

# Внимание к правам человека

Сводный отчет о первой оценке воздействия на права человека, подготовленный для корпорации ICANN

Löning – Human Rights and Responsible Business  
05.2019



---

## **СОДЕРЖАНИЕ**

<b>О Löning – Human Rights &amp; Responsible Business</b>	<b>3</b>
<b>О корпорации ICANN</b>	<b>3</b>
<b>Что такое оценка воздействия на права человека?</b>	<b>3</b>
<b>Основные положения</b>	<b>4</b>
<b>Обзор процесса ОВЧП</b>	<b>5</b>
<b>Определение воздействия на права человека в корпорации ICANN</b>	<b>6</b>
<b>Оценка воздействия на права человека и текущая практика в корпорации ICANN</b>	<b>7</b>
<b>Рекомендации</b>	<b>14</b>
<b>Вывод: процесс развивается на основе сотрудничества</b>	<b>17</b>

---

## О Löning – Human Rights & Responsible Business

Löning – Human Rights & Responsible Business — это основанное в 2014 году консалтинговое и аналитическое агентство по правам человека, которое находится в Берлине. Наша разносторонняя команда оказывает поэтапную поддержку транснациональным компаниям и организациям, желающим включить принципы соблюдения прав человека в свои стратегии и сделать неотъемлемой частью текущей деятельности. Используя структурный подход к процессу комплексной проверки соблюдения прав человека, мы помогаем организациям ориентироваться в этом процессе и обеспечивать его соответствие международным стандартам. Мы оцениваем факты беспристрастно и в полном объеме, решаем сложные вопросы и даем практические и конкретные рекомендации по деятельности.

### Основная проектная группа

- ☉ Маркус Лёнинг (Markus Löning), генеральный директор, руководитель проекта
- ☉ Стефани Боровец (Stephanie Borowiec), консультант, менеджер проекта
- ☉ Чечилия Барраль Диего (Cecilia Barral Diego), юрисконсульт, ведущий аналитик проекта

## О корпорации ICANN

Миссия ICANN — обеспечение стабильности, безопасности и единства глобального интернета. Чтобы связаться с кем-либо в интернете, в компьютер или другое устройство необходимо ввести адрес — имя или номер. Этот адрес должен быть уникальным, чтобы компьютеры могли находить друг друга. ICANN занимается координацией этих уникальных идентификаторов во всем мире. ICANN была создана в 1998 году как некоммерческая корпорация по обеспечению общественных интересов с сообществом, объединяющим участников из разных стран мира.

### Мировое присутствие ICANN

В последние годы ICANN быстро росла и развивалась, открывая новые офисы и расширяя глобальный охват. Корпорация ICANN ведет деятельность в 33 странах и располагает уникальными кадровыми ресурсами — 397 штатных сотрудников, из которых 318 работают в офисе, а 79 выполняют работу дистанционно и приписаны к региональному офису или центру взаимодействия.

## Что такое оценка воздействия на права человека?

Глобализация и цифровизация радикально меняют жизнь человечества. Идеи, товары и люди перемещаются по всему миру с беспрецедентной скоростью. Результатом мирового разделения труда являются новые знания, постоянное ускорение развития технологий и доступность продуктов, которые для многих приемлемы по цене. Однако защита прав человека отстает от темпа этих изменений. После принятия в 2011 году Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, которые установили корпоративные стандарты предотвращения и решения проблем в области прав человека, давление на организации в целях соблюдения прав человека быстро возросло.

Первым важным для организаций шагом по выполнению обязательств в отношении должной заботы о правах человека является определение воздействия на права человека и последующее эффективное управление этим воздействием. Оценка воздействия на права человека (ОВЧП) — это процесс идентификации и установления значимости различных видов воздействия деятельности организации на права человека, анализа

---

эффективности управления этим воздействием и определения мер по улучшению ситуации.

## Основные положения

ICANN, как глобальная корпорация, обязуется в процессе своей деятельности соблюдать права человека. В новом уставе ICANN<sup>1</sup> есть обязательство «соблюдать признанные на международном уровне права человека в соответствии с действующим законодательством». В июне 2016 года глобальное сообщество многих заинтересованных сторон, соблюдая предусмотренный в уставе процесс, приступило к разработке концепции толкования (FOI) прав человека,<sup>2</sup> чтобы определить подход к выполнению этого обязательства. Параллельно с этим обсуждением корпорация ICANN признала важность заблаговременного проведения внутреннего анализа своей текущей деятельности.

