



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
18 July 2024
Russian
Original: English

Семьдесят девятая сессия

Пункт 71 b) предварительной повестки дня*

Поощрение и защита прав человека: вопросы прав человека, включая альтернативные подходы в деле содействия эффективному осуществлению прав человека и основных свобод

Защита и уважение прав лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендерных людей и интерсекс-людей в контексте предпринимательской деятельности: выполнение обязательств и обязанностей в соответствии с Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить Генеральной Ассамблее доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях, представленный в соответствии с резолюциями 17/4 и 44/15 Совета по правам человека.

* A/79/150.



Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях

Защита и уважение прав лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендерных людей и интерсекс-людей в контексте предпринимательской деятельности: выполнение обязательств и обязанностей в соответствии с Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека

Резюме

В настоящем докладе, представленном Генеральной Ассамблее в соответствии с резолюциями [17/4](#) и [53/3](#) Совета по правам человека, Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях исследует практические методы и стратегии в целях выявления основных проблем и разработки для государств и предприятий конкретных рекомендаций, касающихся защиты и уважения прав ЛГБТИ+ в контексте предпринимательской деятельности, включая доступ к эффективным средствам правовой защиты, в соответствии с Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека и международным правом прав человека.

I. Введение

A. Контекст и цели

1. В настоящем докладе Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях ставит перед собой цель предоставить государствам и предприятиям конкретные рекомендации, которые помогут им в выполнении их соответствующих международных обязательств и обязанностей по борьбе со связанными с предпринимательской деятельностью нарушениями прав человека, с которыми сталкиваются лица, относящиеся к ЛГБТИ+¹. Опираясь на свой предыдущий доклад Совету по правам человека, посвященный гендерным параметрам Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, касающимся реализации прав женщин и девочек, включая трансгендерных и интерсексуальных женщин (A/HRC/41/43), в настоящем докладе Рабочая группа дает дополнительные разъяснения относительно того, что означает полное осуществление Руководящих принципов с учетом гендерных аспектов, уделяя особое внимание правам ЛГБТИ+.

2. В настоящем докладе Рабочая группа исследует практические методы и стратегии в целях выявления основных проблем и разработки для государств и предприятий конкретных рекомендаций, касающихся защиты и соблюдения прав ЛГБТИ+ в контексте предпринимательской деятельности, в соответствии с Руководящими принципами, международным правом прав человека и другими применимыми стандартами и рекомендациями.

3. В частности, в докладе ставится задача разъяснить, что означает защита и уважение прав ЛГБТИ+ с точки зрения трех главных компонентов Руководящих принципов: обязанности государства обеспечивать защиту от неправомерных действий; ответственности предприятий, включая инвесторов, за соблюдение прав человека ЛГБТИ+; и обеспечения доступа к эффективным средствам правовой защиты для ЛГБТИ+, пострадавших от неправомерных действий. В конце доклада приводятся рекомендации, в которых Рабочая группа подчеркивает, что решающее значение для достижения существенных и долгосрочных улучшений имеет сотрудничество между государствами и предприятиями, а также тесное взаимодействие с ЛГБТИ+ и организациями, занимающимися защитой их прав.

4. Предпринимательская деятельность несоразмерно и по-разному влияет на права человека ЛГБТИ+, особенно на такие аспекты, как равенство и недискриминация, что накладывается на нарушения других прав человека. ЛГБТИ+ сталкиваются с дискриминацией, насилием в сфере труда², преследованиями, нападениями и стигматизацией на рабочем месте, в социальных сетях, рекламе и спорте, что отрицательно сказывается на их физическом и психическом здоровье³. Кроме того, несмотря на то, что сексуальное многообразие и гендерно-вариативные роли и формы идентичности традиционно почитались и уважались во многих обществах по всему миру и на протяжении всей истории, ЛГБТИ+ часто сталкиваются с враждебным культурным, социальным и правовым окружением, что пагубно влияет на осуществление их прав человека в контексте предпринимательской деятельности⁴. Люди, принадлежащие к сообществу ЛГБТИ+,

¹ В настоящем докладе рассматриваются все лица, подвергающиеся насилию и дискриминации по признакам сексуальной ориентации, гендерной идентичности, гендерного самовыражения и/или половых признаков.

² A/74/181, стр. 5.

³ См. A/HRC/53/37.

⁴ См. A/78/227.

по-разному переживают эти риски. Проблемы, с которыми сталкиваются ЛГБТИ+, еще больше обостряются в силу перекрестной дискриминации⁵, усугубляемой такими факторами, как расовая и этническая принадлежность, инвалидность, возраст, миграционный статус, семейное положение, национальность, вероисповедание, состояние здоровья и классовая принадлежность. Например, по результатам исследования, проведенного в 2018 году в Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии, с физическими притеснениями или физическим насилием на работе сталкивались 3 процента работников из числа ЛГБТИ+, относящихся к белой расе, тогда как среди ЛГБТИ+, относящихся к чернокожему населению или этническим меньшинствам, таких людей было 10 процентов⁶.

5. По причине своей сексуальной ориентации, гендерной идентичности, гендерного самовыражения и половых признаков ЛГБТИ+ в большей степени подвержены нищете, сталкиваются с трудностями при устройстве на работу и получают более низкую заработную плату за одну и ту же работу⁷. Как следствие непропорционально много лиц из числа ЛГБТИ+ заняты в неформальной экономике⁸, попадают в ловушку низкоквалифицированной работы и вынуждены работать в определенных секторах экономики, выполняя стереотипные роли⁹. Кроме того, ЛГБТИ+ сталкиваются с дополнительными препятствиями при открытии собственного бизнеса, поскольку им трудно получить кредит, а потенциальные клиенты относятся к ним с предубеждением¹⁰. Люди, чье гендерное самовыражение не совпадает с общественными нормами, чаще сталкиваются с отчуждением и насилием в контексте предпринимательской деятельности: им отказывают в доступе к трудоустройству и финансовым средствам, они подвергаются насилию в сфере здравоохранения, включая принудительные психиатрическое обследование и стерилизацию, а также испытывают унижение при посещении туалетов и раздевалок, разделенных по половому признаку, или при ношении гендерно маркированной униформы в служебных помещениях¹¹. Они подвергаются особому риску нарушения прав человека, когда их заставляют раскрывать свои имена и информацию о своем гендере без каких-либо мер защиты¹². ЛГБТИ+, работающим в секс-индустрии, угрожает особый риск насилия, включая убийства, избиения, нанесение увечий и изнасилования¹³. По результатам проведенного в Канаде исследования, с преследованиями и насилием на работе сталкиваются 73 процента трансгендерных людей, тогда как этот

⁵ Интерсекциональность — это концепция и теоретическая основа, в которой признается, что перекрестные формы социальной идентичности могут усугублять проявления дискриминации и параллельных форм угнетения.

⁶ См. www.stonewall.org.uk/resources/lgbt-britain-work-report-2018.

⁷ См. www.ilo.org/resource/brief/discrimination-work-basis-sexual-orientation-and-gender-identity-results.

⁸ См. www.ilo.org/meetings-and-events/launch-ilo-document-inclusion-lesbian-gay-bisexual-transgender-intersex-and **Error! Hyperlink reference not valid..**

⁹ См. www.hrc.org/resources/understanding-poverty-in-the-lgbtq-community.

¹⁰ См. www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-ind-claude-baudoin.pdf и <https://lgbtq-economics.org/research/lgbtq-small-businesses-2021/>.

¹¹ См. www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-cso-minha-crianca-trans.pdf.

¹² См. A/HRC/56/55/Add.1.

¹³ См. www.nswp.org/sites/default/files/bp_homophobia_transphobia_mpact_nswp_-_2018.pdf.

показатель среди трансгендерных женщин составляет 46 процентов¹⁴, а среди трансгендерных мужчин — 38 процентов¹⁵.

6. Государственные структуры и коммерческие предприятия зачастую неправильно понимают структурную и межсекторальную дискриминацию, которой подвергаются ЛГБТИ+, или не уделяют достаточного внимания решению этой проблемы. В качестве аргументов для ущемления прав ЛГБТИ+ часто используются религиозные убеждения. Однако право на свободу религии подразумевает свободу человека иметь и выражать свои убеждения, будь то религиозные или нет, и оно не может служить оправданием для укоренения дискриминации в отношении ЛГБТИ+ при предоставлении товаров или услуг.¹⁶ Несмотря на позитивные действия, предпринимаемые некоторыми компаниями в целях поощрения равенства, недискриминации и инклюзивности, в основе таких усилий редко лежит корпоративная ответственность за соблюдение прав человека. Многонациональные компании, принимающие меры в поддержку ЛГБТИ+, не всегда применяют такой же подход при работе в юрисдикционных системах, где однополые сексуальные контакты являются уголовно наказуемыми, что часто объясняется возможной негативной реакцией, юридическими рисками или беспокойством о репутации. Хотя во многих государствах были приняты позитивные меры по борьбе с дискриминацией на рабочем месте по признакам гендерной идентичности и сексуальной ориентации, не так много было сделано для отражения проблематики ЛГБТИ+ в конкретных действиях по ответственному ведению бизнеса.

7. Защита и уважение прав ЛГБТИ+ в контексте предпринимательской деятельности должны быть одной из приоритетных задач для государств и предприятий не только по той причине, что вовлечение ЛГБТИ+ в эту деятельность способствует экономическому росту и повышению эффективности бизнеса¹⁷, но и потому, что все люди обладают одинаковыми международно признанными правами человека. Права ЛГБТИ+ не являются отдельной категорией «особых прав». Для того чтобы ЛГБТИ+ могли в полной мере пользоваться своими правами, необходимо принять меры для устранения ограничивающих их структурных барьеров и поддержать их право на те же меры защиты и свободы, которыми пользуются все остальные люди.

В. Методология и формат

8. В настоящем докладе использованы письменные материалы, предоставленные более чем 20 государствами, предприятиями, представителями гражданского общества и академическими учреждениями в ответ на открытый призыв Рабочей группы представить свои материалы¹⁸. Кроме того, в нем использованы

¹⁴ Под словом «трансгендер» понимается человек, чья гендерная идентичность соответствует его полу, определенному при рождении, т. е. человек, не являющийся трансгендерным человеком.

¹⁵ См. www.learningtoendabuse.ca/research/national_survey_on_harassment_and_violence_at_work_in_canada/index.html.

¹⁶ См. A/HRC/37/49.

¹⁷ См. www.morganstanley.com/ideas/sustainable-investing-lgbtq-opportunities-demand; www.forbes.com/sites/debtfreeguys/2018/08/14/the-1-trillion-marketing-executives-are-ignoring/?sh=144bd615a97f; www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/SAR/economic-costs-homophobia-lgbt-exclusion-india.pdf; <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-inclusion-economic-dev/>; и www.worldbank.org/en/region/eca/publication/economic-cost-of-exclusion-lgbti.

¹⁸ См. www.ohchr.org/en/calls-for-input/2024/call-input-working-groups-report-respecting-rights-lgbti-people-context.

результаты двусторонних интервью, а также восьми региональных консультаций и восьми отдельных целевых консультаций с государствами, организациями гражданского общества, предприятиями и профсоюзами.

9. За основу доклада взяты предыдущие доклады Рабочей группы, а также соответствующие наработки договорных органов Организации Объединенных Наций, мандатариев специальных процедур¹⁹, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека²⁰ и региональных правозащитных механизмов²¹, Программы развития Организации Объединенных Наций²², Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)²³, Международной организации труда (МОТ)²⁴, включая Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций²⁵, Всемирного банка²⁶, гражданского общества и предпринимательских ассоциаций.

