно, на сайте организации. Номинальная плата назначается за соответствующие обучающие материалы. Ее инструменты включают: <ul style="list-style-type: none">Руководства по отчетам в области устойчивого развития (показатели и принципы)Различные отраслевые дополнения (строительство, телекоммуникации, общественные агентства, и т.д.)Протокол ограничений (сфера влияния и анализ воздействий) www.globalreporting.org
Датский институт по правам человека Оценка соответствия в отношении прав человека		X	X		X		X	X				X	X	X	X	Это национальная организация по правам человека имеет проект, связанный с правами человека и бизнесом, который обеспечивает информацию по ситуации в сфере соблюдения прав человека в разных странах. Она также предлагает инструменты и руководства по менеджменту, иногда за плату. Оценка соответствия в области прав человека представляет собой разработанный инструмент, имеющийся на сайте за определенную плату. Менее тщательно разработанный документ "HRCA Quick Check" можно получить бесплатно. www.humanrightsbusiness.org
Международный альянс по социальной и экологической аккредитации и маркировке (ISEAL)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Организация на основе членства для международных социальных и экологических организаций, разрабатывающих стандарты. Она продвигает добровольные стандарты и оценку соответствия, касающиеся социальных и экологических проблем. Обеспечивает инструменты для разработки стандартов и оценки. Требуется членские взносы. www.isealliance.org
Объединенный консорциум по продвижению управления химическими веществами в продукции Joint Article Management Promotion Consortium (JAMP)			X	X	X	X		X			X	X	X	X	X	Программа обмена информацией на основе членства с уплатой членских взносов для содействия организациям, отвечающим законодательным требованиям к химическим веществам в продукции. Обеспечивает форматы таблиц данных для описания и передачи информации по химическим веществам, содержащимся в продукции, а также инфраструктуру IT для обмена таблицами данных. Проводит сессии по обучению и подготовке для распространения этих таблиц и схем. http://www.jamp-info.com/english/

Таблица А.1 (продолжение)

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислено по организациям в алфавитном порядке в каждом разделе)	Значок "X" указывает, что данная инициатива/инструмент относится, как минимум к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подраздел. <i>Это не указывает на соответствие или предпочтение со стороны ISO 26000</i>														Дополнительная информация (включает краткое объективное описание инициативы/инструмента; Участие заинтересованной стороны в управлении; ее цель, аудитория и условия доступа; для сертификации или нет; и адрес сайта для дополнительной информации)	
	ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ*							МЕТОДЫ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ*								
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6		
*Подразделы ISO 26000: 6.2 Организационные основы; 6.3 Права человека; 6.4 Практика трудовых отношений; 6.5 Окружающая среда; 6.6 Добросовестная практика; 6.7 Проблемы потребителей; 6.8 Вовлеченность и развитие сообщества; 5.2 Признание социальной ответственности; 5.3 Идентификация и вовлечение заинтересованных сторон; 7.2 Взаимосвязь характеристик организации с социальной ответственностью; 7.3 Понимание социальной ответственности организации; 7.4 Методы интеграции социальной ответственности в организации; 7.5 Обмен информацией по социальной ответственности; 7.6 Повышение доверия в отношении социальной ответственности; 7.7 Обзор и улучшение деятельности и практики организации, связанной с социальной ответственностью.																
Раздел 2: ИНИЦИАТИВЫ, ВЫДВИГАЕМЫЕ НЕСКОЛЬКИМИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ (Инициативы или инструменты, разработанные или управляемые посредством процессов, реализуемых несколькими заинтересованными сторонами)																
International Framework Agreement Международное рамочное соглашение		X	X	X			X	X	X		X	X	X	X	X	Соглашения, достигнутые путем переговоров между транснациональными предприятиями (TNE) и Всемирными федерациями профсоюзов (GUF), нацеленные на обеспечение способа решения проблем, связанных, в основном, с трудовыми отношениями в работе конкретной многонациональной компании на международном уровне. http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique70
Rainforest Alliance (Тропический Альянс)		X	X	X			X					X	X	X	X	Организация, созданная для установления социальных и экологических стандартов и выдачи сертификатов производителям в лесном хозяйстве, сельском хозяйстве и туризме. Обеспечивает подготовку и оказывает другое техническое содействие в отраслях, подпадающих под их деятельность в области сертификации. www.rainforest-alliance.org
R-bec Стандарт на систему менеджмента по этическому/правовому соответствию Ethical/Legal Compliance Management System Standard												X			X	Стандарт на свободную систему менеджмента для любой организации, которая желает разработать систему менеджмента этического и правового соответствия. http://r-bec.reitaku-u.ac.jp/ (Японский)
Sigma Project Проект Сигма Sigma guidelines Руководящие указания		X	X	X			X	X	X			X	X	X	X	Руководящий документ с рекомендациями для организаций по вкладу в устойчивое развитие. Бесплатно. http://www.projectsigma.co.uk/Guidelines/default.asp
Responsabilidad Social Empresarial Caja de Herramientas para America Latina		X	X				X	X	X			X				Комплект инструментов для анализа и обучения в поддержку SME в Латинской Америке для содействия улучшению их инициатив и практических методов по в области социальной ответственности. www.produccionmaslimpia-la.net/herramientas/index.htm (испанский)
Social Accountability International (SAI) Международная социальная подотчетность		X	X		X			X	X		X	X	X	X	X	Инициатива нескольких заинтересованных сторон в области трудовых отношений. Устанавливает стандарт SA8000 на рабочие места как предмет аудита. Выпускается справочник по внедрению системы менеджмента социально ответственной цепи поставок и других инструментов. Партнерство по обучению и техническому содействию аудиторам, рабочим, поставщикам и потребителям. Независимая организация, Служба аккредитации социальной отчетности (Social Accountability Accreditation Services (SAAS)), аккредитует провайдеров сертификации по стандарту SA8000. www.sa-intl.org
Natural Step International (TNS) (Международная организация "Естественный шаг")	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Международная некоммерческая организация, посвященная устойчивому развитию. TNS представляет модель для планирования комплексных систем, а также свободно доступных инструментов для поощрения отдельных лиц и организаций изучать и вносить свой вклад в устойчивое развитие. www.thenaturalstep.org
Transparency International (TI) (Международная организация по борьбе с коррупцией) Различные инструменты	X				X			X						X	X	Всемирная организация на основе членства NGO по борьбе с коррупцией. Обеспечивает инструменты и данные для организаций, конкретных секторов экономики и государственных агентств. Примеры инструментов включают: • Деловые принципы по борьбе с взяточничеством, разработанный несколькими заинтересованными сторонами • Добровольный свод правил • Отчет о глобальной коррупции • Указатель понятий коррупции • Указатель взяткодателей • Глобальный барометр коррупции • Пакт по борьбе с коррупцией www.transparency.org

Таблица А.1 (продолжение)

