

**Дослідження
щодо кращих практик імплементації положень Керівних
принципів Організації Об'єднаних Націй з питань бізнесу та
прав людини, Десяти принципів Глобального договору
Організації Об'єднаних Націй, Рекомендації Rec(2016)3
Комітету Міністрів Ради Європи в Україні**



Київ - 2022

Бізнес-підприємства впливають на права людини, незалежно від того, де та як саме вони здійснюють свою діяльність. Оскільки багато бізнес-підприємств є глобальними і це означає, що їх вплив на права людини також, є глобальним. Вони можуть здійснювати свою діяльність у бідних та постконфліктних державах, а також в державах, де уряд не бажає або не може виконувати закони. Зважаючи на ці складнощі, не завжди зрозуміло, хто є відповідальним за те, щоб запобігати порушенням прав людини компаніями. Наприклад, якщо бізнес-підприємство здійснює виплату меншу, ніж встановлений прожитковий мінімум на відповідний рік, це є вина компанії чи уряду?

Більшість бізнес-компаній, як правило, не переймалися питаннями прав людини. Зазвичай вони вважали достатнім дотримуватися чинного законодавства. Якщо компанії хотіли «бути хорошими» - здебільшого для покращення своєї ділової репутації - вони зверталися до застосування концепції «корпоративної соціальної відповідальності» (далі - КСВ).

Важливо розуміти, в чому полягає різниця між концепціями «корпоративна соціальна відповідальність» та «бізнес і права людини». КСВ є підходом формату «згори - донизу», оскільки керівництво компанії на свій розсуд вирішує, які проблемні питання слід розв'язувати і чи варто взагалі на них звертати увагу. Правозахисний підхід відповідає формату «знизу - догори», оскільки кожна бізнес-компанія неодмінно зобов'язана дотримуватися прав людини.

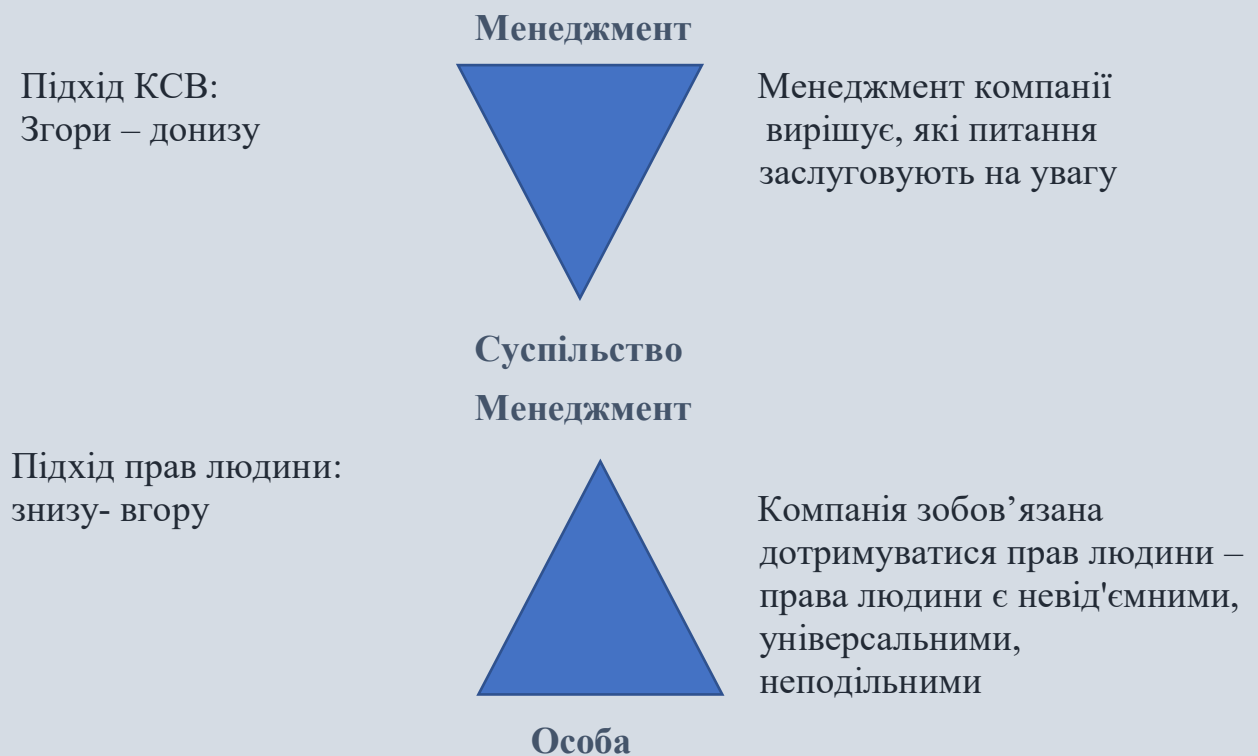
Доречно розглянути дві схеми для ілюстрації різниці між сутністю концепцій «КСВ» та «бізнес і права людини».

Корпоративна соціальна відповідальність у порівнянні з підходом «Бізнес і права людини»

	Бізнес та права людини	(Традиційний підхід) КСВ
Операційний рівень	<ul style="list-style-type: none"> • Універсальні права людини як чіткий орієнтир • Конкретні інструменти: оцінка належної обачності компаній з питань прав людини та оцінка впливу на права людини, що стосуються всіх видів діяльності компанії 	<ul style="list-style-type: none"> • Невизначені та непослідовні орієнтири та інструменти, які часто відокремлені від основної діяльності компанії
Роль уряду	<ul style="list-style-type: none"> • Обов'язок держави захищати права людини та корпоративна відповідальність щодо 	<ul style="list-style-type: none"> • Фокус на компаніях

	дотримання прав людини	
Роль права	<ul style="list-style-type: none"> Активна: реалізація державою обов'язку захищати права людини включає можливість регуляторних/ законодавчих дій Велика кількість прикладів судових справ, пов'язаних із бізнесом і правами людини 	<ul style="list-style-type: none"> Пасивна: права людини та бізнес -дві окремих площини
Нормативне регулювання	<ul style="list-style-type: none"> Наголос на правах людини створює принаймні моральні (і все більш і більш юридичні) зобов'язання компаній дотримуватися прав людини 	<ul style="list-style-type: none"> Відчутний волонтаризм як в моральному, так і в юридичному сенсі

Схема 1.

