

**НАЦІОНАЛЬНИЙ СТАНДАРТ УКРАЇНИ**

---

**ДСТУ ISO 26000:2019  
(ISO 26000:2010, IDT)**

**НАСТАНОВИ  
ЩОДО СОЦІАЛЬНОЇ  
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

Не є офіційним виданням.  
Офіційне видання розповсюджує  
національний орган стандартизації  
(ДП «УкрНДНЦ» <http://uas.gov.ua>)

## ПЕРЕДМОВА

- 1 РОЗРОБЛЕНО: Технічний комітет стандартизації «Оцінка відповідності» (ТК 89)
- 2 ПРИЙНЯТО ТА НАДАНО ЧИННОСТІ: наказ Державного підприємства «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості» (ДП «УкрНДНЦ») від 29 грудня 2020 р. № 523 з 2021–10–01
- 3 Національний стандарт відповідає ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility (Настанови щодо соціальної відповідальності)  
Ступінь відповідності — ідентичний (IDT)  
Переклад з англійської (en)
- 4 Цей стандарт розроблено згідно з правилами, установленними в національній стандартизації України

---

**Право власності на цей національний стандарт належить державі.  
Заборонено повністю чи частково видавати, відтворювати  
здля розповсюдження і розповсюджувати як офіційне видання  
цей національний стандарт або його частини на будь-яких носіях інформації  
без дозволу ДП «УкрНДНЦ» чи уповноваженої ним особи**

ДП «УкрНДНЦ», 2021

## ЗМІСТ

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Національний вступ .....                                                               | V  |
| Передмова до ISO 26000:2010 .....                                                      | V  |
| Вступ до ISO 26000:2010.....                                                           | V  |
| 1 Сфера застосування .....                                                             | 1  |
| 2 Терміни та визначення понять.....                                                    | 2  |
| 3 Розуміння соціальної відповідальності .....                                          | 4  |
| 3.1 Соціальна відповідальність організації: історичний контекст .....                  | 4  |
| 3.2 Останні тенденції в соціальній відповідальності .....                              | 4  |
| 3.3 Характеристики соціальної відповідальності .....                                   | 5  |
| 3.4 Держава та соціальна відповідальність .....                                        | 8  |
| 4 Принципи соціальної відповідальності .....                                           | 8  |
| 4.1 Загальні положення.....                                                            | 8  |
| 4.2 Підзвітність .....                                                                 | 8  |
| 4.3 Прозорість .....                                                                   | 9  |
| 4.4 Етична поведінка .....                                                             | 9  |
| 4.5 Повага до інтересів заінтересованих сторін.....                                    | 10 |
| 4.6 Дотримання верховенства права .....                                                | 10 |
| 4.7 Дотримання міжнародних норм поведінки .....                                        | 11 |
| 4.8 Дотримання прав людини .....                                                       | 11 |
| 5 Визнання соціальної відповідальності та взаємодія заінтересованих сторін.....        | 11 |
| 5.1 Загальні положення.....                                                            | 11 |
| 5.2 Визнання соціальної відповідальності.....                                          | 12 |
| 5.3 Ідентифікація заінтересованих сторін і взаємодія з ними .....                      | 14 |
| 6 Настанова щодо основних тем соціальної відповідальності .....                        | 16 |
| 6.1 Загальні положення.....                                                            | 16 |
| 6.2 Організаційне управління .....                                                     | 18 |
| 6.3 Права людини .....                                                                 | 19 |
| 6.4 Трудові практики .....                                                             | 28 |
| 6.5 Навколишнє середовище.....                                                         | 35 |
| 6.6 Добросовісні ділові практики.....                                                  | 41 |
| 6.7 Проблеми, пов'язані зі споживачами .....                                           | 44 |
| 6.8 Участь у житті громад та їх розвитку .....                                         | 51 |
| 7 Настанова щодо наскрізної інтеграції соціальної відповідальності в організації ..... | 58 |
| 7.1 Загальні положення.....                                                            | 58 |
| 7.2 Зв'язок характеристик організації із соціальною відповідальністю .....             | 59 |

|                                                                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 7.3 Розуміння соціальної відповідальності організації .....                                                    | 60  |
| 7.4 Практики для інтеграції соціальної відповідальності в організації .....                                    | 62  |
| 7.5 Обмін інформацією про соціальну відповідальність .....                                                     | 64  |
| 7.6 Підвищення довіри до організації щодо соціальної відповідальності .....                                    | 66  |
| 7.7 Аналіз та вдосконалення діяльності й практик організації, що належать до соціальної відповідальності ..... | 68  |
| 7.8 Добровільні ініціативи щодо соціальної відповідальності .....                                              | 69  |
| Додаток А (довідковий) Приклади добровільних ініціатив та інструментів щодо соціальної відповідальності .....  | 72  |
| Додаток В (довідковий) Скорочення термінів .....                                                               | 118 |
| Бібліографія .....                                                                                             | 118 |

## НАЦІОНАЛЬНИЙ ВСТУП

Цей національний стандарт ДСТУ ISO 26000:2019 (ISO 26000:2010, IDT) «Настанови щодо соціальної відповідальності», прийнятий методом перекладу, — ідентичний щодо ISO 26000:2010 (версія en) «Guidance on social responsibility».

Технічний комітет стандартизації, відповідальний за цей стандарт в Україні, — ТК 89 «Оцінка відповідності».

У цьому національному стандарті зазначено вимоги, які відповідають законодавству України.

До стандарту внесено такі редакційні зміни:

— слова «цей документ» замінено на «цей стандарт»;

— структурні елементи стандарту: «Титульний аркуш», «Передмову», «Національний вступ», першу сторінку, «Терміни та визначення понять» і «Бібліографічні дані» — оформлено згідно з вимогами національної стандартизації України;

— у «Бібліографії» наведено «Національне пояснення», виділене рамкою.

Копії нормативних документів, посилання на які є в цьому стандарті, можна отримати в Національному фонді нормативних документів.

## ПЕРЕДМОВА до ISO 26000:2010

ISO (Міжнародна організація зі стандартизації) є всесвітньою федерацією національних органів зі стандартизації (органів-членів ISO). Роботу з підготування міжнародних стандартів зазвичай виконують технічні комітети (ТК) ISO. Кожний член ISO, заінтересований в предметі роботи ТК, має право бути представленим у цьому комітеті. Міжнародні організації, як державні, так і недержавні, також беруть участь у роботі ISO. У сфері електротехнічної стандартизації з усіх питань ISO тісно співпрацює з Міжнародною електротехнічною комісією (IEC).

Міжнародні стандарти готують згідно з правилами, наведеними в Частині 2 Директив ISO/IEC.

Основним завданням ТК є підготування міжнародних стандартів. Проекти міжнародних стандартів, прийняті ТК, розсилають членам ISO для голосування. Для публікації як міжнародного стандарту потрібно схвалення не менше ніж 75 % членів ISO, що беруть участь у голосуванні.

Треба звернути увагу на те, що деякі елементи цього міжнародного стандарту можуть бути предметом патентних прав. ISO не несе відповідальності за ідентифікацію окремих або всіх цих патентних прав.

ISO 26000 розроблено робочою групою «Соціальна відповідальність», утвореною при Технічній раді ISO.

Цей міжнародний стандарт розроблено з використанням підходу, заснованого на участі експертів, що представляють різні заінтересовані сторони з більше ніж 90 країн і 40 міжнародних та регіональних організацій, залучених у різні аспекти соціальної відповідальності. Ці експерти представляли шість різних груп заінтересованих сторін: споживачів; державу; промисловість; трудящих; неурядові організації (НУО); а також організації, які надають послуги, підтримку чи здійснюють дослідницьку та наукову діяльність тощо. Крім того, було забезпечено особливі умови для досягнення балансу між країнами, що розвиваються, та розвиненими країнами, а також гендерного балансу в проектних групах. Хоча були зроблені зусилля для того, щоб забезпечити збалансовану участь усіх груп заінтересованих сторін, досягнення повного та справедливого балансу заінтересованих сторін було обмежено різними чинниками, охоплюючи доступність ресурсів та потребу в знанні англійської мови.

## ВСТУП до ISO 26000:2010

Світовий досвід діяльності організацій та сторін, заінтересованих в успіху цієї діяльності, сприяє все більшому усвідомленню потреби в соціально відповідальній поведінці та її перевагах. Метою соціальної відповідальності є сприяння сталому розвитку.

Результативність організації щодо суспільства, у якому вона функціонує, і її впливу на довкілля стала вкрай важливою частиною оцінки її загальної результативності та здатності продовжувати функціонувати ефективно. У цьому частково відбивається дедалі більше усвідомлення потреби підтримки здорових екосистем, соціальної справедливості й прийнятного організаційного управління. У довгостроковій перспективі всі дії організації залежать від благополуччя світових екосистем. Організації все більше критично вивчають різні заінтересовані сторони. Усвідомлення переваг та оцінка результатів діяльності організації у сфері соціальної відповідальності можуть впливати, крім того, на:

- її конкурентні переваги;
- її репутацію;
- її здатність залучати й утримувати працівників або членів (організації), клієнтів, замовників або користувачів;
- підтримання морального стану, залучення та продуктивності працівників;
- погляди інвесторів, власників, донорів, спонсорів і фінансового співтовариства;
- її взаємини з компаніями, урядами, засобами масової інформації, постачальниками, організаціями-аналогами, клієнтами та спільнотою, у якій організація функціонує.

Цей стандарт є настановою щодо принципів, які лежать в основі соціальної відповідальності, визнання соціальної відповідальності та взаємодії із заінтересованими сторонами, основних тем та проблем, що стосуються соціальної відповідальності (див. таблицю 2), та способів інтеграції соціально відповідальної поведінки в організацію (див. рисунок 1). Цей стандарт наголошує на важливості результатів та поліпшенні результативності щодо соціальної відповідальності.

Цей стандарт призначено для організацій приватного, державного та громадського секторів, як великих, так і малих, що функціонують як у розвинених країнах, так і країнах, що розвиваються. Хоча не всі частини цього стандарту будуть однаково корисні для організацій всіх типів, усі основні теми застосовні до кожної організації. Кожна основна тема охоплює низку проблем. Визначення того, рішення якої із цих проблем можна застосувати до конкретної організації та значимості для неї, є відповідальністю окремої організації, яка виконує це за допомогою самостійного аналізу й діалогу із заінтересованими сторонами.

Державні організації, як і будь-які інші організації, можуть за бажанням використовувати цей стандарт. Однак його не призначено для того, щоб замінити, підмінити чи як-небудь змінити зобов'язання держави.

Кожній організації рекомендовано підвищити рівень своєї соціальної відповідальності, застосовуючи цей стандарт.

Визнаючи, що різні організації перебувають на різних стадіях усвідомлення та інтеграції соціальної відповідальності, цей стандарт призначено для добровільного застосування як тими, хто починає керуватися концепцією соціальної відповідальності, так і тими, хто має більше досвіду в її впровадженні. Для початківців буде корисним ознайомлення та застосування цього стандарту як настанови щодо соціальної відповідальності, тоді як досвідчений фахівець може використовувати його для поліпшення практичної діяльності й подальшого інтегрування соціальної відповідальності в організацію. Хоча цей стандарт призначено для того, щоб його читали й застосовували як одне ціле, для користувачів, які шукають конкретну інформацію про соціальну відповідальність, може бути корисною схема в таблиці 1. У вставці 1 є коротка інформація, призначена допомогти користувачам цього стандарту.

Цей стандарт дає рекомендації для користувачів і його не призначено й він не придатний для цілей сертифікації. Будь-які пропозиції сертифікувати чи твердження про сертифікацію згідно з ДСТУ ISO 26000 будуть спотворювати призначеність і мету цього стандарту.

У посиланні на будь-яку добровільну ініціативу чи інструмент у додатку А цього стандарту не йдеться про те, що ISO наділяє чи надає спеціального статусу такій ініціативі чи інструменту.

Таблиця 1 — Схема ISO 26000

| Назва розділу                         | Номер розділу | Опис змісту розділу                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Сфера застосування                    | Розділ 1      | Визначає сферу застосування цього стандарту та вказує на деякі обмеження та винятки                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Терміни та визначення понять          | Розділ 2      | Вказує та наводить визначення ключових термінів, застосовуваних у цьому стандарті. Ці терміни мають основоположне значення для розуміння соціальної відповідальності й застосування цього стандарту                                                                                                                                                                               |
| Розуміння соціальної відповідальності | Розділ 3      | Описує ключові чинники й умови, які вплинули на розвиток соціальної відповідальності та продовжують впливати на її характер і практику. У ньому також подано саму концепцію соціальної відповідальності: що саме вона означає, і як саме її може бути застосовно для різних організацій. Розділ містить настанову для малих і середніх організацій з використання цього стандарту |

Продовження таблиці 1

| Назва розділу                                                                               | Номер розділу | Опис змісту розділу                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Принципи соціальної відповідальності                                                        | Розділ 4      | Вводить і роз'яснює загальні принципи соціальної відповідальності                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Визнання соціальної відповідальності та взаємодія із заінтересованими сторонами             | Розділ 5      | Описує дві практики соціальної відповідальності: визнання організацією своєї соціальної відповідальності, а також ідентифікація організацією своїх заінтересованих сторін і взаємодія з ними. Дає рекомендації з питань взаємодії між організацією, її заінтересованими сторонами й суспільством щодо визнання основних тем і проблем соціальної відповідальності й зі сфери впливу організації                                                                                    |
| Настанова щодо основних тем соціальної відповідальності                                     | Розділ 6      | Надає роз'яснення з основних тем і пов'язаних із ними проблем, що належать до соціальної відповідальності (див. таблицю 2). Для кожної основної теми подано інформацію про сферу застосування, її ставлення до соціальної відповідальності, пов'язаних із нею принципів і чинниках, а також пов'язаних із нею дій та очікувань                                                                                                                                                     |
| Настанова щодо наскрізної інтеграції соціальної відповідальності в організації              | Розділ 7      | Це настанова щодо введення соціальної відповідальності в практику організації. До неї належать рекомендації з: розуміння соціальної відповідальності організації, наскрізної інтеграції соціальної відповідальності в організації, обміну інформацією щодо соціальної відповідальності, підвищення довіри до організації щодо соціальної відповідальності, аналізу прогресу та підвищення результативності, а також оцінки добровільних ініціатив щодо соціальної відповідальності |
| Приклади добровільних ініціатив та інструментів, що належать до соціальної відповідальності | Додаток А     | Неповний перелік добровільних ініціатив та інструментів, що належать до соціальної відповідальності, які стосуються аспектів однієї чи кількох основних тем або наскрізної інтеграції соціальної відповідальності в організації                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Скорочення термінів                                                                         | Додаток В     | Містить скорочені терміни, використані в цьому стандарті                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Бібліографія                                                                                |               | Містить посилання на авторитетні міжнародні інструменти й стандарти ISO, посилання на які є в тексті цього стандарту, як на джерела інформації                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

Таблиця 2 — Основні теми та проблеми соціальної відповідальності

| Основні теми та проблеми                                  | Обговорено в підрозділі, пункті |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Основна тема: Організаційне управління                    | 6.2                             |
| Основна тема: Права людини                                | 6.3                             |
| Проблема 1: Належна передбачливість                       | 6.3.3                           |
| Проблема 2: Ситуації, пов'язані з ризиком для прав людини | 6.3.4                           |
| Проблема 3: Уникнення співучасті                          | 6.3.5                           |
| Проблема 4: Задоволення скарг                             | 6.3.6                           |
| Проблема 5: Дискримінація та вразливі групи               | 6.3.7                           |
| Проблема 6: Цивільні й політичні права                    | 6.3.8                           |
| Проблема 7: Економічні, соціальні та культурні права      | 6.3.9                           |
| Проблема 8: Основні принципи та права у сфері праці       | 6.3.10                          |
| Основна тема: Трудові практики                            | 6.4                             |
| Проблема 1: Наймання й трудові відносини                  | 6.4.3                           |

Кінець таблиці 2

| Основні теми та проблеми                                                                                                | Обговорено в підрозділі, пункті |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Проблема 2: Умови праці та соціальний захист                                                                            | 6.4.4                           |
| Проблема 3: Соціальний діалог                                                                                           | 6.4.5                           |
| Проблема 4: Охорона праці на робочому місці                                                                             | 6.4.6                           |
| Проблема 5: Розвиток людського потенціалу та навчання на робочому місці                                                 | 6.4.7                           |
| Основна тема: Довкілля                                                                                                  | 6.5                             |
| Проблема 1: Запобігання забрудненню                                                                                     | 6.5.3                           |
| Проблема 2: Стале ресурсокористування                                                                                   | 6.5.4                           |
| Проблема 3: Пом'якшення зміни клімату та адаптація до нього                                                             | 6.5.5                           |
| Проблема 4: Захист довкілля. Біорізноманіття та відновлення природних середовищ існування                               | 6.5.6                           |
| Основна тема: Добросчесні ділові практики                                                                               | 6.6                             |
| Проблема 1: Протидія корупції                                                                                           | 6.6.3                           |
| Проблема 2: Відповідальне залучення в політику                                                                          | 6.6.4                           |
| Проблема 3: Добросческа конкуренція                                                                                     | 6.6.5                           |
| Проблема 4: Пропаганда соціальної відповідальності в рамках ланцюга створення доданої вартості                          | 6.6.6                           |
| Проблема 5: Повага прав власності                                                                                       | 6.6.7                           |
| Основна тема: Проблеми, пов'язані зі споживачами                                                                        | 6.7                             |
| Проблема 1: Добросчесні практики маркетингу, укладення договорів і неупереджена подача інформації, заснованої на фактах | 6.7.3                           |
| Проблема 2: Захист здоров'я та безпеки споживачів                                                                       | 6.7.4                           |
| Проблема 3: Стале споживання                                                                                            | 6.7.5                           |
| Проблема 4: Обслуговування та підтримка споживачів, вирішення претензій та спорів                                       | 6.7.6                           |
| Проблема 5: Захист даних та забезпечення конфіденційності споживачів                                                    | 6.7.7                           |
| Проблема 6: Доступ до послуг першої необхідності                                                                        | 6.7.8                           |
| Проблема 7: Освіта та обізнаність                                                                                       | 6.7.9                           |
| Основна тема: Участь у житті громад і їх розвитку                                                                       | 6.8                             |
| Проблема 1: Участь у житті громад                                                                                       | 6.8.3                           |
| Проблема 2: Освіта та культура                                                                                          | 6.8.4                           |
| Проблема 3: Створення робочих місць та розвиток навичок                                                                 | 6.8.5                           |
| Проблема 4: Розвиток технологій та доступ до них                                                                        | 6.8.6                           |
| Проблема 5: Створення добробуту та доходу                                                                               | 6.8.7                           |
| Проблема 6: Здоров'я                                                                                                    | 6.8.8                           |
| Проблема 7: Соціальні інвестиції                                                                                        | 6.8.9                           |

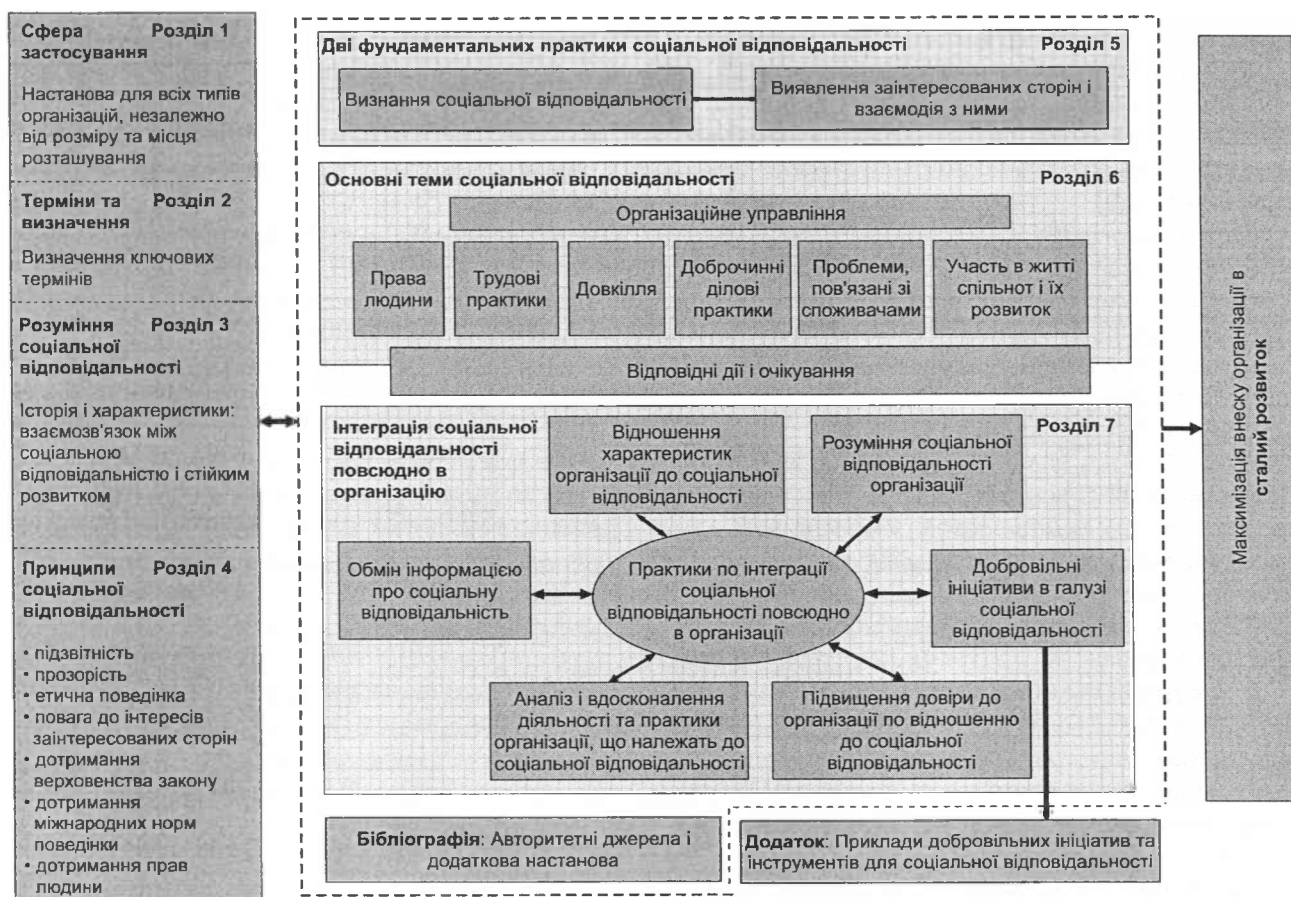


Рисунок 1 — Схема ISO 26000

На рисунку 1 подано схему ISO 26000, щоб допомогти організаціям зрозуміти, як використовувати цей стандарт. Перелічені нижче пункти містять рекомендації з використання цього стандарту.

— Після розгляду характеристик соціальної відповідальності та її зв'язку зі сталим розвитком (розділ 3) організації рекомендують проаналізувати принципи соціальної відповідальності, описані в розділі 4. Під час реалізації соціальної відповідальності організації треба поважати й дотримувати ці принципи, так само як і принципи, які відповідають кожній з основних тем (розділ 6).

— Перед аналізуванням основних тем та проблем соціальної відповідальності, а також кожного з відповідних дій та очікувань (розділ 6), організації треба розглянути дві основні практики соціальної відповідальності: визнання соціальної відповідальності в рамках її сфери впливу, а також ідентифікацію заінтересованих сторін та взаємодію з ними (розділ 5).

— Після того, як досягнуто розуміння принципів та виявлено основні теми й застосовні та значущі проблеми соціальної відповідальності, організації треба зробити спробу інтегрувати соціальну відповідальність повсюди в прийняті нею рішення та її діяльність, використовуючи рекомендації, наведені в розділі 7. Це охоплює такі практики, як упровадження соціальної відповідальності в політику, організаційну культуру, стратегію та операційну діяльність організації як їх невід'ємну частину, розвиток усередині організації компетенції для соціальної відповідальності, обмін інформацією про соціальну відповідальність усередині організації та за її межами, а також регулярний аналіз цих дій і практик, що належать до соціальної відповідальності.

— Додаткова настанова щодо основних тем і практик інтеграції соціальної відповідальності міститься в авторитетних джерелах (бібліографія) і в різних добровільних ініціативах та інструментах (основні з них наведено як приклад у додатку А).

Звертаючись до соціальної відповідальності та реалізуючи її, організація ставить собі загальну мету — максимальне збільшення її вкладу у сталий розвиток.

**Вставка 1. Коротка інформація, призначена для допомоги користувачам цього стандарту**  
ISO визначає стандарт як документ, розроблений на основі консенсусу та затверджений визнаним органом, у якому встановлено для загального та багаторазового використання правила, загальні принципи чи характеристики, що стосуються різних видів діяльності або їх результатів, і який спрямовано на досягнення оптимального ступеня впорядкованості у певній галузі (Директива ISO/IEC 2:2004 [39], визначення 3.2).

**Термінологія ISO** (на основі додатка Н частини 2 Директив ISO/IEC, 2004 року).

Цей стандарт не містить вимог, і тому слово «повинен», «треба» (shall), яке вказує на вимогу в мові ISO, у ньому не використовують. Рекомендації використовують слово «слід» (should). У деяких країнах певні рекомендації ISO 26000 включені в законодавство й тому юридично обов'язкові.

Слово «може» (may) використовують для того, щоб показати, що щось дозволено. Слово «може» (can) використовують для того, щоб показати, що щось можливо, наприклад, що організація чи приватна особа можуть що-небудь зробити.

Стандарт, що надає настанову, не містить вимог, але може містити рекомендації. У частині 2 Директив ISO/IEC рекомендацію визначено як «вираз у змісті документа, у якому передано думку про те, що з кількох можливостей рекомендують одну як найбільш придатну, без згадки чи вилучення інших, або що якийсь образ дій кращий, але не обов'язковий, або що (у негативній формі) якоїсь можливості чи образу дій не схвалюють, але й не забороняють».

Терміни, не визначені в розділі 2, використовують у звичайному сенсі слова, виходячи з їх словникових значень.

**Мета довідкового додатка** (на основі 6.4.1 частини 2 Директив ISO/IEC, 2004 року)

Довідковий додаток А до цього стандарту дає додаткову інформацію, призначену допомогти розумінню й застосуванню цього документа; вона не є складовою частиною цієї настанови, і на нього немає посилань у тексті цього стандарту. Додаток А дає неповний перелік наявних добровільних ініціатив та інструментів, що належать до соціальної відповідальності. Він дає приклади таких ініціатив та інструментів і звертає увагу на додаткові рекомендації, які можуть існувати, дозволяючи користувачам порівнювати свої практики з практиками інших організацій. Той факт, що будь-яка ініціатива чи який-небудь інструмент, наведені в додатку А, не означає, що така ініціатива чи інструмент визнані ISO.

**Бібліографія**

Бібліографія, що є невід'ємною частиною цього стандарту, дає інформацію для того, щоб визначити й знайти документи, на які є посилання в його тексті. У ній наведено посилання на міжнародні інструменти, які вважають авторитетними джерелами рекомендацій, що містяться в цьому стандарті. Ці інструменти можуть містити додаткові корисні вказівки та інформацію; користувачам ISO 26000 пропонують звертатися до них для кращого розуміння та реалізації соціальної відповідальності. Посилання показано в тексті верхнім індексом у квадратних дужках.

**Примітка.** Треба звернути увагу, що номери посилань подано не в порядку згадування документів у тексті. Документи ISO наведені першими; потім усі інші документи наведено за алфавітом за назвою організацій, що їх випустили.

**Вставки**

У вставках надано додаткові рекомендації або наочні приклади. Вставки не слід вважати менш важливими, ніж решту тексту.

НАЦІОНАЛЬНИЙ СТАНДАРТ УКРАЇНИ

НАСТАНОВИ  
ЩОДО СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ  
GUIDANCE  
ON SOCIAL RESPONSIBILITY

Чинний від 2021–10–01

1 СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

Цей стандарт дає настанову для організацій всіх типів, незалежно від їх розміру та місця розташування, з:

- a) концепцій, термінів та визначень понять, які стосуються соціальної відповідальності;
- b) передумов, тенденцій і характеристик соціальної відповідальності;
- c) принципів та практик, які стосуються соціальної відповідальності;
- d) основних тем та проблем соціальної відповідальності;
- e) інтеграції, впровадження та поширення соціально відповідальної поведінки в самій організації і за допомогою її політики і практик у рамках її сфери впливу;
- f) ідентифікації заінтересованих сторін і взаємодії з ними;
- g) обміну інформацією щодо зобов'язань і результативності, а також іншою інформацією щодо соціальної відповідальності.

Цей стандарт призначено для того, щоб допомогти організаціям зробити внесок у сталий розвиток. Його призначено для того, щоб запропонувати їм не обмежуватися дотриманням законодавства, визнаючи, що дотримання законодавства є фундаментальним обов'язком будь-якої організації та невід'ємною частиною її соціальної відповідальності. Його призначено для того, щоб забезпечити взаєморозуміння в галузі соціальної відповідальності й доповнити інші інструменти та ініціативи щодо соціальної відповідальності, а не для того, щоб замінити їх.

Під час застосування цього стандарту організації рекомендують враховувати соціальну, екологічну, юридичну, культурну, політичну та організаційну різноманітність, а також відмінності в економічних умовах, узгоджуючи при цьому з міжнародними нормами поведінки.

Цей стандарт не є стандартом системи менеджменту. Він не призначений і не придатний для цілей сертифікації, обов'язкового чи контрактного застосування. Будь-яка пропозиція сертифікувати або твердження про сертифікацію відповідно до цього стандарту буде спотворювати призначеність та мету і буде неправильним використанням цього стандарту. Оскільки цей стандарт не містить вимог, будь-яка подібна сертифікація не буде свідченням відповідності цьому стандарту.

Цей стандарт призначений для того, щоб дати організаціям рекомендації щодо соціальної відповідальності, і його можна використовувати як елемент реалізації державної політики. Однак, ґрунтуючись на Марракешській угоді про створення Світової організації торгівлі (СОТ), стандарт не призначений для інтерпретування як «стандарт», «настанова» або «рекомендація» та використання для припущення чи висновку про відповідність тієї чи іншої міри вимогам СОТ. Більш того, його не призначено для того, щоб дати підстави для юридичних дій, скарг, захисту або інших заяв у будь-яких міжнародних, національних або інших судових процесах, а також для того, щоб цитувати як свідчення еволюції звичайного міжнародного права.

Цей стандарт не призначений для того, щоб запобігти розробці більш конкретних, більш вимогливих національних стандартів або національних стандартів іншого типу.

## 2 ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ

У цьому стандарті використано такі терміни та визначення:

### 2.1 підзвітність (*accountability*)

Стан відповідальності за рішення та діяльність перед керівними органами організації, органами влади та в ширшому сенсі — перед її заінтересованими сторонами

### 2.2 споживач (*consumer*)

Окремий представник широкої громадськості, що купує чи використовує власність, продукти чи послуги для особистих цілей

### 2.3 клієнт (*customer*)

Організація чи окремий представник широкої громадськості, які купують власність, продукти чи послуги для комерційних, особистих або державних цілей

### 2.4 належна передбачливість (*due diligence*)

Всеохоплюючий активний процес виявлення реального та потенційного соціального, екологічного та економічного впливу діяльності організації в рамках усього життєвого циклу проекту, щоб уникнути чи пом'якшити негативний вплив

### 2.5 працівник (*employee*)

Особа, яка має відносини, які вважають «трудовими відносинами» згідно з національним законодавством або практикою.

Примітка. Термін *працівник* є більш вузьким, ніж термін *трудоючий* (2.27)

### 2.6 навколишнє середовище (*environment*)

Природне оточення, у якому функціонує організація, охоплюючи повітря, воду, землю, природні ресурси, флору, фауну, людей, космічний простір та їх взаємозв'язок.

Примітка. Оточення в цьому контексті поширюється від масштабів усередині організації до глобальної системи

### 2.7 етична поведінка (*ethical behavior*)

Поведінка, яка відповідає прийнятим принципам правильної або гарної поведінки в контексті конкретної ситуації, а також узгоджена з міжнародними нормами поведінки (2.11)

### 2.8 рівність статей (*gender equality*)

Рівноправне ставлення до чоловіків і жінок.

Примітка. Сюди відносять однакове ставлення чи, у деяких випадках, різне ставлення, яке будуть розглядати як рівноправне з точки зору прав, вигод, зобов'язань і можливостей

### 2.9 вплив організації (*impact of an organization*), вплив (*impact*)

Позитивна чи негативна зміна суспільства, економіки чи навколишнього середовища (2.6), яка повністю або частково є результатом минулих та поточних рішень і діяльності організації

### 2.10 ініціатива у сфері соціальної відповідальності (*initiative for social responsibility*), ініціатива (*initiative*)

Програма чи діяльність, безпосередньо присвячена досягненню визначеної мети, що належить до соціальної відповідальності (2.18).

Примітка. Ініціативи щодо соціальної відповідальності може розробляти, підтримувати чи управляти ними організація будь-якого типу

### 2.11 міжнародні норми поведінки (*international norms of behavior*)

Очікування щодо соціально відповідальної поведінки організації, засновані на традиційному міжнародному праві, загальноприйнятих принципах міжнародного права або міжурядових угодах, які визнають повсюди чи майже повсюди.

Примітка 1. Міжурядові угоди охоплюють договори та конвенції.

Примітка 2. Хоча традиційне міжнародне право, загальноприйняті принципи міжнародного права та міжурядові угоди спрямовані, у першу чергу, на держави, вони висловлюють цілі та принципи, до яких усі організації можуть прагнути.

Примітка 3. Міжнародні норми поведінки еволюціонують з часом

### 2.12 організація (*organization*)

Одиниця чи група людей та об'єктів з відповідною системою обов'язків, повноважень і відносин, а також з обумовленими цілями.

**Примітка 1.** Для цілей цього стандарту поняття організація не охоплює уряди, які виконують свою суверенну роль під час прийняття та застосування закону, реалізації судової влади, здійсненні обов'язків з формування політики в громадських інтересах або з дотримання міжнародних зобов'язань держави.

**Примітка 2.** Роз'яснення щодо значення малих і середніх організацій (МСО) наведено в 3.3

### 2.13 організаційне управління (*organizational governance*)

Система, за допомогою якої *організація* (2.12) приймає та реалізує рішення для досягнення своїх цілей

### 2.14 принцип (*principle*)

Фундаментальна основа ухвалення рішення чи поведінки

### 2.15 продукція (*product*)

Предмет або речовина, яку пропонують на продаж або вона є частиною послуги, що її надає *організація* (2.12)

### 2.16 послуга (*service*)

Дія *організації* (2.12) для задоволення попиту чи потреби

### 2.17 соціальний діалог (*social dialogue*)

Переговори, консультації або просто обмін інформацією між або серед представників урядів, наймачів і працівників з питань, що становлять спільний інтерес та належать до економічної і соціальної політики.

**Примітка.** У цьому стандарті термін «соціальний діалог» використовують лише у значенні, що його застосовує Міжнародна організація праці (МОП)

### 2.18 соціальна відповідальність (*social responsibility*)

Відповідальність *організації* (2.12) за вплив своїх рішень та діяльності на суспільство й *навколишнє середовище* (2.6) через прозору та *етичну поведінку* (2.7), яка:

- сприяє *сталому розвитку* (2.23), охоплюючи здоров'я та добробут суспільства;
- враховує очікування *заінтересованих сторін* (2.20);
- відповідає законодавству, яке застосовують, і узгоджують з *міжнародними нормами поведінки* (2.11);
- інтегрована в діяльність усієї *організації* (2.12) та її застосовують в її взаєминах.

**Примітка 1.** Діяльність охоплює продукцію, послуги та процеси.

**Примітка 2.** Взаємовідносини відносять до діяльності *організації* в рамках *сфери її впливу* (2.19)

### 2.19 сфера впливу (*sphere of influence*)

Діапазон/зона політичних, контрактних, економічних або інших взаємин, у рамках яких *організація* (2.12) має можливість впливати на рішення або діяльність приватних осіб чи організацій.

**Примітка 1.** Здатність впливати не означає відповідальності за здійснення впливу.

**Примітка 2.** Всюди, де цей термін є в цьому стандарті, його завжди слід розуміти в контексті настанови, що міститься у 5.2.3 та 7.3.2

### 2.20 заінтересована сторона (*stakeholder*)

Особа чи група, заінтересовані в будь-яких рішеннях або діяльності *організації* (2.12)

### 2.21 взаємодія із заінтересованими сторонами (*stakeholder engagement*)

Дії, що їх вживають для того, щоб створити можливості для діалогу між *організацією* (2.12) та однією чи більше *заінтересованими сторонами* (2.20) для надання інформаційної основи для рішень *організації*

### 2.22 ланцюжок поставок (*supply chain*)

Послідовність дій або сторін, що постачає *продукцію* (2.15) або *послуги* (2.16) *організації* (2.12).

**Примітка.** У деяких випадках термін *ланцюжок поставок* розуміють так само, як *ланцюжок створення доданої вартості* (2.25). Однак для цілей цього стандарту термін *ланцюжок поставок* використовують відповідно до наведеного вище визначення

### 2.23 сталий розвиток (*sustainable development*)

Розвиток, який задовольняє потреби теперішнього часу, не ставлячи під сумнів можливості майбутніх поколінь задовольняти свої потреби.

**Примітка.** Сталий розвиток належить до сукупності цілей високої якості життя, здоров'я та благополуччя із соціальною справедливістю та підтриманням здатності Землі підтримувати життя в усій її різноманітності. Ці соціальні, економічні та екологічні цілі є взаємозалежними та взаємопідтримувальними. Сталий розвиток можна розглядати як спосіб вираження найширших очікувань суспільства як цілого

### 2.24 прозорість (*transparency*)

Відкритість щодо рішень і діяльності, що впливають на суспільство, економіку та *навколишнє середовище* (2.6), а також готовність обмінюватися інформацією про них ясно, точно, своєчасно, чесно й повно

### **2.25 ціннісний ланцюжок (*value chain*)**

Уся послідовність дій сторін, які надають або отримують вартість у формі продукції (2.15) чи послуг (2.16).

**Примітка 1.** Сторони, які надають вартість, охоплюють постачальників, *трудоустроювачів* (2.27), що діють у рамках аутсорсингу, підрядників та інших.

**Примітка 2.** Сторони, які отримують вартість, охоплюють *клієнтів* (2.3), *споживачів* (2.2), замовників, членів та інших користувачів

### **2.26 уразлива група (*vulnerable group*)**

Група приватних осіб, яких об'єднує одна чи кілька характеристик, які є основою для дискримінації або негативних соціальних, економічних, культурних, політичних умов чи умов, пов'язаних зі здоров'ям, та умов, що обмежують їх здатність реалізовувати свої права чи інакше користуватися однаковими можливостями

### **2.27 трудящий (*worker*)**

Особа, яка виконує роботу, будь то працівник (2.5) чи будь-хто, хто працює не за наймом.

## **3 РОЗУМІННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

### **3.1 Соціальна відповідальність організацій: історичний контекст**

Термін «соціальна відповідальність» знайшов широке поширення на початку 1970-х років, хоча організації та уряди робили дії щодо різних аспектів соціальної відповідальності ще наприкінці XIX століття, а в деяких випадках і раніше.

Увага до питань соціальної відповідальності раніше концентрувалась в основному на сфері бізнесу. Термін «корпоративна соціальна відповідальність» (КСВ) більше знайомий більшості людей, ніж термін «соціальна відповідальність».

Точка зору, що соціальна відповідальність може бути застосована до всіх організацій, виникла, коли організації різних типів, а не тільки ті, що належать до сфери бізнесу, усвідомили, що вони також несуть відповідальність за внесок у сталий розвиток.

Елементи соціальної відповідальності відображають очікування суспільства в конкретний момент часу і, отже, схильні до змін. У міру зміни стурбованості суспільства, відображаючи цю стурбованість, змінюються і його очікування від організацій.

Раннє розуміння соціальної відповідальності було зорієнтовано на філантропічну діяльність, таку як благодійні пожертви. Такі аспекти, як трудові практики й сумлінні ділові практики, виникли близько століття тому. Інші аспекти, такі як права людини, проблеми навколишнього середовища, захист прав споживачів і протидія шахрайству та корупції, додавалися з часом у міру підвищення уваги до них.

Основні теми й проблеми, виділені в цьому стандарті, відображають погляд на доброчинну практику, яка є наразі. Погляди на доброчинну практику також, безумовно, будуть змінюватися в майбутньому у міру того, як нові проблеми стануть сприймати як важливі елементи соціальної відповідальності.

### **3.2 Останні тенденції в соціальній відповідальності**

З ряду причин обізнаність щодо соціальної відповідальності організацій зростає.

Глобалізація, значне полегшення мобільності й доступності і наявність миттєвих комунікацій, що зростає, означають, що окремим особам та організаціям по всьому світу стає простіше отримати інформацію про рішення та діяльність організацій, розташованих як поблизу від них, так і на значній відстані. Ці чинники дають організації можливість отримувати додаткові вигоди від інформації про нові шляхи та способи вирішення проблем. Це означає, що рішення та діяльність організації є предметом ретельного вивчення з боку великої кількості груп та окремих осіб. Політики чи практики, що їх використовують організації, розташовані в різних місцях, легко можна порівняти.

Глобальний характер деяких проблем охорони навколишнього середовища та здоров'я, визнання загальносвітової відповідальності за боротьбу з бідністю, фінансова й економічна взаємозалежність, що зростає, і більшою мірою географічно розосереджені ланцюжки створення доданої вартості означають, що питання, які стосуються організації, можуть виходити далеко за рамки питань, піднятих у тій області, де розташована організація. Важливо, що організації вживають заходи для соціальної відповідальності незалежно від соціальних і економічних умов. Інструменти, такі як прийнята в Ріо-де-Жанейро Декларація по навколишньому середовищу та розвитку [158], прийнята в Йоганнесбурзі Декларація зі сталого розвитку [151], Декларація тисячоліття [153] та Декларація МОП про основоположні принципи та права у сфері праці та механізм її реалізації [54], підкреслюють цю всесвітню взаємозалежність.

За останні кілька десятиліть глобалізація вилилася у підвищення впливу різних типів організацій, охоплюючи організації приватного сектору, неурядові організації та держави, на громади й навколишнє середовище.

НУО та компанії стали постачальниками великої кількості послуг, які зазвичай надає держава, особливо в країнах, де уряди історично стикалися із серйозними проблемами й труднощами, не мали можливості надавати послуги в таких сферах, як охорона здоров'я, освіта й соціальне забезпечення. З ростом можливостей держави відбувається зміна ролі держави та організацій приватного сектору.

У періоди економічної та фінансової кризи організаціям слід прагнути продовжувати свою діяльність, що стосується соціальної відповідальності. Такі кризи мають значний вплив на більш вразливі групи і тому припускають велику необхідність у підвищеній соціальній відповідальності. Вони також надають конкретні можливості для більш ефективної інтеграції соціальних, економічних та екологічних чинників у реформу державної політики, а також у рішення та діяльність організацій. Держава може зіграти ключову роль в усвідомленні таких можливостей.

Споживачі, клієнти, донори, інвестори та власники різними шляхами здійснюють на організації фінансовий вплив щодо соціальної відповідальності. Очікування суспільства щодо результатів діяльності організацій продовжують зростати. Законодавство у сфері забезпечення права спільноти на інформацію в багатьох місцях дає громадянам доступ до докладної інформації про рішення та діяльності деяких організацій. Усе більша кількість організацій наразі обмінюється інформацією зі своїми заінтересованими сторонами, зокрема й підготуванням звітів про соціальну відповідальність, щоб задовольнити їхні потреби в інформації про результативність організації.

Ці та інші чинники складають контекст соціальної відповідальності та роблять внесок у заклик до організацій демонструвати свою соціальну відповідальність.

### **3.3 Характеристики соціальної відповідальності**

#### **3.3.1 Загальні положення**

Невід'ємною характеристикою *соціальної відповідальності* (2.18) є бажання організації включати соціальні та екологічні чинники у свої процеси прийняття рішень і бути підзвітною за вплив своїх рішень та діяльності на суспільство й навколишнє середовище. Це передбачає прозору та етичну поведінку, яка робить внесок у сталий розвиток, відповідність чинному законодавству та узгодженість з міжнародними нормами поведінки. Це також передбачає, що соціальна відповідальність інтегрована в діяльність організації, застосовується в її взаєминах і враховує інтереси заінтересованих сторін.

Заінтересована сторона має один або кілька інтересів, на які можуть вплинути рішення та діяльність організації. Подібний інтерес створює у сторони «заінтересованість» в організації, що, у свою чергу, створює у неї відносини з організацією. Такі відносини не обов'язково повинні бути формальними чи навіть визнаватися самою заінтересованою стороною чи організацією. Заінтересовані сторони (stakeholders) можуть іменуватися як «заінтересовані особи» (interested parties). Визначаючи, які інтереси заінтересованих сторін визнавати, організації слід брати до уваги законність таких інтересів та їхню узгодженість з міжнародними нормами поведінки.

#### **3.3.2 Очікування суспільства**

Соціальна відповідальність охоплює розуміння широких очікувань суспільства. Фундаментальним принципом соціальної відповідальності є дотримання верховенства права та відповідність юридично обов'язковим вимогам. Соціальна відповідальність, однак, також охоплює дії, що виходять за рамки відповідності законодавству, і визнання обов'язків, які не є юридично обов'язковими, щодо інших. Ці обов'язки виникають із загальних етичних та інших цінностей.

Незважаючи на те, що очікування соціально відповідальної поведінки розрізняються в різних країнах і культурах, організації слід проте дотримувати міжнародні норми поведінки, такі як ті, що відображені у Загальній декларації прав людини [156], прийнятій в Йоганнесбурзі Декларації зі сталого розвитку [151], та інших інструментах.

У розділі 6 розглядають основні теми соціальної відповідальності. Кожна з таких основних тем охоплює ряд проблем, які дадуть можливість організації визначити основні чинники її впливу на суспільство. У рамках обговорення кожної з проблем описують дії для вжиття заходів у відповідь на цей вплив.

#### **3.3.3 Роль заінтересованих сторін у соціальній відповідальності**

Ідентифікація заінтересованих сторін і взаємодія з ними є основою соціальної відповідальності. Організації слід визначити тих, хто заінтересований в її рішеннях і діяльності, для того, щоб розуміти

свій вплив і шляхи вжиття заходів у відповідь на нього. Хоча заінтересовані сторони можуть допомогти організації визначити придатність конкретних питань до її рішень і діяльності, вони не можуть замінити суспільство в широкому сенсі цього слова в разі визначення норм та очікувань щодо поведінки. Питання може стосуватися соціальної відповідальності організації навіть у тому разі, коли її не було вказано заінтересованими сторонами, з якими організація консультувалася. Подальші рекомендації з цього питання викладено в 4.5 та розділі 5.

### 3.3.4 Інтеграція соціальної відповідальності

Оскільки соціальна відповідальність стосується потенційного й наявного впливу рішень та діяльності організації, основну увагу необхідно приділити поведінці в рамках постійної, повсякденної діяльності організації. Соціальну відповідальність слід допучити як невід'ємну складову основної стратегії організації з певними відповідальністю й підзвітністю на всіх відповідних рівнях організації. Її слід відображати під час прийняття рішень і враховувати під час реалізації діяльності.

Філантропія (у цьому контексті її розуміють як пожертвування на благодійні цілі) може позитивно впливати на суспільство. Однак організаціям не слід її використовувати як заміну інтеграції соціальної відповідальності в рамки організації.

На наслідки рішень або діяльності організації можуть значно вплинути її стосунки з іншими організаціями. Щоб реалізувати свою відповідальність, організація може бути потрібно працювати з іншими організаціями. У їхню кількість можуть входити аналогічні організації, конкуренти (з урахуванням заходів для того, щоб уникнути поведінки, що перешкоджає конкуренції), інші елементи ланцюжка створення доданої вартості чи будь-які інші дієві сторони в рамках сфери впливу організації.

У вставці 2 описано важливість рівності статей і те, як це пов'язано із соціальною відповідальністю.

#### **Вставка 2. Рівність статей та соціальна відповідальність**

Усі суспільства пов'язують з чоловічою та жіночою статтю певні ролі. Ролі статей є навичками, що придбані під час навчання, і визначають, яку діяльність і сфери відповідальності сприймають як чоловічі або жіночі. Ці ролі статей можуть бути дискримінаційними стосовно жінок, але також і щодо чоловіків. У будь-якому разі дискримінація за статеву ознакою обмежує можливості окремих осіб, сімей, громад і суспільств.

Є продемонстрований позитивний зв'язок між рівністю статей та економічним і соціальним розвитком, через що рівність статей є однією із цілей розвитку тисячоліття. Просування рівності статей в діяльності і публічній позиції організації є важливою компонентою соціальної відповідальності.

