****

**UZŅĒMĒJDARBĪBAS UN CILVĒKTIESĪBU PAMATPRINCIPI**

# Apvienoto Nāciju Organizācijas “aizsargāt, ievērot, atlīdzināt” ietvara īstenošana

Piezīme

Izmantotie apzīmējumi un materiālu izklāsts šajā publikācijā nenozīmē, ka Apvienoto Nāciju Organizācijas sekretariāts pauž jebkādu viedokli par jebkādas valsts, teritorijas, pilsētas vai apgabala, vai to iestāžu juridisko statusu vai attiecībā uz to robežu noteikšanu.

Apvienoto Nāciju Organizācijas dokumentu simbolus veido lielo burtu un ciparu kombinācijas. Ja ir minēts šāds cipars, tā ir norāde uz Apvienoto Nāciju Organizācijas dokumentu.

HR/PUB/11/04

© 2011 Apvienoto Nāciju Organizācija

Visas tiesības visā pasaulē aizsargātas

**SATURA RĀDĪTĀJS**

# I. VALSTS PIENĀKUMS AIZSARGĀT CILVĒKTIESĪBAS 6

## A. PAMATA PRINCIPI 6

## B. DARBĪBAS PRINCIPI 7

# II. UZŅĒMUMU PIENĀKUMS IEVĒROT CILVĒKTIESĪBAS 13

## A. PAMATA PRINCIPI 13

## B. DARBĪBAS PRINCIPI 15

# III. TIESISKĀS AIZSARDZĪBAS PIEEJAMĪBA 22

## A. PAMATA PRINCIPI 22

## B. DARBĪBAS PRINCIPI 23

Šī publikācija satur “Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipi. Apvienoto Nāciju Organizācijas “aizsargāt, ievērot, atlīdzināt” ietvara īstenošana”, ko izstrādāja ģenerālsekretāra īpašais pārstāvis cilvēktiesību un starptautisku korporāciju un citu uzņēmumu jautājumos. Īpašais pārstāvis pamatprincipus pievienoja savam galīgajam ziņojumam Cilvēktiesību padomei (A/HRC/17/31), kas ietver arī ievadu pamatprincipos un pārskatu par procesu, kas bija to izstrādes pamatā.

Cilvēktiesību padome pamatprincipus apstiprināja 2011. gada 16. jūnija rezolūcijā 17/04.

# VISPĀRĒJIE PRINCIPI

Šie pamatprincipi balstās uz to, ka atzīst:

a) valstīm pastāvošās saistības ievērot, aizsargāt un nodrošināt cilvēktiesības un pamatbrīvības;

b) uzņēmumu lomu kā specializētām sabiedriskām institūcijām, kuras pilda specializētas funkcijas, kas ir nepieciešamas, lai tiktu ievēroti visi piemērojamie tiesību akti un ievērotas cilvēktiesības;

c) ka tiesību pārkāpuma un saistību neizpildes gadījumā ir jābūt paredzētiem atbilstošiem un efektīviem tiesiskās aizsardzības līdzekļiem.

Pamatprincipi ir piemērojami visām valstīm un visiem uzņēmumiem – gan starptautiskiem, gan citiem, neraugoties uz to lielumu, nozari, atrašanās vietu, īpašumtiesībām un struktūru.

Šie pamatprincipi ir jāsaprot kā viens veselums, un tie gan atsevišķi, gan kopumā jālasa, ņemot vērā to mērķi uzlabot standartus un praksi saistībā ar uzņēmējdarbību un cilvēktiesībām, lai skartie indivīdi un kopienas sasniegtu reālus rezultātus, tādējādi veicinot sociāli ilgtspējīgu globalizāciju.

Šajos pamatprincipos nekas nav jālasa kā tāds, kas rada jaunas starptautisko tiesību aktu noteiktas saistības, vai tāds, kas ierobežo vai apdraud jebkurus likumīgus pienākumus, kurus valsts var būt uzņēmusies vai kuri uz to attiecas saskaņā ar starptautiskajiem tiesību aktiem par cilvēktiesībām.

Pamatprincipi ir jāīsteno nediskriminējošā veidā, īpašu uzmanību pievēršot tādu grupu vai iedzīvotāju grupu indivīdu, kuras ir pakļautas lielākam neaizsargātības vai atstumtības riskam, tiesībām un vajadzībām, kā arī izaicinājumiem, ar kādiem šie indivīdi sastopas, pienācīgu uzmanību pievēršot atšķirīgajiem riskiem, ar kuriem var saskarties sievietes un vīrieši.

# I. VALSTS PIENĀKUMS AIZSARGĀT CILVĒKTIESĪBAS

## A. PAMATA PRINCIPI

**1. Valstīm savā teritorijā un/vai jurisdikcijā ir jāsargā no cilvēktiesību aizskārumiem, ko veic trešās personas, tostarp uzņēmumi. Tādēļ ir jāveic atbilstīgas darbības, lai novērstu, izmeklētu šādus aizskārumu gadījumus, sodītu par tiem un labotu sekas, ieviešot efektīvu politiku, normatīvo regulējumu, noteikumus un iztiesāšanu.**

*Komentārs*

Starptautiskajos tiesību aktos cilvēktiesību jomā valstīm ir saistības savā teritorijā un/vai jurisdikcijā ievērot, aizsargāt un nodrošināt indivīdu cilvēktiesības. Tas ietver pienākumu aizsargāt pret cilvēktiesību aizskārumiem, ko veic trešās personas, tostarp uzņēmumi.

Valsts pienākums aizsargāt ir rīcības standarts. Tāpēc valstis *per se* nav atbildīgas par cilvēktiesību aizskārumiem, ko veic privāti dalībnieki. Taču valstis var pārkāpt savas starptautiskajos tiesību aktos cilvēktiesību jomā noteiktās saistības, ja šāds aizskārums attiecināms uz tām vai ja tās nerīkojas atbilstīgi, lai novērstu privāta dalībnieka īstenotu aizskārumu, to izmeklētu, par to sodītu un labotu tā sekas. Lai gan valstis parasti var pēc saviem ieskatiem lemt par šo rīcību, tām ir jāapsver viss pieļaujamo preventīvo un tiesiskās aizsardzības pasākumu klāsts, tostarp politika, tiesību akti, noteikumi un iztiesāšana. Valstīm ir arī pienākums aizsargāt un veicināt tiesiskumu, tostarp veicot pasākumus, lai nodrošinātu vienlīdzību likuma priekšā, taisnīgumu tā piemērošanā un nodrošinot pienācīgu atbildību, juridisko noteiktību, kā arī procesuālo un juridisko pārredzamību.

Šajā nodaļā galvenais uzsvars likts uz preventīvajiem pasākumiem, savukārt III nodaļā ir izklāstīti korektīvie pasākumi.

## 2. Valstīm ir skaidri jānosaka, ka tās sagaida, lai visi uzņēmumi, kas atrodas to teritorijā un/vai jurisdikcijā, visā savā darbībā ievērotu cilvēktiesības.

*Komentārs*

Pašlaik saskaņā ar starptautiskajiem tiesību aktiem cilvēktiesību jomā valstīm parasti nav jāregulē to teritorijā un/vai jurisdikcijā esošu uzņēmumu eksteritoriālās darbības. Tām parasti nav arī aizliegts to darīt, ja pastāv atzīts juridiskais pamats. Ņemot vērā šos rādītājus, dažas cilvēktiesību līgumu struktūras iesaka mītnes valstīm veikt pasākumus, lai novērstu to jurisdikcijā esošu uzņēmumu veiktu cilvēktiesību aizskārumu ārvalstīs.

Mītnes valstīm ir nopietni politiski iemesli skaidri formulēt to, ka tās sagaida, lai uzņēmumi ārvalstīs ievērotu cilvēktiesības, jo īpaši tad, ja valsts pati ir iesaistīta šajos uzņēmumos vai atbalsta tos. Iemesli ietver paredzamības nodrošināšanu uzņēmumiem, sniedzot saskaņotus un konsekventus vēstījumus, un pašas valsts reputācijas saglabāšanu.

Valstis attiecīgi ir pieņēmušas virkni pieeju. Dažas no tām ir iekšzemes pasākumi ar eksteritoriālu ietekmi. Kā piemērs ir minamas prasības “mātesuzņēmumiem” ziņot par visa uzņēmuma globālajām darbībām, daudzpusēji ieteikuma tiesību instrumenti, piemēram, Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas Vadlīnijas starptautiskiem uzņēmumiem, un darbības standarti, ko pieprasa iestādes, kuras atbalsta ārvalstu investīcijas. Citas pieejas nozīmē tiešu eksteritoriālo likumdošanu un izpildi. Tostarp tas attiecas uz krimināltiesību režīmiem, kuri pieļauj kriminālvajāšanu, pamatojoties uz vainīgā pilsonību neatkarīgi no nodarījuma izdarīšanas vietas. Valstu rīcības iedomāto un faktisko pamatotību var veicināt dažādi faktori, piemēram, tas, vai tā ir balstīta uz daudzpusēju līgumu.

## B. DARBĪBAS PRINCIPI

**VISPĀRĒJĀS VALSTS REGULĒJOŠĀS UN POLITIKAS FUNKCIJAS**

## 3. Pildot savu pienākumu aizsargāt, valstīm:

**a) jāpiemēro likumi, kuru mērķis ir vai kuru sekas ir prasība uzņēmumiem ievērot cilvēktiesības un periodiski novērtēt šādu tiesību aktu atbilstību, un novērst visus trūkumus;**

## b) jānodrošina, lai citi tiesību akti un politika, kas reglamentē uzņēmumu izveidi un pastāvīgu darbību, piemēram, komercdarbības likums, neierobežotu iespējas, bet gan ļautu uzņēmumiem ievērot cilvēktiesības;

**c) jāsniedz uzņēmumiem iedarbīgi norādījumi par to, kā visā to darbībā ievērot cilvēktiesības;**

## d) jāmudina un, ja atbilstīgi, jāpieprasa uzņēmumiem ziņot, kā tie risina jautājumus saistībā ar savu ietekmi uz cilvēktiesībām.

*Komentārs*

Valstis nedrīkst pieņemt, ka uzņēmumi vienmēr dod priekšroku valsts bezdarbībai vai gūst labumu no tās, un tām ir jāapsver gudra pasākumu kombinācija – valsts un starptautiskā, obligātā un brīvprātīgā –, lai veicinātu cilvēktiesību ievērošanu uzņēmējdarbībā.

Nespēja piemērot spēkā esošus tiesību aktus, kuri tieši vai netieši regulē cilvēktiesību ievērošanu uzņēmējdarbībā, bieži vien ir saistīta ar būtiskām tiesiskām nepilnībām valsts praksē. Šādi tiesību akti var būt, sākot no nediskriminācijas un darba likumiem līdz vides, īpašuma, privātās dzīves neaizskaramības un kukuļošanas novēršanas likumiem. Tāpēc valstīm ir svarīgi apsvērt, vai šādi tiesību akti pašlaik tiek efektīvi īstenoti un, ja ne, kāpēc tas tā ir un kādi pasākumi var saprātīgi labot situāciju.

Valstīm ir vienlīdz svarīgi pārskatīt, vai šie tiesību akti nodrošina nepieciešamo pārklājumu, ņemot vērā mainīgos apstākļus, un vai tie kopā ar attiecīgo politiku nodrošina vidi, kas veicina cilvēktiesību ievērošanu uzņēmējdarbībā. Piemēram, bieži vien ir nepieciešama lielāka skaidrība dažās tiesību un politikas jomās, piemēram, tajās, kas regulē piekļuvi zemei, tostarp tiesībām saistībā ar zemes īpašumtiesībām vai izmantošanu, lai aizsargātu gan ar tiesībām apveltītas personas, gan uzņēmumus.