10. В консультации с гражданским обществом Рабочая группа приняла решение включить в сферу охвата настоящего доклада информацию об интерсекс-людях, поскольку они сталкиваются с аналогичными проблемами, обусловленными господствующими в обществе нормами в отношении пола и гендера. Однако она отмечает, что интерсекс-люди также имеют весьма специфические и отличные от других потребности; в частности, к числу проблемных вопросов для интерсекс-людей относятся принудительное и насильственное медицинское вмешательство, неравный доступ к медицинскому обслуживанию и спортивным соревнованиям, а также отсутствие юридического признания гендерной идентичности²⁷.

II. Прогресс и пробелы в осуществлении Руководящих принципов

A. Обязанность государства по защите

11. Обязанности государств по защите прав человека ЛГБТИ+, находящихся под их юрисдикцией, прочно закреплены в международном праве прав человека. Каждый человек, независимо от его сексуальной ориентации, гендерной идентичности, гендерного самовыражения или половых признаков, имеет право пользоваться средствами защиты, предусмотренными международным правом прав человека.

¹⁹ См. <https://uhri.ohchr.org/en/search-human-rights-recommendations?affectedPersons=8d3aac99-4e87-42fc-b334-a945e1dc4fb3>.

²⁰ <https://www.ohchr.org/en/sexual-orientation-and-gender-identity>.

²¹ В частности, доклад Межамериканской комиссии по правам человека о правах ЛГБТИ, а также дела Межамериканского суда по правам человека и Европейского суда по правам человека.

²² См. <https://www.undp.org/digital>.

²³ См. www.oecd.org/en/publications/over-the-rainbow-the-road-to-lgbti-inclusion_8d2fd1a8-en.html.

²⁴ См. www.ilo.org/publications/inclusion-lesbian-gay-bisexual-transgender-intersex-and-queer-lgbtqi.

²⁵ См. www.ilo.org/international-labour-standards/ilo-supervisory-system-regular-supervision/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-experts-application-conventions-and-recommendations-ceacr.

²⁶ См. www.worldbank.org/en/topic/sexual-orientation-and-gender-identity.

²⁷ См. A/HRC/55/L.9 и www.ohchr.org/en/documents/tools-and-resources/ohchr-technical-note-human-rights-intersex-people-human-rights.

12. В соответствии с Руководящими принципами государства обязаны предпринимать надлежащие шаги для обеспечения того, чтобы все предприятия, работающие на их территории или под их юрисдикцией, уважали права ЛГБТИ+. Эти обязанности подразумевают воздержание от вмешательства в осуществление прав; предотвращение неправомерных действий со стороны государственных органов и должностных лиц, а также предприятий; и проведение расследований, предоставление средств правовой защиты пострадавшим и борьбу с такими неправомерными действиями в случае их совершения. В обязанности государств входит также введение в действие государственных мер политики, законов, нормативных актов и судебных механизмов для предотвращения и расследования всех форм дискриминации, притеснений и насилия в отношении ЛГБТИ+, назначения наказания за них и возмещения ущерба пострадавшим. Кроме того, государства должны следить за тем, чтобы другие законы и программные меры не ограничивали соблюдение предприятиями прав человека, а создавали условия для этого, обеспечивая согласованность политики. Для выполнения последнего требования необходимо, чтобы все правительственные ведомства и государственные учреждения, в том числе на субнациональном уровне, были осведомлены о правах ЛГБТИ+ и действовали в соответствии с обязательствами государства в области прав человека²⁸. Кроме того, государствам следует предоставить предприятиям эффективные рекомендации по соблюдению прав ЛГБТИ+, в том числе при работе в других юрисдикциях²⁹, и предпринять дополнительные шаги для защиты ЛГБТИ+ от неправомерных действий со стороны предприятий, которые находятся во владении или под контролем государств, которые получают существенную поддержку и услуги от государств³⁰ и с которыми государства проводят коммерческие операции³¹.

13. В данном разделе доклада освещаются существенные пробелы в защите прав ЛГБТИ+, причем основное внимание уделяется дискриминационным законам и политике, в частности тем из них, в которых устанавливается уголовная ответственность за однополые сексуальные отношения по обоюдному согласию или запрещается законное право на самоидентификацию. Эти нормы ущемляют права ЛГБТИ+, в том числе в сфере предпринимательской деятельности. Государства могут способствовать соблюдению прав ЛГБТИ+ с помощью национальных планов действий в области предпринимательской деятельности и прав человека, законов о должной осмотрительности в вопросах прав человека, мер стимулирования бизнеса и экономической дипломатии. Рабочая группа анализирует эти проблемы и возможности, с тем чтобы предоставить государствам ориентиры для выполнения их обязанности по защите прав ЛГБТИ+ в соответствии с Руководящими принципами.

1. Дискриминационные и неинклюзивные законы и стратегии, направленные против ЛГБТИ+

14. Во многих конституциях содержатся обширные положения о недопущении дискриминации или перечисляются определенные меры защиты, но лишь в нескольких конституциях четко предусмотрена защита от дискриминации по признаку сексуальной ориентации (12 государств), гендерной идентичности (5 государств) или гендерного самовыражения (1 государство). Ни в одном государстве конституция не обеспечивает защиту от дискриминации по половым

²⁸ Принцип 8.

²⁹ Принципы 2 и 3.

³⁰ Принцип 4.

³¹ Принцип 6.

признакам³², хотя в 18 государствах в той или иной форме предусматривается правовая защита от медицинского вмешательства без согласия³³.

15. Во многих государствах отсутствуют средства правовой защиты от дискриминации в сфере занятости. Только в 77 государствах имеются положения, запрещающие дискриминацию в сфере занятости по признаку сексуальной ориентации. В 46 из этих государств, а также в некоторых других имеются положения, запрещающие дискриминацию по признаку гендерной идентичности, в 20 государствах — положения, запрещающие дискриминацию по признаку гендерного самовыражения, а в 17 государствах — положения, запрещающие дискриминацию по половым признакам³⁴. Гарантировать защиту от дискриминации лицам, состоящих в однополых отношениях, при получении льгот, которые доступны лицам, состоящих в гетеросексуальных парах, зачастую можно только путем признания их союзов³⁵; однако примерно в 85 процентах государств-членов однополые союзы никак не признаются законом³⁶.

2. ЛГБТИ+ и криминализация

16. Однополые сексуальные отношения по обоюдному согласию являются уголовно наказуемыми в 61 государстве. ЛГБТ часто становятся мишенями для других размытых уголовных законов, таких как законы против «разврата», «порнографии», «аморальности» или «проституции», несмотря на отсутствие прямых запретов³⁷. Трансгендерные женщины часто оказываются жертвами законов, устанавливающих уголовную ответственность за секс-работу или «бродяжничество», и подвергаются судебному преследованию по ним. Такие законы не только повышают риски для самих лесбиянок, геев, бисексуалов и трансгендерных людей, но и накладывают на компании юридическую ответственность и ограничивают их возможности для соблюдения прав ЛГБТ.

17. Различия в том, как государства относятся к правам ЛГБТИ+, создают проблемы для компаний, работающих в разных юрисдикциях. Кроме того, в государствах, где ЛГБТ подвергаются уголовным наказаниям, компании могут не решаться проводить в жизнь свои стратегии и правила, действующие в их собственных государствах.

18. Хотя отмена уголовной ответственности сама по себе не защищает людей от насилия и дискриминации, проведение правовых реформ, направленных на отмену дискриминационного законодательства (в частности, уголовных законов), служит убедительным сигналом и может подготовить почву для осуществления более масштабных институциональных преобразований и изменения взглядов в обществе, способствуя более широкому принятию ЛГБТИ+ и уважению их прав³⁸.

³² См. <https://database.ilga.org/constitutional-protection-lgbti>.

³³ См. https://ilga.org/wp-content/uploads/2024/02/ILGA_World_Intersex_Legal_Mapping_Report_2023.pdf.

³⁴ Там же.

³⁵ См. CCPR/C/78/D/941/2000, п. 10.4; CCPR/C/MUS/CO/5, п. 10; CCPR/C/BGR/CO/4, п. 12 а); CCPR/C/HUN/CO/6, п. 20 а); CEDAW/C/VEN/CO/9, п. 54; CEDAW/C/LTU/CO/6, п. 45 а); CEDAW/C/MCO/CO/1-3, п. 46 b); A/73/152, п. 77; и A/HRC/41/33/Add.1, п. 24. См. также принцип 24 Джеккартских принципов применения международно-правовых норм о правах человека в отношении сексуальной ориентации и гендерной идентичности.

³⁶ См. https://ilga.org/wp-content/uploads/2023/11/ILGA_World_State_Sponsored_Homophobia_report_global_legislation_overview_update_December_2020.pdf и <https://database.ilga.org/same-sex-marriage-civil-unions>.

³⁷ См. <https://database.ilga.org/criminalisation-consensual-same-sex-sexual-acts>.

³⁸ См. www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual.pdf.

3. Защита ЛГБТИ+ от дискриминации в сфере занятости

19. В ряде государств были предприняты некоторые действия по защите прав ЛГБТИ+ в контексте предпринимательской деятельности, хотя эти усилия в основном сводятся к борьбе с дискриминацией в сфере занятости или к снижению уровня изоляции. Например, в Индии действует Закон о защите прав трансгендерных людей от 2019 года, запрещающий дискриминацию трансгендерных людей и интерсекс-людей в частном секторе. В Австралии введено в действие законодательство о борьбе с дискриминацией, которое защищает интерсекс-людей от дискриминации в сфере занятости и других сферах общественной жизни³⁹. Во Франции в результате принятия закона № 2013–404 от 2013 года в Трудовой кодекс была добавлена новая статья (Ст. L1132-3-2), согласно которой работник не может быть наказан или подвергнут дискриминации за отказ от перевода в страну, где гомосексуализм считается преступлением, по причине своей сексуальной ориентации.

20. В некоторых государствах были предприняты позитивные действия, направленные на то, чтобы разорвать порочный круг отчуждения, особенно в отношении трансгендерных людей⁴⁰. В Аргентине Законом № 27.636 от 2021 года было установлено, что трансгендерные люди должны занимать не менее 1 процента должностей в государственном секторе⁴¹. В Уругвае также используются трудовые квоты для продвижения прав трансгендерных людей в составе рабочей силы⁴².

21. В соответствии с требованием Комиссии по ценным бумагам и биржам Соединенных Штатов компании, зарегистрированные на бирже Nasdaq, должны иметь в составе своего правления по меньшей мере двух членов, отличающихся гендерным многообразием, включая одного директора, идентифицирующего себя как женщину, и как минимум одного директора, относящего себя к недопредставленным меньшинствам или ЛГБТК+, или объяснить отсутствие таковых⁴³.

22. При осуществлении государственных инициатив по поощрению гендерного равенства и недискриминации, требующих от работодателей представления данных по гендерным аспектам на рабочем месте, должны неукоснительно соблюдаться принципы неприкосновенности частной жизни и конфиденциальности, самоопределения, участия, беспристрастности, прозрачности и подотчетности, а также принцип «не навреди».

4. Национальные планы действий в области предпринимательской деятельности и прав человека

23. Приоритетное внимание в национальных планах действий в области предпринимательской деятельности и прав человека должно уделяться вовлечению в эту деятельность наиболее подверженных риску и маргинализированных групп населения, включая ЛГБТИ+. На сегодняшний день многие национальные планы действий не позволяют должным образом обеспечить соблюдение прав ЛГБТИ+. Вместе с тем в некоторых государствах, в том числе в Аргентине⁴⁴ и

³⁹ Поправка от 2013 года к Закону о дискриминации по признаку пола (сексуальная ориентация, гендерная идентичность и интерсексуальный статус).

⁴⁰ См. www.oas.org/en/iachr/reports/pdfs/transdesca-en.pdf.

⁴¹ См. www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-sta-argentina.docx.

⁴² См. www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-cso-international-commission-jurists.pdf.

⁴³ См. www.sec.gov/files/rules/sro/nasdaq/2021/34-92590.pdf.

⁴⁴ См. www.dpn.gob.ar/documentos/LNB_informe_final_2023.pdf.

