



Global Compact
Network Georgia

ბიზნესი და ადამიანის უფლებები

სახელმძღვანელო სახელმწიფო
საკუთრებაში არსებული საწარმოების
მიერ ადამიანის უფლებების
პატივისცემის შესახებ

ნაწილი II
გზამკვლევი სახელმწიფო
საწარმოებისათვის





USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

EAST • WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE



შვედეთი
Sverige

სახელმძღვანელო მომზადდა სიდას/გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის მიერ საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციასთან თანამშრომლობით. სახელმძღვანელოს მომზადება შესაძლებელი გახდა შვედეთის მთავრობის მხარდაჭერით. ასევე ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) ფინანსური მხარდაჭერით აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის (EWMI) ACCESS-ის პროექტის ფარგლებში.

სახელმძღვანელოს შინაარსზე პასუხისმგებელია სიდა/გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელი. ის შესაძლოა არ გამოხატავდეს EWMI-ს, USAID-ის, ამერიკის შეერთებული შტატების მთავრობისა და შვედეთის მთავრობის შეხედულებებს.

მადლიერება

სახელმძღვანელოს შემქმნელები მადლობას უხდიან დოკუმენტის მომზადებაში ჩართულ პირებს, რომლებმაც, მიუხედავად დატვირთული გრაფიკისა, გამოყვეს დრო და გაგვიზიარეს გამოცდილება. პირველ რიგში, აღსანიშნავია საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის თანამშრომლების, ასევე, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს წარმომადგენელ თეა რუსიტაშვილის როლი, რომელთა ინიციატივით და მხარდაჭერით განხორციელდა პროცესი, ასევე სიდას/გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის წარმომადგენელ ლანა ჩხარტიშვილის ჩართულობა. ავტორი ასევე მადლობას უხდის ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების მკვლევარს, ნიკა არევაძეს, მონოდებული მასალებისა და განუული დახმარებისათვის.

განსაკუთრებით მადლიერებას იმსახურებს საწარმოების თანამშრომელთა მონაწილეობა, კვლევაში ჩართული იყო სხვადასხვა რგოლის წარმომადგენელი ცხრა სახელმწიფო და ერთი მუნიციპალურ საკუთრებაში მყოფი საწარმოდან, კერძოდ: სს საქართველოს რკინიგზა, სს თბილავიამშენი, შპს სახელმწიფო სამშენებლო კომპანია, შპს საქაერონავიგაცია, შპს საქართველოს აეროპორტების გაერთიანება, შპს საქართველოს ფოსტა, შპს ბლექ სი არენა ჯორჯია, შპს ტუბერკულოზისა და ფილტვის დაავადებათა ეროვნული ცენტრი, შპს ზუგდიდის კომბინატი და შპს თბილისის სატრანსპორტო კომპანია. მათ საკუთარი გამოცდილების, მიღწევების და გამოწვევების შესახებ ფასდაუდებელი ინფორმაცია მოგვანოდეს.

ავტორი: ირინე შრუშაძე

რედაქტორი: სალომე ზურაბიშვილი

სარჩევნი

4 შესავალი

- 5 რას წარმოადგენს გზამკვლევი?
- 6 ვისთვის არის ეს გზამკვლევი განკუთვნილი?
- 7 როგორ გამოვიყენოთ ეს გზამკვლევი?
- 8 რა მიმართებაა ბიზნესსა და ადამიანის უფლებებს შორის?
- 9 რა სტანდარტები არსებობს ბიზნესის პასუხისმგებლობაზე?

11 ადამიანის უფლებების პატივისცემა – პრაქტიკული მიტიტაბები

14 ნაბიჯი 1. აიღე პასუხისმგებლობა ადამიანის უფლებების პატივისცემაზე

- 14 მოქმედება 1. დაადასტურეთ მზაობა საწარმოს მხრიდან ადამიანის უფლებების აღიარებაზე
- 15 მოქმედება 2. შეარჩიეთ უფლებები, რომლებზეც საწარმომ პასუხისმგებლობა უნდა აიღოს
- 16 მოქმედება 3. აცნობეთ მხარეებს აღებული პასუხისმგებლობის შესახებ
- 18 რა უნდა აირიდოთ თავიდან?

20 ნაბიჯი 2. შეაფასე შენი საქმიანობა

- 21 მოქმედება 1. დაიწყეთ პასუხისმგებელი ადამიანების გამოყოფით
- 22 მოქმედება 2. მოიძიეთ ადამიანის უფლებების შესახებ ინფორმაცია
- 23 მოქმედება 3. განსაზღვრეთ საწარმოს გავლენის ქვეშ მყოფი კონკრეტული უფლებები
- 24 მოქმედება 4. შეაფასეთ ადამიანის უფლებებზე საწარმოს გავლენა
- 26 მოქმედება 5. შეაფასეთ სამი ტიპის უარყოფითი გავლენა
- 27 მოქმედება 6. გამიჯნეთ ადამიანის უფლებებზე უარყოფითი გავლენის რისკების იდენტიფიცირება სტანდარტული რისკების იდენტიფიცირებისგან
- 28 მოქმედება 7. პერიოდულად აწარმოეთ რისკების იდენტიფიცირება
- 28 მოქმედება 8. სწორად განსაზღვრეთ ადამიანის უფლებებზე გავლენის რისკები
- 29 მოქმედება 9. შეარჩიეთ პროცესები, რომლებშიც უნდა შეფასდეს რისკები
- 30 მოქმედება 10. რისკების იდენტიფიცირებისას გაითვალისწინეთ
- 30 მოქმედება 11. შეაფასეთ საწარმოს შესაძლებლობები
- 31 რა უნდა აირიდოთ თავიდან?

33 ნაბიჯი 3. განსაზღვრე პრიორიტეტული მიმართულებები და დაისახე მიზნები

- 33 მოქმედება 1. გადაწყვიტეთ, რა ტიპის დოკუმენტი იქნება თქვენი პოლიტიკა
- 34 მოქმედება 2. პოლიტიკის ჩამოყალიბების პროცესში ჩართეთ დაინტერესებული მხარეები
- 35 მოქმედება 3. განსაზღვრეთ საწარმოს ახალი მიდგომების დანერგვის სარგებელი

36	მოქმედება 4. მიიღეთ კონკრეტული გადაწყვეტილებები
37	მოქმედება 5. გამოიყენეთ პოლიტიკის დოკუმენტის პრაქტიკაში გავრცელებული ელემენტები
38	მოქმედება 6. გადადგით აქტიური ნაბიჯები
38	მოქმედება 7. იმოქმედეთ შესაბამისად, როდესაც ირღვევა უფლება
40	მოქმედება 8. გამოიყენეთ თქვენ ხელთ არსებული ბერკეტები
41	მოქმედება 9. გააძლიერეთ საწარმოს ზეგავლენის ბერკეტი
42	მოქმედება 10. იყავით მზად გაუთვალისწინებელი სიტუაციებისთვის
43	რა უნდა აირიღოთ თავიდან?
45	ნაბიჯი 4. განახორციელეთ დასახული მიზნები
45	მოქმედება 1. დანერგეთ საწარმოს პოლიტიკა მის ყოველდღიურობაში
46	მოქმედება 2. ჩამოაყალიბეთ საწარმოს სამოქმედო გეგმა
47	მოქმედება 3. დანერგეთ შიდა კორპორაციული კულტურა
48	მოქმედება 4. წახალისეთ ადამიანის უფლებათა პატივისცემა პარტნიორებთან
49	მოქმედება 5. შეიმუშავეთ საჩივრის განხილვის მექანიზმი
50	მოქმედება 6. უზრუნველყავით უფლების აღდგენის მექანიზმის ეფექტიანობა
52	მოქმედება 7. ჩამოაყალიბეთ საჩივრის განხილვის პროცედურები
53	მოქმედება 8. შეაფასეთ და გააუმჯობესეთ საჩივრის განხილვის მექანიზმი
53	მოქმედება 9. საჩივრის განხილვის მექანიზმის დანერგვისთვის გაითვალისწინეთ
54	რა უნდა აირიღოთ თავიდან?
56	ნაბიჯი 5. თვალყური ადევნეთ და კერიოდულად შეაფასეთ შენი ნაბიჯები
56	მოქმედება 1. თვალყური ადევნეთ პარტნიორების საქმიანობას
57	მოქმედება 2. შეაფასეთ ეფექტიანად
58	მოქმედება 3. დააკვირდით და შეაფასეთ საკუთარი მოქმედებები
59	მოქმედება 4. სწორად შეარჩიეთ ინდიკატორები
60	მოქმედება 5. ისარგებლეთ გარე მხარეების შეფასებით
60	რა უნდა აირიღოთ თავიდან?
62	ნაბიჯი 6. აწარმოეთ კომუნიკაცია შენს საქმიანობაზე და ინფორმაციაზე მხარეებთან
62	მოქმედება 1. შეარჩიეთ ანგარიშგების ფორმატი
63	მოქმედება 2. ანგარიშის მომზადებისას გაითვალისწინეთ
66	მოქმედება 3. გაითვალისწინეთ მდგრადი განვითარების დღის წესრიგი ანგარიშგებისას
68	მოქმედება 4. აწარმოეთ კომუნიკაცია
69	მოქმედება 5. განასხვავეთ კომუნიკაცია და ანგარიშგება
69	მოქმედება 6. სწორად შეარჩიეთ კომუნიკაციის მეთოდი
70	რა უნდა აირიღოთ თავიდან?
72	დანართები
73	დანართი 1. საერთაშორისო ინსტრუმენტები
75	დანართი 2. სასარგებლო მექანიზმები

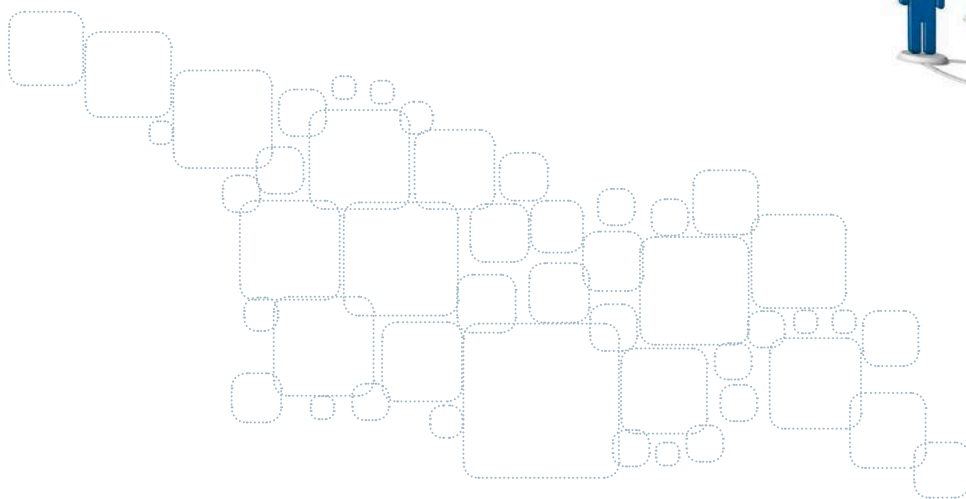
შესავალი

რას წარმოადგენს გზამკვლევი?
ვისთვის არის ეს გზამკვლევი განკუთვნილი?
როგორ გამოვიყენოთ ეს გზამკვლევი?
რა მიმართებაა ბიზნესსა და ადამიანის უფლებებს შორის?
რა სტანდარტები არსებობს ბიზნესის პასუხისმგებლობაზე?

რას წარმოადგენს გზამკვლევი?

ადამიანის უფლებების პატივისცემის პირველადი ადრესატი სახელმწიფოა, თუმცა საზოგადოებაში არსებული სოციალური, ეკონომიკური და გარემოსდაცვითი გამოწვევების დაძლევა მხოლოდ სახელმწიფოს არ შეუძლია. სწორედ ამიტომ მნიშვნელოვანია, საწარმოებმა, განსაკუთრებით კი მათ, რომელთა მესაკუთრე სახელმწიფოა, გაითავისონ საკუთარი წვლილი მდგრადი განვითარების პროცესში და დანერგონ პასუხისმგებლიანი ქცევა ადამიანის უფლებების პატივისცემის გზით.

წინამდებარე დოკუმენტი საქართველოში სახელმწიფო საწარმოებისთვის ადამიანის უფლებების პატივისცემის შესახებ სახელმძღვანელოს მეორე ნაწილია, რომელიც მკითხველს, საერთაშორისო სტანდარტებისა და საუკეთესო გამოცდილებით მიხედვით, პრაქტიკულ ნაბიჯებს და მოქმედებებს სთავაზობს, რათა დანერგოს ადამიანის უფლებების პატივისცემა სისტემური მიდგომის საშუალებით. სახელმძღვანელოს პირველი ნაწილი წარმოადგენს ქართული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის კვლევას, გლობალურად არსებული ინიციატივების და დადებითი გამოცდილების მიმოხილვას, რომელიც, ამ გზამკვლევთან ერთობლიობაში, საწარმოებს სრულ ინფორმაციას აწვდის მათ წინაშე არსებული ადგილობრივი და გლობალური მოლოდინების შესახებ.



ვისთვის არის ეს გზამკვლევი განკუთვნილი?

წინამდებარე გზამკვლევი, პირველ რიგში, განკუთვნილია სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული საწარმოებისათვის. დოკუმენტი, ასევე შეიძლება, სასარგებლო იყოს საჯარო სამართლის იურიდიული პირებისა და სახელმწიფო ან მუნიციპალური არასამეწარმეო იურიდიული პირებისათვის, რომლებიც კომერციულ საქმიანობას ეწევიან.

სახელმწიფო საწარმო, ამ გზამკვლევის მიზნებისთვის, მოიცავს როგორც საქართველოს ეკონომიკის სამინისტროს ქონების ეროვნული სააგენტოს მართვის ქვეშ არსებულ საწარმოებს, ასევე სხვა ნებისმიერი ფორმის საჯარო საკუთრებაში (სრულად ან ნაწილობრივ) არსებულ სუბიექტებს - მუნიციპალური საწარმოები, ავტონომიური რესპუბლიკის საკუთრებაში არსებული საწარმოები, საპარტნიორო ფონდის საკუთრებაში არსებული საწარმოები და სხვ.

რამდენადაც გზამკვლევი ეფუძნება ბიზნესის და ადამიანის უფლებების საერთაშორისო სტანდარტებს და გამოცდილებას, იგი, ასევე, სასარგებლოა ზოგადად ბიზნესსუბიექტებისათვის, რომლებიც კორპორაციული მდგრადობის დასაწინააღმდეგებლად პირველ ნაბიჯებს დგამენ ან საკუთარი გამოცდილების უფრო სისტემურ ჩარჩოში მოქცევა სურთ.

გზამკვლევაში მოცემული ნაბიჯები კომპანიის ზომის და საქმიანობის სირთულის გათვალისწინების საშუალებასაც იძლევა, რაც მცირე, საშუალო ან დიდი ზომის საწარმოებს დოკუმენტის მოქნილად გამოყენების შესაძლებლობას უქმნის.

სახელმძღვანელოს არ ჰყავს კონკრეტული ადრესატი ამა თუ იმ საწარმოში. იგი გამიზნულია როგორც მაღალ მენეჯერულ პოზიციაზე მომუშავე პირებისთვის, ასევე კონკრეტული ფუნქციების მატარებელი თანამშრომლებისთვის (მაგ. სტრუქტურული ერთეული ან თანამშრომელი, რომელიც პასუხისმგებელია კორპორაციულ მდგრადობაზე). თუ საწარმოს არ ჰყავს გამოყოფილი მსგავსი ფუნქციის მატარებელი სტრუქტურული ერთეული ან კონკრეტული პირი, მომიჯნავე სფეროზე პასუხისმგებელი პირებიც ასევე შეძლებენ დოკუმენტის პრაქტიკულ მოხმარებაში დანერგვას (მაგ. ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელი პირები, საზოგადოებასთან ურთიერთობის, მარკეტინგის ან მსგავსი ფუნქციების მქონე თანამშრომლები, სამართლებრივი უზრუნველყოფის ან რისკების მართვაზე პასუხისმგებელი პირები და სხვა).

დამატებით უნდა აღინიშნოს, რომ არაერთი სახელმწიფო საწარმო მოქმედებს ისეთ სფეროში, რომელიც არ წარმოადგენს კომერციულ საქმიანობას ან არამომგებიანია, თუმცა ეს არ გამორიცხავს მათ მიერ სახელმძღვანელოს გამოყენებას, რამდენადაც არსებითია მათი გავლენა ადამიანის უფლებებზე და არა - მათი მოგების მაჩვენებელი.

როგორ გამოვიყენოთ ეს გზამკვლევი?

მოცემული დოკუმენტი მაქსიმალურად პრაქტიკული ბუნებისაა - მთავარი მიზანია, შესაბამის სანარმოს ადამიანის უფლებების პატივისცემის დანერგვაში პრაქტიკული ნაბიჯებით დაეხმაროს.

სანარმოები, როგორც სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული, ისე კერძო, ერთმანეთისგან განსხვავდება სფეროს, სტრუქტურის, მართვის სტილის და ბევრი სხვა მახასიათებლით. შესაბამისად, ყველა ასეთი სუბიექტისთვის ერთი ფორმულის შეთავაზება შეუძლებელია. გზამკვლევის მიზანია, გამოკვეთოს ის ნაბიჯები და მოქმედებები, რომლებიც საერთოა ყველა ტიპის სანარმოსთვის და, შესაბამისი საკითხების გათვალისწინებით, მისადაგება მათ საჭიროებებს. სანარმოები განსხვავდება რესურსების მიხედვითაც, რაც ასევე გათვალისწინებულია გზამკვლევაში და შესაბამისი რჩევები სწორედ ამ რესურსების მიხედვით ადაპტირებულია და სანარმოებს შედარებით გამარტივებულ ან კომპლექსურ მიდგომებს შორის არჩევის საშუალებას აძლევს.

დოკუმენტში მოცემულია ადამიანის უფლებათა პატივისცემის დანერგვის ციკლი, რომელიც სანარმოებს ამ პროცესში გაუკვალავს გზას. ამავდროულად, ციკლი გულისხმობს პროცესის პერიოდულად გავლას და ყოველ შემდგომ ეტაპზე სანარმოებს უკვე განხორციელებული ქმედებების მიხედვით შემდგომი ნაბიჯების დახვეწის საშუალებას აძლევს. გზამკვლევაში მოცემულია ნაბიჯების შემოთავაზებული თანმიმდევრობა, თუმცა სანარმოს საქმიანობის, გავლენების მოცულობის, რესურსების გათვალისწინებით ცალკეული ნაბიჯები შეიძლება, ერთმანეთის პარალელურად გადაიდგას.

გზამკვლევი მაქსიმალურად მოქნილია, მოცემულია მთავარ კითხვებზე პასუხები, რომლებიც სასარგებლოა, ერთი მხრივ, დამწყები სანარმოებისთვის პირველი ნაბიჯების გადასადგმელად და, მეორე მხრივ, უკვე გარკვეული გამოცდილების მქონე სანარმოებს საშუალებას აძლევს, გადააფასონ და გააუმჯობესონ საკუთარი პრაქტიკა.

თითოეული ნაბიჯი მოიცავს მოქმედებებს, რომლებიც სანარმოებმა უნდა განახორციელონ ნაბიჯის გადადგმისას, სთავაზობს სანარმოებს საკითხების ჩამონათვალს (გამოცდილ სანარმოებს შეუძლიათ, ამ ჩამონათვალის მეშვეობით შეაფასონ მათ მიერ უკვე გადადგმული ნაბიჯები) და ცალკე გამოყოფს მითითებებს, თუ რას უნდა მოერიდონ სანარმოები, მნიშვნელოვანი საკითხების უგულებელყოფის თავიდან ასაცილებლად.

თითოეული ნაბიჯი საჭიროებს სათანადო მართვას, დაინტერესებულ მხარეთა შესაბამისი დობით ჩართულობას და გამჭვირვალობას. თუმცა ყველაზე მთავარია გადანყვეტილების მიმღები პირების აქტიურობა და მხარდაჭერა, რათა დანერგილ მიდგომებს მაღალი ლეგიტიმაცია ჰქონდეს. საუკეთესო პრაქტიკა მოწმობს, რომ ყველაზე წარმატებულ კომპანიებში კორპორაციული მდგრადობა და, კონკრეტულად, ადამიანის უფლებების პატივისცემა და გარემოსდაცვითი მიდგომები, სწორედ უმაღლესი გადანყვეტილების მიმღები პირების მხრიდან გამოხატული მხარდაჭერის შედეგად იწერება, რაც, თავის მხრივ, აუმჯობესებს სანარმოს რეპუტაციას, მისდამი ნდობას, შიდა და გარე მხარდაჭერას.

სახელმწიფო სანარმოების კონტექსტში არანაკლებ მნიშვნელოვანია მესაკუთრესთან - სახელმწიფო, მუნიციპალურ ან რეგიონულ უწყებასთან - აქტიური კომუნიკაცია მათი ინფორმირების და ჩართულობის უზრუნველსაყოფად, რათა სანარმოს მიერ დანერგილი მიდგომები თანმხვედრი იყოს სახელმწიფოს მიერ აღებულ საერთაშორისო ან ადგილობრივ ვალდებულებებთან.

რა მიმართებაა ბიზნესსა და ადამიანის უფლებებს შორის?

ადამიანის უფლებების და თავისუფლებების დაცვა დემოკრატიული საზოგადოების ერთ-ერთი უმთავრესი მიზანია. ადამიანის უფლებების მთავარი არსია ყოველი ინდივიდის უფლება, ღირსებით მოეპყრან და დისკრიმინაციის გარეშე ისარგებლოს საკუთარი უფლებებით. ადამიანის უფლებები ერთმანეთთან მჭიდროდ დაკავშირებული, ურთიერთდამოკიდებული და განუყოფელი ღირებულებებია.

ადამიანის უფლებების დაცვის ვალდებულება, პირველ რიგში, სახელმწიფოს აკისრია, თუმცა ეს არ გამორიცხავს საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვა სუბიექტების მხრიდან მათი პატივისცემის აუცილებლობას. ბიზნესსუბიექტებს, საკუთარი საქმიანობიდან გამომდინარე, საკმაოდ მკვეთრი გავლენა აქვთ ადამიანის უფლებებზე, იქნება ეს დასაქმებულთა სამუშაო პირობები, გარემოზე ზემოქმედება, მომხმარებელთა უფლებები თუ სხვ. სწორედ ამიტომ, მზარდია ბიზნესის მიერ ადამიანის უფლებების პატივისცემისაკენ მოწოდება როგორც საზოგადოების, ასევე სახელმწიფო თუ საერთაშორისო ინსტიტუციების მხრიდან.



რა სტანდარტები არსებობს ბიზნესის პასუხისმგებლობაზე?

2011 წელს, ზუსტად 10 წლის წინათ, გაეროს ადამიანის უფლებათა საბჭომ ერთხმად მიიწინა სარეკომენდაციო ხასიათის დოკუმენტი - „გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ“ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, შემდგომში, UNGPs).¹ დოკუმენტი 31 პრინციპს აერთიანებს და თითოეულს შესაბამისი განმარტება/მითითება ახლავს. სახელმძღვანელო პრინციპებს საერთაშორისო აღიარება და მხარდაჭერა აქვს, მათ შორის, ევროკავშირის, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის, მსოფლიო ბანკის და სხვა ინსტიტუტების მხრიდან.



დაიცავი

სახელმწიფოებმა საკუთარი იურისდიქციის ფარგლებში უნდა დაიცვან ადამიანის უფლებები დარღვევისგან და გადადგან ნაბიჯები ბიზნესის მხრიდან დარღვევის თავიდან ასაცილებლად.



პატივი ეცი

ბიზნესებმა თავიდან უნდა აიცილონ ადამიანის უფლებების დარღვევა, მათ შორის, პარტნიორების მხრიდან და იმოქმედონ შესაბამისად, თუ გარეუღნი არიან დარღვევაში.



ალადგინე

ხელმისაწვდომი უნდა იყოს სახელმწიფო სასამართლო ან არასასამართლო მექანიზმები, და ბიზნესსუბიექტების საჩივრის განხილვის მექანიზმები დარღვევაზე რეაგირებისთვის.

სახელმძღვანელო პრინციპები სამ ძირითად სვეტზე დგას, ზემოთ მითითებული საკითხების შესაბამისად. პირველი სვეტი „დაიცავი“ შეეხება სახელმწიფოს ვალდებულებას, დაიცვას ადამიანის უფლებები; მეორე სვეტი „პატივი ეცი“ განმარტავს ბიზნესის პასუხისმგებლობას ადამიანის უფლებებთან მიმართებით, მესამე სვეტი „ალადგინე“ კი შეეხება უფლების დარღვევის შემთხვევაში საჭირო მექანიზმებს როგორც სახელმწიფოს, ისე ბიზნესის მხრიდან.

გაეროს პრინციპების შესახებ დეტალური ინფორმაცია, რომელიც მნიშვნელოვანია სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული სანარმოებისთვის მოცემულია ამ სახელმძღვანელოს პირველ ნაწილში.

გარდა გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპებისა, არსებობს დამატებითი ინსტრუმენტები, რომლებიც დაეხმარება სანარმოებს, უკეთ გაეცნონ ბიზნესის პასუხისმგებლობის შესახებ ავტორიტეტული ორგანიზაციების მოლოდინებს.

¹ დოკუმენტის სრული ვერსია ხელმისაწვდომია აქ:

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf

მხარდაჭერილია 2011 წლის 16 ივნისის 17/4 რეზოლუციით, გაეროს ადამიანის უფლებათა საბჭოს (UNHRC) მიერ.

გაეროს გლობალური შეთანხმება წარმოადგენს ყველაზე მსხვილ ინიციატივას, რომელიც შეიძლება კორპორაციული მდგრადობის დასაწინააღმდეგოდ საწინააღმდეგო ნერტილი იყოს საწარმოებისათვის, მიუხედავად მათი ზომისა და საქმიანობის სფეროსი. გაეცანით გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის საქმიანობას: globalcopmact.ge

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციას (OECD) შემუშავებული აქვს სახელმძღვანელოები როგორც ზოგადად კორპორაციების მიერ ადამიანის უფლებათა პატივისცემის, ასევე კონკრეტულად სახელმწიფო საწარმოების მიერ კარგი კორპორაციული მართვის დანერგვის შესახებ, რომელშიც არსებითი ადგილი უჭირავს ადამიანის უფლებების პატივისცემას. აღნიშნული დოკუმენტები მიმოხილულია სახელმძღვანელოს პირველ ნაწილში, მათ შესახებ სრული ინფორმაცია კი ხელმისაწვდომია შემდეგ ბმულებზე:



სახელმძღვანელო პრინციპები მულტინაციონალური კომპანიებისთვის (რომელიც, ასევე, გამოიყენება ნებისმიერი სხვა ბიზნესის მიერ):
<http://mneguidelines.oecd.org/MNEguidelines/>



სახელმძღვანელო პრინციპები სახელმწიფო საწარმოების კარგი მართვისთვის:
<http://www.oecd.org/corporate/soes/>

აღსანიშნავია, რომ OECD სახელმძღვანელო პრინციპებზე პირდაპირ მითითებას აკეთებს საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების შეთანხმება (იხ. სახელმძღვანელოს ნაწილი 1, თავი 1, ქვეთავი: „რა ვალდებულებები აქვს საქართველოს საერთაშორისო დონეზე?“). გარდა ამისა, გაეროში აქტიური მუშაობა მიმდინარეობს საერთაშორისო აქტზე (ხელშეკრულების ან კონვენციის სახით), რომელიც სახელმწიფოებს ბიზნესის მიერ ადამიანის უფლებების პატივისცემის სისტემური მიდგომების ნახალისების ვალდებულებას დაუწესებს (იხ. სახელმძღვანელოს ნაწილი 1, თავი 1, ქვეთავი „რა დამატებითი მოლოდინები არსებობს?“).