Схема 2.¹

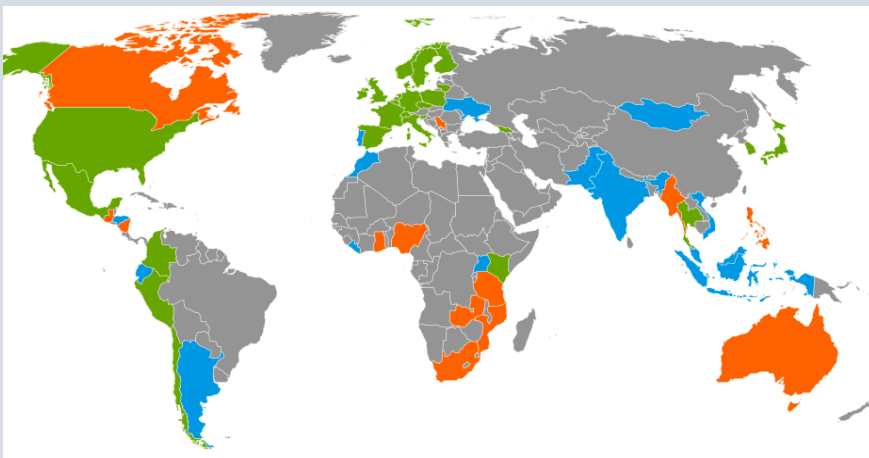
¹ http://www.iepd.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/05/Drayveri_block_200str_100ekz.pdf - стр 37

Для вирішення дилем, які можуть виникати між бізнес-підприємствами та урядом, в 2011 році Резолюцією ООН з прав людини № 17/4 було затверджено Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини (далі – Керівні принципи ООН), які застосовуються до всіх держав та до всіх бізнес-підприємств незалежно від їх розміру, сфери діяльності, місцезнаходження, форми власності та структури.

Керівні принципи ООН включають в себе:

- обов'язок держави захищати права людини від порушень з боку третіх осіб, у тому числі з боку бізнесу. Цей обов'язок передбачає необхідність забезпечувати ефективну імплементацію міжнародно визнаних стандартів прав людини на національному рівні;
- обов'язок бізнесу поважати права людини, що включає в себе також необхідність проявляти «due diligence» (належну обачність) щодо можливого негативного впливу тієї чи іншої бізнес-діяльності на права людини (права працівників, споживачів, місцевої громади, працівників постачальників тощо);
- забезпечення ефективних засобів захисту – судових, державних позасудових і недержавних.

У 2011 році Європейська Комісія видала послання, в якому закликала всіх держав-членів ЄС розробити національні плани з імплементації Керівних принципів ООН². Це прагнення до впровадження національних планів дій у сфері бізнесу і прав людини на рівні ЄС було посилене також у 2012 році, коли Європейська Рада так само закликала держав-членів розробити національні плани³. Нижче наведено мапа світу⁴ (станом на червень 2021 року), на якій позначений статус імплементації Керівних принципів ООН.



² The European Union & The African Union, Joint Statement on Business and Human Rights (2014), http://www.africa-eupartnership.org/sites/default/files/userfiles/joint_statementdpa_0.pdf.

³ Press Release, European Union, Workshop on AU policy on business and human rights set to take place in Addis Ababa (Mar. 20, 2017), https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/23017/workshop-au-policy-business-and-humanrights-set-take-place-addis-ababa_en.

⁴ <https://globalnaps.org>

- держави, які мають національний план дій у сфері бізнесу та прав людини (далі – національний план);
- держави, які виявили намір щодо розробки національного плану;
- діють неурядові ініціативи з імплементації Керівних принципів ООН;
- держави, які нічого не роблять для імплементації Керівних принципів ООН.

1. Досвід Німеччини⁵.

Процес розробки національного плану

Німеччина під час розробки національного плану поставила для себе такі завдання:

- зробити Керівні принципи ООН застосовними на практиці для всіх гравців (уряд, бізнес-підприємства, люди);
- виокремити обов'язки та відповідальність держави та бізнесу;
- гарантувати узгодженість політики;
- забезпечити збереження стабільності та конкурентоспроможності німецького бізнесу.

У 2014 році Федеральний офіс закордонних справ взяв на себе основну відповідальність за розробку національного плану. Разом із тим, Федеральне міністерство праці та соціальних питань, Федеральне міністерство юстиції та захисту споживачів, Федеральне міністерство економіки та енергетики, Федеральне міністерство економічного співробітництва та розвитку, а також Федеральне міністерство охорони навколишнього природного середовища, будівництва та ядерної безпеки брали активну участь у розробці національного плану.

Процес підготовки національного плану в Німеччині базувався на міжнародних рекомендаціях, зокрема Офісу Верховного комісара ООН з прав людини. Процес підготовки національного плану тривав 2 роки.

До розробки національного плану, окрім представників шести урядових міністерств, перерахованих вище, долучилися представники бізнес-організацій та неурядових організацій. Для консультацій експертів та залучення громадськості було створено два формати: пленарні конференції та слухання. Допомога додаткових експертів була потрібна під час планування заходів національного плану дій.

Варто зауважити також, що окрім прийняття національного плану, 11 червня 2021 року в Німеччині було прийнято закон про «Due diligence» (належну обачність) у ланцюгу поставок, який зобов'язує німецькі компанії слідкувати за тим, щоб їхні прямі та непрямі постачальники дотримувалися прав людини. Закон вступає в силу

⁵ <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/04/germany-national-action-plan-business-and-human-rights.pdf>

з 2023 року і буде поширюватись на компанії, що мають більше 3 тисяч співробітників, а з 2024 – більше тисячі.

