ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆ

ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

ԳՈՐԾԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐ

2026

Սույն ուղեցույցը կրում է խորհրդատվական և իրազեկման բնույթ և նպատակ ունի աջակցելու պետական մարմիններին, գործարար ձեռնարկություններին և այլ շահագրգիռ կողմերին՝ մարդու իրավունքների միջազգային չափանիշների և պատասխանատու գործարար վարքագծի սկզբունքների կիրառման հարցում: Ուղեցույցի դրույթները չեն փոխարինում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության պահանջներին և ենթակա են կիրառման՝ համապատասխան իրավական կարգավորումների հաշվառմամբ:

Բովանդակություն

Ներածություն 4

1. Գործարարություն և մարդու իրավունքներ հայեցակարգի էությունը և միջազգային համատեքստը..... 6

2. Գործարարության և մարդու իրավունքների իրավական և ինստիտուցիոնալ շրջանակը Հայաստանի Հանրապետությունում 10

3.Պետությունների՝ մարդու իրավունքները պաշտպանելու պարտավորությունը 12

4.Իրավունքները հարգելու կորպորատիվ պատասխանատվությունը 17

5.Մարդու իրավունքների պատշաճ ուսումնասիրություն (Human Rights Due Diligence) 20

Հավելված 1. «Մարդու իրավունքների պատշաճ ուսումնասիրության (HRDD) գործնական ներդրման ստուգաթերթ (Checklist)» 23

6. Մարդու իրավունքների հարգման նշանակությունը գործարար միջավայրում..23

7. Իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոցների հասանելիություն...25

Մարդու իրավունքների ազգային հաստատությունների դերը՝ իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոցների հասանելիությունն ապահովելու գործում: 26

Ներածություն

Մարդու իրավունքները գործարարության ոլորտում արդի հասարակություններում ձեռք են բերել մեծ նշանակություն: Գործարար գործունեությունը կարևոր դեր ունի տնտեսական զարգացման, աշխատատեղերի ստեղծման, նորարարության խթանման և հանրային ծառայությունների մատուցման գործում: Միևնույն ժամանակ, գործարար գործունեությունը կարող է ուղղակի կամ անուղղակի ազդեցություն ունենալ մարդու իրավունքների իրացման վրա՝ ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական առումներով: Ընդ որում, մարդու իրավունքների վրա ազդեցությունը կարող է առաջանալ ոչ միայն կազմակերպության անմիջական գործունեության արդյունքում, այլև նրա մատակարարման շղթայի, պայմանագրային հարաբերությունների, գործընկերների կամ այլ գործարար կապերի միջոցով:

Հայաստանի Հանրապետությունում մարդու իրավունքների պաշտպանության ոլորտում Մարդու իրավունքների պաշտպանի կողմից իրականացվող մշտադիտարկման, քաղաքացիների դիմումների և բողոքների ուսումնասիրության, ինչպես նաև ոլորտային հետազոտությունների արդյունքները ցույց են տալիս, որ գործարար գործունեության հետ առնչվող իրավունքների պաշտպանության խնդիրները բազմաշերտ են և ընդգրկում են հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներ, մասնավորապես, վերաբերում են.

- Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը (անվտանգ և առողջ աշխատանքային պայմանների ապահովման, աշխատավարձի անհավասարության, վերջնահաշվարկի, չվճարվող արտաժամյա աշխատանքի, գործադուլի իրավունքի արդյունավետ իրականացման հետ կապված խնդիրներ),
- Հանրային ծառայություններ մատուցող մասնավոր ընկերությունների գործունեության ազդեցությանը սպառողների իրավունքների վրա,
- Կանանց, երեխաների և խոցելի վիճակում գտնվող խմբերի իրավունքների արդյունավետ պաշտպանությանը,
- Տնտեսական գործունեության (այդ թվում՝ ընդերքօգտագործման և արտադրության) ազդեցությանը շրջակա միջավայրի և մարդկանց առողջության պահպանության վրա,

• Մասնավոր կյանքի իրավունքի պաշտպանությանը (անձնական տվյալների մշակման և պաշտպանության հետ կապված խնդիրներ) և այլն:

Արձանագրված մարտահրավերները վկայում են ազգային մակարդակում միասնական, գործնական և ինստիտուցիոնալ ուղենիշների ներդրման անհրաժեշտության մասին: Այս հարցերի արդիականությունը շեշտադրվել է նաև ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի և Եվրոպայի խորհրդի համագործակցությամբ 2025 թվականի հունիսի 17-ին կազմակերպված **«Բիզնես և մարդու իրավունքներ. Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն»** խորագրով համաժողովի ընթացքում, որտեղ ընդգծվել է ՄԱԿ-ի «Գործարարության և մարդու իրավունքների վերաբերյալ ուղենիշային սկզբունքների» ազգային մակարդակում հետևողական կիրառման և գործողությունների ծրագրերի մշակման անհրաժեշտությունը[1]:

Վերը նշված մարտահրավերներին արձագանքելու նպատակով մշակվել է սույն ուղեցույցը, որը ներկայացնում է «Գործարարություն և մարդու իրավունքներ» (Business and Human Rights) միջազգային հայեցակարգը, ՄԱԿ-ի Ուղենշային սկզբունքները, պատասխանատու գործարար վարքագծի (Responsible Business Conduct) չափանիշները: Այն մանրամասնում է պետության՝ մարդու իրավունքները պաշտպանելու պարտավորությունը, բիզնեսի՝ իրավունքները հարգելու կորպորատիվ պատասխանատվությունը, մարդու իրավունքների պատշաճ ուսումնասիրության (Human Rights Due Diligence) մեխանիզմները և իրավական պաշտպանության միջոցների հասանելիությունը:

Սույն ուղեցույցը հասցեագրված է պետական մարմիններին, գործարար ձեռնարկություններին, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություններին (ՔՀԿ-ներ), արհմիություններին, մասնագիտական և իրավաբանական համայնքին, ինչպես նաև իրավատերերին:

Այն նախատեսված է աջակցելու պետական մարմիններին, գործարարներին, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություններին և մասնագիտական համայնքին՝ իրենց գործունեության ընթացքում մարդու իրավունքների վրա հիմնված

[1] Ավելի մանրամասն տե՛ս https://ombuds.am/am/site/ViewNews/3423

մոտեցումների ներդրման, պատասխանատու գործարար վարքագծի խթանման և մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքի մշակույթի ամրապնդման գործում:

1. Գործարարություն և մարդու իրավունքներ հայեցակարգի էությունը և միջազգային համատեքստը