Tiesību akti un politikas, kas regulē uzņēmumu izveidi un pastāvīgu darbību, piemēram, korporatīvie un vērtspapīru likumi, tieši nosaka uzņēmējdarbības rīcību. Tomēr to ietekme uz cilvēktiesībām joprojām ir slikti izprasta. Piemēram, korporatīvajos un vērtspapīru tiesību aktos trūkst skaidrības par to, kas uzņēmumiem un to amatpersonām ir atļauts, nemaz nerunājot par to, kā ir jārīkojas, attiecībā uz cilvēktiesībām. Tiesību aktiem un politikai šajā jomā ir jāsniedz pietiekami norādījumi, lai uzņēmumi varētu ievērot cilvēktiesības, pienācīgi ņemot vērā esošo pārvaldības struktūru, piemēram, uzņēmumu valdes, lomu.

Uzņēmumiem paredzētajos norādījumos par cilvēktiesību ievērošanu ir jānorāda gaidāmie rezultāti un jāpalīdz dalīties ar labāko praksi. Tiem ir jāsniedz ieteikumi par atbilstošām metodēm, tostarp cilvēktiesību rūpības pienākumu, un par to, kā efektīvi izskatīt ar dzimumu, neaizsargātību un/vai atstumtību saistītos jautājumus, atzīstot konkrētas problēmas, ar kurām var saskarties pamatiedzīvotāji, sievietes, nacionālās vai etniskās minoritātes, reliģiskās minoritātes un mazākumtautības, bērni, personas ar invaliditāti, kā arī viesstrādnieki un viņu ģimenes.

Valstu cilvēktiesību institūcijām, kuras atbilst Parīzes principiem, ir svarīga loma, palīdzot valstīm noteikt, vai attiecīgie tiesību akti ir saskaņoti ar to saistībām cilvēktiesību jomā un vai tie tiek efektīvi īstenoti, kā arī sniedzot norādījumus par cilvēktiesībām arī uzņēmumiem un citiem dalībniekiem, kuri nav valsts.

Uzņēmumu saziņa par to, kā tie risina savu ietekmi uz cilvēktiesībām, var būt gan kā neoficiāla iesaistīšanās ar ietekmētajām ieinteresētajām pusēm, gan kā oficiāls publisks paziņojums. Valsts iedrošinājums vai, ja nepieciešams, prasības attiecībā uz šādu komunikāciju ir svarīgas, lai veicinātu cilvēktiesību ievērošanu uzņēmumos. Stimuli, lai nodrošinātu atbilstošu informācijas nodošanu, varētu ietvert noteikumus, kas piešķir svarīgumu šādiem pārskatiem par savu darbību jebkādas tiesvedības vai administratīvā procesa gadījumā. Prasība ziņot var būt īpaši piemērota, ja uzņēmējdarbības būtība vai darbības apstākļi rada ievērojamu risku cilvēktiesību jomā. Politika vai tiesību akti šajā jomā var noderīgi skaidrot, kāda informācija un kā uzņēmumiem ir jāpaziņo, lai nodrošinātu gan komunikācijas pieejamību, gan precizitāti.

Jebkādiem nosacījumiem attiecībā uz atbilstošu informācijas nodošanu ir jāņem vērā riski, ko tā var radīt indivīdu un objektu drošībai un aizsardzībai, komerciālās konfidencialitātes likumīgas prasības, kā arī uzņēmumu lieluma un struktūras atšķirības.

Finanšu pārskatu prasībām ir skaidri jānorāda, ka ietekme uz cilvēktiesībām dažos gadījumos var būt “būtiska” vai “nozīmīga” uzņēmuma ekonomiskajai veiktspējai.

## VALSTS UN UZŅĒMĒJDARBĪBAS SAIKNE

**4. Valstīm ir jāveic papildu pasākumi, lai aizsargātu pret cilvēktiesību aizskārumiem, kurus veic valstij piederoši vai valsts kontrolēti uzņēmumi vai uzņēmumi, kuri saņem nozīmīgu atbalstu un pakalpojumus no valsts aģentūrām, piemēram, eksporta kredīta aģentūras un oficiālās investīciju apdrošināšanas vai garantiju aģentūras, tostarp, ja ir nepieciešams, pieprasot īstenot cilvēktiesību rūpības pienākumu.**

*Komentārs*

Valstis individuāli ir galvenie pienākumu izpildītāji saskaņā ar starptautiskajiem tiesību aktiem cilvēktiesību jomā, un kolektīvi tās ir starptautiskā cilvēktiesību režīma pilnvarotās. Ja uzņēmumu kontrolē valsts vai tā darbību var citādi saistīt ar valsti, cilvēktiesību aizskārums, ko veicis uzņēmums, var būt saistīts ar pašas valsts starptautiskajos tiesību aktos noteikto saistību pārkāpumu. Turklāt, jo tuvāk uzņēmums atrodas valstij vai jo vairāk tas balstās uz likumā noteiktām pilnvarām vai nodokļu maksātāju atbalstu, jo spēcīgāks kļūst valsts politiskais pamatojums, lai nodrošinātu, ka uzņēmums ievēro cilvēktiesības.

Ja uzņēmumi pieder valstij vai tā tos kontrolē, tiem ir pieejamas plašākās pilnvaras, lai nodrošinātu to, ka tiek īstenota attiecīgā cilvēktiesību politika, normatīvais regulējums un noteikumi. Augstākā vadība parasti atskaitās valsts aģentūrām, un saistītajiem valdības departamentiem ir plašākas pārbaudes un pārraudzības iespējas, tostarp nodrošinot, ka ir īstenots efektīvs cilvēktiesību rūpības pienākums. (Uz šiem uzņēmumiem attiecas arī uzņēmējdarbības pienākums ievērot cilvēktiesības, kas aplūkots II nodaļā.)

Dažādas aģentūras, kas formāli vai neformāli saistītas ar valsti, var nodrošināt atbalstu un pakalpojumus uzņēmējdarbības aktivitātēm. Starp tām ir eksporta kredīta aģentūras, oficiālās investīciju apdrošināšanas vai garantijas aģentūras, attīstības aģentūras un attīstības finanšu iestādes. Ja šīs aģentūras skaidri neizvērtē saņēmēju uzņēmumu faktisko un iespējamo nelabvēlīgo ietekmi uz cilvēktiesībām, tās pakļauj sevi reputācijas, finansiālam, politiskam un potenciāli juridiskam riskam, atbalstot jebkādu šādu kaitējumu, un tās uzņēmējā valstī varētu vēl vairāk palielināt ar cilvēktiesībām saistītus izaicinājumus.

Ņemot vērā šos riskus, valstīm ir jāmudina un, ja atbilstīgi, jāpieprasa, lai pašas aģentūras un uzņēmumi vai projekti, kuri saņem to atbalstu, īstenotu cilvēktiesību rūpības pienākumu. Cilvēktiesību rūpības pienākuma īstenošanas prasība, visticamāk, ir piemērota tad, ja uzņēmumu darbība vai darbības apstākļi rada būtisku risku cilvēktiesībām.

## 5. Lai izpildītu savas starptautiskās saistības cilvēktiesību jomā, valstīm ir jāīsteno atbilstoša uzraudzība, kad tās slēdz līgumus vai likumā paredz pilnvaras uzņēmumiem sniegt pakalpojumus, kas varētu ietekmēt cilvēktiesību izmantošanu.

*Komentārs*

Privatizējot tādu pakalpojumu sniegšanu, kas var ietekmēt cilvēktiesību izmantošanu, valstis neatsakās no savām starptautiskajos tiesību aktos cilvēktiesību jomā noteiktajām saistībām. Ja valstis nenodrošina, ka uzņēmumi, kas sniedz šādus pakalpojumus, darbojas saskaņā ar valsts saistībām cilvēktiesību jomā, tas var radīt gan reputācijas, gan juridiskas sekas pašai valstij. Lai rīkotos atbilstīgi, attiecīgajos pakalpojumu līgumos vai tiesību aktos ir jānorāda, ka valsts sagaida, ka šie uzņēmumi ievēros cilvēktiesības. Valstīm ir jānodrošina, ka tās var efektīvi pārraudzīt uzņēmumu darbības, tostarp nodrošinot atbilstošus neatkarīgus uzraudzības un pārskatatbildības mehānismus.

## 6. Valstīm jāveicina cilvēktiesību ievērošana uzņēmumos, ar kuriem tās veic komercdarījumus.

*Komentārs*

Valstis ar uzņēmumiem veic dažādus komercdarījumus, ne tikai veicot iepirkumus. Tas valstīm – gan atsevišķi, gan kolektīvi – sniedz unikālas iespējas veicināt šo uzņēmumu izpratni par cilvēktiesībām un to ievērošanu, tostarp izmantojot līgumu noteikumus, pienācīgi ņemot vērā valstu attiecīgās saistības saskaņā ar valsts un starptautiskajiem tiesību aktiem.

## ATBALSTS CILVĒKTIESĪBU IEVĒROŠANAI UZŅĒMĒJDARBĪBĀ KONFLIKTU SKARTAJĀS TERITORIJĀS

**7. Tā kā konfliktu skartajās teritorijās ir paaugstināts rupju cilvēktiesību aizskārumu risks, valstīm ir jāpalīdz nodrošināt, lai uzņēmumi, kas darbojas šādos apstākļos, nebūtu iesaistīti šādos aizskārumos, tostarp:**

## a) pēc iespējas agrākā posmā sadarbojoties ar uzņēmumiem, lai palīdzētu tiem identificēt, novērst un mazināt ar cilvēktiesībām saistītos riskus, kas saistīti ar to darbību un darījumu attiecībām;

**b) sniedzot uzņēmumiem atbilstošu palīdzību, lai novērtētu un novērstu paaugstinātu aizskārumu risku, īpašu uzmanību pievēršot gan uz dzimumu balstītai, gan seksuālai vardarbībai;**

## c) liedzot piekļuvi valsts atbalstam un pakalpojumiem uzņēmumiem, kuri ir iesaistīti rupjos cilvēktiesību aizskārumos un atsakās sadarboties situācijas risināšanā;

**d) nodrošinot, ka to pašreizējā politika, tiesību akti, noteikumi un izpildes pasākumi ir efektīvi, lai novērstu risku, kas saistīts ar uzņēmumu iesaistīšanos rupjos cilvēktiesību aizskārumos.**

*Komentārs*

Daļa ļaunāko cilvēktiesību aizskārumu, kas saistīti ar uzņēmējdarbību, notiek konflikta laikā par teritorijas, resursu vai pašas valdības kontroli, kad nevar gaidīt, ka cilvēktiesību režīms darbosies, kā paredzēts. Atbildīgie uzņēmumi arvien biežāk sagaida norādījumus no valstīm par to, kā šādā sarežģītā situācijā izvairīties no kaitējuma cilvēktiesībām. Ir nepieciešamas inovatīvas un praktiskas pieejas. Īpaši svarīgi ir pievērst uzmanību seksuālas un ar dzimumu saistītas vardarbības riskam, kas ir īpaši izplatīts konfliktu laikā.