«Due diligence» чи «належна обачність» - це основний механізм включення прав людини до бізнес-процесів компаній. Належна обачність зобов'язує враховувати та дотримуватись прав людини під час ведення підприємницької діяльності.

Визначною та багатосторонньою в контексті застосування засобу керівної підтримки, є практика Німеччини. Наразі Урядом Німеччини надається фінансова та організаційна підтримка таким платформам, як Мережа Глобального договору ООН в Німеччині (German Global Compact Network); Служба підтримки бізнесу щодо застосування міжнародних стандартів праці (ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards), Ресурсний центр з питань бізнесу та прав людини (Business and Human Rights Resource Centre), Рамкова платформа звітування щодо Керівних принципів ООН (UNGPs Reporting Framework). У такий спосіб держава розширює доступність інформації, освітніх, консультаційних послуг та спеціалізованих сервісів для національного бізнесу. Це яскраво відображається на прикладі двох останніх платформ, оскільки завдяки діям держави матеріали та інструменти доступні німецькою мовою. Безумовно це є суттєвою допомогою бізнесу, а також підтвердженням орієнтиру держави на співпрацю.

Національне оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини (далі – NBA)

[NBA](#) розроблено Німецьким інститутом з прав людини. Він був опублікований навесні 2015 року, а потім у квітні 2015 року відбулася конференція, присвячена висновкам NBA. У процесі розробки NBA було проведено три раунди консультацій з усіма групами зацікавлених сторін.

Прийняття та виконання NBA у Німеччині показав, що NBA підвищує обізнаність із питань бізнесу та прав людини, і що ця проблема привертає все більшу увагу компаній. Деякі компанії, такі як Daimler, зараз прямо посилаються на NBA, впроваджуючи нові політики стосовно дотримання прав людини та системи управління. Навіть якщо німецький NBA не створює юридичних зобов'язань для компаній, вбудований у нього процес моніторингу, зокрема, привертає увагу компаній і в певних випадках стимулює до дій.⁶

Моніторинг

В Німеччині створено Міжвідомчий комітет з питань бізнесу та прав людини (далі – Міжвідомчий комітет), який складається з десяти міністерств і підпорядковується Федеральному міністерству закордонних справ. Міжвідомчий комітет здійснює моніторинг виконання національного плану. За результатами

⁶ http://www.iepd.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/05/Drayveri_block_200str_100ekz.pdf - стр 52

проведеного моніторингу, приймається рішення чи ефективним є національний план. У період з 2018 до 2020 року Федеральний уряд провів опитування, щоб оцінити, наскільки компанії, що знаходяться в Німеччині, дотримуються зобов'язань, викладених у національному плані. Для моніторингу поставлено за мету з'ясувати, яким чином принаймні половина всіх компаній у Німеччині з понад 500 співробітниками інтегрують права людини у свої бізнес-процеси до 2020 року.

Перше кількісне дослідження завершилося 31 жовтня 2019 року. Одним із ключових висновків було те, що від 17 до 19 відсотків компаній змогли продемонструвати, що вони належним чином виконують вимоги національного плану.

Кількісне моніторингове дослідження завершилося 29 травня 2020 року. Результати опитування були представлені Федеральному уряду. Мета, яка полягала в тому, щоб половина компаній належним чином запровадила основні положення національного плану, не була досягнута. Згідно з опитуванням, від 83 до 87 відсотків компаній не дотримувалися вимог національного плану.

2. Досвід Нідерландів⁷.

Процес розробки національного плану

В Нідерландах процес підготовки національного плану очолювало Міністерство закордонних справ. Також було утворено міжвідомчу робочу групу, до складу якої входили Міністерство з питань економіки та фінансів, Міністерство з питань безпеки та Міністерство юстиції.

Міжвідомча робоча група порівняла Керівні принципи ООН з поточною політикою уряду і на основі опитувань та консультацій з представниками бізнес-організацій, громадських організацій та інших експертів визначила найбільш важливі точки та ідеї щодо розробки національного плану.

Процес підготовки національного плану тривав майже 1 рік.

Кроки уряду Нідерландів у процесі імплементації Керівних принципів ООН:

- проведення консультацій з країнами-членами-однорідцями щодо спільних пріоритетів та зобов'язань у Європі;
- розробка курсу електронного навчання для міністерств та виконавчих організацій, що дозволить їм надавати чітку, надійну інформацію про права людини та бізнес;
- оцінка політики Керівним принципам ОЕСР та Керівним принципам ООН;
- діалог із освітніми закладами, що проводять курси з питань управління, що стосуються включення ділової етики та до навчальних програм;

⁷ <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/10/NAP-Netherlands.pdf>

- проведення семінарів-практикумів, щоб допомогти компаніям сформувавши правозахисний компонент їх політики та допомогти їм у визначенні ризиків, з якими вони стикаються;
- проведення міжвідомчого навчального курсу для державних службовців, робота яких вимагає знання Керівних принципів ООН;
- проведення дослідження щодо того, чи належним чином регулюються зобов'язання голландських компаній щодо бізнесу і прав людини у голландському законодавстві.

NBA

NBA в Нідерландах не проводилось.

Моніторинг

В Нідерландах відсутня загальна система моніторингу. Однак, моніторинг проводить кожен орган, який відповідальний за певний напрям імплементації.

3. Досвід Канади⁸.

В Канаді було проведено NBA за результатами якого вирішили, що національний план розробляти не будуть. Разом із тим, видали рекомендації для бізнес-підприємств та уряду Канади щодо дотримання прав людини у сфері бізнесу та створення офісу омбудсмена.

4. Досвід Франції⁹.

