



Münaqişənin təsirinə mərüz qalan mühitdə bizneslər tərəfindən insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza

Bələdçi



BMTİP yoxsulluq, bərabərsizlik və iqlim dəyişikliyi sahəsində ədalətsizliyinə son qoymaq üçün mübarizə aparan Birləşmiş Millətlər Təşkilatının aparıcı təşkilatıdır. 170 ölkədə geniş ekspertlər və partnyorlarımızla əməkdaşlıq edərək, biz ölkələrə insanlar və planet üçün inteqrasiya olunmuş, davamlı həllər yaratmağa kömək edirik.

Daha ətraflı undp.org səhifəsinə baxın və ya @UNDP izləyin.

BMTİP-in biznes və insan hüquqları üzrə fəaliyyəti haqqında daha ətraflı məlumat üçün BMTİP-in Qanunun Aliliyi və İnsan Haqları Qlobal Proqramının internet [saytına](#) daxil olun.

İnsan hüquqları və transmilli korporasiyalar və digər biznes müəssisələri (həmçinin Biznes və İnsan Haqları üzrə İşçi Qrup adlanır) məsələsi üzrə İşçi Qrup 2011-ci ildə İnsan Hüquqları Şurasının 17/4 sayılı qətnaməsi ilə yaradılmışdır. Şura İşçi Qrupun mandatını 2014-cü ildə (26/22 sayılı qətnamə), 2017-ci ildə (35/7 sayılı qətnamə) və 2020-ci ildə (44/15 sayılı qətnamə) yeniləmişdir. 17/4 sayılı qətnamədə təsbit olunduğu kimi, İşçi Qrupu Biznes və İnsan Hüquqları üzrə Rəhbər Prinsipləri təşviq etmək, yaymaq və həyata keçirmək mandatına malikdir. Qrup həmçinin Rəhbər Prinsiplərin həyata keçirilməsi ilə bağlı yaxşı təcrübələri və öyrənilmiş dərsləri mübadilə və təşviq etmək, onları qiymətləndirmək və tövsiyələr vermək səlahiyyətinə malikdir.

BMT-nin İşçi Qrupu haqqında onun tematik hesabatları, rəhbər sənədləri və biznes, insan hüquqları və münaqişəyə yönəlmiş fəaliyyəti haqqında əlavə məlumat İşçi Qrupun internet [saytına](#) daxil olun.



Ön səhifədə şəkil: Alış-veriş arabası ilə Ukraynanın Makariv şəhərində dağıdılmış bazarın qarşısında gəzən kişi.

Müəlliflər

Jerald Paçu, aparıcı
tədqiqatçı və müəllif

Sinişa Milatoviç, BMTİP

Redaktə heyəti

Sinişa Milatoviç, BMTİP

BMT-nin Biznes və İnsan
Hüquqları üzrə İşçi Qrupu

Nəşrin redaktoru

Eva Allen

Tərtibat və dizayn

www.minhdesigns.com

Əlavə dəstək

Emi Sellmyer

Livio Sarandrea

Şəkillər

Ön səhifə – Dmitry Zvolnskiy

Səhifə 6 – Pierre Holtz | UNICEF
CAR | www.hdptcar.net

Səhifə 8 – Zak Kalver

Səhifə 12 – Afrevoç 2020

Səhifə 16 – Farjul Falah

Səhifə 20 – Levi Meir Klansi

Səhifə 24 – Robin Vorrall

Səhifə 32 – Mahmoud Sulaman

Səhifə 36 – Pol Koun

Səhifə 40 – Salman Hossayn

Səhifə 44 – Kris Henri

Səhifə 52 – Kotton Bro

Nəşrdə əksini tapmış müşahidələr, təhlil və tövsiyələr müəllifə məxsusdur və BMTİP və ya BMT-yə üzv dövlətlər də daxil olmaqla Birləşmiş Millətlər Təşkilatının tövsiyələrini əks etdirmir. Onlar həmçinin adları keçən və ya istinad edilənlər tərəfindən də mütləq şəkildə təsdiqlənməyib.

Bir neçə müsahibə istisna olmaqla, hesabat üçün araşdırma 2021-ci ilin yanvar ayının sonunda başa çatdırılıb. Beləliklə, hesabat 31 yanvar 2021-ci ildən baş vermiş hadisələri nəzərə almır. Hesabat BMTİP tərəfindən redaktə edilib.

Konkret biznes müəssisələrinin qeyd edilməsi onların BMTİP tərəfindən adları keçməyən oxşar mahiyyətli digər müəssisələrə üstünlük verməklə təsdiq və ya tövsiyə edildiyini ifadə etmir. Bu nəşrdə olan məlumatı yoxlamaq üçün BMTİP tərəfindən bütün ağılabatan tədbirlər görülüb. Bununla belə, dərc edilmiş material açıq və ya nəzərdə tutulan hər hansı bir zəmanət olmadan yayılır.

Materialın şərhə və istifadəsinə görə məsuliyyət oxucunun üzərinə düşür.

Bu nəşrə dair bütün hüquqlar Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnkişaf Proqramına məxsusdur. Müvafiq istindalar etmək şərti ilə BMTİP nəşrdəki məlumatların təmənnəsiz yayılmasına icazə verir.

BMTİP-ə aid olmayan veb sayt və ya nəşrə istinad BMTİP-in təsdiqini və ya oradakı məlumatın və ya ifadə edilən fikrin düzgünlüyünü nəzərdə tutmur.

Bu hesabatdakı məlumatların heç biri hüquqi məsləhət mahiyyətinə malik deyil; əksinə, yalnız ümumi məlumat məqsədləri üçün nəzərdə tutulub.

Müəllif hüquqları © UNDP 2022 Bütün hüquqlar qorunur.

Başlıq

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnkişaf Proqramı (2022).
Münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitdə bizneslər
tərəfindən insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza; Bələdçi.
Nyu York, Amerika Birləşmiş Ştatları.

MÜQƏDDİMƏ

Münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitdə bizneslər tərəfindən insan hüquqlarına üzrə dərin ekspertiza; Bələdçi

Asako Okai

BMT Baş katibinin köməkçisi və BMT İnkişaf Proqramının Böhran Bürosunun direktoru

Anita Ramasastrri

BMT-nin Biznes və İnsan Hüquqları üzrə İşçi Qrupunun biznes, insan hüquqları və münaqişələr üzrə üzvü və rəhbəri

Böhranın qarşısının alınması və vəziyyətin bərpası “bütün cəmiyyətin” iştirakını tələb edir. Hər bir maraqlı tərəfin oynamalı olduğu rol var. Xüsusilə münaqişə bölgələrində sülh və sabitliyin qorunması üçün əlaqələndirilmiş fəaliyyət vacibdir. Son hadisələr göstərdiyi kimi, özəl sektor və biznes gərginliyi artırmaq və ya azaltmaq üçün əhəmiyyətli təsir göstərə bilər.

Əfqanıstandan tutmuş Myanma, Mali, Sudan, Ukrayna və digər bölgələrdə bizneslər hadisələrə müxtəlif yollarla təsir göstəriblər. Dayandırılmış əməliyyatlar və işə götürmə strategiyalarından tutmuş istismar və korrupsiya ittihamlarına qədər, özəl sektorda bəziləri sülh quruculuğuna sadıqlıq nümayiş etdirmiş, digərləri isə insanların hesabına gəlir əldə etmək səbəbindən tənqid edilmişdir.

Sözügedən güclü təsiri nəzərə alaraq, BMTİP və BMT-nin Biznes və İnsan Hüquqları üzrə İşçi Qrupu fəaliyyət üçün bu praktiki yol xəritəsini işləyib hazırlamışdır: Münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitdə bizneslər tərəfindən insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza: Bələdçi

Bu Bələdçi biznes ictimaiyyətinə, hökumətlərə, vətəndaş cəmiyyətinə və digər maraqlı tərəflərə münaqişənin təsirinə məruz qalmış bölgələrdə biznesin məsuliyyətli iştirakını təmin etmək üçün görülməli olan praktiki tədbirlər haqqında daha dərin anlayışı təmin etmək məqsədi daşıyır.

Təlimat biznes üçün **silahlı münaqişələr və geniş yayılmış zorakılıq hallarının təsirinə məruz qalan şəraitdə müvafiq effektiv tədbirlərinin hazırlanması və həyata keçirilməsi üçün parametrləri təqdim edir.** Bu Bələdçi Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Biznes və İnsan Hüquqları üzrə Rəhbər Prinsiplərinə (UNRP), bizneslə bağlı insan hüquqlarına mənfi təsirlərin qarşısının alınması və aradan qaldırılmasında dövlətləri və şirkətləri rəhbər tutan nüfuzlu, qlobal çərçivəyə əsaslanır.

Müvafiq olaraq, Bələdçi insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın konsepsiyasını təsvir etməyə və bizneslərin hərəkətə keçməsi üçün xəbərdarlıq signalı və təhrikedici amilləri müəyyən etməyə çalışır.

Bələdçi qəbul edir ki, bizneslər istənilən halda münaqişənin dinamikasına təsir edir və buna görə də onlar bu təsirləri hesablamaq və azaltmaq üçün münaqişəyə həssas təcrübələri tətbiq etməlidirlər. Sənəd bizneslərdən insan hüquqlarına, eləcə də münaqişələrə mənfi təsirlərini müəyyən etməyi və aradan qaldırmağı tələb edən insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın elementlərini müəyyən edir.

BMTİP və BMT İşçi Qrupu arasındakı bu əməkdaşlıq BMT-nin Biznes və İnsan Hüquqları üzrə Rəhbər Prinsiplərinin münaqişənin təsirinə məruz qalmış ərazilərə tətbiqi üzrə əməkdaşlığımızı genişləndirir, eyni zamanda BMTİP-in böhran şəraitində verdiyi dəstəyə yeni baxış təqdim edir.

Nəhayət, BMTİP və BMT İşçi Qrupu ümid edir ki, bu nəşr bizneslərin sülhün qorunmasında, 2030 Gündəliyinin həyata keçirilməsində və hər şeydən əvvəl münaqişənin təsirinə məruz qalmış ərazilərdə insan hüquqlarının qorunmasında konstruktiv rol oynamasını təmin etmək üçün etibarlı alət olacaq.

Mündəricat



- 6 I. Giriş sözü
- 8 II. Oxuduğunuz yeganə bu sənəd olsa
- 9 A. İnsan hüquqları ilə əlaqədar dərin ekspertizanın səbəbləri?
- 9 B. Dərin ekspertizanı hansı sahələrdə genişləndirməli?
- 10 C. Dərin ekspertizanın xüsusiyyətləri
- 11 D. Nə etməli?
- 11 E. Nə zaman etməli?
- 12 III. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın əhatə dairəsi
- 13 A. İnsan Hüquqları ilə əlaqədar sırasıyla yanaşmadan dərin ekspertizaya aparacaq yol
- 15 B. Tətbiq olunan standartlar
- 16 IV. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın tətbiqi
- 17 A. Təhrikedicilər
- 17 1. Adi silahlı münaqişələrdən qeyri-ənənəvi qeyri-dövlət tərəflərə qədər
- 20 B. Əsas meyarlar
- 20 1. Cari fəaliyyət və gözləntilər
- 22 2. Biznes fəaliyyəti ilə münaqişə arasında əlaqənin müəyyən edilməsi
- 28 3. Silahlı münaqişədə iştirak edən dövlətlərdə fəaliyyət göstərmək
- 29 4. “Həssaslıq” baxışın inteqrasiyası
- 30 5. Prioritetləşdirmə
- 32 C. Fəaliyyətə keçmək
- 32 1. Səbəblər, töhfə və ya əlaqələr
- 34 2. Təsir imkanları
- 35 3. Çıxış strategiyası
- 37 D. İzləmək
- 38 E. Ünsiyyət qurmaq
- 40 F. Maraqlı tərəflərin cəlb olunması
- 41 1. Təsirə məruz qalmış tərəflərin cəlb olunması
- 42 2. Silahlı tərəflərin cəlb olunması
- 45 G. Şikayət mexanizmləri
- 48 H. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza üçün institusional potensialın qurulması
- 49 1. Qurumların öhdəlikləri
- 49 2. Siyasət və strategiyalar
- 50 3. İnsan resursları
- 52 V. Qoşmalar
- 53 A. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza – Bizneslər üçün sual və cavab
- 56 B. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza – tədbirlərin icması
- 57 C. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza sahəsində potensialın qiymətləndirilməsi
- 59 D. Kontekst üzrə amillərin yoxlama siyahısı
- 60 E. Pozucu/Ruhlandırıcı amillərin yoxlama siyahısı
- 60 F. Ədəbiyyat siyahısı

I.

Giriş sözü

Şekil: A child in a rebel camp in the north-eastern Central African Republic.





Silahlı münaqişələr və geniş yayılmış zorakılıq hallarının təsirinə məruz qalan şəraitlərdə şirkətlərin ciddi insan hüquqları pozuntularına cəlb edilmə riski xüsusilə yüksəkdir. Bu kimi hallar geniş şəkildə fərqlənir, bunlara dövlət və qeyri-dövlət tərəfləri (məsələn, silahlı qüvvələr və ya partizan qrupları), müxtəlif məqsədlər (məsələn, ərazi və ya resurslar əldə etmək) və təməl motivasiyalar (məsələn, ideologiya tətbiq etmək və ya mənfəət əldə etmək) daxildir.

Sözügedən vəziyyətlərdə məsuliyyətlə fəaliyyətin çoxsaylı çağırışlarına cavab vermək üçün tam riayət etmək mümkün olmasa da, hazırkı **Bələdçi silahlı münaqişələrdən və geniş yayılmış zorakılıq hallarının təsirinə məruz qalan bölgələrdə şirkətləri insan hüquqları üzrə dərin ekspertizaya hazırlamaq, biliklərini yeniləmək və həyata keçirmək üçün meyarlar təsbit edir.** Bələdçi Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Biznes və İnsan Hüquqları üzrə Rəhbər Prinsiplərinə (BMTRP)¹, bizneslə bağlı insan hüquqlarına mənfi təsirlərin qarşısının alınmasında və aradan qaldırılmasında dövlətlərə və şirkətlərə rəhbərlik edən nüfuzlu, global çərçivəyə əsaslanır.

Təkəri yenidən ixtira etmək əvəzinə, bu Bələdçi BMTRP-lərin gözləntiləri ilə uyğunlaşdırılıb və mövcud materialların elementlərini, o cümlədən BMT-nin Biznes və İnsan Hüquqları üzrə İşçi Qrupunun² fəaliyyətini əks etdirir və **əsas məqamları birləşdirərək bizneslərə insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza üçün effektiv sistemlər inkişaf etdirməyə imkan verir.**

Silahlı münaqişələr və geniş yayılmış zorakılıq hallarının təsirinə məruz qalan bölgələrdə insan hüquqlarına təsirlərin qarşısının alınması və aradan qaldırılmasında şirkətlərdən olan gözləntilərə dair məlumat verməklə bərabər, bu Bələdçi həm də BMTRP-nin həyata keçirilməsində və ya sülh və təhlükəsizlik gündəliyinin icrasında iştirak edən beynəlxalq, regional və ya milli səviyyələrdə rəsmilər və siyasətçilər, habelə vətəndaş cəmiyyəti təşkilatları, yerli icmalar və ya investorlar kimi digər maraqlı tərəflər üçün də faydalı ola bilər. Üzvlərdən irəli gələn təşəbbüslər həmçinin ölkələrdə qüvvədə olan məcəllələrin və üzvlərin gözləntilərinin insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza ilə bağlı tələblərə nə dərəcədə uyğun olduğunu nəzərdən keçirmək prosesindən də faydalana bilər.

1 BMT Sənədi A/HRC/17/31, İnsan Hüquqları Şurasının 17/4 sayılı qətnaməsi ilə yekdilliklə təsdiq edilmişdir. www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

2 Xüsusilə OHCHR-in Biznes, İnsan Hüquqları və Münaqişədən Təsirə Edilmiş Regionlar üzrə Hesabatı: Yüksək Fəaliyyətə Doğru, A/75/212, (21 July 2020).

II.

Oxuduğunuz
yalnız bu
sənəd olsa





A. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın səbəbi

Rəhbər Prinsiplər silahlı münaqişələrdən və digər geniş yayılmış zorakılıq hallarının təsirinə məruz qalmış bölgələrdə insan hüquqlarına münasibəti fərqli olmasını tələb etmir, lakin onları **mütənasiblik konsepsiyası ətrafında birləşdirir: risk nə qədər yüksək olsa, proseslər bir o qədər mürəkkəbdir**. Beləliklə, “münaqişənin təsirinə məruz qalan bölgələrdə insan hüquqlarının kobud şəkildə pozulması riski artdığına görə”³ dövlətlərin tədbirləri və bizneslərin ekspertizası müvafiq olaraq gücləndirilməlidir.⁴ **Xüsusilə bizneslərdən insan hüquqları üzrə ekspertizanı “dərinləşdirmək” və daha ciddi tədbirlər görmək tələb olunur.**

B. Dərik ekspertizanı hansı sahələrdə genişləndirməli?

“Münaqişənin təsirinə məruz qalan bölgə” termininin universal tərfi olmasa da, bu Bələdçi yüksək səviyyədə zorakılığın üstünlük təşkil etdiyi müxtəlif kontekstləri təsvir etmək üçün bu termindən istifadə edir. Buraya müxtəlif səviyyələrdə silahlı münaqişə və ya dövlətlərarası və ya vətəndaş müharibəsi, silahlı üsyanlar, zorakı ekstremizm və ya mütəşəkkil zorakılığın digər formaları daxil olmaqla geniş yayılmış zorakılıq səviyyəsinə malik coğrafi ərazilər, bölgələr və ya ölkələr daxildir. Bir sıra hallarda münaqişə kifayət qədər lokallaşdırıla və icmalararası zorakılığa yönəldilə bilər, lakin buna baxmayaraq geniş yayılmış və ya davam edən mahiyyət daşıyır. Münaqişədən sonrakı şəraitdə bu, zorakı münaqişənin təkrarlanmasına istinad edə və ya insan hüquqlarının pozulması və ya geniş yayılmış siyasi və sosial qeyri-sabitliklə bağlı artan narahatlıqların olduğu hallara şamil oluna bilər. Keçid hökumətlərlə bağlı bu cür hallarda və vəziyyətlərdə İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza kobud insan hüquqları pozuntularının təkrarlanmasının qarşısını almaq üçün mühüm vasitədir. Keçid hökumətin əsas sütunu bu cür sui-istifadələrin təkrarlanmamasının və ya yenidən baş verməməsinin təminatıdır, ona görə də şirkətlər diqqətini bu məqsədə yönəltməlidir.⁵

3 7 sayılı Rəhbər Prinsip.

4 İşçi Qrupun Hesabatı, Gücləndirilmiş Fəaliyyətə Doğru, BMT sənədi A/75/212, 21 iyul 2020-ci il sənədinə baxın.

5 BMT-nin Biznes və İnsan Hüquqları üzrə İşçi Qrupunun Hesabatı. BMT-nin İnsan Hüquqları Şurasına hesabat. Üçüncü pillənin həyata keçirilməsi: keçid dövrünün ədalət mühakiməsi rəhbərliyindən dərslər, A/HRC/50/40/ Add.4 (June 8, 2022).

Bu kimi halların **üç fərqli xüsusiyyəti** var:

Birincisi, münaqişə istənilən halda insan hüquqlarına mənfi təsirlər yaradacaq. Buna görə də silahlı münaqişə və digər geniş yayılmış zorakılıq hallarına səbəb olmaq, töhfə vermək və ya birbaşa əlaqəli olmaq hər bir halda insan hüquqlarının pozulmasına səbəb olmaq, töhfə vermək və ya onlarla birbaşa əlaqəli olmaq anlamına gəlir.

İkincisi, münaqişənin təsir etdiyi bölgədə biznes fəaliyyəti heç vaxt “neytral” və təsirsiz olmayacaq.

Hətta biznes münaqişədə tərəf tutmasa və qərəzsizliyə üstünlük versə belə, onun fəaliyyəti mütəq münaqişənin dinamikasına təsir edəcək:⁶ məsələn, münaqişənin mövcudluğuna görə ictimai və ya özəl təhlükəsizlikdən istifadə edən biznes. Belə təhlükəsizlik qüvvələri özlərini nümunəvi aparsalar belə, onların mövcudluğu yerli mühitə təsir edir və zorakılığın artmasına səbəb ola bilər. İnsan hüquqları və ya xüsusi məhsul və ya xidmətlərin göstərilməsi baxımından tam uyğun gələn işə götürmə təcrübələri konkret qrupun digərindən üstünlüyü barədə təsəvvürü gücləndirir və narazılığın və zorakılığın artmasına səbəb ola bilər. Sadə torpaqların satın alınması icmaların sahib olduqları mülkiyyətinin əlindən alınması və ya məcburi köçürülməsi ilə müşayiət olduqda əsaslanılıqla münaqişəyə səbəb ola bilər.

Üçüncüsü, şirkətlər beynəlxalq səviyyədə razılaşdırılmış insan hüquqları ilə yanaşı, beynəlxalq humanitar hüquq standartlarına da hörmət etməlidirlər.

Bu ümumi vəziyyətin praktiki nəticələri ondan ibarətdir ki, biznes münaqişə mühitində insan hüquqlarına hörmət etdiyini bilməsi və göstərməsi üçün:

- **Şirkətlər yalnız insan hüquqlarına faktiki və ya potensial mənfi təsirləri deyil, həm də şirkətin öz fəaliyyəti ilə səbəb ola və ya töhfə verə biləcəyi və ya onun əməliyyatları, məhsul və ya xidmətləri ilə birbaşa əlaqəli ola biləcək münaqişəyə faktiki və ya potensial mənfi təsirləri müəyyən etməli və qiymətləndirməlidir.**
- **Sanksiyaların tətbiqi** biznesin lazımı ekspertizanı dərinləşdirmək **üçün faydalı göstərici ola bilər, lakin əvəzedici deyil.**
- Silahlı münaqişələr və geniş yayılmış zorakılıq hallarında vəziyyətin xüsusilə dinamik olduğundan, **şirkətlər davamlı olaraq insan hüquqları üzrə ekspertizasını dərinləşdirməli** və öz qiymətləndirməsini vaxtaşırı yeniləməsinə təmin etməlidir. Maraqlı tərəflərin yaxından iştirakı və şikayətlərin idarə edilməsi sistemləri buna nail olmaq üçün əsas vasitələrdir.

C. Dərin ekspertizanın xüsusiyyətləri

Ənənəvi insan hüquqları üzrə ekspertizanın daha dərin olması bizneslərə insanlar üçün insan hüquqları risklərinin qarşısını almaq və ya minimuma endirmək yollarını bilməyə və göstərməyə kömək edir. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza müəssisələrin fəaliyyət göstərdiyi mühit haqqında anlayışı gücləndirir və onların fəaliyyətinin qaynar nöqtələrini, potensial təhrikedicilərini və ya münaqişəyə səbəb olan qüvvələri müəyyən etməklə zorakılığa töhfə verməməsinə təmin edir. Müəssisələr üçün münaqişə şəraitində onların işgüzar əlaqələrinin mahiyyəti vacibdir. Münaqişənin iştirakçıları tez-tez bizneslə əlaqəli olurlar, onlar üçün işləyirlər, investisiya qoyur və ya idarə edirlər. Buna görə də, biznes tərəfdaşlarının keçmiş və ya cari münaqişələrlə hansısa şəkildə bağlı olub-olmadığını başa düşmələri biznes üçün çox vacibdir.

Qısaı, insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza insanlara (insan hüquqlarına), eləcə də mühitə (münaqişə) potensial və faktiki təsirləri müəyyən etmək deməkdir.

⁶ Məsələn, Meri B. Anderson və Luk Zandvliet, Düzgün yanaşma: Korporativ-İcra Münasibətərini işə salmaq, Greenleaf Publishing, (2009).