Ir svarīgi, lai visas valstis risinātu problēmas laikus, pirms situācija uz vietas pasliktinās. Konfliktu skartajās teritorijās “uzņēmēja” valsts var nespēt pienācīgi aizsargāt cilvēktiesības efektīvas kontroles trūkuma dēļ. Ja ir iesaistītas starptautiskas korporācijas, to “mītnes” valstīm ir pienākums palīdzēt gan šīm korporācijām, gan uzņēmējām valstīm, lai nodrošinātu, ka uzņēmumi nav iesaistīti cilvēktiesību aizskārumos, savukārt kaimiņvalstis var sniegt svarīgu papildu atbalstu.

Lai panāktu lielāku politikas saskaņotību un atbilstīgi palīdzētu uzņēmumiem šādās situācijās, mītnes valstīm ir jāveicina ciešāka sadarbība starp attīstības palīdzības aģentūrām, ārlietu un tirdzniecības ministrijām un eksporta finanšu iestādēm savās galvaspilsētās un vēstniecībās, kā arī starp šīm aģentūrām un uzņēmējas valdības pārstāvjiem; jāizstrādā agrīnās brīdināšanas indikatori, lai brīdinātu valsts aģentūras un uzņēmumus par problēmām, un jāpiemēro atbilstošas sekas jebkurai uzņēmumu nespējai sadarboties šādos apstākļos, tostarp liedzot vai atceļot esošo valsts atbalstu vai pakalpojumus vai, ja tas nav iespējams, liedzot to turpmāku nodrošināšanu.

Valstīm jābrīdina uzņēmumi par paaugstinātu risku konfliktu skartajās teritorijās tikt iesaistītiem rupjos cilvēktiesību aizskārumos. Tām jāpārskata, vai to politika, tiesību akti, noteikumi un izpildes pasākumi efektīvi novērš šo paaugstināto risku, tostarp ar uzņēmumu cilvēktiesību rūpības pienākuma noteikumiem. Ja valstis konstatē nepilnības, tām jāveic atbilstoši pasākumi, lai tās novērstu. Tas var ietvert civiltiesiskās, administratīvās vai kriminālatbildības piemērošanas apsvēršanu uzņēmumiem, kuru juridiskā adrese ir vai kuri darbojas to teritorijā un/vai jurisdikcijā un kuri rupji aizskar cilvēktiesības vai veicina to aizskārumus. Turklāt valstīm ir jāapsver daudzpusējas pieejas, lai novērstu un risinātu šādas darbības, kā arī jāatbalsta efektīvas kolektīvās iniciatīvas.

Visi šie pasākumi papildina valstu saistības saskaņā ar starptautiskajām humanitārajām tiesībām bruņota konflikta situācijās un starptautiskajām krimināltiesībām.

## POLITIKAS SASKAŅOTĪBAS NODROŠINĀŠANA

**8. Valstīm ir jānodrošina, ka valdības departamenti, aģentūras un citas valsts iestādes, kas veido uzņēmējdarbības praksi, apzinās un ievēro valsts saistības cilvēktiesību jomā, pildot savas attiecīgās pilnvaras, tostarp sniedzot tām atbilstošu informāciju, mācības un atbalstu.**

*Komentārs*

Nav neizbēgamas spriedzes starp valstu saistībām cilvēktiesību jomā un to ieviestajiem likumiem un politiku, kas veido uzņēmējdarbības praksi. Tomēr reizēm valstīm ir jāpieņem sarežģīti līdzsvarojoši lēmumi, lai saskaņotu dažādas sabiedrības vajadzības. Lai panāktu atbilstošu līdzsvaru, valstīm ir jāizmanto plaša pieeja uzņēmējdarbības un cilvēktiesību programmas pārvaldīšanai, kuras mērķis ir nodrošināt gan vertikālo, gan horizontālo iekšpolitikas saskaņotību.

Vertikālā politikas saskaņotība nozīmē to, ka valstīm ir ieviesta nepieciešamā politika, likumi un procesi, lai īstenotu savas starptautiskajos tiesību aktos cilvēktiesību jomā noteiktās saistības. Horizontālā politikas saskaņotība nozīmē gan valsts, gan vietējā līmenī sniegt atbalstu un aprīkot departamentus un aģentūras, kas veido uzņēmējdarbības praksi, tostarp tās, kas ir atbildīgas par korporatīvajām tiesībām un vērtspapīru regulējumu, investīcijām, eksporta kredītiem un apdrošināšanu, tirdzniecību un darbaspēku, lai tās būtu informētas un rīkotos saskaņā ar valdību saistībām cilvēktiesību jomā.

## 9. Valstīm, īstenojot ar uzņēmējdarbību saistītus politikas mērķus ar citām valstīm vai uzņēmumiem, piemēram, ar investīciju līgumiem vai citiem līgumiem, ir jāsaglabā atbilstoša iekšpolitiska telpa, lai izpildītu savas saistības cilvēktiesību jomā.

*Komentārs*

Ekonomiskās sadarbības līgumi, ko valstis noslēgušas vai nu ar citām valstīm, vai ar uzņēmumiem, piemēram, divpusēji investīciju līgumi, brīvās tirdzniecības līgumi vai līgumi par investīciju projektiem, rada valstīm ekonomiskas iespējas. Taču tie var arī ietekmēt valdību iekšpolitisko telpu. Piemēram, starptautisko investīciju līgumu nosacījumi var liegt valstīm pilnībā īstenot jaunus tiesību aktus cilvēktiesību jomā vai pakļaut tās saistošas starptautiskās šķīrējtiesas riskam, ja tās to dara. Tāpēc valstīm ir jānodrošina, ka tās saglabā atbilstošu politiku un regulēšanas spēju aizsargāt cilvēktiesības saskaņā ar šādu līgumu nosacījumiem, vienlaikus nodrošinot nepieciešamo investoru aizsardzību.

## 10. Valstīm, rīkojoties kā daudzpusēju institūciju dalībniecēm, kas nodarbojas ar jautājumiem, kas saistīti ar uzņēmējdarbību, ir:

**a) jācenšas nodrošināt, lai šīs institūcijas nedz ierobežotu savu dalībvalstu spēju pildīt pienākumu aizsargāt, nedz arī traucētu uzņēmumiem ievērot cilvēktiesības;**

## b) jāmudina šīs institūcijas savu attiecīgo pilnvaru un iespēju robežās veicināt cilvēktiesību ievērošanu uzņēmējdarbībā un, ja tas tiek lūgts, jāpalīdz valstīm, tostarp izmantojot tehnisko palīdzību, spēju veidošanu un izpratnes veicināšanu, pildīt to pienākumu aizsargāt pret cilvēktiesību aizskārumu, ko veic uzņēmumi;

**c) jāizmanto šie pamatprincipi, lai veicinātu kopīgu izpratni un labāku starptautisko sadarbību uzņēmējdarbības un cilvēktiesību problēmu pārvaldībā.**

*Komentārs*

Lielāka politikas saskaņotība ir nepieciešama arī starptautiskā līmenī, tostarp tad, ja valstis piedalās daudzpusējās institūcijās, kas nodarbojas ar jautājumiem, kuri saistīti ar uzņēmējdarbību, piemēram, starptautiskās tirdzniecības un finanšu institūcijās. Valstis, piedaloties šādās institūcijās, saglabā savas starptautiskajos tiesību aktos cilvēktiesību jomā noteiktās saistības.

Spēju veidošanai un izpratnes veicināšanai ar šādu institūciju starpniecību var būt būtiska nozīme, palīdzot visām valstīm pildīt savu pienākumu aizsargāt, tostarp nodrošinot informācijas apmaiņu par problēmām un labāko praksi, tādējādi veicinot konsekventākas pieejas.

Kolektīva rīcība ar daudzpusēju institūciju starpniecību var palīdzēt valstīm nodrošināt līdzvērtīgus konkurences apstākļus attiecībā uz cilvēktiesību ievērošanu uzņēmējdarbībā, taču tas jādara, uzlabojot to uzņēmumu darbību, kas attīstībā atpaliek. Liela nozīme var būt arī sadarbībai starp valstīm, daudzpusējām institūcijām un citām ieinteresētajām pusēm.

Šie pamatprincipi šajā ziņā nodrošina kopīgu atskaites punktu un var būt kā noderīgs pamats kumulatīva pozitīva efekta veidošanai, kurā ņemtas vērā visu attiecīgo ieinteresēto pušu attiecīgās lomas un pienākumi.

# II. UZŅĒMUMU PIENĀKUMS IEVĒROT CILVĒKTIESĪBAS

## A. PAMATA PRINCIPI

**11. Uzņēmumiem ir jāievēro cilvēktiesības. Tas nozīmē, ka tiem ir jāizvairās no citu cilvēktiesību pārkāpumiem un jārisina ar tiem saistītā nelabvēlīgā ietekme uz cilvēktiesībām.**

*Komentārs*

Pienākums ievērot cilvēktiesības ir globāls sagaidāmās rīcības standarts visiem uzņēmumiem neatkarīgi no tā, kur tie darbojas. Tas pastāv neatkarīgi no valstu spējām un/vai gatavības pildīt savas saistības cilvēktiesību jomā un nemazina šīs saistības. Un tas pastāv, pārsniedzot atbilstību valsts normatīvajiem aktiem, kas aizsargā cilvēktiesības.

Lai risinātu nelabvēlīgu ietekmi uz cilvēktiesībām, jāveic atbilstoši pasākumi tās novēršanai, mazināšanai un, ja nepieciešams, atlīdzināšanai.

Uzņēmumi var uzņemties citas saistības vai piedalīties aktivitātēs, lai atbalstītu un veicinātu cilvēktiesības, kas var veicināt tiesību izmantošanu. Taču tas nekompensē cilvēktiesību neievērošanu to darbībā.

Uzņēmumi nedrīkst mazināt valstu spējas pildīt savas saistības cilvēktiesību jomā, tostarp veicot darbības, kas varētu vājināt tiesu procesu integritāti.

## 12. Uzņēmumu pienākums ievērot cilvēktiesības attiecas uz starptautiski atzītām cilvēktiesībām, kas tiek saprastas vismaz kā tās, kas izteiktas Starptautiskajā Cilvēktiesību hartā, un principiem attiecībā uz pamattiesībām, kas izklāstīti Starptautiskās Darba organizācijas Deklarācijā par pamatprincipiem un tiesībām darbā.

*Komentārs*

Tā kā uzņēmumi var ietekmēt teju visu starptautiski atzīto cilvēktiesību spektru, to pienākums ievērot attiecas uz visām šādām tiesībām. Praksē konkrētās nozarēs vai apstākļos dažas cilvēktiesības var būt pakļautas lielākam riskam nekā citas, tāpēc tām pievērsīs pastiprinātu uzmanību. Tomēr situācijas var mainīties, tāpēc visas cilvēktiesības ir periodiski jāpārskata.

Autoritatīvs galveno starptautiski atzīto cilvēktiesību saraksts ir iekļauts Starptautiskajā Cilvēktiesību hartā (ko veido Vispārējā cilvēktiesību deklarācija un galvenie instrumenti, ar kuriem tā ir kodificēta: Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām un Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām) kopā ar principiem par pamattiesībām astoņās SDO galvenajās konvencijās, kā noteikts Deklarācijā par darba pamatprincipiem un tiesībām. Šie ir kritēriji, pēc kuriem citi sociālie dalībnieki novērtē uzņēmumu ietekmi uz cilvēktiesībām. Uzņēmumu pienākums ievērot cilvēktiesības atšķiras no juridiskās atbildības un izpildes jautājumiem, kas lielā mērā joprojām ir noteikti valsts tiesību aktos attiecīgajās jurisdikcijās.