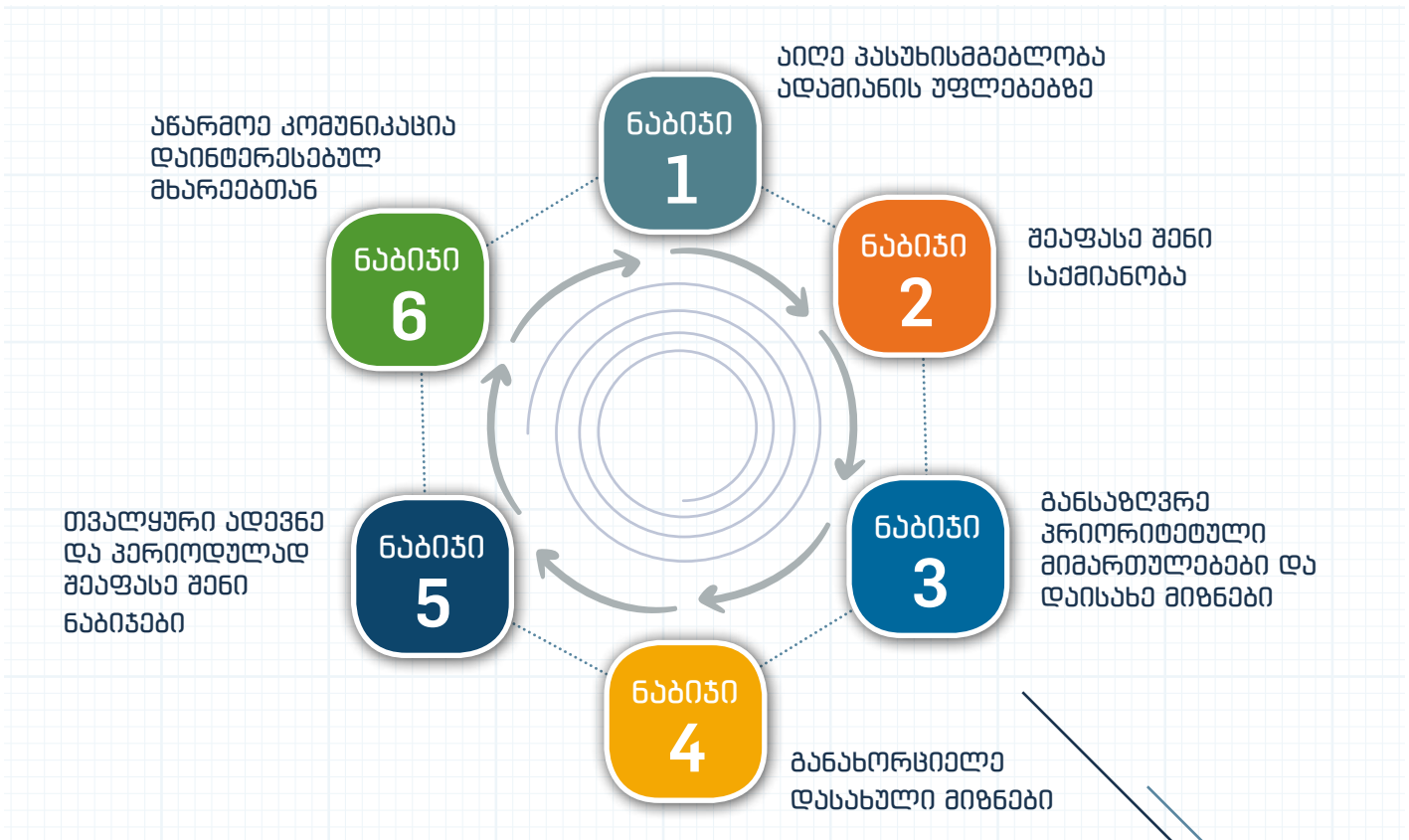




ადამიანის
უფლებების
პატივისცემა –
პრაქტიკული
მითითებები

წინამდებარე თავი მიზნად ისახავს ასეთი სისტემური მიდგომის ჩამოყალიბებაში დაეხმაროს საქართველოს სახელმწიფო (ასევე, მუნიციპალურ, რეგიონულ ან სხვა საჯარო დაწესებულების) საკუთრებაში არსებულ საწარმოებს, რათა მათ შეძლონ ადამიანის უფლებათა პატივისცემის დანერგვა, რითიც ასევე უზრუნველყოფილი იქნება მათი მდგრადობა და წარმატება.²

გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპების და საერთაშორისო კარგი პრაქტიკის გათვალისწინებით, შეგვიძლია, განვსაზღვროთ 6 მთავარი ნაბიჯი, რომელიც საჭიროა ადამიანის უფლებების პატივისცემის დანერგვისთვის.



*

² სახელმძღვანელოს ეს თავი ეფუძნება, ერთი მხრივ, საქართველოში სახელმწიფო საწარმოთა პრაქტიკას, ასევე საერთაშორისო საუკეთესო გამოცდილებას და სხვადასხვა სასარგებლო მასალას. მათ შორის: გაეროს გლობალური შეთანხმება. UN Global Compact Management Model, 2010, <https://www.unglobalcompact.org/library/231>

Shift, Global Compact Netherlands, ბიზნესის კეთება ადამიანის უფლებების პატივისცემით, 2016, <https://www.businessrespecthumanrights.org>

კორეის ადამიანის უფლებათა ინსტიტუტის სახელმძღვანელო სახელმწიფო საწარმოებისთვის, 2018, <https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=002003003002&pagesize=10&boardtypeid=7019&boardid=7603529>;

Claire Methven O'Brien, Business and Human Rights, A handbook for legal practitioners, Council of Europe, 2019, <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7785-business-and-human-rights-a-handbook-for-legal-practitioners.html>;

My business and human rights, A guide to human rights for small and medium-sized enterprises, Document Ref. Ares(2015)2100861 - 20/05/2015, Council of Europe, 2015, <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/10375/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>;

Business Leaders Initiative on Human Rights United Nations Global Compact and the Office of the High Commissioner for Human Rights, A Guide for Integrating Human Rights into Business Management, 2006, <https://www.unglobalcompact.org/library/13>;

OHCHR, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>;

Castan Centre for Human Rights Law Monash University, Human Rights Translated 2.0 - A Business Reference Guide, 2016, OHCHR, UN Global Compact, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Monash_HRT.pdf;

A Guide for Business How to Develop a Human Rights Policy, United Nations Global Compact Office and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2011, https://www.ohchr.org/documents/publications/develophumanrightspolicy_en.pdf.

თუმცა ამ ნაბიჯების გადასადგმელად სახელმწიფო საკუთრებაში არსებულ საწარმოებს კონკრეტული ღონისძიებების და ქმედებების განხორციელება სჭირდებათ. ქვემოთ მოცემულია მთავარი კითხვები და მათზე პასუხები თითოეული ნაბიჯისთვის, შესაბამისი რჩევები, საჭირო ინსტრუმენტები და მიდგომები.

პროცესის მხარდაჭერა და ფორმალური ინიცირება აუცილებლად საწარმოს უმაღლესი მმართველობითი რგოლიდან უნდა იწყებოდეს, პროცესები კონკრეტულ მიმართულებებზე პასუხისმგებელმა ადამიანებმა უნდა წარმართონ და შემდეგ კვლავ უმაღლესი მმართველობითი რგოლის მიერ უნდა დადასტურდეს. პროცესის შესახებ მმართველობით რგოლს სრული ინფორმაცია უნდა მიწოდებოდეს, მაქსიმალური მხარდაჭერისა და ლეგიტიმაციისთვის.

ნაბიჯი 1

აიღე პასუხისმგებლობა ადამიანის უფლებებზე

საწარმოს ხელმძღვანელობა საჯაროდ აცხადებს, რომ აღიარებს ადამიანის უფლებების პატივისცემის პასუხისმგებლობას და საკუთარი სტრატეგიის, კორპორაციული კულტურის და საქმიანობის პროცესში ითვალისწინებს ამ პასუხისმგებლობას.

ნაბიჯი 2

შეაფასე შენი საქმიანობა

საწარმო შესაბამისი მიდგომებით აფასებს საკუთარ რისკებს და შესაძლებლობებს, როგორც ფინანსური, ისე არაფინანსური კუთხით და საკუთარი საქმიანობის გავლენებს ადამიანის უფლებებზე.

ნაბიჯი 3

განსაზღვრე კრიოტიული მიმართულებები და დაისახე მიზნები

შეფასების შედეგების შესაბამისად, საწარმო განსაზღვრავს საკუთარ მიზნებს, სტრატეგიებს და პოლიტიკას ადამიანის უფლებების პატივისცემის უზრუნველსაყოფად.

ნაბიჯი 4

განახორციელე დასახული მიზნები

საწარმო ახორციელებს უკვე განსაზღვრულ პოლიტიკას, უზრუნველყოფს კორპორაციული კულტურის ჩამოყალიბებას და შესაბამის მექანიზმებს, როგორც უფლებების დარღვევის პრევენციის, ისე რეაგირებისთვის.

ნაბიჯი 5

თვალყური ადევნე და ვერიოდულად შეაფასე შენი ნაბიჯები

საწარმო აკვირდება გადადგმულ ნაბიჯებს და აფასებს მათ შედეგიანობას წინასწარ განსაზღვრული ინდიკატორების მეშვეობით, რათა შეძლოს საჭირო ცვლილებების განხორციელება.

ნაბიჯი 6

ანარმთე კომუნიკაცია დაინტეგრირებული მხარეებთან

საწარმო უზრუნველყოფს საკუთარი პროგრესის და ნაბიჯების შესახებ საჯარო ანგარიშგებითა და სხვა მეთოდებით კომუნიკაციას.



**ამ თავში თქვენ
მიიღებთ პასუხს
კითხვებზე:**

როგორ დავადასტუროთ კომპანიის მხრიდან ადამიანის უფლებების აღიარება და მზაობა?
 რომელი უფლებებია რელევანტური სანარმოსთვის?
 რატომ არის მნიშვნელოვანი კომუნიკაცია აღებული პასუხისმგებლობის შესახებ?
 როგორ მოვიქცეთ, თუ მმართველი ორგანო არ ეთანხმება მიღებულ გადაწყვეტილებას?
 რა უნდა ავირიდოთ თავიდან პასუხისმგებლობის აღებისას?



მოქმედება 1.

დაადასტურეთ მზაობა სანარმოს მხრიდან ადამიანის უფლებების აღიარებაზე

ადამიანის უფლებების პატივისცემის დადასტურება, პირველ რიგში, გულისხმობს უმაღლესი დონის მმართველობითი რგოლიდან შესაბამისი მხარდაჭერის არსებობას, რაც სანარმოს განაცხადს დამატებით ლეგიტიმაციას აძლევს.

მაღალი დონის განაცხადი

ადამიანის უფლებების პატივისცემა სანარმოს ძირითადი მისიის, ხედვის და ღირებულებების ნაწილი უნდა იყოს.

პოლიტიკის განაცხადი

უფრო დაკონკრეტებული და ჩამოყალიბებული განაცხადი, როგორ და რა მეთოდებით აღიარებს სანარმო ადამიანის უფლებებს.

ოპერაციული მიტიტებები

დეტალური მიტიტებები უფლებების გავლენის შეფასების, რისკების თავიდან აცილების და შესაბამისი ქმედებების შესახებ რელევანტური პერსონალისთვის.

უმაღლესი დონის განაცხადი

გაეროს გლობალური შეთანხმების ქსელის წევრობისთვის სანარმომ უნდა წარადგინოს აღმასრულებელი თანამდებობის პირის მიერ ხელმოწერილი წერილი გლობალური შეთანხმების 10 პრინციპის ერთგულების შესახებ. აღნიშნული დოკუმენტი საუკეთესო საწყისი წერტილია სანარმოს მიერ პროცესის დაწყების შესახებ განაცხადის გასაკეთებლად და უმაღლესი რგოლის მენეჯმენტის ჩართულობის უზრუნველსაყოფად.

განაცხადის ფორმის სანახავად და გასაკეთებლად შეგიძლიათ მიმართოთ ვებ-გვერდს: <http://globalcompact.ge/businessvis/>



მაგალითი პრაქტიკიდან:

ავსტრალიის ფოსტას (Australia Post), რომელიც ავსტრალიის სახელმწიფო საწარმოა, ვებგვერდზე განთავსებული აქვს კორპორაციული მმართველობის შესახებ განაცხადი. იგი შეიცავს 8 პრინციპს და შესაბამის რეკომენდაციებს. მათგან მე-3 პრინციპი მოუწოდებს პარტნიორებს, პატივი სცენ ეთიკის წესებს, რაც მოიცავს, სხვა სტანდარტებთან ერთად, ეთიკური სტანდარტების დაცვას ჯანმრთელობის, უსაფრთხოების და ღირსეული სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფაში, კორპორაციული პასუხისმგებლობით მოქმედებაში, საწარმოს საქმიანობის კანონმდებლობასა და რეგულაციებთან შესაბამისობაში.³

მოქმედა 2.

შეარჩიეთ უფლებები, რომლებზეც საწარმო პასუხისმგებლობა უნდა აიღოს

საწარმოს მიერ გაკეთებული განაცხადი არ უნდა იყოს აბსტრაქტული და ზოგადი მითითება - „საწარმო პატივს სცემს ადამიანის უფლებებს“ - საკმარისი ვერ იქნება. საჭიროა, საწარმომ გადაწყვიტოს, რომელი უფლებების პატივისცემაზე იღებს პასუხისმგებლობას. თუმცა ცალკეული უფლების შერჩევა საწარმოს გავლენის შეფასების პროცესის გარეშე რთულია. შესაბამისად, უმჯობესია, შეირჩეს გლობალური სტანდარტები, რომლებიც ბიზნესის მიერ ადამიანის უფლებების პატივისცემის ჩარჩოზე აკეთებს მითითებას (სტანდარტების შესახებ შედარებით დეტალური ინფორმაცია იხ. სახელმძღვანელოს პირველ ნაწილში).

რა სტანდარტები არსებობს ბიზნესის მიერ ადამიანის უფლებების პატივისცემის შესახებ?

- გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესის და ადამიანის უფლებების შესახებ (UNGPs);
- გაეროს გლობალური შეთანხმების 10 პრინციპი;
- OECD სახელმძღვანელო მრავალეროვანი კორპორაციებისთვის;
- OECD სახელმძღვანელო სახელმწიფო საწარმოების კორპორაციული მართვის შესახებ.

საწარმოსთვის, რომელიც კორპორაციული მდგრადობისთვის სისტემურ მიდგომებში პირველ ნაბიჯებს დგამს, შესაძლოა ამ სტანდარტებში ნავიგაციაც არ იყოს მარტივი. გაეროს გლობალური შეთანხმება, რომლის 10 პრინციპი დაფუძნებულია კომპანიის მიერ შრომითი უფლებების, გარემოს დაცვის, ადამიანის უფლებების პატივისცემაზე და კორუფციის აღმოფხვრაზე, მსგავსი განაცხადისთვის საუკეთესო საწყისი წერტილია.

შემდგომ ეტაპებზე, როდესაც საწარმოს უკვე კარგად ექნება გათვითცნობიერებული საკუთარი გავლენები, შესაძლებელია, პასუხისმგებლობის ალების შესახებ განაცხადიც სპეციფიკურ უფლებებზე დამატებით მითითებებსაც შეიცავდეს. უფლებების შესახებ მითითება ცალკე მდგომი ვერ იქნება. სტანდარტებზე მითითებით, როგორცაა გაეროს გლობალური შეთანხმება, გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ან OECD სახელმძღვანელოები, საწარმო ამავდროულად აცხადებს, რომ იგი ისეთ სტრატეგიულ მიდგომებსაც ახორციელებს, რომლებიც ადამიანის უფლებათა პატივისცემის სისტემურად დანერგვისთვის არის საჭირო.

³ განაცხადი ხელმისაწვდომია აქ: <https://auspost.com.au/about-us/corporate-information/our-organisation/corporate-governance-statement>

მოქმედება 3.

აცნობეთ მხარეებს ადგიური პასუხისმგებლობის შესახებ

როდესაც საწარმო პასუხისმგებლობას იღებს ადამიანის უფლებათა პატივისცემაზე, იგი მზად უნდა იყოს, აღნიშნული სისტემური მიდგომის ფარგლებში გააკეთოს, რაც ნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა პატივისცემა კორპორაციული კულტურის ნაწილი უნდა გახდეს. ამისთვის კი აუცილებელია როგორც შიდა, ისე გარე დაინტერესებულ მხარეებს მიენოდოთ ინფორმაცია საწარმოს გადაწყვეტილების შესახებ.

შიდა კომუნიკაცია

- თანამშრომლები
- მესაკუთრე(ები)
- მართვის ორგანო(ებ)ი

გარე კომუნიკაცია

- შემსყიდველები
- მიმწოდებლები
- ბიზნესპარტნორები
- სამოქალაქო სექტორი

შიდა კომუნიკაცია გულისხმობს საწარმოს ყველა რგოლისთვის ინფორმაციის მიწოდებას, რაც შესაძლებელია როგორც შიდა კომუნიკაციის სისტემების გამოყენებით (მაგალითად, შიდა სოციალური ქსელები; ინტრანეტი ან სხვა მსგავსი სისტემა, თუ ასეთი არსებობს; შიდა საინფორმაციო ბიულეტენი და სხვ.), ასევე თათბირებზე, შიდა შეხვედრებზე ან/და გადამზადების პროცესის მეშვეობით (მაგალითად, თანამშრომელთა გადამზადება ამ მიმართულებით, სადაც როგორც გადაწყვეტილებაზე, ისე თანმდევ პროცესებზე იქნება საუბარი).

გარდა თანამშრომლებისა, საწარმოს ხელმძღვანელობამ უნდა უზრუნველყოს ინფორმაციის მესაკუთრეებისთვის (მენილე, აქციონერი) მიწოდება. სახელმწიფო საწარმო შესაძლოა, სრულად ან ნაწილობრივ იყოს სახელმწიფოს შესაბამისი ორგანოების საკუთრებაში. შესაბამისად, სახელმწიფოს და სხვა ორგანოებს სათანადო ინფორმაცია დროულად უნდა ჰქონდეთ. აღსანიშნავია, რომ სასარგებლო სახელმწიფო საწარმოების მართვაზე პასუხისმგებელი ორგანოების (შესაბამისი სამინისტრო, მუნიციპალიტეტის სტრუქტურული ერთეული, რეგიონული ორგანოები) ჩართვა გადაწყვეტილების მიღების პროცესშიც, რაც მათ მონაწილეობას და მხარდაჭერას უზრუნველყოფს.



როგორ უნდა მოიქცეთ, თუ მართვის ორგანო არ ეთანხმება თქვენს გადაწყვეტილებას?

სახელმწიფო საწარმოები ადამიანის უფლებების პატივისცემის დანერგვის პროცესში შესაძლოა, მართვის ცალკეული ორგანოების მხრიდან წინააღმდეგობას გადააწყდნენ, რაც შეიძლება, ბევრი მიზეზით იყოს გამოწვეული. როგორც წესი, ეს მაშინ ხდება, როდესაც შესაბამის ორგანოს კარგად არ ესმის, რა სარგებლის მომტანია ამ პროცესის გავლა.

სწორედ ამიტომ, საწარმოს მენეჯმენტი მზად უნდა იყოს მსგავსი წინააღმდეგობისთვის და მართვის ორგანოსთან კომუნიკაციისას აქცენტი გააკეთოს შემდეგ საკითხებზე:

1 საქართველოს გაცხადებული საერთაშორისო (ასოცირების შეთანხმება) და ადგილობრივი ვალდებულებები (ადამიანის უფლებათა ეროვნული სამოქმედო გეგმა) მიუთითებს, რომ განსაკუთრებული ზომები უნდა იყოს მიღებული სახელმწიფო საწარმოების მიერ ადამიანის უფლებათა პატივისცემისთვის;

2 სახელმწიფო საწარმოების უდიდეს ნაწილს მოეთხოვება წლიური ანგარიშგება ადამიანის უფლებების, შრომითი უფლებების, გარემოს დაცვის და კორუფციასთან ბრძოლის საკითხებზე; შესაბამისი მიდგომების არარსებობის შემთხვევაში კი არგუმენტაციის წარმოდგენა, რატომ არ არსებობს მიდგომები და როდის დაინერგება ისინი. შესაბამისად, კანონმდებლობა ირიბად მოითხოვს საწარმოებისგან, დროულად დანერგონ ასეთი პრაქტიკები;

3 ადამიანის უფლებების პატივისცემა არ არის ტვირთი საწარმოებისთვის. არაერთი კვლევა აჩვენებს, რომ ეს აუცილებელია გადასარჩენად და, უფრო მეტიც, სასარგებლოა ნებისმიერი ბიზნესისთვის. მოამზადეთ თქვენი ბიზნესსარგებლის მტკიცებულება შესაბამისი პირებისთვის წარსადგენად.

იხ. სახელმძღვანელოს პირველი ნაწილი საკანონმდებლო ჩარჩოზე და ნაბიჯი 3 ბიზნეს სარგებელზე.

როგორც გზამკვლევის დასაწყისში აღინიშნა, საჯარო კომუნიკაცია პროცესის ყველა ეტაპის თანმდევი უნდა იყოს. შიდა კომუნიკაციის გარდა, პოლიტიკის შემუშავების შესახებ გარე დაინტერესებულ მხარეებთან კომუნიკაციაც აუცილებელია.

აუცილებელია საწარმოს გადაწყვეტილება, აიღოს პასუხისმგებლობა ადამიანის უფლებებზე, ეცნობოს მის უშუალო ბიზნესპარტნიორებს, როგორცაა პროდუქციის ან მომსახურების მიმწოდებლები, შემსყიდველები, დონორები, კრედიტორები და ა.შ.; მათი საქმიანობა თქვენს პასუხისმგებლობასთან არსებით კავშირშია, რასაც შემდგომი ნაბიჯების აღწერაშიც შევეხებით, ამიტომაც აუცილებელია, დროულად აცნობოთ თქვენი განაცხადის შესახებ.

შემსყიდველებთან და მიმწოდებლებთან კომუნიკაცია ნიშნავს საწარმოს მიწოდების ჯაჭვის (supply chain) ინფორმირებას, რაც სასურველია, წერილობითი სახით მოხდეს, განსაკუთრებით, თუკი, თქვენი განაცხადიდან გამომდინარე, მოსალოდნელია გარკვეული ცვლილებები მათ პროცესებში ან მათთან ურთიერთობაში.

აღსანიშნავია, რომ სახელმწიფო საწარმოების შესყიდვები სახელმწიფო შესყიდვების კანონმდებლობის შესაბამისად ხორციელდება და იგი გარკვეულ ჩარჩოშია მოქცეული, რაც, გარკვეულწილად, საშუალებას აძლევს სახელმწიფო საწარმოს, შესაბამისი ურთიერთობის დაწყებამდე, სატენდერო განაცხადის მეშვეობითაც უზრუნველყოს პოტენციურ მიმწოდებლებთან სათანადო პოლიტიკის და შესაბამისი მოლოდინების შესახებ კომუნიკაცია.

თქვენი საქმიანობიდან გამომდინარე, შესაძლოა, დამატებით გქონდეთ კავშირი დარგის ექსპერტებთან ან სფეროში მოქმედ სამოქალაქო სექტორთან. თქვენი განაცხადი მათაც უნდა ეცნობოს, რადგან ეს უზრუნველყოფს მათ ჩართულობას შემდეგი ნაბიჯების გადადგმისას და არსებითად დაეხმარება საწარმოს ეფექტური მექანიზმების შემუშავებაში, ზოგ შემთხვევაში კი - საჭირო ადამიანური ან/და ფინანსური რესურსების მოძიებაშიც კი.

მაგალითი პრაქტიკიდან:

ავსტრალიის ფოსტას საჯაროდ გამოქვეყნებული აქვს ქცევის კოდექსი (Our Ethics),⁴ რომელიც ეთიკური და პასუხისმგებლობით ქცევის პრინციპს და მის კომპონენტებს განმარტავს დასაქმებულების, კონტრაქტორებისა და ავსტრალიის ფოსტის სახელით მოქმედი მესამე პირებისთვის. ამასთან ერთად, ავსტრალიის ფოსტას გააჩნია მიმწოდებელთა ქცევის კოდექსი (Supplier Code of Conduct),⁵ რომელიც მოიცავს დებულებებს მიმწოდებლების მიერ ადამიანის უფლებების პატივისცემის შესახებ, როგორებიცაა შრომის უფლებები, დისკრიმინაცია, მიგრანტთა უფლებები, გარემოზე ზემოქმედება და ა.შ.; მიმწოდებლები ქცევის კოდექსს ხელშეკრულებასთან ერთად იღებენ და მონაწილეობენ მისი შესრულების რისკების შეფასებაში.

გარე დაინტერესებული მხარეებისთვის განაცხადის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება ასევე შესაძლებელია პროაქტიულად. იაპონური სახელმწიფო სანარმო Shikoku Electric Power Group-ის წლიური ანგარიში დეტალურად შეეხება გამჭვირვალე მენეჯმენტის ფარგლებში კომუნიკაციის საშუალებებს სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარესთან, მათ შორის, მომხმარებლებთან, საზოგადოების წევრებთან და ბიზნესპარტნიორებთან. კომუნიკაციის საშუალებები მოიცავს ბროშურების და ჟურნალების მეშვეობით ინფორმაციის მიწოდებას, შეხვედრებს ადგილობრივი საზოგადოების წევრებთან და საკონსულტაციო ოფისს ბიზნესპარტნიორებისთვის.⁶



რა უნდა აირიღოთ თავიდან?

განაცხადში მხოლოდ პასუხისმგებლობაზე საუბარი - სანარმოს განაცხადი მკაფიოდ უნდა განსაზღვრავდეს, რა ბერკეტები აქვს მას და რა შეუძლია გააკეთოს. მხოლოდ პასუხისმგებლობის მითითება აბსტრაქტულია და არ აჩვენებს თავად სანარმოს ხედვას საკუთარი როლის შესახებ.

გამონვევების დამალვა - სანარმომ უნდა შეძლოს გამონვევების აღიარება და განაცხადი საშუალებას აძლევს მას, მიუთითოს, როგორ აპირებს მომავალში გამონვევებთან გამკლავებას. ამასთან, გამონვევებზე საუბრით თქვენ დაარწმუნებთ როგორც შიდა, ისე გარე დაინტერესებულ მხარეებს, რომ თქვენი განაცხადი თქვენს საჭიროებებზეა მორგებული და რეალურ დადებით ცვლილებებს ისახავს მიზნად.

ადამიანის უფლებების პატივისცემის ფუნქციის იზოლირებულად მინიჭება - მართალია, პროცესის წარმართვის, შესრულების, ანგარიშგების ფუნქციები შეიძლება, ერთ ან რამდენიმე ადამიანს ჰქონდეს დაკისრებული, თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ სხვა დასაქმებულთათვის უმნიშვნელოა. ადამიანის უფლებათა პატივისცემა მთელი სანარმოს პასუხისმგებლობაა და არა მხოლოდ ერთი ან რამდენიმე თანამშრომლის. ამასთან, შესაბამისი ფუნქციის მატარებელ თანამშრომლებს უნდა ჰქონდეთ შესაბამისი ინფორმაციაზე წვდომა და შესაძლებლობა, აქტიურად ჩაერთონ სხვა რგოლებთან თანამშრომლობაში. ამით მოახერხებთ შემდგომი ნაბიჯების ეფექტიანი გადადგმის უზრუნველყოფას.

⁴ ავსტრალიის ფოსტის ეთიკური მიდგომების შესახებ იხილეთ: https://auspost.com.au/content/dam/auspost_corp/media/documents/our-ethics-booklet.pdf

⁵ ავსტრალიის ფოსტის მიმწოდებლის ქცევის კოდექსი ხელმისაწვდომია აქ: https://auspost.com.au/content/dam/auspost_corp/media/documents/supplier-code-of-conduct.pdf?

⁶ კომპანიის 2020 წლის ანგარიში ხელმისაწვდომია აქ: https://www.yonden.co.jp/english/assets/pdf/ir/tools/ann_r/annual_e_2020.pdf

შეამოწმეთ, რამდენად სწორად შეასრულეთ პირველი ნაბიჯი



1. სანარმოს გადაწყვეტილების მიმღები პირების მხრიდან მზადყოფნა გამოხატულია;

2. პასუხისმგებლობის აღების განაცხადი მომზადებულია და შეიცავს საჭირო ელემენტებს:



2.1. სანარმოს ოფიციალური წერილის სახით მომზადდა და ოფიციალურ ვებგვერდზე გამოქვეყნდა;



2.2. მასში მოცემულია საერთაშორისო სტანდარტებზე მითითება (მინიმუმ, ერთ-ერთი: გაეროს გლობალური შეთანხმება, გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები, OECD სახელმძღვანელო პრინციპები);



2.3. წერილს/განაცხადს ხელს აწერს სანარმოს ყველაზე მაღალი თანამდებობის პირი (აღმასრულებელი დირექტორი, გენერალური დირექტორი ან სხვ.);



2.4. ადამიანის უფლებების პატივისცემის შესახებ პასუხისმგებლობა ასევე ასახულია კომპანიის ხედვაში, მისიაში ან სხვა ტიპის განაცხადში (ვებგვერდზე, მაღალი დონის დოკუმენტში, წლიურ ანგარიშში).

3. ადამიანის უფლებების პატივისცემის შესახებ პასუხისმგებლობის აღების საკითხის კომუნიკაცია მოხდა სანარმოს შიგნით და გარეთ:



3.1. ეცნობა სანარმოს მესაკუთრეს (მენილეს, აქციონერს) ან/და მართვაზე პასუხისმგებელ უწყებას (ქონების მართვის სააგენტოს, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს, სხვა შესაბამის უწყებას, შესაბამის მუნიციპალიტეტს ან რეგიონულ ორგანოს, ან სხვ.);



3.2. ეცნობათ სანარმოს თანამშრომლებს (შიდა ქსელის სახით, თათბირებზე ან სხვა სახით);



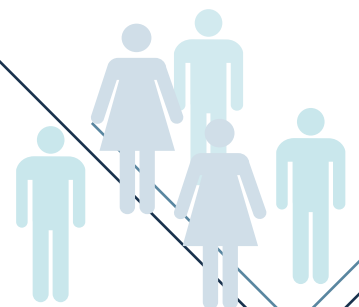
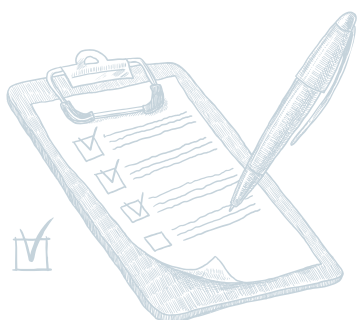
3.3. ინფორმაცია სიახლის სახით განთავსდა ვებგვერდზე, სოციალურ ქსელებში, მიწოდდა მედიას;



3.4. სიახლე ეცნობათ სანარმოს პარტნიორებს (შემსყიდველებს, მიმწოდებლებს, საერთაშორისო პარტნიორებს ან სხვ.);



3.5. დაინტერესებულ მხარეებს - ადგილობრივ თემს, პროფესიულ კავშირებს, დარგის ექსპერტებს, სფეროში მოქმედ სამოქალაქო სექტორს - ეცნობა სიახლის შესახებ.