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислено по организациям в алфавитном порядке в каждом разделе)	Значок "X" указывает, что данная инициатива/инструмент относится, как минимум к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подраздел. <i>Это не указывает на соответствие или предпочтение со стороны ISO 26000</i>															Дополнительная информация (включает краткое объективное описание инициативы/инструмента; Участие заинтересованной стороны в управлении; ее цель, аудитория и условия доступа; для сертификации или нет; и адрес сайта для дополнительной информации)									
	ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ*								МЕТОДЫ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ*																
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7										
*Подразделы ISO 26000: 6.2 Организационные основы; 6.3 Права человека; 6.4 Практика трудовых отношений; 6.5 Окружающая среда; 6.6 Добросовестная практика; 6.7 Проблемы потребителей; 6.8 Вовлеченность и развитие сообщества; 5.2 Признание социальной ответственности; 5.3 Идентификация и вовлечение заинтересованных сторон; 7.2 Взаимосвязь характеристик организации с социальной ответственностью; 7.3 Понимание социальной ответственности организации; 7.4 Методы интеграции социальной ответственности в организации; 7.5 Обмен информацией по социальной ответственности; 7.6 Повышение доверия в отношении социальной ответственности; 7.7 Обзор и улучшение деятельности и практики организации, связанной с социальной ответственностью.																									
Раздел 3: ИНИЦИАТИВЫ, ВЫДВИНУТЫЕ ОДНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНОЙ (Инициативы и инструменты, разработанные или исполняемые с помощью процессов, реализуемых одной заинтересованной стороной)																									
Caux Round Table Круглый стол Caux (Международная сеть для менеджеров, общественных деятелей и граждан) Принципы для бизнеса		X	X	X	X	X	X	X																	Сеть для занимающихся бизнесом людей, с национальными разделами, для продвижения этических принципов, сотрудничества и диалога между менеджерами, общественными деятелями и гражданами. Принципы бизнеса обеспечивают установление принципов, которым необходимо следовать при этическом ведении бизнеса. www.cauxroundtable.org
Consumers International Хартия глобального бизнеса					X	X	X						X	X		X									Глобальная федерация групп потребителей. Хартия устанавливает лучшие методы ведения бизнеса и защиты прав потребителя в областях интересов потребителей. Взнос за членство и право голоса по кодам и хартиям. www.consumersinternational.org
CSR Europe Комплект инструментов	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									Членство, инициатива на базе взносов для европейских компаний и национальных организаций CSR. Ведет проекты, организует заседания и выпускает публикации. Комплект инструментов основан на веб-комплекте руководств и других материалов, созданных в проектах совместно с членами и другими заинтересованными сторонами. Расположение тематическое. www.csreurope.org/
Ethos Institute Этические показатели CSR	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X				X									Бразильская организация, которая занимается продвижением социальной ответственности в бизнес секторе. Она предоставляет несколько инструментов CSR бесплатно, включая набор показателей по CSR. www.ethos.org.br
The Global Sullivan Principles of Social Responsibility Глобальные принципы Салливана по социальной ответственности а		X	X		X		X	X				X		X	X										Глобальный добровольный кодекс по ведению социальной, экономической и экологической результативности. Организации обязуются следовать принципам разработки внутренней политики, обучения и отчетности. Не требуется членства или уплаты взносов для пользования кодексами. Привлечения заинтересованных сторон при формировании кодексов не происходит. http://www.thesullivanfoundation.org/
International Business Leaders Forum (IBLF) Международный Форум руководителей бизнеса Руководство по оценке воздействий на права человека		X	X	X	X							X													IBLF является некоммерческой организацией, поддерживаемой крупными организациями бизнеса, продвигает участие бизнеса в устойчивом развитии. Публикует различные издания и инструменты, такие как Human Rights Translated: A Business Reference Guide. В 2007 IBLF совместно с Международной финансовой корпорацией Всемирного банка выпустили Проект Руководства по оценке воздействия на права человека и испытаниям дорог. http://www.iblf.org/resources/guides.aspx
International Chamber of Commerce (ICC) Международная торговая палата Различные инструменты и инициативы	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X										Глобальная организация деловых кругов на основе членства и взносов, созданная для представления интересов бизнеса. Выработала ряд инициатив и инструментов, касающихся различных аспектов социальной ответственности, включая: • Консолидированный кодекс ICC по рекламе и мет оды обмена информацией по маркетингу • Девять шагов ICC к ответственному ведению бизнеса • Руководство ICC по ответственности в цепи поставок • Руководство ICC по ответственному снабжению • Хартия ICC по устойчивому развитию www.iccwbo.org
Инициатива партнерства в борьбе с коррупцией (PACI) Деловые принципы борьбы со взяточничеством					X																				Добровольный кодекс ведения борьбы с взяточничеством, который требует принятия обязательства о недопущении взяточничества компаниями, которые подписали этот кодекс. На основе членства, без уплаты взносов. Руководят заинтересованные стороны через три рабочие группы и совет управляющих. http://www.weforum.org/en/initiatives/paci/index.htm
Всемирный совет деловых кругов по устойчивому развитию (WBCSD) Различные инструменты и инициативы	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									Организация на основе членства, ориентированная, главным образом, на крупные компании. Ежегодные членские взносы. Разработала ряд инициатив и инструментов, имеющихся в наличии, включая: • Документ по мировому водному бассейну • Расширение вовлечения заинтересованных сторон: Измерение воздействий • Организационные основы: Средство управления проблемами • Устойчивое развитие: Учебник • Многочисленные руководства, инициативы и инструменты по конкретным социальным и экологическим проблемам. www.wbcd.org

Таблица А.1 (продолжение)

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислено по организациям в алфавитном порядке в каждом разделе)	Значок "X" указывает, что данная инициатива/инструмент относится, как минимум к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подраздел. <i>Это не указывает на соответствие или предпочтение со стороны ISO 26000</i>														Дополнительная информация (включает краткое объективное описание инициативы/инструмента; Участие заинтересованной стороны в управлении; ее цель, аудитория и условия доступа; для сертификации или нет; и адрес сайта для дополнительной информации)	
	ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ*							МЕТОДЫ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ*								
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
*Подразделы ISO 26000: 6.2 Организационные основы; 6.3 Права человека; 6.4 Практика трудовых отношений; 6.5 Окружающая среда; 6.6 Добросовестная практика; 6.7 Проблемы потребителей; 6.8 Вовлеченность и развитие сообщества; 5.2 Признание социальной ответственности; 5.3 Идентификация и вовлечение заинтересованных сторон; 7.2 Взаимосвязь характеристик организации с социальной ответственностью; 7.3 Понимание социальной ответственности организации; 7.4 Методы интеграции социальной ответственности в организации; 7.5 Обмен информацией по социальной ответственности; 7.6 Повышение доверия в отношении социальной ответственности; 7.7 Обзор и улучшение деятельности и практики организации, связанной с социальной ответственностью.																
Раздел 3: ИНИЦИАТИВЫ, ВЫДВИНУТЫЕ ОДНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНОЙ (продолжение) (Инициативы и инструменты, разработанные или исполняемые с помощью процессов, реализуемых одной заинтересованной стороной)																
WBCSD and World Resources Institute (WRI) Институт по исследованию мировых ресурсов Протокол по парниковым газам				X									X		Доступный бесплатно стандарт по отчетности компаний по выбросам шести парниковых газов, подпадающих под Киотский Протокол Рамочной Конвенции ООН по изменению климата. Представляет различные инструменты в помощь компаниям по расчетам их выбросов в атмосферу. www.ghgprotocol.org	

Таблица А.2 — Примеры отраслевых инициатив

(применимо к одной конкретной отрасли деятельности — см. также 7.8 и введение к данному приложению)

Информация в данном приложении отражает ситуацию на момент завершения работы над данным международным стандартом. Признавая, что информация, представленная в данном приложении, не является исчерпывающей, и что социальная ответственность является постоянно развивающейся областью, организациям рекомендуется также воспользоваться актуализированной информацией из других источников.

