



Руководство по внедрению Системы экологического и социального менеджмента

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ



IFC

Международная
финансовая корпорация
ГРУППА ВСЕМИРНОГО БАНКА

Представленное в настоящем Руководстве описание системы экологического и социального менеджмента основано на Стандарте деятельности IFC 1, однако описанный в этой публикации процесс может не обеспечить соответствие всем требованиям Стандарта деятельности IFC 1 или любого иного Стандарта деятельности IFC. Цель настоящей публикации – продемонстрировать пример технического средства учета экологической и социальной проблематики в процессе управления компанией с целью повышения эффективности усилий компании по уменьшению воздействия ее деятельности на окружающую среду, ее работников и жителей соседних населенных пунктов.

Настоящая публикация представлена «как есть», без каких бы то ни было гарантий, как явно выраженных, так и подразумеваемых, включая, в том числе, подразумеваемые гарантии товарного качества, соответствия назначению и отсутствия нарушений чьих-либо прав. Разработка системы экологического и социального менеджмента на основе данной публикации не подразумевает никакой сертификации по какому-либо из Стандартов деятельности IFC, включая, в том числе, Стандарт деятельности IFC 1 или соответствия такому стандарту, а равно не подразумевает одобрения или патронажа со стороны IFC либо принадлежности к ней.

Публикация распространяется с учетом того, что ни ее авторы, ни представляемые ими организации и страны, ни издатель не предоставляют технические консультации. Публикация носит справочный характер, предназначена для использования исключительно в информационных целях и не должна использоваться в целях операционной деятельности или в иных целях. Конечные пользователи реализуют положения публикации исключительно на свой страх и риск. Подбор содержащихся в публикации материалов осуществлен добросовестно, для целей общего руководства, и составители не несут ответственности за любые возможные убытки или издержки, возникшие вследствие использования содержащейся в настоящем документе информации. Ни IFC, ни какое-либо иное учреждение Группы Всемирного банка не несет ответственности за любые прямые, не прямые, побочные, фактические, случайные или штрафные убытки, включая, в том числе, упущенную выгоду, репутационные потери, утрату эксплуатационных качеств, данных или иных нематериальных активов (даже если IFC была уведомлена о возможности таких убытков), вызванные или каким-либо образом обусловленные использованием публикации или доверием к ее содержанию, или каким-либо решением или определением по этому поводу. Публикация распространяется с условием, что она не подлежит продаже через предприятия торговли или иным образом, равно как и иному распространению на коммерческой основе, без предварительного письменного согласия IFC.

IFC не дает никаких гарантий и ручательств в отношении точности, своевременности, полноты, надежности или полезности содержания настоящей публикации, и не несет ответственности за указанное содержание или его использование. Содержащиеся в данной публикации взгляды, рекомендации, мнения и иные заявления не рецензировались и не одобрялись IFC или ее Советом директоров, Всемирным банком или его исполнительными директорами либо представляемыми ими странами, и могут не соответствовать их взглядам и мнениям.

Содержание

Обращение к читателям: как пользоваться этим Руководством.....	4
Раздел I. Преимущества Системы экологического и социального менеджмента.....	7
Раздел II. Подробнее о Системе экологического и социального менеджмента.....	11
ОБЗОР	12
КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА (СЭСМ)	13
РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ И ЕЕ ВНЕДРЕНИЕ	15
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РУКОВОДСТВА И СОПУТСТВУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЙ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ ВАШЕЙ СЭСМ.....	16
Раздел III. Практические рекомендации по разработке и внедрению вашей Системы экологического и социального менеджмента.....	17
1. ПОЛИТИКА	18
<i>Цель эффективной политики</i>	18
<i>Внесение изменений в существующее Заявление о политике или подготовка нового заявления</i>	18
<i>Обеспечение приверженности руководства и всей компании утвержденной политике</i>	19
2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РИСКОВ И ВОЗДЕЙСТВИЙ	20
<i>Общие экологические и социальные риски и воздействия</i>	20
3. ПРОГРАММЫ УПРАВЛЕНИЯ	25
<i>Определение предупредительных и корректировочных мер.....</i>	26
<i>Разработка эффективного плана действий.....</i>	27
<i>Разработка действенной процедуры.....</i>	28
<i>Краткое описание случаев из практики</i>	28
4. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА И КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕРСОНАЛА.....	40
<i>Функции, ответственность и полномочия по реализации СЭСМ.....</i>	40
<i>Связь и обучение.....</i>	42
5. ГОТОВНОСТЬ К АВАРИЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И МЕРЫ РЕАГИРОВАНИЯ	44
<i>Опасные факторы в области ОТТБ и аварийные ситуации.....</i>	47
<i>Чрезвычайные ситуации, вызванные внешними событиями</i>	47
6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ.....	48
<i>Подготовка карты заинтересованных сторон.....</i>	49
<i>Разработка Плана взаимодействия с заинтересованными сторонами.....</i>	50
7. ВНЕШНИЕ СВЯЗИ И МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ.....	52
<i>Внешние связи.....</i>	52
<i>Механизм подачи и рассмотрения жалоб.....</i>	52
8. РЕГУЛЯРНАЯ ОТЧЕТНОСТЬ ПЕРЕД ЗАТРОНУТЫМИ СООБЩЕСТВАМИ.....	55
9. МОНИТОРИНГ И ПРОВЕРКА	56
<i>Показатели.....</i>	57
<i>Оценка уровня развития и совершенствование вашей СЭСМ.....</i>	60
<i>Взаимосвязь вашего плана действий и плана совершенствования СЭСМ.....</i>	61
<i>Представление отчета высшему руководству</i>	62

Обращение к читателям: как пользоваться ЭТИМ Руководством

В современной глобальной экономике непрерывно возрастает значимость экологической и социальной ответственности. Сегодня в мире существуют тысячи стандартов и руководств по экологическим и социальным аспектам. Эти руководства и стандарты определяют требования и задачи. Однако основной проблемой является их практическое внедрение и реализация. Система экологического и социального менеджмента (СЭСМ) позволяет компаниям внедрить требования этих руководств и стандартов в операционную деятельность путем организации комплекса четко сформулированных, повторяющихся процессов.

Это издание является практическим руководством для компаний по разработке и внедрению системы экологического и социального менеджмента, направленной на совершенствование их операционной деятельности.

Современные экономические реалии создают условия, в которых компаниям приходится много и усердно работать, чтобы достичь результатов или иногда просто выжить. Новые инициативы часто встречают сопротивление сотрудников, перегруженных своими повседневными обязанностями. Некоторые полагают, что система экологического и социального менеджмента – это масштабное, сложное и дорогостоящее мероприятие. Но это вовсе не так. Для того, чтобы система менеджмента была эффективной, она должна соответствовать характеру деятельности и размеру компании.

Если в компании уже внедрены системы управления качеством или вопросами охраны труда и безопасности, то настоящее Руководство позволит внедрить в общую систему менеджмента экологические и социальные аспекты деятельности компании. Надеемся, что данное Руководство позволит компаниям ускорить процесс постоянного самосовершенствования, выгодного как им самим, так и их работникам и иным заинтересованным сторонам.

Краткие указания по использованию Руководства	
Разделы I - II	В этих разделах содержатся справочные сведения о системах экологического и социального менеджмента (СЭСМ).
Раздел III	В этом разделе представлены пошаговые инструкции по разработке и внедрению СЭСМ. Встретившийся вам значок инструмента означает, что в Сборнике практических инструментов СЭСМ имеется соответствующий инструмент.
Сборник практических инструментов СЭСМ	В этой сопутствующей публикации содержатся практические инструменты, в том числе примерные форматы, шаблоны, образцы и другие полезные документы, которые помогут вам разработать и внедрить подходы, описанные в Руководстве по СЭСМ. Рекомендуем вам адаптировать каждый инструмент к особенностям бизнеса вашей компании.
Пособие по самостоятельной оценке и совершенствованию СЭСМ	В этой сопутствующей публикации содержатся анкеты, матрица оценки уровня развития системы и практические рекомендации по ее совершенствованию, которые помогут вам измерить существующий уровень развития вашей СЭСМ и разработать план для ее совершенствования.

Выражение признательности

Настоящее Руководство было подготовлено Департаментом консультационных услуг по устойчивости бизнеса (SBA). Основной вклад в его подготовку внесли Айрин Анджелетти, Роб Хорнер, Лариса Люи и Джереми Энселл.

В Руководстве используются наработки и технический опыт группы сотрудников Международной организации по проблемам социальной ответственности (SAI) в составе Крэйга Мосса, Джейн Хван и Рэйчел Кантер Кепнес, а также важный вклад Эдвина Костера, Д.К.С. Мурти, Эйлин Кауфман, Дуга Дерюиссо, Кэролайн Льюис и Йод-жендры Чаудхри. В число прочих использованных ресурсов вошли учебные материалы Управления охраны труда Министерства труда Соединенных Штатов Америки. Услуги графического дизайна были предоставлены Пэм Генри.

Фотографии любезно предоставлены партнерством IFC и MOT «Better Work» и фотоархивом Всемирного банка



Преимущества Системы экологического и социального менеджмента

«В условиях нынешнего мирового экономического кризиса мы сталкиваемся с ужесточением глобальной конкуренции и сокращением потребительского спроса. Совершенствование нашей системы экологического и социального менеджмента помогает нам снижать материальные затраты, сводить к минимуму отходы, повышать конкурентоспособность и прибыльность».

Финансовый директор Компания – производитель одежды, Юго-Восточная Азия

Преимущества Системы экологического и социального менеджмента для вашей компании

Сегодня компании сталкиваются с рядом серьезных экологических и социальных проблем. Все эти проблемы преодолимы, однако, если вовремя их не идентифицировать и не найти пути решения, это негативным образом скажется на вашей прибыльности, репутации и деловых перспективах.

К числу таких проблем относится повышение стоимости энергии и сырья, расширение полномочий и усиление влияния государственных ведомств в области природопользования и охраны труда, а также быстрый рост уровня осведомленности и обеспокоенности потребителей экологическими и социальными вопросами. Эти риски являются дополнительными к основным бизнес-рискам, которые ставят под угрозу достижение целевых показателей, укрепление репутации бренда и увеличение доверия со стороны потребителей. Все эти риски, в конечном итоге, имеют финансовые последствия. Выход на международный рынок является жизненно важным для успеха многих видов бизнеса, однако это также означает, что к экспортируемым товарам и услугам предъявляются повышенные требования со стороны международного законодательства, национальных отраслевых стандартов и требований

«Налицо прямая взаимосвязь – более социально ответственные поставщики постоянно демонстрируют более высокие показатели эффективности по таким ключевым аспектам, как своевременность и качество поставок».

Старший вице-президент

Международная компания розничной торговли

«Будучи одним из ведущих производителей и экспортеров зерновых культур, мы работаем на конкурентных, глобальных рынках с неустойчивой конъюнктурой. Применение подхода к обеспечению качества и решению экологических и социальных проблем, основанного на системе менеджмента, помогает нам привлекать и удерживать клиентов по всему миру за счет стабильно высокого качества нашей продукции, быстрых и надежных поставок, а также добросовестной, прозрачной и основанной на высоких этических стандартах практике ведения бизнеса».

Управляющий директор

Компания – производитель и экспортер зерновых культур, Латинская Америка

потребителей. Многие из этих требований все чаще относятся к экологическим и социальным практикам ведения бизнеса. Перечисленные выше риски, требования и внешнее давление на ваш бизнес являются основными стимулирующими факторами для внедрения системы менеджмента.

Система менеджмента позволит вам последовательно выявлять и своевременно урегулировать проблемы, с которыми сталкивается ваш бизнес, и таким образом предупредить превращение потенциальных рисков в реальные проблемы.

Внедрение Системы экологического и социального менеджмента (СЭСМ) может дать прямую коммерческую выгоду. Ресурсосбережение и более рациональное потребление энергии и сырья позволяет снизить производственные издержки. Сокращение объемов образования отходов и выбросов, организация их переработки способны свести к минимуму постоянно растущие затраты на утилизацию отходов. Действительно, можно организовать переработку органических отходов, превращая их в топливо или энергоресурсы, и тем самым повысить

«Нехватка рабочей силы всегда была для нас проблемой. Сегодня благодаря нашей «системе управления социальными вопросами и трудовыми ресурсами» наши работники не только чувствуют себя более счастливыми и демонстрируют более высокую производительность труда, но и реже уходят от нас».

Генеральный директор

Компания – подрядчик ряда крупных строительных компаний, Латинская Америка

устойчивость своего бизнеса и снизить издержки. Система менеджмента может помочь эффективно организовать процессы, и таким образом привести издержки в соответствие с отраслевыми стандартами и выявить возможные пути сокращения производственных и эксплуатационных расходов.

Столь же ощутимых выгод можно добиться и в социальной сфере. Четкая и прозрачная кадровая политика и процедуры в этой области улучшают коммуникацию между работниками и руководством, что позволяет предупредить проблемы в области трудовых отношений. Эффективные процедуры управления вопросами охраны труда и техники безопасности позволят выявить факторы риска на рабочих местах и в производственных процессах и устранить их или снизить их потенциальное негативное воздействие. Это позволит не только сократить количество травм и случаев со смертельным исходом, но и обеспечить прямую выгоду для бизнеса за счет снижения количества случаев невыхода на работу, показателей текучести кадров и страховых выплат в фонды, выплачивающие компенсации работникам.

Многие компании уже сегодня используют системы менеджмента для контроля качества. Система экологического и социального менеджмента (СЭСМ) просто распространяет этот подход на управление воздействиями от вашей хозяйственной деятельности на окружающую среду, на работников и на другие внешние заинтересованные стороны.

Конечной целью является создание единой интегрированной системы менеджмента, взамен отдельных систем управления качеством, охраны труда и безопасности, охраны окружающей среды. Данное Руководство поможет вам внедрить комплексную СЭСМ, соответствующую размерам и характеру деятельности вашей компании.



Подробнее о Системе экологического и социального менеджмента

Подробнее о Системе экологического и социального менеджмента

ОБЗОР

Система менеджмента – это комплекс процедур и практических мер, обеспечивающих последовательное осуществление политики вашей компании, направленной на достижение поставленных целей. Целью является обеспечить наличие необходимых политик и процедур, а также их постоянное применение вашими сотрудниками. Система менеджмента помогает оценивать и контролировать ваши риски и является залогом устойчивого улучшения ситуации. Одним из важнейших аспектов является принцип непрерывного совершенствования – постоянного процесса изучения, корректировки и улучшения вашей системы. Метод, который чаще всего для этого применяется, – это описанный ниже цикл «планируй – делай – проверяй – действуй» (ПДПД).

Идентификация и анализ рисков и задач

Что важно для вас как для организации, и как вы намерены решать этот вопрос?

Разработка и осуществление возможного решения

Какие меры вы примете? Кто, что, где, когда и как?



Осуществление улучшенного решения

Что вы измените, если не достигните результатов на которые рассчитывали?

Оценка эффективности принятого решения и анализ возможных путей его совершенствования

Привели ли принятые меры к тем изменениям, на которые вы рассчитывали?

Эффективная система менеджмента на рабочих местах предполагает наличие квалифицированных и приверженных своему делу сотрудников, постоянно следующих установленным процедурам.

КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА (СЭСМ)

Устойчиво работающая Система экологического и социального менеджмента (СЭСМ) состоит из ряда взаимосвязанных компонентов. Рассмотрим девять компонентов эффективной СЭСМ. Каждый из этих компонентов важен, поскольку они помогают вам оценивать, контролировать и постоянно совершенствовать экологическую и социальную эффективность вашей компании в рамках цикла «планируй – делай – проверяй – действуй». В следующем разделе даются пошаговые инструкции по разработке и внедрению системы с использованием этих компонентов.