Організаціям слід проаналізувати свої рішення й діяльність для того, щоб усунути вплив забобонів, пов'язаних зі статтю, і просувати рівність статей, охоплюючи:

- співвідношення чоловіків і жінок у керівних структурах і структурах управління організації для поступового досягнення рівності й усунення гендерних бар'єрів;
- однакове ставлення до працівників чоловічої та жіночої статі при наймі на роботу, призначенні роботи, навчанні, можливості підвищення на посаді, компенсації та припиненні трудових відносин;
- однакову винагороду трудящих чоловічої та жіночої статі за рівноцінну роботу [57];
- можливу відмінність у впливі на чоловіків і жінок щодо безпеки та охорони здоров'я на робочому місці та в громадах;
- рішення та діяльність організації, за яких однаково враховують потреби чоловіків і жінок (наприклад, перевіряння наявності будь-якого впливу, який розрізняється для чоловіків і жінок, що виникає у зв'язку з розробленням конкретної продукції чи послуг, або аналіз зображень чоловіків і жінок у будь-яких інформаційних або рекламних матеріалах організації);
- вигоди для чоловіків і жінок від публічної позиції організації та вкладу в розвиток громад з можливістю спеціальної уваги до компенсації в тих сферах, де будь-яка зі статей була в невідповідному становищі.

Рівність статей у взаємодії із заінтересованими сторонами є важливим засобом досягнення рівності статей у діяльності організації.

Для просування гендерної рівності організаціям може бути корисним звернутися до фахівців за допомогою у вирішенні гендерних питань.

Організаціям рекомендують використовувати показники, цілі й передову практику для того, щоб систематично відстежувати прогрес у досягненні рівності статей [133], [149].

У вставці 3 описано, як цей стандарт охоплює діяльність малих та середніх організацій (МСО).

### **Вставка 3. ISO 26000 і малі та середні організації (МСО)**

Малі та середні організації — це організації, кількість працівників або масштаб фінансової діяльності яких нижче певної межі. Межі розмірів різні в різних країнах. У цьому стандарті МСО вважають ті малі організації, які зазвичай називають «мікроорганізаціями».

Наскрізна інтеграція соціальної відповідальності в МСО може бути реалізована за допомогою практичних, простих та економічно ефективних дій і не повинна обов'язково бути складною чи дорогою. Через їх малий розмір і можливості бути більш гнучкими та інноваційними МСО можуть фактично представляти особливо хороші можливості для соціальної відповідальності. Вони зазвичай є більш гнучкими з точки зору організаційного управління, часто перебувають у тісному контакті з місцевою громадою, і їх вище керівництво зазвичай безпосередньо впливає на діяльність організації.

Соціальна відповідальність полягає в прийнятті інтегрованого підходу до управління діяльністю та впливом організації. Організації слід контролювати вплив її рішень і діяльності на суспільство й навколишнє середовище таким способом, який враховує масштаби організації та її вплив. Для організації може бути неможливим негайно усунути всі негативні наслідки своїх рішень та діяльності. Може виявитися необхідним зробити вибір і встановити пріоритети.

Наступні міркування можуть бути корисні. МСО слід:

- враховувати, що для МСО внутрішні процедури управління, розкриття інформації для заінтересованих сторін та інші процеси можуть бути більш гнучкими й неформальними порівняно з більшими організаціями, якщо збережено відповідний рівень прозорості та простежуваності;
- пам'ятати, що під час аналізування всіх основних тем та виявлення застосовних проблем слід брати до уваги середовище, умови й ресурси організації та інтереси заінтересованих сторін, визнаючи, що для кожної організації будуть застосовні всі основні теми, але не всі проблеми;
- фокусуватися спочатку на проблемах і впливі, що мають найбільшу значимість для сталого розвитку, а також мати план прийняття своєчасних заходів щодо решти проблем та впливу;
- прагнути залучати допомогу відповідних державних органів, колективних організацій (таких, як асоціації конкретного сектору і парасолькові організації чи об'єднання організацій-аналогів) та національних органів стандартизації до розроблення практичних настанов і програм щодо використання цього стандарту;
- такі настанови й програми слід орієнтувати на конкретні особливості й потреби МСО та їх заінтересованих сторін;
- коли це може бути застосовано, діяти спільно з організаціями-аналогами та асоціаціями конкретного сектору, а не поодиноко для того, щоб заощадити ресурси й розширити можливості для дій; наприклад, для організацій, що діють у рамках однакового середовища та галузі, спільна ідентифікація заінтересованих сторін і взаємодія з ними іноді можуть виявитися більш ефективними.

Те, що МСО стануть соціально відповідальними, імовірно, принесе їм вигоди з тих самих причин, які описано в цьому стандарті. МСО можуть виявити, що інші організації, з якими вони підтримують стосунки, розглядатимуть підтримку таких починань МСО як частину своєї соціальної відповідальності.

Організації, які мають великі можливості й досвід щодо соціальної відповідальності, можуть розглянути можливість надання допомоги МСО, зокрема й підвищенням обізнаності щодо проблеми соціальної відповідальності та найкращої практики.

### **3.3.5 Взаємозв'язок між соціальною відповідальністю та сталим розвитком**

Хоча багато хто використовує терміни «соціальна відповідальність» і «сталий розвиток» як взаємозамінні поняття, і є тісний зв'язок між ними, це різні поняття.

Сталий розвиток є загальноприйнятим поняттям і спільною метою, яка набула міжнародного визнання після публікації в 1987 році звіту Всесвітньої комісії ООН з навколишнього середовища та розвитку «Наше спільне майбутнє» [174]. Сталий розвиток стосується задоволення потреб суспільства, при цьому відповідаючи екологічним обмеженням планети і не підриваючи здатності майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби. У сталого розвитку три складові: економічна, соціальна та екологічна, які взаємозалежні, наприклад викорінення бідності потребує просування соціальної справедливості та економічного розвитку, а також захисту навколишнього середовища.

Після 1987 року важливість досягнення цих цілей було підтверджено в ході багатьох міжнародних форумів, зокрема на Конференції ООН з навколишнього середовища й розвитку в 1992 році і на Всесвітньому саміті зі сталого розвитку у 2002 році.

**Соціальна відповідальність** спрямована на організацію та стосується її відповідальності перед суспільством і навколишнім середовищем. Соціальна відповідальність тісно пов'язана зі сталим розвитком. Оскільки ідея сталого розвитку полягає в економічних, соціальних та екологічних цілях, єдиних для всіх людей, її можна використовувати для об'єднання найширших очікувань суспільства, які необхідно брати до уваги організаціям, які прагнуть діяти відповідально. Отже, як всеосяжну мету соціальної відповідальності організації слід розглядати внесок у сталий розвиток.

Принципи, практики й основні теми соціальної відповідальності, описані в наступних розділах цього стандарту, складають основу практичної реалізації соціальної відповідальності в організації та її внеску у сталий розвиток. Рішення й діяльність соціально відповідальної організації можуть зробити істотний внесок у сталий розвиток.

Мета сталого розвитку полягає в тому, щоб досягти сталого розвитку наших суспільств і планети в цілому. Вона не стосується сталості чи продовження існування будь-якої конкретної організації. Сталість окремої організації може відповідати, а може і не відповідати сталому розвитку наших суспільств у цілому, яке досягають вирішенням соціальних, економічних та екологічних проблем у рамках інтегрованого підходу. Поняття «стале споживання», «стале ресурсокористування» та «сталий образ життя» застосовні до всіх організацій і належать до сталості суспільства в цілому.

### 3.4 Держава та соціальна відповідальність

Цей стандарт не може замінити чи будь-яким чином змінити зобов'язання держави діяти в інтересах суспільства. Цей стандарт не дає рекомендацій щодо того, що слід підлягати обов'язковим законодавчим вимогам; його також не призначено для вирішення проблем, які можуть бути правильно вирішені лише політичними структурами. Оскільки держава відіграє унікальну роль у створенні та застосуванні законодавства, вона відрізняється від організацій. Наприклад, обов'язок держави захищати права людини відрізняється від обов'язків організацій стосовно прав людини, описуваних у цьому стандарті.

Належне функціонування держави є невід'ємною частиною сталого розвитку. Роль держави в забезпеченні ефективного застосування законів і нормативних актів таким чином, щоб забезпечувати культуру дотримання законодавства, є найважливішою. Державні організації, подібно будь-яким іншим організаціям, можуть за своїм бажанням використовувати цей стандарт як джерело інформації для своїх політик, рішень і діяльності, що належать до аспектів соціальної відповідальності. Держави можуть багатьма способами сприяти організаціям у спробах функціонувати соціально відповідально, наприклад визнанням і просуванням соціальної відповідальності. Однак просування соціальної відповідальності організацій не замінює і не може замінити ефективного виконання обов'язків та відповідальності держави.

## 4 ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

### 4.1 Загальні положення

Цей розділ дає настанови щодо семи принципів соціальної відповідальності.

Звертаючись до соціальної відповідальності та реалізуючи її, організація ставить собі спільну мету — максимальне збільшення вкладу у сталий розвиток. Хоча немає остаточного переліку принципів соціальної відповідальності, у рамках прагнення до цієї мети організаціям слід дотримуватися семи принципів, описаних нижче, так само як і принципів, які відповідають кожній з основних тем, перерахованих у розділі 6.

Організаціям слід засновувати свою поведінку на стандартах, рекомендаціях або правилах поведінки, які перебувають у відповідності з прийнятими принципами справедливої або належної поведінки в контексті конкретних ситуацій, навіть якщо такі ситуації складні для неї.

Під час застосування цього стандарту організації рекомендують враховувати соціальну, екологічну, юридичну, культурну, політичну та організаційну різноманітність, а також відмінності в економічних умовах, узгоджуючи при цьому з міжнародними нормами поведінки.

### 4.2 Підзвітність

Принцип: організації слід бути підзвітною за її вплив на суспільство, економіку та навколишнє середовище.

Цей принцип передбачає, що організації слід прийняти відповідну критику, а також прийняти на себе зобов'язання відповідати на таку критику.

Підзвітність включає зобов'язання керівників нести відповідальність перед особами, контролюючими організаціями, і зобов'язання організації нести відповідальність перед контролюючими органами щодо дотримання законів та нормативних актів. Підзвітність за загальний вплив її рішень і діяльності на суспільство та навколишнє середовище також передбачає, що відповідальність організації перед тими, кого зачіпають її рішення і діяльність, а також перед суспільством у цілому змінюється залежно від характеру впливу та обставин.

Прийняття на себе зобов'язання підзвітності буде позитивно впливати як на саму організацію, так і на суспільство. Ступінь підзвітності може бути різною, але їй завжди слід відповідати величині або широті повноважень. Організації з найвищими повноваженнями, найімовірніше, будуть більш ретельно ставитися до якості прийнятих ними рішень і контролю. Також підзвітність має на увазі прийняття відповідальності в разі заподіяння шкоди, здійснення відповідних кроків для усунення шкоди та вжиття заходів для того, щоб уникнути її повторення.

Організації слід бути підзвітною за:

- вплив її рішень і діяльності на суспільство, навколишнє середовище та економіку, особливо за значущі негативні наслідки;
- заходи, що їх вживають для запобігання повторенню ненавмисних і непередбачених негативних впливів.

#### 4.3 Прозорість

Принцип: організації слід бути прозорою в її рішеннях і діяльності, які впливають на суспільство та навколишнє середовище.

Організації слід розкривати у зрозумілій, точній і повній формі та в розумній і достатній мірі політику, рішення та діяльність, за які вона несе відповідальність, враховуючи їх відомий і можливий вплив на суспільство та навколишнє середовище. Ця інформація має бути легкодоступною і зрозумілою для тих, на кого організація істотно впливає чи може вплинути. Їй слід бути своєчасною, заснованою на фактах і поданою в ясній та об'єктивній формі так, щоб дати заінтересованим сторонам можливість точно оцінити вплив рішень і діяльності організацій на їхні відповідні інтереси.

Принцип прозорості не потребує розкриття інформації обмеженого доступу, а також надання інформації, яка є конфіденційною, або інформації, надання якої може спричинити порушення юридичних і комерційних зобов'язань, зобов'язань убезпечення безпеки та недоторканності приватного життя.

Організації слід бути прозорою щодо:

- призначення та характеру її діяльності;
- складу осіб, що контролюють діяльність організації;
- методів, за допомогою яких приймають, реалізують та аналізують рішення, охоплюючи визначення ролей, відповідальності, підзвітності та повноважень між різними функціями всередині організації;
- стандартів і критеріїв, щодо яких організація оцінює свою діяльність, пов'язану із соціальною відповідальністю;
- її результативності щодо застосовних і значущих проблем соціальної відповідальності;
- джерел, сум і цілей витрачання її засобів;
- відомого чи ймовірного впливу її рішень і діяльності на її заінтересовані сторони, суспільство, економіку та навколишнє середовище;
- її заінтересовані сторони, а також критеріїв і процедур, використаних для їх ідентифікації, вибору та взаємодії з ними.

#### 4.4 Етична поведінка

Принцип: організації слід вести себе етично.

Поведінці організації слід ґрунтуватися на таких цінностях, як чесність, справедливість і сумлінність. Ці цінності означають турботу про людей, тварин і навколишнє середовище, а також зобов'язання реагувати на вплив, який її діяльність і рішення мають на інтереси заінтересованих сторін.

Організації слід активно сприяти етичній поведінці за допомогою:

- виявлення та формулювання її основних цінностей і принципів;
- розвитку та використання структур управління, які допомагають поширювати етичну поведінку всередині організації, у її процесі прийняття рішень та в її взаєминах з іншими;

- виявлення, прийняття та застосування стандартів етичної поведінки, відповідних її призначенням та діяльності й узгоджених з принципами, описаними в цьому стандарті;
- заохочення й пропаганди дотримання її стандартів етичної поведінки;
- визначення та поширення стандартів етичної поведінки, які очікують від її структур управління, співробітників, постачальників, підрядників і, там, де це може бути застосовано, власників та менеджерів, а особливо від тих, хто має можливість, дотримуючись місцевої культурної ідентичності, суттєво впливати на цінності, культуру, цілісність, стратегію та функціонування організації і на осіб, що діють від її імені;
- запобігання чи вирішення конфліктів інтересів в організації, які в іншому разі могли б привести до неетичної поведінки;
- створення та підтримки механізму нагляду і системи контролю для відстеження, підтримки та забезпечення дотримання норм етичної поведінки;
- створення та підтримки механізму сприяння інформуванню про неетичну поведінку без остраху репресій за це;
- визнання та прийняття заходів щодо ситуацій, коли місцеві закони й нормативні акти відсутні чи вступають у конфлікт з нормами етичної поведінки;
- прийняття та застосування міжнародно визнаних стандартів етичної поведінки під час проведення досліджень на людських істотах [165];
- поваги благополуччя тварин у тих випадках, коли організація впливає на їхнє життя та існування, охоплюючи надання гідних умов утримання, розведення, виробництва, транспортування та використання [175].

#### 4.5 Повага інтересів заінтересованих сторін

Принцип: організації слід поважати й враховувати інтереси її заінтересованих сторін і реагувати на ці інтереси.

Хоча цілі організації можуть обмежуватися інтересами її власників, членів, клієнтів або довіритель, інші приватні особи чи групи також можуть мати права, вимоги та конкретні інтереси, які також слід брати до уваги. У сукупності ці приватні особи чи групи розглядають як заінтересовані сторони організації.

Організації слід:

- виявляти свої заінтересовані сторони;
- визнавати й належно брати до уваги інтереси та юридичні права її заінтересованих сторін та відповідати на виражене ними занепокоєння;
- визнавати, що деякі заінтересовані сторони можуть суттєво впливати на діяльність організації;
- оцінювати й враховувати відносну здатність заінтересованих сторін звертатися в організацію, взаємодіяти з нею і впливати на неї;
- враховувати взаємозв'язок інтересів своїх заінтересованих сторін з широкими очікуваннями суспільства й зі сталим розвитком, а також характер взаємозв'язку між заінтересованими сторонами та організацією (також див. 3.3.1);
- брати до уваги погляди заінтересованих сторін, інтереси яких можуть бути порушені рішенням або діяльністю, навіть якщо вони не грають формальної ролі в управлінні організацією чи не поінформовані про такі інтереси.

#### 4.6 Дотримання верховенства права

Принцип: організації слід прийняти те, що дотримання верховенства права обов'язкове.

Верховенство права посиляється на рівність перед законом і, зокрема, ідею, що жодна приватна особа чи організація не стоїть над законом і що уряд також підкоряється закону. Верховенство права протиставляють безпідставному застосуванню влади. Загалом, верховенство права передбачає, що закони та нормативні акти написані, опубліковані та справедливо застосовують відповідно до встановлених процедур. У контексті соціальної відповідальності дотримання верховенства права означає, що організація дотримується всіх застосованих законів і нормативних актів. Це означає, що їй слід робити кроки, щоб бути обізнаною про закони й нормативні акти, які можна застосувати до неї, інформувати співробітників про відповідальність за їх дотримання та прийняття відповідних заходів.

Організації слід:

- дотримуватися вимог законів та нормативних актів у всіх юрисдикціях, де вона здійснює свою діяльність, навіть якщо такі закони та нормативні акти не застосовують належно;
- забезпечувати відповідність своїх взаємин і діяльності вимогам застосовної законодавчої бази, яка стосується цих питань;

- підтримувати поінформованість про всі правові зобов'язання;
- періодично аналізувати свою відповідність застосовним законам та нормативним актам.

#### 4.7 Дотримання міжнародних норм поведінки

Принцип: організації слід дотримуватися міжнародних норм поведінки, слідуючи при цьому принципу дотримання верховенства права.

— У ситуаціях, коли законодавство чи його застосування не забезпечує відповідних екологічних або соціальних обмежень, організації слід прагнути дотримуватися принаймні міжнародних норм поведінки.

— У країнах, де законодавство або його застосування перебуває в конфлікті з міжнародними нормами поведінки, організації слід прагнути дотримуватися таких норм максимально можливо.

— У ситуаціях, коли законодавство чи його застосування перебуває в конфлікті з міжнародними нормами поведінки й коли недотримання цих норм буде мати суттєві наслідки, організації слід настільки, наскільки це доцільно й відповідно, переглянути характер своїх взаємин і діяльності на території цієї юрисдикції.

— Організації слід використовувати легітимні можливості й канали для того, щоб вплинути на відповідні організації та органи влади з тим, щоб усунути будь-які подібні конфлікти в національному законодавстві та його застосуванні.

— Організації слід уникати співучасті в діяльності іншої організації, що не відповідає міжнародним нормам поведінки.

#### Вставка 4. Розуміння співучасті

Співучасть має як юридичне, так і неюридичне значення.

У юридичному контексті в деяких юрисдикціях співучасть визначено як виступ стороною при здійсненні дії чи бездіяльності, що суттєво впливає на здійснення незаконної дії, такої як злочин, за умови обізнаності про сприяння чи наявності наміру сприяти здійсненню цієї незаконної дії.

Співучасть пов'язана з поняттям сприяння у здійсненні незаконної дії чи бездіяльності чи поняттям підбурювання до них.

Поза юридичним контекстом співучасть походить з більш широких суспільних очікувань щодо поведінки. У цьому контексті організацію можна розглядати як співучасницю, якщо вона допомагає у здійсненні інших протиправних дій, які не відповідають міжнародним нормам поведінки або не враховують їх, коли організація застосуванням належної передбачливості знала чи їй слід було знати, що вони призведуть до суттєвого негативного впливу на суспільство, економіку чи навколишнє середовище.

Організацію також можна розглядати як співучасницю, якщо вона замовчує такі протиправні дії чи отримує вигоду від них.

#### 4.8 Дотримання прав людини

Принцип: організації слід дотримуватися прав людини й визнавати їх важливість та універсальність (див. також основну тему з прав людини в 6.3).

Організації слід:

— поважати і там, де це можливо, просувати права, викладені в Міжнародному біллі про права людини;

— поважати універсальний характер таких прав, тобто той факт, що вони неподільно застосовні в будь-якій країні, будь-яких культурах і ситуаціях;

— у ситуаціях, коли права людини не захищені, вживати заходів для дотримання прав людини й уникати отримання вигоди від таких ситуацій;

— у ситуаціях, коли законодавство чи його застосування не забезпечує відповідного захисту прав людини, дотримуватися принципу дотримання міжнародних норм поведінки (див. 4.7).

## 5 ВИЗНАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА ВЗАЄМОДІЯ ЗАІНТЕРЕСОВАНИХ СТОРІН

### 5.1 Загальні положення

У цьому розділі розглядають дві фундаментальні практики соціальної відповідальності: визнання організацією своєї соціальної відповідальності, а також ідентифікацію організацією своїх заінтересованих

сторін і взаємодію з ними. Поряд з принципами, викладеними в розділі 4, ці практики слід брати до уваги під час реагування на основні теми соціальної відповідальності, описані в розділі 6.

Визнання соціальної відповідальності охоплює ідентифікацію проблем, що виникають у зв'язку з впливами рішень і діяльності організації, а також шляхів вирішення цих проблем так, щоб сприяти сталому розвитку.

Визнання соціальної відповідальності також охоплює визнання заінтересованих сторін організації. Як описано в 4.5, основний принцип соціальної відповідальності визначає, що організації слід поважати і враховувати інтереси її заінтересованих сторін, які будуть порушені її рішеннями та діяльністю.

## 5.2 Визнання соціальної відповідальності

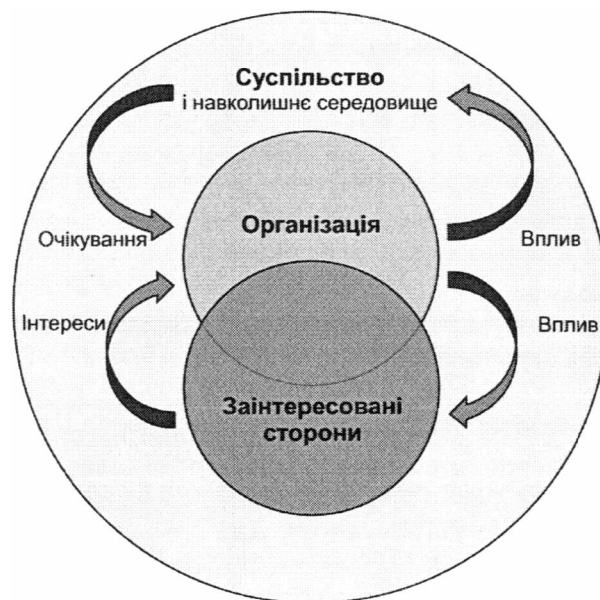
### 5.2.1 Вплив, інтереси та очікування

Розвиваючи свою соціальну відповідальність, організації слід розуміти три взаємозв'язки (див. рисунок 2).

— Між організацією та суспільством. Організації слід розуміти й визнавати, як її рішення та діяльність впливають на суспільство й навколишнє середовище. Організації також слід розуміти очікування щодо відповідальної поведінки, що пред'являються суспільством і стосуються цього впливу. Це слід робити, розглядаючи основні теми та проблеми соціальної відповідальності (див. 5.2.2).

— Між організацією та її заінтересованими сторонами. Організації слід знати про свої різні заінтересовані сторони. Це приватні особи чи групи, інтереси яких можуть бути порушені рішеннями чи діяльністю організації (див. 3.3.1).

— Між заінтересованими сторонами та суспільством. Організації слід розуміти взаємозв'язок між інтересами заінтересованих сторін, на які впливає організація, з одного боку, та очікуваннями суспільства — з іншого. Хоча заінтересовані сторони є частиною суспільства, вони можуть мати інтереси, які не відповідають очікуванням суспільства. Заінтересовані сторони мають стосовно організації певні інтереси, які можуть відрізнятися від очікувань суспільства щодо соціально відповідальної поведінки стосовно кожної з проблем. Наприклад, інтерес постачальника в тому, щоб отримати оплату, і інтерес суспільства в дотриманні договірних умов можуть бути різними сторонами однієї проблеми.



**Примітка.** Заінтересовані сторони можуть мати інтереси, що не узгоджуються з очікуваннями суспільства.

**Рисунок 2** — Взаємозв'язок між організацією, її заінтересованими сторонами та суспільством

У разі визнання своєї соціальної відповідальності організації буде необхідно враховувати всі три взаємозв'язки. Організація, її заінтересовані сторони та суспільство, імовірно, будуть мати різні погляди через те, що їхні цілі можуть не збігатися. Слід визнавати, що приватні особи та організації можуть мати багато різноманітних інтересів, на які можуть вплинути рішення й діяльність організації.

### **5.2.2 Визнання основних тем та застосовних проблем соціальної відповідальності**

Ефективним способом визначення соціальної відповідальності організації є аналіз проблем соціальної відповідальності за такими семи основними темами: організаційне управління; права людини; трудові практики; довкілля; добродійні ділові практики; проблеми, пов'язані зі споживачами; участь у житті громад та їх розвитку (див. 6.2—6.8).

Ці основні теми охоплюють найбільш імовірний економічний, екологічний та соціальний вплив, який організаціям слід контролювати. Кожну із цих основних тем розглядають у розділі 6. Обговорення кожної основної теми охоплює конкретні проблеми, які організації необхідно брати до уваги під час визначення соціальної відповідальності. Кожна основна тема, але не обов'язково кожна проблема тою чи іншою мірою може бути застосована до кожної організації.

Рекомендації щодо кожної проблеми охоплюють різні дії, які організації слід зробити, і очікування того, як саме організації слід себе поводити. Розглядаючи свою соціальну відповідальність, організації слід виявити кожну проблему, яку застосовують до її рішення й діяльності, а також пов'язані з ними дії та очікування. Додаткові рекомендації для виявлення проблем наведено в 7.2 та 7.3.

Вплив рішень і діяльності організації слід розглядати стосовно цих проблем. Більш того, ці основні теми й відповідні їм проблеми можуть бути описані та розділені на категорії різними способами. Деякі важливі чинники, охоплюючи питання здоров'я та безпеки, економічні питання й питання ланцюжка створення доданої вартості, розглядають більше ніж в одній основній темі в розділі 6.

Організації слід проаналізувати всі основні теми та виявити, які проблеми можна застосовувати до неї. Після виявлення проблем, які можна застосувати до організації, слід оцінити значимість впливу організації. Значимість впливу слід розглядати як відносно заінтересованих сторін, яких це стосується, так і щодо того, як саме вплив зачіпає сталий розвиток.

У разі усвідомлення основних тем і проблем соціальної відповідальності організації допомагає розгляд її взаємодій з іншими організаціями. Організації також слід розглядати вплив її рішень і діяльності на заінтересовані сторони.

Організація, що прагне визнати свою соціальну відповідальність, слід розглянути як юридично обов'язкові, так і будь-які інші наявні вимоги. Юридично обов'язкові вимоги охоплюють чинні закони й нормативні акти, а також вимоги, що стосуються соціальних, економічних або екологічних проблем, які можуть бути в укладених договорах. Організаціям слід розглядати прийняті на себе зобов'язання, що належать до соціальної відповідальності. Ці зобов'язання можуть міститися в етичних кодексах поведінки чи посібниках, обов'язках членів асоціацій, до яких вони належать.

Визнання соціальної відповідальності є безперервним процесом. Потенційний вплив рішень та діяльності організації слід визначати і брати до уваги на етапі планування нової діяльності. Повсякденну діяльність слід переглядати за потреби так, щоб організація могла бути впевнена в тому, що її соціальна відповідальність як і раніше реалізується, і могла визначити, чи не виникли нові проблеми, які необхідно взяти до уваги.

### **5.2.3 Соціальна відповідальність і сфера впливу організації**

Організація відповідає за вплив рішень та діяльності, над якими вона здійснює формальний та/або де-факто контроль (де-факто контроль стосується ситуацій, коли одна організація має можливість диктувати іншій стороні, які рішення їй слід приймати та яку діяльність здійснювати, навіть якщо вона не має для цього юридичних або формальних повноважень). Такий вплив може бути широким. На додаток до відповідальності за свої власні рішення й діяльність організація може в деяких ситуаціях мати можливість впливати на поведінку організацій/сторін, з якими вона підтримує взаємини. Такі ситуації розглядають як такі, що потрапляють у сферу впливу організації.

Ця сфера впливу охоплює взаємини всередині й за межами ланцюжка створення доданої вартості організації. Однак не весь ланцюжок створення доданої вартості організації обов'язково потрапляє в її сферу впливу. Вона може охоплювати формальні та неформальні асоціації, у яких бере участь організація, а також організації-аналоги й конкурентів.

Організація не завжди несе відповідальність за реалізацію впливу тільки тому, що вона має можливість це робити. Наприклад, її не можна притягнути до відповідальності за вплив, який чиниться іншими

організаціями, на які вона може мати деякий вплив, якщо такий вплив не є результатом її рішень і діяльності. Однак можливі ситуації, коли організація буде нести відповідальність за реалізацію впливу. Ці ситуації визначають масштабом, у якому взаємини організацій сприяють негативному впливу.

Також будуть ситуації, коли організація, хоча й вона не несе відповідальності за реалізацію впливу, проте вона може бажати цього (або її можуть попросити зробити це) добровільно.

Організація може прийняти рішення про встановлення взаємовідносин з іншою організацією, а також про характер і масштаб таких взаємин. Можуть бути ситуації, у яких відповідальністю організації буде підтримка уваги до впливу, спричиненого рішеннями й показниками діяльності інших організацій, і виконання кроків для того, щоб уникнути чи пом'якшити негативний вплив, пов'язаний з її взаєминами з такими організаціями.

Оцінюючи свою сферу впливу та визначаючи свої обов'язки, організації слід проявляти належну передбачливість, щоб уникнути негативного впливу, спричиненого такими взаємовідносинами. Подальші рекомендації наведено в 7.3.1.

### **5.3 Ідентифікація заінтересованих сторін і взаємодія з ними**

#### **5.3.1 Загальні положення**

Виявлення заінтересованих сторін і взаємодія з ними є основним елементом реалізації соціальної відповідальності організації.

#### **5.3.2 Ідентифікація заінтересованих сторін**

Заінтересованими сторонами є організації чи приватні особи, один чи більше інтересів яких стосуються будь-якого рішення чи діяльності організації. Оскільки такі інтереси можуть бути схильні до впливу організації, утворюється взаємозв'язок з організацією. Цей взаємозв'язок не повинен бути офіційним. Взаємозв'язок, створений таким інтересом, є незалежно від того, знають чи не знають про нього сторони. Організація не завжди може бути поінформована про всі свої заінтересовані сторони, хоча їй слід докладати зусиль для їх виявлення. Аналогічно багато заінтересованих сторін можуть не знати про можливість організації вплинути на їхні інтереси.

Інтереси в цьому сенсі відносять до чого-небудь, що фактично або потенційно може бути підставою для позову, тобто підставою вимагати що-небудь, що належить стороні, яка вимагає чи може вимагати дотримання будь-якого права. Такий позов не повинен зачіпати фінансових вимог або юридичних прав. Іноді він може складатися просто з права бути почутим. Актуальність або значимість інтересу краще визначає його ставлення до сталого розвитку.

Розуміння того, як на окремих осіб чи групи впливають або можуть вплинути рішення й діяльність організації, робить можливим виявити інтереси, що встановлюють взаємозв'язок з організацією. Так визначення організацією впливу її рішень і діяльності сприятиме виявленню її найбільш важливих заінтересованих сторін (див. рисунок 2).

В організації може бути багато заінтересованих сторін. Більш того, різні заінтересовані сторони мають різні, а іноді й конкуруючі інтереси. Наприклад, інтереси жителів громади можуть охоплювати позитивний вплив організації, такий як зайнятість, а також негативний вплив тієї самої організації, такий як забруднення.

Деякі заінтересовані сторони мають форму невід'ємної частини організації. До неї відносять всіх членів, працівників або власників організації. Такі заінтересовані сторони поділяють спільні інтереси в призначенні організації та її успіху. Проте це не означає, що всі їхні інтереси щодо організації будуть однакові.

Інтереси більшості заінтересованих сторін можуть бути співвіднесені із соціальною відповідальністю організації і часто дуже схожі з деякими інтересами суспільства. Прикладом є власник, чия власність втрачає вартість через нове джерело забруднення.

Не всі заінтересовані сторони організації можуть бути віднесені до організованих груп, які мають на меті представлення своїх інтересів стосовно конкретних організацій. Багато заінтересованих сторін можуть бути зовсім не організованими, і з цієї причини їх можуть не помітити чи проігнорувати. Ця проблема може бути дуже важливою щодо вразливих груп і майбутніх поколінь.

Групи, які захищають соціальні або екологічні цілі, можуть бути заінтересованими сторонами організації, рішення й діяльність якої пов'язані із застосовним і значущим впливом щодо цих цілей.

Організації слід оцінювати наочність і авторитетність тих груп, які беруть на себе роль говорити від імені конкретних заінтересованих сторін або захищати певні інтереси. У деяких випадках неможливо

безпосередньо представляти важливі інтереси. Наприклад, діти рідко володіють організованими групами чи контролюють їх, а дикі тварини не можуть цього робити. У такій ситуації організації слід приділяти увагу точці зору авторитетних груп, які прагнуть захистити такі інтереси.

Для того, щоб виявити заінтересовані сторони, організації слід задати собі такі питання.

- Перед ким в організації існують юридичні зобов'язання?
- На кого можливий позитивний або негативний вплив рішень або діяльності організації?
- Хто, найімовірніше, висловить стурбованість щодо рішень та діяльності організації?
- Хто був залучений в минулому, коли була необхідність у вирішенні подібних проблем?
- Хто може допомогти організації здійснити дії щодо конкретного впливу?
- Хто може вплинути на здатність організації виконувати її зобов'язання?
- Хто буде поставлений у невідгідне становище, якщо буде вилучений із взаємодії?
- Хто в ланцюжку створення доданої вартості схильний до впливу?

### **5.3.3 Взаємодія із заінтересованими сторонами**

Взаємодія із заінтересованими сторонами містить діалог між організацією та однією чи більше заінтересованими сторонами. Вона допомагає організації реалізовувати свою соціальну відповідальність, даючи інформаційну основу для її рішень.

Взаємодія із заінтересованими сторонами може приймати багато форм. Вона може бути ініційована організацією або розпочата як відповідь організації одній чи більше заінтересованим сторонам. Вона може відбуватися як на неформальних, так і на формальних зустрічах, і може слідувати самим різним форматам, таким як індивідуальні зустрічі, конференції, семінари, громадські слухання, обговорення за круглим столом, консультативні комітети, регулярні та структуровані процедури інформування та консультації, укладання колективних договорів та інтернет-форуми. Взаємодію із заінтересованими сторонами слід проводити в інтерактивному режимі. Її призначено для того, щоб дати можливість заінтересованим сторонам бути почутими. Її істотною рисою є те, що вона охоплює двостороннє спілкування.

Є різні причини для взаємодії організації зі своїми заінтересованими сторонами. Взаємодію із заінтересованими сторонами можна використовувати для того, щоб:

- збільшити розуміння організацією ймовірних наслідків своїх рішень та діяльності для конкретних заінтересованих сторін;
- визначити, як саме краще збільшити позитивний вплив рішень і діяльності організації і зменшити будь-який негативний вплив;
- визначити, чи сприймаються заяви організації про її соціальну відповідальність як такі, що заслуговують на довіру;
- допомогти організації проаналізувати свою результативність, щоб вона могла її поліпшити;
- залагодити конфлікти, у які залучені її власні інтереси, інтереси її заінтересованих сторін та очікування суспільства в цілому;
- зв'язати інтереси заінтересованих сторін і відповідальність організації стосовно суспільства в цілому;
- зробити внесок у постійне навчання організації;
- виконати юридичні зобов'язання (наприклад, щодо працівників);
- розв'язати конфлікт інтересів як між організацією та заінтересованою стороною, так і між заінтересованими сторонами;
- забезпечити організації переваги від отримання різноманітних точок зору;
- підвищити прозорість її рішень та діяльності;
- сформувати партнерство для досягнення взаємовигідних цілей.

У більшості ситуацій організація вже буде знати чи з легкістю зможе дізнатися, чого може чекати суспільство щодо того, які дії їй слід виконати відносно її впливу. У такій ситуації їй немає потреби ґрунтуватися на взаємодії з конкретними заінтересованими сторонами, щоб зрозуміти ці очікування, хоча взаємодія із заінтересованими сторонами може принести інші переваги. Очікування суспільства також можна знайти в законах і нормативних актах, загальноприйнятих соціальних і культурних очікуваннях, у встановлених стандартах і прикладах кращої практики щодо конкретних питань. Очікування, що стосуються інтересів заінтересованих сторін, можна знайти в підрозділах «Відповідні дії та очікування» після опису різних проблем у розділі 6. Очікування, встановлені в рамках взаємодії із заінтересованими сторонами, слід використовувати для доповнення, а не заміни вже встановлених очікувань щодо поведінки організації.

Слід розробити справедливий і відповідний процес взаємодії з найбільш значущими заінтересованими сторонами. Інтересу (або інтересам) організацій і приватних осіб, які визначені як заінтересовані сторони, слід бути реальними. Процес виявлення слід направляти на те, щоб переконатися, що на них впливали чи можуть впливати будь-які рішення й діяльність. Там, де це можливо і доцільно, взаємодіяти слід з найбільш представницькими організаціями, що відображають ці інтереси. Ефективна взаємодія із заінтересованими сторонами ґрунтується на добрій волі та виходить за рамки зв'язків із громадськістю.

Під час взаємодії із заінтересованими сторонами організації не слід віддавати перевагу будь-якій організованій групі, тому що вона більш «дружня» чи підтримує цілі організації більшою мірою, ніж інша група. Організації не слід нехтувати взаємодією із заінтересованими сторонами лише тому, що вони зберігають мовчання. Організації не слід створювати або підтримувати спеціальні групи для створення видимості, що вона має партнера по діалогу, коли «передбачуваний партнер» не є дійсно незалежним. Справжній діалог із заінтересованими сторонами охоплює незалежні сторони й прозоре розкриття інформації про будь-яку фінансову або аналогічну допомоги.

Організації слід бути уважною до впливу її рішень і діяльності на інтереси й потреби її заінтересованих сторін. Їй слід належним чином брати до уваги свої заінтересовані сторони, їх різні можливості, необхідність звертатися до організації та взаємодіяти з нею.

Взаємодія із заінтересованими сторонами з більшою ймовірністю дасть змістовні результати, коли є такі елементи: чітка мета взаємодії; було визначено інтереси заінтересованих сторін; відносини, які ці інтереси встановлюють між організацією та заінтересованими сторонами, є прямими або важливими; інтереси заінтересованих сторін суттєві й значимі для сталого розвитку; заінтересовані сторони мають інформацію і розуміння, необхідні для прийняття рішень.

## 6 НАСТАНОВА ЩОДО ОСНОВНИХ ТЕМ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

### 6.1 Загальні положення

Для того, щоб визначити сферу охоплення своєї соціальної відповідальності, виявити застосовні проблеми та встановити свої пріоритети, організації слід розглянути такі основні теми (див. також рисунок 3):

- організаційне управління;
- права людини;
- трудові практики;
- навколишнє середовище;
- доброчинні ділові практики;
- проблеми, пов'язані зі споживачами;
- участь у житті громади та їх розвитку.

Економічні аспекти, так само як аспекти, пов'язані зі здоров'ям і безпекою та ланцюжком створення доданої вартості, охоплено в рамках семи основних тем там, де це може бути застосовано. Також розглядають різні способи впливу на чоловіків та жінок кожної із семи основних тем.

Кожна з основних тем містить спектр проблем, пов'язаних із соціальною відповідальністю. Їх описано в цьому розділі поряд із діями та очікуваннями, які належать до них. Оскільки соціальна відповідальність динамічна й відображає еволюцію занепокоєння соціальними, екологічними та економічними проблемами, у майбутньому можуть виникнути й інші проблеми.

Дія щодо цих основних тем і проблем має ґрунтуватися на принципах і практиках соціальної відповідальності (див. розділи 4 та 5). Щодо кожної основної теми організації слід визначити й контролювати всі ті проблеми, які є застосовними або значимими для її рішень і діяльності (див. розділ 5). У разі оцінки застосовності проблеми слід враховувати короткострокові й довгострокові цілі. Проте немає заздалегідь певного порядку, у якому організації слід розглядати основні теми й вирішувати проблеми. Цей порядок буде залежати від самої організації, від конкретної ситуації, у якій вона перебуває, або від середовища.

Незважаючи на те, що всі основні теми взаємопов'язані й доповнюють одна одну, природа організаційного управління дещо відрізняється від інших основних тем (див. 6.2.1.2). Ефективне організаційне управління дає організації можливість вчиняти дії щодо інших основних тем і проблем і впроваджувати принципи, перераховані в розділі 4.

Організації слід розглядати основні теми як ціле, тобто всі основні теми, проблеми та їх взаємозв'язок, а не концентруватися на вирішенні однієї проблеми. Організаціям слід мати на увазі, що вирішення однієї проблеми може потребувати компромісу у вирішенні інших проблем. Конкретним поліпшенням, спрямованим на рішення окремої проблеми, не слід негативно позначатися на вирішенні інших проблем або чинити негативний вплив на життєвий цикл продукції чи послуг організації, на її заінтересовані сторони або на ланцюжок створення доданої вартості.

Подальші рекомендації для інтеграції соціальної відповідальності наведено в розділі 7.



Рисунок 3 — Сім основних тем

Виконуючи дії у відповідь на ці основні теми й проблеми та інтегруючи соціальну відповідальність у рамках своїх рішень і діяльності, організація може отримати деякі важливі переваги (див. вставку 5).

#### Вставка 5. Переваги соціальної відповідальності для організації

Соціальна відповідальність може дати організації численні переваги. Серед них:

- забезпечення більш поінформованого прийняття рішень на основі кращого розуміння очікувань суспільства, можливостей, пов'язаних із соціальною відповідальністю (охоплюючи краще управління юридичними ризиками), і ризиками не бути соціально відповідальними;
- поліпшення практики організації з управління ризиками;
- поліпшення репутації організації та забезпечення більшої довіри суспільства;
- підтримка отриманого організацією громадського дозволу на здійснення діяльності;
- генерування інновацій;
- поліпшення конкурентоспроможності організації, охоплюючи доступ до фінансів і статус привілейованого партнера;

- поліпшення відносин організації із заінтересованими сторонами, що відкриває організації доступ до нових перспектив і контакту з широким спектром різноманітних заінтересованих сторін;
- підвищення лояльності, залучення та участі працівників, підняття їхнього духу;
- підвищення безпеки та здоров'я трудящих — і жінок, і чоловіків;
- позитивний вплив на можливість організації залучати, мотивувати й утримувати працівників;
- забезпечення економії, пов'язаної з вищою продуктивністю та ресурсоефективністю, нижчим споживанням енергії та води, зменшенням утворення відходів та використанням цінної побічної продукції;
- підвищення надійності та справедливості транзакцій відповідальним залученням у політику, добросовісну конкуренцію та відсутність корупції;
- запобігання чи ослаблення потенційних конфліктів зі споживачами щодо продукції чи послуг.

## **6.2 Організаційне управління**

### **6.2.1 Загальний огляд організаційного управління**

#### **6.2.1.1 Організації та організаційне управління**

Організаційне управління — це система, за допомогою якої організація приймає та реалізує рішення в рамках досягнення своїх цілей.

Організаційне управління може охоплювати як формальні механізми управління, засновані на встановлених структурах та процесах, так і неформальні механізми, які випливають із культури та цінностей організації і часто перебувають під впливом осіб, які очолюють організацію. Організаційне управління є основною функцією організації будь-якого виду, оскільки воно є базою для прийняття рішень у рамках організації.

Системи управління відрізняються залежно від розміру й типу організації, а також від екологічного, економічного, політичного, культурного та соціального середовища, у якому вони функціонують. Цими системами управляє особа чи група осіб (власники, члени, довірителі або інші), які мають повноваження та несуть відповідальність за досягнення поставлених перед організацією цілей.

#### **6.2.1.2 Організаційне управління та соціальна відповідальність**

Організаційне управління є вирішальним чинником, який дає організації можливість приймати на себе відповідальність за вплив своїх рішень та діяльності, а також інтегрувати соціальну відповідальність повсюдно в організації і в рамках її взаємин.

Організаційне управління в контексті соціальної відповідальності відрізняє те, що воно є одночасно однією з основних тем, щодо якої організації слід діяти, і засобом підвищення можливостей організації поводитися соціально відповідально щодо інших основних тем.

Така особливість виникає внаслідок того факту, що організації, яка прагне бути соціально відповідальною, слід мати систему організаційного управління, яка б дозволяла організації здійснювати нагляд і реалізовувати принципи соціальної відповідальності, перераховані в розділі 4.

### **6.2.2 Принципи та чинники**

Ефективне управління має ґрунтуватися на впровадженні принципів соціальної відповідальності (див. розділ 4) у процес прийняття та реалізації рішень. Ці принципи охоплюють: підзвітність, прозорість, етичну поведінку, повагу до інтересів заінтересованих сторін, дотримання верховенства права, дотримання міжнародних норм поведінки й дотримання прав людини (див. розділ 4). На додаток до цих принципів організації слід під час створення та аналізування її системи управління брати до уваги практики, основні теми та проблеми соціальної відповідальності. Додаткові рекомендації щодо інтеграції соціальної відповідальності наведено в розділі 7.

Керівництво також має критичне значення для ефективного організаційного управління. Це правильно не тільки для прийняття рішень, але й для мотивації працівників реалізовувати принципи соціальної відповідальності та інтегрувати соціальну відповідальність в організаційну культуру.

Принцип належної передбачливості може бути корисним для організації під час реагування на проблеми соціальної відповідальності. Додаткові рекомендації наведено в 7.3.1.

### **6.2.3 Процеси та структури прийняття рішень**

#### **6.2.3.1 Опис проблеми**

Процеси та структури прийняття рішень сприяють соціальній відповідальності тоді, коли вони сприяють практичному застосуванню принципів і практик, описаних у розділах 4 та 5.

У будь-якій організації є процеси та структури прийняття рішень. У деяких випадках вони формалізовані, складні й іноді навіть регламентуються законами та нормативними актами; в інших випадках вони неформальні і сягають корінням у культуру та цінності організації. Усім організаціям слід впровадити процеси, системи, структури та інші механізми, які забезпечують можливість застосування принципів і практик соціальної відповідальності [126], [159].

#### 6.2.3.2 Відповідні дії та очікування

Створені певним чином процеси та структури прийняття рішень в організації передбачають можливість:

- розробляти стратегії, цілі та завдання, що відображають її зобов'язання щодо соціальної відповідальності;
- демонструвати зобов'язання та підзвітність керівництва;
- створювати й підтримувати таке середовище та культуру, у якій реалізуються на практиці принципи соціальної відповідальності (див. розділ 4);
- створювати систему матеріальних і нематеріальних стимулів, пов'язаних із результативністю щодо соціальної відповідальності;
- ефективно використовувати фінансові, природні та людські ресурси;
- надавати недостатньо представленим групам (охоплюючи жінок, расові та етнічні групи) справедливі можливості займати керівні посади в організації;
- врівноважувати потреби організації та заінтересованих сторін, охоплюючи поточні потреби й потреби майбутніх поколінь;
- встановлювати процеси двостороннього обміну інформацією між організацією та заінтересованими сторонами, які будуть допомагати у виявленні сфер згоди та незгоди й у переговорах для вирішення можливих конфліктів;
- заохочувати ефективну участь працівників усіх рівнів у діяльності організації щодо соціальної відповідальності;
- знаходити баланс рівня повноважень, відповідальності та можливостей людей, які приймають рішення від імені організації;
- відстежувати виконання рішень, щоб переконатися, що ці рішення виконують соціально відповідально, і визначити підзвітність за результати рішень і діяльності організації, як позитивні, так і негативні;
- періодично аналізувати й оцінювати процеси управління організацією, коригувати процеси відповідно до результатів аналізу й доводити інформацію про зміни до всіх осіб в організації.

### 6.3 Права людини

#### 6.3.1 Загальний огляд прав людини

##### 6.3.1.1 Організації та права людини

Права людини є базовими, і на них мають право всі люди. Є дві великі категорії прав людини. Перша категорія охоплює цивільні та політичні права й такі права, як право на життя й свободу, рівність перед законом і свободу самовираження. Друга категорія стосується економічних, соціальних і культурних прав і охоплює такі права, як право на працю, право на їжу, право на максимально досяжний рівень здоров'я, право на освіту та право на соціальний захист.

Різні моральні, юридичні та інтелектуальні норми засновані на передумові, що права людини стоять вище законів і культурних традицій. Первинність прав людини підкреслена міжнародною спільнотою в Міжнародному біллі про права людини та інших ключових інструментах з прав людини (як описано у вставці 6). У більш широкому сенсі організації отримують вигоду від існування соціального та міжнародного порядку, у якому всі права та свободи зможуть бути реалізовані в повному обсязі.

Хоча основна частина законодавства з прав людини стосується взаємин держави та приватних осіб, широко визнано той факт, що організації, які не представляють державу, можуть вплинути на права приватних осіб і тому відповідальні за їх дотримання [42], [43].