ამ თავში თქვენ
მიიღებთ პასუხს
კითხვებზე:



- რით დავიწყეთ სანარმოს საქმიანობის შეფასება?
- როგორ განვსაზღვროთ, ადამიანის რომელ უფლებებზე აქვს სანარმოს გავლენა?
- როგორ შევაფასოთ ადამიანის უფლებებზე სანარმოს გავლენა?
- როგორი ტიპის უარყოფითი გავლენა უნდა შეფასდეს?
- რით განსხვავდება ადამიანის უფლებებზე უარყოფითი გავლენის რისკების იდენტიფიცირება სტანდარტული რისკების იდენტიფიცირებისგან?
- რამდენად ხშირად უნდა ხდებოდეს რისკების იდენტიფიცირება?
- როგორ განვსაზღვროთ სანარმოს რისკები?
- რა პროცესებში უნდა შეფასდეს რისკები?
- რა უნდა გავითვალისწინოთ რისკების იდენტიფიცირებისას?
- რა იგულისხმება და როგორ შეუძლია სანარმოს საკუთარი შესაძლებლობების შეფასება?
- რა უნდა ავირიდოთ თავიდან შეფასების პროცესში?

ადამიანის უფლებებზე პასუხისმგებლობის ალების შესახებ განაცხადის შემდეგ კონკრეტული ნაბიჯებია საჭირო. ამისთვის კი აუცილებელია, სათანადოდ შეფასდეს სანარმოს საქმიანობა რამდენიმე მიმართულებით:

- 1 **სანარმოს შესაძლო გავლენების შეფასება** - რათა განსაზღვროს, რომელ უფლებებზე როგორი გავლენა აქვს მას;
- 2 **რისკების შეფასება** - წინასწარ განისაზღვროს, რა მოხდება უარყოფითი გავლენის შემთხვევაში;
- 3 **სანარმოს შესაძლებლობების განსაზღვრა** - რათა სანარმომ განსაზღვროს, რა შეუძლია გააკეთოს ადამიანის უფლებების პატივისცემის ხელშესაწყობად.

ადამიანის უფლებების პატივისცემის დანერგვა არ იწყება პირდაპირ პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავებით. სანარმომ ჯერ უნდა გააანალიზოს საკუთარი გამოცდილება, მისთვის მნიშვნელოვანი და მასთან დაკავშირებული უფლებები, უფლებებზე ნეგატიური გავლენების რისკები და მის ხელთ არსებული შესაძლებლობები.

მოქმედება 1.

დაიწყეთ პასუხისმგებელი ადამიანების გამოყოფით

პირველ რიგში, უნდა განისაზღვროს შესაბამისი პასუხისმგებელი პირი ან პირთა ჯგუფი. ესენი შეიძლება იყვნენ შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენლები. სახელმწიფო საწარმოებს საქართველოში იშვიათად ჰყავთ კორპორაციულ პასუხისმგებლობაზე ან მდგრადობაზე მომუშავე პერსონალი, თუმცა ასეთი თანამშრომლების გარდა, ადამიანის უფლებების პატივისცემის დანერგვაზე შეიძლება იმუშაონ ადამიანური რესურსების მართვაზე, სამართლებრივ უზრუნველყოფაზე, შრომის უსაფრთხოებაზე, გარემოს დაცვაზე, საზოგადოებასთან ურთიერთობაზე (ან ზოგადად კომუნიკაციაზე) პასუხისმგებელმა პირებმა, შიდა აუდიტის სამსახურმა, ბიზნესოპერაციების მართვაში და მთავრობასთან ან ინვესტორებთან ურთიერთობაში ჩართულმა პირებმა და ა.შ.;

ეს არ ნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებების პატივისცემის პოლიტიკა და პრაქტიკა მხოლოდ ამ ადამიანებმა უნდა შეიმუშაონ. პროცესი მაქსიმალურად მონაწილეობითი უნდა იყოს და მასში აუცილებლად უნდა ჩაერთოს ყველა დაინტერესებული მხარე და მენეჯმენტის უმაღლესი რგოლი.

დარწმუნდით, რომ ადამიანის უფლებების შესახებ ინფორმაცია ყველა იმ პირს აქვს, ვინც ამ პროცესში ერთვება (შესაძლოა, ეს იყოს მათთვის თემატური ინფორმაციაც, როგორცაა შრომის და გარემოს დაცვითი მიმართულებები). რომელი უფლება უნდა ესმოდეთ საწარმოს წარმომადგენლებს? ამას მოკლე პასუხი აქვს: „ყველა“. თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ საწარმოს და მის წარმომადგენლებს ადამიანის უფლებების შესახებ კომპლექსური ცოდნა მოეთხოვებათ. არსებითია, მათ შეეძლოთ, განსაზღვრონ საწარმოს გავლენა ამა თუ იმ უფლებაზე და საქმიანობის შესაბამისად შეარჩიონ მნიშვნელოვანი უფლებები.



მოქმედება 2.

მოიძიეთ ადამიანის უფლებების შესახებ ინფორმაცია

საწყისი წერტილი ყოველთვის არის საქართველოს კონსტიტუცია და მასში განსაზღვრული ადამიანის უფლებები და თავისუფლებები. გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები მოითხოვს, ბიზნესმა შეაფასოს საყოველთაოდ აღიარებული უფლებები, რაც შესაძლოა, საქართველოს კონსტიტუციის ფარგლებსაც გასცდეს. სწორედ ამიტომ, საჭიროა, დამატებით შეფასდეს ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ბილი (ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა პაქტი და ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კონვენცია)⁷ და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რვა ძირითადი კონვენციით განმტკიცებული პრინციპები შრომის ფუნდამენტური უფლებების შესახებ.⁸

ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ბილი:

- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია
- ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი
- საერთაშორისო პაქტი - სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დეკლარაცია და რვა ძირითადი კონვენცია:

- გაერთიანების თავისუფლებისა და ორგანიზების უფლების დაცვის შესახებ, 1948 წ.
- ორგანიზებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების შესახებ, 1949 წ.
- იძულებითი შრომის შესახებ, 1930 წ.
- იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ, 1957 წ.
- მინიმალური ასაკის შესახებ, 1973 წ.
- ბავშვთა შრომის ყველაზე უარესი ფორმების შესახებ, 1999 წ.
- თანაბარი ანაზღაურების შესახებ, 1951 წ.
- დისკრიმინაციის შესახებ, 1958 წ.

დამატებით უნდა აღინიშნოს, რომ ადამიანის უფლებები ასევე მოიცავს გარემოს დაცვით საკითხებს, რამდენადაც გარემო პირდაპირ კავშირშია ადამიანის უფლებებთან. მაგალითად, სუფთა და ჯანსაღ გარემოში ცხოვრების უფლება ასევე საყოველთაოდ აღიარებული უფლებაა და საწარმოებმა განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაუთმონ თავიანთ გავლენას კლიმატსა და გარემოზე.

*⁷ დოკუმენტები ხელმისაწვდომია: ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 1948: <http://myrights.gov.ge/uploads/file-manager/Conventions/UDHRgeo.pdf>; საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, 1966, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1398335>; ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, 1966, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577>.

⁸ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები ხელმისაწვდომია აქ: <https://gtuc.ge/ვანომდებლობა/საერთაშორისო-კონვენციები/>.

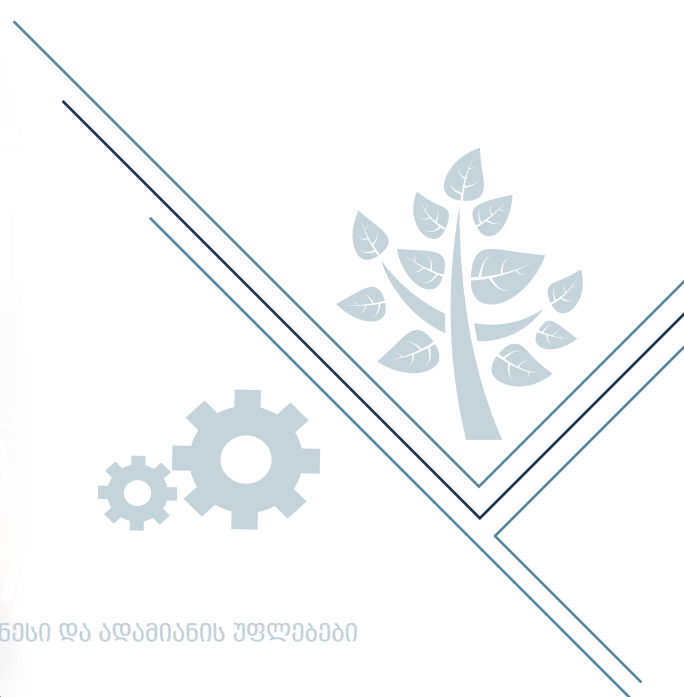
მოქმედება 3.

განსაზღვრეთ სანარმოს გავლენის ქვეშ მყოფი კონკრეტული უფლებები

სანარმოსთვის მთავარი ამოსავალი წერტილი უნდა იყოს მაქსიმალურად კონკრეტული და კომპანიის რეალობასთან დაკავშირებული შეფასება. მაგალითისთვის, საზოგადოებრივი ტრანსპორტის კომპანიის გავლენის ქვეშ შეიძლება მოხვდეს გადაადგილების თავისუფლება, საგზაო უსაფრთხოება, სუფთა ჰაერი და ა.შ.; თუ კომპანია მოპოვებით ინდუსტრიაში ფუნქციონირებს, მისი გავლენის ქვეშ ხვდება გარემოს დაცვითი საკითხების მთელი სპექტრი, ადგილობრივი მოსახლეობის საკუთრების უფლება, ტრადიციული კულტურული ცხოვრების დაცვის უფლება, რელიგიის და გამოხატვის თავისუფლებებიც კი. ნებისმიერ სექტორში მოქმედი სუბიექტის გავლენის ქვეშაა ღირსეული შრომის, შრომის უსაფრთხოების, დასვენების, გაფიცვის და სხვა შრომითი უფლებების დაცვა.

აუცილებლად უნდა შეფასდეს დაგეგმილი პროექტები და ინიციატივები, რადგან მათ შეიძლება, განსხვავებული გავლენა ჰქონდეთ, ვიდრე სტანდარტულ საქმიანობას.

როდესაც სანარმოს შესაბამის წარმომადგენლებს ადამიანის უფლებები კარგად აქვთ გააზრებული და ყველა ინსტრუმენტი გამოყენებულია, ყურადღების მიღმა არ რჩება არცერთი უფლება. შესაბამისად, სანარმოს აქტივობები, პროექტები და ინიციატივები შეიძლება, ინდივიდუალურად შეფასდეს და გამოიკვეთოს უფლებები, რომლებზეც სანარმოს პირდაპირი ან ირიბი გავლენა აქვს. აღსანიშნავია, რომ სანარმოს დაგეგმილი ან მიმდინარე პროექტები, რომლებიც ძირითადი საქმიანობიდან არ გამომდინარეობს, ასევე გათვალისწინებული უნდა იყოს, რამდენადაც ხშირად მათი გავლენა განსხვავებულია. მაგალითად, ინფრასტრუქტურული პროექტი, რომელსაც ჯანდაცვის სფეროში მოქმედი სანარმო ახორციელებს, მოითხოვს ადგილობრივი მოსახლეობის საკუთრების, გარემოს დაცვის და სხვა უფლებების გათვალისწინებას, რაც ჩვეული საქმიანობის დროს არ მოხვდებოდა კომპანიის გავლენის ქვეშ.



მაგალითი პრაქტიკიდან:

იკეას მდგრადი განვითარების სტრატეგია - the IKEA People & Planet Positive strategy⁹ - ეფუძნება გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნებს და სამი ძირითადი ნაწილისგან შედგება: ჯანსაღი და მდგრადი ცხოვრება, ცირკულარული და კლიმატური პოზიტივი, სამართლიანობა და თანასწორობა. სტრატეგიის მესამე ნაწილი - სამართლიანობა და თანასწორობა - მოიცავს ადამიანის უფლებების პატივისცემას IKEA-ს ბიზნესში, ისევე როგორც კონკრეტულ პრობლემებს და მათზე პასუხს. მაგალითად, სტრატეგიის მნიშვნელოვანი ნაწილია ბავშვთა უფლებები, ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, გენდერული თანასწორობა.

IKEA-ს მიმწოდებლებთან ურთიერთობას არეგულირებს IWAY სტანდარტი, რომელიც მიმწოდებლებს გარემოს დაცვის და სოციალური პოლიტიკის მოთხოვნებს უყენებს. აღნიშნული სტანდარტები ეფუძნება ადამიანის უფლებების ფუნდამენტურ პრინციპებს გაეროს ადამიანის უფლებათა დეკლარაციის ფარგლებში და ისეთ მნიშვნელოვან აქტებს, როგორებიცაა ILO ფუნდამენტური კონვენციები და გაეროს გლობალური კომპაქტის პრინციპები. ძირეული სტანდარტები კრძალავს: იძულებით შრომას, გარემოზე მძიმე ზემოქმედებას, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მძიმე საფრთხეებს, არასრულწლოვანთა შრომას და ა.შ.¹⁰

მოქმედება 4.

შეფასეთ ადამიანის უფლებებზე სანარმოს გავლენა

ადამიანის უფლებებზე გავლენის შეფასება ნიშნავს კონკრეტული შესაძლო უარყოფითი გავლენის იდენტიფიცირებას. ამისთვის სანარმომ უნდა გაითვალისწინოს, უფლებების შესაბამისად რა ტიპის უარყოფითი გავლენა შეიძლება ჰქონდეს მას პირდაპირ ან რა ტიპის გავლენების თანამონაწილე შეიძლება აღმოჩნდეს საკუთარი ბიზნესურთიერთობებიდან გამომდინარე.



სანარმომ უნდა შეაფასოს:

1. რა გავლენას იწვევს საკუთარი ქმედებებით;
2. რა გავლენას უწყობს ხელს საკუთარი ქმედებებით ან კონტრაქტორების ქმედებებით;
3. რა გავლენასთან არის დაკავშირებული საკუთარი მიწოდების ჯაჭვის ფარგლებში.

⁹ სტრატეგია ხელმისაწვდომია აქ: <https://gbl-sc9u2-prd-cdn.azureedge.net/-/media/aboutikea/pdfs/people-and-planet-sustainability-strategy/people-and-planet-positive-ikea-sustainability-strategy-august-2020.pdf?rev=3a3e9a12744b4705b9d1aa8be3b36197&hash=099EADD58A6B850BD522866B8E01F518>

¹⁰ იკეას სტანდარტების შესახებ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია აქ: <https://gbl-sc9u2-prd-cdn.azureedge.net/-/media/aboutikea/pdfs/people-and-planet-sustainability-strategy/people-and-planet-positive-ikea-sustainability-strategy-august-2020.pdf?rev=3a3e9a12744b4705b9d1aa8be3b36197&hash=099EADD58A6B850BD522866B8E01F518>

შედარებით მაღალი რესურსების და გამოცდილების მქონე სანარმოს შეუძლია, გავლენების შეფასება გააკეთოს არა მხოლოდ სანარმოს ოპერაციების დონეზე, არამედ პროდუქციის ან/და მომსახურების დონეზე, რაც სასიცოცხლო ციკლის შეფასებას წარმოადგენს (life cycle assessment). ეს საშუალებას აძლევს კომპანიას, პროდუქტის/მომსახურების შემუშავების ეტაპიდან მიწოდების ან გამოყენების ეტაპამდე მთელი პროცესის მანძილზე არსებული გავლენები მიიღოს მხედველობაში.

სანარმომ ასევე უნდა შეაფასოს გავლენის მასშტაბი, ფარგლები და უფლების აღდგენის შესაძლებლობები.¹¹

განზომილება	განმარტება	მაგალითები	
		პოტენციურად ნაკლებად მწვავე	პოტენციურად უფრო მწვავე
მასშტაბი	რამდენად მძიმე და სერიოზული შეიძლება იყოს გავლენა?	თანამშრომელი გათავისუფლებულია სამსახურიდან განმარტების გარეშე	სანარმო იყენებს 10 წლის ბავშვის შრომას მძიმე პირობებში
ფარგლები	რამდენად ფართოდაა გავრცელებული (რამდენ ადამიანს ეხება)?	სანარმოს აქტივობებს ერთი ან ორი ადამიანის ცხოვრებაზე აქვს გავლენა	მთელი თემი (სოფელი, დასახლება) ექცევა სანარმოს გავლენის ქვეშ
უფლების აღდგენის შესაძლებლობა	რამდენად რთული იქნება სიტუაციის გამოსწორება?	თანამშრომლის დისკრიმინაციის ნიშნით გათავისუფლების შემთხვევაში მისი აღდგენა დროულად და სათანადო კომპენსაციის გაცემით შესაძლებელია, მსგავსი შემთხვევების მომავალში გამორიცხვისთვის შესაბამისი ნაბიჯების გადადგმით	თანამშრომელი დაავადდა განუკურნებელი სენით შესაბამისი ჯანდაცვის და უსაფრთხოების ზომების უგულვებელყოფის გამო



¹¹ ცხრილი ადაპტირებულია Shift, Global Compact Netherlands, Doing Business With Respect For Human Rights (შემდგომში, Shift, 2016), 2016, გვ. 52. <https://www.businessrespecthumanrights.org/en/page/346/tracking-performance>

შეაფასეთ სამი ტიპის უარყოფითი გავლენა

საკუთარი ქმედებით გამოწვეული გავლენები



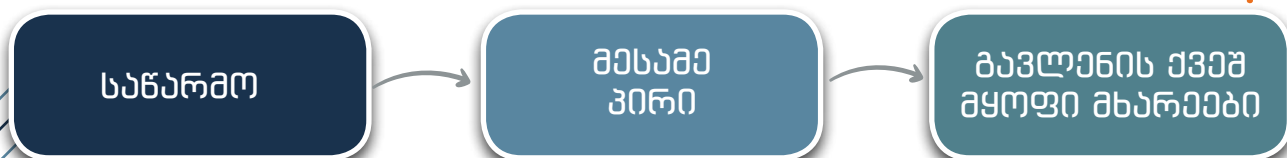
- სამშენებლო საწარმოში სახიფათო გარემოში მუშაობის პრაქტიკები;
- საკურიერო ან საფოსტო მომსახურებისას საწარმოს მიერ პირადი გზავნილების განთავსება საჯარო სივრცეში, როგორცაა საერთო საცხოვრებლის საფოსტო ყუთი;
- საწარმოს ნარჩენების ადგილობრივი სასმელი წყლის წყაროში ჩაყრა/ჩადინება.

გავლენები, რომლებსაც ხელს უწყობს საწარმო



- საწარმო ყიდულობს ეკვიპირებას თანამშრომლებისთვის იმდენად დაბალ ფასად, რომ მიმწოდებელი დასაქმებულთა სამართლიანი ანაზღაურების უზრუნველყოფას ვერ ახერხებს;
- რამდენიმე საწარმოს ნარჩენი მიედინება ერთ სოფლის წყაროში, თითოეული საწარმოს ნარჩენების მოცულობა კანონით დასაშვებ ფარგლებშია, თუმცა ერთდროულად მავნა.
- საწარმო ყიდულობს პირველად მასალას კომპანიისგან, რომელიც მოპოვების პროცესში აზიანების კულტურული მემკვიდრეობის ძეგლს.

საწარმოსთან დაკავშირებული გავლენები



- საფინანსო ორგანიზაცია სესხს აძლევს საწარმოს, რომელიც ცნობილია იმით, რომ ადგილობრივ მოსახლეობას ტრადიციული საცხოვრისიდან აძევებს, მიუხედავად განსხვავებული შეთანხმებისა;
- საწარმომ მიაქირავა ფართი კომპანიას, რომელშიც ქალთა მიმართ ძალადობა მოხდა.

საერთაშორისო სტანდარტები გამოყოფს ბიზნესსუბიექტების სამი ტიპის გავლენას ადამიანის უფლებებზე, რომლებიც საწარმოს ყურადღების ქვეშ უნდა იყოს. როდესაც ხდება კონკრეტული პროექტების, ოპერაციების ან პროცესების შეფასება, შესაბამისმა პირებმა უნდა გაითვალისწინონ როგორც უშუალოდ საწარმოდან მომავალი შესაძლო უარყოფითი გავლენის შემთხვევები, ასევე მათთან სახელშეკრულებო ან სხვა ტიპის ბიზნესურთიერთობაში მყოფი ორგანიზაციების და, ზოგადად, მიწოდების ჯაჭვი (supply chain) მყოფი სუბიექტებისგან მომდინარე საფრთხეები.¹²

გავლენების სწორ შეფასებას არსებითი მნიშვნელობა აქვს საწარმოს მიერ შესაბამისი მოქმედებების და შესაძლებლობების შეფასებისთვის.

მოქმედება 6.

გამიჯნეთ ადამიანის უფლებებზე უარყოფითი გავლენის რისკების იდენტიფიცირება სტანდარტული რისკების იდენტიფიცირებისგან

ამ შემთხვევაში საწარმო აფასებს უარყოფით ნეგატიურ გავლენას ადამიანის უფლებებზე - პირდაპირ, თანამონაწილეობით ან სხვაგვარი კავშირის შედეგად (ე.წ. cause, contribute, linkage ჩარჩო, იხ. ზემოთ).

ამ ტიპის რისკების შეფასება მიზნად ისახავს მათი ეკონომიკური, რეპუტაციული, სამართლებრივი შედეგების წინასწარ განსაზღვრას და, ხშირ შემთხვევაში, ფინანსურად დათვლილი შესაძლო ზარალის გაანგარიშებას. მაგალითად, უარყოფითი გავლენა, რომლის გამოც რეპუტაციული რისკები მაღალია, შესაძლოა მომხმარებლების მიერ საწარმოს მომსახურების ან პროდუქტის შესყიდვაზე ბოიკოტში გამოიხატოს, რასაც რეალური ფინანსური შედეგები აქვს. მართალია, სახელმწიფო საწარმოები ხშირად ისეთ სეგმენტებში ოპერირებენ, სადაც მომხმარებელს დიდი არჩევანი არ აქვს, თუმცა ასეთ შემთხვევაში პოლიტიკური რისკებიც იჩენს თავს, რა დროსაც საზოგადოებრივი პროტესტი ღვივდება და შესაბამის მენილე/აქციონერს პრობლემა ექმნება.

საქართველოში სახელმწიფო საკუთრებაში არსებულ საწარმოებთან არაერთი სამართლებრივი დავაც წარმართულა, რაც ასევე დამატებით საკმაოდ მწვავე რისკია. სამართლებრივი ხარჯების გარდა, დავის წარუმატებლად დამთავრების შემთხვევაში საწარმო შესაბამის ფინანსურ ზარალსაც იღებს. ასეთი რისკების წინასწარ შეფასება არა მხოლოდ ადამიანის უფლებების უკეთ პატივისცემას ნიშნავს, არამედ აზღვევს საწარმოს შემდგომი გართულებებისგან (მით უფრო, რომ სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული საწარმოს ხელმძღვანელობა ხშირად განსხვავებული პოლიტიკური პასუხისმგებლობის მატარებელიც არის შესაბამის სახელმწიფო უწყებასთან მიმართებით).

¹² ამ საკითხზე დამატებით იხილეთ: Practical Definitions of Cause, Contribute, and Directly Linked to Inform Business Respect for Human Rights, 2017, ხელმისაწვდომია აქ: <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/Debevoise-Enodo-Practical-Meaning-of-Involvement-Draft-2017-02-09.pdf>

მაგალითი პრაქტიკიდან:

ნორვეგიული სახელმწიფო საინვესტიციო ფონდი Norfund ინვესტიციებს პასუხისმგებლობით ახორციელებს (responsible investment).¹³ ამ პოლიტიკის მნიშვნელოვანი ნაწილი, გარემო, სოციალური და მმართველობითი სტანდარტების (ESG) შესაბამისად, რისკების შეფასებაა. Norfund აფასებს ინვესტიციასთან დაკავშირებულ რისკებს და მათი მართვის შესაძლებლობას პოტენციურ ბიზნესპარტნიორებში საერთაშორისო ფინანსური კორპორაციის საქმიანობის სტანდარტების შესაბამისად (IFC Performance Standards).

- IFC სტანდარტები გამოიყენება კერძო სექტორში გარემო და სოციალური რისკების შეფასებისთვის ფინანსური ინსტიტუციების, ბანკების და განვითარების ფინანსური ინსტიტუციების მიერ და მოიცავს ფუნდამენტურ ადამიანის უფლებებს, როგორებიცაა შრომის უფლებები, კულტურული მემკვიდრეობა, თემებისა და მკვიდრი მოსახლეობის უფლებები და ა.შ.
- Norfund არ სთხოვს პოტენციურ პარტნიორებს, სრულყოფილად ჰქონდეთ დანერგილი საერთაშორისო ESG სტანდარტები, თუმცა სთხოვს კომპანიებს, ჰქონდეთ ეფექტური სამოქმედო გეგმა IFC სტანდარტებთან დროთა განმავლობაში დაახლოებისთვის. აღნიშნული პირობა საინვესტიციო შეთანხმების ნაწილია და მისი შინაარსი კომპანიის არსებული რისკების შესაბამისად განისაზღვრება.

მოქმედება 7.

პერიოდულად აწარმოეთ რისკების იდენტიფიცირება

რისკების შეფასება უნდა ხდებოდეს პერიოდულად (მაგალითად, ყოველწლიურად ან სხვა, საწარმოს საქმიანობაზე მორგებული ციკლით). თუმცა გარდა პერიოდულობისა, რისკების შეფასება ასევე უნდა ხდებოდეს შესაბამის პროექტებზეც, განსაკუთრებით, როდესაც მსხვილი ან თავდაპირველი შეფასებისას დაუგეგმავი პროექტი ხორციელდება.

მოქმედება 8.

სწორად განსაზღვრეთ ადამიანის უფლებებზე გავლენის რისკები

რისკების განსაზღვრაზე პასუხისმგებელი ადამიანთა ჯგუფი კარგად უნდა იცნობდეს ყველა უფლებას და გააზრებული ჰქონდეს გავლენები, რომლებიც საწარმომ უკვე შეაფასა.

გავლენების გააზრების შემდეგ უნდა შეფასდეს უარყოფითი გავლენები (მაგალითად, დასაქმების პროცესში გავლენა შეიძლება იყოს თანასწორობის უფლებაზე, უარყოფითი გავლენა კი ნიშნავს - სქესის ან სხვა ნიშნით დისკრიმინაციას).

არსებითია, საწარმომ სწორად შეაფასოს, რომელ გავლენას იწვევს თავად, რომელ გავლენაში თანამონაწილეობს და რომელთან არის დაკავშირებული (იხ. ზემოთ).

¹³ NorFund-ის პოლიტიკა ხელმისაწვდომია აქ: <https://www.norfund.no/responsible-investor/environmental-social-risk/>

რისკების მართვა ნებისმიერ საწარმოში ხდება, მით უფრო - მსხვილ სახელმწიფო საწარმოებსა ან სდპ-ებში. შესაძლებელია, სავალდებულო წესით დაინერგოს ზოგადი რისკების განსაზღვრის პროცესში ადამიანის უფლებებზე უარყოფითი გავლენის რისკების შეფასებაც. მცირე ზომის საწარმოებისთვის, რომლებიც პირველ ნაბიჯებს დგამენ, შესაძლოა, სასარგებლო იყოს საკუთარი საქმიანობის შეფასება კონკრეტული აქტივობების განხილვით, ასევე მსგავსი სახის საწარმოების გამოცდილების გაცნობა.

მაგალითი პრაქტიკიდან:

პოლანდიურმა კერძო კომპანიამ AkzoNobel-მა 2016 წელს დააარსა ადამიანის უფლებათა კომიტეტი და გარე კომპანიას დაუკვეთა ადამიანის უფლებათა მნიშვნელოვანი რისკების იდენტიფიცირება კომპანიის ღირებულების ჯაჭვში. რისკების ანალიზმა გამოკვეთა მნიშვნელოვანი პრობლემები მათი მასშტაბის, ფარგლების და გამოსწორებლობის საფუძველზე - ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, სამუშაო პირობები, დისკრიმინაცია და ძალადობა და არასრულწლოვანთა შრომა. ამ ანალიზის საფუძველზე კომპანიის ადამიანის უფლებათა კომიტეტმა შეხვედრები გამართა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან, ადამიანის უფლებების ექსპერტებთან, მთავრობის წარმომადგენლებთან და სხვა ორგანიზაციებთან მათი გამოცდილების და ცოდნის მიღების მიზნით.

AkzoNobel არის Together for Sustainability (TFS, ერთად მდგრადობისთვის) ინიციატივის წევრი და პროაქტიულად ეხმარება მიმწოდებლებს მდგრადი განვითარების შესაბამის საქმიანობასა და რისკების მენეჯმენტში. ინიციატივის და სხვა პარტნიორობის დახმარებით კომპანია ახორციელებს იმ მიმწოდებელთა მდგრადი განვითარების, დასაქმებულების და ადამიანის უფლებების რისკების შეფასებას, რომლებიც სარისკო რეგიონებში და სექტორებში მოღვაწეობენ. თუკი მიმწოდებლების შეფასების შედეგი ვერ აკმაყოფილებს კომპანიის სტანდარტებს, მათი საქმიანობა ექვემდებარება შემდგომ აუდიტს და მათ უნდა დაადასტურონ მზაობა გაუმჯობესებისთვის, მათ შორის, სამოქმედო გეგმების შემუშავებით.¹⁴

მოქმედება 9.