Перу⁴⁵, в национальные планы действий были включены четкие обязательства по защите прав ЛГБТИ+. Стоит отметить также национальный план действий Италии, предусматривающий осуществление в период с 2021 по 2026 год адресных мер, направленных на поощрение итальянских компаний к принятию политики, не допускающей дискриминационного поведения по отношению к ЛГБТИ+⁴⁶.

5. Законы о должной осмотрительности в вопросах прав человека

24. Правительства и региональные организации все чаще вводят в действие законодательные режимы, побуждающие предприятия к проявлению должной осмотрительности в вопросах прав человека или предписывающие им это делать. Это предоставляет благоприятную возможность для того, чтобы четко регламентировать необходимость применения гендерного подхода с учетом интересов ЛГБТИ+. В законопроекте Королевства Нидерландов «Об ответственном и устойчивом ведении международного бизнеса» дискриминация, если она имеет место в производственно-сбытовой цепочке, наряду с другими видами ущерба рассматривается в качестве одного из негативных последствий для прав человека и трудовых прав⁴⁷. В Законе Германии об обязательствах корпораций по проявлению должной осмотрительности в рамках производственно-сбытовых цепочек говорится, что риск для прав человека может возникнуть, если существует достаточная вероятность нарушения запрета на неравное обращение в сфере занятости, например по признакам сексуальной ориентации, возраста и гендера (раздел 2 2) 7))⁴⁸. Между тем, согласно директиве Европейского союза о должной осмотрительности в вопросах корпоративной устойчивости, компаниям, возможно, потребуется рассмотреть дополнительные стандарты для обеспечения учета перекрестных факторов, включая гендерные, и обратить особое внимание на любые специфические негативные последствия для лиц, которые могут подвергаться повышенному риску в силу маргинализации, уязвимости или других обстоятельств⁴⁹.

6. Рекомендации и стимулы для предприятий

25. Государства должны также предоставлять предприятиям рекомендации по соблюдению прав человека, в том числе при работе в условиях дискриминации. В ответ на принятие в Уганде Закона о борьбе с гомосексуализмом Соединенные Штаты выпустили консультативное заключение для деловых кругов, в котором предупредили о правовых и оперативных рисках ведения бизнеса в Уганде и обратили внимание на законы Соединенных Штатов о борьбе с дискриминацией при заключении федеральных контрактов⁵⁰. В Японии в свете последних событий местные органы власти активно взаимодействуют с частным сектором, поощряя использование свидетельств о партнерстве для однополых пар⁵¹.

26. Государствам рекомендуется создавать стимулы для выполнения предприятиями своих обязанностей по соблюдению прав ЛГБТИ+. Министерство труда

⁴⁵ См. <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2024/01/NAP-Peru-2021-2025-English.pdf>.

⁴⁶ См. www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-sta-italy.pdf.

⁴⁷ См. www.mvopplatform.nl/en/wp-content/uploads/sites/6/2021/03/Bill-for-Responsible-and-Sustainable-International-Business-Conduct-unofficial-translation-MVO-Platform.pdf.

⁴⁸ См. www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/EN/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile.

⁴⁹ См. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj>.

⁵⁰ См. www.state.gov/uganda-business-advisory.

⁵¹ См. www.ohchr.org/en/documents/country-reports/ahrc5655add1-visit-japan-report-working-group-issue-human-rights-and.

и социального обеспечения Мексики вручает награды за инклюзивное ведение бизнеса тем предприятиям, которые поддерживают равные возможности трудоустройства, интеграцию и защиту от дискриминации для людей, находящихся в уязвимом положении⁵².

7. Экономическая дипломатия

27. Торговые миссии являются одним из важных инструментов продвижения экспорта и коммерческой дипломатии, позволяя потенциальным экспортерам получить представление о зарубежных рынках и наладить контакты с покупателями за рубежом. Некоторые государства стремятся сделать работу по продвижению предпринимательской деятельности ЛГБТИ+ неотъемлемой частью официальных торговых миссий. Например, в Канаде при поддержке Службы торгового уполномоченного компании, принадлежащие «ту-спиритам» («люди с двумя душами») ⁵³, лесбиянкам, геям, бисексуалам, трансгендерным людям, квирам и интерсекс-людям, открывают для себя новые возможности благодаря программам по обеспечению многообразия поставщиков и торговым миссиям ⁵⁴. В 2019 году Министерство иностранных дел, по делам Содружества и развития Соединенного Королевства организовало торговую миссию для учредителей бизнеса из числа ЛГБТ, в рамках которой представители компаний Соединенного Королевства посетили Соединенные Штаты, чтобы помочь ЛГБТ в развитии их бизнеса⁵⁵.

8. Связь между государством и бизнесом

28. Выступая в качестве экономических субъектов, в том числе в рамках государственных закупок и работы на принадлежащих государству и контролируемых государством предприятиях, а также оказывая существенную поддержку и услуги коммерческим предприятиям, государства должны предпринимать дополнительные шаги для обеспечения защиты и уважения прав ЛГБТИ+, в том числе требуя от этих предприятий проявления должной осмотрительности в вопросах прав человека. В Аргентине Закон № 27.636 предписывает государству в приоритетном порядке закупать средства производства и материалы у предприятий, на которых работают трансгендерные люди. Что касается Соединенных Штатов, то в Калифорнии был принят государственный мандат, предписывающий намеренное привлечение сертифицированных компаний, принадлежащих ЛГБТ, к заключению контрактов с Комиссией по коммунальным услугам⁵⁶. В штате Массачусетс перед государственными учреждениями была поставлена цель закупить товары на сумму 18 млн долл. США у компаний, принадлежащих ЛГБТИ+⁵⁷, а также разработать интерактивную онлайн-карту⁵⁸ для упрощения поиска сертифицированных партнеров по бизнесу с разнообразной

⁵² См. www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-cso-international-commission-jurists.pdf.

⁵³ Некоторые коренные народы используют термин «ту-спирит» для обозначения человека, воплощающего в себе как мужские, так и женские начала в гендерном, духовном или сексуальном выражении.

⁵⁴ См. www.international.gc.ca/world-monde/stories-histoires/2018/diversification-success.aspx?lang=eng.

⁵⁵ См. www.gov.uk/government/news/uks-first-lgbtq-founders-trade-mission-kicks-off-americas-wide-love-is-great-campaign.

⁵⁶ См. <https://nglcc.org/programs-initiatives/policy-advocacy/statewide-local-lgbt-supplier-diversity-initiatives/>.

⁵⁷ См. www.mass.gov/news/healey-driscoll-administration-expands-state-spending-benchmarks-to-lgbt-and-disability-owned-businesses.

⁵⁸ См. www.mass.gov/info-details/sdo-certified-diverse-business-dashboard.

гендерной самоидентификацией для государственных учреждений, городов, поселков, первичных участников торгов и подрядчиков.

В. Ответственность юридических лиц за соблюдение прав

29. Осуществляя свою непосредственную деятельность или вступая в деловые отношения, предприятия должны избегать совершения нарушений прав человека в отношении ЛГБТИ+, участия в них или непосредственной связи с ними⁵⁹. Следующие примеры показывают, как компании могут быть причастны к посягательствам на права человека ЛГБТИ+:

- а) принуждение работников из числа ЛГБТИ+ к выполнению их обязанностей в местах, где их права не признаются или где уровень насилия и/или дискриминации может быть повышен, в том числе если эти работники хотят получить повышение по службе;
- б) отказ учитывать обстоятельства семьи, состоящей из однополых партнеров, при определении достаточного родительского отпуска и размера пособий по уходу за ребенком;
- в) сбор и хранение конфиденциальной или личной информации с превышением установленных законом требований или таким образом, который может подвергнуть ЛГБТИ+ преследованиям со стороны правительств;
- г) передача данных с правоохранительными и государственными органами при отсутствии законных оснований;
- е) участие в предпринимательской деятельности с правительством или другой компанией, которая приняла и/или проводит дискриминационную политику в отношении ЛГБТИ+.

30. На предприятиях удалось добиться определенного прогресса, о чем можно судить по принятию политики отказа от дискриминации, в которой прямо упоминаются сексуальная ориентация, гендерная идентичность, гендерное самовыражение и половые признаки, а также по предоставлению равных пособий парам, состоящим из однополых и разнополых партнеров⁶⁰, и по созданию на предприятиях ресурсных групп для сотрудников из числа ЛГБТИ+. Этому прогрессу во многом способствовало осуществление нескольких многосторонних инициатив⁶¹. Кроме того, национальные торговые палаты для ЛГБТИ+ способствовали расширению экономических возможностей и карьерному росту для ЛГБТИ+, а также развитию их бизнеса⁶².

31. Как правило, во многих корпоративных инициативах акцент делается на положительном влиянии, которое бизнес может оказать на положение ЛГБТИ+, а не на ответственности корпорации за соблюдение прав ЛГБТИ+. Большинство мероприятий сводится к действиям на рабочем месте; не так много делается для

⁵⁹ См. www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf.

⁶⁰ См. www.reuters.com/article/us-global-lgbt-parentalleave/gay-fathers-receive-less-parental-leave-than-other-couples-study-idUSKCNI1VQ0EX/.

⁶¹ Партнерство за глобальное равенство ЛГБТИК+, Международная ассоциация лесбиянок, геев, бисексуалов, транссексуалов и интерсекс-людей, коалиция «Открыто для бизнеса», организация «Кампания за права человека», организация «Аутрайт интернэшнл», организация «Стоунволл», национальные кампании Организации Объединенных Наций «Свобода и равенство», Филиппинское финансовое и межотраслевое профессиональное сообщество «Прайд», организация «Сообщество предпринимателей» в Гонконге, фонд «Другие» и Южноафриканский форум руководителей из числа ЛГБТ+.

⁶² См. <https://nglcc.org/our-network/nglcc-global/>.

обеспечения соблюдения прав ЛГБТИ+ на рынке труда, в сообществах, где они работают, и в рамках производственно-сбытовых цепочек⁶³. В ходе консультаций Рабочая группа выразила обеспокоенность по поводу двойных стандартов некоторых транснациональных корпораций, которые не выполняют принятые в штаб-квартире правила по соблюдению прав ЛГБТИ+ при работе в местах, где правовая или культурная среда является враждебной по отношению к ЛГБТИ+. Еще одна проблема связана с отсутствием разграничения между различными группами внутри сообщества ЛГБТИ+, которое позволило бы решать специфические для них проблемы, а также с отсутствием возможности отслеживать эффективность действий или обязательств, нацеленных на соблюдение прав ЛГБТИ+. Кроме того, за действия по соблюдению прав ЛГБТИ+, как правило, отвечает группа по вопросам многообразия, равноправия и инклюзивности, которая часто находится за пределами стратегических департаментов, что означает, что принятые меры не применяются в масштабах всей компании.

32. В ходе консультаций представители бизнеса рассказали о некоторых проблемах, с которыми они сталкиваются при оказании поддержки действиям по обеспечению уважительного отношения к ЛГБТИ+, включая потенциальные коллизии с «традиционными ценностями» в местах, где они ведут свою деятельность, что чревато рисками возмездия и негативной реакции. Малые и средние предприятия сталкиваются с дополнительными проблемами, в том числе с точки зрения понимания и возможностей. В то же время такие предприятия могут быть более гибкими и менее восприимчивыми к давлению со стороны правительства, поэтому они предпринимают более активные действия в таких местах, как Африка, о чем Рабочая группа узнала в ходе консультаций.