Atkarībā no apstākļiem uzņēmumiem var būt nepieciešams apsvērt papildu standartus. Piemēram, uzņēmumiem jāievēro to indivīdu cilvēktiesības, kuri pieder noteiktām grupām vai iedzīvotāju grupām, kam nepieciešama īpaša uzmanība, gadījumos, kad tie varētu nelabvēlīgi ietekmēt viņu cilvēktiesības. Saistībā ar to Apvienoto Nāciju Organizācijas instrumentos ir sīkāk izstrādātas pamatiedzīvotāju, sieviešu, nacionālo vai etnisko minoritāšu, reliģisko minoritāšu un mazākumtautību, bērnu, personu ar invaliditāti, kā arī viesstrādnieku un viņu ģimeņu tiesības. Turklāt bruņotu konfliktu situācijās uzņēmumiem ir jāievēro starptautisko humanitāro tiesību standarti.

## 13. Pienākums ievērot cilvēktiesības prasa, lai uzņēmumi:

**a) izvairītos no nelabvēlīgas ietekmes uz cilvēktiesībām izraisīšanas vai sekmēšanas ar savām darbībām un risinātu šādu ietekmi, kad tā rodas;**

## b) censtos novērst vai mazināt tādu nelabvēlīgu ietekmi uz cilvēktiesībām, kas ir tieši saistīta ar to darbībām, produktiem vai pakalpojumiem saistībā ar to darījumu attiecībām, pat ja tie nav veicinājuši šo ietekmi.

*Komentārs*

Uzņēmumi var būt saistīti ar nelabvēlīgu ietekmi uz cilvēktiesībām vai nu pašu darbības rezultātā, vai arī darījumu attiecību ar citām pusēm rezultātā. 19. pamatprincipā ir sīkāk izklāstīts, kā uzņēmumiem ir jārisina šīs situācijas. Šo pamatprincipu izpratnē uzņēmuma “darbības” tiek saprastas gan kā darbības, gan bezdarbība, un tā “darījumu attiecības” tiek saprastas kā attiecības ar darījumu partneriem, subjektiem tā vērtību ķēdē un jebkuru citu nevalstisku vai valsts struktūru, kas ir tieši saistīta ar tā uzņēmējdarbību, produktiem vai pakalpojumiem.

## 14. Uzņēmumu pienākums ievērot cilvēktiesības attiecas uz visiem uzņēmumiem neatkarīgi no to lieluma, nozares, darbības apstākļiem, īpašumtiesībām un struktūras. Tomēr to līdzekļu apjoms un sarežģītība, ar kuriem uzņēmumi uzņemas šo pienākumu, var atšķirties atkarībā no šiem faktoriem un uzņēmuma nelabvēlīgās ietekmes uz cilvēktiesībām smaguma pakāpes.

*Komentārs*

Līdzekļi, ar kuriem uzņēmums pilda savu pienākumu ievērot cilvēktiesības, tostarp būs proporcionāli tā lielumam. Mazajiem un vidējiem uzņēmumiem var būt mazāka kapacitāte, kā arī neformālāki procesi un vadības struktūras nekā lielākiem uzņēmumiem, tāpēc to attiecīgā politika un procesi izpaudīsies atšķirīgos veidos. Taču dažiem maziem un vidējiem uzņēmumiem var būt smaga ietekme uz cilvēktiesībām, kas prasīs atbilstošus pasākumus neatkarīgi no to lieluma. Ietekmes smagums tiks vērtēts pēc to mēroga, apjoma un nelabojamības. Līdzekļi, ar kuriem uzņēmums pilda savu pienākumu ievērot cilvēktiesības, var arī atšķirties atkarībā no tā, vai un cik lielā mērā tas veic uzņēmējdarbību korporatīvā grupā vai individuāli. Tomēr pienākums ievērot cilvēktiesības pilnībā un vienādi attiecas uz visiem uzņēmumiem.

## 15. Lai izpildītu savu pienākumu ievērot cilvēktiesības, uzņēmumiem ir jāievieš to lielumam un apstākļiem atbilstoša politika un procesi, tostarp:

**a) politikā noteikta apņemšanās pildīt savu pienākumu ievērot cilvēktiesības;**

## b) cilvēktiesību rūpības pienākuma process, lai apzinātu, novērstu, mazinātu un atskaitītos par to, kā tie risina savu ietekmi uz cilvēktiesībām;

**c) procesi, kas ļauj atlīdzināt jebkādu to izraisītu vai veicinātu nelabvēlīgu ietekmi uz cilvēktiesībām.**

*Komentārs*

Uzņēmumiem jāpārzina un jāparāda, ka tie ievēro cilvēktiesības. Uzņēmumi to nevar īstenot, ja vien tiem nav attiecīgas politikas un procesu. 16. līdz 24. principā tas aprakstīts sīkāk.

## B. DARBĪBAS PRINCIPI

## POLITIKĀ NOTEIKTAS APŅEMŠANĀS

**16. Lai iestrādātu savu pienākumu ievērot cilvēktiesības, uzņēmumiem ir jāpauž apņemšanās pildīt šo pienākumu ar politikas paziņojumu, kas:**

## a) ir apstiprināts uzņēmuma visaugstākajā līmenī;

**b) balstās uz attiecīgām iekšējām un/vai ārējām speciālajām zināšanām;**

**c) nosaka, ko cilvēktiesību jomā uzņēmums sagaida no personāla, uzņēmējdarbības partneriem un citām pusēm, kas ir tieši saistītas ar tā darbību, produktiem vai pakalpojumiem;**

**d) ir publiski pieejams un iekšēji un ārēji paziņots visam personālam, darījumu partneriem un citām attiecīgajām pusēm;**

## e) ir atspoguļots darbības politikā un procedūrās, kas nepieciešamas, lai to iestrādātu visā uzņēmumā.

*Komentārs*

Termins “paziņojums” tiek lietots vispārīgi, lai aprakstītu jebkādus līdzekļus, ko uzņēmums izmanto, lai publiski izklāstītu savus pienākumus, saistības un gaidas.

Speciālo zināšanu līmenis, kas nepieciešams, lai nodrošinātu, ka politikas paziņojums ir balstīts uz pietiekamu informāciju, būs atkarīgs no uzņēmuma darbības sarežģītības. Speciālās zināšanas var iegūt no dažādiem avotiem, sākot no uzticamiem tiešsaistes vai rakstītiem resursiem līdz konsultācijām ar atzītiem ekspertiem.

Apņemšanās paziņojumam jābūt publiski pieejamam. Tas ir aktīvi jāpaziņo subjektiem, ar kuriem uzņēmumam ir līgumattiecības, citiem, kuri tieši saistīti ar tā darbību, kas var ietvert valsts drošības spēkus, investoriem un, ja tiek veiktas darbības ar būtiskiem cilvēktiesību riskiem, potenciāli ietekmētajām ieinteresētajām pusēm.

Paziņojuma un ar to saistītās politikas un procedūru iekšējai komunikācijai ir skaidri jānorāda, kādi būs pārskatatbildības virzieni un sistēmas, un tā ir jāatbalsta ar visām nepieciešamajām mācībām personālam attiecīgajās uzņēmējdarbības funkcijās.

Tāpat kā valstīm ir jāstrādā pie politikas saskaņotības, tā arī uzņēmumiem ir jācenšas panākt saskaņotību starp savu pienākumu ievērot cilvēktiesības un tām politikām un procedūrām, kas regulē to plašākas uzņēmējdarbības aktivitātes un attiecības. Tam jāietver, piemēram, politika un procedūras, kas personālam nosaka finansiālus un citus stimulus veikt darbības, iepirkumu prakse un lobēšanas aktivitātes, kuru dēļ ir apdraudētas cilvēktiesības.

Izmantojot šos un citus piemērotus līdzekļus, politikas paziņojums ir jāiestrādā no uzņēmuma pašas augšas, cauri visām tā funkcijām, kuras pretējā gadījumā varētu darboties, neapzinoties vai neievērojot cilvēktiesības.

## CILVĒKTIESĪBU RŪPĪBAS PIENĀKUMS

**17. Lai identificētu, novērstu, mazinātu un atskaitītos par to, kā uzņēmumi risina savu nelabvēlīgo ietekmi uz cilvēktiesībām, tiem ir jāīsteno cilvēktiesību rūpības pienākums. Procesā jāiekļauj faktiskās un iespējamās ietekmes uz cilvēktiesībām novērtējums, konstatējumu integrēšana un rīcība saistībā ar tiem, kā arī risinājumu vērtēšana un paziņošana par to, kā ietekme tiek risināta. Cilvēktiesību rūpības pienākumam:**

## a) ir jāattiecas uz nelabvēlīgu ietekmi uz cilvēktiesībām, ko uzņēmums var izraisīt vai veicināt ar savu darbību vai kas var būt tieši saistīta ar tā darbību, produktiem vai pakalpojumiem saistībā ar tā darījumu attiecībām;

**b) tam jāatšķiras pēc sarežģītības atkarībā no uzņēmuma lieluma, smagas ietekmes uz cilvēktiesībām riska un tā darbības būtības un apstākļiem;**

## c) jābūt nepārtrauktam, apzinoties, ka cilvēktiesību riski laika gaitā var mainīties, attīstoties uzņēmuma darbībai un darbības apstākļiem.

*Komentārs*

Šis princips nosaka cilvēktiesību rūpības pienākuma rādītājus, savukārt 18.–21. principā ir aprakstīti tā būtiskie komponenti.

Cilvēktiesību riski tiek saprasti kā uzņēmuma iespējamā nelabvēlīgā ietekme uz cilvēktiesībām. Iespējamā ietekme ir jārisina, to novēršot vai mazinot, savukārt faktiskā ietekme – tā, kas jau ir radusies, – ir jāatlīdzina (22. princips).

Cilvēktiesību rūpības pienākumu var iekļaut plašākās uzņēmuma riska pārvaldības sistēmās, ievērojot, ka tas ir plašāks par vienkāršu uzņēmuma būtisko risku identificēšanu un pārvaldību, un iekļauj arī riskus ar tiesībām apveltītām personām.

Cilvēktiesību rūpības pienākuma izpilde ir jāuzsāk pēc iespējas agrāk jaunas darbības vai attiecību attīstībā, ņemot vērā to, ka cilvēktiesību riskus var palielināt vai mazināt jau līgumu vai citu vienošanos veidošanas stadijā un tos var pārmantot apvienošanās vai iegādes rezultātā.

Ja uzņēmumu vērtības ķēdēs ir liels skaits vienību, var būt nesaprātīgi grūti pildīt rūpības pienākumu attiecībā uz nelabvēlīgu ietekmi uz cilvēktiesībām tajās visās. Ja tā ir, uzņēmumiem ir jānosaka vispārīgās jomas, kurās nelabvēlīgas ietekmes uz cilvēktiesībām risks ir vislielākais neatkarīgi no tā, vai tas ir saistīts ar noteiktu piegādātāju vai klientu darbības apstākļiem, konkrēto darbību, iesaistītajiem produktiem vai pakalpojumiem vai citiem būtiskiem apsvērumiem, un tās jānosaka par prioritāti cilvēktiesību rūpības pienākuma izpildei.