#### **Вставка 6. Міжнародний білль про права людини та ключові інструменти з прав людини**

Загальна декларація прав людини (Загальна декларація) [156] була схвалена Генеральною Асамблеєю ООН у 1948 році і є найбільш широко визнаним інструментом з прав людини. Вона встановлює основу для законодавства з прав людини; її елементи є частиною звичайного міжнародного права, що є обов'язковим для всіх держав, приватних осіб та організацій. Загальна декларація закликає кожну людину та кожен орган суспільства сприяти захисту прав людини. Міжнародна угода

про громадянські й політичні права та Міжнародна угода про економічні, соціальні та культурні права, прийняті Генеральною Асамблеєю ООН у 1966 році для ратифікації державами й вступили в дію у 1976 році. Міжнародний білль про права людини містить Загальну декларацію прав людини, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права [143] і Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [144], а також факультативні протоколи до пактів, один з яких спрямований на скасування смертної кари [152].

На додаток до Загальної декларації прав людини прийняті сім ключових міжнародних інструментів з прав людини, які становлять частину міжнародного законодавства з прав людини, що стосується: ліквідації всіх форм расової дискримінації [141], ліквідації всіх форм дискримінації жінок [133], заходів щодо запобігання та викорінення тортур та інших форм жорстокого, негуманного та принизливого поводження та покарання [132], прав дітей [135], залучення дітей у збройні конфлікти [147], торгівлі дітьми, дитячої проституції та дитячої порнографії [148], захисту трудових мігрантів та членів їх сімей [78]—[80], [142], захисту всіх осіб від насильницького зникнення [140] і прав осіб з обмеженими можливостями [134]. Разом ці інструменти формують основу міжнародних стандартів із загальних прав людини. Ці інструменти є обов'язковими для країн, які ратифікували їх. Деякі інструменти дозволяють подавати індивідуальні скарги щодо процедур, зазначених у факультативних протоколах.

#### **6.3.1.2 Права людини та соціальна відповідальність**

Визнання та повагу прав людини широко розглядають як необхідну основу для верховенства права та концепції соціальної справедливості, а також як основу найважливіших інститутів суспільства, таких як судова система.

Обов'язок держав — дотримуватися та захищати права людини. Організація несе відповідальність за дотримання прав людини, зокрема й у сфері її впливу.

#### **6.3.2 Принципи та чинники**

##### **6.3.2.1 Принципи**

Права людини є невід'ємними, невідчужуваними, універсальними, неподільними та взаємопов'язаними:

- вони невід'ємні, тобто вони стосуються кожного індивідуума в силу приналежності до людства;
- вони є невідчужуваними, тобто ними не може наділяти або віднімати їх ні держава, ні інші інститути;
- вони універсальні, тобто застосовні до кожного незалежно від будь-якого статусу;
- вони неподільні, тобто жодне з прав людини не можна ігнорувати за вибором;
- вони взаємопов'язані, тобто дотримання одного права сприяє дотриманню інших прав.

##### **6.3.2.2 Чинники**

Обов'язок держав захищати приватних осіб і групи від порушень прав людини, а також дотримуватися та забезпечувати права людини у своїй юрисдикції. Держави все активніше роблять кроки для того, щоб стимулювати організації, що базуються в їх юрисдикції, до дотримання прав людини навіть там, де вони здійснюють свою діяльність поза межами цієї юрисдикції. Широко визнано, що організації та приватні особи можуть впливати і впливають на права людини, прямо чи опосередковано.

Організації несуть відповідальність за дотримання всіх прав людини, незалежно від того, що держава нездатна чи не бажає реалізовувати свій обов'язок захищати ці права. Дотримуватися прав людини означає в першу чергу не обмежувати права іншої людини. Ця відповідальність полягає в переконаності, що ці права не порушуються ні в пасивній, ні в активній формі.

Виконання відповідальності дотримуватися прав людини вимагає належної передбачливості. У ситуаціях, коли держава не виконує свого обов'язку захищати права людини, організації слід особливо уважно забезпечувати виконання її відповідальності дотримуватися прав людини. Прояв належної передбачливості щодо прав людини може вказати на необхідність дій, що виходять за рамки того, що є необхідним в ході нормальної діяльності.

Ряд фундаментальних норм кримінального права накладають на приватних осіб та організацій, а також на держави юридичну підзвітність і відповідальність за серйозне порушення міжнародних прав людини. Вони охоплюють заборону тортур, злочинів проти людяності, рабства та геноциду. У деяких країнах організації підлягають переслідуванню в судовому порядку відповідно до національного законодавства у зв'язку з міжнародно визнаними злочинами. Інші інструменти з прав людини визначають сферу юридичних зобов'язань організацій щодо прав людини та характер їх реалізації та право-застосування.

Базовою відповідальністю недержавних організацій є дотримання прав людини. Однак організація може стикнутися з очікуваннями заінтересованих сторін, що виходять за рамки простого дотримання прав людини, або вона може прагнути сприяти реалізації прав людини. Поняття «сфера впливу» допомагає організації усвідомити діапазон своїх можливостей щодо підтримки прав людини серед різних суб'єктів права. Так вона може допомогти організації проаналізувати свої можливості впливати на інші сторони, на проблеми прав людини, на які вона може надати найбільший вплив, а також на суб'єкти права, яких це може торкнутися, або спонукати їх до відповідних дій.

Можливості організації підтримувати права людини часто будуть максимальними щодо її власних дій і працівників. Крім того, організація буде мати можливість працювати зі своїми постачальниками, організаціями-аналогами або іншими організаціями, а також із суспільством у ширшому сенсі цього слова. У деяких випадках організації можуть забажати збільшити свій вплив співпрацею з іншими організаціями та приватними особами. Оцінка можливості для дій та більшого впливу буде залежати від конкретних обставин, частина з яких стосується організації, а частина — середовища, у якому вона діє. Проте у спробі вплинути на інші організації організаціям завжди слід брати до уваги можливості негативних або ненавмисних наслідків.

Організаціям слід розглянути можливість підтримки навчання у сфері прав людини для підвищення обізнаності про права людини серед суб'єктів прав і тих осіб та організацій, які потенційно можуть впливати на них.

### **6.3.3 Проблема прав людини 1. Належна передбачливість**

#### **6.3.3.1 Опис проблеми**

Для дотримання прав людини організації несуть відповідальність за здійснення дій з належної передбачливостю, щоб виявити, запобігти й ужити заходів щодо фактичного або можливого впливу на права людини в результаті своєї діяльності або діяльності тих, з ким вони мають взаємовідносини. Крім того, діючи з належною передбачливістю, організація може усвідомити актуальність своєї відповідальності за вплив на поведінку інших осіб у тих випадках, коли вони можуть бути причиною порушень прав людини, у які може бути втягнута організація.

#### **6.3.3.2 Відповідні дії та очікування**

Оскільки поняття належної передбачливості може бути застосовано до всіх основних тем, охоплюючи права людини, у 7.3.1 містяться додаткові рекомендації щодо належної передбачливості. Стосовно конкретно прав людини в процес застосування належної передбачливості, який відповідає масштабу організації та ситуації, у якій вона перебуває, слід долучити такі компоненти:

- політику організації у сфері прав людини, що дає чітку настанову для всіх усередині організації і тих, хто з нею тісно пов'язаний;
- засоби оцінки того, як наявна чи пропонована діяльність може впливати на права людини;
- засоби впровадження політики у сфері прав людини в усій організації;
- засоби відстеження результативності з часом, щоб мати можливість вносити необхідні зміни в пріоритети та підходи;
- реагування на негативний вплив рішень та діяльності організації.

### **6.3.4 Проблема прав людини 2. Ситуації, пов'язані з ризиком для прав людини**

#### **6.3.4.1 Опис проблеми**

Є певні обставини та середовища, у яких організації з більшою ймовірністю стикнуться з викликами й дилемами, пов'язаними з правами людини, і в яких ризик порушення прав людини може зрости. Вони охоплюють:

- конфлікт [129] або надзвичайну політичну нестабільність, неспроможність демократичної або судової систем, відсутність політичних чи громадянських прав;
- бідність, посуху, критичні проблеми здоров'я чи природні катастрофи;
- участь у видобувних та інших видах діяльності, які можуть суттєво вплинути на такі природні ресурси, як вода, ліси чи атмосфера, або порушити життя громад;
- близькість операцій до громад корінного населення [75], [154];
- діяльність, яка може впливати на дітей або в яку діти можуть бути втягнуті [81], [82], [116], [117], [135], [147], [148];
- культуру корупції;

- складні ланцюжки створення доданої вартості, у які входить робота, виконувана на неформальній основі без юридичного захисту;
- необхідність масштабних заходів для забезпечення безпеки об'єктів та інших активів.

#### **6.3.4.2 Відповідні дії та очікування**

У ситуаціях, охарактеризованих вище, організації слід діяти з особливою обережністю. Такі ситуації можуть вимагати розширеного процесу застосування належної передбачливості для того, щоб забезпечити дотримання прав людини. Це може бути здійснено, наприклад, за допомогою незалежного оцінювання впливу на права людини.

Здійснюючи діяльність у середовищі, до якого можна застосувати одну чи кілька таких обставин, організація, імовірно, стикнеться з необхідністю винесення складних і багатогранних суджень щодо того, як їй слід поводитися. Оскільки може не виявитися простої формули та рішення, у своїх рішеннях організації слід виходити з основної відповідальності за дотримання прав людини, при цьому також сприяючи просуванню й захисту повної реалізації прав людини.

Реагуючи на ці виклики, організації слід враховувати потенційні наслідки своїх дій так, щоб бажана ціль дотримання прав людини була дійсно досягнута. Зокрема, важливо не створювати інших порушень. Складність ситуацій не слід використовувати як привід для бездіяльності.

### **6.3.5 Проблема прав людини 3. Уникнення співучасті**

#### **6.3.5.1 Опис проблеми**

Співучасть має як юридичне, так і неюридичне значення.

У юридичному контексті в деяких юрисдикціях співучасть визначено як вчинення дії чи бездіяльності, що суттєво впливає на здійснення незаконної дії, такої як злочин, за умови обізнаності про сприяння чи наявності наміру сприяти здійсненню цієї незаконної дії.

Співучасть пов'язана з поняттям сприяння у здійсненні незаконної дії чи бездіяльності чи поняттям підбурювання до них.

У неюридичному контексті співучасть походить від широких суспільних очікувань щодо поведінки. У цьому контексті організацію можна розглядати як співучасницю, якщо вона допомагає у здійсненні іншими протиправних дій, які не відповідають міжнародним нормам поведінки чи не враховують їх, коли організація застосуванням належної передбачливості знала чи їй слід було знати, що вони призведуть до суттєвого негативного впливу на суспільство, економіку чи навколишнє середовище. Організацію також можна розглядати як співучасницю, якщо вона замовчує такі протиправні дії чи отримує вигоду від них.

Хоча їхні межі неточні та еволюціонують, можна описати три форми співучасті.

**Пряма співучасть.** Вона відбувається, коли організація свідомо сприяє порушенню прав людини.

**Співучасть з вигодою.** Вона передбачає, що організація або її дочірні компанії отримують вигоду безпосередньо від порушення прав людини, вчиненого будь-ким іншим. Приклади включають організацію, що дозволяє силам забезпечення безпеки придушити мирний протест проти її рішень і діяльності або використовує репресивні заходи під час охорони її об'єктів, або організацію, яка одержує економічну вигоду від порушення її постачальниками основних прав у сфері праці.

**Мовчазна співучасть.** Вона може охоплювати ситуації, коли організація не піднімає перед відповідними органами влади питання про систематичне або постійне порушення прав людини, наприклад не висловлюється проти систематичної дискримінації окремих груп у законодавстві про зайнятість.

#### **6.3.5.2 Відповідні дії та очікування**

Значна можливість потенційної співучасті в порушенні прав людини виникає під час забезпечення безпеки. У цьому відношенні, крім іншого, організації слід перевіряти, що її заходи для забезпечення безпеки не порушують прав людини та відповідають міжнародним нормам і стандартам правозастосування. Персоналу для забезпечення безпеки (найнятий постійно, тимчасово чи за підрядом) слід пройти відповідне навчання, зокрема й у частині дотримання стандартів у сфері прав людини. У разі надходженні скарг на процедури та персонал із забезпечення безпеки слід реагувати на них і розслідувати своєчасно і, де це доречно, незалежно. Більш того, організації слід проявляти належну передбачливість, щоб забезпечити свою неучасть у порушеннях прав людини, що здійснюються силами громадської безпеки. Організації слід гарантувати, що вона не сприяє цим порушенням і не отримує від них вигоди.

Крім того, організації слід:

- не надавати товари чи послуги організації, яка використовує їх для того, щоб порушувати права людини;

— не вступати у формальне чи неформальне партнерство чи договірні відносини з партнером, який порушує права людини в контексті цього партнерства або в рамках виконання роботи на основі підяду;

— забезпечити свою поінформованість про соціальні та екологічні умови, у яких виробляють товари та послуги, що їх закупають;

— переконатися, що вона не є співучасником будь-якого переміщення людей зі своєї землі, якщо це не відбувається відповідно до національного законодавства та міжнародних норм, що охоплює вивчення всіх альтернативних рішень та забезпечення належних компенсацій постраждалим сторонам;

— розглянути можливість публічної заяви або іншої дії, що демонструє, що вона не мириться з порушеннями прав людини, такими як дискримінація, що трапляється в рамках трудових відносин у відповідних країнах;

— уникати взаємовідносин з організаціями, зайнятими антисоціальною діяльністю.

Організація може усвідомити, запобігти ризикам співучасті та відреагувати на них внесенням загальних елементів юридичних і суспільних вимог до свого процесу застосування належної передбачливості.

### **6.3.6 Проблема прав людини 4. Задоволення скарг**

#### **6.3.6.1 Опис проблеми**

Навіть у тих випадках, коли державні інститути працюють оптимально, можуть виникати диспути щодо впливу рішень і діяльності організації на права людини. Ефективні механізми задоволення скарг відіграють важливу роль в обов'язку держави захищати права людини. Так само, щоб реалізовувати свою відповідальність дотримуватися прав людини, організації слід створити механізми інформування організації та відшкодування шкоди для тих, хто вважає, що їхні права було порушено. Цьому механізму не слід обмежувати доступу до їхнього права використовувати наявні юридичні канали. Недержавним механізмам не слід підривати стабільності державних інститутів, зокрема юридичних механізмів, але вони можуть надати додаткові можливості для звернення за допомогою або відшкодуванням шкоди.

#### **6.3.6.2 Відповідні дії та очікування**

Організації слід встановити або інакше забезпечити наявність компенсувальних механізмів для власного використання і для використання її заінтересованими сторонами. Для того, щоб ці механізми були ефективні, їм слід бути:

— легітимними: сюди відносять ясні, прозорі й достатньо незалежні структури управління, призначені для забезпечення того, щоб жодна сторона процесу розгляду тієї чи іншої заяви не могла втручатися у справедливе управління цим процесом;

— доступними: слід анонсувати їхнє існування, а також надавати допомогу скаржитися сторонам, які можуть стикнутися з перешкодами для доступу, такими як мова, неграмотність, необізнаність або нестача фінансових ресурсів, віддаленість, обмеження можливостей чи побоювання переслідування;

— передбачуваними: слід існувати ясним і відомим процедурам, що містять чіткі часові рамки для кожної стадії та прозорі щодо типів процесів і результатів, які вони можуть або не можуть запропонувати, і способів моніторингу для досягнення будь-яких результатів;

— справедливими: сторонам, що скаржаться, слід забезпечити належний доступ до джерел інформації, консультацій та знань, необхідних для участі в справедливому процесі розгляду скарг;

— сумісними з правами: результатам та правовим механізмам слід відповідати міжнародно визнаним стандартам у сфері прав людини;

— ясними та прозорими: хоча іноді може бути потрібна конфіденційність, процесам та результатам слід бути досить відкритими для громадського вивчення та слід надавати належну вагу інтересам суспільства;

— заснованими на діалозі та посередництві: процесу слід передбачати пошук взаємоузгоджених рішень для вирішення скарг залученням сторін; за наявності бажання винести за скаргою судові рішення, за сторонами слід зберегти право здійснити це за допомогою окремих незалежних механізмів.

### **6.3.7 Проблема прав людини 5. Дискримінація та вразливі групи**

#### **6.3.7.1 Опис проблеми**

Дискримінація охоплює будь-яке виділення, виняток або перевагу, яке зводить нанівець рівноправне звернення чи можливості, коли такий підхід заснований на упередженості, а не на правомірних підставах. Неправомірні підстави для дискримінації охоплюють, але не обмежені: расою, кольором шкіри, статтю,

віком, мовою, майном, громадянством або національністю, релігією, етнічним або соціальним походженням, кастою, економічними підставами, обмеженими можливостями, вагітністю, приналежністю до корінних народів, приналежністю до профспілок, політичних уподобань або політичних чи інших думок. У кількість неправомірних підстав для дискримінації, що нещодавно виникли, також входять сімейний стан або наявність утриманців, особисті взаємини й показники здоров'я, такі як статус ВІЛ/СНІД. Заборона дискримінації є одним з найбільш фундаментальних принципів міжнародного права в галузі прав людини [71], [78], [133], [134], [136]—[139], [141], [143], [149], [150], [156].

Повна й ефективна участь у житті суспільства та залучення до неї всіх груп, зокрема й вразливих, надає та підвищує можливості для всіх зазначених вище організацій та людей. Організація може суттєво виграти від застосування активного підходу для забезпечення однакових можливостей та поваги всіх особистостей.

Групи, які зазнали стійкої дискримінації, що призвело до неповноцінних ситуацій, є вразливими до подальшої дискримінації, і їх правам людини слід бути в центрі уваги з точки зору захисту та поваги з боку організацій. Хоча вразливі групи зазвичай охоплюють групи, згадані в 6.3.7.2, у певній громаді, у якій діє організація, можуть бути й інші вразливі групи.

Дискримінація може бути непрямую. Така ситуація виникає, коли на перший погляд нейтральна вимога, критерій або практика поставлять осіб з певною характеристикою в невідповідне положення порівняно з іншими особами, якщо така вимога, критерій або практика об'єктивно не обґрунтовані правомірною метою і засоби досягнення цієї мети невідповідні й не потрібні.

#### 6.3.7.2 Відповідні дії та очікування

Організації слід вжити заходів для того, щоб забезпечити відсутність дискримінації працівників, партнерів, клієнтів, заінтересованих сторін, членів і всіх інших, з ким вона має контакти або на кого вона може впливати.

Організації слід вивчити свою діяльність і діяльність інших сторін у рамках її сфери впливу для того, щоб визначити, чи є пряма чи непряма дискримінація. Їй також слід забезпечити відсутність сприяння дискримінаційним практикам через взаємини, пов'язані з її діяльністю. Якщо така ситуація є, то організації слід спонукати інші сторони виконати їхні обов'язки для запобігання дискримінації та посприяти їм у цьому. У разі відсутності успіху їй слід переглянути свої взаємини з такими організаціями. Вона може, наприклад, зробити аналіз типових способів, якими вона взаємодіє з жінками, у зіставленні з чоловіками та звернути увагу на те, чи є політики та рішення в цьому відношенні об'єктивними або відображають стереотипні упередження. Вона може за бажанням звернутися за порадою до місцевих або міжнародних організацій, які мають досвід у сфері прав людини. Організація може використовувати висновки та рекомендації міжнародних або національних процедур моніторингу чи розслідувань.

Організації слід розглянути можливість сприяння підвищенню поінформованості членів вразливих груп про їхні права.

Організації слід також сприяти виправленню дискримінації або спадщини минулої дискримінації, де це можливо. Наприклад, їй слід прагнути надавати роботу чи вести справи з організаціями, керованими людьми з груп, які історично піддавалися дискримінації. Якщо це доцільно, їй слід підтримувати зусилля для поліпшення доступу до освіти, інфраструктури або соціальних послуг для груп, які не мають повного доступу до них.

Організація може прийняти позитивний і конструктивний погляд на різноманітність серед людей, з якими вона взаємодіє. Вона може враховувати не лише аспекти прав людини, але також переваги від власних операцій з точки зору доданої вартості за допомогою повного розвитку багатограних людських ресурсів та відносин.

Нижче наведено приклади вразливих груп і конкретних відповідних дій та очікувань.

**Жінки та дівчата** становлять половину населення світу, але вони часто стикаються з обмеженим доступом до ресурсів та можливостей порівняно з чоловіками та хлопчиками. Жінки мають право користуватися всіма правами людини без дискримінації, охоплюючи права, пов'язані з освітою, прийомом на роботу, економічною та соціальною діяльністю, а також право приймати рішення про заміжжя, у сімейних справах і про своє репродуктивне здоров'я. У політиці та діяльності організації слід належно враховувати права жінок та сприяти однаковому поводженню з чоловіками та жінками в економічній, соціальній і політичній сферах [133], [149].

**Люди з обмеженими можливостями** часто є вразливими, частково через помилкове уявлення про їхні навички та здібності. Організації слід сприяти забезпеченню гідності, незалежності й повній

участі в суспільному житті для чоловіків та жінок з обмеженими можливостями. Слід дотримуватися принципу ліквідації дискримінації, і організаціям слід розглянути можливість забезпечення розумних умов для доступу до об'єктів.

**Діти** є особливо вразливими, частково через їхнє залежне становище. У разі здійснення дії, яка може вплинути на дітей, пріоритет слід віддавати кращим інтересам дітей. Слід завжди дотримуватися й враховувати принципи Конвенції про права дитини, які охоплюють відсутність дискримінації, право дитини на життя, виживання, розвиток і свободу вираження [81], [82], [116], [117], [135], [147], [148]. Організаціям слід мати політику, яка не допускає з боку їхніх працівників сексуальної експлуатації або іншої форми експлуатації дітей.

**Корінне населення** можна вважати вразливою групою, оскільки його систематично піддавали дискримінації, охоплюючи колонізацію, виселення з їхніх земель, статус, відмінний від статусу інших громадян, і порушення їхніх прав людини. Корінне населення користується колективними правами, а окремі особи, що належать до корінного населення, мають загальні права людини, зокрема право на однакове ставлення та однакові можливості. Колективні права охоплюють: самовизначення (тобто право на визначення своєї ідентичності, свого політичного статусу і шляхів, якими вони хочуть розвиватися); доступ до традиційних земель, води й ресурсів та управління ними; підтримку й дотримання своїх звичаїв, культури, мови й традиційних знань, вільних від дискримінації; управління своєю культурною та інтелектуальною власністю [75], [154]. Організації слід визнавати й дотримуватися права корінного населення під час здійснення своїх рішень і діяльності. Організації слід визнавати й дотримуватися принципу недискримінації та права окремих осіб, що належать до корінного населення, під час здійснення своїх рішень і діяльності.

**Мігранти, трудові мігранти** та члени їхніх сімей також можуть бути вразливими через їхнє іноземне або регіональне походження, особливо якщо вони є нерегулярними чи недокументованими мігрантами. Організації слід дотримуватися їхніх прав та сприяти створенню клімату поваги прав людини для мігрантів, трудових мігрантів та членів їхніх сімей [78]—[80], [142].

**Люди, яких піддають дискримінації за походженням, охоплюючи кастове.** Сотні мільйонів людей зазнають дискримінації через їхній спадковий статус або походження. Така форма дискримінації базується на історії порушень прав, виправданих неправомірним уявленням про те, що деяких людей вважають нечистими або менш гідними через групу, у якій вони народились. Організації слід уникати такої практики та, де це можливо, прагнути сприяти викоріненню цих забобонів.

**Люди, яких піддають дискримінації на основі раси.** Людей піддають дискримінації через їхню расу, культурну самобутність та етнічне походження. Історично відбувається порушення прав, яке виправдовують помилковим уявленням, що деякі люди є неповноцінними через колір їхньої шкіри чи культуру. Расизм часто є в регіонах, де в минулому було рабство або утиск однієї расової групи іншою [141], [150], [156].

**Інші вразливі групи** охоплюють, наприклад, людей похилого віку; вимушено переміщених; бідних; неграмотних; людей, які живуть з ВІЛ/СНІД; меншини та релігійні групи.

### **6.3.8 Проблема прав людини 6. Цивільні та політичні права**

#### **6.3.8.1 Опис проблеми**

Цивільні та політичні права охоплюють абсолютні права, такі як право на життя, право на гідне життя, право на свободу від катувань, право на безпеку особистості, право на свою власність, свободу та недоторканність особи, право на дотримання процесуальних гарантій і справедливий розгляд справи в разі звинувачення у вчиненні кримінального правопорушення. Ці права охоплюють також право на свободу переконань і свободу слова, свободу мирних зібрань та об'єднань, свободу приймати й сповідувати релігію, свободу вірування, свободу від втручання в приватне та сімейне життя й листування, а також від вторгнення в житло, свободу від зазіхань на честь або репутацію, право на доступ до суспільних послуг та право участі у виборах [143], [152].

#### **6.3.8.2 Відповідні дії та очікування**

Організації слід поважати всі цивільні та політичні права особистості. Приклади охоплюють такі права (але не обмежуються ними):

- на життя;
- на свободу думки та вираження; організації не слід прагнути до придушення чиїхось поглядів та думок, навіть якщо ця особа висловлює критичне ставлення до організації всередині чи поза нею;
- на свободу мирних зібрань та об'єднань;

- на свободу шукати, отримувати й передавати інформацію та ідеї будь-якими способами незалежно від національних кордонів;
- на володіння власністю (самостійно чи спільно з іншими) та на свободу від довільного позбавлення майна;
- на доступ до належних правових процедур та справедливий розгляд перед застосуванням будь-яких внутрішніх дисциплінарних заходів; будь-яким дисциплінарним заходам слід бути пропорційними, без фізичного насильства чи негуманного або принизливого поводження.

### **6.3.9 Проблема прав людини 7. Економічні, соціальні та культурні права**

#### **6.3.9.1 Опис проблеми**

Кожна людина, яка є членом суспільства, має економічні, соціальні та культурні права, дотримання яких є необхідним для збереження його або її гідності та особистого розвитку. Це права на освіту; роботу у справедливих і сприятливих умовах; свободу об'єднань; задовільний рівень здоров'я; рівень життя, достатній для підтримки його або її фізичного та розумового здоров'я й добробуту його або її сім'ї; їжу, одяг, житло, медичну допомогу; необхідний соціальний захист, наприклад у разі втрати роботи, хвороби, втрати працездатності, смерті чоловіка (дружини), досягнення похилого віку та інших обмежень у засобах для існування, які сама людина не може контролювати; сповідування релігії, проходження тієї чи іншої культури; реальні можливості вільної від дискримінації участі в процесі прийняття рішень, що підтримують позитивні практики та перешкоджають негативним практикам, що стосуються цих прав [144].

#### **6.3.9.2 Відповідні дії та очікування**

Для дотримання цих прав організація несе відповідальність за застосування належної передбачливості, щоб гарантувати, що вона не бере участі в діяльності, яка обмежує, перешкоджає чи ускладнює користування такими правами. Нижче наведено приклади дій організації, що забезпечує дотримання цих прав. Організації слід оцінювати можливий вплив її рішень, діяльності, продукції та послуг, а також нових проектів на ці права, зокрема й права місцевого населення. Крім того, організації не слід прямо чи опосередковано обмежувати доступу чи відмовляти в доступі до продуктів або ресурсів нагальної потреби, таких як вода. Наприклад, виробничим процесам не слід піддавати ризику постачання питної води з дефіцитних джерел. Організаціям слід (там, де це може бути застосовано) розглянути можливість прийняття чи підтримки спеціальної політики, що забезпечує ефективний розподіл товарів і послуг нагальної потреби там, де такий розподіл перебуває під загрозою.

Соціально відповідальна організація також може сприяти реалізації таких прав (там, де це може бути застосовано), враховуючи при цьому різні ролі й можливості держав та інших організацій, пов'язані з наданням цих прав.

Організація може розглянути, наприклад, можливість:

- покращення доступу до освіти та навчання протягом усього життя для членів громади і, по можливості, забезпечення підтримки та умов для цього;
- об'єднання з іншими організаціями та урядовими інститутами зусиль, спрямованих на дотримання та здійснення економічних, соціальних та культурних прав;
- вивчення способів сприяння реалізації цих прав, які стосуються її основної діяльності;
- адаптації товарів чи послуг до купівельної спроможності бідних людей.

Економічні, соціальні та культурні права, як і будь-які інші права, слід також розглядати в місцевому середовищі. Подальші рекомендації з відповідних дій та очікувань наведено в 6.8, де розглядають участь у житті та розвитку місцевої громади.

### **6.3.10 Проблема прав людини 8. Основні принципи та права у сфері праці**

#### **6.3.10.1 Загальні положення**

Основні принципи та права у сфері праці орієнтовані на проблеми у сфері праці. Їх було прийнято міжнародним співтовариством як основні права людини і як такі розглядають у розділі, присвяченому правам людини.

#### **6.3.10.2 Опис проблеми**

Міжнародна організація праці (МОП) установила основні права у сфері праці [54]. До них належать:

- право на свободу об'єднань та ефективне визнання права на колективні переговори;
- усунення всіх форм примусової та обов'язкової праці;
- ефективне викорінення дитячої праці;
- усунення дискримінації щодо найму та зайнятості.

### 6.3.10.3 Відповідні дії та очікування

Хоча в багатьох юрисдикціях ці права закріплені законодавчо, організації слід незалежно забезпечити вирішення таких питань.

**Свобода об'єднань і колективних переговорів** [62], [103]. Трудящі та роботодавці, без будь-якого винятку, мають право створювати та, за умови лише відповідних правил організації, приєднуватися до організацій за власним вибором без попереднього дозволу. Представницькі організації, що утворюються або до яких приєднуються працівники, слід визнавати для цілей ведення колективних переговорів. Умови найму можуть бути зафіксовані за підсумками добровільних колективних переговорів, якщо таке буде рішення трудящих. Представникам працівників слід надати відповідні умови, які дозволять їм ефективно працювати й виконувати свою функцію без стороннього втручання. У колективні угоди слід долучити умови з вирішення спорів. Представникам працівників слід надати інформацію, необхідну для проведення змістовних переговорів (див. 6.4 щодо більш докладної інформації про свободу об'єднань і про те, як свобода об'єднань і колективних переговорів пов'язана із соціальним діалогом).

**Примусова праця** [49], [60]. Організації не слід використовувати чи отримувати переваги від використання примусової та обов'язкової праці. Жодну роботу чи послугу не слід вимагати від працівника під загрозою покарання, якщо вона не виконується добровільно. Організації не слід використовувати чи отримувати переваги від використання праці ув'язнених, крім випадків, коли ця праця є зобов'язанням, покладеним на засудженого рішенням суду та коли такий працівник трудиться під контролем і наглядом уповноваженого державного органу. Більш того, працю ув'язнених не слід використовувати організаціям приватного сектору, крім випадків, коли таку працю виконують на добровільних засадах, що, крім іншого, підтверджено справедливими та гідними умовами зайнятості.

**Однакові можливості та заборона дискримінації** [55], [57], [58]. Організації слід підтвердити, що її політика зайнятості не містить дискримінаційного ставлення через расу, колір шкіри, стать, релігію, національне чи соціальне походження, політичні уподобання, вік чи обмежені можливості. У кількість неправомірних підстав для дискримінації, які нещадовно виникли, також входять сімейний стан або наявність утриманців, особисті взаємини й показники здоров'я, такі як статус ВІЛ/СНІД. Це узгоджується із загальним принципом про те, що політика та практика найму, оплата праці, умови зайнятості, доступ до навчання, просування по службі та припинення трудових відносин слід ґрунтувати винятково на вимогах роботи. Організаціям також слід вжити заходів для попередження виникнення будь-яких чинників, що непокоїть на робочому місці за допомогою:

- регулярної оцінки впливу її політики й діяльності на просування однакових можливостей та заборони дискримінації;

- вжиття позитивних заходів для захисту та просування вразливих груп. Це може охоплювати: організацію робочих місць для осіб з обмеженими можливостями, щоб допомогти їм заробляти гроші на прожиття у відповідних умовах; організацію або участь у програмах, які сприяють зайнятості молодих та літніх трудящих, надання однакових умов працевлаштування жінкам, більш збалансованому представництву жінок на керівних посадах.

**Дитяча праця** [81], [82], [116], [117]. Мінімальний вік для найму на роботу визначено в міжнародних інструментах (див. вставку 7). Організаціям не слід використовувати чи отримувати переваги від будь-якого використання дитячої праці. Якщо організація використовує дитячу працю у своїй діяльності або в рамках її сфери впливу, то їй слід забезпечити, наскільки це можливо, не лише припинення роботи дітей, але й надання їм відповідних альтернатив, особливо освіти. Легку роботу, яка не завдає шкоди дитині та не перешкоджає відвіданню школи або іншим заняттям, необхідним для повноцінного розвитку дитини (таким, як відпочинок), не вважають дитячою працею.

#### Вставка 7. Дитяча праця

Конвенції МОП [46], [81], [116] надають основу для визначення національним законодавством мінімального віку прийняття на роботу або залучення до праці, який не повинен бути нижче віку завершення обов'язкової освіти й у жодному разі не нижче ніж 15 років. У країнах, де економічні та освітні інституції менш розвинені, мінімальним віком може бути 14 років. Винятки також можуть бути зроблені з 13 років або 12 років для «легкої роботи» [46], [47], [81], [82]. Мінімальний вік для небезпечної роботи, яка може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дитини внаслідок її характеру чи обставин її виконання, — 18 років у всіх країнах [81], [82], [116], [117] (див. таблицю 3).

Термін «дитяча праця» не слід змішувати з термінами «юнацька зайнятість» або «праця учнів», які можуть бути і законними, і бажаними, якщо вони виконуються як частина справжнього професійного навчання або програми підготовки, відповідно до чинних законів і нормативних актів.

Дитяча праця — це форма експлуатації, яка є порушенням прав людини. Дитяча праця порушує фізичний, соціальний, психічний, психологічний та духовний розвиток дитини. Дитяча праця позбавляє хлопчиків і дівчат їх дитинства і їхньої гідності. Їх позбавляють освіти та вони можуть бути відокремлені від їхніх сімей. Діти, які не закінчують первинної освіти, найімовірніше, залишаться неписьменними й ніколи не придбають навичок, необхідних для отримання роботи, яка дала б їм можливість зробити внесок у розвиток сучасної економіки. Внаслідок цього дитяча праця призводить до появи некваліфікованих робітників, які не володіють достатніми навичками, і перешкоджає майбутньому розвитку навичок співробітників і майбутньому економічному та соціальному розвитку. Дитяча праця також може позбавляти роботи молодих та дорослих трудящих і призвести до зниження їх заробітної плати.

Організації слід докладати зусиль для того, щоб викоринити всі форми дитячої праці. Зусилля для викоринення найгірших форм дитячої праці не слід використовувати для виправдання інших форм дитячої праці. Організаціям слід проаналізувати різні умови для дівчаток та хлопчиків і різні чинники, які впливають на дітей з різних етнічних груп або дискримінованих груп, так, щоб попереджальні та коригувальні заходи були цілеспрямованими та ефективними.

Якщо на робочому місці виявляють дітей, які не досягли визначеного законом працездатного віку, слід вжити заходів для припинення їх роботи. Наскільки це можливо, організації слід допомогти дитині, яка була усунена з робочого місця, та її або його сім'ї отримати доступ до належних послуг та життєздатних альтернатив, щоб переконатися, що він або вона не потрапляють у таку саму чи гіршу ситуацію, працюючи в іншому місці або піддаючись експлуатації.

Ефективна ліквідація дитячої праці вимагає широкої співпраці в суспільстві. Організації слід співпрацювати з іншими організаціями та державними установами для звільнення дітей від роботи та надання їм можливості отримувати безкоштовну та якісну очну освіту.

Таблиця 3

| Вид роботи | Вік дитини            |                            |
|------------|-----------------------|----------------------------|
|            | у розвинутих країнах  | у країнах, що розвиваються |
| Звичайна   | Не менше ніж 15 років | Не менше ніж 14 років      |
| Небезпечна | 18 років              | 18 років                   |
| Легка      | 13 років              | 12 років                   |

## 6.4 Трудові практики

### 6.4.1 Огляд трудових практик

#### 6.4.1.1 Організації та трудові практики

Трудові практики організації об'єднують усі політики та практики, що стосуються роботи, яку виконують у рамках організації, самою організацією або за її дорученням, охоплюючи роботу, виконувану за субпідрядом.

Трудові практики виходять за рамки взаємин організації зі своїми безпосередніми працівниками чи відповідальності, яку організація несе за робочі місця, які їй належать або вона їх контролює.

Трудові практики охоплюють: питання найму та підвищення трудящих на посаді; дисциплінарні процедури й процедури розгляду спорів; переведення чи переміщення трудящих на інші місця; припинення трудових відносин; навчання та підвищення навичок; охорону праці, безпеку на робочому місці та гігієну праці; будь-які політики чи практики, що впливають на умови праці, зокрема на робочий час та оплату праці.

Трудові практики також охоплюють визнання організацій трудящих і їх представництво, участь як трудящих, так і організацій-роботодавців у колективних переговорах, соціальному діалозі та тристоронніх консультаціях (див. вставку 8) для вирішення соціальних питань, пов'язаних із зайнятістю.

**Вставка 8. Міжнародна організація праці**

Міжнародна організація праці (МОП) є установою ООН із тристороннім представництвом (уряд, працівники та роботодавці). Її було створено для встановлення міжнародних трудових стандартів. Ці мінімальні стандарти є юридичними інструментами, які встановлюють загальні базові принципи та права у сфері праці. Вони стосуються трудящих у всьому світі, зайнятих в організаціях будь-яких типів, та спрямовані на запобігання несправедливої конкуренції, заснованої на експлуатації та зловживаннях. Стандарти МОП розроблені за допомогою тристоронніх переговорів на міжнародному рівні між урядами, трудящими й роботодавцями та прийняті голосуванням цих трьох суб'єктів.

Актуальність інструментів МОП підтримують переглядом та через діяльність формального наглядового механізму, що інтерпретує значення та правильне застосування стандартів МОП. Конвенції та Рекомендації МОП у сукупності з Декларацією МОП 1998 року про основні принципи та права у сфері праці [54] й Тристоронньої декларації МОП 1977 року про принципи, що стосуються транснаціональних корпорацій і соціальної політики (останній раз переглядали у 2006 році) [74], становлять найавторитетнішу настанову щодо трудових практик та деяких інших важливих соціальних проблем.

МОП прагне забезпечувати можливості жінок та чоловіків щодо отримання гідної та продуктивної роботи, яку вона визначає як роботу, виконувану в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності.

**6.4.1.2 Трудові практики та соціальна відповідальність**

Створення робочих місць, а також оплата праці та інших компенсацій, які виплачують працівникам за їхню працю, є одними з найважливіших чинників економічного та соціального внеску організації. Змістовна й продуктивна робота є важливим елементом розвитку особистості. Рівень життя підвищується за рахунок повної та гарантованої зайнятості. Відсутність такої зайнятості є основною причиною соціальних проблем. Трудові практики роблять значущий вплив на дотримання верховенства права, а також на відчуття справедливості, що є в суспільстві. Соціально відповідальні трудові практики є ключовими для забезпечення соціальної справедливості, стабільності та миру [67].

**6.4.2 Принципи й чинники****6.4.2.1 Принципи**

Фундаментальним принципом у Філадельфійській декларації МОП 1944 року [72] є те, що праця не є товаром. Це означає, що працівників не слід розглядати як чинник виробництва чи суб'єкт тих самих ринкових сил, які діють на товари. Властива трудящим вразливість та необхідність захищати їхні основні права відображені в Загальній декларації прав людини та Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права [144], [156]. Принципи охоплюють право кожного заробляти на прожиття вільно обраною працею, а також право на справедливі та сприятливі умови праці.

**6.4.2.2 Чинники**

Права людини, які визнано МОП як основні права у сфері праці, описано в 6.3.10. Багато інших конвенцій та рекомендацій МОП доповнюють та підсилюють різні положення Загальної декларації прав людини та двох угод, наведених у вставці 6, і можуть бути використані як джерело практичних вказівок щодо значення різних прав людини.

Головну відповідальність за забезпечення чесного й справедливого ставлення до трудящих покладено на держави. Ця відповідальність реалізується за допомогою:

— прийняття законодавчих актів, що відповідають Загальній декларації прав людини та стандартам МОП, які можна застосовувати у сфері праці;

— застосування цих законодавчих актів, зокрема й завдяки розробленню та фінансуванню національних систем інспекції праці;

— забезпечення необхідного доступу трудящих та організацій до органів правосуддя.

Законодавство про працю і трудові практики в різних країнах різні.

У країнах, де державі не вдалося прийняти такі закони, організації слід дотримуватися принципів, покладених в основу цих міжнародних інструментів. Там, де законодавство є відповідним, організації слід його дотримуватися, навіть якщо його дотримання державою є недостатнім.

Важливо розділяти державу в ролі державного органу та в ролі роботодавця. Державні установи або державні організації мають ті самі обов'язки щодо трудових практик, що й інші організації.

### **6.4.3 Проблема трудових практик 1. Наймання та трудові відносини**

#### **6.4.3.1 Опис проблеми**

Важливість зайнятості для розвитку особистості визнають у всьому світі. Як роботодавець, організація сприяє досягненню однієї з найбільш широко визнаних цілей суспільства, а саме — підвищення рівня життя завдяки повній і гарантованій зайнятості та гідній роботі.

У кожній країні розроблено законодавство, яке регламентує взаємовідносини між роботодавцем та працівником. Хоча конкретні перевірки та критерії для визначення того, чи є трудові відносини, чи ні, у різних країнах різні, сам факт того, що повноваження сторін трудового договору не однакові й тому працівникам необхідний додатковий захист, визнано повсюдно і становить основу трудового законодавства.

Трудові відносини дають права та покладають обов'язки як на роботодавця, так і на працівника в інтересах як організації, так і суспільства.

Не всю роботу виконують у рамках трудових відносин. Роботу та послуги також виконують чоловіки та жінки, які є індивідуальними підприємцями. У таких ситуаціях сторони розглядають як незалежні й вони мають найімовірніше однакові комерційні взаємини. Різниця між наймом та комерційними взаємовідносинами не завжди зрозуміла та іноді позначається помилково, в результаті чого працівники не завжди отримують захист і права, які вони мають право отримувати. Як для суспільства, так і для осіб, які виконують роботу, важливо, щоб визнавалася та застосовувалася відповідна законодавча та інституційна основа. Незалежно від того, чи роботу виконують у рамках трудового договору чи комерційного договору, усі учасники договору мають право знати й розуміти свої права та обов'язки, а також мати відповідні засоби для вирішення ситуацій, коли умови контракту не виконуються [56].

У цьому контексті працю розуміють як роботу, виконувану за винагороду, і вона не є добровільною безоплатною працею. Проте організаціям слід прийняти політики та заходи, які б регулювали їх юридичну відповідальність та належну поведінку щодо добровольців.

#### **6.4.3.2 Відповідні дії та очікування**

Організації слід:

- упевнитися, що роботу виконують чоловіки та жінки, які мають офіційний статус працівників або індивідуальних підприємців;
- не прагнути уникати зобов'язань, що накладаються законом на наймача, маскуванням взаємин, які в іншому разі відповідно до законодавства визнавали як трудові взаємовідносини;
- визнавати важливість гарантованої зайнятості як для окремих трудящих, так і для суспільства в цілому; активно планувати використання персоналу, щоб уникнути нерегулярного надання роботи чи надлишкового використання роботи, виконуваної на основі тимчасової зайнятості, крім випадків, коли робота дійсно носить короткостроковий або сезонний характер;
- завчасно повідомляти, своєчасно інформувати та спільно з представниками трудящих, якщо такі є, обговорювати, як можна максимально пом'якшити негативний вплив змін її діяльності, наприклад, у разі закриття підприємства, яке впливає на зайнятість [107], [108];
- забезпечувати однакові можливості для всіх трудящих та не допускати прямої чи непрямої дискримінації в будь-яких її трудових практиках;
- усувати будь-яку практику звільнення працівників безпідставно чи за дискримінаційними ознаками [107], [108];
- захищати персональні дані та конфіденційність трудящих [52];
- вживати заходів, що забезпечують передачу роботи на контрактній основі чи на основі субпідряду лише тим організаціям, які офіційно визнані або іншим чином мають можливість і бажання прийняти на себе зобов'язання роботодавця та забезпечити гідні умови праці. Організації слід використовувати лише тих посередників на ринку праці, які офіційно визнані, і в тих випадках, коли юридичні права виконавців робіт закріплені за ними в рамках інших домовленостей про виконання робіт [95], [96]. До осіб, які зайняті надомною працею, не слід ставитися гірше, ніж до інших найманих працівників [68];
- не отримувати переваг від несправедливих, експлуатаційних або жорстоких трудових практик її партнерів, постачальників або субпідрядників, охоплюючи осіб, зайнятих надомною працею. Організації слід вжити необхідних зусиль для того, щоб сприяти організаціям в її сфері впливу у слідуванні відповідальним трудовим практикам, визнаючи, що високий рівень впливу, імовірно, відповідає високому рівню відповідальності за здійснення такого впливу. Залежно від ситуації та впливу необхідні зусилля можуть охоплювати: накладення контрактних зобов'язань на постачальників і субпідрядників; відвідування та інспекції без попередніх повідомлень; застосування належної передбачливості під час нагляду за

підрядниками та посередниками. Якщо від постачальників і субпідрядників вимагають дотримання кодексу трудових практик, то такий кодекс слід узгоджувати із Загальною декларацією прав людини та принципами, покладеними в основу застосовних стандартів МОП у сфері праці (див. 5.2.3 для додаткової інформації про зобов'язання в рамках сфери впливу);

— під час здійснення діяльності в міжнародному масштабі прагнути підвищити рівень зайнятості, професійного розвитку та просування по службі громадян країни, де здійснюють діяльність. Сюди також входить (там, де це доречно) використання місцевих підприємств як постачальників і дистриб'юторів [74].

#### **6.4.4 Проблема трудових практик 2. Умови праці та соціальний захист**

##### **6.4.4.1 Опис проблеми**

Умови праці охоплюють заробітну плату та інші форми компенсацій, робочий час, перерви для відпочинку, вихідні дні, дисциплінарні практики й умови звільнення, охорону материнства та питання благополуччя, такі як безпечна питна вода, санітарне забезпечення, їдальні й доступ до медичних послуг. Багато з умов праці визначено національними законами та нормативними актами або юридично зобов'язуючими угодами між тими, для кого виконують роботу, і тими, хто цю роботу виконує. Багато умов праці визначає роботодавець.

Умови праці суттєво впливають на якість життя працівників та їхніх сімей, а також на економічний та соціальний розвиток. Слід приділяти справедливую та відповідну увагу якості умов праці.

Соціальний захист охоплює всі юридичні гарантії, політики та практики організації, спрямовані на пом'якшення наслідків скорочення чи втрати доходів у разі нещасного випадку на виробництві, хвороби, материнства, догляду за дитиною, старості, втрати роботи, обмежень працездатності або фінансових нестатків, а також на надання медичного обслуговування та допомоги родині. Соціальний захист відіграє важливу роль у збереженні людської гідності та відчутті почуття чесності та соціальної справедливості. Зазвичай основну відповідальність за забезпечення соціального захисту покладено на державу.

##### **6.4.4.2 Відповідні дії та очікування**

Організації слід:

— забезпечити відповідність наданих нею умов праці вимогам національних законів і нормативних актів та узгодження з відповідними міжнародними трудовими стандартами;

— дотримуватися вищих рівнів вимог, установлених в інших застосовних юридично зобов'язувальних інструментах, таких як колективні угоди;

— дотримуватися хоча б мінімальних вимог, установлених у міжнародних трудових стандартах, розроблених МОП, особливо у випадках, коли національним законодавством такі вимоги ще не встановлено;

— надавати гідні умови праці щодо оплати праці [83], [84], [97], [98], робочого часу [61], [65], [66], [85], [86], [102], щотижневих вихідних днів, відпусток [63], [64], [109]—[111], охорони праці та безпеки на робочому місці, охорони материнства [76], [77], [106] та можливості суміщувати роботу із сімейними обов'язками [114], [115];

— по можливості дозволяти дотримання національних або релігійних традицій та звичаїв;

— забезпечувати всім трудящим умови праці, що допускають, наскільки це можливо, баланс роботи та приватного життя та які можна порівняти з тими, які пропонують інші подібні роботодавці у відповідній місцевості [74];

— надавати оплату праці та інші форми винагороди відповідно до національних законів, нормативних актів або умов колективних угод. Організації слід виплачувати заробітну плату як мінімум достатню для задоволення потреб працівників та їхніх сімей. При цьому організації слід враховувати загальний рівень заробітної плати в країні, вартість життя, допомогу соціального забезпечення та відносні стандарти рівня життя інших соціальних груп. Їй слід також враховувати економічні чинники, охоплюючи вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності праці й привабливість досягнення та підтримки високого рівня зайнятості. Під час визначення оплати та умов праці, що відображають ці умови, організації слід вести колективні переговори з її працівниками або їхніми представниками (зокрема, профспілками), якщо вони цього побажають, відповідно до національних систем колективних переговорів [74], [103];

— надавати однакову плату за працю однакової цінності [57], [58];

— виплачувати заробітну плату безпосередньо відповідним трудящим, допускаючи тільки ті обмеження та відрахування із заробітної плати, які дозволені законами, нормативними актами чи колективними угодами [97]—[99];

— виконувати всі зобов'язання з надання соціального захисту трудящих у країні перебування [74];

— поважати право трудящих дотримуватися звичайних або узгоджених годин роботи, закріплених у законах, нормативних актах чи колективних угодах. Їй також слід надавати трудящим щотижневий відпочинок та оплачувану щорічну відпустку [63], [64], [109], [110];

— поважати сімейні обов'язки трудящих, висловлюючи це за допомогою надання прийнятних годин роботи, відпустки по догляду за дитиною, а також за можливості — умов для догляду за дітьми та інших умов, які можуть сприяти досягненню трудящими необхідного балансу роботи й приватного життя;

— оплачувати трудящим понаднормову роботу відповідно до вимог законів, нормативних актів або колективних угод. Вимагаючи від трудящих працювати понаднормово, організації слід враховувати інтереси, безпеку та благополуччя відповідних робітників та будь-яку небезпеку, притаманну роботі. Організації слід дотримуватися законів та нормативних актів, що забороняють примусову та понаднормову роботу, що не компенсується [83], [84], [97]—[99], а також завжди дотримуватися основних прав людини щодо працівників, що стосуються використання примусової праці [60].