Рамки внутренней ОВЧП корпорации ICANN были ограничены следующими четырьмя областями:

- ⊙ Отдел кадров
- ⊙ Снабжение
- ⊙ Планирование мероприятий
- ⊙ Деятельность по обеспечению безопасности

Представленный ниже отчет составлен на основе тщательного анализа документов, бесед с руководством, посещения объектов и онлайн-опроса персонала. Этап сбора данных длился с февраля по июнь 2018 года. В результате анализа определено реальное и потенциальное воздействие деятельности ICANN на права человека и выполнена оценка эффективности текущих мер по управлению этим воздействием.

В целом, процессы и политика корпорации ICANN охватывают важные аспекты соблюдения прав человека, такие как здоровье и безопасность, отсутствие дискриминации, доступ к средствам правовой защиты, сохранение конфиденциальности данных, рабочее время и время отдыха. Физическая безопасность сотрудников и участников мероприятий обеспечивается за счет профессиональной деятельности по обеспечению безопасности. Кроме того, открытые конференции ICANN, в которых могут участвовать все заинтересованные стороны, вносят вклад в местную экономику с точки зрения финансов и приобретения знаний и опыта.

Однако корпорация ICANN может внести дополнительные улучшения во всех областях, которые были охвачены в процессе этой оценки. Сюда относится улучшение процессов, способствующее равному и справедливому отношению к персоналу, внутренний порядок подачи и рассмотрения жалоб, управление рисками для прав человека в каналах поставок и эффективное управление различными аспектами соблюдения прав человека при проведении открытых конференций ICANN.

В рамках проекта ОВЧП мы разъясняли персоналу пользу этой оценки для корпорации. Более 80% сотрудников считают права человека важной для корпорации ICANN основной ценностью. Сотрудники, с которыми мы общались, открыты для новых идей и активно стремятся к соблюдению высоких этических стандартов, установленных для себя

---

<sup>1</sup> [Устав ICANN](#)

<sup>2</sup> [Концепция толкования прав человека \(HR-FOI\), итоговый отчет и рекомендации – рабочий поток 2 CCWG по усовершенствованию подотчетности \(март 2018 года\)](#)

корпорацией ICANN. В этом отчете представлены общие сведения о процессе оценки, указаны виды воздействия на права человека в корпорации ICANN и сформулированы итоговые рекомендации. ОВЧП следует считать отправной точкой постоянного совершенствования показателей в области соблюдения прав человека.

## Обзор процесса ОВЧП

Правовой базой для этой оценки служат Всеобщая декларация прав человека<sup>3</sup> и основные международные договоры в области прав человека,<sup>4</sup> а также трудовые нормативы, установленные Международной организацией труда (МОТ).<sup>5</sup> Эта ОВЧП выполнена на основе существующих методик и общепризнанных принципов оценки воздействия на права человека, таких как Принципы и инструменты оценки воздействия на права человека Датского института по правам человека<sup>6</sup> и Руководящие принципы ООН в сфере предпринимательской деятельности и прав человека.<sup>7</sup>

Еще один важный аспект ОВЧП — взаимодействие с соответствующими заинтересованными сторонами, в частности с потенциально наиболее уязвимыми правообладателями, то есть с персоналом ICANN. Обзор процесса оценки представлен в таблице ниже.

Этапы проекта	Основные задачи
1. Подготовка	<ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ Анализ заинтересованных сторон и составление плана взаимодействия</li> <li>⦿ Разработка концепций оценки воздействия ICANN для каждой из четырех областей оценки</li> <li>⦿ Исследование и анализ ситуации с правами человека с учетом специфики конкретных стран присутствия (составление перечня рисков для каждой страны)</li> </ul>
2. Сбор данных и взаимодействие	<ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ Рассмотрение всех важных документов</li> <li>⦿ Беседы с сотрудниками всех функциональных подразделений ICANN, имеющих отношение к оценке, а также с директорами региональных офисов</li> <li>⦿ Посещение офисов ICANN в Лос-Анджелесе, Сингапуре и Стамбуле</li> <li>⦿ Отправка всем сотрудникам анкеты опроса — в опросе приняли участие 183 сотрудника ICANN (46%)</li> </ul>
3. Анализ, составление карты и определение приоритетов воздействия	<ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ Составление карты воздействия на права человека</li> <li>⦿ Определение приоритетов воздействия с учетом силы воздействия и потенциала корпорации ICANN</li> </ul>
4. Составление рекомендаций и отчетов	<ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ Составление рекомендаций по улучшению ситуации и их обсуждение с ведущими сотрудниками различных отделов ICANN</li> <li>⦿ Разработка дорожной карты реализации рекомендаций</li> <li>⦿ Информирование о результатах: отчет об ОВЧП и сводный отчет</li> </ul>

<sup>3</sup> [Всеобщая декларация прав человека](#)

<sup>4</sup> [Основные международные договоры в области прав человека Организации Объединенных Наций](#)