33. В своем гендерном наставлении Рабочая группа настоятельно рекомендовала компаниям взять на себя публичное обязательство уважать права человека женщин, включая трансгендерных и интерсексуальных женщин и лесбиянок, и четким образом учитывать гендерные аспекты при проведении всех этапов проверки в рамках должной осмотрительности в вопросах прав человека. В Стандартах поведения для предпринимательского сектора в деле борьбы с дискриминацией в отношении ЛГБТИ+⁶⁴ определены пять действий для предприятий: соблюдение прав человека при осуществлении их собственной деятельности и операций, производстве продукции и услуг, а также в деловых отношениях, в том числе путем проявления должной осмотрительности в вопросах прав человека, проведения политики в области прав человека и принятия мер по возмещению ущерба; ликвидация дискриминации на рабочем месте; создание благоприятной и позитивной обстановки на рабочем месте; предотвращение нарушений прав человека в отношении ЛГБТИ+ в условиях рынка, включая поставщиков, дистрибьюторов и клиентов из числа ЛГБТИ+; и ведение общественной деятельности с использованием своих рычагов влияния, чтобы способствовать прекращению нарушений прав человека в странах, где они ведут свою деятельность. Инструмент для анализа пробелов в соблюдении Стандартов в отношении ЛГБТИК+ помогает компаниям самостоятельно оценивать свой прогресс в реализации этих стандартов⁶⁵.

⁶³ См. www.sumarse.org.pa/wp-content/uploads/2023/Recursos/Diagn%C3%B3stico%20de%20la%20situaci%C3%B3n%20actual%20sobre%20pol%C3%ADticas%20de%20inclusi%C3%B3n%20y%20no%20discriminaci%C3%B3n.pdf.

⁶⁴ См. www.unfe.org/sites/default/files/documents/UN-Standards-of-Conduct_0.pdf.

⁶⁵ См. www.global-lgbti.org/gapanalysistool.

34. Чтобы устранить недостатки, избежать «радужного пиара»⁶⁶ и обеспечить полное соблюдение прав ЛГБТИ+ в своей деятельности, компаниям следует принять или обновить политику в области прав человека и борьбы с дискриминацией; проводить комплексную проверку соблюдения прав человека с учетом гендерных аспектов; и предоставлять возмещение ущерба, если их деятельность стала причиной неблагоприятных последствий или усугубила их (см. раздел С ниже о доступе к средствам правовой защиты). Учитывая, что компаниям сложно работать в юрисдикционных системах, допускающих дискриминацию в отношении ЛГБТИ+, и при этом уважать их права, необходимо предпринимать конкретные действия.

1. Публичное обязательство коммерческих предприятий

35. Принятие публичного обязательства по соблюдению прав ЛГБТИ+ на высшем уровне крайне важно для обеспечения осуществления надлежащих мер на оперативном уровне. Несмотря на то что все больше компаний принимают стратегии по защите прав человека, лишь в немногих из них конкретно упоминаются ЛГБТИ+. Предприятия все активнее разрабатывают политику в области многообразия, равенства и инклюзивности, однако в большинстве случаев в ней не упоминается о правах человека и Руководящих принципах. Например, в компании Orange была принята глобальная рамочная программа по защите сотрудников из числа ЛГБТИ+, которая затем была использована на местном уровне компанией Orange в Польше для подписания декларации о поддержке сообщества ЛГБТИ+ в этой стране и принятия конкретных мер по обеспечению уважения прав ЛГБТИ+ и проведения публичных мероприятий в их поддержку.

2. Должная осмотрительность в вопросах прав человека с учетом гендерных аспектов и интересов ЛГБТИ+

36. Рабочая группа получила мало информации о комплексных процессах должной осмотрительности в вопросах прав человека, в рамках которых особое внимание уделяется последствиям, с которыми сталкиваются ЛГБТИ+ в своей деятельности. Процесс проведения комплексной проверки соблюдения прав человека подразумевает постоянное управление рисками, направленное на выявление, предотвращение, смягчение последствий и представление отчетности о том, как компания устраняет негативное воздействие своей деятельности на права человека.

37. Чтобы обеспечить должный учет интересов ЛГБТИ+, в процессе проверки соблюдения прав человека следует принимать во внимание гендерные аспекты, уделяя особое внимание, среди прочего, нижеследующим шагам.

а) Проведение конструктивных консультаций

38. Взаимодействие с ЛГБТИ+, которые могут быть затронуты предпринимательской деятельностью, и с организациями, защищающими их права, является чрезвычайно важным, в том числе при проведении консультаций с особыми группами, такими как общины коренных народов. Эти консультации требуют привлечения широкого круга разнообразных заинтересованных сторон для определения приоритетных вопросов и дифференцированных последствий, затрагивающих ЛГБТИ+. В то же время лица и сотрудники из числа ЛГБТИ+ могут чувствовать себя напуганными или подвергаться риску в ходе таких

⁶⁶ Этот термин, также известный как «розовая отмычка», означает манипулирование проблемами ЛГБТИ+ в маркетинговых целях без какого-либо реального и полноценного соблюдения прав ЛГБТИ+.

консультаций. Поэтому рекомендуется заручиться поддержкой организаций, защищающих права ЛГБТИ+, чтобы определить оптимальный способ сбора и защиты информации (например, с помощью анонимных опросов, анкетирования и виртуальных или личных встреч) и выяснить, с кем следует взаимодействовать, в том числе на местном уровне, где ведется деятельность предприятия. Предприятия могли бы также назначать сторонних специалистов, которые выполняли бы функции посредников при общении с ЛГБТИ+⁶⁷. Например, когда компания Procter & Gamble проводила рекламную кампанию в Индии с участием индийской трансгендерной женщины и ее дочери, представители этой компании тесно сотрудничали с трансгендерными людьми, чтобы убедиться в том, что атмосфера этой рекламной кампании была аутентичной и соответствовала тому, как это сообщество хотело бы, чтобы его воспринимали.

б) Понимание контекста

39. Важно регулярно проводить масштабные оценки последствий предпринимательской деятельности для ЛГБТИ+, в том числе перед выходом на новые рынки и на постоянной основе. В ходе таких оценок необходимо выявлять законы и нормативные акты, которые могут ограничивать возможности компаний в плане соблюдения прав ЛГБТИ+, а также тенденции к дискриминации в обществе, обусловленные, например, общественным мнением, культурными нормами и религиозными убеждениями, чтобы оценить реалии жизни ЛГБТИ+ на местах⁶⁸. Повышенное внимание к проверке соблюдения прав человека оправдано в тех случаях, когда регрессивное законодательство усугубляется высоким уровнем насилия, враждебности и отчуждения, о котором могут свидетельствовать результаты местных опросов или инициатив по сбору данных. Подспорьем в понимании контекста в некоторых странах являются страновые обзоры организации «Хьюман райтс уотч»⁶⁹, Всемирная база данных Международной ассоциации лесбиянок и геев⁷⁰ и брифинги по вопросам рабочей обстановки в разных странах, подготовленные организацией «Стоунволл»⁷¹. Важным подспорьем в совместном проведении таких оценок может быть сотрудничество между предприятиями или сотрудничество с деловыми ассоциациями.

с) Сбор и обработка данных безопасным и конфиденциальным способом

40. Данные имеют ключевое значение для понимания различных последствий, ощущаемых разными группами в сообществе ЛГБТИ+, и для применения межсекторального подхода, а также для определения круга заинтересованных сторон. Однако неэффективное управление данными может привести к слежке, преследованию и гонениям со стороны правительств, а также усилить стигматизацию и дискриминацию⁷². Поэтому предприятиям следует собирать и обрабатывать данные на основе правозащитного подхода, руководствуясь принципами самоидентификации, участия, прозрачности, неприкосновенности частной жизни, конфиденциальности и подотчетности⁷³. Предприятия должны иметь четкие

⁶⁷ См. <https://shiftproject.org/resource/lgbt-prioritize/>.

⁶⁸ Там же.

⁶⁹ См. www.hrw.org/video-photos/interactive/2021/04/23/country-profiles-sexual-orientation-and-gender-identity.

⁷⁰ См. <https://database.ilga.org/>.

⁷¹ См. www.stonewall.org/resources-creating-lgbtq-inclusive-workplace/resources-global-lgbtq-workplace-inclusion/global-workplace-briefings.

⁷² См. A/HRC/41/45.

⁷³ См. www.ohchr.org/sites/default/files/2022-01/Report_on_data_summary.pdf и www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf.

стратегии и механизмы защиты от дискриминации и обеспечения конфиденциальности, в которых указывается, какие меры защиты применяются и как собранные данные будут использоваться и сохраняться в тайне⁷⁴. Процесс сбора данных должен проводиться таким образом, чтобы предприятия могли получить представление об особых потребностях и жизненном опыте самых разных групп, но при этом должна запрашиваться только необходимая информация. Если существует риск того, что собранные данные могут быть истребованы правительствами, то компаниям следует в исключительном порядке рассмотреть возможность отказа от сбора такой информации. В компании IBM используется практика добровольной самоидентификации, согласно которой сотрудники более чем в 40 странах могут указывать в кадровых документах свою сексуальную ориентацию и гендерную идентичность, которые они сами определили⁷⁵. Аналогичная практика была введена в компании Freshfields Bruckhaus Deringer, чтобы обеспечить более широкое многообразие сотрудников, а также устранить разрыв в оплате труда ЛГБТК+⁷⁶.

d) Консультации с профсоюзами

41. Некоторые профсоюзы проделали большую работу по поддержке прав работников из числа ЛГБТИ+⁷⁷. Например, Международная конфедерация профсоюзов одобрила Хартию солидарности глобальных профсоюзов в поддержку работников из числа ЛГБТИ+⁷⁸, в которой закреплено общемировое обязательство добиться того, чтобы работники, относящиеся к ЛГБТИ+, могли пользоваться своими основополагающими правами человека в общественной жизни и в сфере труда. Однако Рабочая группа отметила, что ЛГБТИ+ зачастую недостаточно представлены в профсоюзах. Предприятиям следует взаимодействовать с профсоюзами⁷⁹ и выполнять специальные соглашения, направленные на обеспечение прав и удовлетворение потребностей работников из числа ЛГБТИ+, в том числе путем ведения переговоров о заключении коллективных трудовых договоров и выполнения рекомендаций, разработанных профсоюзами⁸⁰. Например, компания ИКЕА заключила инклюзивный коллективный трудовой договор с Конфедерацией профсоюзов Нидерландов, чтобы сократить различия между сотрудниками внутри компании, включая предоставление оплачиваемого отпуска трансгендерным людям, перенесшим операции, связанные с изменением пола, в соответствии с разработанным Конфедерацией «радужным» контрольным списком для коллективных трудовых договоров⁸¹.

⁷⁴ См. www.americanprogress.org/article/how-to-collect-data-about-lgbt-communities/.

⁷⁵ См. www.umass.edu/employmentequity/collecting-lgbt-data-diversity-initiating-self-id-ibm.

⁷⁶ См. www.freshfields.de/unsere-kanzlei/responsible-business/diversity-and-inclusion/our-five-year-diversity-plan/ и www.freshfields.com/495ed6/globalassets/about-us/rb/report-pdfs/gender-pay-gap-report-2024.pdf.

⁷⁷ См. www.ilo.org/meetings-and-events/launch-ilo-document-inclusion-lesbian-gay-bisexual-transgender-intersex-andhttp://.

⁷⁸ См. www.ituc-csi.org/IMG/pdf/global_unions_lgbti_charter_en.pdf.

⁷⁹ См. www.ilo.org/publications/inclusion-lesbian-gay-bisexual-transgender-intersex-and-queer-lgbtq.

⁸⁰ См. www.iuf.org/wp-content/uploads/2021/09/2021-Bargaining-demands-for-LGBTI-workers-rights-and-Glossary.pdf и <https://canadianlabour.ca/lgbtq2si-collective-bargaining-guide/>.

⁸¹ См. www.fnv.nl/getmedia/72cd5ccf-808a-4567-9aed-1bc610b00195/230182-fnv-rb-checklist-web-corENG.pdf.

