

**Совет по правам человека****Сорок первая сессия**

24 июня – 12 июля 2019 года

Пункт 3 повестки дня

**Поощрение и защита всех прав человека,
гражданских, политических, экономических,
социальных и культурных прав,
включая право на развитие****Гендерные измерения Руководящих принципов
предпринимательской деятельности в аспекте
прав человека****Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека
и транснациональных корпорациях и других предприятиях****Резюме*

В настоящем докладе, представляемом Совету по правам человека согласно резолюциям 17/4 и 35/7, Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях, высвечивает дифференцированное и диспропорциональное воздействие предпринимательской деятельности на женщин и девочек. В нем разрабатывается гендерная структура для Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека и предлагается гендерное наставление конкретно по каждому из 31 руководящего принципа. При осуществлении Руководящих принципов как государствам, так и бизнес-предприятиям следует учитывать гендерную структуру и наставление, которые изложены в настоящем докладе и приложении к нему.

* В силу обстоятельств, не зависящих от авторов, представляющих доклад, было достигнуто согласие опубликовать настоящий доклад после стандартной даты публикации.



I. Введение

A. Контекст

1. В настоящем докладе Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях, приводит наставление для государств и предприятий на тот счет, как интегрировать гендерную перспективу при осуществлении Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, с тем чтобы применять структуру «защиты, соблюдения и средств правовой защиты» к реализации прав женщин в контексте ущемлений прав человека в связи предпринимательской деятельностью. Все ссылки на «женщин» в настоящем докладе следует понимать как включающие девочек, а также трансгендерных и интерсексуальных женщин.

2. Общий контекст доклада представляется по трем основным факторам. Во-первых, как отмечала Рабочая группа в докладе, представленном ею Генеральной Ассамблее на ее семьдесят второй сессии, правообладатели не являются однородной группой¹. И поэтому меры по осуществлению Руководящих принципов в форме законов, регламентаций, директив, планов, практики и решений должны отражать различия между правообладателями. Женщины по-разному и диспропорционально испытывают неблагоприятные последствия предпринимательской деятельности. А в поисках доступа к эффективным средствам правовой защиты они могут также сталкиваться с дополнительными барьерами. Кроме того, по причине пересекающихся и множественных форм дискриминации разные женщины могут по-разному затрагиваться предпринимательской деятельностью ввиду их возраста, цвета кожи, касты, класса, этнической принадлежности, религии, языка, грамотности, доступа к экономическим ресурсам, семейного положения, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, инвалидности, проживания в сельской местности, а также миграции и статуса выходцев из числа коренных народов или меньшинств.

3. Во-вторых, поскольку права женщин являются неотъемлемой, составной и неделимой частью универсальных прав человека², как государства, так и бизнес-предприятия должны предпринимать конкретные шаги по выявлению, предотвращению и преодолению гендерной дискриминации и элементов неравенства во всех сферах жизни. В этом ракурсе в Руководящих принципах, как описано ниже, имеется несколько ссылок на гендерную проблематику и права человека женщин. А между тем при исполнении своих соответствующих обязательств и обязанностей по Руководящим принципам ни государства, ни бизнес-предприятия не уделяют адекватное внимание гендерному равенству. Это иллюстрируется ограниченной интеграцией гендерной перспективы в существующих национальных планах действий по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека³ и гендерно нейтральным характером законодательства по современному рабству⁴. Как показали консультации, созывавшиеся Рабочей группой, многие предприятия низводят гендерную проблематику к «работе для галочки», не занимаясь содержательным преодолением структурных форм неравенства. И поэтому при осуществлении Руководящих принципов как государства, так и предприятия могли бы извлечь пользу из конкретного и практического гендерного наставления.

4. В-третьих, согласно резолюции 17/4 Совета по правам человека Рабочая группа имеет эксплицитный мандат на интеграцию гендерной перспективы в рамках всей своей работы. В русле этого мандата в своих докладах и в ходе страновых визитов

¹ A/72/162, пункт 26.

² Венская декларация и Программа действий, часть I, пункт 18.

³ См. <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>.

⁴ Surya Deva, «Slavery and gender-blind regulatory response», Cambridge Core blog (8 March 2019). Имеется по адресу <http://blog.journals.cambridge.org/2019/03/08/slavery-and-gender-blind-regulatory-responses/>.

Рабочая группа уделяет внимание проблемам гендерного равенства⁵. Проект подхода по методу «гендерной призмы», инициированный ею в 2017 году, из которого проистекает настоящий доклад, нацелен на укоренение гендерной проблематики в качестве сквозной проблемы в сфере предпринимательской деятельности в аспекте прав человека⁶.

В. Цели

5. В настоящем докладе Рабочая группа стремится к достижению одной первичной и двух вторичных целей. Первичная цель состоит в том, чтобы дать государствам и предприятиям наставление по интеграции гендерной перспективы при осуществлении Руководящих принципов. Рабочая группа предлагает трехэтапную гендерную структуру: оценка с отражением гендерного фактора; меры, сопряженные с гендерной трансформацией; и средства правовой защиты (СПЗ), сопряженные с гендерной трансформацией, – и использует эту структуру для разработки гендерного наставления конкретно по каждому из 31 руководящего принципа (см. приложение).

6. Две взаимосвязанные вторичные цели доклада состоят в следующем: а) повысить осведомленность о необходимости интеграции гендерного фактора в сфере предпринимательской деятельности в аспекте прав человека; и б) высветить надлежащую практику реализации государствами и предприятиями интеграции гендерного фактора⁷.

С. Методология

7. Гендерная структура и наставление, предлагаемые в настоящем докладе и приложении к нему, опираются на существующие стандарты гендерного равенства. Принятие Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Венской декларации и Программы действий и Пекинской декларации и Платформы действий отражает необходимость принятия конкретных мер по достижению предметного гендерного равенства. Стандарты в сфере предпринимательской деятельности в аспекте прав человека обретают все более восприимчивый характер по отношению к гендерному равенству и правам женщин. В качестве примеров этой тенденции можно привести Принципы расширения прав и возможностей женщин и Руководство ОЭСР относительно должной осмотрительности для ответственного делового поведения⁸.

8. В качестве информационного подспорья для доклада, а также для компиляции надлежащей практики также выступают: а) труды различных международных организаций и учреждений, договорных органов и специальных процедур Организации Объединенных Наций; б) представления государств, бизнес-структур, отраслевых ассоциаций, организаций гражданского общества и научных кругов в ответ на открытый запрос Рабочей группы в отношении материалов⁹; и с) выводы, сделанные на многосубъектных региональных консультациях, которые созывались Рабочей группой в Бангкоке, Женеве, Мехико, Найроби, Нью-Дели, Оттаве, Суве и Сиднее¹⁰.

⁵ См., например, A/72/162, A/HRC/41/43/Add.1 и A/HRC/38/48/Add.1.

⁶ См. www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx.

⁷ Некоторые конкретные примеры такой надлежащей практики будут размещены на веб-сайте Рабочей группы. См. www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx.

⁸ См. также «Stakeholder statement on implementing gender-responsive due diligence and ensuring the human rights of women in mineral supply chains». Имеется по адресу <https://mneguidelines.oecd.org/Stakeholder-Statement-Implementing-Gender-Responsive-Due-Diligence-and-ensuring-human-rights-of-women-in-Mineral-Supply-Chains.pdf>.

⁹ См. www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/2018Survey2.aspx.

¹⁰ См. www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx.

D. Объем и ограничения

9. В настоящем докладе содержится гендерное наставление для государств и бизнес-предприятий в отношении всех трех уровней Руководящих принципов. Термин «гендер» соотносится с социально сконструированными ролями и властными отношениями среди мужчин, женщин и небинарных гендеров, которые все могут по-разному затрагиваться предпринимательской деятельностью. Однако с учетом того, что женщины исторически подвергаются дискриминации в силу патриархальных норм и властных структур, наставление в рамках доклада фокусируется только на женщинах, хотя предлагаемая в нем гендерная структура могла бы быть использована и в связи с любой группой правообладателей. Наставление следует трактовать в сочетании с другими соответствующими стандартами, такими как стандарты поведения для деловых кругов, опубликованные Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, с прицелом на преодоление дискриминации в отношении лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендеров и интерсексов, а также с Инициативой по правам ребенка и принципам ведения бизнеса.

10. Гендерное наставление, содержащееся в настоящем докладе, носят общий характер: оно применяется ко всем государствам и ко всем предприятиям вне зависимости от их размеров, сектора, местонахождения, операционного контекста, собственности и структуры. Вместе с тем было бы полезно разработать специфическое наставление для разнотипных предприятий (например, неформальные предприятия, малые и средние предприятия и транснациональные корпорации). Точно так же бизнес-предприятия, функционирующие в разных секторах, могли бы выиграть от дополнительного наставления, увязанного со специфическими вызовами, с которыми они сталкиваются.

II. Женщины, предпринимательство и права человека: вызовы

11. На женщин приходится почти половина мирового населения. Несмотря на недискриминационные положения конституций и законов многих стран, на практике женщины по причине дискриминационных социальных норм, патриархальных властных структур и гендерных стереотипов по-прежнему испытывают различные формы дискриминации и насилия во всех сферах жизни. Например, как сообщил недавно Всемирный банк, средний глобальный балл по индексу «Женщины, бизнес и право» составляет 74,71, а это показывает, что в измеренных сферах типичная экономика предоставляет женщинам лишь три четверти юридических прав мужчин¹¹. На 1 января 2019 года во всем мире на женщин приходилось лишь 24,3% членов национальных парламентов¹². В 2018 году женщины составляли лишь 4,8% главных административных сотрудников 500 компаний по индексу Fortune¹³, а среди директоров 250 самых кассовых голливудских фильмов насчитывалось всего лишь 8% женщин¹⁴. Во всем мире банковские счета имеют лишь 65% женщин по сравнению с 72% мужчин¹⁵ и женщины владеют менее чем 20% мировых земель¹⁶. Во всем мире около 21% женщин в возрасте 20–24 лет вступили в брак еще в детском возрасте¹⁷ и на женщин приходится 71% оценочного контингента людей, подвергающихся

¹¹ Всемирный банк, *Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform* (Washington, D.C.), p. 3.

¹² Межпарламентский союз, «Women in national parliaments». Имеется по адресу <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>.

¹³ См. <http://fortune.com/2018/05/21/women-fortune-500-2018/>.

¹⁴ Martha M. Lauzen, «The celluloid ceiling: behind-the-scenes employment of women on the top 100, 250 and 500 films of 2018» (2019). Имеется по адресу https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2019/01/2018_Celluloid_Ceiling_Report.pdf.

¹⁵ См. <https://globalfindex.worldbank.org/basic-page-overview>.