ИЗМЕРЕНИЕ И СОВЕРШЕНСТВО- ВАНИЕ

**Вы не можете
улучшить то, что
вы не измерили.**

Во многих компаниях уже существуют системы менеджмента качеством. Если такая система действует в вашей компании, то, возможно, у вас уже внедрены те или иные компоненты СЭСМ, и вы можете взять существующие системы за основу. В публикации, сопутствующей настоящему Руководству, – «Пособие по самостоятельной оценке и совершенствованию СЭСМ» – мы предлагаем шкалу самостоятельной оценки каждого из компонентов СЭСМ. Такая самостоятельная оценка даст возможность оценить существующий уровень развития и внедрения вашей системы. Вам необходимо будет ответить на ряд вопросов и получить оценку каждого из компонентов СЭСМ по шкале от 0 до 5 (5 – высший балл). Шкала позволяет измерить уровень развития вашей системы. Как только вы определите уровень развития вашей системы, вам будет проще разработать конкретные меры для ее совершенствования.

УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ (5 – ВЫСШИЙ БАЛЛ)	
Уровень 5	В рамках компании и в отношениях с ключевыми партнерами в цепочке поставок действует зрелая и хорошо сформированная система, постоянное совершенствование которой является неотъемлемой частью операционной деятельности
Уровень 4	Система хорошо разработана и внедрена в рамках компании – совершенствование осуществляется в рамках текущих проектов
Уровень 3	Системный подход принят, однако разработка и внедрение ведутся непоследовательно, а работа по совершенствованию – от случая к случаю
Уровень 2	Ограниченная степень разработанности системы, внедрение носит беспланный и реактивный характер
Уровень 1	Присутствуют незначительные признаки системы и повторяемости процессов
Уровень 0	Отсутствие признаков системы и повторяемости процессов



ПОМНИТЕ

Тщательно разработанная и подробная СЭСМ представляет ценность лишь в том случае, если она успешно внедрена.

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ И ЕЕ ВНЕДРЕНИЕ

Чтобы лучше разобраться в системе менеджмента, крайне важно понять разницу между разработкой системы и ее внедрением. Система менеджмента предполагает наличие квалифицированных и приверженных своему делу сотрудников, на постоянной основе выполняющих установленные процедуры. Разложив это утверждение на составляющие, вы увидите, что речь здесь идет о «процедурах». Процедуры – это те последовательные шаги, делая которые, люди реализуют вашу политику. Процедуры являются ключевым компонентом разработки эффективной системы.

А теперь обратимся к другой части этого утверждения – «квалифицированные и приверженные своему делу сотрудники, на постоянной основе выполняющие установленные процедуры». Здесь речь идет о внедрении. Для успешного внедрения требуется очень многое. Естественно, для того, чтобы работники познакомились с процедурами и поняли, что от них требуется в их повседневной работе, им необходимо пройти определенное обучение. Однако вам надо также найти способы заручиться их приверженностью к своему делу.

Сложилось общее мнение о том, что крупные компании, как правило, разрабатывают более качественные системы. Однако, несмотря на наличие хорошо проработанных систем у них возникают сложности с тем, чтобы добиться последовательного соблюдения установленных процедур сотрудниками, работающими в разных местах или подразделениях. Небольшим компаниям обычно удается успешнее внедрять системы – при условии, что их руководители действуют эффективно. Однако нередко эти компании не слишком успешно справляются с подготовкой документов, необходимых для обеспечения преемственности на случай изменений в кадровом составе компании.

В настоящем Руководстве и сопутствующих ему изданиях – **Сборник практических инструментов и Пособие по самостоятельной оценке и совершенствованию СЭСМ** – применяется сбалансированный подход к разработке и внедрению системы для каждого компонента СЭСМ.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ	
Разработка системы	Политика и процедуры, оформленные документально.
Внедрение системы	Квалифицированные и приверженные своему делу сотрудники, на постоянной основе выполняющие установленные процедуры.

СЭСМ не обязательно должна быть сложной, однако она должна быть оформлена документально и затем осуществлена на практике. Некоторые ошибочно полагают, что система менеджмента – это только документы. Однако документы – это лишь часть системы. Система менеджмента – это также внедрение и постоянное совершенствование.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РУКОВОДСТВА И СОПУТСТВУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЙ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ ВАШЕЙ СЭСМ

Цель Руководства и сопутствующих публикаций – помочь вам измерить и повысить уровень развития вашей СЭСМ. Приведенная ниже иллюстрация показывает, каким образом вы можете использовать эти три публикации в рамках цикла постоянного совершенствования.





Практические рекомендации по разработке и внедрению системы экологического и социального менеджмента

В этом разделе представлены пошаговые инструкции по разработке и внедрению СЭСМ.

Для каждого компонента СЭСМ мы предлагаем способ быстро определить, на каком этапе развития вы находитесь в данный момент.



Значок «Практические инструменты» означает, что в сопутствующей публикации «Сборник практических инструментов» имеются шаблоны и практические материалы, которые облегчат вам начало работы.

Политика

5

Политики в области экологических и социальных аспектов и процедуры четко разъяснены внутри компании и вне ее. Руководство компании привержено принципу постоянного совершенствования.

4

Обеспечено наличие всей совокупности Политик в области экологических и социальных аспектов, процедур и другой документации. Все документы централизованно поддерживаются в рабочем состоянии и регулярно пересматриваются. Высокая осведомленность о них в компании.

3

Принятые Политики и процедуры, обеспечивают соответствие некоторым экологическим и социальным стандартам. Информирование, внедрение и пересмотр документов осуществляется спорадически.

2

Принятые Политики и процедуры обеспечивают соответствие некоторым экологическим и социальным стандартам. Имеющиеся процедуры являются бессистемными, нечеткими, противоречивыми.

1

В наличии имеются отдельные Политики в области экологических и социальных аспектов.

0

Экологические и социальные стандарты не утверждены. Соответствующие политики и процедуры отсутствуют.

Основой вашей СЭСМ являются принятые вашей компанией Политики в области экологических и социальных аспектов. Ваши политики обобщают обязательства по управлению экологическими и социальными рисками и воздействиями, которые взяла на себя ваша компания и таким образом формируют определенные ожидания к стилю вашего поведения во всех аспектах вашей деятельности.

ЦЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ

Если говорить простыми словами, то Политики – это свод правил. Они объясняют всем, что разрешено, а что нет, если речь заходит о социальных и экологических вопросах, таких, как трудовые отношения и условия труда, рациональное использование ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды, охрана здоровья и обеспечение безопасности населения.

Передовой практикой для изложения и разъяснения положений ваших Политик является Заявление о политике. С помощью Заявления о политике принципы вашей компании доводятся до сведения руководства, персонала, совета директоров, поставщиков, подрядчиков, потребителей и других заинтересованных сторон. Важно, чтобы у всех сложилось единое представление о том, каковы основные ценности компании, каковы ваши ожидания в отношении поведения людей, и какой деятельности могут ожидать от вас внешние заинтересованные стороны.

ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В СУЩЕСТВУЮЩЕЕ ЗАЯВЛЕНИЕ О ПОЛИТИКЕ ИЛИ ПОДГОТОВКА НОВОГО ЗАЯВЛЕНИЯ

Необходимо, чтобы Заявление о политике было четким и ясным, оно не должно быть пространным и полным специальных терминов, наподобие юридического документа. Во многих компаниях уже существуют корпоративные кодексы поведения, играющие роль Заявления о политике и касающиеся таких вопросов, как этика. Вы можете расширить свой действующий кодекс, приведя его в соответствие с международно признанными социальными и экологическими стандартами по вопросам, напрямую касающимся вашего бизнеса, – таким, как Стандарты деятельности IFC по обеспечению экологической и социальной устойчивости.

Важно тщательно продумать содержание Заявления о политике и адаптировать его к хозяйственной деятельности Вашей компании. Разрабатывая Заявление о политике, учитывайте специфику рисков, с которыми вы сталкиваетесь в вашей отрасли.



Чтобы узнать, какие идеи можно использовать в вашей политике используйте **Чек-лист для разработки Заявления о политике компании**, приведенную в Сборнике практических инструментов.



ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРИВЕРЖЕННОСТИ РУКОВОДСТВА И СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ УТВЕРЖДЕННОЙ ПОЛИТИКЕ

Изменение или утверждение вашего Заявления о политике потребует поддержки со стороны руководства. В некоторых компаниях может потребоваться его утверждение Советом директоров. Высокий уровень поддержки со стороны руководства имеет решающее значение для комплексного учета экологических и социальных обязательств в деятельности вашей компании на всех уровнях.

Приверженность соблюдению положений экологической и социальной политики, возможно, потребует некоторых изменений в поведении вашей компании, работников, подрядчиков и поставщиков. Это может представлять определенную сложность. Существуют различные стратегии и методы для изменения поведения на уровне организации, но эксперты сходятся во мнении, что для достижения устойчивых изменений необходима приверженность руководства этим усилиям.

Первый шаг – это повышение осведомленности. Есть множество вопросов, изо дня в день занимающих внимание ваших сотрудников. Если ваше Заявление о политике останется лишь на бумаге, оно, возможно, не привлечет их внимание и не покажется актуальным для их повседневной деятельности. Руководству необходимо вдохнуть жизнь в это Заявление о политике.

Для этого руководству необходимо вести разъяснение важности экологических и социальных проблем, постоянно касаясь их в дискуссиях на уровне Совета директоров и высшего руководства, в публичных выступлениях и сообщениях для персонала.

После того, как сотрудники познакомились с Заявлением о политике, наступает время для следующего шага – формирования чувства приверженности, известного также как «вовлеченность». Вероятно, вы столкнетесь с сопротивлением: «Почему мы должны этим заниматься? Это же огромный труд. У меня и так достаточно дел. А как это улучшит наши итоговые показатели?» Руководству необходимо эффективно сформулировать свои идеи и распространить их как внутри компании, так и за ее пределами. Ему необходимо убедительно заявить, что это – долгосрочное обязательство компании. Основная идея заключается в том, что это будет способствовать успешности компании и пойдет на пользу каждому, но при этом каждый также будет нести ответственность.

После того, как вы убедили людей, что им необходимо действовать, руководству необходимо стимулировать воплощение политики в жизнь. Руководству не нужно личным примером продвигать эту работу на повседневном оперативном уровне – ему необходимо утвердить эту политику и контролировать выполнение плана ее реализации. Для разъяснения политики внутри компании и за ее пределами, внедрения новых процедур и обучения всех соответствующих сотрудников и поставщиков понадобятся средства.

Подходящим моментом для тщательного обсуждения описанных выше этапов с руководством вашей компании может быть подготовка исходных документов. Рассмотрите возможность приложить к Заявлению о политике обращение генерального директора.



Чтобы приступить к работе, воспользуйтесь образцом **Письма главы компании о внедрении СЭСМ (для внутреннего распространения)** из Сборника практических инструментов.

Внося любую инициативу, связанную с изменениями, обдумайте три решающих этапа: информированность, приверженность и внедрение.

Ваше руководство может помочь вам ускорить прохождение всех трех этапов.

Определение рисков и воздействий

5

Сформирована зрелая система оценки рисков, которая регулярно пересматривается и обновляется как часть общего плана постоянного улучшения. Для анализа рисков используется внутренняя и внешняя информация. Соответствующие процедуры распространяются на подрядчиков, субподрядчиков, третьих лиц и цепочку поставок.

4

Проводится систематическая идентификация и определение приоритетных экологических и социальных рисков и воздействий, все результаты документируются. Реестр рисков регулярно пересматривается и обновляется для всех существующих, новых и измененных видов деятельности. Высокая степень осведомленности и вовлеченности персонала внутри компании.

3

Осведомленность и вовлеченность персонала в процесс идентификации и определения приоритетных экологических и социальных рисков и воздействий. При необходимости привлекаются сторонние эксперты.

2

Внедрены процедуры идентификации экологических и социальных рисков и воздействий применительно ко всем основным видам деятельности.

1

Проводится идентификация и оценка только основных экологических и социальных рисков и воздействий применительно к отдельным видам деятельности.

0

Идентификация и оценка экологических и социальных рисков и воздействий не проводится.

Основная цель оценки риска заключается в идентификации потенциальных экологических и социальных рисков с целью разработки стратегий для предотвращения или уменьшения рисков и их возможных воздействий.

На следующих страницах представлены ключевые экологические и социальные риски, характерные для различных отраслей промышленности.

ОБЩИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ И ВОЗДЕЙСТВИЯ

1. Экологические

РИСКИ	▶	ПОТЕНЦИАЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ
Выбросы веществ, загрязняющих атмосферу (выбросы в атмосферу)	▶	Загрязнение воздуха, почвы и поверхностных вод
Сброс жидких отходов или загрязненных сточных вод в местные водоемы или ненадлежащая очистка сточных вод	▶	Загрязнение поверхностных вод
Образование большого количества твердых отходов и ненадлежащая утилизация отходов	▶	Загрязнение почвы и грунтовых и поверхностных вод
Ненадлежащее обращение с опасными веществами	▶	Загрязнение прилегающих земель и вод
Чрезмерное энергопотребление	▶	Истощение местных источников энергии и выбросы продуктов горения, приводящие к загрязнению воздуха
Чрезмерное водопотребление	▶	Истощение водных ресурсов
Высокий или чрезмерный уровень шума	▶	Неблагоприятное воздействие на здоровье человека и разрушение местной дикой природы
Ненадлежащая или чрезмерная эксплуатация земельных ресурсов	▶	Деградация почв и потеря биоразнообразия



2. Охрана труда и техника безопасности

РИСКИ	▶	ПОТЕНЦИАЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ
Физические факторы опасности		
Подскальзывания, спотыкания и падения	▶	Производственная травма (растяжения, вывихи, переломы)
Падения с высоты во время работы	▶	Производственная травма или смертельный исход (переломы, опасная для жизни травма)
Столкновения с подвижным оборудованием (автотранспортные средства, вилочные погрузчики, подъемные краны)	▶	Производственная травма или смертельный исход (опасная для жизни травма)
Затягивание, захват неогороженными и незащищенными надлежащим образом движущимися частями оборудования и механизмами.	▶	Производственная травма или смертельный исход (порезы, травматическая ампутация)
Воздействие высокого или чрезмерного уровня шума	▶	Потеря слуха
Воздействие экстремальных температур	▶	Гипотермия, тепловая нагрузка, обезвоживание организма
Соприкосновение с оголенными или поврежденными электрическими проводами	▶	Производственная травма или смертельный исход (поражение электрическим током)
Взрыв или пожар в результате возгорания порошкообразных или легковоспламеняющихся материалов	▶	Производственная травма или смертельный исход (удушение, ожог)
Облучение ионизирующей радиацией (рентгеновские лучи)	▶	Производственная травма или смертельный исход (кожные повреждения, лучевая болезнь, раковые заболевания)
Облучение неионизирующей радиацией (ультрафиолетовые лучи, видимое излучение)	▶	Производственная травма или смертельный исход (ожоги, потеря зрения, рак кожи)
Химические факторы опасности		
Вдыхание опасных химикатов (напр., пестицидов, растворителей), их попадание на кожу или попадание в организм через пищеварительный тракт	▶	Производственная травма или смертельный исход (раздражение кожи, повреждение внутренних органов, отравление)
Вдыхание пыли	▶	Профессиональное заболевание (снижение жизненной емкости легких)
Воздействие опасной воздушной среды в замкнутых пространствах	▶	Смертельный исход (удушение)
Биологические факторы опасности		
Воздействие крови и физиологических жидкостей людей или животных, являющихся носителями патогенов	▶	Профессиональное заболевание или смертельный исход
Заражение заболеваниями, передающимися воздушно-капельным путем, или трансмиссивными заболеваниями (бактерии, вирусы или плесень/грибки)	▶	
Воздействие ядовитых растений, животных или насекомых	▶	
Отсутствие необходимых санитарно-бытовых условий (например, питьевой воды, туалетов, умывальников)	▶	Ухудшение состояния здоровья работников
Эргономические факторы опасности		
Повторяющиеся движения	▶	Производственная травма (вывихи и растяжения мышц и соединительных тканей, причиняющие боль, вызывающие воспаление, онемение или потерю мышечной способности)
Неправильные способы поднятия тяжелых предметов		
Неправильно спланированные или неправильно расположенные рабочие места		
Работа в стоячем положении в течение долгого периода времени		