შეარჩიეთ პროცესები, რომლებშიც უნდა შეფასდეს რისკები

საწარმოში, გარდა ძირითადი საქმიანობისა, უნდა შეაფასოს რისკები კონკრეტული პროექტებისა და ასევე, სხვა პარტნიორობების პირობებისთვის. მაგალითად, შესყიდვის პროცესი - რა შეიძლება მოხდეს, თუ სახელმწიფო შესყიდვით შერჩეული მიმწოდებელი არღვევს ადამიანის უფლებებს, რა ტიპის რისკია ეს საწარმოსთვის და როგორ შეიძლება მისი დაზღვევა.

შესაძლოა, მიწოდების საკითხიც შესაფასებელი იყოს. მაგალითად, სამხედრო ნაწარმის სხვა სახელმწიფო კონფლიქტის ზონაში გაგზავნა - დამატებითი რეპუტაციული რისკია საქართველოსთვის, რომელიც თავად იმყოფება კონფლიქტში.

*

¹⁴ იხ. <https://www.akzonobel.com/en/about-us/governance-/policies---procedures/code-of-conduct>

მოქმედება 10.

რისკების იდენტიფიცირებისას გაითვალისწინეთ

- 1 რისკების იდენტიფიცირების ფუნქცია დაკისრებული უნდა ჰქონდეს ცალკე თანამშრომელს (ზომის მიხედვით - თანამშრომელთა ჯგუფსაც კი), რომელსაც საკმარისი წვდომა აქვს შესაბამის ინფორმაციაზე, თუმცა ეს არ უნდა იყოს განყენებული საწარმოს სხვა სტრუქტურებისგან და მათი ჩართულობაც ნახალისებული უნდა იყოს;
- 2 თანამშრომლების მხრიდან ინფორმაციის მოგროვების ნახალისებას საინტერესო და მნიშვნელოვანი საკითხების წინ წამოწევა შეუძლია, რადგან ხშირად, სწორედ გარკვეული თანამშრომლების წინაშეა უარყოფითი გავლენების რისკები, რომელსაც სხვა თანამშრომლები ვერ დაინახავენ;
- 3 საჩივრის მექანიზმმა შეიძლება გაამარტივოს რისკების შეფასება, რადგან მიღებული საჩივრების ანალიზი ცხადყოფს, რა უარყოფითი გავლენების რისკის წინაშეა საწარმო და რას ნიშნავს ეს საწარმოსთვის;
- 4 ხშირი კომუნიკაცია (შეხვედრები, საჯარო განხილვები, თემში კონსულტაციები, სოციალური მედით კომუნიკაცია და ა.შ.) გავლენის ქვეშ მყოფ მხარეებთან - როგორცაა მომხმარებლები, ადგილობრივი თემი, სადაც ოპერირებს საწარმო და სხვ., საშუალებას იძლევა, განისაზღვროს რისკები მათი ნუხილების გათვალისწინებით;
- 5 ექსპერტულ ჯგუფებთან ურთიერთობით საწარმო შეძლებს შესაბამისი პრაქტიკის და საერთაშორისო სტანდარტების გათვალისწინებას პროცესში;
- 6 რისკების იდენტიფიცირების ეტაპზე, ასევე, უნდა განისაზღვროს გაუთვალისწინებელი სიტუაციები და მათზე რეაგირების მეთოდები.

მოქმედება 11.

შეაფასეთ საწარმოს შესაძლებლობები

საწარმოებმა, თავიანთი გავლენების და რისკების შესაბამისად, სასურველია, შეაფასონ მათ ხელთ არსებული რესურსები ან შესაძლებლობები, რაც საწარმოს ამ რისკების დაზღვევას და შესაბამისი დანაკარგების შემცირების (სამართლებრივი, ზიანის ანაზღაურების, რეპუტაციული ზარალი და ა.შ.) საშუალებას მისცემს.

ასეთი შესაძლებლობების მაგალითებია: ოპერაციების მარტივი ცვლილება, უარყოფითი გავლენების დროული აღმოჩენის მექანიზმის დანერგვა, მიწოდების ჯაჭვში მყოფი ყველა ოპერაციის შეფასება და შესაბამისი ცვლილებების მოთხოვნა, ხელშეკრულების შაბლონების ცვლილება (სატენდერო დოკუმენტაციის ფარგლებში) და ა.შ.

ყველა საწარმოს სხვადასხვა წინაპირობა აქვს, თუმცა საწყის ეტაპზე საწარმოებს შეუძლიათ, გამოიყენონ პარტნიორების (სამოქალაქო სექტორი, აკადემია და ა.შ.) დახმარება. საერთაშორისო ინსტრუმენტები, როგორცაა გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები და გაეროს გლობალური შეთანხმება, სწორედ შესაძლებლობების გააზრებასა და გამოყენებაზეა ფოკუსირებული. საწარმოებს შეუძლიათ მათ ხელთ არსებული რესურსის იმგვარად გამოყენება, რომ გაიზარდოს მათი რეპუტაცია, მათდამი ნდობა და, შედეგად, შემცირდეს რისკების უარყოფითი ფინანსური და არაფინანსური შედეგები.

შესაძლებლობების შეფასება (განსაზღვრა) შესაძლოა იყოს სტრატეგიული მიზნების დასახვა, სამოქმედო გეგმის ჩამოყალიბება და გამოძვადი ინდიკატორების ჩამოყალიბება, რათა სანარმომ შეძლოს, გადადგმული ნაბიჯები შეაფასოს.



რა უნდა აირიდოთ თავიდან?

მოქნილობის საშუალების გამორიცხვა - ყველაფრის იდეალურად დაგეგმვა, შეფასება და წინასწარ განსაზღვრა შეუძლებელია. სანარმომ უნდა დატოვოს სივრცე გაუთვალისწინებელი გარემოებებისთვის და, ასეთი გარემოებებიდან გამომდინარე, გავლენის დროული და ეფექტიანი შეფასებისთვის. Covid-19-ით გამონვეულმა კრიზისმა ნათლად დაგვანახა, რამდენად მნიშვნელოვანია დროული ადაპტირება და გაუთვალისწინებელი სიტუაციების პირობებში სწრაფი მოქმედება. სანარმომ არ უნდა მიიჩნიოს, რომ ყველა უფლება და გავლენა ბუსტად აქვს იდენტიფიცირებული და პოლიტიკის დოკუმენტში უნდა განსაზღვროს, როგორ იქცევა სიტუაციებში, რომლებიც წინასწარ არ ჰქონდა განჭვრეტილი. ასევე, უნდა გაითვალისწინოს უფლების აღდგენის მკაფიო და ძლიერი მექანიზმები, რამდენადაც შეცდომის დაშვების შესაძლებლობაც წინასწარ უნდა იყოს განსაზღვრული იმ პირობით, რომ სანარმო მზადაა, შეცდომა გამოასწოროს და აჩვენებს, როგორ აპირებს ამას.

ჩართულობა მხოლოდ ჩართულობისთვის - ნებისმიერ ეტაპზე დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა შინაარსიანი და შედეგიანი უნდა იყოს. ამის მისაღწევად აუცილებელია პროცესის სიმარტივის უზრუნველყოფა და ეფექტიანი უკუკავშირის წარმოება. ეს უკანასკნელი გულისხმობს, რომ კონსულტაციის დროს მიღებულ შენიშვნებს, შეკითხვებს, რეკომენდაციებს შესაბამისი რეაგირება მოჰყვება. ყველა შენიშვნის გათვალისწინება და პოლიტიკის დოკუმენტში ასახვა ყოველთვის შესაძლებელი არ არის, მაგრამ შესაძლებელია განმარტების გაკეთება, თუ რატომ ვერ მოხდა მათი გათვალისწინება და ამის შესახებ სათანადო კომუნიკაცია (როგორც მინიმუმ, საჯარო ანგარიშის სახით, მაქსიმუმ კი კონკრეტულ საკითხზე ინდივიდუალური და შესაბამის ჯგუფთან კომუნიკაციით).

ადამიანის უფლებათა გაუაზრებლად პროცესის წარმართვა - უარყოფითი გავლენების, რისკების და შესაძლებლობების შეფასებისთვის აუცილებელია, სანარმოს კარგად ესმოდე, რას ნიშნავს ადამიანის უფლებები, რომელთა პატივისცემის მოლოდინიც არსებობს. საყოველთაოდ აღიარებული უფლებების მთავარი წყაროები, გაეროს გლობალური შეთანხმების 10 პრინციპი და მსგავსი საერთაშორისო ინსტრუმენტები, არსებითად უმარტივებს სანარმოებს პროცესს, განსაკუთრებით, თუ ისინი პირველ ნაბიჯებს დგამენ.

სხვა სანარმოების გამოცდილების უგულებელყოფა - არაერთი სანარმო (მათ შორის, კონკურენტები) უკვე აქტიურად ნერგავს კორპორაციული მდგრადობის მიდგომებს. მათ მიერ მიღწეული შედეგები (ისევე, როგორც შეცდომები და, განსაკუთრებით, სამართლებრივი დავების უარყოფითი შედეგები ან ნეგატიური საზოგადოებრივი კამპანიები) მნიშვნელოვანი გაკვეთილია სხვა სანარმოებისთვის. როდესაც ერთ სანარმოში დასაქმებულთა გაფიცვის მიზეზი პირადი მონაცემების უგულებელყოფა ხდება, ან თანამშრომელთა არასამართლიანი ანაზღაურების გამო საზოგადოება უარს აცხადებს რომელიმე კომპანიის პროდუქციის შეძენაზე, ან დისკრიმინაციული მიდგომების გამო სასამართლოს გადაწყვეტილებით დიდი ფინანსური ზარალი ნახა მსხვილმა ბიზნესმა, ეს მაგალითები ყურადღებით უნდა იყოს გააზრებული. მსგავსი რისკების წინაშე შეიძლება, ნებისმიერი სანარმო დადგეს.

შეამოწმეთ, რამდენად სწორად შეასრულეთ მეორე ნაბიჯი

1. განსაზღვრულია შეფასების პროცესის შესაბამის მიმართულებებზე პასუხისმგებელი პირები;

2. შეფასებულია ადამიანის უფლებებზე გავლენები:

2.1. შეფასებულია სანარმოს არსებული პრაქტიკა და მისი ეფექტიანობა;

2.2. შეფასებულია სანარმოს მიერ გამოწვეული გავლენები;

2.3. შეფასებულია გავლენები, რომლებსაც სანარმო ხელს უწყობს;

2.4. შეფასებულია მესამე პირთა გავლენები, რომლებთანაც სანარმო დაკავშირებულია.



3. შეფასებულია სანარმოს რისკები უფლებებზე უარყოფითი გავლენის შემთხვევაში:

3.1. განსაზღვრულია რისკების შეფასების მიდგომები, პერიოდულობა, სფეროები;

3.2. შეფასებულია გავლენების მიხედვით შესაძლო რისკები (სამართლებრივი, ფინანსური, რეპუტაციული);

3.3. განსაზღვრულია პროცესები, სადაც რისკების შეფასება აუცილებლად უნდა მოხდეს.

4. შეფასებულია სანარმოს შესაძლებლობები რისკების თავიდან ასაცილებლად:

4.1. შეფასებულია სანარმოს პროცესები, რომელთა შეცვლაც შესაძლებელია;

4.2. განსაზღვრულია სანარმოს პარტნიორების გავლენების შეცვლის შესაძლებლობები და რესურსები;

4.3. გაანალიზებულია სხვა სანარმოთა გამოცდილება საკუთარი შესაძლებლობების განსაზღვრისთვის.



ამ თავში თქვენ
მიიღებთ პასუხს
კითხვებზე:



- რა ტიპის დოკუმენტად უნდა ჩამოყალიბდეს ადამიანის უფლებების პოლიტიკა?
- ვინ უნდა ჩაერთოს პოლიტიკის ჩამოყალიბების პროცესში?
- როგორ განვსაზღვროთ საწარმოს ახალი მიდგომების დანერგვის სარგებლიანობა?
- რა იგულისხმება საწარმოს მიდგომებში?
- რა მასშტაბის უნდა იყოს საწარმოს მოქმედება?
- რა ხდება, როდესაც ირღვევა უფლება?
- როგორი შეიძლება იყოს საწარმოს ზეგავლენის ბერკეტი?
- როგორ მოვიქცეთ გაუთვალისწინებელ სიტუაციაში?
- რა უნდა ავირიდოთ თავიდან საწარმოს მიდგომების და მიზნების განსაზღვრისას?

მოქმედება 1.

**გადაწყვიტეთ, რა ტიპის დოკუმენტი
იქნება თქვენი პოლიტიკა**

კომპანიის გადასაწყვეტია, ადამიანის უფლებების პატივისცემის შესახებ პოლიტიკას ცალკე დოკუმენტის სახით შეიმუშავებს და დაამტკიცებს, თუ მას გააერთიანებს სხვა დოკუმენტ(ებ)-ში. შესაძლოა, ცალკე დოკუმენტის აღსრულება, მონიტორინგი, შეფასება და კომუნიკაცია უფრო მარტივი და ეფექტიანი აღმოჩნდეს. თუმცა, არსებითია, საწარმომ ასეთ პოლიტიკას მიანიჭოს მაღალი ლეგიტიმაცია (მაგალითად, დამტკიცდეს დირექტორთა საბჭოს, დირექტორის ან, საჭიროების შემთხვევაში, წილის მმართველი სახელმწიფო უწყების მიერ) და ინტეგრირებული ჰქონდეს კომპანიის ყველა ტიპის საქმიანობაში. ინტეგრაციისთვის შესაძლოა, საწარმომ უფრო ეფექტიანად მიიჩნიოს პოლიტიკის ასახვა მთავარ მარეგულირებელ აქტებში (მაგალითად, შინაგანანესი, ეთიკის კოდექსი, ბიზნეს გეგმა).

მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებისთვის პოლიტიკის დოკუმენტის სხვა, მით უფრო, უკვე არსებულ დოკუმენტში ასახვა ეფექტური ხდება, რამდენადაც დამატებითი პოლიტიკის დოკუმენტს შესაძლოა, დამატებითი ბიუროკრატიული ბარიერები და სირთულეები მოჰყვეს.

მნიშვნელოვანია, საწარმომ გაითვალისწინოს განსაკუთრებული მნიშვნელობის პროექტები და ინიციატივები, რომლებიც სტანდარტული ბიზნესოპერაციების მიღმაა (მაგალითად, ახალი შენობის მშენებლობა ან რეკონსტრუქცია საწარმოსთვის, რომელიც არ არის მშენებლობის სექტორთან დაკავშირებული). მართალია, გავლენის შეფასებისას მსგავსი მოსალოდნელი პროექტი საწარმომ უკვე უნდა შეაფასოს, თუმცა თუ ეს ერთჯერადი ან/და მოკლევადიანი აქტივობაა, უმჯობესია, პოლიტიკის დოკუმენტი ითვალისწინებდეს ძირითად მიდგომას ახა-

ლი პროექტებისადმი, უშუალოდ ამ პროექტისთვის კი ცალკე პოლიტიკა შემუშავდეს, განსაკუთრებით, როცა პროექტი მსხვილმასშტაბიანია და დიდი გავლენა აქვს ადამიანის უფლებებზე - ადგილობრივი მოსახლეობის ინტერესები, სამშენებლო უსაფრთხოება, გარემოზე მწვავე ზეგავლენა და ა.შ.

მაგალითი პრაქტიკიდან:

Telia Company-ის პასუხისმგებლობით ბიზნესსაქმიანობის კოდექსი წარმოადგენს სახელმძღვანელოს თანამშრომლებისა და ლიდერებისთვის.¹⁵ კოდექსი ერთგვარი ეთიკური კომპასია, ადგენს ქცევის ნათელ სტანდარტებს და მოლოდინებს. კოდექსი არეგულირებს ისეთ შემთხვევებს, როგორცაა ინტერესთა კონფლიქტი, კორუფცია და საჯარო პირებთან ურთიერთობა, პასუხისმგებლიანი მინოდება (responsible sourcing), თანასწორი დასაქმება და მრავალფეროვნება, პროფესიული ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და კეთილდღეობა, გამონატვის თავისუფლება და გარემოზე პასუხისმგებლობა.

მდგრადობის პოლიტიკის ძირითად საქმიანობაში ინტეგრირების მაგალითია იკეას (IKEA) ბიზნეს გეგმა,¹⁶ რომელიც ხედვასა და მისიაში აცხადებს კომპანიის მისწრაფებას მდგრადობისკენ. კომპანიის ბიზნეს იდეაა „შესთავაზოს კარგი დიზაინის მქონე, ფუნქციური საოჯახო ნივთების ფართო არჩევანი ისეთ დაბალ ფასად, რომელსაც რაც შეიძლება მეტი ადამიანი შესწვდება“, რაც გულისხმობს მდგრადი, ხარისხიანი, ხელმისაწვდომი პროდუქციის შექმნას და ამას „დემოკრატიული დიზაინი“ ეწოდება.

მოქმედება 2.

პოლიტიკის ჩამოყალიბების პროცესში ჩართეთ დაინტერესებული მხარეები

პროცესში როგორც შიდა, ისე გარე დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა არსებითად სასარგებლოა პოლიტიკის ჩამოყალიბებისთვის. შიდა დაინტერესებულ მხარეებში იგულისხმებიან როგორც საწარმოს თანამშრომლები ფართო გაგებით, ისე, კონკრეტული ფუნქციების მატარებელი პერსონალი. თუმცა, გამოცდილება ცხადყოფს, რომ რაც უფრო ფართოა ჩართულობა, საწარმოებისთვის უფრო სასარგებლოა პროცესი, რადგან შემდეგ პოლიტიკის განხორციელება ბევრად მარტივი და ეფექტიანია.

შიდა დაინტერესებული მხარეების ჩართვისთვის სასარგებლოა გაფართოებული შეხვედრის მოწყობა, რომელიც შეიძლება, ელექტრონულ ფორმატშიც ჩატარდეს. ასეთ შეხვედრას თითქმის ყველა თანამშრომელი ესწრება, ხელმძღვანელ პირებს შესაძლებლობა აქვთ კიდევ ერთხელ დააფიქსირონ საკუთარი მზაობა ადამიანის უფლებებისადმი (რაც აუცილებლად გულისხმობს დასაქმებულთა უფლებებსაც) ერთგულებისთვის და ამით გააძლიერონ თანამშრომელთა ნდობა და მათთან პოზიტიური ურთიერთობა. პროცესის წარმმართველი პირები გააცნობენ დასაქმებულებს მიმდინარე პროცესს და თანამშრომელთა უკუკავშირის გათვალისწინებით შესაძლებელი გახდება ისეთი პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავება, რომელიც კომპანიაში სრულად გაზიარებული და გააზრებული იქნება.

¹⁵ Telia Company-ის პასუხისმგებლობით ბიზნესსაქმიანობის კოდექსი ხელმისაწვდომია აქ: <http://dontdothisatwork.teliacompany.com/about.html>

¹⁶ იკეას ბიზნესგეგმა ხელმისაწვდომია აქ: <https://www.ikea.com/us/en/this-is-ikea/about-ikea/vision-and-business-idea-pub9cd02291>



გარე დაინტერესებული მხარეების ჩართვისას რეკომენდებულია, შეფასდეს, რომელი ტიპის დაინტერესებული მხარეები იცნობენ სანარმოს შიდა პროცესებს, სტრუქტურას, გავლენებს, აქტივობებს. ეს შეიძლება იყოს შესაბამის სექტორში მოქმედი სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაცია, აკადემიის წარმომადგენლები, საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენლები და ა.შ.

გარე დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა საშუალებას მისცემს სანარმოს, ერთი მხრივ, უკეთ დაუახლოვდეს მათ და ჩამოაყალიბოს ორმხრივი ნდობა; მეორე მხრივ კი, გარე თვალთშეუხებლობის საკუთარ აქტივობებს და ადამიანის უფლებებზე გავლენა უფრო ობიექტურად შეაფასოს. გარდა ამისა, ამ ეტაპზე დაინტერესებული მხარის ჩართულობა უზრუნველყოფს შესაბამისი სფეროს პროფესიონალებისა და ექსპერტების მონაწილეობას პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავებაში, რისი რესურსიც, შესაძლოა, სანარმოს საწყის ეტაპზე არც ჰქონდეს.

ცალკე უნდა გამოიყოს ის სახელმწიფო (ასევე მუნიციპალური ან ავტონომიური რესპუბლიკის) ორგანო, რომელიც მართავს სანარმოს და მისი ჩართულობის აუცილებლობა. მართალია, გამორიცხულია, ეს უწყება სანარმოს მიერ ადამიანის უფლებების პატივისცემის დანერგვის წინააღმდეგი იყოს, თუმცა სწორედ ამ ორგანოს მეშვეობით არის მარტივი და ეფექტიანი შესაბამის უწყებებთან კომუნიკაცია, რომლებიც სახელმწიფოს მიერ საერთაშორისო თუ ეროვნულ დონეზე აღებული ვალდებულებების შესახებ მეტ ინფორმაციას ფლობენ. ამ გზით სანარმო შეძლებს სახელმწიფოს საერთო პოლიტიკის გათვალისწინებას, რაც ხელს შეუწყობს საზოგადოებრივი სიკეთის შექმნას და ქვეყნის მდგრად განვითარებაში წვლილის შეტანას.

მოქმედება 3.

განსაზღვრეთ სანარმოს ახალი მიდგომების დანერგვის სარგებელი

ამ ნაბიჯების გადადგმა არ არის ადვილი, თუ კომპანია, მისი მმართველი რგოლები, მისი მენიღები ან აქციონერები არ არიან დარწმუნებულნი, რატომ და როგორ აკეთებენ ამას. სწორედ ამიტომ, ხშირად საჭიროა, წარმოჩინდეს ადამიანის უფლებების პატივისცემის „სარგებელი“ კომპანიისთვის.

ცხადია, ბიზნესის მიერ ადამიანის უფლებების პატივისცემის დანერგვა მორალურად და ეთიკურად სწორი ნაბიჯია, თუმცა ნიშანდობლივია, რომ ნებისმიერი კომპანიისთვის ეს ეკონომიკურადაც მომგებიანია. თავისთავად ნათელია, სახელმწიფო სანარმოებისთვის გარკვეული ფორმით უფრო მაღალი პასუხისმგებლობაც კი არსებობს, თუმცა როდესაც ვსაუბრობთ სანარმოს ყველა რგოლის მხრიდან მაქსიმალური მხარდაჭერის მოპოვებაზე, კარგი იქნება, განისაზღვროს რეალური სარგებელი მორალურ, ეთიკურ და სახელმწიფოებრივ მიდგომებს მიღმა.

ბიზნესსარგებლის განსაზღვრა და სწორი კომუნიკაცია დაეხმარება შესაბამის თანამშრომლებს, დაარწმუნონ გადაწყვეტილების მიმღები პირები ადამიანის უფლებების პატივისცემის პოლიტიკის ან მექანიზმის დანერგვის აუცილებლობაში.

ადამიანის უფლებების პატივისცემა:

- აუმჯობესებს კვალიფიციურ დასაქმებულთა მოზიდვას და შენარჩუნებას;¹⁷
- აუმჯობესებს რისკების შეფასებასა და მართვას;
- ამცირებს მომხმარებლების ან საზოგადოების მხრიდან შესაძლო პროტესტს და ამით გამონვეულ უარყოფით ეკონომიკურ თუ პოლიტიკურ შედეგებს;
- აუმჯობესებს ურთიერთობას სხვა ბიზნესსუბიექტებთან, პროფესიულ კავშირებთან, მიმწოდებლებთან თუ შემსყიდველებთან (განსაკუთრებით, საერთაშორისო ბაზარზე);
- უზრუნველყოფს კომპანიის მზაობას საერთაშორისო ბაზარზე (განსაკუთრებით ევროპულ, ან ჩრდილოეთ ამერიკულ) გასვლისთვის;
- ამარტივებს კომპანიის მიერ საერთაშორისო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობას, ზრდის სესხის და, განსაკუთრებით, საგრანტო დაფინანსების მოზიდვის შესაძლებლობას.

მოქმედება 4.

მიიღეთ კონკრეტული გადაწყვეტილებები

საწარმოს მიდგომების განსაზღვრა გულისხმობს საწარმოს მხრიდან, წინასწარ შეფასებული გავლენების, რისკების და შესაძლებლობების მიხედვით, კონკრეტული გადაწყვეტილებების მიღებას. ეს შეიძლება იყოს:

- შიდა მარეგულირებელი დოკუმენტის შემუშავება (ეთიკის კოდექსი, შინაგანაწესი, ა.შ.);
- პოლიტიკის დოკუმენტ(ებ)ის შემუშავება;
- სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმების ჩამოყალიბება;
- კონკრეტულ სიტუაციებში მოქმედების მექანიზმების დანერგვა;
- სხვა სისტემური ცვლილებები, რომლებიც საწარმოს საქმიანობას, ოპერაციებს, ურთიერთობებს შეცვლის ადამიანის უფლებების პატივისცემის გათვალისწინებით.

¹⁷ არაერთი კვლევა ადასტურებს, რომ მილენიალების თაობა უპირატესობას ანიჭებს ისეთ კომპანიებში მუშაობას, რომლებსაც მაღალი პასუხისმგებლობა აქვთ. შესაბამისად, ასეთი კომპანიებისთვის მაღალკვალიფიციური კადრის მოზიდვა და შენარჩუნება ბევრად მარტივია. ამ საკითხზე იხილეთ ამერიკელი ავტორის და ბიზნესგადაცემების ტელენამყვან ჯეფრი ჰაიზლეტის მიმოხილვა: Jeffrey Hayzlett, 4 Ways Employers are Using Corporate Social Responsibility To Recruit Millennials, 25 ნოემბერი 2016, Entrepreneur, ხელმისაწვდომია აქ: <https://www.entrepreneur.com/article/285587>

მოქმედება 5.

გამოიყენეთ პოლიტიკის დოკუმენტის პრაქტიკაში გავრცელებული ელემენტები

ზოგადი განაცხადები

- პოლიტიკის მიზანი და იერარქია;
- ზოგადი განაცხადი, რომელიც შეიცავს ადამიანის უფლებების პატივისცემის ვალდებულების აღებას;
- საერთაშორისო ინსტრუმენტებზე ან სტანდარტებზე მითითება;
- განმარტება, როგორ სცემს კომპანია პატივს ადამიანის უფლებებს და როგორია მისი სათანადო ზრუნვა.

კონკრეტული განაცხადები

- როგორ უზრუნველყოფს კომპანია სამუშაო ადგილზე უფლებების პატივისცემას;
- როგორ უზრუნველყოფს მომხმარებელთა უფლებების დაცვას;
- როგორ უზრუნველყოფს პარტნიორებთან ურთიერთობაში ინტეგრირებას;
- როგორ უზრუნველყოფს პოტენციური გავლენის ქვეშ მყოფი დაინტერესებული მხარეების უფლებების პატივისცემას.

განხორციელების შესახებ დებულებები

- ვინ არის პოლიტიკის შესრულებაზე პასუხისმგებელი?
- როგორ არის პოლიტიკა პროცესებში ინტეგრირებული.
- როგორ ხდება დაინტერესებულ პირთა ჩართვა.
- უკუკავშირის შესახებ ინფორმაციის ასახვა.

მაგალითი პრაქტიკიდან:

შვედურ სახელმწიფო საწარმო Vattenfall-ს, რომელიც ევროპის ენერჯეტიკის სფეროში ერთ-ერთი წამყვანი მოთამაშეა, ადამიანის უფლებათა პატივისცემის პასუხისმგებლობაზე ცალკე მდგომი პოლიტიკის დოკუმენტი აქვს, რომელიც საუბრობს საწარმოს განაცხადზე, მის მოლოდინებზე პარტნიორებისგან, შესაბამის საერთაშორისო სტანდარტებსა და პრაქტიკულ მიდგომებზე (თანამშრომელთა გადამზადება, მიმწოდებლებისთვის მოთხოვნების დადგენა, მიმწოდებლების გაძლიერება, დაინტერესებულ მხარეებთან თანამშრომლობა და ა.შ.).¹⁸

*

¹⁸ Vattenfall-ის ადამიანის უფლებათა პოლიტიკის დოკუმენტი ხელმისაწვდომია აქ: https://group.vattenfall.com/siteassets/corporate/who-we-are/sustainability/doc/human_rights_policy_2019_.pdf

მოქმედება 6.

ბალანსით აქტიური ნაბიჯები

იმისათვის, რომ საწარმომ ცხადად დაანახოს ყველა დაინტერესებული მხარეს, რომ რაც გაცხადებული აქვს, რეალურად ხორციელდება, მან აქტიური ნაბიჯები უნდა გადადგას. ეს ნაბიჯები უნდა იყოს როგორც პრევენციამზე, ისე უფლების აღდგენაზე ორიენტირებული. საწარმომ უნდა სცადოს, თავიდან აირიდოს ადამიანის უფლებების დარღვევა შიდა კორპორაციული კულტურის ცვლილებით, პარტნიორებთან ურთიერთობისას შესაბამისი საკითხების წინასწარ გათვალისწინებით; თუმცა თუ უფლებები, საწარმოს მცდელობის მიუხედავად, მაინც დაირღვევა, მას უნდა ჰქონდეს შესაბამისი მექანიზმები დროული და ეფექტიანი რეაგირებისთვის, რაც როგორც ინდივიდუალური შემთხვევის (საჩივრის მექანიზმი, შეცდომის გამოსწორება, ზიანის ანაზღაურება), ისე პრობლემის სისტემურ მოგვარებას უზრუნველყოფს.