е) Анализ того, как существенные последствия для прав человека непропорционально сильно сказываются на группах, сталкивающихся с дискриминацией и неравенством

42. В ходе консультаций Рабочая группа была проинформирована о том, что проблемам, с которыми сталкиваются ЛГБТИ+, может не уделяться должного внимания в процессах должной осмотрительности в вопросах прав человека, поскольку их последствия не считаются достаточно серьезными для того, чтобы им отдавался приоритет. В Руководящих принципах четко указано, что предприятия не должны концентрироваться исключительно на наиболее острых проблемах в области прав человека, игнорируя другие проблемы, которые могут возникнуть; предприятия должны уделять должное внимание проблемам, затрагивающим ЛГБТИ+. При рассмотрении каждой из первоочередных проблем в области прав человека следует учитывать факторы уязвимости и системного неравенства, анализируя специфические и различные последствия для ЛГБТИ+⁸².

ф) Стремление к сотрудничеству и партнерству

43. Предприятия должны стремиться к сотрудничеству с другими предприятиями и деловыми ассоциациями, обмениваться практикой и использовать совместные рычаги воздействия, в том числе на правительства и поставщиков. В частности, малым и средним предприятиям следует обращаться за поддержкой к клиентам и отраслевым ассоциациям, чтобы получать информацию о международных стандартах, связанных с ЛГБТИ+, и практических инструментах для соблюдения политики, касающейся многообразия поставщиков, и договорных положений об уважении прав ЛГБТИ+. Предприятиям следует также обращаться за помощью к экспертам в этой области, таким как организации, занимающиеся защитой прав ЛГБТИ+, и научные работники⁸³. Такие партнерские отношения и сотрудничество также крайне полезны для решения проблем, связанных с преследованиями или нападениями, с которыми могут столкнуться компании за оказание поддержки правам ЛГБТИ+. Например, сеть Grindr сотрудничает с организацией «Статья 19», чтобы обеспечить более эффективную защиту пользователей из числа ЛГБТИ+ на Ближнем Востоке, в странах Персидского залива и Северной Африки от преследований со стороны полиции и тюремного заключения⁸⁴.

г) Использование рычагов влияния на субъекты инвестирования

44. Финансовым организациям следует выяснять, где права ЛГБТИ+ подвергаются наибольшему риску в их инвестиционных портфелях, и использовать рычаги воздействия на финансируемые ими компании, в частности добиваясь включения этой темы в повестку дня совета директоров и голосуя против вознаграждения и/или выдвижения членов совета директоров, если этой теме не уделяется достаточного внимания⁸⁵. Например, благодаря предложению своих акционеров компания Trillium Asset Management добилась того, чтобы одна из компаний, в которые она инвестирует, внесла изменения в свою политику равных

⁸² См. www.biiicl.org/documents/151_hrrd_and_systemic_inequalities_event_report_final_v3.pdf и <https://shiftproject.org/resource/lgbt-prioritize/>.

⁸³ См. www.ohchr.org/sites/default/files/2022-05/Minding-Corporate-Gap.pdf.

⁸⁴ См. www.article19.org/resources/article-19-partners-grindr-improve-protection-lgbt-users/.

⁸⁵ См. <https://static1.squarespace.com/static/5bba53a8ab1a62771504d1dd/t/65c65f7345660d2da9686d12/170>.

возможностей в сфере занятости, чтобы обеспечить защиту всех сотрудников, включая сотрудников из числа ЛГБТИ+⁸⁶.

Показательные примеры действий, которые могут быть предприняты в результате осуществления политики должной осмотрительности в вопросах прав человека

1. Взаимодействие с участниками производственно-сбытовой цепочки для обеспечения соблюдения прав ЛГБТИ+ в рамках их деловых отношений, включая улучшение понимания поставщиками прав ЛГБТИ+, принятие политики по обеспечению многообразия поставщиков и включение положений о правах ЛГБТИ+ в контракты с поставщиками.
2. Обеспечение доступности услуг и продукции для представителей разнообразных сообществ, включая трансгендерных и небинарных людей.
3. Обеспечение равного доступа к здравоохранению, в частности предоставление медицинского страхования, предусматривающего комплексное медицинское обслуживание для удовлетворения потребностей ЛГБТИ+, медицинское обслуживание, направленное на утверждение гендерной идентичности человека, и доступ к лечению бесплодия и помощи в создании семьи для однополых пар, а также проверка доступности услуг, направленных на утверждение гендерной идентичности, в рамках сетей медицинского страхования.
4. Предоставление гибкого графика работы, когда это необходимо, чтобы обеспечить альтернативные условия работы для сотрудников, подверженных повышенному риску.
5. Поощрение приема на работу ЛГБТИ+, в том числе путем установления квот на трудоустройство, при этом за работниками остается право раскрывать информацию о своей сексуальной идентичности, ориентации и половых признаках.
6. Проведение для сотрудников, членов совета директоров и поставщиков учебной подготовки по вопросам, касающимся ЛГБТИ+, а также повышение их осведомленности о важности многообразия и инклюзивности.
7. Создание ресурсной группы для сотрудников из числа ЛГБТИ+ и обеспечение того, чтобы эта группа тесно взаимодействовала с сотрудниками по вопросам прав человека и пользовалась поддержкой высшего руководства. В многонациональных компаниях такие группы следует по возможности создавать и на местном уровне.

3. Соблюдение прав ЛГБТИ+ в оперативных условиях, допускающих дискриминацию в отношении ЛГБТИ+

45. Дискриминационные законы, в том числе введение уголовной ответственности за однополые отношения по обоюдному согласию, и социальные условия, характеризующиеся дискриминацией и насилием в отношении ЛГБТИ+,

⁸⁶ См. www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-inv-trillium-asset-management.pdf.

создают проблемы для предприятий, включая то, что предприятия могут быть связаны с нарушениями прав человека в отношении ЛГБТИ+, быть причиной таких нарушений или участвовать в них. Предприятия обязаны соблюдать права человека независимо от способности и желания государств выполнять свои собственные обязательства в области прав человека. В Руководящем принципе 23 и Руководящих принципах ОЭСР для многонациональных предприятий по ответственному ведению бизнеса четко указано, что в тех случаях, когда государственные законы идут вразрез с международными правами человека, предприятия должны изыскивать возможности для соблюдения принципов международно признанных прав человека. Предприятия могут рассмотреть возможность принятия некоторых из нижеперечисленных мер.

а) **Вести общественную деятельность и взаимодействовать с национальными правительствами**, чтобы оказывать влияние на местные нормативные акты, негативно сказывающиеся на положении ЛГБТИ+, повышать эффективность правовой защиты и способствовать созданию обстановки, более лояльной к ЛГБТИ+ сообществу. Для усиления влияния эти действия можно предпринимать совместно с другими предприятиями и деловыми ассоциациями, а также с организациями гражданского общества⁸⁷. К числу возможных действий относятся «тихая дипломатия» и публичные заявления⁸⁸. Компании могут также пользоваться местными средствами правовой защиты, чтобы оспаривать местные законы, противоречащие правам человека, следуя официальным процедурам подачи ходатайств о соблюдении местного законодательства⁸⁹. Такая деятельность по оказанию влияния на правительства должна осуществляться с должной ответственностью⁹⁰. Например, Торговая палата для ЛГБТ в Индии направила в Верховный суд Индии экспертное заключение по вопросу об отмене наказания за любые сексуальные отношения по обоюдному согласию. В рамках коалиции «Открыто для бизнеса» компании подготовили для законодательных органов аналитические записки, касающиеся законопроектов о криминализации ЛГБТИ+ в разных странах⁹¹. В 2023 году ресторан Hamburger Mary's, в котором регулярно проводятся шоу трансвеститов, подал иск против штата Флорида менее чем через неделю после подписания закона, запрещающего выступления трансвеститов в этом штате⁹².

б) **Обеспечивать соблюдение политики по защите ЛГБТИ+ независимо от местных условий** и создавать безопасное пространство в тех юрисдикционных системах, где права ЛГБТИ+ иначе не соблюдаются и не защищаются⁹³. Защита ЛГБТИ+ должна распространяться не только на сотрудников, но и на общество, в котором компания ведет свою деятельность. Например, исполнительный директор MTN, крупнейшего оператора сотовой связи в Африке, сформулировал четкую позицию, заявив средствам массовой информации, что

⁸⁷ См. workplacepride.org/download/a-call-to-action-lgbt-international-corporate-advocacy-guide/?wpdmdl=10719&refresh=6673e1c18298b1718870465.

⁸⁸ См. https://scholarship.law.columbia.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1205&context=sustainable_investment_staffpubs.

⁸⁹ См. www.bsr.org/reports/BSR-Navigating-the-Rollbacks-in-Protection-of-Reproductive-and-LGBTQI%2B-Rights-in-the-US-Financial-Institutions.pdf.

⁹⁰ См. A/77/201.

⁹¹ См. <https://open-for-business.org/channels-of-influence>.

⁹² См. www.npr.org/2023/06/27/1184561373/hamburger-marys-orlando-anti-drag-law-blocked-florida.

⁹³ Sylvia Ann Hewlett and Kenji Yoshino, *Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace* New York: Center for Talent Innovation, World, 2016).

MTN будет соблюдать законы государств, в которых она работает, но не будет дискриминировать сотрудников по признаку сексуальной ориентации⁹⁴.

с) **Устранять потенциальный конфликт на договорной основе**, например включая в соглашение с правительством принимающей страны формулировки, требующие соблюдения определенных стандартов в области прав человека, или указывая поставщикам, что они должны уважать права ЛГБТИ+⁹⁵.

d) **Оспаривать, обходить и ограничивать соблюдение местных требований**, либо используя узкое толкование соответствующего закона, либо ограничивая его соблюдение. Например, несколько международных провайдеров интернет-услуг применяют строгую политику в отношении обработки запросов на получение информации от властей⁹⁶. В соответствии с рекомендацией Глобальной сетевой инициативы следует получать от правительства четкие письменные сообщения, в которых разъясняется правовое основание для правительственных ограничений свободы выражения мнений, включая название запрашивающей правительственной структуры, а также имя, должность и подпись уполномоченного должностного лица.

e) **Отказаться от оказания поддержки разработчикам законов, пропагандирующим дискриминационные законопроекты или политику, а также влиятельным третьим сторонам, которые косвенно поддерживают такой ход событий**. Благодаря процессу должной осмотрительности в вопросах прав человека, который должным образом охватывает участие корпораций в политической жизни⁹⁷, компании должны быть в состоянии выявлять риски и гарантировать, что они не поддерживают разработчиков законов или третьи стороны, которые продвигают политику или законопроекты, дискриминирующие ЛГБТИ+. В период с 2019 по 2022 год компании из списка «Форчун-500» пожертвовали почти 3 млн долл. США политикам в Соединенных Штатах, которые поддерживали законы, направленные против ЛГБТИ+⁹⁸.

f) **Ответственно отстраняться**, если использование рычагов воздействия не дает результатов и если других вариантов будет недостаточно для предотвращения и смягчения ущерба для прав человека, причиняемого деятельностью в определенных условиях, допускающих дискриминацию в отношении ЛГБТИ+. При принятии такого решения необходимо проанализировать возможные негативные последствия ухода из тех или иных государств для правообладателей, которые могут остаться в этих государствах⁹⁹. Например, после того как в Уганде был принят закон о борьбе с гомосексуализмом, Всемирный банк провел оценку того, как его портфель проектов может быть реализован в соответствии с его социальными и экологическими стандартами в этих новых условиях, и принял решение отказать Уганде в любом новом государственном финансировании до тех пор, пока не будут приняты дополнительные меры по обеспечению соблюдения этих стандартов при реализации проектов¹⁰⁰.

⁹⁴ См. www.business-humanrights.org/fr/derni%C3%A8res-actualit%C3%A9s/sa-companies-ill-prepared-for-african-homophobia-so-africa/.

⁹⁵ См. <https://unglobalcompact.org/library/1001>.

⁹⁶ См. www.biicl.org/documents/17_1930_biicl_bn_report_web.pdf.

⁹⁷ См. комментарий к Руководящему принципу 19 и www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/bhr-in-challenging-contexts.pdf.