3. Кадровая политика и регулирование трудовых отношений

РИСКИ	▶	ПОТЕНЦИАЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ
Отсутствие договоров, применение договоров, непонятных работникам, или договоров, условия которых отличаются от фактических условий труда.	▶	Принудительный труд
Эксплуатация мигрантов или временных работников нанимателями рабочей силы, в том числе неправомерные вычеты из заработной платы (например, завышенная плата за трудоустройство, стоимость проезда/проживания)	▶	Принудительный труд
Низкий или недостаточный уровень заработной платы	▶	Чрезмерная сверхурочная работа и формирование феномена бедности работников, переходящей из поколения в поколение (что также может приводить к детскому труду)
Чрезмерная сверхурочная работа	▶	Утомление работника приводит к повышению травматизма и заболеваемости
Эксплуатация рабочей или учащейся молодежи	▶	Детский труд
Непризнание свободы ассоциации или отсутствие механизмов подачи и рассмотрения жалоб	▶	Ущемление интересов работников и отсутствие у работников возможности выразить озабоченность или подать жалобу
Дискриминация при приеме на работу и при продвижении по службе	▶	Негативный фон рабочей среды и неравный доступ к возможностям и льготам
Словесные и физические оскорбления (сексуальное преследование)	▶	Недовольство и психологический шок у работников
Опасные и антисанитарные жилые помещения для работников	▶	Ухудшение состояния здоровья работников

4. Охрана здоровья и обеспечение безопасности населения

РИСКИ	▶	ПОТЕНЦИАЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ
Выброс загрязняющих веществ и вредной пыли в атмосферный воздух	▶	Неблагоприятное воздействие на здоровье населения
Загрязнение поверхностной или питьевой воды	▶	Неблагоприятное воздействие на здоровье населения
Нагрузка на местную систему водоснабжения	▶	Конфликты между конкурирующими водопользователями
Воздействие опасных химических веществ	▶	Неблагоприятное воздействие на здоровье населения
Распространение заболеваний вследствие наплыва рабочей силы	▶	Неблагоприятное воздействие на здоровье населения
Рост численности переносчиков инфекции (например, комаров, мух, грызунов) вследствие неспособности обеспечить утилизацию твердых и жидких отходов	▶	Неблагоприятное воздействие на здоровье населения
Распространение неприятных запахов	▶	Неблагоприятное воздействие на здоровье населения
Чрезмерный шум	▶	Неблагоприятное воздействие на здоровье населения
Ненадлежащий контроль за охранниками или их ненадлежащее обучение	▶	Насилие в отношении местных жителей
Чрезмерно интенсивное или нерегулируемое движение транспортных средств вблизи объекта и через населенные пункты в неподходящее время (например, в то время, когда дети идут в школу или возвращаются домой)	▶	Увечья/смерть местных жителей в результате дорожно-транспортных происшествий
Неудовлетворительно спроектированные и построенные здания и объекты инфраструктуры	▶	Увечья/смерть местных жителей и повреждение близлежащих имущественных объектов

Ниже перечислены важнейшие признаки надежной системы оценки рисков:

- Оценка рисков проводится по вопросам охраны окружающей среды, охраны труда и безопасности, трудовых ресурсов и местного населения.
- Оценка проводится регулярно – не реже одного раза в год.
- Оценка проводится в случае любых существенных изменений в хозяйственной деятельности.
- Оценка проводится в случае любых изменений внешних условий, например, принятия новых законодательных или нормативных актов.
- Оценка включает результаты обсуждения с работниками всех уровней и руководителей.
- Оценка включает результаты обсуждения с затронутыми сообществами и другими внешними заинтересованными сторонами.
- Для оценки рисков сложных проектов привлекаются сторонние консультанты и эксперты.
- Оценка и ранжирование рисков проводится с учетом их вероятности и тяжести негативного воздействия.
- Мониторинг приоритетных рисков является частью плана мониторинга.
- В дополнение к оценке рисков компании осуществляется учет рисков, возникающих в цепочке поставок.
- Система оценки рисков соответствует размерам и сложности бизнеса.

Существуют различные способы проведения оценки риска. Одним из наиболее распространенных методов является «картирование» вашего объекта и производственных процессов – это поможет выявить риски для окружающей среды и ОТТБ. Распространенным методом выявления трудовых рисков является использование чек-листа с перечнем факторов риска, таких, как демографические характеристики персонала, трудовое законодательство в регионе, процедуры заключения контрактов и т.д.



Теперь, получив представление о типичных рисках в различных отраслях промышленности, вы можете, прежде всего, воспользоваться **Рабочей таблицей для идентификации рисков** для идентификации ваших потенциальных рисков и негативных воздействий с учетом особенностей вашей хозяйственной деятельности и условий ее осуществления.

Затем вы можете воспользоваться инструментами **«Картирование процессов»** или **«Физическое картирование»** для более детального определения локализации участков возможного возникновения проблем в рамках вашего производственного процесса.

Часто невозможно управлять всеми без исключения возможными экологическими или социальными воздействиями, возникающими в ходе деятельности компании. Вы можете использовать **Форму для оценки риска** с целью расстановки приоритетов и принятия решения о том, с какими рисками необходимо работать в первую очередь.

Для получения более подробной информации о рисках для окружающей среды, охраны труда и техники безопасности (ОТТБ) и местного населения в вашей отрасли промышленности обратитесь к *Руководству по охране окружающей среды, здоровья и труда (ОСЗТ) Группы Всемирного банка*, размещенному на веб-сайте www.ifc.org/sustainability.

Программы управления

В центре внимания Программ управления находятся планы действий и мероприятия по совершенствованию процедур для предотвращения, минимизации или компенсации выявленных рисков и воздействий.

Например, если в соответствии с принятой вами политикой вы взяли обязательство по предупреждению дискриминации на рабочих местах, и установили, что она представляет собой фактор риска в силу отсутствия системы подачи жалоб работниками, вы можете внедрить процедуру рассмотрения жалоб, и таким образом, минимизировать риск дискриминации. Или, если одной из целей вашей политики является сокращение образования опасных отходов, и вы считаете это фактором риска в связи с высокой долей химических отходов, образующихся на вашем предприятии, вы можете принять меры, сократив объемы использования опасных материалов.

5
Имеется подтвержденный прогресс в достижении целей и целевых показателей; существенное улучшение экологических и социальных показателей. Наличие ежегодных планов по совершенствованию системы, которые демонстрируют выполнение взятых обязательств о постоянном улучшении.

4
Регулярное, последовательное осуществление мероприятий/мер по управлению экологическими и социальными рисками и воздействиями в упреждающем порядке. Постановка измеримых целей и целевых показателей на уровне компании. Периодический пересмотр и обновление документов.

3
Осуществление мероприятий/мер по управлению экологическими и социальными рисками и воздействиями, в соответствии с иерархией механизмов по смягчению выявленных рисков – предотвращение, минимизация, восстановление, компенсация. Проактивный подход к решению проблем.

2
Разработаны процедуры и распределены обязанности по управлению экологическими и социальными рисками и смягчению их воздействий применительно ко всем основным видам деятельности. Реагирующий подход к решению проблем.

1
Имеется несколько неутвержденных программ или мероприятий по смягчению экологического и социального воздействия.

0
Процесс для смягчения экологических и социальных рисков и воздействий отсутствует.



ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕВЕНТИВНЫХ И КОРРЕКТИРУЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ

Передовой практикой считается, когда в программах управления особое внимание уделяется превентивным и проактивным мерам, которые позволяют: (1) предотвратить причинение социального или экологического вреда; (2) если это невозможно, то минимизировать последствия; (3) если и это невозможно, то компенсировать или возместить ущерб.

В первую очередь, попытайтесь принять меры, чтобы избежать или предотвратить негативные последствия. Например, предположим, что вы расширяете свой бизнес и установили, что одним из ключевых рисков является риск для питьевой воды. Вы можете изменить место расположения вашего нового объекта или по-другому спроектировать его, чтобы избежать загрязнения грунтовых вод в непосредственной близости от собственников жилья или населенных пунктов. Или, предположим, вы выяснили, что определенный производственный процесс подвергает работников воздействию токсичных химических веществ и загрязняет местную речную систему. Вы можете изменить производственные процессы и исключить использование этих химических веществ.

Во многих случаях полное предотвращение оказывается невозможным – вы можете быть не в состоянии сменить местоположение или подобрать альтернативные процессы или материалы. В этих случаях вы должны постараться свести последствия к минимуму. Например, предположим, что ваша компания расположена в местности, где женщины традиционно имеют более низкий социальный статус и ограниченный доступ к образованию, и на рабочих местах они часто подвергаются неуважительному обращению со стороны коллег и руководителей мужского пола. Учитывая этот культурный контекст, важно ясно представлять себе процедуры подбора, приема на работу и обучения сотрудников, чтобы быть уверенным в том, что женщины принимаются на работу на справедливых условиях и имеют равный доступ к возможностям обучения и карьерного роста. Вы также можете разработать процедуры, направленные на недопущение дискриминации, чтобы быть уверенным в том, что правила подбора кадров, приема на работу и обучения понятны и выполняются каждым сотрудником. Кроме того, вы можете провести обучение, чтобы быть уверенным в том, что все осведомлены об этих процедурах и выполняют их.

В некоторых случаях может оказаться невозможным полностью предотвратить возникновение определенных негативных воздействий или свести их к минимуму. В таком случае вам необходимо найти способы компенсировать их аналогичными позитивными воздействиями или предоставить компенсацию тем, кого затронуло это воздействие. Например, предположим, что на вашем производстве используется большое количество воды. Несмотря на принятие мер по минимизации потребления воды, в местном сообществе по-прежнему время от времени наблюдается сезонный дефицит воды. Вы могли бы наладить взаимодействие с лидерами местного сообщества по вопросу бурения новых скважин или предоставить альтернативные источники питьевой воды.

Установите приоритеты для ваших действий

ПРЕДОТВРАТИТЬ



МИНИМИЗИРОВАТЬ



**КОМПЕНСИРОВАТЬ/
ВОССТАНОВИТЬ**

РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОГО ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ

Независимо от того, какие меры Вы решите принять, рассматривайте их как процесс постоянного улучшения, – нужно будет определить целевые показатели, установить сроки выполнения, оценить результаты и, при необходимости, скорректировать планы. Вам необходимо распределить обязанности и начать привлекать к работе соответствующих сотрудников и подразделения компании.

При составлении планов действий вам необходимо дать ответы на следующие основные вопросы:

- **Что** – экологические и социальные риски, которые вы хотите устранить
- **Как** – соответствующие меры и процедуры, которые предстоит осуществить для устранения риска
- **Почему** – причины (цели) действий и процедур и ожидаемые результаты (целевые показатели)
- **Когда** – временные рамки и сроки исполнения
- **Кто** – лица, несущие ответственность за выполнение



Чтобы начать работу, используйте **Таблицу плана действий**, приведенную в Сборнике практических инструментов.

Приведенные выше примеры демонстрируют подходы для снижения рисков в различных отраслях промышленности. Это лишь некоторые меры, которые можно принять. Вы можете адаптировать их к вашей ситуации и, при необходимости, дополнить их иными мерами, – проявите гибкость, чтобы учесть специфику вашей компании. Подготовив свой план действий, обсудите его с вашими сотрудниками и руководителями, экспертами и внешними заинтересованными сторонами, в том числе вашими поставщиками и местными жителями. Они могут высказать полезные суждения по важным вопросам, посоветовать эффективные меры. Вы можете заручиться их поддержкой в осуществлении ваших планов и затем получить обратную связь о результатах реализации этих планов. Это будет иметь решающее значение для постоянного совершенствования ваших систем.

Рекомендации по устранению рисков и воздействий для окружающей среды, ОТТБ и местного населения в вашей отрасли промышленности можно найти в *Руководстве по ОСЗТ Группы Всемирного банка*, размещенном на веб-сайте www.ifc.org/sustainability.

РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОЦЕДУРЫ

Процедуры представляют собой пошаговые инструкции для работников и руководителей среднего и высшего звена. Они дают всем сотрудникам возможность получить единообразное представление о порядке своих действий. Они дают возможность соблюдать правила даже в условиях текучести кадров. Четкие, подробные процедуры помогают внедрять положения вашей социальной и экологической политики в текущую хозяйственную деятельность компании.

Процедуры полезно документировать. Главное – изложить процедуру как можно более четко и кратко. Вы можете использовать текст, чек-листы, блок-схемы или несложные иллюстрации. Формат представления процедуры можно изменять в зависимости от того, на кого она рассчитана. Текстовое изложение процедуры уместно, скорее, для руководителей среднего и высшего звена, тогда как иллюстрации будут полезны при работе с малограмотными или иностранными работниками.



Чтобы начать работу, используйте **Краткое описание процедуры**, представленное в Сборнике практических инструментов.

Однако одного документального закрепления процедуры недостаточно. Конечной целью является ее эффективная реализация. Самое главное, чтобы сотрудники были осведомлены о существовании новой процедуры и понимали, почему важно ей следовать. Для выполнения процедуры сотрудники должны обладать необходимыми знаниями и навыками, что достигается за счет постоянного предоставления информации и организации эффективного процесса обучения. Более подробно об этом будет рассказано в следующей главе – «Организационная структура и компетентность персонала».

Наконец, вы должны убедиться в том, что ваши сотрудники имеют доступ к текущей версии каждой процедуры. Устаревшую документацию следует удалять либо четко маркировать как устаревшую, чтобы ни один из сотрудников случайно не воспользовался старой процедурой.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Далее представлены краткие описания нескольких примеров из практики, иллюстрирующих некоторые меры, которые компании могут принять для предотвращения, минимизации или восстановления/компенсации часто встречающихся экологических и социальных рисков в различных отраслях промышленности. Планы действий можно привести в соответствие с размерами вашей компании и характером рисков, с которыми вы сталкиваетесь.

Компания по разведению овец и коз

РИСК: Потребление больших объемов пресной воды

Компания по разведению овец и коз (SGC) – это коммерческое животноводческое предприятие среднего размера на юге Эфиопии. Основными кормовыми ресурсами в этой местности являются естественные пастбища (зеленая масса состоит преимущественно из трав и кустарников, листьев и стручков деревьев), для которых характерны выраженные сезонные колебания доступности и качества корма в связи с изменчивостью распределения осадков. Производительность животных с точки зрения удойности, скорости роста и репродуктивной способности, как правило, низкая. Компания занимается экспортом живых животных и мяса в различные страны Африки, а также на Ближний Восток, где спрос на живых животных обусловлен религиозными и культурными причинами. В целом, для этой местности характерен низкий уровень доступности поверхностных вод. К источникам воды в регионе относятся колодцы («эла»), пруды и скважины. Местные жители жалуются, что из-за высокого потребления воды компанией SGC местным общинам постоянно не хватает воды. Еще острее дефицит воды ощущается в сухой сезон, в результате чего люди вынуждены преодолевать в поисках воды значительные расстояния (до 5 часов ходьбы).