მოქმედება 7.

იმოქმედეთ შესაბამისად, როდესაც ირღვევა უფლება

როდესაც ადამიანის უფლებებზე საწარმოს უარყოფითი გავლენა გამოიკვეთება, საწარმოს მიმართ მოლოდინები დამოკიდებულია მის როლზე ამ გავლენაში. წინა ნაბიჯის აღწერისას ვისაუბრეთ საწარმოს მონაწილეობის ტიპებზე უარყოფით გავლენაში, როდესაც საწარმო თავად **ინვესტს, ხელს უწყობს ან დაკავშირებულია** უარყოფით გავლენებთან (იხ. ნაბიჯი 2, მოქმედება 5). მისი მიდგომებიც სწორედ გავლენის ტიპების მიხედვით განისაზღვრება.

- 1 როდესაც საწარმო ადამიანის უფლებებზე უარყოფითი გავლენის **გამომწვევია**, მას ყველაზე მეტი პასუხისმგებლობა ეკისრება, თავიდან აირიდოს, შეწყვიტოს ან/და შესაბამისი უფლების აღდგენა უზრუნველყოს;
- 2 როდესაც საწარმო თავად არ ინვესტს, მაგრამ საკუთარი ქმედებით **მონაწილეა** მასთან დაკავშირებული პირის (მაგ. მიმწოდებელი, პარტნიორი) მიერ გამოწვეული უარყოფითი გავლენისა, იგი პასუხისმგებელია, შეწყვიტოს ან თავიდან აირიდოს ისეთი ქმედება, რაც ინვესტს უარყოფით გავლენებს და უნდა დარწმუნდეს, რომ სათანადო აღდგენა ხდება;
- 3 როდესაც საწარმო **კავშირშია** სხვა პირის მიერ გამოწვეულ უარყოფით გავლენასთან, მას პასუხისმგებლობა აქვს, საკუთარი შესაძლებლობების ფარგლებში უზრუნველყოს ასეთი გავლენის თავიდან აცილება ან შეწყვეტა, რისთვისაც მის ხელთ არსებული ბერკეტები უნდა გამოიყენოს. ასეთ სიტუაციაში საწარმოს მიმართ უფლების აღდგენის პასუხისმგებლობის მოლოდინი არ არსებობს.



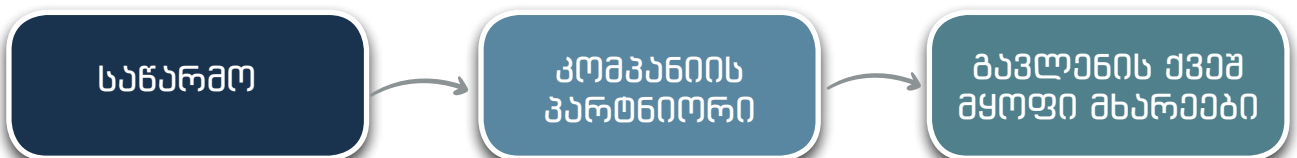
გემოთ მოცემული იყო საწარმოს გავლენების მაგალითები, რომლებზეც საწარმოს შესაბამისი მოქმედებები შესაძლოა იყოს შემდეგი:

საკუთარი ქმედებით გამოწვეული გავლენები



- **როდესაც ხდება ჯანმრთელობის დაზიანება:** სამშენებლო საწარმომ უნდა აღმოფხვრას სახიფათო სამუშაო პირობები;
- **საჯარო სივრცეში პირადი საფოსტო გზავნილის განთავსების პრაქტიკის პირობებში:** ეს უნდა აღმოფხვრას და დაინერგოს პირადად გადაცემის უზრუნველყოფის გზები;
- **როდესაც ხდება მავნე ნარჩენების ჩადინება:** საწარმომ უნდა უზრუნველყოს სასმელი წყლის განმეწმენდა და ჯანმრთელობის დაზიანების შემთხვევებში უნდა აანაზღაუროს ზიანი.

გავლენები, რომლებსაც ხელს უწყობს საწარმო



- **არაგონივრულად დაბალი ფასით შესყიდვისას:** საწარმომ უნდა გადახედოს საკუთარ მოთხოვნებს პროდუქციის ან მომსახურების მიმწოდებლებთან და დარწმუნდეს, რომ სათანადო ანაზღაურების უზრუნველყოფა შესაძლებელია შესაბამის ფასად;
- **რამდენიმე საწარმოს მიერ გამოწვეულ მავნე ზეგავლენისას:** საწარმომ უნდა შეაფასოს საკუთარი და სხვა საწარმოების გავლენა, მათთან ერთად იზრუნოს მავნე ზემოქმედების აღმოფხვრასა და ზიანის ანაზღაურებაზე;
- **პარტნიორის მიერ კულტურული მემკვიდრეობის დაზიანებისას:** საწარმომ უნდა გავლენა უნდა მოახდინოს მიმწოდებელი კომპანიის საქმიანობაზე, მიაღებინოს შესაბამისი სტანდარტები და დაეხმაროს განხორციელების ნაწილში, თუ ვერ ხდება უფლებების დაცვის უზრუნველყოფა, საწარმო მზად უნდა იყოს ურთიერთობის შეწყვეტისთვის.

გავლენები, რომლებთანაც დაკავშირებულია საწარმო



- **მსესხებლის მიერ ტრადიციული საცხოვრისის უფლებაზე მავნე ზეგავლენის პირობებში:** საწარმომ უნდა შეაფასოს, რამდენად შეუძლია საკუთარი ბერკეტის (მაგ., ფინანსური) გამოყენებით შეცვალოს პარტნიორის საქმიანობა, თუმცა თუ ასე არ ხდება, საწარმო უნდა მოერიდოს მსგავს ურთიერთობებს;
- **ფართის დამქირავებლის ძალადობრივი მოქმედებებისას:** საწარმო უნდა ცდილობდეს საკუთარი ბერკეტების გამოყენებას, თუნდაც მსგავსი პარტნიორის ქცევის შესაცვლელად ან იღებდეს ზომებს მასთან კავშირის შესაწყვეტად.

გამოიყენეთ თქვენ ხელთ არსებული ბერკეტები

რა არის „ბერკეტი“?

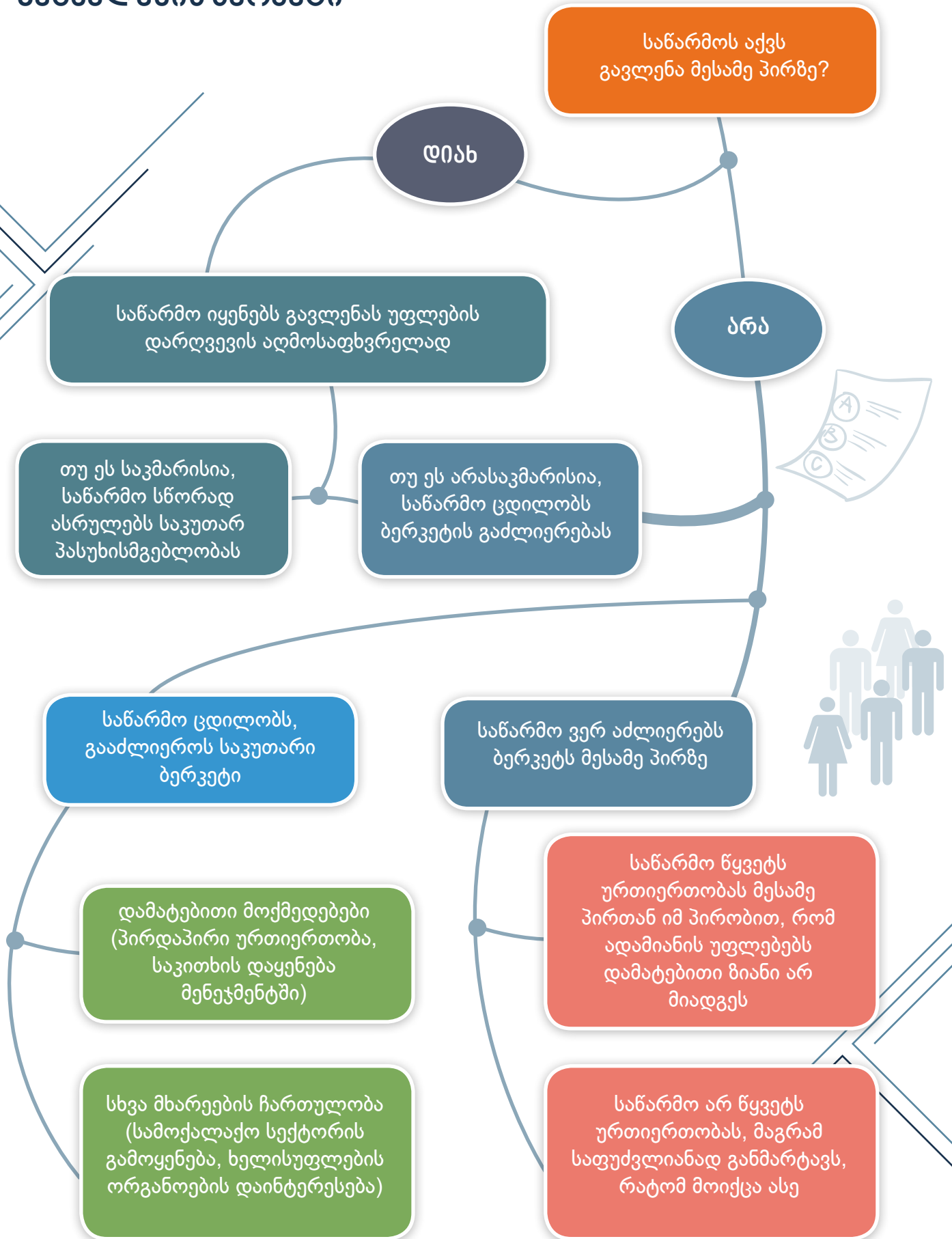
ამ კონტექსტში ბერკეტი (leverage) ნიშნავს, რომ თქვენ გაქვთ ძალაუფლება, სხვა ორგანიზაციას რეაგირება მოახდინოთ ადამიანის უფლებებზე უარყოფით გავლენაზე, რომელსაც ის იწვევს ან რომლის თანამონაწილეა. თქვენი ზეგავლენის ბერკეტის არარსებობა არ ნიშნავს, რომ თქვენ პასუხისმგებელი არ ხართ ამ უარყოფით გავლენაზე.

თუმცა, ბერკეტის არსებობა და მისი ძალის განსაზღვრა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს და ხშირად საწარმოს შეუძლია, საკუთარი ბერკეტი მსგავსი ინტერესების მქონე სხვა მხარეებთან ერთად გააძლიეროს.

საწარმოს ბერკეტები სიტუაციის მიხედვით შეიძლება სხვადასხვა სახის იყოს:

- 1 ტრადიციული კომერციული ბერკეტი:** ხელშეკრულების გაფორმება, მასზე უარის თქმა, გადავადება და სხვა სახის მოქმედებები, რომლებიც საწარმოს საკუთარი საქმიანობის პრაქტიკაში აქვს. ცხადია, სახელმწიფო შესყიდვის პროცესებში ხელშეკრულების დადება-შენწყვეტას საკუთარი სამართლებრივი პროცედურები აქვს, თუმცა თუ შესაბამისი ორგანიზაციის გავლენა იმდენად მწვავეა, რომ იგი სამართლებრივი დარღვევის ზღვარზე გადის, კანონმდებლობა ითვალისწინებს მსგავს სიტუაციებში ხელშეკრულების მოშლის შესაძლებლობას. გარდა ამისა, საწარმოს ადამიანის უფლებების პოლიტიკის დოკუმენტის სრული ინტეგრირება სწორედ ამას გულისხმობს, რომ შესყიდვების პროცედურების კრიტერიუმად მიმწოდებელს ადამიანის უფლებები პატივისცემის ვალდებულება დაეკისროს და მისი დარღვევის პროცესებში საწარმოს ბერკეტი ბევრად ძლიერდება.
- 2 ფართო ბიზნეს ბერკეტი:** სტანდარტული კომერციული აქტივობების მიღმა არსებული ქმედებები, როგორცაა, მაგალითად, იმ ორგანიზაციის ინსტიტუციური გაძლიერება, სადაც ადამიანის უფლებებზე მწვავე უარყოფითი გავლენაა და ეს კავშირშია თქვენთან (ტრენინგების შეთავაზება, საკუთარი გამოცდილების გაზიარება და ა.შ.);
- 3 ბიზნესპარტნიორებთან ერთობლივი ბერკეტი:** ინდუსტრიის სხვა მონაწილეებთან ერთად სისტემური გადაწყვეტილებების მიღება და შეთანხმება, რაც ზეგავლენას მოახდენს შესაბამის ორგანიზაციაზე (განსაკუთრებით, როდესაც საუბარია მსხვილ ორგანიზაციაზე);
- 4 ბერკეტი ორმხრივი ჩართულობის შედეგად:** სხვა სექტორის წარმომადგენელთან ურთიერთობის შედეგად მოპოვებული ბერკეტები, როგორცაა, მაგალითად, სამოქალაქო სექტორთან, საერთაშორისო დონორთან და, ასევე, წილის/აქციების მმართველ უწყებასთან ერთად განხორციელებული მოქმედებები;
- 5 ბერკეტი მრავალმხრივი თანამშრომლობის შედეგად:** სხვადასხვა ინიციატივის ფარგლებში პარტნიორებთან ერთად გადადგმული ნაბიჯები, მაგალითად, სისტემური მიდგომების ჩამოყალიბებისკენ მოწოდება სამოქალაქო სექტორთან და ბიზნესსუბიექტებთან ერთად, გლობალური შეთანხმების ქსელის და მსგავსი ინიციატივების მეშვეობით ცვლილებების წახალისება და ა.შ.

გააძლიერეთ საწარმოს ზეგავლენის ბერკეტი



მოქმედება 10.

იყავით მზად გაუთვალისწინებელი სიტუაციებისთვის

რისკების იდენტიფიცირების გზით გაუთვალისწინებელი სიტუაციების განსაზღვრა და მათზე რეაგირების მეთოდების წინასწარ ჩამოყალიბება საშუალებას იძლევა, ასეთ სიტუაციებზე რეაგირება ბევრად მარტივი და ეფექტიანი გახდეს. თუმცა ალბათ ძალიან ცოტა სანარმო დაიტრაბახებს, რომ ეს საკმარისია მათთვის; მაგალითად, Covid-19 და მისგან გამომწვეული უარყოფითი გავლენების წარმოდგენა, ფაქტობრივად, შეუძლებელი იყო.

სწორედ ამიტომ, აუცილებელია, სანარმომ თანამშრომელთა გადამზადების პრაქტიკა და-ნერგოს, რომელიც სწრაფი, პროფესიონალური და სამართლიანი რეაგირების მეთოდებზე იქნება ფოკუსირებული და საშუალებას მისცემს შესაბამის პერსონალს, ყველაზე წარმოუდ-გენელ სიტუაციაშიც კი ჰქონდეს საკმარისი ინსტრუმენტები ეფექტიანი ნაბიჯების და გამო-სავლის მოსაძიებლად.

მკაფიო პოლიტიკის განაცხადი, გავლენის სწორი იდენტიფიცირება და რისკების განსაზღვრა, ისევე, როგორც მაღალი გამჭვირვალობის სტანდარტი, ასეთ მოქნილობას კიდევ უფ-რო ამარტივებს.





რა უნდა აირიდოთ თავიდან?

დაინტერესებული მხარეების არჩართვა - საწარმოების წარმომადგენლებს ხშირად ჰგონიათ, რომ შესაბამისი ფუნქციების მატარებელ თანამშრომლებს საკმარისი ინფორმაცია აქვთ და სხვა დასაქმებულების ან, მით უფრო, გარე დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა აუცილებელი არ არის, ან შესაბამისი ექსპერტების ჩართულობა საკმარისია. პრაქტიკა აჩვენებს, რომ შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის გარეშე შემუშავებულ დოკუმენტებს ნაკლები ნდობა, ხარისხი და შედეგიანობა აქვს.

არათანმიმდევრული და მხოლოდ რეაგირებაზე დაფუძნებული მიდგომა - ხშირად საწარმოები ვერ ახერხებენ ადამიანის უფლებებზე უარყოფითი გავლენის პირობებში დროულ და ეფექტიან რეაგირებას. სათანადო ზრუნვის (due diligence) მიზანია ისეთი სისტემების ჩამოყალიბება, რომელიც საწარმოს ხელს უწყობს დადებითი პრაქტიკების დანერგვაში. თუ საწარმოს პრაქტიკა იქნება არათანმიმდევრული, ზოგჯერ მწვავე რეაგირებით, ზოგჯერ კი პასიური პასუხით, ეს უარყოფითად აისახება მის იმიჯზე და, ამავდროულად, შეასუსტებს ერთიან პოლიტიკას. საწარმო არ უნდა ელოდებოდეს უარყოფითი გავლენის დაფიქსირებას ან საჩივრის მიღებას. თუკი მსგავსი უარყოფითი გავლენა განჭვრეტადია, საწარმო უნდა ცდილობდეს, თავიდან აირიდოს იგი და მხოლოდ ასეთი მცდელობის წარუმატებლად დასრულების შემდეგ იზრუნოს რეაგირებაზე.

დაშვება, რომ საწარმო თავად არ გამოიწვევს უარყოფით გავლენას - ადამიანის უფლებებზე სათანადო ზრუნვა (due diligence) საწარმოს თავიდან ააცილებს უარყოფითი გავლენის გამოწვევას, თუმცა ეს არ ნიშნავს მის სრულ გამორიცხვას. სწორედ ამიტომ უნდა არსებობდეს მექანიზმები სიტუაციის გამოსწორებისთვის.

ბერკეტების უგულებელყოფა - სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული საწარმოს ბერკეტები უფრო ძლიერია, ვიდრე იმავე პირობებში მყოფი კერძო საკუთრებაში არსებული საწარმოსი (თუმცა, სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული საწარმოს მიმართ მოლოდინები და მოთხოვნებიც უფრო მეტია). განსაკუთრებით, როდესაც ადამიანის უფლებებზე ზეგავლენა კანონდარღვევის ბლვარზე გადის, სახელმწიფო საკუთრებაში არსებულ საწარმოს მეტი სახელმწიფოებრივი და საზოგადოებრივი წნეხიც აქვს, არ უგულებელყოს საკუთარი შესაძლებლობა, რომ „აიძულოს“ სხვა ორგანიზაცია (თუნდაც დახმარების გზით), შეცვალოს მიდგომები.

უარყოფით გავლენასთან კავშირის უგულებელყოფა - რამდენადაც სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული საწარმოსადმი მოლოდინები უფრო მაღალია (მსგავსად მსხვილი და მდიდარი კორპორაციებისა), ხშირად, მისი კონტრაქტორების ქმედებები, რომლებთანაც საწარმოს მხოლოდ კავშირი აქვს, მაინც სახელმწიფო საწარმოს პასუხისმგებლობად განიხილება (მაგალითად, მსხვილი ინფრასტრუქტურული პროექტის ფარგლებში კონტრაქტორი კომპანიის მიერ შრომის უსაფრთხოების და ადგილობრივი თემის ინტერესების უგულებელყოფა პირდაპირ ამწვავებს უარყოფით განწყობებს დამკვეთი საწარმოს მიმართ). ამიტომ სახელმწიფო საწარმო, განსაკუთრებით - მსხვილი საწარმო, საკუთარი ბერკეტის აქტიურად გამოყენებას და გაძლიერებას უნდა ცდილობდეს.

შეამოწმეთ, რამდენად სწორად შეასრულეთ მესამე ნაბიჯი

- პოლიტიკის დოკუმენტი შეესაბამება საერთაშორისო კონვენციებს და ნორმებს (ადამიანის უფლებათა საყოველთაო ბილი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები);
- პოლიტიკა კომპანიის და მისი გალენის სფეროების შესაბამისია;
- პოლიტიკა შეიცავს ადამიანის უფლებების პატივისცემის, დაცვის და აღდგენის შესახებ განაცხადს და უფლებების დარღვევის თავიდან აცილების პირობას;
- პოლიტიკა ვრცელდება სანარმოს ყველა შემადგენელ ერთეულზე და პოლიტიკის არსებულ დოკუმენტებზე (მაგ. ჯანდაცვა, შესყიდვები, ადამიანური რესურსები);
- პოლიტიკა მოიცავს სანარმოს მოლოდინების შესახებ განაცხადს მის პარტნიორებთან, შვილობილებთან და მინოდების ჯაჭვში შემავალ პირებთან დაკავშირებით;
- შესაძლებლობის ფარგლებში გათვალისწინებულია არსებული კოდექსები და ინიციატივები (მაგ. გაეროს გლობალური შეთანხმება, OECD გაიდლაინები და ა.შ.);
- თანამშრომლების შეფასებისას ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებული საკითხები (შესაბამისი ფუნქციების მიხედვით) გათვალისწინებულია და მხედველობაში მიიღება;
- შესყიდვების, გაყიდვების (საქონლის ან მომსახურების) და სხვა ტიპის კონტრაქტორების შერჩევისას და შემდგომ ხელშეკრულებებში ადამიანის უფლებების პატივისცემაზე მითითება წინასწარ არის განსაზღვრული;
- შეცდომის ან გადაცდომის აღმოჩენისას, რომელიმე თანამშრომლის, ორგანიზაციის სტრუქტურული ერთეულის ან კონტრაქტორის მხრიდან, სანარმოს აქვს დროული და მკაფიო რეაგირება;
- სახელშეკრულებო (მათ შორის, პარტნიორული ბიზნესურთიერთობის) შეწყვეტისთვის მზაობა აქვს კომპანიის მმართველობით რგოლს, როდესაც პარტნიორი/კონტრაქტორი არღვევს ადამიანის უფლებებს და, მიუხედავად სანარმოს მოწოდებისა, ეს არ იცვლება.



ამ თავში თქვენ მიიღებთ პასუხს კითხვებზე:



- როგორ დავნერგოთ სანარმოს პოლიტიკა სანარმოს ყოველდღიურობაში?
- რა შეიძლება განისაზღვროს სანარმოს სამოქმედო გეგმაში?
- როგორ დავნერგოთ შიდა კორპორაციული კულტურა?
- როგორ დავნერგოთ ადამიანის უფლებათა პატივისცემა გარე მხარეებისთვის?
- რატომ გვჭირდება საჩივრის მექანიზმი?
- როგორია უფლების აღდგენის ეფექტიანი მექანიზმი?
- რა უნდა გავითვალისწინოთ საჩივრის განხილვის პროცედურებში?
- როგორ შევაფასოთ და გავაუმჯობესოთ საჩივრის განხილვის მექანიზმის ეფექტიანობა?
- რა უნდა გავითვალისწინოთ საჩივრის განხილვის მექანიზმის დანერგვისას?
- რა უნდა ავირიდოთ თავიდან მიზნების განხორციელებისთვის?

მოქმედება 1.

დანერგეთ სანარმოს პოლიტიკა მის ყოველდღიურობაში

პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავების და მიღების შემდეგ მისი სანარმოს დნმ-ში ინტეგრირება უნდა განხორციელდეს, რაც მისი შესრულების ეფექტიანობის გარანტი უნდა გახდეს. ამისთვის შემდეგი ნაბიჯებია საჭირო:

- 1 უმაღლესი რგოლის მხრიდან პროცესის ლიდერობა** - სამეთვალყურეო საბჭომ, დირექტორთა საბჭომ ან/და სხვა უმაღლესი დონის გადამწყვეტილების მიმღებმა რგოლმა მკაფიოდ უნდა დააფიქსიროს სანარმოს მხრიდან ადამიანის უფლებების პატივისცემა და ამის პერიოდული კომუნიკაცია უნდა უზრუნველყოს როგორც სანარმოს შიგნით, ისე მის გარეთ;
- 2 ფუნქციების გადანაწილება უნდა მოხდეს შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებზე ან თანამშრომლებზე** - იდეალურია, თუ სანარმოს შესაძლებლობა აქვს, ცალკე გამოყოს ადამიანის უფლებების დაცვის პასუხისმგებლობაზე მომუშავე თანამშრომელი ან თანამშრომელთა ჯგუფი, რომელიც სრული პოლიტიკის შესრულებას და სანარმოს ყველა სხვა აუცილებელ თანამშრომელთან შესაბამის ურთიერთობას უზრუნველყოფს;
- 3 პოლიტიკის შესახებ საუბარი აქტიური უნდა იყოს** - აუცილებელია თანამშრომელთა გადამზადება და ახალი თანამშრომლებისთვის პოლიტიკის გაცნობა (იხ. ნაბიჯი 1 და ნაბიჯი 3), პარტნიორებთან ამ თემაზე საუბარი, მათი დახმარება იმავე სტანდარტების გაზიარებაში, საჯარო კომუნიკაცია და მაგალითის მიცემა, განსაკუთრებით - იმავე სექტორში მოქმედი, კერძო საკუთრებაში არსებული სანარმოებისთვის.
- 4 ნახალისების და დაგმობის მექანიზმების დანერგვა** - როგორც შიდა, ისე გარე ურთიერთობებში სანარმოს უნდა ჰქონდეს მკაფიო პოზიცია, რა მოჰყვება ადამიანის უფლებების დარღვევას (ვრცლად იხილეთ ნაბიჯი 3 და ნაბიჯი 6).

მოქმედება 2.

ჩამოყალიბეთ სანარმოს სამოქმედო გეგმა

სანარმომ შესაძლოა, გადანყვიტოს ადამიანის უფლებების პატივისცემის დანერგვისთვის სამოქმედო გეგმის შემუშავება, რომელიც გარკვეულ პერიოდზე იქნება მიმართული და რეალისტურ, მიღწევად და გაზომვად მიზნებს დაეფუძნება.¹⁹

მაგალითი პრაქტიკიდან:

შვედური სახელმწიფო სანარმო Vattenfall-ის ადამიანის უფლებების პოლიტიკა მოიცავს 2018 წელს მიღებულ 11 Steps to 2022²⁰ ადამიანის უფლებების სამოქმედო გეგმას, რომელიც კომპანიის მიერ ადამიანის უფლებების პატივისცემისთვის 11 მნიშვნელოვან ღონისძიებას აერთიანებს. ღონისძიებები დაყოფილია სამ ბლოკად:

- პოლიტიკა და ინკორპორაცია - მოიცავს პოლიტიკის შემუშავების, შიდა რესურსების გაუმჯობესების, შიდა პროცესებში ადამიანის უფლებების ინტეგრაციის და ზოგადი სამართლებრივი შეფასების მექანიზმის განახლების ღონისძიებებს;
- ადამიანის უფლებებზე სათანადო ზრუნვა (Human rights due diligence) - მოიცავს სამოქმედო გეგმების შემუშავების, ადგილობრივ და მკვიდრ მოსახლეობასთან მუშაობის გაძლიერების, ადამიანის უფლებებზე ზეგავლენის შეფასების მიზნობრივ ღონისძიებებს;
- საჩივრები და აღდგენა - მოიცავს მამხილებლის სისტემის შეფასების, მამხილებლის სისტემაზე კონტრაქტორებისთვის და გარე დაინტერესებული პირებისთვის წვდომის უზრუნველყოფის, აღდგენის პროცესისა და პოლიტიკის დანერგვის და შესაბამისობის ღონისძიებებს.

კომპანიის ადამიანის უფლებათა სამოქმედო გეგმა ხშირად კონკრეტულ ინდიკატორებს ეფუძნება, რაც აადვილებს კონკრეტული მიზნების დასახვას და, შესაბამისად, მათ შესრულებას. იაპონური კომპანია Daifuku-ის ადამიანის უფლებების სამოქმედო გეგმა,²¹ რომელიც კომპანიის კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობის სამოქმედო გეგმის ნაწილია, სხვა საკითხებთან ერთად, მიზნად ისახავს პროფესიული ტრავმების და ინციდენტების აღკვეთას, თანასწორობის ხელშეწყობას, კომფორტული სამუშაო გარემოს შექმნასა და ადამიანური რესურსების განვითარებას. აღნიშნული მიზნების ინდიკატორებად Daifuku იყენებს შესრულების ძირითად ინდიკატორებს (Key Performance Indicators - KPI), რომლებიც საშუალებას იძლევა სოციალური მიზნებისკენ პროგრესი გაზომვადი გახდეს.

Description of Initiatives (Materiality)	KPI	2019		
		Scope	Target	Results
7. Eliminate workplace accidents and serious accidents	(1) Frequency Rate	(1) Japan	(1) 0.19	(1) 0.63
	(2) Severity Rate	(2) Japan	(2) 0.003	(2) 0.003
8. Promote diversity	(1) Ratio of female employee recruitment	(1) Japan	(1) 19.0%	(1) 10.0%
	(2) Number of female employees in managerial positions	(2) Japan	(2) 17	(2) 17
	(3) Employment rate of people with disabilities	(3) Japan	(3) 2.00%	(3) 2.17%
9. Create a comfortable workplace environment	(1) Average paid leave utilization rate	(1) Japan	(1) 65.0%	(1) 68.7%
	(2) Diagnosis rate of lifestyle diseases in health examinations	(2) Japan	(2) 46.0%	(2) 55.2%

¹⁹ SMART მიზნების დასახვა. The "SMART" acronym stands for "specific," "measurable," "attainable," "relevant," and "time-bound." იხ. ჯორჯ თ. ღორანი. „არსებობს S.M.A.R.T. გზა მართვის მიზნების და ამოცანების შესადგენად.“ Management Review 70.11 (ნოემბერი. 1981): 35. Business Source Corporate. EBSCO. 15 ოქტომბერი. 2008.