<sup>5</sup> [Концепции МОТ \(основные и технические\)](#)

<sup>6</sup> [Датский институт по правам человека. Оценка воздействия на права человека: принципы и инструменты](#)

<sup>7</sup> [Руководящие принципы ООН в сфере предпринимательской деятельности и прав человека](#)

## Определение воздействия на права человека в корпорации ICANN

Выявленное воздействие на права человека в корпорации ICANN отражено в таблице. Соблюдая Руководящие принципы ООН в сфере предпринимательской деятельности и прав человека, мы определили уровень приоритета воздействия (обозначен цифрами 1, 2 и 3) с учетом следующих факторов:

- ⊙ Сила воздействия (то есть количество людей, которые могут пострадать, серьезность воздействия и возможность вернуть ситуацию для пострадавших в исходное или аналогичное исходному состояние)
- ⊙ Вероятность воздействия (в случае возможного воздействия)
- ⊙ Потенциал корпорации ICANN (то есть влияние, которое ICANN может оказать для смягчения или устранения воздействия на права человека)

Сила воздействия на права человека	Потенциал/влияние ICANN (слабое)	Потенциал/влияние ICANN (сильное)
<b>Сильное воздействие</b>	Воздействие с уровнем приоритета 2: Воздействие на права человека, связанное с местами проведения мероприятий ICANN Воздействие на права человека практики закупок ICANN	Воздействие с уровнем приоритета 1: Равное и справедливое отношение Домогательство Доступ к средствам защиты прав Физическая безопасность сотрудников/участников мероприятий Доступ к средствам защиты прав на мероприятиях, право на отсутствие дискриминации, эффективное и равноправное участие в мероприятиях ICANN
<b>Слабое воздействие</b>	Воздействие с уровнем приоритета 3: Возможность нарушения прав человека сотрудниками частных и государственных служб безопасности	Воздействие с уровнем приоритета 2: Защита конфиденциальных данных Рабочее и сверхурочное время Гигиена и охрана труда Право на неприкосновенность частной жизни — деятельность по обеспечению безопасности

## Оценка воздействия на права человека и текущая практика в корпорации ICANN

В таблице ниже приведены данные о видах воздействия, разъяснены аспекты каждого из них и дана общая оценка текущей политики и практики корпорации ICANN в области управления воздействием. В следующем разделе представлена сводная информация о наших рекомендациях в отношении областей, требующих дальнейшего улучшения.

### Воздействие с уровнем приоритета 1: сильное воздействие на права человека и большой потенциал влияния ICANN

Обнаруженное воздействие на права человека	Аспекты оценки воздействия	Общая оценка текущей практики корпорации ICANN в области управления воздействием
<p><b>Равное и справедливое отношение</b></p>	<p>Обеспечивается ли равноправие и справедливость, принимая во внимание практику найма, поощрения, продвижения по службе, личностного роста, выплаты компенсаций и вознаграждений, а также дисциплинарные меры (в том числе процедуры увольнения)?</p> <p>Приняты ли меры по предотвращению всех видов дискриминации на рабочем месте?</p> <p>Как относятся сотрудники к текущей практике?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ Корпорация ICANN соблюдает законодательно закрепленные в США практические методы «Равноправие при трудоустройстве» и ввела в действие политику, запрещающую любые виды дискриминации и охватывающую все важные аспекты отношений между работодателем и работником, такие как продвижение по службе, обучение, дисциплина, выплата вознаграждения и прием на работу.</li> <li>⦿ Корпорация ICANN приняла ряд мер по предотвращению дискриминации, например ввела процесс продвижения по службе, в котором для обеспечения справедливости участвует несколько сторон, а также практику выплаты вознаграждений на основе сравнительного анализа рынка труда. Однако на сегодняшний день этими мерами охвачены не все перечисленные в политике области, и результаты опроса указывают на необходимость дополнительных шагов по обеспечению равенства во всех областях.</li> <li>⦿ Отдел кадров сейчас совершенствует практику своей работы и занимается формализацией процедур найма, продвижения по службе и выплаты вознаграждения для повышения единообразия подхода, транспарентности и равноправия.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Корпорация ICANN обеспечивает наличие адекватного места и времени для молитв и других религиозных или духовных ритуалов. Закон «Равноправие при трудоустройстве» обязывает организации создать приемлемые условия для соискателей и работников с ограниченными возможностями.</li> </ul>
<b>Домогательство</b>	<p>Домогательство тесно связано с правом на недискриминацию. Домогательство может создать враждебную рабочую обстановку, в которой жертва будет чувствует неприязнь к себе и не будет иметь равных возможностей для карьерного роста.</p> <p>Важнейшие для оценки вопросы:</p> <p>Введена ли политика, запрещающая все виды домогательства? Приняты ли меры по предотвращению всех видов домогательства? Имеется ли эффективная процедура рассмотрения жалоб? Как относятся сотрудники к текущей практике?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>У корпорации ICANN есть четкая политика по «предупреждению домогательств», которая запрещает все виды домогательства и содержит процедуру информирования о домогательствах.</li> <li>Корпорация ICANN регулярно проводит онлайн-обучение персонала и руководителей, направленное на предупреждение домогательств.</li> <li>Процессы предотвращения и устранения домогательств нуждаются в улучшении, особенно процедура расследования и принятия последующих мер и восприятие персоналом существующих механизмов подачи и рассмотрения жалоб.</li> </ul>
<b>Доступ к средствам защиты прав — порядок подачи и рассмотрения жалоб</b>	<p>Эффективные и работающие процедуры подачи и рассмотрения жалоб играют ключевую роль в предоставлении работникам средств правовой защиты, то есть возможности добиваться возмещения ущерба, связанного с нарушением прав человека. Существуют ли процедуры приема, обработки и урегулирования жалоб</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Корпорация ICANN ввела различные процедуры, которые описаны в политике по «предупреждению домогательств» и политике использования «анонимной горячей линии». При этом особо указано на недопустимость преследования сотрудника, использующего эти процедуры. Для повышения гибкости политика открытых дверей дает дополнительную возможность подачи жалоб руководителям любого уровня.</li> <li>Подавляющее большинство сотрудников не пользуется этими процедурами.</li> </ul>