Процес розробки національного плану

21 лютого 2013 року уряд Франції офіційно запросив висновок Національної консультативної комісії з прав людини (далі - Національна консультативна комісія), щоб підготувати свій національний план дій щодо імплементації Керівних принципів Організації Об'єднаних Націй з питань бізнесу та прав людини (UNGP).

Національний план було розроблено міжміністерською групою на основі рекомендацій, виданих Національно консультативною комісією у 2013 році. Національний план був проаналізований, обговорений та доповнений багатосторонньою [CSR Платформою](#) для діалогу та консультацій із залученням різних гравців у французькому суспільстві, включаючи представників бізнесу, працівників, неприбуткових організацій, а також державних органів. У Франції національний план було прийнято в 2017 році. З текстом плану можна ознайомитися [тут](#).

Національний план було розроблено робочою групою у складі Міністерства закордонних справ та розвитку, Міністерства економіки, Міністерства фінансів, Міністерства праці, Міністерства охорони навколишнього середовища.

⁸ <https://globalnaps.org/country/canada/>

⁹ <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/france-nap-english.pdf>

Розробка національного плану тривала майже 1 рік.

NBA

NBA у Франції не проводилось, однак під час напрацювання національного плану було взято дослідження, яке проводила Національна консультативна комісія з прав людини.

Моніторинг

Національний план включає механізми моніторингу та оцінку рекомендацій. Моніторинг та контроль здійснює Національна консультативна комісія з прав людини.

5. Досвід Швейцарії¹⁰

У Швейцарії другий національний план було прийнято 15 січня 2020 року. З текстом плану можна ознайомитися [тут](#).

NBA

NBA у Швейцарії не проводилось ні перед прийняттям першого національного плану на 2016-2019 роки так і ні перед прийняттям другого плану на 2020-2023 роки.

Національний план сприяє Швейцарії досягнути цілей, визначених у Порядку денному сталого розвитку на період до 2030 року, зокрема цілі 8: Сприяти постійному, інклюзивному та сталому економічному зростанню, повній та продуктивній зайнятості та гідній роботі для всіх; цілі 12: Забезпечення сталого споживання та виробництва; та цілі 16: Сприяння мирним та інклюзивним суспільствам для сталого розвитку.

Моніторинг

У 2016 році була створена постійна багатостороння консультативна група для моніторингу та обговорення прогресу у виконанні першого НПД. До її складу входили представники бізнес-спільноти, профспілок, громадянського суспільства, академічного світу та представники влади.

Також були проведені консультації із зацікавленими сторонами щодо проекту 2-го НПД. 29 квітня 2019 року Уряд Швейцарії організував діалог із багатьма зацікавленими сторонами, який зібрав приблизно 30 представників відповідних груп зацікавлених сторін (включаючи представників НУО, профспілок, університетів, державних підприємств тощо). Цей діалог зосередився на трьох питаннях: 1) Як поліпшити впровадження Керівних принципів щодо бізнесу і прав людини у Швейцарії? (дивлячись на показники, узгодженість та комунікацію); 2) Належна обачність: Що бізнес може зробити щодо прав людини? (розглядаючи

¹⁰ <https://globalnaps.org/country/switzerland/>

інструменти та підтримку з боку Уряду), і 3) держпідприємства (обговорення провідної ролі, яку вони повинні представляти). Результати цього діалогу з багатьма зацікавленими сторонами були включені в проект, надісланий зацікавленим сторонам для консультацій.

6. Досвід Іспанії¹¹

29 липня 2017 року Рада міністрів Іспанії схвалила «Національний план дій щодо бізнесу та прав людини».

Процес розробки національного плану

У грудні 2012 року Міністерство закордонних справ та міжнародного співробітництва Іспанії організувало дводенний семінар з метою сприяння обговоренню ситуації та викликів, з якими стикаються державні установи, компанії та громадянське суспільство Іспанії щодо Керівних принципів ООН.

Перша заява про наміри розпочати розробку НПД відбулася під час зустрічі з організаціями громадянського суспільства 4 лютого 2013 року, а невдовзі – під час зустрічі з представниками бізнесу 11 лютого 2013 року.

На початку 2013 року Управління Верховного комісара ООН з прав людини доручило двом зовнішнім експертам допомогти МЗС Іспанії у розробці проекту НПД та координації відповідного процесу консультацій.

NVA

NVA не проводилася з моменту опублікування НПД.

Проте, НПД передбачає перевірку існуючих нормативних актів та політики в певних сферах, а також можливість моніторингової комісії, створеної самим НПД, давати рекомендації, спрямовані на покращення імплементації Керівних принципів.

Моніторинг

НПД Іспанії був задуманий як «перший крок до безперервного процесу, а не як остаточний і довготривалий результат», і тому містить остаточне положення щодо моніторингу та оновлення.

Моніторингова комісія, до складу якої входять представники різних міністерств, до складу якої може входити Офіс омбудсмена як член комісії без права голосу, збирається щонайменше двічі на рік. Комісія несе відповідальність за:

- врахування думок різних соціальних суб'єктів через щорічні зустрічі (профспілки, бізнес-асоціації, університети та організації громадянського суспільства);

¹¹ <https://globalnaps.org/country/spain/>

- забезпечення координації діяльності Державної ради з корпоративної соціальної відповідальності шляхом щорічних засідань;
- оцінювання виконання НПД. Для цього Комісія повинна розробити таблицю моніторингу для кожного пункту дій, включаючи показники відповідності, призначення відповідального міністерства або органу та графік виконання;
- розробка нових пропозицій до плану;
- подання щорічного звіту до загальних судів Іспанії;
- через два роки після затвердження плану, оцінка його впливу щодо запобігання, пом'якшення та усунення негативного впливу на права людини, спричиненого підприємницькою діяльністю;
- після закінчення терміну дії НПД (через три роки після його затвердження), розробка оновленої версії.