²⁰ Vattenfall-ის სამოქმედო გეგმა ხელმისაწვდომია აქ: https://group.vattenfall.com/siteassets/corporate/who-we-are/sustainability/doc/human_rights_11-steps.pdf

²¹ Daifuku-ს სამოქმედო გეგმა ხელმისაწვდომია აქ: <https://www.daifuku.com/sustainability/management/plan/#plan04>

მოქმედება 3.

დანარგეთ შიდა კორპორაციული კულტურა

საწარმომ პოლიტიკის შემუშავების შემდეგ უნდა უზრუნველყოს მისი სათანადოდ გაცნობა ყველა თანამშრომლისთვის. ამისთვის საკმარისი ვერ იქნება ადამიანის უფლებების პატივისცემის განაცხადის და შესაბამისი პოლიტიკის დოკუმენტის უბრალოდ გამოქვეყნება, რამდენადაც ცვლილება კომპანიის წარმომადგენლების მოქმედებაში უნდა აისახოს. შესაბამისად, საჭიროა დოკუმენტების გასაცნობად სათანადო კომუნიკაცია და, საჭიროების შემთხვევაში, შესაბამისი პროცესების, პროცედურების, ქმედებების და მექანიზმების საკითხებზე სიღრმისეული გადამზადება. მეორე მხრივ, თანამშრომელთა გარკვეულ ნაწილს სჭირდება დამატებითი ცოდნის მიღება და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გაძლიერება, რითიც ისინი შეძლებენ საკუთარ ფუნქციებში და ყოველდღიურ საქმიანობაში პოლიტიკის ინტეგრირებას.

განსაზღვრეთ, ვის ესაფიროება დაგეგმიური ცოდნა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევები. როგორც წესი, ეს არის შემდეგ სფეროებში დასაქმებული პერსონალი:



- ადამიანური რესურსების მართვა;
- შესყიდვები;
- უსაფრთხოების საკითხები;
- საქონლის ან მომსახურების გაყიდვები;
- კომუნიკაცია და საზოგადოებასთან ურთიერთობა;
- ხარისხის უზრუნველყოფა ან/და შიდა აუდიტის წარმოება;
- რისკების ან/და ბიზნესპროცესების მართვა;
- მენეჯერული რგოლის წარმომადგენლები.



თანამშრომელთა გადამზადებისათვის საწარმოს რამდენიმე ეფექტიანი მექანიზმის დანერგვა შეუძლია, მაგალითად:

- ელექტრონული სწავლება (უფრო სასარგებლოა ბოგადი, თანამშრომელთა ფართო ჯგუფებისთვის. ამასთან, გარდა პოლიტიკის დანერგვის გაცნობისა, შეიძლება ახალი თანამშრომლებისთვისაც იქნეს გამოყენებული (ე.წ. onboarding პროგრამის სახით). შესაძლოა, მომზადდეს ინტერაქტიული ვიდეო გაკვეთილი, რომელსაც მოქმედი ან ახალი თანამშრომლები გაეცნობიან, ბოლოს კი მოკლე კითხვარსაც უპასუხებენ - ერთი მხრივ, ინფორმაციის მიღების და გააზრების გადასამოწმებლად, მეორე მხრივ კი, სწავლების ეფექტიანობის შესაფასებლად);
- სპეციალური ტრენინგ-პროგრამები (კონკრეტული პროცედურების გაძლიერების ან დანერგვისთვის; ასევე კონკრეტული პროექტის განხორციელებაში ჩართული პერსონალისთვის);
- დარგობრივი სასწავლო კურსების შემუშავება (მაგ., უსაფრთხოების, შესყიდვების, დასაქმების და ა.შ. მიმართულებით);
- შიდა სახელმძღვანელო დოკუმენტების, გზამკვლევების და ა.შ. მომზადება;
- გარე სასწავლო კურსის შერჩევა და მასში თანამშრომელთა ჩართვა - დღეისთვის არაერთი ინიციატივა არსებობს ბიზნესის და ადამიანის უფლებების, კორპორაციული პასუხისმგებლობის, კორპორაციული მდგრადობის ან/და პასუხისმგებლიანი ბიზნესის შესახებ მაღალი ხარისხის პროფესიული ცოდნის მისაღებად, როგორც საქართველოში, ისე მის ფარგლებს გარეთაც. საწარმოს შეუძლია შესაბამისი თანამშრომლების ასეთ პროგრამებში ჩართვა და სათანადო კვალიფიციური პერსონალის ჩამოყალიბება.



კორპორაციული მდგრადობის აკადემია

გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელი სხვადასხვა სექტორის წარმომადგენლებს და, პირველ რიგში, საწარმოებს სთავაზობს როგორც მათზე მორგებულ, ისე ზოგად სასწავლო კურსს კორპორაციული მდგრადობის შესახებ.

საერთაშორისო სტანდარტები, ეთიკური სამეწარმეო საქმიანობა, მდგრადი მმართველობა და პრაქტიკული მითითებები, რომლებსაც აკადემიაში ჩართული გამოცდილი პედაგოგები გააცნობენ ჯგუფებს, მიზნად ისახავს კორპორაციული პასუხისმგებლობის შესახებ ცოდნის განვითარებას და მის დანერგვას როგორც კერძო, ისე სახელმწიფო კომპანიების ყოველდღიურ საქმიანობაში.

<http://globalcompact.ge/academy>

მოქმედება 4.

წახალისეთ ადამიანის უფლებათა პატივისცემა პარტნიორებთან

საწარმოს მიერ შემუშავებული პროცედურები და პოლიტიკა ასევე უნდა მიემართებოდეს გარე მხარეებს, როგორცაა კონტრაქტორები და ბიზნესპარტნიორები, განსაკუთრებით, როდესაც მათგან გარკვეული მოქმედებებია საჭირო. სახელმწიფო საწარმოებს შეუძლიათ, კონტრაქტორების შერჩევას (მაგ. სახელმწიფო ტენდერის პროცესში) წინასწარ განსაზღვრონ თავიანთი მოლოდინები კონტრაქტორების მიმართ. ხშირად საწარმოები იყენებენ მიმწოდებელთა ქცევის წესების განმსაზღვრელ დოკუმენტს, რომელიც მკაფიოდ აყალიბებს საწარმოს მიდგომას მასთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში მყოფ სხვა ორგანიზაციებთან და, შეიძლება, ხელშეკრულების ნაწილიც გახდეს.

გარდა ბიზნესპარტნიორებისა, მნიშვნელოვანია ასევე საწარმოს გავლენის ქვეშ მოქცეული ადამიანები ან ადამიანთა ჯგუფები, რომლებიც არ არიან მისი დასაქმებულები (მაგალითად, ადგილობრივი თემის წარმომადგენლები, მომხმარებლები). ისინი წარმოადგენენ პირდაპირ ადრესატებს საწარმოს მიერ დანერგილი პროცედურებისა და პოლიტიკებისთვის. გავლენის ქვეშ მყოფ შიდა (დასაქმებულები) და გარე (მაგალითად, ადგილობრივი თემი) მხარეებისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია საჩივრის განხილვის მექანიზმის არსებობა, რომელიც მათ საკუთარი უფლებების დაცვის და დარღვეული უფლების აღდგენის საშუალებას აძლევს.

მოქმედება 5.

შეიშუშავით საჩივრის განხილვის მექანიზმი

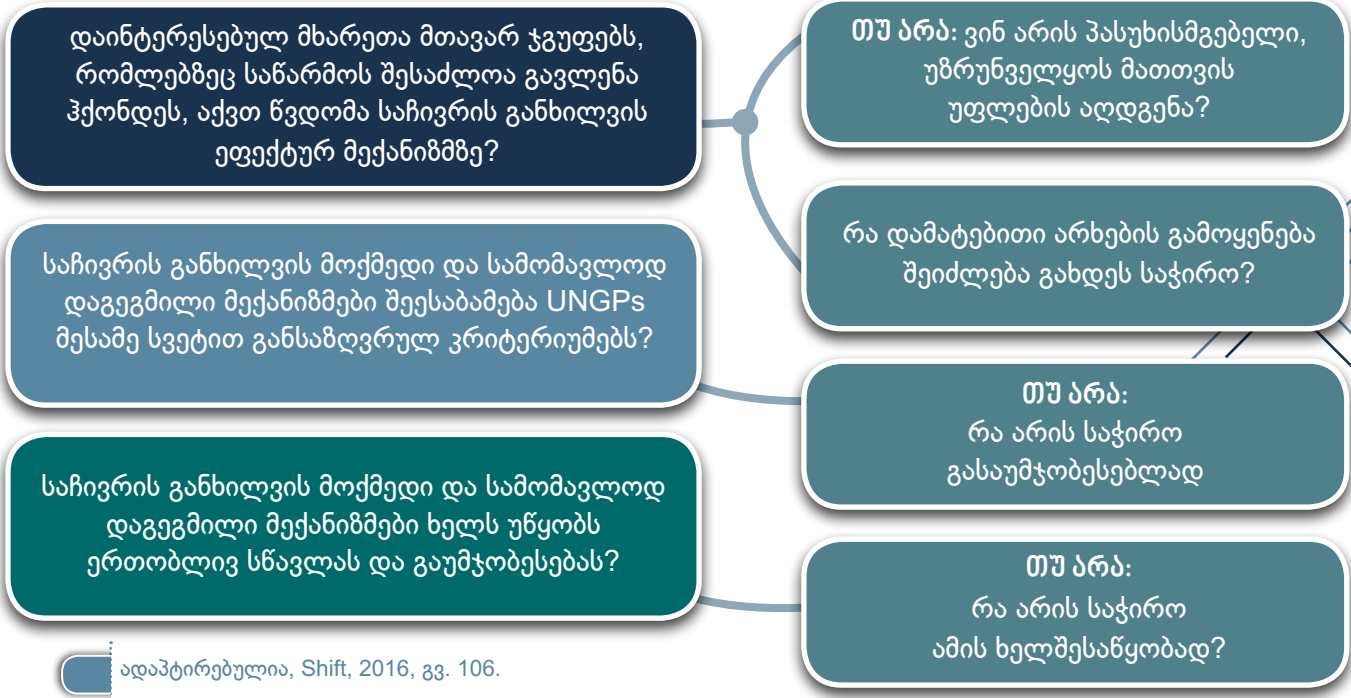
მცდელობის მიუხედავად, შეცდომები გამორიცხული არ არის. თუმცა, სწორი რისკების იდენტიფიცირებით, უფლებებზე გავლენის განსაზღვრით და აქტიური ნაბიჯებით ასეთი შეცდომები მინიმუმამდე დაიყვანება.

პირიქით, ადამიანის უფლებების პატივისცემის და შესაბამისი რისკების მართვის არარსებობის პირობებში საზოგადოებისთვის უფრო ადვილი დასაჯერებელია სანარმოს მხრიდან უფლების დარღვევის ფაქტი, მაშინ როდესაც პასუხისმგებელი სანარმოს საზოგადოების მეთი მხარდაჭერის მოპოვება შეუძლია.²²

შეცდომის გამოსწორებას არანაკლები ღირებულება აქვს სანარმოს რეპუტაციული თუ ეკონომიკური მდგომარეობის შენარჩუნებისთვის. სწორედ ამიტომ, ადამიანის უფლებების პატივისცემა აუცილებლად უნდა ითვალისწინებს უფლების აღდგენის მექანიზმს - იქნება ეს ფინანსური თუ არაფინანსური რეაგირება უფლებებზე უარყოფითი გავლენის ფაქტზე.

სანარმომ წინასწარ უნდა განსაზღვროს, რა გზებით შეუძლიათ ადამიანებს უარყოფითი გავლენის პირობებში საკუთარი ნუხილის გამოთქმა - ფორმალური წერილი, ცხელი ხაზი, სპეციალურ წარმომადგენელთან კომუნიკაცია, ონლაინ ფორმა თუ სხვ.; თუმცა, ამავდროულად, განსაზღვრული უნდა იყოს, საჩივრის წარდგენას რა შედეგი მოჰყვება (არა კონკრეტულ დარღვევაზე კონკრეტული რეაგირება, არამედ ზოგადი შესაძლო გამოსავალი) და პროცედურით ხდება მისი განხილვა.

საჩივრის მექანიზმი ეფექტიანი უნდა იყოს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, პრობლემა უფრო მწვავედება და კონფლიქტის ესკალაციის მეთი შესაძლებლობა რჩება, რაც, საბოლოო ჯამში, შეიძლება, სანარმოსთვის სამართლებრივი დავის ან სხვა, ბევრად მძიმე (რეპუტაციული, ფინანსური, სისხლის-სამართლებრივიც კი) შედეგების მომტანი აღმოჩნდეს.



ადაპტირებულია, Shift, 2016, გვ. 106.

²² მაგალითად, ტორონტოს უნივერსიტეტის პროფესორი 2020 წლის 20 აგვისტოს გამოქვეყნებულ მოსაზრებაში ამტკიცებს, რომ სანარმოები, რომლებიც პასუხისმგებელიანი ბიზნესექვეთი გამოირჩევიან, მეტ წდობას, მხარდაჭერას და ერთგულებას იმსახურებენ, ვიდრე ისინი, რომლებიც უგულვებლყოფენ საკუთარ კორპორაციულ პასუხისმგებლობას. Sarah Kaplan, Why Social Responsibility Produces More Resilient Organizations, MIT Sloan Management, Fall Issue, August 20, 2020, <https://sloanreview.mit.edu/article/why-social-responsibility-produces-more-resilient-organizations/>

მოქმედება 6.

უზრუნველყავით უფლების აღდგენის მექანიზმის ეფექტიანობა

საჩივრის განხილვის მექანიზმებს დამატებითი სარგებელიც აქვს - მათი მეშვეობით საწარმოები, პრობლემის მოგვარების გარდა, აკეთებენ ანალიზს - რა სისტემური პრობლემებია, სად არის მთავარი გამოწვევები და შესაბამის ცვლილებებს გეგმავენ.

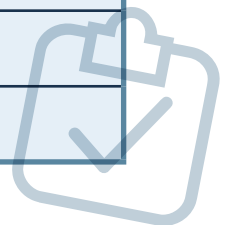
ხშირად კომპანიები შიშობენ, რომ თუ საჩივრის განხილვის მექანიზმს გაააქტიურებენ, განსაკუთრებით - გარე დაინტერესებული მხარეებისთვის, საჩივრების რაოდენობა განუზომლად დიდი იქნება. პრაქტიკაში ეს ყოველთვის ასე არ ხდება და დროთა განმავლობაში საჩივრების რაოდენობა შემცირდება კიდევ. მთავარია მკაფიო კომუნიკაცია, აქტიური ჩართულობა და პროცედურების დეტალური განმარტება. აქტიური ჩართულობით საწარმომ საჩივრების დიდი ნაწილი შეიძლება, დაინტერესებულ მხარეებთან საკონსულტაციო შეხვედრების დროს მოისმინოს. თუმცა, არსებითია, შესაბამისი ნაბიჯები გადადგას და ფორმალურად საჩივრის მიღებას არ დაელოდოს.

რეკომენდებულია, საწარმომ თავად განსაზღვროს საჩივრის ფორმა (მინიმუმ, სარეკომენდაციო სახით), რაც დაეხმარება როგორც მომჩივანს, რომელსაც წინასწარ ეცოდინება, რა ინფორმაცია უნდა მოამზადოს და როგორ წარადგინოს მოთხოვნა, ასევე საწარმოსაც, რადგან სისტემატიზებული და ერთგვაროვანი სახით მიიღებს საჩივრებს. საჩივრის ფორმა შეიძლება, მარტივი ტიპის დოკუმენტის სახით მომზადდეს და მხოლოდ ძირითად საკითხებს გამოყოფდეს, რათა ხელოვნურად არ გაართულოს საჩივრის წარდგენის პროცედურა.



საჩივრის ფორმა

თარიღი:		
დრო:		
ადგილი:		
სახელი, გვარი:	<input type="checkbox"/>	არ მსურს სახელის გამჟღავნება საჯაროდ
	<input type="checkbox"/>	მსურს სახელის გამჟღავნება საჯაროდ
	<input type="checkbox"/>	მსურს ჩემს ნაცვლად ქვემოთ აღნიშნული პირი ჩაერთოს პროცესში (მიუთითეთ სახელი, გვარი, პოზიცია/სტატუსი):
საკონტაქტო ინფორმაცია:	ელ.ფოსტა:	
	ტელეფონი:	
	<input type="checkbox"/>	მსურს პასუხი მივიღო პირადად
	<input type="checkbox"/>	მსურს პასუხი მივიღო ზემოთ აღნიშნული საკონტაქტო პირის საშუალებით
ფაქტის აღწერა: <small>(გთხოვთ დეტალურად აღწეროთ პროცესი, ჩართული მხარეები და ა.შ.)</small>		
დამატებით კომენტარები: <small>(როგორ წარმოგიდგენიათ პრობლემის გადაჭრა?)</small>		
დამატებით დოკუმენტაცია:	<input type="checkbox"/>	წერილობითი (მეილი, წერილი, მესიჯი და სხვა)
	<input type="checkbox"/>	ფოტოსურათი
	<input type="checkbox"/>	ხმის ჩანაწერი
	<input type="checkbox"/>	სხვა:
თანხმობა:	ვაცნობიერებ, რომ ჩემი საჩივარი მიღებულია და მაქვს ინფორმაცია საჩივრის განხილვის პროცესზე.	
ხელმოწერები:	მოსარჩელე:	კომპანიის წარმომადგენელი:
საჩივარი ეხება: <small>(ივსება კომპანიის წარმომადგენლის მიერ)</small>	<input type="checkbox"/>	სექსუალური შევიწროება
	<input type="checkbox"/>	დისკრიმინაცია
	<input type="checkbox"/>	სხვა:



მოქმედება 7.

ჩამოყალიბეთ საჩივრის განხილვის პროცედურები

საჩივრის განხილვის პროცედურა უნდა იყოს წინასწარ განსაზღვრული და მაქსიმალურად ხელმისაწვდომი როგორც საჩივრის განმხილველი პირებისთვის, ასევე, პოტენციურად, საჩივრის წარმდგენი პირებისთვის. პროცედურები უნდა ითვალისწინებდეს მომჩივანის უფლებებსაც და საჩივრის ადრესატის (ვისაც „ბრალი“ ედება) უფლებებსაც.²³

საჩივრის წარმდგენ პირებს უნდა შეეძლოს:

- წარადგინონ საჩივრის ფორმა, სადაც დეტალურად იქნება ახსნილი სიტუაცია;
- პროცესის ყველა ეტაპზე ისარგებლონ წარმომადგენლის დახმარებით:
 - შიდა საჩივრის შემთხვევაში, პროფკავშირების წარმომადგენელი, მუშების წარმომადგენელი ან სხვა სასურველი კოლეგა, ასევე სხვა მინდობილი/რწმუნებული პირი;
 - გარე საჩივრის შემთხვევაში, მომჩივანის მიერ შერჩეული მინდობილი/რწმუნებული პირი - სამოქალაქო სექტორიდან ან საადვოკატო წრეებიდან;
 - სასურველია, მინდობილობის/რწმუნებულების დადასტურება საწარმოს გამართივებული ფორმით ჰქონდეს დანერგილი და არ მოითხოვდეს სანოტარო პროცედურებს ყველა შემთხვევაში;
- გაასაჩივრონ ნებისმიერი ოფიციალური გადაწყვეტილება.

პირებს, რომლებსაც ეხებათ საჩივარი (ბრალი ედებათ), უფლება უნდა ჰქონდეთ:

- მიიღონ მათ წინააღმდეგ წარდგენილი საჩივრის (ბრალდების) ასლი;
- უპასუხონ ბრალდებებს და წარადგინონ საკუთარი პოზიციები;
- ისარგებლონ წარმომადგენლის დახმარებით (მსგავსად მომჩივანისა);
- გაასაჩივრონ ნებისმიერი ოფიციალური გადაწყვეტილება.

პროცედურები, ასევე, უნდა ითვალისწინებდეს ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, როგორებიცაა:

- საჩივრის წარდგენის ფორმები;
- საჩივრის განხილვის ვადები;
- საჩივრის გადაწყვეტის შესაძლო გზები;
- პროცედურის სამართლიანობის განაცხადი (საჩივრის განმხილველი ვერ იქნება საჩივრის ადრესატი (ვისაც „ედება ბრალი“) და საწარმო უზრუნველყოფს მიუკერძოებელ პროცესს);
- შემდგომი ნაბიჯები (გასაჩივრების შიდა ან გარე მექანიზმების შესახებ ინფორმაცია);
- პერსონალური მონაცემების და პირადი ინფორმაციის დაცვის შესახებ განაცხადი.

²³ წინამდებარე რეკომენდაციები ადაპტირებულია „შრომის სტანდარტები გლობალურ მიწოდების ჯაჭვში როგორ შევასრულოთ მათი მოთხოვნები და გავხდეთ უფრო კონკურენტული და მდგრადი“ (შემდგომში, ILO მდგრადობის სახელმძღვანელო, 2019), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2019. გვ-გვ.92-94.

მოქმედება 8.

შეაფასეთ და გააუმჯობესეთ საჩივრის განხილვის მექანიზმი

ინდიკატორი	განმარტება
საჩივრების დამუშავების წერილობითი პოლიტიკა დანერგულია	მიუთითებს საწარმოს მზაობაზე, პერიოდულად შეაფასოს მიღებული საჩივრები, გააანალიზოს ისინი და დანერგოს შემდგომი ნაბიჯები
საჩივრების საკმაოდ მნიშვნელოვანი რიცხვი შემოვიდა საჩივრის დანერგვიდან კონკრეტულ თარიღამდე	მიუთითებს, როგორც მექანიზმის არსებობის შესახებ მაღალ ცნობადობაზე, ასევე, მისდამი ნდობაზეც
დროის განმავლობაში საჩივრების რაოდენობა სხვა არასასამართლო მექანიზმების მიმართ, სამოქალაქო სექტორში და მედიაში შემცირდა	მიუთითებს, როგორც მექანიზმის არსებობის შესახებ მაღალ ცნობადობაზე ასევე, მისდამი ნდობაზეც
დროთა განმავლობაში ერთგვაროვანი ბუნების საჩივრების რაოდენობა კლებულობს	მიუთითებს, რომ თანამშრომლები სწავლობენ წარსული შეცდომებიდან და პრაქტიკებს ან პროცედურებს ცვლიან
აუდიტი აჩვენებს, რომ შესაბამისი სტანდარტების დარღვევის შემთხვევებმა იკლო	მიუთითებს, რომ საჩივრის განხილვის პროცესები ხელს უწყობს დარღვევის შემთხვევების აღმოჩენას და აღმოფხვრას
დასაქმებაზე თავის შეკავების შემთხვევებმა, თანამშრომლების გადინებამ იკლო ან/და იმატა მიმწოდებლების/კონტრაქტორების პროდუქტიულობამ	თანამშრომელთა საჩივრების კლების და დასაქმებულთა კმაყოფილების ზრდის ნაწილობრივი ინდიკატორი, რომელიც ყველაზე მნიშვნელოვანია მიწოდების ჯაჭვის და კონტრაქტორებისთვის
სტანდარტული ოპერაციების პროცედურები გადაიხედა და შევიდა ცვლილებები იმ საკითხებში, რომლებზეც მნიშვნელოვანი და განმეორებითი საჩივრები ხშირია, პროცედურების შესაბამისად მოქმედების მიუხედავად	მიუთითებს, რომ მენეჯმენტის სისტემამ მიღებული გამოცდილება გაიაზრა და იმავე ტიპის საჩივრების რაოდენობა შემცირდება

ადაპტირებულია, Shift, 2016, გვ. 109 და ILO მდგრადობის სახელმძღვანელო, 2019.

მოქმედება 9.

საჩივრის განხილვის მექანიზმის დანერგვისთვის გაითვალისწინეთ

საწარმო უნდა იყოს გახსნილი - გავლენის ქვეშ მყოფ მხარეებთან მეტი ურთიერთობა უზრუნველყოფს, რაც შეიძლება ადრე გამოვლინდეს პრობლემები და წუხილები.

უნდა დაინერგოს საჩივრის სისტემის რამდენიმე ფორმა, მათ შორის, ადვილად ხელმისაწვდომი და მართვადი: ცხელი ხაზი, ონლაინ ფორმა, საჩივრების ყუთი (ანონიმური საჩივრის შესაძლებლობისთვის).

საჩივრის პროცედურები წინასწარ მარტივად უნდა გაიწეროს - რა უნდა ეწეროს საჩივარში, რა ეტაპებს გაივლის (უშუალოდ განთავსდეს საჩივრის შესახებ ინფორმაციასთან ერთად - ცხელი ხაზი ვებგვერდზე თუ არის მითითებული, იქვე უნდა იყოს განმარტება; ონლაინ ფორმის შევსებისას იქვე შეიძლება განთავსდეს განმარტების ტექსტი; საჩივრის ყუთთან განმარტება შეიძლება ბეჭდური მასალის სახით გამოიკრას; და ა.შ.).

მაგალითი პრაქტიკიდან:

PostNord-ის მამხილებლის სისტემა საშუალებას აძლევს კომპანიაში დასაქმებულებს, მიმწოდებლებს, მომხმარებლებსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს, შეატყობინონ კომპანიას დარღვევების შემთხვევების შესახებ.²⁴ დარღვევები მოიცავს: ფინანსურ დანაშაულებს, მნიშვნელოვან გადაცდომებს სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით, გარემოსდაცვითი რეგულაციების მნიშვნელოვან დარღვევებსა და გარემოს მნიშვნელოვნად დაბინძურების შემთხვევებს, დისკრიმინაციისა და ძალადობის მძიმე ფორმებს, ქცევის კოდექსის დარღვევებს.

მამხილებლის სისტემა ხაზს უსვამს უფროსი თანამდებობის პირების და სხვა მნიშვნელოვან პოზიციებზე დასაქმებული თანამშრომლების პასუხისმგებლობის საკითხს და მამხილებლებს სთავაზობს ანონიმური მხილების ვარიანტს. მამხილებლის სისტემა განთავსებულია ცალკე, დაცულ ვებგვერდზე,²⁵ რომელიც მომხმარებელს ანონიმურად განაცხადის გაკეთების, მასზე პასუხის მიღებისა და კომპანიასთან კომუნიკაციის საშუალებას აძლევს.



რა უნდა აირიდოთ თავიდან?

თანამშრომელთა გადამზადების უგულებელყოფა - კორპორაციული მდგრადობის დანერგვა შიდა კულტურის ჩამოყალიბების გარეშე ვერ მოხდება. საწარმოს მიერ თანამშრომლებისთვის სათანადო ინფორმაციის მიწოდება ახალი მიდგომების, პროცესების და პოლიტიკის შესახებ, უზრუნველყოფს როგორც თანამშრომელთა მოტივაციის ზრდას, ასევე მათ ჩართულობას ამ მიდგომების დანერგვაში. შედეგად, კი საწარმო, თანამშრომლებთან ერთად, ხდება უფრო პასუხისმგებლიანი. ამავდროულად, არაერთი კვლევა ცხადყოფს, რომ დამსაქმებლის კარგი რეპუტაცია თანამშრომელთა შენარჩუნების და პროდუქტიულობის ზრდის წინაპირობაა.

საჩივრის ბედი გადაწყვეტილების მიღებით სრულდება - საჩივარი არ არის მხოლოდ პრობლემის მოგვარების გზა, ის პრობლემებზე დაკვირვების გზაცაა, რათა მომავალში მსგავსი სიტუაციების პრევენცია მოხდეს.

საჩივრის განხილვისას მხოლოდ კომპანიის პერსპექტივის გათვალისწინება - საჩივრის განხილვის მიზანია არა საწარმოს მხრიდან კანონმდებლობის ან შესაბამისი წესების შესრულების შემოწმება, არამედ პრობლემის გადაჭრა, ამიტომ, აუცილებელია მომჩივანის პერსპექტივის გააზრება.

სამართლებრივ საშუალებებთან კავშირის უგულებელყოფა - საჩივრის განხილვის მექანიზმი არ არის სამართლებრივი დავის ჩამნაცვლებელი. მისი მიზანია პრობლემის სწრაფი გადაწყვეტა კონფლიქტის ესკალაციის თავიდან ასაცილებლად და ორივე მხარის ინტერესების დასაბალანსებლად. როდესაც სასამართლო მექანიზმები ძლიერი არ არის ან დროში იწელება, საწარმოსთვის ბევრად უფრო მომგებიანია საჩივრის განხილვის მექანიზმით საკითხის მოგვარება, ვიდრე დავის ლოდინი და დავის წარმოების ხარჯის განწევა.

საჩივრის განხილვის მექანიზმის გაიგივება სასამართლოსთან - საწარმომ არ უნდა შეითავსოს დავაზე გადაწყვეტილების მიმღები მოსამართლის როლი. საჩივრის განხილვის მექანიზმი დიალოგის და მედიაციის გზაა.