	<p>работников? Могут ли работники беспрепятственно осуществлять свои права и сообщать о предполагаемых нарушениях прав, не опасаясь преследований?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Нынешние процедуры необходимо улучшить, чтобы обеспечить эффективность расследования и последующих мер.</li> </ul>
<p><b>Физическая безопасность персонала ICANN в целом и применительно к мероприятиям ICANN, включая их участников</b></p>	<p>Особое внимание уделялось мерам по обеспечению физической безопасности сотрудников, в том числе работающих дистанционно. Что сделано в плане оценки риска, предупредительных мер, процедур действий в чрезвычайной ситуации и процедур рассмотрения жалоб, в том числе для мониторинга и исправления ситуации? Какие меры по обеспечению безопасности принимаются при проведении мероприятий ICANN (с акцентом на открытых конференциях ICANN)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>У корпорации ICANN есть четкие и рационально используемые процедуры для защиты физической безопасности персонала ICANN и участников мероприятий.</li> <li>Сотрудникам проходят инструктаж по безопасности с учетом специфики места работы (по результатам опроса 88% считают себя хорошо осведомленными).</li> <li>Что касается мероприятий ICANN, их участникам заблаговременно предоставляется информация по безопасности и рискам для здоровья и безопасности (по результатам опроса, 87% сотрудников считают, что они хорошо осведомлены об этом).</li> </ul>
<p><b>Доступ к средствам защиты прав — вопросы безопасности, в том числе на мероприятиях ICANN</b></p>	<p>Применительно к мерам по обеспечению безопасности, какие процедуры рассмотрения жалоб позволяют персоналу (и участникам мероприятий ICANN) сообщить о проблемах для здоровья и безопасности?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Есть приемлемый и доступный механизм информирования о происшествиях и проблемах в сфере безопасности.</li> <li>Опрос демонстрирует, что об этом механизме знают 83% (участники конференций ICANN могут поднять любые вопросы или проблемы через Центр гигиены и безопасности).</li> </ul>
<p><b>Право на отсутствие дискриминации, эффективное и равноправное участие в мероприятиях ICANN</b></p>	<p>Какие усилия прилагает и какие меры принимает по мере возможности корпорация ICANN для обеспечения эффективного и равноправного участия в мероприятиях ICANN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Корпорация ICANN выполняет рекомендации сквозной рабочей группы сообщества по разработке стратегии проведения конференций (MSWG), включая чередование регионов проведения открытых конференций ICANN. Открытые конференции ICANN доступны для</li> </ul>

	(с акцентом на открытых конференциях)?	<p>бесплатного участия, а отдельные заседания транслируются в прямом эфире.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Корпорации ICANN опубликовала «Заявление о доступности конференций» в соответствии с Закон о защите прав американских граждан с ограниченными возможностями от 1990 года, и оценивает места проведения конференций на предмет соответствия этому документу. Участникам с ограниченными физическими возможностями предлагается указать при регистрации, нуждаются ли они в особой помощи, и необходимая поддержка предоставляется.</li> <li>⊙ Предусмотрена надлежащая процедура подачи и рассмотрения жалоб (участники могут обратиться с любыми жалобами к омбудсмену).</li> </ul>
--	--	--