¹⁶ См. www.weforum.org/agenda/2017/01/women-own-less-than-20-of-the-worlds-land-its-time-to-give-them-equal-property-rights/.

¹⁷ Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), «Child marriage: latest trends and future prospects» (2018), p. 2.

современному рабству¹⁸. Во всем мире женщин, имеющих смартфон и возможности для мобильного доступа в Интернет, насчитывается примерно на 327 млн меньше, чем мужчин¹⁹.

12. Вклад женщин в экономику либо не признается (например, домашняя работа), либо недооценивается (например, в феминизированных профессиях и производствах). Женщины выполняют большую часть работы по уходу (например, семейный уход за детьми, престарелыми, больными и инвалидами), но в своем большинстве они не получают платы за этот труд. Во всем мире женщины перепредставлены на неформальных и случайных работах и на работах в режиме частичной занятости, а также в производственно-сбытовых цепочках многочисленных производств, где они отличаются большей уязвимостью по отношению к эксплуатации и злоупотреблениям²⁰. Кроме того, во всем мире женщины сталкиваются с дискриминацией по причине беременности и материнства, недопредставлены на управленческих постах и получают в среднем примерно на 20% меньше мужчин²¹.

13. Ключевую роль в защите прав женщин и в борьбе с дискриминацией на организованном рабочем месте могли бы играть профсоюзы. Однако в силу нескольких факторов (например, патриархальные ценности и домашние обязанности) многие работающие женщины не в состоянии играть активную роль в профсоюзах. Кроме того, поскольку во многих профсоюзах женщины по-прежнему маргинализованы в том, что касается директивных постов, их правозащитные озабоченности зачастую игнорируются или не воспринимаются всерьез. А эти факторы подрывают потенциал профсоюзов в ракурсе поощрения гендерного равенства на работе.

14. Как подтвердили консультации Рабочей группы, во всех сферах жизни: дома, в учебных заведениях, на работе, в спорте, на рынках, в общественном транспорте, на общественных мероприятиях, в киберпространстве и в обществе в целом, – всеобщий характер носит сексуальное притеснение и гендерное насилие. Как показали консультации, распространен спрос на сексуальные услуги в обмен на более благоприятные условия труда и является системной проблемой сексуальное насилие со стороны охранников в добывающей промышленности. Между тем 45 из 189 рассмотренных экономик не имеют законов о бытовом насилии, а 59 не имеют законов о защите женщин от сексуального притеснения на работе²². От сообщения сексуального притеснения и гендерного насилия женщин удерживают многочисленные барьеры, включая социальную стигматизацию, страх потерять работу и дальнейшую виктимизацию.

15. При сбыте и доставке товаров и услуг многие предприятия склонны увековечивать гендерные стереотипы, воспринимать как обычное житейское дело дискриминационные социальные нормы и производить объективацию и сексуализацию женского тела, в результате чего женщины начинают выглядеть как товар. В качестве иллюстрации можно привести цифровую манипуляцию женскими образами в рекламных анонсах, дабы создать нереалистичный идеал красоты, который побуждает женщин употреблять чрезмерную косметику, прибегать к нездоровым диетам или подвергаться пластической хирургии²³. В некоторых крайних формах предприятия играют известную роль в торговле женщинами с целью сексуальной эксплуатации²⁴, включая производство порнографии.

¹⁸ См. www.globallslaveryindex.org/2018/findings/highlights/.

¹⁹ Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), *Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate* (2018), p. 13.

²⁰ Датский институт по правам человека, *Women in Business and Human Rights* (2018), pp. 14–18.

²¹ Международная организация труда, *Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps* (Geneva, 2018), p. 23.

²² Всемирный банк, *Women, Business and the Law 2018* (Washington, D.C.), pp. 19–20.

²³ См. в целом A/HRC/32/44, пункты 65–66.

²⁴ A/67/261, пункты 9–11.

16. Женщинам также свойственно испытывать диспропорциональное воздействие на их права человека в конфликтных и постконфликтных ситуациях²⁵ в условиях, в которых могут действовать, вносить свою лепту или извлекать выгоду предприятия. Например, в рамках конфликтов в качестве инструмента с целью продемонстрировать власть и доминирование мужчин используется сексуальное насилие. Кроме того, поскольку неадекватно учитывается опыт женщин, в мерах реагирования в рамках миростроительства и правосудия переходного периода не находят содержательного отражения неблагоприятные последствия для прав человека женщин в условиях конфликтов.

17. Поскольку директивы в сфере торговли и инвестиций зачастую носят гендерно нейтральный характер, им свойственно усугублять существующую дискриминацию женщин. Женщины также по-разному и диспропорционально испытывают неблагоприятные последствия эксплуатации природных ресурсов, уклонения от налогообложения, мер жесткой экономии²⁶ и приватизации публичных служб²⁷. Кроме того, если меры регламентационного реагирования, например по результатам автоматизации задач, выполняемых сейчас преимущественно женщинами, не будут сопряжены с отражением гендерного фактора, то «четвертая промышленная революция» могла бы затронуть женщин более неблагоприятным образом²⁸.

18. Не носят гендерно нейтральный характер и последствия загрязнения окружающей среды, изменения климата и отвода земель. Если предпринимательская деятельность загрязняет источник воды, то это может означать, что затронутым женщинам в сельской местности придется дальше ходить за питьевой водой. Точно так же, когда земли отводятся под инфраструктурные и горнорудные проекты или под строительство той или иной плотины, женщины, зависящие от таких земель в качестве средства жизнеобеспечения и/или средства к существованию, редко привлекаются к консультациям или к участию конкретно в процессах принятия решений. А соответственно, они могли бы ни получить справедливую долю в рамках проекта развития, ни получить компенсацию за утрату средств жизнеобеспечения.

19. Женщины, неблагоприятно затрагиваемые предпринимательской деятельностью, сталкиваются с дополнительными барьерами в поисках доступа к эффективным средствам правовой защиты²⁹. Но даже если затронутые женщины в состоянии получить доступ к определенным судебным, несудебным или оперативным механизмам, они не в состоянии добиться правоприменения подходящих средств правовой защиты, ибо эти коррекционные механизмы, как правило, принимают на вооружение гендерно нейтральные процедуры или, хуже того, функционируют в рамках существующих патриархальных норм.

20. С дополнительными и разными рисками³⁰, такими как сексуальное насилие, женоненавистническое публичное поношение и онлайн-оскорбления и бытовое насилие, зачастую сталкиваются женщины-правозащитницы, которые играют насущную роль в обличении ущемлений прав человека в связи с предпринимательской деятельностью и поощрении и защите прав человека, включая право на эффективное средство правовой защиты.

21. Все вышеотмеченные формы дискриминации отражают отсутствие интеграции гендерной перспективы в законах, регламентациях, директивах, планах, практике, процессах и решениях. Подходящим примером является текущая общая деловая практика гендерно нейтральной должной осмотрительности в связи с правами

²⁵ См. www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/PeaceAndSecurity.aspx.

²⁶ См. A/73/179.

²⁷ Датский институт по правам человека, *Women in Business*, pp. 32–40.

²⁸ См. Institute for Women's Policy Research, *Women, Automation, and the Future of Work* (2019).

²⁹ A/72/162, пункт 30. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, общая рекомендация № 33 (2015) о доступе женщин к правосудию, пункты 3, 8–10 и 13.

³⁰ A/HRC/40/60, пункт 6.

человека³¹. Гендерный подход к принятию решений государствами и предприятиями должен также учитывать интерсекциональный характер дискриминации. Например, дискриминацию и сексуальное притеснение на работе могут по-разному испытывать матери-одиночки, женщины-мигранты, лесбиянки, цветные женщины и женщины-инвалиды.

III. Избранные существующие стандарты

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин

22. Поставив цель ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и достижения предметного гендерного равенства, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин дает прочтение Международного билля о правах человека в ракурсе гендерной трансформации. Конвенция дает широкое определение «дискриминации в отношении женщин» (статья 1). Она требует от государств-участников принимать все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин со стороны какого-либо лица, организации или предприятия (статья 2 е)). Это может включать принятие с целью достижения предметного равенства временных специальных мер, известных также как позитивные действия (статья 4).

23. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин еще больше развил несколько положений Конвенции. В своей общей рекомендации № 13 (1989) о равном вознаграждении за труд равной ценности Комитет предлагает пути к преодолению гендерной сегрегации на рынке труда, что остается предметом озабоченности в определенных секторах с доминированием мужчин, таких как добывающие секторы, а также, например, в швейной промышленности, где большинство работников составляют женщины. Положение женщин, безвозмездно работающих на семейных предприятиях и занимающихся неоплачиваемой деятельностью на дому рассматриваются соответственно в общих рекомендациях Комитета № 16 (1991) о женщинах, безвозмездно работающих на городских и сельских семейных предприятиях, и № 17 (1991) об измерении и количественном определении объема неоплачиваемого труда женщин на дому и его учете в валовом национальном продукте. В общей рекомендации № 26 (2008) относительно трудящихся женщин-мигрантов Комитет выносит несколько рекомендаций для стран происхождения и стран назначения с целью защитить права трудящихся женщин-мигрантов. В общей рекомендации № 19 (1992) о насилии в отношении женщин и № 35 (2017) о гендерном насилии в отношении женщин, которая обновляет общую рекомендацию № 19, Комитет рекомендует государствам принимать меры по борьбе с гендерным насилием, в том числе со стороны негосударственных субъектов. В своей общей рекомендации № 33 (2015) о доступе женщин к правосудию Комитет очерчивает ряд мер с целью улучшить доступ женщин к правосудию в связи с ущемлениями прав человека.

24. Стандарты, содержащиеся в Конвенции, применяются ко всем предприятиям в рамках их обязанности по Руководящим принципам уважать права человека. И тут можно кратко проиллюстрировать значимость положений Конвенции для предприятий. Чтобы соблюдать статью 5, корпоративные рекламные анонсы должны избегать поощрения сексуальной стереотипизации, ну а чтобы действовать сообразно статье 6, предприятия не должны способствовать торговле женщинами (в том числе с целью сексуальной эксплуатации). Чтобы действовать в русле статьи 10, частные поставщики образовательных услуг должны обеспечивать, чтобы женщины имели равный доступ к образованию и профессиональному обучению. Все предприятия должны ликвидировать дискриминацию женщин во всех сферах трудоустройства, в том числе в отношении гендерного разрыва в заработной плате, дискриминации по признаку беременности и несбалансированности трудовой и семейной жизни

³¹ См. Joanna Bourke Martignoni and Elizabeth Umlas, *Gender-Responsive Due Diligence for Business Actors: Human Rights-Based Approaches* (Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, 2018).

(статья 11). Если женщины не в состоянии получать доступ к банковским займам и другим формам финансового кредитования наравне с мужчинами, то это может нарушать статью 13 Конвенции. Деловая практика, требующая от женщин проходить тесты на беременность, а также сопряженная с ограничениями на вступление в брак в ходе занятости, нарушала бы статью 16.