7. Досвід Польщі¹²

Процес розробки національного плану

Першу публічну заяву про намір розробити НВА представник Міністерства закордонних справ Польщі зробив на конференції з питань бізнесу та прав людини у січні 2013 року. Однак відсутність узгодженості щодо того, яке міністерство має відповідати за координацію процесу імплементації національного плану, затягнуло початок роботи.

Процес розробки НВА розпочався в середині 2015 року та координувався Міністерством закордонних справ, яке погодилося координувати цей процес на міжміністерській нараді, що відбулася 19 травня 2015 року. Серед інших міністерств, залучених до процесу, були: Мінекономрозвитку, Міністерство сім'ї, праці та соціальної політики, Міністерство юстиції, Міністерство фінансів, Урядовий Уповноважений з питань рівного ставлення, Урядовий Уповноважений з питань громадянського суспільства, Омбудсмен, Національна інспекція праці.

Представники МЗС та Мінекономрозвитку також взяли участь у зустрічі з Послом Нідерландів у Посольстві Нідерландів у Польщі, під час якої наприкінці весни 2015 року представники Нідерландів поділилися досвідом щодо розробки Національного плану.

29 травня 2017 року Рада міністрів прийняла Національний план Польщі 2017-2020¹³.

Так, Польща у своєму Національному плані на 2017-2020 роки закріплює завдання щодо «просування інформації з прав людини у сферу бізнесу, включаючи питання побудови довіри і бренду підприємств, а також щодо поглиблення поінформованості відносно поваги до прав людини у підприємстві через публікації та тренінги»

¹² <https://globalnaps.org/country/poland/>

¹³ <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/poland-nap-polski.pdf>

8. Досвід Литви.¹⁴

Процес розробки національного плану

У лютому 2015 року Литва прийняла національний план.

Проект документа під назвою «Дії Литви щодо імплементації Керівних принципів ООН у сфері бізнесу та прав людини» було подано на затвердження Уряду в липні 2014 року. Проект підготовлено Міністерством економіки, Міністерством юстиції, Міністерством соціального забезпечення та праці та Міністерством закордонних справ.

Національний план не передбачає жодного терміну для його перегляду чи оновлення.

9. Досвід Грузії¹⁵

Окремо слід відзначити долучення Грузії до процесів імплементації Керівних принципів ООН. Наразі цією країною зроблені перші кроки, результатом яких стало відображення проблематики прав людини у підприємницькій діяльності в окремому розділі Національного плану дій з прав людини на 2018-2020 роки. І достатньо показовим є факт включення окремого завдання, спрямованого на органи державної влади, відносно сприяння популяризації та розробці посібника щодо Керівних принципів ООН з прав людини та бізнесу. Зазначений приклад цілком може стати мотивуючим фактором для України, оскільки процеси Асоціації та інші партнерські платформи з ЄС реалізуються для України, Грузії та Молдови у тісному взаємозв'язку і багато в чому в межах схожих очікувань від цих країн.

Враховуючи вище наведене можна стверджувати, що в європейській та світовій практиці широко застосовуються засоби державного керівництва щодо забезпечення поваги до прав людини у процесі здійснення підприємницької діяльності, які засновуються на наданні підтримки бізнесу та співпраці різних зацікавлених сторін. Безумовно, системно та всеохоплююче розробити комплекс заходів державного керівництва, які б поєднували напрями регулювання та підтримки, можливо лише за умови запровадження процесу імплементації Керівних принципів ООН в Україні.

Також необхідно приділити увагу напряму державної комунікації щодо питання поваги бізнесу до прав людини у поєднанні зі сферою європейської та євроатлантичної інтеграції.

10. Досвід України

Задля того, щоб імплементація Керівних принципів ООН в Україні була обґрунтованою та базувалась на аналізі реальної ситуації з дотриманням прав людини у підприємницькій діяльності, її першим кроком стало проведення НВА,

¹⁴ <https://globalnaps.org/country/lithuania/>

¹⁵ http://www.iepd.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/05/Drayveri_block_200str_100ekz.pdf - стр 109

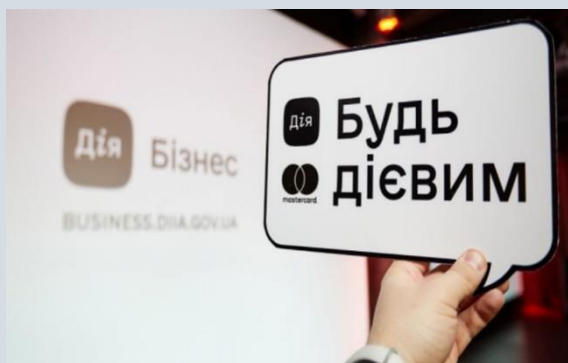
яке було проведено за методологією Данського інституту з прав людини. З повним текстом NBA можна ознайомитися [тут](#).

Варто також зауважити, що Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента від 24 березня 2021 року № 119/2021 (далі – Національна стратегія) визначає, зокрема, стратегічний напрям «забезпечення дотримання прав людини у процесі ведення господарської діяльності», стратегічна ціль якого – суб'єкти господарювання під час ведення господарської діяльності застосовують підхід, заснований на правах людини; потерпілі від порушень з боку суб'єктів господарювання мають доступ до ефективних засобів правового захисту. Одне із завдань, яке визначено в межах стратегічного напрямку є імплементація Керівних принципів ООН.

Разом із цим, виходячи з окреслених у межах NBA проблем, перспективним напрямом імплементації Керівних принципів ООН в Україні видається:

- ➡ або розробка комплексного національного плану;
- ➡ або розробка комплексних законодавчих змін, які могли б стосуватися, серед іншого, таких питань як:
 - запровадження обов'язку проводити «due diligence» у сфері прав людини для суб'єктів господарювання;
 - визначення обов'язку суб'єктів господарювання визначати та моніторити виконання власних політик у сфері прав людини (зокрема, у сфері трудових відносин, захисту навколишнього природного середовища, корпоративної соціальної відповідальності, захисту персональних даних, захисту прав споживачів, запобігання корупції, протидії торгівлі людьми тощо), а також публічно звітувати про результати такого моніторингу;
 - запровадження факторів, пов'язаних з дотриманням стандартів у сфері прав людини, у публічних закупівлях, під час надання державної допомоги суб'єктам господарювання, в інших випадках отримання економічних преференцій від держави;
 - запровадження процедурних гарантій дотримання прав людини у сфері бізнесу, які дозволили б вирішувати конфлікти у цій сфері, зокрема у позасудовому порядку;
 - не менш важливою є і просвітницька діяльність, а саме – поширення, із залученням відповідних стейкхолдерів, інформації про важливість дотримання стандартів прав людини серед представників бізнесу.