## Воздействие с уровнем приоритета 2: сильное воздействие и небольшой потенциал влияния ICANN или слабое воздействие и большой потенциал влияния ICANN

Обнаруженное воздействие на права человека	Аспекты оценки воздействия	Общая оценка текущей практики корпорации ICANN в области управления воздействием
<b>Воздействие на права человека, связанное с местами проведения мероприятий ICANN</b>	<p>Чередование регионов проведения конференций ICANN может стать причиной угрозы правам человека сотрудников и участников, например из-за политической или социальной ситуации в странах проведения. Сила такого воздействия зависит от местных условий. Учитывается ли этот фактор и насколько серьезные меры принимаются отделом по организации мероприятий для снижения</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ В принципе, корпорация ICANN понимает необходимость компромисса между чередованием регионов проведения конференций ICANN и возможным воздействием на права человека сотрудников/участников. При возникновении проблем предоставляется информация и поддержка, чтобы всем было комфортно (насколько это возможно). Как правило, есть возможность дистанционного участия (однако сотрудникам ICANN, занимающим определенные должности, иногда трудно ей воспользоваться).</li> </ul>

	<p>потенциальной угрозы правам человека сотрудников и участников?</p>	
<p><b>Воздействие на права человека практики закупок ICANN</b></p>	<p>В зависимости от категории поставки и страны происхождения, в каналах сбыта и отношениях с подрядчиками возможны проблемы с точки зрения прав человека. Насколько сложившаяся практика закупок учитывает аспекты соблюдения прав человека?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Имеются рационально используемые и стандартизированные методы осуществления закупок, соответствующие руководства и курсы обучения.</li> <li>⊙ В процесс закупок вовлечено около 50% персонала ICANN.</li> <li>⊙ Сейчас в регламенте закупочной деятельности корпорации ICANN отсутствует официальное признание прав человека.</li> </ul>
<p><b>Защита конфиденциальных данных</b></p>	<p>Уважаются ли права сотрудников на неприкосновенность частной жизни, например путем хранения только той актуальной и точной информации, которая нужна для ведения бизнеса? Обеспечивается ли безопасность при обработке запросов информации о сотрудниках? Ограничен ли надлежащим образом доступ к данным сотрудников?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ У корпорации ICANN есть политика конфиденциальности, охватывающая информационные запросы, конфиденциальность данных и просмотр послужного списка (результаты опроса указывают на плохую осведомленность персонала об этой политике, видах хранимых данных и лицах, имеющих к ним доступ).</li> <li>⊙ В настоящее время корпорация ICANN принимает меры по обеспечению соблюдения в масштабе всей организации Общих положений Европейского Союза о защите данных (GDPR).</li> </ul>
<p><b>Рабочее и сверхурочное время</b></p>	<p>Основные вопросы: Соответствует ли минимальный оплачиваемый отпуск стандартам МОТ? Учитывает ли корпорация ICANN различные религиозные праздники и праздники, связанные с культурными традициями, когда это целесообразно? Соблюдаются ли международные</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Политика ICANN в отношении сверхурочной работы персонала, подпадающего под действие Закона о справедливых трудовых стандартах, а также политика в отношении праздничных дней и отпусков соответствуют международным стандартам. В целесообразных случаях корпорация ICANN учитывает различные религиозные праздники и праздники, связанные с культурными традициями.</li> <li>⊙ Отпуск по болезни, декретный отпуск и отпуск отцу по уходу за</li> </ul>

	<p>стандарты в том, что сверхурочное время используется нечасто и не превышает 12 часов в неделю на одного сотрудника?</p> <p>Предоставляется ли отпуск по болезни, декретный отпуск и отпуск отцу по уходу за ребенком? Используется ли последовательный подход к гибкому графику работы?</p>	<p>ребенком предоставляются согласно национальному законодательству (по данным опроса 88% сотрудников считают, что могут взять отпуск по болезни, не опасаясь ответных мер).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Для персонала, не подпадающего под действие Закона о справедливых трудовых стандартах, сверхурочное время не ограничено.</li> <li>⊙ По мнению участников опроса, применяется противоречивый подход к обеспечению сбалансированности сверхурочной работы.</li> <li>⊙ Введены четкие принципы в отношении гибкого графика работы (по мнению персонала, они применяются непоследовательно, в зависимости от руководителя).</li> </ul>
<b>Гигиена и охрана труда</b>	<p>Принимаются ли меры по обеспечению гигиены и охраны труда; проводится ли обучение? Существуют ли приемлемые процедуры информирования о проблемах в области гигиены и охраны труда?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Принимаются надлежащие меры по сохранению здоровья и безопасности сотрудников (например, обучение и составление руководств).</li> <li>⊙ Обучение по вопросам психического здоровья сейчас доступно только через внешнюю платформу и не носит обязательного характера.</li> <li>⊙ Необходимо улучшить понимание вопросов психического здоровья и процедур информирования о проблемах с психическим здоровьем.</li> </ul>
<b>Право на неприкосновенность частной жизни (деятельность по обеспечению безопасности)</b>	<p>Управление безопасностью способно воздействовать на право работников на неприкосновенность частной жизни. Что контролируется? Получают ли лица, находящиеся под контролем, надлежащие уведомления?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Сотрудники отдела безопасности ICANN разбираются в вопросах конфиденциальности; все сотрудники, наряду с основным внешним поставщиком услуг по обеспечению безопасности ICANN, подписывают Соглашение о неразглашении конфиденциальной информации (NDA).</li> <li>⊙ В действующих документах отсутствуют положения о праве сотрудников на</li> </ul>

		неприкосновенность частной жизни при принятии мер по обеспечению физической безопасности, например четкие положения о том, когда возможен контроль за сотрудниками, что при этом контролируется или, скажем, могут ли применяться методы контроля в любое время или нет.
--	--	--

### Воздействие с уровнем приоритета 3

Обнаруженное воздействие на права человека	Аспекты оценки воздействия	Общая оценка текущей практики корпорации ICANN в области управления воздействием
<p><b>Возможность нарушения прав человека сотрудниками частных и государственных служб безопасности</b></p>	<p>Корпорация ICANN имеет офисы и проводит мероприятия по всему миру. Поэтому для защиты своих работников, участников мероприятий и собственности ей необходима поддержка со стороны сотрудников частных и государственных служб безопасности. Какие ожидания есть у ICANN при сотрудничестве с персоналом сторонних частных и государственных служб безопасности? Информирована ли она об ожиданиях в области прав человека (особенно в ситуациях с высоким уровнем риска)? Сила воздействия может быть высокой, однако вероятность такого воздействия применительно к ICANN низка.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Перед приемом на работу в офис выполняется проверка анкетных данных персонала сторонних служб безопасности, а функции и обязанности такого персонала четко определены.</li> <li>⊙ При проведении открытых мероприятий корпорация ICANN не заключает прямых договоров с персоналом местных частных служб безопасности, который обеспечивает безопасность места проведения мероприятия. (Сотрудники отдела безопасности инструктируют персонал местной службы безопасности и применяют «мягкий подход к обеспечению безопасности», гарантирующий целесообразное применение силы и соблюдение прав человека).</li> <li>⊙ Кроме того, сотрудники отдела безопасности ICANN при необходимости взаимодействуют с государственными службами безопасности и местными органами власти, в зависимости от степени риска (в местах с более высоким уровнем риска активность взаимодействия выше).</li> </ul>

---

## Рекомендации

Проведение ОВЧП — важный шаг на пути создания эффективных процессов комплексной проверки соблюдения прав человека, соответствующих международным нормам. В целом, эта ОВЧП демонстрирует наличие у корпорации ICANN рационально используемых процессов и политики. Сформулированные ниже рекомендации направлены на поддержку инициативного подхода корпорации ICANN на основе существующих структур и более глубокую интеграцию принципов соблюдения прав человека в текущую деятельность.

### Продолжение внедрения в организационную культуру уважительного отношения к правам человека

Мы рекомендуем корпорации ICANN в качестве первого важного шага составить и открыто опубликовать одобренное генеральным директором заявление по правам человека, выражающее общее стремление корпорации ICANN соблюдать права человека в соответствии с уставом. Внутрикорпоративное повышение осведомленности за счет обучения и общения — крайне важный аспект создания культуры соблюдения прав человека и уважительного отношения к ним. Требуется участие руководителей высшего звена, чтобы продемонстрировать важность этой темы для корпорации. Правлению и руководству корпорации ICANN следует регулярно обсуждать вопросы соблюдения прав человека.

### Создание эффективной системы управления в области соблюдения прав человека

Корпорации ICANN следует поручить соответствующему отделу контроль за реализацией рекомендаций и последующими процессами комплексной проверки при поддержке со стороны комитета по правам человека, в состав которого войдут специалисты различных направлений из других отделов. Генеральный директор должен регулярно получать отчеты от отдела, на который возложена задача контроля за реализацией рекомендаций и последующими процессами комплексной проверки.

### Организация процессов непрерывной комплексной проверки соблюдения прав человека

Рекомендуется выполнить следующую ОВЧП через год после реализации рекомендаций этой первой оценки, чтобы оценить, улучшилась ли ситуация с воздействием на права человека и снизились ли риски. Кроме того, корпорации ICANN при проведении всех будущих оценок следует охватить новые области/направления деятельности (такие как глобальное взаимодействие с заинтересованными сторонами, взаимодействие с правительствами, поддержка при разработке политики). Корпорации ICANN следует интегрировать права человека в существующие процессы мониторинга или оценки в масштабах всей организации и, соблюдая принцип транспарентности, регулярно предоставлять информацию по правам человека для укрепления доверия и сотрудничества с внешними заинтересованными сторонами.