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислено по организациям в алфавитном порядке в каждом разделе)	Значок "X" указывает, что данная инициатива /инструмент относится, как минимум к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подраздел. <i>Это не указывает на соответствие или предпочтение со стороны ISO 26000</i>														Дополнительная информация (включает краткое объективное описание инициативы/инструмента; Участие заинтересованной стороны в управлении; ее цель, аудитория и условия доступа; для сертификации или нет; и адрес сайта для дополнительной информации)	
	ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ*							МЕТОДЫ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ*								
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FO P	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6		7.7
*Подразделы ISO 26000: 6.2 Организационные основы; 6.3 Права человека; 6.4 Трудовые отношения; 6.5 Окружающая среда; 6.6 Добросовестная практика; 6.7 Проблемы потребителей; 6.8 Вовлечение и развитие сообщества; 5.2 Признание социальной ответственности; 5.3 Идентификация и вовлечение заинтересованных сторон; 7.2 Взаимосвязь характеристик организации с социальной ответственностью; 7.3 Понимание социальной ответственности организации; 7.4 Методы интеграции социальной ответственности в организации; 7.5 Обмен информацией по социальной ответственности; 7.6 Повышение доверия в отношении социальной ответственности; 7.7 Обзор и улучшение деятельности и практики организации, связанной с социальной ответственностью.																
Отрасль: СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО																
Better Sugarcane Initiative (BSI) Инициатива производителей сахара			X	X				X	X	X	X	X	X			Организация розничных торговцев сахаром, инвесторов, продавцов, производителей и NGO, которые создали принципы и критерии по разрешению различных социальных и экологических проблем в сахарном производстве. Взносы платятся за членство в организационном комитете, как специальный советник рабочей группы или член рабочей группы. www.bettersugarcane.org
Common Code for the Coffee Community Association (4C) Кодекс ассоциации производителей кофе Свод правил		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Организация на основе членства производителей кофе, "торговых и промышленных" организаций (розничных торговцев, обладателей торгового знака и изготовителей) и гражданского общества (NGO и профсоюзы), созданная для продвижения лучших социальных, экологических и экономических условий в кофейном производстве. Программа включает Общий кодекс кофейного сообщества (4C), "систему верификации" и техническую поддержку производителей. Члены участвуют в управлении и верификации. www.4c-coffeeassociation.org/
Fairtrade Labelling Organizations International (FLO) Международная ассоциация организаций по маркировке и справедливой торговле)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Организация по защите инициатив по маркировке в 20 странах сети организаций по сертификации и производителей. Проводит сертификацию в соответствии со стандартами справедливой торговли вообще или в конкретной отрасли. Прошедшие сертификацию члены могут пользоваться знаком сертификации и участвовать в генеральной ассамблее и правлении организации. www.fairtrade.net
GLOBALG.A.P. Организация по стандартам			X	X		X							X	X	X	GAP касается надлежащей сельскохозяйственной практики. Некоммерческая ассоциация была создана для разработки добровольных стандартов по сертификации сельхозпродукции и методов. Члены платят взносы за участие в разработке этих стандартов. www.globalgap.org
International Cocoa Initiative Международная инициатива производителей какао		X	X	X				X			X	X	X	X	X	Организация, созданная для борьбы против принудительного детского труда и других негуманных методов в выращивании какао-бобов. Участвующие организации включают основные бренды шоколада, переработчиков какао, а также NGO и профсоюзные организации. www.cocoainitiative.org
Rainforest Alliance Тропический Альянс Стандарты по сети устойчивого развития сельского хозяйства (SAN)	X	X	X	X	X	X	X						X		X	Организация на основе членства, включающая фермерские хозяйства и группы производителей, выращивающих тропические фрукты на экспорт. Занимается разработкой надлежащих методов руководства в цепочке сельскохозяйственных ценностей, поощряя фермеров к соответствию стандартам SAN и мотивируя торговцев и потребителей поддерживать устойчивое развитие. www.rainforest-alliance.org/agriculture.cfm?id=standards
Программа сертификации сельхозпродукции UTZ CERTIFIED	X	X	X	X	X	X	X	X	X				X	X	X	Инициатива по сертификации, основанная на Кодексе правил, который устанавливает социальные и экологические критерии ответственных методов и эффективного менеджмента. Использует аудит третьей стороной. В настоящее время занимается производством кофе, какао, чая и пальмового масла. Услуги включают систему отслеживания и контроля за прохождением сертифицированной продукции в цепи от производителя до обработчика, чтобы покупатели понимали, откуда их продукция поступает. www.utzcertified.org
World Cocoa Foundation Всемирная организация производителей какао		X	X	X	X	X	X	X	X	X				X		Организация на основе членства и уплаты взносов компаний по производству шоколада, переработчиков какао и торговцев, а также промышленных ассоциаций. Поддерживает программы устойчивого и экологически успешного хозяйствования, развития общества, стандартов по организации труда и улучшения и справедливости результатов. www.worldcocoafoundation.org

Таблица А.2 (продолжение)