Варто згадати частину масштабного національного проєкту з розвитку підприємництва, який має також офлайн-складову — в різних регіонах України відкрито центри підтримки та хаби для підприємців. [Дія.Бізнес](#) – це національний проєкт із розвитку підприємництва, ініційований Міністерством цифрової трансформації України.



У межах проєкту Дія.Бізнес функціонує вебсайт для потенційних та діючих підприємців. На вебсайті можна отримати більше 50 видів безкоштовних онлайн-консультацій, пройти навчання в Національній онлайн-школі для підприємців, отримати актуальні новини про можливості для розвитку бізнесу, а також скористатися великою кількістю цифрових сервісів.¹⁶

23 лютого 2021 року Міністерство цифрової трансформації України та ГО «Безбар'єрність» за ініціативи першої леді Олени Зеленської та підтримки Програми розвитку ООН (ПРООН) в Україні та за фінансової підтримки уряду Данії запустили *проєкт «Бізнес без бар'єрів»* на порталі Дія.Бізнес.

Учасники спільноти «Бізнес без бар'єрів», українські та міжнародні компанії, вирішили ділитися досвідом саме на порталі «Дія». І представили тут успішні кейси:

- як створювати робочі місця та інтегрувати в колектив людей з інвалідністю;
- як подолати вікові та гендерні обмеження, організувати умови для рівного батьківства.

Тут зібрані дослідження, практики, відеошпаргалки, успішні кейси, гайди – із чого почати та як рухатися далі компанії, яка візьме цінності безбар'єрності за основу своєї діяльності.

Підприємці можуть отримати систематизовану інформацію про те, як впроваджувати принципи безбар'єрності. Серед пропонованих тем:

- Інклюзивність та різноманітність у малому та середньому бізнесі: новий тренд чи must-have?
- Як бізнесу найняти на роботу людину з інвалідністю? Як провести безбар'єрну співбесіду?
- Як облаштувати робоче місце для людини з інвалідністю?
- Які вже існують приклади безбар'єрного бізнесу в Україні?
- Як будувати внутрішні комунікації для розвитку безбар'єрності в бізнесі?
- Як інтегрувати безбар'єрність у маркетингові комунікації бізнесу?¹⁷

¹⁶ <http://surl.li/bkgde>

¹⁷ <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2021/barrier-free-business--a-new-section-on-the-dii-a-business-portal/>

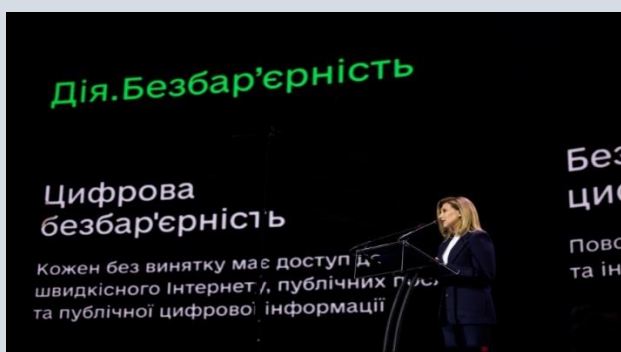


Фото з сайту Офісу Президента України

Станом на 1 січня 2020 року в Україні згідно з офіційною статистикою налічувалось 2,7 млн осіб з інвалідністю, а станом на 1 липня 2020 лише 776 тисяч з них були працевлаштовані.

Цікаві та успішні кейси «Бізнес без бар'єрів»:

- у SoftServe працює команда інженерів з порушеннями зору. У 2021 році компанія приєдналася до Глобального договору ООН, сповідуючи принципи рівності, доступності, інклюзії та сталого розвитку. В SoftServe працює відділ Accessibility Service, в якому — восьмеро осіб, п'ятеро з яких мають порушення зору. Відділ займається тестуванням вебресурсів, програм та мобільних додатків на доступність для людей з інвалідністю.



У світі існує кілька стандартів доступності людей з інвалідністю до інтернет-ресурсів, один з них — Web Content Accessibility Guidelines (WCAG). Саме він імплементований у США, Канаді, Австралії, Британії, Ізраїлі та Європейському Союзі та містить перелік вимог, якими мають користуватись розробники вебресурсів для того, щоб контент їхніх продуктів був

доступним для всіх. Загалом, згідно з прогнозами дослідницької агенції Straits Research, ринок послуг з Web Accessibility до 2027 року сягне \$606,46 мільйонів.

- Інклюзія та безбар'єрність є частиною ДНК компанії Danone. Пошук на вакансію кандидатів з інвалідністю не є самоціллю компанії, відзначають у Danone. Компанія наголошує: вона є відкритою для всіх кандидатів, і саме це декларує в текстах вакансій. Тобто податися на вакансію може будь-який кандидат, немає обмежень та дискримінації за жодною з ознак. Компанія співпрацює з Національною асамблеєю людей з інвалідністю України, і, коли є відповідна вакансія, Danone звертається до асамблеї та повідомляє про готовність взяти на роботу людину з інвалідністю.