### Более строгое соблюдение прав человека сотрудников корпорации ICANN

Кадры — один из самых ценных активов ICANN. За счет дальнейшего совершенствования методов работы с акцентом на равном и справедливом отношении к персоналу (включая

---

процессы предупреждения домогательств) и процедурах подачи и рассмотрения жалоб корпорация ICANN может добиться более строгого соблюдения прав человека своих сотрудников. Рекомендуется принять следующие меры:

- ⦿ Разработать четкие руководящие принципы и проводить обучение (например, обучение по вопросам невольного предубеждения и недискриминации, чтобы обеспечить справедливость практики найма, продвижения по службе и личностного роста; обучение по вопросам домогательств, в том числе очное, учитывающее специфику регионов и должностных обязанностей).
- ⦿ Повысить прозрачность и равноправие за счет четкого описания существующих процедур (например, дисциплинарной процедуры, процессов продвижения по службе и личностного роста, процесса выплаты вознаграждения).
- ⦿ Продолжать распространение информации о существующих процедурах подачи и рассмотрения жалоб, процедуре пересмотра ранее принятых решений: обеспечить четкость и эффективность последующих процессов, активно информировать об основном процессе, соблюдая принцип прозрачности, обучать сотрудников, которые занимаются решением проблем.
- ⦿ Рассмотреть возможность создания еще одной службы за рамками структуры управления корпорации ICANN, чтобы улучшить существующий порядок подачи и рассмотрения жалоб. Эта новая служба, занимающаяся расследованиями, должна располагать достаточными возможностями, чтобы поднимать вопросы на самых высоких уровнях и принимать срочные меры (особенно в случае домогательства и других видов дискриминации). Наличие нескольких каналов связи повышает вероятность того, что работники найдут среди них удобный для себя.

Мы выявили следующие возможности улучшения и укрепления существующей практики в таких областях, как сверхурочная работа, гигиена и охрана труда, неприкосновенность частной жизни на рабочем месте:

- ⦿ Опираясь на свою гибкую культуру труда, корпорация ICANN может дополнительно усилить ее положительное влияние, работая над обеспечением баланса в отношении сверхурочной работы и стимулируя использование единого гибкого подхода к работе в масштабах всей организации.
- ⦿ Корпорации ICANN следует распространять информацию по вопросам психического здоровья, а также повышать осведомленность о различных способах получения поддержки, чтобы оказать сотрудникам дополнительную помощь в решении проблем со здоровьем.
- ⦿ У корпорации ICANN есть возможность при реализации мер по соблюдению Общих положений Европейского Союза о защите данных (GDPR) сообщить сотрудникам о сборе персональных данных и о том, кто имеет к ним доступ. Более того, персонал следует проинформировать о том, какие виды данных подлежат сбору и в каких случаях сотрудники могут не предоставлять информацию.

## Поощрение культурного разнообразия в корпорации ICANN

У корпорации ICANN разнообразный персонал, среди которого есть представители многих культур. Чтобы продолжить развитие рабочей среды, в которой уважаются и учитываются культурные особенности, корпорации ICANN следует регулярно проводить обучение и открытое обсуждение вопросов культурного (и религиозного) разнообразия, обеспечить, чтобы культурные различия принимались во внимание при осуществлении политики и обучении. Корпорация ICANN сможет лучше отразить культурные различия, расширив программы очного обучения на региональном уровне.

---

## Активное управление рисками для прав человека в каналах поставок

У корпорации ICANN разнообразная база поставщиков и международные каналы поставок. Мы рекомендуем корпорации ICANN углубить официальную интеграцию различных аспектов соблюдения прав человека в регламент закупочной деятельности для активного снижения потенциальных рисков нарушения прав человека и для стимулирования положительного воздействия на каналы поставок. Первым важным шагом является определение на основе международных стандартов требований к соблюдению прав человека поставщиками в Кодексе поведения поставщика (CoC).<sup>8</sup> Соответственно, эти требования следует включить в существующий регламент закупочной деятельности следующим образом: сделать CoC поставщика одной из составляющих договорных отношений, принимать во внимание права человека при выборе поставщиков (например, включая требования о соблюдении прав человека в состав запроса предложений), выполнить общую оценку рисков, связанных с поставщиками, и контролировать поставщиков с высоким уровнем риска (например, используя сбалансированную карту показателей деятельности, учитывающую аспекты соблюдения прав человека).

В зависимости от объема внутренних ресурсов, на первом этапе можно сделать акцент на стратегических поставщиках. В среднесрочной и долгосрочной перспективе следует постепенно охватить остальную часть базы поставщиков для идентификации других поставщиков с высоким уровнем риска и управления этим риском.

Отделу закупок ICANN следует интегрировать права человека в существующие программы обучения и руководства по ведению закупочной деятельности, чтобы персонал ICANN, который занимается закупками, обладал достаточными знаниями в области прав человека.

## Сохранение хорошей практики обеспечения физической безопасности сотрудников и участников мероприятий

Обеспечение физической безопасности сотрудников и участников мероприятий имеет важное значение для корпорации ICANN. Деятельностью по обеспечению безопасности в корпорации ICANN руководят профессионалы, которые используют четкие руководящие принципы и хорошо структурированные процедуры. Корпорации ICANN следует сохранить эту хорошую практику и направить усилия на достижение полного понимания персоналом вопросов безопасности.

Чтобы укрепить передовую практику управления безопасностью, корпорация ICANN должна рассмотреть следующие вопросы:

- ⊙ Разработка положений о неприкосновенности частной жизни на рабочем месте, чтобы гарантировать соблюдение корпорацией ICANN конфиденциальности сотрудников и посетителей в рамках своей практики мониторинга
- ⊙ В ситуациях с высоким уровнем риска отправка поставщику места проведения мероприятия просьбы о проверке анкетных данных персонала местной службы безопасности

---

<sup>8</sup> К авторитетным международным стандартам относятся Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGP) Организации Объединенных Наций, основные международные договоры ООН в области прав человека и трудовые нормативы, установленные Международной организацией труда (МОТ)



---

## Эффективное управление воздействием на права человека при проведении мероприятий ICANN

Корпорация ICANN стремится найти компромисс между чередованием регионов проведения конференций, в соответствии с [рекомендациями](#)<sup>9</sup> рабочей группы по разработке стратегии проведения конференций ICANN (MSWG), и возможным воздействием на права участников мероприятия из-за ситуации с правами человека в конкретном месте проведения конференции. Активное управление рисками для прав человека и воздействием на права человека должно стать официальной частью процесса организации мероприятий.

В частности, мы рекомендуем ICANN помимо оценки угроз безопасности использовать авторитетные источники докладов по вопросам прав человека (например, ежегодные доклады о соблюдении прав человека Государственного департамента США,<sup>10</sup> инструмент оценки рисков в области корпоративной социальной ответственности (КСО)<sup>11</sup> или руководства по правам человека и бизнесу<sup>12</sup> для конкретных стран), чтобы понять, что угрожает правам человека в выбранном месте проведения конференции, и оценить возможность, способы и силу воздействия на участников. При обнаружении потенциальных угроз правам человека корпорация ICANN должна определить возможную степень снижения рисков для участников за счет предупредительных мер. Об этих выводах и мерах следует заблаговременно сообщить всем заинтересованным лицам. В конечном итоге, это поиск компромисса между возможным воздействием на права человека и глобальной географией проведения открытых конференций ICANN.

Следует заявить в письменной форме, что любой сотрудник, который не готов участвовать в мероприятии из-за ситуации с правами человека в конкретном месте, может отказаться от участия, не опасаясь ответных мер со стороны руководства. В качестве альтернативы персонал корпорации ICANN может конструктивно участвовать в конференциях с использованием общепризнанных способов дистанционного участия.

## Вывод: процесс развивается на основе сотрудничества

ICANN — уникальная глобальная корпорация, миссия которой заключается в управлении ключевыми аспектами важного общемирового ресурса, интернета. Выполнив эту ОВЧП, корпорация ICANN продемонстрировала свое стремление и подтвердила свое обязательство усилить защиту прав человека, в отличие от многих глобальных организаций и компаний.

Обсуждение прав человека получит дальнейшее развитие на основе постоянного сотрудничества и взаимопонимания. Помимо обязательства соблюдать всемирно признанные права человека, корпорации ICANN следует использовать свою известность и влияние для усиления защиты прав человека внутри организации и за ее пределами. Корпорации, сообществу и Правлению ICANN следует и впредь поддерживать оценку воздействия на права человека и, соответственно, улучшение показателей соблюдения прав человека в ICANN.

---

<sup>9</sup> [Рекомендации рабочей группы по разработке стратегии проведения конференций ICANN \(MSWG\)](#)

<sup>10</sup> [Государственный департамент США — доклады о соблюдении прав человека](#)

<sup>11</sup> [Инструмент оценки рисков в области КСО](#)

<sup>12</sup> [Руководства по правам человека и бизнесу для конкретных стран](#)