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислено по организациям в алфавитном порядке в каждом разделе)	Значок "X" указывает, что данная инициатива /инструмент относится, как минимум к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подраздел. <i>Это не указывает на соответствие или предпочтение со стороны ISO 26000</i>														Дополнительная информация (включает краткое объективное описание инициативы/инструмента; Участие заинтересованной стороны в управлении; ее цель, аудитория и условия доступа; для сертификации или нет; и адрес сайта для дополнительной информации)	
	ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ*							МЕТОДЫ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ*								
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6		
*Подразделы ISO 26000: 6.2 Организационные основы; 6.3 Права человека; 6.4 Трудовые отношения; 6.5 Окружающая среда; 6.6 Добросовестная практика; 6.7 Проблемы потребителей; 6.8 Вовлечение и развитие сообщества; 5.2 Признание социальной ответственности; 5.3 Идентификация и вовлечение заинтересованных сторон; 7.2 Взаимосвязь характеристик организации с социальной ответственностью; 7.3 Понимание социальной ответственности организации; 7.4 Методы интеграции социальной ответственности в организации; 7.5 Обмен информацией по социальной ответственности; 7.6 Повышение доверия в отношении социальной ответственности; 7.7 Обзор и улучшение деятельности и практики организации, связанной с социальной ответственностью.																
Раздел: ШВЕЙНЫЕ ИЗДЕЛИЯ																
Clean Clothes Campaign (ССС Кампания по улучшению рабочих условий на предприятиях по пошиву одежды)		X	X		X	X			X	X		X				Международная ассоциация национальных организаций в 12 странах Европы, занимающаяся улучшением рабочих условий в швейной промышленности и защищающая рабочих отрасли. СССР проводит кампании по конкретным делам и привлекает компании и власти к решению проблем. СССР также предоставляет информацию по рабочим условиям и практике трудовых отношений в промышленности и имеет свод правил. www.cleanclothes.org
Fair Wear Foundation (FWF) Организация по улучшению рабочих условий на швейном и текстильном производстве)		X	X					X		X	X	X	X	X	X	Организация нескольких заинтересованных сторон, созданная с целью рассмотрения трудовых отношений в цепи поставок в отрасли производства одежды и обуви. Финансирующие компании становятся членами FWF внося ежегодную плату, принимают Кодекс трудовых отношений и соблюдают другие правила. Ежегодно компании проходят аттестацию на соответствие требованиям кодекса. www.fairwear.nl (Dutch)
Fur Free Retailer Program Программа защиты розничных производителей, не использующих мех					X		X							X		Инициатива, нацеленная на обеспечение потребителей информацией о политике в области розничной торговли мехами. Инициатива нацелена на прекращение продажи меховых изделий через розничную сеть путем поддержки тех розничных торговцев, которые взяли обязательства в письменной форме о поддержке политики «без меха» www.infumation.com/ffr.php
Раздел: БИОТОПЛИВО																
Roundtable on Sustainable Biofuels Круглый стол производителей биотоплива		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X				Организация на основе членства и взносов. Устраивает дискуссии с участием заинтересованных сторон по развитию принципов и критериев производства биотоплива. http://cgse.epfl.ch/page65660.html
Раздел: СТРОИТЕЛЬСТВО																
UNEP Sustainable Buildings and Climate Initiative Инициатива по ответственному отношению в строительстве и к климату				X								X		X	X	Открытая для всех организация в строительстве зданий и сооружений. Ежегодный членский взнос. Имеет общую рабочую программу экологии и энергосбережения в строительстве с перспективой ресурса. Члены участвуют в осуществлении программы, разрабатывают инструменты и выдвигают инициативы в поддержку рабочей программы. Сотрудничает в Программой ООН по охране окружающей среды. www.unepsbci.org
Раздел: ХИМИЯ																
Международный совет ассоциаций химической промышленности Ответственный подход	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	Организация для химических компаний на основе членства. Занимается воздействиями продукции и процессов на здоровье, безопасность и окружающую среду. Программа обеспечения экологичности продукции (управления качеством продукции) охватывает производство, использование и цель поставок химических веществ. www.responsiblecare.org
Раздел: ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЕ ТОВАРЫ / ОПТ																
Business Social Compliance Initiative (BSCI) Инициатива деловых кругов по улучшению рабочих условий в глобальной цепи поставок	X	X	X	X								X	X	X	X	Отраслевая организация, занимающаяся трудовыми отношениями в цепи поставок. Членами являются розничные торговцы и другие компании, импортирующие или выдвигающие товары на рынок. Компании-члены могут проводить аудиторские проверки своих поставщиков по кодексу BSCI. BSCI сертифицирует аудиторов. www.bsci-eu.org
Раздел: ELECTRONICS																
Electronic Industry Citizenship Coalition Ассоциация производителей электроники Кодекс поведения в электронной промышленности		X	X	X	X	X	X		X					X	X	Организация на основе членства с ежегодными взносами, основанными на доходах компаний и статусе членства. Полноправные члены должны подчиняться уставу организации. Совет руководителей, составленный из заинтересованных промышленников, обеспечивает руководство и контроль над организацией. http://www.eicc.info/

Таблица А.2 (продолжение)

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислено по организациям в алфавитном порядке в каждом разделе)	Значок "X" указывает, что данная инициатива /инструмент относится, как минимум к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подраздел. <i>Это не указывает на соответствие или предпочтение со стороны ISO 26000</i>														Дополнительная информация (включает краткое объективное описание инициативы/инструмента; Участие заинтересованной стороны в управлении; ее цель, аудитория и условия доступа; для сертификации или нет; и адрес сайта для дополнительной информации)	
	ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ*							МЕТОДЫ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ*								
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6		
*Подразделы ISO 26000: 6.2 Организационные основы; 6.3 Права человека; 6.4 Трудовые отношения; 6.5 Окружающая среда; 6.6 Добросовестная практика; 6.7 Проблемы потребителей; 6.8 Вовлечение и развитие сообщества; 5.2 Признание социальной ответственности; 5.3 Идентификация и вовлечение заинтересованных сторон; 7.2 Взаимосвязь характеристик организации с социальной ответственностью; 7.3 Понимание социальной ответственности организации; 7.4 Методы интеграции социальной ответственности в организации; 7.5 Обмен информацией по социальной ответственности; 7.6 Повышение доверия в отношении социальной ответственности; 7.7 Обзор и улучшение деятельности и практики организации, связанной с социальной ответственностью.																
Zentralverband der Deutschen Elektro- und Elektronikindustrie Кодекс по корпоративной социальной ответственности	X	X	X	X	X	X	X	X					X		X	Организация на основе членства. Устав организации обеспечивает руководство по улучшению социальной и экологической результативности в электронной промышленности. www.zvei.de (немецкий)
Раздел: ЭНЕРГЕТИКА																
ИНА Руководство ИНА по устойчивому развитию		X		X				X	X	X	X	X	X		X	Промышленная организация по гидроэлектростанциям. Разрабатывает различные инструменты и выпускает публикации, доступные для общественности. Руководство ИНА по устойчивому развитию дает рекомендации по действиям, связанным с экономическими, социальными и экологическими проблемами. www.hydropower.org
Раздел: ДОБЫВАЮЩАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ																
Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) Инициатива по прозрачности в добывающей промышленности						X		X								Инициатива, выдвигаемая несколькими заинтересованными сторонами, включая правительственные организации, компании, гражданские общественные организации и инвесторов, которые поддерживают открытость и верификацию платежей компаний и расходов правительств в нефте- и газодобывающей промышленности. Компании-участницы дают согласие на отчет по платежам перед правительством, а исполнители от правительства, в свою очередь, дают согласие на отчетность по платежам, выплаченным компаниями.Гражданские общественные организации участвуют в конкретных планах развития и мониторинга. http://eiti.org
International Petroleum Industry Environmental Conservation Association Международная ассоциация по охране окружающей среды в нефтяной промышленности (IPIECA) Различные инструменты и инициативы		X	X	X	X			X	X		X	X	X	X	X	Отраслевая организация для нефте-и газодобывающих компаний. Выпускает различные публикации и разрабатывает инструменты, имеющиеся в свободном доступе, а именно: • Комплект обучающих программ по правам человека для нефтяной и газовой промышленности • Руководство в нефтяной и газовой промышленности по добровольной отчетности по устойчивому развитию • Руководство нефтяной промышленности по отчетности о выбросах парниковых газов • Руководство по разрешению конфликтов в нефтяной и газовой промышленности www.ipieca.org
International Council on Mining and Metals Международный Совет по горному делу и металлургии (ICMM) Структура 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 связанных с ним и промышленных ассоциаций. Члены обязуются принять Концепцию устойчивого развития на базе 10 принципов. http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework
The Voluntary Principals on Security and Human Rights Добровольные принципы по безопасности и правам человека		X	X	X								X			X	Инициированные правительством Великобритании и США, Принципы обеспечивают руководство для компаний и NGO по идентификации прав человека и рисков для безопасности. Дополнительное руководство имеется по привлечению и сотрудничеству с силами государственной и частной безопасности. За использование этих принципов требуется взнос. www.voluntaryprinciples.org
Раздел: ФИНАНСЫ / ИНВЕСТИЦИИ																
Принципы Экватора												X	X	X		Критерий финансового сектора для определения, оценки и управления социальными и экологическими рисками в финансировании проектов. www.equator-principles.com
Guidelines for ESG Reporting and Integration into Financial Analysis Руководство по отчетности ESG и интеграции в финансовый анализ	X	X	X	X	X	X			X		X		X	X	X	Руководство отчетности по экологическим, социальным и управленческим проблемам (ESG) и критерий для финансовых аналитиков для интеграции ESG в своих анализах. www.dvfa.de/die_dvfa/kommissionen/non_financials/dok/35683.php (немецкий)