ЧАС #ЗАБУТИПРОВІК

- 1+1 Media протидіє ейджизму, трудовій дискримінації за віком та культивує безбар'єрність. У 2019 році група 1+1 media запустила масштабну соціальну кампанію #забутипровік, мета якої – зруйнувати стереотипи про те, що люди елегантного віку не здатні розпочинати власну справу, освоювати нові навички та

генерувати потужні ідеї. Група 1+1 media ініціювала спеціальний курс програми «Елегантне стажування». Щорічно до програми запрошують долучитися кандидатів 50+. У межах двох хвиль програми «Елегантне стажування» було отримано понад 3000 резюме, а серед усіх охочих потрапити у фінал було відібрано 25 кандидатів на різні напрямки, з яких частина працевлаштувалася в 1+1 media та стала частинкою команди «плюсів».¹⁸

- Досвід ДТЕК Мережі: дуальна освіта долає бар'єри в працевлаштуванні молоді. ДТЕК є підписантом Глобального договору ООН — і програма дуальної освіти безпосередньо відповідає цілям цього документа. Зокрема цілі №4, яка передбачає



Global Compact
Network Ukraine

можливість для кожного здобувати якісну освіту протягом всього життя. А також цілі №8, яка декларує економічне зростання та право на гідну заробітну плату. Крім заробітної плати, кожен студент отримує повний соціальний пакет. Оператори системи розподілу, що входять до операційного холдингу ДТЕК Мережі, забезпечують кожного стажиста

медичною страховкою, для них передбачено відпустки, лікарняні тощо.

- Компанія Ашан Рітейл Україна — один з найбільш відомих прикладів того, як принципи безбар'єрності та інклюзивності успішно реалізуються у бізнесі в Україні. Культура толерантності створювалась Франції у 1961 році і вже 12 років підтримується та розвивається в Україні. Спеціально для того, щоб співробітники з порушенням слуху могли вільно спілкуватися, у 2018 році Ашан запустив додаток для нечуючих від компанії BeWarned.



¹⁸ <https://business.diiia.gov.ua/cases/business-without-barriers/ak-11-media-protidie-ejdzizmu-trudovij-diskriminacii-za-vidkom-ta-kultivue-bezbarernist>

В Україні кожен співробітник Ашан Рітейл Україна проходить обов'язкове навчання з курсу «Етика» та підписує «Хартію етики» компанії. Також кожен член колективу отримує практичний посібник з етичними нормами, де сформульовані норми та правила поведінки по відношенню до всіх зацікавлених сторін: співробітників, клієнтів, акціонерів, зовнішніх партнерів та громад. Власне питання різноманітності розкриваються у розділі «Фундаментальні права, запобігання дискримінації та насиллю».¹⁹

• Досвід діджитал-агенції Isobar Ukraine — яскравий приклад того, як правильно організоване працевлаштування людей з інвалідністю допомагає їм знайти своє



місце в житті, стати економічно спроможними, а роботодавець отримує сумлінних та старанних працівників. Компанія Isobar Ukraine та холдинг dentsu з 2015 року втілюють інклюзивну програму зі стажування та працевлаштування нечуючих та слабочуючих людей. Isobar Ukraine

допомагає людям, що мають інвалідність по слуху, навчитися працювати в інтернеті за різними спеціальностями: дизайнер, аналітик, фахівець з реклами тощо.

Гендерна рівність у бізнесі та виклики, пов'язані із Covid-19

Задля підвищення правової свідомості стосовно бізнесу та прав людини в Україні впроваджено онлайн-курс на тему гендерної рівності та підходу, заснованого на правах людини у щоденній роботі працівників ЦНАПів.

Навчальна програма курсу допомагає дізнатись про:

- забезпечення гендерної рівності в Україні: гендерні розриви та виклики;
- основні підходи, що базуються на правах людини, та їх практичному застосуванні у роботі ЦНАП;
- законодавчі засади забезпечення гендерної рівності в Україні та світі;
- практичне застосування принципів гендерної рівності під час надання адміністративних послуг;
- дотримання принципів недискримінації та гендерної рівності.

Відповідно до [Звіту Всесвітнього економічного форуму 2020](#), для подолання гендерного розриву у сфері економіки світові знадобиться 257 років. Україна посідає 59 місце серед 153 країн, різниця між середньою заробітною платою жінок і чоловіків складає 25%, серед керівників юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців – 40,48% жінок. Жінки переважно керують компаніями, які працюють у сфері освіти, чоловіки – у сферах торгівлі, переробної промисловості та

¹⁹ <https://business.dii.gov.ua/cases/business-without-barriers/asan-ukraina-vze-12-rokiv-realizue-politiku-rivnosti-ta-riznomanitta>

сільського господарства²⁰. У компаніях керівні посади обіймають переважно чоловіки, жінки працюють у відділах бухгалтерії, маркетингу та управління персоналом. Результати зарубіжних досліджень свідчать про позитивний взаємозв'язок між дотриманням принципу різноманітності й інклюзивності та підвищенням прибутковості компаній.

Вигоди бізнесу від забезпечення гендерної рівності:

- на 50% вищий прибуток компаній, у топ-менеджменті яких >15% жінок, у порівнянні з компаніями, у менеджменті яких <10% жінок ([Credit Swiss](#));
- на 50% більше чистого прибутку від основної діяльності отримують компанії з найвищими показниками різноманітності порівняно з тими, які мають найнижчі показники (Wall Street Journal);
- на 65% інвесторів зважають на наявність у ради директорів жінок як на один із важливих критеріїв під час ухвалення фінансових рішень²¹;
- на 2,5% зростають доходи від інновацій, якщо в управлінській команді збільшено різноманітність за статтю (Harvard Business Review).

Крім того, забезпечення гендерної рівності у бізнесі:

- ➔ інформує інвесторів, партнерів, потенційних клієнток і клієнтів, працівниць і працівників про цінності компанії;
- ➔ підвищує ефективність і продуктивність роботи шляхом залучення найкращих професіоналок і професіоналів, зниження відтоку кадрів, зміцнення корпоративної культури;
- ➔ є інтегральною частиною стратегії підвищення соціальної відповідальності й важливим меседжем для основних зацікавлених сторін.