Ja uzņēmums veicina vai tiek uzskatīts par tādu, kas veicina, citu pušu izraisītu nelabvēlīgu ietekmi uz cilvēktiesībām, var rasties jautājumi par līdzdalību. Līdzdalībai ir gan juridiska, gan juridiski nesaistoša nozīme. Ja juridiskas nozīmes nav, var uzskatīt, ka uzņēmumi “līdzdarbojas” citas puses darbībās, ja, piemēram, šķietami tie gūst labumu no šīs puses veikta aizskāruma.

Attiecībā uz juridisku nozīmi vairums valstu jurisdikciju aizliedz līdzdalību nozieguma izdarīšanā un vairākas šādos gadījumos pieļauj uzņēmumu kriminālatbildību. Parasti civilprasības var balstīt arī uz uzņēmuma iespējamo ieguldījumu kaitējuma nodarīšanā, lai gan tās var nebūt formulētas cilvēktiesību izpratnē. Starptautisko krimināltiesību judikatūras kopums norāda, ka attiecīgais palīdzības un atbalstīšanas standarts ir apzināta praktiskas palīdzības vai iedrošinājuma sniegšana, kas būtiski ietekmē nozieguma izdarīšanu.

Pienācīgai cilvēktiesību rūpības pienākuma īstenošanai ir jāpalīdz uzņēmumiem novērst juridisku prasību risku pret tiem, parādot, ka tie ir veikuši visus saprātīgos pasākumus, lai izvairītos no iesaistīšanās iespējamā cilvēktiesību aizskārumā. Tomēr uzņēmumiem, kas īsteno šādu rūpības pienākumu, nav jāpieņem, ka tas pats par sevi automātiski un pilnībā atbrīvos tos no atbildības par cilvēktiesību aizskārumu izraisīšanu vai veicināšanu.

## 18. Lai apzinātu cilvēktiesību riskus, uzņēmumiem ir jāidentificē un jānovērtē jebkura faktiska vai potenciāla nelabvēlīga ietekme uz cilvēktiesībām, ar ko tie var būt saistīti, vai nu veicot savas darbības, vai arī saistībā ar darījumu attiecībām. Šajā procesā:

**a) jāizmanto iekšējā un/vai neatkarīga ārējā cilvēktiesību ekspertīze;**

## b) jāietver jēgpilna apspriede ar potenciāli ietekmētajām grupām un citām attiecīgajām ieinteresētajām pusēm atbilstoši uzņēmuma lielumam un darbības veidam un apstākļiem.

*Komentārs*

Sākotnējais solis cilvēktiesību rūpības pienākuma īstenošanā ir identificēt un novērtēt faktisko un potenciālo nelabvēlīgo ietekmi uz cilvēktiesībām, ar kuru var būt saistīts uzņēmums. Mērķis ir izprast konkrēto ietekmi uz konkrētiem cilvēkiem, ņemot vērā darbību konkrētos apstākļus. Parasti tas ietver cilvēktiesību konteksta novērtēšanu pirms plānotās darbības, ja iespējams; identificēšanu, kurš var tikt ietekmēts; attiecīgo cilvēktiesību standartu un jautājumu kataloģizēšanu, kā arī prognozēšanu, kā plānotā darbība un saistītās darījumu attiecības varētu nelabvēlīgi ietekmēt cilvēktiesību īstenošanu identificētajām personām.

Šajā procesā uzņēmumiem ir jāpievērš īpaša uzmanība jebkurai konkrētai ietekmei uz cilvēktiesībām indivīdiem no grupām vai iedzīvotāju grupām, kurām var būt paaugstināts neaizsargātības vai atstumtības risks, un jāpatur prātā dažādie riski, ar kuriem var saskarties sievietes un vīrieši.

Kaut arī ietekmes uz cilvēktiesībām novērtēšanas procesus var iekļaut citos procesos, piemēram, riska novērtējumos vai vides un sociālās ietekmes novērtējumos, tajos kā atskaites punkts jāiekļauj visas starptautiski atzītās cilvēktiesības, jo uzņēmumi potenciāli var ietekmēt praktiski jebkuras no šīm tiesībām.

Tā kā cilvēktiesību situācijas ir dinamiskas, ietekmes uz cilvēktiesībām novērtēšana jāveic regulāri: pirms jaunas darbības vai attiecību uzsākšanas; pirms būtiskiem lēmumiem vai izmaiņām darbībā (piemēram, ienākšana tirgū, produkta laišana tirgū, politikas maiņa vai plašākas izmaiņas uzņēmumā); reaģējot uz izmaiņām darbības vidē vai paredzot tās (piemēram, pieaugoša sociālā spriedze), kā arī periodiski visas darbības vai attiecību laikā.

Lai uzņēmumi varētu precīzi novērtēt savu ietekmi uz cilvēktiesībām, tiem jācenšas izprast potenciāli ietekmēto ieinteresēto pušu bažas, tieši apspriežoties ar tām tādā veidā, kas ņem vērā valodu un citus iespējamos šķēršļus efektīvai iesaistei. Situācijās, kad šāda apspriešanās nav iespējama, uzņēmumiem ir jāapsver saprātīgas alternatīvas, piemēram, aplūkot uzticamus neatkarīgu ekspertu resursus, ieskaitot cilvēktiesību aizstāvjus un citus pilsoniskās sabiedrības pārstāvjus.

Ietekmes uz cilvēktiesībām izvērtēšana sniedz informāciju par turpmākajiem soļiem cilvēktiesību rūpības pienākuma procesā.

## 19. Uzņēmumiem ir jāintegrē ietekmes novērtējuma secinājumi attiecīgajās iekšējās funkcijās un procesos un atbilstoši jārīkojas, lai novērstu un mazinātu negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām.

**a) Efektīvai integrācijai ir nepieciešams, lai:**

## i) atbildība par šādas ietekmes risināšanu būtu noteikta atbilstošajam līmenim un funkcijai uzņēmumā;

**ii) iekšējā lēmumu pieņemšana, budžeta piešķiršana un pārraudzības procesi ļautu efektīvi reaģēt uz šādu ietekmi.**

## b) Rīcības atbilstība būs atkarīga:

**i) no tā, vai uzņēmums rada vai veicina nelabvēlīgu ietekmi vai arī tas ir iesaistīts tikai tāpēc, ka ietekme ir tieši saistīta ar tā darbībām, produktiem vai pakalpojumiem saistībā ar darījumu attiecībām;**

## ii) no tās ietekmēšanas spējas apmēra nelabvēlīgās ietekmes risināšanā.

*Komentārs*

Ietekmes uz cilvēktiesībām novērtējuma konkrētu konstatējumu horizontālā integrācija visā uzņēmumā var būt efektīva tikai tad, ja tā cilvēktiesību politikā noteiktās apņemšanās ir iestrādātas visās attiecīgajās uzņēmējdarbības funkcijās. Tas ir nepieciešams, lai nodrošinātu, ka novērtējuma konstatējumi ir pareizi saprasti, tiem tiek piešķirta pienācīga nozīme un tie liek atbilstoši rīkoties.

Novērtējot ietekmi uz cilvēktiesībām, uzņēmumi būs meklējuši gan faktisko, gan iespējamo nelabvēlīgo ietekmi. Iespējamā ietekme ir jānovērš vai jāmazina, horizontāli integrējot konstatējumus visā uzņēmumā, savukārt faktiskā ietekme – tā, kas jau ir notikusi, – ir jāatlīdzina (22. princips).

Ja uzņēmums izraisa vai var izraisīt nelabvēlīgu ietekmi uz cilvēktiesībām, tam jāveic nepieciešamie pasākumi, lai apturētu vai novērstu ietekmi.

Ja uzņēmums veicina vai var veicināt nelabvēlīgu ietekmi uz cilvēktiesībām, tam jāveic nepieciešamie pasākumi, lai pārtrauktu vai novērstu savu iesaisti, un jāizmanto tā ietekmēšanas spēja, lai pēc iespējas mazinātu jebkādu atlikušo ietekmi. Tiek uzskatīts, ka ietekmēšanas spēja pastāv, ja uzņēmumam ir iespēja īstenot pārmaiņas attiecībā uz uzņēmuma neatļautajām darbībām, kas rada kaitējumu.

Ja uzņēmums nav veicinājis nelabvēlīgu ietekmi uz cilvēktiesībām, bet šī ietekme tomēr ir tieši saistīta ar tā darbībām, produktiem vai pakalpojumiem tā darījuma attiecību ar citu vienību dēļ, situācija ir sarežģītāka. Starp faktoriem, kas ietekmēs atbilstošās darbības noteikšanu šādās situācijās, ir uzņēmuma ietekmēšanas spēja pār attiecīgo vienību, attiecību būtiskums uzņēmumam, aizskāruma smagums un tas, vai attiecību pārtraukšana ar pašu vienību varētu radīt negatīvas sekas cilvēktiesību jomā.

Jo sarežģītāka ir situācija un tās ietekme uz cilvēktiesībām, jo lielāka iespēja, ka uzņēmums izmanto neatkarīgu ekspertu padomu, pieņemot lēmumu, kā reaģēt.

Ja uzņēmumam ir ietekmēšanas spēja novērst vai mazināt nelabvēlīgo ietekmi, tā ir jāizmanto. Un, ja uzņēmumam nav ietekmēšanas spējas, tam vienmēr var būt veidi, kā šo spēju iegūt. Ietekmēšanas spēju var palielināt, piemēram, saistītajai vienībai piedāvājot spēju veidošanu vai citus stimulus vai sadarbojoties ar citiem dalībniekiem.

Pastāv situācijas, kad uzņēmumam trūkst ietekmēšanas spējas, lai novērstu vai mazinātu nelabvēlīgo ietekmi, un uzņēmums nevar to iegūt. Šajā gadījumā uzņēmumam ir jāapsver attiecību izbeigšana, ņemot vērā ticamus novērtējumus par iespējamo negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām šādas rīcības dēļ.

Ja attiecības uzņēmumam ir “izšķirošas”, to izbeigšana rada papildu izaicinājumus. Attiecības var uzskatīt par izšķirošām, ja tās nodrošina produktu vai pakalpojumu, kas ir būtisks uzņēmuma darbībai un kam nav saprātīga alternatīva avota. Šeit jāņem vērā arī nelabvēlīgās ietekmes uz cilvēktiesībām smagums – jo smagāks ir aizskārums, jo ātrāk uzņēmumam būs jāveic izmaiņas, pirms tas pieņems lēmumu par attiecību pārtraukšanu. Jebkurā gadījumā, kamēr vien aizskārumi turpinās un uzņēmums saglabā attiecības, tam jāspēj demonstrēt savus pastāvīgos centienus, lai mazinātu ietekmi, un jābūt gatavam pieņemt jebkuras sekas – reputācijas, finansiālas vai juridiskas – saistībā ar attiecību turpināšanu.

## 20. Lai pārbaudītu, vai tiek novērsta nelabvēlīgā ietekme uz cilvēktiesībām, uzņēmumiem ir jāvērtē savu risinājumu efektivitāte. Vērtēšanai ir:

**a) jābūt balstītai uz atbilstīgiem kvalitatīviem un kvantitatīviem rādītājiem;**

## b) jāizmanto atgriezeniskā saite gan no iekšējiem, gan ārējiem avotiem, tostarp no ietekmētajām ieinteresētajām pusēm.

*Komentārs*

Vērtēšana ir nepieciešama, lai uzņēmums zinātu, vai tā cilvēktiesību politika tiek īstenota optimāli, vai tas ir efektīvi risinājis konstatēto ietekmi uz cilvēktiesībām, un lai virzītu nepārtrauktus uzlabojumus.