Таблица А.2 (продолжение)

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислено по организациям в алфавитном порядке в каждом разделе)	Значок "X" указывает, что данная инициатива /инструмент относится, как минимум к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подраздел. <i>Это не указывает на соответствие или предпочтение со стороны ISO 26000</i>														Дополнительная информация (включает краткое объективное описание инициативы/инструмента; Участие заинтересованной стороны в управлении; ее цель, аудитенция и условия доступа; для сертификации или нет; и адрес сайта для дополнительной информации)											
	ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ*							МЕТОДЫ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ*																		
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7											
*Подразделы ISO 26000: 6.2 Организационные основы; 6.3 Права человека; 6.4 Трудовые отношения; 6.5 Окружающая среда; 6.6 Добросовестная практика; 6.7 Проблемы потребителей; 6.8 Вовлечение и развитие сообщества; 5.2 Признание социальной ответственности; 5.3 Идентификация и вовлечение заинтересованных сторон; 7.2 Взаимосвязь характеристик организации с социальной ответственностью; 7.3 Понимание социальной ответственности организации; 7.4 Методы интеграции социальной ответственности в организации; 7.5 Обмен информацией по социальной ответственности; 7.6 Повышение доверия в отношении социальной ответственности; 7.7 Обзор и улучшение деятельности и практики организации, связанной с социальной ответственностью.																										
Раздел: ФИНАНСЫ / ИНВЕСТИЦИИ (продолжение)																										
Principles for Responsible Investment (PRI) Принципы ответственного инвестирования	X				X			X	X	X		X	X	X		X	Обеспечивает критерии для инвесторов по выполнению их попечительских (или аналогичных)обязанностей с надлежащим учетом экологических, социальных проблем и проблем корпоративного управления. Критерии разрабатываются назначенной группой экспертов от заинтересованных сторон. Членство требует добровольного взноса. www.unpri.org/									
The Carbon Disclosure Project Проект по информированию о случаях выбросов парниковых газов в атмосферу					X							X	X			X	Организация некоммерческая на основе членства. Обеспечивает компании и другие организации имеющейся в свободном доступе методологии для расчета и обнародования углеродных выбросов в их процессах, а также оценки риска последствий для климата. Компании могут использовать эту методологию и обеспечить информацией, которая будет доступна на сайте CDP, куда имеют доступ финансовые учреждения для определения выбросов углерода на предприятиях, финансируемых этими учреждениями. www.cdproject.net									
UNEP Finance Initiative (UNEP FI) Финансовая инициатива UNEP	X				X								X			X	X	Инициатива на основе членства с уплатой взносов, открытая для всех организаций финансового сектора. Тесно сотрудничает с организациями-участниками в развитии и продвижении связей между экологической и финансовой результативностью и устойчивым развитием. Заинтересованные стороны выдвигают предложения по проекту и участию в разработке проекта. www.unepfi.org/								
Wolfsberg Group Wolfsberg Anti-money Laundering Principles Группа Вольфсберга по предотвращению отмывания доходов	X	X				X	X	X	X				X	X			X	Организация на основе членства глобальных банков по разработке промышленных стандартов на финансовые услуги и выработке принципов борьбы с коррупцией и отмыванием преступных доходов. Представители заинтересованных сторон разрабатывают стандарты и вырабатывают принципы, которые доступны общественности. http://www.wolfsberg-principles.com/index.html								
Раздел: РЫБОЛОВСТВО																										
Marine Stewardship Council Программа устойчивого развития рыболовства					X	X	X							X	X	X	Инициатива по сертификации и экомаркировке для устойчивого развития рыболовства. Включает: • Кодекс ответственного рыболовства, • Кодекс надлежащей практики установления социальных и экологических стандартов, и • Руководство по экомаркировке рыбы и рыбной продукции предприятий морского рыболовства. Взнос требуется для сертификации и использования этикетки. www.msc.org									
Раздел: ЛЕСНОЕ ХОЗЯЙСТВО																										
Forest Stewardship Council (FSC) Программа устойчивого развития лесного хозяйства		X	X	X			X	X	X	X	X	X	X			X	Группа на основе членства и взносов, открытая для отдельных лиц и организаций. Члены группы содействуют управлению и выработке стратегии. FSC является системой сертификации, которая обеспечивает разработку международных стандартов, заверение торговой марки и услуги по аккредитации для компаний, организаций и сообществ, заинтересованных в ответственном лесоводстве. http://www.fsc.org/									
Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes Программа поддержки систем сертификации в лесном хозяйстве (PEFC)		X	X	X			X	X	X		X	X			X	X	PEFC головная организация для взаимного признания схем сертификации по устойчивому управлению лесным хозяйством. Национальные организации обеспечивают руководство и признание групп-членов. http://www.pefc.org									
Раздел: ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ																										
UNEP and International Telecommunication Union UNEP и Международный Союз по телекоммуникациям (ITU) Инициатива по глобальному устойчивому развитию (GeSI)				X			X						X	X	X	X	Организация на основе членства и членских взносов, открытая для любой компании и соответствующей организации, занимающихся информационными и коммуникационными технологиями. Предоставляет инструмент для руководства и оценки по повышению устойчивой результативности своих членов. www.gesi.org									

Таблица А.2 (продолжение)