Пекинская декларация и Платформа действий

25. Важный шаг знаменуют собой Пекинская декларация и Платформа действий, приглашая правительства, частный сектор и организации гражданского общества, включая женские группы, предпринимать конкретные действия по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин во всех сферах жизни. Как подтверждается в Пекинской декларации, расширение прав и возможностей женщин и их всестороннее участие на основе равенства во всех сферах жизни общества имеет основополагающее значение для достижения равенства, развития и мира (пункт 13), и мужчины побуждаются в полной мере участвовать во всех усилиях по достижению равенства (пункт 25).

26. В Платформе действий (пункт 44) правительства и частный сектор среди прочего призываются принимать стратегические меры в проблемных областях, таких как сохранение и рост бремени нищеты для женщин; неравенство и неадекватные возможности и неравный доступ в том, что касается образования и профессиональной подготовки; насилие в отношении женщин; неравенство в рамках экономических структур и политики; и гендерное неравенство в сфере использования природных ресурсов и охраны окружающей среды. Кроме того, региональные банки развития, региональные деловые ассоциации и другие региональные учреждения приглашаются содействовать и способствовать мобилизации ресурсов в их кредитной и иной деятельности по осуществлению Платформы действий (пункт 351).

Принципы расширения прав и возможностей женщин

27. В 2010 году были выдвинуты Принципы расширения прав и возможностей женщин. Они включают семь принципов, нацеленных на поощрение гендерного равенства на рабочем месте, на рынке и в сообществе. Заявление в поддержку Принципов подписали представители более чем 2 000 компаний из разных секторов, действующих по всему миру³². Но число участвующих компаний, хотя и немалозначительное, довольно невелико в глобальном масштабе.

28. В марте 2017 года в качестве подспорья для компаний в оценке ими своей политики и практики по отношению к Принципам и, в свою очередь, с целью позволить им разрабатывать дальнейшие меры по достижению гендерного равенства в рамках Принципов расширения прав и возможностей женщин был инициирован аналитический инструмент по гендерному разрыву. Как показал доклад 2018 года о глобальных тенденциях, хотя 69% компаний, использующих этот инструмент, характеризуются лидерской приверженностью гендерному равенству и эмансипации женщин, лишь 30% имеют установленные хронологические и измеримые цели и задачи по достижению гендерного равенства за счет этих Принципов³³. Лишь 16% компаний, использующих этот инструмент, обеспечивают равное участие женщин и мужчин в общинных консультациях³⁴. А это показывает, что нужно сделать гораздо больше, чтобы наращивать как вширь, так и вглубь мобилизованность бизнеса в связи с этими Принципами.

Цели в области устойчивого развития

29. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в которой гендерная проблематика рассматривается как в качестве самостоятельной, так и в качестве сквозной проблемы, направлена среди прочего на реализацию прав человека

³² См. www.empowerwomen.org/en/weps/companies.

³³ «Women's Empowerment Principles: global trends report 2018», p. 4.

³⁴ Ibid.

для всех, на достижение гендерного равенства и на расширение прав и возможностей всех женщин и девочек³⁵. Цель 5 конкретизирует это коллективное чаяние за счет задач 5.1 и 5.2, призванных повсеместно положить конец всем формам дискриминации и насилия (включая торговлю людьми и сексуальную эксплуатацию) в отношении всех женщин и девочек в публичной и частной сферах. Другие задачи в рамках данной цели включают задачу 5.4 на тот счет, чтобы признать ценность неоплачиваемого труда в связи с уходом и работой по дому, выполняемой зачастую женщинами и девочками, и задачу 5.5 на тот счет, чтобы обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни.

30. Задачи 5.a–5.c поощряют использование законодательства, директив, реформ и технологий для расширения прав и возможностей женщин и девочек, что, в свою очередь, способствует достижению предметного гендерного равенства. В Повестке дня на период до 2030 года предусмотрена кардинальная роль предприятий³⁶. Однако если при осуществлении Целей в области устойчивого развития государства и предприятия будут практиковать гендерно нейтральный подход или считать, что гендерная проблематика соотносится лишь с целью 5, то в конечном счете они могли бы проигнорировать половину мирового населения. И поэтому при реализации всех целей и задач в рамках Повестки дня на период до 2030 года следует интегрировать гендерную перспективу. Например, меры с прицелом на ликвидацию нищеты и голода (цель 1), обеспечение достойной работы для всех (цель 8), сокращение неравенства внутри стран и между ними (цель 10), борьбу с изменением климата (цель 13), обеспечение доступа к правосудию (цель 16) и укрепление государственно-частных партнерств (цель 17) должны быть сопряжены с отражением гендерного фактора.

Руководство ОЭСР по должной осмотрительности для ответственного ведения бизнеса

31. Руководство ОЭСР по должной осмотрительности для ответственного ведения бизнеса дает предприятиям практические ориентиры при осуществлении компонентов Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий в отношении должной осмотрительности. Это руководство представляет собой важный шаг, ибо оно содержит рекомендации с настоятельным призывом к предприятиям применять гендерную перспективу к должной осмотрительности исходя из факторов риска³⁷. ОЭСР рекомендует, чтобы при оценке неблагоприятных последствий предприятия уделяли особое внимание «разным рискам, с которыми могут сталкиваться женщины и мужчины»³⁸. Предприятиям следует также «принимать в расчет гендерные проблемы и права человека женщин в ситуациях, когда женщины могут быть затронуты диспропорциональным образом»³⁹. ОЭСР далее рекомендует «применение в соответствующих случаях к должной осмотрительности гендерной перспективы»⁴⁰. Во избежание всяких сомнений следует подчеркнуть, что гендерная перспектива во всех ситуациях всегда уместна для всех государств и предприятий.

32. ОЭСР предлагает несколько шагов, отражающих гендерный фактор, которые следует предпринимать предприятиям, таких как сбор и оценка данных в разбивке по признаку пола; разработка и оценка директив, учитывающих и отражающих гендерный фактор; выявление переплетающихся и накапливающихся факторов уязвимости; и оценка учета гендерного фактора механизмами обжалования⁴¹. Она также напоминает предприятиям, что «в контексте деятельности по мобилизации заинтересованных субъектов в дополнительном внимании могут нуждаться» такие

³⁵ Резолюция 70/1 Генеральной Ассамблеи, преамбула.

³⁶ Пункты 28, 39, 41, 52, 60, 62 и 67 и цель 17.

³⁷ См. также посекторальное руководство по должной осмотрительности, имеется по адресу <http://mneguidelines.oecd.org/duediligence/>.

³⁸ OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, p. 27.

³⁹ Ibid., p. 41.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Ibid.

заинтересованные субъекты как женщины⁴². Хотя в контексте национальных контактных пунктов нет специфической ссылки на гендерный фактор, в ходе практикума по гендерной проблематике, созданного Рабочей группой по ответственному ведению бизнеса, была эксплицитно признана значимость гендерного фактора для предоставления средств правовой защиты⁴³. И дальнейшие практикумы по повышению осведомленности и наращиванию потенциала могли бы способствовать интеграции гендерной перспективы при осуществлении всех компонентов Руководящих принципов ОЭСР.

Стандарты Международной организации труда

33. С годами Международная организация труда разработала несколько стандартов гендерного равенства:

- a) принцип равного вознаграждения для мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100));
- b) запрещение дискриминации по признаку среди прочего пола (Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111));
- c) предоставление работникам с семейными обязанностями равных возможностей и равного обращения для того, чтобы заниматься трудовой деятельностью (Конвенция 1981 года о работниках с семейными обязанностями (№ 156));
- d) оказание поддержки репродуктивных прав женщин ((пересмотренная) Конвенция 1952 года об охране материнства (№ 103) и Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183)).

34. Ориентиры в таких областях, как занятость, профессиональная подготовка, условия труда и жизни и трудовые отношения, дает многонациональным предприятиям и правительствам Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, пересматривавшаяся последний раз в 2017 году. Хотя декларация не укореняет гендерную проблематику как сквозную проблему, правительствам предлагается «поощрять равенство возможностей и обращения в сфере занятости» и ликвидировать дискриминацию по признаку среди прочего пола (пункт 28), «поощрять равное вознаграждение для мужчин и женщин за труд равной ценности» (пункт 29) и предпринимать «шаги по борьбе с насилием на рабочем месте в отношении женщин и мужчин» (пункт 43). Многонациональным предприятиям следует также «руководствоваться принципом недискриминации в рамках всех своих операций» (пункт 30).

35. Кроме того, сто восьмая сессия Международной конференции труда в июне 2019 года будет включать дискуссию по тексту предлагаемой конвенции относительно насилия и притеснения в отношении женщин и мужчин в сфере труда⁴⁴.

IV. Гендерная структура для Руководящих принципов

36. Руководящие принципы содержат несколько ссылок на гендерный фактор и женскую проблематику. Эти ссылки могут быть сгруппированы по трем «гендерным рубрикам». Рубрика первая оконтуривается общим принципом недискриминации: Руководящие принципы должны осуществляться недискриминационным образом с должным учетом разного рода рисков, с которыми могут сталкиваться женщины и мужчины⁴⁵. Это являет собой важный сквозной принцип, который мог бы быть

⁴² Ibid., p. 51.

⁴³ OECD, «Workshop on responsible business conduct and gender: Chair's summary», 20 March 2019, pp. 5–6.

⁴⁴ См. www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/lang--en/index.htm.

⁴⁵ A/HRC/17/31, стр. 7.