Uzņēmumiem ir jāpieliek īpašas pūles, lai vērtētu savu risinājumu efektivitāti, reaģējot uz ietekmi uz indivīdiem no grupām vai iedzīvotāju grupām, kurām var būt paaugstināts neaizsargātības vai atstumtības risks.

Vērtēšanai jābūt integrētai atbilstīgos iekšējās ziņošanas procesos. Uzņēmumi var izmantot rīkus, ko tie jau izmanto saistībā ar citiem jautājumiem. Tas var ietvert izpildes līgumus un pārskatus, kā arī aptaujas un revīzijas, izmantojot, ja atbilstīgi, datus, kas sagrupēti pēc dzimuma. Darbības līmeņa sūdzību izskatīšanas mehānismi var arī sniegt svarīgu atgriezenisko saiti par uzņēmuma cilvēktiesību rūpības pienākuma efektivitāti no tiem, kas ir skarti tieši (skatīt 29. principu).

## 21. Lai atskaitītos par to, kā uzņēmumi risina savu ietekmi uz cilvēktiesībām, tiem jābūt gataviem par to ziņot ārēji, jo īpaši tad, ja bažas pauž skartās ieinteresētās puses vai kāds to vārdā. Uzņēmumiem, kuru darbība vai darbības apstākļi rada smagas ietekmes uz cilvēktiesībām riskus, ir oficiāli jāziņo par to, kā tie risina šos riskus. Visos gadījumos saziņai:

**a) jābūt tādā formā un biežumā, kas atspoguļo uzņēmuma ietekmi uz cilvēktiesībām, un jābūt pieejamai tai paredzētajai auditorijai;**

## b) jāsniedz informācija, kas ļauj uzskatāmi novērtēt uzņēmuma ieviesto risinājumu piemērotību saistībā ar konkrētu ietekmi uz cilvēktiesībām;

**c) savukārt nav jārada risks ietekmētajām ieinteresētajām pusēm, personālam vai likumīgajām komerciālās konfidencialitātes prasībām.**

*Komentārs*

Pienākums ievērot cilvēktiesības prasa, lai uzņēmumiem būtu izstrādāta politika un procesi, ar kuru palīdzību tie var pārzināt un parādīt, ka tie ievēro cilvēktiesības praksē. Parādīšana ietver saziņu, nodrošinot pārredzamību un pārskatatbildību personām vai grupām, kuras var tikt ietekmētas, un citām attiecīgajām ieinteresētajām pusēm, tostarp investoriem.

Saziņai var būt dažādi veidi, tostarp klātienes tikšanās, tiešsaistes dialogi, konsultācijas ar ietekmētajām ieinteresētajām pusēm un oficiāli publiski ziņojumi. Oficiālā ziņošana pati par sevi attīstās no tradicionālajiem gada pārskatiem un korporatīvās atbildības/ilgtspējības ziņojumiem, iekļaujot tiešsaistes atjauninājumus un integrētus finanšu un nefinanšu pārskatus.

Uzņēmumiem ir jāsniedz oficiāli ziņojumi, ja pastāv smagas ietekmes uz cilvēktiesībām risks neatkarīgi no tā, vai tas ir saistīts ar uzņēmējdarbības būtību vai darbības apstākļiem. Ziņojumos jāiekļauj tēmas un rādītāji par to, kā uzņēmumi identificē un risina nelabvēlīgo ietekmi uz cilvēktiesībām. Neatkarīga cilvēktiesību ziņojumu pārbaude var stiprināt to saturu un uzticamību. Nozarei raksturīgie rādītāji var sniegt noderīgu papildu informāciju.

## ATLĪDZINĀŠANA

**22. Ja uzņēmumi konstatē, ka tie ir izraisījuši vai veicinājuši nelabvēlīgu ietekmi, tiem pašiem ir jānodrošina atlīdzinājums vai jāsadarbojas tā nodrošināšanā, izmantojot likumīgus procesus.**

*Komentārs*

Pat ar labāko politiku un praksi uzņēmums var izraisīt vai veicināt nelabvēlīgu ietekmi uz cilvēktiesībām, ko tas nav paredzējis vai nav spējis novērst.

Ja uzņēmums konstatē šādu situāciju, izmantojot cilvēktiesību rūpības pienākuma procesu vai citus līdzekļus, tā pienākums ievērot cilvēktiesības prasa aktīvu iesaistīšanos atlīdzināšanā pašam vai sadarbībā ar citiem dalībniekiem. Darbības līmeņa sūdzību izskatīšanas mehānismi tiem, kurus potenciāli ietekmē uzņēmuma darbības, var būt viens efektīvs līdzeklis, lai nodrošinātu atlīdzināšanu, ja tie atbilst noteiktiem pamatkritērijiem, kā noteikts 31. principā.

Nelabvēlīgas ietekmes gadījumā, ko uzņēmums nav izraisījis vai veicinājis, bet kas ir tieši saistīta ar tā darbību, produktiem vai pakalpojumiem saistībā ar darījumu attiecībām, atbildība par cilvēktiesību ievērošanu neprasa, lai uzņēmums pats nodrošinātu atlīdzināšanu, lai gan tas tajā var piedalīties.

Dažās situācijās, jo īpaši tad, ja tiek apgalvots, ka ir noticis noziegums, parasti būs jāsadarbojas ar tiesu mehānismiem.

Papildu norādījumi par mehānismiem, ar kuru palīdzību var gūt atlīdzināšanu, tostarp tad, ja tiek apstrīdēti apgalvojumi par nelabvēlīgu ietekmi uz cilvēktiesībām, ir iekļauti III nodaļā par piekļuvi tiesiskai aizsardzībai.

## JAUTĀJUMI PAR APSTĀKĻIEM

**23. Jebkuros apstākļos uzņēmumiem:**

## a) jāievēro visi piemērojamie tiesību akti un jāievēro starptautiski atzītās cilvēktiesības neatkarīgi no tā, kur tie darbojas;

**b) jāmeklē veidi, kā, saskaroties ar pretrunīgām prasībām, ievērot starptautiski atzīto cilvēktiesību principus;**

## c) neatkarīgi no tā, kur tie darbojas, risks izraisīt rupjus cilvēktiesību aizskārumus vai veicināt tos ir jāuztver kā juridiskas atbilstības jautājums.

*Komentārs*

Lai gan konkrēta valsts un vietējie apstākļi var ietekmēt cilvēktiesību riskus, kas saistīti ar uzņēmuma darbību un darījuma attiecībām, visiem uzņēmumiem ir vienāds pienākums ievērot cilvēktiesības neatkarīgi no tā, kur tie darbojas. Ja iekšzemes apstākļi neļauj pilnībā izpildīt šo pienākumu, no uzņēmumiem tiek sagaidīts, ka tie ievēro starptautiski atzīto cilvēktiesību principus, cik vien iespējams konkrētajos apstākļos, un šajā jautājumā spēj demonstrēt savus centienus.

Dažas darbības vides, piemēram, konfliktu skartās zonas, var palielināt risku, ka uzņēmumi būs līdzatbildīgi rupjos cilvēktiesību aizskārumos, ko izdarījuši citi dalībnieki (piemēram, drošības spēki). Uzņēmumiem šis risks ir jāuztver kā atbilstības tiesību aktiem problēma, ņemot vērā iespējamo korporatīvās juridiskās atbildības paplašināšanos, kas izriet no eksteritoriālām civilprasībām un Romas Starptautiskās krimināltiesas statūtu noteikumu iekļaušanas jurisdikcijās, kuras paredz korporatīvo kriminālatbildību. Turklāt uzņēmumu direktori, amatpersonas un darbinieki var tikt pakļauti individuālai atbildībai par darbībām, kas ir uzskatāmas par rupjiem cilvēktiesību aizskārumiem.

Šādos sarežģītos apstākļos uzņēmumiem ir jānodrošina, ka tie nepasliktina situāciju. Izvērtējot, kā vislabāk rīkoties, tiem nereti būs ieteicams ne tikai izmantot zināšanas un starpfunkcionālas apspriešanās uzņēmumā, bet arī ārēji apspriesties ar uzticamiem, neatkarīgiem ekspertiem, tostarp no valdībām, pilsoniskās sabiedrības, valstu cilvēktiesību institūcijām un attiecīgām vairāku ieinteresēto pušu iniciatīvām.

## 24. Ja ir jānosaka prioritātes darbībām, kas vērstas uz faktisko un potenciālo nelabvēlīgo ietekmi uz cilvēktiesībām, uzņēmumiem vispirms ir jācenšas novērst un mazināt to ietekmi, kas ir vissmagākā vai kas kļūtu nelabojama, ja uz to reaģētu novēloti.

*Komentārs*

Lai gan uzņēmumiem ir jārisina visa to nelabvēlīgā ietekme uz cilvēktiesībām, to ne vienmēr var būt iespējams risināt vienlaikus. Ja nav īpašu likumā noteiktu norādījumu, tad, ja ir nepieciešama prioritāšu noteikšana, uzņēmumiem ir jāsāk ar to ietekmi uz cilvēktiesībām, kura būtu vissmagākā, atzīstot, ka novēlota reaģēšana var ietekmēt iespēju ko labot. Smagums šajā kontekstā nav absolūts jēdziens, bet ir saistīts ar citu uzņēmuma identificēto ietekmi uz cilvēktiesībām.

# III. TIESISKĀS AIZSARDZĪBAS PIEEJAMĪBA

**A. PAMATA PRINCIPI**

**25. Kā daļa no sava pienākuma aizsargāt pret cilvēktiesību aizskārumiem, kas saistīti ar uzņēmējdarbību, valstīm ir jāveic atbilstoši pasākumi, lai, izmantojot tiesu, administratīvus, likumdošanas vai citus piemērotus līdzekļus, nodrošinātu, ka tad, ja šādi aizskārumi notiek to teritorijā un/vai jurisdikcijā, skartajām personām ir piekļuve efektīvam tiesiskās aizsardzības līdzeklim.**

*Komentārs*

Ja valstis neveic atbilstošus pasākumus, lai izmeklētu, sodītu un labotu ar uzņēmējdarbību saistītus cilvēktiesību aizskārumus, kad tie notiek, valsts pienākums aizsargāt var kļūt vājš vai pat bezjēdzīgs.

Piekļuvei efektīviem tiesiskās aizsardzības līdzekļiem ir gan procesuāli, gan materiāli aspekti. Tiesiskās aizsardzības līdzekļi, ko nodrošina šajā sadaļā apskatītie sūdzību izskatīšanas mehānismi, var izpausties dažādos materiālos veidos, kuru mērķis, vispārīgi runājot, ir neitralizēt vai labot jebkādu nodarīto kaitējumu cilvēktiesībām. Tiesiskās aizsardzības līdzeklis var ietvert atvainošanos, restitūciju, reabilitāciju, finansiālu vai nefinansiālu kompensāciju un soda sankcijas (gan kriminālas, gan administratīvas, piemēram, naudas sodus), kā arī kaitējuma novēršanu, piemēram, izpildrakstus vai garantijas par neatkārtošanos. Tiesiskās aizsardzības līdzekļu nodrošināšanas procedūrām jābūt objektīvām, aizsargātām no korupcijas un bez politiskiem vai citiem mēģinājumiem ietekmēt rezultātu.