⁹⁸ См. www.dataforprogress.org/accountable-allies-pride.

⁹⁹ См. комментарий к Руководящему принципу 19 и www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/bhr-in-challenging-contexts.pdf.

¹⁰⁰ См. www.worldbank.org/en/news/statement/2023/08/08/world-bank-group-statement-on-uganda#:~:text=%E2%80%9CUganda's%20Anti%2DHomosexuality%20Act%20fundamentally,race%2C%20gender%2C%20or%20sexuality.

g) **Обеспечить возможности для профессионального развития сотрудников, не требуя от них нахождения в зонах повышенного риска для ЛГБТИ+.** Например, компания Cisco внесла изменения в свои положения о командировках, чтобы обеспечить безопасность сотрудников из числа ЛГБТ во время деловых поездок. Пересмотренная политика позволяет сотрудникам отказаться от поездки в ту или иную страну, если они полагают, что там им будет угрожать опасность.

С. Доступ к средствам правовой защиты

46. В следующем разделе Рабочая группа рассматривает примеры положительной практики государственных судебных и внесудебных механизмов, а также механизмов оперативного уровня. В нем также рассматриваются проблемы, с которыми сталкиваются ЛГБТИ+ при получении доступа к этим механизмам.

1. Государственные судебные механизмы

47. Основой для обеспечения доступа к средствам правовой защиты являются эффективные судебные механизмы. Государства должны гарантировать, что барьеры будут устранены, а средства правовой защиты будут иметь эффективный и гендерно-преобразовательный характер¹⁰¹.

48. В соответствии с Руководящими принципами суды время от времени принимали меры по продвижению прав ЛГБТИ+. Апелляционный суд последней инстанции Гонконга признал заключенный за границей брак однополый пары для целей получения пособий для супругов государственных служащих, таких как пособия на медицинское и зубоветеринарное обслуживание, а Верховный суд Индии подтвердил самоидентификацию трансгендерных людей¹⁰². Это решение создало важный прецедент и даже послужило для государства поводом предпринять позитивные действия, чтобы обеспечить сообществам трансгендерных людей «должное представительство в государственных службах». Если говорить о местном уровне, то Высокий суд Токио вынес решение о том, что местные органы власти нарушили права на свободу объединений, равенство и образование, когда запретили группе ЛГБТ-молодежи остановиться в принадлежащем государству общежитии¹⁰³. Высокий суд Токио также вынес решение о том, что одна из площадок для гольфа подвергла недопустимой дискриминации трансгендерную женщину, отклонив ее заявку на членство.

49. Помимо того, что судебные механизмы требуют больших затрат средств и времени, во многих из них не учитываются гендерные аспекты. Это лишает ЛГБТИ+, особенно трансгендерных людей, желания обращаться в органы правосудия. На основании Закона № 27.299 Верховный суд Аргентины организовал учебную подготовку по вопросам, касающимся гендера и сексуальной ориентации, для 95,5 процента своих сотрудников¹⁰⁴.

50. В силу дополнительных барьеров, с которыми сталкиваются ЛГБТИ+, лишь немногие дела передаются пострадавшими ЛГБТИ+ в суд, и регресс в судебной системе может усугубить сложившуюся ситуацию. В частности, Конституционный суд Уганды недавно поддержал дискриминационный закон о борьбе

¹⁰¹ См. A/HRC/41/43.

¹⁰² См. <https://translaw.clpr.org.in/wp-content/uploads/2018/09/Nalsa.pdf>.

¹⁰³ См. www.icj.org/sogicasebook/in-re-futyu-hostel-tokyo-high-court-civil-4th-division-japan-16-september-1997/.

¹⁰⁴ См. www.csjn.gov.ar/om/verNoticia?idNoticia=7797.

с гомосексуализмом¹⁰⁵. Хотя Суд постановил отменить статьи, предусматривающие уголовную ответственность за сдачу в аренду помещений лицам из числа ЛГБТИ+ и обязывающие сообщать о предполагаемых гомосексуальных актах, он оставил в силе наказание в виде лишения свободы на срок до 20 лет за «пропаганду гомосексуализма», которое может быть применено к любому лицу, отстаивающему права ЛГБТИ+¹⁰⁶. Постановления Верховного суда Соединенных Штатов, разрешающие предприятиям отказывать в обслуживании однополым парам¹⁰⁷, также ставят под угрозу прогресс, достигнутый в обеспечении брачного равноправия.

51. В судах было рассмотрено небольшое количество дел о медицинском лечении интерсекс-людей¹⁰⁸. Впрочем, были высказаны опасения по поводу того, что ввиду сложности и деликатности таких дел судебные процессы не всегда хорошо подходят для эффективного надзора за медицинскими вмешательствами, проводимыми в отношении интерсекс-людей. Это подчеркивает не только специфику ситуаций, с которыми сталкиваются интерсекс-люди, но и важность обеспечения доступа судов к специализированным знаниям, необходимым для полного понимания медицинских, психологических и социальных аспектов проблем, затрагивающих интерсекс-людей. Например, одна из предложенных реформ призвана защитить интересы интерсексуальных детей путем обязательного назначения независимого детского адвоката, который может определить, является ли предлагаемое медицинское вмешательство для интерсексуального ребенка необходимым с медицинской точки зрения¹⁰⁹.

2. Государственные внесудебные механизмы

а) Механизмы рассмотрения жалоб в государственных министерствах

52. В некоторых государствах были созданы собственные механизмы рассмотрения жалоб со стороны ЛГБТИ+ при конкретных министерствах. В Таиланде случаями гендерной дискриминации занимается Комитет по рассмотрению несправедливой гендерной дискриминации при Министерстве социального развития и безопасности человека. Хотя этот комитет удостоился похвалы за рассмотрение множества дел, поступивших от сообщества ЛГБТИ+, лишь очень небольшое число дел касается жалоб на работодателей в связи с сексуальными домогательствами, жестоким обращением или дискриминацией на рабочем месте¹¹⁰. В Мексике Управление по защите трудящихся предоставляет ряд услуг, включая консультативные услуги, оказание поддержки в процессах примирения и подачу исков в трудовые суды¹¹¹. Национальная комиссия по борьбе с дискриминацией при Министерстве юстиции и Канцелярии Омбудсмана в Перу — это многоотраслевой орган, отвечающий за мониторинг, инспектирование, вынесение заключений и предоставление правительству технических консультаций по вопросам политики и программ, касающихся равенства и недискриминации. При рассмотрении недавнего дела о табличках в туалетах аэропорта Лимы, на которых было указано, что ими могут пользоваться все лица с женской гендерной

¹⁰⁵ См. www.nytimes.com/2024/04/03/world/africa/uganda-anti-gay-law.html.

¹⁰⁶ См. www.hrw.org/news/2024/04/04/uganda-court-upholds-anti-homosexuality-act.

¹⁰⁷ См., например, www.supremecourt.gov/opinions/22pdf/21-476_c185.pdf.

¹⁰⁸ См., например, [https://database.ilga.org/api/downloader/download/1/BE%20-%20JUD%20-%20LA%20S.A.%20Ethias%20Assurances%20v%20Huderf%20\(2023\)%20-%20OR%20\(fr\).pdf](https://database.ilga.org/api/downloader/download/1/BE%20-%20JUD%20-%20LA%20S.A.%20Ethias%20Assurances%20v%20Huderf%20(2023)%20-%20OR%20(fr).pdf).

¹⁰⁹ См., <https://humanrights.gov.au/intersex-report-2021>.

¹¹⁰ См. <https://winrock.org/wp-content/uploads/2020/05/Thailand-CTIP-Assessment-of-Complaint-Mechanisms.pdf>.

¹¹¹ См. www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-sta-mexico.docx.

идентичностью, Комиссия, ссылаясь на Руководящие принципы, постановила, что мера, принятая аэропортом для обеспечения равного обращения с трансгендерными людьми, имеет под собой конституционное и международное нормативное основание¹¹².

б) Органы по вопросам равенства

53. В некоторых государствах Европейского союза созданы единые органы по вопросам равенства, обладающие компетенцией рассматривать все основания для дискриминации. Комиссия по защите от дискриминации Болгарии обладает полномочиями начинать судебные разбирательства *ex officio*, однако она еще не возбуждала каких-либо дел в поддержку сообщества ЛГБТИ+¹¹³. Кроме того, в некоторых органах по вопросам равенства особое внимание уделяется борьбе со множественными формами дискриминации, например в Ирландской комиссии по вопросам прав человека и равенства, которая собирает подробные статистические данные о случаях, связанных с более чем одним основанием для дискриминации, и в Национальном совете по борьбе с дискриминацией Румынии, который рассматривает дискриминацию сразу по нескольким признакам в качествеотягчающего обстоятельства¹¹⁴.

54. Некоторые органы по вопросам равенства, например Уполномоченный по вопросам гендерного равенства и равного обращения в Эстонии, оказывают работодателям и поставщикам услуг помощь в виде учебной подготовки, методических материалов и практической поддержки¹¹⁵. Во Франции Главное управление по борьбе с дискриминацией и обеспечению равенства применяет инициативный подход, распространяя французскую хартию многообразия среди сотен французских компаний, занимаясь повышением осведомленности и побуждая заинтересованные стороны пересмотреть свою практику в области многообразия и инклюзивности¹¹⁶.

с) Национальные правозащитные учреждения

55. Национальные правозащитные учреждения могут вносить фундаментальный, прямой и опосредованный вклад в предоставление средств правовой защиты лицам из числа ЛГБТИ+¹¹⁷. Фундаментальный вклад таких учреждений заключается в проведении основанных на фактических данных исследований в целях выработки обоснованных рекомендаций для государств по внедрению международных стандартов, касающихся предпринимательской деятельности и прав человека, с учетом местных условий. Например, Австралийская комиссия по правам человека провела национальное обследование по вопросу о правах однополых пар на получение причитающихся выплат, чтобы выявить федеральные законы, дискриминирующие однополые пары при получении финансовых и трудовых льгот, в результате чего правительство вынесло соответствующие рекомендации¹¹⁸. В Аргентине национальное правозащитное учреждение отразило вопрос о положении ЛГБТИ+ в сфере бизнеса в национальной оценке исходных

¹¹² См. www.scribd.com/document/676438527/Informe-004-2023-CONACOD.

¹¹³ См. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/314-fra-hdgso-nr_bg.pdf.

¹¹⁴ См. https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=2507.

¹¹⁵ См. <https://equineteurope.org/author/estoniageetc/>.

¹¹⁶ См. https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=2507.

¹¹⁷ См. A/HRC/47/39/Add.3.

¹¹⁸ См. www.nhrnepal.org/uploads/law/APF_LGBTI_Mannual_for_NHRIs_SOGI_and_Sex_Characteristics_Manual_Final.pdf.

условий, которую оно разработало для национального плана действий в области предпринимательской деятельности и прав человека¹¹⁹.

56. Национальные правозащитные учреждения также играют важную роль в подготовке докладов по конкретным вопросам, касающимся предпринимательства и прав человека, помогая государствам ориентироваться в применимых правовых стандартах. Например, Комиссия по правам человека Новой Зеландии в сотрудничестве с государственными учреждениями подготовила ряд материалов, таких как политика Министерства труда в отношении трансгендерных людей на рабочем месте, что способствовало повышению осведомленности и соблюдению прав.

57. Кроме того, национальные правозащитные учреждения могут облегчить доступ к средствам правовой защиты за счет повышения осведомленности о правах человека и механизмах правовой защиты. Национальная комиссия по правам человека Бангладеш выпустила пособие для информирования ЛГБТИ+ об их правах и оказания им помощи, включающее информацию о дискриминации в сфере жилья и занятости¹²⁰.