### **6.4.5 Проблема трудових практик 3. Соціальний діалог**

#### **6.4.5.1 Опис проблеми**

Соціальний діалог охоплює всі види переговорів, консультацій чи обмін інформацією між або серед представників уряду, роботодавців та працівників щодо спільних інтересів стосовно економічних та соціальних питань, що викликають занепокоєння. Він може відбуватися між роботодавцем та представниками трудящих, торкаючись питань, які зачіпають їхні інтереси, і може також включати уряд, якщо зачіпаються чинники більш загального характеру, такі як законодавство та соціальна політика.

Соціальний діалог вимагає незалежності сторін. Представники працівників мають бути обрані вільно, відповідно до національних законів, нормативних актів та колективних угод, членами їхніх профспілок або самими трудящими. Їм не слід бути призначеними урядом або роботодавцем. На рівні організації соціальний діалог можна вести різними способами, охоплюючи механізми інформування чи консультацій, такі як виробничі ради та колективні переговори. Профспілки та організації роботодавців як виборні представники відповідних сторін відіграють найважливішу роль у соціальному діалозі.

Соціальний діалог ґрунтується на визнанні того, що і роботодавець, і працівники мають як суперечні, та і взаємні інтереси. У багатьох країнах він відіграє важливу роль у виробничих відносинах, формуванні політики та управлінні.

Ефективний соціальний діалог забезпечує механізм розробки політики та пошуку рішень, що враховують пріоритети й потреби роботодавців та робітників, а отже, призводить до результатів, які мають значущий і тривалий характер як для організації, так і для суспільства. Соціальний діалог може сприяти встановленню залученості та демократичних принципів на робочих місцях, кращому взаєморозумінню між адміністрацією та трудовим колективом, а також здоровим відносинам з управлінням роботою, таким чином мінімізуючи вдавання до дорогих виробничих суперечок. Соціальний діалог є потужним засобом управління змінами. Його може бути використано для розроблення програм розвитку навичок, що сприяють розвитку людини та підвищенню продуктивності, або для мінімізації несприятливих соціальних наслідків від змін у діяльності організації. Соціальний діалог може також охоплювати забезпечення прозорості щодо соціальних умов субпідрядників.

Соціальний діалог може приймати безліч форм і його можна проводити на різних рівнях. Трудящі можуть за бажанням сформувати групи з більш широким професійним, міжпрофесійним або географічним охопленням. Роботодавцям та працівникам найкраще спільно визначити найбільш прийнятний рівень. Одним зі способів є адаптація рамкових угод, доповнених конкретними угодами на рівні організації відповідно до національного законодавства чи практики.

Іноді соціальний діалог може зачіпати обговорення спірних питань; для таких випадків сторони можуть розробити механізм вирішення спорів. Соціальний діалог також може стосуватися задоволення скарг, для чого необхідний механізм розгляду позовних заяв. Це особливо важливо для країн, у яких дотримання фундаментальних принципів і прав у сфері праці не захищено належно. Подібний механізм задоволення скарг можна застосовувати й до осіб, які працюють за субпідрядом.

Міжнародний соціальний діалог є тенденцією, що зростає, і охоплює регіональний та глобальний діалог і угоди між організаціями, що здійснюють діяльність у багатьох країнах, та міжнародними організаціями профспілок.

#### **6.4.5.2 Відповідні дії та очікування**

Організації слід [53], [59], [113]:

- визнавати важливість для організацій інститутів соціального діалогу (охоплюючи встановлені на міжнародному рівні) та застосовних структур колективних переговорів;

- поважати в усіх випадках право трудящих на створення власних організацій та участь у них для досягнення своїх інтересів або ведення колективних переговорів;

- не перешкоджати працівникам, які хочуть створити чи вступити у свої організації та вести колективні переговори, наприклад, звільненням чи проявою іншої дискримінації щодо них, застосуванням репресій, прямих або непрямих погроз, щоб створити атмосферу залякування та страху;

- коли зміни в діяльності можуть бути пов'язані із суттєвим впливом на зайнятість, завчасно повідомляти відповідні державні органи та представників трудящих, щоб наслідки можна було спільно проаналізувати для максимально можливого зниження негативного впливу;

- наскільки це можливо, розумно і не перешкоджаючи діяльності, належно надавати обраним представникам трудящих доступ до осіб, уповноважених приймати рішення, до робочих місць, до трудящих, яких вони представляють, до засобів, які необхідні їм для виконання своєї ролі, а також до інформації, яка дозволить їм мати ясну та об'єктивну картину фінансів та діяльності організації;

- утримуватися від підтримки урядів в обмеженні застосування міжнародно визнаних прав на свободу об'єднань і колективних переговорів. Наприклад, організаціям слід уникати розміщення дочірніх підприємств або використання як постачальників компаній, розташованих у спеціалізованих промислових зонах, де свобода об'єднань обмежена чи об'єднання зовсім заборонені, навіть якщо національне законодавство визнає таке право; їм також слід утримуватися від участі в програмах, заснованих на заохоченні таких обмежень.

Організація може також за бажанням розглянути можливість брати участь в організації роботодавців, використовуючи це як засіб створення можливостей для соціального діалогу та поширення висловлювання своєї соціальної відповідальності через такі канали.

#### **6.4.6 Проблема трудових практик 4. Охорона праці на робочому місці**

##### **6.4.6.1 Опис проблеми**

Охорона праці на робочому місці стосується забезпечення та підтримки найвищого рівня фізичного, ментального та соціального благополуччя трудящих, запобігання заподіяння шкоди здоров'ю, викликаного умовами праці. Її також відносять до захисту трудящих від ризиків здоров'ю та адаптації виробничого середовища до фізіологічних та психологічних потреб трудящих.

Суспільство несе важкий фінансовий та соціальний тягар, пов'язаний з професійними захворюваннями, травматизмом та смертністю на виробництві. Аварії, хронічні забруднення та інші чинники ризику, пов'язані з місцем роботи, які завдають шкоди трудящим, можуть також впливати на місцеві громади й навколишнє середовище (більш детальна інформація про екологічні ризики міститься у 6.5.) Занепокоєння питаннями охорони праці виникає під час використання небезпечного обладнання, процесів, практик та речовин (хімічних, фізичних та біологічних).

##### **6.4.6.2 Відповідні дії та очікування**

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

- розробити, впровадити та підтримувати політику в галузі охорони праці, засновану на тому принципі, що жорсткі стандарти охорони праці та результати діяльності організації взаємно доповнюють та підкріплюють один одного;

- розуміти й застосовувати принципи управління у сфері охорони праці, охоплюючи ієрархію засобів контролю: усунення, заміна, технічні засоби, адміністративні засоби, робочі процедури та засоби індивідуального захисту;

- аналізувати та контролювати ризики, пов'язані з охороною праці та викликані діяльністю організації;

- повідомляти інформацію про те, що трудящим у всіх випадках слід дотримуватися всіх безпечних практик і забезпечувати дотримання трудящими належних процедур;

- забезпечувати захисним обладнанням, охоплюючи засоби індивідуального захисту, необхідним для запобігання виробничому травматизму, захворюванням та нещасним випадкам, а також для подолання надзвичайних ситуацій;

- документувати та розслідувати всі інциденти й проблеми, пов'язані з охороною праці, для їх мінімізації чи усунення;

- реагувати на ризики у сфері охорони праці з урахуванням їх специфічного впливу на жінок (вагітних, які нещодавно народили дитину або матерів-годувальниць) та чоловіків або трудящих, що перебувають в особливих умовах, таких як люди з обмеженими можливостями, недосвідчені або молоді працівники;

- забезпечувати однакові заходи для охорони праці для частково зайнятих і тимчасових працівників, а також для субпідрядників;
- прагнути усунути психосоціальні ризики на робочих місцях, які сприяють або призводять до стресу та захворювань;
- надавати необхідну підготовку всього персоналу з усіх відповідних питань;
- дотримуватися принципу, відповідно до якого заходам для забезпечення охорони праці на робочому місці не слід бути пов'язаним з грошовими витратами, покладеними на трудящих;
- засновувати свої системи охорони здоров'я, безпеки праці та охорони навколишнього середовища на участі відповідних трудящих (див. вставку 9) та визнавати й поважати права трудящих на:
  - своєчасне отримання повної та достовірної інформації щодо ризиків, пов'язаних з охороною праці, і найкращих практик, що їх застосовують для реагування на ці ризики;
  - вільне з'ясування та отримання роз'яснень з усіх аспектів, пов'язаних з охороною їх праці, що належать до їхньої роботи;
  - відмову від роботи, яку в певному сенсі можна розглядати як таку, що представляє неминучу або серйозну загрозу їхньому життю чи здоров'ю або життю та здоров'ю інших;
  - звернення за консультацією за межами організації в організації трудящих і роботодавців та до інших осіб, що володіють відповідними знаннями;
  - повідомлення відповідним органам про питання, щодо охорони праці;
  - участь в ухваленні рішень та діяльності щодо охорони праці, зокрема й розслідування інцидентів і нещасних випадків;
  - відсутність загроз переслідування за те, що вони зробили щось із переліченого вище [18], [19], [36], [38], [55]—[58], [68], [69], [72], [73], [80].

**Вставка 9. Спільні комітети керівництва та працівників з охорони праці та забезпечення безпеки**

Ефективна програма з охорони праці залежить від участі трудящих. Спільні комітети керівництва та працівників з охорони праці та забезпечення безпеки можуть бути найбільш суттєвою частиною програми організації з охорони праці. Спільні комітети можуть:

- збирати інформацію;
- розробляти й поширювати настанови з безпеки праці та навчальні програми;
- інформувати про нещасні випадки, документувати й розслідувати їх;
- перевіряти та реагувати на проблеми, підняті працівниками або керівництвом.

Представників працівників, що входять у такі комітети, не повинно призначати керівництво, вони повинні бути обрані самими трудящими. Членство в таких комітетах слід бути рівномірно розподілено між керівництвом і представниками трудящих та у всіх випадках, коли це можливо, включати як чоловіків, так і жінок. У комітети повинна входити достатня кількість людей, щоб представляти кожну робочу зміну, відділи або місця розташування організації. Їх не слід розглядати як заміну виробничих рад або організацій трудящих.

**6.4.7 Проблема трудових практик 5. Розвиток людського потенціалу та навчання на робочому місці**

**6.4.7.1 Опис проблеми**

Розвиток людського потенціалу охоплює розширення вибору завдяки збільшенню можливостей та здібностей людини, щоб допомагати таким чином жінкам і чоловікам прожити довге та здорове життя, володіти знаннями й мати гідний рівень життя. Розвиток людського потенціалу охоплює також доступність політичних, економічних та соціальних можливостей проявляти творчість та здійснювати продуктивну працю, відчувати самоповагу й приналежність до співтовариства та свій внесок у розвиток суспільства.

Організації можуть використовувати політики та ініціативи на робочих місцях, щоб сприяти розвитку людського потенціалу за допомогою вирішення важливих соціальних питань, що викликають занепокоєння, таких як боротьба з дискримінацією, досягнення балансу роботи й сімейних обов'язків, сприяння здоров'ю та добробуту, підвищення різноманіття їх робочої сили. Вони також можуть використовувати політики та ініціативи на робочих місцях, щоб підвищити можливості та працездатність людини.

Працездатність охоплює досвід роботи, компетентність та навички, які підвищують можливості людини отримати та зберігати гідну роботу.

#### **6.4.7.2 Відповідні дії та очікування**

Організації слід [69], [70], [74], [91]—[94]:

- надавати всім трудящим на всіх етапах їх трудової діяльності доступ до розвитку навичок, підготовки, учнівства, а також можливості для кар'єрного зростання на однакових та недискримінаційних умовах;
- надавати за необхідності допомогу звільненим працівникам у влаштуванні на нову роботу, навчанні та наданні консультацій;
- створювати спільні програми управління, що сприяють здоров'ю та добробуту.

### **6.5 Навколишнє середовище**

#### **6.5.1 Огляд теми про навколишнє середовище**

##### **6.5.1.1 Організації та навколишнє середовище**

Рішення та діяльність організації незмінно впливають на навколишнє середовище незалежно від місця розташування організації. Цей вплив може бути пов'язано з використанням організацією ресурсів, розташуванням діяльності організації, утворенням забруднень та відходів, а також впливом діяльності організації на природні середовища існування. Для зниження впливу на навколишнє середовище організаціям слід застосовувати інтегрований підхід, щоб враховувати прямі та непрямі економічні, соціальні та екологічні наслідки, а також наслідки їхніх рішень та діяльності для здоров'я.

##### **6.5.1.2 Навколишнє середовище та соціальна відповідальність**

Суспільство стикається з безліччю екологічних проблем, охоплюючи виснаження природних ресурсів, забруднення, зміну клімату, руйнування середовища існування, зникнення видів, колапс цілих екосистем, деградацію міських та сільських житлових поселень. Зі збільшенням кількості населення світу та зростанням споживання ці зміни створюють усе більш серйозну загрозу безпеці людини, а також здоров'ю та добробуту суспільства. Потрібно визначити варіанти зменшення та усунення нестабільних обсягів та моделей виробництва й споживання та забезпечити сталість споживання ресурсів на одну людину. Екологічні питання на місцевому, регіональному та глобальному рівнях взаємопов'язані. Їх вирішення вимагає всеосяжного систематичного та спільного підходу.

Екологічна відповідальність є необхідною умовою виживання та процвітання людей. Тому вона є важливим аспектом соціальної відповідальності. Екологічні питання тісно пов'язані з іншими основними темами та проблемами соціальної відповідальності. Екологічна освіта та розвиток навичок є основою пропаганди розвитку сталих громад та способу життя.

Відповідні технічні інструменти, такі як стандарти із серії стандартів ISO 14000 [7]—[33], можна використовувати як загальну основу для допомоги організації в систематичному вирішенні екологічних проблем, і їй слід враховувати під час оцінювання екологічних показників, кількісного оцінювання та звітування про викиди парникових газів, а також під час оцінювання життєвого циклу, проектування навколишнього середовища, екологічного маркування та екологічних питань.

#### **6.5.2 Принципи та чинники**

##### **6.5.2.1 Принципи**

Організації слід поважати та пропагувати такі екологічні принципи:

— **екологічна відповідальність**: окрім дотримання законодавства та нормативних актів організації слід прийняти відповідальність за вплив на навколишнє середовище, викликаний її діяльністю у сільській і міській місцевості та в широкому навколишньому середовищі. Визнаючи екологічні межі, їй слід діяти для поліпшення власних показників, а також результатів діяльності інших людей, що перебувають у сфері її впливу;

— **підхід, заснований на принципі обережності**: цей принцип заснований на Декларації з навколишнього середовища та розвитку, підписаній в Ріо-де-Жанейро [158], та наступних деклараціях і угодах [130], [145], [172]. У цих документах міститься концепція, згідно з якою в разі існування загрози завдання серйозного чи непоправного збитку навколишньому середовищу чи здоров'ю людини відсутність повної наукової визначеності не слід використовувати як причину відстрочки використання економічно ефективних заходів для запобігання екологічній деградації або шкоді здоров'ю людини. Під час оцінювання економічної ефективності заходу організації слід брати до уваги довгострокові витрати й вигоди від такого заходу, а не лише короткострокові витрати для цієї організації;

— **управління екологічними ризиками:** організації слід впроваджувати програми, що враховують ризики та необхідність сталого розвитку для оцінки, запобігання, зниження та пом'якшення екологічних ризиків та впливів у результаті її діяльності. Організації слід: розробляти і впроваджувати способи підвищення обізнаності та процедури дій в нештатних ситуаціях для зниження та пом'якшення негативного впливу аварій на навколишнє середовище, здоров'я та безпеку; повідомляти інформацію про нештатні ситуації, пов'язані із впливом на навколишнє середовище, відповідним органам влади та місцевим громадам;

— **забруднювач платить:** організації слід нести витрати, пов'язані із забрудненням навколишнього середовища, викликаним її діяльністю, виходячи або з рівня екологічного впливу на суспільство й необхідних корегувальних заходів, або з того, наскільки забруднення перевищило допустимий рівень (див. Принцип 16 Декларації Ріо-де-Жанейро [158]). Організації слід прагнути враховувати витрати, пов'язані із забрудненням навколишнього середовища, та кількісно оцінювати економічні та екологічні переваги від запобігання забрудненню замість того, щоб займатися усуненням його наслідків, використовуючи принцип «забруднювач платить». Організація може вирішити у співпраці з іншими розробляти економічні інструменти, такі як фонди на випадок непередбачених витрат, для покриття витрат на великі екологічні інциденти.

#### 6.5.2.2 Чинники

У рамках управління процесами охорони навколишнього середовища організації слід оцінити придатність та відповідно використовувати певні підходи і стратегії:

— **підхід «життєвий цикл» (life cycle approach):** Основними цілями підходу «життєвий цикл» є скорочення впливу на навколишнє середовище продукції і послуг та поліпшення їх соціально-економічної результативності в період життєвого циклу: видобуток сировини та виробництво енергії, виробництво та використання, видалення після закінчення терміну служби, або знищення, пов'язане із закінченням терміну експлуатації, або утилізація. Організації слід зосередитися на інноваціях, а не тільки на дотриманні законодавства та нормативних вимог, а також слід поставити собі за мету безперервне підвищення своєї екологічної результативності;

— **оцінка впливу на навколишнє середовище:** Організації слід оцінити вплив на навколишнє середовище до початку нової діяльності чи проекту та використовувати результати оцінки в рамках процесу прийняття рішень;

— **більш чисте виробництво та екологічна ефективність:** Це стратегічні напрямки для задоволення потреб людини за допомогою більш ефективного використання ресурсів, зниження утворення забруднювальних речовин та відходів. Важливо робити акцент на вдосконаленні на початку, а не в кінці процесу чи діяльності. Підходи до більш чистого та безпечного виробництва та екологічної ефективності охоплюють: вдосконалення практики технічного обслуговування, модернізацію або впровадження нових технологій чи процесів, скорочення використання матеріалів та енергії, використання відновлюваних джерел енергії, раціоналізацію використання води, виключення чи безпечне поводження з токсичними та небезпечними матеріалами та відходами, удосконалення дизайну продукції та послуг;

— **підхід системи «продукція–послуга»:** Його можна використовувати для перенесення фокусу ринкових взаємодій з продажу чи надання продукції (тобто передачі права власності за допомогою одноразового продажу або лізингу/оренди) на продаж, або надання системи продукції та послуг, які в сукупності задовольняють потреби клієнтів (за допомогою різноманітності послуг і механізмів їх надання). Система «продукція–послуга» охоплює лізинг, оренду чи спільне використання продуктів, пайову участь в оплаті групи продукції чи плату за послуги. Така система може скоротити використання матеріалів, розділяти доходи й матеріальні потоки та залучити заінтересовані сторони в реалізацію розширеної відповідальності виробника протягом усього життєвого циклу продукції та доповнювати послуги;

— **застосування екологічно доцільних технологій та практик:** Організації слід прагнути застосовувати та, якщо це є можливим, стимулювати розроблення та поширення екологічно доцільних технологій та послуг (див. Принцип 9 Декларації Ріо-де-Жанейро [158]);

— **сталі закупівлі:** Під час прийняття рішень щодо закупівель організації слід брати до уваги екологічні, соціальні та етичні характеристики закупаваної продукції чи послуг протягом усього її життєвого циклу. По можливості, їй слід віддавати перевагу продукції чи послугам з мінімізованим впливом, використовуючи надійні та ефективні незалежно підтверджені системи маркування або інші системи підтвердження, наприклад екологічне маркування чи аудиторську діяльність;

— **навчання та підвищення обізнаності:** Організації слід створювати обізнаність та сприяти відповідному навчанню для підтримки зусиль у сфері охорони навколишнього середовища всередині організації та у сфері її впливу.

### **6.5.3 Екологічна проблема 1. Запобігання забрудненню**

#### **6.5.3.1 Опис проблеми**

Організація може поліпшити свою екологічну результативність за допомогою запобігання різного роду забрудненням різними способами:

— **викиди в атмосферу:** Викиди організації в повітря таких забруднювачів, як свинець, ртуть, леткі органічні сполуки (ЛОС), оксиди сірки ( $\text{SO}_x$ ), оксиди азоту ( $\text{NO}_x$ ), діоксини, тверді частинки та речовини, що руйнують озоновий шар, можуть призвести до дії на навколишнє середовище та здоров'я людей. Такі викиди можуть надходити безпосередньо від об'єктів та діяльності організації чи бути опосередковано спричинені використанням її продуктів та послуг, або поводженням з ними після закінчення терміну їх служби, або виробництвом енергії, споживаної нею;

— **скиди у воду:** Діяльність організації може спричинити забруднення води внаслідок прямих, навмисних або випадкових скидів у поверхневі водні об'єкти, зокрема й морське середовище, а також ненавмисного їх стоку у поверхневі води чи проникнення в ґрунтові води. Такі скиди можуть здійснюватися безпосередньо з об'єктів організації чи бути опосередковано спричинені використанням її продукції та послуг;

— **управління відходами:** Діяльність організації може призводити до утворення рідких або твердих відходів, які, якщо з ними не належно поводитися, можуть стати причиною забруднення повітря, води, ґрунту, ґрунтів та космічного простору. Відповідальне управління відходами орієнтується на попередження їх утворення та включає скорочення джерел відходів; повторне використання; переробку та вторинну обробку; нейтралізацію та видалення відходів. Ієрархію скорочення відходів слід використовувати гнучко на основі підходу «життєвий цикл». Небезпечними відходами, охоплюючи радіоактивні, слід управляти відповідно та прозоро;

— **використання та утилізація токсичних та небезпечних речовин:** Організація, яка використовує чи виробляє токсичні або небезпечні речовини (як природного, так і штучного походження), може негативно впливати на екосистему та здоров'я людини через гострий (миттєвий) або хронічний (довгостроковий) вплив, викликаний викидами або виділенням речовин. Вони можуть по-різному впливати на людей залежно від віку та статі;

— **інші ідентифіковані форми забруднення:** Діяльність, продукція та послуги організації можуть викликати інші форми забруднення навколишнього середовища, які негативно впливають на здоров'я та благополуччя громад і можуть по-різному впливати на людей. Вони охоплюють шум, запах, візуальний вплив, світлове забруднення, вібрацію, електромагнітне випромінювання, радіацію, збудників інфекцій (наприклад, віруси чи мікроби), забруднення з дифузних та розосереджених джерел, небезпечні біологічні чинники (наприклад, інвазивні види).

#### **6.5.3.2 Відповідні дії та очікування**

Для запобігання забрудненню внаслідок діяльності організації слід:

— виявляти аспекти та вплив її рішень та діяльності на навколишнє середовище;

— виявляти джерела забруднення та утворення відходів, що належать до її діяльності;

— вимірювати, фіксувати та звітувати про її значні джерела забруднення та зменшення забруднення, споживання води, утворення відходів та енергоспоживання;

— упроваджувати заходи, спрямовані на запобігання забрудненню та утворенню відходів, використовуючи ієрархію поводження з відходами та забезпечуючи належне управління неминучим забрудненням та відходами [118];

— взаємодіяти з місцевими громадами з питань фактичних та потенційних забруднювальних викидів та відходів, відповідних ризиків для здоров'я, фактичних та пропонуєваних заходів для їх пом'якшення;

— упроваджувати заходи, спрямовані на прогресивне скорочення та мінімізацію прямого та непрямого забруднення в рамках її впливу, зокрема швидким освоєнням більш екологічної продукції та послуг;

— публічно розкривати дані про обсяги та види відповідних та значних токсичних та небезпечних матеріалів, що використовуються та вивільняються, охоплюючи відомі ризики для здоров'я людей та навколишнього середовища, пов'язані із цими матеріалами, як під час їх нормальної експлуатації, так і в разі аварійних викидів;

— систематично виявляти та уникати використання речовин, які визначені як такі:

- заборонені національним законодавством або небажані, перераховані в міжнародних конвенціях;
- у міру можливості, що викликають занепокоєння наукової спільноти чи будь-якої іншої заінтересованої сторони за наявності розумних і підтверджених підстав. Організації слід намагатися запобігти використанню таких речовин організаціями в рамках сфери її впливу. Слід уникати використання, зокрема: речовин, що руйнують озоновий шар [166]; стійких органічних забруднювальних речовин (СОЗР) [172]; речовин, долучених до Роттердамської конвенції [173]; небезпечних речовин та пестицидів, визначених Всесвітньою організацією охорони здоров'я; речовин, віднесених до канцерогенних (охоплюючи вплив диму від продуктів, що містять тютюн) або мутагенних; речовин, що впливають на репродукцію та порушують діяльність ендокринної системи; стійких біоакумулювальних і токсичних речовин (СБТР) чи особливо стійких та особливо біоакумулювальних (ОСОБ);

- упроваджувати програму запобігання екологічним аваріям та готовності до дій в разі аварій, розробляти план дій на випадок виникнення аварій та інцидентів як на майданчику, так і поза ним, задіюючи трудящих, партнерів, органи влади, місцеві громади та інші заінтересовані сторони. У таку програму слід долучати поряд з іншими питаннями виявлення небезпечних чинників та оцінку ризику, процедури повідомлення та відміни, системи обміну інформацією, а також навчання та інформування громадськості.

## **6.5.4 Екологічна проблема 2. Стале ресурсокористування**

### **6.5.4.1 Опис проблеми**

Для того щоб забезпечити доступність ресурсів у майбутньому, наявна структура та обсяги споживання й виробництва повинні бути змінені так, щоб діяти в рамках можливостей Землі. Стале використання поновлюваних ресурсів означає, що їх використовують зі швидкістю, яка не перевищує швидкості їх природного відновлення. Для невідновлюваних ресурсів (таких як викопні види палива, метали та мінерали) довгострокова сталість вимагає, щоб швидкість їх використання була нижче швидкості, з якою цей поновлюваний ресурс може бути замінений. Організація може рухатися в напрямку сталого використання ресурсів, використовуючи електроенергію, паливо, сировину та оброблені матеріали, ґрунт та воду більш відповідально, а також поєднуючи або замінюючи невідновлювані ресурси сталими, поновлюваними, наприклад, за рахунок використання інноваційних технологій. Ось чотири ключових сфери підвищення ефективності:

- **енергоефективність**: Організації слід впроваджувати програми енергоефективності, щоб скоротити споживання енергії для забезпечення будівель, транспорту, процесів виробництва, електропобутових приладів та електронного обладнання, для надання послуг або інших цілей. Підвищення ефективності використання енергії також має доповнювати зусилля з просування сталого використання відновлюваних ресурсів, таких як сонячна енергія, геотермальна енергія, гідроелектрика, енергія припливів та хвиль, вітрова енергія та біомаса;

- **економія води, використання води та доступ до неї**: Доступ до безпечних, надійних джерел питної води та санітарних умов є фундаментальною потребою та основним правом людини. Цілі розвитку тисячоліття (див. вставку 13) охоплюють забезпечення сталого доступу до безпечної питної води. Організації слід економити та повторно використовувати воду в її власній діяльності та спонукати до економії води в рамках сфери її впливу;

- **ефективне використання матеріалів**: Організації слід впроваджувати програми ефективного використання матеріалів для зниження екологічного впливу, викликаного використанням вихідної сировини або кінцевої продукції. Програми ефективного використання матеріалів засновані на виявленні шляхів підвищення ефективності використання сировини в рамках сфери впливу організації. Використання матеріалів викликає численні прямі та опосередковані екологічні впливи, пов'язані, наприклад, із впливом розробки родовищ корисних копалин та веденням лісового господарства на екосистеми, з викидами від використання, транспортування та перероблення матеріалів;

- **мінімізація потреб продукції в ресурсах**: Слід приділяти увагу потребам готової продукції в ресурсах під час її використання.

### **6.5.4.2 Відповідні дії та очікування**

Відносно всієї своєї діяльності організації слід:

- визначити джерела енергії, води та інших ресурсів, що їх використовують;
- вимірювати та записувати своє суттєве використання енергії, води та інших ресурсів і повідомляти про нього;

- упроваджувати заходи для ефективного використання ресурсів для скорочення використання енергії, води та інших ресурсів, з огляду на показники найкращої практики та інші дані для зіставлення;
- доповнювати та замінювати невідновлювані ресурси (там, де це можливо) альтернативними сталими, поновлюваними ресурсами чи ресурсами з низьким впливом;
- у міру можливості використовувати перероблені матеріали та повторно використовувати воду;
- управляти водними ресурсами для забезпечення рівноправного доступу всіх користувачів до джерел свіжої води в межах водного басейну;
- пропагувати сталі закупівлі;
- розглядати можливість прийняття на себе розширеної відповідальності виробника;
- пропагувати стале споживання.

### **6.5.5 Екологічна проблема 3. Пом'якшення зміни клімату та адаптація до нього**

#### **6.5.5.1 Опис проблеми**

Визнано, що пов'язані з діяльністю людини викиди парникових газів (ПГ), таких як діоксид вуглецю (CO<sub>2</sub>), метан (CH<sub>4</sub>) та закис азоту (N<sub>2</sub>O), з великою ймовірністю є однією з причин глобальної зміни клімату, яка значно впливає на природне та антропогенне середовище [48]. Серед виявлених та передбачуваних основних тенденцій: підвищення температури, зміна характеру розподілу опадів, часте виникнення екстремальних погодних явищ, підвищення рівня моря, погіршення ситуації з нестачею води, зміни екосистем, погіршення умов для сільського господарства та рибальства. Передбачають, що зміна клімату може досягти значення, за межами якого зміни стануть набагато більш різкими та боротися з ними буде значно складніше.

Кожна організація несе відповідальність за деякі викиди ПГ (прямо чи опосередковано) і певним чином впливає на зміни клімату. Для організацій є наслідки як мінімізації власних викидів ПГ (пом'якшення наслідків), так і планування змін клімату (адаптація). Адаптація до кліматичних змін має соціальні наслідки у формі впливу на здоров'я, добробут та права людини.

#### **6.5.5.2 Відповідні дії та очікування**

##### **6.5.5.2.1 Пом'якшення зміни клімату**

Для того, щоб пом'якшити вплив на зміну клімату, що стосуються її діяльності, організації слід:

- виявити джерела прямих та непрямих сумарних викидів ПГ та визначити межі (сферу охоплення) своєї відповідальності;
- вимірювати й документувати свої суттєві викиди ПГ, найкраще з використанням методів, чітко визначених у міжнародно визнаних стандартах [47] (див. також додаток А щодо прикладів ініціатив та інструментів, що стосуються викидів ПГ), і повідомляти про них;
- запровадити оптимізовані заходи для поступового зменшення та мінімізації прямих та непрямих викидів ПГ, що перебувають під її контролем, та заохочувати подібні дії в межах сфери її впливу;
- переглянути кількість та вид палива, яке переважно використовують в організації та впровадити програми для підвищення ефективності та результативності [146]. Для забезпечення сукупного скорочення викидів ПГ слід застосовувати підхід життєвого циклу, навіть якщо розглядають технології з низьким рівнем викидів та відновлювані джерела енергії;
- запобігати або скорочувати виділення викидів ПГ (особливо тих, які також руйнують озоновий шар) від використання землі чи зміни використання землі, процесів чи обладнання, охоплюючи й зокрема прилади нагрівання, вентиляції та кондиціонування повітря;
- здійснювати економію енергії (там, де це можливо) усередині організації, охоплюючи придбання енергоефективних товарів та розроблення енергоефективної продукції та послуг;
- розглядати можливості прагнення до нейтральності щодо викидів вуглецю за допомогою реалізації заходів для компенсації залишкових викидів ПГ, наприклад, підтриманням прозоро функціонування надійних програм скорочення викидів, уловлювання вуглецю та зберігання чи секвестрації вуглецю.

##### **6.5.5.2.2 Адаптація до зміни клімату**

Для зниження вразливості до зміни клімату організації слід:

- враховувати прогнози про майбутній глобальний та місцевий клімат для того, щоб виявити ризики та долучити заходи адаптації до зміни клімату у свій процес прийняття рішень;
- визначати можливості для запобігання чи мінімізації збитку, пов'язаного зі зміною клімату, і (там, де це можливо) використовувати ці можливості, щоб пристосовуватися до мінливих умов (див. вставку 10);
- упроваджувати заходи реагування на наявний або передбачуваний вплив та в межах своєї сфери впливу сприяти підвищенню можливостей заінтересованих сторін до адаптації.

**Вставка 10. Приклади дій для адаптації до змін клімату**

Приклади дій для адаптації до змін клімату охоплюють:

- планування використання територій, зонального розподілу, а також проектування та підтримки інфраструктури; слід враховувати наслідки зміни клімату та кліматичну невизначеність, що зростає, а також можливість все більш суворих погодних умов, охоплюючи повені, сильні вітри, посуху та нестачу води або сильну спеку;
- розроблення сільськогосподарських, промислових, медичних та ряду інших технологій і технік та забезпечення їх доступності для нужденних з гарантіями безпеки питної води, санітарного забезпечення, їжі та інших ресурсів, критичних для здоров'я людини;
- підтримування кроків, що їх вживають на регіональному рівні, для зниження уразливості до затоплення; сюди належить відновлення водно-болотних угідь, які можуть допомогти в управлінні паводковою водою, та скорочення використання непористих поверхонь у міських районах;
- надання широких можливостей для підвищення обізнаності про важливість адаптаційних та превентивних заходів для життєздатності суспільства через освіту та інші способи.

**6.5.6 Екологічна проблема 4. Захист навколишнього середовища та біорізноманіття; відновлення природних середовищ існування**

**6.5.6.1 Опис проблеми**

З 1960-х років діяльність людини змінювала екосистеми швидше та інтенсивніше, ніж будь-коли за порівнянний період в історії. Потреба в природних ресурсах, що швидко зростала, призвела до значної та часто непоправної втрати середовищ існування та скорочення різноманітності форм життя на Землі [119]. Величезні території, як міські, так і сільські піддалися трансформації внаслідок діяльності людини.

Організація може стати більш соціально відповідальною, роблячи дії для захисту навколишнього середовища та відновлення природних середовищ існування й різних функцій та послуг, наданих екосистемами (таких як їжа та вода, регулювання клімату, формування ґрунтів та можливості відпочинку) [119].

Ключові аспекти цієї проблеми:

— **справедлива оцінка та захист біорізноманіття:** Біорізноманіття — це різноманіття життя в усіх її формах, рівнях і комбінаціях; воно охоплює різноманітність екосистем, видів та генетичну різноманітність [167]. Захист біорізноманіття спрямований на забезпечення виживання наземних та водних видів, генетичного різноманіття та природних екосистем [168], [169];

— **справедлива оцінка, захист та відновлення послуг екосистем:** Екосистеми сприяють добробуту суспільства, надаючи такі послуги, як їжа, вода, паливо, контроль за повенями, ґрунт, запилення, природне волокно, відпочинок, а також абсорбція забруднень та відходів. Оскільки екосистеми деградують або руйнуються, вони втрачають можливість надавати ці послуги;

— **стале використання земель та природних ресурсів:** Проекти організації по використанню земель можуть як захищати, так і виснажувати місцеперебування, воду, ґрунти та екосистеми [170], [171];

— **сприяння екологічно доцільному розвитку міських та сільських територій:** Рішення та діяльність організацій можуть чинити суттєвий вплив на міське чи сільське середовище та пов'язані з ним екосистеми. Цей вплив може бути пов'язано, наприклад, з міським плануванням, будівництвом, транспортними системами, управлінням відходами й стічними водами та методами ведення сільського господарства.

**6.5.6.2 Відповідні дії та очікування**

Щодо всієї своєї діяльності організації слід:

— визначати можливий негативний вплив на біорізноманіття та послуги екосистем та вживати заходів для його усунення чи мінімізації;

— там, де це можливо та доцільно, брати участь у ринкових механізмах для обліку витрат на вплив на навколишнє середовище та створення економічної цінності для захисту екосистемних послуг;

— віддавати найвищий пріоритет попередженню втрати природних екосистем, потім їх відновленню й, нарешті, якщо перші дві дії неможливі чи не повністю ефективні, компенсації втрат за рахунок здійснення дій, які з плином часу призведуть до сукупного збільшення екосистемних послуг;

— створювати та впроваджувати єдину стратегію управління землями, водою та екосистемами, що сприяє їх збереженню та сталому використанню відповідно до принципів соціальної рівності;

- вживати заходів для збереження будь-яких ендемічних видів, які перебувають під загрозою зникнення, або середовища існування, які можуть піддатися негативному впливу;
- упроваджувати практики планування, розробки та діяльності як способу мінімізації можливого впливу на навколишнє середовище в результаті її рішень у сфері землекористування, охоплюючи рішення, що стосуються розвитку сільських та міських територій;
- долучати заходи для захисту природних середовищ існування, водно-болотних угідь, лісів, коридорів міграції диких видів, заповідних територій та сільськогосподарських земель в процес проектування та будівництва будівель та споруд [128], [169];
- упроваджувати практику сталого ведення сільського, рибного та лісового господарства, охоплюючи аспекти, пов'язані з благополуччям тварин, наприклад, як це визначено у провідних стандартах та схемах сертифікації [37], [175];
- використовувати все більшу частку продуктів від постачальників, що використовують більш сталі технології та процеси;
- враховувати, що дикі тварини та їхнє місцеперебування є частиною наших природних екосистем, тому їх слід цінувати, захищати й брати до уваги їхнє благополуччя;
- уникати підходів, що загрожують виживанню чи ведуть до вимирання на глобальному, регіональному чи місцевому рівні видів або допускають поширення чи розмноження інвазивних видів.

## **6.6 Добросовісні ділові практики**

### **6.6.1 Огляд добросовісних ділових практик**

#### **6.6.1.1 Організації та добросовісні ділові практики**

Добросовісні ділові практики пов'язані з етичною поведінкою під час взаємодії організації з іншими організаціями. Сюди входять взаємини між організаціями та державними органами, а також між організаціями та їхніми партнерами, постачальниками, підрядниками, клієнтами та конкурентами, а також об'єднаннями, членами яких вони є.

Проблеми добросовісних ділових практик виникають у сферах боротьби з корупцією, відповідальної участі в публічній сфері, добросовісної конкуренції, соціально відповідальної поведінки у стосунках з іншими організаціями та дотримання прав власності.

#### **6.6.1.2 Добросовісні ділові практики та соціальна відповідальність**

У сфері соціальної відповідальності добросовісні ділові практики стосуються того, як організація використовує свої взаємини з іншими організаціями для досягнення позитивних результатів. Позитивні результати можуть бути досягнуті завдяки лідерству та підтримці більш широкого прийняття соціальної відповідальності в межах сфери впливу організації.

### **6.6.2 Принципи та чинники**

Етична поведінка є основою для встановлення та підтримки законних та продуктивних взаємин між організаціями. Отже, дотримання, просування та стимулювання стандартів етичної поведінки покладено в основу всіх добросовісних ділових практик. Запобігання корупції та здійснення відповідального залучення в політику залежать від дотримання верховенства права, прихильності етичним нормам, підзвітності та прозорості. Добросовісна конкуренція та дотримання прав власності не можуть бути досягнуті, якщо організації не взаємодіють між собою чесно, справедливо й добросовісно.

### **6.6.3 Проблема добросовісних ділових практик 1. Протидія корупції**

#### **6.6.3.1 Опис проблеми**

Корупція є зловживанням, дозволеним владою для отримання особистої вигоди. Корупція може набувати різних форм. Приклади корупції охоплюють хабарництво (вимагання, пропонування чи отримання хабара в грошовій або натуральній формі) за участю державних чиновників чи осіб з приватного сектору, конфлікт інтересів, шахрайство, відмивання грошей, привласнення, приховування та перешкоджання здійсненню правосуддя, а також торгівлю своїм впливом.

Корупція підриває ефективність діяльності та етичну репутацію організації, може призвести до кримінального переслідування, а також адміністративних та цивільних санкцій. Корупція може призвести до порушення прав людини, підриву політичних процесів, збіднення суспільства та нанесення шкоди навколишньому середовищу. Вона також може спотворити конкуренцію, розподіл матеріальних цінностей та економічне зростання [41], [44]—[46], [120], [121], [131].

#### **6.6.3.2 Відповідні дії та очікування**

Для запобігання корупції організації слід:

- виявляти ризики корупції, упроваджувати та підтримувати політики та практики, які протидіють корупції та здирицтву;
- забезпечувати подачу своїм керівництвом прикладу антикорупційної поведінки, демонструвати прихильність, заохочення та нагляд за впровадженням антикорупційної політики;
- підтримувати та навчати своїх працівників та представників у їхніх зусиллях щодо викорінення хабарництва та корупції та забезпечувати стимули для прогресу;
- підвищувати обізнаність своїх працівників, представників, підрядників та постачальників у питаннях корупції та протидії їй;
- переконатися, що рівень оплати праці її працівників та представників відповідний та що оплату проводять тільки за законні послуги;
- створити та підтримувати ефективну систему протидії корупції;
- заохочувати своїх працівників, партнерів, представників та постачальників повідомляти про порушення політики організації, а також про неетичне та несправедливе поводження, застосовуючи для цього механізми, що дозволяють звітувати та здійснювати подальші дії, не боячись репресій;
- повідомляти про випадки порушень кримінального законодавства відповідні правоохоронні органи;
- боротися з корупцією, заохочуючи тих, з ким організація має господарські відносини, щоб вони прийняли подібні антикорупційні практики.

#### **6.6.4 Проблема доброчесних ділових практик 2. Відповідальне залучення в політику**

##### **6.6.4.1 Опис проблеми**

Організації можуть підтримувати публічні політичні процеси та сприяти розробці державної політики, від якої виграє суспільство в цілому. Організаціям слід заборонити використання неналежного впливу та уникати, наприклад, маніпулювання, погроз та примусу, які можуть підірвати публічний політичний процес.

##### **6.6.4.2 Пов'язані дії та очікування**

Організації слід:

- навчати своїх працівників і представників та підвищувати їх обізнаність щодо відповідальної політичної участі та внесків, а також про те, як боротися з конфліктом інтересів;
- забезпечувати прозорість своєї політики та діяльності, що стосується лобіювання, внесків на політичні цілі та залучення в політику;
- приймати та впроваджувати політики та рекомендації для управління діяльністю людей, найнятих захищати інтереси організації від її імені;
- уникати внесків на політичні цілі, які відповідають спробі контролю або можуть бути сприйняті як надання неналежного впливу на державних діячів або політиків на користь тих чи інших цілей;
- забороняти дії, пов'язані з наданням неправдивої інформації, спотворенням інформації, погрозами або примусом.

#### **6.6.5 Проблема доброчесних ділових практик 3. Доброчесна конкуренція**

##### **6.6.5.1 Опис проблеми**

Доброчесна та широкомасштабна конкуренція стимулює інновації та ефективність, знижує вартість продукції та послуг, гарантує всім організаціям однакові можливості, сприяє створенню нової чи поліпшеної продукції або процесів і, у підсумку, підсилює економічне зростання та підвищує рівень життя. Ризики, пов'язані з перешкодою конкуренції, завдають шкоди репутації організації серед її заінтересованих сторін, а також можуть призвести до юридичних проблем. Якщо організації відмовляються брати участь у діяльності, що перешкоджає конкуренції, вони так допомагають створенню клімату, у якому така поведінка є неприйнятною, який вигідний для всіх.

Є багато форм поведінки, що перешкоджають конкуренції. Ось деякі приклади: фіксування цін, коли сторони змовляються продавати одну й ту саму продукцію чи послугу за однаковою ціною; маніпуляція конкурсом, коли сторони змовляються та маніпулюють конкурсними заявками; хижацька цінова політика, тобто продаж продукції чи послуги за дуже низькою ціною з наміром усунути конкурентів з ринку та ввести несправедливі санкції проти конкурентів.

##### **6.6.5.2 Відповідні дії та очікування**

Для сприяння доброчесній конкуренції організації слід:

- здійснювати свою діяльність методами, які відповідають вимогам законодавства та нормативних актів в зоні конкуренції, а також співпрацювати з відповідними органами влади;

- упроваджувати процедури та інші запобіжні заходи, щоб не допустити залучення або співучасті в поведінці, що перешкоджає конкуренції;
- підвищувати поінформованість працівників щодо важливості відповідності вимогам антимонопольного законодавства та добросовісної конкуренції;
- сприяти антитрестовим та антидемпінговим практикам, а також державним політикам, що заохочують конкуренцію;
- пам'ятати про соціальне середовище, у якому вона здійснює діяльність, і не користуватися у своїх інтересах соціальними умовами, такими як бідність, для досягнення несправедливих конкурентних переваг.

#### **6.6.6 Проблема доброчесних ділових практик 4. Пропаганда соціальної відповідальності в рамках ланцюжка створення доданої вартості**

##### **6.6.6.1 Опис проблеми**

Організація може впливати на інші організації через рішення щодо придбань та закупівель. Через лідерство та наставництво в рамках ланцюжка створення доданої вартості вона може сприяти впровадженню та підтримці принципів та практик соціальної відповідальності.

Організації слід розглянути потенційний вплив або ненавмисні наслідки її рішень щодо придбань та закупівель для інших організацій та проявляти належну обережність для запобігання чи мінімізації будь-якого негативного впливу. Вона також може сприяти збільшенню попиту на соціально відповідальну продукцію та послуги. Такі дії не слід розглядати як заміну ролі органів влади у впровадженні та застосуванні законів та нормативних актів.

Кожна організація в рамках ланцюжка створення доданої вартості несе відповідальність за дотримання чинного законодавства та нормативних актів і за свій власний вплив на суспільство та навколишнє середовище.

##### **6.6.6.2 Відповідні дії та очікування**

Для пропаганди соціальної відповідальності в рамках ланцюжка створення доданої вартості організації слід:

- інтегрувати критерії етичної, соціальної, екологічної та гендерної рівності, а також питання охорони праці у свої політики та практики закупівель, поширення та укладення договорів для підвищення узгодженості з цілями соціальної відповідальності;
- стимулювати інші організації до впровадження подібних практик, при цьому не допускаючи поведінки, що протидіє конкуренції;
- проявляти відповідну належну передбачливість та здійснювати моніторинг організацій, з якими вона підтримує взаємовідносини, для попередження підриву зобов'язань організації у сфері соціальної відповідальності;
- розглянути можливість надання підтримки МСО, включаючи підвищення їх обізнаності про проблеми соціальної відповідальності та найкращі практики й надання додаткової допомоги (наприклад, технічних ресурсів, ресурсів для розвитку навичок та інших ресурсів) для досягнення цілей соціальної відповідальності;
- брати активну участь у підвищенні обізнаності організацій, з якими вона підтримує взаємини, про принципи та проблеми соціальної відповідальності;
- сприяти справедливому та практичному ставленню до витрат та вигод від впровадження соціально відповідальних практик у всьому ланцюжку створення доданої вартості, охоплюючи, де це можливо, посилення спроможності організацій у ланцюжку створення доданої вартості досягти соціально відповідальних цілей. Це охоплює відповідні практики закупівель, такі як забезпечення справедливих цін, наявність відповідних термінів доставки та стабільних контрактів.

#### **6.6.7 Проблема доброчесних ділових практик 5. Повага прав власності**

##### **6.6.7.1 Опис проблеми**

Право володіти майном є правом людини, визнаним Загальною декларацією прав людини. Право на власність належить як до матеріальної, так і до інтелектуальної власності і охоплює право на землю та інше матеріальне майно, авторські права, патенти, право на місце походження товару, фонди, моральні та інші права. Воно також може охоплювати розгляд власності в ширшому сенсі, такий як традиційні знання певних груп, зокрема корінного населення, або інтелектуальна власність працівників, або інших.

Визнання права на власність сприяє інвестиціям, економічній та фізичній захищеності, а також стимулює розвиток творчості та інновацій.