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ (Перечислено по организациям в алфавитном порядке в каждом разделе)	Значок "X" указывает, что данная инициатива /инструмент относится, как минимум к одному аспекту или проблеме, включенным в соответствующий подраздел. <i>Это не указывает на соответствие или предпочтение со стороны ISO 26000</i>														Дополнительная информация (включает краткое объективное описание инициативы/инструмента; Участие заинтересованной стороны в управлении; ее цель, аудитория и условия доступа; для сертификации или нет; и адрес сайта для дополнительной информации)		
	ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ*							МЕТОДЫ ИНТЕГРАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ*									
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6			7.7
*Подразделы ISO 26000: 6.2 Организационные основы; 6.3 Права человека; 6.4 Трудовые отношения; 6.5 Окружающая среда; 6.6 Добросовестная практика; 6.7 Проблемы потребителей; 6.8 Вовлечение и развитие сообщества; 5.2 Признание социальной ответственности; 5.3 Идентификация и вовлечение заинтересованных сторон; 7.2 Взаимосвязь характеристик организации с социальной ответственностью; 7.3 Понимание социальной ответственности организации; 7.4 Методы интеграции социальной ответственности в организации; 7.5 Обмен информацией по социальной ответственности; 7.6 Повышение доверия в отношении социальной ответственности; 7.7 Обзор и улучшение деятельности и практики организации, связанной с социальной ответственностью.																	
Раздел: ТРАНСПОРТ																	
International Road Transport Union Международный Союз дорожного транспорта Хартия устойчивого развития					X			X					X				Международная представительная организация по дорожному транспорту. Хартия нацелена на продвижение социальной ответственности в данной отрасли. www.iru.org/index/en_iru_com_cas
Раздел: ПУТЕШЕСТВИЯ И ТУРИЗМ																	
Coalition of Tourism- related organizations Ассоциация организаций, связанных с туризмом Кодекс защиты детей от сексуальной эксплуатации в путешествиях и туризме			X										X			X	Добровольный кодекс, который обязывает организации выполнять шесть критериев защиты детей от сексуальной эксплуатации в секторе путешествий и туризма. Предоставляет свободный комплект обучающих программ по выполнению этих критериев. Секретариат предоставляет ECPAT USA. www.ecpat.net www.thecode.org
Rainforest Alliance and other partners Тропический Альянс и другие партнеры Глобальное партнерство по критериям устойчивого развития в туризме					X				X	X			X			X	Инициатива Тропического Альянса, Программы ООН по защите окружающей среде, Фонда ООН и Всемирной организации ООН по туризму, она включает различные промышленные ассоциации и NGO. Критерии устойчивого туризма предназначены как основа для общего понимания того, что означает устойчивый туризм (экотуризм). www.sustainabletourismcriteria.org

Приложение В (информативное)

Сокращения

APR	годовая процентная ставка
CH₄	метан
CO₂	диоксид углерода
CSR	корпоративная социальная ответственность
GHG	парниковый газ
HIV/AIDS	Вирус иммунодефицита человека / Синдром приобретенного иммунодефицита (ВИЧ/СПИД)
ILO	Международная организация труда
MDG	Цель развития тысячелетия
NGO	неправительственная организация
NO_x	оксид азота
N₂O	закись азота
OSH	техника безопасности и гигиена труда
PBT	устойчивое, биоаккумулятивное и токсичное вещество
POP	устойчивый органический загрязнитель
SMO	малые и средние организации
SO_x	оксид серы
UN	ООН
UNFCCC	Рамочная конвенция ООН по изменению климата
VOC	летучее органическое соединение
vPvB	очень устойчивое и очень биоаккумулятивное
WTO	Всемирная торговая организация

Библиография

- [1] ISO 9000, *Системы менеджмента качества. Основы и словарь*
- [2] ISO 9001, *Системы менеджмента качества. Требования*
- [3] ISO 9004, *Менеджмент с целью достижения устойчивого успеха организации. Подход с позиции менеджмента качества*
- [4] ISO 10001, *Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителя. Руководящие указания по кодексу поведения для организаций*
- [5] ISO 10002, *Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителей. Руководство по работе с претензиями в организациях*
- [6] ISO 10003, *Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителя. Руководящие указания по разрешению спорных вопросов внешними для организаций сторонами*
- [7] ISO 14001, *Системы менеджмента окружающей среды. Требования и руководство по применению*
- [8] ISO 14004, *Системы экологического менеджмента. Общие руководящие указания по принципам, системам и способам обеспечения*
- [9] ISO 14005, *Системы менеджмента окружающей среды. Руководящие указания для поэтапного внедрения системы менеджмента окружающей среды, включая оценку экологической характеристики*
- [10] ISO 14006, *Системы менеджмента окружающей среды. Руководящие указания для встроеного экодизайна*
- [11] ISO 14015, *Экологический менеджмент. Экологическая оценка площадок и организаций (EASO)*
- [12] ISO 14020, *Этикетки и декларации экологические. Общие принципы*
- [13] ISO 14021, *Этикетки и декларации экологические. Самодекларируемые экологические заявления (Экологическая маркировка по типу II)*
- [14] ISO 14024, *Экологические знаки и декларации. Экологическое этикетирование типа 1. Принципы и процедуры*
- [15] ISO 14025, *Экологические знаки и декларации. Экологические декларации типа III. Принципы и процедуры*
- [16] ISO 14031, *Экологический менеджмент. Оценивание экологической эффективности. Руководящие указания*
- [17] ISO 14040, *Экологический менеджмент. Оценка жизненного цикла. Принципы и структурная схема*
- [18] ISO 14044, *Экологический менеджмент. Оценка жизненного цикла. Требования и руководящие указания*

- [19] ISO 14045¹⁾, *Экологический менеджмент. Оценка эко-эффективности продукции. Принципы, требования и руководства*
- [20] ISO/TR 14047, *Экологический менеджмент. Оценка воздействий жизненного цикла. Примеры применения ISO 14042*
- [21] ISO/TS 14048, *Экологический менеджмент. Оценка жизненного цикла. Формат документации данных*
- [22] ISO/TR 14049, *Экологический менеджмент. Оценка жизненного цикла. Примеры применения стандарта ISO 14041 для определения целей и области исследования и для анализа запасов*
- [23] ISO 14050, *Экологический менеджмент. Словарь*
- [24] ISO 14051, *Экологический менеджмент. Ведение отчетности по материальным потокам. Общая система*
- [25] ISO/TR 14062, *Экологический менеджмент. Интегрирование экологических аспектов в проектирование и разработку продукции*
- [26] ISO 14063, *Экологический менеджмент. Обмен экологической информацией. Руководящие указания и примеры*
- [27] ISO 14064-1, *Парниковые газы. Часть 1. Технические требования и руководство для организаций по определению количества и отчетности об эмиссии парниковых газов и их удалении*
- [28] ISO 14064-2, *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] ISO 14065, *Парниковые газы. Требования к органам по валидации и верификации парниковых газов, применяемые для аккредитации или других форм признания*
- [30] ISO 14066, *Парниковые газы. Требования к компетентности групп валидации и верификации парниковых газов*
- [31] ISO 14067-1²⁾, *Углеродный след при производстве продукции. Часть 1. Количественный анализ*
- [32] ISO 14067-2²⁾, *Углеродный след при производстве продукции. Часть 2: Обмен информацией*
- [33] ISO 14069²⁾, *Газы парниковые (GHG). Количественный анализ и сообщение о выбросах GHG для организаций (Углеродный след организации). Руководство по применению ISO 14064-1*
- [34] ISO 19011, *Руководящие указания по аудиту систем менеджмента*
- [35] ISO 22000, *Системы менеджмента безопасности пищевых продуктов. Требования ко всем организациям в цепи производства и потребления пищевых продуктов*
- [36] ISO/IEC 27001, *Информационная технология. Методы обеспечения безопасности. Системы менеджмента информационной безопасности. Требования*

1) В процессе подготовки.