²⁴ მამხილებლის სისტემის შესახებ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია აქ: <https://www.postnord.com/about-us/whistleblower-system>

²⁵ მამხილებლის გვერდი ხელმისაწვდომია აქ: <https://postnord.whistleblownetwork.net/frontpage>

შეამოწმეთ, რამდენად სწორად შეასრულეთ მეოთხე ნაბიჯი

1. მექანიზმის დანერგვამდე საჭიროა სიტუაციის ანალიზი:

- 1.1. გაეცანით სახელმწიფო საწარმოებში არსებულ მექანიზმებს და შეაფასეთ მათი სარგებელიანობა;
- 1.2. შეაფასეთ თქვენი ინდუსტრიის ან თქვენი საწარმოს მსგავსი, კერძო საკუთრებაში არსებული საწარმოს მექანიზმები;
- 1.3. გაეცანით საჩივრების, დავების, კამპანიების შესახებ ინფორმაციას თქვენი საწარმოსთვის რელევანტურ საკითხებზე;
- 1.4. გაითვალისწინეთ რისკების შეფასების შედეგები;
- 1.5. განიხილეთ მესამე პირის მიერ საჩივრის განხილვის მექანიზმის მართვის და თქვენი საწარმოსთვის ანგარიშგების შესაძლებლობა (მაგ. სამოქალაქო სექტორი, საკონსულტაციო კომპანია ან სხვა);

2. მექანიზმის დანერგვის პროცესში:

- 2.1. ჩამოაყალიბეთ საჩივრის განხილვაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურა - საწარმოს ბომიდან და რესურსებიდან გამომდინარე, ეს შეიძლება იყოს ერთი ან რამდენიმე ადამიანი (ან გამოიყენეთ მესამე პირი);
- 2.2. უზრუნველყავით, რომ ამ სტრუქტურას მხარდაჭერა ჰქონდეს ადამიანის უფლებების მართვის პროცესებში ჩართულ ან პირდაპირ დაკავშირებულ პერსონალთან;
- 2.3. შესაძლებელია არსებული და მსგავსი მექანიზმის გაერთიანება (მაგ. შრომის უსაფრთხოებაზე, გარემოს დაცვაზე, ადგილობრივთა უფლებებზე, სექსუალური შევიწროების საკითხებზე საჩივრის განხილველი პირ(ებ)ისთვის დამატებითი ფუნქცია);
- 2.4. სასურველია, სტრუქტურა პირდაპირ ექვემდებარებოდეს უმაღლეს მმართველობით რგოლს (დირექტორი, დირექტორთა საბჭო);
- 2.5. მიმართეთ რჩევების და მხარდაჭერისთვის სამოქალაქო სექტორს, აკადემიას, სახალხო დამცველს, საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის ადამიანის უფლებათა სამდივნოს;
- 2.6. უზრუნველყავით თანამშრომლების გადამზადება (შესაძლებელია, თქვენი საწარმოს მსგავსი ბომის ან სექტორის სხვა საწარმოებთან ძალთა გაერთიანებით).

3. რეგულაციების და სახელმძღვანელოების შემუშავება:

- 3.1. საჩივრის განხილვის მექანიზმი წინასწარ განსაზღვრული პროცედურით უნდა მოქმედებდეს, პროცესის ეფექტიანობის და სამართლებრივი გამართულობისთვის;
- 3.2. შეიმუშავეთ ან გამოიყენეთ ექსპერტული დახმარება (მათ შორის, სამოქალაქო სექტორიდან) სახელმძღვანელოების ან გზამკვლელების შესამუშავებლად - როგორც თანამშრომელთათვის, ისე საჩივრის შემოტანის მსურველთათვის.

4. გაააქტიურეთ საჩივრის განხილვის მექანიზმი:

- 4.1. უზრუნველყავით კომუნიკაცია და მექანიზმის შესახებ ვებგვერდზე ან სოციალურ ქსელში გამოსაჩენ სივრცეში გამოყოფა; გაავრცელეთ საინფორმაციო მასალა;
- 4.2. საჩივრების წარდგენა ნახალისებელია კონსტრუქციული გარემოს მეშვეობით, ცნობილია, რომ პირადი მონაცემების დაცულობა უზრუნველყოფილია.

ამ თავში თქვენ მიიღებთ პასუხს კითხვებზე:



- როგორ დავაკვირდეთ და შევაფასოთ საკუთარი მოქმედებები?
- როგორ გავიაზროთ დანერგილი პრაქტიკა?
- როგორ ვადევნოთ თვალყური პარტნიორების საქმიანობას?
- როგორ შევაფასოთ ეფექტიანად?
- როგორ შევარჩიოთ ინდიკატორები?
- რატომ არის სასარგებლო გარე შეფასება?
- რა უნდა ავირიდოთ თავიდან მონიტორინგისა და შეფასების პროცესში?

ადამიანის უფლებების პატივისცემის და პოტენციურ თუ ფაქტობრივ უარყოფით გავლენებზე სანარმოს რეაგირების კარგი მართვა აუცილებლად გულისხმობს, რომ სანარმო აკვირდება საკუთარ მოქმედებებს და აანალიზებს მას.

მოქმედება 1.

თვალყური აღევნეთ პარტნიორების საქმიანობას

სანარმომ უნდა შეაფასოს არა მარტო საკუთარი მოქმედებები, არამედ მასთან დაკავშირებული პირების საქმიანობაც. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ადამიანის უფლებების პატივისცემა მიწოდების მთელ ჯაჭვს ეხება და სანარმოს კონტრაქტორების მიერ დარღვეულ უფლებებზე პასუხისმგებლობის თავიდან არიდება სწორი შეფასებით არის შესაძლებელი.

სანარმოსთან დაკავშირებული პირების შეფასება დამოკიდებულია სანარმოს და მისი პარტნიორების რესურსებზე, საქმიანობის და ურთიერთობის მახასიათებლებზე. ეს შეფასებები შეიძლება იყოს მსხვილი და კომპლექსური (აუდიტის გამოყენება, მონიტორინგის ჯგუფის მიერ პროცესების გადამოწმება), ასევე შედარებით მარტივი - პარტნიორებისთვის თვითშეფასების კითხვარებით, გამოკითხვებით ან მსგავსი მეთოდებით.

მნიშვნელოვანია, პარტნიორებს ჰქონდეთ სათანადო ინფორმაცია მათ მიმართ არსებული მოლოდინების და შესაძლო შეფასების შესახებ, რათა მათ შეძლონ სათანადო ცვლილებების განხორციელება და შესაბამისი ინფორმაციის მოწოდება.



მოქმედება 2.

შეფასეთ ეფექტიანად

როგორც წესი, საწარმოებს უკვე აქვთ მექანიზმები კომერციული საქმიანობის შესაფასებლად, განსაკუთრებით მათ, ვინც კანონით განსაზღვრულ ანგარიშგებას აწარმოებს (თუნდაც მხოლოდ ფინანსურს). ამ მექანიზმების გამოყენება და ადაპტირება საკმაოდ გაამარტივებს ადამიანის უფლებების პოლიტიკის ეფექტიანობის შეფასების პროცესს.

თუ საწარმოს შემუშავებული აქვს ხარისხის კონტროლის ან გარემოზე გემოქმედების შეფასების მეთოდოლოგია, ადამიანის უფლებებზე გავლენის შეფასების ინტეგრირება ამ პრაქტიკებშიც შესაძლებელია.

ადამიანის უფლებების აუდიტი

ადამიანის უფლებების აუდიტი ამ ეტაპზე არ წარმოადგენს სავალდებულო მექანიზმს არც საქართველოში და არც გლობალურად, თუმცა არაერთი კომპანია იყენებს ამ მიდგომას ზუსტი და კვალიფიციური შეფასებისთვის. მსგავსი აუდიტი აფასებს საწარმოს პოლიტიკას, მის აღსრულებას, საჩივრის მექანიზმებს და სხვა მმართველობით პროცესებს.

შეფასების პროცესში უზრუნველყოფილი უნდა იყოს დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა - მათთვის თქვენი ნაბიჯების შეფასების თხოვნით მიმართვა აჩენს დადებით განწყობას (ხაზს უსვამს მათ მნიშვნელობას თქვენთვის), თქვენ კი იღებთ ობიექტურ ინფორმაციას.

სამოქალაქო სექტორის წარმომადგენლის ან სხვა პარტნიორის დახმარებით შეფასების წარმოება ასევე უზრუნველყოფს კვალიფიციურ, დამოუკიდებელ და ობიექტურ პროცესს და აძლიერებს თქვენს თანამშრომლობას სექტორთან.

ანგარიშგების წარმოების სახელმძღვანელოები ან სახელმძღვანელო პრინციპები ხშირად საკმაოდ კარგი საწყისი წერტილია კარგი შეფასების გასაკეთებლად - მაგალითად, GRI ინდიკატორების გამოყენება,²⁶ Global Compact ანგარიშგების სახელმძღვანელოები²⁷ და ა.შ.;

არსებობს თვითშეფასების არაერთი ინსტრუმენტი, რომლებიც საწარმოებს საწყისი ნაბიჯების გადადგმაში დაეხმარება, მაგალითად, გაეროს გლობალური შეთანხმების მიერ მომზადებულია თემატური კითხვარი: <https://globalcompactselfassessment.org/humanrights>²⁸



²⁶ globalreporting.org

*

²⁷ გლობალური შეთანხმების სხვადასხვა წევრი სხვადასხვა ანგარიშს აწარმოებს. ვებგვერდზე მოცემულია მათი მომზადების შესახებ ინფორმაცია, რომელიც შეიცავს საინტერესო მითითებებს შეფასების პროცესისთვისაც. <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit>

²⁸ დამატებით საინტერესო მექანიზმებია მოცემული პორტალზე <https://business-humanrights.be/>, რომელიც ბელგიაში მოქმედი საწარმოებისთვის ან ბელგიით დაინტერესებული საწარმოებისთვის იძლევა საორიენტაციო ინფორმაციას, თუმცა განზოგადებულად სასარგებლოა აქ მოცემული თვითშეფასების კითხვარები. მაგალითად, კითხვარი საწარმოს წარმომადგენლების ადამიანის უფლებათა ცოდნის შესამოწმებლად: <https://business-humanrights.be/selfscan>

მოქმედება 3.

დააკვირდით და შეაფასეთ საკუთარი მოქმედებები

- გამოყავით პირი ან სტრუქტურული ერთეული (შესაძლოა, იგივე, ვინც ადამიანის უფლებათა პოლიტიკის განხორციელებაზეა პასუხისმგებელი), რომელიც თავს მოუყრის შესაბამის ინფორმაციას და დანერგავს საწარმოს საქმიანობის პროცესში კონკრეტული აქტივობების თუ ღონისძიებების შეფასების მეთოდებს;
- აწარმოეთ საჩივრების აღრიცხვა და პერიოდული შეფასება;
- გამოიყენეთ თვლადი მონაცემები მაქსიმალურად დეტალური ინფორმაციის დამუშავებით (მაგალითად, დაამუშავეთ ინფორმაცია გენდერულ ჭრილში, ასაკის ან საწარმოსთვის რელევანტური სხვა მაჩვენებლის მიხედვით);
- ჩამოაყალიბეთ ხარისხობრივი შეფასების მეთოდები - პერიოდული გამოკითხვები თანამშრომლებში, დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციისას გამოიყენეთ შეხვედრის შეფასების მოკლე კითხვარები და ა.შ.;
- აწარმოეთ პერიოდული გამოკითხვები - როგორც თანამშრომლებს შორის, ასევე, შესაბამისი რესურსის პირობებში სხვა მხარეებთან (მაგალითად, მომხმარებლებს პერიოდულად სთხოვეთ, შეავსონ მოკლე კითხვარები და ა.შ.);
- საწარმოს წინასწარ უნდა ჰქონდეს განსაზღვრული სხვადასხვა აქტივობის, პროცედურის, მექანიზმის შეფასების ინდიკატორები, რომლებიც იქნება კონკრეტული, გამომვადი, მიღწევადი, რეალისტური და დროში განწერილი (SMART ინდიკატორები);
- შეფასების მეთოდოლოგია კი უნდა ეფუძნებოდეს როგორც დათვლად საკითხებს (საჩივრების რაოდენობა, თანამშრომელთა გენდერული განაწილება; თანამშრომელთა დაზიანების მაჩვენებლები და ა.შ.), ასევე, შეფასებად საკითხებს (საჩივრების ეფექტიანობა, სხვადასხვა დონეზე დასაქმებულთა გენდერული განაწილება და ქალებსა და კაცებს შორის საშუალო ანაზღაურების შედარება, დაზიანების მიზეზები და საწარმოს რეაგირების ადეკვატურობა და ა.შ.);
- აწარმოეთ მონაცემები, რომლებიც სხვა მხარეებსაც მისცემს თქვენი საქმიანობის შეფასების შესაძლებლობას - იქნება ეს აუდიტის სამსახური, სამოქალაქო სექტორი თუ თქვენი პარტნიორები (ინვესტორები, საერთაშორისო დონორები და ა.შ.);
- უზრუნველყავით გარე ჩართულობა შეფასების პროცესში, რაც ხელს უწყობს პროცესის ობიექტურობას;
- შესაძლოა, სასარგებლო იყოს მონიტორინგისა და შეფასების პროცესში დაიხმაროთ დაქირავებული საკონსულტაციო კომპანია ან პარტნიორი ორგანიზაცია.

პრაქტიკის გააზრება

თანამშრომლების პირობების შეფასების ინდიკატორების მაგალითები:

პროცესის ინდიკატორები:

- ქვევის კოდექსის შესახებ (რომელიც შეიცავს ადამიანის უფლებათა პატივისცემის საკითხებს) გადამზადებულ თანამშრომელთა წილი;
- საჩივრის განხილვის მექანიზმის გამოყენების მაჩვენებელი თანამშრომლებში (დასაქმებულთა პროცენტული წილი);
- ადამიანის უფლებათა ზეგავლენის შეფასებების რაოდენობა (პერიოდული, პროექტის მიხედვით და ა.შ.);
- პროფესიულ კავშირებთან შეხვედრების რაოდენობა

ინციდენტების ინდიკატორი

- საჩივრების რაოდენობა და ჯგუფები; ოფიციალური მიგნებები და დაკვირვებები პოლიტიკის დარღვევების შესახებ (მაგალითად, თანამშრომლების პირადი ცხოვრების უფლება, სამუშაო საათების გადაჭარბება და ა.შ.);
- თანამშრომლების წილი, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ შევიწროების ან დისკრიმინაციის მსხვერპლი არიან - თანამშრომელთა გამოკითხვის შედეგები ან პროფესიული კავშირის მეშვეობით გაზიარებული ინფორმაცია.

ადაპტირებულია, Shift, 2016, გვ.80



მოქმედება 4.

სწორად შეარჩიეთ ინდიკატორები

საწარმოს საქმიანობის შეფასებას წინასწარ განსაზღვრული გამოშვების საშუალებები - ინდიკატორები სჭირდება. პირველი ნაბიჯების გადადგმისას საწარმომ, განსაკუთრებით - მცირე ან საშუალო ზომისამ, შესაძლოა, საკამოდ განზოგადებული მიდგომები გამოიყენოს. თუმცა ეტაპობრივად ინდიკატორები უნდა იხვეწებოდეს და უფრო კონკრეტული ხდებოდეს. იმის მიხედვით, თუ რა გადაწყვეტილებები მიიღო საწარმომ განსაზღვრისა და დანერგვის ეტაპზე, მას შეუძლია, უკვე დაისახოს კონკრეტული ამოცანები. ამ პროცესში გარე მხარეების, სამოქალაქო სექტორის ან სხვა ექსპერტული ცოდნის მქონე პირების ჩართვამ შესაძლებელია, საწარმოს გაუმარტივოს შეფასების პროცესი და მასში ინდიკატორების ინტეგრირება.

მაგალითი პრაქტიკიდან:

საწარმოები ხშირად იყენებენ შეფასების ინდიკატორებს, რომლებიც მათი ნაბიჯების შემდგომ გაანალიზებას არსებითად აადვილებს. ფინური სახელმწიფო საწარმო (ფინეთის საკუთრებაშია 46.5%) NESTE, რომელიც ენერჯეტიკის სფეროს ერთ-ერთი მსხვილი მოთამაშეა, საკუთარი მდგრადობის მონიტორინგისთვის იყენებს კონკრეტულ მიზნებს და შეფასების ძირითად ინდიკატორებს (Key Performance Indicators - KPI), რაც მას საშუალებას აძლევს, შესაბამისი პერიოდისთვის მისაღწევი მიზნები ეფექტიანად და ბუსტად გამოძოს.²⁹

Sustainability theme	Material topic	Targets	Achievements in 2019
Climate 	Low-carbon solutions	GHG emissions reduction achieved with Neste's renewable fuels compared to crude oil based diesel, million tons. 1) Target to achieve 14 Mt GHG emissions reduction by 2023 and 20 Mt GHG emissions reduction by 2030.	GHG emissions reduction: 9.6 Mt (7.9 Mt). We introduced an updated emission reduction target for 2030.
		To further develop our solutions portfolio for more sustainable transport, aviation, and chemical sectors.	Share of Renewable Products business area revenue from Group revenue (Clean Revenue) 25.5% (21.7%).
Circular Economy 	Low-carbon solutions	Maximizing the share of waste and residue raw materials in our raw material mix provides the highest possible reduction in greenhouse gas emissions when compared to products derived from crude oil.	Waste and residues accounted for 80% of the total raw material usage to produce renewable products.
		Process more than 1 Mt of liquefied waste plastics by 2030 to reduce crude oil	In 2019 we made progress towards our aim to introduce liquefied waste plas-

²⁹ NESTE'ს მგრადობის ანგარიშები იხილეთ აქ: <https://www.neste.com/sustainability/performance#66b1367a>

მოქმედება 5.

ისარგებლეთ გარე მხარეების შეფასებით

არაერთი საწარმოს საქმიანობა ხდება სხვადასხვა გარე დაინტერესებული მხარის ინტერესის საგანი - სახელმწიფო აუდიტი, აკადემიური სექტორი, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები და ა.შ. ხშირად აფასებენ ამა თუ იმ საწარმოს საქმიანობას, როგორც კონკრეტულ საკითხთან მიმართებით, ასევე ზოგადად. მათი შეფასება აუცილებლად უნდა გაითვალისწინოს საწარმომ და ასახოს საკუთარ შეფასებაში. შესაძლოა, საწარმოს ასეთი შემფასებლების ობიექტურობისადმი კითხვები ჰქონდეს, თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ მესამე პირების შეფასება უგულებელყოფილი იყოს.

გარდა ამისა, გარე მხარეების შეფასება საშუალებას აძლევს საწარმოებს, გადაამოწმონ საკუთარი შეფასებები. ამიტომ საწარმოებისთვის სასარგებლოა, როდესაც თავად ცდილობენ გარე შეფასების მიღებას - ეს შეიძლება იყოს მსხვილი საკონსულტაციო მომსახურებით სარგებლობა, თუმცა შედარებით ნაკლები რესურსების მქონე საწარმოებს გარე შეფასების მიღების შესაძლებლობას მრავალმხრივი ინიციატივებიც აძლევს.

მაგალითად

გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის წევრებთან წლიური ანგარიშის წარდგენით საწარმოს შეუძლია მოისმინოს სხვა ბიზნესსუბიექტების, სამოქალაქო სექტორის და ექსპერტების მოსაზრებები და დამატებითი შეფასებები. სექტორული და თემატური შეფასებების მოპოვებისათვის მსგავსი საშუალებებია ასოციაციები, პარტნიორობები, გაერთიანებები.

რა უნდა აირიღოთ თავიდან?



მხოლოდ გაზომვადი მონაცემების წარმოება - უნდა ხდებოდეს არსებითი და მნიშვნელოვანი ინფორმაციის წარმოება და არა მხოლოდ გაზომვადის. თუ მნიშვნელოვან საკითხებზე შეფასების წარმოება რთულია, საჭიროა ეფექტიანობის შეფასების დანერგვა. მაგალითად, ტრენინგ-გავლილი თანამშრომლების რაოდენობის გაზრდა საკმარისი არ არის, თუმცა ტრენინგის შედეგიანობის შემოწმება რთული იქნება, თუ თავიდანვე არ იყო გამოყენებული ცოდნის შეფასების სქემა (მაგალითად, ტრენინგამდე და მის შემდეგ ერთი და იმავე კითხვების დასმა და შემოწმება, გაზრდა თუ არა ტრენინგმა ცოდნა).

მხოლოდ აუდიტის შედეგებზე ფოკუსირება - აუდიტი მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია, თუმცა მისი შეზღუდვებიც გასათვალისწინებელია. საწარმოს და მისი პოლიტიკების განვითარებისთვის არანაკლებ მნიშვნელოვანია დაინტერესებულ მხარეებთან ჩართულობით, ინსტიტუციური გაძლიერების პროცესებით და სამოქალაქო სექტორის შეფასებების მიხედვით საკუთარი პროცესის შეფასება.



შეამოწმეთ, რამდენად სწორად შევასრულეთ მესამე ნაბიჯი

- 1. წინასწარ განსაზღვრულია ამოცანები და მათი მიღწევის ინდიკატორები;
- 2. სანარმოს შიგნით და გარეთ მხარეებისთვის ცნობილია შეფასების შესახებ;
- 2.1. განსაზღვრულია არსებული მოლოდინები;
- 2.2. განსაზღვრულია შეფასების პერიოდი და მეთოდოლოგია;
- 2.3. შეფასების პროცესი გასაგებია ყველა მხარისთვის;
- 3. შეფასებისას გათვალისწინებულია გარე მხარეების ჩართულობა;
- 4. სანარმოს გადანყვეტილების მიმღებ პირებს დასახული აქვთ შემდეგი ნაბიჯები (რაში იყენებენ შეფასებას).



ამ თავში თქვენ
მიიღებთ პასუხს
კითხვებზე:



- როგორი უნდა იყოს ანგარიშგება?
- რა უნდა გავითვალისწინოთ ანგარიშის მომზადებისას?
- რატომ არის მდგრადი განვითარების დღის წესრიგი მნიშვნელოვანი ანგარიშგებისას?
- რატომ არის საჭირო კომუნიკაცია?
- რა განსხვავებაა კომუნიკაციასა და ანგარიშგებას შორის?
- საკმარისია მხოლოდ ანგარიშის კომუნიკაცია?
- როგორ შევარჩიოთ კომუნიკაციის მეთოდი?
- რა უნდა ავირიდოთ თავიდან კომუნიკაციის პროცესში?

მოქმედება 1.

შეარჩიეთ ანგარიშგების ფორმატი

ადამიანის უფლებების პატივისცემის ციკლის შეკვრას უზრუნველყოფს სანარმოს ანგარიშგება, რომლითაც სანარმო ფართო საზოგადოებას გააცნობს უკვე გადადგმული ნაბიჯების, შემუშავებული პოლიტიკის, დანერგილი მიდგომების და სხვა პროცესების შესახებ ინფორმაციას. ეს ინფორმაცია მთავარი წყაროა როგორც სანარმოს მესაკუთრეთათვის, ისე დაინტერესებული მხარეებისთვის.

ადამიანის უფლებების შესახებ სანარმოს ანგარიშგება შესაძლებელია განხორციელდეს როგორც საერთო (მაგალითად, წლიურ) ანგარიშში სპეციალური სექციის გამოყოფით, ასევე სრულად ცალკე მდგომი ანგარიშის სახით. არჩევანი დამოკიდებულია როგორც სანარმოს შესაძლებლობებზე, ასევე აუდიტორიასა და ანგარიშგების მთავარ მიზანზე. შესაძლოა, სანარმოს განსაკუთრებული რისკები აქვს უფლებებთან მიმართებით ან წინა პრაქტიკა მოწმობდა მწვავე უარყოფით გავლენებს და ახლა გჭირდებათ თქვენ მიერ გადადგმული ნაბიჯების მკაფიოდ წარმოჩენა, რათა დაარწმუნოთ ყველა მხარე, რომ თქვენს გავლენებს პასუხისმგებლობით ეპყრობით. ასეთ შემთხვევაში, ცალკე მდგომი ანგარიში ბევრად უკეთ უზრუნველყოფს თქვენი მიზნის მიღწევას.

სახელმწიფო სანარმოების უდიდესი ნაწილი ანგარიშგებას ანარმოებს ბუღალტრული აღრიცხვის კანონმდებლობის შესაბამისად და მისი შემადგენელი ნაწილია არაფინანსური ანგარიშგება, რომელიც სწორედ იმ საკითხებს მოიცავს, რაც ამ ნაბიჯისთვის არის საჭირო. თუ სანარმოს ცალკე მდგომი ანგარიში არ სჭირდება ან ამის რესურსი არ აქვს, ინტეგრირებული, წლიურ ანგარიშში ასახული ცალკე სექცია ადამიანის უფლებებზე საკმარისი იქნება.

მოქმედება 2.

ანგარიშის მომზადებისას გაითვალისწინეთ

როდესაც საწარმო პირველად ამზადებს ანგარიშგებას, მას შეუძლია მთავარი აქცენტი თავად ადამიანის უფლებების პატივისცემის დანერგვის შესახებ მიღებულ გადამწყვეტილებებზე, განვლილ გზასა და მთავარ მიზნებზე გაამახვილოს. უფრო განვითარებული და გამოცდილი საწარმოს ანგარიშები კი კონკრეტულ შედეგებზე, მიღწევებზე, ინდიკატორების შესრულების ან შეუსრულებლობის მიზეზებსა და ცვლილებებზე უნდა საუბრობდეს.

არაერთი პლატფორმა ეხმარება საწარმოებს ანგარიშის მომზადებაში, არსებობს დამატებითი სახელმძღვანელოები, მითითებები, პრაქტიკული რჩევები, ფორმები და ინდიკატორები.

თუ ანგარიშის მომზადებისას დაინტერესებული მხარეების ჩართვა შესძელით (მაგალითად, ადგილობრივი მოსახლეობის, თანამშრომლების და ა.შ.) და მათი ხმა ისმის თქვენს ანგარიშში (მოტანილია ციტატები, შეჯამებულია მათთან შეხვედრები, მათი შეფასებები), ეს განსაკუთრებით გააძლიერებს თქვენს კომუნიკაციას შესაბამისი დაინტერესებული მხარეების ჯგუფებთან.

არაერთი ქვეყანა თავის საკუთრებაში არსებული საწარმოებისგან მოითხოვს კონკრეტული საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამის ანგარიშგებას, როგორცაა, მაგალითად, გლობალური ანგარიშგების ინიციატივა: <https://www.globalreporting.org/>, რომელიც კომპლექსური და ყოვლისმომცველი ანგარიშის მომზადების კონკრეტულ მეთოდოლოგიას შეიცავს.

თუ ჩართული ხართ საერთაშორისო ინიციატივებში, მაგალითად, როგორცაა გაეროს გლობალური შეთანხმება, თქვენ პერიოდულად (მაგალითად, ყოველწლიურად) გევალებათ ასეთი ინიციატივებისათვის ანგარიშგების შესაბამის ფორმატში წარდგენა და სათანადო კითხვებზე/საკითხებზე ინფორმაციის მიწოდება. ასეთი გამოცდილება ხელს უწყობს ანგარიშგების კულტურის დანერგვას და, შესაძლოა, ასევე ბუღალტრული აღრიცხვის შესახებ კანონის შესაბამისი ვალდებულების შესრულებაც გაამარტივოს.

დამოუკიდებელი გადამოწმება ან შესამე მხარის მიერ დადასტურება დოკუმენტს მეტ ავტორიტეტს შესძენს (ხშირად სამოქალაქო სექტორს ან ექსპერტთა ჯგუფს სთხოვენ მსგავსი ანგარიშის ან საკომუნიკაციო დოკუმენტის მომზადებას, რაც უფრო მარტივი, ადვილად აღქმადი და ეფექტიანი იქნება).³⁰

გლობალური შეთანხმების ანგარიშგება



გაეროს გლობალურ შეთანხმებას აქვს საკუთარი ანგარიშგების მეთოდები და მიდგომები, რომელიც მისი მონაწილე საწარმოებისათვის ყოველწლიურად სავალდებულოა. ანგარიშგება დამოკიდებულია საწარმოს ზომაზე და მის შესაძლებლობებზე.

გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელი ხშირად აწყობს საინფორმაციო შეხვედრებს და მის წევრ საწარმოებს ეხმარება ანგარიშგების პროცესში.



³⁰ გაეროს გლობალური შეთანხმების ვებგვერდი საინტერესო ინფორმაციას და მითითებებს იძლევა წლიური ანგარიშგების ფორმების, საჭირო ინფორმაციის, მეთოდოლოგიის და სხვა მიდგომების შესახებ: <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit>

მაგალითები პრაქტიკიდან:

ხშირად კომპანიები ადამიანის უფლებებისა და პასუხისმგებლობით საქმიანობის შესახებ ინფორმაციას ინტეგრირებული ყოველწლიური ანგარიშგების ნაწილად გამოსცემენ. ფინური სახელმწიფო საწარმო VR-ის 2019 წლის წლიური ანგარიში შეიცავს ფინანსურ და არაფინანსურ ანგარიშგების ნაწილებს.³¹ არაფინანსური ანგარიშგების ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ნაწილს კი კორპორაციული პასუხისმგებლობის შესახებ ინფორმაცია წარმოადგენს, რომელიც Key Performance Indicator-ებზე დაყრდნობით, ადამიანის უფლებებისთვის რელევანტურ ისეთ საკითხებზე გვანვდის ინფორმაციას, როგორცაა უსაფრთხოება, დასაქმებულთა განწყობები, გარემოს დაცვა და კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა. ანგარიშგება სწორედ კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ქვეშ მოიაზრებს ადამიანის უფლებებს, როგორც ერთ-ერთ ინდიკატორს.

Corporate social responsibility

For VR Group, the key objective of corporate social responsibility is to increase the volume and share of environmentally friendly rail traffic. It supports sustainable development goals in customer operations and in society at large. In addition, VR Group strives to be as responsible as possible in its own operations and throughout the supply chain. VR Group also wants to promote Finland's well-being as a major tax and dividend payer.