#### **6.6.7.2 Відповідні дії та очікування**

Організації слід:

- упроваджувати політики та практики, що сприяють повазі права власності й традиційних знань;
- проводити необхідні дослідження, щоб бути впевненою в тому, що вона має законне право власності, що дозволяє їй володіти або розпоряджатися власністю;
- не брати участі в діяльності, що порушує право власності, зокрема й зловживанні домінуючою позицією, підробці та піратстві;
- виплачувати справедливую компенсацію за використання чи придбання власності;
- враховувати очікування суспільства, права людини та базові потреби індивідуума в разі здійснення та захисту своїх прав інтелектуальної та матеріальної власності.

### **6.7 Проблеми, пов'язані зі споживачами**

#### **6.7.1 Огляд проблем, пов'язаних зі споживачами**

##### **6.7.1.1 Організації та проблеми, що стосуються замовників**

Організації, що надають продукцію та послуги споживачам, а також іншим клієнтам, несуть відповідальність перед цими споживачами та клієнтами. Проблеми, які переважно застосовують до клієнтів, які роблять покупки для комерційних цілей, розглянуто в 6.6. Проблеми, які переважно застосовують до людей, які роблять покупки для приватних цілей (споживачам), розглянуті в цьому розділі. Однак окремі частини як 6.6, так і цього розділу можуть бути застосовні як до споживачів, так і до клієнтів.

Відповідальність управлінського персоналу охоплює надання освіти та достовірної інформації, використання добросовісної, прозорої й корисної маркетингової інформації та процесів укладання договорів, сприяння сталому споживанню, пропаганді сталого споживання та розробку продукції та послуг, доступних для всіх, та враховують (якщо це можливо) потреби вразливих та незахищених верств населення.

Термін «споживач» стосується тих окремих осіб чи груп, які користуються результатами рішень або діяльності організації, і не обов'язково означає, що споживачі платять гроші за продукцію та послуги. Відповідальність також передбачає мінімізацію ризиків під час використання продукції та послуг, охоплюючи розробку, виробництво, поширення, надання інформації, служби технічної підтримки та процедури відкликання й повернення дефектного товару. Багато організацій збирають чи обробляють персональні дані та несуть відповідальність за захист безпеки такої інформації та конфіденційності споживачів.

Принципи цього розділу застосовують до всіх організацій, які виконують свою функцію обслуговування споживачів. Однак ці проблеми можуть мати абсолютно різну застосовність залежно від типу організації (наприклад, приватні організації, громадські служби, місцеві організації соціального забезпечення або інші) та обставин. В організації є суттєві можливості сприяти сталому споживанню та сталому розвитку через надану нею продукцію та послуги, а також інформацію, зокрема й інформацію про використання, ремонт та утилізацію.

##### **6.7.1.2 Проблеми, пов'язані зі споживачами, та соціальна відповідальність**

Проблеми щодо соціальної відповідальності, що стосуються споживачів, пов'язані, крім іншого, із застосуванням доброчесних маркетингових практик, з охороною здоров'я та забезпеченням безпеки, сталим споживанням, вирішенням спорів та відшкодуванням збитків, захистом інформації та недоторканністю приватного життя, доступом до продукції та послуг першої необхідності, прийняттям до уваги потреб вразливих споживачів та споживачів, що перебувають у невідгідних умовах, а також освітою. Керівні принципи ООН для захисту інтересів споживачів [155] містять базову інформацію про проблеми, пов'язані зі споживачами та сталим споживанням (див. вставку 11).

#### **Вставка 11. Керівні принципи ООН для захисту інтересів споживачів**

Керівні принципи ООН для захисту інтересів споживачів є одним з найважливіших міжнародних документів у сфері захисту споживачів. Генеральна Асамблея ООН схвалила ці Керівні принципи у 1985 році через консенсус. У 1999 році їх було розширено за рахунок долучення вимог до сталого споживання. У цих настановах містяться заклики до держав: захищати споживачів від ризиків, пов'язаних з їх здоров'ям та безпекою; сприяти та захищати економічні інтереси споживачів; давати споживачам можливість робити поінформований вибір; забезпечувати освіту споживачів, доступ до ефективних механізмів відшкодування шкоди, завданої споживачам; стимулювати сталу структуру споживання; гарантувати свободу освіти груп споживачів [155].

Ці принципи захисту споживачів розвинені й деталізовані в усьому тексті Керівних принципів ООН і зазвичай називають «права споживачів» [144].

## 6.7.2 Принципи та чинники

### 6.7.2.1 Принципи

У Керівних принципах ООН про захист інтересів споживачів та міжнародній угоді про економічні, соціальні та культурні права [144] виражені принципи, яким слід бути в основі соціально відповідальної поведінки щодо законних потреб споживачів. Ці потреби охоплюють задоволення першочергових потреб та право кожного на гідний рівень життя, зокрема й достойну їжу, одяг та житло, а також на неухильне поліпшення умов життя, доступність продуктів та послуг (охоплюючи фінансові) першої необхідності. Вони також охоплюють право на пропаганду справедливого, неупередженого та сталого економічного і соціального розвитку та захист навколишнього середовища. Ці законні потреби охоплюють:

— **безпеку:** право мати доступ до безпечних продуктів та захист від процесів виробництва, продукції та послуг, небезпечних для здоров'я або життя;

— **отримання інформації:** доступ споживачів до відповідної інформації, що дозволяє їм приймати поінформовані рішення відповідно до їх індивідуальних побажань та потреб і захищає їх від недобросовісної реклами чи маркування або такої, яка вводить в оману;

— **здійснення вибору:** пропаганда та захист економічних інтересів споживачів, охоплюючи можливість вибрати з асортименту продукції та послуг, пропонованих за конкурентною ціною з гарантією задовільної якості;

— **бути почутим:** свобода утворювати споживчі та інші відповідні групи чи організації та можливість таких організацій викладати свої думки в процесах прийняття рішень, що впливають на них, особливо під час розроблення та виконання державної політики, а також під час розроблення продукції та послуг;

— **відшкодування шкоди:** доступність ефективного механізму відшкодування шкоди споживачам, зокрема, у формі справедливої виплати в разі пред'явлення обґрунтованих претензій, охоплюючи компенсації за надання їм неправильних відомостей, непридатної продукції чи незадовільної послуги;

— **освіту:** освіта споживачів, охоплюючи освіту з питань екологічного, соціального та економічного впливу їх вибору, дозволяє споживачам робити поінформований, незалежний вибір щодо продукції та послуг і при цьому знати про свої права та обов'язки, а також про те, як діяти відповідно до них;

— **сприятливе навколишнє середовище:** це навколишнє середовище, яке не становить загрози для благополуччя теперішніх та майбутніх поколінь [160]. Стале споживання охоплює задоволення потреб нинішніх та майбутніх поколінь у продукції та послугах такими способами, які є економічно, соціально та екологічно сталими.

Додаткові принципи охоплюють:

— **недоторканність приватного життя:** цей принцип заснований на статті 12 Загальної декларації прав людини [156], згідно з якою ніхто не може бути підданий несанкціонованому втручанням в його приватне й сімейне життя та листування, а також вторгнення в житло; нічию честь та репутацію не повинні піддавати нападкам; кожен має право на законний захист від такого втручання та нападок;

— **підхід, заснований на принципі обережності:** цей принцип заснований на Декларації про навколишнє середовище та розвиток, підписаній в Ріо-де-Жанейро [158], і наступних деклараціях та угодах [130], [145], [172]. У них міститься концепція, згідно з якою в разі існування загрози завдання серйозного чи непоправного збитку навколишньому середовищу або здоров'ю людини відсутність повної наукової визначеності не слід використовувати як причину відстрочки використання заходів для запобігання екологічній деградації або шкоді здоров'ю людини. Під час оцінювання економічної ефективності того чи іншого заходу організації слід брати до уваги довгострокові витрати та вигоди такого заходу, а не тільки короткострокові економічні витрати для цієї організації;

— **встановлення рівноправності чоловіків та жінок та розширення прав і можливостей жінок:** цей принцип заснований на Загальній декларації прав людини (див. вставки 2 та 6) та цілі розвитку тисячоліття. Він є додатковим орієнтиром під час аналізування проблем, пов'язаних зі споживачами, а також у боротьбі з гендерними стереотипами (див. також вставку 12);

— **просування універсального дизайну:** цей принцип заснований на тому, що дизайн продукції та середовища має бути максимально придатними для використання всіма людьми без потреби в адаптації чи спеціалізованому дизайні. Універсальний дизайн має сім принципів: справедливе використання, гнучкість у використанні, просте та інтуїтивне використання, інформацію, яка легко сприймається, толерантність до помилок, низькі фізичні зусилля та розмір і простір для підходу та використання [40], [134].

### 6.7.2.2 Чинники

Хоча основний обов'язок у забезпеченні права на задоволення базових потреб покладено на державу, організація може зробити внесок у здійснення цього права. Особливо в тих сферах, де держава

не задовольняє достатньою мірою базові потреби людей, організації слід бути уважною до впливу своєї діяльності на здатність людей задовольняти ці потреби. Їй також слід уникати дій, що піддають небезпеці цю здатність.

Уразливі групи мають різні здібності і, виконуючи роль споживачів, уразливі групи (див. 6.3.7.2) потребують особливого вирішення, і в деяких випадках вони можуть вимагати спеціально розробленої продукції та послуг. У них свої особливі потреби, оскільки вони можуть не знати своїх прав та обов'язків або можуть бути не в змозі діяти відповідно до своїх знань про них. Вони також можуть не мати інформації чи можливості оцінити потенційні ризики, пов'язані з продукцією чи послугами, і, отже, бути нездатними приймати зважені рішення.

### **6.7.3 Проблема 1, пов'язана зі споживачами. Добросесні практики маркетингу, укладення договорів та неупереджене подавання інформації, заснованої на фактах**

#### **6.7.3.1 Опис проблеми**

Добросесні практики маркетингу, укладення договорів та неупереджене подавання інформації, заснованої на фактах, стосуються надання інформації про продукцію та послуги в зрозумілій для споживачів формі. Це дозволяє споживачам приймати поінформовані рішення щодо споживання й покупок та порівнювати характеристики різної продукції та послуг. Добросесні процеси укладення договорів спрямовані на захист законних інтересів як постачальників, так і споживачів, завдяки запобіганню дисбалансу під час проведення переговорів між сторонами. Практика відповідального маркетингу може охоплювати необхідність надання інформації про соціальний, економічний та екологічний впливи протягом усього життєвого циклу та ланцюжка створення доданої вартості. Відомості про продукцію та послуги, що їх надають постачальники, відіграють важливу роль в ухваленні рішення про здійснення покупки, тому що така інформація може бути єдиною легкодоступною споживачеві.

Недобросесний, неповний, оманливий або шахрайський маркетинг та інформація можуть призвести до придбання продукції та послуг, які не відповідають потребам споживачів, а також можуть призвести до втрати грошей, ресурсів та часу [122], [124], а можуть навіть становити небезпеку для споживача або навколишнього середовища. Це також може призвести до зниження довіри споживачів, оскільки споживачі не будуть знати, кому або чому вірити. Це може негативно позначитися на зростанні ринків збуту більш сталої продукції та послуг.

#### **6.7.3.2 Відповідні дії та очікування**

Під час обміну інформацією зі споживачами організації слід:

- не брати участі в будь-якій практиці, яка вводить в оману, шахрайська чи несправедлива, незрозуміла чи неоднозначна, охоплюючи приховування важливої інформації;
- погоджуватися на обмін релевантною інформацією прозоро, який давав би можливість легкого доступу та порівняння як основи для поінформованого вибору з боку споживача;
- чітко позначати рекламні та маркетингові повідомлення;
- розкривати інформацію про повну вартість та податкові збори, терміни й умови для продукції та послуг (а також будь-які аксесуари, необхідні для їх використання) та витрати на доставку. Під час надання споживчого кредиту потрібно надавати детальну інформацію про дійсну річну відсоткову ставку (ДРПС), а також про середню відсоткову ставку, що підлягає сплаті, яка містить усі відповідні витрати, про суму до сплати, кількість і терміни часткових внесків;
- обґрунтовувати всі заяви чи претензії, надаючи на вимогу основні факти й дані;
- не використовувати текстові, аудіо чи візуальні образи, які зміцнюють стереотипи, наприклад, щодо статі, релігії, раси, обмежених можливостей чи особистих відносин;
- приділяти першочергову увагу в рекламних та маркетингових повідомленнях інтересам уразливих груп, зокрема й дітей, і не займатися діяльністю, що завдає шкоди їх інтересам;
- надавати повну, точну та зрозумілу інформацію, яку можна порівняти, офіційними чи поширеними мовами в місці продажу та відповідно до застосовних нормативних документів:
  - про всі важливі аспекти продукції та послуг, зокрема й фінансові та інвестиційні продукти, в ідеалі охоплюючи весь їхній життєвий цикл;
  - про ключові аспекти якості продукції та послуг, визначені за допомогою стандартизованих процедур випробувань, і, якщо це можливо, порівнюють із середньою ефективністю чи найкращою практикою. Надання такої інформації слід обмежувати обставинами, коли це є доцільним та практичним і може допомогти споживачам;

- про аспекти продукції та послуг, що стосуються здоров'я та безпеки, такі як потенційно небезпечне використання, небезпечні матеріали та небезпечні речовини, що містяться в продукції чи виділяються ними протягом їх життєвого циклу;
- про інформування про доступність продукції та послуг для осіб з обмеженими можливостями;
- про місце розташування, поштову адресу, номери телефонів та електронну адресу організації в разі здійснення дистанційної торгівлі на внутрішньому та міжнародному ринках, зокрема й за допомогою мережі Інтернет, програм електронної комерції чи замовлення продукції поштою;
- укладати договори, які:
  - написані зрозумілою, чіткою та розбірливою мовою;
  - не містять несправедливих договірних зобов'язань, таких як унеможливлення несправедливої відповідальності, право на зміну вартості та умов в односторонньому порядку, покладання ризиків невиконання договірних зобов'язань на споживачів або невідповідно довгі терміни дії договору, а також уникають хижацьких практик кредитування, охоплюючи надмірні кредитні ставки;
  - дають чітку та достатню інформацію про ціни, особливості, умови, терміни, витрати, строк дії договору та періоди відміни, протягом яких його може бути розірвано.

#### **6.7.4 Проблема 2, пов'язана зі споживачами. Захист здоров'я та безпеки споживачів**

##### **6.7.4.1 Опис проблеми**

Захист здоров'я та безпеки споживачів охоплює надання продукції та послуг, які є безпечними та не несуть неприйнятної ризику заподіяння шкоди під час використання чи споживання. Захист повинен охоплювати як використання за призначенням, так і передбачуване неправильне використання [124], [155]. Чіткі інструкції з безпечного застосування, охоплюючи складання й технічне обслуговування, також є важливою частиною захисту здоров'я та безпеки.

Репутація організації може прямо залежати від впливу її продукції та послуг на здоров'я та безпеку споживачів.

Продукції та послугам слід бути безпечними, незалежно від того, чи встановлені законодавчі вимоги щодо безпеки. Безпека означає визначення можливих ризиків для запобігання заподіяння шкоди чи небезпеки. Оскільки неможливо передбачити або усунути всі можливі ризики, заходам для забезпечення безпеки слід долучати механізми вилучення та відкликання продукції.

##### **6.7.4.2 Відповідні дії та очікування**

У разі захисту здоров'я та безпеки споживачів організації слід робити перераховані нижче кроки та приділяти особливу увагу вразливим групам (особливо дітям), у яких може не бути можливості розпізнати чи оцінити потенційну небезпеку. Організації слід:

- надавати продукцію та послуги, які за звичайних та розумно передбачуваних умов використання є безпечними для користувачів та інших людей, їх власності й навколишнього середовища;
- оцінювати відповідність законів, нормативних актів, стандартів та інших норм, що регламентують питання здоров'я та безпеки [1]—[3], [34], [35]; слід виходити за рамки дотримання мінімальних вимог щодо безпеки за наявності свідчень того, що підвищені вимоги дозволять забезпечити більш суттєву ступінь захисту; це можна підтверджувати кількістю нещасних випадків під час використання продукції та послуг, які відповідають мінімальним вимогам, або доступністю продукції, зокрема її конструкції, які можуть скоротити кількість або тяжкість нещасних випадків;
- якщо вже випущена на ринок продукція має непередбачену небезпеку, має серйозні дефекти чи містить помилкову інформацію, яка вводить в оману, або припинити надання послуг, або вилучити всю продукцію, яка перебуває в ланцюжку розподілу; слід відкликати продукцію, використовуючи відповідні заходи та канали інформування, щоб про це дізналися ті, хто вже придбав таку продукцію або користується такими послугами, і відшкодувати споживачам завдані збитки; може виявитися доречним та корисним введення спеціальних заходів для відстеження такої продукції та послуг у ланцюжку створення доданої вартості;
- мінімізувати ризики під час розроблення продукції за допомогою:
  - виявлення ймовірних груп користувачів, способів використання процесу, продукції чи послуг за призначенням та обґрунтованих способів їх використання не за призначенням, а також небезпечних чинників, що виникають на всіх етапах та за умов використання продукції чи послуг, а в деяких випадках надають спеціально розроблені товари та послуги для вразливих груп;

- слуги, а в деяких випадках надають спеціально розроблені товари та послуги для вразливих груп; визначення та оцінювання ризиків, пов'язаних з виявленими небезпечними чинниками, для кожної з виявлених груп користувачів або контактних груп, зокрема й вагітних жінок;
- скорочення ризиків, використовуючи такий порядок пріоритетів: спочатку безпечна конструкція, захисні пристрої та інформація для користувачів;
- забезпечувати відповідний формат інформації про продукцію та послуги, з огляду на різні потреби споживачів та беручи до уваги їх різні чи обмежені можливості, особливо щодо часу, відведеного для процесу отримання інформації;
- уникати під час розроблення продукції використання шкідливих речовин, які містять, зокрема: речовини, які є канцерогенними, мутагенними, токсичними для репродуктивної функції, стійкими в навколишньому середовищі або біоакумуючими; продукція, що містить такі речовини і її пропонують до продажу, повинна містити чітке маркування;
- проводити за необхідності оцінювання ризиків здоров'ю людини, пов'язаних з продукцією та послугами, до початку введення нових матеріалів, технологій або способів виробництва і, коли це відповідно, надавати споживачам доступ до документації;
- передавати споживачам усю необхідну інформацію, що стосується безпеки, використовуючи за можливості символи, узгоджені на міжнародному рівні, на додаток до текстової інформації;
- інструктувати споживачів про правильне використання продукції та попереджати їх про ризики, пов'язані з її цільовим або нормально очікуваним використанням;
- вживати заходів для запобігання випадкам, коли продукція може стати небезпечною в процесі неправильного поводження чи зберігання користувачами.

### **6.7.5 Проблема 3, пов'язана зі споживачами. Стале споживання**

#### **6.7.5.1 Опис проблеми**

Стале споживання означає споживання продуктів та ресурсів на рівні, який узгоджується зі сталим розвитком. Це поняття було підтримано Принципом 8 Декларації з навколишнього середовища та розвитку, підписаної в Ріо-де-Жанейро [158]. У ньому зазначено, що для досягнення сталого розвитку і більш високої якості життя всіх людей державам слід скоротити або ліквідувати нестійкі моделі виробництва та споживання. Концепція сталого споживання охоплює також стурбованість про благополуччя тварин, повагу до їх фізичної цілісності й уникнення жорстокості [175].

Роль організації в сталому споживанні пов'язана з продукцією та послугами, які вона пропонує, їх життєвими циклами та ланцюжками створення доданої вартості, а також з характером інформації, яку вона надає споживачам.

Наявні рівні споживання, безумовно, нестійкі і спричиняють шкоду навколишньому середовищу та призводять до вичерпування ресурсів. Споживачі відіграють важливу роль у сталому розвитку за допомогою прийняття до уваги етичних, соціальних, економічних та екологічних чинників на основі точної інформації під час здійснення вибору та прийняття рішень про покупки.

#### **6.7.5.2 Відповідні дії та очікування**

Для сприяння сталому споживанню організації, коли це доцільно, слід:

- пропагувати ефективне навчання, яке дозволяло б споживачам розуміти вплив вибраної ними продукції та послуг на їх благополуччя та на навколишнє середовище; можна надавати практичні поради про те, як змінити моделі споживання та здійснити необхідні зміни;
- пропонувати споживачам продукції та послуги, що мають соціальні та екологічні переваги, з урахуванням усього їх життєвого циклу, а також скорочувати негативний вплив на суспільство та навколишнє середовище за допомогою:
  - усунення, де це можливо, або мінімізації будь-якого негативного впливу продукції та послуг на здоров'я чи довкілля; за наявності менш шкідливих та більш ефективних альтернатив — надання на вибір продукції чи послуг, які надають менший негативний вплив на суспільство та навколишнє середовище;
  - розроблення продукції та упаковки так, щоб їх легко можна було використовувати, повторно використовувати, відновлювати чи переробляти; якщо можливо, пропонувати чи рекомендувати послуги з переробки та утилізації;
  - надання переваги постачанням, які можуть сприяти сталому розвитку;
  - пропонування високоякісної продукції з більшим терміном служби за доступними цінами;

- надання споживачам науково достовірної, послідовної, правдивої, точної, порівняної та перевіреної інформації про екологічні та соціальні чинники, щодо виробництва й доставки продукції чи послуг, охоплюючи, коли це може бути застосовано, інформацію про ефективність використання ресурсів, з огляду на ланцюжок створення доданої вартості [12]—[15];
- надання споживачам інформації про продукцію та послуги, охоплюючи: їх вплив на здоров'я; країну походження; ефективність використання електроенергії (якщо є); вміст інгредієнтів (охоплюючи, за необхідності, генно-модифіковані організми та наночастинки); аспекти, які стосуються благополуччя тварин (охоплюючи, коли це може бути застосовано, випробування на тваринах); безпечне використання, обслуговування, зберігання та утилізацію продукції та упаковки;
- використання надійних та ефективних незалежно підтверджених систем маркування чи інших систем підтвердження, наприклад діяльності з екологічного маркування чи аудиту, щоб інформувати про позитивні екологічні аспекти, енергоефективність та інші соціально та екологічно корисні характеристики продукції та послуг [13]—[15].

#### **6.7.6 Проблема 4, пов'язана зі споживачами. Обслуговування та підтримка споживачів, вирішення претензій та суперечок**

##### **6.7.6.1 Опис проблеми**

Обслуговування та підтримка споживачів, вирішення претензій та суперечок є механізмами, які організація використовує для задоволення потреб споживачів після придбання ними продукції чи отримання послуг; такі механізми охоплюють належну установку, зобов'язання та гарантії, технічну підтримку щодо використання, а також умови для повернення, ремонту та технічного обслуговування.

Продукція та послуги, які не забезпечують задовільної якості як через недоліки чи дефекти, так і внаслідок неналежного використання, можуть призвести до порушення прав споживачів, а також втрати грошей, ресурсів та часу.

Постачальники продукції та послуг можуть підвищити рівень задоволеності споживачів та скоротити кількість претензій за допомогою надання споживачеві продукції та послуг високої якості. Їм слід надавати споживачам чітку інформацію щодо правильного використання та можливостей відшкодування збитків або заходів для компенсації в разі незадовільної якості. Вони також можуть відстежувати результативність післяпродажного обслуговування, підтримки та вирішення спорів проведенням опитувань своїх користувачів [124], [127].

##### **6.7.6.2 Відповідні дії та очікування**

Організації слід:

- вживати заходів для запобігання претензій [4], пропонуючи споживачам, охоплюючи тих, хто отримує продукцію за допомогою дистанційних продажів, можливість повернення товару протягом визначеного періоду часу, чи отримання відповідної компенсації;
- аналізувати претензії та покращувати практики реагування на них;
- за необхідності пропонувати гарантії, що перевищують строки, гарантовані законом, і відповідають очікуваному терміну життя продукції;
- чітко інформувати споживачів про те, як вони можуть отримати доступ до послуг та підтримки після постачання, а також механізмів вирішення суперечок та компенсації [5], [6];
- пропонувати відповідні та ефективні системи підтримки й консультацій;
- пропонувати технічне обслуговування та ремонт за розумною ціною та в доступних місцях і робити доступною інформацію про наявність запасних частин для продукції;
- використовувати альтернативні методи вирішення спорів та конфліктів, а також процедури компенсації, засновані на міжнародних або національних стандартах, що надають споживачам безкоштовно або за мінімальною ціною [5], [6] і не потребують від споживачів відмови від своїх прав на звернення до суду.

#### **Вставка 12. Вирішення спорів**

Серія стандартів менеджменту якості ISO містить набір з трьох стандартів, що належать: до кодексів задоволення клієнтів (розроблені для максимального зменшення можливості виникнення претензій); до порядку розгляду претензій; до вирішення спорів із залученням сторонніх організацій (у випадках, коли претензії не можуть бути врегульовані всередині організації).

У поєднанні ці три стандарти забезпечують системний підхід до попередження та розгляду претензій клієнтів та розгляду й вирішення спорів. Залежно від потреб та обставин організації можуть використовувати один або кілька із цих стандартів. Рекомендації цих стандартів допомагають організаціям виконувати свої зобов'язання щодо забезпечення відшкодування збитку споживачам і з надання їм можливості бути почутими. Ось ці стандарти:

— ISO 10001 «Менеджмент якості. Задоволеність споживачів. Настанови щодо кодексу поведінки для організацій» [4]. Цей міжнародний стандарт допомагає організаціям розробити та впровадити ефективні, справедливі та чіткі кодекси поведінки.

— ISO 10002 «Менеджмент якості. Задоволеність споживачів. Настанова по роботі з претензіями в організаціях» [5]. Цей міжнародний стандарт містить настанови для організацій щодо справедливого та ефективного врегулювання претензій до їх продукції та послуг.

— ISO 10003 «Менеджмент якості. Задоволеність споживачів. Настанови щодо вирішення спірних питань зовнішніми для організацій сторонами» [6]. Цей міжнародний стандарт застосовують у ситуаціях, коли організації не мають можливості врегулювати претензії з використанням своїх внутрішніх механізмів розгляду претензій.

### **6.7.7 Проблема 5, пов'язана зі споживачами. Захист даних та забезпечення конфіденційності споживачів**

#### **6.7.7.1 Опис проблеми**

Захист даних та конфіденційності споживачів спрямовано на захист прав споживачів на недоторканість приватного життя за допомогою обмеження типів інформації, що збирається, а також способів збору, використання та забезпечення безпеки такої інформації. З ростом використання електронних засобів комунікації (зокрема й для фінансових транзакцій) та генетичного тестування, а також з розвитком великомасштабних баз даних зростає і стурбованість за забезпечення захисту конфіденційності споживачів, особливо щодо персонально ідентифікованої інформації [36], [123]—[125].

Організації можуть сприяти підвищенню рівня довіри до них і впевненості споживачів використанням надійних систем збору, використанням і захистом даних про споживачів.

#### **6.7.7.2 Відповідні дії та очікування**

Для того щоб захистити від порушення конфіденційності збір та обробку персональних даних, організації слід:

- обмежити збір персональних даних інформацією, яка необхідна для надання продукції та послуг або надається на добровільній основі з інформованої згоди споживача;
- утриматися від виставлення умов, відповідно до яких використання послуг або можливість скористатися спеціальними пропозиціями залежать від згоди споживача на небажане використання його даних для маркетингових цілей;
- збирати інформацію лише законними та справедливими способами;
- вказувати мету збору персональної інформації до або під час збору даних;
- не розкривати, не надавати доступу і не використовувати персональні дані інакше, ніж у цілях, які було зазначено, зокрема й маркетинг, крім випадків, коли таке використання проводять з добровільної поінформованої згоди споживача або коли цього вимагає закон;
- надавати споживачам право підтвердити, що організація має дані, що належать до них, і оскаржити ці дані, згідно з вимогами закону; якщо оспорування було успішним, то дані повинні бути видалені, уточнені, доповнені чи виправлені залежно від ситуації;
- захищати персональні дані за допомогою належних засобів безпеки;
- відкрито повідомляти про зміни, практики та політики, що належать до персональних даних, а також надавати доступні засоби для того, щоб встановити наявність, характер та основні напрямки використання персональних даних;
- повідомляти координати та звичайне місцезнаходження людини, відповідальної за захист персональних даних в організації (його ще іноді називають контролером даних), і притягати його до відповідальності за невідповідність зазначених вище заходів та чинному законодавству.

### **6.7.8 Проблема 6, пов'язана зі споживачами. Доступ до послуг першої необхідності**

#### **6.7.8.1 Опис проблеми**

Хоча забезпечення права на задоволення основних потреб є обов'язком держави, є багато місць або ситуацій, у яких держава не забезпечує захисту цього права. Навіть якщо захищено задоволення деяких основних потреб, таких як надання медичної допомоги, право на комунальні послуги першої

необхідності, такі як електроенергія, газ, вода, відведення стічних вод, дренаж, каналізація і зв'язок, може бути реалізовано в повному обсязі. Організація може зробити внесок у реалізацію цього права [155].

#### **6.7.8.2 Відповідні дії та очікування**

Організації, що надає послуги першої необхідності, слід:

- не відключати послуги першої необхідності за несплату, не надавши споживачеві або групі споживачів можливості визначити розумний час для здійснення оплати; не слід вдаватися до колективного відключення послуг, караючи всіх споживачів незалежно від оплати;
- під час визначення цін та штрафів пропонувати, де допустимо, тариф, який надаватиме субсидію тим, хто її потребує;
- здійснювати свою діяльність прозоро, надаючи інформацію, що стосується встановлення цін та стягування штрафів;
- розширювати сферу послуг та надавати послуги однакової якості й однакового рівня обслуговування без дискримінації всіх груп споживачів;
- управляти обмеженнями чи перервами в поставках, справедливо уникаючи дискримінації окремих груп споживачів;
- підтримувати та модернізувати свої системи, щоб запобігати збоям в обслуговуванні.

### **6.7.9 Проблема 7, пов'язана зі споживачами. Освіта та обізнаність**

#### **6.7.9.1 Опис проблеми**

Ініціативи щодо освіти й обізнаності дозволяють споживачам володіти достатньою інформацією, розуміти свої права та обов'язки, з більшою ймовірністю діяти активніше, а також мати можливість приймати зважені купівельні рішення та демонструвати відповідальне споживання. Споживачі, які перебувають у не вигідних умовах, як у сільській місцевості, так і в містах, охоплюючи споживачів з низьким рівнем доходів та осіб з низьким рівнем освіти, мають особливу потребу в освіті та підвищенні їх обізнаності. За наявності офіційного договору між організацією та споживачем організації слід перевіряти, що споживач належно поінформований про всі застосовні права та обов'язки.

Метою освіти споживачів є не тільки передача знань, а й надання споживачам можливості діяти, виходячи із цих знань. Сюди входить розвиток здатності оцінювати продукцію та послуги й проводити порівняння. Освіта також призначена підвищувати обізнаності про вплив їх споживчого вибору на інших і на сталий розвиток [154]. Освіта не рятує організацію від відповідальності в тому разі, коли під час використання продукції та послуг споживачу було завдано шкоди.

#### **6.7.9.2 Відповідні дії та очікування**

Займаючись освітою споживачів, організації, там де це може бути застосовано, слід охоплювати:

- здоров'я та безпеку, зокрема й небезпечні чинники продукції;
- інформацію про відповідні закони та нормативні акти, способи відшкодування збитку, про агентства та організації, що займаються захистом прав споживачів;
- маркування продукції та послуг та інформацію, наведену в довідниках та інструкціях;
- інформацію про ваги та міри, ціни, якість, умови кредиту та наявність послуг першої необхідності;
- інформацію про ризики, пов'язані з використанням, і про всі необхідні заходи обережності;
- фінансові та інвестиційні продукти та послуги;
- охорону навколишнього середовища;
- ефективне використання матеріалів, енергії та води;
- сталі споживання;
- належну утилізацію упаковки, відходів та продукції.

### **6.8 Участь у житті громад та їх розвитку**

#### **6.8.1 Огляд участі в житті громад та їх розвитку**

Сьогодні широко визнано, що організації мають відносини з громадами, у яких вони функціонують. Ці відносини слід засновувати на участі в житті громади для сприяння її розвитку. Участь у житті громади, як сама по собі, так і через асоціації, які прагнуть до розвитку суспільних благ, допомагає зміцнити громадянське суспільство. Організації, з повагою взаємодіють з громадою та її інститутами, відображають та зміцнюють демократичні та громадянські цінності.

Термін «громада» в цьому розділі стосується пунктів постійного проживання або інших громадських поселень, розташованих на будь-якій географічній території в безпосередній територіальній близькості від майданчиків організації або в межах території, на яку поширюється вплив організації. Територія

та члени громади, на яких поширюється вплив організації, залежать від середовища та особливо від масштабу та характеру такого впливу. У цілому, однак, термін «громада» також може бути зрозумілий як групі людей з певними загальними характеристиками, наприклад як «віртуальне» постраждале співтовариство, пов'язане з конкретною проблемою.

І участь у житті громад, і їх розвитку є невід'ємними елементами сталого розвитку.

Участь у житті громад виходить за рамки виявлення та взаємодії із заінтересованими сторонами щодо впливу діяльності організації; вона також охоплює підтримку громади та вибудовування відносин з нею. Перш за все, це тягне за собою визнання цінності громади. Залучення організації у життя громади має виникати в результаті визнання того, що організація є заінтересованою стороною для громади, що має спільні з громадою інтереси.

Внесок організації у розвиток громади може допомогти забезпечити більш високий рівень добробуту в громаді. Такий розвиток, у загальному розумінні, — це поліпшення якості життя населення. Розвиток громади — не лінійний процес; більш того, це тривалий процес, у якому є різні та конфліктуючі інтереси. Історичні та культурні характеристики роблять кожен громаду унікальною та впливають на можливі сценарії її майбутнього. Отже, розвиток громади — результат соціальних, політичних, економічних та культурних особливостей і залежить від характеристик залучених у нього соціальних сил. Заінтересовані сторони, які є в громаді, можуть мати різні і навіть конфліктуючі інтереси. Для пропаганди добробуту громади як спільної мети необхідно формування спільної відповідальності.

Проблеми розвитку громад, в рішення яких організація може зробити внесок, охоплюють створення робочих місць за допомогою розширення та диверсифікації економічної діяльності й технологічного розвитку. Крім того, вона може внести вклад через соціальні інвестиції у створення достатку за допомогою місцевих ініціатив щодо економічного розвитку, розширення освітніх програм та програм розвитку навичок, пропаганди та збереження культури й мистецтва, надання та/або сприяння послугам у галузі охорони здоров'я громади. Розвиток громади може охоплювати інституційне зміцнення громади, її груп і колективних форумів, культурних, соціальних та екологічних програм і місцевих мереж, зокрема й численні інститути.

Розвиток громади зазвичай просувається вперед, коли соціальні сили в громаді прагнуть сприяти участі громадськості та добиватися рівних прав та гідних стандартів життя для всіх громадян, без дискримінації. Це внутрішній процес стосовно громади, який враховує наявні відносини та долає бар'єри на шляху до здійснення прав. Розвитку громади сприяє соціально відповідальна поведінка.

Соціальні інвестиції, що сприяють розвитку громад, можуть підтримувати та покращувати взаємини між організацією та її громадами й можуть або не можуть бути пов'язані з основною операційною діяльністю організації (див. 6.8.9).

Хоча деякі аспекти обговорених у цьому розділі заходів можна розуміти як благодійність, благодійність сама по собі не досягає мети інтеграції соціальної відповідальності в організацію (як описано в 3.3.4).

## **6.8.2 Принципи та чинники**

### **6.8.2.1 Принципи**

На додаток до принципів соціальної відповідальності, описаних у розділі 4, до участі в житті громад і їх розвитку застосовні спеціальні принципи, перелічені нижче. Організації слід:

- розглядати себе як частину громади, а не окремо від неї, коли мова йде про залучення та розвиток громади;
- визнавати й належно враховувати права членів громади приймати рішення стосовно своєї громади і тим самим застосовувати способи, якими вони обирають, максимізувати свої ресурси та можливості;
- визнавати та належно враховувати характеристики, наприклад, культуру, релігію, традиції та історію громади, взаємодіючи з нею;
- визнати цінність партнерської роботи, підтримуючи обмін досвідом, ресурсами та зусиллями.

### **6.8.2.2 Чинники**

У Копенгагенській декларації [157] визнана «гостра необхідність вирішення важливих соціальних викликів, особливо бідності, безробіття та соціального виключення». Копенгагенська декларація та Програма дій звернулися до міжнародного співтовариства із закликом щодо подолання бідності, домогтися повної та продуктивної, належним чином оплачуваної і вільно вибраної зайнятості, а також сприяти соціальній інтеграції як першочерговому завданню розвитку.

У Декларації тисячоліття ООН [153] визначені завдання, які, якщо будуть досягнуті, дозволять вирішити основні проблеми розвитку всього світу (див. вставку 13). У цій декларації підкреслено: процес розвитку має спрямовуватися, в першу чергу, державною політикою, але в основному він залежить від

внеску всіх організацій. Участь у житті громад допомагає на місцевому рівні зробити внесок у досягнення цих цілей.

Прийнята в Ріо-де-Жанейро Декларація про навколишнє середовище та розвиток [158] представила порядок денний на XXI століття, тобто комплексний план дій, який може бути реалізований організаціями на місцях у кожному районі, де діяльність людини впливає на суспільство та навколишнє середовище.

#### **Вставка 13. Цілі розвитку тисячоліття**

Цілі розвитку тисячоліття (ЦРТ) [153] — це вісім цілей, які мають бути досягнуті до 2015 року, що відповідають головним викликам розвитку у світі. ЦРТ базуються на діях та цілях, що містяться в Декларації тисячоліття.

Ці вісім цілей:

1. Ліквідація бідності та голоду.
2. Забезпечення загальної початкової освіти.
3. Сприяння рівності чоловіків та жінок, розширення прав та можливостей жінок.
4. Скорочення дитячої смертності.
5. Поліпшення охорони материнства.
6. Боротьба з ВІЛ/СНІДом, малярією та іншими захворюваннями.
7. Забезпечення сталого розвитку довкілля.
8. Формування глобального партнерства в цілях розвитку.

Перелічені цілі поділені на 18 підпунктів, піддаються кількісному вираженню за допомогою 48 параметрів-індикаторів.

У разі взаємодії з громадою організації слід розглянути можливість підтримки відповідної державної політики. Це може відкрити можливості для максимізації бажаних результатів, що сприяють сталому через спільне бачення та спільне розуміння пріоритетів розвитку та партнерства.

Організації часто вступають у партнерство та асоціації з іншими для захисту і просування своїх власних інтересів. Однак таким асоціаціям слід представляти інтереси своїх членів на основі поваги прав інших груп та окремих осіб робити те саме; за допомогою своєї діяльності підвищувати повагу до верховенства права і демократичних процесів.

Перед прийняттям рішення про участь у житті громади та її розвитку організації слід вивчити свій потенційний вплив на громаду, спланувати шляхи мінімізації негативного впливу та оптимізації позитивного впливу.

Під час розроблення планів участі у житті громади та її розвитку організації слід шукати можливості взаємодії з широким колом заінтересованих сторін (див. 4.5, 5.3 та розділ 7). Крім того, важливо виявити вразливі, маргінальні, дискриміновані й недостатньо представлені групи, консультуватися з ними і по можливості підтримувати їх.

Сфери, що представляють найбільшу важливість для участі в житті громади та її розвитку, залежать від конкретної громади та унікальних знань, ресурсів і можливостей, які кожна організація вносить у цю громаду.

Деякі види діяльності організації можуть бути призначені для здійснення внеску в розвиток громади; інші можуть бути спрямовані на досягнення особистих цілей, проте побічно сприяти загальному розвитку.

Інтегруючи концепцію участі громади в рішеннях та діяльності організації, організація може мінімізувати або уникнути негативних наслідків і максимізувати вигоди від цієї діяльності та сталий розвиток у межах цієї громади. Організація може використовувати притаманну їй базу навичок для залучення громади (див. вставку 14).

#### **Вставка 14. Участь у розвитку громади через основну діяльність організації**

Деякі приклади основної діяльності організації, здатної зробити внесок у розвиток громади:

- підприємство, що займається реалізацією сільськогосподарського обладнання, може навчати методам ведення сільського господарства;
- компанія, яка планує будівництво під'їзної дороги, може взаємодіяти з громадою на стадії планування, щоб визначити можливість використання побудованої дороги для задоволення потреб громади (наприклад, забезпечивши під'їзні шляхи для місцевих фермерів);
- профспілки можуть використовувати свої членські мережі для поширення інформації про ефективні практики забезпечення здоров'я у громаді;

- промислове підприємство, яке споживає значні обсяги води та будує станцію водопідготовки для власних потреб, може також забезпечувати чистою водою громаду;
- асоціація охорони навколишнього середовища, що діє у віддаленому районі, може закуповувати запаси, необхідні для її діяльності, у місцевих продавців та виробників;
- рекреаційний клуб може дозволити використовувати свої приміщення для освітніх заходів для неписьменних дорослих у громаді.

Організація може стикнутися з гуманітарною кризою або іншими обставинами, що загрожують порушити життя громади, посилюють її соціальні та економічні проблеми, підвищуючи ризик зловживання правами людини (див. 6.3.4). Приклади таких ситуацій включають нештатні ситуації, пов'язані з продовольчою безпекою, природні катастрофи — повінь, посуха, цунамі та землетрус, а також вимушене переміщення населення і збройні конфлікти.

Організаціям, що мають діяльність, партнерів або інші заінтересовані сторони у постраждалій зоні, слід розглянути можливість сприяння пом'якшенню цих ситуацій або, можливо, захочуть зробити це з простої людяності. Організації можуть зробити свій внесок різними способами: від ліквідації наслідків стихійних лих до відновлення зруйнованих об'єктів. У кожному разі слід приділяти увагу людським стражданням, звертаючи особливу увагу на найбільш вразливі категорії населення — жінок і дітей. Слід поважати та підтримувати гідність та права всіх жертв.

У кризовій ситуації важливо реагувати скоординовано, тому важливо працювати з державними органами і, де це можливо, з міжнародними гуманітарними організаціями та іншими об'єднаннями.

### **6.8.3 Проблема 1 участі в житті громад та їх розвитку. Участь у житті громад**

#### **6.8.3.1 Опис проблеми**

Участь у житті громади — це активне звернення організації до громади. Вона спрямована на запобігання та вирішення проблем, розвиток партнерств з місцевими організаціями та заінтересованими сторонами, а також на прагнення організації стати гідним членом громади. Вона не замінює необхідності прийняття на себе відповідальності за вплив на громаду та навколишнє середовище. Організації роблять внесок в їх громади своєю участю та підтримкою громадських інститутів і участю в мережах груп та окремих осіб, що складають громадянське суспільство.

Крім того, участь у житті громади допомагає організації знайомитися з потребами та пріоритетами громади, щоб дії, що вживаються нею, були узгоджені з діями громади та суспільства в цілому. Організація може брати участь у житті громад, наприклад участю у форумах, організованих місцевими органами влади та асоціаціями жителів, або створенням таких форумів.

Деякі традиційні або корінні громади, асоціації місцевих жителів чи об'єднання користувачів мережі Інтернет можуть висловлювати свою думку, не створюючи при цьому формальної «організації». Організації слід усвідомлювати, що є безліч категорій груп, формальних і неформальних, які можуть робити свій внесок в розвиток.

Важливо, щоб дії щодо участі у житті громади слідували принципам поваги до дотримання верховенства права та процесів за участю заінтересованих сторін, які поважають права та належно беруть до уваги право інших на вираження та захист своїх власних інтересів.

#### **6.8.3.2 Відповідні дії та очікування**

Організації слід:

- консультуватися з представниками груп громади в разі визначення пріоритетів соціальних інвестицій та діяльності для розвитку громади; особливу увагу слід приділити уразливим, дискримінованим, маргіналізованим, непередставленим та недостатньо представленим групам, щоб залучити їх так, щоб допомогти розширити їхні можливості та забезпечити їхні права;

- консультувати громаду, зокрема й корінні народи, з питань, пов'язаних з умовами розвитку, які їх стосуються, і допомагати їм адаптуватися до цих умов. Консультуванню слід передувати діям, спрямованим на розвиток, і мають ґрунтуватися на повній, точній та доступній інформації [154];

- брати участь, коли це можливо та доречно, у місцевих асоціаціях для внесення вкладу в суспільне благо й досягнення цілей розвитку громади;

- підтримувати прозорі взаємини з представниками місцевої державної влади та політичними представниками без хабарництва та неправомірного впливу;

— заохочувати та підтримувати прагнення людей виконувати громадську роботу на волонтерських засадах;

— сприяти визначенню політики та створенню, впровадженню, моніторингу та оцінці програм розвитку; поважати права та належно брати до уваги думки інших про захист своїх власних інтересів.

#### **6.8.4 Проблема 2 участі в житті громад та їх розвитку. Освіта та культура**

##### **6.8.4.1 Опис проблеми**

Освіта та культура є основою соціального та економічного розвитку та частиною ідентичності громади. Збереження та пропаганда культури та освіти, сумісної з дотриманням прав людини, позитивно впливає на соціальну згуртованість та розвиток [151].

##### **6.8.4.2 Відповідні дії та очікування**

Організації слід:

— просувати та підтримувати освіту на всіх рівнях та брати участь у діяльності щодо поліпшення якості й доступності освіти, підвищувати рівень знань місцевого населення, допомагати в ліквідації неписьменності;

— сприяти отриманню знань уразливими чи дискримінованими групами;

— сприяти прийому дітей у систему формальної освіти та усунення бар'єрів на шляху дітей до отримання освіти (таких, як дитяча праця) [135];

— сприяти культурній діяльності, де це доречно, визнавати та цінувати місцеві культури та культурні традиції, що узгоджується з принципом поваги прав людини. Заходи щодо підтримки культурної діяльності, які розширюють можливості історично знедолених груп, особливо важливі як засіб боротьби з дискримінацією;

— розглянути можливість сприяння підвищенню обізнаності з питань прав людини;

— допомогати збереженню та захисту культурної спадщини, особливо якщо діяльність організації впливає на неї [161], [163], [164];

— просувати використання традиційних знань та технологій корінних спільнот [75].

#### **6.8.5 Проблема 3 участі в житті громад та їх розвитку. Створення робочих місць та розвиток навичок**

##### **6.8.5.1 Опис проблеми**

Зайнятість є міжнародно визнаною метою, пов'язаною із соціальним та економічним розвитком. Створюючи робочі місця, усі організації, великі і малі, можуть зробити внесок у зменшення бідності та стимулювання соціального та економічного розвитку. У разі створенні робочих місць роботодавцям слід дотримуватися положень настанов, запропонованих у розділах 6.3 та 6.4.

Розвиток навичок є найважливішою складовою при підвищенні рівня зайнятості та сприянні в отриманні гідної та продуктивної роботи, відіграє ключову роль в соціальному та економічному розвитку.

##### **6.8.5.2 Відповідні дії та очікування**

Організації слід:

— аналізувати вплив своїх інвестиційних рішень на створення робочих місць та, коли це економічно доцільно, здійснювати прямі інвестиції, що сприяють викориненню бідності через створення робочих місць;

— урахувувати вплив технологій на зайнятість і, коли це економічно доцільно в довгостроковій перспективі, вибирати технології, які максимально сприяють підвищенню зайнятості;

— урахувувати вплив своїх рішень про аутсорсинг на створення робочих місць як усередині організації, яка приймає рішення, так і в зовнішніх організаціях, на які впливають такі рішення;

— розглянути переваги створення прямої зайнятості замість використання схем тимчасової роботи;

— розглянути можливість участі в місцевих та національних програмах розвитку навичок, охоплюючи програми навчання спеціальності; програми, орієнтовані на особливо неблагополучні групи населення; програми навчання впродовж усього життя; програми та схеми визнання та сертифікації навичок;

— розглянути можливість сприяння розробці чи вдосконаленню програм розвитку навичок у громаді, де вони є недостатніми, можливо, у партнерстві з іншими членами громади;

— приділяти особливу увагу вразливим групам щодо зайнятості та розвитку навичок;

— розглянути можливість сприяння в просуванні базових умов, необхідних для створення робочих місць.

#### **6.8.6 Проблема 4 участі в житті громад та їх розвитку. Розвиток технологій та доступ до них**

##### **6.8.6.1 Опис проблеми**

Для прискорення соціального та економічного розвитку громад та їх членів крім іншого необхідний повний та безпечний доступ до сучасних технологій. Організації можуть сприяти розвитку громад, у яких вони функціонують, застосовуючи спеціалізовані знання, навички та технології так, щоб стимулювати розвиток людських ресурсів та поширення передових технологій.

Інформаційні та комунікаційні технології є невід'ємною частиною сьогоденного життя та цінною основою для багатьох видів економічної діяльності. Доступ до інформації є ключем до подолання нерівності, що є між країнами, регіонами, поколіннями, статями тощо. Організація може сприяти підвищенню доступності цих технологій за допомогою навчання, партнерства та інших заходів.