2) В процессе подготовки.

- [37] ISO 10993-2:2006, *Оценка биологическая медицинских изделий. Часть 2. Требования к охране здоровья животных*
- [38] ISO Guide 64, *Руководство по включению экологических вопросов в стандарты на продукции*
- [39] ISO/IEC Guide 2:2004, *Стандартизация и смежные виды деятельности. Общий словарь*
- [40] ISO/IEC Guide 71:2001, *Руководящие указания для разработчиков стандартов, направленные на удовлетворение потребностей пожилых людей и инвалидов*
- [41] African Union Convention on Preventing and Combating Corruption, 2003
- [42] A/HRC/8/5 United Nations, 7 April 2008, Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights; Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie
- [43] A/HRC/8/16 United Nations, 15 May 2008, Clarifying the Concepts of “Sphere of influence” and “Complicity”; Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises, John Ruggie
- [44] Council of Europe Civil Law Convention on Corruption. 1999
- [45] Council of Europe Criminal Law Convention on Corruption. 1998
- [46] European Union, Convention drawn up on the basis of Article K.3 (2) (c) of the Treaty on European Union on the fight against corruption involving officials of the European Communities or officials of Member States of the European Union
- [47] Intergovernmental Panel on Climate Change: 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories. 2006
- [48] Intergovernmental Panel on Climate Change: Fourth Assessment Report; Climate Change 2007: Synthesis Report (Summary for Policymakers). 2007
- [49] International Labour Organization (ILO): Abolition of Forced Labour Convention (No. 105). 1957
- [50] International Labour Organization (ILO): Chemicals Convention (No. 170). 1990
- [51] International Labour Organization (ILO): Chemicals Recommendation (No. R177). 1990
- [52] International Labour Organization (ILO): Code of Practice on Protection of Workers' Personal Data. 1997
- [53] International Labour Organization (ILO): Communications within the Undertaking Recommendation (No. 129). 1967
- [54] International Labour Organization (ILO): Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. 1998
- [55] International Labour Organization (ILO): Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No.111). 1958
- [56] International Labour Organization (ILO): Employment Relationship Recommendation (No. 198). 2006
- [57] International Labour Organization (ILO): Equal Remuneration Convention (No. 100). 1951
- [58] International Labour Organization (ILO): Equal Remuneration Recommendation (No. 90). 1951
- [59] International Labour Organization (ILO): Examination of Grievances Recommendation (No. 130). 1967

- [60] International Labour Organization (ILO): Forced Labour Convention (No. 29). 1930
- [61] International Labour Organization (ILO): Forty-Hour Week Convention (No. 47). 1935
- [62] International Labour Organization (ILO): Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (No. 87). 1948
- [63] International Labour Organization (ILO): Holidays with Pay Convention (Revised) (No. 132). 1970
- [64] International Labour Organization (ILO): Holidays with Pay Recommendation (No. 98). 1954
- [65] International Labour Organization (ILO): Hours of Work (Industry) Convention (No. 1). 1919
- [66] International Labour Organization (ILO): Hours of Work (Commerce and Offices) Convention (No. 30). 1930
- [67] International Labour Organization (ILO): Social Justice Declaration. 2008
- [68] International Labour Organization (ILO): Home Work Convention (No. 177). 1996
- [69] International Labour Organization (ILO): Human Resources Development Convention (No. 142). 1975
- [70] International Labour Organization (ILO): Human Resources Development Recommendation (No. 195). 2004
- [71] International Labour Organization (ILO): ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the world of work. 2006
- [72] International Labour Organization (ILO): ILO Constitution (including Declaration of Philadelphia). 1944
- [73] International Labour Organization (ILO): ILO Occupational Health and Safety Guidelines. 2001
- [74] International Labour Organization (ILO): ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy. Third Edition. 2006
- [75] International Labour Organization (ILO): Indigenous and Tribal Peoples Convention (No. 169). 1989
- [76] International Labour Organization (ILO): Maternity Protection Convention (No. 183). 2000
- [77] International Labour Organization (ILO): Maternity Protection Recommendation (No. 191). 2000
- [78] International Labour Organization (ILO): Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention (No. 143). 1975
- [79] International Labour Organization (ILO): Migrant Workers Recommendation (No. 151). 1975
- [80] International Labour Organization (ILO): Migration for Employment Convention (Revised) (No. 97). 1949
- [81] International Labour Organization (ILO): Minimum Age Convention (No. 138). 1973
- [82] International Labour Organization (ILO): Minimum Age Recommendation (No. 146). 1973
- [83] International Labour Organization (ILO): Minimum Wage Fixing Convention (No. 131). 1970
- [84] International Labour Organization (ILO): Minimum Wage Fixing Recommendation (No. 135). 1970
- [85] International Labour Organization (ILO): Night Work Convention (No. 171). 1990

- [86] International Labour Organization (ILO): Night Work Recommendation (No. 178). 1990
- [87] International Labour Organization (ILO): Occupational Health Services Convention (No. 161). 1985
- [88] International Labour Organization (ILO): Occupational Health Services Recommendation (No. 171). 1985
- [89] International Labour Organization (ILO): Occupational Safety and Health Convention (No. 155). 1981
- [90] International Labour Organization (ILO): Occupational Safety and Health Recommendation (No. 164). 1981
- [91] International Labour Organization (ILO): Older Workers Recommendation (No. 162). 1980
- [92] International Labour Organization (ILO): Paid Educational Leave Convention (No. 140). 1974
- [93] International Labour Organization (ILO): Part-Time Work Convention (No. 175). 1994
- [94] International Labour Organization (ILO): Part-Time Work Recommendation (No. 182). 1994
- [95] International Labour Organization (ILO): Private Employment Agencies Convention (No. 181). 1997
- [96] International Labour Organization (ILO): Private Employment Agencies Recommendation (No. 188). 1997
- [97] International Labour Organization (ILO): Protection of Wages Convention (No. 95). 1949
- [98] International Labour Organization (ILO): Protection of Wages Recommendation (No. 85). 1949
- [99] International Labour Organization (ILO): Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention (No. 173). 1992
- [100] International Labour Organization (ILO): Protection of Workers' Health Recommendation (No. 97). 1953
- [101] International Labour Organization (ILO): Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention (No. 155). 1981
- [102] International Labour Organization (ILO): Reduction of Hours of Work Recommendation (No. 116). 1962
- [103] International Labour Organization (ILO): Right to Organise and Collective Bargaining Convention (No. 98). 1949
- [104] International Labour Organization (ILO): Safety and Health in Agriculture Convention (No. 184). 2001
- [105] International Labour Organization (ILO): Safety and Health in Agriculture Recommendation (No. 192). 2001
- [106] International Labour Organization (ILO): Social Security (Minimum Standards) Convention (No. 102) (Part VIII, Articles 46-52). 1952
- [107] International Labour Organization (ILO): Termination of Employment Convention (No. 158). 1982
- [108] International Labour Organization (ILO): Termination of Employment Recommendation (No. 166). 1982
- [109] International Labour Organization (ILO): Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention (No. 106). 1957