ВОЗДЕЙСТВИЕ

- Дефицит воды в местных общинах

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ

- Переместить работы в район, лучше обеспеченный поверхностной водой

МИНИМИЗАЦИЯ

- Провести водный аудит: установить приборы учета потребления воды, собирать данные в течение 5-10 дней и сравнить с потребностями животных в питье для выявления проблем
- Оценить рацион: кормление пищей с избыточным содержанием белка или минеральных веществ приводит к усилению жажды и повышению водопотребления
- Минимизировать потери воды в связи с использованием поилок:
 - отрегулировать шаровые затворы лотков для воды для предотвращения переполнения;
 - использовать лотки для воды меньшего размера, для мытья которых требуется меньше воды;
 - заменить лотки для воды автопоилками, приводимыми в действие самими животными;
 - проверить интенсивность подачи воды в поилки, обеспечив ее подачу только по потребности;
 - оборудовать поилки коллекторами на случай перелива воды;
 - проводить регулярное техническое обслуживание водопроводного оборудования для предотвращения и устранения протечек.
- Минимизировать расход воды для мойки следующим образом:
 - подметать и очищать поверхности перед мытьем;
 - использовать мойки высокого давления вместо емкостных моек;
 - использовать для мытья воду, собранную при переполнении поилок;
 - оборудовать шланги водосберегающими насадками и/или насадками с пусковым механизмом;
 - выполнять отдельные виды уборки при помощи ведра и швабры.
- В максимально возможной степени проводить сухую уборку скотных дворов; собирать навоз для изготовления компоста
- Для снижения расхода воды на санитарно-эпидемиологические цели установить ванны для мытья ног небольшого объема или использовать коврики (в качестве замены ванн для мытья ног)
- Хранить воду, использованную для мытья животных, в специальных прудах-накопителях и использовать ее повторно для мытья скотного двора или полива

КОМПЕНСАЦИЯ

- Наладить сотрудничество с местными общинами и НПО по вопросам восстановления колодцев «эла» и содействия внедрению способов использования дождевой воды (например, сбор дождевой воды с крыш, пруды)
- Распределять закупленную питьевую воду среди затронутых сообществ в сухой сезон; предоставлять емкости для хранения поставляемой воды

Компания по производству молочных продуктов

РИСК: Сброс неочищенных или некачественно очищенных сточных вод

Многонациональная компания среднего размера, расположенная на севере Бразилии, производит различные продукты питания, в том числе обезжиренное сухое молоко, фруктовые напитки в бутылках и различные виды шоколада. В результате различных процессов, в том числе мытья бутылок и других технологических процессов, на заводе компании ежедневно образуется более 600 кубических метров (м³) сточных вод. Вода очищается и сбрасывается в ближайшую реку. За последние месяцы участились жалобы из населенных пунктов, расположенных ниже по реке, на то, что вода в реке почернела или стала очень темной, наблюдается замор рыбы, от речной воды исходит неприятный запах, а также изменилось количество и качество рыбы. Речная вода непригодна для орошения, поскольку вызывает пластификацию почвы и негативно влияет на оросительные работы. Представители компании отрицают, что эти явления вызваны ее деятельностью, но признали, что в работе установки по очистке сточных вод имели место определенные сбои.

ВОЗДЕЙСТВИЕ
<ul style="list-style-type: none"> • Загрязнение поверхностных вод / воды ниже по течению реки
ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ
<ul style="list-style-type: none"> • Заменить использование потенциально токсичных или опасных веществ, которые могут загрязнить сточные воды • Наладить надлежащую очистку промышленных сточных вод и найти альтернативные способы применения очищенных сточных вод, например в качестве необработанной воды для других местных отраслей • Снизить общую нагрузку на установки для очистки сточных вод (УОСВ): <ul style="list-style-type: none"> • Изучить и сократить все источники сточных вод и минимизировать непотребительское использование вод; • Заменить водозатратные или «мокрые» процессы безводными или водосберегающими технологиями; • Сбирать нетоксичные и незагрязненные концентрированные сточные воды для продажи свиноводам или скотоводам (если возможно).

МИНИМИЗАЦИЯ

- Оптимизировать эффективность очистки сточных вод путем оценки и улучшения функционирования установки очистки сточных вод (УОСВ):
 - Проанализировать технические характеристики УОСВ «на входе» и «на выходе» и другие эксплуатационные параметры;
 - Оценить работу очистных сооружений со стоками воды и/или жидкого шлама, например, образующимися при мойке бутылок и оборудования; привести совокупный расход притока в соответствие с расчетным расходом;
 - Минимизировать изменения нагрузки на УОСВ путем установки отстойника для сбора и «уравнивания» сточных вод до обработки или емкости для временного хранения;
 - Внедрить плановые и скользящие графики мойки бутылок и проведения иных водозатратных операций;
 - Установить систему блокировки для обеспечения отключения УОСВ в случае какой-либо неисправности; во избежание сброса неочищенных сточных вод направлять их в емкости для временного хранения;
 - Прекратить накопление и перелив рыхлого осадка за счет его своевременного удаления и иных технических приемов;
 - Обеспечить необходимое обучение оператора установки очистки сточных вод (УОСВ) и обеспечить эксплуатацию и обслуживание УОСВ в соответствии с рекомендованными условиями (такими, как расчетный расход) и стандартами эксплуатации.
- Проводить анализ очищенных сточных вод на соответствие стандартам до момента окончательного сброса
- Рассмотреть возможность монтажа отдельных очистных сооружений для токсичных / химически загрязненных сточных вод (например, стоков от мытья бутылок, загрязненных моющими средствами или другими химическими веществами)

КОМПЕНСАЦИЯ

- Участвовать в активных консультациях / взаимодействии с местными сообществами, регуляторными органами и НПО для решения проблем водных ресурсов в регионе

«Городские строители»

РИСК: вывоз строительного мусора

«Городские строители» – это принадлежащая местному бизнесмену небольшая компания, выполняющая большой объем работ по сносу и строительству зданий в городе Мендоса. В настоящее время компания ведет работу в центре города по контракту, предусматривающему снос старого офисного здания и строительство многоэтажного жилого комплекса. От местных жителей поступали частые жалобы на загрязнение всего района строительным мусором, возможно, с примесями асбеста и других опасных материалов. До начала сноса здания не было принято никаких мер по его дератизации и дезинсекции. Бесконтрольное накопление строительного мусора привело к тому, что его свалка превратилась в прибежище для грызунов и мощный источник пыли; она привлекает обитающих поблизости лиц, копающихся в мусоре, ее неопрятный вид негативно влияет на цену недвижимости в районе, а переносимая ветром пыль загрязняет почву на прилегающей территории. Гниющие отходы, которые оставляет за собой бригада строителей, серьезно усугубляют проблему грызунов в этом районе.

ВОЗДЕЙСТВИЕ

- Ненадлежащая утилизация строительных отходов приводит к загрязнению земель и негативно влияет на местное население

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ

- Разработать и реализовать план утилизации строительных отходов на всех строительных площадках
- Разработать и внедрить процедуры повторного использования, переработки и безопасной утилизации строительного мусора на полигоне отходов, имеющем лицензию на прием такого вида отходов
- Провести обучение и периодически проводить повторное обучение всех сотрудников надлежащему проведению сноса, а также обращению со строительными и подверженными гниению отходами и их утилизации
- До начала сноса выявлять и удалять опасные объекты, такие, как подземные резервуары-хранилища
- До начала сноса осуществлять программу дератизации
- До начала сноса провести проверку на наличие асбеста и при необходимости подготовить и реализовать план нейтрализации воздействия асбеста
- Контролировать качество воздуха в ходе мероприятий по удалению асбеста и других работ по сносу
- Принимать необходимые меры по предотвращению перемещения сдуваемой пыли за пределы строительной площадки
- Использовать контейнеры для сбора и безопасной утилизации твердых бытовых отходов на строительной площадке
- Использовать недоступные для вредителей и грызунов контейнеры для сбора и безопасной утилизации подверженных гниению отходов со стройплощадки
- Удалять обломки снесенных зданий и подлежащие переработке материалы, как минимум, ежедневно
- Использовать тонкораспыленную воду для уменьшения образования пыли и аэрозолей от сносимых строений и ограничения их распространения за пределы стройплощадки; обеспечить отвод этих стоков в соответствующие пункты сбора или городскую канализацию после их предварительной очистки до приемлемого уровня
- Перевозить выделяющие пыль отходы в закрытых транспортных средствах; во время перевозки периодически контролировать эффективность пылезащитных чехлов

МИНИМИЗАЦИЯ

- Разработать и внедрить механизм подачи и рассмотрения жалоб жителей близлежащих районов для облегчения своевременного понимания последствий и проблем

КОМПЕНСАЦИЯ

- Выплатить компенсацию местным жителям, затронутым бесконтрольными действиями
- Организовать медицинские и иные лечебно-оздоровительные осмотры лиц, заявляющих о причинении вреда их здоровью вследствие работ по сносу

Компания по экспорту какао

РИСК: Ненадлежащее использование оборудования и средств индивидуальной защиты

Компания «African Future Cocoa Company» была основана в 1988 году в Гане с целью производства какао для местного рынка и создания основы для будущей экспортоориентированной отрасли. Совсем недавно организация, занимающаяся социальными и экологическими вопросами, провела проверку деятельности этой компании и установила, что использование мачете, топоров, крюков для сбора урожая, секаторов, лестниц и бензопил представляет опасность для сельскохозяйственных рабочих. Большинство сельскохозяйственных инструментов предназначены для мужчин и не соответствуют физическим возможностям женщин и молодых людей. К наиболее распространенным травмам сельскохозяйственных рабочих относятся порезы во время расчистки плантаций, сбора урожая и разбивания стручков какао, а также переломы и иные телесные повреждения в результате падения с лестницы. Кроме того, выращивающие какао крестьяне зачастую жалуются на боль и неприятные ощущения в спине и во всем теле из-за того, что им часто приходится работать скорчившись или согнувшись, наклоняться и переносить тяжести. Получившие травму сельскохозяйственные рабочие часто имеют ограниченный доступ к первой помощи или недостаточно денег для получения медицинской помощи.

ВОЗДЕЙСТВИЕ

- Полученные сельскохозяйственными рабочими телесные повреждения, в том числе ссадины, растяжения, раны и переломы

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ

- Принимать участие в отраслевых инициативах по разработке и установке оборудования и инструментов, таких как дробилок какао-бобов, устраняющих опасные факторы, характерные для работ по выращиванию какао

МИНИМИЗАЦИЯ

- Регулярно приобретать и распределять среди работников – мужчин, женщин и молодых людей – сельскохозяйственный инвентарь подходящего для них размера
- Определить эргономически правильный порядок использования сельскохозяйственного инвентаря для выращивания и сбора какао; обучить работников этим способам
- Определить порядок правильного использования индивидуальных средств защиты (ИСЗ) и ухода за ними, выдать работникам ИСЗ и провести соответствующий инструктаж
- Официально установить надлежащую продолжительность отдыха
- Ограничить рабочее время установленным по закону пределом во избежание переутомления работников и для уменьшения вероятности несчастных случаев
- Обеспечить частое проведение инструктажей (по конкретным задачам и оборудованию) перед началом смены, чтобы освежить знания работников о потенциальных рисках и предотвращении несчастных случаев
- Обучить сельскохозяйственных рабочих выявлению опасных факторов и процедурам их нейтрализации, например, касающимся обращения с острыми инструментами, подъема тяжелых грузов, использования бензопил только обученными рабочими, «нулевой терпимости» к употреблению алкоголя, а также отпускаемых по рецепту и прочим наркотиков
- Сформировать группу опытных сельскохозяйственных рабочих, ответственных за проведение регулярного инструктажа всех работников по вопросам ОТТБ и за мониторинг коэффициента травматизма

КОМПЕНСАЦИЯ

- Определить пострадавших работников и предоставить им медицинскую помощь и возможность реабилитации в соответствии с характером полученной травмы
- Совместно с местными властями работать над расширением охвата местного медицинского центра для надлежащего лечения работников, получивших производственные травмы

Металлообрабатывающая компания

РИСК: работники подвергаются воздействию смазочно-охлаждающих жидкостей

«Best Metalworks» – это расположенная в Болгарии металлообрабатывающая компания среднего размера, которая производит различные металлические детали для медицинских устройств. В компании было отмечено повышение текучести кадров и коэффициента невыхода сотрудников на работу по болезни. Многие работники жалуются на кожный зуд, затрудненное дыхание и другие респираторные заболевания, такие, как астма и бронхит. Недавно группа работников уволилась ввиду проблем со здоровьем, проработав на предприятии всего лишь полгода, а у сотрудника, проработавшего в компании несколько десятков лет, недавно был диагностирован рак. Было установлено, что причиной этих проблем является воздействие смазочно-охлаждающих жидкостей (СОЖ). СОЖ используются для снижения нагрева и трения в производственных операциях по обработке металла и удаляют мелкие металлические частицы, образующиеся в ходе шлифовки и других процессов. Работники могут подвергаться воздействию СОЖ, вдыхая пар или мелкие капли жидкости, или при контакте с кожей (например, при разбрызгивании жидкости). Представители компании утверждают, что все работники проинструктированы о необходимости ношения средств индивидуальной защиты (СИЗ) для уменьшения этих воздействий. Однако работникам приходится приобретать СИЗ за свой счет. В результате многие работники фактически не пользуются СИЗ и подвергаются воздействию СОЖ. Многие работники также не припоминают, чтобы их обучали правильному обращению с СИЗ.

ВОЗДЕЙСТВИЕ
<ul style="list-style-type: none"> • Негативное воздействие на здоровье работников
ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ
<ul style="list-style-type: none"> • Получить у поставщиков паспорта безопасности материала (ПБМ) для изучения состава СОЖ и сопутствующих факторов риска. Отобрать и использовать СОЖ с наименьшим содержанием токсичных веществ
МИНИМИЗАЦИЯ
<ul style="list-style-type: none"> • Установить вентиляционные системы и наладить их регулярное техническое обслуживание, чтобы обеспечить их надлежащее функционирование • Разработать и внедрить процедуры надлежащего обращения с СОЖ и технического обслуживания оборудования для снижения загрязнения СОЖ • Разработать и внедрить программу обучения для всех занимающихся обработкой металла сотрудников, посвященную опасным свойствам СОЖ и методам, позволяющим избежать воздействия СОЖ и ограничить его, включая: <ul style="list-style-type: none"> • регулярную уборку рабочих мест и надлежащие способы очистки; • надлежащее применение средств индивидуальной защиты; • надлежащую гигиеническую практику для уменьшения воздействия, такую, как регулярное мытье рук и смена загрязненной одежды. • Основываясь на оценке риска, бесплатно обеспечить персонал соответствующим защитным оборудованием (например, устойчивыми к маслу или не пропускающими масло средствами защиты органов дыхания, защитными очками, защитными масками, перчатками, химически стойкой одеждой) • В целях поощрения надлежащей гигиенической практики разместить умывальники вблизи рабочей зоны • Установить вблизи рабочей зоны экстренные душевые • Регулярно оценивать воздействие СОЖ на работников: <ul style="list-style-type: none"> • Выявить операции, предполагающие сильное воздействие СОЖ, и организовать их мониторинг, разработав соответствующую тактику взятия проб воздуха (например, индивидуальное взятие проб воздуха); • Оценивать результаты мониторинга, с тем чтобы определить эффективность применяемых технических мер и методов работы. • Периодически проводить медицинское обследование работников, подвергающихся воздействию СОЖ, для облегчения ранней диагностики и лечения сопутствующих заболеваний. Обследование должно включать заполнение работником анкеты о состоянии здоровья, ограниченное обследование частей тела, находящихся в зоне риска (легкие и кожа), и измерение функции легких (тест на жизненную емкость легких) • Вести учет всех связанных с СОЖ несчастных случаев и медицинских обследований работников. Регулярно проводить обзор и анализ первопричин
КОМПЕНСАЦИЯ
<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить медицинское обслуживание и своевременную помощь пострадавшим работникам • Предоставлять возмещение за расстройство здоровья и потерю трудоспособности, связанные с выполнением трудовых обязанностей, в соответствии с местными и национальными правовыми нормами

ПРИМЕР ИЗ ПРАКТИКИ: ЭКВАДОР

Птицеводческие предприятия Эквадора

РИСК: Чрезмерная сверхурочная работа в результате нехватки рабочей силы

«Птицеводческие предприятия Эквадора» – хорошо известная птицеводческая компания, работающая на окраине города Гуаякиль, Эквадор. Компания является одной из старейших в стране и занимается разведением кур для производства яиц и мяса. В компании работает свыше 300 человек. В настоящее время компания осуществляет программу быстрого расширения, целью которой является удвоение объемов производства в ближайшие 2-3 года. План расширения включает приобретение и установку дополнительного оборудования для инкубаторного цеха и полную модернизацию системы вентиляции. Поскольку эта программа расширения не была запланирована заранее, руководство столкнулось с нехваткой квалифицированных специалистов, необходимых для ввода оборудования в эксплуатацию и других специализированных работ по наладке системы вентиляции. В последние две недели эти квалифицированные специалисты – сотрудники службы инженерного обеспечения и технического обслуживания – дважды жаловались на то, что их принуждают к длительной сверхурочной работе. На прошлой неделе произошел несчастный случай, причиной которого считают усталость от многочасовой работы. В ходе дальнейшего расследования некоторые работники утверждали, что на протяжении последних 10 дней они ежедневно работали по две смены.