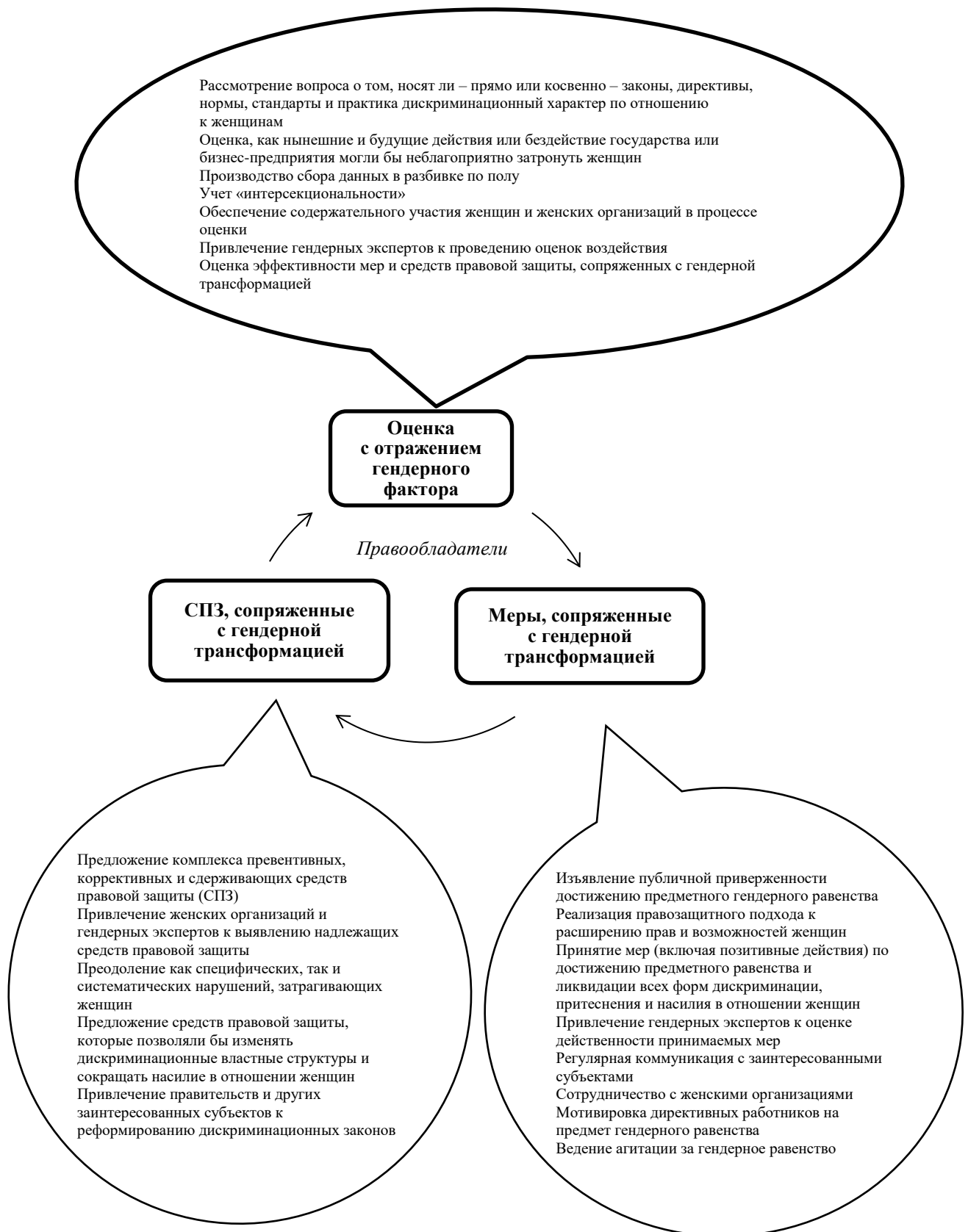
использован для разработки такого прочтения Руководящих принципов, которое отражало бы гендерный фактор.

37. Рубрика вторая охватывается положениями, эксплицитно вычленяющими необходимость интеграции гендерной перспективы в определенных местах. Как предусматривает комментарий к Руководящему принципу 3, государства должны давать предприятиям надлежащее наставление на тот счет, как эффективно учитывать проблемы среди прочего гендерного фактора, признавая специфические вызовы, с которыми могут сталкиваться женщины. Как подчеркивается Руководящим принципом 7, государствам надлежит предоставлять адекватную помощь бизнес-предприятиям, которые функционируют в районах, затронутых конфликтами, с целью оценки и преодоления повышенных рисков нарушений, уделяя особое внимание как гендерному, так и сексуальному насилию. Как подчеркивает комментарий к Руководящему принципу 18, при выявлении любых неблагоприятных последствий для прав человека бизнес-предприятия должны иметь в виду разные риски, с которыми могут сталкиваться женщины и мужчины. Наконец, как предусматривает комментарий к Руководящему принципу 20, бизнес-предприятия должны прилагать особые усилия по отслеживанию эффективности своих мер реагирования на издержки для индивидов из групп или контингентов, которые могут сталкиваться с повышенным риском уязвимости или маргинализации, подчеркивая важность использования, где уместно, данных в разбивке по гендерному признаку.

38. Основу для третьей гендерной рубрики закладывает комментарий к Руководящему принципу 12, который предусматривает, что в зависимости от обстоятельств бизнес-предприятиям может понадобиться подумать о дополнительных стандартах. Например, предприятия должны уважать права человека лиц, принадлежащих к конкретным группам или контингентам, которые требуют особого внимания. И тут конкретно упоминаются инструменты, которые содержат дальнейшие проработки в отношении прав таких групп, как женщины. Поскольку реализация гендерной перспективы будет уместна во всех обстоятельствах, в число дополнительных стандартов, которые должны всегда принимать в расчет бизнес-предприятия, должна входить Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

39. Исходя из этих трех гендерных рубрик и международных стандартов по правам женщин, которые обсуждались в разделе III выше, Рабочая группа разработала гендерную структуру для Руководящих принципов, состоящую из трехэтапного цикла, имеющего отношение ко всем трем уровням: оценка с отражением гендерного фактора; меры, сопряженные с гендерной трансформацией; и меры правовой защиты (МПЗ), сопряженные с гендерной трансформацией (см. рисунок). Оценка должна быть сопряжена с реагированием: она должна быть в состоянии откликаться на дифференцированные, интерсекциональные и диспропорциональные неблагоприятные последствия для прав человека женщин, а также на дискриминационные нормы и патриархальные властные структуры. Результирующие меры и средства правовой защиты должны носить трансформативный характер в том смысле, что они должны быть способны приводить к изменению патриархальных норм и неравных властных отношений, которые лежат в основе дискриминации, гендерного насилия и гендерной стереотипизации.

Гендерная структура для Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека



40. Государствам и предприятиям следует периодически производить с отражением гендерного фактора оценки массива законов, директив, норм, практик и мероприятий с целью выявления существующих элементов гендерного неравенства и дискриминации, а также воздействия их соответствующих текущих и будущих действий или бездействия на такой массив. Такого рода процесс оценки должен востребовать данные в разбивке по признаку пола, вовлекать гендерных экспертов и включать консультации с женскими организациями, и в том числе с организациями, действующими на низовом уровне. Выводы оценок должны служить для государств и предприятий в качестве информационного подспорья при принятии всего комплекса мер, сопряженных с гендерной трансформацией, по достижению предметного гендерного равенства во всех сферах жизни. Если же подобные меры будут недотягивать до достижения этой цели, то затронутые женщины должны располагать средствами правовой защиты, сопряженными с гендерной трансформацией. Средства правовой защиты должны сочетать в себе превентивные, коррективные и сдерживающие элементы⁴⁶ и приводить к изменению существующих властных структур, сопряженных с дискриминацией в отношении женщин.

41. Рабочая группа применяет гендерную структуру, чтобы предложить гендерное наставление конкретно по каждому из 31 руководящего принципа (см. приложение). Наставление по каждому руководящему принципу включает избранные иллюстративные действия, которые показывают, как государства и предприятия могут интегрировать гендерную перспективу в рамках всех своих операций. Дальнейшим практическим подспорьем в этом интеграционном процессе должны стать примеры надлежащей практики, которые будут размещены на веб-сайте Рабочей группы.

42. Предлагаемую гендерную структуру и наставление должны интегрировать все инициативы и отчетные механизмы, призванные облегчить осуществление Руководящих принципов. Кроме того, любые будущие стандарты в сфере предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, должны разрабатываться при содержательном участии женщин и предлагать меры, сопряженные с отражением гендерного фактора, в русле Декларации о стандартах, учитывающих гендерные аспекты, и о разработке стандартов.

V. Выводы и рекомендации

Выводы

43. Несмотря на достигнутый с годами немалый прогресс в достижении предметного гендерного равенства, еще сохраняется множество вызовов. Женщины по-прежнему испытывают множественные формы дискриминации, ущемленности, отторжения и насилия во всех сферах жизни. Они недопредставлены на директивных постах, зачастую по-разному и диспропорционально затрагиваются предпринимательской деятельностью и сталкиваются с дополнительными барьерами в поиске эффективных средств правовой защиты. Женщины могли бы быть также более негативно затронуты новыми технологиями.

⁴⁶ A/72/162, пункт 40.

44. В последние годы имеют место кое-какие признаки роста интеграции гендерной перспективы в ракурсе стандартов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. А между тем при осуществлении своих соответствующих функций и обязанностей по Руководящим принципам большинство государств и бизнес-предприятий все еще уделяют малое или неадекватное внимание разнообразному опыту женщин. И надо переменить эту практику «гендерного очковитательства». Чтобы ликвидировать все формы дискриминации в отношении женщин и достичь предметного гендерного равенства, государствам и бизнес-предприятиям следует совместно с женскими организациями и всеми другими соответствующими субъектами работать над тем, чтобы обеспечивать систематические изменения дискриминационных властных структур, социальных норм и враждебной обстановки, которые выступают в качестве барьеров для равного пользования женщинами правами человека во всех сферах. Предлагаемая гендерная структура и наставление предусматривают конкретные шаги на тот счет, как это можно сделать.

Рекомендации

45. Рабочая группа рекомендует следующее:

a) при разработке или пересмотре всех инициатив и мер, включая национальные планы действий в отношении предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, с целью осуществления Руководящих принципов государства применяют гендерную структуру и наставление;

b) за счет комплекса эффективных стимулов и антистимулов государства побуждают бизнес-предприятия при исполнении своих правозащитных обязанностей по Руководящим принципам интегрировать гендерную структуру и наставление;

c) бизнес-предприятия применяют гендерную структуру и наставление по всем аспектам своей обязанности уважать права человека, а именно изъявляют твердую принципиальную приверженность, проявляют содержательную должную осмотрительность в связи с правами человека или предусматривают реализацию или сотрудничество в отношении эффективной корректировки и в отношении содействия достижению предметного гендерного равенства;

d) бизнес-предприятия обеспечивают содержательное участие потенциально затрагиваемых женщин, женских организаций, женщин-правозащитниц и гендерных экспертов на всех этапах реализации должной осмотрительности в связи с правами человека;

e) бизнес-предприятия предоставляют поддержку и используют свои рычаги воздействия с целью обеспечить, чтобы все их деловые партнеры применяли гендерную структуру и наставление в рамках своих операций и уважали права человека женщин;

f) эксперты и советники, консультирующие предприятия по осуществлению Руководящих принципов, принимают подход, сопряженный с отражением гендерного фактора, и рекомендуют меры и средства правовой защиты, сопряженные с гендерной трансформацией;

g) фондовые биржи, отраслевые ассоциации и инвесторы предпринимают эффективные шаги с целью побуждать предприятия способствовать достижению предметного гендерного равенства в русле предлагаемой гендерной структуры и наставления и других соответствующих стандартов;

h) при одобрении любой финансовой поддержки проектов, при мониторинге таких проектов и при разбирательстве жалоб в отношении поддерживаемых проектов международные финансовые учреждения, в том числе при реализации должной осмотрительности в связи с правами человека, интегрируют гендерную структуру и наставление;

i) в рамках их соответствующих ролей при поощрении предметного гендерного равенства и осуществления Руководящих принципов национальные правозащитные учреждения, организации гражданского общества, профсоюзы, женские организации, правозащитники, юристы, юридические фирмы, журналисты и научные работники используют гендерную структуру и наставление;

j) учреждения, организации и фонды, финансирующие проекты, с целью поддержки распространения и осуществления Руководящих принципов государствами и/или предприятиями должны эксплицитно интегрировать гендерную перспективу в рамках таких проектов в русле предлагаемой гендерной структуры и наставления.

Приложение

Гендерное наставление к Руководящим принципам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*

Руководящий принцип 1

1. Государства должны предпринимать надлежащие шаги с целью обеспечить, чтобы все бизнес-предприятия, функционирующие в пределах их территории и/или юрисдикции, уважали права человека женщин. Все государственные директивы, законодательство, регламентации и разбирательства с целью предотвращения, расследования, наказания и преодоления всех форм дискриминации, притеснения и насилия в отношении женщин должны интегрировать гендерную структуру и наставление к Руководящим принципам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека.

2. Иллюстративные действия:

a) государствам следует преодолевать, в том числе за счет временных специальных мер, коренные причины дискриминационных властных структур, которые противодействуют женщинам и препятствуют достижению предметного равенства во всех сферах;

b) государствам следует пересмотреть существующее законодательство, которое прямо или косвенно дискриминирует женщин, и принимать эффективные меры по ликвидации сексуального притеснения и гендерного насилия в отношении женщин, с тем чтобы женщины могли иметь доступ к возможностям наравне с мужчинами;

c) государствам следует поощрять и стимулировать бизнес-предприятия к тому, чтобы способствовать достижению предметного равенства, дабы позволить предприятиям исполнять свою обязанность уважать права человека женщин;

d) государствам следует обеспечивать участие женщин и женских организаций в принятии правовых и директивных мер по осуществлению, в том числе за счет национального плана действий и других таких средств, Руководящих принципов;

e) государствам следует интегрировать гендерную перспективу в императивных законах о должной осмотрительности в связи с правами человека, включая законы, касающиеся современного рабства и транспарентности в производственно-сбытовых цепочках;

f) государствам следует обеспечить, чтобы государственные судебные и несудебные механизмы реагировали на дополнительные барьеры, с которыми сталкиваются женщины в поисках эффективных средств правовой защиты в отношении ущемлений прав человека в связи с предпринимательской деятельностью.

Руководящий принцип 2

3. Государства должны не только давать наставления, но и создавать стимулы и антистимулы с тем, чтобы побуждать все бизнес-предприятия, домицилированные в пределах их территории и/или юрисдикции, уважать права человека женщин в рамках всех своих операций, и в том числе в производственно-сбытовых цепочках.

4. Иллюстративные действия:

a) государствам следует коллективно работать над созданием международных структур, которые требовали бы от бизнес-предприятий уважать

* Все ссылки на «женщин» в настоящем докладе следует понимать как включающие девочек, а также трансгендерных и интерсексуальных женщин.

права человека женщин и ликвидировать дискриминацию, сексуальное притеснение и гендерное насилие повсюду, где они функционируют;

b) государствам следует побуждать бизнес-предприятия назначать в свои правления определенную долю женщин и докладывать о гендерном разрыве в заработной плате в рамках всех своих операций;

c) государствам следует использовать свои дипломатические и торговые миссии, с тем чтобы предоставлять предприятиям, действующим за рубежом, наставления и поддержку на тот счет, как уважать права человека женщин, когда они сталкиваются с дискриминационными нормами или практиками;

d) государствам следует подумать о предложении стимулов бизнес-предприятиям, которые демонстрируют лидерство в реализации измеримых шагов по достижению предметного гендерного равенства в рамках всех своих операций;

e) государствам следует требовать от бизнес-предприятий, домицилированных в пределах их территории и/или юрисдикции, уважать права женщин-правозащитниц и обличителей в рамках всех своих операций.

Руководящий принцип 3

5. Государствам следует оценивать и преодолевать прямые и косвенные дискриминационные последствия существующих законов и директив для прав человека женщин. Им следует принимать в расчет гендерную структуру и наставление к Руководящим принципам при даче бизнес-предприятиям наставлений на тот счет, как уважать права человека в рамках всех своих операций.

6. Иллюстративные действия:

a) государствам следует использовать гендерное равенство в качестве сквозной темы при составлении, пересмотре и оценке всех законов и регламентаций, имеющих отношение к поощрению и обеспечению уважения бизнесом прав человека;

b) государствам следует принимать проактивные меры с целью обеспечить содержательное участие женщин и женских организаций в разработке или обновлении законов и директив;

c) государствам следует учитывать и преодолевать дифференцированное воздействие различных законов на женщин, например как затрагивают женщин законы относительно защиты потребителей, относительно корпораций, трудовых отношений, прав человека, окружающей среды, рекламы, индустрии развлечений, инвестиций, банковского дела, финансов, налогообложения и недобросовестной конкуренции;

d) государственные директивы, и в том числе директивы в отношении осуществления Целей в области устойчивого развития, должны быть сопряжены с гендерной трансформацией. Например, директивы в связи с бедностью, здравоохранением, жильем, образованием, санитарией, достойной работой, землепользованием и изменением климата должны устранять коренные причины дискриминации в отношении женщин.

Руководящий принцип 4

7. Государствам следует обеспечивать, чтобы бизнес-предприятия, находящиеся в собственности или под контролем государства, и государственные учреждения не только подавали пример в достижении предметного гендерного равенства, но и использовали свои рычаги воздействия, чтобы требовать того же от своих деловых партнеров.

8. Иллюстративные действия:

a) государствам следует требовать, чтобы образовательные учреждения, получающие финансовую поддержку или признание, повышали осведомленность относительно предметного гендерного равенства и наращивали потенциал соответствующих заинтересованных субъектов для достижения этой цели;

b) государствам следует требовать, чтобы все бизнес-предприятия, находящиеся в собственности или под контролем государства, руководствовались гендерной структурой и наставлением при реализации должной осмотрительности в связи с правами человека и при сборе данных в разбивке по признаку пола;

c) государствам следует требовать, чтобы учреждения, занимающиеся оказанием помощи в целях развития, экспортным кредитованием, пенсиями и суверенными инвестиционными фондами, интегрировали в своих мандатах директивы на предмет гендерного равенства;

d) государствам следует требовать, чтобы все бизнес-предприятия, находящиеся в собственности или под контролем государства, назначали в свои правления определенную долю женщин и ежегодно разглашали данные о прогрессе в достижении гендерного паритета в плане трудоустройства;

e) государствам следует требовать, чтобы все бизнес-предприятия, находящиеся в собственности или под контролем государства, принимали эффективные меры по защите сексуального и репродуктивного здоровья и прав женщин;

f) государствам следует требовать, чтобы их учреждения, а также бизнес-предприятия, находящиеся в собственности или под контролем государства, имели директивы и механизмы по преодолению сексуального притеснения, гендерного насилия, дискриминации по признаку беременности и материнства/отцовства и гендерного разрыва в заработной плате;

g) государствам следует требовать, чтобы все бизнес-предприятия, находящиеся в собственности или под контролем государства, создавали эффективные механизмы обжалования, сопряженные с отражением гендерного фактора.

Руководящий принцип 5

9. Государствам следует обеспечить, чтобы контракты с бизнес-предприятиями, и в том числе контракты, связанные с приватизацией публичных служб и государственно-частными партнерствами, интегрировали гендерную перспективу.

10. Иллюстративные действия:

a) до приватизации публичных служб государствам следует проводить оценку гендерного воздействия, чтобы уяснить дифференцированные издержки таких решений для женщин;

b) при размещении контрактов на оказание публичных услуг государствам следует отдавать предпочтение предприятиям, имеющим репутацию принятия мер по достижению предметного гендерного равенства в рамках всех своих операций;

c) государствам следует включать в контракты с бизнес-предприятиями на предоставление публичных услуг положения, касающиеся гендерного равенства, включая коррективные меры в связи с нарушением таких положений;

d) государствам следует формировать государственно-частные партнерства, дабы поощрять расширение экономических прав и возможностей женщин, например, за счет сотрудничества с банками с целью предложить женщинам легкий доступ к финансированию, чтобы начать новый бизнес или получить высшее образование.

Руководящий принцип 6

11. Государствам следует интегрировать гендерную перспективу в своих законах и директивах, регулирующих коммерческие сделки, включая публичные закупки, с бизнес-предприятиями.

12. Иллюстративные действия:

а) государствам, а также межправительственным учреждениям следует приобретать определенную долю товаров и услуг у предприятий, принадлежащих женщинам;

б) государствам следует проводить коммерческие сделки только с предприятиями, которые имеют в наличии директивы и механизмы по преодолению сексуального притеснения, гендерного насилия, дискриминации по признаку беременности и материнства/отцовства, гендерного разрыва в заработной плате и недопредставленности женщин на руководящих и управленческих постах;

в) государствам следует обеспечивать, чтобы зоны экспортной обработки и особые экономические зоны не подрывали, а поощряли права человека женщин и способствовали их экономической эмансипации.

Руководящий принцип 7

13. Государствам следует принимать дополнительные меры по защите от ущемлений прав человека женщин, включая сексуальное притеснение и гендерное насилие, со стороны бизнес-предприятий в районах, затронутых конфликтами. Им следует также поощрять участие женщин в процессах миростроительства и правосудия переходного периода. Эти меры должны приниматься и индивидуально, и коллективно как принимающими, так и отечественными государствами.

14. Иллюстративные действия:

а) государствам следует культивировать совместные многосубъектные партнерства, с тем чтобы изменять социальные нормы, сопряженные с восприятием гендерной дискриминации или сексуального притеснения и гендерного насилия как терпимого, нормального или оправданного явления;

б) государствам следует наращивать потенциал бизнес-предприятий, и особенно тех из них, которые функционируют в районах, затронутых конфликтами, с целью выявления, предотвращения и смягчения рисков, связанных с сексуальным притеснением и гендерным насилием;

в) государствам следует в надлежащих случаях предостерегать бизнес-предприятия, домицилированные в пределах их территории и/или юрисдикции, от функционирования в районах, затронутых конфликтами, где могло бы оказаться невозможным предотвращение или смягчение рисков, связанных с сексуальным притеснением и гендерным насилием;

г) государствам следует создавать антистимулы, включая отзыв экономической дипломатии и финансовой поддержки, с тем чтобы удерживать бизнес-предприятия, домицилированные в пределах их территории и/или юрисдикции, от причинения, содействия или прямой причастности в том, что касается сексуального притеснения и гендерного насилия в районах, затронутых конфликтами, или в других районах;

д) государствам следует обеспечить, чтобы у женщин, которые испытывают сексуальное притеснение и гендерное насилие, имелись в наличии эффективные средства правовой защиты, сопряженные с гендерной трансформацией. Им следует также обеспечить, чтобы бизнес-предприятия, связанные с причинением, содействием или прямой причастностью в том, что касается сексуального притеснения и гендерного насилия, оперативно призывались к ответу;

е) государствам следует отводить женщинам и женским организациям центральную роль в процессах урегулирования конфликтов и миростроительства.

Руководящий принцип 8

15. Государствам в русле их международных обязательств по правам человека следует рассматривать гендерное равенство как сквозную проблему, подлежащую интеграции в стратегиях, директивах, программах и действиях всех

правительственных министерств, ведомств, агентств и учреждений, которые формируют деловую практику.

16. Иллюстративные действия:

a) государствам следует подумать о создании межведомственного органа с целью координации усилий по поощрению предметного гендерного равенства в русле международного права в области прав человека и директивных структур по всем правительственным органам;

b) государствам следует организовывать практикумы и коллегиальные учебные сессии с целью упрочить гендерную восприимчивость среди своих должностных лиц и директивных работников;

c) государствам следует проводить оценку гендерных последствий всех законов и директив, и в том числе тех, которые связаны с налогообложением и бюджетами;

d) государствам следует обеспечить, чтобы правительственные ведомства на провинциальном и муниципальном уровнях были осведомлены о правах человека женщин и обладали способностью уважать, защищать и реализовывать их.

Руководящий принцип 9

17. Государствам следует проводить периодические *ex ante* и *ex post* оценки воздействия своих торговых и инвестиционных соглашений с отражением гендерного фактора. Государствам следует эксплицитно включать в такие соглашения связывающее обязательство инвесторов уважать права человека женщин по национальному и международному праву.

18. Иллюстративные действия:

a) государствам следует обеспечивать эффективное участие женщин и женских организаций в преддверии и в ходе переговоров по торговым и инвестиционным соглашениям;

b) государствам следует использовать торговые и инвестиционные соглашения как стратегический инструмент для защиты и поощрения прав человека женщин и упрочения экономических возможностей применительно к женщинам;

c) государствам следует включать в свои торговые и инвестиционные соглашения положения, касающиеся доступа к средствам правовой защиты в отношении ущемлений прав человека в связи с предпринимательской деятельностью.

Руководящий принцип 10

19. Государствам следует побуждать многосторонние учреждения принимать гендерную перспективу при исполнении своих соответствующих мандатов. Государствам следует также обеспечить, чтобы соглашения и директивные структуры, разрабатываемые в ходе переговоров в многостороннем контексте, поощряли предметное гендерное равенство и избегали усугубления существующей дискриминации, с которой сталкиваются женщины.

20. Иллюстративные действия:

a) государствам следует учитывать гендерные последствия международных соглашений и директивных структур, принимаемых во всех соответствующих областях, таких как трудовые отношения, торговля, финансы, инвестиции, интеллектуальная собственность, развитие, энергетика, окружающая среда, изменение климата, здравоохранение, демография, разоружение, мир и безопасность;

b) государствам следует преодолевать недопредставленность женщин на руководящих постах в многосторонних учреждениях;

c) государствам следует побуждать многосторонние учреждения поощрять гендерное равенство за счет своих директив, касающихся, например, приема на работу, условий труда и закупок.

Руководящий принцип 11

21. Бизнес-предприятия несут обязанность избегать посягательств на права человека женщин и преодолевать сопряженные с ними неблагоприятные последствия для прав человека. Чтобы исполнять эту обязанность, бизнес-предприятия должны способствовать достижению предметного гендерного равенства и избегать усугубления или воспроизведения существующей дискриминации женщин в рамках всех своих операций.

22. Иллюстративные действия:

a) бизнес-предприятиям следует создавать благоприятную среду для доступа женщин ко всем возможностям наравне с мужчинами. Например, сексуальное притеснение, гендерный разрыв в заработной плате, отсутствие средств личной гигиены и некомфортные условия труда с точки зрения менструального цикла могли бы удерживать женщин от того, чтобы востребовать возможности для трудоустройства и оставаться в сфере занятости;

b) бизнес-предприятиям следует предпринимать шаги к тому, чтобы поддерживать работающих женщин в создании профсоюзов и занятии в них руководящих постов;

c) бизнес-предприятиям следует изучать инновационные способы с целью поощрять права женщин и вести агитацию за изменение дискриминационных законов и социальных практик;

d) бизнес-предприятиям следует изыскивать способы предлагать женщинам, включая женщин, которые могли бы и не владеть имуществом по причине дискриминационных законов или социальных практик, займы и доступ к финансированию;

e) бизнес-предприятиям следует обеспечивать, чтобы их процессы землеотвода и компенсаций и не усиливали дискриминационную в гендерном отношении практику землевладения, и не оказывали неблагоприятного воздействия на средства к существованию и жизнеобеспечению женщин;

f) бизнес-предприятиям не следует в любом процессе, включая продажи и маркетинг, в связи с их товарами или услугами увековечивать гендерные стереотипы или производить объективацию и сексуализацию женского тела;

g) бизнес-предприятиям следует принимать комплекс мер (например, позитивные действия и поддержка профессионального развития) с целью обеспечить равную представленность женщин в рабочей силе на всех уровнях, и в том числе в составе правлений. Им следует также побуждать и стимулировать своих деловых партнеров к тому, чтобы делать то же самое;

h) бизнес-предприятиям следует принимать эффективные меры с целью обеспечить, чтобы женщины не подвергались притеснению, травле или запугиванию в киберпространстве и чтобы они были в состоянии использовать социальные медиа-платформы, не опасаясь дискриминации или угрозы насилия;

i) бизнес-предприятиям следует предпринимать шаги к тому, чтобы уважать сексуальное и репродуктивное здоровье и права женщин, например, путем предоставления оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком, путем предложения новоявленным родителям гибкого рабочего графика или вариантов для работы из дома и путем выделения на работе помещений для грудного вскармливания. Бизнес-предприятиям следует также положить конец практике обязательного тестирования на беременность.

Руководящий принцип 12

23. С тем чтобы уважать признанные на международном уровне права женщин, бизнес-предприятиям следует во всех обстоятельствах и в рамках всех своих операций учитывать в числе других инструментов Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Конвенцию о правах ребенка.

24. Иллюстративные действия:

a) бизнес-предприятиям следует уважать права человека женщин и содействовать достижению предметного гендерного равенства в качестве нормативного принципа, хотя для этого могут быть и экономические резоны;

b) бизнес-предприятиям следует интегрировать политику гендерного равенства по всем министерствам и в рамках всех операций при выполнении своей обязанности уважать права человека женщин. Им может потребоваться наращивать потенциал персонала и деловых партнеров в отношении прав человека женщин и гендерного равенства;

c) дабы избежать риска принятия гендерно нейтрального толкования прав человека по Международному биллю о правах человека, бизнес-предприятиям следует действовать с опорой и со ссылкой в своих кодексах на Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и на Конвенцию о правах ребенка;

d) бизнес-предприятиям следует отдавать себе отчет во взаимопереплетающихся слоях дискриминации, с которой сталкиваются женщины по причине ее интерсекциональности: разные женщины могут по-разному затрагиваться предпринимательской деятельностью в силу таких переменных, как возраст, цвет кожи, каста, класс, этническая принадлежность, религия, язык, грамотность, доступ к экономическим ресурсам, семейное положение, сексуальная ориентация, гендерная идентичность, инвалидность, проживание в сельской местности и миграция и статус выходцев из числа коренных народов или меньшинств;

e) когда бизнес-предприятия могут неблагоприятно затрагивать женщин из числа коренных народов, им следует принимать в расчет права, включая право на самоопределение и принцип свободного, предварительного и осознанного согласия, как изложено в Конвенции 1989 года Международной организации труда о коренных и народах, ведущих племенной образ жизни (№ 169), и в Декларации Организации Объединенных Наций о правах коренных народов.

Руководящий принцип 13

25. Бизнес-предприятиям не следует быть причастными к причинению или содействию в том, что касается неблагоприятных последствий для прав человека женщин, и следует преодолевать такие последствия, когда они имеют место. Им следует также принимать адекватные меры с целью предотвращения или смягчения неблагоприятных последствий для прав человека женщин, которые прямо связаны с их операциями, товарами или услугами в силу их деловых отношений.

26. Иллюстративные действия:

a) бизнес-предприятиям следует как минимум избегать подрыва прав человека женщин и поощрять такие права путем принятия и применения на практике в рамках всех их операций политики гендерного равенства;

b) бизнес-предприятиям следует побуждать всех своих деловых партнеров уважать права человека женщин, например, путем доведения до них ожиданий в отношении гендерного равенства и оценки результативности исходя из этого, дачи советов, наращивания потенциала и предложения стимулов;

c) бизнес-предприятиям следует обеспечивать, чтобы на права человека женщин не оказывали диспропорционального негативного воздействия новые технологии, такие как искусственный интеллект и автоматизация.

Руководящий принцип 14

27. Всем бизнес-предприятиям, включая микро-, малые и средние предприятия, следует предпринимать в русле Руководящих принципов надлежащие шаги к тому, чтобы уважать права человека женщин, и в том числе женщин, работающих в неформальном секторе экономики.

28. Иллюстративные действия:

a) при определении серьезности и невосполнимого характера неблагоприятных последствий для прав человека по Руководящим принципам следует брать на вооружение гендерную перспективу;

b) бизнес-предприятиям следует использовать свои рычаги воздействия на деловых партнеров, с которыми они связаны, с тем чтобы побуждать их уважать права человека женщин;

c) бизнес-предприятиям следует учитывать работников сектора неформальной экономики, которые входят в состав их производственно-сбытовых цепочек, выявлять специфические гендерные проблемы и предпринимать надлежащие шаги по преодолению этих проблем;

d) бизнес-ассоциациям, включая микро- и малые предприятия, следует повышать осведомленность среди своих членов и наращивать потенциал таких членов, дабы практиковать гендерное равенство.

Руководящий принцип 15

29. Бизнес-предприятиям следует интегрировать гендерную структуру и наставление во всех директивах и процессах, налаженных с целью осуществления всех аспектов их обязанности уважать права человека по Руководящим принципам, а именно: путем изъявления принципиальной приверженности, реализации должной осмотрительности в связи с правами человека и исправления любых неблагоприятных последствий для прав человека, которые были причинены их действиями или при их содействии.