- [110] International Labour Organization (ILO): Weekly Rest (Commerce and Offices) Recommendation (No. 103). 1957
- [111] International Labour Organization (ILO): Weekly Rest (Industry) Convention (No. 14). 1921
- [112] International Labour Organization (ILO): Welfare Facilities Recommendation (No. 102). 1956
- [113] International Labour Organization (ILO): Workers' Representatives Convention (No. 135). 1971
- [114] International Labour Organization (ILO): Workers with Family Responsibilities Convention (No. 156). 1981
- [115] International Labour Organization (ILO): Workers with Family Responsibilities Recommendation (No. 165). 1981
- [116] International Labour Organization (ILO): Worst Forms of Child Labour Convention (No. 182). 1999
- [117] International Labour Organization (ILO): Worst Forms of Child Labour Recommendation (No. 190). 1999
- [118] International Maritime Organization (IMO): Convention on the Prevention of Marine Pollution by Dumping of Wastes and Other Matter (London Convention). 1972
- [119] Millennium Ecosystem Assessment 2005; and United Nations Environment Programme (UNEP): Global Environment Outlook. 2007
- [120] Organization of American States (OAS): Inter-American Convention against Corruption. 1996
- [121] Organization for Economic Co-operation and Development (OECD): OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions. 1997
- [122] Organization for Economic Co-operation and Development (OECD): OECD Guidelines for Consumer Protection in the Context of Electronic Commerce. 1999
- [123] Organization for Economic Co-operation and Development (OECD): OECD Guidelines for the Security of Information Systems and Networks: Towards a culture of security. 2002
- [124] Organization for Economic Co-operation and Development (OECD): OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Review. 2000
- [125] Organization for Economic Co-operation and Development (OECD): OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data. 2002
- [126] Organization for Economic Co-operation and Development (OECD): OECD Principles of Corporate Governance. 2004
- [127] Organization for Economic Co-operation and Development (OECD): OECD Recommendation on Consumer Dispute Resolution and Redress. 2007
- [128] The Convention on Wetlands of International Importance especially as Waterfowl Habitat (Ramsar Convention). 1971
- [129] The Geneva Convention relative to the Treatment of Prisoners of War and the Geneva Convention relative to the Protection of Civilian Persons in Time of War. 1949
- [130] United Nations (UN): Cartagena Protocol on Biosafety to the Convention on Biological Diversity. 2000
- [131] United Nations (UN): Convention against Corruption. 2005

- [132] United Nations (UN): Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment. 1984
- [133] United Nations (UN): Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. 1979
- [134] United Nations (UN): Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol. 2006
- [135] United Nations (UN): Convention on the Rights of the Child. 1989
- [136] United Nations (UN): Declaration of Commitment on HIV/AIDS. 2001
- [137] United Nations (UN): Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief. 1981
- [138] United Nations (UN): Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities. 1992
- [139] United Nations (UN): Durban Declaration from the World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance. 2006
- [140] United Nations (UN): International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance. 2006
- [141] United Nations (UN): International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. 1965
- [142] United Nations (UN): International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. 1990
- [143] United Nations (UN): International Covenant on Civil and Political Rights. 1966
- [144] United Nations (UN): International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. 1966
- [145] United Nations (UN): UN Framework Convention on Climate Change. 1992
- [146] United Nations (UN): Kyoto Protocol to the United National Framework Convention and Climate Change. 1997
- [147] United Nations (UN): Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the involvement of children in armed conflict. 2000
- [148] United Nations (UN): Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the sale of children, child prostitution and child pornography. 2000
- [149] United Nations (UN): Report of the Fourth World Conference on Women, Beijing, 4-15, September 1995
- [150] United Nations (UN): Report of the World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, Durban, 31 August – 8 September 2001
- [151] United Nations (UN): Report of the World Summit on Sustainable Development, Johannesburg, South Africa, 26 August – 4 September 2002
- [152] United Nations (UN): Second Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, aiming at the abolition of the death penalty. 1989

- [153] United Nations (UN): The United Nations Millennium Declaration, General Assembly resolution 55/2 of 8 September 2000
- [154] United Nations (UN): United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. 2007
- [155] United Nations (UN): United Nations Guidelines for Consumer Protection, UN Doc. No.A/C.2/54/L.24. 1999
- [156] United Nations (UN): Universal Declaration of Human Rights. 1948
- [157] United Nations (UN): World Summit for Social Development. Report of the World Summit for Social Development. Document A/CONF. 166/9, 1995. Copenhagen Declaration on Social Development. 1995
- [158] United Nations Conference on Environment and Development: Rio Declaration on Environment and Development. 1992
- [159] United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD): Guidance on Good Practices in Corporate Governance Disclosure. 2006
- [160] United Nations Economic Commission for Europe (UNECE): Aarhus Convention on Access to Information, Public Participation in Decision-Making and Access to Justice in Environmental Matters (25 June 1998)
- [161] United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO): Declaration against the intentional destruction of cultural heritage. 2003
- [162] United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO): United Nations Decade for Education for Sustainable Development (2005-2014) International Implementation Scheme. 2005
- [163] United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO): Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage. 2003
- [164] United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO): Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions. 2005
- [165] United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO): Universal Declaration on Bioethics and Human Rights. 2006
- [166] United Nations Environment Programme (UNEP): Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer. 1987
- [167] United Nations Environment Programme (UNEP): Convention on Biological Diversity. 1992
- [168] United Nations Environment Programme (UNEP): Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora. 1973
- [169] United Nations Environment Programme (UNEP): Convention on the Conservation of Migratory Species of Wild Animals. 1979
- [170] United Nations (UN): Convention to Combat Desertification. 1994
- [171] United Nations Environment Programme (UNEP): Regional Seas Conventions and Programmes. 1974
- [172] United Nations Environment Programme (UNEP): Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants (POPs). 2001

- [173] United Nations (UN), United Nations Environment Programme (UNEP), Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO): Rotterdam Convention on the Prior Informed Consent (PIC) Procedure for Certain Hazardous Chemicals and Pesticides in International Trade. 2004
- [174] United Nations (UN), United Nations World Commission on Environment and Development (WCED): Our Common Future. 1987
- [175] World Organisation for Animal Health (OIE): Terrestrial Animal Health Code, Section 7 Animal Welfare. 2009