ВОЗДЕЙСТВИЕ

- Производственные травмы/заболевания, вызванные усталостью работников вследствие чрезмерной сверхурочной работы

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ

- Разработать порядок работы с кадрами, обеспечивающий соблюдение политики компании в области условий найма и труда
- Довести пересмотренный порядок работы с кадрами до сведения работников и руководителей среднего и высшего звена на специальном инструктаже по этому вопросу
- Обеспечить включение в пересмотренный порядок работы с кадрами положения о том, что продолжительность рабочего дня для работников не может превышать 48 часов в неделю, либо 60 часов в неделю, включая сверхурочные, в течение не более двух недель, при одном выходном дне в неделю
- Обеспечить заблаговременное планирование всех последующих программ расширения, а также необходимую численность квалифицированных работников до начала нового проекта
- Вести список заранее утвержденных квалифицированных подрядчиков, способных удовлетворить спрос на краткосрочную или внеплановую работу
- Расширить временные рамки проекта или продлить плановый срок его завершения во избежание чрезмерных сверхурочных работ в случае, если субподряд нецелесообразен

МИНИМИЗАЦИЯ

- Повысить осведомленность руководителей высшего и среднего звена и представителей работников о нормах законодательства о труде в части рабочего времени и о связи между чрезмерной сверхурочной работой и повышением риска производственного травматизма / профессиональных заболеваний
- Осуществлять мониторинг рабочего времени и отчетности по ОТТБ; в случае фиксации чрезмерно продолжительных сверхурочных работ принимать меры по исправлению ситуации
- Внедрить механизм подачи жалоб работниками по вопросам чрезмерной сверхурочной работы и другим проблемам, а также процедуру рассмотрения и разрешения таких жалоб
- Обеспечить оплату сверхурочного времени в повышенном размере

КОМПЕНСАЦИЯ

- Выплатить работникам компенсацию за выполненную сверхурочную работу по установленной ставке вознаграждения за сверхурочные
- Организовать медицинский осмотр и обеспечить медицинской помощью работников, страдающих от переутомления или профессионального стресса, вызванного чрезмерной сверхурочной работой
- Обеспечить медицинскую помощь в случае производственной травмы / профессионального заболевания работника
- Выплатить пострадавшим работникам компенсацию за утрату заработка, потерю трудоспособности и смерть вследствие производственной травмы / профессионального заболевания

Завод по изготовлению готовых салатов

РИСК: Привлечение рабочих-мигрантов из сторонних компаний

На овощеперерабатывающем заводе в Соединенных Штатах 100 работников трудятся на постоянной основе и 300 – по контракту. Рабочих по контракту завод находит при помощи рекрутингового агентства. Руководство завода отдает предпочтение такой схеме, поскольку в том районе, где расположен завод, трудно найти работников, согласных на сезонную работу. Для выполнения заявки агентство нанимает рабочих-мигрантов. Оно несет ответственность за привлечение, перевозку, обучение рабочих, а также за выплату им заработной платы. Руководители низшего звена и постоянные сотрудники завода являются местными жителями и говорят по-английски. Они хорошо осведомлены о своих правах, предусмотренных трудовым законодательством США, и считают, что завод является хорошим местом работы. По их мнению, в работе со многими рабочими-мигрантами возникают проблемы, поскольку они говорят только по-испански и, по-видимому, не владеют навыками и пониманием своих прав на том же уровне.

ВОЗДЕЙСТВИЕ
<ul style="list-style-type: none"> • Дискриминация в отношении подрядных рабочих или рабочих-мигрантов • Принудительный труд / эксплуатация людей
ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ
<ul style="list-style-type: none"> • Уменьшить зависимость компании от временных работников • Пользоваться услугами только официально аккредитованных агентств по трудоустройству • Разработать корректно сформулированную политику приема на работу и оплаты труда и условия найма для подрядных рабочих или рабочих-мигрантов; проинформировать о данной политике работников, руководителей старшего и низшего звена и агентства по трудоустройству • Добиться понимания агентствами по трудоустройству политики предприятия в области занятости; закрепить необходимость следовать данной политике в договоре о предоставлении услуг, заключенном с агентством по трудоустройству • Периодически контролировать и проверять соответствие работы агентства по трудоустройству собственной политике и внутреннему распорядку предприятия и местному законодательству
МИНИМИЗАЦИЯ
<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить информирование подрядных рабочих / рабочих-мигрантов (на всех необходимых языках) об их правах, в том числе о заработной плате, дополнительных выплатах и удержаниях • Согласовать с агентством по трудоустройству разумные, без надбавок, отчисления за жилье, транспортные расходы и другие услуги, предоставляемые рабочим-мигрантам (не следует возлагать на работников ответственность за уплату комиссионных за трудоустройство) • Обеспечить выдачу всем подрядным рабочим / рабочим-мигрантам экземпляров договоров и периодическую выдачу им расчетных листков по заработной плате в понятной форме на их родном языке • Внедрить механизм подачи и рассмотрения жалоб, доступный как постоянным, так и временным работникам • Периодически обсуждать с подрядными / временными рабочими вопросы жалоб и возможностей
КОМПЕНСАЦИЯ
<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить возмещение работникам средств, незаконно удержанных агентством по найму • Произвести доплаты за отработанное время работникам, чей заработок оказался ниже установленной законом минимальной заработной платы (или согласованной заработной платы, установленной договором, если она превышает установленный законом минимум)

Местная больница общего профиля

РИСК: Загрязнение воздуха в помещениях

Эта районная больница является одной из старейших больниц города Антиполо, Филиппины. Больница рассчитана на 150 койкомест, принадлежит местному доверительному фонду и известна предоставлением населению качественных услуг в области здравоохранения на протяжении более чем ста лет. В течение последних нескольких месяцев от персонала и пациентов больницы поступали жалобы на плохое качество воздуха, духоту и неприятные запахи, что сопровождается раздражением глаз, носа и горла и тошнотой. Участились случаи невыхода на работу среди персонала, что часто приводит к нарушению предоставления основных услуг в часы работы амбулаторного отделения. Обеспокоенный растущим числом жалоб со стороны пациентов и сбоями в предоставлении основных медицинских услуг, заведующий больницей недавно провел консультацию со своим заместителем по техническому обслуживанию, предположившим, что проблема может быть связана с ненадлежащей работой системы вентиляции и кондиционирования, а именно, недостаточным притоком и плохим распределением воздуха, неэффективным терморегулированием и ненадлежащим техническим обслуживанием. Заместитель заведующего по техническому обслуживанию сформировал группу для дальнейшего изучения проблемы и принятия необходимых мер по ее устранению. В результате тщательного обследования группа обнаружила еще ряд проблем, в том числе перекрестное загрязнение, источниками которого являлись подземная парковка, инфекционное отделение, зона приготовления пищи, блоки стерилизации и операционные. Все это усугубляло проблему качества воздуха в помещениях больницы.

ВОЗДЕЙСТВИЕ

- Негативное воздействие на здоровье персонала и пациентов в связи с ненадлежащим качеством воздуха в помещениях

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ

- Реализовать программу проверки и профилактического обслуживания ОВКВ для предотвращения повторного возникновения проблем
- Разработать и внедрить политику и процедуры очистки и обслуживания системы ОВКВ: регулярно осушать, очищать и заменять компоненты ОВКВ (например, дренажные поддоны, трубы, воздушные заслонки, градирни, фильтры и т.д.) для минимизации вероятности распространения микроорганизмов или загрязнения
- Провести проверку и изменить ориентацию воздухозаборов и вытяжек для устранения перекрестного загрязнения от местных источников загрязнения, таких, как подземные парковки, гаражи и инфекционные отделения
- Перенести точки забора воздуха или рассмотреть возможность оснащения воздухозаборов добавочным фильтром, таким, как активированный уголь
- Убедиться, что минимальных параметров внешних воздушных заслонок достаточно для обеспечения необходимого объема наружного воздуха, и что они не закрыты ненадлежащим образом в целях экономии энергии
- Определить разницу давления внутри объекта и применить технические меры (переток воздуха из помещений с избыточным давлением в помещения с пониженным давлением)

МИНИМИЗАЦИЯ

- Обучить соответствующих сотрудников проведению регулярного контроля качества воздуха и необходимой корректировке настроек системы ОВКВ:
 - Регулярно контролировать уровень углекислого газа и определять достаточность поступления наружного воздуха
 - Регулярно контролировать уровень угарного газа как показатель проникновения побочных продуктов сгорания
 - Контролировать уровень вдыхаемых взвешенных частиц как показатель эффективности фильтрации

КОМПЕНСАЦИЯ

- Обеспечить своевременную медицинскую помощь затронутым сотрудникам и пациентам

Ткацкая фабрика

РИСК: Отсутствие противопожарной безопасности

Расположенная в Индонезии фабрика производит тканые и нетканые материалы промышленного назначения. Пару недель назад на аналогичной фабрике неподалеку вспыхнул пожар. Во время пожара 18 работников фабрики получили серьезные увечья. Ввиду этого происшествия противопожарная безопасность стала для руководства фабрики наиболее злободневным вопросом. Администрация осознала, что это могло произойти и на этом предприятии. Работники фабрики также осознают риск. Они начали задавать руководству вопросы о противопожарной безопасности на фабрике. Они поняли, что не знают, что делать и как себя вести в случае пожара. Озабоченность выразили и клиенты фабрики.

ВОЗДЕЙСТВИЕ

- Угроза жизни и здоровью из-за отсутствия программы противопожарной безопасности

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ

- Провести оценку риска и изучить особенности конструкции и эксплуатации здания для выявления возможностей усовершенствования в целях соблюдения современных местных и международно признанных норм противопожарной безопасности, уделив особое внимание следующим моментам:
 - Предупреждение пожаров (например, безопасность электрооборудования, хранение горючих материалов вдали от источников воспламенения и горячих поверхностей и т.д.);
 - Пути эвакуации (например, как минимум, два – но не менее, чем предписано для соответствующего размера и расположения здания – четко обозначенных и незаблокированных аварийных выходов на каждом этаже, аварийное освещение с питанием от резервного аккумулятора, лестницы соответствующего размера с поручнями и нескользящими ступенями и т.д.);
 - Система обнаружения воспламенения и сообщения о пожаре (например, детекторы дыма, визуальные и звуковые сигналы тревоги);
 - Разделение здания на отсеки для ограничения распространения дыма и огня;
 - Система пожаротушения и борьбы с пожарами (например, тип, количество и расположение огнетушителей, пожарных рукавов и другого оборудования для тушения пожаров)
- Проводить еженедельные / ежедневные проверки, чтобы убедиться, что пути аварийной эвакуации и двери аварийного выхода четко обозначены, хорошо освещены (даже в случае сбоя электроснабжения в ночное время), свободны и не заперты
- Ежегодно проводить оценку риска возникновения пожаров и чрезвычайных ситуаций в целях анализа основных причин их возникновения, таких, как состояние электропроводки, автоматов защиты сети, предохранителей и котлоагрегатов, горючая пыль, запасы материалов и т.д.
- Заключение договора с сертифицированной и квалифицированной компанией на ежегодную проверку, испытание и техническое обслуживание систем пожарной сигнализации, пожаротушения и оповещения
- Разработать, довести до сведения и осуществлять политику и процедуры обеспечения пожарной безопасности, готовности к чрезвычайным ситуациям и реагирования на них силами совместной комиссии администрации и трудового коллектива по безопасности/ОТТБ

МИНИМИЗАЦИЯ

- Организовать и проводить регулярные тренировки групп аварийного реагирования и пожаротушения; число пожарных-добровольцев и членов группы аварийного реагирования должно быть пропорционально общей численности сотрудников; необходимо, чтобы в их число входил, как минимум, один сотрудник из каждого структурного подразделения фабрики
- Обеспечить идентификацию членов групп аварийного реагирования и пожаротушения (например, яркие нарукавные повязки, каски определенного цвета, бейджи)
- Как минимум, раз в месяц проводить учения по действиям в чрезвычайной ситуации; учения должны проходить во всех рабочих сменах
- Регулярно проводить тренировки для персонала по экстренной эвакуации; обеспечить прохождение новыми и временными работниками обучение процедуре эвакуации в рамках вводного инструктажа
- Вести учет аварий и происшествий; обеспечить периодическое изучение данных такого учета соответствующими сторонами (например, руководителями эксплуатационно-технических служб и ответственными за страхование) и совместной комиссией администрации и трудового коллектива по охране труда и технике безопасности в целях подтверждения принятия соответствующих мер для предотвращения повторения чрезвычайных ситуаций
- Задавать работникам вопросы о замеченных ими опасных условиях и поощрять их за сообщения руководству об этом

КОМПЕНСАЦИЯ

- Предоставлять медицинскую помощь лицам, получившим травмы на рабочем месте
- Выплачивать компенсацию за гибель и утрату трудоспособности
- Обеспечить получение работниками заработной платы до перебазирования / возобновления работы пострадавшей от пожара фабрики

Организационная структура и компетентность персонала

В конечном счете, основа правильно внедренной СЭСМ – это квалифицированные и приверженные своему делу сотрудники. Как этого добиться?

ФУНКЦИИ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПОЛНОМОЧИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ СЭСМ

Первое, вам необходимо обеспечить принятие экологических и социальных обязательств руководством вашей компании. Принятие обязательств руководством начинается с принятия политики СЭСМ, однако это не все. Поддержка руководства имеет решающее значение для внедрения устойчивой СЭСМ. Именно в обязанности руководства входит необходимость возглавить эту работу. Руководство не обязано ежедневно заниматься продвижением этой работы, но должно послать четкий сигнал сотрудникам всех уровней, что это – долгосрочные обязательства вашей компании.

Помимо обязательств со стороны руководства, вам потребуется группа специалистов, которая возьмет на себя ответственность за СЭСМ. Не нужно, чтобы эти обязанности занимали у кого-либо из сотрудников всё его рабочее время, но руководству необходимо пересмотреть обязанности в сфере отчетности, распределить время и полномочия, необходимые для выполнения работы.

Сбалансированность группы специалистов по СЭСМ является важной предпосылкой для полноценного взаимодействия с членами вашего круга и вашими коллегами. В ее состав должны входить квалифицированные специалисты в области, например, экологии, охраны труда и техники безопасности, эксплуатации или производства, контрактов и закупок, работы с кадрами.

На самом деле, успех системы менеджмента зависит от направлений, которые традиционно считаются не имеющими отношения к экологическим и социальным вопросам, – таких, как кадровые вопросы, производство, закупки и техническое обслуживание. Например, отдел кадров обеспечивает потребности обучения, связанные с трудовыми отношениями и условиями найма; производственные подразделения уделяют особое внимание повышению эффективности использования ресурсов и сокращению объема отходов; отдел закупок следит за соответствием поставщиков и контрагентов предъявляемым требованиям и за результатами их деятельности, а отдел технического обслуживания обеспечивает безотказную работу оборудования и сведение к минимуму разливов, протечек и других аварийных ситуаций.