Վերջին տասնամյակների ընթացքում տնտեսական գլոբալացման, միջազգային մատակարարման շղթաների ընդլայնման, թվայնացման և մասնավոր հատվածի ազդեցության աճի պայմաններում գործարարության և մարդու իրավունքների փոխհարաբերությունները դարձել են միջազգային իրավաքաղաքական օրակարգի կարևոր ուղղություններից մեկը: Միջազգային կազմակերպությունները, պետությունները և գործարար համայնքը պետք է կարևորեն այն հանգամանքը, որ տնտեսական զարգացումը պետք է ուղեկցվի մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքով և դրանց արդյունավետ պաշտպանությամբ:

Ժամանակակից միջազգային մոտեցումների համաձայն՝ կազմակերպությունների գործունեության արդյունավետությունը գնահատվում է ոչ միայն տնտեսական և ֆինանսական արդյունքներով, այլև այն հանգամանքով, թե որքանով են դրանք հարգում մարդու իրավունքները, կանխում իրենց գործունեության բացասական ազդեցությունները և պատշաճ կերպով արձագանքում առաջացող ռիսկերին:

Այս համատեքստում ձևավորվել է «գործարարություն և մարդու իրավունքներ» (Business and Human Rights) հայեցակարգը, որի առանցքում ընկած են 2011 թվականին ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների խորհրդի կողմից հաստատված Գործարարության և մարդու իրավունքների ուղենշային սկզբունքները (UN Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGPs)[2]: 31 կետից բաղկացած այս սկզբունքները համարվում են ոլորտի հիմնական միջազգային չափանիշները և սահմանում են պետությունների, գործարար ձեռնարկությունների և շահագրգիռ կողմերի դերակատարությունը՝ հենվելով երեք հիմնական, փոխլրացնող սյուների վրա.

[2] https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

Պետությունը պարտավոր է պաշտպանել մարդու իրավունքները, այդ թվում՝ գործարար ձեռնարկությունների գործունեության բացասական ազդեցությունից:	Գործարար ձեռնարկությունները պետք է խուսափեն ուրիշների իրավունքները ոտնահարելուց և հասցեագրեն իրենց գործունեության բացասական ազդեցությունները:	Տուժողները պետք է ունենան խախտված իրավունքների վերականգնման և արդյունավետ դատական և ոչ դատական հատուցման հնարավորություն:

ՄԱԿ-ի Ուղենիշային սկզբունքները հետագայում զարգացվել և կոնկրետացվել են մի շարք միջազգային և տարածաշրջանային փաստաթղթերով, որոնք նպաստում են պատասխանատու գործարար վարքագծի սկզբունքների գործնական կիրառմանը:

Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (ՏՀԶԿ/OECD) կողմից 1976 թվական ընդունված (վերջին էական փոփոխությունները՝ 2023 թվականին) «Պատասխանատու գործարար վարքագծի վերաբերյալ բազմազգ ձեռնարկությունների ուղեցույցները» միջազգային կորպորատիվ

պատասխանատվության կարևոր փաստաթղթերից են: Ուղեցույցները սահմանում են ռիսկահեն պատշաճ ուսումնասիրության (due diligence) իրականացման պարտականություն՝ նպատակ ունենալով կանխարգելել և մեղմել մարդու իրավունքների, աշխատանքային հարաբերությունների և շրջակա միջավայրի ոլորտներում հնարավոր բացասական ազդեցությունները[3]: Ուղեցույցների կիրառման գործնական մեխանիզմներից է Ազգային կապի կետերի համակարգը (National Contact Points - NCP), որի շրջանակներում գործում են պետականորեն աջակցվող արտադատական հարթակներ կազմակերպությունների դեմ ներկայացված բողոքների քննության համար:

Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեի կողմից 2016 թվականին ընդունված CM/Rec(2016)3 հանձնարարականը գործարարության և մարդու իրավունքների ոլորտում Եվրոպայի խորհրդի առաջին համապարփակ քաղաքական փաստաթուղթն է[4]: Հանձնարարականը կոչ է անում անդամ պետություններին ձեռնարկել իրավական և քաղաքական քայլեր ՄԱԿ-ի Ուղենիշային սկզբունքները տարածաշրջանային մակարդակով կիրառելու համար՝ շեշտադրելով դատական և արտադատական պաշտպանության միջոցների հասանելիության բարելավումը: Այն հատուկ ուշադրություն է դարձնում խոցելի վիճակում գտնվող խմբերի իրավունքների պաշտպանությանը և պետությունների կողմից գործարար գործունեության նկատմամբ արդյունավետ վերահսկողության ապահովմանը: Այս փաստաթուղթը Եվրոպական տարածաշրջանի, այդ թվում՝ Հայաստանի Հանրապետության համար, կարևոր ուղենիշ է, որը պետություններին կոչ է անում մշակել Գործարարության և մարդու իրավունքների Ազգային գործողությունների ծրագրեր (NAP):

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ILO) կողմից 1977 թվական (վերջին էական փոփոխությունները՝ 2022 թվականին) ընդունված «Բազմազգ ձեռնարկությունների և սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ եռակողմ հռչակագիրը» կարևոր միջազգային փաստաթուղթ է, որն ուղղված է բազմազգ ձեռնարկությունների, կառավարությունների, գործատուների և աշխատողների միջև

[3] OECD Guidelines on RBC
[4] Council of Europe - CM/Rec(2016)3

համագործակցության խթանմանը[5]: Հռչակագիրը ներառում է աշխատանքի հիմնարար իրավունքներին վերաբերող չափանիշներ, այդ թվում՝ միավորման ազատության և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի պաշտպանությունը, հարկադիր և մանկական աշխատանքի բացառումը, խտրականության արգելքը, արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների ապահովումը, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության և առողջության պաշտպանությունը: Այն հիմնված է ԱՄԿ հիմնարար կոնվենցիաներում ամրագրված աշխատանքային իրավունքների վրա և հանդիսանում է պատասխանատու գործարար վարքագծի աշխատանքային բաղադրիչի հիմնական միջազգային աղբյուրներից մեկը:

ՄԱԿ-ի Գլոբալ պայմանագիրը կամավոր նախաձեռնություն է, որը խրախուսում է կազմակերպություններին իրենց գործունեությունը համապատասխանեցնել մարդու իրավունքների, աշխատանքի, շրջակա միջավայրի և հակակոռուպցիոն ոլորտների հիմնարար սկզբունքներին[6]:

Եվրոպական Միության կողմից 2024 թվականին ընդունված Կորպորատիվ կայունության պատշաճ ուսումնասիրության դիրեկտիվը (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) նոր իրավական դարաշրջան է բացում՝ **մարդու իրավունքների և շրջակա միջավայրի պաշտպանության պատշաճ ուսումնասիրությունը (Due Diligence) կամավոր հանձնառությունից վերածելով պարտադիր իրավական պահանջի**, ինչն ուղենշային ազդեցություն ունի նաև ԵՄ արժեշղթաներում ներգրավված երրորդ երկրների գործարար սուբյեկտների համար[7]: Սա ուղղակիորեն ազդում է նաև ՀՀ այն ընկերությունների վրա, որոնք հանդիսանում են ԵՄ գործընկերների մատակարարներ կամ արտահանողներ:

Վերոնշյալ փաստաթղթերը, թեև ունեն տարբեր իրավական բնույթ և կիրառման մեխանիզմներ, փոխլրացնում են միմյանց և ձևավորում գործարարության և մարդու իրավունքների ժամանակակից միջազգային շրջանակը: Դրանց ընդհանուր առանցքը մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքի ապահովումը, պատասխանատու

[5] Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration) | International Labour Organization
[6] https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles
[7] Directive - EU - 2024/1760 - EN - CSDDD - EUR-Lex

գործարար վարքագծի խթանումը և մարդու իրավունքների պատշաճ ուսումնասիրության սկզբունքի կիրառումն է:

2.Գործարարության և մարդու իրավունքների իրավական և ինստիտուցիոնալ շրջանակը Հայաստանի Հանրապետությունում

Հայաստանի Հանրապետության տնտեսական և ինստիտուցիոնալ համատեքստը ցույց է տալիս, որ գործարար գործունեության հետ առնչվող իրավունքների պաշտպանության խնդիրները բազմաշերտ են և ընդգրկում են հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներ: Թեև Հայաստանի Հանրապետությունում առայժմ բացակայում է այս ոլորտին նվիրված համապարփակ իրավակարգավորումը կամ ազգային գործողությունների ծրագիրը (NAP), գործող իրավական շրջանակը՝ ՀՀ Սահմանադրությունը և ճյուղային օրենսդրությունը, ամուր հիմք է ստեղծում միջազգային չափանիշների աստիճանական և համակարգային ներդրման համար:

Այսպես, Սահմանադրության 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետությունում մարդը բարձրագույն արժեք է: Մարդու անօտարելի արժանապատվությունն իր իրավունքների և ազատությունների անքակտելի հիմքն է: Մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների և ազատությունների հարգումն ու պաշտպանությունը հանրային իշխանության պարտականություններն են: Հանրային իշխանությունը սահմանափակված է մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքներով և ազատություններով՝ որպես անմիջականորեն գործող իրավունք:

Սահմանադրությամբ երաշխավորվում են խտրականության արգելքը (հոդված 29), մասնավոր և ընտանեկան կյանքի, պատվի ու բարի համբավի անձեռնմխելիության իրավունքը (հոդված 31), անձնական տվյալների պաշտպանության իրավունքը (հոդված 34), աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը (հոդված 57), անվտանգ և առողջ աշխատանքային պայմանների իրավունքը (հոդված 82), տնտեսական գործունեության ազատությունը (հոդված 59), սեփականության իրավունքը (հոդված 60), արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունքը (հոդված 61), շրջակա միջավայրի պահպանությունը և կայուն զարգացումը (հոդված 12):

Վերը նշված սկզբունքները կոնկրետացված են ճյուղային օրենսդրությամբ, մասնավորապես՝ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրքը նախատեսում է քաղաքացիական իրավունքների պաշտպանության տարբեր միջոցներ, այդ թվում՝ վնասների հատուցումը, իրավունքի խախտման հետևանքների վերացումը և խախտված վիճակի վերականգնումը (հոդված 14):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է աշխատանքային հարաբերությունների հիմնական սկզբունքները, այդ թվում՝ աշխատանքի ազատ ընտրության սկզբունքը, ցանկացած ձևի (բնույթի) պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների, սեռական ոտնձգության արգելումը, հավասար վերաբերմունքի և խտրականության բացառման պահանջը, յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ անվտանգության ապահովման և հիգիենայի պահանջները բավարարող պայմանները, հանգստի իրավունքը), աշխատանքի դիմաց արդարացի վարձատրության իրավունքը (հոդված 3):

«Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» օրենքը նախատեսում է անձնական տվյալները մշակելու հիմնական սկզբունքները, այն է՝ օրինականության (հոդված 4), համաչափության (հոդված 5), հավաստիության (հոդված 6) և սուբյեկտների նվազագույն ներգրավման (հոդված 7) սկզբունքները:

«Սպառողների իրավունքների պաշտպանության» մասին օրենքը նախատեսում է սպառողների իրավունքների պաշտպանության երաշխիքներ՝ ուղղված ապրանքների և ծառայությունների անվտանգության (հոդված 8), պատշաճ որակի (հոդված 5), ինչպես նաև սպառողների տեղեկացվածության (հոդված 10) և արդար վերաբերմունքի ապահովմանը:

Բնապահպանական օրենսդրությունը կազմակերպություններից պահանջում է իրականացնել իրենց գործունեությունը շրջակա միջավայրի պահպանության, հանրային առողջության և ազդակիր համայնքների իրավունքների նկատմամբ պատշաճ հարգանքի պայմաններում:

Նշված իրավական կարգավորումները ձևավորում են մարդու իրավունքների պաշտպանության կարևոր նախադրյալներ գործարար գործունեության ոլորտում՝ սահմանելով պետության և տնտեսավարող սուբյեկտների համար հստակ իրավական

պարտավորություններ և իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմներ: Միևնույն ժամանակ, դրանց արդյունավետ կիրառումը գործնականում պահանջում է համակարգային մոտեցում, որը թույլ կտա ոչ միայն արձագանքել խախտումներին, այլ նաև կանխարգելել հնարավոր ռիսկերը գործարար գործընթացների վաղ փուլերում: **Իրավակիրառ պրակտիկայում անցումը զուտ հետևանքային արձագանքումից դեպի կանխարգելիչ կորպորատիվ պատասխանատվություն և ռիսկերի պատշաճ ուսումնասիրություն (Due Diligence) հանդիսանում է Հայաստանի գլխավոր մարտահրավերը:**

3.Պետությունների՝ մարդու իրավունքները պաշտպանելու պարտավորությունը

Ժամանակակից միջազգային իրավունքի համաձայն՝ պետությունն ունի մարդու իրավունքների նկատմամբ եռամակարդակ պարտավորությունների համակարգ.