##### **6.8.6.2 Відповідні дії та очікування**

Організації слід:

- розглянути можливість сприяння розвитку інноваційних технологій, які можуть допомогти у вирішенні соціальних та екологічних проблем у місцевих громадах;
- розглянути можливість сприяння розвитку недорогих технологій, які легко відтворюються та мають позитивний вплив на викорінення бідності та голоду;
- розглянути, якщо це економічно доцільно, можливість розвитку потенціалу місцевих та традиційних знань та технологій, захищаючи при цьому права членів громади на ці знання та технології;
- розглянути можливість участі у партнерських відносинах з такими організаціями, як університети чи науково-дослідні лабораторії, для посилення науково-технічного розвитку з партнерами із громади, наймаючи фахівців з місцевого населення [124];
- приймати практики, що дозволяють передавати та поширювати передові технології, коли це економічно доцільно; встановити розумні умови для ліцензій або передачі технологій, щоб сприяти місцевому розвитку; брати до уваги та розширювати можливості громади управляти такими технологіями.

#### **6.8.7 Проблема 5 участі в житті громад та їх розвитку. Створення добробуту та доходу**

##### **6.8.7.1 Опис проблеми**

Конкурентоспроможні та різноманітні підприємства й кооперативи мають вирішальне значення для створення добробуту в будь-якій громаді. Організації можуть допомогти створенню середовища, у якому процвітає підприємництво, приносячи довготривалі переваги громадам. Організації можуть позитивно сприяти створенню добробуту та доходів через підприємницькі програми, розвиток місцевих постачальників та працевлаштування членів громади, а також зміцненням економічних ресурсів та соціальних відносин, які сприяють соціальному та економічному благополуччю громад. Більш того, сприяючи створенню добробуту та доходу на місцевому рівні та просуваючи збалансований розподіл економічних вигод серед членів громади, організації можуть зіграти знучну роль у зменшенні бідності. Підприємницькі програми та кооперативи, орієнтовані на жінок, особливо важливі, оскільки загально визнано, що розширення прав і можливостей жінок сприяє добробуту громади.

Створення добробуту та доходу залежить також від справедливого розподілу вигод від економічної діяльності. Отримання урядами доходів для вирішення критичних проблем розвитку залежить від дотримання організаціями їх податкових зобов'язань.

У багатьох ситуаціях фізична, соціальна та економічна ізоляція громад може стати перешкодою їх розвитку. Організації можуть зіграти позитивну роль в розвитку громад за допомогою інтеграції місцевого населення, груп і організацій у свою діяльність або ланцюжок створення доданої вартості. У результаті чинники розвитку громади можуть стати невід'ємною частиною основної діяльності організації.

Організація сприяє розвитку дотриманням законів та норм. За деяких обставин нездатність груп громад діяти в призначених для цього правових рамках спричиняє бідність або інші несприятливі умови розвитку. За таких обставин організації, пов'язані з групами, що діють поза правовими рамками, слід прагнути викоріненню бідності та сприяти їх розвитку. Організації слід також прагнути створювати можливості для цих груп і, зрештою, повного дотримання законодавства, особливо в галузі економічних відносин.

##### **6.8.7.2 Відповідні дії та очікування**

Організації слід:

- враховувати економічний та соціальний вплив входження в громаду або виходу з неї, охоплюючи вплив на базові ресурси, необхідні для сталого розвитку громади;

- розглянути можливість підтримки відповідних ініціатив для стимулювання диверсифікації наявної в громаді економічної діяльності;
- розглянути можливість кращого залучення місцевих постачальників продукції та послуг, сприяючи розвитку бізнесу цих постачальників;
- розглянути можливість здійснення ініціатив для посилення спроможності та можливостей місцевих постачальників робити свій внесок в ланцюжок створення доданої вартості, приділяючи особливу увагу групам, що перебувають у неблагополучному стані в межах громади;
- розглянути можливість надання організаціям допомоги у здійсненні діяльності у відповідних правових рамках;
- здійснювати економічне співробітництво з організаціями, які внаслідок низького рівня розвитку зазнають труднощів із дотриманням законодавчих вимог лише там, де:
  - метою є подолання бідності;
  - діяльність цих організацій поважає права людини й обґрунтовано сподіватись, що ці організації будуть послідовно рухатися до здійснення своєї діяльності у відповідних правових рамках;
- розглянути можливість участі у довгострокових програмах та партнерстві, які допомагають членам громади, особливо жінкам та іншим соціально незахищеним та вразливим групам, створити власний бізнес або кооператив, підвищити продуктивність праці та пропагувати підприємництво; такі програми можуть, наприклад, забезпечувати підготовку у сфері ділового планування, маркетингу та стандартів якості, а також сприяти у сфері управління й технічних питаннях, доступ до фінансування та спрощення формальностей для спільних підприємств;
- сприяти ефективному використанню доступних ресурсів, включаючи належний догляд за одомашненими тваринами;
- виявити можливості полегшення закупівель для організацій громади, зокрема, наприклад, розвитком навичок у дотриманні технічних специфікацій, наданням інформації про можливості таких закупівель;
- розглянути можливість підтримки організацій та приватних осіб, які пропонують громаді необхідну продукцію та послуги, що також може допомогти зайнятості місцевого населення, а також зв'язки з місцевими, регіональними та міськими ринками, коли це вигідно для громади;
- розглянути відповідні способи допомоги розвитку асоціацій підприємців;
- виконувати свої податкові зобов'язання, надавати органам влади необхідну інформацію для правильного розрахунку податків;
- розглянути можливість участі у формуванні пенсій для працівників.

#### **6.8.8 Проблема 6 участі в житті громад та їх розвитку. Здоров'я**

##### **6.8.8.1 Опис проблеми**

Здоров'я є невід'ємною частиною життя суспільства та визнаним правом людини. Загроза суспільному здоров'ю може мати значний вплив на громади та стати перешкодою для їх розвитку. Отже, усім організаціям, великим та малим, слід поважати право на здоров'я і, у межах своїх можливостей та ситуації, сприяти охороні здоров'я, запобіганню загроз здоров'ю та захворювань, пом'якшенню будь-якої шкоди для громади (див. також 6.4.6, 6.5 та 6.7.4). Це сприяння може охоплювати участь у громадських кампаніях щодо профілактики здоров'я, підвищення доступності послуг охорони здоров'я, особливо зміцненням та підтримкою громадських послуг. Навіть у країнах, де забезпечення системи охорони здоров'я є обов'язком держави, усі організації можуть сприяти охороні здоров'я в рамках громад. Здорове суспільство зменшує навантаження на державний сектор та сприяє створенню позитивного соціального та економічного середовища для всіх організацій.

##### **6.8.8.2 Відповідні дії та очікування**

Організації слід розглянути можливість:

- запобігання негативному впливу будь-якого виробничого процесу, продукції чи послуги, що надає організація, на здоров'я;
- зміцнення здоров'я, наприклад, сприяючи доступу до ліків та вакцинації та заохочуючи до здорового способу життя, охоплюючи фізичні вправи та повноцінне харчування, раннє виявлення захворювань, підвищення обізнаності про методи контрацепції та перешкоджання споживанню шкідливих для здоров'я продуктів та речовин. Особливу увагу слід приділити харчуванню дітей;
- підвищення обізнаності в питаннях загрози серйозних захворювань та їх запобігання, таких як ВІЛ/СНІД, рак, серцеві захворювання, малярія, туберкульоз та ожиріння;

— сприяння тривалій та загальній доступності основних послуг охорони здоров'я та чистої води, а також підтримці належних санітарних умов як засобу запобігання захворюванням.

### **6.8.9 Проблема 7 участі в житті громад та їх розвитку. Соціальні інвестиції**

#### **6.8.9.1 Опис проблеми**

Соціальні інвестиції відбуваються тоді, коли організації інвестують свої ресурси в ініціативи та програми, націлені на покращення соціальних аспектів життя громади. Соціальні інвестиції можуть охоплювати проекти в галузі освіти, навчання, культури, охорони здоров'я, формування доходів, розвитку інфраструктури, підвищення доступності інформації, а також будь-які інші види діяльності, що стимулюють соціальний та економічний розвиток.

Визначаючи можливості для соціальних інвестицій, організації слід співвідносити свій внесок з потребами та пріоритетами громади, у якій вона функціонує, враховуючи пріоритети, встановлені місцевими та національними політиками. Обмін інформацією, консультування та переговори є корисними інструментами, використовуваними для участі у визначенні та здійсненні соціальних інвестицій.

Соціальні інвестиції не виключають благодійності (наприклад, грантів, волонтерства та добровільних внесків).

Організаціям слід також заохочувати участь громади у розробці та реалізації проектів, оскільки це може допомогти проектам вижити та процвітати, коли організація більше не буде брати участі в них. Соціальним інвестиціям слід надавати пріоритет проектам, які є життєздатними в довгостроковій перспективі та сприяють сталому розвитку.

#### **6.8.9.2 Відповідні дії та очікування**

Організації слід:

- враховувати під час планування проектів соціальних інвестицій сприяння розвитку громад; усі дії слід направляти на розвиток можливостей для громадян, наприклад, розширенням місцевих закупівель і будь-якого залучення зовнішніх організацій для підтримки місцевого розвитку;
- уникати дій, що продовжують залежність громади від благодійної діяльності організації, постійної присутності чи підтримки;
- оцінювати свої власні ініціативи, пов'язані з громадами, і надавати громаді й людям усередині організації звіти, виявляючи можливості для поліпшення;
- розглянути можливість участі в партнерствах з іншими організаціями, охоплюючи державу, бізнес та НУО, для максимізації синергій і використання взаємодоповнюючих ресурсів, знань та навичок;
- розглянути можливість участі у програмах, що забезпечують доступ до продуктів харчування та інших важливих продуктів для вразливих або дискримінованих груп та осіб з низьким рівнем доходу, беручи до уваги важливість сприяння зростанню їх здібностей, ресурсів та можливостей.

## **7 НАСТАНОВА ЩОДО НАСКРІЗНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

### **7.1 Загальні положення**

У попередніх розділах цього стандарту були визначені принципи, основні теми та проблеми соціальної відповідальності. У цьому розділі наведено настанову для допущення соціальної відповідальності у практику організації. У більшості випадків організації можуть ґрунтуватися на наявних системах, політиках, структурах та мережі організації для того, щоб долучити соціальну відповідальність у практику, хоча деякі види діяльності, імовірно, будуть здійснюватися по-новому або з розглядом ширшого кола чинників.



Рисунок 4 — Наскрізна інтеграція соціальної відповідальності в організації

## 7.2 Зв'язок характеристик організації із соціальною відповідальністю

Щоб підготувати інформаційну основу для наскрізної інтеграції соціальної відповідальності в організації, може бути корисно визначити ставлення її ключових характеристик до соціальної відповідальності (див. розділ 5). Такий аналіз допоможе визначенню застосовних проблем соціальної відповідальності всередині кожної основної теми, а також виявленню заінтересованих сторін організації. У ході аналізу слід розглянути такі чинники:

- тип організації, призначення, характер операцій та розмір;
- основи функціонування організації, охоплюючи:
  - розвинену законодавчу базу, яка регулює багато рішень та діяльність, пов'язану із соціальними обов'язками;
  - соціальні, екологічні та економічні характеристики сфер діяльності;
- будь-яка інформація про результативність організації щодо соціальної відповідальності за попередні періоди;
  - характеристики працівників організації, включаючи робочу силу, яку залучено на умовах підяду;
  - секторальні організації, у яких бере участь організація, охоплюючи:
    - діяльність, пов'язану із соціальною відповідальністю, що здійснюють ці організації;
    - кодекси або інші вимоги, що їх ставлять до соціальної відповідальності та оприлюднили ці організації;
  - власна місія, бачення, цінності, принципи та кодекс поведінки організації;
  - занепокоєння внутрішніх та зовнішніх заінтересованих сторін, що стосуються соціальної відповідальності;
  - структури та характер прийняття рішень в організації;
  - наявний в організації ланцюжок створення доданої вартості.

Також важливо, щоб організація усвідомлювала поточні установки, рівень прихильності та розуміння соціальної відповідальності з боку її керівництва. Глибоке розуміння принципів, основних тем та переваг

соціальної відповідальності допоможе наскрізній інтеграції соціальної відповідальності в організацію та сферу її впливу.

Деякі організації, можливо, вже впровадили техніки для впровадження нових підходів у їх процес прийняття рішень та діяльність, а також ефективні системи інформування та внутрішнього аналізу. Інші можуть мати менш розвинені системи організаційного управління або інші аспекти соціальної відповідальності. Наведена настанова призначена для того, щоб допомогти всім організаціям інтегрувати соціальну відповідальність в їх образ діяльності.

### **7.3 Розуміння соціальної відповідальності організації**

#### **7.3.1 Належна передбачливість**

Належна передбачливість у контексті соціальної відповідальності — це всеосяжний активний процес виявлення реального та потенційного соціального, екологічного та економічного впливу рішень і діяльності організації для уникнення та мінімізації цього впливу.

Належна передбачливість може також спричинити вплив на поведінку інших у тих випадках, коли вони стають причиною порушень прав людини або інших порушень, у які може бути втягнута організація.

У рамках будь-якого процесу застосування належної передбачливості організації слід розглядати: середовище країни, у якому вона функціонує або в якому здійснюється її діяльність; потенційний і фактичний вплив її власної діяльності; можливість негативних наслідків у результаті діяльності інших організацій чи приватних осіб, діяльність яких суттєво пов'язана з діяльністю самої організації.

Їй слід долучити до процесу застосування належної передбачливості (з урахуванням масштабу організації та ситуації, у якій вона перебуває) такі компоненти:

- політику організації стосовно основного напрямку діяльності, яка дає значущі вказівки тим, хто перебуває в організації та тісно пов'язаний з організацією;
- засоби оцінювання впливу наявної чи запропонованої діяльності на цілі цієї політики;
- засоби впровадження основних тем соціальної відповідальності в усі структури організації;
- засоби відстеження результативності з часом, щоб мати можливість вносити необхідні зміни в пріоритети та підходи;
- відповідні дії для подолання негативного впливу її рішень та діяльності.

Під час визначання потенційних сфер дій організації слід прагнути до кращого розуміння викликів і дилем з боку приватних осіб і груп, яким потенційно може бути завдано шкоди.

На додаток до цієї самооцінки, організація може виявити, що в деяких випадках можливо і доцільно прагнути впливати на поведінку інших суб'єктів для підвищення їх результативності щодо соціальної відповідальності, особливо тих, з якими вона має тісні зв'язки або де організація вважає проблеми особливо складними чи доречними в ситуації, у якій вона перебуває. Оскільки організація набуває досвіду у галузі підвищення результативності соціальної відповідальності, вона може зростати у своїй здатності та готовності втручатися у справи інших організацій для захисту цієї мети.

#### **7.3.2 Визначення застосовності для організації та значущості для неї основних тем та проблем**

##### **7.3.2.1 Визначення застосовності**

Усі основні теми, але не всі проблеми можна застосувати до кожної організації. Організації слід проаналізувати всі основні теми, щоб виявити, які проблеми може бути застосовано.

На початку процесу виявлення організації слід:

- скласти повний перелік видів її діяльності;
- виявити заінтересовані сторони (див. 5.3);
- виявити діяльність самої організації та організацій в рамках сфери її впливу; рішення та діяльність постачальників і підрядників можуть впливати на соціальну відповідальність організації;
- визначити, які з основних тем та проблем можуть виникнути, коли організація та інші особи, що перебувають у сфері її впливу та/або ланцюжка створення доданої вартості здійснюють цю діяльність, з урахуванням усього чинного законодавства;
- вивчити способи, якими рішення та діяльність організації можуть впливати на заінтересовані сторони та сталий розвиток;
- вивчити способи, якими заінтересовані сторони та проблеми соціальної відповідальності можуть вплинути на рішення, діяльність і плани організації;

— ідентифікувати всі проблеми соціальної відповідальності, що стосуються повсякденної діяльності, а також ті, що виникають лише зрідка за дуже конкретних обставин.

Хоча сама організація може вважати, що вона розуміє свою соціальну відповідальність (див. 5.2.3), для розширення поглядів на основні теми та проблеми їй слід розглянути можливість залучення заінтересованих сторін до процесу їх виявлення. При цьому важливо визнавати, що проблеми можуть існувати, навіть якщо заінтересовані сторони їх не виявлять.

У деяких випадках організація може визнати, що оскільки вона функціонує в зоні дії законодавства, що регулює основні теми соціальної відповідальності, то дотримання цього законодавства досить для повного охоплення всіх застосовних проблем. Ретельний аналіз основних тем та проблем у розділі 6 може, однак, виявити, що деякі застосовні проблеми не регулюються чи охоплені нормативними документами, дотримання яких не забезпечено відповідно, або які сформульовані нечітко чи недостатньо докладно.

Навіть для основних тем чи проблем, охоплених законодавством, відповідність духу закону може в деяких випадках спричинити дії, що виходять за рамки простої відповідності законодавству.

Наприклад, хоча деякі закони про охорону навколишнього середовища та екологічні норми обмежують викиди забруднювальних речовин у повітря та скиди у воду до конкретних обсягів або рівнів, організації слід використовувати кращі практики для ще більшого зниження викидів або скидів, аж до їх повного усунення.

Іншими прикладами є: школа, яка добровільно приймає рішення повторно використовувати дощову воду для санітарних цілей, і лікарня, яка могла б прийняти рішення не тільки про дотримання законодавства щодо її трудових практик, а й про підтримку балансу між часом роботи і приватним життям своїх співробітників.

#### **7.3.2.2 Визначення значущості**

Коли організація визначила широкий спектр проблем, які можна застосувати до її рішення та діяльності, їй слід уважно розглянути виявлені проблеми та розробити набір критеріїв для визначення найбільш значимих та найбільш важливих проблем. Такими критеріями можуть бути:

- ступінь впливу проблеми на заінтересовані сторони і сталий розвиток;
- потенційний вплив дії або бездіяльності на проблему;
- рівень занепокоєння заінтересованих сторін щодо проблеми;
- визначення суспільних очікувань щодо відповідальної поведінки стосовно такого впливу.

Проблеми, які зазвичай вважають значущими: недотримання законодавства; невідповідність міжнародним нормам поведінки; потенційні порушення прав людини; практики, які можуть загрожувати життю чи здоров'ю; практики, які можуть значно впливати на навколишнє середовище.

### **7.3.3 Сфера впливу організації**

#### **7.3.3.1 Оцінка сфери впливу організації**

Організація впливає завдяки дії таких чинників:

- **права власності та управління:** характер та межі прав власності або представництва, якщо такі є, у керуючому органі пов'язаного підприємства;
- **економічні взаємовідносини:** масштаб та відносна важливість економічних відносин для будь-якої організації; більша важливість для однієї організації може створити більший вплив для іншої організації;
- **юридичні/політичні повноваження:** засновані, наприклад, на положеннях юридично обов'язкових контрактів чи наявності правових повноважень, що дають організації можливість примусити інших до певної поведінки;
- **громадська думка:** можливості організації впливати на громадську думку та вплив громадської думки на об'єкти її впливу.

Вплив організації може залежати від ряду чинників, охоплюючи взаємне фізичне розташування, обсяг, тривалість та міцність стосунків.

#### **7.3.3.2 Здійснення впливу**

Організація може впливати на інших або для посилення позитивного впливу на сталий розвиток, або для мінімізації негативного впливу, або і для того, і для іншого. Оцінюючи сферу свого впливу та визначаючи свої обов'язки, організації слід проявляти належну передбачливість.

Методи здійснення впливу охоплюють:

- установлення договірних положень або стимулів;
- публічні заяви;

- взаємодію з громадою, політичними лідерами та іншими заінтересованими сторонами;
- прийняття інвестиційних рішень;
- обмін знаннями та інформацією;
- виконання спільних проектів;
- здійснення відповідального лобіювання та використання відносин із засобами масової інформації;
- просування успішних практик;
- формування партнерств із секторальними асоціаціями, організаціями та іншими особами.

Організації слід враховувати екологічні та соціальні аспекти, а також аспекти організаційного управління та соціальну відповідальність організацій, з якими вона підтримує чи прагне підтримувати взаємини.

Організація може впливати на свої заінтересовані сторони через свої рішення та діяльність і через надану нею заінтересованим сторонам інформацію про підстави цих рішень та діяльності.

У разі здійснення впливу організації завжди слід керуватися етичною поведінкою та іншими принципами й практиками соціальної відповідальності (див. розділи 4 та 5). Здійснюючи свій вплив організації слід, у першу чергу, розглянути можливість участі у діалозі, метою якого є підвищення обізнаності про соціальну відповідальність та заохочення соціально відповідальної поведінки. Якщо діалог виявляється неефективним, то слід розглянути можливість прийняття альтернативних заходів, охоплюючи зміну характеру взаємовідносин між організаціями.

Коли організація має де-факто контроль над іншими, її відповідальність за здійснення дій може бути подібною до відповідальності, яка є в ситуаціях, коли організація здійснює формальний контроль. Контроль де-факто належить до ситуацій, коли одна організація має можливість диктувати іншій стороні, які рішення їй слід приймати та яку діяльність здійснювати, навіть якщо вона не володіє для цього юридичними чи формальними повноваженнями.

### **7.3.4 Установлення пріоритетів для реагування на основні теми та проблеми**

Організації слід визначити пріоритети й дотримуватися їх за принципом наскрізної інтеграції соціальної відповідальності в організацію та її повсякденні практики. Пріоритети слід установлювати з числа проблем, що їх вважають значущими та застосовними (див. 7.3.2). Заінтересовані сторони слід залучати до визначення пріоритетів (див. 5.3). Із плином часу пріоритети, ймовірно, будуть змінюватися.

Для визначення пріоритетності дії, яку планують зробити для вирішення проблеми, організації слід розглянути такі чинники:

- поточну результативність у сфері дотримання законодавства, міжнародних стандартів, міжнародних норм поведінки, передових та кращих практик;
- вплив проблеми на можливість досягнення важливих цілей;
- потенційний вплив відповідної дії порівняно з ресурсами, необхідними для здійснення цієї дії;
- період часу, необхідний для досягнення бажаних результатів;
- можливість виникнення значних витрат у разі затримки вирішення проблеми;
- простота та швидкість впровадження, що може вплинути на підвищення обізнаності та мотивації до дій щодо соціальної відповідальності в організації.

Порядок пріоритетів для різних організацій різний.

На додаток до встановлення пріоритетів для невідкладних дій організація може встановити пріоритети для розгляду проблем, які можна застосувати до рішень та діяльності, які організація передбачає здійснювати в майбутньому. Це може бути споруда будівель, наймання нового персоналу, залучення підрядників або грошових коштів. Пріоритетні питання в цьому разі стануть частиною планування цих майбутніх дій.

Крім установлення пріоритетів для невідкладних дій, організація може встановити пріоритети для розгляду проблем, що стосуються рішень та діяльності, які організація розраховує здійснити в майбутньому, таких як будівництво споруд, наймання нового персоналу, залучення підрядників або грошових коштів. Пріоритетні питання в цьому разі стануть частиною планування цієї майбутньої діяльності.

Пріоритети слід переглядати й оновлювати через інтервали, відповідні характеристикам організації.

## **7.4 Практики для інтеграції соціальної відповідальності в організацію**

### **7.4.1 Підвищення обізнаності та розвиток компетентності для соціальної відповідальності**

Вбудовування соціальної відповідальності в кожен аспект організації охоплює прихильність і розуміння на всіх рівнях. На ранній стадії зусиль організації щодо соціальної відповідальності підвищення обізнаності слід направляти на покращення розуміння аспектів соціальної відповідальності, зокрема щодо принципів, основних тем та проблем.

Прихильність і розуміння повинні виходити від вищого керівництва організації. Розуміння переваг соціальної відповідальності для організації може відігравати важливу роль під час формування прихильності з боку керівництва організації. Отже, слід докласти зусиль для того, щоб забезпечити повне розуміння з боку керівництва організації наслідків і переваг соціальної відповідальності.

Деякі працівники й деякі частини організації будуть більшою мірою заінтересовані й сприйнятливі до прийняття дій щодо соціальної відповідальності, ніж інші. Організація може вирішити корисним зосередити початкові зусилля на таких сприйнятливих сферах, щоб продемонструвати, що означає соціальна відповідальність на практиці.

Створення культури соціальної відповідальності в організації може зайняти значний проміжок часу, але систематична робота на основі наявних цінностей і культури виявлялася ефективною для багатьох організацій.

Розвиток компетенції для впровадження практик соціальної відповідальності може охоплювати вдосконалення навичок в окремих сферах діяльності, таких як взаємодія із заінтересованими сторонами, і в підвищенні якості знань та в розумінні застосування основних тем. Потрібно використовувати наявні знання та навички людей всередині організації. За необхідності цей процес повинен також охоплювати розвиток компетенції, навчання менеджерів та інших працівників у ланцюжку постачальників. Для деяких проблем може бути корисним спеціальне навчання.

Щоб ефективно інтегрувати соціальну відповідальність, організація може визначити необхідність змін у процесах прийняття рішень та управління. Ці процеси повинні сприяти більшій свободі в повноваженнях і мотиваціях для створення нових підходів та ідей. Організація може також вирішити, що їй необхідно поліпшити свій інструментарій для моніторингу та вимірювання деяких аспектів її результативності.

Освіта та навчання впродовж життя є головними для підвищення обізнаності та формування компетентності щодо соціальної відповідальності. Тому отримання освіти для сталого розвитку дає людям можливість по-новому вирішувати проблеми соціальної відповідальності, заохочуючи їх до усвідомлення цінностей, що ініціюють енергійні дії [162].

#### **7.4.2 Визначення курсу організації на підвищення соціальної відповідальності**

Заяви та дії керівництва, цілі, прагнення, цінності, етика та стратегія встановлюють курс для розвитку організації. Щоб зробити соціальну відповідальність важливою та ефективною частиною функціонування організації, її слід відобразити в цих аспектах.

Організації слід визначити свій курс за допомогою перетворення соціальної відповідальності в невід'ємну частину своїх політик, організаційної культури, стратегій, структур та діяльності. Ось деякі із способів досягнення мети:

- долучення у прагнення або у бачення організації посилань на те, яким чином соціальна відповідальність впливає на її діяльність;
- долучення до своєї мети чи в заяву конкретних, чітких і коротких посилань на важливі аспекти соціальної відповідальності, охоплюючи принципи та проблеми соціальної відповідальності, які допомагають визначити спосіб здійснення діяльності організації;
- прийняття письмових кодексів поведінки чи етики, які визначають прихильність організації до соціальної відповідальності перетворенням принципів та цінностей у заяви про належну поведінку. Такі кодекси повинні бути засновані на принципах соціальної відповідальності, наведених у розділі 4, та настанові, наведеній в розділі 6;
- заява про соціальну відповідальність як про ключовий елемент стратегії організації за допомогою її інтеграції в системи, політику, процеси та поведінку під час приймання рішень;
- перетворення пріоритетів для дій за основними темами та проблемами в керовані цілі організації з відповідними стратегіями, процесами й термінами. Цілям слід бути конкретними та вимірюваними або такими, що перевіряються; у цьому процесі може бути корисна допомога заінтересованих сторін. Детальним планам досягнення цілей, охоплюючи відповідальність, строки, бюджет та вплив на іншу діяльність організації, слід бути важливим елементом стратегій.

#### **7.4.3 Упровадження соціальної відповідальності в управління, системи та процедури організації**

Важливим та ефективним способом наскрізної інтеграції соціальної відповідальності в організації є використання організаційного управління — системи, за допомогою якої приймаються і реалізуються її рішення в рамках досягнення цілей.

Організації слід сумлінно й методично керувати своїм власним впливом на кожну основну тему, вести моніторинг впливу в рамках сфери впливу, щоб мінімізувати ризик збитків суспільству та навко-

лишньому середовищу, максимізувати можливості й позитивний вплив. Беручи рішення, зокрема й пов'язані з новою діяльністю, організації слід розглядати можливий вплив цих рішень на заінтересовані сторони. Слід розглядати кращі способи мінімізації шкідливого впливу її діяльності та посилення корисного впливу її поведінки на суспільство та навколишнє середовище. Під час прийняття рішень слід враховувати необхідні ресурси й планування.

Слід підтвердити, що принципи соціальної відповідальності (див. розділ 4) застосовують в її управлінні та відображені в її структурі та культурі. Слід з необхідною періодичністю переглядати процедури та процеси, щоб переконатися, що вони враховують соціальну відповідальність організації.

Деякі корисні процедури можуть містити такі положення:

- встановлені практики управління відображають соціальну відповідальність організації та сприяють її реалізації;
- принципи соціальної відповідальності, основні теми та проблеми застосовують до різних частин організації;
- відповідно до розміру й типу організації створюють відділи чи групи всередині неї для аналізу та перегляду процедур для забезпечення принципів та основних положень соціальної відповідальності;
- принципи соціальної відповідальності враховують під час здійснення діяльності організації;
- принципи соціальної відповідальності впроваджені в практики закупівель та інвестування, управління кадровими ресурсами та інші організаційні функції.

Наявні цінності та культура організації можуть значно впливати на простоту і темп наскрізної інтеграції соціальної відповідальності в організації. Для деяких організацій, де цінності та культура вже співвіднесені з цінностями і культурою соціальної відповідальності, процес інтеграції може бути досить прямолінійним. В інших випадках деякі частини організації можуть не визнавати переваг соціальної відповідальності й чинити опір змінам. Тому для інтеграції соціальної відповідальності можуть будуть потрібні систематичні зусилля протягом тривалого часу.

Дуже важливо також визнавати, що процес наскрізної інтеграції соціальної відповідальності в організації не відбувається одномоментно чи однаковими темпами для всіх основних тем і проблем. Може виявитися корисним розробити план вирішення деяких проблем соціальної відповідальності за короткий період, деяких — за більш тривалий. Такому плану слід бути реалістичним, у ньому слід враховувати можливості організації, доступні ресурси, пріоритетні проблеми та відповідні дії (див. 7.3.4).

## **7.5 Обмін інформацією про соціальну відповідальність**

### **7.5.1 Роль обміну інформацією в соціальній відповідальності**

Багато практик, які стосуються соціальної відповідальності, містять деякі форми внутрішнього та зовнішнього обміну інформацією. Обмін інформацією має критичні значення для багатьох функцій соціальної відповідальності, охоплюючи:

- підвищення обізнаності як усередині, так і поза організацією про її стратегії, цілі, плани, результативність та виклики, що стосуються соціальної відповідальності;
- демонстрацію поваги принципів соціальної відповідальності, наведених у розділі 4;
- допомогу у взаємодії із заінтересованими сторонами і створенні діалогу з ними;
- виконання правових та інших вимог щодо розкриття інформації, що стосується соціальної відповідальності;
- демонстрацію того, як організація виконує свої зобов'язання із соціальної відповідальності та реагує на інтереси заінтересованих сторін і на очікування суспільства в цілому;
- надання інформації про вплив діяльності, продукції та послуг організації, охоплюючи детальну інформацію про зміну цього впливу з плином часу;
- допомогу в залученні та мотивації працівників та інших осіб для підтримки діяльності організації щодо соціальної відповідальності;
- сприяння порівнянню з аналогічними організаціями, яке може стимулювати підвищення результативності щодо соціальної відповідальності;
- підвищення репутації організації у зв'язку із соціально відповідальними діями, відкритістю, сумлінністю та підзвітністю, щоб підвищити довіру заінтересованих сторін до організації.

### **7.5.2 Характеристики інформації про соціальну відповідальність**

Інформації, що стосується соціальної відповідальності, слід бути:

- **повною:** інформації слід охоплювати всі значущі сфери діяльності та впливу, які стосуються соціальної відповідальності;
- **зрозумілою:** інформацію слід надавати, з огляду на знання, а також культурний і соціальний фон, освіту та економічні умови тих, хто буде залучений у процес обміну інформацією. Використовуваний мові, способу подання та організації матеріалу слід бути доступними для тих, кому призначена інформація;
- **актуальною:** інформації слід відповідати інтересам заінтересованих сторін;
- **точною:** інформації слід бути фактично правильною та забезпечувати достатній рівень деталей, щоб бути корисною та відповідати своєму призначенню;
- **збалансованою:** інформації слід бути збалансованою та чесною, вона не повинна пропускати значиму негативну інформацію, що стосується впливу діяльності організації;
- **своєчасною:** застаріла інформація може вводити в оману. Коли інформація описує діяльність протягом певного періоду часу, ідентифікація охоплюваного періоду часу дозволить заінтересованим сторонам порівняти результати діяльності організації з її попередніми показниками та результатами діяльності інших організацій;
- **доступною:** інформації з окремих проблем слід бути доступною для заінтересованих сторін.

### **7.5.3 Типи обміну інформацією про соціальну відповідальність**

Є багато типів обміну інформацією, що стосується соціальної відповідальності, зокрема:

- зустрічі та бесіди із заінтересованими сторонами;
- обмін інформацією із заінтересованими сторонами з окремих проблем або проектів соціальної відповідальності; де це можливо і доцільно, до такого обміну інформацією слід долучати діалог із заінтересованими сторонами;
- обмін інформацією між керівництвом і працівниками або членами організації для підвищення загальної поінформованості про підтримку соціальної відповідальності та пов'язаної з нею діяльності; такий обмін інформацією зазвичай найбільш ефективний, якщо містить діалог;
- колективні зусилля, зосереджені на наскрізній інтеграції соціальної відповідальності в організації;
- обмін інформацією із заінтересованими сторонами про заяви щодо соціальної відповідальності, пов'язаної з діяльністю організації; такі заяви можуть бути підтверджені внутрішнім переглядом та забезпеченням. Для підвищення надійності ці заяви можуть бути підтверджені зовнішніми гарантіями. Там, де це доречно, комунікаціям слід надавати можливості для зворотного зв'язку із заінтересованими сторонами;
- обмін інформацією з постачальниками щодо вимог до закупівель, пов'язаних із соціальною відповідальністю;
- інформування громадськості про нештатні ситуації, які мають наслідки для соціальної відповідальності. До виникнення нештатних ситуацій метою обміну інформацією має бути підвищення обізнаності та готовності. Під час позаштатних ситуацій організації слід забезпечувати інформування заінтересованих сторін та надавати їм інформацію про належні дії;
- інформування про продукцію, зокрема про її маркування, іншу споживчу інформацію. Можливість зворотного зв'язку може поліпшити цю форму обміну інформацією;
- публікації статей в журналах чи інформаційних бюлетенях, призначених для організацій-аналогів, про аспекти соціальної відповідальності;
- реклама або інші публічні заяви, покликані сприяти розвитку деяких аспектів соціальної відповідальності;
- звіти державним установам або громадські запити;
- періодичні публічні звіти з можливістю зворотного зв'язку для заінтересованих сторін (див. вставку 15).

Є безліч методів та засобів, які можуть бути використані для обміну інформацією. У їхню кількість входять зустрічі, публічні заходи, форуми, звіти, інформаційні бюлетені, журнали, постери, рекламні матеріали, листи, голосова пошта, публічні виступи, відеоматеріали, інтернет-сайти, подкасти (поширення аудіоповідомлень на інтернет-сайтах), блоги (дискусійні форуми на інтернет-сайтах), вкладки до продукції та етикетки. Крім того, можливо інформування через ЗМІ за допомогою прес-релізів, інтерв'ю, редакторських матеріалів та статей.

**Вставка 15. Звітність щодо соціальної відповідальності**

Організації слід через відповідні проміжки часу звітувати про свої результати щодо соціальної відповідальності перед заінтересованими сторонами. Все більше організацій періодично надають своїм заінтересованим сторонам такі звіти. Звіти можуть бути надані багатьма способами, охоплюючи зустрічі, листи з описом діяльності організації, пов'язаної із соціальною відповідальністю, інформацію на інтернет-сайтах.

У разі надання звітів своїм заінтересованим сторонам організації слід долучати до них інформацію про її цілі та результативність щодо основних тем та застосовних проблем соціальної відповідальності. Їй слід описати, як та коли заінтересовані сторони були залучені до підготування організацією таких звітів.

Організації слід представляти чесну та повну картину про свої результати щодо соціальної відповідальності, охоплюючи досягнення й недоліки та способи їх усунення.

Організація може долучати у звіт відразу всі дані про свою діяльність або викласти їх у кількох звітах стосовно конкретного місця чи періоду часу. Групи, що представляють місцеві громади, часто вважають невеликі, локальні звіти більш корисними, ніж звіти про діяльність усієї організації.

Публікація звіту про соціальну відповідальність може бути цінним аспектом діяльності організації у цій сфері. Під час підготування звіту організації слід враховувати таке:

- обсяг і масштаб звіту організації має відповідати розміру та характеру організації;
- рівень деталізації може відображати досвід організації у складанні таких звітів. Іноді на початкових етапах діяльності організації складають звіти, що охоплюють лише деякі аспекти; у подальшому, з набуттям досвіду та необхідних даних, звіт може стати більш фундаментальним;
- у звіті слід описувати механізми прийняття рішень з проблем, відображених у звіті, а також способи вирішення цих проблем;
- у звіті слід представляти цілі та результати діяльності організації, її продукцію та послуги в контексті сталого розвитку;
- звіт може бути випущений у різних формах залежно від характеру організації та потреб її заінтересованих сторін: електронна розсилка, інтерактивні версії на основі Інтернету, друкована публікація, а також окремий документ або розділ у річному звіті організації.

Додаткова інформація про звіти щодо соціальної відповідальності може бути отримана з ініціатив та інструментів звітності (на глобальному, національному чи секторальному рівнях), наведених у додатку А (див. також 7.8).

**7.5.4 Діалог із заінтересованими сторонами для обміну інформацією про соціальну відповідальність**

Завдяки діалогу зі своїми заінтересованими сторонами організація може отримати користь від отримання та обміну безпосередньою інформацією про погляди заінтересованих сторін. Організації слід прагнути діалогу зі своїми заінтересованими сторонами:

- оцінка відповідності та ефективності змісту, засобів, частоти та сфери обміну інформацією для їх підвищення за необхідності;
- встановлення пріоритетів у матеріалах для майбутнього обміну інформацією;
- підтвердження інформації, наданої у звітах заінтересованими сторонами;
- виявлення кращих практик.

**7.6 Підвищення довіри до організації щодо соціальної відповідальності****7.6.1 Методи підвищення довіри**

Є багато способів створення довіри до діяльності організації. Один з них — взаємодія із заінтересованими сторонами, зокрема діалог з ними. Такий спосіб може підвищити впевненість у тому, що інтереси і наміри всіх учасників зрозумілі. Подальше встановлення довірчих відносин із заінтересованими сторонами може бути основою для залучення їх до підтвердження заяв про результативність організації. Можуть бути забезпечені умови для періодичного відстеження аспектів діяльності організації заінтересованими сторонами.

Довіра до певних питань іноді може бути підвищена за рахунок участі в конкретних схемах сертифікації. Розроблено ініціативи для сертифікації безпеки продукції, для сертифікації процесів або продукції щодо

їх впливу на навколишнє середовище, трудові практики та інші аспекти соціальної відповідальності. Таким схемам слід бути незалежними та заслуговувати на довіру. У деяких ситуаціях для забезпечення довіри організації залучають до своєї діяльності незалежні сторони. Прикладом є створення консультативних або контролюючих комітетів, що складаються з людей, які заслуговують на довіру.

Іноді організації можуть приєднатися до асоціації аналогічних організацій, щоб сприяти розвитку соціально відповідальної поведінки в межах сфери їх діяльності або в межах їх відповідних спільнот.

Організації можуть підвищити довіру до себе прийняттям відповідних зобов'язань щодо їх впливу, прийняттям відповідних заходів та оцінки результативності, а також поданням звітів про успіхи та недоліки.

### **7.6.2 Підвищення довіри до звітів та заяв про соціальну відповідальність**

Є багато способів підвищити довіру до звітів та заяв про соціальну відповідальність. Вони охоплюють:

- підготування звітів про результати діяльності щодо соціальної відповідальності, порівнянних як за часом, так і зі звітами аналогічних організацій, визнаючи, що характер звіту залежить від типу, розміру та можливостей організації;
- коротке пояснення, чому теми, пропущені у звітах, не висвітлюються, щоб показати, що організація доклала зусиль для висвітлення всіх важливих питань;
- використання суворого та відповідального процесу для підтвердження точності та надійності вихідних даних та інформації в цілому;
- використання в процесі підтвердження допомоги особи чи осіб, незалежних від процесу підготування звіту, усередині організації чи поза нею;
- публікацію заяви, що підтверджує перевірку як частину звіту;
- використання груп заінтересованих сторін для визначення того, чи відображає звіт застосовні до організації та значущі для неї проблеми, чи відповідає він потребам заінтересованих сторін та повністю охоплює розглянуті проблеми;
- вжиття додаткових заходів для забезпечення прозорості, надаючи інформацію такого роду та у такій формі, яка може бути легко перевірена іншими. Наприклад, замість того, щоб просто звітувати про статистику щодо результативності, організація може також надавати деталі щодо джерел інформації та процесів, що їх використовують для розробки наявної статистики. У деяких випадках організація може підвищити довіру до своїх заяв щодо ланцюга поставок, перерахувавши місця, де відбувається діяльність;
- відповідність звітності вимогам щодо звітності зовнішньої організації.

### **7.6.3 Вирішення конфліктів та розбіжностей між організацією та її заінтересованими сторонами**

Під час здійснення діяльності, пов'язаної із соціальною відповідальністю, організація може стикнутися з конфліктами чи розбіжностями з окремими заінтересованими сторонами чи групами заінтересованих сторін. Приклади типів конфліктів та механізмів їх вирішення наведено в контексті прав людини (див. 6.3.7) та прав споживача (див. 6.7.6). Формальні методи вирішення конфліктів чи розбіжностей також є частиною трудових угод.

Організації слід розробити механізми вирішення конфліктів або розбіжностей із заінтересованими сторонами, які відповідають типу конфлікту чи розбіжності та корисні для заінтересованих сторін. Такі механізми можуть охоплювати:

- прямі дискусії із заінтересованими сторонами, яких це стосується;
- надання письмової інформації для усунення помилки;
- форуми, на яких заінтересовані сторони та організація зможуть викласти свої точки зору та почати пошук спільних рішень;
- формальні процедури розгляду скарг;
- посередництво чи арбітражні процедури;
- системи, що дозволяють повідомляти про неправомірні дії, не боячись репресій;
- інші процедури для задоволення скарг.

Організації слід зробити доступною для заінтересованих сторін детальну інформацію про процедури, доступні для вирішення конфліктів та розбіжностей. Цим процедурам слід бути справедливими та прозорими. Більш конкретну інформацію про процедури, пов'язані з правами людини та питаннями споживачів, наведено під час описування цих тем у розділі 6.

## **7.7 Аналіз та вдосконалення діяльності й практик організації, що належать до соціальної відповідальності**

### **7.7.1 Загальні відомості**

Висока результативність щодо соціальної відповідальності частково залежить від прихильності, ретельного нагляду, оцінки та аналізу виконаних дій, досягнутих успіхів, досягнення поставлених цілей, використаних ресурсів та інших аспектів зусиль організації.

Поточний моніторинг або спостереження за діяльністю, пов'язаною із соціальною відповідальністю, у першу чергу, спрямований на забезпечення того, щоб діяльність відповідала розробленим планам, виявлення будь-якої кризи або незвичайної події для зміни способу ведення справ.

Аналіз ефективності, проведений через відповідні інтервали часу, можна використовувати для визначення успіхів, пов'язаних із соціальною відповідальністю, підтримки орієнтації програм, визначення сфер, які потребують змін, сприяння підвищенню результативності. Заінтересовані сторони можуть відігравати важливу роль в аналізі результатів діяльності організації щодо соціальної відповідальності.

Окрім перегляду наявної діяльності, організації слід також бути в курсі змін умов або очікувань, правових або нормативних змін, що впливають на соціальну відповідальність, та нових можливостей для активізації своїх зусиль щодо соціальної відповідальності. У цьому підпункті визначено деякі методи, які організації можуть використовувати для моніторингу, перегляду та поліпшення своєї діяльності щодо соціальної відповідальності.

### **7.7.2 Моніторинг діяльності щодо соціальної відповідальності**

Щоб мати впевненість у дієвості та ефективності, з якою соціальну відповідальність застосовують на практиці в усіх підрозділах організації, важливо контролювати поточну результативність діяльності, пов'язаної з основними темами та відповідними проблемами. Ступінь таких зусиль буде різною залежно від сфери охоплення основних тем, розміру та характеру організації та інших чинників.

Приймаючи рішення про діяльність, яка підлягає моніторингу, організації слід зосередитись на значимих і прагнути зробити результати моніторингу легкозрозумілими, надійними, своєчасними й такими, які відповідають потребам заінтересованих сторін.

Є багато методів моніторингу результативності щодо соціальної відповідальності, зокрема й аналіз, проведений через відповідні інтервали часу, порівняння та отримання зворотного зв'язку від заінтересованих сторін. Організації часто можуть краще зрозуміти свої програми за допомогою порівняння їхніх характеристик та результативності з параметрами діяльності інших організацій. Таке порівняння може бути зосереджено на діях, що належать до конкретних основних тем, або на більш широких підходах до наскрізної інтеграції соціальної відповідальності в організацію.

Одним з основних методів є вимірювання показників. Показник — це кількісна або якісна інформація про результати, що є зіставною та демонструє зміни з плином часу. Показники можна, наприклад, використовувати для моніторингу чи оцінки досягнення цілей проекту. Їм слід бути чіткими, інформативними, практичними, порівнянними, точними, достовірними та надійними. Всебічна додаткова інформація про вибір та використання показників міститься в багатьох джерелах на тему соціальної відповідальності та сталого розвитку.

Кількісних показників може виявитися недостатньо для оцінки всіх аспектів соціальної відповідальності. У сфері прав людини, наприклад, точки зору чоловіків і жінок про справедливість поводження з ними можуть бути більш значущими, ніж деякі кількісні показники дискримінації. Кількісні показники, що стосуються результатів опитувань чи бесід з фокус-групами, можна використовувати разом з якісними показниками, що описують погляди, тенденції, умови або статус. Важливо визнавати, що соціальна відповідальність — це більше, ніж конкретні досягнення в діяльності, піддаються вимірам: зниження викидів або відповіді на скарги. Оскільки соціальна відповідальність заснована на загальнолюдських цінностях, моніторинг може мати більш суб'єктивні підходи: інтерв'ю, спостереження, інші техніки для оцінки поведінки та зобов'язань.

### **7.7.3 Аналіз прогресу та результативності організації щодо соціальної відповідальності**

На додаток до повсякденних контролю та моніторингу діяльності, що належить до соціальної відповідальності, організації слід здійснювати через відповідні інтервали часу аналіз результативності щодо її цілей і завдань щодо соціальної відповідальності для виявлення необхідних змін у програмах та процедурах.

Такий аналіз зазвичай містить порівняння результативності по всіх основних темах соціальної відповідальності з результатами попередніх аналізів для визначення прогресу в досягненні цілей та

вирішенні завдань. Він також може охоплювати вивчення важко вимірюваних аспектів результативності, таких як ставлення до соціальної відповідальності, наскрізна інтеграція соціальної відповідальності в організації, дотримання принципів, заяв про цінності та практики. Участь заінтересованих сторін може бути важливою в разі проведення такого аналізу.

Питання, які можуть задавати під час аналізу, такі:

- чи були досягнуті цілі та завдання, як це передбачено?
- чи відповідали стратегії та процеси цілям?
- що працювало і чому? що не працювало і чому?
- чи цілі були відповідними?
- що можна було зробити краще?
- чи залучені в роботу всі відповідні особи?

На основі результатів аналізу організації слід визначити зміни в програмах для виправлення недоліків та підвищення результативності щодо соціальної відповідальності.

#### **7.7.4 Підвищення надійності збору й управління даними та інформацією**

Організації, зобов'язані надавати дані про результативність уряду неурядовим організаціям, іншим організаціям або громадськості чи підтримувати бази даних, що містять конфіденційну інформацію, можуть підвищити їхню впевненість у своїх системах збору та управління даними, вдаючись до детального аналізу систем. Цілями такого аналізу мають бути:

- підвищення впевненості організації в точності даних, що надаються нею іншим;
- підвищення достовірності окремих даних та інформації в цілому;
- підтвердження надійності систем захисту безпеки та конфіденційності даних.

До детального аналізу можуть спонукати законодавчі або інші вимоги щодо оприлюднення даних про викиди парникових газів чи забруднювальних речовин, вимоги надання даних органам фінансування чи наглядовим підрозділам, умови екологічних ліцензій або дозволів, а також занепокоєння щодо захисту приватної інформації, такої як фінансові, медичні чи особисті дані.

Під час такого аналізу незалежним людям або групі, внутрішнім чи зовнішнім стосовно організації, слід досліджувати способи збору, запису та зберігання даних, що їх використовує організація. Аналіз може допомогти визначити вразливі місця в системах збору та управління даними, через які дані можуть виявитися «забрудненими» помилками або які уможливають доступ сторонніх осіб. Результати аналізу можуть допомогти організації посилити й удосконалити її системи. Точність та надійність даних можуть бути також покращені завдяки якісному навчанню осіб, які займаються збором даних, чіткої підзвітності щодо точності даних, прямого та зворотного зв'язку з особами, які допустили помилки, забезпечення якості даних, які порівнюють з попередніми даними, а також з даними у порівнянних ситуаціях.