Группе специалистов по СЭСМ не следует работать изолированно во время процесса идентификации рисков и воздействий и разработки соответствующих планов действий. Чтобы работа группы специалистов по СЭСМ была действительно эффективной, группе необходимо взаимодействовать с сотрудниками компании на всех уровнях, в том числе с работниками и руководителями низшего звена, поскольку именно они в первую очередь обнаруживают возникающие проблемы.

5 Проведено обучение и обеспечена вовлеченность персонала всех иерархических уровней компании – различных подразделений и работников, а также руководителей. Персонал, ответственный за решение экологических и социальных вопросов, имеет необходимые полномочия для внедрения системы. Отражением приверженности принятым обязательствам со стороны руководства является выделение необходимых ресурсов для разработки и внедрения СЭСМ и обучения персонала.

4 Обязанности в рамках СЭСМ возложены на несколько подразделений, руководство вовлечено в процесс. Система экологического и социального менеджмента интегрирована в общую систему управления. Новые сотрудники получают необходимые инструкции о СЭСМ.

3 Ознакомительная подготовка проводится на всех структурных уровнях компании. Роли и обязанности по экологическим и социальным вопросам распределены и включены в текущую деятельность. Экологическими и социальными вопросами занимаются подготовленные и квалифицированные сотрудники.

2 Роли и обязанности по экологическим и социальным вопросам определены и распределены. Каждым аспектом занимается только одно структурное подразделение. Определенная ознакомительная информация предоставляется во время вводного инструктажа, также проводится дополнительное обучение для сотрудников, отвечающих за охрану труда и безопасность.

1 Сотрудники, ответственные за экологические и социальные вопросы не назначены. Ограниченная осведомленность персонала об экологических и социальных вопросах, начат процесс определения ролей и обязанностей по экологическим и социальным вопросам.

0 Осведомленность персонала по экологическим и социальным вопросам отсутствует, обязанности по решению этих вопросов официально ни на кого не возложены.



Как и в случае с общей системой управления, следует обеспечить соответствие размера этой группы масштабу и сложности структуры вашей компании. Возможно, в вашей организации нет разнообразных подразделений с четко распределенными обязанностями; возможно, некоторые сотрудники выполняют сразу несколько функций. Ключевая задача – привлечь в эту группу сотрудников, имеющих отношение ко всему спектру функций компании. Если в вашей компании уже создана какая-либо специальная группа (например, пожарная дружина или комиссия по охране труда и технике безопасности), рассмотрите возможность формирования вашей группы специалистов по СЭСМ на ее основе.

После создания группы специалистов по СЭСМ ее членам необходимо выбрать руководителя группы. Это очень важная роль, особенно на первое время. Руководителю группы необходимо задавать в ней тон и поддерживать мотивацию ее членов. Все новые инициативы в компании сталкиваются с препятствиями, и внедрение СЭСМ – не исключение. Руководителю группы необходимо помочь ей в преодолении неизбежных препятствий, и следует обеспечить ему непосредственный доступ к руководству.



Обратите внимание на пример **Дорожной карты по разработке и внедрению СЭСМ** в Сборнике практических инструментов, в котором представлены перечень и последовательность действий по разработке и внедрению СЭСМ, а также ориентировочные сроки.

ПРИМЕР ГРУППЫ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СЭСМ



Для руководителя группы необходимы следующие качества и навыки:

- хорошие коммуникативные навыки;
- умение решать проблемы и преодолевать трудности;
- иметь опыт руководства проектами;
- быть прагматичным;
- быть уважительным ко всем.

КОММУНИКАЦИИ И ОБУЧЕНИЕ

Теперь, когда вы определили, какие действия необходимо предпринять, и скорректировали свои процедуры, вам необходимы квалифицированные и приверженные делу сотрудники, соблюдающие процедуры СЭСМ. Это и есть конечная цель коммуникаций и обучения.

Эффективная коммуникация СЭСМ осуществляется в три основных последовательных шага:

1. Персонал должен быть осведомлен о СЭСМ.

- Что это такое?
- Каковы ее цели?
- Что мне нужно делать?

2. Персонал должен понимать, что СЭСМ необходима и способствует улучшению работы компании.

- Как она поможет нашей компании?
- Как она поможет моему подразделению?
- Что изменится?
- Что это даст лично мне?

3. Персонал должен получить знания и навыки, чтобы эффективно выполнять свои обязанности.

- В чем заключаются новые принципы политики и процедуры?
- Что именно я должен делать?
- Как я могу сделать это?
- Что произойдет, если я этого не сделаю?

СОВЕТ

Эффективные коммуникации и обучение

Задайте себе вопрос: в чем заключается цель данного мероприятия или обучения – в повышении осведомленности, в обеспечении вовлеченности и/или в предоставлении сотрудникам знаний и навыков, необходимых для внедрения системы.

Вашей группе специалистов по СЭСМ требуется подробное обучение для приобретения необходимых знаний и навыков. Им будет необходимо разобраться в основах цикла «планируй – делай – проверяй – действуй» и знать, что представляют собой девять компонентов СЭСМ. В этом Руководстве содержится необходимая информация, однако может потребоваться и дополнительная помощь. В дополнение к углубленному обучению этой группы, каждому сотруднику необходимо будет пройти ознакомительную подготовку, что обеспечит единообразное представление о целях СЭСМ.

Структура данного Руководства позволяет без труда выстроить эффективную программу общей подготовки. Вы можете дать каждому сотруднику общий обзор содержащейся здесь информации по разработке и внедрению СЭСМ.

Также вам может понадобиться провести инструктаж, посвященный непосредственно вашему плану действий и новым оперативным процедурам.

Разберите конкретные меры и выясните, кто будет заниматься их реализацией. Это самый быстрый способ определить, какая подготовка потребуется различным подразделениям и сотрудникам вашей компании. Задайте себе вопрос о том, какие знания и навыки потребуются работникам для эффективного внедрения новых процедур, выполнения возложенных на них обязанностей и полной реализации плана действий.



Используйте образец **Рабочей таблицы по планам обучения**, представленный в Сборнике практических инструментов и приведите его в соответствие с вашим Планом действий и улучшенными процедурами.

ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ
ОБЯЗАТЕЛЬСТВАМ

ВНЕДРЕНИЕ

Готовность к аварийным ситуациям и меры реагирования

5

Осуществляется регулярное взаимодействие с местным населением и государственными органами в соответствии с планами действий в аварийных ситуациях на территории компании и за ее пределами. Имеются официальные договоренности о совместном использовании материальных ресурсов с расположенными рядом компаниями.

4

В процессе оценки риска возникновения аварийных ситуаций, планирования действий в условиях аварийной ситуации, а также учений и тренировок принимает участие весь персонал, включая руководство, все подразделения и рабочие смены, подрядные и временные рабочие. Осуществляется непрерывное совершенствование процесса.

3

Выявлены все проблемы, способные привести к возникновению аварийных ситуаций на территории предприятия и за его пределами, разработан эффективный план готовности. План соответствует требованиям местных регуляторных органов и передовой отраслевой практике, принятой в стране.

2

План готовности к аварийным ситуациям разработан, но признаки его последовательного выполнения отсутствуют. Работники проходят определенный инструктаж о порядке действий в случае возникновения аварийной ситуации.

1

Планирование готовности к аварийным ситуациям неэффективно, выявлены не все возможные риски возникновения аварийных ситуаций. Инструктаж работников проводится от случая к случаю.

0

Готовность к аварийным ситуациям крайне ограничена. Официальный план действий отсутствует, обеспеченность персонала индивидуальными средствами защиты ограничена.

Даже если вы учли все риски и внедрили соответствующие программы по их управлению могут возникнуть аварийные / чрезвычайные ситуации.

Ваш бизнес – это динамический процесс, в котором ежедневно происходит множество изменений: люди поступают к вам на работу и увольняются, материалы и поставщики входят в вашу цепочку поставок и выходят из нее, объекты и оборудование включаются в ваш технологический поток и выводятся из него. Система менеджмента поможет сохранить преемственность и согласованность на фоне всех этих изменений. Однако возможны кратковременные сбои или пробелы в системе (например, кто-то не прошел необходимое обучение, кто-то не следует регламенту, произошел отказ техники), либо воздействие внешних сил (например, стихийных бедствий), и это способно привести к аварии или возникновению чрезвычайной ситуации на вашем объекте. Предотвратить подобные ситуации не всегда возможно, но вы можете подготовиться и эффективно среагировать на них, предотвращая и смягчая ущерб вашим сотрудникам, населению и окружающей среде.



Основой эффективного реагирования является эффективная подготовка. Предусмотреть возможные варианты развития событий и соответствующим образом подготовиться к ним вам помогут следующие шаги:

- Определите участки возможного возникновения аварийных ситуаций и людей, которые могут попасть в зону воздействия. Такой анализ необходимо провести в рамках общей оценки риска и оценки воздействий путем анализа рабочих процессов, физического картирования и обсуждений с работниками, экспертами и местным населением.
- Разработайте для каждой выявленной аварийной ситуации процедуру реагирования и четко распишите все необходимые действия. Важно предоставить информацию ясно и подробно, чтобы каждый в вашей компании понимал, что следует делать.
- Обеспечьте необходимое оборудование и ресурсы для эффективного осуществления плана реагирования. Склад огнетушителей не поможет потушить пожар, если люди не могут быстро найти эти огнетушители и эффективно использовать их при необходимости. Подберите несложное в использовании оборудование и разместите его так, чтобы к нему был обеспечен незамедлительный доступ при возникновении аварийных и чрезвычайных ситуаций.
- Распределите обязанности таким образом, чтобы за выполнение каждой операции кто-то нес ответственность. Также необходимо назначить ответственных за проведение регулярной оценки качества работы системы и обновление оценки рисков и планов действий.
- Постройте информационную работу таким образом, чтобы каждый в вашей компании понимал важность системы предупреждения аварийных ситуаций и мер реагирования и стремился помочь в мониторинге и повышении ее эффективности. Необходимо информировать и местных жителей, которые могут оказаться в зоне воздействия при возникновении аварийной ситуации.
- Проводите периодическое обучение, чтобы каждый сотрудник вашей компании имел общее представление о системе и был знаком с планами реагирования. Но не ограничивайтесь инструкциями о том, что нужно делать, – просите и собирайте предложения о том, какие еще вопросы необходимо решить, и что можно улучшить. Даже при наличии самым тщательным образом расписанных процедур и плана, людям необходимо выработать собственное суждение и адаптироваться к быстрым изменениям ситуации. Вероятность этого повысится, если вы заранее будете вовлекать людей во все аспекты системы.
- Сотрудничайте с государственными учреждениями и группами ответственности для выявления возможных областей взаимодействия в целях эффективного реагирования на аварийные ситуации в компании и за ее пределами.
- Проводите периодические проверки и учения, чтобы проверить качество работы системы и заново оценить риски в целях учета изменившихся условий. Учитывайте ваши выводы в процессе постоянного совершенствования системы.
- Помните: чрезвычайно важно, чтобы план готовности к аварийным ситуациям соответствовал специфике конкретного объекта. Даже если на двух различных площадках осуществляются схожие виды деятельности, это не значит, что один и тот же план действий в аварийных ситуациях будет эффективен в обоих случаях. Пригодность и эффективность плана аварийной готовности следует оценивать для каждой площадки в отдельности.



Ознакомьтесь с **Процедурой по реагирования в случае пожара** и **Процедурой реагирования при разливе химических веществ**.

План готовности к аварийным ситуациям и реагирования на них должен включать следующие аспекты:

- выявление потенциально возможных аварийных ситуаций на основе оценки опасных факторов;
- процедуры реагирования на выявленные сценарии аварийных ситуаций;
- процедуры отключения оборудования;
- процедуры спасения и эвакуации, в том числе обозначение места сбора за пределами объекта;
- перечень и расположение аварийной сигнализации и график технического обслуживания;
- перечень и расположение оборудования для ликвидации аварийных ситуаций (противопожарного оборудования, оборудования по ликвидации разливов, медицинских аптечек, средств индивидуальной защиты для аварийно-спасательных команд);
- протоколы использования аварийного оборудования и сооружений;
- график периодической проверки, тестирования и обслуживания аварийного оборудования;
- четко обозначенные маршруты эвакуации и сборные пункты;
- график учебных мероприятий и учений, в том числе совместно с местными службами экстренного реагирования (пожарными);
- процедуры проведения учений;
- контакты для связи в случае возникновения аварийной ситуации, включая каналы связи с затронутыми сообществами, когда это необходимо, и процедуры взаимодействия с органами государственной власти;
- процедуры периодического пересмотра и обновления планов действия в аварийных ситуациях.

Опасные факторы в области ОТТБ и аварийные ситуации

Опасные факторы в сфере охраны труда и техники безопасности (ОТТБ) можно подразделить на четыре категории: физические, химические, биологические и эргономические.

Вам следует определить опасные факторы, имеющие отношение к деятельности вашей компании, во время проведения оценки риска, используя такие методики, как обзор безопасности труда или оценка степени опасности выполняемых работ. На основании этих результатов разработайте план действий по устранению опасных факторов или снижению риска. В эти планы действий следует включать информацию о поставленных задачах, сотрудниках, ответственных за их выполнение, и ожидаемом сроке реализации.

Разрабатывая программу менеджмента, необходимо в первую очередь стремиться избежать негативных воздействий каждого фактора путем устранения или замены оборудования, материалов или трудовых процессов, которые являются причиной опасности. Если устранить опасность невозможно, вам следует стремиться к минимизации опасных воздействий путем внедрения мер контроля – технического (например, путем установки защитных ограждений механизмов или устройства принудительной вентиляции) или административного (например, должностная ротация, наличие четких инструкций по эксплуатации, предупредительные надписи). Вам также следует обеспечить ваших сотрудников подходящими с технической точки зрения средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и обучить их надлежащему использованию предоставленных СИЗ и уходу за ними.

Инциденты в области ОТТБ часто происходят из-за пробелов в системе менеджмента компании. Таким образом, хотя может показаться, что несчастные случаи серьезно отличаются друг от друга (например, скольжение и падение из-за пролитой жидкости по сравнению с воздействием радиации), часто они имеют единую первопричину – неэффективное внедрение СЭСМ, в том числе неполная оценка риска, отсутствие надлежащих процедур обеспечения безопасности и недостаточное обучение работников. Во время проведения оценки рисков вам следует выявить пробелы в вашей системе для определения возможных первопричин возникновения проблем.

Чрезвычайные ситуации, вызванные внешними событиями

Помимо аварийных ситуаций, которые могут возникать под воздействием опасных производственных факторов, все производственные помещения также могут быть подвержены риску чрезвычайных ситуаций, вызванных внешними событиями.

Во время оценки рисков вам следует определить чрезвычайные ситуации, вероятность возникновения которых в данном районе наиболее высока, и разработать всеобъемлющий план готовности к чрезвычайным ситуациям, позволяющий вам принять надлежащие меры реагирования на незапланированное событие и свести к минимуму ущерб вашей компании и работникам в случае чрезвычайной ситуации.

Приводимый ниже перечень включает возможные виды чрезвычайных ситуаций (катастрофы техногенного или природного характера), каждая из которых может повлечь за собой серьезные увечья или смерть работников, а также нарушение деятельности предприятия, уничтожение имущества и серьезные финансовые потери:

- Бури, в том числе торнадо, тайфуны и ураганы (многие из них могут привести к наводнению);
- Наводнения, землетрясения и связанные с ними цунами, извержения вулканов;
- Пожары местного и регионального масштаба;
- Взрывы, в том числе случайные, в результате военных действий или террористических актов;
- Массовые беспорядки.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

5
Взаимодействие с заинтересованными сторонами является частью повседневной деятельности. Осведомленность и вовлеченность на уровне высшего руководства. Бесперебойный и всеобъемлющий процесс информирования и консультаций с заинтересованными сторонами.

4
Разнообразные и постоянные консультации с общественностью и ее участие в процессе, которые проводятся соответствии с местными культурными традициями. Активный учет мнений заинтересованных сторон. Порядок отчетности перед сообществами и механизм подачи и рассмотрения жалоб закреплены в официальных документах.