Šo pamatprincipu izpratnē sūdzība tiek saprasta kā uztverta netaisnība, kas indivīdam vai grupai izraisa tiesību esības sajūtu, kas var būt balstīta uz tiesību aktiem, līgumu, tiešiem vai netiešiem solījumiem, ierasto praksi vai cietušo kopienu vispārējiem priekšstatiem par godīgumu. Termins “sūdzību izskatīšanas mehānisms” tiek lietots, lai norādītu uz jebkuru ierastu valsts vai nevalstisku tiesas vai ārpustiesas procesu, kurā var iesniegt sūdzības par cilvēktiesību aizskārumu, kas saistīts ar uzņēmējdarbību, un sagaidīt tiesisko aizsardzību.

Valsts sūdzību izskatīšanas mehānismus var pārvaldīt valsts iestāde vai aģentūra, vai neatkarīga iestāde saskaņā ar likumu vai konstitucionālu pamatojumu. Tās var būt gan tiesas, gan ārpustiesas. Dažos mehānismos skartās personas ir tieši iesaistītas tiesiskās aizsardzības līdzekļu meklēšanā; citos gadījumos starpnieks meklē tiesiskās aizsardzības līdzekli viņu vārdā. Piemēram, tiesas (gan krimināllietām, gan civillietām), darba tiesas, valstu cilvēktiesību institūcijas, nacionālie kontaktpunkti saskaņā ar Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas vadlīnijām starptautiskiem uzņēmumiem, daudzi ombudu biroji un valdības pārvaldīti sūdzību biroji.

Lai nodrošinātu piekļuvi tiesiskās aizsardzības līdzekļiem ar uzņēmējdarbību saistītu cilvēktiesību aizskārumu gadījumos, valstīm ir arī jāveicina sabiedrības informētība un izpratne par šiem mehānismiem, kā tiem var piekļūt, un jebkāds atbalsts (finansiāls vai ekspertu), lai tiem piekļūtu.

Valsts tiesas un ārpustiesas sūdzību izskatīšanas mehānismiem jāveido pamats plašākai tiesību aizsardzības sistēmai. Šādā sistēmā darbības līmeņa sūdzību izskatīšanas mehānismi var nodrošināt palīdzību un atrisināšanu agrīnā stadijā. Savukārt valsts un darbības līmeņa mehānismus var papildināt vai uzlabot ar sadarbības iniciatīvu, kā arī starptautisko un reģionālo cilvēktiesību mehānismu tiesiskās aizsardzības funkcijām. Papildu norādījumi par šiem mehānismiem ir sniegti 26.–31. pamatprincipā.

## B. DARBĪBAS PRINCIPI

**VALSTS TIESU MEHĀNISMI**

## 26. Valstīm ir jāveic atbilstoši pasākumi, lai nodrošinātu iekšējo tiesu mehānismu efektivitāti, risinot cilvēktiesību aizskārumus, kas saistīti ar uzņēmējdarbību, tostarp apsverot veidus, kā samazināt juridiskus, praktiskus un citus būtiskus šķēršļus, kas varētu izraisīt tiesiskās aizsardzības līdzekļu pieejamības liegšanu.

*Komentārs*

Tiesiskās aizsardzības līdzekļu pieejamības nodrošināšanas pamatā ir efektīvi tiesu mehānismi. To spēja risināt cilvēktiesību aizskārumus, kas saistīti ar uzņēmējdarbību, ir atkarīga no to objektivitātes, integritātes un spējas nodrošināt pienācīgu procesu.

Valstīm ir jānodrošina, ka tās nerada šķēršļus pamatotu prasību iesniegšanai tiesā situācijās, kad tiesiskā aizsardzība ir būtiska daļa no piekļuves tiesiskās aizsardzības līdzekļiem vai nav pieejami alternatīvi efektīvas tiesiskās aizsardzības avoti. Tām arī jānodrošina, ka taisnīguma nodrošināšanu nekavē korupcija tiesas procesā, ka tiesas ir neatkarīgas no citu valsts pārstāvju un uzņēmējdarbības dalībnieku ekonomiskā vai politiskā spiediena un ka cilvēktiesību aizstāvju leģitīmās un miermīlīgās darbības netiek traucētas.

Juridiskie šķēršļi, kas var traucēt cilvēktiesību aizskārumu, kas saistīti ar uzņēmējdarbību, likumīgu risināšanu, var rasties, ja, piemēram:

* veids, kādā saskaņā ar valsts krimināllikumiem un civillikumiem juridiskā atbildība tiek sadalīta starp korporatīvās grupas dalībniekiem, veicina izvairīšanos no atbilstošas atbildības;
* ja prasītāji saskaras ar tiesas atteikumu uzņēmējā valstī un nevar piekļūt mītnes valsts tiesām neatkarīgi no prasības būtības;
* ja noteiktas grupas, piemēram, pamatiedzīvotāji un migranti, tiek izslēgtas no tāda paša līmeņa viņu cilvēktiesību juridiskās aizsardzības, kāds attiecas uz plašāku iedzīvotāju grupu.

Praktiski un procesuāli šķēršļi piekļuvei tiesiskās aizsardzības līdzekļiem var rasties, ja, piemēram:

* prasību celšanas izmaksas ir lielākas par tām, kas uzskatāmas par atturošām no nepamatotiem gadījumiem, un/vai tās nevar samazināt līdz saprātīgam līmenim, izmantojot valdības atbalstu, “tirgus” mehānismus (piemēram, tiesvedības apdrošināšanu un juridiskās maksas struktūras) vai citus līdzekļus;
* prasītājiem ir grūtības nodrošināt juridisko pārstāvību, jo trūkst resursu vai citu pamudinājumu advokātiem konsultēt prasītājus šajā jomā;
* nav atbilstīgu iespēju prasījumu apkopot vai īstenot pārstāvības tiesvedību (piemēram, dažādu kolektīvo prasību procedūras), tādējādi neļaujot nodrošināt efektīvu tiesisko aizsardzību atsevišķiem prasītājiem;
* valsts prokuroriem trūkst atbilstošu resursu, zināšanu un atbalsta, lai izpildītu pašas valsts saistības izmeklēt personu un uzņēmumu līdzdalību ar cilvēktiesībām saistītos noziegumos.

Daudzus no šiem šķēršļiem rada vai papildina biežā nevienlīdzība starp pusēm ar uzņēmējdarbību saistītu cilvēktiesību prasībās, piemēram, to finanšu resursi, piekļuve informācijai un speciālajām zināšanām. Turklāt neatkarīgi no tā, vai tā ir aktīva diskriminācija vai neparedzētas sekas tam, kā tiek izstrādāti un darbojas tiesu mehānismi, indivīdi no grupām vai iedzīvotāju grupām, kurām ir paaugstināts neaizsargātības vai atstumtības risks, bieži saskaras ar papildu kultūras, sociāliem, fiziskiem un finansiāliem šķēršļiem, lai piekļūtu, izmantotu un gūtu labumu no šiem mehānismiem. Īpaša uzmanība ir jāvelta šādu grupu vai iedzīvotāju grupu tiesībām un īpašajām vajadzībām katrā tiesiskās aizsardzības procesa posmā – piekļuve, procedūras un rezultāti.

## VALSTS ĀRPUSTIESAS SŪDZĪBU IZSKATĪŠANAS MEHĀNISMI

**27. Lai novērstu ar uzņēmējdarbību saistītus cilvēktiesību aizskārumus, valstīm kā daļa no visaptverošas valsts sistēmas līdztekus tiesu mehānismiem ir jānodrošina efektīvi un atbilstoši ārpustiesas sūdzību izskatīšanas mehānismi.**

*Komentārs*

Administratīviem, likumdošanas un citiem ārpustiesas mehānismiem ir būtiska loma tiesu mehānismu papildināšanā. Pat tad, ja tiesu sistēmas ir efektīvas un ar pietiekamiem resursiem, tās nevar uzņemties visu iespējamo aizskārumu gadījumu risināšanas nastu, ne vienmēr ir nepieciešama aizsardzība tiesā, kā arī ne vienmēr visi prasītāji dot tai priekšroku.

Trūkumus tiesiskās aizsardzības nodrošināšanā cilvēktiesību aizskārumiem, kas saistīti ar uzņēmējdarbību, varētu novērst, ja atbilstīgi, paplašinot esošo ārpustiesas mehānismu pilnvaras un/vai papildinot ar jauniem mehānismiem. Tie var būt balstīti uz mediāciju, izskatīšanu šķīrējtiesā vai uz citiem kultūrai atbilstošiem un ar tiesībām saderīgiem procesiem – vai ietvert to kombināciju – atkarībā no attiecīgajiem jautājumiem, jebkādām iesaistītajām sabiedrības interesēm un pušu iespējamām vajadzībām. Lai nodrošinātu to efektivitāti, tiem jāatbilst 31. principā noteiktajiem kritērijiem.

Šajā ziņā īpaši svarīga loma ir valstu cilvēktiesību institūcijām.

Tāpat kā ar tiesu mehānismiem, valstīm ir jāapsver veidi, kā novērst jebkādu pušu līdztiesības trūkumu ar uzņēmējdarbību saistītās cilvēktiesību prasībās un jebkādus papildu šķēršļus piekļuvei, ar ko saskaras personas no grupām vai iedzīvotāju grupām, kuras ir pakļautas paaugstinātam neaizsargātības vai atstumtības riskam.

## NEVALSTISKI SŪDZĪBU IZSKATĪŠANAS MEHĀNISMI

**28. Valstīm ir jāapsver veidi, kā veicināt piekļuvi efektīviem nevalstiskiem sūdzību izskatīšanas mehānismiem, kas risina ar uzņēmējdarbību saistītus cilvēktiesību pārkāpumus.**

*Komentārs*

Viena nevalstisku sūdzību izskatīšanas mehānismu kategorija ietver tos, ko pārvalda uzņēmums viens pats vai kopā ar ieinteresētajām pusēm, nozares asociācija vai daudzu ieinteresēto pušu grupa. Tie ir ārpustiesas mehānismi, bet var izmantot tiesas procesus, uz dialogu balstītus vai citus kultūrai atbilstošus un ar tiesībām saderīgus procesus. Šie mehānismi var piedāvāt īpašas priekšrocības, piemēram, piekļuves un tiesiskās aizsardzības ātrumu, samazinātas izmaksas un/vai starptautisku sasniedzamību.

Citā kategorijā ietilpst reģionālās un starptautiskās cilvēktiesību organizācijas. Tās visbiežāk ir saskārušās ar iespējamiem valstu pārkāpumiem attiecībā uz to saistībām ievērot cilvēktiesības. Tomēr dažas ir saskārušās arī ar to, ka valsts nav izpildījusi savu pienākumu aizsargāt pret uzņēmumu veiktu cilvēktiesību aizskārumu.

Valstīm līdztekus pašu valstu nodrošinātajiem mehānismiem var būt noderīga loma, palielinot izpratni par šādām iespējām vai kā citādi atvieglojot piekļuvi tām.

## 29. Lai sūdzību izskatīšana būtu iespējama agrīnā stadijā un tiešā veidā tiktu nodrošināta tiesiskā aizsardzība, uzņēmumiem ir jāizveido vai jāpiedalās efektīvā darbības līmeņa sūdzību izskatīšanas mehānismā personām un kopienām, kuras var tikt nelabvēlīgi ietekmētas.