Corporate social responsibility KPIs

The indicators related to corporate social responsibility are included in the indicators of other areas of responsibility and in the financial indicators. The goal of increasing the volume of electronic public transport and environmentally friendly rail traffic is measured by the development of number of journeys and tonnes transported. A significant tax footprint and dividend for the Finnish state is made possible by growing, more efficient and profitable business operations.

Human rights and anti-corruption activities

VR Group adheres to its Code of Conduct that includes anti-corruption guidelines. The Code of Conduct is available on the Group's website and to the personnel on the intranet. Each employee in the Group must complete the training on the Code of Conduct and all new employees are instructed to complete the training when they start working in the Group. VR Group also has separate anti-corruption guidelines and related training for key personnel. VR Group encourages its personnel to report all suspected irregularities and violations of the Code of Conduct. In early 2019, the company opened an anonymous whistleblowing service to report suspected irregularities. Notifications received through this channel during 2019 have been properly processed. No significant corruption-related risks were identified or realised in 2019.

Supply chains

VR Group purchases services and products mainly for own use to support the provision of different services. The Group's purchases in 2019 amounted to slightly over EUR 600 million. The largest purchases and procurement volumes targeted on different rolling stock investments, transport subcontracts, composition maintenance and IT-systems.

VR Group's annual purchases are made with roughly 4,000 different suppliers, the majority of them located in Finland and other EU Member States. Despite the high total number of suppliers, procurement is extensively centralised to a relatively small group of suppliers. The 30 largest suppliers account for more than half of all purchases.

VR Group takes respect for human rights seriously also in supply chain management and procurement. By seeking an invitation to take part in a competitive tendering process, by submitting a tender in response to an invitation to tender or by entering into a contractual relationship, a company also commits itself to complying with VR Group's Code of Conduct for Partners. The guidelines apply to working conditions, environmental protection and anti-corruption activities and other similar standards. The suppliers also pledge that their supply chains comply with VR Group's ethical guidelines.

Procurement is also guided by the procurement guidelines, guidelines for implementing projects and for managing suppliers and the procurement strategy. In procurement, the aim is to apply environmental criteria in the selection of products and suppliers in competitive tendering.

Tax footprint

Companies belonging to VR Group pay their taxes and other statutory charges in accordance with the provisions in their home countries. In addition to Finland, VR Group comprised companies registered also in Russia and Estonia in 2019. Finnish companies accounted for 94.6 per cent of the Group's consolidated net sales. Taxes were paid almost entirely to Finland.

No significant taxation-related risks were identified or realised in risk surveys in 2019.

³¹ VR Group-ის 2019 წლის ანგარიში ხელმისაწვდომია აქ:

https://vrgroup.studio.crasman.fi/file/dl/i/B2bhca/WbXFFZhsID_9NjlxXcfFaQ/VR_Group_Annual_Report_2019.pdf

მაგალითები პრაქტიკიდან:

Neste განახლებადი ენერჯის და ტექნოლოგიის ერთ-ერთი უმსხვილესი მიმწოდებელი კომპანიაა მსოფლიოში. მისი ყოველწლიური მდგრადი განვითარების ანგარიში, სხვა საკითხებთან ერთად, მოიცავს ადამიანის უფლებების შესახებ ინფორმაციას.³² 2019 წლის ანგარიშში Neste მიუთითებს სხვადასხვა ღონისძიებაზე, რომელიც ადამიანის უფლებათა რისკების შეფასების, პოლიტიკის დახვეწისა და იმპლემენტაციისთვის ჩატარდა 2017-2019 წლებში.



გარდა ინტეგრირებული ანგარიშებისა, კომპანიები ბოგჯერ მიმართავენ ადამიანის უფლებების შესახებ წლიური ინფორმაციის ცალკე მდგომ ანგარიშად ან დოკუმენტად გამოცემის პრაქტიკას. ჰოლანდიური ბანკი ABN AMRO Bank, ინტეგრირებულ წლიურ ანგარიშთან ერთად, გამოსცემს ადამიანის უფლებათა შესახებ წლიურ განახლებას,³³ რომელიც მოიცავს, როგორც ადამიანის უფლებათა კონკრეტულ საკითხებს (მაგალითად, ადამიანის უფლებათა პრობლემები მეცვავილეობაში), ასევე განახლებად ინფორმაციას კომპანიის ადამიანის უფლებების სტრუქტურის შესახებ (მაგალითად, საჩივრის მექანიზმის და ადამიანის უფლებათა დამცველების დაცვის შესახებ).



³² Neste-ს 2019 წლის ანგარიში ხელმისაწვდომია აქ: <https://www.neste.com/for-media/material/annual-reports>

³³ ABN AMRO Bank-ის 2019 წლის განახლება ხელმისაწვდომია აქ: <https://www.abnamro.com/app#/en/about-abn-amro/product/download-centre>

მოქმედება 3.

გაითვალისწინეთ მდგრადი განვითარების დღის წესრიგი ანგარიშგებისას

ანგარიშგების პროცესში სულ უფრო მეტი კომპანია იყენებს გაეროს მდგრადი განვითარების დღის წესრიგს, რადგან იგი გლობალური განვითარების მთავარ გზამკვლევს წარმოადგენს.

გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნები (SDGs) დღევანდელი გლობალური პროცესების მთავარი მამოძრავებელი ძალაა, მათ მისაღწევად კი მხოლოდ სახელმწიფოების ჩართულობა საკმარისი არაა. დღეისათვის ათასობით კომპანიაა ჩართული მდგრადი განვითარების მიზნების მიღწევის პროცესში, რაც მათ სტრუქტურირებული მიდგომების დანერგვაში ეხმარება.

საქართველოს დადგენილი აქვს ნაციონალიზებული (ეროვნულ სიტუაციას მისადაგებული) ამოცანები 17-ვე მიზანთან მიმართებით: <https://sdg.gov.ge/main>, რაც ხელს შეუწყობს საწარმოებს საკუთარი ამოცანების იმგვარად დასახვაში, რომ შესაბამისი წვლილი შეიტანოს ქვეყნის მდგრად განვითარებაში. შედეგად კი, სწორედ ანგარიშგების პროცესის მდგრადი განვითარების მიზნების შესაბამისად შემუშავება დაეხმარება საწარმოს სტრუქტურირებული ანგარიშის მომზადებასა და გადადგმული ნაბიჯების უკეთ დემონსტრირებაში.



მაგალითი პრაქტიკიდან:

არაერთი საწარმო სწორედ მდგრადი განვითარების მიზნების მიხედვით ისახავს საკუთარ სამოქმედო გეგმებს და ანგარიშგებაც ამ მიზნების შესაბამისად ხდება. მაგალითად, იაპონური სახელმწიფო საწარმო, იაპონიის ფოსტა ცალკე მდგომ წლიურ ანგარიშს ამზადებს მდგრადობის შესახებ,³⁴ სადაც მდგრადი განვითარების მიზნების შესაბამისად მიღწეული შედეგებია მოცემული, საუბარია დაგეგმილ მიზნობრივ ინდიკატორებზე, მოცემულია დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობის შესახებ ინფორმაცია და ასევე გარე შეფასების შედეგები.

Development of local communities

■ Number/percentage of agreements regarding cooperation with local communities (As of June 2020)

Prefectures^{*1} **33 / 70%**

Municipalities^{*2} **1,694 / 97%**

*1 Comprehensive partnership agreements concluded by Japan Post in the post-privatization period

*2 Agreements in which employees can report any unusual activities/damages at work ("community-watch activities", "providing information about road damage", "providing information about illegal dumping")



■ Number of regional revitalization funds that we participated

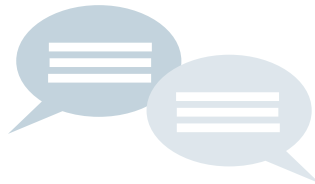
28 funds



Development of the next generation

■ Number of elementary and junior high schools visits/number of financial literacy classes held at elementary and junior high schools (FY2019)

67 schools / **91** classes



*³⁴ იაპონიის ფოსტის 2020 წლის ცალკე მდგომი ანგარიში ხელმისაწვდომია აქ: https://www.japanpost.jp/en/csr/report/pdf/2020_en.pdf

მოქმედება 4.

ანარმით კომუნიკაცია

ანგარიშგება და კომუნიკაცია საშუალებას აძლევს საწარმოს, კონკრეტული ნაბიჯების დემონსტრირებით აჩვენოს საზოგადოებას, რას აკეთებს ადამიანის უფლებების პატივისცემისთვის.

ხშირად, დაინტერესებულმა მხარეებმა საწარმოს მიმართ შეიძლება, არაერთი კითხვა დასვან; აქტიური კომუნიკაციის გზით ამ კითხვებს დროული პასუხი გაეცემა, პასუხების მომზადებაში კი საწარმოს ანგარიშის წარმოება დაეხმარება.

ანგარიშგება და კომუნიკაცია ასევე უზრუნველყოფს საზოგადოებასთან ურთიერთობის აქტიური პოლიტიკის წარმოებას და ზრდის საწარმოს რეპუტაციულ იმიჯს.

სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული საწარმოები ერთგვარი მაგალითია ბიზნესსექტორისთვის. პროგრესის შესახებ ანგარიშის წარმოება და აქტიური კომუნიკაცია მაგალითის დემონსტრირების საშუალებას იძლევა.

ანგარიშგება, ასევე, საშუალებას აძლევს საწარმოს, მოიზიდოს ინვესტიციები, განსაკუთრებით - ევროკავშირის და OECD წევრი ქვეყნებიდან, რომლებისთვისაც კორპორაციული მდგრადობა და ადამიანის უფლებების პატივისცემაზე დამყარებული ბიზნესსაქმიანობა პრიორიტეტული და, ხშირად, სავალდებულოცაა.



კომუნიკაცია აუცილებლად უნდა იყოს როგორც შიდა სტრუქტურებთან, ისე გარე დაინტერესებულ მხარეებთან.

მენეჯმენტი უნდა უზრუნველყოფდეს თანამშრომლებისთვის სათანადო ინფორმაციის მიწოდებას, რათა, ერთი მხრივ, თანამშრომლებს ჰქონდეთ ინფორმაცია საკუთარ უფლებებზე და მათთვის ხელმისაწვდომ მექანიზმებზე; მეორე მხრივ კი, ჰქონდეთ საკმარისი ინფორმაცია საწარმოს პასუხისმგებლობის ხარისხზე, რაც მათ მოტივაციის, დამსაქმებლისადმი ერთგულების და პროდუქტიულობის ზრდას უზრუნველყოფს.

შიდა კომუნიკაცია, ასევე, უზრუნველყოფს საწარმოს შიგნით არსებული ხარვეზების დროულ აღმოჩენას და რეაგირებას, თანამშრომლების პრობლემების შესახებ ღია საუბარს და მამხილებლის ინსტიტუტის გაძლიერებას, რაც საწარმოს ან მისი თანამშრომლების მხრიდან არაეთიკურ საქმიანობასთან და, განსაკუთრებით, კორუფციასთან ბრძოლის ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტიანი საშუალებაა.

ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებული საქმიანობის გარე კომუნიკაცია საწარმომ უნდა უზრუნველყოს, პირველ რიგში, დაინტერესებულ მხარეებთან - მენილერ/აქციონერ უწყებასთან (ისევე, როგორც სხვა მენილერ/აქციონერებთან, თუ სახელმწიფოს წილი 100%-იანი არ არის), ინვესტორებთან, ბიზნესპარტნიორებთან, გავლენის ქვეშ მყოფ ადამიანთა ჯგუფებთან (მაგალითად, ადგილობრივი თემი, მომხმარებლები, ა.შ.), სხვა ტიპის პარტნიორებთან (დონორები, სამოქალაქო სექტორი, დარგობრივი ექსპერტები და ა.შ.).

მოქმედება 5.

ბანასხვავეთ კომუნიკაცია და ანგარიშგება

ანგარიშგება ფორმალური პროცესის ნაწილია, იგი შეიძლება იყოს ბუღალტრული აღრიცხვის შესახებ კანონიდან გამომდინარე ანგარიშის ფარგლებში მომზადებული ან ცალკე მომზადებული დოკუმენტი საერთაშორისო ინვესტორის ან პარტნიორისათვის.

ცხადია, კარგი პრაქტიკაა ცალკე ანგარიშის მომზადება შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეებისთვის, თუმცა ყველა სანარმოს შეიძლება არ ჰქონდეს ამის რესურსი, ხოლო ფორმალური, საკანონმდებლო ან სხვა მარეგულირებელი ჩარჩოდან გამომდინარე ანგარიშის სრულად კომუნიკაცია რთულია.

სწორედ ამ ნაწილში ხდება ამ ორი მიდგომის გამიჯვნა - როდესაც ანგარიშში ასახული ინფორმაციის კონკრეტული დაინტერესებული მხარეებისთვის ან ფართო საზოგადოებისთვის მიწოდებაა საჭირო. კომუნიკაციის პროცესი შედარებით არაფორმალურია და საშუალებას აძლევს სანარმოს, ინფორმაცია უფრო აღქმადი და მარტივი სახით მიაწოდოს შესაბამის მხარეებს.

მხოლოდ ანგარიშის კომუნიკაციაა საჭირო? მარტივი პასუხია: „არა“. კომუნიკაცია ადამიანის უფლებების პატივისცემის დანერგვის მთელი პროცესის თანმდევი უნდა იყოს. სანარმო ყველა ეტაპზე უნდა ცდილობდეს საკუთარი პროგრესის შესახებ საზოგადოების ინფორმირებას, რაც განსაკუთრებით დაეხმარება მას დადებითი განწყობის შექმნასა და ნდობის გამყარებაში.

ამავდროულად, თითოეულ ნაბიჯზე შეიძლება კომუნიკაცია სხვადასხვა აუდიტორიასთან, რაც დამატებითი შეფასებების, შენიშვნების და უკუკავშირის მიღებით პროცესის განვითარებას და დახვეწასაც შეუწყობს ხელს.

მოქმედება 6.

სწორად შეარჩიეთ კომუნიკაციის მეთოდი

კომუნიკაციის მეთოდი დამოკიდებულია სანარმოს ინტერესებზე და ასევე მის გავლენებზე. თუ სანარმოს საზოგადოების დიდ ჯგუფზე აქვს გავლენა, ანგარიშის კომუნიკაციის უფრო ფართო მეთოდები უნდა გამოიყენოს - მედიასაშუალებები, სოციალური მედია, ვებგვერდი. შედარებით მცირე დაინტერესებული ჯგუფის პირობებში შეიძლება უფრო ფორმალური, თუმცა მცირემასშტაბიანი აქტივობის ორგანიზება - საჯარო შეხვედრის სახით.

გავლენის მოცულობიდან გამომდინარე - თუ დიდია გავლენა ადგილობრივ მოსახლეობაზე ან ხშირია მათგან საჩივრები, მათთან თქვენი საქმიანობის შესახებ კომუნიკაცია უზრუნველყოფს ინტერესების დაახლოებას, ნდობის გამყარებას და შეამცირებს კონფლიქტების წარმოშობის რისკებს.

ეტაპობრივი კომუნიკაციის პირობებში უფრო მიზანშეწონილია არაფორმალური კომუნიკაციის წარმოება, მაგალითად, სოციალური გვერდების ან სხვა საკომუნიკაციო არხის მეშვეობით საზოგადოებისთვის სიახლის სახით ინფორმაციის მიწოდება ადამიანის უფლებების პოლიტიკის დანერგვის შესახებ (შეიძლება სოციალურ გვერდზე ამბის დადება ე.წ. „ინფოგრაფიკის“ სახით, რაც ყურადღებასაც მიიპყრობს).





რა უნდა აირიდოთ თავიდან?

პერსონალური მონაცემების გავრცელება - ანგარიში არ საჭიროებს კონკრეტული, იდენტიფიცირებადი ადამიანების შესახებ ინფორმაციის მითითებას; შესაბამისად, სანარმომ უნდა უზრუნველყოს პერსონალური მონაცემების მაქსიმალური დაცულობა და კონკრეტულ სიტუაციაზე საუბრისას ინიციალები ან სპეციალურად მოგონილი სახელები გამოიყენოს.

კომუნიკაციის სათანადო ფორმების უგულებელყოფა - გამოიყენეთ კომუნიკაციის ის საშუალებები, რომლებიც თქვენთვის რელევანტური ჯგუფებისათვის ინფორმაციის მიწოდებას უზრუნველყოფს. მაგალითად, ინტერნეტით სარგებლობის დაბალი მაჩვენებლის მქონე რეგიონისთვის ვებგვერდზე განთავსებული ანგარიში ვერ იქნება კომუნიკაციის კარგი საშუალება და ბევრად უფრო ეფექტიანი იქნება მარტივი, მოკლე ვერსიის გავრცელება არაფორმალურ შეხვედრაზე ადგილობრივ თემში.

ანგარიშს მიღმა პროგრესის შესახებ კომუნიკაციის უგულებელყოფა - ასევე, ანგარიშის გამოქვეყნების თანმდევად, პერიოდული კომუნიკაციისთვის საკმაოდ ეფექტურია მოკლე სიახლეების მიწოდების მექანიზმები - სოციალური ქსელი, ვებგვერდი, სიახლეების შესახებ ცნობარი (newsletter). ამასთან, ამ გზით ანგარიშში მოცემული სრული ინფორმაციის მიწოდება საკმაოდ რთულია, ამიტომ გარკვეული ინფორმაციის დაყოფა და ცალ-ცალკე გავრცელება იქნება საჭირო, თუმცა ეს უფრო ხშირი კომუნიკაციის საშუალება და თემის აქტუალობის შენარჩუნების შესაძლებლობაც არის.

მხოლოდ კომპანიისთვის საინტერესო ინფორმაციის კომუნიკაცია - იფიქრეთ, რა აინტერესებთ დაინტერესებულ მხარეებს. ფორმალური ანგარიში შეიძლება შეიცავდეს სანარმოსთვის რელევანტურ და კანონით მოთხოვნილ ინფორმაციას, თუმცა მხარეებთან კომუნიკაციის დროს მათთვის საინტერესო ინფორმაცია უნდა მიაწოდოთ.



- მმართველობა** - ანგარიში განმარტავს საწარმოს მართვის სტრუქტურას ადამიანის უფლებების რისკების მენეჯმენტის წარმოებისთვის?
- სპეციფიკური პროცესები** - ანგარიში შეიცავს მხოლოდ მაღალი დონის განაცხადებს ადამიანის უფლების პატივისცემაზე, თუ ასახულია ვალდებულებები და სპეციფიკური პროცესები, რომლებიც ადამიანის უფლებების პატივისცემის აღსრულებას უზრუნველყოფს?
- სპეციფიკური გავლენები** - ანგარიში საუბრობს კონკრეტულ გავლენებზე, რომლებიც საანგარიშო პერიოდში ჰქონდა საწარმოს და დაკავშირებულია მის ოპერაციებთან?
- მკაფიო მაგალითები** - ანგარიშში მოცემულია მკაფიო, რელევანტური მაგალითები, თუ როგორი გავლენა ჰქონდა საწარმოს პოლიტიკას და პროცესებს პრაქტიკასა და მიღწეულ შედეგებზე საანგარიშო პერიოდში?
- დაინტერესებულ პირთა ხედვები** - მოცემულია ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ როგორ უზრუნველყოფს საწარმო იმ დაინტერესებული მხარეების ხედვის გააზრებას, რომლებიც შესაძლოა, უარყოფითი გავლენის ქვეშ მოექცნენ?
- გამოწვევები** - განხილულია კომპლექსური ან სისტემური გამოწვევები ადამიანის უფლებების პატივისცემასთან დაკავშირებით და ინფორმაცია, თუ როგორ უმკლავდება საწარმო მათ?
- საზომი ერთეულები** - ანგარიშში ასახულია მონაცემები, ინდიკატორები და სხვა საზომი ერთეულები, რომლებიც დაადასტურებს ანგარიშში შეტანილ განაცხადებს?
- სამომავლო ხედვა** - მოცემულია ინფორმაცია ადამიანის უფლებების პატივისცემის განვითარების გეგმის შესახებ?
- სტრატეგიული ინიციატივები** - რამდენად ასახავს ანგარიში მითითებებს ინიციატივებზე (პროექტებზე, გარე შეფასებებზე, საერთაშორისო ინიციატივებში ჩართვის გეგმებზე)?
- ინიციატივების გავლენები** - მკაფიოდ ჩანს, თუ როგორ დაეხმარება ეს ინიციატივები საწარმოს ადამიანის უფლებათა რისკების მართვაში?
- ინფორმაციის გამოქვეყნების გაუმჯობესება** - თუ ეს ანგარიშგების პირველი წელი არ არის, მოცემულია თუ არა ინფორმაცია ანგარიშგების და კომუნიკაციის პრაქტიკის გაუმჯობესებების შესახებ?

³⁵ ადამიანის უფლებების შესახებ ანგარიშგება (მათ შორის, სდკ-ების მიერ წარსადგენი არაფინანსური ანგარიშგება) ქვემოთ მოცემული კრიტერიუმების მიხედვით უნდა მომზადდეს. ადაპტირებულია, Shift, 2016, გვ. 78.

დანართი 1.

საერთაშორისო ინსტრუმენტები

გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები (UN GUIDING PRINCIPLES – UNGPS) ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ, გაეროს ადამიანის უფლებების უმაღლესი კომისრის ოფისი, 2011 წელი:

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf



გადაულეთ ფოტო კოდს და იხილეთ გაეროს ადამიანის უფლებათა კომისრის ვებგვერდი ბიზნესის და ადამიანის უფლებების შესახებ

სახელმძღვანელო პრინციპების განმარტებითი გზამკვლევი, გაეროს ადამიანის უფლებების უმაღლესი კომისრის ოფისი, 2011:

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>

ხშირად დასმული კითხვები სახელმძღვანელოს შესახებ, გაეროს ადამიანის უფლებების უმაღლესი კომისრის ოფისი, 2011:

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf

გაეროს გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელი – გლობალური შეთანხმების 10 პრინციპი:

<http://globalcompact.ge/10-principi/>



გადაულეთ ფოტო კოდს და ენციეთ გაეროს გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის ვებგვერდს

გლობალური შეთანხმების 10 პრინციპის განმარტებები (ინგლ.):

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

ადამიანის უფლებების ბილი (ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია და შესაბამისი კონვენციები), გაერო:

<http://www2.ohchr.org/english/law>

- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (1948):
<http://www.parliament.ge/uploads/other/137/137343.pdf>
- საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ (1966):
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1398335>
- ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი(1966):
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია საქართველოში:

https://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=EN&countryCode=GEO&_adf.ctrl-state=118d3uof04_9

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დეკლარაცია შრომის ფუნდამენტურ პრინციპებსა და უფლებებზე:

<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის HelpDesk ბიზნესისა და საერთაშორისო შრომის სტანდარტებზე:

<https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/about-us/lang--en/index.htm>

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გაიდლაინები მულტინაციონალური კორპორაციებისთვის, 2011:

<http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გაიდლაინები სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული საწარმოებისთვის, 2015:

<http://www.oecd.org/corporate/guidelines-corporate-governance-SOEs.htm>

საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტების სტანდარტები:



European Bank
for Reconstruction and Development

ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკი
EBRD გარემოსდაცვითი და სოციალური პოლიტიკა:

<https://www.ebrd.com/news/publications/policies/environmental-and-social-policy-esp.html>

(ქართულად ხელმისაწვდომია 2019 წლის განახლების მოკლე მიმოხილვა)

პოლიტიკის სახელმძღვანელო დოკუმენტები (მათ შორის, რისკების მართვა, მოთხოვნების დაკმაყოფილების წინაპირობები, საჩივრის მექანიზმის გზამკვლევი და ა.შ.) მოცემულია Guidance Documents განყოფილებაში:

<https://www.ebrd.com/who-we-are/our-values/environmental-emanual-information.html>



ADB ASIAN DEVELOPMENT BANK

აზიის განვითარების ბანკი
ADB სტანდარტების დაცვის სისტემები (safeguards):

<https://www.adb.org/who-we-are/safeguards/main>

აქვეა მოცემული გარემოსდაცვითი, განსახლების, აბორიგენი მოსახლეობის უფლებების დაცვის სტანდარტები და შესაბამისი სახელმძღვანელოები.



THE WORLD BANK
IBRD - IDA

მსოფლიო ბანკის გარემოს დაცვითი
და სოციალური სტანდარტები:

<https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>

დანართი 2.

სასარგებლო მექანიზმები

სახელმძღვანელოში მოცემული ნაბიჯები და მოქმედებები საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის შესაბამისად მომზადდა და სანარმოებს ერთიანი მიდგომის დანერგვაში დაეხმარება. თითოეულ საკითხზე დამატებით შესაძლებელია არაერთი ინსტრუმენტის და სახელმძღვანელოს გამოყენება. ქვემოთ მოცემულია რამდენიმე დამხმარე მასალა უფრო სიღრმისეული ანალიზისა და სამუშაოებისთვის. ეს არ არის ამომწურავი სია, თუმცა ადამიანის უფლებების პატივისცემის ძლიერი სისტემის დანერგვით დაინტერესებული სანარმოებისთვის შეიძლება, სასარგებლო აღმოჩნდეს:

ნაბიჯი

1

აიღე პასუხისმგებლობა ადამიანის უფლებებზე

- UNGP Reporting Framework, შემუშავებულია Shift-ის მიერ. ონლაინ თვითშემოწმების კითხვარი. A1. ადამიანის უფლებებზე პასუხისმგებლობის აღება და შესაბამისი შეფასების მექანიზმი: <https://www.ungpreporting.org/reporting-framework/governance-of-respect-for-human-rights/policy-commitment/>
- UN Global Compact. ბიზნესის განაცხადი გაეროს გლობალური შეთანხმების პრინციპების აღიარების და ქსელში განვევრიანების შესახებ: <https://www.unglobalcompact.org/participation/join/application/business>

ნაბიჯი

2

შეაფასე შენი საქმიანობა

- კორეის ადამიანის უფლებათა ინსტიტუტის სახელმძღვანელო სახელმწიფო სანარმოებისთვის (განსაკუთრებით გვ. 37-58), 2018: <https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=002003003002&pagesize=10&boardtypeid=7019&boardid=7603529>
- Federal Institute of Sustainable Development (FIDO/IFDD). სანარმოს საქმიანობის თვითშეფასების ონლაინ მექანიზმი (უკანასკნელად განახლდა 2018 წელს): <https://business-humanrights.be/tool/10/what>
- UNGP Reporting Framework, შემუშავებულია Shift-ის მიერ. ონლაინ თვითშემოწმების კითხვარი. C3. ადამიანის უფლებებზე ზეგავლენის შეფასება <https://www.ungpreporting.org/reporting-framework/management-of-salient-human-rights-issues/assessing-impacts/>

ნაბიჯი

3

განსაზღვრე კრიორიტიული მიმართულებები და დაისახე მიზნები

- გაეროს გლობალური შეთანხმება. ადამიანის უფლებათა პოლიტიკის შემუშავების სახელმძღვანელო (2011): https://www.ohchr.org/Documents/Publications/DevelopHumanRightsPolicy_en.pdf
- UNGP Reporting Framework, შემუშავებულია Shift-ის მიერ. ონლაინ თვითშემოწმების კითხვარი. C1. ადამიანის უფლებების პატივისცემის პოლიტიკის განსაზღვრა <https://www.ungpreporting.org/reporting-framework/management-of-salient-human-rights-issues/special-policies/>
- ISO 26000: სოციალური პასუხისმგებლობა. საერთაშორისო სტანდარტიზაციის ორგანიზაცია: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

ნაბიჯი

4

განახორციელე დასახული მიზნები

- Federal Institute of Sustainable Development (FIDO/IFDD), ბიზნესის და ადამიანის უფლებების ონლაინ ინსტრუმენტი. საოპერაციო დონის საჩივრის განხილვის მექანიზმები (უკანასკნელად განახლდა 2018 წელს): <https://business-humanrights.be/tool/9/what>
- UNGP Reporting Framework, შემუშავებულია Shift-ის მიერ. ონლაინ თვითშემოწმების კითხვარი. A2. ადამიანის უფლებების პატივისცემის ასახვა სანარმოს საქმიანობაში: <https://www.ungpreporting.org/reporting-framework/governance-of-respect-for-human-rights/embedding-respect-for-human-rights/>
- C6. უფლების აღდგენის მექანიზმი: <https://www.ungpreporting.org/reporting-framework/management-of-salient-human-rights-issues/remediation/>

ნაბიჯი

5

თვალყური ადევნე და კერიოდულად შეაფასე შენი ნაბიჯები

- UNGP Reporting Framework, შემუშავებულია Shift-ის მიერ. ონლაინ თვითშემოწმების კითხვარი. C5 თვალყურის დევნება: <https://www.ungpreporting.org/reporting-framework/management-of-salient-human-rights-issues/tracking-performance-remediation/>
- Shift, Global Compact Netherlands, ბიზნესის კეთება ადამიანის უფლებების პატივისცემით. თავი 3.5. სანარმოს საქმიანობის შეფასება (2016): <https://www.businessrespecthumanrights.org/en/page/346/tracking-performance>

ნაბიჯი

6

ანარმოე კომუნიკაცია დაინტეგრირებულ მხარეებთან

- Global Reporting Initiative (GRI) - გლობალური ანგარიშგების ინიციატივა: <https://www.globalreporting.org/>
- UN Global Compact Reporting - გაეროს გლობალური შეთანხმების ანგარიშგება: <https://www.unglobalcompact.org/participation/report>
- Carbon Disclosure Project (CDP) - ნახშირბადის ემისიის პროექტი: <https://www.cdp.net/en>

ბიზნესი და ადამიანთა უფლებები