3
Заинтересованные стороны выявлены и участвовали в некоторых мероприятиях, был налажен эффективный диалог. Внедрены определенные процедуры взаимодействия с заинтересованными сторонами, назначены ответственные за это лица.

2
Организуются определенные общественные мероприятия, процесс взаимодействия носит постоянный, но ограниченный характер. Ответы на запросы заинтересованных сторон являются бессистемными и выборочными.

1
Создано ограниченное число каналов взаимодействия. Проводятся отдельные встречи и обсуждения, но постоянный процесс еще не налажен.

0
Открытость по отношению к заинтересованным сторонам незначительна или отсутствует вовсе.

Ваша компания может оказывать влияние на жизнь многих людей и организаций. Все эти люди и организации являются для вас заинтересованными сторонами – они заинтересованы в финансовой, экологической и социальной деятельности вашей компании.

Посмотрите на приведенную ниже диаграмму и поразмышляйте над тем, как ваша компания взаимодействует с каждой из групп. Ваши отношения с каждой группой отличаются от остальных, и вам необходимо выстроить взаимодействие с каждой из них так, чтобы смягчить риски для вашего бизнеса.

Постоянное взаимодействие с затронутыми сообществами в целях выявления и управления последствиями, оказывающими на них негативное влияние, способствует построению доверительных отношений, укреплению авторитета и получению поддержки со стороны местных жителей. Взаимодействие с ними также дает возможность подчеркнуть положительные аспекты присутствия компании. Это снижает риск формирования отрицательных настроений в отношении компании, которые могут привести к дорогостоящим судебным тяжбам или нарушению работы компании.





Иные заинтересованные стороны, такие, как активисты и НПО, могут не быть непосредственно затронуты вашей деятельностью, но могут проявлять к ней интерес. Информирование этих групп и поддержание открытого канала связи может снизить риск проведения негативных кампаний, могущих сказаться на репутации вашей компании.

ПОДГОТОВКА КАРТЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

Первый шаг в построении отношений с заинтересованными сторонами состоит в том, чтобы выявить их. Для начала вновь изучите оценку ваших рисков и области потенциального негативного воздействия, и определите, кто будет непосредственно или косвенно затронут.

После выявления ваших заинтересованных сторон вам необходимо ранжировать различные группы согласно характеру и тяжести воздействия, а также способности этих групп оказывать влияние на ваш бизнес. Следует чаще и плотнее взаимодействовать с теми группами, которые затронуты серьезнее прочих, а также с теми, кто способен оказать более существенное влияние на ваш бизнес.

Кроме того, по мере выявления ваших заинтересованных сторон и определения проблем, которые могут воздействовать на них или быть им интересны, вы можете адаптировать ваши информационные материалы и методы связи для наиболее эффективного взаимодействия с каждой из них.

ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ

Важной внутренней группой заинтересованных лиц являются работники. Их также необходимо привлекать к выявлению рисков, которые оказывают на них воздействие, и проводить с ними консультации в процессе разработки планов действий и процедур. Однако методы взаимодействия с ними будут отличаться от используемых при общении с внешними заинтересованными сторонами.



Чтобы приступить к работе, воспользуйтесь следующими инструментами: **Карта заинтересованных сторон** и **Инструмент зонирования воздействий для выявления затронутых сообществ**.

Чтобы консультации с затронутыми сообществами были эффективными, необходимо:

- начинать как можно раньше;
- предоставлять значимую и достоверную информацию;
- применять способы установления контакта с сообществами, соответствующие их культурным традициям;
- обеспечить возможность двустороннего диалога;
- вести письменный учет обсуждаемых вопросов;
- информировать их о рассмотрении и использовании их мнений и предложений

РАЗРАБОТКА ПЛАНА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Следующим шагом после составления карты ваших заинтересованных сторон является разработка плана взаимодействия с теми группами, которые вы выявили. Ваш план взаимодействия с заинтересованными сторонами может быть простым, но важно, чтобы он был основан на двусторонней связи.

Если ваша деятельность оказывает негативное воздействие на сообщества и иные заинтересованные стороны, вам необходимо активно привлекать их к консультациям, постоянно раскрывая значимую и достоверную информацию, касающуюся потенциальных воздействий, и предоставляя им возможность предложить свои рекомендации и выразить свои опасения.

В случае возможного значительного негативного воздействия на отдельных лиц и сообщества вам следует вовлечь их в процесс Информированного консультирования и участия (ИКУ). По сравнению с процессом консультаций, ИКУ должен обеспечивать углубленный обмен информацией и повышенный уровень участия со стороны затронутых сообществ в процессе принятия решений, чтобы предложенные ими меры по смягчению воздействия включались в планы действий компании.

Регулярное взаимодействие с различными группами заинтересованных сторон является для вас отличным способом понять, как деятельность компании воздействует на них, и получить своевременное предупреждение о возможных проблемах. Прилагая усилия к тому, чтобы начать общение с заинтересованными сторонами, убедитесь, что Вы делаете это заранее, – выстраивание отношений требует времени. Не ждите возникновения конфликтной ситуации, чтобы начать действовать: справиться с проблемами без выстроенных отношений будет намного сложнее.



Воспользуйтесь шаблоном **Рабочей таблицы плана взаимодействия с заинтересованными сторонами** для документирования вашего взаимодействия с важными группами заинтересованных сторон.

СОВЕТ

Эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами

- Будьте стратегом и ранжируйте заинтересованные стороны по приоритетности взаимодействия с ними – у вас может не хватить ресурсов на одновременное взаимодействие со всеми сторонами.
- Обновляйте вашу карту заинтересованных сторон – и периодически, и в связи со значительными событиями (например, изменениями в вашем бизнесе, выборами в органы местного самоуправления, стихийными бедствиями и т.д.).
- Будьте в курсе того, какие вопросы являются значимыми для каждой из групп.
- Если вы имеете дело с представителем группы, убедитесь, что он/она представляет интересы затронутых групп и сообществ на законных основаниях.
- Общайтесь с заинтересованными сторонами в их населенных пунктах или местах, где они чувствуют себя комфортно.
- Устанавливайте контакты с уязвимыми и маргинализированными группами населения.
- Записывайте вопросы, замечания и предложения. Записи содержат важную информацию, которую следует использовать для корректировки ваших планов действий и совершенствования вашей СЭСМ.
- Признайте, что ваши сотрудники являются хорошим связующим звеном с заинтересованными сторонами «внешнего мира».
- Будьте готовы ответить на запросы заинтересованных сторон и не давайте обещаний, которые вы не можете исполнить.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Заинтересованная сторона	Любое лицо или организация, заинтересованные или затронутые деятельностью вашей компании.
Затронутые сообщества	Люди или сообщества, чья экология, инфраструктура, образ жизни, личная безопасность, здоровье или средства к существованию являются объектом негативного воздействия, связанного с деятельностью компании.

Более подробную информацию о разработке и внедрении Плана взаимодействия с заинтересованными сторонами вы найдете в Руководстве по передовой практике «*Взаимодействие с заинтересованными сторонами*» (IFC, 2007 год).

Внешние связи и механизмы подачи и рассмотрения жалоб

5

Организован эффективный механизм внешних связей и подачи и рассмотрения жалоб, для которого характерны быстрое реагирование на поступающие сигналы и проактивный подход при работе с обращениями и жалобами. С заинтересованными сторонами проводятся консультации по вопросам эффективности СЭСМ. Карта заинтересованных сторон обновляется на регулярной основе.

4

Наличие эффективного механизма подачи и рассмотрения жалоб подтверждается наличием записей о полученных жалобах. Налажен постоянный анализ записей о полученных жалобах и эффективности программы.

3

Механизм подачи и рассмотрения жалоб внедрен в полной мере, однако доказательств его действенности недостаточно. Осведомленность о механизме внутри компании и за ее пределами не оценивается, проводится ограниченное отслеживание жалоб.

2

Разработаны процедуры и распределены обязанности по приему и рассмотрению жалоб. О механизме осведомлены лишь те, кто непосредственно занимается рассмотрением жалоб.

1

Существуют некоторые базовые процедуры приема жалоб. Ответственным является один сотрудник или одно подразделение.

0

Механизмы отсутствуют.

Если ваша компания оказывает экологические и социальные воздействия на сообщество, неизбежно возникновение запросов, опасений и недовольства. Ваша реакция на эти вопросы и способ их решения будут оказывать серьезное влияние на восприятие вашего бизнеса и, возможно, на его успех или неудачу.

ВНЕШНИЕ СВЯЗИ

Даже если затронутые сообщества как таковые не выявлены, вам необходимо создать и постоянно поддерживать общедоступный и легкодоступный канал связи, по которому заинтересованные стороны смогут связаться с вами (например, телефонный номер, веб-сайт, адрес электронной почты и т.д.).

Внешние заинтересованные стороны могут предоставить ценную информацию, такую, как предложения по улучшению производимой продукции, заблаговременное предупреждение об опасной ситуации, отклики о взаимодействии с вашими сотрудниками и/или комментарии со стороны регуляторных органов, НПО и частных лиц, касающиеся результатов деятельности вашей компании в экологической и социальной сфере.

Необходимо, чтобы процедура внешних связей предусматривала методы:

- приема, регистрации и проверки подлинности поступающей извне корреспонденции и запросов о предоставлении информации от общественности;
- отбора и оценки значимости поднятого вопроса и определение способов его решения;
- подготовку, отслеживание, документирование и публикацию ответов; и
- при необходимости, корректировку программ менеджмента.

МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Целью механизма подачи и рассмотрения жалоб является предоставление отдельным лицам, группам или сообществам, затронутым вашей хозяйственной деятельностью, возможности связаться с вами, если у них существуют вопросы, опасения или официальные жалобы.



На практике, внедряя механизм подачи и рассмотрения жалоб, следует:

- Обеспечить гражданам возможность связаться с вами – открыто или анонимно, – чтобы задать свои вопросы, высказать озабоченность или подать жалобу. Примерами обеспечения такой возможности являются ящики для предложений, бесплатная телефонная «горячая линия», адрес электронной почты и регулярные встречи для обсуждения конкретных проблемных областей.
- Возложить на кого-либо из сотрудников или подразделение компании ответственность за прием, регистрацию и обработку всех жалоб.
- Разработать процедуры регистрации, первичного отбора, классификации, изучения и принятия решения и предоставления ответа.
- Создать систему информирования о принятых решениях и продвижении дел, находящихся в процессе рассмотрения. Важно, чтобы люди знали, когда они могут ожидать получения ответа.

Не все жалобы можно удовлетворить таким образом. В простых ситуациях, таких, как наезд грузовика компании на кур на дороге, решение может принять то же подразделение, которое отвечает за регистрацию жалобы. Более сложные проблемы, такие, как утверждения о масштабном загрязнении грунтовых вод, могут потребовать немедленного вмешательства руководства и выделения большого количества ресурсов для проведения расследования, оформления документов и подготовки отчета. Если речь идет о сложных и повторяющихся проблемах, рассмотрите возможность привлечения сторонней организации, которая могла бы выступить в качестве независимого посредника.

СОВЕТ

Внедрение механизма подачи и рассмотрения жалоб

- Приведите механизм в соответствие с уровнем и сложностью социальных и экологических рисков и воздействий, определенных в вашей компании.
- Разрабатывая механизм, постарайтесь сделать его понятным, доступным, заслуживающим доверия и соответствующим местным культурным традициям.
- Широко распространите информацию о доступности процедуры подачи и рассмотрения жалоб, чтобы граждане знали, куда идти и к кому обращаться.
- Установите время, необходимое Вам для ответа, и придерживайтесь его, поскольку это повысит прозрачность и ощущение «справедливости процесса».
- Фиксируйте каждый шаг, создавая, таким образом, «документальный след».

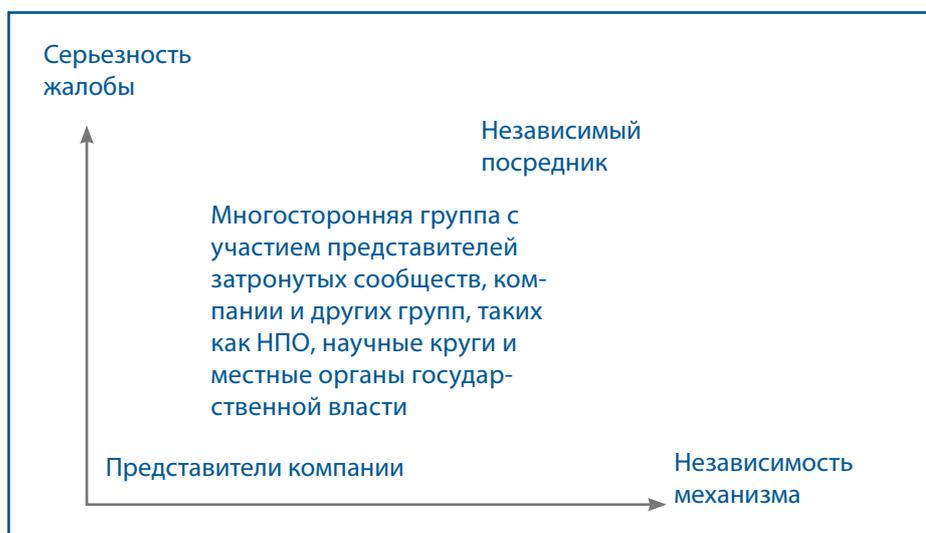
Чем серьезнее претензия, тем более независимый механизм нужно использовать для принятия решения и определения способов компенсации.

Самое главное – убедиться в том, что ваш механизм подачи и рассмотрения жалоб доступен для населения и пользуется доверием. Адаптируйте его к особенностям местных жителей, чтобы они могли без труда поднять свои проблемы. Чтобы выполнить это требование, необходимо подобрать соответствующих сотрудников, способных возглавить эту работу внутри компании.

Не следует недооценивать значимость хорошо проработанного механизма подачи и рассмотрения жалоб. Полученная вами информация может играть роль раннего предупреждения, получаемого прежде, чем решение проблемы станет слишком дорогостоящим и трудоемким.



Чтобы приступить к работе, обратите внимание на **Чек-лист для организации эффективного механизма подачи и рассмотрения жалоб** и **Журнал регистрации жалоб**, представленные в Сборнике практических инструментов.



СОВЕТ

Механизм подачи и рассмотрения жалоб является

ПОНЯТНЫМ И ЗАСЛУЖИВАЮЩИМ ДОВЕРИЯ, когда:

- затронутым сообществам понятна процедура рассмотрения жалобы;
- люди осведомлены о предполагаемом времени получения ответа;
- информация о лице, подавшем жалобу, защищена от раскрытия.

ПРИЕМЛЕМЫМ ДЛЯ МЕСТНЫХ КУЛЬТУРНЫХ ТРАДИЦИЙ И ДОСТУПНЫМ, когда:

- претензии могут быть представлены на местном языке;
- способ предъявления претензий является часто используемым (например, в письменном виде, посредством передачи текстовых сообщений, через интернет и т.д.);
- неграмотные люди могут представить жалобу в устном виде.

БЕСПЛАТНЫМ, когда:

- людям не приходится преодолевать значительные расстояния, чтобы предъявить претензию;
- компания берет на себя расходы, связанные с независимым посредничеством.

Для получения более подробной информации о разработке и внедрении механизма подачи и рассмотрения жалоб обратитесь к информационным материалам о передовой практике “*Addressing Grievances from Project-Affected Communities*,” IFC (2009) [«Работа с жалобами, поступающими от затронутых проектами сообществ», IFC, 2009 год] и информационной записке “*A Guide to Designing and Implementing Grievance Mechanisms for Development Projects*,” CAO (2008) [«Руководство по разработке и внедрению механизмов подачи и рассмотрения жалоб для проектов в области развития», CAO, 2008 год].