30. Иллюстративные действия:

a) бизнес-предприятиям следует использовать такие инструменты, как аналитический инструмент по гендерному разрыву в рамках Принципов расширения прав и возможностей женщин, для оценки характера и масштабов гендерной дискриминации в рамках всех их операций, а также эффективности их мер по гендерному равенству;

b) бизнес-предприятиям следует интегрировать гендерное равенство в качестве сквозной проблемы в рамках всех директив, процессов и стратегий по всем департаментам, а не трактовать его сугубо в качестве проблемы диверсификации или инклюзивности, имеющей отношение лишь к департаменту людских ресурсов.

Руководящий принцип 16

31. Бизнес-предприятиям следует укоренять свою приверженность уважению прав человека женщин и способствовать достижению предметного гендерного равенства в рамках политики гендерного равенства, разрабатываемой на основе массового участия по траектории «снизу вверх», но принимаемой на самом высоком уровне. Такая политика может выступать в виде отдельного документа или быть интегрирована в рамках общей правозащитной политики предприятия.

32. Иллюстративные действия:

a) бизнес-предприятиям следует разрабатывать и периодически разбирать политику гендерного равенства в рамках содержательных консультаций с женщинами, женскими организациями, женщинами-правозащитницами и гендерными экспертами.

b) политика гендерного равенства должна:

i) делать ссылку на соответствующие международные стандарты, такие как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Конвенция о правах ребенка и востребовать гендерную структуру и наставление к Руководящим принципам;

ii) принимать в расчет интерсекциональный характер дискриминации;

- iii) включать измеримые цели и показатели и четко оконтуривать то, что ожидается от деловых партнеров;
- iv) доводиться до всех внутренних и внешних заинтересованных субъектов, включая женщин из числа служащих и работников, с использованием доступного языка и формата;
- v) интегрироваться в рамках оперативных процессов всех ведомств;
- c) бизнес-предприятиям следует выделять необходимые фонды и определять ответственных за осуществление политики гендерного равенства;
- d) бизнес-предприятиям следует ежегодно раскрывать данные в разбивке по признаку пола о достигнутом прогрессе в рамках всех их операций в соответствии с показателями, очерченными в политике гендерного равенства.

Руководящий принцип 17

33. Бизнес-предприятиям следует эксплицитно интегрировать гендерную перспективу при осуществлении всех шагов в плане должной осмотрительности в связи с правами человека в соответствии с Руководящими принципами. Текущая должная осмотрительность в связи с правами человека должна охватывать как фактические, так и потенциальные неблагоприятные последствия для прав человека женщин, которые могут быть сопряжены с действиями или содействием со стороны предприятия или которые могут быть прямо связаны с его операциями, товарами или услугами в силу его деловых отношений.

34. Иллюстративные действия:

- a) если только бизнес-предприятия не возьмут на вооружение гендерную перспективу, они не будут в состоянии выявлять дифференцированные и диспропорциональные неблагоприятные последствия, которыми могут оборачиваться их операции для женщин;
- b) бизнес-предприятиям следует производить интернализацию гендерной проблематики в качестве проблемы равенства, а не трактовать ее в качестве «работы для галочки» или в порядке добавления к должной осмотрительности в связи с правами человека;
- c) если бизнес-предприятию нужно выявить приоритетные области, где имеются весьма значительные риски неблагоприятных последствий, это следует делать с участием потенциально затрагиваемых общин, включая женщин и женские организации;
- d) бизнес-предприятиям следует всегда рассматривать сексуальное притеснение и гендерное насилие в качестве рисков серьезных издержек для прав человека. Им следует в рамках всех своих операций проявлять нулевую нетерпимость по отношению к таким издержкам.

Руководящий принцип 18

35. При выявлении и оценке любых фактических или потенциальных неблагоприятных последствий для прав человека бизнес-предприятиям следует принимать подход с отражением гендерного фактора, привлекать гендерных экспертов и проводить содержательные консультации с потенциально затрагиваемыми женщинами, женскими организациями (включая низовые организации) и женщинами-правозащитницами.

36. Иллюстративные действия:

- a) с целью преодоления практических барьеров, патриархальных норм или угроз насилия, которые могут удерживать потенциально затрагиваемых женщин от участия в процессах оценки издержек, бизнес-предприятиям следует практиковать проактивный подход и принимать новаторские средства (например, обеспечение присутствия за детьми в ходе совещаний или проведение отдельных совещаний для женщин);

b) затрагиваемые общины могут счесть участие в консультациях содержательным, только если это делается до начала проекта, если доступным и своевременным образом предоставляется адекватная информация о проекте, если всерьез воспринимаются и учитываются озабоченности, выраженные общинами, и если поддерживается непрерывная и транспарентная коммуникация;

c) бизнес-предприятиям следует использовать данные в разбивке по признаку пола и итоговые показатели для оценки истинного воздействия их деятельности на женщин и учитывать, что разные женщины могут затрагиваться по-разному по причине интерсекциональной природы дискриминации;

d) устранить властную асимметрию, которая обычно существует между предприятиями и затрагиваемыми общинами, может присутствие в процессе консультаций женских организаций и/или профессиональных союзов.

Руководящий принцип 19

37. Бизнес-предприятиям следует интегрировать выводы своих оценок воздействия в рамках всех соответствующих процессов и принимать комплекс мер, сопряженных с гендерной трансформацией, с целью предотвращения и смягчения неблагоприятных издержек в русле Руководящих принципов.

38. Иллюстративные действия:

a) в зависимости от выводов оценок воздействия меры, сопряженные с гендерной трансформацией, могут включать:

i) пересмотр политики гендерного равенства и управленческих процессов и практик с целью устранения системных озабоченностей в связи с неблагоприятными последствиями для прав человека женщин;

ii) модификацию текущего проекта, чтобы предотвратить или минимизировать неблагоприятные последствия для женщин;

iii) повышение гендерной восприимчивости среди персонала предприятий по всем департаментам и поддержку деловых партнеров при разработке управленческих систем, отражающих гендерный фактор;

iv) наращивание потенциала собственного персонала предприятий и деловых партнеров, с тем чтобы эффективно разбираться с сексуальным притеснением и гендерным насилием;

v) принятие директив в отношении позитивных действий, чтобы преодолевать недопредставленность женщин на управленческих постах и в составе правлений;

vi) развитие совместных партнерств с женскими организациями;

vii) предоставление эффективных средств правовой защиты, сопряженных с трансформацией отношений, с целью преодоления или с целью сотрудничества в преодолении неблагоприятных последствий, которые уже имеют место;

b) в соответствующих случаях бизнес-предприятиям следует также вести агитацию в поддержку гендерного равенства.

Руководящий принцип 20

39. Бизнес-предприятиям следует отслеживать эффективность своих мер реагирования за счет использования данных в разбивке по признаку пола, собираемых в русле правозащитного подхода, и итоговых показателей, разрабатываемых в консультации с затрагиваемыми женщинами, женскими организациями и гендерными экспертами.

40. Иллюстративные действия:

- a) бизнес-предприятиям следует обеспечивать, чтобы показатели отражали гендерный фактор, ибо в противном случае процессом отслеживания не могут быть охвачены дифференцированные издержки для женщин;
- b) бизнес-предприятиям следует отслеживать эффективность своих мер реагирования по всем своим операциям, включая производственно-сбытовые цепочки;
- c) бизнес-предприятиям следует привлекать женщин, женские организации и местные общинные группы к оценке эффективности своих мер реагирования, сопряженных с гендерной трансформацией.

Руководящий принцип 21

41. Бизнес-предприятиям следует регулярно доводить до затрагиваемых заинтересованных субъектов адекватную и легкодоступную информацию. И информация, и средства коммуникации должны реагировать на гендерную дискриминацию и дифференцированные издержки, испытываемые женщинами.

42. Иллюстративные действия:

- a) бизнес-предприятиям следует предпринимать соответствующие шаги с целью обеспечить, чтобы средства передачи информации были доступны для потенциально затрагиваемых женщин;
- b) если сообщаемая информация касается озабоченностей по поводу сексуального притеснения и гендерного насилия, то бизнес-предприятия должны уважать право жертв на неприкосновенность частной жизни и не должны раскрывать личность жертв или иную информацию, позволяющую установить такую личность, во избежание социальной стигматизации и дальнейшей виктимизации;
- c) в предоставляемой информации следует всякий раз, когда уместно, использовать данные в разбивке по признаку пола;
- d) изъятие в отношении коммерческой конфиденциальности следует толковать в узком смысле и с должным учетом того, как отсутствие разглашения информации могло бы усугубить ситуацию ущемленных, маргинализованных или уязвимых индивидов и общин.

Руководящий принцип 22

43. Бизнес-предприятиям следует практиковать предоставление или сотрудничество в предоставлении средств правовой защиты, сопряженных с гендерной трансформацией, там, где они устанавливают, что они причастны к причинению или к содействию причинению неблагоприятных последствий для прав человека.

44. Иллюстративные действия:

- a) при предоставлении «комплекса» средств правовой защиты с целью преодоления неблагоприятных последствий в русле доклада, представленного Рабочей группой по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях Генеральной Ассамблее на ее семьдесят второй сессии (A/72/162), бизнес-предприятиям следует иметь в виду дифференцированные интерсекциональные издержки для женщин и их прав человека;
- b) средства правовой защиты, предлагаемые бизнес-предприятиями в отношении сексуального притеснения и гендерного насилия, должны отражать опыт женщин. Например, компенсационные расчеты никогда не должны исключать доступ к судебным или несудебным механизмам, а соглашения о неразглашении не должны использоваться, кроме как по просьбе затрагиваемых женщин;
- c) вдобавок к устранению конкретных неблагоприятных последствий средства правовой защиты в соответствующих случаях должны быть также нацелены на достижение систематических изменений в дискриминационных властных

структурах. Например, если ввиду недопредставленности женщин на управленческих постах жалобы на сексуальное притеснение на фабриках не воспринимаются всерьез, то этот дисбаланс следует устранить;

d) там, где неблагоприятные последствия, и в том числе для прав человека женщин, прямо связаны с поставщиками бизнес-предприятия, такому предприятию, хотя по Руководящим принципам от него и не требуется самому обеспечивать их устранение, все же следует адресовать своим поставщиками требование и стимулы к тому, чтобы они предоставили эффективные средства правовой защиты;

e) бизнес-предприятиям следует проявлять слаженность в исполнении своей обязанности по сотрудничеству в устранении неблагоприятных последствий за счет легитимных процессов. Например, они должны соблюдать решения, вытекающие из таких процессов, и избегать порицания затрагиваемых общин, и в том числе женщин-правозащитниц и профсоюзных лидеров, за поиски легитимных средств правовой защиты.

Руководящий принцип 23

45. Бизнес-предприятиям следует во всех контекстах уважать все соответствующие национальные законы, а также региональные и международные стандарты относительно прав человека женщин и содействовать достижению предметного гендерного равенства.