58. Непосредственный вклад национальных правозащитных учреждений в предоставление средств правовой защиты ЛГБТИ+ заключается в приеме жалоб, расследовании противоправных действий, проведении общественных расследований, посредничестве в спорах и вынесении постановлений о компенсации. Косвенный вклад состоит в укреплении потенциала заинтересованных сторон, предоставлении юридической помощи, участии в процессах возмещения ущерба, оказании поддержки борцам за права ЛГБТИ+ и контроле за эффективностью корпоративных механизмов рассмотрения жалоб.

d) Национальные контактные центры по вопросам ответственного ведения бизнеса

59. Национальные контактные центры, действующие в соответствии с Руководящими принципами ОЭСР для транснациональных корпораций по ответственному ведению предпринимательской деятельности, могли бы служить для ЛГБТИ+ одним из полезных механизмов для подачи жалоб, связанных с предпринимательской деятельностью, однако на сегодняшний день национальные контактные центры не рассмотрели ни одного дела, касающегося проблематики ЛГБТИ+. Заинтересованные стороны отметили необходимость повышения осведомленности об этом механизме, а также систематического учета гендерных аспектов при рассмотрении дел.

e) Альтернативные механизмы рассмотрения жалоб

60. Альтернативные механизмы, такие как специализированные трибуналы или независимые комиссии, могли бы обеспечить более подходящий надзор за медицинскими вмешательствами, проводимыми в отношении интерсекс-людей. Австралийская комиссия по правам человека рекомендует независимым комиссиям отслеживать решения о медицинских вмешательствах в отношении лиц моложе 18 лет¹²¹.

¹¹⁹ См. www.dpn.gob.ar/documentos/Estudio_Tecnico_LNB.pdf и www.kas.de/documents/271408/16552318/POLITICAS+PUBLICAS+LATINOAMERICA+MARZO+7+DE+2023+-+DIGITAL_compressed.pdf/93c2a58c-d89e-e9cc-877f-5bc77b656764?version=1.0&t=1678484300129.

¹²⁰ См. www.nhrcnepal.org/uploads/law/APF_LGBTI_Manual_for_NHRIs_SOGI_and_Sex_Characteristics_Manual_Final.pdf.

¹²¹ См. <https://humanrights.gov.au/intersex-report-2021>.

61. В Аргентине потребители и пользователи могут подавать административные иски в связи с недобросовестными действиями компаний, нарушающими их право на достойное и справедливое обращение.

3. Проблемы с доступом к государственным судебным и внесудебным механизмам

62. В соответствии с Руководящими принципами государствам надлежит устранять дополнительные и специфические препятствия, с которыми сталкиваются ЛГБТИ+ при попытках получить доступ к эффективным средствам правовой защиты в случае нарушений прав человека, связанных с предпринимательской деятельностью.

63. Одной из серьезных проблем для ЛГБТИ+ является отсутствие доверия к государственным механизмам рассмотрения жалоб¹²². В государствах, где однополые сексуальные отношения являются уголовно наказуемыми, страх репрессий удерживает пострадавших от обращения с жалобами на нарушения прав, поскольку признание в своей ориентации в такой обстановке может представлять опасность. Лица, относящиеся к ЛГБТИ+, часто не могут быть уверены в том, что суды и национальные правозащитные учреждения гарантируют защиту их личных данных, что удерживает их от обращения к правосудию. В Российской Федерации были раскрыты личные данные трансгендерного человека в ходе судебного разбирательства, после того как пресс-служба Санкт-Петербургского городского суда опубликовала в своем информационном бюллетене полное имя этого человека до и после перехода, нарушив его право на неприкосновенность частной жизни¹²³. Чтобы справиться с этими проблемами, государства должны обеспечить доступность и легитимность механизмов рассмотрения жалоб для ЛГБТИ+. Для этого необходимо защищать частную жизнь заявителей, давать четкие разъяснения законов о конфиденциальности и предлагать варианты раскрытия данных. О потенциальных рисках следует сообщать открыто.

64. В ходе консультаций, проведенных Рабочей группой, выяснилось, что правоохранительные и судебные органы в некоторых случаях отклоняют жалобы ЛГБТИ+ и не воспринимают их всерьез. Кроме того, должностным лицам часто не хватает потенциала для надлежащего рассмотрения дел, касающихся ЛГБТИ+, и в некоторых случаях они могут подвергать истцов дискриминации или насилию¹²⁴. Бывали случаи, когда ЛГБТИ+, сообщившие об инцидентах в полицию, сами оказывались под арестом¹²⁵. Для решения этой проблемы в некоторых государствах при министерствах были созданы специальные подразделения, занимающиеся рассмотрением случаев насилия и дискриминации в отношении ЛГБТИ+.

65. В ходе консультаций, проведенных Рабочей группой, также выяснилось, что даже при наличии законов, защищающих от дискриминации, получение эффективных средств правовой защиты через государственные судебные и внесудебные механизмы по-прежнему сопряжено с трудностями. Зачастую суды и национальные правозащитные учреждения полностью возлагают бремя доказывания на истца, требуя предоставления конкретных доказательств

¹²² См. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099010012162221165/pdf/P175715083a7e40630af970cae452bf723c.pdf>.

¹²³ См. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/DownloadDraft.aspx?key=etHc8a2HDhWgFtbH51v96K4K5k6cNSquvE3wFEzedZ1uS/G7z5v0O4bWunqlwPPM7x9TdToRlxKTfG8ucMHA==.

¹²⁴ См. www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Born_Free_and_Equal_WEB.pdf.

¹²⁵ См., например, <https://crd.org/2022/06/10/uganda-lgbti-rights-defenders-arrested-after-turning-to-the-police-for-help>.

дискриминации. Эта проблема усугубляется характером дискриминации в отношении ЛГБТИ+, которая часто происходит без свидетелей или при свидетелях, которые терпимо относятся к подобным дискриминационным действиям. Для решения проблемы изначально невыгодного положения истцов, которые часто не имеют ресурсов и информации, доступных хорошо обеспеченным ресурсами компаниям-ответчикам, необходимо внести изменения в систему. Один из эффективных подходов заключается в том, чтобы после первоначального возбуждения дела переложить бремя доказывания на компанию-ответчика или государство-ответчика, которые должны обосновать, почему они не должны быть привлечены к юридической ответственности на основании имеющихся фактов и доказательств¹²⁶. В качестве хорошего примера можно привести дело «Оливера Фуэнтес против Перу», при рассмотрении которого Межамериканский суд по правам человека признал, что в соответствии с Американской конвенцией о правах человека для обеспечения эффективности принципа равенства и недискриминации необходимо переложить бремя доказывания на соответствующую компанию.

66. ЛГБТИ+ также сообщают, что сталкиваются с проблемами при получении доступа к адвокатам. Дискриминация и стигматизация со стороны юристов, а также их недостаточная осведомленность часто удерживают ЛГБТИ+ от обращения за юридической помощью. Еще одним препятствием для поиска адвокатов является отсутствие надлежащих мер по защите прав ЛГБТИ+ во многих правовых системах. Государства могут решить эту проблему, организовав профессиональную подготовку работников судебной системы по вопросам, касающимся прав ЛГБТИ+.

4. Негосударственные механизмы

а) Механизмы рассмотрения жалоб на оперативном уровне

67. Механизмы рассмотрения жалоб на оперативном уровне должны быть направлены на решение конкретных проблем, с которыми сталкиваются ЛГБТИ+, и должны соответствовать критериям эффективности, изложенным в Руководящем принципе 31. В ходе консультаций выяснилось, что ЛГБТИ+ часто сталкиваются с проблемами при использовании механизмов рассмотрения жалоб на оперативном уровне, включая страх «выдать» себя. Кроме того, работники из числа ЛГБТИ+ очень часто испытывают недоверие к таким механизмам, усугубляемое представлением о том, что их жалобы не воспринимаются всерьез и даже могут привести к дальнейшей маргинализации.

68. В ходе консультаций, проведенных Рабочей группой, предприятия также сообщали о том, что им трудно заручиться доверием сотрудников из числа ЛГБТИ+ к своим механизмам рассмотрения жалоб. Впрочем, для решения этой проблемы были приняты некоторые упреждающие меры. Некоторые компании создали анонимные горячие линии, чтобы сотрудники из числа ЛГБТИ+ могли сообщать о своих проблемах, не опасаясь репрессий. Таким образом, отсутствие жалоб не обязательно означает отсутствие проблем, а может свидетельствовать о том, что сотрудники не хотят обращаться к механизмам рассмотрения жалоб или что им некомфортно это делать. Некоторые компании решают эту проблему путем сотрудничества со сторонними организациями, которые создают безопасные каналы для подачи жалоб, проводят беспристрастные расследования и обеспечивают оперативное урегулирование, фактически не привлекая работодателя к расследованию и рассмотрению жалоб. Другие предприятия проводят

¹²⁶ См. www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/access-to-remedy-bhr-interpretive-guide-advance-version.pdf.

внутренние кампании по информированию сотрудников о политике недопущения преследований. Важно отметить, что перевод на другую работу может рассцениваться как поверхностное решение, поскольку это не помогает устранить первопричину дискриминации и конфликтов и может укоренить культуру замалчивания.

69. Механизмы рассмотрения жалоб эффективны только в тех случаях, когда лица, для которых они предназначены, осведомлены о них, доверяют им и могут легко получить к ним доступ. В соответствии с Руководящими принципами предприятия должны привлекать различные заинтересованные стороны, включая сотрудников из числа ЛГБТИ+, к участию в разработке механизмов рассмотрения жалоб на оперативном уровне. При этом важно отметить, что участие одного человека, имеющего определенную идентичность в сообществе ЛГБТИ+, может не отражать мнение всех его представителей.

70. Предприятиям следует регулярно проводить проверку эффективности своих механизмов рассмотрения жалоб, запрашивая отзывы заинтересованных сторон, включая сотрудников из числа ЛГБТИ+, чтобы выявлять области, требующие улучшений, и вносить необходимые изменения. Некоторые компании проводят регулярные опросы, чтобы определить уровень доверия к этим механизмам, получить представление о проблемах ЛГБТИ+, а также оценить степень осведомленности компании об этих проблемах и ее способность реагировать на них¹²⁷. В заключение следует отметить, что в соответствии с Руководящими принципами механизмы рассмотрения жалоб на оперативном уровне должны быть доступны не только для сотрудников, но и для всех заинтересованных сторон. Это позволяет гарантировать, что каждый человек, затронутый деятельностью того или иного предприятия, может обратиться за правовой защитой в связи со своими жалобами.

71. Если говорить о технологическом секторе, то цифровые платформы становятся местами для распространения материалов оскорбительного содержания¹²⁸. Эта проблема усугубляется тем, что в этих платформах широко используются автоматизированные системы модерации контента, не учитывающие ни права человека, ни языковое многообразие. Алгоритмы, используемые на платформах социальных сетей, не позволяют распознавать ненавистнические высказывания на различных диалектах, в результате чего созданные в компаниях механизмы рассмотрения жалоб оказываются неэффективными для решения этих проблем. Для обеспечения того, чтобы механизмы рассмотрения жалоб действительно устраняли барьеры, с которыми постоянно сталкиваются пользователи, крайне важно проводить консультации с ЛГБТИ+¹²⁹.

в) Международные суды

72. Если говорить о спорте, то международные суды сталкиваются с трудностями в деле защиты прав ЛГБТИ+. Рассмотрение Европейским судом по правам человека дела Кастер Семени, оспаривающей дискриминационные положения в легкой атлетике, наглядно свидетельствует о продолжающейся борьбе ЛГБТИ+ за равное отношение к себе. Несмотря на то что спортивные механизмы, такие как Спортивный арбитражный суд, вынесли решение в пользу Международной

¹²⁷ См., например, www.ibm.com/downloads/cas/WVRO4E5Z.

¹²⁸ См., например, www.hrw.org/news/2023/02/21/middle-east-north-africa-digital-targeting-lgbt-people.

¹²⁹ См. www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/B-Tech/access-to-remedy-company-based-grievance-mechanisms.pdf и www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/b-tech/btech-stakeholder-engagement-paper.pdf.