Регулярная отчетность перед затронутыми сообществами

Затронутые сообщества хотят знать, какие действия предпринимает ваша компания для решения проблем, выявленных в процессе взаимодействия с ними.

Постоянное информирование затронутых сообществ о ваших действиях – один из ключевых компонентов построения и поддержания хороших отношений. Если люди знают, когда именно им будет предоставлена обновленная информация, это способствует росту доверия к вам. Это поможет также сократить время, необходимое вам для ответов на вопросы.

Частота этого взаимодействия будет пропорциональна уровню обеспокоенности заинтересованных сторон, но оно должно быть, как минимум, ежегодным. В случае изменения направлений деятельности вашей компании или появления новых экологических и социальных рисков вам необходимо будет провести внеплановую встречу с заинтересованными сторонами для обсуждения этих изменений.

СОВЕТ

Регулярное взаимодействие

- Немедленно предоставляйте обновленную информацию в случае возникновения новых экологических или социальных рисков.
- Сообщайте о ходе реализации ваших обязательств.
- Сообщайте о результатах мониторинга вопросов, интересующих сообщество.
- Используйте возможность рассказать о выгодах, которые приносит деятельность вашей компании.
- Переведите информацию на местные языки и представьте ее в доступных для понимания форматах.
- Старайтесь сохранить преемственность взаимодействия с сообществами в случае ротации кадров.
- Привлекайте Ваших работников к поддержанию контактов с местным населением.
- Рассмотрите возможность проведения опроса заинтересованных сторон, чтобы выяснить, как они относятся к вашей компании.



Примеры форматов и каналов предоставления отчетности вы можете посмотреть в разделе **Отчетность перед затронутыми сообществами** в Сборнике практических инструментов.

При решении вопросов и проблем затронутых сообществ используется проактивный подход. Налажен процесс постоянного взаимодействия, что позволяет избежать многих рисков и воздействий при разработке новых проектов, а также решать существующие проблемы.

Отчетность перед затронутыми сообществами проводится регулярно, что подтверждается соответствующими документами. В рассмотрении ключевых вопросов принимают участие все основные подразделения.

Консультаций проводятся в случае необходимости. Сторонние консультанты привлекаются по мере необходимости. Предоставление отчетности на постоянной основе не осуществляется.

Существуют процедуры отчетности, ответственными за которые, как правило, являются сотрудники, занимающиеся экологическими и социальными вопросами. Отчетность преимущественно предоставляется как ответная мера на поступающие запросы.

Используются некоторые основные виды взаимодействия с затронутыми сообществами, которые преимущественно ограничиваются проведением встреч.

Отчетность отсутствует.

5

4

3

2

1

0

Мониторинг и проверка

5

Создана хорошо отлаженная система непрерывного извлечения опыта и совершенствования системы. Руководство получает периодические отчеты о результатах деятельности и прогрессе в достижении целевых показателей и задач в экологической и социальной областях. Экологические и социальные аспекты учитываются при принятии всех стратегических решений по проекту.

4

Результаты деятельности по экологическому и социальному мониторингу, контролю и аудиту обобщаются и предоставляются на рассмотрение руководства в составе общего отчета. Проводятся консультации с работниками, потребителями и поставщиками. Экологические и социальные целевые показатели и задачи включены в должностные обязанности и учитываются при оценке эффективности работы персонала.

3

Осуществляется регулярное рассмотрение и анализ результатов экологического и социального мониторинга и контроля с привлечением работников к обсуждению. Корректирующие мероприятия осуществляются на регулярной основе. Разработан план внутреннего экологического и социального аудита.

2

Планы экологического и социального мониторинга разработаны по ключевым направлениям, которые включают проведение инспекционных и надзорных мероприятий. Формирование планов мониторинга преимущественно осуществляется под влиянием мнений внешних экспертов, потребителей и инвесторов (реактивный подход).

1

Планы экологического и социального мониторинга разрабатываются для обеспечения соответствия регулятивным требованиям. Анализ результатов проведенного мониторинга не производится.

0

Экологический и социальный мониторинг деятельности не проводится.

Мы говорили о связи между вашей СЭСМ и циклом непрерывного совершенствования «планируй – делай – проверяй – действуй» (ПДПД). Мониторинг и проверка чрезвычайно важны, поскольку они позволяют вам проверить и настроить работу системы.

На данный момент вы сформировали или назначили группу специалистов для продвижения этой работы. Вы разработали и приступили к реализации ваших планов действий и процедур с учетом рисков и воздействий, которые вы определили. Вы начали проводить обучение сотрудников. Следующим шагом является мониторинг вашей СЭСМ и внесение необходимых корректировок.



Мониторинг относится к этапу «**ПРОВЕРЯЙ**» цикла ПДПД.

Проверка – это этап «**ДЕЙСТВУЙ**» цикла ПДПД.

**СОВЕТ****Цель, внедрение и эффективность мер мониторинга****Цель:**

1. Созданы ли все девять компонентов СЭСМ?

Внедрение:

2. Осуществляются ли планы действий?
3. Соблюдаются ли процедуры?

Эффективность:

4. Все ли у вас приведено в соответствие с законодательными актами и нормативными документами?
5. Добиваетесь ли вы результатов в достижении ваших общих целей и задач?
6. Каковы экологические и социальные показатели деятельности компании в целом?

ПОКАЗАТЕЛИ

Одним из ключевых аспектов мониторинга является определение соответствующих показателей. Это количественные или качественные показатели прогресса относительно поставленных целей. Некоторые показатели могут быть сфокусированы на **эффективности деятельности**, которая оценивается путем сравнения достигнутых результатов с критериями, установленными в экологической и социальной политике.

В качестве примеров основных показателей эффективности можно назвать следующие:

- потребление электроэнергии;
- потребление воды;
- объем утилизации твердых отходов;
- объемы сброса жидких отходов;
- объемы выбросов в атмосферу;
- количество инцидентов (травмы, причинение вреда здоровью или имуществу) и потенциально опасные ситуации;
- частота, распространенность и коэффициент тяжести производственных травм с потерей трудоспособности;
- количество случаев реагирования на потенциально аварийные или чрезвычайные ситуации;
- средняя продолжительность рабочего времени и начисленная заработная плата;
- уровень заработной платы;
- случаи применения детского труда;
- случаи жалоб на наложение дисциплинарного взыскания и дискриминацию;
- анализ демографических характеристик персонала относительно данных о предоставленном обучении, количестве рабочих мест, уровне заработной платы.

**Измерение
и улучшение
Помните, вы не
можете улучшить
то, что не измерили.**

Другие показатели могут ориентироваться на «**привнесенный результат**» или **процессы**, которые вы используете для повышения эффективности.

Например, вы, возможно, включили в план действий обучение работников в качестве необходимого шага для повышения осведомленности об ОТТБ среди сотрудников, чтобы они могли способствовать определению и устранению основных рисков и опасных факторов. В этом случае вы можете оценить свой прогресс относительно плана действий, отслеживая процент работников, которые прошли обучение или могут правильно описать процедуру оценки рисков.

К примерам показателей процесса, в том числе, относятся:

- наличие процедур по обращению с химическими веществами, горючесмазочными материалами и опасными отходами;
- процессы, анализирующие эффективность водопользования и энергоэффективность;
- процент работников, способных объяснить процедуру подачи и рассмотрения жалоб;
- процент работников, способных описать процедуры в области охраны труда и техники безопасности;
- процент работников, прошедших инструктаж по ОТТБ;
- обратная связь, полученная от заинтересованных сторон.

Полезно иметь комплекс показателей эффективности и процесса, чтобы получить более глубокое представление о том, измеряете ли вы необходимые вещи и предпринимаете ли вы необходимые действия. Например, такой показатель эффективности, как «отсутствие случаев детского труда», не описывает ситуацию в целом: является ли это результатом проведения эффективных процедур и обучения, или же возможностей системы недостаточно для выявления и регистрации таких случаев?

Для получения информации о показателях эффективности и критериях оценки в сфере экологии и ОТТБ применительно к вашей отрасли производства обратитесь к *Руководству по ОСЗТ Группы Всемирного банка*, размещенному на веб-сайте www.ifc.org/sustainability.



Для начала ознакомьтесь с шаблоном **Плана мониторинга в Сборнике** практических инструментов.

ОСНОВЫ МОНИТОРИНГА

Визуальное наблюдение

обходы вашего объекта и его окрестностей. Примеры того, что вы можете увидеть: средства пожарообнаружения, пожарной сигнализации и пожаротушения, использование СИЗ, предупредительные знаки, хранение опасных материалов, наличие питьевой воды и санитарного оборудования, информация на досках объявлений (например, принципы политики и правила, тарифная сетка, заработная плата), невербальные сигналы и взаимодействие работников и руководителей.

Собеседования

консультации с работниками, руководителями и внешними заинтересованными сторонами. Возможные темы для обсуждения: Понятны ли работникам и руководителям принципы политики и процедуры? Какое влияние они оказывают на них? Имеются ли соображения по их улучшению? Удобен ли механизм подачи жалоб для работников? Какое воздействие оказывает компания на внешние заинтересованные стороны? Имеются ли идеи по улучшению положения? Удобен ли механизм подачи жалоб для внешних заинтересованных сторон?

Проведение контрольно-измерительных исследований

измерения необходимо проводить только оборудованием, прошедшим поверку и калибровку. Например, вы можете проверить: потребление воды и электроэнергии, выбросы в атмосферу, количество и состав сточных вод, уровень шума, запыленность, температуру воздуха, уровень освещенности.

Обзор документов

просмотр документов и записей. Примеры документов для рассмотрения: счета за воду и электроэнергию, данные учета по утилизации отходов, объемы использования химических веществ, результаты проверок государственными инспекциями, статистика по ОТТБ, записи в книгах жалоб, ведомости заработной платы, карточки учета рабочего времени, политика и процедуры, журналы регистрации инструктажей и обучения.

Понятия **«мониторинг»** и **«аудит»** часто используются как взаимозаменяемые, что может вводить в заблуждение. Аудит представляет собой официальную оценку на месте выполнения работ по определенному набору критериев. Аудит внутри компании может проводиться как сотрудниками компании, так и посторонними лицами. Мониторинг – это собирательный термин, объединяющий различные методы для оценки эффективности. Сюда можно отнести такие методы, как визуальное наблюдение, инструментальные измерения и аналитические исследования, анкетирование, опросы, интервью с работниками и внешними заинтересованными сторонами и анализ документов и записей. Очень важным является разработать программу мониторинга таким образом, чтобы было возможным получить качественную и количественную информацию. Важно также, чтобы работники и руководители проводили мониторинг на рабочих местах на постоянной основе.



Обратите внимание на **Руководство по проведению аудита**, в котором содержатся рекомендации по проведению аудиторской проверки.

ОЦЕНКА СТЕПЕНИ РАЗВИТИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ВАШЕЙ СЭСМ

Публикация, сопутствующая настоящему Руководству – «Пособие по самостоятельной оценке и совершенствованию СЭСМ» – предлагает вам практический инструмент для оценки уровня развития вашей СЭСМ. Для каждого из девяти компонентов СЭСМ мы предлагаем вопросы для самостоятельной оценки, которые позволяют оценить текущий уровень развития и внедрения СЭСМ по шкале от 0 до 5 (5 – высший балл). Проведение самостоятельной оценки СЭСМ является первым важным шагом, который позволит вам определить, на каком этапе вы находитесь в данный момент. Результаты лягут в основу вашего плана совершенствования СЭСМ. Отвечая на вопросы по самостоятельной оценке СЭСМ, следует опираться на результаты визуального наблюдения, инструментальных измерений, анализа документов и записей, интервью.

Давайте еще раз посмотрим на девять компонентов и оценку уровня развития СЭСМ.

Цель плана действий и плана совершенствования СЭСМ

План действий: конкретные действия, направленные на решение экологических и социальных проблем и устранение негативных воздействий

План совершенствования СЭСМ: шаги, направленные на постоянное совершенствование системы менеджмента и поддержку выполнения мероприятий, предусмотренных Планом действий

	Политика	Определение рисков и воздействий	Программы управления	Организационная структура и компетентность персонала	Готовность к аварийным ситуациям и меры реагирования	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	Внешние связи и механизмы подачи и рассмотрения жалоб	Регулярная отчетность перед затронутыми сообществами	Мониторинг и проверка
5	В рамках компании и в отношениях с ключевыми партнерами в цепочке поставок действует зрелая система, постоянное совершенствование которой является неотъемлемой частью операционной деятельности								
4	Система успешно разработана и внедрена в рамках компании – совершенствование осуществляется в рамках текущих проектов								
3	Системный подход внедрен, однако разработка и внедрение ведутся непоследовательно, а работа по совершенствованию осуществляется эпизодически								
2	Степень разработанности системы ограничена, внедрение носит беспланный характер, а совершенствование – преимущественно реактивный								
1	Степень осведомленности о системе и повторяемости процессов низка								
0	Осведомленность о системе и повторяемость процессов отсутствуют								

ВЗАИМОСВЯЗЬ ВАШЕГО ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ И ПЛАНА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СЭСМ

Важно понять связь между планами действий и планами совершенствования СЭСМ. Планы действий содержат конкретные проекты и мероприятия по управлению рисками. Суть плана совершенствования СЭСМ заключается во внесении улучшений в систему, необходимых для поддержки этих мероприятий и для внесения необходимых изменений в деятельность компании.

Улучшение экологических и социальных показателей деятельности и интеграция этих процессов в повседневную хозяйственную деятельность вашей компании требует времени. План совершенствования СЭСМ должен быть практически осуществимым. Его необходимо разрабатывать с учетом того, что у сотрудников вашей компании существуют основные должностные обязанности. Вы не можете улучшить все сразу. Группа специалистов по СЭСМ играет основную роль, возглавляя работу по совершенствованию. Определение приоритетных направлений совместно с руководством компании является важной частью работы этой группы. Приступить к работе вам поможет **Пособие по самостоятельной оценке и совершенствованию СЭСМ**.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОТЧЕТА ВЫСШЕМУ РУКОВОДСТВУ

Целью предоставления отчета высшему руководству является постоянное вовлечение руководства в оценку результатов разработки и внедрения СЭСМ. Подготовку и представление отчета руководству возглавляет группа специалистов по СЭСМ. Вначале мы рекомендуем представлять отчет каждые три-шесть месяцев. После успешного внедрения СЭСМ, как правило, достаточно одного раза в год. Во время совещаний по обсуждению отчета важно вести протокол и записывать сведения об обсуждении ключевых вопросов и принятых решениях. Эти протоколы следует хранить централизованно, в рамках общих протоколов компании.

Для группы специалистов по СЭСМ представление отчета руководству является возможностью вовлечения руководства компании в процесс СЭСМ. Помните, для устойчивости СЭСМ необходима постоянная приверженность руководства принятым экологическим и социальным обязательствам и их вовлеченность.

Типовой порядок представления отчета руководству:

- Отчет о выполнении плана совершенствования СЭСМ
- Отчет о выполнении плана действий
- Отчет о соблюдении законов и нормативных требований по охране труда и охраны окружающей среды
- Отчет о прогрессе в достижении экологических и социальных показателей
- Обсуждение возможных изменений в оценке рисков
- Определение приоритетных направлений деятельности на ближайшие три, шесть и двенадцать месяцев
- Обзор и утверждение необходимых ресурсов со стороны руководства

Адрес:

2121 Pennsylvania Avenue, NW
Washington, DC 20433 USA
Тел.: 1-202-473-3800
www.ifc.org/sustainability



IFC

**Международная
финансовая корпорация**
ГРУППА ВСЕМИРНОГО БАНКА

Авторское право

Материалы, содержащиеся в данной публикации, охраняются авторским правом. IFC приветствует распространение содержимого этой публикации в просветительских целях. Свободное использование содержимого настоящей публикации допускается без предварительного разрешения при условии недвусмысленного указания на IFC как источник заимствования и недопущения использования данного содержимого в коммерческих целях.

Ноябрь 2015 года