#### **7.7.5 Підвищення результативності**

На основі періодичного аналізу або через інші відповідні проміжки часу організації слід розглянути способи підвищення своєї результативності щодо соціальної відповідальності. Результати аналізів слід використовувати для постійного вдосконалення соціальної відповідальності організації. Покращення можуть охоплювати зміну цілей та завдань для відображення зміни умов та прагнення до більших досягнень. Охоплення діяльності та програм щодо соціальної відповідальності може бути розширене. Надання додаткових або інших ресурсів для діяльності щодо соціальної відповідальності може бути предметом розгляду. Покращення можуть також містити програми чи заходи для використання переваг на основі виявлених можливостей.

Погляди заінтересованих сторін, висловлені під час аналізу, можуть допомогти організації у визначенні нових можливостей та змінненні очікувань. Цьому слід допомогти організації у підвищенні результативності її діяльності щодо соціальної відповідальності.

Щоб заохотити реалізацію організаційних цілей та завдань, деякі організації пов'язують досягнення конкретних цілей соціальної відповідальності із щорічними або періодичними переглядами результатів діяльності вищих керівників та менеджерів. Такі кроки підкреслюють, що діяльність організації щодо соціальної відповідальності має бути серйозним зобов'язанням.

### **7.8 Добровільні ініціативи щодо соціальної відповідальності**

#### **7.8.1 Загальні відомості**

Багато організацій розробили добровільні ініціативи для допомоги іншим організаціям, які прагнуть бути більш соціально відповідальними. У деяких випадках така ініціатива означає формування нової

організації для безпосереднього вирішення проблем соціальної відповідальності. Результатом є різноманітність ініціатив, доступних для заінтересованих організацій. Деякі ініціативи полягають у приєднанні до інших організацій або їх підтримки.

Деякі із цих ініціатив щодо соціальної відповідальності стосуються аспектів однієї або кількох основних тем чи проблем, інші розглядають різні способи інтеграції соціальної відповідальності в рішення та діяльність організації. Деякі ініціативи щодо соціальної відповідальності створюють або просувають конкретні інструменти чи практичні посібники, які можуть бути використані для інтеграції соціальної відповідальності в організації. Деякі ініціативи розвивають або сприяють мінімальним очікуванням щодо соціальної відповідальності. Ці очікування можуть мати різну форму, охоплюючи кодекси поведінки, рекомендації, настанови, декларації принципів та заяви про цінності. Деякі ініціативи були розроблені різними секторами у спробі вирішити деякі проблеми, характерні для того чи іншого сектору. Наявність ініціативи щодо соціальної відповідальності в конкретному секторі не означає, що цей сектор обов'язково є більш відповідальним чи потенційно завдає більше шкоди.

### **7.8.2 Добровільний характер участі**

Організація не зобов'язана брати участь у будь-яких із цих ініціатив щодо соціальної відповідальності чи використовувати будь-який із цих інструментів, щоб бути соціально відповідальною. Більш того, участь в одній з ініціатив або використанні інструментів цієї ініціативи не є надійним показником соціальної відповідальності організації. Під час оцінювання таких ініціатив організації слід розуміти, що не всі ініціативи оцінюють високо чи їх розглядають як такі, що заслуговують на довіру в очах заінтересованих сторін. Організації слід також об'єктивно визначити, чи буде конкретна ініціатива корисною для реалізації її соціальної відповідальності, а також чи не буде така ініціатива переважно формою зв'язків з громадськістю або засобом захисту репутації членів чи організацій-учасників. Соціальну відповідальність не слід трактувати лише як форму управління ризиками. Особливо важливим чинником під час оцінювання ініціативи щодо соціальної відповідальності є те, чи не змінює вона в односторонньому порядку вже встановлені та визнані очікування щодо соціально відповідальної поведінки.

Ефективна взаємодія із заінтересованими сторонами, системи управління та розробки за участю заінтересованих сторін є основними характеристиками, що відрізняють одні ініціативи щодо соціальної відповідальності від інших. Необхідно враховувати, що ініціативи, розроблені для окремих секторів або типів організацій, можуть мати структури управління, що складаються з представників однієї заінтересованої сторони. Слід також урахувати участь у розробленні ініціативи вже охоплених організацією заінтересованих сторін, і таких заінтересованих сторін, які вона найімовірніше охопить.

Організація може вирішити, що їй корисно брати участь в одній або кількох ініціативах щодо соціальної відповідальності чи використовувати їхні інструменти. Участь слід здійснювати тим чи іншим чином до конкретних дій всередині організації, таких як отримання підтримки або навчання від інших. Участь може бути особливо цінною, коли організація починає використовувати інструменти або практичні настанови, які супроводжують ініціативу.

Організації можуть використовувати ініціативи щодо соціальної відповідальності для досягнення певної форми визнання. Деякі ініціативи щодо соціальної відповідальності зазвичай визнані надійною основою для публічного визнання результатів діяльності або дотримання вимог щодо конкретної практики чи з конкретних проблем. Практичні настанови, що надаються такими ініціативами, можуть носити різний характер — від інструментів самооцінки до підтвердження третьою стороною.

### **7.8.3 Чинники**

У разі визначення необхідності участі в ініціативі щодо соціальної відповідальності чи використанні її організації слід враховувати такі чинники:

- чи узгоджується ініціатива з принципами, наведеними в розділі 4;
- чи надає ініціатива цінні та практичні настанови для допомоги організації у вирішенні певної основної теми чи проблеми та/або для інтеграції соціальної відповідальності в її діяльність;
- чи розроблена ініціатива для конкретного типу організації чи сфери її інтересів;
- чи застосовують ініціативу на місцевому чи регіональному рівні, чи вона має глобальний масштаб і чи стосується всіх типів організацій;
- чи допоможе ініціатива організації охопити певні групи заінтересованих сторін;
- тип організації чи організації, які розробили чи управляють ініціативою, такі як уряд, НУО, трудова організація, організація приватного сектору чи наукової діяльності;

— репутація організації чи організацій, які розробили та управляють ініціативою, з урахуванням їх незалежності й довіри до них;

— характер процесів розвитку та управління ініціативою: чи ініціатива була розроблена чи управляється прозоро, відкрито й доступна для різних заінтересованих сторін, зокрема представників розвинених країн та країн, що розвиваються;

— доступність ініціативи: наприклад, чи повинна організація підписувати контракт для участі, чи є витрати на приєднання до ініціативи.

Розглядаючи ці та інші чинники, організації слід бути обережною щодо інтерпретації результатів. Наприклад, широке прийняття ініціативи може свідчити про доцільність, цінність, репутацію чи актуальність, хоча це може також свідчити про те, що ініціатива має менш жорсткі вимоги. Навпаки, нова і менш широко розповсюджена ініціатива, цінність і здійсненність якої ще не доведено, може бути більш інноваційною чи перспективною. Крім того, ініціатива, доступна на безкоштовній основі, може здаватися привабливою. Отже, той факт, що ініціатива чи інструмент доступні безкоштовно чи за оплату, не слід розглядати як вказівку на користь цієї конкретної ініціативи чи інструменту.

Важливо періодично аналізувати цінність, актуальність та/або застосовність усіх вибраних ініціатив.

#### **7.8.4 Примітки до додатка А**

Додаток А містить неповний перелік добровільних ініціатив та інструментів соціальної відповідальності. Ці ініціативи та інструменти були визначені експертами робочої групи ISO 26000 під час розроблення цього стандарту, використовуючи конкретний набір критеріїв, описаних у додатку А. Ці критерії не є судженням ISO щодо цінності чи ефективності будь-якої з ініціатив або інструментів соціальної відповідальності, перелічених у додатку А. Крім того, той факт, що ініціатива чи інструмент соціальної відповідальності наведено в додатку А, не означає будь-якої форми схвалення ISO цієї ініціативи чи інструменту. Тут не розглядають такі важливі характеристики ініціативи, які неможливо об'єктивно виміряти в рамках цього стандарту, такі як її ефективність, надійність, легітимність та репрезентативний характер. Такі характеристики слід оцінювати безпосередньо тим, хто розглядає можливість використання ініціативи чи інструменту. Настанови щодо інших важливих аспектів, які слід враховувати під час оцінювання ініціатив, наведено у вставці 16.

#### **Вставка 16. Ініціативи, що піддіють сертифікації, та ініціативи, пов'язані з комерційними чи економічними інтересами**

Деякі (але не всі) ініціативи щодо соціальної відповідальності, перераховані в додатку А, передбачають можливість сертифікації на відповідність умовам таких ініціатив незалежними третіми сторонами. У деяких випадках сертифікація є вимогою для використання цієї ініціативи. Той факт, що ініціатива передбачає можливість або вимогу про сертифікацію, не слід розглядати як свідчення цінності такої ініціативи. Застосування будь-якого інструменту або ініціативи, перерахованих в додатку А, зокрема й ті, що передбачають сертифікацію, не може бути підставою для заяви про відповідність ISO 26000 або для демонстрації його прийняття чи впровадження.

Незалежно від того, розроблені вони організаціями «для отримання прибутку» чи «не для отримання прибутку», деякі ініціативи або інструменти пов'язані з комерційними чи економічними інтересами, охоплюючи оплату за використання, членський внесок або плату за послуги з перевірки чи сертифікації. Іншим прикладом такого комерційного зв'язку є використання ініціативи чи інструменту для просування товару чи організації. Наявність таких інтересів сама по собі не є негативним аспектом ініціативи щодо соціальної відповідальності; вони можуть, наприклад, бути необхідними для організації, яка адмініструє ініціативу чи інструмент для покриття своїх витрат та діяльності, або вони можуть бути законним засобом інформування заінтересованих сторін про відповідні характеристики продукції чи організації. Однак, оцінюючи ініціативу чи інструмент, пов'язаний з такими інтересами, користувачу цього стандарту слід враховувати ці пов'язані комерційні інтереси та можливість конфлікту інтересів. Наприклад, організація, що управляє ініціативою щодо соціальної відповідальності, може надавати надмірну перевагу отриманню доходів від проведення сертифікації на шкоду точності перевірки вимог до такої сертифікації. Отже, оцінка довіри до організацій, що управляє ініціативою чи інструментом, особливо важлива, коли вони пов'язані з комерційними чи економічними інтересами.

ДОДАТОК А  
(довідковий)**ПРИКЛАДИ ДОБРОВІЛЬНИХ ІНІЦІАТИВ  
ТА ІНСТРУМЕНТІВ ЩОДО СОЦІАЛЬНОЇ  
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

Під час використання цього додатка важливо пам'ятати, що цей стандарт не є стандартом системи менеджменту. Його не призначено і він не придатний для цілей сертифікації, обов'язкового чи контрактного застосування. Будь-які пропозиції сертифікувати або твердження про сертифікації відповідно до цього стандарту будуть спотворювати призначення та мету цього стандарту. Інформація, подана в цьому додатку, призначена винятково для того, щоб навести кілька прикладів додаткової добровільної настанови щодо соціальної відповідальності. Хоча ці ініціативи можуть стати корисною настановою щодо соціальної відповідальності, участь організації в будь-якій із цих ініціатив або використання будь-яких із цих інструментів не є необхідною умовою для того, щоб бути соціально відповідальною.

Цей додаток містить неповний перелік добровільних ініціатив та інструментів соціальної відповідальності. Мета цього додатка — навести приклади наявних ініціатив та інструментів, які можуть запропонувати додаткові настанови щодо основних тем та практик інтеграції соціальної відповідальності.

Для кращого розуміння та реалізації соціальної відповідальності користувачам також рекомендують ознайомитися з «Бібліографією», яка є невід'ємною частиною цього стандарту. Бібліографія містить посилання на міжнародні документи, які вважають авторитетними джерелами для рекомендацій цього стандарту.

Для цілей цього стандарту ініціатива щодо соціальної відповідальності означає «програму або діяльність, прямо присвячену досягненню певної мети, пов'язаної із соціальною відповідальністю» (2.10). Інструмент соціальної відповідальності належить до системи, методології чи подібних засобів, що стосується конкретної ініціативи соціальної відповідальності і призначений для допомоги організаціям у досягненні певної мети, пов'язаної із соціальною відповідальністю.

Цей додаток розділено на дві таблиці, в одній з яких подано ініціативи та інструменти, що їх застосовують більше ніж до одного сектору (таблиця А.1: «міжсекторальні»), а в іншій — застосовують тільки до конкретного державного чи приватного сектору (таблиця А.2: «секторальні»).

— **Міжсекторальні ініціативи** щодо соціальної відповідальності, перераховані в таблиці А.1, охоплюють три типи ініціатив: «міжурядові ініціативи» (розроблені чи керовані міжурядовими організаціями); «Ініціативи багатьох заінтересованих сторін» (розроблені чи керовані в рамках процесів за участю багатьох заінтересованих сторін); і «ініціативи однієї заінтересованої сторони» (розроблені чи керовані в рамках процесів за участю однієї заінтересованої сторони).

— **Секторальні ініціативи** щодо соціальної відповідальності, перераховані в таблиці А.2, належать до ініціатив, які були розроблені конкретними секторами (такими, як сектор сільського господарства, інформаційних технологій, громадських послуг, туризму тощо) у спробі охопити деякі з викликів, специфічних для цього сектору. Не всі сектори, які розробляють ініціативи, перераховані в цьому додатку, і не обов'язково всі ініціативи будь-якого із перерахованих секторів долучено до цієї таблиці. Наявність ініціативи в конкретному секторі не означає, що цей сектор більш відповідальний або потенційно завдає більше шкоди.

Стосовно кожної перерахованої ініціативи чи інструменту зазначають організацію чи організації, які організували таку ініціативу чи інструмент, а також надають інформацію про основні теми та практики інтеграції соціальної відповідальності цього стандарту, до яких вони належать. Зазначають адресу в Інтернеті з коротким описом призначення та потенційних користувачів ініціативи чи інструменту, а також інформацію про те, чи є членство в такій організації чи організаціях обов'язковим для використання ініціативи чи інструменту. Крім того, надають інформацію щодо залучення міжурядових організацій або заінтересованих сторін до розробки чи управління ініціативою чи інструментом, а також інформацію про те, чи призначені ініціатива чи інструмент для сертифікації.

Інформація, викладена в цьому додатку, була надана експертами, які брали участь у складанні проекту цього стандарту. Така інформація відображає ситуацію, яка є на момент завершення підготовки цього стандарту, і буде проаналізована ISO в період дії та в разі перегляду цього стандарту. З огляду на те, що інформація, подана в цьому додатку, неповна, і те, що соціальна відповідальність є сферою, яка постійно розвивається, організаціям, що розглядають можливе використання ініціатив та інструментів,

рекомендують також шукати оновлену інформацію в інших джерелах інформації про ініціативи, які можна застосувати до їхньої країни, регіону чи сектору.

Добровільна ініціатива чи інструмент соціальної відповідальності були долучені до цього додатка лише у тому разі, якщо вони відповідали всім таким критеріям:

- вони стосуються аспектів однієї чи кількох основних тем або інтеграційних аспектів соціальної відповідальності (як описано в розділах 5, 6 та 7 цього стандарту);

- їх було розроблено спеціально для використання в одній країні чи організаціями з однієї країни, навіть тими, які здійснюють діяльність за кордоном;

- їх наразі використовують більше ніж в одній країні;

- їх було розроблено для використання однією організацією чи групою організацій (ідеться про організації, пов'язані через загальних власників або партнерів);

- вони перебувають у безкоштовному загальному доступі як інструмент або настанова

(Примітка. Той факт, що організація, відповідальна за ініціативу чи інструмент, може мати іншу діяльність, яка передбачає деяку плату для користувачів, таку як членські внески чи збір за обслуговування, не перешкоджає долученню такої ініціативи або інструменту в цей список незалежно від того, чи пов'язана така плата якимось чином з цією ініціативою або інструментом);

- ними не управляє приватна організація, що працює для отримання прибутку, у першу чергу, для отримання фінансової вигоди;

- вони доступні принаймні однією з офіційних мов ISO.

#### **Вставка 17. Невизнання ініціатив з боку ISO**

Наведені вище критерії не є судженням ISO про цінність чи ефективність будь-яких ініціатив або інструментів соціальної відповідальності, перерахованих у цьому додатку. Ці критерії призначені тільки для демонстрації об'єктивної підстави для визначення вибірки ініціатив та інструментів, які можна застосовувати до багатьох організацій.

Визначаючи доцільність використання будь-якої із цих ініціатив або інструментів, організації слід враховувати міркування, наведені в 7.8. Незважаючи на те, що деякі з перелічених у цьому додатку ініціативи щодо соціальної відповідальності передбачають сертифікацію, немає потреби проходити сертифікацію щодо будь-якої із цих ініціатив, щоб вважатись таким, що відповідає вимогам цього стандарту (див. вставку 16).

Той факт, що ініціатива чи інструмент наведено в цьому додатку, не означає, що така ініціатива чи інструмент у будь-якій формі визнані ISO. Більш того, такі важливі характеристики, що належать до ініціативи, які не можуть бути об'єктивно оцінені в рамках цього стандарту, як, наприклад, ефективність, достовірність, легітимність і представницький характер, не були розглянуті тут. Таким характеристикам слід бути оціненими безпосередньо тими організаціями, які розглядають питання про застосування такої ініціативи чи інструменту.

Інформація, що міститься в цьому додатку, відображає ситуацію на момент завершення підготовки цього стандарту. Визнаючи, що ця інформація не є вичерпною і що соціальна відповідальність є сферою, яка постійно розвивається, за отриманням оновленої інформації рекомендують звертатися до інших джерел.

| ОРГАНІЗАЦІЯ<br>ІНІЦІАТИВА ЧИ<br>ІНСТРУМЕНТ<br>(організації перераховано<br>за абеткою за кожним<br>розділом)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Знак «Х» означає, що ініціатива/інструмент належать принаймні до одного аспекту<br>чи проблеми, долучених до відповідного підпункту.<br>Це не є ознакою їх визнання з боку цього стандарту чи сумісності з ним |     |     |     |     |     |     |     |                                                         |     |     |     |     |     |     |    | Додаткова інформація<br>(коротко та об'єктивно описано:<br>ініціативу/інструмент;<br>участь заінтересованих сторін<br>в управлінні; цільову аудиторію<br>та умови доступу; наявність або<br>відсутність сертифікації; назву<br>інтернет-сайту для додаткової<br>інформації) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ОСНОВНІ ТЕМИ*                                                                                                                                                                                                  |     |     |     |     |     |     |     | ПРАКТИКИ ДЛЯ ІНТЕГРАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ<br>ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ* |     |     |     |     |     |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 6.2                                                                                                                                                                                                            | 6.3 | 6.4 | 6.5 | 6.6 | 6.7 | 6.8 | 5.2 | 5.3                                                     | 7.2 | 7.3 | 7.4 | 7.5 | 7.6 | 7.7 |    |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 2                                                                                                                                                                                                              | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10                                                      | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17 |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p>* Індекс підпунктів цього стандарту:</p> <p>6.2 Організаційне управління;</p> <p>6.3 Права людини;</p> <p>6.4 Трудові практики;</p> <p>6.5 Навколишнє середовище;</p> <p>6.6 Добросесні практики;</p> <p>6.7 Проблеми, пов'язані зі споживачами;</p> <p>6.8 Участь у житті громад та їх розвитку;</p> <p>5.2 Визнання соціальної відповідальності;</p> <p>5.3 Виявлення заінтересованих сторін та взаємодія з ними;</p> <p>7.2 Зв'язок характеристик організації із соціальною відповідальністю;</p> <p>7.3 Розуміння соціальної відповідальності організації;</p> <p>7.4 Практики для наскрізної інтеграції соціальної відповідальності в організації;</p> <p>7.5 Обмін інформацією про соціальну відповідальність;</p> <p>7.6 Підвищення довіри до організації щодо соціальної відповідальності;</p> <p>7.7 Аналіз та модернізація діяльності та практик організації, що належать до соціальної відповідальності.</p> |                                                                                                                                                                                                                |     |     |     |     |     |     |     |                                                         |     |     |     |     |     |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                             |

Продовження таблиці А.1

| 1                                                                                                                                                                            | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Розділ 1. МІЖУРЯДОВІ ІНІЦІАТИВИ<br>(Ініціативи та інструменти, що діють під прямою відповідальністю міжурядових інститутів, таких як агентства ООН)                          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>ОЕСР (OECD)</b><br>(Організація економічного співробітництва та розвитку)<br>Інструмент інформування про ризики для транснаціональних компаній у слабких зонах управління | X | X | X |   | X |   | X | X | X  | X  | X  | X  |    |    | X  | Містить контрольний перелік для використання компаніями в разі аналізу ризиків та етичних дилем, що стосуються їх потенційної діяльності, у країнах зі слабким управлінням.<br><a href="http://www.oecd.org/">www.oecd.org/</a>                                                                                           |
| <b>ЮНКТАД (UNCTAD)</b><br>(Конференція ООН з торгівлі та розвитку)<br>Міжурядова робоча група експертів з міжнародних стандартів обліку та звітності (МСОЗ) (ISAR)           | X |   | X | X | X |   | X | X |    |    |    |    | X  |    |    | Робоча група, присвячена питанням корпоративної прозорості та бухгалтерського обліку на корпоративному рівні. Питання, що розглядають у корпоративному обліку та звітності, охоплюючи: впровадження Міжнародних стандартів фінансової звітності (IFRS), бухгалтерський облік МСП, корпоративного розкриття інформації про |

Продовження таблиці А.1

| 1                                                                                                                                      | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                        |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | управління, звітування про корпоративну відповідальність та екологічну звітність. Групи заінтересованих сторін збираються щороку, щоб обговорити та узгодити підходи до питань, якими займається група. Відкрита для всіх організація. Внески не потрібні. <a href="http://www.unctad.org/isar">www.unctad.org/isar</a>       |
| <b>Програма ООН з навколишнього середовища, ЮНЕП (UNEP)</b><br>Мережа організацій, що не впливають на клімат (Climate Neutral Network) |   |   |   | X |   |   |   |   |    |    |    | X  | X  | X  | X  | Ініціатива, афілійована з ЮНЕП, відкрита для всіх організацій. Сприяє обміну інформацією про те, як організації можуть скоротити викиди парникових газів. Програму контролює Рада директорів, що призначають із заінтересованих сторін. <a href="http://www.unep.org/climateneutral/">http://www.unep.org/climateneutral/</a> |
| <b>ЮНЕП (UNEP)</b><br>Ініціатива «Життєвий цикл» (Life Cycle Initiative)                                                               |   |   | X | X |   | X | X |   |    |    |    | X  | X  |    | X  | Ініціатива відкрита для експертів з організацій, що здійснюють діяльність у галузі управління життєвими циклами. Потрібна річна плата за членство. Оперативна група у складі членів                                                                                                                                           |

Продовження таблиці А.1

| 1                                                      | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                        |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | Секретаріату ООН та учасників серед заінтересованих сторін націлена на розширення можливостей та отримання знань у сфері життєвих циклів. Афілійована з ЮНЕП.<br><a href="http://lcinitiative.unep.fr/">http://lcinitiative.unep.fr/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Глобальний договір ООН (United Nations Global Compact) |   | X | X | X | X |   |   |   |    |    |    | X  |    |    |    | Ініціатива ООН, призначена для організації бізнесу. Відкрита для всіх організацій; учасники зобов'язуються привести свої стратегії та діяльність у відповідність з десятьма принципами у сфері прав людини, трудових відносин, охорони навколишнього середовища та протидії корупції, а також вживати заходів на підтримку більш широких цілей ООН. Реалізується на добровільних засадах; організації зобов'язані щорічно доповідати про вжиті ними зусилля щодо впровадження цих принципів у їхню політику та практики. Як сприяння для організацій-учасників United |

| 1                                                                                                                                                                                                                                    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | Nations Global Compact розроблено інструменти та інструктивні матеріали по всіх основних сферах. Внесків не вимагають.<br><a href="http://www.unglobalcompact.org/">http://www.unglobalcompact.org/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| ЮНГС (UNGC)<br>Глобальний договір ООН, ЮНДП (UNDP) Програма розвитку ООН, ЮНІТАР (UNITAR)<br>Навчальний і науково-дослідний Інститут ООН<br>Інструмент ООН для оцінки ступеня впливу партнерств (The UN Partnership Assessment Tool) |   |   |   |   |   |   | X |   | X  |    |    | X  |    |    |    | Інструмент планування самооцінки для посилення впливу державно-приватних партнерств на розвиток та їхній вклад у сталий розвиток. Доступ на безкоштовній основі для всіх організацій. ЮНІДО (UNIDO) навчає консультантів поширенню підходів та методів управління щодо корпоративної соціальної відповідальності серед організацій по всьому світу.<br><a href="http://www.unglobalcompact.org/Issues/partnerships/pat.html">www.unglobalcompact.org/Issues/partnerships/pat.html</a> |
| ЮНІДО (UNIDO)<br>Організація Об'єднаних Націй                                                                                                                                                                                        |   | X | X | X | X |   |   | X | X  |    | X  | X  | X  |    | X  | Ініціатива, що підтримується ЮНІДО, спрямована на підприємства малого та середнього бізнесу. Членство                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

Продовження таблиці А.1

| 1                                                                                                                                                                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>з промислового розвитку</b><br>Програма досягнення рівня відповідальних підприємців<br>(Responsible Entrepreneurs Achievement Programme)                                    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | та плата не потрібні.<br>Забезпечує структуровану основу та аналітичне програмне забезпечення для надання сприяння підприємствам малого та середнього бізнесу щодо корпоративної соціальної відповідальності.<br><a href="http://www.unido.org/reap">www.unido.org/reap</a>                                                                                                                                                                                     |
| <b>Розділ 2. ІНІЦІАТИВИ БАГАТЬОХ ЗАІНТЕРЕСОВАНИХ СТОРІН</b><br>(Ініціативи чи інструменти, розроблені чи керовані в рамках процесів за участю багатьох заінтересованих сторін) |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Інститут соціальної та етичної підзвітності (AccountAbility)</b><br>Стандарти серії AA1000                                                                                  | X | X | X | X | X | X | X | X | X  | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Заснована на членстві організація, відкрита для всіх організацій та фізичних осіб. Плата за членство. Основна увага — здійснення перевірки звітів про сталий розвиток і соціальну відповідальність та взаємодія із заінтересованими сторонами. Інститут розробив три стандарти, призначені для використання організаціями будь-якого типу:<br>AA1000APS — визначає загальні принципи підзвітності;<br>AA1000AS — визначає вимоги до проведення перевірки звітів |

| 1                                                                                                                       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | про сталий розвиток;<br>AA1000SES — визначає<br>стандарт взаємодії із<br>заінтересованими сторонами.<br><a href="http://www.accountability21.net">www.accountability21.net</a>                                                                                                                                                                                          |
| <b>Міжнародна амністія<br/>(Amnesty International)</b><br>Принципи дотримання<br>корпораціями прав<br>людини            |   | X | X | X | X |   | X | X | X  |    | X  |    |    |    |    | Членська організація,<br>відкрита для фізичних осіб, які<br>просувають ідею поваги прав<br>людини. Джерело інформації<br>про повагу прав людини<br>у певних країнах. Публікація<br>«Принципи дотримання<br>корпораціями прав людини»<br>(Human Rights Principles for<br>Companies) містить контрольний<br>перелік. <a href="http://www.amnesty.org">www.amnesty.org</a> |
| <b>Ініціатива соціальної<br/>відповідальності<br/>бізнесу<br/>(Business Social<br/>Compliance Initiative,<br/>BSCI)</b> |   | X | X | X | X |   | X | X | X  |    | X  |    |    |    |    | Галузева ініціатива,<br>зосереджена на трудових<br>практиках у ланцюжках поставок<br>переважно великих підприємств<br>роздрібною торгівлі. Членами<br>ініціативи є в основному<br>роздрібні й маркетингові<br>компанії, які платять<br>членські внески й між якими<br>є домовленість про аудит<br>постачальників на предмет<br>виконання вимог                          |

Продовження таблиці А.1

| 1                                                                                          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                            |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | кодексу поведінки. У рамках ініціативи здійснюють сертифікацію аудиторів.<br><a href="http://www.bsci-eu.org">www.bsci-eu.org</a>                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Центр ділової етики (ZfW)</b><br>Система управління цінностями                          | X | X | X | X | X | X | X |   |    |    | X  | X  | X  | X  | X  | Організація, яка прагне до просування ділової етики в Німеччині та інших країнах Європи. Забезпечує навчальні інструменти й інструменти управління, охоплюючи «рамкову основу управління» для рішення правових, економічних, екологічних та соціальних питань.<br><a href="http://www.dnwe.de/wertemanagement.php">www.dnwe.de/wertemanagement.php</a><br>(німецька мова) |
| <b>Коаліція за створення екологічно відповідальної економіки (Ceres)</b><br>Принципи Ceres |   |   |   | X |   |   |   |   |    |    |    | X  | X  |    |    | Заснована на членстві організація, до складу якої переважно входять екологічні організації спільно з інвесторами, які намагаються через ринки капіталу привернути увагу компаній до проблем навколишнього середовища та управління. Компанії запрошують спідувати принципам Ceres. Упровадження цих принципів                                                             |

| 1                                                   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | охоплює аудит і підготовку публічної звітності. За членство стягують плату. Компанії-учасники мають доступ до технічної підтримки з питань навколишнього середовища та управління ними. <a href="http://www.ceres.org">www.ceres.org</a>                                                        |
| <b>CSR360</b><br>Мережа глобального партнерства     | X | X | X | X | X | X | X | X | X  | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Просування міжнародного обміну інформацією з питань корпоративної соціальної відповідальності. Щоб стати «партнерською організацією», необхідні внесок і схвалення. Мережа скликана британським [проектom] Business in the Community (BITC). <a href="http://www.csr360.org">www.csr360.org</a> |
| <b>EFQM</b><br>Структура КСВ та моделі досконалості | X | X | X | X | X | X | X | X | X  | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Інструмент «самооцінки», розроблений для управління у сфері корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Членська організація, раніше відома як Європейський фонд менеджменту якості (EFQM), відкрита для організацій бізнесу, урядових та некомерційних організацій.                       |

Продовження таблиці А.1

| 1                                                                            | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                              |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | Потрібна плата. Організація сприяє обміну інформацією та надає різні послуги своїм учасникам.<br><a href="http://www.efqm.org">www.efqm.org</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Ініціатива з етичної торгівлі<br>(Ethical Trading Initiative, ETI)           |   | X | X |   |   |   |   | X |    | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Членська організація, відкрита для компаній, неурядових організацій та окремих профспілкових організацій. Мета — залучення компаній для роботи з неурядовими організаціями та профспілками для вивчення кращих способів реалізації кодексів трудової практики в ланцюжку поставок. Компанії сплачують членські внески, погоджуються застосовувати кодекс трудової практики до своїх постачальників, готують звіти про діяльність і дотримуються інших вимог.<br><a href="http://www.ethicaltrade.org/">www.ethicaltrade.org/</a> |
| Європейська мережа ділової етики<br>(European Business Ethics Network, EBEN) | X | X | X | X | X | X | X | X |    |    | X  |    |    | X  |    | Заснована на членстві організація з річним членським внеском, присвячена просуванню ділової етики. Проводить конференції та публікує результати. Організовує національні                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

| 1                                                                                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | мережі та мережі з окремих тем для фахівців з питань корпоративної етики та іншим практикам.<br><a href="http://www.eben-net.org">www.eben-net.org</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Асоціація справедливої праці (Fair Labor Association, FLA)</b>                 | X | X | X |   |   |   |   | X | X  |    |    | X  | X  | X  | X  | Ініціатива багатьох заінтересованих сторін, заснована для вирішення завдань трудових практик у ланцюжку поставок. У кількість учасників входять компанії, що надають послуги аутсорсингу, зокрема й виробництва на замовлення, коледжі, університети та неурядові організації. Компанії-учасники повинні підтримувати моніторинг та підтвердження умов праці своїх постачальників. Випускає публічні звіти.<br><a href="http://www.fairlabor.org/">www.fairlabor.org/</a> |
| <b>FORÉTICA SGE 21</b><br>Система етичного й соціально відповідального управління | X |   | X | X | X | X | X |   |    |    |    |    |    |    |    | Ініціатива, що встановлює критерії організації, впровадження та оцінки системи управління, заснованої на етиці та соціальній відповідальності.<br><a href="http://www.foretica.es">www.foretica.es</a><br>(іспанська мова)                                                                                                                                                                                                                                                |

Продовження таблиці А.1

| 1                                                                                                                    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Глобальна ініціатива зі звітності (Global Reporting Initiative, GRI)<br>Настанова зі звітності щодо сталого розвитку | X | X | X | X | X | X | X |   |    |    | X  |    | X  |    | X  | Розроблена ЮНЕП та CERES (також допущено в цей додаток) ініціатива. Пропонує модельні показники, настанову й допоміжні інструменти для ведення звітності у сфері сталого розвитку. Заінтересовані сторони, представлені глобальними організаціями, здійснюють керівництво та управління. Настави, додаткові матеріали й додатки пропонують безкоштовно на веб-сайті. Відповідні навчальні матеріали доступні за символічну плату. Інструменти містять:<br>— Наставу зі звітності щодо сталого розвитку (показники та принципи);<br>— різні додаткові матеріали по секторах (будівництво, зв'язок, державні установи тощо);<br>— Граничний протокол (Boundary Protocol) (аналіз сфери впливу).<br><a href="http://www.globalreporting.org">www.globalreporting.org</a> |

| 1                                                                                                                                                     | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Данський інститут з прав людини</b><br>«Оцінка дотримання прав людини»                                                                             |   | X | X |   | X |   | X | X |    |    | X  | X  | X  | X  | X  | У рамках цієї національної організації з прав людини є проект «Права людини та бізнес». Надає інформацію про ситуацію з правами людини в різних країнах. Пропонує також інструменти й настанови щодо управління (іноді за плату). «Оцінка дотримання прав людини» — детально розроблений інструмент, доступний через веб-інтерфейс за плату. Менш пропрацьований інструмент «Швидка перевірка на предмет дотримання прав людини», доступний безкоштовно.<br><a href="http://www.humanrightsbusiness.org">www.humanrightsbusiness.org</a> |
| <b>Міжнародний альянс із соціальної та екологічної акредитації та маркування (International Social and Environmental Accreditation and Labelling)</b> | X | X | X | X | X | X | X | X | X  | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Членська організація, яка займається розробкою міжнародних соціальних та екологічних стандартів. Просуває добровільні стандарти та оцінку на предмет відповідності стосовно соціальних та екологічних питань. Надає інструменти для розробки та оцінки стандартів.                                                                                                                                                                                                                                                                       |

Продовження таблиці А.1

| 1                                                                                                                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Alliance, ISEAL)</b>                                                                                                         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | За членство потрібна плата.<br><a href="http://www.isealalliance.org">www.isealalliance.org</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Спільний консорціум щодо сприяння в управлінні товарними одиницями (Joint Article Management Promotion Consortium, JAMP)</b> |   |   | X | X | X | X |   | X |    | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Заснована на платі членських внесків програма обміну інформацією для надання організаціям сприяння у виконанні законодавчих вимог щодо вмісту в продуктах хімічних речовин. Надає форми у вигляді таблиць для опису та передачі інформації про хімічні речовини, що містяться в продуктах, а також ІТ-інфраструктуру для обміну таблицями. Проводить освітні та навчальні сесії для поширення своїх схем.<br><a href="http://www.jamp-info.com/">http://www.jamp-info.com/</a> |
| <b>Міжнародна рамкова угода (International Framework Agreement)</b>                                                             |   | X | X | X |   |   | X | X | X  |    | X  | X  | X  | X  | X  | Угоди, укладені між транснаціональними компаніями та Глобальною федерацією профспілок, призначені для вирішення проблем, пов'язаних переважно з трудовими практиками в діяльності окремої транснаціональної корпорації на міжнародному рівні.                                                                                                                                                                                                                                  |

| 1                                                                                                                                                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | <a href="http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique70">http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique70</a>                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Тропічний альянс<br/>(Rainforest Alliance)</b>                                                                                                  |   | X | X | X |   |   | X |   |    |    |    | X  | X  | X  | X  | Заснована на членстві організація. Засновано для розробки соціальних та екологічних стандартів, проведення сертифікації виробників у сфері лісового та сільського господарства та туризму. Надає навчання та інше технічне сприяння в галузях, що входять у рамки її діяльності з сертифікації.<br><a href="http://www.rainforest-alliance.org">www.rainforest-alliance.org</a> |
| <b>R-бес</b><br>Стандарт системи управління відповідністю етичним нормам/нормативним вимогам (Ethical/Legal Compliance Management System Standard) |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    | X  |    |    | X  | Безкоштовний стандарт у сфері систем управління. Доступний для всіх організацій, які бажають розробити систему управління відповідністю етичним нормам і нормативним вимогам.<br><a href="http://r-bec.reitaku-u.ac.jp/">http://r-bec.reitaku-u.ac.jp/</a><br>(японська мова)                                                                                                   |

Продовження таблиці А.1

| 1                                                                                                                                                                                                                                            | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Проект «Сигма»<br/>(Project Sigma)</b><br>Настанови «Сигма»                                                                                                                                                                               |   | X | X | X |   |   | X | X | X  |    |    | X  | X  | X  | X  | Настановчий документ.<br>Містить рекомендації для<br>організацій про способи<br>внесення вкладу у сталий<br>розвиток. Безкоштовно.<br><a href="http://www.projectsigma.co.uk/Guidelines/default.asp">http://www.projectsigma.co.uk/Guidelines/default.asp</a>                                                                                                                                        |
| <b>Корпоративна<br/>соціальна<br/>відповідальність<br/>(Responsabilidad Social<br/>Empresaria)</b><br>Набір інструментів для<br>Латинської Америки<br>(Responsabilidad Social<br>Empresarial Caja de<br>Herramientas para<br>America Latina) |   | X | X |   |   |   | X | X | X  |    |    | X  |    |    |    | Комплект аналітичних<br>і навчальних інструментів.<br>Забезпечує підтримку<br>підприємствам малого<br>та середнього бізнесу<br>Латинської Америки. Сприяє<br>їм у поліпшенні їх ініціатив<br>та практик щодо соціальної<br>відповідальності.<br><a href="http://www.produccionmaslimpia-la.net/herramientas/index.htm">www.produccionmaslimpia-la.net/herramientas/index.htm</a><br>(іспанська мова) |
| <b>Міжнародна соціальна<br/>підзвітність<br/>(Social Accountability<br/>International, SAI)</b>                                                                                                                                              | X | X | X |   | X |   |   | X | X  |    | X  | X  | X  | X  | X  | Ініціатива багатьох<br>заінтересованих сторін, що<br>стосується трудової практики.<br>Установлює контрольований<br>стандарт SA8000 для робочих<br>місць. Випускає Посібник<br>з упровадження соціально                                                                                                                                                                                               |

60 Продовження таблиці А.1

| 1                                                                                    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | відповідальної системи управління ланцюгами поставок та інших інструментів. Партнери забезпечують навчання й технічну допомогу аудиторам, працівникам, постачальникам та клієнтам. Незалежна організація, Служба акредитації соціальної відповідальності (SAAS), акредитує постачальників сертифікації на SA8000.<br><a href="http://www.sa-intl.org">www.sa-intl.org</a> |
| <b>Міжнародна організація «Природний крок» (The Natural Step International, TNS)</b> | X | X | X | X | X | X | X | X | X  | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Міжнародна некомерційна організація. Націлена на просування сталого розвитку. Надає модель планування складних систем, а також безкоштовні інструменти, що дозволяють приватним особам та організаціям дізнатися про сталий розвиток та внести в нього свій внесок.<br><a href="http://www.thenaturalstep.org">www.thenaturalstep.org</a>                                 |
| <b>Міжнародна прозорість (Transparency International, TI)</b>                        | X |   |   |   | X |   |   | X |    |    |    |    |    | X  | X  | Глобальна, заснована на членстві неурядова організація. Діяльність спрямована на боротьбу                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

Продовження таблиці А.1

| 1                                                                                                                                                                      | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Різні інструменти                                                                                                                                                      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | з корупцією. Пропонує інструменти й дані для організацій, визначених секторів економіки та державних установ. Приклади інструментів містять:<br>— Принципи ведення бізнесу для протидії підкупу, багатосторонній розробник добровільного кодексу;<br>— Глобальний звіт про корупцію;<br>— Індекс сприйняття корупції;<br>— Індекс платників хабара;<br>— Глобальний барометр корупції;<br>— Пакт доброчесності.<br><a href="http://www.transparency.org">www.transparency.org</a> |
| Розділ 3. ІНІЦІАТИВИ ОДНІЄЇ ЗАІНТЕРЕСОВАНОЇ СТОРОНИ<br>(Ініціативи або інструменти, розроблені чи керовані в рамках процесів за участю однієї заінтересованої сторони) |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Круглий стіл Caux<br>(Caux Round Table)<br>Принципи ведення бізнесу                                                                                                    |   | X | X | X | X | X | X | X |    |    |    |    |    |    |    | Мережа, що об'єднує ділових людей, які прагнуть поширювати етичні принципи, співпрацю та діалог менеджерів, державних посадових осіб та громадян. (Мережа складається з більш дрібних організацій на рівні                                                                                                                                                                                                                                                                        |

| 1                                                                                   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | окремої країни). Принципи ведення бізнесу передбачають заяву про принципи, яких необхідно дотримуватися для цілей етичного ведення бізнесу <a href="http://www.cauxroundtable.org">www.cauxroundtable.org</a>                                                                                                                |
| <b>Міжнародні споживачі (Consumers International)</b><br>Хартія глобального бізнесу |   |   |   | X | X | X |   |   |    |    |    | X  | X  |    | X  | Глобальна федерація споживчих груп. Установлює передові бізнес-практики та права споживачів у сферах, що цікавлять споживачів. За членство та право голосу щодо кодексів і хартій передбачено плату. <a href="http://www.consumersinternational.org">www.consumersinternational.org</a>                                      |
| <b>Набір інструментів «КСВ Європа» (CSR Europe Toolbox)</b>                         | X | X | X | X | X | X |   | X | X  | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Ініціатива, що передбачає платне членство для європейських компаній та національних організацій, що займаються питаннями корпоративної соціальної відповідальності. Реалізує проекти, організовує зустрічі й випускає публікації. Представляє собою організовану за темами інтернет-колекцію посібників та інших матеріалів, |

Продовження таблиці А.1

| 1                                                                                                                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | підготовлених в рамках проектів за участю компаній-членів ініціативи та їх заінтересованих сторін.<br><a href="http://www.csreurope.org/">www.csreurope.org/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Інститут Ethos (Ethos Institute)</b><br>Показники Ethos з КСВ                                                               | X | X | X | X | X | X | X | X |    | X  | X  | X  |    |    | X  | Бразильська організація. Діяльність спрямована на просування соціальної відповідальності в діловий сектор. Безкоштовно пропонує кілька інструментів КСВ, зокрема й ряд показників з КСВ.<br><a href="http://www.ethos.org.br">www.ethos.org.br</a>                                                                                                                                                                                       |
| <b>Глобальні принципи Саллівана щодо соціальної відповідальності (The Global Sullivan Principles of Social Responsibility)</b> |   | X | X |   | X |   | X | X |    |    | X  |    | X  | X  |    | Глобальний добровільний кодекс ведення соціальної, економічної та екологічної діяльності. Організації зобов'язуються дотримуватися принципів під час розроблення внутрішньої політики, навчання та підготування звітності. Для користування кодексом плата або членство не потрібні. У розробку кодексу заінтересовані сторони не залучені.<br><a href="http://www.thesullivanfoundation.org/">http://www.thesullivanfoundation.org/</a> |

Продовження таблиці А.1

| 1                                                                                                                                                                                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Міжнародний форум лідерів бізнесу (International Business Leadership, IBLF)</b><br>Настанова щодо оцінювання впливу на права людини (A Guide to Human Rights Impact Assessment) |   | X | X | X | X |   |   |   |    |    |    | X  |    |    |    | Некомерційний фонд, який підтримують великі бізнес-організації та сприяє внеску бізнесу у сталий розвиток. Готує публікації та інструменти, такі як «Права людини: тлумачення концепції. Довідкова настанова для бізнесу» (Human Rights Translated: A Business Reference Guide). У 2007 р. спільно з Міжнародною фінансовою корпорацією, що входить до структури Світового банку, випущено «Настанову щодо оцінювання впливу на права людини та управління ним. Пробний проект». <a href="http://www.iblf.org/resources/guides.aspx">http://www.iblf.org/resources/guides.aspx</a> |
| <b>Міжнародна торгова палата (International Chamber of Commerce, ICC)</b><br>Різні інструменти та ініціативи                                                                       | X | X | X | X | X | X | X | X | X  | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Заснована на платному членстві всесвітня організація бізнесу. Заснована для представлення інтересів бізнесу. Розробила численні ініціативи та інструменти, що належать до різних аспектів соціальної відповідальності,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

Продовження таблиці А.1

| 1                                                                                                                                                     | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | зокрема:<br>— Консолідований кодекс ICC практики реклами та маркетингових комунікацій;<br>— Дев'ять кроків ICC до відповідального ведення бізнесу;<br>— Настанову ICC щодо впровадження соціальної відповідальності в ланцюжок поставок;<br>— Настанову ICC щодо відповідального залучення ресурсів;<br>— Бізнес-хартію ICC зі сталого розвитку.<br><a href="http://www.iccwbo.org">www.iccwbo.org</a>         |
| Ініціатива<br>«Партнерство проти<br>корупції»<br>(Partnering Against<br>Corruption Initiative,<br>PACI)<br>Принципи протидії<br>хабарництву в бізнесі |   |   |   |   | X |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | Добровільний кодекс поведінки в рамках практики протидії хабарництву. Вимагає від компаній, які її підписали, абсолютного неприйняття хабарництва. Ініціатива заснована на членстві, плати не вимагають. Управляють заінтересовані сторони через три робочі групи та ради керуючих.<br><a href="http://www.weforum.org/en/initiatives/paci/index.htm">http://www.weforum.org/en/initiatives/paci/index.htm</a> |

| 1                                                                                                                                                    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Всесвітня рада підприємців зі сталого розвитку (World Business Council for Sustainable Development, WBCSD)</b><br>Різні інструменти та ініціативи | X | X | X | X | X | X | X | X | X  | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Заснована на членстві організація. Орієнтована в основному на великі компанії. Річна плата за членство. Розробила численні загальнодоступні ініціативи та інструменти, охоплюючи:<br>— Інструмент з глобального використання води (The Global Water Tool);<br>— Поліпшення взаємин із заінтересованими сторонами: оцінка впливу;<br>— Організаційне управління: інструмент управління проблемами;<br>— Сталий розвиток: навчальний інструмент;<br>— інші численні настанови, ініціативи та інструменти з певних соціальних та природоохоронних проблем.<br><a href="http://www.wbcsd.org">www.wbcsd.org</a> |
| <b>WBCSD та Інститут світових ресурсів (World Resources Institute, WRI)</b>                                                                          |   |   |   | X |   |   |   |   |    |    |    |    | X  |    |    | Доступний безкоштовно стандарт ведення обліку та складання звітності. Для компаній, які зобов'язані готувати звіти про викиди шести парникових газів,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

Кінець таблиці А.1

| 1                            | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Протокол по парникових газах |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | перелічених у Кіотському протоколі до Рамкової конвенції ООН про зміну клімату. Надає різні інструменти для сприяння компаніям у розрахунку їх викидів.<br><a href="http://www.ghgprotocol.org">www.ghgprotocol.org</a> |

Таблиця А.2 — Приклади секторальних ініціатив

(Застосовують до одного певного сектору діяльності — див. також 7.8 та вступ до цього додатка)

Інформація в цьому додатку відображає ситуацію на момент завершення підготовки цього стандарту. Оскільки визнано, що ця інформація не є вичерпною і соціальна відповідальність є сферою, яка безперервно розвивається, рекомендують за отриманням оновленої інформації звертатися до інших джерел.

| ОРГАНІЗАЦІЯ<br>ІНІЦІАТИВА ЧИ ІНСТРУМЕНТ<br>(організації перераховано<br>за алфавітом за кожним<br>розділом)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Знак «X» означає, що ініціатива/інструмент належать принаймні до одного аспекту чи проблеми,<br>долучених до відповідного підпункту.<br>Це не є ознакою їх визнання з боку цього стандарту чи сумісності з ним |     |     |     |     |     |     |     |                                                          |     |     |     |     |     |     |                                                              | Додаткова інформація<br>(коротко та об'єктивно описано:<br>ініціативу/інструмент;<br>участь заінтересованих<br>сторін в управлінні; цільову<br>аудиторію та умови доступу;<br>наявність або відсутність<br>сертифікації; назву<br>інтернет-сайту для<br>додаткової інформації) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ОСНОВНІ ТЕМИ*                                                                                                                                                                                                  |     |     |     |     |     |     |     | ПРАКТИКИ ДЛЯ ІНТЕГРАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ<br>ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ * |     |     |     |     |     |     |                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 6.2                                                                                                                                                                                                            | 6.3 | 6.4 | 6.5 | 6.6 | 6.7 | 6.8 | 5.2 | 5.3                                                      | 7.2 | 7.3 | 7.4 | 7.5 | 7.6 | 7.7 |                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 2                                                                                                                                                                                                              | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10                                                       | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>* Індекс підпунктів цього стандарту:</p> <p>6.2 Організаційне управління;</p> <p>6.3 Права людини;</p> <p>6.4 Трудові практики;</p> <p>6.5 Навколишнє середовище;</p> <p>6.6 Доброчесні практики;</p> <p>6.7 Проблеми, пов'язані зі споживачами;</p> <p>6.8 Участь у житті громад та їх розвитку;</p> <p>5.2 Визнання соціальної відповідальності;</p> <p>5.3 Виявлення заінтересованих сторін та взаємодія з ними;</p> <p>7.2 Зв'язок характеристик організації з соціальною відповідальністю;</p> <p>7.3 Розуміння соціальної відповідальності організації;</p> <p>7.4 Практики для наскрізної інтеграції соціальної відповідальності в організації;</p> <p>7.5 Обмін інформацією про соціальну відповідальність;</p> <p>7.6 Підвищення довіри до організації щодо соціальної відповідальності;</p> <p>7.7 Аналіз та модернізація діяльності та практик організації, що належать до соціальної відповідальності.</p> |                                                                                                                                                                                                                |     |     |     |     |     |     |     |                                                          |     |     |     |     |     |     |                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Сектор: СІЛЬСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                |     |     |     |     |     |     |     |                                                          |     |     |     |     |     |     |                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Ініціатива для поліпшення                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                |     | X   | X   |     |     | X   | X   | X                                                        | X   | X   | X   |     |     |     | До організації входять компанії з роздрібного продажу цукру, |                                                                                                                                                                                                                                                                                |

| 1                                                                                                                                           | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>в секторі з виробництва цукрової тростини (Better Sugarcane Initiative, BSI)</b>                                                         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | інвестори, трейдери, виробники та неурядові організації, які встановили принципи та критерії для вирішення соціальних та екологічних проблем, пов'язаних з виробництвом цукру. Стягується плата за членство в керівному комітеті, посади спеціального консультанта або члена робочої групи. <a href="http://www.bettersugarcane.org">www.bettersugarcane.org</a> |
| <b>Асоціація «Спільний кодекс підприємств кавового сектора» (Common Code for the Coffee Community Association (4C))</b><br>Кодекс поведінки |   | X | X | X | X | X | X | X | X  | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Організація виробників кави заснована на членстві організацій «торгівля та промисловість» (роздрібні торговці, маркетологи та виробники) та громадянського суспільства (НУО та профспілки). Створена для сприяння кращим соціальним, екологічним та економічним умовам у виробництві кави. Програма містить Загальний кодекс для кавового співтовариства         |

Продовження таблиці А.2

| 1                                                                                                                             | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | (4С), «систему перевірки» й технічну підтримку виробників. Члени беруть участь в управлінні та верифікації ініціативи.<br><a href="http://www.4c-coffeeassociation.org/">www.4c-coffeeassociation.org/</a>                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Міжнародна організація маркування товарів справедливої торгівлі (Fairtrade Labelling Organizations International, FLO)</b> | X | X | X | X | X | X | X | X | X  | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Парасолькова організація для маркувальних ініціатив у 20 країнах через мережу організацій із сертифікації та виробників. Проводить сертифікацію на предмет відповідності стандартам справедливої торгівлі або в цілому, або для окремого сектору. Сертифіковані члени можуть використовувати сертифікаційний знак та брати участь у загальних зборах та в раді керуючих.<br><a href="http://www.fairtrade.net">www.fairtrade.net</a> |
| <b>GLOBAL G.A.P. ефективні сільсько-господарські практики (Good Agricultural</b>                                              |   |   | X | X |   | X |   |   |    |    |    | X  | X  | X  | X  | Неприбуткова асоціація, створена для встановлення добровільних стандартів сертифікації сільськогосподарської продукції та практики.                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

Продовження таблиці А.2

| 1                                                                                                                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Practices)</b>                                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | Учасники платять внесок за участь у розробці цих стандартів<br><a href="http://www.globalgap.org">www.globalgap.org</a>                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Міжнародна ініціатива з какао (International Cocoa Initiative)</b>                                            |   | X | X | X |   |   |   | X |    | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Організація для боротьби з дитячою працею та іншими недобросовісними практиками трудових відносин у вирощуванні какао. Серед організацій-учасників — великі шоколадні бренди, виробники какао-продуктів, а також неурядові організації та організації профспілок.<br><a href="http://www.cocoainitiative.org">www.cocoainitiative.org</a> |
| <b>Тропічний альянс (Rainforest Alliance)</b><br>Стандарти мережі сталого розвитку сільського господарства (SAN) | X | X | X | X | X | X | X |   |    |    |    | X  |    |    | X  | Заснована на членстві. Складається з фермерських господарств та груп виробників, які займаються вирощуванням тропічних експортних культур. Націлена на сприяння розвитку кращих практик управління для сільськогосподарських ланцюжків створення доданої вартості. Спосіб —                                                               |

Продовження таблиці А.2

| 1             | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|               |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | спонукання фермерів до дотримання стандартів SAN, мотивування трейдерів та споживачів на підтримку сталого розвитку.<br><a href="http://www.rainforest-alliance.org/agriculture.cfm?id=standards">www.rainforest-alliance.org/agriculture.cfm?id=standards</a>                                                                                                                                                                                                                             |
| UTZ CERTIFIED | X | X | X | X | X | X | X | X | X  |    |    | X  | X  | X  |    | Ініціатива з сертифікації. Заснована на кодексі поведінки, який встановлює критерії соціально та екологічно відповідальної поведінки в рамках сільськогосподарських практик та ефективного управління сільським господарством. Залучають аудиторів з числа третіх сторін. Наразі зосереджена на виробництві кави, какао, чаю та пальмового масла. Послуги мають систему відстеження та контролю. Відстежує продукти, що сертифіковані, по всьому ланцюжку — від вирощування до оброблення. |

Продовження таблиці А.2

| 1                                                                   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | Інформує покупців про походження їх продуктів.<br><a href="http://www.utzcertified.org">www.utzcertified.org</a>                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Всесвітній фонд какао<br/>(World Cocoa Foundation)</b>           |   | X | X | X | X | X | X | X | X  | X  |    |    | X  |    |    | Заснована на платі членська організація шоколадних компаній, виробників і трейдерів какао та галузевих асоціацій. Підтримує програми, які просувають сталий та екологічно дружнє сільське господарство, розвиток спільнот, стандарти у сфері праці, а також підвищення доходів і їх справедливий характер.<br><a href="http://www.worldcocoafoundation.org">www.worldcocoafoundation.org</a> |
| <b>Сектор: ШВЕЙНА ПРОМИСЛОВІСТЬ</b>                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Кампанія «Чистий одяг»<br/>(Clean Clothes Campaign,<br/>CCC)</b> |   | X | X |   | X | X |   |   | X  | X  |    | X  |    |    |    | Міжнародна асоціація національних організацій у 12 європейських країнах, яка займається поліпшенням умов праці у швейній промисловості та захистом працівників галузі в умовах змін, що відбуваються. CCC проводить кампанії щодо конкретних випадків та                                                                                                                                     |

Продовження таблиці А.2

| 1                                                                                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                  |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | взаємодіє з компаніями та органами влади для їх вирішення. Надає інформацію про умови праці та трудові практики в галузі. Має кодекс з показниками, на які слід орієнтуватися (benchmark code).<br><a href="http://www.cleanclothes.org">www.cleanclothes.org</a>                                                                                                                                                                     |
| Фонд справедливої швейної та взуттєвої промисловості (Fair Wear Foundation, FWF) |   | X | X |   |   |   |   | X |    | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Організація за участі багатьох заінтресованих сторін. Заснована для розгляду трудових практик у ланцюжку поставок у секторі виробництва одягу та взуття. Компанії, залучені до членства, виплачують щорічний членський внесок, приймають Кодекс трудових практик і дотримуються інших вимог. Компанії щорічно оцінюються на предмет дотримання кодексу.<br><a href="http://www.fairwear.nl">www.fairwear.nl</a><br>(голландська мова) |
| Програма для роздрібних                                                          |   |   |   | X |   | X |   |   |    |    |    |    | X  |    |    | Ініціатива для надання споживачам інформації про                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

Продовження таблиці А.2

| 1                                                                                            | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>підприємств, які не торгують хутром (Fur Free Retailer Program)</b>                       |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | політику підприємств роздрібно́ї торгівлі щодо товарів з хутра. Направлена на припинення торгівлі на роздрібному ринку товарами з хутра. Пропонує підтримку підприємствам роздрібно́ї торгівлі, які в письмовій формі підтвердили свою участь у політиці, яка забороняє торгівлю хутром.<br><a href="http://www.information.com/ffr.php">www.information.com/ffr.php</a> |
| <b>Сектор: БІОПАЛИВО</b>                                                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Круглий стіл з питань сталого розвитку біопалива (Roundtable on Sustainable Biofuels)</b> |   | X | X | X |   | X | X | X | X  | X  | X  | X  |    |    |    | Організація, заснована на платному членстві. Сприяє проведенню обговорень за участю заінтересованих сторін для розроблення принципів та критеріїв виробництва біопалива.<br><a href="http://cgse.epfl.ch/page65660.html">http://cgse.epfl.ch/page65660.html</a>                                                                                                          |
| <b>Сектор: БУДІВНИЦТВО</b>                                                                   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Програма ООН з навколишнього середовища, ЮНЕП (UNEP)</b><br>Ініціатива сталого            |   |   | X |   |   |   |   |   |    |    |    | X  |    | X  | X  | Відкрита для всіх організація будівельної галузі. Річна плата за членство. Включає загальну робочу програму                                                                                                                                                                                                                                                              |

| 1                                                                                                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| розвитку будівництва<br>(Sustainable Buildings and Construction Initiative)                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | з просування сталого розвитку будівництва з точки зору життєвого циклу. Члени виробляють інструменти та ініціативи для підтримки робочої програми. У партнерстві з Програмою ООН з навколишнього середовища.<br><a href="http://www.unepsbci.org">www.unepsbci.org</a>                                                                                                 |
| Сектор: ХІМІЧНА ПРОМИСЛОВІСТЬ                                                                                   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Міжнародна рада хімічних асоціацій<br>(International Council of Chemical Associations)<br>Відповідальний підхід | X | X | X | X | X | X | X |   |    | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Організація для хімічних підприємств. Заснована на платному членстві. Основна тема — вплив продуктів і процесів на здоров'я, безпеку та навколишнє середовище. Програма відповідального управління продукцією охоплює виробництво та використання хімічних речовин, а також ланцюжок поставок.<br><a href="http://www.responsiblecare.org">www.responsiblecare.org</a> |
| Сектор: СПОЖИВЧІ ТОВАРИ/РОЗДРІБНА ТОРГІВЛЯ                                                                      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Ініціатива щодо дотримання                                                                                      | X | X | X | X |   |   |   |   |    |    |    | X  | X  | X  | X  | Галузева організація. Заснована для розгляду                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

Продовження таблиці А.2

| 1                                                                                                                                                                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| соціальних норм у бізнесі<br>(Business Social Compliance Initiative, BSCI)                                                                                        |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | <p>трудових практик в ланцюжку поставок.<br/>Члени — підприємства роздрібною торгівлі та інші компанії з імпорту чи маркетингу товарів.<br/>Компанії-члени проводять аудит своїх постачальників на предмет відповідності кодексу поведінки BSCI.<br/>Проводить сертифікацію аудиторів.<br/><a href="http://www.bsci-eu.org">www.bsci-eu.org</a></p>                                                            |
| Сектор: ЕЛЕКТРОННА ПРОМИСЛОВІСТЬ                                                                                                                                  |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Коаліція з питань громадянства електронної промисловості<br>(Electronic Industry Citizenship Coalition)<br>Кодекс поведінки підприємств електронної промисловості |   | X | X | X | X | X | X |   | X  |    |    |    | X  | X  |    | <p>Заснована на членстві організація. Розмір щорічного членського внеску залежить від рівня доходів компанії та статусу членства.<br/>Повноправні члени зобов'язані дотримуватися кодексу поведінки. Рада керуючих, яка складається із заінтересованих сторін, що мають відношення до галузі, здійснює керівництво організацією та контроль за нею.<br/><a href="http://www.eicc.info/">www.eicc.info/</a></p> |

Продовження таблиці А.2

| 1                                                                                                                                                                                                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Центральна асоціація німецької електротехнічної та електронної промисловості (Zentralverband der Deutschen Elektro- und Elektronikindustrie)<br>Кодекс корпоративної соціальної відповідальності | X | X | X | X | X | X | X | X |    |    |    |    | X  |    | X  | Організація, заснована на членстві. Кодекс поведінки містить настанову для підвищення ефективності соціальної та природоохоронної діяльності в електронній промисловості.<br>www.zvei.de<br>(німецька мова)                                          |
| Сектор: ЕНЕРГЕТИКА                                                                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                      |
| МАГ (Міжнародна асоціація гідроенергетики) (ІНА)<br>Настанова МАГ щодо сталого розвитку                                                                                                          |   | X |   | X |   |   | X | X | X  | X  | X  | X  | X  |    | X  | Галузева організація. Об'єднує виробників гідроелектроенергії. Готує загальнодоступні інструменти та публікації. Настанова щодо сталого розвитку містить рекомендації для дій в економічних, соціальних та екологічних сферах.<br>www.hydropower.org |
| Сектор: ВИДОБУВНА ПРОМИСЛОВІСТЬ                                                                                                                                                                  |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Ініціатива прозорості у видобувній                                                                                                                                                               |   |   |   |   | X |   | X |   |    |    |    |    |    |    |    | Ініціатива за участі багатьох заінтересованих сторін, які складаються з урядів,                                                                                                                                                                      |

| 1                                                                                                                                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>промисловості<br/>(Extractive Industries<br/>Transparency Initiative,<br/>EITI)</b>                                                    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | компаній, організацій громадянського суспільства та інвесторів. Підтримує розкриття інформації про платежі компаній та державних доходів в нафтогазовій і гірничодобувній галузях, а також їх підтвердження. Компанії-учасники погоджуються надавати звіти про платежі в бюджет, а уряди-виконавці погоджуються звітувати про виплати, отримані від компаній. Організації громадянського суспільства беруть участь в розробленні і моніторингу окремих планів.<br><a href="http://www.eitransparency.org">www.eitransparency.org</a> |
| <b>Міжнародна асоціація нафтової промисловості з охорони навколишнього середовища<br/>(International Petroleum Industry Environmental</b> |   | X | X | X | X |   | X | X |    | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Галузева організація для нафтогазовидобувних компаній. Виробляє публікації та інструменти для громадського використання, такі як:<br>— Комплект інструментів для навчання з питань прав людини;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

Продовження таблиці А.2

| 1                                                                                                                                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Conservation Association, IPECA)</b><br>Різні інструменти та ініціативи                                                         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | — Настанова щодо добровільної звітності у сфері сталого розвитку;<br>— Настанова щодо звітності про викиди парникових газів;<br>— Настанова для здійснення діяльності в зонах збройних конфліктів.<br><a href="http://www.ipeca.org">www.ipeca.org</a>                                                                                 |
| <b>Міжнародна рада з гірничої справи і металам (International Council on Mining and Metals, ICMM)</b><br>Механізм сталого розвитку | X | X | X | X | X | X | X | X | X  | X  | X  | X  | X  | X  | X  | Галузева організація для гірничодобувних, металургійних компаній та відповідних галузевих асоціацій. Учасники зобов'язуються прийняти механізм сталого розвитку — набір з 10 принципів.<br><a href="http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework">http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework</a> |
| <b>Добровільні принципи безпеки та прав людини (The Voluntary Principles on Security and Human Rights)</b>                         |   | X | X | X |   |   |   |   |    |    |    | X  |    |    | X  | Ініційовано урядами Великобританії і США. Надають настанови для компаній та неурядових організацій: щодо визначення ризиків порушення прав людини та ризиків порушення безпеки; з питань участі та співпраці                                                                                                                           |

Продовження таблиці А.2

| 1                                                                                                                                                                                        | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | з державними та приватними службами безпеки. За використання цих принципів необхідна плата.<br><a href="http://www.voluntaryprinciples.org">www.voluntaryprinciples.org</a>                                                                                                                                                                            |
| Сектор: ФІНАНСИ/ІНВЕСТИЦІЇ                                                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Принципи Екватора<br>(Equator Principles)                                                                                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    | X  | X  | X  |    | Вихідні орієнтири, що їх використовують у фінансовій сфері для визначення та оцінки соціальних та екологічних ризиків у рамках проектного фінансування, а також управління ними.<br><a href="http://www.equator-principles.com">www.equator-principles.com</a>                                                                                         |
| Настанова зі звітності у сфері екології, соціальної сфери та управління, а також інтеграції у фінансовий аналіз<br>(Guideline for ESG Reporting and Integration into Financial Analysis) | X | X | X | X | X | X |   |   | X  |    | X  |    | X  | X  | X  | Настанова зі звітності з питань навколишнього середовища, соціальної сфери та управління (ESG). Вихідні орієнтири для фінансових аналітиків з питань інтеграції ESG в їх аналіз.<br><a href="http://www.dvfa.de/die_dvfa/kommissionen/non_financials/dok/35683.php">www.dvfa.de/die_dvfa/kommissionen/non_financials/dok/35683.php</a> (німецька мова) |
| Принципи відповідального                                                                                                                                                                 | X |   |   | X |   |   | X | X | X  |    | X  | X  | X  |    | X  | Забезпечує основу для інвесторів для виконання                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

Продовження таблиці А.2

| 1                                                                                                          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Інвестування<br/>(Principles for Responsible Investment, PRI)</b>                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | своїх довірчих (або еквівалентних) обов'язків, належно враховуючи питання екологічного, соціального та корпоративного управління. Концепцію розробляє призначена група експертів. Необхідне членство із запропонованим добровільним внеском. <a href="http://www.unpri.org/">www.unpri.org/</a>                                                                                                                                                                  |
| <b>Проект розкриття<br/>Інформації про викиди<br/>вуглецю<br/>(The Carbon Disclosure<br/>Project, CDP)</b> |   |   |   | X |   |   |   |   |    |    |    | X  | X  |    | X  | Некомерційна членська організація. Безкоштовно надає компаніям та іншим організаціям методику розрахунку викидів похідних вуглецю в результаті їх діяльності, розкриття відповідної інформації та оцінки їх впливу на кліматичний ризик. Використовуючи цю методику, компанії можуть розкривати інформацію на сайті CDP. Фінансові інститути можуть оцінити викиди в разі фінансування та інвестування. <a href="http://www.cdproject.net">www.cdproject.net</a> |

Продовження таблиці А.2

| 1                                                                                                                          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Фінансова ініціатива<br/>Програми ООН<br/>з навколишнього<br/>середовища<br/>(UNEP Finance Initiative,<br/>UNEP FI)</b> | X |   |   | X |   |   |   |   |    |    |    | X  |    | X  | X  | Заснована на платному членстві. Відкрита для всіх організацій фінансового сектору. Працює в тісній взаємодії з організаціями-учасниками. Мета — розроблення та просування зв'язків між навколишнім середовищем, сталим розвитком та фінансовою ефективністю. Заінтересовані сторони висувають пропозиції щодо проектів і беруть участь в їх розробленні.<br><a href="http://www.unepfi.org/">www.unepfi.org/</a> |
| <b>Вольфсбергська група<br/>(Wolfsberg Group)</b><br>Принципи Вольфсбергської групи в боротьбі з відмиванням грошей        | X | X |   |   | X | X | X | X |    |    |    | X  | X  |    | X  | Членська організація міжнародних банків. Розробляє стандарти сектору фінансових послуг, принципів боротьби з корупцією та відмиванням грошей. Ці стандарти й принципи надають для громадського користування.<br><a href="http://www.wolfsberg-principles.com/index.html">http://www.wolfsberg-principles.com/index.html</a>                                                                                      |

Продовження таблиці А.2

| 1                                                           | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Сектор: РИБАЛЬСЬКА ПРОМИСЛОВІСТЬ                            |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Морська опікунська рада<br>(Marine Stewardship Council)     |   |   |   | X | X | X |   |   |    |    |    |    | X  | X  | X  | Ініціатива у сфері сертифікації та екологічного маркування. Направлена на сталий розвиток рибальської галузі. Містить:<br>— Кодекс поведінки щодо відповідального рибальства;<br>— Кодекс належної практики щодо встановлення соціальних та екологічних стандартів;<br>— Настанову для морських рибальських організацій з екологічного маркування риби та рибопродуктів. За сертифікацію та використання маркування передбачено плату.<br><a href="http://www.msc.org">www.msc.org</a> |
| Сектор: ЛІСОВЕ ГОСПОДАРСТВО                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Лісова опікунська рада<br>(Forest Stewardship Council, FSC) |   | X | X | X |   |   | X | X | X  | X  | X  | X  | X  |    | X  | Заснована на платному членстві група. Відкрита для приватних осіб та організацій. Учасники сприяють управлінню та розробці політики. Є системою сертифікації. Надає                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

Продовження таблиці А.2

| 1                                                                                                                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                           |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | компаніям, організаціям та суспільним групам, заінтересованим у відповідальному веденні лісового господарства, послуги з розроблення міжнародних стандартів, перевіряння використання торгових марок та акредитації.<br><a href="http://www.fsc.org/">http://www.fsc.org/</a> |
| Програма визнання схем сертифікації лісів (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes, PEFC)           |   | X | X | X |   |   | X | X | X  |    | X  | X  |    | X  | X  | PEFC — парасолькова організація для взаємного визнання схем сертифікації щодо сталого управління лісами. Національні організації забезпечують управління та визнання груп членів.<br><a href="http://www.pefc.org">http://www.pefc.org</a>                                    |
| Сектор: ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ                                                                                           |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Програма ООН з навколишнього середовища та Міжнародний союз електрозв'язку (ITU) Глобальна ініціатива екостійкості (GeSI) |   |   |   | X |   |   | X |   |    |    |    | X  | X  | X  | X  | Заснована на платному членстві організація. Відкрита для будь-яких компаній та пов'язаних організацій у сфері інформаційних та телекомунікаційних технологій. Надає настанову для підвищення                                                                                  |

| 1                                                                                                                                                                                                                                                        | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | сталості в діяльності своїх членів та інструмент для оцінки.<br><a href="http://www.gesi.org">www.gesi.org</a>                                                                                                                                                                                                                     |
| Сектор: ТРАНСПОРТ                                                                                                                                                                                                                                        |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Міжнародний союз автомобільного транспорту (International Road Transport Union)</b><br>Хартія сталого розвитку                                                                                                                                        |   |   |   | X |   | X |   |   |    |    |    | X  |    |    |    | Міжнародне представництво галузі автомобільного транспорту. Хартія є ініціативою для просування соціальної відповідальності в цьому секторі.<br><a href="http://www.iru.org/index/en_iru_com_cas">www.iru.org/index/en_iru_com_cas</a>                                                                                             |
| Сектор: ПОДОРОЖІ ТА ТУРИЗМ                                                                                                                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Коаліція туристичних організацій (Coalition of tourismrelated organizations)</b><br>Кодекс поведінки під час захисту дітей від сексуальної експлуатації в секторі подорожей та туризму<br>(Code of Conduct for the Protection of Children from Sexual |   | X |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    | X  |    | X  | Добровільний кодекс поведінки. Зобов'язує організації впровадити шість принципів захисту дітей від сексуальної експлуатації в секторі подорожей та туризму. Надає безкоштовний набір інструментів для впровадження цих принципів. Функції секретаріату виконує ЕСПАТ USA (американське відділення організації «Покінчимо з дитячою |

Кінець таблиці A.2

| 1                                                                                                                                                                             | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Exploitation in Travel and Tourism)                                                                                                                                           |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | проституцією, дитячою порнографією та нелегальним переправленням дітей для сексуального використання»).<br><a href="http://www.ecpat.net">www.ecpat.net</a><br><a href="http://www.thecode.org">www.thecode.org</a>                                                                                                                                                                                    |
| <b>Тропічний альянс та інші партнери</b><br>Партнерство у сфері встановлення критеріїв сталого розвитку глобального туризму (Global Sustainable Tourism Criteria Partnership) |   |   |   | X |   |   | X | X |    |    |    | X  |    |    | X  | Ініціатива Тропічного альянсу, Програми ООН з навколишнього середовища, Фонду ООН та Всесвітньої туристської організації. Охоплює різні галузеві асоціації та неурядові організації. Критерії сталого розвитку покликані бути основою для взаєморозуміння в питанні, що означає сталий розвиток туризму.<br><a href="http://www.sustainabletourismcriteria.org">www.sustainabletourismcriteria.org</a> |

ДОДАТОК В  
(довідковий)

## СКОРОЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

|                  |          |                                                           |
|------------------|----------|-----------------------------------------------------------|
| ДРПС             | APR      | Дійсна річна процентна ставка                             |
| CH <sub>4</sub>  |          | Метан                                                     |
| CO <sub>2</sub>  |          | Діоксид вуглецю                                           |
| КСВ              | CSR      | Корпоративна соціальна відповідальність                   |
| ПГ               | GHG      | Парникові гази                                            |
| ВІЛ/СНІД         | HIV/AIDS | Вірус імунodefіциту людини/синдром набутого імунodefіциту |
| МОП              | ILO      | Міжнародна організація праці                              |
| ЦРТ              | MDG      | Цілі розвитку тисячоліття                                 |
| НУО              | NGO      | Неурядова організація                                     |
| NO <sub>x</sub>  |          | Оксид азоту                                               |
| N <sub>2</sub> O |          | Закис азоту                                               |
| ОП               | OSH      | Охорона праці                                             |
| СБТР             | PBT      | Стійкі біоакумулюючі й токсичні речовини                  |
| СОЗВ             | POP      | Стійкі органічні забруднювальні речовини                  |
| МСО              | SMO      | Малі та середні організації                               |
| SO <sub>x</sub>  |          | Оксид сірки                                               |
| ООН              | UN       | Організація Об'єднаних Націй                              |
| РКЗК ООН         | UNFCCC   | Рамкова конвенція ООН щодо змін клімату                   |
| ЛОС              | VOCs     | Леткі органічні сполуки                                   |
| ОСОБ             | vPvB     | Особливо стійкі чи особливо біоакумулюючі сполуки         |
| СОТ              | WTO      | Світова організації торгівлі                              |

ДОДАТОК С  
(довідковий)

## БІБЛІОГРАФІЯ

- 1 ISO 9000 Quality management systems — Fundamentals and vocabulary
- 2 ISO 9001 Quality management systems — Requirements
- 3 ISO 9004 Managing for the sustained success of an organization — A quality management approach
- 4 ISO 10001 Quality management — Customer satisfaction — Guidelines for codes of conduct for organizations
- 5 ISO 10002 Quality management — Customer satisfaction — Guidelines for complaints handling in organizations
- 6 ISO 10003 Quality management — Customer satisfaction — Guidelines for dispute resolution external to organizations
- 7 ISO 14001 Environmental management systems — Requirements with guidance for use

- 8 ISO 14004 Environmental management systems — General guidelines on principles, systems and support techniques
- 9 ISO 14005 Environmental management systems — Guidelines for the phased implementation of an environmental management system, including the use of environmental performance evaluation
- 10 ISO 14006 Environmental management systems — Guidelines for incorporating ecodesign
- 11 ISO 14015 Environmental management — Environmental assessment of sites and organizations (EASO)
- 12 ISO 14020 Environmental labels and declarations — General principles
- 13 ISO 14021 Environmental labels and declarations — Self-declared environmental claims (Type II environmental labelling)
- 14 ISO 14024 Environmental labels and declarations — Type I environmental labelling — Principles and procedures
- 15 ISO 14025 Environmental labels and declarations — Type III environmental declarations — Principles and procedures
- 16 ISO 14031 Environmental management — Environmental performance evaluation — Guidelines
- 17 ISO 14040 Environmental management — Life cycle assessment — Principles and framework
- 18 ISO 14044 Environmental management — Life cycle assessment — Requirements and guidelines
- 19 ISO 14045<sup>1)</sup> Environmental management — Eco-efficiency assessment of product systems — Principles, requirements and guidelines
- 20 ISO/TR 14047 Environmental management — Life cycle impact assessment — Examples of application of ISO 14042
- 21 ISO/TS 14048 Environmental management — Life cycle assessment — Data documentation format
- 22 ISO/TR 14049 Environmental management — Life cycle assessment — Examples of application of ISO 14041 to goal and scope definition and inventory analysis
- 23 ISO 14050 Environmental management — Vocabulary
- 24 ISO 14051 Environmental management — Material flow cost accounting — General framework
- 25 ISO/TR 14062 Environmental management — Integrating environmental aspects into product design and development
- 26 ISO 14063 Environmental management — Environmental communication — Guidelines and examples
- 27 ISO 14064-1 Greenhouse gases — Part 1: Specification with guidance at the organization level for quantification and reporting of greenhouse gas emissions and removals
- 28 ISO 14064-2 Greenhouse gases — Part 2: Specification with guidance at the project level for quantification, monitoring and reporting of greenhouse gas emission reductions or removal enhancements
- 29 ISO 14065 Greenhouse gases — Requirements for greenhouse gas validation and verification bodies for use in accreditation or other forms of recognition
- 30 ISO 14066 Greenhouse gases — Competence requirements for greenhouse gas validation teams and verification teams
- 31 ISO 14067-1<sup>1)</sup> Carbon footprint of products — Part 1: Quantification
- 32 ISO 14067-2<sup>1)</sup> Carbon footprint of products — Part 2: Communication
- 33 ISO/TR 14069 Greenhouse gases — Quantification and reporting of greenhouse gas emissions for organizations — Guidance for the application of ISO 14064-1
- 34 ISO 19011 Guidelines for quality and/or environmental management systems auditing
- 35 ISO 22000 Food safety management systems — Requirements for any organization in the food chain
- 36 ISO/IEC 27001 Information technology — Security techniques — Information security management systems — Requirements
- 37 ISO 10993-2:2006 Biological evaluation of medical devices — Part 2: Animal welfare requirements
- 38 ISO Guide 64 Guide for addressing environmental issues in product standards
- 39 ISO/IEC Guide 2:2004 Standardization and related activities — General vocabulary
- 40 ISO/IEC Guide 71:2001 Guidelines for standards developers to address the needs of older persons and persons with disabilities
- 41 African Union Convention on Preventing and Combating Corruption, 2003

---

<sup>1)</sup> На розгляді.

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.

#### НАЦІОНАЛЬНЕ ПОЯСНЕННЯ

- 1 ISO 9000 Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів
- 2 ISO 9001 Системи управління якістю. Вимоги
- 3 ISO 9004 Управління якістю. Якість організації. Настанови щодо досягнення сталого успіху
- 4 ISO 10001 Управління якістю. Задоволеність споживачів. Настанови щодо кодексів поведінки організацій
- 5 ISO 10002 Управління якістю. Задоволеність споживачів. Настанови щодо розглядання скарг в організаціях
- 6 ISO 10003 Управління якістю. Задоволеність споживачів. Настанови щодо розв'язання спорів поза межами організацій
- 7 ISO 14001 Системи екологічного управління. Вимоги та настанови щодо використання
- 8 ISO 14004 Системи екологічного управління. Загальні настанови щодо запровадження
- 9 ISO 14005 Системи екологічного управління. Настанови щодо поетапного запровадження системи екологічного управління, використовуючи оцінювання екологічних характеристик
- 10 ISO 14006 Системи екологічного менеджменту. Настанови щодо впровадження екодизайну
- 11 ISO 14015 Екологічний менеджмент. Екологічне оцінювання ділянок та організацій (EASO)

- 12 ISO 14020 Екологічні маркування та декларації. Основні принципи
- 13 ISO 14021 Екологічні маркування та декларації. Екологічні самодекларації (екологічне маркування типу II)
- 14 ISO 14024 Екологічні маркування та декларації. Екологічне маркування типу I. Принципи та процедури
- 15 ISO 14025 Екологічне маркування та декларації. Екологічні декларації типу III. Принципи та процедури
- 16 ISO 14031 Екологічне управління. Настанови щодо оцінювання екологічної характеристики
- 17 ISO 14040 Екологічне управління. Оцінювання життєвого циклу. Принципи та структура
- 18 ISO 14044 Екологічне управління. Оцінювання життєвого циклу. Вимоги та настанови
- 19 ISO 14045<sup>1)</sup> Екологічне управління. Оцінювання життєвого циклу. Принципи та структура
- 20 ISO/TR 14047 Екологічне управління. Оцінювання впливів у процесі життєвого циклу. Приклади застосування ISO 14042
- 21 ISO/TS 14048 Екологічне управління. Оцінювання життєвого циклу. Формат документування даних
- 22 ISO/TR 14049 Екологічне управління. Оцінювання життєвого циклу. Ілюстративні приклади застосування ISO 14044 для визначення цілі, сфери застосування та інвентаризаційного аналізування
- 23 ISO 14050 Екологічне управління. Словник термінів
- 24 ISO 14051 Екологічне управління. Обліковування витрат, пов'язаних з матеріальними потоками. Загальні принципи та структура
- 25 ISO/TR 14062 Екологічне управління. Враховування екологічних аспектів у проектуванні та розроблянні продукції
- 26 ISO 14063 Екологічне управління. Обмін екологічною інформацією. Настанови та приклади
- 27 ISO 14064-1 Гази парникові. Частина 1. Вимоги та настанови щодо кількісного визначення та звітності про викиди та видалення парникових газів на рівні організації
- 28 ISO 14064-2 Гази парникові. Частина 2. Вимоги та настанови на рівні проекту щодо кількісної оцінки, моніторингу та складання звітної документації на проекти зі зменшення викидів парникових газів або збільшення їх видалення
- 29 ISO 14065 Парникові гази. Вимоги до органів з валідації та верифікації тверджень щодо парникових газів для їх застосування в разі акредитації або інших форм визнання
- 30 ISO 14066 Парникові гази. Вимоги до кваліфікації фахівців з валідації та верифікації парникових газів
- 31 ISO 14067-1<sup>1)</sup> Вуглецевий слід продукції. Частина 1. Визначення кількості
- 32 ISO 14067-2<sup>1)</sup> Вуглецевий слід продукції. Частина 2. Обмін інформацією
- 33 ISO/TS 14069 Парникові гази. Визначення кількості та звітність про викиди парникових газів для організацій. Настанови щодо застосування ISO 14064-1
- 34 ISO 19011 Настанови щодо здійснення аудитів систем управління
- 35 ISO 22000 Системи управління безпечністю харчових продуктів. Вимоги до будь-яких організацій харчового ланцюга
- 36 ISO/IEC 27001 Інформаційні технології. Методи захисту системи управління інформаційною безпекою. Вимоги
- 37 ISO 10993-2:2006 Оцінка біологічної дії медичних виробів. Частина 2. Вимоги до поводження з тваринами
- 38 ISO Guide 64 Настанови щодо враховування екологічних питань у стандартах на продукцію
- 39 ISO/IEC Guide 2:2004 Стандартизація та суміжні види діяльності. Загальний словник
- 40 ISO/IEC Guide 71:2001 Настанови розробникам стандартів щодо визначення потреб людей літнього віку та осіб з обмеженими можливостями
- 41 Конвенція Африканського союзу про недопущення корупції та боротьбу з нею. 2003 р.
- 42 A/HRC/8/5 Організація Об'єднаних Націй, 7 квітня 2008 року «Захист, дотримання, відновлення прав людини. Механізм для бізнесу», доповідь Джона Ратті — спеціального представника Генерального секретаря з питань прав людини та транснаціональних корпорацій та інших підприємств

<sup>1)</sup> На розгляді.

43 A/HRC/8/16 Організація Об'єднаних Націй, 15 травня 2008 року «Роз'яснення концепцій «сфера впливу» і «співучасть», доповідь Джона Ратті — спеціального представника Генерального секретаря з питань прав людини та транснаціональних корпорацій та інших підприємств

44 Рада Європи: Конвенція про цивільно-правову відповідальність за корупцію. 1999 р.

45 Рада Європи: Конвенція про кримінальну відповідальність за корупцію. 1998 р.

46 Європейський Союз: Конвенція, розроблена на підставі статті К. 3 (2) (с) Договору Європейського Союзу про боротьбу з корупцією за участю посадових осіб Європейських Співтовариств або посадових осіб держав-членів Європейського Союзу

47 Міжурядова група експертів зі зміни клімату (МГЕЗК): Настанови щодо національних кадастрів парникових газів, МГЕЗК. 2006 р.

48 Міжурядова група експертів зі зміни клімату: Четвертий звіт про оцінку; Зміна клімату 2007: Зведений звіт (Підсумок для політиків), 2007 р.

49 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про скасування примусової праці (No. 105). 1957 р.

50 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про хімічні речовини (N 170) (No. 170). 1990 р.

51 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендації про хімічні речовини (No. R177). 1990 р.

52 Міжнародна організація праці (МОП): Кодекс практики захисту персональних даних працівників. 1997 р.

53 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендації про зв'язки на підприємстві (No. 129). 1967 р.

54 Міжнародна організація праці (МОП): Декларація про основоположні принципи та права у сфері праці та механізм її реалізації. 1998 р.

55 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять (No.111). 1958 р.

56 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація про трудові правовідносини (No. 98). 2006 р.

57 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про рівну винагороду (No. 100). 1951 р.

58 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація про рівну винагороду (No. 90). 1951 р.

59 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація щодо розгляду скарг (No. 130). 1967 р.

60 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про примусову працю (No. 29). 1930 р.

61 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про сорокагодинний робочий тиждень (No. 47). 1935 р.

62 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про свободу асоціацій та захист права на організацію (No. 87). 1948 р.

63 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція (переглянута) про оплачувані відпустки (No. 132). 1970 р.

64 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація про оплачувані відпустки (No. 98). 1954 р.

65 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про робочий час у промисловості (No. 1). 1919 р.

66 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про робочий час у торгівлі та в установах (No. 30). 1930 р.

67 Міжнародна організація праці (МОП): Декларація про соціальну справедливість. 2008 р.

68 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про надомну працю (No. 177). 1996 р.

69 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про розвиток людських ресурсів (No. 142). 1975 р.

70 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація про розвиток людських ресурсів (No. 195). 2004 р.

71 Міжнародна організація праці (МОП): Кодекс практики МОП щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці. 2006 р.

72 Міжнародна організація праці (МОП): Статут МОП (включаючи Філадельфійську Декларацію). 1944 р.

73 Міжнародна організація праці (МОП): Настанова МОП з охорони праці. 2001 р.

74 Міжнародна організація праці (МОП): Тристороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій і соціальної політики. Третє видання, 2006 р.

75 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про корінні народи та народи, що ведуть племінний спосіб життя (No. 169). 1989 р.

76 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про охорону материнства (No. 183). 2000 р.

77 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендації про охорону материнства (No. 191). 2000 р.

78 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про працівників-мігрантів (додаткові положення) (No. 143). 1975 р.

- 79 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендації про працівників-мігрантів (додаткові положення) (No. 151). 1975 р.
- 80 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція (переглянута) про трудящих-мігрантів (No. 97). 1949 р.
- 81 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про мінімальний вік (No. 138). 1973 р.
- 82 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендації про мінімальний вік (No. 146). 1973 р.
- 83 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати (No. 131). 1970 р.
- 84 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендації про встановлення мінімальної заробітної плати (No. 135). 1970 р.
- 85 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про нічну працю (No. 171). 1990 р.
- 86 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендації про нічну працю (No. 178). 1990 р.
- 87 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про послуги з охорони праці (No. 161). 1985 р.
- 88 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендації про послуги з охорони праці (No. 171). 1985 р.
- 89 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про охорону праці (No. 155). 1981 р.
- 90 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація про охорону праці (No. 164). 1981 р.
- 91 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація для літніх працівників (No. 162). 1980 р.
- 92 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про оплачувані навчальні відпустки (No. 140). 1974 р.
- 93 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу (No. 175). 1994 р.
- 94 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація про роботу на умовах неповного робочого часу (No. 182). 1994 р.
- 95 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про приватні агентства зайнятості (No. 181). 1997 р.
- 96 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація про приватні агентства зайнятості (No. 188). 1997 р.
- 97 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про захист заробітної плати (No. 95). 1949 р.
- 98 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація про захист заробітної плати (No. 85). 1949 р.
- 99 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності їх підприємця (No. 173). 1992 р.
- 100 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація щодо охорони здоров'я працівників (No. 97). 1953 р.
- 101 Міжнародна організація праці (МОП): Протокол 2002 року до Конвенції про безпеку та гігієну праці (No. 155). 1981 р.
- 102 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація щодо скорочення тривалості робочого часу (No. 116). 1962 р.
- 103 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про право на організацію та на ведення колективних переговорів (No. 98). 1949 р.
- 104 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві (No. 184). 2001 р.
- 105 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві (No. 192). 2001 р.
- 106 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення (No. 102) (Розділ VIII, Статті 46—52). 1952 р.
- 107 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про припинення трудових відносин (No. 158). 1982 р.
- 108 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація про припинення трудових відносин (No. 166). 1982 р.
- 109 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (No. 106). 1957 р.
- 110 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (No. 103). 1957 р.
- 111 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про щотижневий відпочинок у промисловості (No. 14). 1921 р.
- 112 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація про побутове обслуговування (No. 102). 1956 р.

- 113 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про представників працівників (No. 135). 1971 р.
- 114 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про працівників із сімейними обов'язками (No. 156). 1981 р.
- 115 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація про працівників із сімейними обов'язками (No. 165). 1981 р.
- 116 Міжнародна організація праці (МОП): Конвенція про найгірші форми дитячої праці (No. 182). 1999 р.
- 117 Міжнародна організація праці (МОП): Рекомендація про найгірші форми дитячої праці (No. 190). 1999 р.
- 118 Міжнародна морська організація (ММО): Конвенція про запобігання забрудненню моря скиданням відходів та інших речовин (Лондонська конвенція). 1972 р.
- 119 Оцінка екосистем на порозі тисячоліття, 2005 р. ; Програма Організації Об'єднаних Націй з навколишнього середовища (ЮНЕП): Глобальна екологічна перспектива. 2007 р.
- 120 Організація американських держав (ОАД): Міжамериканська конвенція по боротьбі з корупцією. 1996
- 121 Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР): Конвенція ОЕСР про боротьбу з хабарництвом іноземних посадових осіб у міжнародних ділових операціях. 1997 р.
- 122 Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР): Настанова ОЕСР щодо захисту споживачів у сфері електронної торгівлі. 1999 р.
- 123 Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР): Директиви ОЕСР з проблеми безпеки інформаційних систем та мереж: формування культури забезпечення безпеки. 2002 р.
- 124 Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР): Настанови ОЕСР для транснаціональних підприємств. Огляд, 2000 р.
- 125 Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР): Настанови ОЕСР щодо захисту конфіденційності та транскордонних потоків персональних даних. 2002 р.
- 126 Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР): Принципи корпоративного управління ОЕСР. 2004 р.
- 127 Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР): Рекомендація ОЕСР щодо врегулювання спорів між споживачами та їх відшкодування. 2007 р.
- 128 Конвенція про водно-болотні угіддя, що мають міжнародне значення, особливо як середовище існування водоплавних птахів (Рамсарська конвенція). 1971 р.
- 129 Женевська конвенція про поводження з військовополоненими та Женевська конвенція про захист цивільних осіб під час війни. 1949 р.
- 130 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Картахенський протокол з біобезпеки до Конвенції про біологічне різноманіття. 2000
- 131 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Конвенція проти корупції. 2005 р.
- 132 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, поводжень або покарань. 1984 р.
- 133 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. 1979 р.
- 134 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Конвенція про права інвалідів та Факультативний протокол до неї. 2006 р.
- 135 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Конвенція про права дитини. 1989 р.
- 136 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Декларація про відданість справі боротьби з ВІЛ/СНІДом. 2001 р.
- 137 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Декларація про ліквідацію всіх форм нетерпимості та дискримінації на основі релігії чи вірування. 1981 р.
- 138 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Декларація про права осіб, які належать до національних чи етнічних, релігійних та мовних меншин. 1992 р.
- 139 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Дурбанська декларація Всесвітньої конференції проти расизму, расової дискримінації, ксенофобії та пов'язаної з ними нетерпимості. 2006 р.
- 140 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Міжнародна конвенція про захист усіх людей від насильницьких зникнень. 2006 р.
- 141 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації. 1965 р.

- 142 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей. 1990 р.
- 143 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Міжнародний пакт про громадянські та політичні права. 1966 р.
- 144 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права. 1966 р.
- 145 ООН (ООН): Рамкова конвенція ООН про зміну клімату. 1992 р.
- 146 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Кіотський протокол до Єдиної національної рамкової конвенції та зміни клімату. 1997 р.
- 147 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Факультативний протокол до Конвенції про права дитини про участь дітей у збройних конфліктах. 2000 р.
- 148 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Факультативний протокол до Конвенції про права дитини щодо торгівлі дітьми, дитячої проституції і дитячої порнографії. 2000 р.
- 149 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Звіт четвертої Всесвітньої конференції з питань жінок, Пекін, 4—15 вересня 1995 р.
- 150 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Звіт Всесвітньої конференції проти расизму, расової дискримінації, ксенофобії та пов'язаної з ними нетерпимості, Дурбан, 31 серпня—8 вересня 2001 р.
- 151 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Звіт Всесвітнього саміту зі сталого розвитку, Йоганнесбург, ПАР, 26 серпня — 4 вересня 2002 р.
- 152 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Другий факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, спрямований на скасування смертної кари. 1989 р.
- 153 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Декларація тисячоліття ООН, резолюція 55/2 Генеральної Асамблеї від 8 вересня 2000 р.
- 154 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Декларація ООН про права корінних народів. 2007 р.
- 155 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Керівні принципи ООН щодо захисту споживачів. Документ ООН. No A/C.2/54/L.24, 1999 р.
- 156 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Загальна декларація прав людини. 1948 р.
- 157 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Всесвітній саміт з питань соціального розвитку. Звіт Всесвітнього саміту з питань соціального розвитку. Документ A/CONF. 166/9, 1995. Копенгагенська декларація про соціальний розвиток, 1995 р.
- 158 Конференція ООН з навколишнього середовища та розвитку: Ріо-де-Жанейрська декларація про навколишнє середовище та розвиток. 1992 р.
- 159 Конференція Організації Об'єднаних Націй з торгівлі та розвитку (ЮНКТАД): Настанова з передової практики розкриття інформації про корпоративне управління. 2006 р.
- 160 Європейська економічна комісія ООН (ЄЕК ООН): Орхуська конвенція про доступ до інформації, участь громадськості у процесі прийняття рішень та доступ до правосуддя з екологічних питань (25 червня 1998 р.)
- 161 Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки та культури (ЮНЕСКО): Декларація проти навмисного знищення культурної спадщини. 2003 р.
- 162 Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки та культури (ЮНЕСКО): Міжнародна схема впровадження Десятиліття освіти для сталого розвитку (2005—2014). 2005 р.
- 163 Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки та культури (ЮНЕСКО): Конвенція про охорону нематеріальної культурної спадщини. 2003 р.
- 164 Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки та культури (ЮНЕСКО): Конвенція про охорону та заохочення розмаїття форм культурного самовираження. 2005 р.
- 165 Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки та культури (ЮНЕСКО): Загальна декларація про біоетику та права людини. 2006 р.
- 166 Програма ООН з навколишнього середовища (UNEP): Монреальський протокол про речовини, що руйнують озоновий шар 1987 р.
- 167 Програма ООН з навколишнього середовища (UNEP): Конвенція про біологічне різноманіття. 1992 р.
- 168 Програма ООН з охорони навколишнього середовища (UNEP): Конвенція про міжнародну торгівлю видами дикої фауни та флори, що вимирають. 1973 р.
- 169 Програма ООН з навколишнього середовища (UNEP): Конвенція про збереження мігруючих видів диких тварин. 1979 р.
- 170 Організація Об'єднаних Націй (ООН): Конвенція про боротьбу з опустелюванням. 1994 р.

171 Програма ООН з навколишнього середовища (UNEP): Конвенції та програми про регіональні моря. 1974 р.

172 Програма ООН з охорони навколишнього середовища (UNEP): Стокгольмська конвенція про стійкі органічні забруднювачі (СОЗ). 2001 р.

173 Організація Об'єднаних Націй (ООН), Програма ООН з охорони навколишнього середовища (UNEP), Продовольча та сільськогосподарська організація ООН (FAO): Роттердамська конвенція про процедуру попередньої поінформованої згоди (PIC) щодо деяких небезпечних хімічних речовин та пестицидів у міжнародній торгівлі. 2004 р.

174 Організація Об'єднаних Націй (ООН), Світова комісія ООН з навколишнього середовища та розвитку (WCED): Наше спільне майбутнє. 1987 р.

175 Всесвітня організація охорони здоров'я тварин (OIE): Кодекс здоров'я наземних тварин, розділ 7 «Добробут тварин». 2009 р.

---

Код згідно з НК 004: 03.100.02

**Ключові слова:** доброчесні ділові практики, дотримання прав людини, етична поведінка, заінтересовані сторони, навколишнє середовище, підзвітність, соціальна відповідальність, трудові практики.

---