*Komentārs*

Darbības līmeņa sūdzību izskatīšanas mehānismi ir tieši pieejami personām un kopienām, kuras uzņēmums var nelabvēlīgi ietekmēt. Tos parasti pārvalda uzņēmumi atsevišķi vai sadarbībā ar citiem, tostarp attiecīgajām ieinteresētajām pusēm. Tos var arī nodrošināt, vēršoties pie abpusēji pieņemama ārēja eksperta vai struktūras. Šiem mehānismiem nav nepieciešams, lai tie, kuri iesniedz sūdzību, vispirms piekļūtu citiem vēršanās pēc palīdzības līdzekļiem. Tie var uzņēmumu tieši iesaistīt problēmu novērtēšanā un jebkāda veida kaitējuma atlīdzināšanā.

Darbības līmeņa sūdzību izskatīšanas mehānismi veic divas galvenās funkcijas attiecībā uz uzņēmumu pienākumu ievērot cilvēktiesības.

* Pirmkārt, tie atbalsta nelabvēlīgas ietekmes uz cilvēktiesībām identificēšanu kā daļu no uzņēmuma nepārtrauktā cilvēktiesību rūpības pienākuma. Mehānismi to īsteno, nodrošinot veidu, kādā izteikt bažas, tiem, kurus tieši ietekmē uzņēmuma darbība, ja viņi uzskata, ka tiek vai tiks nelabvēlīgi ietekmēti. Analizējot sūdzību tendences un modeļus, uzņēmumi var arī identificēt sistēmiskas problēmas un atbilstoši pielāgot savu praksi.
* Otrkārt, šie mehānismi ļauj risināt sūdzības, tiklīdz tās ir identificētas, un uzņēmums var laikus un tieši novērst negatīvās sekas, tādējādi novēršot kaitējuma palielināšanos un sūdzību saasināšanos.

Šādiem mehānismiem nav jāpieprasa, lai sūdzība vai neapmierinātība būtu par iespējamu cilvēktiesību aizskārumu, pirms to var ierosināt, bet tie ir īpaši vērsti uz to, lai identificētu to personu likumīgās bažas, kuras var tikt nelabvēlīgi ietekmētas. Ja šīs bažas netiek apzinātas un risinātas, tās laika gaitā var pāraugt nopietnākos strīdos un cilvēktiesību aizskārumos.

Darbības līmeņa sūdzību izskatīšanas mehānismiem ir jāatspoguļo noteikti kritēriji, lai praksē nodrošinātu to efektivitāti (31. princips). Šos kritērijus var izpildīt, izmantojot dažādus sūdzību izskatīšanas mehānismu veidus atbilstoši mēroga, resursa, nozares, kultūras un citu rādītāju prasībām.

Darbības līmeņa sūdzību izskatīšanas mehānismi var būt nozīmīgi papildinājumi plašākai ieinteresēto pušu iesaistīšanai un koplīgumu slēgšanas procesam, taču nevar aizstāt nevienu no tiem. Tos nedrīkst izmantot, lai mazinātu likumīgu arodbiedrību lomu ar darbu saistītu strīdu risināšanā, kā arī lai liegtu piekļuvi tiesas vai citiem ārpustiesas sūdzību izskatīšanas mehānismiem.

## 30. Nozarei, vairākām ieinteresētajām pusēm un citām sadarbības iniciatīvām, kuru pamatā ir ar cilvēktiesībām saistīto standartu ievērošana, ir jānodrošina, ka ir pieejami efektīvi sūdzību izskatīšanas mehānismi.

*Komentārs*

Ar cilvēktiesībām saistītie standarti arvien vairāk tiek atspoguļoti saistībās, ko uzņēmušās nozares struktūras, daudzas ieinteresētās puses un citas sadarbības iniciatīvas, izmantojot rīcības kodeksus, darbības standartus, globālus pamatnolīgumus starp arodbiedrībām un starptautiskām korporācijām un līdzīgus saistību dokumentus.

Šādām sadarbības iniciatīvām ir jānodrošina efektīvu mehānismu pieejamība, ar kuru palīdzību skartās puses vai to likumīgie pārstāvji var izteikt bažas, ja uzskata, ka attiecīgās saistības nav izpildītas. Šādu iniciatīvu leģitimitāte var tikt apdraudēta, ja tās neparedz šādus mehānismus. Mehānismi varētu būt atsevišķu dalībnieku, sadarbības iniciatīvu līmenī vai abos. Šiem mehānismiem ir jānodrošina pārskatatbildība un jāpalīdz novērst nelabvēlīgo ietekmi uz cilvēktiesībām.

## ĀRPUSTIESAS SŪDZĪBU IZSKATĪŠANAS MEHĀNISMU EFEKTIVITĀTES KRITĒRIJI

**31. Gan valsts, gan nevalstiskiem ārpustiesas sūdzību izskatīšanas mehānismiem, lai nodrošinātu to efektivitāti, jābūt:**

## a) likumīgiem – nodrošina ieinteresēto pušu grupu, kuru lietošanai tie ir paredzēti, uzticēšanos un atbild par sūdzību izskatīšanas procesu godīgu norisi;

**b) pieejamiem – tie ir zināmi visām ieinteresēto pušu grupām, kuru lietošanai tie ir paredzēti un nodrošina atbilstošu palīdzību tiem, kam var rasties īpaši šķēršļi piekļūšanai;**

## c) paredzamiem – nodrošina skaidru un zināmu procedūru ar indikatīvu laika grafiku katram posmam un skaidrību par pieejamajiem procesa veidiem un rezultātiem, kā arī īstenošanas uzraudzības līdzekļiem;

**d) taisnīgiem – cenšas nodrošināt, lai cietušajām pusēm būtu saprātīga piekļuve informācijas avotiem, padomiem un zināšanām, kas nepieciešamas, lai iesaistītos sūdzību izskatīšanas procesā ar godīgiem, uz informāciju balstītiem un cieņpilniem noteikumiem;**

## e) pārredzamiem – informē sūdzības puses par tās norisi un sniedz pietiekamu informāciju par mehānisma darbību, lai radītu pārliecību par tā efektivitāti un atbilstu jebkurām sabiedrības interesēm;

**f) atbilstīgiem tiesībām – nodrošina, lai rezultāti un tiesiskās aizsardzības līdzekļi atbilstu starptautiski atzītajām cilvēktiesībām;**

## g) nepārtrauktas mācīšanās avotam – izmanto attiecīgos pasākumus, lai noteiktu mācības mehānisma uzlabošanai un turpmāku sūdzību un kaitējuma novēršanai.

**Darbības līmeņa mehānismiem ir jābūt arī:**

## h) balstītiem uz iesaistīšanos un dialogu – apspriešanās ar ieinteresēto pušu grupām, kuru vajadzībām tie ir paredzēti, par to izstrādi un veiktspēju un koncentrēšanās uz dialogu kā līdzekli, lai izskatītu sūdzības un tās atrisinātu.

*Komentārs*

Sūdzību izskatīšanas mehānisms var atbilst savam mērķim tikai tad, ja cilvēki, kam tas ir paredzēts, par to zina, tam uzticas un spēj to izmantot. Šie kritēriji ir etalons ārpustiesas sūdzību izskatīšanas mehānisma izstrādei, pārskatīšanai vai novērtēšanai, lai palīdzētu nodrošināt tā efektivitāti praksē. Slikti izstrādāti vai īstenoti sūdzību izskatīšanas mehānismi var radīt risku, ka skartajām ieinteresētajām pusēm palielināsies aizvainojuma sajūta, pastiprinoties viņu nevarības un cieņas trūkuma sajūtai procesā.

Pirmie septiņi kritēriji attiecas uz jebkuru valsts vai nevalstisku, iztiesāšanas vai uz dialogu balstītu mehānismu. Astotais kritērijs ir specifisks darbības līmeņa mehānismiem, kurus uzņēmumi palīdz pārvaldīt.

Termins “sūdzību izskatīšanas mehānisms” šeit tiek lietots kā specifisks nozares termins. Pats termins ne vienmēr var būt piemērots vai noderīgs, ja to piemēro konkrētam mehānismam, taču efektivitātes kritēriji paliek nemainīgi. Komentāri par konkrētajiem kritērijiem ir šādi:

a) ieinteresētajām pusēm, kuru lietošanai mehānisms ir paredzēts, tam ir jāuzticas, ja tās vēlas to izmantot. Pārskatatbildība par to, lai sūdzību izskatīšanas procesā iesaistītās puses nevarētu traucēt tās taisnīgu īstenošanu, parasti ir viens no svarīgākajiem faktoriem ieinteresēto pušu uzticības veidošanā;

b) piekļuves šķēršļi var būt izpratnes trūkums par mehānismu, valoda, lasītprasme, izmaksas, fiziskā atrašanās vieta un bailes no atriebības;

c) lai mehānisms būtu uzticams un to izmantotu, tam ir jānodrošina publiska informācija par tā piedāvāto procedūru. Cik vien iespējams, ir jāievēro katra posma laika grafiki, vienlaikus pieļaujot, ka dažkārt var būt nepieciešama elastība;

d) sūdzībās vai strīdos starp uzņēmumiem un ietekmētajām ieinteresētajām pusēm pēdējām no minētajām bieži vien ir daudz mazāka piekļuve informācijai un ekspertu resursiem, kā arī bieži vien trūkst finanšu līdzekļu, lai tos apmaksātu. Ja šis līdzsvara trūkums netiek novērsts, tas var samazināt gan taisnīga procesa īstenošanu, gan priekšstatu par to, kā arī apgrūtināt ilgtspējīgu risinājumu meklēšanu;

e) regulāra saziņa ar pusēm par atsevišķu sūdzību virzību var būt svarīga, lai saglabātu uzticību procesam. Pārredzamības par mehānisma darbību nodrošināšana plašākam ieinteresēto pušu lokam, izmantojot statistiku, gadījumu izpēti vai detalizētāku informāciju par noteiktu lietu izskatīšanu, var būt svarīga, lai pierādītu tā leģitimitāti un saglabātu plašu uzticību. Vienlaikus, ja nepieciešams, ir jānodrošina pušu dialoga un personu identitātes konfidencialitāte;

f) sūdzības bieži vien nav formulētas saistībā ar cilvēktiesībām, un daudzas sākotnēji nerada bažas par cilvēktiesību aizskārumu. Neatkarīgi no tā, ja rezultātiem ir ietekme uz cilvēktiesībām, ir jārūpējas par to, lai tie atbilstu starptautiski atzītajām cilvēktiesībām;

g) regulāra sūdzību biežuma, modeļu un cēloņu analīze var ļaut iestādei, kas pārvalda mehānismu, noteikt un ietekmēt politiku, procedūras vai praksi, kas jāmaina, lai novērstu turpmāku kaitējumu;

h) attiecībā uz darbības līmeņa sūdzību izskatīšanas mehānismu sadarbošanās ar ietekmētajām ieinteresēto pušu grupām saistībā ar tā izstrādi un darbību var palīdzēt nodrošināt, ka tas atbilst to vajadzībām, ka minētās grupas to izmantos praksē un ka ir kopīgas intereses nodrošināt tā panākumus. Tā kā uzņēmums leģitīmi nevar būt gan sūdzību objekts, gan vienpusēji noteikt to iznākumu, šiem mehānismiem jāvērš uzmanība uz saskaņotu risinājumu panākšanu, izmantojot dialogu. Ja ir nepieciešama iztiesāšana, tā ir jānodrošina ar likumīgu, neatkarīgu trešās personas mehānismu.

Fotoattēli: © shutterstock.com – HR/PUB/11/4

Izstrādājis un iespiedis *Publishing Service*, Apvienoto Nāciju Organizācija,

Ženēva – GE.11-46529 – 2012. gada janvāris – 4 951 – HR/PUB/11/4