Հարգել (Respect). Պետությունը պարտավոր է ձեռնպահ մնալ այնպիսի գործողություններից, որոնք հանգեցնում են մարդու իրավունքների խախտման: Այս պարտավորությունը տարածվում է պետական իշխանության բոլոր մարմինների վրա՝ անկախ նրանից՝ դրանք իրականացնում են օրենսդիր, գործադիր, դատական կամ այլ գործառույթներ:

Պաշտպանել (Protect). Պետությունը պարտավոր է պաշտպանել անձանց և խմբերին այլ դերակատարների կողմից իրականացվող մարդու իրավունքների խախտումներից:

Ապահովել (Fulfil). Մարդու որոշակի իրավունքների արդյունավետ իրացումը կարող է պահանջել պետության կողմից քաղաքական և այլ գործնական միջոցառումների իրականացում՝ անհատների և խմբերի համար այդ իրավունքներից լիարժեք օգտվելու հնարավորություններ ստեղծելու և դրանց գործնական իրացումը դյուրացնելու նպատակով:

Հիմնական սկզբունքները

Առաջնորդող սկզբունքների առաջին սյունը մարդու իրավունքները պաշտպանելու պետությունների պարտավորության մասին է, որով սահմանվում է

միջազգային նորմերի հիման վրա իրավունքների պաշտպանություն, այդ թվում նաև երրորդ կողմի՝ մարդու իրավունքների վրա բացասական ազդեցություններից: Այս նպատակով պետությունները համապատասխան օրենքների, կանոնակարգերի և քաղաքականության միջոցով ձեռնարկում են անհրաժեշտ քայլեր.

Ըստ 2-րդ սկզբունքի մեկնաբանության՝ պետությունները պետք է հստակ ձևակերպեն այն ակնկալիքը, որ իրենց տարածքում և/կամ իրավազորության ներքո գործող կամ գրանցված գործարար ձեռնարկությունները հարգեն մարդու իրավունքները ոչ միայն երկրի ներսում, այլև իրենց արտասահմանյան գործունեության ընթացքում:

Գործառնական սկզբունքներ

Իրավական և կարգավորող դաշտի սահմանում

Պետությունները պետք է՝

ա)ընդունեն և կիրառեն այնպիսի օրենքներ, որոնք նպաստում են գործարար գործունեություն իրականացնող կազմակերպությունների կողմից մարդու իրավունքների հարգմանը, ինչպես նաև պարբերաբար գնահատեն դրանց արդյունավետությունը,

բ)ապահովեն, որ գործարար գործունեություն իրականացնող կազմակերպությունների ստեղծումն ու գործունեությունը կարգավորող օրենքներն ու քաղաքականությունները, ներառյալ՝ կորպորատիվ իրավունքը, ոչ թե խոչընդոտեն,

այլ նպաստեն գործարար ձեռնարկությունների կողմից մարդու իրավունքների հարգմանը.

գ)տրամադրեն գործարար ձեռնարկություններին գործնական ուղեցույցներ մարդու իրավունքների հարգման, մարդու իրավունքների պատշաճ ուսումնասիրության իրականացման վերաբերյալ.

դ)խրախուսեն, անհրաժեշտության դեպքում նաև պահանջեն, որպեսզի գործարար ձեռնարկությունները հրապարակեն տեղեկատվություն այն մասին, թե ինչպես են բացահայտում, կանխում, մեղմում և հասցեագրում մարդու իրավունքների վրա իրենց գործունեության փաստացի կամ հնարավոր բացասական ազդեցությունները:

Պետություն-գործարարություն փոխկապակցվածություն

Պետական ձեռնարկություններ

Պետությունները պետք է լրացուցիչ միջոցներ ձեռնարկեն՝ պաշտպանելու մարդու իրավունքներն այն խախտումներից, որոնք կարող են կատարվել՝

- պետական սեփականություն հանդիսացող կամ պետության վերահսկողության ներքո գտնվող կազմակերպությունների կողմից,
- այն կազմակերպությունների կողմից, որոնք էական աջակցություն կամ արտոնություն են ստանում պետական մարմիններից (օրինակ՝ արտահանման վարկավորման, ներդրումային ապահովագրության կամ երաշխավորման կառույցներից):

Այս նպատակով պետությունները պետք է համապատասխան սուբյեկտներից պահանջեն մարդու իրավունքների պատշաճ ուսումնասիրության (Human Rights Due Diligence) համակարգերի ներդրում:

Հանրային ծառայությունների պատվիրակում

Պետությունները պետք է իրականացնեն պատշաճ վերահսկողություն՝ մարդու իրավունքների ոլորտում իրենց միջազգային պարտավորությունները կատարելու նպատակով, երբ պայմանագիր են կնքում գործարար գործունեություն իրականացնող կազմակերպությունների հետ կամ օրենսդրորեն լիազորում են նրանց մատուցել

այնպիսի ծառայություններ, որոնք կարող են ազդել մարդու իրավունքների իրացման վրա:

- ***Պետության պատասխանատվությունը պահպանվում է.*** *Ծառայությունների պատվիրակմամբ պետությունը չի ազատվում իր միջազգային պարտավորություններից:*
- ***Պայմանագրային հստակեցում.*** *Ծառայությունների մատուցման պայմանագրերում կամ լիազորող իրավական ակտերում պետք է հստակ ամրագրվի մարդու իրավունքների հարգման պահանջը, ինչպես նաև ապահովվեն վերահսկողության և հաշվետվողականության արդյունավետ մեխանիզմներ:*

Պետական գնումներ և առևտրային գործարքներ

Պետությունները պետք է խթանեն մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքը այն գործարար ձեռնարկությունների կողմից, որոնց հետ կնքում են պայմանագրեր կամ իրականացնում են առևտրային գործարքներ:

Պետության կարգավորող դերի պահպանումը ներդրումային հարաբերություններում

Միջազգային ներդրումային պայմանագրեր կամ առևտրային համաձայնագրեր կնքելիս պետությունը պետք է պահպանի բավարար ներքին քաղաքական տարածք (domestic policy space)՝ անհրաժեշտության դեպքում մարդու իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված նոր սահմանափակումներ կամ կանոններ ընդունելու համար:

Հակամարտության գոտիներում պետությունների պարտավորությունները

Պետությունները պետք է գործարարներին նախապես իրազեկեն հակամարտության գոտիներում գործունեություն ծավալելու հնարավոր ռիսկերի մասին, ինչը թույլ կտա նրանց զերծ մնալ այդ գոտիներում գործունեություն ծավալելուց կամ գործունեություն ծավալելու պարագայում՝ ինչպես մարդու իրավունքների վրա հնարավոր բացասական ազդեցություններից, այնպես էլ հակամարտության որևէ կողմին աջակցելուց:

Պետական մարմինների իրազեկվածության ապահովումը

Պետությունները պետք է ապահովեն քաղաքականությունների համահունչությունը (policy coherence)՝ աջակցելով այն պետական մարմիններին, որոնք ձևավորում կամ կարգավորում են գործարար միջավայրը, որպեսզի վերջիններս իրենց լիազորություններն իրականացնեն մարդու իրավունքների միջազգային պարտավորություններին համապատասխան:

Պետությունները տնտեսական և գործարար համագործակցության միջազգային կառույցներում հանդես գալիս պարտավոր են՝

- **(ա)** խուսափել այնպիսի որոշումներից, որոնք կարող են սահմանափակել մարդու իրավունքները պաշտպանելու իրենց կարողությունը,
- **(բ)** նպաստել գործարար ձեռնարկությունների կողմից մարդու իրավունքների հարգման խթանմանը,
- **(գ)** հիմնվելով ՄԱԿ-ի Ուղենիշային սկզբունքների վրա՝ աջակցել գործարարության և մարդու իրավունքների ոլորտում ընդհանուր միջազգային մոտեցումների և համագործակցության զարգացմանը:

Այսպիսով, պետությունների պարտավորությունը մարդու իրավունքների պաշտպանության ոլորտում չի սահմանափակվում միայն խախտումների արձագանքմամբ: Այն ներառում է օրենսդրական, քաղաքական, վարչական և գործնական միջոցառումների ամբողջություն, որոնք նպատակ ունեն կանխելու գործարար գործունեության արդյունքում մարդու իրավունքների վրա հնարավոր բացասական ազդեցությունները, խթանելու պատասխանատու գործարար վարքագիծը և ապահովելու արդյունավետ պաշտպանության և հատուցման միջոցների հասանելիությունը:

4.Իրավունքները հարգելու կորպորատիվ պատասխանատվությունը

Իրավունքների հարգման էությունը. Գործարար ձեռնարկությունները պետք է հարգեն մարդու իրավունքները, ինչը նշանակում է, որ նրանք պետք է խուսափեն մարդու իրավունքների վրա բացասական ազդեցություն պատճառելուց կամ դրան նպաստելուց և հասցեագրեն իրենց գործունեության հետևանքով առաջացած բացասական ազդեցությունները:

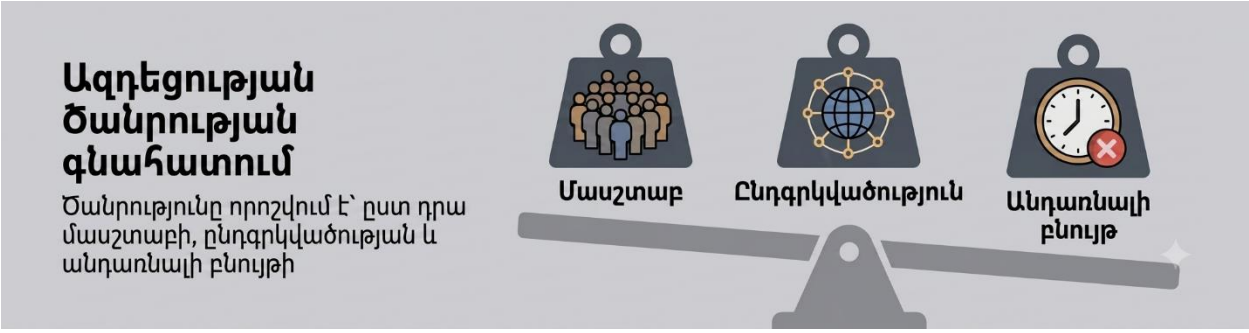
Մարդու իրավունքները հարգելու պատասխանատվության բնույթը. Այս պատասխանատվությունը գոյություն ունի պետությունների՝ իրենց սեփական պարտավորությունները կատարելու հանգամանքից անկախ: Գործարար ձեռնարկություններից ակնկալվում է հարգել միջազգայնորեն ճանաչված իրավունքները նույնիսկ այն դեպքում, երբ ներպետական համակարգը չի ապահովում պատշաճ պաշտպանություն:

Միջազգային չափորոշիչների շրջանակը. Պատասխանատվությունը տարածվում է միջազգայնորեն ճանաչված բոլոր իրավունքների վրա. Նվազագույն հիմքը ներառում է.

- Մարդու իրավունքների միջազգային բիլլը (Համընդհանուր հռչակագիր, Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների դաշնագիր, Տնտեսական, սոցիալական ու մշակութային իրավունքների դաշնագիր):
- Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) հիմնարար սկզբունքների վերաբերյալ հռչակագիրը:
- Լրացուցիչ չափորոշիչներ հատուկ խմբերի համար (կանայք, երեխաներ, բնիկ ժողովուրդներ, փոքրամասնություններ, հաշմանդամություն ունեցող անձինք և միգրանտ աշխատողներ)՝ համաձայն համապատասխան ՄԱԿ-ի կոնվենցիաների:

Պատասխանատվության շրջանակը և համաչափությունը.

Մարդու իրավունքները հարգելու պատասխանատվությունը տարածվում է բոլոր գործարար ձեռնարկությունների վրա՝ անկախ դրանց չափից, ոլորտից, գործունեության միջավայրից, սեփականության ձևից և կառուցվածքից: Այնուամենայնիվ, այդ պարտականությունը կատարելու համար գործարար ձեռնարկության կողմից կիրառվող միջոցների բարդությունը պետք է համաչափ լինի իրականացվող ազդեցության ծանրությանը, որը գնահատվում է ըստ դրա մասշտաբի, ընդգրկվածության և անդառնալի բնույթի:



Կարևոր է հիշել (Ռիսկերի առաջնահերթության և համաչափության կանոնը).