Для того, або зрозуміти, де знаходиться компанія та які кроки щодо забезпечення гендерної рівності потрібні саме їй, – варто провести оцінку поточного стану компанії (аудит дотримання принципу недискримінації, гендерний аудит), а потім скласти план змін та почати їх впровадження.

На наступному етапі важливо провести навчання для керівництва, менеджерів/-ок, HR-спеціалістів/-ок і маркетологів/-инь з питань запобігання дискримінації, забезпечення гендерної рівності, попередження і протидії домаганням, організації ефективних та дружніх комунікацій з клієнтами/-ками. Особливу увагу слід приділити розробці внутрішніх політик і процедур компанії за результатами аудиту (створити і запровадити Політику недискримінації/різноманітності й інклюзивності).²²

Забезпечення рівного ставлення, оплати праці, доступу до кар'єрних можливостей, представленості жінок і чоловіків на керівних посадах, а також попередження

²⁰ https://socialdata.org.ua/wp-content/uploads/2021/04/edrpou_gender_2021_04_04-ukr.pdf

²¹ https://home.kpmg/content/dam/kpmg/ua/pdf/2020/03/kpmg_review_magazine_7.pdf - стр 8.

²² <http://surl.li/bkooj>

сексуальних домагань, нульова толерантність до дискримінації та просування принципів гендерної рівності – дозволяють компанії забезпечити повагу прав людини, підвищити соціальну відповідальність бізнесу, а також увійти до рейтингу найкращих роботодавців України.

Варто згадати, що на офіційному сайті ініціативи weps.org позначено 14 компаній-підписантів в Україні²³, які приєдналися до [Women Empowerment Principles](#) (WEP - Принципи розширення прав і можливостей жінок) — це 7 принципів, які є орієнтиром для бізнесів, що прагнуть до повного забезпечення прав людини та подолання будь-яких проявів дискримінації. Вони включають: сприяння гендерній рівності, справедливе ставлення до чоловіків і жінок на роботі, забезпечення здоров'я, безпеки та благополуччя всіх працівників, сприяння вихованню, підготовці та професійному розвитку жінок тощо.



Зокрема, компанія Intellias стала першою ІТ-компанією в Україні, яка підписала Принципи розширення прав і можливостей жінок, ініційовані Глобальним Договором ООН та агенцією ООН Жінки. Таким чином, компанія долучилась до глобального руху за гендерну рівність на робочому місці та у суспільстві, який налічує вже понад 4,5 тис компаній у всьому світі, серед яких Google, Facebook, Microsoft, EY, Uber та інші.

Діяльність дочірнього підприємства в Україні шведської компанії: Electrolux у забезпеченні гендерної рівності свідчить, що компанія дотримується принципів різноманітності та інклюзії. В рамках «Політики з управління людьми» та «Політики робочого місця вільного від харасменту», компанія зазначила неприпустимість домагань та сексуального насилля на робочому місці (harassment), окреслила механізм розгляду повідомлень про домагання, канали подання таких повідомлень та процедури захисту від помсти за повідомлення.

В рамках своєї політики різноманітності та інклюзії Electrolux також приєднався до Workplace Pride, спрямованого на покращення життя ЛГБТ людей на робочих місцях у всьому світі та у вересні 2021 року став підписантом Принципів розширення прав та можливостей жінок (WEPs).²⁴

²³ <https://www.weps.org/companies>

²⁴ https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ranking_results_report_final.pdf - стр 42

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Компаніям:

- прийняти та впроваджувати сучасну політику в галузі прав людини, яка ґрунтується на міжнародно визнаних нормах і принципах, включаючи Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини [3];
- залучати уряд до вирішення питань про припинення переслідування правозахисників у кожному окремому випадку;
- забезпечити для громадськості можливість здійснювати незалежні оцінки впливу бізнес-діяльності на права людини, а для бізнес-компаній - враховувати їх результати у процесі планування та реалізації бізнес-проектів;
- завжди забезпечувати отримання вільної, попередньої та поінформованої згоди громад, які можуть постраждати від бізнес-проектів, ще до початку їх реалізації;
- спільно з працівниками, місцевими громадами та організаціями громадянського суспільства розробити та застосовувати механізми розгляду скарг на порушення прав людини, які мають бути доступними для працівників і мешканців та повинні відповідати міжнародним стандартам прав людини;
- надавати ефективні засоби захисту прав людини у випадку їх порушення;
- покращити безпеку та умови праці і зменшити вплив на здоров'я працівників і населення, поважати свободу об'єднань, соціальні та економічні права працівників.²⁵

Уряду:

- удосконалити практику застосування законів, які спрямовані на захист від порушень прав людини громадянського суспільства, корінного населення та вразливих груп, на збереження навколишнього середовища;
- вживати належні заходи для запобігання та розслідування порушень прав людини з боку бізнесу, покарання за них та відшкодування заподіяної ним шкоди шляхом впровадження відповідних політик, законодавчих і нормативних актів та забезпечення ефективної роботи судів, уповноважених виносити справедливі судові рішення;
- забезпечити відповідність національного законодавства міжнародним стандартам прав людини, прав у сфері праці, включно.

Громадянському суспільству:

- відігравати активну роль у підвищенні обізнаності компаній щодо Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини;
- співпрацювати з Урядом, домагаючись виконання обов'язку захищати права людини;

²⁵ http://www.iepd.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/05/Drayveri_block_200str_100ekz.pdf - стр 43

- привертати увагу міжнародної спільноти до порушень прав людини бізнес-компаніями і забезпечувати ефективне та обґрунтоване документування випадків їх порушень з боку бізнес-компаній;
- домагатися від міжнародного співтовариства термінових дії для захисту правозахисників і використання міжнародних механізмів для припинення їх переслідування;
- спрямовувати бізнес-компанії на прийняття політики в галузі прав людини та створення ефективних внутрішніх механізмів розгляду скарг