ассоциации легкоатлетических федераций, заявив, что степень возможного проявления дискриминации в правилах оправдана, Европейский суд принял решение в пользу Кастер Семени, заявив, что Швейцария нарушила Конвенцию о защите прав человека и основных свобод (Европейскую конвенцию по правам человека), не предоставив Кастер Семени достаточных гарантий для оспаривания этих правил. В настоящее время это дело находится на рассмотрении Большой палаты¹³⁰.

73. Рабочая группа обеспокоена тенденцией к принятию государствами и спортивными организациями ограничительных законодательных и политических мер, которые зачастую полностью исключают трансгендерных и интерсексуальных женщин и девочек из женского спорта. Рабочая группа настоятельно призывает международные суды и элитные спортивные организации задуматься о более широких последствиях своих решений не только для спортсменов из числа ЛГБТИ+, но и для всех транссексуальных и интерсексуальных людей, а также для идеала открытого для всех спорта. Важно отметить, что правила, призванные обеспечить справедливость соревнований, не должны основываться на предположениях о физических способностях или спортивных результатах человека, связанных с его трансгендерным статусом или гендерными вариациями.

III. Выводы и рекомендации

74. Лица, относящиеся к ЛГБТИ+, продолжают угрожающе часто сталкиваться с дискриминацией, притеснениями и насилием в контексте предпринимательской деятельности. Хотя в некоторых государствах все активнее принимаются меры по защите людей от дискриминации по признакам сексуальной ориентации и гендерной идентичности, особенно в сфере занятости, такие действия носят слишком фрагментарный характер для того, чтобы с их помощью можно было всесторонним образом урегулировать сложившуюся ситуацию. Важнейшими инструментами для обеспечения учета интересов ЛГБТИ+ в предпринимательской деятельности являются национальные планы действий в области предпринимательской деятельности и прав человека, обязательная политика должной осмотрительности в вопросах прав человека, рекомендации по вопросам политики и меры стимулирования бизнеса, в том числе при ведении деятельности за рубежом. Когда государства выступают в качестве экономических субъектов, они обладают широкими возможностями для обеспечения защиты ЛГБТИ+. Во многих государствах наибольшим препятствием для соблюдения прав ЛГБТИ+, в том числе в сфере предпринимательства, остаются влияющие на ЛГБТИ+ правовые ограничения (включая уголовную ответственность за однополые отношения и отсутствие юридического признания гендерной идентичности), часто усугубляемые враждебным отношением общества к этой группе населения.

75. Несмотря на получающую все более широкое распространение положительную практику компаний, отстаивающих перед правительствами необходимость отмены или реформирования таких законов, в том числе при поддержке гражданского общества, компании неоднократно поднимали перед Рабочей группой волнующие их вопросы о том, как вести деятельность в таких юрисдикционных системах, выполняя при этом свои обязанности по соблюдению прав ЛГБТИ+. Как бы то ни было, для обеспечения соблюдения прав человека ЛГБТИ+, в том числе в условиях дискриминации, компаниям следует проявлять должную осмотрительность в вопросах прав человека с учетом гендерных

¹³⁰ См. www.echr.coe.int/w/judgment-concerning-switzerland.

аспектов, тесно взаимодействуя с ЛГБТИ+ и организациями, защищающими их права, профсоюзами и другими коллегами по бизнесу и предпринимательскими объединениями. Предпринимаемые действия должны учитывать различные потребности и проблемы, с которыми сталкиваются группы в сообществе ЛГБТИ+, при этом должен применяться межсекторальный подход. ЛГБТИ+ продолжают чувствовать незащищенность и неуважительное отношение к себе, сталкиваясь с серьезными препятствиями при попытках получить доступ к средствам правовой защиты, включая страх преследования. Повышение эффективности механизмов рассмотрения жалоб имеет решающее значение для защиты и поощрения прав человека ЛГБТИ+, что в итоге способствует построению более справедливого и равноправного общества для всех. Необходимы безотлагательные и скоординированные меры реагирования со стороны как государственных, так и негосударственных субъектов, которые должны работать сообща для решения повсеместных и системных проблем, с которыми сталкиваются ЛГБТИ+.

76. Рабочая группа повторяет свои предыдущие рекомендации, изложенные в гендерном наставлении¹³¹, и предлагает следующие рекомендации в дополнение к тем, которые были ранее упомянуты в докладе.

77. Рабочая группа рекомендует государствам:

- a) признать межсекторальный характер дискриминации в отношении ЛГБТИ+ и изучить способы, с помощью которых можно обеспечить участие ЛГБТИ+ в процессах принятия решений для устранения коренных причин дискриминации;
- b) аннулировать законы, устанавливающие уголовную ответственность ЛГБТИ+, и пересмотреть законы, которые приводят к этому косвенным образом, в соответствии с международным правом прав человека;
- c) ввести в действие законы о борьбе с дискриминацией, в которых четко прописаны такие основания для дискриминации, как сексуальная ориентация, гендерная идентичность, гендерное самовыражение и половые признаки;
- d) предоставить предприятиям рекомендации и стимулы для соблюдения прав ЛГБТИ+ в рамках всей их деятельности, особенно если они работают в дискриминационных условиях;
- e) подавать пример для подражания с помощью государственных предприятий, на которых разрабатываются антидискриминационные стратегии и механизмы для преодоления неблагоприятных последствий для ЛГБТИ+;
- f) проводить ориентированные на официальных лиц и широкую общественность информационно-просветительные кампании в целях борьбы со стигматизацией, дискриминационным отношением и вредными стереотипами;
- g) обеспечить всеобъемлющий сбор данных о насилии и дискриминации в отношении ЛГБТИ+;
- h) в партнерстве с организациями ЛГБТИ+ проводить мониторинг и оценку программ по борьбе с дискриминацией в отношении ЛГБТИ+, используя данные, дезагрегированные по соответствующим характеристикам;

¹³¹ См. A/HRC/41/43.

i) придать официальный характер каналам для решения проблем, связанных с насилием и дискриминацией, либо поручив это существующему государственному учреждению, либо создав новое ведомство, например орган по вопросам равенства, и обеспечить участие ЛГБТИ+ в разработке и внедрении механизмов рассмотрения жалоб, а также в контроле за их работой;

j) обеспечить систематическое расследование случаев нарушения прав человека в отношении ЛГБТИ+ в контексте предпринимательской деятельности, привлекать виновных к ответственности и предоставлять пострадавшим эффективные средства правовой защиты;

k) добиться того, чтобы средства правовой защиты были доступными и приемлемыми для правообладателей, за счет повышения эффективности учреждений и проведения профессиональной подготовки сотрудников судебных и внесудебных механизмов;

l) развивать партнерские отношения с гражданским обществом и коммерческими предприятиями, чтобы обмениваться передовой практикой и ресурсами для борьбы с дискриминацией и насилием в отношении ЛГБТИ+;

m) обеспечить учет гендерных аспектов, включая проблемы, затрагивающие ЛГБТИ+, в своих национальных планах действий в области предпринимательства и прав человека, а также во всех соответствующих законах и нормативных актах;

n) обеспечить согласованность политики в рамках национальных правовых систем как на местном, так и на национальном уровнях.

78. Рабочая группа рекомендует предприятиям:

a) убедиться в том, что действия, направленные на обеспечение участия ЛГБТИ+, согласуются с обязанностью предприятий соблюдать права человека, и что такие действия распространяются на всех ЛГБТИ+, на которых эти предприятия могут оказывать негативное воздействие, в том числе через свои операции, продукцию и услуги, а также через цепочки поставок и деловые отношения;

b) обеспечить согласованность существующих стратегий и процессов, с тем чтобы они последовательно применялись во всех видах деятельности, где бы предприятия ни проводили свои операции;

c) взять на себя публичное обязательство соблюдать права ЛГБТИ+ на самом высоком уровне;

d) добиться того, чтобы совет директоров осуществлял надзор за управлением рисками в области прав человека и нес за это ответственность;

e) обеспечить тесное взаимодействие группы по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности с отделами по правам человека, закупкам, правовым вопросам, соблюдению требований, связям с государственными органами и государственной политике, а также социальной деятельности и поставить работу в области многообразия, равенства и инклюзивности во главу угла во всех соответствующих подразделениях;

f) принять и обновить внутренние правила, касающиеся прав человека, четко обозначив ответственность компаний за соблюдение прав человека ЛГБТИ+ в своей деятельности и в рамках цепочки поставок, и прямо

запретить дискриминацию по признакам сексуальной ориентации, гендерной идентичности, гендерного самовыражения и половых признаков. Обновить стратегии в области многообразия, равенства и инклюзивности с учетом стандартов в области прав человека и Руководящих принципов. Принять эти стратегии на самом высоком уровне и выделить на их реализацию достаточные ресурсы, а также проводить их в жизнь в рамках различных актуальных направлений социальной деятельности;

g) проводить политику должной осмотрительности в вопросах прав человека с учетом гендерных аспектов, в том числе с учетом интересов ЛГБТИ+, хорошо понимая контекст, в котором осуществляются операции, предоставляются услуги и строятся деловые отношения, а также поддерживая конструктивное взаимодействие с ЛГБТИ+, организациями, защищающими их права, и профсоюзами;

h) налаживать сотрудничество и партнерство, в том числе с другими компаниями, коммерческими организациями, организациями, занимающимися защитой прав ЛГБТИ+, и другими экспертами, чтобы разобраться в том, как ориентироваться в дискриминационной среде, понимать контекст и последствия, а также использовать рычаги влияния;

i) принимать дифференцированные и специально подобранные меры, признавая разнообразие сообщества ЛГБТИ+ и перекрестную дискриминацию, с которой могут сталкиваться ЛГБТИ+, в рамках процесса должной осмотрительности предприятий в вопросах прав человека;

j) собирать и обрабатывать данные о ЛГБТИ+ безопасным и конфиденциальным образом, руководствуясь существующими рекомендациями правозащитных механизмов Организации Объединенных Наций;

k) использовать Руководящие принципы, в частности политику должной осмотрительности в вопросах прав человека, чтобы определить подходящий подход к выполнению компаниями своей обязанности соблюдать права человека, разбираясь при этом в противоречивых правовых требованиях при ведении деятельности в условиях, допускающих дискриминацию в отношении ЛГБТИ+;

l) стараться устранять любые неблагоприятные последствия для прав человека, которые они могли вызвать прямо или косвенно, путем активного участия в механизмах возмещения ущерба самостоятельно или в сотрудничестве с другими легитимными процессами. Это включает создание эффективных механизмов рассмотрения жалоб на оперативном уровне, открытых для всех заинтересованных сторон и направленных на решение особых проблем, с которыми сталкиваются ЛГБТИ+. Эти механизмы должны соответствовать критериям эффективности, изложенным в Руководящем принципе 31, и должны быть разработаны в сотрудничестве с соответствующими заинтересованными сторонами;

m) поддерживать программы по наращиванию потенциала и инвестировать в них, чтобы обеспечить соблюдение прав человека ЛГБТИ+ сотрудниками компаний, должностными лицами и деловыми партнерами;

n) поддерживать работу борцов за права ЛГБТИ+ и демонстрировать абсолютную нетерпимость к преследованиям этих людей и нападениям на них.

79. Кроме того, Рабочая группа рекомендует следующее:

а) деловым ассоциациям рекомендуется оказывать поддержку своим членам, проводя анализ и разрабатывая совместную политику, а также принимать меры в тех случаях, когда предприятия подвергаются репрессиям за свои действия в защиту прав ЛГБТИ+;

б) деловым ассоциациям рекомендуется оказывать поддержку малым и средним предприятиям в понимании международных стандартов, связанных с ЛГБТИ+, и практических инструментов для соблюдения политики многообразия поставщиков и положений контрактов, касающихся прав человека ЛГБТИ+;

в) профсоюзам рекомендуется обеспечить надлежащее представительство работников из числа ЛГБТИ+ и отстаивать их права и интересы.