Մարդու իրավունքների վրա փաստացի կամ հնարավոր բացասական ազդեցությունների կանխման և հասցեագրման գործընթացում գործարար ձեռնարկությունները պետք է առաջնահերթ ուշադրություն դարձնեն այն ազդեցություններին, որոնք **առավել ծանր են** կամ որոնց ուշացած արձագանքը կարող է հանգեցնել **անդառնալի հետևանքների**:

Միաժամանակ, ձեռնարկվող միջոցառումները պետք է լինեն համաչափ՝ հաշվի առնելով գործարար ձեռնարկության չափը, գործունեության բնույթը և մարդու իրավունքների վրա հնարավոր բացասական ազդեցությունների ծանրությունը:

Պատասխանատվության իրականացման հիմնական մեխանիզմները.

- Քաղաքական հանձնառություն (Policy Commitment): *Մարդու իրավունքները հարգելու պատասխանատվությունը կատարելու վերաբերյալ պաշտոնական քաղաքական հանձնառության հայտարարում:*
- Մարդու իրավունքների պատշաճ ուսումնասիրություն (HRDD): Մարդու *իրավունքների վրա իրենց ազդեցությունների նույնականացման, կանխարգելման, մեղմացման և հաշվետվողականության ապահովման գործընթաց:*
- Վերականգնման և հատուցման ընթացակարգեր (Remediation): *Գործընթացներ, որոնք հնարավորություն են տալիս վերականգնել կամ հատուցել մարդու իրավունքների ցանկացած բացասական ազդեցություն, որոնք գործարար ձեռնարկությունն առաջացրել է կամ որոնց նպաստել է:*

Քաղաքական հանձնառություն

Որպես պատասխանատվության հիմնաքար, գործարար ձեռնարկությունը պետք է հրապարակի քաղաքական հայտարարություն, որը.

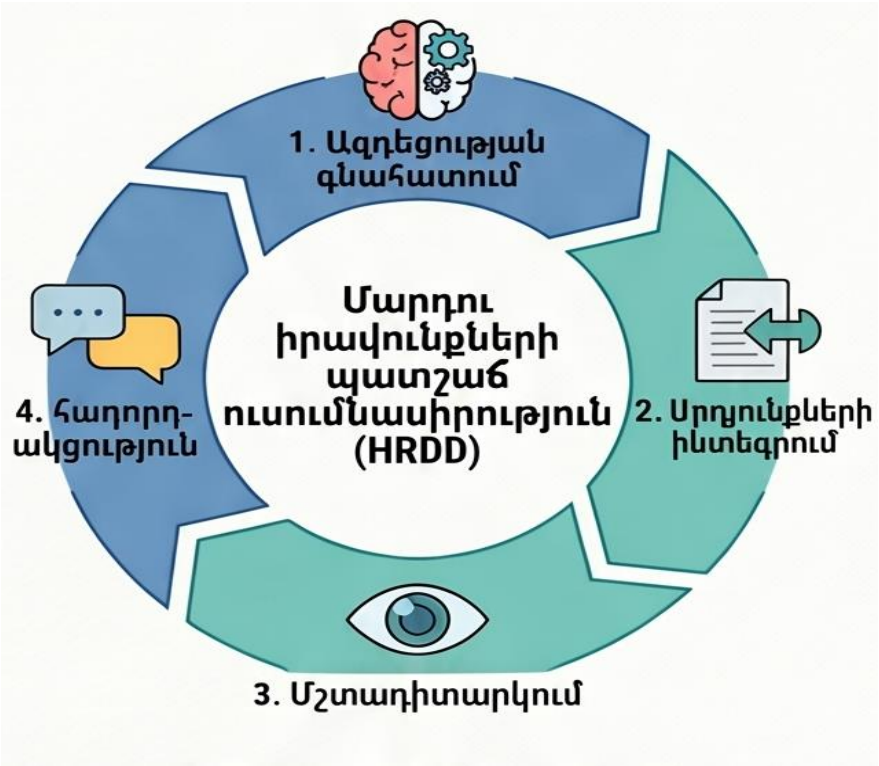
- Հաստատված է բարձրագույն ղեկավարության կողմից,
- Հիմնված է ներքին կամ արտաքին փորձագիտական գիտելիքների վրա,
- Հստակ սահմանում է ակնկալիքներն անձնակազմից և գործարար գործընկերներից,
- Հանրայնորեն հասանելի է և հաղորդակցված բոլոր շահագրգիռ կողմերին,
- Արտացոլված է գործառնական ընթացակարգերում (օրինակ՝ գնումների քաղաքականություն, աշխատանքային պայմանագրեր): Ռազմավարական մակարդակում այս հանձնառությունը պետք է ապահովի ներքին հետևողականություն՝ բացառելով հակասությունները գործարարության խթանների (օրինակ՝ վաճառքի թիրախների) և մարդու իրավունքների պարտավորությունների միջև:

5.Մարդու իրավունքների պատշաճ ուսումնասիրություն (Human Rights Due Diligence)

Մարդու իրավունքները հարգելու պատասխանատվության իրականացումը պահանջում է ոչ միայն համապատասխան հանձնառությունների հռչակում, այլև դրանց գործնական իրագործմանն ուղղված արդյունավետ գործընթացների ներդրում: Այդ գործընթացների առանցքային գործիքը մարդու իրավունքների պատշաճ ուսումնասիրությունն է (Human Rights Due Diligence):

Մարդու իրավունքների պատշաճ ուսումնասիրությունը ժամանակակից միջազգային մոտեցումների համաձայն՝ դիտարկվում է որպես շարունակական գործընթաց, որի միջոցով կազմակերպությունները բացահայտում, գնահատում, կանխում և մեղմում են մարդու իրավունքների վրա իրենց գործունեության փաստացի կամ հնարավոր բացասական ազդեցությունները, ինչպես նաև հաշվետու են դառնում ձեռնարկված միջոցառումների վերաբերյալ: Մարդու իրավունքների պատշաճ ուսումնասիրությունը ոչ միայն նպաստում է իրավունքների խախտումների կանխարգելմանը, այլև նվազեցնում է իրավական, ֆինանսական և հեղինակային

ռիսկերը՝ միաժամանակ ամրապնդելով շահագրգիռ կողմերի վստահությունը գործարար ձեռնարկությունների նկատմամբ: Հենց այս հայեցակարգն է այսօր համարվում պատասխանատու գործարար վարքագծի հիմնական գործնական գործիքը: Այս գործընթացը պետք է լինի շարունակական և ներառի չորս առանցքային փուլ.