46. Иллюстративные действия:

a) если нормы или социальные практики в стране дискриминируют женщин, то бизнес-предприятиям следует изучать инновационные способы поддержки международных прав человека женщин и использовать свое влияние для позитивного изменения подобных дискриминационных норм;

b) бизнес-предприятиям следует помнить о юридической ответственности в тех случаях, когда они причастны к причинению или содействию причинению сексуального притеснения и гендерного насилия.

Руководящий принцип 24

47. При приоритизации действий по устранению подобных неблагоприятных правозащитных издержек, которые носят весьма серьезный или невосполнимый характер, бизнес-предприятиям следует признавать, что гендерная дискриминация, сексуальное притеснение и гендерное насилие сопряжены с серьезными и невосполнимыми последствиями.

48. Иллюстративные действия:

a) бизнес-предприятиям следует рассматривать гендерную дискриминацию, сексуальное притеснение и гендерное насилие в качестве неблагоприятных последствий, которые надлежит в приоритетном порядке предотвращать, смягчать и устранять;

b) бизнес-предприятиям следует обеспечивать, чтобы любое решение в рамках приоритизации действий подкреплялось содержательным участием потенциально затрагиваемых женщин и женских организаций.

Руководящий принцип 25

49. Государствам надо обеспечить, чтобы все предпринимаемые ими необходимые судебные, административные, законодательные или иные шаги с целью предоставить затронутым лицам доступ к эффективным средствам правовой защиты в отношении ущемлений прав человека в связи с предпринимательской деятельностью, были сопряжены с гендерной трансформацией.

50. Иллюстративные действия:

a) государствам следует обеспечивать участие женщин и женских организаций в проведении законодательной, административной или судебной

реформы с целью улучшить доступ к эффективным средствам правовой защиты в отношении ущемлений прав человека в связи с предпринимательской деятельностью;

b) государствам следует предпринимать эффективные шаги к тому, чтобы расследовать, наказывать и устранять неблагоприятные последствия для прав человека женщин в связи с предпринимательской деятельностью, включая сексуальное притеснение и гендерное насилие, которые имеют место в пределах их территории и/или их юрисдикции;

c) государствам следует создавать механизмы и процессы для устранения экстерриториальных неблагоприятных последствий, причиненных в связи с действиями или содействием бизнес-предприятий, домицилированных в пределах их территории и/или юрисдикции, и упрочивать трансграничное сотрудничество в случаях транснационального характера;

d) государствам следует обеспечить, чтобы судебные и несудебные учреждения были в состоянии предоставлять средства правовой защиты, сопряженные с гендерной трансформацией, с целью достижения предметного гендерного равенства;

e) государствам следует наращивать потенциал судей, прокуроров, полицейских работников и других соответствующих субъектов с целью обеспечить, чтобы они действовали с учетом гендерного фактора и без дискриминационной гендерной стереотипизации при разбирательстве жалоб по поводу неблагоприятных последствий для прав человека женщин.

Руководящий принцип 26

51. При реализации шагов по сокращению юридических, практических и иных барьеров в доступе к отечественным судебным механизмам в случаях ущемления прав человека в связи с предпринимательской деятельностью государствам следует уделять внимание дополнительным барьерам, с которыми сталкиваются женщины в поисках эффективных средств правовой защиты.

52. Иллюстративные действия:

a) в русле общей рекомендации № 33 (2015) Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин о доступе женщин к правосудию государствам следует принимать проактивные и целенаправленные меры по сокращению дополнительных барьеров, с которыми могут сталкиваться женщины в привлечении предприятий к ответственности за ущемления прав человека, например в виде низкого уровня грамотности, ограниченности экономических ресурсов, гендерной стереотипизации, дискриминационных законов, патриархальных культурных норм и домашних обязанностей;

b) государствам следует налаживать систематическую реформу с целью устранения гендерного перекося и дискриминационных властных структур, которые ущемляют женщин в поисках эффективных средств правовой защиты в отношении ущемлений прав человека в связи с предпринимательской деятельностью. Например, в результате гендерного разрыва в заработной плате женщины имели бы меньше ресурсов для изыскания средств правовой защиты;

c) государствам следует создавать механизмы с целью обеспечить, чтобы против женщин, включая женщин-правозащитниц и профсоюзных лидеров, пытающихся обрести средства правовой защиты, не были направлены никакие репрессии или карательные акции;

d) государствам следует подумать, как можно было бы использовать технические инновации, чтобы сократить практические барьеры, в том числе в отношении физического доступа и дополнительной виктимизации в результате неоднократных свидетельских показаний, с которыми сталкиваются женщины при доступе к судам;

e) схемы правовой помощи могут принимать дифференцированный финансовый порог для предоставления поддержки затрагиваемым женщинам в

поисках средств правовой защиты, но в то же время поддержка должна быть доступна всем жертвам сексуального притеснения и гендерного насилия.

Руководящий принцип 27

53. Государствам следует наделить несудебные механизмы обжалования эксплицитным мандатом и дать им адекватные полномочия и ресурсы для разбирательства ущемлений прав человека в связи с предпринимательской деятельностью, включая жалобы на бизнес-предприятия в связи с гендерной дискриминацией и сексуальным притеснением.

54. Иллюстративные действия:

a) государствам следует наделить несудебные механизмы обжалования необходимыми полномочиями для предоставления эффективных средств правовой защиты, сопряженных с гендерной трансформацией, в отношении случаев гендерной дискриминации и сексуального притеснения в связи с предпринимательской деятельностью;

b) при производстве назначений в несудебные механизмы обжалования, такие как национальные правозащитные учреждения и национальные контактные пункты, государствам следует учитывать гендерный баланс;

c) глобальным и региональным ассоциациям национальных правозащитных учреждений следует наращивать потенциал своих членов, с тем чтобы интегрировать гендерное равенство в качестве сквозной проблемы в рамках всех их операций, в том числе в рамках разбирательства жалоб;

d) национальным контактными пунктам следует выявлять и преодолевать дополнительные барьеры, с которыми сталкиваются женщины при подаче жалоб. Им следует также взять на вооружение подход, отражающий гендерный фактор, в рамках рассмотрения жалоб и подход, сопряженный с гендерной трансформацией, в рамках содействия примирению, посредничеству или диалогу между сторонами и в рамках вынесения рекомендаций в заключительных заявлениях;

e) государствам следует обеспечивать, чтобы традиционные или автохтонные системы правосудия функционировали в русле международных стандартов по правам человека женщин.

Руководящий принцип 28

55. Государствам следует индивидуально или коллективно предпринимать необходимые шаги с целью обеспечить, чтобы вне зависимости от того, кем они администрируются: бизнес-предприятиями, отраслевыми ассоциациями, многосубъектными органами или международными финансовыми учреждениями, – все негосударственные механизмы обжалования, которые занимаются ущемлениями прав человека в связи с предпринимательской деятельностью, применяли гендерную структуру и наставление к Руководящим принципам.

56. Иллюстративные действия:

a) государствам следует давать ориентиры предприятиям, учреждающим механизмы обжалования на оперативном уровне, и осуществлять надзор над процессом с целью преодоления различных асимметрий, которые существуют между предприятиями и затрагиваемыми общинами, включая женщин;

b) механизмам обжалования, учреждаемым международными финансовыми учреждениями, следует принимать конкретные меры по осведомлению потенциально затрагиваемых женщин о подобных механизмах, использовать лепту женских организаций, принимать на вооружение гендерный подход на всех этапах процесса обжалования и рекомендовать меры, сопряженные с гендерной трансформацией.

Руководящий принцип 29

57. Механизмам обжалования на оперативном уровне, учреждаемым бизнес-предприятиями, следует интегрировать гендерную перспективу в соответствии с гендерной структурой и наставлением к Руководящим принципам.

58. Иллюстративные действия:

a) бизнес-предприятиям следует обеспечивать, чтобы потенциально затрагиваемые женщины, женские организации и женщины-правозащитницы содержательно участвовали в разработке и администрировании механизмов обжалования на оперативном уровне. Кроме того, состав органов по рассмотрению жалоб должен носить гендерно сбалансированный характер;

b) механизмам обжалования на оперативном уровне следует принимать в расчет различные формы дискриминации, ущемлений и барьеров, с которыми сталкиваются затрагиваемые женщины в поисках средств правовой защиты, и принимать соответствующие меры по преодолению подобных ограничений;

c) бизнес-предприятиям не следует требовать от затрагиваемых индивидов или общин отказа от своего права изыскивать судебные или несудебные средства правовой защиты в связи с ущемлением прав человека;

d) бизнес-предприятиям следует обеспечить, чтобы женщины, подающие жалобы, не сталкивались с какими-либо запугиваниями или репрессиями.

Руководящий принцип 30

59. Механизмы обжалования, учреждаемые по правозащитным стандартам отраслевых ассоциаций, многосубъектных органов или иных совместных инициатив, должны разрабатываться с отражением гендерного фактора и должны быть в состоянии предоставлять средства правовой защиты, сопряженные с гендерной трансформацией.

60. Иллюстративные действия:

a) весь процесс разработки и обзора эффективности таких механизмов обжалования должен быть сопряжен с участием представителей женщин, использовать дезагрегированные по признаку пола данные относительно неблагоприятных последствий для прав человека женщин и учитывать дополнительные барьеры, с которыми сталкиваются женщины в доступе к механизмам обжалования;

b) средства правовой защиты, предоставляемые этими общеотраслевыми или многосубъектными механизмами обжалования должны быть нацелены на устранение не только конкретных ущемлений прав человека, но и системных коренных причин дискриминации в отношении женщин.

Руководящий принцип 31

61. Все критерии эффективности применительно к несудебным механизмам обжалования следует толковать с отражением гендерного фактора, и особенно с учетом интерсекционального характера дискриминации, с которой сталкиваются женщины в ракурсе доступа к таким механизмам и в ракурсе правоприменения эффективных средств правовой защиты в отношении бизнес-предприятий.

62. Иллюстративные действия:

a) несудебным механизмам обжалования следует принимать целенаправленные меры с целью:

i) обеспечить, чтобы несудебные механизмы обжалования были доступны для потенциально затрагиваемых женщин и пользовались их доверием;

ii) устранить дисбаланс власти, информации, финансовых ресурсов и юридической квалификации, с которым сталкиваются затрагиваемые общины, включая женщин;

b) при разбирательстве жалоб по поводу неблагоприятных последствий для женщин несудебные механизмы обжалования должны отражать гендерный фактор и обеспечивать, чтобы предоставляемые средства правовой защиты шли в русле международных стандартов по правам человека женщин;

c) несудебным механизмам обжалования следует собирать данные в разбивке по признаку пола и консультироваться с женскими организациями и женщинами-правозащитницами, с тем чтобы позволить непрерывное обучение с отражением гендерного фактора.