D. Nə etməli?

Nə etməli	Necə etməli
Fəaliyyət göstərdiyiniz şəraiti başa düşmək	Münaqişənin təhlilini aparın və mütəmadi olaraq yeniləyin
Biznes fəaliyyət və mühit arasındakı qarşılıqlı əlaqəni başa düşün	Münaqişə təhlilini biznes fəaliyyətinizin dövrü ilə əlaqələndirin
İnsan hüquqlarına təsirinizi başa düşün	İnsan hüquqlarına təsirin qiymətləndirilməsini həyata keçirin
Mənfi təsirlərin qarşısını almaq və ya azaltmaq üçün bu anlayışdan istifadə edin	İnsan hüquqlarına dərin ekspertizanın qiymətləndirilməsi ilə müəyyən edilmiş məsələləri nəzərə alaraq biznes fəaliyyətlərinizi planlaşdırın, həyata keçirin, monitorinq edin və qiymətləndirin və biznes fəaliyyətlərini buna uyğun qurun

E. Nə zaman etməli?

Bəli cavabı?

Dərin ekspertiza tətbiq edin!

Geniş yayılmış "qeyri-ənənəvi" silahlı zorakılıq baş verirmi?

İki dövlət arasında (gərginliyindən asılı olmayaraq) beynəlxalq silahlı münaqişə varmı?

Daxili hərbi münaqişə varmı?

Hərbi işğal halı varmı?

İnsan hüquqlarının kobud şəkildə pozulması (soyqırım, insanlığa qarşı, müharibə cinayətləri) baş verirmi?

Yuxarıda göstərilənlərdən hər hansı birinin erkən xəbərdarlıq siqnalları varmı?

III.

İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın əhatə dairəsi

Şəkil: Münaqişə zonalarında işçilərin hüquqları və yaşayış vasitələri təkcə təhlükəli şəraitdə fəaliyyət göstərdiklərinə görə deyil, həm də bəzi silahlı qrupların təbii resurslardan münaqişənin maliyyələşdirilməsi mənbəyi kimi istifadə etməyə çalışdıqları üçün təhlükə altındadır.





A. İnsan Hüquqları ilə əlaqədar sınavi yanaşmadan dərin ekspertizaya aparan yol

III fəsildən çıxarılan əsas nəticələr

İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza mütənasiblik prinsipi ətrafında qurulur: risk nə qədər yüksək olarsa, proseslər bir o qədər mürəkkəbdir.

Münaqişənin təsirinə məruz qalan bölgələrdə insan hüquqlarının kobud şəkildə pozulması riski artdığından, bizneslər insan hüquqları ekspertizanı dərinləşdirməlidirlər: təkcə onların insan hüquqlarına faktiki və ya potensial mənfi təsirlərini deyil, həm də onların insan hüquqlarına faktiki və ya münaqişəyə potensial mənfi təsirlərini müəyyən etməli və qiymətləndirməlidirlər.

İnsan hüquqlarına dair “ənənəvi” yanaşma kimi, dərin ekspertiza da dörd prosesə əsaslanır: biznesin münaqişə və insan hüquqlarına mənfi təsirlərinin müəyyən edilməsi və qiymətləndirilməsi, onların dayandırmaq və ya qarşısını almaq üçün fəaliyyət göstərilməsi və görülən tədbirlərin izlənməsi və onlara dair kommunikasiya qurmaq.

Silahlı münaqişə vəziyyətlərində bizneslər minimum beynəlxalq insan hüquqları qanunu və beynəlxalq humanitar hüququ nəzərə almalıdırlar..

İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza⁷ insan hüquqlarına hörmət etmək üçün korporativ məsuliyyətin təməl prinsipidir. Bu, şirkətlərin insanların hüquqlarına mənfi təsirlərin potensial və faktiki risklərini necə proaktiv şəkildə idarə etməsidir.

7 See İnsan Hüquqları üzrə Ali Komissarlığın ofisi (OHCHR), Biznes və İnsan Hüquqları üzrə Rəhbər Prinsiplər: Birləşmiş Millətlər Təşkilatının "Müdafiə, Hörmət və Həllər" Çərçivəsinin həyata keçirilməsi, Rəhbər Prinsiplər 17–21, www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf OHCHR, İnsan Hüquqlarına Hörmət üçün Korporativ Məsuliyyət: Şərhlili bələdçi, 2012, www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf

Bu məsuliyyət konkret olaraq münaqişənin təsirinə məruz qalmış bölgələr üçün fərqli yanaşma tələb etmir, lakin o, **mütənasiblik konsepsiyası ətrafında qurulur: risk nə qədər yüksək olarsa, proseslər bir o qədər mürəkkəbdir.** Beləliklə, “münaqişənin təsirinə məruz qalmış bölgələrdə insan hüquqlarının kobud şəkildə pozulması riski artdığına görə”⁸ dövlətlərin tədbirləri və biznes tərəfindən ekspertizanın müvafiq olaraq daha dərin aparılması tələb olunur.⁹ Belə mühitlərdə fəaliyyət göstərən bizneslərdən insan hüquqlarının qiymətləndirilməsi üçün “dərin ekspertiza” prinsipi əsasında tədbirlər görməkləri tələb olunur.

8 7 sayılı Rəhbər Prinsip.

9 Gücləndirilmiş Fəaliyyətə sahəsində İşçi Qrupun Hesabatına baxın, UN doc A/75/212, 21 July 2020.

İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza bizneslərin fəaliyyət göstərdiyi mühit haqqında anlayışı gücləndirir və zorakılığa səbəb olan və ya dəstəkləyən biznes fəaliyyətləri riskinin qarşısını almaq və ya minimuma endirməklə onların fəaliyyətlərinin insan hüquqlarına mənfi təsirlərə töhfə verməməsini təmin edir.

Praktiki nəticə ondan ibarətdir ki, biznesin münaqişənin təsirinə məruz qalan bölgələrdə insan hüquqlarına hörmət etdiyinin fərqi olmasa və nümayiş etdirməsi üçün təkəcə insan hüquqlarına deyil, həm də öz fəaliyyəti ilə səbəb ola və ya töhfə verə bildiyi və ya onun əməliyyatları, məhsulları və ya xidmətləri ilə birbaşa əlaqəli ola bilən münaqişəyə faktiki və ya potensial mənfi təsirləri müəyyən etməli və qiymətləndirməlidir.

İnsan hüquqlarına “ənənəvi” yanaşmaya bənzər şəkildə, dərin ekspertiza prosesi **hər bir halda aşağıdakı dörd əsas komponenti əhatə edən bir sıra qarşılıqlı əlaqəli mərhələləri əhatə edir:**

- Biznes müəssisəsinin öz fəaliyyəti ilə səbəb ola biləcəyi və ya töhfə verə biləcəyi və ya işgüzar əlaqələri vasitəsilə birbaşa əməliyyatları, məhsulları və ya xidmətləri ilə əlaqəli faktiki və ya potensial kəskin münaqişə və insan hüquqlarına təsirlərin **müəyyən edilməsi və qiymətləndirilməsi.**
- Müvafiq funksiyalar və şirkət prosesləri üzrə təsirlərin qiymətləndirilməsinin nəticələrinə əsasən **hərəkət etmək.** Daha dəqiq desək, şirkət müəyyən təsirə səbəb olursa və ya təsir etmə riski altındadırsa, o, investisiyadan əvvəl olan hallarda ümumiyyətlə iştirak etməmək də daxil olmaqla, onu dayandırmaq və ya qarşısını almaq üçün addımlar atmalıdır; əgər o, töhfə verirsə və ya təsire töhfə vermək riski altındadırsa, addımlarından geri çəkilməli və ya qarşısını almaq üçün addımlar atmalı və qalan təsirləri yumşaltmaq üçün mövcud imkanlardan istifadə etməlidir; əgər təsir göstərməmiş, lakin bu təsir faktiki və ya potensial olaraq işgüzar əlaqələri vasitəsilə onun əməliyyatları, məhsulları və ya xidmətləri ilə birbaşa bağlıdırsa, o, təsirin qarşısını almaq və yumşaltmaq üçün maksimum dərəcədə imkanlardan istifadə etmək üçün bütün mümkün addımları atmalıdır.
- Kəskin münaqişə və insan hüquqları riskləri və ya təsirlərinin mahiyyətini başa düşmək üçün tədbirlər və proseslərin effektivliyini **izləmək.**
- Risklərin və ya təsirlərin necə həll edildiyi barədə **məlumatların verilməsi** və maraqlı tərəflərə (xüsusilə də təsire məruz qalan maraqlı tərəflərə) praktikada insan hüquqlarına hörmətin həyata keçirilməsi üçün adekvat siyasət və proseslərin olduğunu göstərmək.

10 12 sayılı Rəhbər Prinsipin şərh.

11 BMTRP 12: "Beynəlxalq səviyyədə tanınmış əsas insan hüquqlarının mötəbər siyahısı Beynəlxalq İnsan Hüquqları Paktında (Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsindən və onun kodifikasiya olunduğu əsas sənədlərdən ibarətdir: Mülki və Beynəlxalq Paktdan ibarətdir) Siyasi Hüquqlar və İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar Haqqında Beynəlxalq Pakt), BƏT-in səkkiz əsas konvensiyasında əsas hüquqlara aid prinsiplərlə birlikdə İş yerində Əsas Prinsiplər və Hüquqlar haqqında Bəyannamədə əksini tapmışdır. Bunlar digər sosial tərəflərin biznes müəssisələrinin insan hüquqlarına təsirlərini qiymətləndirdiyi meyarlardır. Biznes müəssisələrinin insan hüquqlarına hörmətlə bağlı məsuliyyəti müvafiq yurisdiksiyalarda əsasən milli qanunvericilik müddəaları ilə müəyyən edilən hüquqi məsuliyyət və icra məsələlərindən fərqlidir. Şəraitdən asılı olaraq, biznes müəssisələri əlavə standartları nəzərdən keçirməli ola bilər. Məsələn, müəssisələr xüsusi diqqət tələb edən xüsusi qruplara və ya əhaliyə mənsub olan şəxslərin insan hüquqlarına mənfi təsir göstərə biləcəyi hallarda onların insan hüquqlarına hörmət etməlidir. Bununla əlaqədar olaraq, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının sənədləri yerli xalqların hüquqlarına dair daha çox işlənmişdir; qadınlar; milli və ya etnik, dini və linqvistik azlıqlar; uşaqlar; əlilliyi olan şəxslər; və miqrant işçilər və onların ailələri."

12 BQXK Biznes və Beynəlxalq Humanitar Hüquq, 2006 və Avstraliya Qırmızı Xaç və RMIT Universiteti, Avstraliya Qırmızı Xaç, Silahlı Münaqişədə Məsuliyyətli Biznes Etmək: Risklər, Hüquqlar və Məsuliyyətlər, 2020. Həmçinin Beynəlxalq Ədalət Məhkəməsinin məsləhətçi rəyinə baxın. 9 iyul 2004-cü il tarixli İşğal olunmuş Fələstin Ərazisində divarın tikintisinin hüquqi nəticələri haqqında. (A/ES-10/273 və Corr.1, para. 78.

B. Tətbiq olunan standartlar

BMTRP-də aydın şəkildə qeyd edir ki, şirkətlər şəraitdən asılı olaraq insan hüquqlarına əlavə olaraq əlavə standartları, xüsusən də silahlı münaqişə vəziyyətlərində beynəlxalq humanitar hüququ nəzərə almalı ola bilər.¹⁰

Beynəlxalq insan hüquqları və beynəlxalq humanitar hüquq oxşar, lakin fərqli hüquq orqanlarıdır. Beynəlxalq insan hüquqları hüququ¹¹ bütün hallarda (sülh və münaqişə zamanı) tətbiq edilir, lakin fəvqəladə vəziyyət və silahlı münaqişə zamanı bəzi hüquqlar müvəqqəti olaraq dayandırılabilir. Bundan fərqli olaraq, beynəlxalq humanitar hüquq yalnız silahlı münaqişələrdə tətbiq edilir, lakin ondan heç bir geri çəkilməyə icazə verilmir.

Beynəlxalq Qızıl Xaç Komitəsinin (BQXK) qeyd etdiyi kimi, beynəlxalq humanitar hüquq biznes fəaliyyətlərə hərbi əməliyyatlarla əlaqəli olduqda (məsələn, şirkət münaqişə tərəfinə dəstək verirsə və ya müəssisənin bəzi işçi heyətinə münaqişə tərəfinin silahlı qrupunun üzvləridir) şamil olunur. O, silahlı münaqişə zamanı şirkət işçilərinin, aktivlərin qorunmasını təmin edir, həm də rəhbər və işçi heyətinə beynəlxalq humanitar hüququ pozmaq əhdəliyi qoyur, habelə bu çür pozuntulara birbaşa özləri yol verdikləri və ya onun mümkün iştirakçısı olduqları hallarda cinayət və ya mülki məsuliyyət riskini ehtiva edir.¹² Buna görə də bizneslər beynəlxalq humanitar hüquqla tanış olmalıdırlar.

Beynəlxalq humanitar hüquq həmçinin silahlı münaqişənin təsirlərini məhdudlaşdırmaq üçün bir sıra vəziyyətləri və ya hərəkətləri dəqiq təsvir etməklə biznes üçün faydalı təlimatlar təqdim edir. Məsələn, hərbi işğal baş verdikdə işgüzar əhdəliklər İşğalçı Dövlətin əhdəliklərini əks etdirir, o cümlədən aşağıdakılara səbəb olmaqdan, onlara töhfə verməkdən və ya onlarla birbaşa əlaqəli olmaqdan yayınmağı tələb edir.

- İşğal edilmiş ərazidə yaşayan əhəlinin əsas ehtiyaclardan məhrum edilməsi; məsələn, elektrik enerjisi kimi əsas xidmətlərin ayrı-seçkilik yolu ilə kəsilməsi.
- Özəl mülkiyyətin mənimsənilməsi, məsələn, işğalçı dövlətin yerli əhalini qovmaqda əldə etdiyi torpaqlardan istifadə etmək.
- Ərazinin sərvətlərinin yerli əhəlinin xeyrinə və razılığı olmadan istismarı, o cümlədən işğal olunmuş ərazidə təbii sərvətlərin işğalçı dövlət tərəfindən istismarına dəstək vermək.
- İşğalçı dövlətin öz əhalisinin işğal olunmuş əraziyə yerləşdirilməsi və ya müdafiə olunan əhəlinin zorla köçürülməsi, eyni zamanda, hərbi əməliyyatlar üçün müvəqqəti təxliyə, məsələn, işğal olunmuş ərazilərdə işğalçı dövlətin vətəndaşlarının yaşayış məntəqələri yaratmasının dəstəklənməsi.
- Mütəlak zəruri hərbi səbəblər olmadan əmlakın məhv edilməsi.

IV.

İnsan hüquqlarına dərın ekspertızanın tətbiqi

Şekil: İctimai iğtişaşlar insan hüquqları üzrə dərın ekspertiza üçün qırmızı bayraq ola bilər.



A. Təhrikedicilər

A. IV fəsildən çıxarılan əsas nəticələr

Ənənəvi silahlı münaqişə formalarından tutmuş digər geniş yayılmış zorakılıq hallarına qədər müxtəlif vəziyyətlərdə insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza üçün müvafiq tədbirlər tələb olunur. (Ətraflı məlumat: IV.A.I).

Əgər biznes konkret halda insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın tələb olunub-olunmamasında əmin deyilsə, o, sadə bir qaydanı rəhbər tutmalıdır: şübhə varsa, dərin ekspertiza tətbiq et.

Ənənəvi silahlı münaqişə formalarından tutmuş digər geniş yayılmış zorakılıq vəziyyətlərinə qədər münaqişənin təsirinə məruz qalmış bölgələrdə insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza tələb olunur. Buraya dövlətlərə qarşı çıxış edən silahlı münaqişənin ənənəvi formalarından “qeyri-ənənəvi silahlı zorakılığa” qədər müxtəlif kontekstlər daxildir.

Silahlı münaqişələrin və geniş yayılmış zorakılığın digər hallarının təsirinə məruz qalan halların tərifinin qeyri-müəyyənliyi məsuliyyətlə hərəkət etmək istəyən bizneslər üçün əsas maneə kimi çıxış etməməlidir. Rəhbər Prinsiplərin əsas ismarığı ondan ibarətdir ki, ənənəvi və dərin ekspertiza əməliyyat anlayışlarıdır və onları “təsirə məruz qalan fərdlər və icmalar üçün nəzərəcarpacaq nəticələrə nail olmaq üçün biznes və insan hüquqları ilə bağlı standartları və təcrübələri təkmilləşdirmək məqsədi baxımından oxumaq lazımdır.”¹³

1. Ənənəvi silahlı münaqişələrdən qeyri-ənənəvi qeyri-dövlət tərəflərinə qədər

a) Ənənəvi silahlı münaqişələr

Münaqişənin təsirinə məruz qalan hallarda insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza tələb olunur. Beynəlxalq humanitar hüquqda “silahlı münaqişənin” ümumi qəbul edilmiş tərfi yoxdur. Bunun əvəzinə o, beynəlxalq və yerli silahlı münaqişələr arasında fərq qoyur.¹⁴

¹³ OHCHR, Rəhbər Prinsiplər.

¹⁴ 1949-cu il Cenevrədə qəbul olunmuş 4 Konvensiyasının 3-cü ümumi maddəsi. Bu cür münaqişələr adətən belə adlanır. Hərbi işğallar beynəlxalq silahlı münaqişənin xüsusi formasıdır.

Bununla belə, keçmiş Yuqoslaviya üzrə Beynəlxalq Cinayət Tribunalı **biznes təhlili üçün rəhbərlik rolu oynaya bilən geniş qəbul edilmiş və operativ tərif təklif etmişdir**: “Dövlətlər arasında gücə müraciət edildikdə və ya hökumət orqanları ilə mütəşəkkil silahlı qüvvələr, qruplar və ya dövlət daxilində belə qruplar arasında uzunmüddətli silahlı zorakılıq olduqda silahlı münaqişə yaranır.”¹⁵

-
- 15 ICTY, Prokuror Dushko Tadiçə qarşı, IT-94-1-AR72, Apelyasiya, Qərar, 2 oktyabr 1995.
- 16 BMT, Vəhşilik Cinayətlərinin Təhlili Çərçivəsi: Qarşısının alınması üçün bir vasitə, 2014

Başqa sözlə desək, dövlətlər arasında gücə müraciət edildiyi zaman, bu gücün intensivliyindən asılı olmayaraq, beynəlxalq silahlı münaqişə baş verir. Bunun əksinə olaraq, beynəlxalq mahiyyətli olmayan silahlı münaqişənin mövcud olması üçün iki meyar yerinə yetirilməlidir. Birincisi, intensivlik (fərdi qarşıdurmaların sayı, müddəti və intensivliyi; istifadə olunan silah və digər hərbi texnikanın növü) baxımından silahlı zorakılığın müəyyən həddi əldə edildiyi mənasında “uzunmüddətli silahlı zorakılıq” olmalıdır; atılan sursatların sayı və kalibrleri, döyüşlərdə iştirak edən şəxslərin və qüvvələrin növləri, itkilərin sayı, maddi dağıntıların həcmi və döyüş bölgəsindən qaçan mülki əhalinin sayı və s.). İkinci halda münaqişənin ən azı bir tərəfi mütəşəkkil silahlı qruplaşmadır.

b) Hərbi işğal

Silahlı münaqişə mütləq şəkildə aktiv döyüşlərin getməsinə tələb etmir. Hərbi işğal da silahlı münaqişə növü hesab olunur. Bütün silahlı münaqişələrdə olduğu kimi, işğalın müəyyənləşdirilməsi də iştirak edən tərəflərin subyektiv şərhə və işğala səbəb olan hərbi müdaxilənin qanuniliyi ilə deyil, faktlarla müəyyən edilir.

Xarici silahlı qüvvələr ərazi üzərində "effektiv nəzarət" keçirirsə, həmin ərazi xarici silahlı qüvvələrin "səlahiyyəti" altındadır. Effektiv nəzarət testi üç elementdən ibarətdir:

- Xarici dövlətin silahlı qüvvələri işğal zamanı mövcud olan yerli hökumətin razılığı olmadan fiziki olaraq mövcuddur.
- Yerli hökumət xarici qüvvələrin olması səbəbindən öz səlahiyyətlərini həyata keçirə bilmir.
- İşğalçı qüvvələr ərazi üzərində öz səlahiyyətlərini tətbiq edirlər.

c) Kütləvi qırğınlar

Əgər silahlı münaqişə insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı qaçılmaz edirsə, şirkətlər də hətta sülh dövründə baş verə biləcək soyqırım və insanlığa qarşı cinayətlər də daxil olmaqla, kobud insan hüquqları pozuntularının baş verə biləcəyi digər vəziyyətlərə (fərziyyələr də daxil olmaqla) dərin ekspertizanı tətbiq etməlidirlər. sülh dövründə. BMT qəddar cinayətlərinin qarşısının alınması üçün təhlil çərçivəsini işləyib hazırlayıb.¹⁶ Bu çərçivə soyqırım, insanlığa qarşı cinayətlər və müharibə cinayətləri kimi beynəlxalq cinayətlərin qarşısının alınması üçün nəzərdə tutulsa da, müəyyən edilmiş risk faktorları və göstəriciləri toplusu bizneslər (və dövlətlər) tərəfindən dərin ekspertizanın tətbiq olunması hallarını da ehtiva edir.

d) Qeyri-dövlət tərəfləri (qəbilələr, quldurlar və terrorçular)

Biznes şirkətlər həm də son illərdə meydana çıxan ənənəvi silahlı münaqişələrlə bağlı olanlardan fərqli, geniş yayılmış zorakılığın yeni formalarına da xüsusi diqqət yetirməlidir. Bu “qeyri-ənənəvi silahlı zorakılıq” qəbilə şəbəkələri, quldurlar (mütəşəkkil cinayətkarlıq) və mütəşəkkil cinayətkar qruplar (“bandalar”) və zorakı ekstremist təşkilatlar, qeyri-qanuni iqtisadiyyatla əlaqəli subyektlər və bəlli siyasi və ya ideoloji gündəliklə idarə olunmayan və ya dövlət tərəfindən təşkil olunmayan tərəflərdən ibarət digər terrorçular kimi ümumiləşdirilmiş qrupların fəaliyyətinin nəticəsidir.

Bizneslərin nəzərə alınması üçün əsas element ondan ibarətdir ki, silahlı münaqişə baş verdikdə, eləcə də silahlı münaqişənin formal tərifinə uyğun gələn geniş yayılmış zorakılıq hallarında insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın aparılması tələb olunur. Bu hallarda geniş yayılmış zorakılığın əsas dinamikasını, güc münasibətlərini və aparıcı qüvvələrini başa düşmək kifayət qədər vacibdir. Bu cür zorakılıq halları, məsələn, təbii ehtiyatlar və ya mühüm təbii resurslar üzərində münaqişələrlə bağlı yarana bilər. Belə vəziyyətlərdə insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın aparılması bu cür resurslara tələbatın və onların münaqişə ilə necə əlaqəli olduğunu başa düşmək baxımından həlledicidir.

Beləliklə, əgər biznes vəziyyətin insan hüquqları ilə bağlı dərin ekspertizanın tələb olunub-olunmadığına əmin deyilsə, o, sadə, lakin təsirli bir qaydanı nəzərdən keçirməlidir: şübhə varsa, tətbiq edin.

IV.A bölməsi üçün əlavə mənbələrə aşağıdakıları daxil etmək olar (daha ətraflı siyahı üçün Mənbələr bölməsinə baxın):

- a) 1949-cu il qəbul olunmuş dörd Cenevrə Konvensiyasının 3-cü ümumi maddəsi (beynəlxalq humanitar hüquq haqqında ətraflı məlumat üçün).
- b) Avropa Parlamentinin və Şuranın (daha geniş tətbiq oluna bilən münaqişəyə səbəb olan təbii ehtiyatlar kontekstində münaqişənin təsirinə məruz qalan və yüksək riskli bölgələri müəyyən etməkdə bizneslərə kömək etmək üçün) 2017/821 sayılı Qaydası (Aİ) çərçivəsində münaqişənin təsirinə məruz qalan və yüksək riskli ərazilərin və digər təchizat zənciri risklərinin müəyyən edilməsi üçün məcburi qüvvəyə malik olmayan təlimatlara dair 10 avqust 2018-ci il tarixli Avropa Komissiyasının (Aİ) 2018/1149 sayılı Tövsiyəsi.
- c) Beynəlxalq Humanitar Hüquq və İnsan Hüquqları üzrə Cenevrə Akademiyasının RULAC layihəsi (açıq mənbələr əsasında milli və sub-milli səviyyədə bu münaqişələrin tərəflərini müəyyən edən və təsnif edən və onlar haqqında məlumat verən onlayn portal hüquqşünas və beynəlxalq humanitar hüquq üzrə mütəxəssis olmayanlar da daxil olmaqla geniş auditoriya üçün əlçatan formatda təqdim olunur).

B. Əsas meyarlar

17 OHCHR, Rəhbər Prinsiplər,
17 sayılı Rəhbər Prinsip.

1. Cari fəaliyyət və uyğunlaşma

IV.B.1 fəslindən çıxarılan əsas nəticələr

İnsan hüquq üzrə dərin ekspertiza dəyişkən insan hüquqları risklərini və münaqişə dinamikasında yenilikləri nəzərə alan davamlı proses olmalıdır.

Şirkətlər silahlı münaqişənin və ya kütləvi zorakılığın ilkin əlamətləri kimi bir sıra "qırmızı bayraqlar"dan istifadə edə bilər ki, bu da onları insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza prosesinə başlamağa sövq etməlidir.

Beynəlxalq sanksiyaların mövcudluğu şirkətlər üçün insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın keçirilməsi labüd edən göstəricidir ki, lakin heç vaxt onu əvəz edə bilməz.

Rəhbər Prinsiplərdə vurğulanır ki, "biznes müəssisənin əməliyyatları və əməliyyat mühiti inkişaf etdikcə insan hüquqları risklərinin zamanla dəyişə biləcəyini qəbul edərək, **dərin ekspertiza davam etməlidir**".¹⁷ Dərin ekspertiza üçün fəal və dinamik yanaşma hesabat naminə və ya bir dəfə keçirilən tədbirlərdən daha əhəmiyyətlidir. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza kimi, münaqişə təsirlərinin qiymətləndirilməsi müntəzəm olaraq aparılmalıdır: yeni fəaliyyət və ya proseslərdən əvvəl; əsas qərarlar və ya əməliyyat dəyişikliklərindən əvvəl (məsələn, bazara çıxış, məhsulun təqdim edilməsi, siyasət dəyişikliyi və ya biznesdə daha geniş dəyişikliklər); əməliyyat mühitindəki dəyişikliklərə cavab olaraq və ya onları gözləməklə (məsələn, artan sosial gərginlik); və vaxtaşırı fəaliyyətin və ya prosesin bütün müddətində.

Maraqlı tərəflərin cəlb edilməsi üzrə tutarlı təcrübələr və şikayətlərin idarə edilməsi sistemləri buna nail olmaq üçün əsas elementlərdir. Bu, insan hüquqlarına töhfə verən tərəflərlə yanaşı, münaqişəyə diqqət yetirən əsas vətəndaş cəmiyyəti təşkilatları ilə əlaqə qurmaq deməkdir.

Bundan əlavə, dərin ekspertiza tələb edən mürəkkəb vəziyyətlərin eksəriyyətini müəyyən hazırlıq səviyyəsi olmadan təcrid olunmuş və ya kortəbii hadisələr kimi biruzə vermək olmaz. Kütləvi və ya geniş yayılmış zorakılıq aktları törətmək üçün əhəmiyyətli resurslar tələb olunur. Bu cür resurslar həmişə əldə olunmur və yığılması vaxt apara bilər.



Bu o deməkdir ki, bizneslər silahlı münaqişə və ya kütləvi zorakılığa işarə edən ilkin “qırmızı bayraqlar”dan xəbərdar olmalıdırlar ki, bu da onları insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı başlamağa (və ya daha əvvəl yenilməyə) sövq etməlidir. Bunlara daxildir:

- Xüsusilə qeyri-dövlət qrupları tərəfindən silahların, xüsusən də odlu silahların yığılması.
- Zəif və ya mövcud olmayan dövlət strukturları, o cümlədən fəvqəladə hallar qanunların və ya fəvqəladə təhlükəsizlik tədbirlərinin tətbiqi və ya həyati əhəmiyyət kəsb edən dövlət qurumlarının fəaliyyətinin dayandırılması və ya onlara müdaxilə, xüsusən də bu, həssas və ya azlıqların kənarlaşdırması ilə nəticələnsə.
- Beynəlxalq insan hüquqlarının və/və ya humanitar hüququn ciddi şəkildə pozulmasına dair qeydlər.
- Müəyyən qruplara və ya fərdlərə yönəlmiş qıcıqlandırıcı ifadələrin və ya nifrət nitqinin artması.
- Polis və ya hərbişdirilmiş qruplara üzvlərin cəlb olunması, ictimai çıxışlar və ya digər fəaliyyət əlamətləri.
- Dövlət təhlükəsizlik aparatının gücləndirilməsi və ya konkret qruplara qarşı səfərbərlik.
- Rabitə kanalları üzərində ciddi nəzarət və ya qadağa; o cümlədən mediaya nəzarət və faktların təhrif edilməsi, senzura, təbliğat, dezinformasiya və etibarlı obyektiv informasiyaya çıxışın olmaması, obyektiv müstəqil medianın (TV və radio) olmaması və internet və ya saytların bağlanması.
- QHT, beynəlxalq təşkilatların, medianın və ya digər müvafiq subyektlərin ölkədən çıxarılması edilməsi və ya qadağan edilməsi.
- Qarşı çıxdıqları və ya onları düşmən kimi qəbul edən hakimiyyətin, onların ailə üzvlərinin və icmalarının mərhəmətinə buraxılan qrupları.
- İnsanların onlara qarşı edilən zorakılıqdan müdafiə olunmaması.
- İnsanların qorxu və zorakılıq mühiti səbəbindən əsas ehtiyaclarını ödəyə bilməməsi.
- Köçkünlərin, o cümlədən məcburi köçkünlərin olması.

Bizneslər nəzərə almalıdırlar ki, beynəlxalq sanksiyalar dərin ekspertizanın həyata keçirmək üçün faydalı göstəricidir, lakin sanksiyalar, xüsusən də birtərəfli tətbiq edilənlər, ilk növbədə, siyasi və ya diplomatik səbəblərə görə istifadə olunan siyasi və ya diplomatik alətdir və heç bir halda dərin ekspertizanı əvəz edə bilməz.

İstər əməliyyat mühitində, istərsə də biznes fəaliyyətlərində baş verən bu dəyişikliklər işçilərə əlavə araşdırma üçün xəbərdarlıqlar rolunu oynamalıdır – lakin dəyişikliklərin aşkarlanması tədbir görməklə eyni mənə daşımır. Buna görə də, şirkətlər davamlı dərin ekspertiza üçün vacib olan hər hansı qırmızı bayraqlara əməl etmək üçün sistemativ prosedurlar yaratmalı və onlara əməl etməlidirlər.

Şəkil: Destruction at the corniche along the Tigris in Mosul, Iraq, following the war with the Islamic State.



Birinci əsas məqam müxtəlif ssenarilər üçün müəyyən edilmiş siyasət və prosedurların olmasıdır. Cavabların gözlənilməsi şirkətlərə hansı taktikanı tətbiq edəcəyini təyin etməyə kömək edəcək və cavabları sürətləndirəcək.

Biznes üçün bir o qədər rahat olmasa belə, ikinci əsas məqam: Münaqişəyə biqanə yanaşma, çün ki o səni mütləq özünə çəkəcək.

IV.B.1 fəsil üçün əlavə resurslara aşağıdakılar daxil ola bilər (daha ətraflı siyahı üçün Ədəbiyyat fəsinə baxın):

- a) **BMTRP**-lər, 17 sayılı Rəhbər Prinsip və şərh (insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın davam edən mahiyyəti haqqında ətraflı məlumat üçün).
- b) İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı (İƏİT), Münaqişənin Təsirinə məruz qalmış və Yüksək Riskli Ərazilərdən Mineralların Məsuliyyətli Təchizat Zəncirləri üçün İƏİT-in Dərin Ekspertiza Rəhbərliyi, 2016. <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>.
- c) İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı (İƏİT), Yüksək Riskli Ərazilər, <https://www.duediligenceguidance.org/risks/#>, sonuncu dəfə 31 may 2022-ci ildə yenilənib (insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı başlamaq üçün qırmızı bayraqlardan istifadə haqqında ətraflı məlumat üçün).

2. Biznes fəaliyyəti ilə münaqişə arasında əlaqənin müəyyən edilməsi

IV.B.2 fəslindən çıxarılan əsas nəticələr

İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza bizneslərdən aşağıdakılar tələb edir: a) münaqişəni başa düşmək; b) ona mənfi təsirlərini müəyyən etmək; və c) onun nəticələrinə əsasən tədbirlər görmək.

İstənilən halda münaqişələr müxtəlif sosial, siyasi, iqtisadi, mədəni və ekoloji amillər arasında mürəkkəb qarşılıqlı təsirlərin nəticəsidir. Əksər hallarda, biznes fəaliyyətləri bir sıra digərləri arasında yalnız bir dəyişəndir ki, bu da əvvəlcədən mövcud gərginliyi gücləndirə bilər, lakin nadir hallarda və yaxud heç bir halda münaqişənin yeganə səbəbi kimi çıxış edir.

Bu, heç bir şəkildə biznes məsuliyyətini azaltmır, çünki mövcud problemlərin dərinləşməsi münaqişə və qeyri-sabitliyə gətirib çıxaran və ya gücləndirən nəticələrə səbəb ola bilər.

Dərin ekspertizanın əsas məqsədi biznesin səbəb ola, töhfə verə və ya birbaşa əlaqəli ola biləcəyi mənfi təsirlərin dəqiq qarşısını almaq və ya yumşaltmaqdır. Buna əsaslanaraq, insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın əsas məqsədi yalnız biznesin öz fəaliyyəti ilə səbəb ola və ya töhfə verə və ya onun əməliyyatları, məhsulları ilə birbaşa əlaqəli ola biləcəyi insan hüquqlarına faktiki və ya potensial mənfi təsirləri müəyyən etmək və qiymətləndirməkdən ibarət deyil, həmçinin müəssisənin öz fəaliyyəti ilə səbəb ola və ya töhfə verə biləcəyi və ya onun əməliyyatları, məhsulları və ya xidmətləri ilə birbaşa əlaqəli ola biləcək münaqişəyə faktiki və ya potensial mənfi təsirlərdir.

Biznes fəaliyyəti ilə münaqişə arasında əlaqənin edilməsi biznesdən a) münaqişəni başa düşmək; b) onların münaqişəyə təsirini müəyyən etmək; və c) biznes məsuliyyətini müəyyən etməklə həmin müşahidələr əsasında tədbirlər görməyi tələb edir.

a) Münaqişəni başa düşmək

Müəyyən bir kontekstdə biznes fəaliyyətlərinin münaqişə ilə necə qarşılıqlı əlaqədə olduğunu və gözlənilməz mənfi təsirlərin necə azaldılmasını başa düşmək adətən “münaqişə həssaslığı” kimi tanınır. Son illərdə biznesə münaqişəyə həssas baxış tətbiq etməyə və dərin ekspertizanı həyata keçirməyə kömək edə biləcək bir neçə resurs yaradılmışdır.¹⁸

Adətən, şirkətlərin biznes fəaliyyəti ilə münaqişə arasındakı əlaqəni müəyyən etmək və qiymətləndirmək üçün ümumi yanaşması onlardan aşağıdakı əsas suallara cavab verməklə münaqişənin profilini və onun iştirakçılarının, səbəbləri və nəticələrinin təsvirini tələb edir:

1) Münaqişəni formalaşdıran mühit hansıdır?

- Münaqişənin tarixçəsi? (məsələn, nə vaxt? harada? nə qədər insan öldürülüb və köçüb? Kimlər hədəfə alınıb? Hansı zorakılıq üsullarından istifadə olunub?).
- Münaqişəni hansı siyasi, iqtisadi, sosial və ekoloji institutlar və strukturlar formalaşdırıb? (məsələn, seçkilər, islahat prosesləri, iqtisadi artım, bərabərsizlik, məşğulluq, sosial qruplar və tərkib, demoqrafik, biznesin rolu və resurs istismarı).

2) Münaqişətə təsir edən tərəflər kimlərdir?

- Əsas tərəflər kimlərdir? (məsələn, hərbcilər, qeyri-dövlət silahlı qruplaşmaların rəhbərləri və komandirləri, cinayətkar qruplar, siyasi və ya dini liderlər, cəmiyyətdə nüfuzlu şəxslər, bizneslər).
- Onların maraqları, narahatlıqları, məqsədləri, ümidləri, qorxuları, strategiyaları, mövqeləri, ideologiyaları, üstünlükləri, dünyagörüşü, gözləntiləri və motivasiyaları nədir? (məsələn, muxtariyyət, qruplar arasında bərabərsizlik (“üfqi bərabərsizlik”), siyasi güc, etno-millətçilik, təzminatlar).

- Onlar hansı gücü malikdir? Gücü necə tətbiq edirlər? Onların hansı resursları və ya dəstəyi var? Həssaslıqları nədir? (məsələn, təhlükəsizliyin təmin edilməsi yolu ilə yerli legitimlik, korrupsiyalaşmış ədliyyə institutları üzərində səlahiyyət, silahlar və infrastruktura zərər vurma qabiliyyəti).
- Münaqişə və sülh üçün onların stimulları və maneələri nədir? (məsələn, müharibə iqtisadiyyatından faydalanmaq və ya itkilərlə üzləşmək, prestij, tarixi ədalətsizliklərə görə qisas almaq).
- Mühitə təsir etmək üçün onların hansı imkanları var?
- Prosesi pozan kimdir (yəni sülhün onların səlahiyyətlərini, dünyagörüşü və maraqlarını təhdid etdiyinə inanan və buna nail olmaq cəhdlərini pozmağa çalışan şəxslər və təşkilatlar?)
- İnsanları parçalayan nədir? Liderliyi kim və necə həyata keçirir? (məsələn, münaqişənin iqtisadi benefisiarları, cinayətkar qruplar, müxalifət liderləri).
- Tərəflər arasında münasibətlər necədir? Meyllər? Tərəflər arasında strateji tarazlıq nədir ("qalib çıxan kimdir")? (məsələn, münaqişəli, əməkdaşlıq və ya işgüzar münasibətlər).

3) Münaqişənin səbəbləri hansılardır?

- Münaqişənin struktur səbəbləri nələrdir? (məsələn, qeyri-bərabər torpaq bölgüsü, siyasi təcrid, zəif idarəetmə, cəzasızlıq, dövlət hakimiyyətinin olmaması).
- Münaqişənin səbəbləri hansılardır? (məsələn, silahların yayılması, qeyri-qanuni cinayət şəbəkələri, qeyri-dövlət silahlı tərəflərin meydana çıxması, qonşu ölkədən münaqişənin yayılması, təbii ehtiyatların kəşfi).

4) Münaqişənin cari dinamikası/meylləri hansılardır?

- Münaqişənin hazırkı meylləri hansılardır? Davranışda son zamanlar hansı dəyişikliklər baş verir? (məsələn, münaqişə hərəkətlər artıb, lakin ölümlərin sayı azalıb; yerli seçkilər ətrafında siyasi zorakılıq güclənib; müdafiə xərcləri artıb; yerli seçkilərdə yarımhərbi qruplar iştirak etməyə başlayıb).
- Münaqişənin profilinə, tərəflərinə və səbəblərinə təsir edən hansı amillər bir-birinə gücləndirici və ya zəifləndirici təsir göstərir? Hansı amillər başqalarını balanslaşdırır və ya azaldır? (məsələn, üfqi iqtisadi və siyasi bərabərsizliklər münaqişə riskini artırma bilər; prezidentin varisliyi ilə bağlı qeyri-müəyyənlik partiya qruplaşmasını gücləndirir; tərksilah, demobilizasiya və reintegrasiya üçün nəzərdə tutulan vəsaitin atıcı silahların yayılmasına təkan verir).
- Münaqişəni təhrik edən və ya edə bilən amillər? (məsələn, seçkilər, iqtisadi və ətraf mühit şokları, iqtisadi tənəzzül, sui-qəsd, çevriliş, qida qiymətlərinin artması, korrupsiya qalmaqalı).



- 19 Sanjana Hattotuva, Yanus Effekti: Sülh Vasitçiliyində Sosial Media, ICT4Peace Fondu (2018).
- 20 OHCHR, İnsan Hüquqlarına Hörmət üçün Korporativ Məsuliyyət: Şərhlil bələdçi, HR/PUB/12/02 (2012).

- Hansı ssenarilər hazırlana bilər? (məsələn, ən yaxşı ssenari: sülh sazişi tez imzalanır və münaqişə tərəfləri atəşkəs elan edir; ən pis ssenari: yerli siyasətçilər seçkilər ərəfəsində etnik zəmində səfərbər olur və qrupların toplaşdığı yerlərdə siyasi zorakılıq və iğtişaşlar artır).

5) Sosial medianın monitorinqi

Əksər maraqlı tərəflər silahlı münaqişələrdən və geniş yayılmış zorakılığın digər halların təsirinə məruz qalan mühitlər də daxil olmaqla, ictimai fikirə təsir etmək üçün sosial mediadan və bir sıra alət və üsullardan istifadə edir. Bundan əlavə, bir çox müəssisə öz fəaliyyətlərinin və nüfuzunun (və ya rəqiblərinin) müxtəlif elementlərini izləmək üçün sosial media məlumatlarının təhlili alətlərindən istifadə edir. Bu alətlər münaqişə ilə bağlı xəbərlər, şirkət haqqında ictimai təsəvvürlər və münaqişə tərəflərinin və digər maraqlı tərəflərin hekayələri kimi açıq mənbəli kəşfiyyat məlumatları toplamaq üçün münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitlərdə istifadə edilməli və ya uyğunlaşdırılmalıdır.

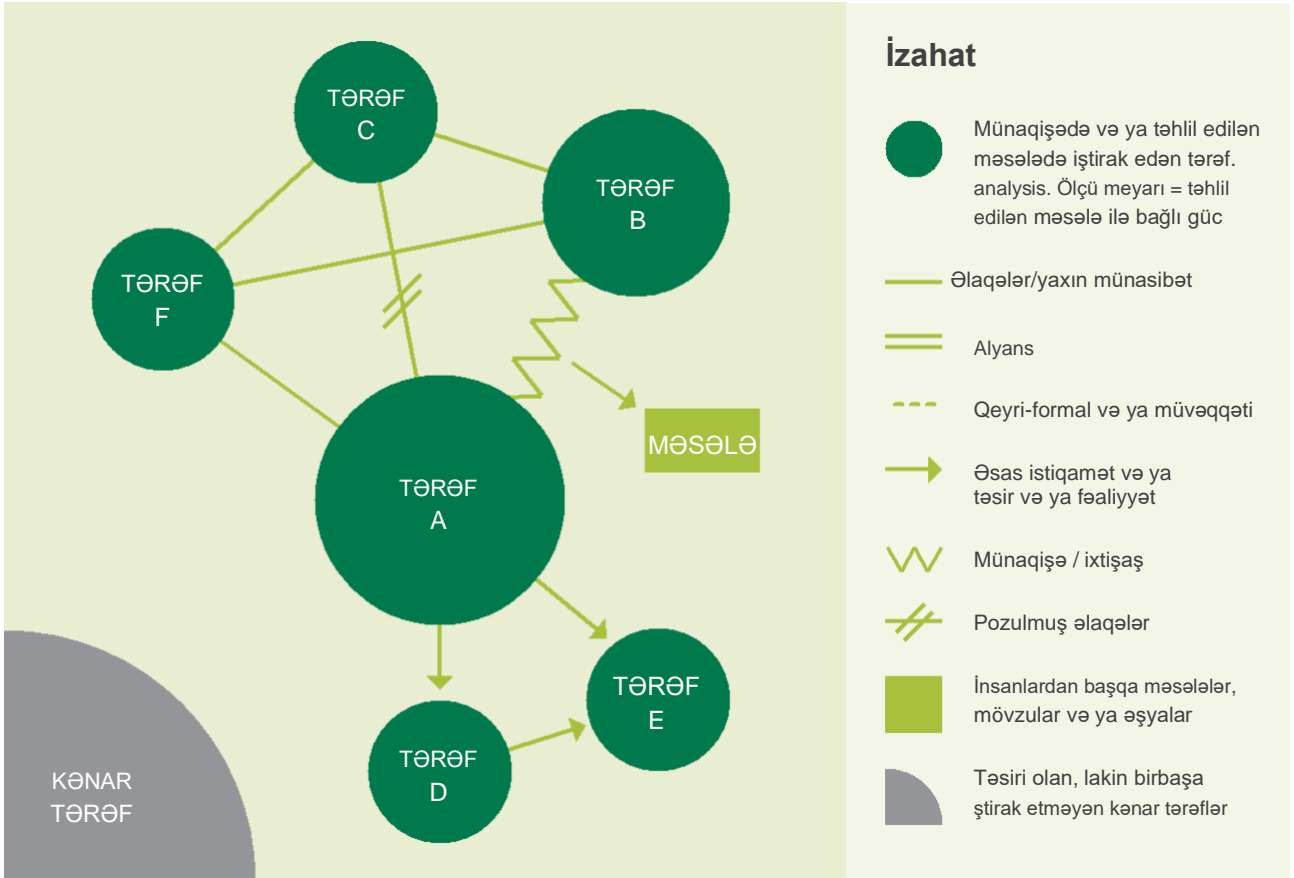
- Münaqişə tərəfləri (hökumətlər, müxalifət partiyaları, vətəndaş cəmiyyəti, silahlı qruplar, diasporlar və s.) münaqişə ilə bağlı məsələlərlə bağlı öz hekayələrini və əks-məlumatları təbliğ etmək üçün onlayn ünsiyyət vasitəsilə hansı mövqeləri ifadə edirlər?
- Münaqişənin səbəbləri ilə bağlı rəqabət aparən məlumatlar nifrət, zorakılıq və qorxu qızıqdırmaq, yalnız informasiya və dezinformasiya yaymaq üçün istifadə olunurmu? ¹⁹

b) Biznes fəaliyyətinin münaqişəyə təsirinin başa düşülməsi

Münaqişənin profilini formalaşdırdıqdan sonra bizneslər öz fəaliyyətləri ilə münaqişə arasındakı əlaqəni başa düşmək üçün aşağıdakı suallara cavab verməlidirlər:

- Biznes fəaliyyətləri güc mərkəzlərinə və ya müxtəlif tərəflərin arasında münasibətlərə necə təsir göstərə bilər - məsələn, onlar qrupların təbii resurslara çıxışına təsir edəcəkmi?
- Müvafiq münaqişə tərəflərinin Rəhbər Prinsiplər tərəfindən müəyyən edilmiş "işgüzar münasibətləri", o cümlədən şirkətin biznes tərəfdaşları, dəyər zəncirindəki qurumlar və hər hansı digər Dövlət və ya qeyri-dövlət qurumu ilə onun əməliyyatları, məhsul və ya xidmətlər ilə birbaşa əlaqəli əlaqələri varmı? Bunlara dəyər zəncirində birinci səviyyədə kənarında olan dolayı əlaqələr və birgə müəssisələrdə azlıq, eləcə də çoxluq paya sahib olmaq daxildir? ²⁰
- İşgüzar fəaliyyətlər əvvəllər müəyyən edilmiş münaqişə səbəblərinə necə təsir göstərə bilər?
- Biznes fəaliyyətləri əvvəllər müəyyən edilmiş münaqişə dinamikasına necə təsir göstərə bilər?

Şəkil: Monitoring social media is a key tool for understanding conflict.



Mənbə: Herbert, S., Münaqişələrin təhlili: Mövzular üzrə bələdçi ²¹

Tərəflərin təyin edilməsi münaqişədə tərəflərin nisbi gücünün, münasibətlərinin, aralarındakı münaqişə məsələlərinin və biznesin bu müxtəlif elementlərlə qarşılıqlı əlaqəsinin diaqrammasını tərtib etmək üçün faydalı vasitə ola bilər.

c) Nəticələrlə əlaqədar tədbir görmək: Biznesin məsuliyyəti

Biznes münaqişəni və onunla əlaqəsini qiymətləndirdikdən sonra insan hüquqlarına və münaqişə dinamikasına hər hansı mənfi təsirə görə öz məsuliyyətini müəyyən etmək iqtidarında olacaq.

İƏİT potensial mənfi təsirləri qiymətləndirməyə kömək etmək üçün üç əsas sual müəyyən etmişdir: ²²

1. Şirkətin fəaliyyəti (hərəkət və ya hərəkətsizliyi), məhsulları və ya xidmətləri ilə bağlı insan hüquqlarına və ya münaqişəyə faktiki və ya potensial mənfi təsir varmı?
2. Olduğu təqdirdə, şirkətin fəaliyyəti (hərəkət və ya hərəkətsizlik daxil olmaqla) bu təsir riskini artırırımı?
3. Olduğu təqdirdə, şirkətin fəaliyyəti (hərəkət və ya nöqsanlar daxil olmaqla) özlüyündə bu təsirlə nəticələnəcəkmi?

²¹ Herbert, S., Münaqişələrin Təhlili: Mövzu Bələdçisi, (GSDRC, Birmingem Universiteti, May 2017), səh. 14. Mənbə: [gsdrc.org/wp-content/uploads/2017/05/ConflictAnalysis.pdf](https://www.gsdrc.org/wp-content/uploads/2017/05/ConflictAnalysis.pdf).

²² İƏİT, Məsuliyyətli Biznes Davranışı üçün dərin ekspertiza bələdçisi, (2018).

Hər üç sualın cavabı “bəli” olarsa, biznes insan hüquqlarına mənfi təsir göstərir və ya səbəb ola bilər və bu təsirin dayandırılması, qarşısının alınması və aradan qaldırılması üçün müvafiq tədbirlər görəcəyi gözlənilir. Nümunələrə münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitlərdə insan hüquqlarının pozulmasına yol verən özəl təhlükəsizlik şirkətlərini göstərmək olar.

1 və 2-nin cavabı “bəli” və 3-ün cavabı “yox” olarsa, biznes mənfi təsire töhfə verir və ya töhfə verə bilər və onun töhfəsini dayandırmaq, qarşısını almaq və aradan qaldırmaq üçün müvafiq tədbirlər görməlidir; o, həmçinin hər hansı qalan təsiri mümkün qədər yumşaltmaq üçün öz təsir imkanlarından istifadə etməlidir.

Nümunələr arasında sosial media şirkəti öz platformasının həssas və/yaxud azlıq qruplarına qarşı zorakılığa çağıran nifrət nitqinin yayılması üçün istifadə edilməsinə icazə verir; hərbi qüvvələrə öz obyektlərindən istifadə etməyə icazə verən şirkət və sonradan hərbi qüvvələr həmin ərazidə işgəncə verməsi.

Əgər yalnız birinci sualın cavabı “bəli” olarsa, o zaman biznes birbaşa sui-istifadə ilə əlaqəli ola bilər və qalan təsirləri mümkün qədər yumşaltmaq üçün öz təsir imkanlarından istifadə etməlidir.

Nümunələrə etnik əhalisi əraziyə nəzarət edən dövlət və ya qeyri-dövlət qurumlar tərəfindən deportasiya edilmiş ərazidən resurslar çıxaran şirkət daxildir.

Məsul şirkətlər “ola bilsin” cavabını “bəli” hesab etməli və onların dəqiq iştirak səviyyəsini təsdiqləmək üçün əlavə araşdırma/qiymətləndirməyə başlamalıdırlar.

IV.B.2 fəslə üçün əlavə resurslara aşağıdakılar daxil ola bilər (daha ətraflı siyahı üçün Ədəbiyyat fəslinə baxın):

- a) BMT İnkişaf Qrupu, Münaqişə və İnkişaf Təhlilinin aparılması, 2016, www.unsdq.un.org/sites/default/files/UNDP_CDA-Report_v1.3-final-opt-low.pdf
- b) Könüllü Prinsiplər Təşəbbüsü; Şirkətlər üçün Könüllü Prinsiplər Təşəbbüsü Münaqişələrin Təhlili Aleti; 2022 www.voluntaryprinciples.org/resource/voluntary-principles-initiative-conflict-analysis-tool-for-companies/
- c) S. Herbert, Münaqişələrin Təhlili: Mövzu Bələdçisi, GSDRC, Birmingem Universiteti, May 2017. www.gsdr.org/wpcontent/uploads/2017/05/ConflictAnalysis.pdf (münaqişə təhlilinin aparılması üçün təlimat üçün)
- d) Conciliation Resources; Gender və münaqişələrin təhlili alet dəsti, 2015 ; <https://www.c-r.org/resource/gender-and-conflict-analysis-toolkit-peacebuilders>
- e) Münaqişələrə Həssaslıq Konsorsiumu, Münaqişələrə Həssaslığı necə istiqamətləndirmək olar, 2012; https://www.conflictsensitivityhub.net/wp-content/uploads/2020/09/6602_HowToGuide_CSF_WEB_3.pdf

3. Silahlı münaqişədə olan dövlətlərdə fəaliyyət göstərmək

23 23 sayılı RP-in şərhı.

IV.B.3 fəslindən çıxarılan nəticələr

İki dövlət arasındakı müharibələrdə bizneslər hər iki dövlətdə insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı həyata keçirməlidirlər (IV.B.3 bölməsindəki rəhbər suallara baxın).

Müharibə beynəlxalq hüquqa əsasən qeyri-qanuni olduqda, biznes qurumları, ən azı, təcavüzkar ölkənin müharibə söyləri ilə əlaqəsini qiymətləndirməli və ondan yayınmalı və ya azaldılmalıdır.

İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı tələb edən münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitlərin çoxu ölkədaxili silahlı münaqişələr və ya geniş yayılmış zorakılıq hallarıdır.

Bununla belə, "klassik müharibələr"də, yəni bir dövlət digərinə qarşı müharibə apardıqda, biznes mənfi təsir potensialını qiymətləndirmək üçün yuxarıda qeyd edilən eyni üç əsas sualdan istifadə edərək HƏR İKİ DÖVLƏTDƏki fəaliyyəti, məhsulları və xidmətləri ilə bağlı insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı həyata keçirməlidir:

- Münaqişədə iştirak edən dövlətlərin hər hansı birində şirkətin fəaliyyəti (hərəkət və ya hərəkətsizliyi), məhsul və ya xidmətləri ilə bağlı insan hüquqlarına və ya münaqişəyə faktiki və ya potensial mənfi təsir varmı?
- Belə olduğu təqdirdə, şirkətin münaqişədə iştirak edən hər hansı dövlətdə fəaliyyəti bu təsir riskini artırırımı?
- Belə olduğu təqdirdə, şirkətin münaqişədə iştirak edən dövlətlərdən hər hansı birində fəaliyyəti bu təsirlə nəticələnmək üçün kifayət edərmi?

Bundan irəli gələrək, müəssisələr müvafiq tədbirlər görməlidirlər (ətraflı məlumat üçün IV.C fəslinə baxın).

Gücdən istifadənin – müharibənin beynəlxalq hüquqa əsasən qeyri-qanuni hesab edildiyi zaman vəziyyət daha da mürəkkəbləşir. Bu halda, insan hüquqlarına və beynəlxalq humanitar hüquqa hörmətlə yanaşı, biznes **ən azından** "vəziyyəti gərginləşdirməməsini təmin etmək" üçün təcavüzkar ölkənin müharibə söylərini qiymətləndirməli və ondan yayınmalı və ya onunla əlaqəsini yumşaltmalıdır.²³



- 24 Endryu Klapham, "Münaqişə vəziyyətlərində qeyri-dövlət tərəflərin insan hüquqları üzrə öhdəlikləri", Qızıl Xaç tərəfindən beynəlxalq icmal, Cild. 88, No 863, (sentyabr 2006).
- 25 Anita Ramasastry və Robert C. Tompson, Kommersiya, Cinayət və Münaqişə: Beynəlxalq Hüququn Ciddi Pozulmaları üçün Özel Sektorun Məsuliyyətinin Hüquqi Tədbirləri, Fafo Hesabatı No. 536 (Fafö, 2006).
- 26 Barışıq Resursları, Gender və münaqişələrin təhlili alətlər dəsti, 2015. BMT-Qadınlar, "Qadınlar 2000: Cinsi Zorakılıq və Silahlı Münaqişə: Birləşmiş Millətlər Təşkilatının reaksiyası", 1998.
- 27 www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx və www.geneva-academy.ch/joomlatools-files/docman-files/Academy%20Briefing%2012-interactive-V3.pdf.

Müharibənin qanuni olub-olmaması məsələsi müəkkəbdir, xüsusən də özünümüdafiə hüququnun sərhədləri hələ də tam aydın təsbit olunmayıb. Bundan əlavə, humanitar müdaxilə məqsədləri üçün, məsələn, doktrinanı qorumaq öhdəliyi məqsədilə müharibənin qanuni şəkildə aparılıb-çıxarılmamasının mümkün olub-olmaması ilə bağlı ziddiyyətli mövqelər mövcuddur.

Sadə dillə desək, dövlətlər arasında güc tətbiqi ümumi qəbul edilmiş iki istisna ilə qadağandır. Birincisi, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Təhlükəsizlik Şurası sülh və təhlükəsizliyi qorumaq və bərpa etmək üçün güc tətbiqinə icazə verə bilər. İkincisi, dövlətlər silahlı hücumla qarşı özünümüdafiə zamanı güc tətbiq edə bilərlər.

Təhlükəsizlik Şurasının mandatı olmadığı halda, müharibənin qanuniliyini qiymətləndirmək müəkkəb və çətin məsələ olacaq. Şirkətlər öz dövlətindən və müvafiq ekspertlərdən müvafiq təlimat və məsləhət almalıdırlar. Şirkətlər həmçinin nəzərə almalıdırlar ki, ayrı-ayrı iqtisadi subyektlər beynəlxalq cinayətlərdə iştirakda ittiham oluna bilər, daxili silahlı münaqişələri olan bir neçə ölkə Roma Əsasnaməsini ratifikasiya etmiş²⁴ və bir sıra digər dövlətlər beynəlxalq cinayət hüququn müvafiq müddəalarını öz daxili cinayət qanunlarına daxil etmişlər ki, bu da onlara milli yurisdiksiyalarda hüquqi və fiziki şəxslərin təqibinə imkan verir.²⁵

4. "Həssaslıq" yanaşmasının inteqrasiyası

IV.B.4 fəslindən çıxarılan nəticələr

Müəssisələr münaqişənin və onların fəaliyyətlərinin xüsusilə həssas qruplara necə təsir etdiyinə dair özlərinə sual verməlidirlər.

İrqi, etnik mənsubiyyət, din, cinsi oriyentasiya, gender kimliyi, əlillik, sinif və ya digər ayrı-seçkilik formaları ilə müəyyən edilmiş xüsusi qruplara zorakılığın fərqli təsirinə dair kifayət qədər sübutlar mövcuddur. Məsələn, çoxsaylı tədqiqatlar müəyyən etmişdir ki, münaqişələr xüsusilə qadınlara və qızlara daha çox təsir edir və gender əsaslı ayrı-seçkiliyi gücləndirir.²⁶

Müvafiq olaraq, biznesin həm münaqişənin, həm də biznes fəaliyyətinin münaqişə və münaqişədən sonrakı şəraitdə konkret qruplara xüsusi təsirlərini insan hüquqlarına dair dərin ekspertizanın bir hissəsi kimi həyata keçirməsi vacibdir.²⁷ Bunun üçün bizneslər özlərinə aşağıdakı sualları verməlidirlər:

- Münaqişənin və biznes fəaliyyətinin birbaşa zorakılıq formaları daxil olmaqla, lakin bununla məhdudlaşmayan bu cür xüsusi qruplara fərqli təsiri nədir?

Şəkil: Dövlətlərarası müharibələr hər iki dövlətdə insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın aparılmasını tələb edir

- Kişilər, qadınlar və gender azlıqları oxşar və ya fərqli rol oynayırlar? Kişilər, qadınlar və gender azlıqların bir-biri ilə əlaqəsi necədir?
- Qadın və ya yerli təşkilatların hesabatları və ya yerlərdəki ekspertlərlə məsləhətləşmələr kimi münaqişə və biznes fəaliyyətinin təhlili üçün “ənənəvi” məlumat mənbələrindən kənar hansı məlumatlar mövcuddur?
- Münaqişə və biznes fəaliyyəti gender rollarını necə təsir göstərdi/dəyişdirdi? Məsələn, köçkünlər kimlərdir və müxtəlif məcburi köçkün kişilərin, qadınların və azlıqların üzləşdiyi konkret problemlər hansılardır?
- Maraqlı tərəflərin cəlb edilməsi müxtəlif iştirakçıların bərabər və mənalı cəlb edilməsinə necə imkan verəcək? Müəyyən qrup insanlar üçün iştiraka hansı mümkün maneələr və ya hətta risklər ola bilər?

5. Prioritetləşdirmə

IV.B.5 fəslindən çıxarılan nəticələr

Müəssisələr münaqişəyə və insan hüquqlarına mənfi təsirləri aradan qaldırmaq üçün öz fəaliyyətlərini prioritetləşdirməli ola bilər.

Rəhbər Prinsiplər müəyyən edilmiş faktiki və potensial insan hüquqlarına mənfi təsirlərin uzun bir siyahısını həll etmək üçün fəaliyyətlərə üstünlük verilməsinin zəruri ola biləcəyini qəbul edir. Rəhbər Prinsiplərə əsasən, təsirlərin aradan qaldırılması qaydası onların şiddətindən asılıdır.²⁸

BMTRP-ləri insan hüquqlarına təsirlərin şiddətini ölçmək üçün miqyas, əhatə dairəsi və düzəlməzlik səviyyəsini müəyyən etmişdir. Analoji olaraq, münaqişə vəziyyətlərində eyni prinsip tətbiq edilir, lakin prioritetləşdirmə bizneslərdən münaqişənin həlledici elementi kimi özlərinə aşağıdakı əsas sualları verməklə, ehtimalı və nəticələri barədə düşünməyi tələb edir:

- Əhatə dairəsi: İnsanlara təsir edən silahlı zorakılıq nə qədər geniş yayılıb, məsələn, təsirinə məruz qalan insanların sayı?
 - Yüksək: işçi qüvvəsi, ailələr və ya işçilər və ətraf icmalar daxil ola bilən çox sayda insan təsire məruz qalır.
 - Orta: təsire məruz qalanların sayı orta dərəcədə hesab oluna bilər.
 - Aşağı: az sayda insan təsir edir.

- Miqyası: Silahlı zorakılıq nə qədər ciddi və ya şiddətlidir, yəni çoxlu sayda ölüm və itkiləri ehtiva edirmi?
 - Yüksək: sui-istifadə şəxsin və/və ya icmaların fiziki, əqli və/və ya emosional rifahına ciddi təsir göstərir; cəmiyyət xüsusilə həssas hesab olunur.
 - Orta: sui-istifadə insanların və/və ya icmaların fiziki, əqli və/və ya emosional rifahına orta dərəcədə təsir göstərir.
 - Aşağı: sui-istifadə qurbanların həyatına uzunmüddətli və ya əhəmiyyətli təsir göstərmir və həssas əhalini hədəf almır.
- Düzəlməzlik: Təsirə məruz qalan insanların silahlı zorakılıq baş verməmişdən əvvəl ən azı eyni və ya ona oxşar vəziyyətinə qaytarılması üçün məhdudiyətlər hansılardır?
 - Yüksək: dərhal tədbir görülmədiyi təqdirdə, insan hüquqlarının pozulmasının təsiri heç vaxt aradan qaldırıla bilməz.
 - Orta: tez bir zamanda tədbir görülmədiyi təqdirdə, sui-istifadələrin təsiri çox güman ki, aradan qaldırılmayacaq.
 - Aşağı: sui-istifadələri tam şəkildə aradan qaldırmaq üçün dərhal hərəkət tələb olunmur.

Bəzi hallarda təsir “ənənəvi” insan hüquqları ilə əlaqəli miqyas-əhatə-düzəlməzlik meyarlarına uyğun olaraq daha az şiddətli kimi təsnif edilə, lakin yenə də münaqişəyə səbəb ola bilər. Məsələn, işçinin dini inancları münaqişə olmadığı şəraitdə insan hüquqlarının ən mühüm problemi olmaya bilər, lakin əgər münaqişə dini parçalanmaya səbəb olursa, bu, əsas münaqişə problemi ola bilər və buna görə də həll edilməli olan məsələdir.

Buna görə də, bizneslər həm insan hüquqları, həm də münaqişə baxımından əhəmiyyətli riskləri nəzərə almalıdırlar. Münaqişənin təsiri adətən daha böyük sayda insan üçün daha ağır olduğundan, biznes insan hüquqları baxımından mütləq nəzərə çarpan kimi müəyyən edilməyən mühüm münaqişə hallarını, daha sonra isə münaqişəyə səbəb olması və ya kəskinləşdirməsi ehtimalı az olan insan hüquqları məsələlərinə üstünlük verməlidir.

IV.B.3-5 fəslə üçün əlavə resurslara aşağıdakılar daxil ola bilər (daha ətraflı siyahı üçün Ədəbiyyat fəslinə baxın):

- a) Barışq Resursları; Gender və münaqişələrin təhlili alət dəsti, 2015; <https://www.c-r.org/resource/gender-and-conflict-analysis-toolkit-peacebuilders>
- b) BMT-nin Qadınlar Təşkilatı, “Qadınlar2000: Cinsi Zorakılıq və Silahlı Münaqişə: Birləşmiş Millətlər Təşkilatının cavabı”, 1998.
- c) BMTRP, 14 sayılı Rəhbər Prinsip və şərh (miqyas, əhatə dairəsi və düzəlməzlik üzrə insan hüquqlarına təsirlərin (və analoji olaraq, münaqişələrin təsirlərinin) şiddətini qiymətləndirmək üçün əlavə məlumat)
- d) Şift, Mazars LLP, BMT-nin Rəhbər Prinsipləri üzrə Hesabat Çərçivəsi, 2015 https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGPRreportingFramework_withguidance2017.pdf (miqyas, əhatə dairəsi və düzəlməzlik haqqında daha çox məlumat üçün)

C. Fəaliyyət keçmək

IV.C.1 və IV.C.2 fəsillərindən çıxarılan nəticələr

Əgər biznes insan hüquqlarına mənfi təsire səbəb olarsa (və ya səbəb ola bilərsə), töhfə verirsə (və ya töhfə verə bilərsə), o, bu təsirin dayandırılması və ya qarşısının alınması və aradan qaldırılması üçün tədbirlər görməlidir.

Xüsusən onunla birbaşa əlaqəlidirsə, biznes hər hansı qalan təsiri mümkün qədər azaltmaq üçün öz təsir imkanlarından istifadə etməlidir.

1. Səbəblər, töhfə və əlaqələr

Rəhbər Prinsiplər müəyyən mənfi təsirlə əlaqəsindən asılı olaraq biznesin hansı növ fəaliyyət göstərməli olduğunu aydın şəkildə müəyyən etmişdir: Əgər biznes insan hüquqlarına mənfi təsir göstərir və ya səbəb ola bilərsə, biznesdən həmin təsiri dayandırmaq və ya qarşısını almaq üçün müvafiq tədbirlər görəcəyi gözlənilir. Əgər biznes mənfi təsire töhfə verirsə və ya ona töhfə verə bilərsə, o, öz töhfəsinin qarşısını almaq və aradan qaldırmaq üçün müvafiq tədbirlər görməli, eyni zamanda qalan təsirləri mümkün qədər azaltmaq üçün öz təsir imkanlarından istifadə etməlidir. Nəhayət, əgər biznes birbaşa mənfi təsirlə bağlıdırsa, qalan təsirləri mümkün qədər azaltmaq üçün də öz təsir imkanlarından istifadə etməlidir.

Biznesin mənfi təsirlərinin qarşısını almaq və ya təsirini azaltmaq üçün görməli olduğu xüsusi tədbirlər kontekstdən uyğun olacaq, lakin bəzi əsas parametrlər çərçivəsində həyata keçirilməlidir:

- Biznesin tədbirlər, əsasən vahid qurum tərəfindən bariz şəkildə idarə olunmalıdır. Bu, aydınlığı təmin edir, xüsusən də münaqişə tərəfləri ilə qeyri-sabit ünsiyyət ehtimallarını minimuma endirir və əlaqələndirməni və ardıcıl cavabın işlənilib hazırlanmasını asanlaşdırır.
- Kimin rəhbərlik etməsi ilə bağlı qərar münaqişə mühitini nəzərə almalı və müqayisəli üstünlüyə əsaslanmalıdır, məsələn, qərargah (HQ) və ya ölkə üzrə rəhbər olmalıdır. Münaqişəyə və onun tərəflərinə yaxınlıq nə rədd edilməli, nə də avtomatik üstünlük kimi qəbul edilməməlidir.





- Əmək bölgüsü haqqında qərar qəbul edilərkən təşkilati imkanlar, səriştə və mövcud resurslar nəzərə alınmalıdır.
- İştirak edən bütün müxtəlif biznes bölmələri məlumat mübadiləsi məqsədilə şəffaflıq və koordinasiya mexanizmlərinin dərəcəsini razılaşdırmaq üçün birlikdə işləməlidirlər. Onlar ümumi strategiya əsasında əməkdaşlıq etməli, xüsusən də münaqişə tərəflərinə qarşı ardıcıl xarici və daxili ismarışlar ötürməli və bir-birini təkrarlamaqdan və ya çoxsaylı rəqabətli proseslərlə tərəfləri həddən artıq yükləməkdən çəkinməlidirlər.
- Beynəlxalq bizneslər öz səyləri üçün ardıcıl siyasi və resurs dəstəyi təmin etmək məqsədilə müstəqil olaraq, şirkətlər qrupları və ya beynəlxalq biznes təşkilatları qrupları vasitəsilə koordinasiya mexanizmlərindən istifadə etməyi və ya qurmağı nəzərdən keçirməlidirlər. Onlar həmçinin başa düşməlidirlər ki, belə qruplar münaqişənin dinamikasını təkrarlamaq riski ilə üzləşə bilər.
- Təsirin azaldılması üzrə planlaşdırılmış tədbirlər mühit imkan verdiyi qədər təsire məruz qalmış maraqlı və digər müvafiq tərəflərlə, məsələn, ölkədə məşğulluq çətin olduqda, diaspora kimi etibarlı təşkilat və ya fərdlərdən istifadə etməklə hazırlanmalı və müzakirə edilməlidir.

İnsan hüquqları üzrə risklərinin təsirinin azaldılması tədbirlərini nəzərdən keçirərkən, biznes aşağıdakıları nəzərə almalıdır:

- Təsirin azaldılması üzrə müvafiq tədbirlər müəyyən edilibmi? Onlar realdır mı? “Normal” biznes fəaliyyəti planı təsirin azaldılması tədbirlərini əks etdirirmi?
- Münaqişə biznes reaksiyasının mahiyyətinə və quruluşuna təsir edirmi??
- Mənfi təsirləri aradan qaldırmaq və ya daha geniş şəkildə gərginliyi azaltmaq üçün biznes tərəfdaşları və digərləri (xüsusən də təhlükəsizlik qüvvələri) ilə əməkdaşlığın dəqiq meyarlar varmı? Məsələn, biznes tərəfdaşları ilə müqavilələr tərəfdaşların insan hüquqlarına mənfi təsirləri azaltmaq ehtiyacını həll edirmi?
- Təsirin azaldılması tədbirləri onların mövcud güc strukturlarına necə təsir edəcəyini (məsələn, müəyyən qrupun səlahiyyətlərinin artırılması/kənarlaşdırılması) nəzərə alır və bu, əlaqəli riskləri necə azaldır?
- Maraqlı tərəflərlə dialoq başlanır və mütəmadi olaraq aparılırmı?
- Bütün heyət məlumatlandırılıbmı?
- Biznes tərəfdaşları/biznes əməliyyatları üzrə menecerlər və işçi heyət layihənin həyata keçirildiyi icmalar tərəfindən məlumatlandırılır və qərəzsiz kimi qəbul edilirmi?
- Regionda mövcud olan (etnik, dini, sosial, siyasi və s.) müxtəliflik nəzərə alınırı mı?
- Müəmmalı halların və ya yanlış təsəvvürlərin qarşısını almaq üçün bütün müvafiq maraqlı tərəflərə biznesin münasibətini izah etmək üçün kifayət qədər vaxt varmı?
- Biznesin öz ilə təmsil olunduğu hökumət arasında ikitərəfli səviyyədə biznes münasibəti dəstəkləmək üçün hər hansı tədbirlər təşkil olunurmu?

Şəkil: iki nəfər Suriyanın Dəra şəhərində öz ev qalıqları qarşısından keçir

2. Təsir imkanları

İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza kontekstində və insan hüquqları üzrə müntəzəm dərin ekspertizanın həyata keçirilməsinə uyğun olaraq, birbaşa əlaqə anlayışı, biznesin, o cümlədə digər müəssisələr, dövlət və qeyri-dövlət qurumlarının əməliyyatları, məhsulları və ya xidmətlər ilə insan hüquqlarının pozulması və ya pozuntuları və ya törədilən silahlı zorakılıq arasında birbaşa əlaqənin mövcud olduğu vəziyyətə aiddir.²⁹ "İnsan Hüquqlarına hörmət əsasında biznesin aparılması"³⁰ şirkətlər üçün bələdçi alətdə qeyd olunduğu kimi, nəticə etibarilə, təsir imkanı insanların düşüncə və davranışlarını necə dəyişdirmək imkanı yaratmaqdır. İnsan hüquqları dərin ekspertiza kontekstində təsir imkanı münaqişə ehtimalı daşıyan və ya insan hüquqları üçün risk kəsb edən təchizatçı, podratçı, biznes tərəfdaşı, müştəri, müştəri və ya çox güman ki, hökumətlər, müxalifət partiyaları, silahlı qruplar daxilində təşkilatın fəaliyyətlərinin artdığı yerlərdə əsas insanların düşüncə və davranışlarını dəyişdirməkdən ibarətdir.

Bir şirkətin öz təsir imkanlarından istifadə etmək üçün ata biləcəyi bir çox addımlar var ki, bu da telefonu götürmək və fərdi yanaşmasını dəyişməyə inandırmaq və ya onunla əsaslandırmaq üçün zəng etmək qədər sadə ola bilər.

Biznes üçün bu, aşağıdakı suallara cavab vermək deməkdir::

- Dəyişikliyi təşviq edə biləcəyimiz mümkün təsir nöqtələri hansılardır?
- Dəyişiklik üçün hansı alternativ strategiyalar və fəaliyyətlər mümkün ola bilər?
- Bu yanaşmalar nə üçün işlək olacaq və ya necə uğur qazana/uğursuz ola bilər?

Biznes silahlı münaqişə və ya geniş yayılmış zorakılığın təsirinə məruz qalmayan mühitə malik olduğu müxtəlif təsir imkanlarına malikdir. Tələb olunan addım isə hər birinin müəyyən bir vəziyyətdə uyğun olub-olmaması və necə ola biləcəyi barədə düşünməkdir:

- Müqavilə kimi bütün kommersiya münasibətləri üçün ümumi olan ənənəvi kommersiya imkanları.
- Şirkətin təkbaşına, lakin potensialın artırılması kimi kommersiya münasibətlərində adi və ya səciyyəvi olmayan fəaliyyətlər vasitəsilə həyata keçirə biləcəyi daha geniş biznes təsir imkanları.
- Eyni sənayedə və ya ondan kənarında olan digər şirkətlərlə kollektiv fəaliyyət vasitəsilə yaradılan biznes tərəfdaşları ilə birlikdə istifadə edilən imkanlar.
- Hökumət, işgüzar tərəfdaşlar, beynəlxalq təşkilat və ya vətəndaş cəmiyyəti təşkilatı kimi bir və ya bir neçə digər tərəflərin ikitərəfli və ayrı-ayrılıqda fəaliyyət göstərməsi ilə yaradılan ikitərəfli əməkdaşlıq çərçivəsində təsir imkanları.
- Biznes tərəfdaşlar, hökumətlər, beynəlxalq təşkilatlar və/və ya vətəndaş cəmiyyəti təşkilatları ilə birgə fəaliyyət yolu ilə çoxtərəfli əməkdaşlıq çərçivəsində mövcud olan təsir imkanları.³¹

29 OHCHR, İnsan Hüquqlarına Hörmət üçün Korporativ Məsuliyyət: Şərhlə bələdçi, HR/PUB/12/02 (2012).

30 Shift, Oxfam və Qlobal Kompakt Şəbəkəsi Hollandiya, İnsan Hüquqlarına Hörmət əsasında biznesin aparılması: Şirkətlər üçün rəhbər vasitə, (2016).

31 Eyni yerdə.

32 19 və 23 sayılı RP-lərin şərtləri.

33 OHCHR, İnsan Hüquqlarına Hörmət üçün Korporativ Məsuliyyət: Şərhli bələdçi, HR/PUB/12/02, (2012).

3. Çıxış strategiyası

IV.C.3 fəslindən çıxarılan nəticələr

Tələsik çıxış seçimi çox gec qəbul olunan qərar qədər zərərli ola bilər. Biznesin fəaliyyəti dayandırmaq üçün müvafiq çıxış strategiyası olmalıdır.

Münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitdə fəaliyyətini müvəqqəti və ya tam dayandırmığı düşünüən biznes aşağıdakıları nəzərə almalıdır: a) çıxışın/dayandırmanın gərginliyi gücləndirə biləcəyini; və b) insanlara dəyə bilən zərərin faydalardan üstün olub-olmadığını.

Şirkət tərəfindən dərin ekspertizanın nəticəsi münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitdə və ya onunla əlaqəli fəaliyyətə qoşulmamaq, yerdəyişmə, müvəqqəti və ya tam dayandırmaq qərarına gətirib çıxara bilər. Fəaliyyətlərin başladığı hallarda Rəhbər Prinsiplər işgüzar münasibətlərin insan hüquqlarına mənfi təsirlərini aradan qaldırmaq üçün bir seçim kimi əlaqəni kəsməyə (müvəqqəti və ya tam dayandırmaq) istinad edir, lakin bu hallarla birbaşa məşğul olmur.³² Bununla belə, RP-lərdə aydın şəkildə qeyd olunur ki, "bütün hallarda müəssisələr konkret fəaliyyətin təsirə məruz qalan maraqlı tərəflər üçün yarada biləcəyi hər hansı risklərdən xəbərdar olmalı və öz qərarlarında bunları nəzərə almalıdırlar".³³

Tələsik çıxış seçimi çox gec qəbul olunan qərar qədər zərərli ola bilər. Məsələn, çox erkən atılan çıxış qərarı maddi cəhətdən biznes fəaliyyətindən asılı olan insanları yaşayış vasitəsi kimi silahlı qrupa qoşulmağa məcbur edə bilər.

Məhz bu səbəbdən, ümdə vəzifə çıxışın münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitdə gərginliyi artırıb-atıra bilməyəcəyini və əməliyyatlardan çıxmaq və ya onları dayandırmaq qərarının mənfi təsirlərini faydalardan üstün olub-olmadığını nəzərə almaqdır.

Bu müəyyən edildikdən sonra bizneslərin atmalı olduğu konkret addımlar son dərəcə kontekstdən asılı olacaq, lakin çıxış strategiyası əməliyyatların sırası bağlanması və əcnəbi işçilərin təxliyə edilməsindən daha çox işlərin görülməsini tələb edir. Düzgün çıxış strategiyası biznesdən aşağıdakıları tələb edir:

- Aydın bir çıxış strategiyasını əvvəlcədən, ideal olaraq fəaliyyətin başlanğıcını planlaşdırdığınız vaxtda təxmin edin və planlaşdırın. Bu, fəaliyyətə xitam verilməsinin qısa və uzunmüddətli risklərini müəyyən etməyə və qiymətləndirməyə imkan verəcək və təsirə məruz qalan insanlar, o cümlədən biznes tərəfdaşları və icmalar üçün zərərli təsirlərin qarşısını almaq və ya ən azı minimuma endirmək üçün imkan açacaq.

- Fəaliyyətin müvəqqəti və ya tam dayandırmağın əhali arasında gərginliyi artırıb-atıramayacağını və zərərin faydalardan üstün olub-olmadığını düşünün.
- İşgüzar fəaliyyətlərin müvəqqəti və ya tam dayandırılması çox vaxt daha geniş iqtisadi və sosial təsirləri əhatə edən icmalar üçün əhəmiyyətli nəticələrə səbəb olduğundan, təsirlərin azaldılması strategiyalarını hazırlayın. Bu strategiyalara icmalara, təchizatçılara, işçilərə və gözlənilən xitamın təsirinə məruz qalan digər tərəfdaşlara müvafiq xəbərdarlıqların təqdim edilməsi daxil ola bilər; müvəqqəti dayandırma və ya təlim zamanı işçilərin böhran dövründə gəlir əldə etməyə davam etməsinin təmin edilməsi və iş itkisi ehtimalının azaldılması üçün potensialın gücləndirilməsi; həmçinin, təxliyə edilməsi mümkün olmayan heyətin təhlükəsizliyinin təmin edilməsi.
- Mülkiyyət hüququnu ötürərkən, o cümlədən müqavilə şərtləri vasitəsilə alıcının insan hüquqları imkanlarını qiymətləndirmək və alıcının münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitdə məsuliyyətli fəaliyyət göstərmələrini təmin edilməsini tələb etmək.
- Dəstək xidmətlər və ya xeyriyyə proqramları təklif edərkən, məsələn, vətəndaş cəmiyyəti təşkilatı kimi adekvat quruma təhvil verilməsini təmin etməklə, onun çıxışının təsirlərini azaldın.

Biznesin cavab verməli olduğu suallarından bəziləri bunlardır:

- Çıxış strategiyası varmı?
- Giriş mərhələsində çıxış strategiyası planlaşdırılıbmı?
- Çıxış mərhələsi barədə maraqlı tərəfləri məlumatlandırmaq planlaşdırılıbmı? Onlar planlaşdırma prosesinə mümkün qədər cəlb olunubmu?
- İnsan haqlarına dəyən zərər faydalardan üstündürmü?
- Şirkət fəaliyyəti başa çatdıqdan sonra, o cümlədən yeni sahib və ya investor üçün məsuliyyətlər və rollar aydındırmı? Dayanıqlıq və işin davamlılığı tələb olunur və/yaxud təmin edilirmi?
- Təslim üçün şəffaf qaydalar və meyarlar, o cümlədən avadanlığın və işçilərin, müştərilərin və digər tərəflərin şəxsiyyətini müəyyən edən məlumatlar mövcuddurmu?

IV.C fəslə üçün əlavə resurslara aşağıdakılar daxil ola bilər (daha ətraflı siyahı üçün Ədəbiyyat fəslinə baxın):

- a) Shift, Oxfam və Qlobal Saziş Şəbəkəsi Hollandiya, "İnsan Hüquqlarına hörmət əsasında biznesin aparılması: şirkətlər üçün bələdçi alət", 2016.
- b) OHCHR, İnsan Hüquqlarına hörmət üçün Korporativ Məsuliyyət: Şərhi bələdçi, 2012



D. İzləmək

IV.D və IV.E fəsillərindən çıxarılan nəticələr

Bizneslər tədbirlərin nəticələrini izləməli və gələcək fəaliyyətləri planlaşdırmaq üçün insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza ilə bağlı çıxarılan nəticələrin çıxarılması, toplanması və paylaşımını izləməlidir.

Əlaqə qurarkən, bizneslər təsire məruz qalan maraqlı tərəflər və ya işçi heyəti üçün risklər yarada bildikdə, konkret təsirlərin necə həll edildiyi barədə məlumatı açıqlamamaqdan ehtiyatlı olmalıdırlar.

Dərin ekspertiza prosesinin bir hissəsi kimi hazırlanmış tədbirlər və proseslərin təsirlərini izləmək şirkətin səylərinin məqsədə uyğun olmasını təmin etmək və zamanla şirkətin fəaliyyətini yaxşılaşdırmaq üçün əsasdır. Müvafiq göstəricilərin və ölçü meyarlarının müəyyən edilməsi daimi problemdir, çünki bu cür məlumatların toplanması biznesin münasibətinin keyfiyyət aspektləri üzərində düşünməyi və işçilərin, icmaların və digər maraqlı tərəflərin fikirləri ilə əlaqəli sualları araşdırmağı tələb edir. Bu proses münaqişənin təsirinə məruz qalan hallarda daha həssasdır.

Məsələn, şirkət A və B icmalarında şirkətin fəaliyyətinin hər iki icmaya bərabər və ya bir icmanın digərindən daha çox fayda gətirdiyini düşündən insanların nisbəti və ya şirkətin fəaliyyətinin müəyyən icmada münaqişəyə hər hansı təsir göstərməsinə və ya gərginliyi gücləndirməsinə faydalı olub (olmadığına) inanan işçilərin sayını müəyyən etmək kimi suallara dair məlumat almalıdır.

İş nəticələrinin mənfi təsirləri olduqda işçilər üçün dürüst fikir bildirmək çətin ola bilər. Yuxarıdakı kimi bir göstəricinin uğuru alternativ variantların potensial müsbət və mənfi cəhətlərinin müzakirəsinin təşviq edildiyi və əməkdaşların işlərini tənqid etmədən layihə problemlərini müzakirə etmələri üçün təhlükəsiz məkənin yaradılması ilə işçi heyətin insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın uzunmüddətli faydalarını başa düşməsinə əsaslanır.



Bundan əlavə, izləmə, insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza ilə bağlı çıxarılmış nəticələrin gələcək fəaliyyətlərə töhfə verməsini təmin etmək üçün necə əldə edildiyini, toplandığını və paylaşıldığını nəzərə almalıdır. Bizneslər çətinliklərlə üzləşdikdə adətən sənədləşmə və ünsiyyətə maraqsız olur, lakin bu, ən dəyərli müşahidələrin aparılmalı və paylaşılmalı biləcəyi vaxtdır.

Şirkətlər həmçinin BMT-nin Rəhbər Prinsipləri üzrə Hesabat Çərçivəsinə daxil edilən mövcud göstəricilərdən istifadə etməlidirlər ki, bu da hər hansı bir şirkətin insan hüquqlarına hörmətlə bağlı məsuliyyətini təcrübədə yerinə yetirdiyini bilmək və göstərmək üçün cavab almağa çalışmalı olan qısa suallar toplusunu təqdim edir. O, şirkətlərə insan hüquqları siyasətləri, prosesləri və göstəriciləri haqqında müvafiq və məzmunlu məlumatla bu suallara necə cavab vermək barədə aydın və sadə təlimat təklif edir.³⁴

E. Ünsiyyət qurmaq

İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın son addımı biznesin onun mənfi təsirlərini necə aradan qaldırdığına dair məlumat verməkdir.

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnsan Hüquqları Bürosunun (OHCHR) İnsan Hüquqlarına Hörmət üçün Korporativ Məsuliyyət üzrə şərhli Bələdçisi biznesdən nə gözləndiyini dəqiq şəkildə təsbit edib:³⁵

- Əgər məqsəd potensial təsire məruz qalan maraqlı tərəflərə biznesin müəyyən etdiyi insan hüquqları riskini necə aradan qaldırdığını çatdırmaqdırsa, o zaman ünsiyyət həmin qrupla məhdudlaşdırıla bilər və savad, dil və mədəni ünsiyyət maneələri (məsələn, şifahi ünsiyyətin yazılı məlumatda daha dəyərli hesab olunması) nəzərə alınmalıdır. Qrup və ya onun qanuni nümayəndələri ilə görüşlər ən münasib və uğurlu ola bilər.
- Əgər məqsəd həm də müəssisənin konkret risk və ya ümumilikdə riskləri necə idarə etməsi ilə bağlı səhmdarlar və digər maraqlı tərəflər, o cümlədən vətəndaş cəmiyyəti qarşısında hesabat verməkdirsə, illik ümumi yığıncaqda sənədlərin və təqdimatların təqdim edilməsi, internet səhifədə yeniliklərin yerləşdirilməsi, habelə özünü maraqlı tərəflər kimi təqdim edən tərəflərin elektron poçt ünvanlarına məktubları göndərilməsi və ya oxşar rabitə vasitələrindən istifadə daha məqsədəuyğun hesab oluna bilər.
- Əgər biznes insan hüquqlarına ciddi təsir risk kəsb edən mühitdə fəaldırsa, və yaxud digər sözlə, insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza tələn olunursa, o, bu cür təsirləri necə həll etdiyi barədə rəsmi hesabat verməlidir.

-
- 34 Shift və Mazars, BMT-nin Rəhbər Prinsipləri üzrə Hesabat Çərçivəsi, (2015).
 - 35 OHCHR, İnsan Hüquqlarına Hörmət üçün Korporativ Məsuliyyət: Şərhli bələdçi, (HR/PUB/12/02 (2012).
 - 36 İnsan hüquqları müdafiəçiləri və risk altında ola biləcək digər şəxslər üçün risklərə dair əlavə təlimat üçün BMT-nin Biznes və İnsan Hüquqları üzrə İşçi Qrupunun BMT İnsan Hüquqları Şurasına Hesabatı, Biznes və İnsan Hüquqları üzrə Rəhbər Prinsiplər: insan hüquqları müdafiəçilərinə hörmət, A/HRC/47/39/Add.2, (June 2021).

Bütün kommunikasiya növləri üzrə biznes təsire məruz qalan maraqlı tərəflər və ya işçi heyəti üçün risk yarada bildiyi zaman konkret təsirlərin necə idarə olunduğu barədə məlumatı açıqlamamaqdan ehtiyatlı olmalıdır.

Bunun səbəbi ola bilər ki, onlar şikayətçinin və ya zərərli hesab edilən hərəkətlərə görə məsul olan şəxslərin şəxsiyyətini aşkar edərək onları potensial qisas hədəfinə çevirəcəklər. Dövlət rəsmiləri və ya silahlı qüvvələrin nümayəndələri ilə fərdlərə qarşı zərərli hərəkətləri dayandırmaq və ya qarşısını almaq məqsədi daşıyan müzakirələr haqqında məlumatın açıqlanması bu prosesi təhlükə altına qoya bilər.³⁶

Eynilə, biznes bilməlidir ki, kommunikasiya, ələlxüsüs konkret münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitdə hətta faktiki məlumat təqdim edərkən də əks-məhsuldar ola bilər. Buna görə də, biznesin ünsiyyət qurma tərzini və məzmununu konkret kontekstə, o cümlədən ünsiyyət münaqişə və ya böhran bölgəsindən kənarında olan maraqlı tərəflərlə olduqda müvafiq qaydada həssas olmalıdır.

Bununla belə, hər iki halda nə təsire məruz qalan maraqlı tərəflərin müdafiəsi, nə də ünsiyyətin tələb olunan münaqişə həssaslığı ümumi fərziyyə kimi qəbul edilməməli və qanuni olaraq ictimaiyyətə açıqlana bilən məlumatın paylaşılmasından yayınmaq üçün bəhanəyə çevrilməlidir.

IV.D-E fəslə üçün əlavə resurslara aşağıdakılar daxil ola bilər (daha ətraflı siyahı üçün Ədəbiyyat fəslinə baxın):

- a) İnsan Hüquqları üzrə Danimarka İnstitutu, İnsan Hüquqlarına Təsirin Qiymətləndirilməsi: Rəhbərlik və Alətlər Dəsti, 2020. www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelses/hria_toolbox_2020/eng/dihr_hria_guidance_and_toolbox_2020_eng.pdf (insan hüquqlarına təsirin qiymətləndirilməsi haqqında ətraflı məlumat üçün)
- b) BMT-nin İnsan Hüquqları üzrə Ali Komissarlığı, İnsan Hüquqlarına hörmət üzrə Korporativ Məsuliyyət: Şərhli bələdçi, 2012. www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf (insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın bir hissəsi kimi izləmə, ünsiyyət elementləri haqqında daha ətraflı məlumat)
- c) İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı (İƏİT), Məsuliyyətli Biznes Davranışı üçün İƏİT-in dərin ekspertiza, 2018. www.oecd.org/investment/duel-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm (insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın bir hissəsi kimi izləmə, ünsiyyət elementləri ilə bağlı fərqli baxış)

F. Maraqlı tərəflərin cəlb olunması

IV.F fəslindən çıxarılan nəticələr

Potensial təsire məruz qalan qruplar və digər müvafiq maraqlı tərəflərlə mənalı məsləhətləşmələr insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın vacib elementidir. Bunlara biznes fəaliyyətinin, hökumətin, silahlı qruplaşmaların, vətəndaş cəmiyyətinin və digərlərinin təsirinə məruz qalan həssas qruplar daxil ola bilər.

Silahlı tərəfləri cəlb edərkən aşağıdakılar vacibdir: onları başa düşmək; cəlb etmə strategiyasını müəyyən etmək; əlaqə yaratmaq; qərəzsizliyi qorumaq; və (məlumatı paylaşmaqla və ya başqa üsullarla) digər biznes və qurumlarla əməkdaşlıq etmək.

Potensial təsire məruz qalan qruplar və digər müvafiq maraqlı tərəflərlə mənalı məsləhətləşmələr, Rəhbər Prinsiplərin şərhində qeyd olunduğu kimi, biznesin bilavasitə təsirinə məruz qalan şəxslərin narahatlıqlarını və maraqlı tərəflərin biznes və bir-birləri ilə eyni və ya fərqli perspektivlərə malik olub-olmamasını mümkün qədər başa düşməyə imkan vermək üçün dərin ekspertizanın mühüm elementidir.³⁷ Potensial təsire məruz qalan qruplar və digər müvafiq maraqlı tərəflərlə əlaqə onların biznes fəaliyyəti ilə bağlı perspektivləri və narahatlıqları və bunların insan hüquqlarına təsirləri haqqında mühüm anlayışlar təmin edir. Effektiv cəlb etmə həmçinin şirkətin maraqlı tərəflərin fikirlərini və onların ləyaqətini, rifahını və insan hüquqlarını ciddi qəbul etdiyini nümayiş etdirməyə kömək edə bilər. Bu, etimad yaratmağa kömək edə və lazımsız şikayətlərdən və mübahisələrdən kənar durmaqla, razılaşdırılmış və davamlı şəkildə təsirin həlli yollarını tapmağı asanlaşdırır.³⁸

Bu, bəzən biznes üçün qeyri-təbii görünə də, münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitlərdə daha əhəmiyyətlidir, çünki qeyri-sabit mühitdə münaqişədən qorunmaq və müəyyən bir qrupa legitimlik verən tərəf kimi qiymətləndirilməmək üçün "kənar" ilə qarşılıqlı əlaqədən qaçmağa sövq edə bilər. Bununla belə, bu dar yanaşma bir çox problemlər yaradır və biznesi daha çox risklərə məruz qoya bilər, o cümlədən müəyyən tərəfləri kənarlaşdıran və ya başqalarına həddən artıq çəki verən məsləhətləşmələrdən yayınmaq və ya onu həyata keçirmək gərginliyin artmasına və perspektivlərin pozulmasına səbəb ola bilər.³⁹

- 37 18 sayılı Rəhbər Prinsip və şərh.
- 38 OHCHR, İnsan Hüquqlarına Hörmət üçün Korporativ Məsuliyyət: Şərhi bələdçi, HR/PUB/12/02, (2012).
- 39 Ben Miller və başqaları, Masa arxasında yer: Özel Sektorun Sülh Quruluşunun İmkanları və Məhdudiyyətləri, CDA, Mübahisələrin Həlli üzrə Afrika Mərkəzi və Sülh Araşdırmaları İnstitutu, Oslo, (2018). Mənbə: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3311737.

Şəkil: Maraqlı tərəflərin cəlb edilməsi ən həssas qrupların səslerinin eşidilməsini təşviq edir.



Şirkətlər həmçinin bilməlidir ki, onun cəlb edilməsi maraqlı tərəfləri, xüsusilə də insan hüquqları müdafiəçilərini qisas, zorakılıq, ölüm, hüquqi təqib və ya susdurma və ya damğalanmanın digər formaları riski ilə üz-üzə qoya bilər. Buna görə də, maraqlı tərəflərin mənalı cəlb edilməsində iştirak edən şirkətlər maraqlı tərəflərə qarşı qisas riskini qiymətləndirmək və aradan qaldırmaq üçün məsuliyyət daşıyırlar.

Maraqlı tərəflərin cəlb edilməsi müxtəlif tərəflərin və onların məqsədlərinin, maraqlarının, imkanlarının və münasibətlərinin (bütün bunlar münaqişənin təhlilində müəyyən edilə bilər) adekvat başa düşülməsini, habelə təhlildə müəyyən edilmiş münaqişənin səbəblərinə, məsələn, müəyyən qrupların təcrid olunması kimi məsələlərə həssas yanaşma tələb edir. Hər bir qrup mühtidən asılı olaraq fərqli olsa da, çox güman ki, bunlara aşağıdakılar daxildir:

- İşgüzar fəaliyyətin təsirinə məruz qalanlar, xüsusən də gender dinamikası nəzərə alınmaqla ən həssas və təcrid olunmuş qruplar. Ümumiyyətlə, bura xüsusən də qarşı çıxma biləcəkləri hakimiyyət yurisdiksiyasında olan və ya onları düşmən kimi qəbul edən insanlar, düşmən mühtidə olan və onlara qarşı törədilən hərəkətlərdən qorunmayan insanlar, məcburi köçkünlər və ya hərəkətləri məhdudlaşdırılanlar kimi zorakılıq səbəbindən əsas ehtiyaclarını təmin edə bilməyən insanlar daxildir.
- Dövlət qurumları, o cümlədən müvafiq nazirliklər və agentliklər, habelə regional və yerli hökumət qurumları.
- Təhlükəsizlik və ədliyyə sektorları, o cümlədən silahlı qüvvələr və polis; milli təhlükəsizlik orqanları və müdafiə nazirlikləri kimi idarəetmə və nəzarət qurumları; insan hüquqları komissiyaları və ombudsmanlar kimi məhkəmə sistemi və ədliyyə institutları; və azadlıq qüvvələri, partizan qrupları, özəl təhlükəsizlik şirkətləri və siyasi partiya mühafizə qrupları kimi qanuni olmayan təhlükəsizlik qüvvələri.
- Yerli və beynəlxalq qeyri-hökumət təşkilatları (QHT), vətəndaş cəmiyyəti təşkilatları, dini liderlər, ənənəvi ağsaqqallar və qadın qrupları kimi vətəndaş cəmiyyəti.
- Universitetlər və beyin mərkəzləri kimi elmi təşkilatlar və mətbuat.
- Beynəlxalq, milli və yerli korporasiyalar və bizneslər kimi özəl sektorun digər üzvləri.
- Beynəlxalq ictimaiyyət, o cümlədən donorlar, çoxtərəfli institutlar, regional və hökumətlərarası təşkilatlar.

1. Təsirə məruz qalmış maraqlı tərəflərin cəlb olunması

Məsləhətləşmələr konkret regionda sektorun planlarına dair yerli baxışları ortaya çıxara bilər; yerli reallıqlardan xəbərdar olmasını təmin edir; hər hansı mümkün gərginlik və ya etibarsızlıq mənbələrini nümayiş etdirir və bu gərginliyi idarə etmək üçün yanaşmalar təklif edir. Əsas münaqişə riskləri haqqında məlumat verməklə yanaşı, qruplar və icmalar arasında adətən

mövcud olan qütbləşməni və müxtəlif maraqlı tərəflər arasında yüksək səviyyəli inamsızlığı yumşaltmaq və təkcə faktları deyil, həm də münaqişənin mahiyyətini başa düşmək üçün maraqlı tərəflərin cəlb edilməsi prosesi münaqişədən təsirlənmiş mühitlərdə geniş olmalıdır. Xüsusilə, münaqişənin təsirinə məruz qalan insanların münaqişə ilə bağlı reallıq və ya hadisələr, hətta çox vaxt "başqalarının" təbiəti ilə bağlı təsəvvürləri və subyektiv şərhləri və münasibətləri münaqişələr kontekstində mühüm rola malikdir və bu kontekstdə təhlildə nəzərə alınmalıdır.⁴⁰

Yerli səviyyədə cəlbəmə qisas və ya təhlükəsizlik qorxusu da daxil olmaqla müxtəlif səbəblərə görə mümkün və ya ən münasib olmaya bilər. Bununla belə, şirkətlər diasporu cəlb etməklə yerli yanaşmaları öyrənməyə çalışmalıdır.

Nəhayət, maraqlı tərəflərin ciddi cəlb edilməsi yerli icmalarla sosial kapitalını artırmaqla biznesə birbaşa fayda verir. Bu, xüsusilə icmalar və silahlı qruplar arasında güclü əlaqələrin olduğu yerlərdə xüsusilə vacibdir.

2. Silahlı tərəflərin cəlb olunması

Potensial təsire məruz qalan qruplara əlavə olaraq, Rəhbər Prinsiplər biznesin insan hüquqları üzrə dərin ekspertizasını həyata keçirmək üçün digər müvafiq maraqlı tərəflərlə də ünsiyyətin qurulmasının zərurətini vurğulayır.

İstər dövlətin silahlı qüvvələri, istərsə də qəbilə qrupları, quldurlar və ya terrorçular, heç bir digər maraqlı tərəf silahlı qruplardan daha aktual deyil. Bu cür qruplarla ünsiyyətdə olmaq biznesə dərin ekspertiza üçün vacib məlumatları əldə etməyə imkan verir, həmçinin bu qruplar biznes fəaliyyətləri ilə bağlı pozuntulara yol verirlərsə, təsir imkanlarını tətbiq etmək üçün yol açır.

O, həmçinin biznesə hamının insan hüquqlarına və humanitar qanunlara hörmət etməli olması ilə bağlı gözləntilərini bildirmək imkanı verir.

Digər tərəfdən, silahlı qeyri-dövlət qrupları bizneslər üçün qeyri-ənənəvi problemlər yaradır. Zorakılıqdan əlavə, bizneslər terror təşkilatı kimi tanınan silahlı qrupdan faydalandıqları və ya onlara kömək etdikləri aşkar edilərsə, potensial cinayət məsuliyyəti ilə üzləşə bilərlər. Eyni zamanda, silahlı qeyri-dövlət qrupları ilə müəyyən qarşılıqlı əlaqədə olmadan və ya öz mənfəət əldə etmə əməliyyatlarının bir hissəsi kimi belə bir qrupun idarə etdiyi bizneslə məşğul olmadan regionda fəaliyyətini davam etdirmək çox vaxt mümkün olmur.

BQXK-nın hesablamalarına görə, 60-80 milyon insan qeyri-dövlət silahlı qruplaşmaların müstəsna nəzarəti altında və daha da böyük hissəsi qeyri-dövlət silahlı qruplaşmaların fəaliyyət göstərdiyi ərazilərdə yaşayır, lakin biznes fəaliyyətlərinin konteksti baxımından onlara qarşı münasibət məsələlərinə böyük diqqət yetirilmir,⁴¹ və daha geniş şəkildə, humanitar⁴² və ya inkişaf⁴³ kontekstində nadir hallarda açıq müzakirə və ya qəbul edilir. Mövzunun hüquqi və siyasi baxımdan nə qədər çətin və həssas olduğunu nəzərə alsaq, bu təəccüblü deyil. Biznesə bu kimi xüsusi problemi həll etmək üçün daha çox aydınlıq lazımdır.

- 40 Brayan Qanson (red), Mürəkkəb Mühitlərdə İdarəetmə: Liderlər üçün suallar, İsveç Sənayesinin Beynəlxalq Şurası, (2013). https://www.usb.ac.za/wp-content/uploads/2018/06/Management-in-Complex-Environments-Questions-for-Leaders-Brian-Ganson_Smal.pdf.
- 41 Ben Miller və Dost Bardul, Sara Çeçava ilə, "Biznes və Silahlı Qeyri-Dövlət Tərəfləri: Dilemmalar, Çağırışlar və İrəli Yol" (Kembridj, Amerika Birləşmiş Ştatları, CDA Birgə Öyrənmə Prosesi, 2014); Beynəlxalq Münaqişə və Təhlükəsizlik Konsaltinqi MMC. (INCAS), Kriminallaşdırılmış Zorakılıq Münaqişəsinin Təsirinə məruz qalan Ərazilərin Sabitləşdirilməsi: Təhlil və Sabitləşdirmə Strategiyası üçün Bələdçi, (INCAS, 2014).
- 42 Əşli Cəksən, "Silahlı qeyri-dövlət tərəfləri ilə humanitar danışıqlar: Əfqanıstan, Sudan və Somalidən əsas dərslər" (Humanitar Siyasət Qrupu, Siyasət Məlumatı № 55, Xarici İnkişaf İnstitutu, 2014).
- 43 See Kolin Uolş, "İnkişaf tərəfləri niyə qeyri-dövlət silahlı qruplaşmalarla əlaqə saxlamalıdır?" IPI Qlobal Rəsədxanası, (March 21, 2019).

Münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitlərdə fəaliyyət göstərən biznesə və digər tərəflərə rəhbərlik etmək üçün daha çox araşdırma tələb olursa da, mümkün olan ən yaxşı səyi göstərmək üçün dövlət və qeyri-dövlət silahlı qrupları ilə biznes əlaqələrinin qurulması üçün bəlli ilk şərtlər mövcuddur:

a) Silahlə qruplaşmaları başa düşmək

Birincisi, silahlı qruplaşmalar başa düşülməlidir. Biznes və silahlı qruplaşmalar arasında əlaqənin olmaması onların motivləri və məqsədlərinin zəif başa düşülməsinə səbəb olur. Məsələn, silahlı qruplaşmalar icmalara hörmətlə yanaşa və ya biznesin fəaliyyət göstərməsinə icazə verməyə hazır ola bilər ki, bu, onlara sonradan daha geniş beynəlxalq legitimlik qazandıra bilər. Digər qruplar biznesi gəlir mənbəyi və ya maddi-texniki dəstək kimi görə və ya xarici maraqları təmsil etdiyi üçün biznesə hücum edə bilər. Onların strukturu, ərazi və əhali üzərində nəzarəti, məqsədləri, siyasi gündəliyi və yerli əhalinin dəstəyi haqqında aydın biliklərə malik olmaq silahlı qrupun bizneslə qarşılıqlı əlaqədə olma ehtimalını müəyyən etmək üçün vacibdir.

b) Cəlbətmə strategiyasını müəyyən etmək

Biznesin aydın cəlbətmə strategiyası olmalıdır. Təcrübə göstərir ki, silahlı qruplaşmalarla qarşılıqlı əlaqə əsasən əməliyyat səviyyəsində konkret istiqamətlər üzrə mümkün olur. Bu, qeyri-ardıcıl yanaşmalarla nəticələnir və təmaslar nümayəndə kimi istifadə edildikdə sahə işçilərinə və ya hətta yerli icmalara həvalə olunur. Şirkətlər xüsusən də terror təşkilatı kimi tanındıqda silahlı qruplaşmanın formal təsnifatından xəbərdar olmalıdırlar. Bununla belə, reallıq onlarla əlaqə saxlamalı olduğunu dikte etdikdə, şirkətlər sui-istifadə hallarının qarşısını almaq üçün Könüllülük Prinsipləri kimi təhlükəsizlik və insan hüquqları məsələləri ilə məşğul olan müvafiq təşəbbüslər tərəfindən hazırlanmış alətləri nəzərdən keçirməlidirlər. Elə vaxtlar olur ki, hökumətlə hər hansı formal münasibətdə olmaq uyğun deyil. Məsələn, hökumət zorakı münaqişələrə töhfə verirsə və ya müəyyən qrupları sıxışdırmağa bilər. Digər hallarda, hökumətin müxtəlif səviyyələri ilə əlaqələr qurmaq, işləmək istədiyiniz sahələrə çıxış əldə etmək və ya siyasətə və təcrübəyə təsir etmək üçün vacibdir.

Strategiyanın işlənib hazırlanması zamanı silahlı qruplaşma ilə əlaqə haqqında şirkətin təmsil olunduğu və bir sıra hallarda öz ölkəsinin hökuməti ilə ünsiyyət qurmaq imkanı olmalıdır, çünki belə qruplarla hər hansı əlaqə cinayət əməli hesab edə bilər. Təcrübə göstərir ki, bizneslər, hətta bu cür əlaqə rəsmi şəkildə qadağan olunsada belə, təmsil olunduqları və təmsil etdikləri ölkələrin hökumətlərini sözügedən əlaqələr barədə məlumatlandırmaqda maraqlıdırlar. Şirkətlər, humanitar qruplar kimi, silahlı qruplarla dialoq aparmalı ola bilər və insan hüquqları və onların əməliyyatlarının təsirinə məruz qalan insanların rifahına hörmətlə bağlı öz öhdəliklərini izah etməyə hazır olmalıdırlar.

c) Əlaqə qurmaq

Silahlı qruplaşmanın təhlili ilk təmas nöqtəsini və hərəkət üsullarını müəyyən etməlidir. Məsələn, silahlı qruplaşmanın bəlli iyerarxik strukturu yoxdursa və ya silahlı qüvvələrdə işlək olmayan komandanlıq zənciri varsa, daha yüksək rütbələrdən ötürülən tapşırıqların aşağı ötürülməsi ehtimalı azdır. Bu o deməkdir ki, nümayəndə heyəti hərbi iyerarxiyanı nəzərə almaqla yanaşı, qarşılıqlı fəaliyyət səviyyələrini müəyyən etməlidir: yerli/milli, regional, qlobal.

Aşağıda təsvir edilən bütün səviyyələrdə əsas şəxsləri təyin etmək bəzən ən münasib təmas nöqtəsi ola bilər. Bu, ya təsir gücünə malik, ya da hərbi etikaya bənzər (müsbət mənada) kimi fərqlənən və beləliklə, müəyyən bir səbəbə (təsir edənlərə) müttəfiq olmaq potensialına malik olan şəxslərin müəyyən edilməsini əhatə edir.

d) Qərəzsizliyi qorumaq

Şirkətlər qərəzsizliyi qorumağa çalışmalıdırlar. Daha əvvəl qeyd edildiyi kimi, bizneslər silahlı münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitdə neytral tərəf ola bilməzlər, o mənada ki, onlar münaqişənin dinamikasına təsir göstərirlər. Bu o demək deyil ki, biznes subyektləri qərəzsiz olmağa çalışmamalı, heç bir tərəfi seçməməklə yanaşı prinsiplərə, ələlxusus beynəlxalq insan hüquqlarına və beynəlxalq humanitar hüquqa riayət etmək kimi başa düşülməlidir. Bura hökumətin və ya qeyri-dövlət silahlı qruplarının başçılıq etdiyi səylərdən ardıcıl olaraq müstəqillik nümayiş etdirmək və onların sui-istifadələrini dəstəkləmək və ya bəhanə etmək kimi təfsir oluna biləcək hər hansı fəaliyyətdən və ya ictimai bəyanatdan yayınmaq daxildir.

e) Əməkdaşlıq etmək

Şirkətlər digər bizneslər, QHT-lər və beynəlxalq təşkilatlarla əməkdaşlıq etməyə çalışmalıdırlar. Əksər şirkətlər hesab edir ki, əlaqələndirmə və ya məlumat mübadiləsi hüquqi məsuliyyət baxımından nə mümkün, nə də arzuolunandır, lakin əməkdaşlıq daha sərfəli olacaq, çünki münaqişənin təhlilini aparmaq və münaqişəyə həssaslığı daxil etmək üçün tələb olunan resurslar genişdir və bu vəzifə davamlı olaraq qalmaqdadır.

Şəkil: Şirkətlərin silahlı tərəfləri cəlb etmək üçün aydın strategiyası olmalıdır



IV.F fəslı üçün əlavə resurslara aşağıdakılar daxil ola bilər (daha ətraflı sıyahı üçün Ədəbiyyat fəslinə baxın):

- a) Danimarka İnsan Hüquqları İnstitutu, İnsan Hüquqlarına Təsirin Qiymətləndirilməsi: Rəhbərlik və alətlər dəsti, 2020.
www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hria_toolbox_2020/eng/dihr_hria_guidance_and_toolbox_2020_eng.pdf (maraqlı tərəflərin cəlb olunmasında dair)
- b) Təhlükəsizlik Sektorunun İdarə Edilməsi üzrə Cenevrə Mərkəzi və Beynəlxalq Qızıl Xaç Komitəsi, Mürəkkəb Mühitlərdə Təhlükəsizlik və İnsan Hüquqlar problemlərinin həlli, Alətlər dəsti, 3-cü nəşr, 2017,
www.securityhumanrightshub.org/content/call-project-partners-toolkit-and-knowledge-hub-addressing-security-and-human-rights (maraqlı tərəflərin cəlb edilməsi strategiyaları və yanaşmaları haqqında ətraflı məlumat üçün)
- c) Təhlükəsizlik və İnsan Hüquqları üzrə Könüllü Prinsiplər, <https://www.voluntaryprinciples.org/> (silahlı tərəflərlə əlaqə haqqında daha çox məlumat üçün)
- d) Şəxsi Təhlükəsizlik Xidməti Provayderləri Assosiasiyası üçün Beynəlxalq Davranış Kodeksi, icoca.ch (silahlı tərəflərlə əlaqə haqqında ətraflı məlumat üçün)

G. Şikayət mexanizmləri

IV.G fəslindən çıxarılan nəticələr

Əməliyyat səviyyəsində şikayət mexanizmləri münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitlər üçün uyğunlaşdırılmalıdır. Şirkətlər müvafiq qurumlarla, o cümlədən BQXK ilə əlaqə qurarkən mexanizmlərə daxil olan şəxslərin təhlükəsizliyinə xüsusi diqqət yetirməlidirlər.

Əməliyyat səviyyəli şikayət mexanizmləri münaqişələrin tənzimlənməsində əsas vasitədir. Onlar müəyyən edilmiş effektivlik meyarlarına əməl etməli, lakin onların tərtibatı və istifadəsi yüksək diqqət tələb edir. Maraqlı tərəflərin iştirakı kimi, tutarlı şikayət mexanizmləri münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitlərdə daha vacibdir.

Rəhbər Prinsiplərdə qeyd edildiyi kimi, şikayət mexanizmləri aşağıdakılara əsaslanmalıdır:

44 <https://icoca.ch/wp-content/uploads/2020/07/Manual.pdf>.

- Legitimlik - istifadə üçün nəzərdə tutulduğu maraqlı tərəf qruplarının etibarının təmin edilməsi və şikayət proseslərinin ədalətli aparılması üçün cavabdeh olmaq kimi başa düşülür.
- Əlçatanlıq - istifadəsi nəzərdə tutulduğu bütün maraqlı tərəf qruplarına məlum olan və giriş üçün xüsusi maneələrlə üzləşə bilənlər üçün münasib köməyin təmin edilməsi kimi başa düşülür.
- Proqnozlaşdırıla bilənlik - hər bir mərhələ üçün müvafiq vaxt çərçivəsi ilə aydın və məlum proseduru, mövcud proses növləri və nəticələri və həyata keçirilməsinə nəzarət vasitələri ilə bağlı aydınlığı təmin etmək kimi başa düşülür.
- Bərabərlik - zərərçəkmiş tərəflərin ədalətli, məlumatlı və hörmətli şərtlərlə şikayət prosesində iştirak etmək üçün zəruri olan məlumat, məsləhət və təcrübə mənbələrinə ağılabatan çıxışı təmin etmək kimi başa düşülür.
- Şəffaflıq - şikayətin tərəflərini onun gedışı haqqında məlumatlandırmaq və təhlükə altında olan hər hansı ictimai marağı qorumaq üçün onun effektivliyinə inam yaratmaq məqsədilə mexanizmin fəaliyyəti haqqında kifayət qədər məlumat vermək kimi başa düşülür.
- Nəticələrin və müdafiə vasitələrinin beynəlxalq səviyyədə tanınmış insan hüquqlarına uyğunluğunun təmin edilməsi kimi başa düşülən hüquqlara uyğunluq.
- Davamlı öyrənmə - mexanizmi təkmilləşdirmək və gələcək şikayətləri və zərərləri qarşısını almaq üçün nəticələri müəyyən etmək üçün müvafiq tədbirlərdən istifadə etmək kimi başa düşülür.
- İştirak və dialoq - dizaynı və icrası ilə bağlı istifadə üçün nəzərdə tutulmuş maraqlı tərəf qrupları ilə məsləhətləşmələr və şikayətləri aradan qaldırmaq və həll etmək vasitəsi kimi dialoqa diqqət yetirmək kimi başa düşülür.

Şikayətlərin baxılması mexanizmlərinin tərtib və tətbiq olunması zamanı biznes bəzi xüsusi məqamları nəzərə almalıdır:

- Şikayət mexanizmi bütün hallar üçün məqsədə uyğun olmaya bilər, məsələn, iddialar kobud insan hüquqlarının pozulması və ya digər ağır cinayət işləri ilə bağlı olarsa.
- Münaqişə risk və qorxu səviyyəsini artıracaq və daha çox insanı şikayətlərini bildirməkdən çəkindirəcək. Buna görə də prosesin məxfiliyi və mexanizmlərə daxil olan insanların təhlükəsizliyi tam təmin edilməlidir. Məsələn, Fərdi Təhlükəsizlik Təchizatçıları üçün Beynəlxalq Davranış Məcəlləsi şikayət mexanizmləri üzrə təlimat kitabçası və siyasət işləyib hazırlamışdır ki, bu da təhlükəsizlik təminatçıları üçün cinayətlər barədə aidiyyəti hakimiyyət orqanlarına məlumat vermək məsələsini necə həll etməli olduğuna dair nümunələr təqdim edir.⁴⁴
- Qanunun aliliyinin və məhkəmə sisteminin pozulması və ya qütbləşmə və/yaxud vətəndaş cəmiyyəti təşkilatlarının repressiyaya

45 Fundación Ideas para la Paz, Guide on Grievance and Complaints Mechanisms: Respectful of Human Rights and International Humanitarian Law, (Bogotá, Colombia, 2017), p. 18. Mənbə: www.ideaspaz.org/media/website/FIP_GC_Grievance&Complaints_web_C-0519.pdf.

məruz qalması, adətən icmalar üçün şikayətləri qaldırmağa imkan yaradır və biznes mexanizmini icmaların səsinin eşidilməsi üçün yeganə vasitəyə çevirə bilər. Şirkətlərin sistemi bu cür şikayətlərin müvafiq subyektlərə ötürülməsinə imkan verməlidir. Şikayətlər və/yaxud ərizələr ordu və ya silahlı qruplar tərəfindən insanlara, işçilərə və ya podratçılara qarşı sui-istifadə hallarına aid edilə bilərsə, biznes “səlahiyyətli orqanlara faktları bildirməli, hərəkətsizliyə və hər hansı iştirakçılıq ittihamına yol verməməli, habelə ... qurbanlara və ya onların ailələrinə şikayətləri ünvanlandırmaq üçün BQXK-nın əlaqə məlumatlarını çatdırmağa imkan verilməlidir və çatdırılmalıdır ... BQXK və onun nümayəndələri, öz qaydalarına uyğun olaraq, qurbanlara və ya onların ailələrinə əməl etməli olduqları fəaliyyət istiqamətini, habelə BQXK-nın hər bir halda göstərə biləcəyi humanitar cavabları izah etməlidirlər.”⁴⁵

IV.G fəslə üçün əlavə resurslara aşağıdakılar daxil ola bilər (daha ətraflı siyahı üçün Ədəbiyyat fəslinə baxın):

- a) BMT-nin İnsan Hüquqları üzrə Ali Komissarlığı, İnsan Hüquqlarına Hörmət üzrə Korporativ Məsuliyyət: Şərhli bələdçi, 2012. www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf (şikayət mexanizmləri haqqında ətraflı məlumat üçün)
- b) Fərdi Təhlükəsizlik Xidməti Təchizatçıları Assosiasiyası üçün Beynəlxalq Davranış Məcəlləsi, Təlimat: Şirkətlərdə effektiv hüquqi müdafiə vasitələri təklif edən ədalətli və əlçatan şikayət mexanizmlərinin tərtib və tətbiq olunması, 2020. icoca.ch/wp-content/uploads/2020/07/Manual.pdf.
- c) Guías Colombia, Ərizə və Şikayətlər Mexanizmləri üzrə Bələdçi, www.ideaspaz.org/media/website/FIP_GC_Grievance&Complaints_web_C-0519.pdf (ərizə və şikayət mexanizmləri haqqında ətraflı məlumat üçün)

H. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza üçün institusional potensialın qurulması

IV.H fəslindən əsas nəticələr

İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza üçün potensialın yaradılması biznesdən üç əsas təşəbbüs tələb edir:

Təşkilati gücləndirmə və onun institusional öhdəliyə çevrildi (rəhbərliyin sahib çıxması və maraq çatışmazlığının aradan qaldırılması)

Bacarıqların təkmilləşdirilməsi və onun insan resurslarına çevrilməsi (işə qəbul zamanı neqativ halların və qərəzli yanaşmaların minimuma endirilməsi və işçilərin bacarıqlarının artırılması)

İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza üçün potensialın yaradılması biznesdən üç əsas öhdəlik (və ya təşəbbüslər?) tələb edir: təşkilati gücləndirmə, prosedur təkmilləşdirmələr və bacarıqların artırılması. Bunlar öz növbəsində institusional öhdəliklərə, siyasətlərə və strategiyalara və insan resurslarına çevrilir.

İnsan hüquqları üzrə effektiv dərin ekspertiza resursların (insan, maliyyə, şəbəkələr, biliklər, sistemlər və mədəniyyət) təmin edilməsi və onların fərdi davranışda dəyişikliyə və nəticədə daha səmərəli və effektiv əməliyyatlara gətirib çıxaracaq şəkildə inteqrasiyası ilə baş verəcəkdir. Bunun üçün iki növ potensial bacarıqlar tələb olunur ki, onlar həm təşkilati struktur və sistemlər, hüquqi çərçivələr və siyasətlər kimi maddi, həm də sosial bacarıqlar, təcrübə, yaradıcılıq, dəyərlər və motivasiya kimi qeyri-maddi imkanlardır.

İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza üçün qeyri-maddi imkanlar maddi imkanlar qədər vacibdir, çünki onlar istənilən biznesin sərəncamında olan digər resurslardan nə dərəcədə yaxşı istifadə edəcəyini müəyyənləşdirir və onlara ən effektiv təhlili həyata keçirməyə imkan verir.



46 Həmçinin, Münaqişələrə Həssaslıq Konsorsiumu, Münaqişələrə Həssaslığı necə idarə etməli, (2012).

1. İnstitusional öhdəliklər

İnstitusional öhdəlik insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın davamlı şəkildə həyata keçirilməsini təmin etmək üçün çox vacibdir.⁴⁶

a) Ali rəhbərlik və yüksək səviyyəli menecerlərin prosesə sahib çıxması

Baş icraçı direktorlardan, prezidentlərdən, direktorlardan və yüksək səviyyəli menecerlərdən razılıq əldə etmək çətin bir proses ola bilər, xüsusən də çoxsaylı öhdəliklər və çarpaz tələb onların diqqətini kifayət qədər məşğul edir. Ali rəhbərliyin prosesə sahib çıxması insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın aparılmasında əsas rol oynayır.

b) Maraqsızlığın aradan qaldırılması

Bununla belə, rəhbərlik tərəfindən öhdəlik olmadıqda belə, biznesin müəyyən bölmələrində mövcud məlumatlılığa və ən yaxşı təcrübələrə əsaslanmaq və tədricən daha yüksək səviyyələrdə prosesə sahib çıxmaq üçün tədbirlər görülməlidir.

İnsan hüquqları üzrə effektiv dərin ekspertiza üçün təkan çox vaxt ən azı ilkin olaraq biznes daxilində "çempionların" və ya əlaqələndirici şəxslərin müəyyən edilməsindən başlayır. Əlaqələndirici şəxslər münaqişəyə, insan hüquqlarına və ya daha geniş dayanıqlığa xüsusi diqqət yetirən komandalarda yerləşə bilər, çünki insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza bütün biznesə aid olduğunu görmək və onun hər hansı bir funksiya daxilində təcrid olunmasının qarşısını almaq da vacib vəzifələrdən biridir.

2. Siyasət və strategiyalar

a) Təşkilatı siyasət

Ümumilikdə insan hüquqlarına münasibətdə olduğu kimi, ümumi biznesin insan hüquqları üzrə dərin ekspertizası ilə bağlı siyasətə malik olmasını, insan hüquqları üzrə dərin ekspertizası prinsiplərinə davamlı öhdəliyi təmin etmək və xüsusən də münaqişəyə məruz qalan ölkələr və cəmiyyətlərdə kadr dəyişikliyi səbəbindən öhdəliklərin azalması problemini aradan qaldırmaq üçün əsas addımdır. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertizası üçün mövcud olan siyasət satınalma, təhlükəsizlik və ya bazarın inkişafı kimi digər siyasətlərin nəzərdən keçirilməsi və uyğunlaşdırılması istiqamətində əsas kimi istifadə edilə bilər ki, bu da insan hüquqları üzrə dərin ekspertizaya daha geniş baxışın formalaşmasından istifadə edəcək. Əgər müstəqil siyasət uyğun və ya mümkün deyilsə, onu daha geniş əsas təşkilatı strategiya və siyasətlərə, məsələn, insan hüquqları üzrə davranış məcəlləsinə və ya təşkilatı prinsiplər bəyannaməsinə daxil etmək faydalı ola bilər.

b) Strateji planlar

Təşkilati və ya bazar strategiyalarına insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın inteqrasiyası təkcə biznesin davamlı öhdəliyini təmin etməyə kömək etməyəcək, həm də tez-tez yüksək rəhbərlik tərəfindən ilkin diqqəti cəlb etmək imkanı verəcəkdir.

Strateji planlaşdırma prosesləri geniş təşkilati məsləhətləşmələr üçün unikal imkanlar açdığı üçün insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın ümumi strategiyalara inteqrasiyası məqsədlə ən əlverişli fürsətdir. Bu, işçilər arasında işlədikləri kontekst, üzləşdikləri münaqişə problemləri və kontekstin onların işinə hansı təsir göstərməsi ilə bağlı daha açıq müzakirələr üçün imkanlar yarada bilər.

Təşkilat strategiyalarına insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın inteqrasiyası sadə istinad təcrübəsinə və ya daha geniş yanaşmaya çevrilə bilər və təhlili əsasında ortaya çıxan məsələlər və ya risklərə görə müxtəlif fəaliyyət seçimlərinə və ya metodologiyalara səbəb ola bilər.

3. İnsan resursları

a) İşə götürmə

Kimin və necə işə götürülməsi insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza baxımından vacibdir. Bütün mühitlərdə kadrların səriştələrinə (aşağıda etraflı məlumat verilir) və ümumi heyətin tərkibinə diqqət yetirilməlidir.

Xüsusilə münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitlərdə bərabərlik, etimad və müxtəliflik təsəvvürləri iş yerində və hətta daha geniş şəkildə cəmiyyətdə öz faydasını verə bilər. Əksinə, tərəfkeşlik, qərəzsizliyin olmaması və konkret qruplar və ya münaqişə tərəfləri ilə əlaqə biznesə mənfi təsir göstərə bilər. Şirkətin öz işçilərini işə götürmə yanaşması gərginliyi artırır, mövcud parçalanmanı daha da gücləndirir, müəyyən qrupların təşkilata olan inamını azaldır və işçilər üçün təhlükəsizlik risklərini artırır. Təsirlər şirkətin iş məkanından kənara çıxır və daha geniş icmalara təsir edə bilər.

Risklərin azaldılması və işə qəbul siyasətlərinin insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza obyektivini əhatə etməsini təmin etmək yolu hər bir mühit üçün yüksək dərəcədə spesifik olacaq, çünki bu, münaqişənin təhlili və kdarların cəlb olunduğu konkret cəmiyyətin xüsusi tərkibinin qiymətləndirilməsi ilə çox sıx əlaqələndirilməlidir. Bütün hallarda əsas məqsəd parçalanma və qərəzlilik təsəvvürlərini minimuma endirmək olacaq.

b) Potensialın artırılması, işçilərin inkişafı və təlimi

Potensialın artırılması planları bütün işçilərin insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza sahəsində əsas bacarıqlarını inkişaf etdirməsini və ya gücləndirməsini təmin etmək üçün çox vacibdir. Təlim zəruridir, lakin insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza təcrübəsini təmin etmək üçün kifayət deyil. Təlim təcrübə üzərində düşünməyi asanlaşdıran və təşviq edən institusionallaşdırılmış təcrübə prosesləri ilə gücləndirilməlidir.

Mümkün səhvlər haqqında danışmaq üçün təhlükəsiz mühitin olmasını təmin etmək, insan hüquqları üzrə dərin ekspertizası baxımından son dərəcə vacibdir. Münaqişə, bölgü xətləri və əmək fəaliyyətinə təsir imkanları, xüsusilə çox kövrək və parçalanmış cəmiyyətlərdə son dərəcə həssas məsələlərdir.

Şirkətlər, xüsusən də kiçik və orta müəssisələr (KOM-lar), beynəlxalq səviyyədə biznes apardıqda yerli dövlətlərdən daha nəzərəçarpacaq dəstək tələb etmək də daxil olmaqla, resurslardan və təcrübədən istifadə etmək və onları birləşdirmək yollarının tapılmasına diqqət yetirməlidirlər.

V.

Qoşmalar



Şəkil: Əməkdaşlıq insan hüquqları üzrə
dərindən ekspertizanın aparılması üçün
əsasdır.

A. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza – Şirkətlər üçün sual və cavab

Sual(lar)	Cavablar
Biznes insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı harada həyata keçirməlidir?	<p>“Silahlı münaqişələrdən və geniş yayılmış zorakılığın digər vəziyyətlərindən əziyyət çəkən mühitlərdə”.</p> <p>Bunlara daxildir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adi silahlı münaqişə - Hərbi işğal - Kütləvi vəhşiliklər - Geniş yayılmış zorakılıq <p>Vəziyyətin insan hüquqları üzrə dərin ekspertizaya ehtiyacı olub olmadığına əmin deyilsinizsə, sadə bir qaydanı nəzərdən keçirin: şübhənz varsa, həyata keçirin.</p>
Biznes insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı nə zaman həyata keçirməlidir?	<p>Şirkət davamlı olaraq insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı həyata keçirməlidir. Bu, “bir dəfəyə yekunlaşdırdım” kimi tapşırıq deyil; əvəzində, o, münaqişə təsirlərinin qiymətləndirilməsini tələb edir:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) müntəzəm olaraq; b) biznesin yeni fəaliyyət, əlaqələr və s. ilə məşğul olduğundan əvvəl; və c) əməliyyat mühitində dəyişikliklər baş verdikdə (məsələn, sosial gərginliyin artması).
Biznes insan hüquqları üzrə dərin ekspertizaya necə hazırlaşmalıdır?	<p>Şirkət silahlı münaqişəyə və ya kütləvi zorakılığa işarə edən erkən “qırmızı bayraqlar”dan xəbərdar olmalıdır ki, bu da onu insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza proseslərinə başlamağa (və ya daha əvvəl yeniləməyə) sövq etsin, o cümlədən:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Xüsusilə qeyri-dövlət qrupları tərəfindən silahların, xüsusən də odlu silahların toplanması. — Zəif və ya mövcud olmayan dövlət strukturları, o cümlədən fəvqəladə hallar üzrə qanunların və ya fəvqəladə təhlükəsizlik tədbirlərinin tətbiqi və ya həyati əhəmiyyət kəsb edən dövlət qurumlarının fəaliyyətinin dayandırılması və ya onlara müdaxilə, xüsusən də bu, həssas və ya azlıq qruplarının təcrid olunması ilə nəticələnsə. — Beynəlxalq insan hüquqlarının və/və ya humanitar hüququn ciddi şəkildə pozulması halları. — Xüsusi qrupları və ya şəxsləri hədəf alan qıcıqlandırıcı ritorika və ya nifrət nitqinin artması. — Hərbi və ya yarımhərbi qruplaşmaların cəlb olunması, ictimai çıxışları və ya digər fəaliyyət əlamətləri. <p>Daha ətraflı siyahı üçün IV.B.1 fəslinə baxın.</p>
Beynəlxalq sanksiyalar qüvvədədir. Bizneslər hələ də insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı aparmalıdırlarmı?	<p>Bəli. Beynəlxalq sanksiyalar, lazımı diqqəti artırmaq üçün faydalı göstəricidir, lakin heç vaxt onu əvəz edə bilməz.</p>
İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza biznesdən nə tələb edir?	<ul style="list-style-type: none"> a) Münaqişəni başa düşmək. b) Sizin münaqişəyə mənfi təsirlərinizi təyin etmək. c) İnsan hüquqlarına və münaqişələrə potensial mənfi təsirlərə görə biznes məsuliyyətini müəyyən edərək, nəticələr əsasında hərəkət etmək.
Biznes münaqişəni necə başa düşə bilər?	<p>Aşağıdakı sualları cavablandırmaq tələb olunur:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Münaqişəni formalaşdıran mühit hansıdır? 2. Münaqişəyə təsir edən tərəflər kimlərdir? 3. Münaqişənin səbəbləri nələrdir? 4. Münaqişənin cari dinamikası/meyilləri hansılardır? <p>Buna kömək etmək üçün sosial medianı faydalı bir vasitə kimi izləmək olar.</p> <p>Daha ətraflı siyahı üçün IV.B.2.a fəslinə baxın.</p>

<p>Biznes öz fəaliyyətinin münəqışəyə təsirini necə başa düşə bilər?</p>	<p>Aşağıdakı suallara cavab verərək::</p> <ul style="list-style-type: none"> — Biznes fəaliyyət güc mövqelərinə və ya müxtəlif tərəflər arasında münasibətlərə necə təsir edə bilər? — Müəyyən edilmiş münəqışə iştirakçılarından hər hansı birinin “işgüzar əlaqələri” birbaşa onun əməliyyatları, məhsulları və ya xidmətləri ilə bağlıdır mı? — İşgüzar fəaliyyətlər əvvəllər müəyyən edilmiş münəqışə səbəblərinə necə təsir göstərə bilər? — Biznes fəaliyyətlər əvvəllər müəyyən edilmiş münəqışə dinamikasına necə təsir göstərə bilər? <p>Bunu etmək üçün biznes tərəflərin siyahısını və məqsədlərini əks etdirən məlumat vərəqi faydalı vasitə kimi istifadə edə bilər.</p> <p>Daha ətraflı siyahı üçün IV.B.2.b fəslinə baxın.</p>
<p>Biznes insan hüquqlarına və münəqışələrə potensial mənfi təsirlərə görə məsuliyyətini necə müəyyən edə bilər?</p>	<p>Üç əsas sual yardımçı ola bilər:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. İnsan hüquqlarına faktiki və ya potensial mənfi təsir varmı və ya münəqışə şirkətin fəaliyyəti (hərəkət və ya hərəkətsizliyi), məhsulları və ya xidmətləri ilə bağlıdır? 2. Olduğu təqdirdə, şirkətin fəaliyyəti (hərəkət və ya hərəkətsizlik daxil olmaqla) bu təsir riskini artırır mı? 3. Olduğu təqdirdə, şirkətin fəaliyyəti (hərəkət və ya nöqsanlar daxil olmaqla) özü özlüyündə bu təsirlə nəticələncəkmi? <p>Hər üç sualın cavabı “bəli” olarsa, biznes insan hüquqlarına mənfi təsir göstərir və ya səbəb ola bilər və bu təsirin dayandırılması, qarşısının alınması və aradan qaldırılması üçün müvafiq tədbirlər görəcəyi gözlənilir.</p> <p>1 və 2-nin cavabı “bəli”, 3-ün cavabı isə “yox” olarsa, biznes mənfi təsire töhfə verir və ya töhfə verə bilər və onu dayandırmaq, qarşısını almaq və aradan qaldırmaq üçün müvafiq tədbirlər görməlidir.</p> <p>o, həmçinin hər hansı qalan təsiri mümkün qədər yumşaltmaq üçün öz təsir imkanlarından istifadə etməlidir.</p> <p>Əgər yalnız birinci sualın cavabı “bəli” olarsa, biznes birbaşa sui-istifadə ilə bağlı ola bilər.</p> <p>Məsuliyyətli şirkətlər “bəlkə” cavabını “hə” kimi qəbul etməlidirlər.</p>
<p>Biznes iki dövlət arasındakı müharibələrdə insan hüquqları üzrə dərin ekspertizasını necə artırmalıdır?</p>	<p>İki dövlət arasındakı müharibələrdə biznes hər iki dövlətdə insan hüquqları üzrə dərin ekspertizaya diqqət yetirməlidir.</p> <p>Əgər gücdən istifadə - müharibə - beynəlxalq hüquqa əsasən qeyri-qanuni hesab edilirsə, insan hüquqlarına və beynəlxalq humanitar hüquqa hörmətlə yanaşı, ən azı, biznes özünün təcavüzkar ölkənin müharibə söyləri ilə əlaqəsini qiymətləndirməli və "vəziyyəti gərginləşdirməməyində əmin olmaq" üçün ondan yayınmalı və ya riskləri azaltmalıdır.</p>
<p>Biznes həssas qruplar qarşısında hansı məsuliyyət daşıyır?</p>	<p>Münəqışələr irqindən, etnik mənsubiyyətindən, dinindən, cinsi seçimindən, cinsi kimliyindən, əlilliyindən, sinfindən və ya ayrı-seçkiliyin digər formalarından asılı olaraq insanlara fərqli təsir göstərir. Həssas qruplara təsirlərini hesablaşmaq üçün şirkətlər özlərinə aşağıdakı sualları verməlidirlər:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Münəqışənin və biznes fəaliyyətinin birbaşa zorakılıq formaları da daxil olmaqla, lakin bununla məhdudlaşmayaraq, bu cür xüsusi qruplara fərqli təsiri nədir? — Kişilər, qadınlar və gender azlıqları oxşar və ya fərqli rol oynayır? Kişilər, qadınlar və cinsi azlıqların bir-biri ilə əlaqəsi necədir? — Qadın və ya yerli təşkilatların hesabatları və ya yerlərdə ekspertlərlə məsləhətləşmələr kimi münəqışə və biznes fəaliyyətinin təhlilini aparmaq üçün “ənənəvi” məlumat mənbələrindən kənar hansı məlumatlar mövcuddur? <p>Daha ətraflı siyahı üçün IV.B.4. fəslinə baxın.</p>
<p>Biznes insan hüquqlarına kəsb etdiyi və edə biləcəyi mənfi təsirləri aradan qaldırmaq üçün tədbirləri necə prioritetləşdirməlidir?</p>	<p>Şirkət münəqışə və insan hüquqlarına ən ciddi təsirlərini aradan qaldırmalıdır; Bunları müəyyən etmək üçün əhatə dairəsi, miqyası və düzəlməzlik topologiyasından istifadə etməlidir:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Əhatə dairəsi: İnsanlara təsir edən silahlı zorakılıq nə qədər geniş yayılıb, məsələn. təsirinə məruz qalan insanların sayı? — Miqyası: Silahlı zorakılıq nə qədər ciddi və ya kəskin, yeni çoxlu sayda ölüm və itkilərə səbəb olur mu? — Düzəlməzlik: Təsirə məruz qalan insanların silahlı zorakılıq baş verməmişdən əvvəl ən azı eyni və ya ona ekvivalent vəziyyətinə qaytarılması üçün məhdudiyyətlər hansılardır? <p>Daha tam siyahı üçün IV.B.5 fəslinə baxın.</p>

<p>Əgər biznes münaqişədən təsirinə məruz qalan mühitdə insan hüquqlarına mənfi təsir göstərsə (və ya səbəb ola bilər) və ya ona töhfə verirsə (və ya töhfə verə bilər), o nə etməlidir?</p>	<p>Biznes insan hüquqlarına mənfi təsirin dayandırılması, qarşısının alınması və ya aradan qaldırılması üçün tədbirlər görməlidir (insan hüquqları risklərinin azaldılması üçün tədbirlərə rəhbərlik edəcək parametrlər və ideyalar siyahısı üçün IV.C.1 fəslinə baxın). Şirkət həmçinin hər hansı qalan təsiri mümkün qədər yumşaltmaq üçün, xüsusən də birbaşa onunla əlaqədarsə, öz təsir imkanlarından istifadə etməlidir (biznesinizin həyata keçirə biləcəyi təsir imkanları haqqında ətraflı məlumat üçün IV.C.2 fəslinə baxın).</p>
<p>Biznes münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitdən nə vaxt çıxmalıdır?</p>	<p>Tələsik çıxış seçimi çox gec verilən qərar kimi zərərli ola bilər. Fəaliyyətindən çıxmağı və ya fəaliyyətini dayandırmağı düşündən biznes aşağıdakılardan ibarət çıxış strategiyasına malik olmalıdır:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Əvvəlcədən, ideal olaraq biznesin fəaliyyətə başlaması zamanı planlaşdırılan çıxış. — Dayandırmanın və ya çıxmağın əhali arasında gərginliyi artırıb-atıramayacağını və zərərin faydalardan üstün olub-olmadığını nəzərə almalı. — Biznes fəaliyyətlərin müvəqqəti və ya tam dayandırılması çox vaxt icmalar üçün əhəmiyyətli nəticələrə səbəb olduğundan, təsirin azaldılması strategiyaları hazırlamalı. — Mülkiyyət hüququnu ötürərkən, alıcının insan hüquqları imkanlarını qiymətləndirir və alıcının münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitdə məsuliyyətlə fəaliyyət göstərməsini təmin etmək üçün insan hüquqları ilə bağlı xüsusi siyasət və prosedurlar tətbiq etməsini, o cümlədən müqavilə şərtləri ilə tələb edir. — When offering ancillary services or philanthropic programmes, mitigates the effects of its exit Dəstək xidmətlər və ya xeyriyyə proqramları təklif etməli. <p>Məsələn, vətəndaş cəmiyyəti tərəfdaşları kimi adekvat quruma təhvil verilməsini təmin etməklə. Daha tam siyahı üçün IV.D fəslinə baxın.</p>
<p>Biznes insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza prosesinin bir hissəsi kimi gördüyü tədbirləri necə izləməli və ictimaiyyətə çatdırmalıdır?</p> <p>Münaqişənin təsirinə məruz qalan mühitlərdə biznes maraqlı tərəfləri necə cəlb etməlidir?</p>	<p>Bizneslər gördükləri tədbirlərin nəticələrini izləməli və xüsusilə də insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza ilə bağlı çıxarılmış dərslərin gələcək fəaliyyətlərə töhfə verməsi üçün necə əldə edildiyini, toplandığını və paylaşıldığını nəzərə almalıdır.</p> <p>Məlumatları yaydıqda, bizneslər təsirə məruz qalan maraqlı tərəflər və ya işçi heyəti üçün risklər yarada bildikdə, konkret təsirlərin necə həll edildiyi barədə məlumatı açıqlamamaqdan ehtiyatlı olmalıdırlar.</p> <p>Potensial təsirə məruz qalan qruplar və digər müvafiq maraqlı tərəflərlə mənalı məsləhətləşmələr insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın vacib elementidir. Bunlara biznes fəaliyyətinin, hökumətin, silahlı qruplaşmaların, vətəndaş cəmiyyətinin və digərlərinin təsirinə məruz qalan həssas qruplar daxil ola bilər. Silahlı qrupları cəlb edərkən müəssisələr:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Silahlı qrupları başa düşmək - onların strukturu, əraziyə nəzarət, məqsədlər, siyasi gündəm və yerli əhəlinin dəstəyi. b) Cəlb etmə strategiyasını müəyyənləşdirmək – onların silahlı qrup kimi formal təsnifatından xəbərdar olmaq və sui-istifadə hallarının qarşısını almaq üçün Təhlükəsizlik və İnsan Hüquqları üzrə Könüllü Prinsiplər kimi təşəbbüslərin təklif etdiyi alətlərdən istifadə etmək. c) Əlaqə yaratmaq – hansı səviyyədə qarşılıqlı əlaqə quracağınızı müəyyənləşdirmək: yerli/mill, regional, global, eyni zamanda nüfuzlu şəxsləri müəyyənləşdirmək. d) Qərəzsizliyi qorumaq – tərəf tutmamaq, lakin prinsiplərə riayət etmək (beynəlxalq humanitar hüquq və beynəlxalq insan hüquqları). e) Əməkdaşlıq etmək - bu vəzifəni yerinə yetirmək üçün digər biznes qurumları, qeyri-hökumət təşkilatları və hökumətlərarası təşkilatlarla əməkdaşlıq etmək.
<p>Biznes insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza üçün öz potensialını necə inkişaf etdirməlidir?</p>	<p>Bizneslər üçün əsas fəaliyyəti həyata keçirməli:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Təşkilati gücləndirmə və institusional öhdəliyə çevrilmə (rəhbərliyin sahib çıxması və maraq çatışmazlığını aradan qaldırmaq). 2. Siyasət və strategiyalara çevrilmiş prosedur təkmilləşdirmələri. 3. İnsan resurslarına çevrilmiş bacarıqların təkmilləşdirilməsi (işə qəbul zamanı bölgülərin və qərəzlilik təsəvvürlərinin minimuma endirilməsi; kadr potensialının və bacarıqlarının artırılması). İnstitusional potensialın qiymətləndirilməsi üçün Qoşma C-yə baxın.

B. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza – tədbirlərin icmalı

Şirkətinizin insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza aparması çərçivəsində müvafiq addımlar atıb-atmadığınızı yoxlamaq üçün aşağıdakılardan istifadə edə bilərsiniz:

Tədbirlər



1. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın həyata keçirilib-keçirilməməsini və nə vaxt keçiriləcəyini müəyyənləşdirin (necəsinə dair təlimat üçün IV.A, IV.B.1 və IV.B.3 fəslinə baxın).



2.1. Münaqişə təhlili apararaq münaqişəni anlayın (təlimat üçün IV.B.2.a fəslinə baxın).



2.2. Münaqişəni və münaqişəyə təsirinizi başa düşmək üçün medianı (sosial media daxil olmaqla) izləyin (təlimat üçün IV.B.2.a.5 fəslinə baxın).



2.3.a Fəaliyyətinizin münaqişəyə təsirini başa düşün (təlimat üçün IV.B.2.b fəslinə baxın).



2.3.b Fəaliyyətlərinizin münaqişəyə təsirini başa düşmək üçün tərəflərin sxematik xəritəsini tərtib edin (təlimat üçün IV.B.2.b fəslinə baxın).



2.3.c Fəaliyyətlərinizin həssas qruplara təsirini başa düşün (təlimat üçün IV.B.4 fəslinə baxın).



2.4. İnsan hüquqlarına və münaqişəyə potensial və ya faktiki mənfi təsirlərə görə məsuliyyətinizi müəyyən edin (təlimat üçün IV.B.2.c fəslinə baxın).



2.5. Biznesinizin səbəb olduğu, töhfə verdiyi və ya əlaqəli olduğu insan hüquqları və münaqişələrə mənfi təsirləri dayandırmaq və ya qarşısını almaq və aradan qaldırmaq üçün müvafiq tədbirləri həyata keçirin. (təlimat üçün IV.B.2.c, IV.C.1 və IV.C.2 fəsillərinə baxın).



2.5. Biznesin münaqişə və insan hüquqlarına göstərdiyi və ya göstərə biləcəyi mənfi təsirləri aradan qaldırmaq üçün tədbirlərə üstünlük verin (təlimat üçün IV.B.5 fəslinə baxın).



2.6. “Çıxış strategiyası” hazırlayın (təlimat üçün IV.C.3 fəslinə baxın).



3.1. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza prosesinin bir hissəsi kimi biznesinizin gördüyü tədbirləri izləyin (təlimat üçün IV.D fəslinə baxın).



3.2. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza prosesinin bir hissəsi kimi biznesinizin gördüyü tədbirləri ictimaiyyətə çatdırın (təlimat üçün IV.E fəslinə baxın).



3.3. Münaqişədən təsirinə məruz qalan mühitlərdə maraqlı tərəfləri cəlb edin (təlimat üçün see IV.F).



3.4. Münaqişə ilə əlaqəli mühitlərdə insan hüquqları pozulmuş qurbanlar üçün şikayət mexanizmlərini uyğunlaşdırın (təlimat üçün IV.G fəslinə baxın).



3.5. Biznesinizin insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza üçün potensialını qiymətləndirin və inkişaf etdirin (təlimat üçün IV.H fəslinə və Qoşma C-yə baxın).

C. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza sahəsində potensialın qiymətləndirilməsi

1. İnstitusional öhdəlik

1.1. Rəhbərliyin öhdəliyi və liderliyi

Biznesin rəhbərliyi insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı başa düşür və prosesin biznes üçün nə üçün aktual olduğunu izah edə bilər.

- Rəhbərlik insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza haqqında xəbərdardır mı?
- Onlar insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı dəqiq təsvir edə bilirlər mi?
- Qərarların qəbulunda insan hüquqları üzrə dərin ekspertizaya üstünlük verilir mi?
- Öhdəlik faydalı qərarlara, resurslara və s. çevrilir mi?
- Rəhbərlik biznes daxilində və xarici tərəfdaşlar, təchizatçılar və s. ilə insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı fəal şəkildə təşviq edib mi?

1.2. Məsuliyyət və cavabdehlik mexanizmləri

Təşkilati hesabatlılıq sistemləri insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı təmin etmək üçün mövcuddur.

- Mövcud fəaliyyətin monitorinqi sistemləri işçilərin insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı təcrübəsini nəzərə alır mı?

İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza fəaliyyətlərin təsdiqində qərar qəbul etmə meyarlarına inteqrasiya olunur.

- Təkliflərin təsdiqi proseslərində insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza sahəsində hər hansı mütləq yoxlamalar varmı?
- İnsan hüquqları üzrə yüksək dərin ekspertizanın müxtəlif aspektləri üçün məsuliyyətin kimə məxsus olduğu aydındır mı (baş ofis və sahə işçilər arasında)?

2. Siyasət və strategiyalar

2.1. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza siyasəti

Təşkilati insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza siyasəti mövcuddur və ya insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza siyasəti digər əsas təşkilati siyasətlərə inteqrasiya olunur.

- İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza ilə bağlı siyasət varmı?
- Hər hansı digər (strateji plan və ya davranış məcəlləsi kimi) əsas siyasətlər və ya strategiyalar insan hüquqları üzrə dərin ekspertizaya istinad edirmi?

2.2. Daxili siyasət və strategiyalar

Mövcud institusional siyasətlər insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı siyasəti ilə uzlaşır.

- İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza ilə bağlı institusional siyasətlər varmı? (İnsan hüquqları, satınalma, işə qəbul, dayanıqlıq, audit siyasəti, tərəfdaşlıq siyasəti, təhlükəsizlik).
- Bu siyasətlər açıq şəkildə insan hüquqları üzrə dərin ekspertizasına istinad edirmi?

3. İnsan resursları – personalın səriştələri, bacarıqları və insan hüquqları üzrə dərin ekspertizaya dair anlayışı

3.1. İşçilər insan hüquqları üzrə dərin ekspertizaya dair gözləntilərini artırıdılar

Biznesin insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza aparmağa hazır olması üçün müxtəlif funksional rollardan hansı gözləntilərin (xüsusi fəaliyyətlər baxımından) tələb olduğunu aydınlaşdırdı.

- İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertiza baxımından hər bir rolun gözləntiləri aydındır mı?
- İşçilər insan hüquqları üzrə dərin ekspertizada öz rolu ilə bağlı nəticələrindən xəbərdardır mı?
- Çatışmazlıqların olduğu yerlərdə bacarıqları inkişaf etdirmək/məlumət toplamaq üçün dəstək alırlar mı?

3.2. İşçilər insan hüquqlarına dair lazımı məlumatlılıq səviyyəsini artırmış, münasibət və davranışları dəyişmişdirlər

İşçilər öz rolları üçün insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza çərçivəsində gözləntilərini yerinə yetirmək üçün səlahiyyətliyədirlər.

- a) İşçilər öz rollarının gözləntilərini yerinə yetirə bilirlərmi?

İşçilər uyğun münasibət və davranışları nümayiş edə bilirlər.

- a) İşçilərin insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza üçün əsas yanaşmalardan xəbəri varmı?

Cari bilik və ya bacarıqlarda çatışmazlıqlar aşkar edildikdə, biznes təlimlərin keçirilməsini təmin edir.

- a) Bacarıq/bilik çatışmazlıqlarının qeyd edilməsi və potensialın artırılmasının sisteməlik yolu varmı?

Bütün şirkət insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza ilə bağlı əsas məlumat və anlayışa malikdir.

- a) Nə qədər işçi insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın əsas təsvirini verə bilər və bu, biznes üçün nə üçün vacibdir?
- b) İnsan hüquqları funksiyalarından kənarında çalışan işçilər insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanı öz işlərinə uyğun hesab edirmi? (məsələn, marketinq, maliyyə, logistika, insan resursları)

4. Öyrənmə və biliyin idarə edilməsi

4.1. Öyrənmə və refleksiya təcrübəsi

Biznes insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın effektiv şəkildə yüksək səviyyədə idarə edilməsi, insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın tətbiqi ilə bağlı təcrübələrinin sənədləşdirilməsini və öyrənilməsini təmin etmişdir.

- a) Nəticələri necə çıxarılır, toplanır və paylaşılır?
- b) İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın aşağı səviyyədə keçirilməsi və ya ehtiyac duyulduğu hallarda insan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın olmaması təcrübəsini paylaşmaq üçün hansı stimullar mövcuddur?

Biznes insanların biznes fəaliyyəti və planların münaqişəyə mənfi təsir göstərə biləcəyi sahələri açıq şəkildə müzakirə edə biləcəyi "təhlükəsiz məkan" yaratmışdır.

- a) İnsanlar biznes fəaliyyətinin münaqişə ilə birbaşa əlaqəli ola biləcəyini hiss etdikdə nə edirlər?
- b) Onların hansı addımları atmalı olduğuna dair rəsmi təlimat varmı?

Biznes düşünmə və təhlilə kifayət qədər prioritet verildiyi mədəniyyəti inkişaf etdirmişdir ki, işçilər bu prosesə həvəslə yanaşsın və biznes fəaliyyətinin potensial gözlənilməz nəticələri haqqında düşünməyə imkan versin.

- a) Düşüncə və təhlilə nə qədər üstünlük verilir? Biznes bu diqqətin prioritet olmasını necə təmin edir?

4.2. İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın ən yaxşı təcrübəsini təşviq etmək

İnsan hüquqları üzrə dərin ekspertizanın gücləndirilməsi üçün institusional maneələr qiymətləndirilmiş və bu maneələri aradan qaldırmaq üçün sistem yaradılmışdır.

- a) Biznes sisteməlik olaraq insan hüquqları üzrə dərin ekspertiza üçün maneələri nəzərdən keçirirmi (qiymətləndirmədən əvvəl)?
- b) Nəticədə hər hansı dəyişiklik edilibmi?

D. Kotekst üzrə meyarların yoxlama siyahısı

	Aidiyyəti yoxdur	Biznes fəaliyyətə Mümkün təsirlər	Biznes fəaliyyətlə əsas əlaqələr
Münaqişənin tarixçəsi			
Cari			
Üsyan və ya qiyam			
Təhlükəsizlik qüvvələri			
Münaqişədən sonrakı mühit			
Cinayət səviyyəsi			
Siyasət kontekst			
Rejim növü			
Rəhbərlərin rolu			
Seçki sistemi			
Siyasət partiya sistemi			
İqtisadi kontekst			
Adambaşı gəlir			
GINI indeksi			
ÜDM			
Sosial kontekst			
Sosial gərginlik			
Gəncliyin rolu			
Elitələrin rolu			
Diasporanın rolu			
Miqrasiya meyilləri/ Demoqrafiya			
Struktur kontekst			
Regional münaqişə dinamikası			
Siyasi qarşıdurmalar			
Nifrət Nitqi üçün kanallar			
Yeni media			

E. Pozucu/ruhlandırıcı amillərin qiymətləndirmə siyahısı

KİM	NİYƏ	NECƏ	Aidiyyəti yoxdur	Mümkün əlaqələr	Ehtimal əlaqələr
Dövlət və dövləti təmsil edən şəxslər	Hökumət hakimiyyətini saxlamaq	Dövlət və dövləti təmsil edən şəxsləri hakimiyyəti təmin etmək üçün münaqişədə iştirak etmək üçün dövlət resurslarından istifadə edə bilərlər			
Müxalifət partiyalarının koalisiyaları	Hökuməti devirmək	Müxalifət partiyalarının koalisiyası, rəqibləri etiraz məqsədilə kütləvi aksiyalar keçirirlər			
Siyasi mübarizə	Siyasət rəqabət	Siyasi rəqiblər siyasi üstünlük/güc əldə etmək üçün münaqişəyə girirlər			
Üsyançılar	Seçkini gecikdirmək, nüfuzdan salmaq və ya seçkidən yayınmaq	Üsyançılar uğur qazanmaq və ya hökumətin etibarını itirmək istəyirlər			
Cinayətkarlar/ Mütəşəkkil cinayətkarlar	İdarəetmənin korrupsiyası onların xeyrinə	Cinayətkarlar yerli hökumətin cinayət təqiblərinə mane olmaması üçün rüşvətxorluq, hədə-qorxu və zorakılıqla məşğul olurlar.			

F. Ədəbiyyat siyahısı

Australian Red Cross, Seven Indicators of Corporate Best Practice in International Humanitarian Law, (2021). Available at <https://www.securityhumanrightshub.org/sites/default/files/2021-05/7%20indicators%20of%20corp%20best%20prac%20FINAL%202021.pdf>.

Australian Red Cross, Doing Responsible Business in Armed Conflict: Risks, Rights and Responsibilities (2020). Available at www.redcross.org.au/getmedia/4a9c30d2-7fd6-4213-8226-211d73823c8a/doing-responsible-business-in-armed-conflict-national-publication-web.aspx.

CDA Collaborative Learning Projects, Africa Centre for Dispute Settlement, PRIO, A Seat at the Table: Capacities and Limitations of Private Sector Peacebuilding, (2018).

CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada, Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers, (2012) <https://www.cdacollaborative.org/wp-content/uploads/2016/01/Preventing-Conflict-in-Exploration-A-Toolkit-for-Explorers-and-Developers.pdf>.

CDA Collaborative Learning Projects, Conflict Sensitivity and Do No Harm. Available at www.cdacollaborative.org/what-we-do/conflict-sensitivity/?src=handout.

CDA Collaborative Learning Projects, Designing Strategic Initiatives to Impact Conflict Systems: Systems Approaches to Peacebuilding, (2016). Available at <https://www.cdacollaborative.org/publication/designing-strategic-initiatives-impact-conflict-systems-systems-approaches-peacebuilding/>.

Conciliation Resources, Gender & conflict analysis toolkit, (2015). Available at <https://www.c-r.org/resource/gender-and-conflict-analysis-toolkit-peacebuilders>.

Conflict Sensitivity Consortium, How To Guide To Conflict Sensitivity, (2012). Available at https://www.conflictsensitivityhub.net/wp-content/uploads/2020/09/6602_HowToGuide_CSF_WEB_3.pdf

Danish Institute for Human Rights, Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, (2020). Available at www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hria_toolbox_2020_eng/dihr_hria_guidance_and_toolbox_2020_eng.pdf.

Fisher, S. and others, Working with Conflict: Skills and Strategies for Action, (Zed Books, 2000).

Geneva Centre for Security Sector Governance and International Committee of the Red Cross, Security and Human Rights Knowledge Hub. Available at www.securityhumanrightshub.org/.

Geneva Centre for Security Sector Governance and International Committee of the Red Cross, Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments Toolkit, 3rd Edition, (2017). Available at www.securityhumanrightshub.org/content/call-project-partners-toolkit-and-knowledge-hub-addressing-security-and-human-rights.

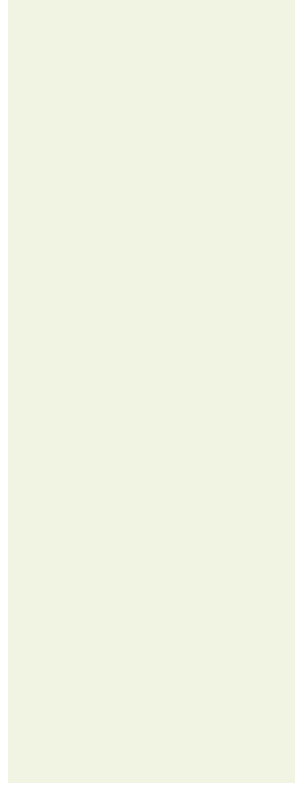
Global Partnership for the Prevention of Armed Conflict (GPPAC) in collaboration with Collaborative Learning Projects and Norwegian Church Aid; Conflict Analysis Framework: Field Guidelines and Procedures, (2015). Available at <https://www.cdacollaborative.org/wp-content/uploads/2016/03/Conflict-Analysis-Framework-Field-Guidelines-and-Procedures-2016.pdf>

Graf, A. and Iff, A., Conflict-Sensitive Business: Review of Instruments and Guidelines. (Swiss Peace Foundation, 2014) (swisspeace). Available at: http://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/Publications/Deliverable_3_ConflictSensitiveBusiness_InstrumentsandGuidelines.pdf.

Graf A. and Iff A., Enhanced Human Rights Due Diligence in Conflict Affected and High-Risk Areas, (swisspeace, 2016). Available at <https://www.connectingbusiness.org/system/files/2018-11/Enhanced-Human-Rights-Due-Diligence-in-Conflict-Affected-and-High-Risk-Areas.pdf>

Guias Colombia, Guide on Grievance and Complaints Mechanisms: Respectful of Human Rights and International Humanitarian Law, (Bogotá, Colombia, 2017). Available at www.ideaspaz.org/media/website/FIP_GC_Grievance&Complaints_web_C-0519.pdf.

- Hansson, N., Corporate Responsibility in Conflict: Affected and High-Risk Areas: Overview of the International Framework, Tools and Lessons learned from Case Studies, (Diakonia, 2013). Available at www.swedfundfrankly.se/wp-content/uploads/2013/11/Report_Corporate-Responsibility-in-Conflict-Affected-and-High-Risk-Areas_2013_final.pdf.
- Herbert, S., Conflict Analysis: Topic Guide, (GSDRC, University of Birmingham, May 2017). Available at gsdrc.org/wp-content/uploads/2017/05/ConflictAnalysis.pdf.
- ICoCA, Manual: Developing and operating fair and accessible company grievance mechanisms that offer effective remedies, (2020). Available at icoca.ch/wp-content/uploads/2020/07/Manual.pdf.
- Iff, A., Conflict Sensitivity Due Diligence. Manual for Timber Companies in the Congo Basin. Swiss Peace Foundation (swisspeace, 2014). Available at: http://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/Topics/Business_Peace/Manual_Danzer_EN.pdf.
- Institute for Human Rights and Business, From Red to Green Flags: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High-Risk Countries, (2011).
- International Alert, Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries, (2018). Available at www.international-alert.org/sites/default/files/Economy_HumanRightsDueDiligenceGuidance_EN_2018.pdf
- International Dialogue on Peacebuilding and Statebuilding, International Standards for Responsible Business in Conflict-Affected and Fragile Environments: An Overview, (2015). Available at www.pbsbdialogue.org/media/filer_public/6f/96/6f96d1ad-45bb-48ae-8614-8d84d6f7b2e9/id-rbc.pdf.
- IPIECA, Human rights due diligence process: A practical guide to implementation for oil and gas companies, (2012). Available at www.ipieca.org/resources/good-practice/human-rights-due-diligence-process-a-practical-guide-to-implementation-for-oil-and-gas-companies.
- Monash University, Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide, (2017). Available at www.jmarketing.agency/monash/Monash_HRT_Final.pdf.
- NomoGaia, Human Rights Impact Assessment: A toolkit for practitioners conducting corporate HRIAs, (2012). Available at www.nomogaia.org/tools/#item1.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, (2016). Available at <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), High-Risk Areas, <https://www.duediligenceguidance.org/risks/#>, last accessed 31 May 2022.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, 2018. www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm.
- Peace Research Institute Oslo PRIO Report, Business and Peacebuilding: Seven Ways to Maximize Positive Impact, (2018). Available at <https://www.prio.org/publications/11008>.
- Shift, Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Businesses, (2015). Available at www.shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/03/Shift_HRDDinhighriskcircumstances_Mar2015.pdf.
- Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies, (2016). Available at <https://shiftproject.org/resource/doing-business-with-respect-for-human-rights/>.
- Shift, Mazars LLP, UN Guiding Principles Reporting Framework, (2015). Available at https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGPRReportingFramework_withguidance2017.pdf.
- SOMO, Multinational corporations in conflict-affected areas Risks and challenges around human rights and conflict, (2015).
- SOMO, Multinationals and Conflict: International Principles and Guidelines for Corporate Responsibility in Conflict-affected Areas, (2014).
- UN Development Group, Conducting a Conflict and Development Analysis, (2016). Available at www.unsdg.un.org/sites/default/files/UNDP_CDA-Report_v1.3-final-opt-low.pdf.
- UN Global Compact and Maplecroft, Training Tool: Doing Business in Conflict-affected Countries, (2013).
- UN Global Compact and PRI, Guidance on Responsible Business in Conflict Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, (2010).
- UN Human Rights Office of the High Commissioner, Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights, HR/PUB/14/3, (New York and Geneva, 2014). Available at www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf.
- UN Human Rights Office of the High Commissioner, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, HR/PUB/11/04, (New York and Geneva, 2011). Available at www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf.
- UN Human Rights Office of the High Commissioner, Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation, HR/PUB/12/5, (2012). Available at www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx.
- UN Human Rights Office of the High Commissioner, İnsan Hüquqlarına Hörmət üçün Korporativ Məsuliyyət: Şərhi bələdçi, (2012). Available at www.ohchr.org/documents/publications/hr_pub_12_2_en.pdf.
- UN Working Group on Business and Human Rights, Report to the UN General Assembly, Towards Heightened Action, UN doc A/75/212, 21 July 2020.
- Voluntary Principles Initiative, Voluntary Principles Initiative Conflict Analysis Tool for Companies; (2022). Available at www.voluntaryprinciples.org/resource/voluntary-principles-initiative-conflict-analysis-tool-for-companies/.
- World Bank, Human Rights Impact Assessments: A Review of the Literature, Differences with other forms of Assessments and Relevance for Development, (2013). Available at <https://documents1.worldbank.org/curated/en/834611524474505865/pdf/125557-WP-PUBLIC-HRIA-Web.pdf>.



**Birləşmiş Millətlər Təşkilatının
İnkişaf Proqramı**

One United Nations Plaza
New York, NY 10017 USA

www.undp.org