1. **Ազդեցության գնահատում.** Գործարար ձեռնարկությունները պետք է բացահայտեն և գնահատեն մարդու իրավունքների վրա իրենց գործունեության կամ գործարար կապերի փաստացի և պոտենցիալ բացասական ազդեցությունները՝ ապահովելով բովանդակային հաղորդակցություն (meaningful engagement) շահագրգիռ կողմերի և հնարավոր ազդեցության ենթակա խմբերի հետ:
    - Գործնական քայլեր. Աշխատակիցների, արհմիությունների և ազդակիր համայնքների հետ խորհրդակցությունների անցկացում, մատակարարների աուդիտ, աշխատանքային պայմանների և բնապահպանական ռիսկերի գնահատում:
    - ՀՀ համատեքստ. Օրինակ՝ հանքարդյունաբերության կամ շինարարության ոլորտում գործող ընկերությունը պետք է գնահատի իր

ազդեցությունը հարակից համայնքների՝ առողջ շրջակա միջավայրի իրավունքի և աշխատողների անվտանգության վրա:

2. **Արդյունքների ինտեգրում և գործողությունների ձեռնարկում.** Բացահայտված ռիսկերի գնահատման արդյունքները պետք է արտացոլվեն գործարար ձեռնարկության ներքին գործընթացներում և որոշումների ընդունման մեխանիզմներում:
    - Գործնական քայլեր. Բացասական ազդեցությունների կանխման և մեղմման նպատակով գործարար ձեռնարկությունները կարող են օգտագործել իրենց ազդեցության լծակները (leverage)՝ խթանելով գործարար գործընկերների կողմից մարդու իրավունքների նկատմամբ պատասխանատու մոտեցումների կիրառումը:
    - Եթե առկա ազդեցության լծակները բավարար չեն, գործարար ձեռնարկությունները կարող են դիտարկել դրանց ուժեղացման հնարավորությունները կամ, անհրաժեշտության դեպքում, վերանայել համապատասխան գործարար հարաբերությունները (այդ թվում նաև՝ հարաբերությունների դադարեցումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ կապը «առանցքային» է և դադարեցումը կհանգեցնի ավելի ծանր հետևանքների):
3. **Արձագանքների մշտադիտարկում.** Պարբերաբար ստուգել ձեռնարկված միջոցների արդյունավետությունը՝ օգտագործելով որակական և քանակական ցուցանիշներ: Ապահովել հետադարձ կապ ինչպես ներքին, այնպես էլ արտաքին աղբյուրներից, այդ թվում՝ ազդեցության ենթարկված շահառուներից:
    - Գործնական քայլեր. Ներքին կատարողականի հիմնական ցուցանիշների սահմանում, պարբերական ներքին ստուգումներ, աշխատակիցների շրջանում անանուն հարցումների իրականացում, բողոքների ներքին մեխանիզմների վիճակագրության վերլուծություն:
4. **Հաղորդակցություն և հաշվետվողականություն.** Թափանցիկ կերպով ներկայացնել ազդեցությունների հասցեագրումը, հատկապես երբ առկա են շահագրգիռ կողմերի մտահոգությունները:

- Գործնական քայլեր. Մարդու իրավունքների վերաբերյալ տարեկան զեկույցների հրապարակում, տեղական համայնքների հետ բաց հանդիպումների կազմակերպում:

Պատշաճ ուսումնասիրության համաչափության սկզբունքը (Proportionality)

Մարդու իրավունքների պատշաճ ուսումնասիրության միջոցառումները պետք է կիրառվեն համաչափության սկզբունքով՝ հաշվի առնելով գործարար ձեռնարկության չափը, գործունեության բնույթը և մարդու իրավունքների վրա հնարավոր բացասական ազդեցությունների ծանրությունը: Փոքր և միջին ձեռնարկություններից (ՓՄՁ) չեն ակնկալվում նույնպիսի բարդ և ծախսատար ընթացակարգեր, ինչպիսիք պարտադիր են տրանսնացիոնալ կամ բարձր ռիսկային (օրինակ՝ արդյունաբերական) խոշոր կորպորացիաների համար:

Խախտված իրավունքների վերականգնում (Remediation)

Այն դեպքերում, երբ գործարար ձեռնարկությունը պարզում է, որ իր գործունեությամբ առաջացրել կամ նպաստել է մարդու իրավունքների վրա բացասական ազդեցության, նա պետք է ապահովի կամ համագործակցի վնասի հատուցման գործընթացում՝ օգտագործելով լեգիտիմ մեխանիզմներ:

Հավելված 1. «Մարդու իրավունքների պատշաճ ուսումնասիրության (HRDD) գործնական ներդրման ստուգաթերթ (Checklist)»

Մարդու իրավունքների պատշաճ ուսումնասիրության գործընթացի գործնական կազմակերպման և ինքնագնահատման նպատակով խորհուրդ է տրվում օգտվել սույն ուղեցույցի Հավելված 1-ում ներկայացված «Մարդու իրավունքների պատշաճ ուսումնասիրության (HRDD) գործնական ներդրման ստուգաթերթից (Checklist)»:

6.Մարդու իրավունքների հարգման նշանակությունը գործարար միջավայրում

Մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքը հանդիսանում է պատասխանատու և կայուն գործարար գործունեության կարևոր բաղադրիչ, որն

ուղղակի ազդեցություն կարող է ունենալ գործարար ձեռնարկությունների հեղինակության, տնտեսական արդյունավետության և երկարաժամկետ զարգացման վրա:

Մասնավորապես, մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքը գործարար ձեռնարկություններին ընձեռում է հետևյալ գործնական առավելությունները.

- **Ռիսկերի նվազեցում և կանխատեսելիություն.** Թույլ է տալիս արդյունավետորեն կառավարել իրավական ու ֆինանսական ռիսկերը, կանխել դատական վեճերն ու դրանց հետ կապված ծախսերը՝ ապահովելով գործունեության կայունությունը:
- **Հեղինակության և վստահության ամրապնդում.** Բարձրացնում է աշխատակիցների, սպառողների և հանրության վստահությունը՝ ամրապնդելով կազմակերպության հեղինակությունն ու հանրային ընկալումը:
- **Միջազգային համագործակցության հնարավորությունների ընդլայնում.** Նպաստում է միջազգային գործընկերների, ներդրողների և ֆինանսական հաստատությունների կողմից ներկայացվող արդի պահանջներին համապատասխանելուն՝ բարձրացնելով կազմակերպության մրցունակությունը և ընդլայնելով միջազգային շուկաներ մուտք գործելու հնարավորությունները:
- **Ներդրումային գրավչության մեծացում.** Ժամանակակից ֆինանսական ինստիտուտներն ու ներդրողները կապիտալի տրամադրման հարցում առաջնահերթություն են տալիս այն ընկերություններին, որոնք ունեն մարդու իրավունքների պատշաճ ուսումնասիրության (Due Diligence) ներդրված համակարգեր:
- **Երկարաժամկետ կայուն արժեքի ստեղծում:** Նպաստում է կայուն սոցիալական գործընկերության ձևավորմանը և երկարաժամկետ տնտեսական հաջողությանը:

Միևնույն ժամանակ, մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքը չպետք է դիտարկվի միայն որպես իրավական պահանջ կամ ռիսկերի կառավարման գործիք: Այն հանդիսանում է պատասխանատու կորպորատիվ կառավարման և կայուն զարգացման կարևոր բաղադրիչ, որը նպաստում է ինչպես անհատների

իրավունքների արդյունավետ պաշտպանությանը, այնպես էլ ներառական և երկարաժամկետ տնտեսական զարգացմանը:

7. Իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոցների հասանելիություն

Գործարար գործունեության համատեքստում մարդու իրավունքները պաշտպանելու պետությունների պարտավորության շրջանակներում պետությունները պետք է ձեռնարկեն օրենսդրական, վարչական, դատական և այլ արդյունավետ մեխանիզմներ՝ երաշխավորելով, որ իրենց տարածքում և/կամ իրավազորության ներքո տեղի ունեցած խախտումներից տուժած անձինք ունենան իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոցների (remedy) հասանելիություն:

- **Դատական մեխանիզմներ.** Հանդիսանում են արդարադատության համակարգի հիմնասյունը: Պետությունները պարտավոր են ապահովել դատարանների անկախությունը քաղաքական և տնտեսական ազդեցություններից, բացառել կոռուպցիոն ռիսկերը, ինչպես նաև վերացնել արդարադատության մատչելիությանը խոչընդոտող իրավական և գործնական արգելքները:
- **Պետական հիմքով ոչ դատական բողոքարկման մեխանիզմներ.** Պետությունները պետք է ապահովեն արտադատական բողոքարկման արդյունավետ և պատշաճ մեխանիզմներ՝ դատական մեխանիզմներին զուգահեռ, որպես գործարարությանն առնչվող մարդու իրավունքների խախտումների իրավական պաշտպանության միջոցների պետական համապարփակ համակարգի բաղկացուցիչ մաս:
- **Ոչ պետական հիմքով բողոքարկման մեխանիզմներ.** Ներառում են գործարար ձեռնարկությունների կողմից ստեղծված բողոքարկման ներքին մեխանիզմները: Մեկ այլ խումբ կազմում են տարածաշրջանային և միջազգային մարդու իրավունքների մարմինները:

Ոչ դատական բողոքարկման մեխանիզմների արդյունավետության չափանիշները.

Օրինականություն (Legitimacy)

Շահագրգիռ կողմերի վստահության ապահովում և գործընթացների արդարացիության համար հաշվետվողականություն:

Հասանելիություն (Accessibility)

Իրազեկվածության ապահովում և աջակցություն խոցելի խմբերի, ինչպես նաև այն անձանց համար, ովքեր ունեն լեզվական, ֆինանսական կամ ֆիզիկական հասանելիության խոչընդոտներ:

Կանխատեսելիություն (Predictability)

Հստակ ժամկետների, ընթացակարգերի առկայություն և տեղեկատվության տրամադրում հնարավոր արդյունքների ու դրանց իրականացման մշտադիտարկման մասին:

Արդարացիություն (Equitability)

Տուժած կողմերի համար տեղեկատվության հասանելիության ապահովում:

Թափանցիկություն (Transparency)

Կողմերի պատշաճ իրազեկում բողոքի քննության ընթացքի վերաբերյալ՝ միաժամանակ պահպանելով անհրաժեշտ գաղտնիությունը:

Իրավունքների հետ համատեղելի լինելը (Rights-compatible)

Ապահովել, որ վերջնական արդյունքներն ու փոխհատուցումները լիովին համապատասխանեն միջազգայնորեն ճանաչված մարդու իրավունքների ստանդարտներին:

Շարունակական ուսուցում (Source of continuous learning)

Բողոքների և դրանց լուծման արդյունքների համակարգված վերլուծություն՝ մեխանիզմի կատարելագործման և հնարավոր վնասների կանխարգելման համար:

Հաղորդակցություն և երկխոսություն (Based on engagement and dialogue)

Բողոքների հասցեագրման և լուծման առաջնային միջոց պետք է հանդիսանա կառուցողական երկխոսությունը:

Մարդու իրավունքների ազգային հաստատությունների դերը՝ իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոցների հասանելիությունն ապահովելու գործում

ՄԱԿ-ի «Գործարարության և մարդու իրավունքների վերաբերյալ առաջնորդող սկզբունքների» 27-րդ սկզբունքի մեկնաբանության համաձայն՝ մարդու իրավունքների ազգային հաստատությունները «առանձնահատուկ կարևոր դեր ունեն» արդյունավետ հատուցման հասանելիության ապահովման հարցում:

2010 թվականին Մարդու իրավունքների ազգային հաստատությունները (ՄԻԱՀ) ընդունեցին Էդինբուրգյան հռչակագիրը, որն ընդգծում է այն ուղիները, որոնցով ՄԻՊ հաստատությունները կարող են ներգրավվել գործարարության և մարդու իրավունքների խնդիրների հասցեագրման գործընթացում, այդ թվում՝

- Իրազեկվածության բարձրացման, կրթության և հետազոտությունների միջոցով՝ ուղղված բիզնես գործունեությանն առնչվող մարդու իրավունքների խախտումներից առավել արդյունավետ պաշտպանության ապահովմանը, հաշվետվողականության մակարդակի բարձրացմանը և արդարադատության հասանելիությանը, այդ թվում՝ շահագրգիռ կողմերի միջև երկխոսության հարթակների ձևավորման (համախմբման) միջոցով.
- Գործարար ձեռնարկությունների կողմից մարդու իրավունքների խախտումների մշտադիտարկման (մոնիթորինգի) և փաստաթղթավորման, ինչպես նաև պետական (ազգային) մոտեցումների համապատասխանության ու բավարարության գնահատման միջոցով.
- Կորպորատիվ գործունեությանն առնչվող մարդու իրավունքների խախտումներից տուժած անձանց բողոքների քննության միջոցով (համապատասխան օրենսդրական մանդատի առկայության դեպքում).
- Տարբեր շահագրգիռ կողմերի միջև միջնորդության և տուժածներին՝ իրավական պաշտպանության միջոցների դիմելու գործընթացում աջակցության միջոցով: