

ღელა ხოფერია

კორპორაციული სოციალური
პასუხისმგებლობის ტერმინთა
განმარტებითი

ღეჟსიკონი

Lela Khoperia

**ENCYCLOPEDIA OF
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY**

Tbilisi

2021

ლელა ხოფერია

**კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის
დერმინთა განმარტებითი ლექსიკონი**

თბილისი

2021



წიგნი მოამზადა საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრმა (CSR DG), პროექტის „სამოქალაქო საზოგადოების განვითარების ინიციატივა“ ფარგლებში, ევროკავშირისა და კონრად ადენაუერის ფონდის (KAS) მხარდაჭერით. მის შინაარსზე პასუხისმგებელია „საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი“ და შესაძლოა, რომ იგი არ გამოხატავდეს ევროკავშირის ან კონრად ადენაუერის ფონდის შეხედულებებს.

პროექტს ახორციელებს კონსორციუმში კონრად ადენაუერის ფონდის (KAS) ხელმძღვანელობით. კონსორციუმში ასევე შედის ოთხი ქართული ორგანიზაცია: სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი (CSI), საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი (CSR DG), კონსულტაციისა და ტრენინგის ცენტრი (CTC), განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრი (EDEC). პროექტს აფინანსებს ევროკავშირი, ხოლო თანადაფინანსებელია კონრად ადენაუერის ფონდი (KAS).

სამოქალაქო საზოგადოების განვითარების ინიციატივა



წიგნის დიზაინი:

მელანო კობლატაძე

გამომცემლობა:

პეტიტი

წინასიტყვაობა

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა წარმოადგენს ბიზნესის პასუხისმგებლობას იმ ზეგავლენაზე, რომელსაც ორგანიზაცია თავისი საქმიანობით ახდენს ბუნებრივ გარემოზე, ეკონომიკურ სისტემებსა და ადამიანებზე, ანუ საკუთარ თანამშრომლებზე, მომხმარებლებზე, მიმწოდებლებზე, პარტნიორებზე, ადგილობრივ თემებსა და, ზოგადად, საზოგადოებაზე. დღეისათვის კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის კონცეფცია განუყოფელია მდგრადი განვითარების კონცეფციისაგან: კორპორაციული პასუხისმგებლობა გაიაზრება, როგორც ბიზნესის წვლილი მდგრადი განვითარების მიზნების შესრულებაში.

საქართველოში კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა სწრაფად მზარდი ტენდენციაა. სულ უფრო მეტი ორგანიზაციაა დაინტერესებული ამ კონცეფციით, მისი შესწავლით, ხელშეწყობითა თუ დაწერვით. სამწუხაროდ, ქართულ ენაზე არ არის სრულყოფილად ჩამოყალიბებული ამ დარგის ტერმინოლოგია, აგრეთვე არასაკმარისი ინფორმაცია მოიპოვება კორპორაციულ პასუხისმგებლობასა და მდგრად განვითარებასთან დაკავშირებული მრავალი კონცეფციის თუ სტანდარტის შესახებ. წინამდებარე ლექსიკონის მიზანია ნაწილობრივ მაინც შეავსოს ეს დანაკლისი.

ლექსიკონში შესულია უშუალოდ კორპორაციულ პასუხისმგებლობასთან და მდგრად განვითარებასთან დაკავშირებული ტერმინები და კონცეფციები (როგორცაა, მაგალითად, მდგრადი განვითარების ანგარიში, კორპორაციული მდგრადობა, პასუხისმგებელი ინვესტირება, მწვანე მარკეტინგი და ა. შ.), ასევე უფრო ფართო გამოყენების ტერმინები (მაგალითად, ანტიკორუფცია, ადამიანის უფლებები და ა. შ.) რომლებიც მნიშვნელოვანი და არსებითია კორპორაციული პასუხისმგებლობის კონტექსტშიც, თუმცა მისგან დამოუკიდებლადაც იხმარება. თითოეული ტერმინის გასწვრივ მითითებულია შესაბამისი ინგლისური ტერმინი და წარმოდგენილია დეტალური განმარტება. სულ ლექსიკონი შეიცავს 166 ტერმინისა და კონცეფციის განმარტებას.

ლექსიკონის დანართში წარმოდგენილია კორპორაციული პასუხისმგებლობისა და მდგრადი განვითარების საკითხების მარეგულირებელი 50-ზე მეტი ძირითადი საერთაშორისო სტანდარტისა და ინიციატივის მოკლე მიმოხილვა.

ლექსიკონსა და დანართში წარმოდგენილი სტატიები (ტერმინების, კონცეფციებისა და სტანდარტების განმარტებები და მიმოხილვები) ეფუძნება და ითვალისწინებს როგორც უშუალოდ პირველწყაროებს – საერთაშორისო სტანდარტებს, სახელმძღვანელო მითითებებს, რეკომენდაციებს, დეკლარაციებსა და კონვენციებს, ისე შესაბამის საკითხებზე არსებულ მრავალრიცხოვან გამოკვლევებს, ანალიტიკურ სტატიებსა და ანგარიშებს, ასევე ელექტრონულ რესურსებს: სტანდარტების შემქმნელი საერთაშორისო ორგანიზაციების (მაგ.: გაერო, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, ანგარიშგების გლობალური ინიციატივა და მრავალი სხვა) და ზოგადად, კორპორაციული პასუხისმგებლობისა და მდგრადი განვითარების საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების ვებგვერდებზე განთავსებულ საინფორმაციო რესურსებს.

ლექსიკონს ერთვის ტერმინებისა და სტანდარტების ინგლისურ-ქართული საძიებლები და სტანდარტების თემატური საძიებელი.

წიგნი განკუთვნილია კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობით დაინტერესებული პროფესიონალების, მკვლევრებისა და პრაქტიკოსების ფართო აუდიტორიისათვის.

ბოლოს, გულითადი მადლობა მსურს გადავუხადო ყველას, ვინც დამეხმარა და წვლილი შეიტანა ამ წიგნის მომზადებაში: ლია თოდუას, ვლადიმერ პაპავას, ჰაატა ბელთაძეს და ზაქარია შველიძეს ღირებული კონსულტაციებისა და რეკომენდაციებისათვის; რუსუდან მარგიშვილს, წიგნის რედაქტირებაში გაწეული დახმარებისათვის; წიგნის დიზაინერს, მელანო კოპლატაძეს; საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრის გუნდს მუდმივი თანადგომისა და მხარდაჭერისათვის.

ადამიანის უფლებები (Human rights)

ადამიანის უფლებები არის ზოგადი უფლებები, რომლებიც აქვს ყოველ ადამიანს, განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა თუ ნებისმიერი სხვა თვისებისა. ამ უფლებებს ადამიანებს არავინ ანიჭებს და ვერავინ წაართმევს (შესაძლებელია მათი ნაწილობრივი შეზღუდვა კონკრეტულ შემთხვევებში, მაგალითად, პატიმრობის დროს), ისინი ადამიანისგან განუყოფელი უფლებებია მისი დაბადებიდან სიკვდილამდე.

ადამიანის უფლებები ეფუძნება ქცევის წესებს და ეთიკურ ღირებულებებს, რომლებიც საერთოა მრავალი სხვადასხვა კულტურისათვის. მათი პატივისცემა და დაცვა უზრუნველყოფს ადამიანების ცხოვრებას დამოუკიდებლად და ღირსებით, ძალადობისა და შეურაცხყოფის გარეშე.

გაეროს 1948 წლის „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციაში“, რომელიც ამ სფეროში ფუძემდებლური დოკუმენტია, აღიარებულია ისეთი უფლებები, როგორიცაა სიცოცხლისა და თავისუფლების უფლება, კანონის წინაშე თანასწორობის უფლება, აზრის თავისუფლად გამოხატვის უფლება, მუშაობის უფლება, საკვების, ჯანმრთელობის, განათლებისა და სოციალური უსაფრთხოების უფლება და მრავალი სხვა.

ადამიანის უფლებების სხვადასხვაგვარი კლასიფიკაცია არსებობს, მაგ., გამოყოფენ ინდივიდუალურ და კოლექტიურ უფლებებს, ფუნდამენტურ და საბაზისო უფლებებს, კლასიკურ და სოციალურ უფლებებს და სხვა. ყველაზე გავრცელებული კლასიფიკაციის თანახმად, ადამიანის უფლებათა ხუთ ძირითად ჯგუფს განარჩევენ: ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ, სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებებს.

მრავალი მორალური და ინტელექტუალური ნორმა ეფუძნება იმის აღიარებას, რომ ადამიანის უფლებები კანონებსა და

კულტურულ ტრადიციებს სცდება და მათზე უფრო მაღლა დგას. დღეისათვის მიღებულია მრავალი საერთაშორისო შეთანხმება, რომლებშიც ჩამოყალიბებული და განსაზღვრულია ადამიანის ძირითადი უფლებები და აღიარებულია მათი უპირატესობა სხვადასხვა კულტურულ-ისტორიული თუ პოლიტიკური სისტემის ფარგლებში მოქმედ წესებთან და ნორმებთან შედარებით.

„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციაში“ აღიარებულია, რომ ადამიანის უფლებები არის თანდაყოლილი, ხელშეუვალი, საყოველთაო, განუყოფელი და ურთიერთდამოკიდებული:

- თანდაყოლილი ნიშნავს, რომ ეს უფლებები აქვს ყოველ ადამიანს მხოლოდ იმის საფუძველზე, რომ იგი ადამიანია;
- ხელშეუვალი ნიშნავს, რომ არავის (არც მთავრობას და არც ნებისმიერ სხვა ინსტიტუტს) არ შეუძლია წაართვას ადამიანს ეს უფლებები;
- საყოველთაო ნიშნავს, რომ ისინი შეეხება ყველა ადამიანს, განურჩევლად მათი მახასიათებლებისა (იქნება ეს სოციალური სტატუსი, რელიგიური თუ პოლიტიკური შეხედულებები, ფიზიკური თვისებები, როგორცაა კანის ფერი ან უნარშეზღუდულობა, სქესი თუ ნებისმიერი სხვა მახასიათებელი);
- განუყოფელი ნიშნავს, რომ არ შეიძლება ცალკეული უფლებების გამორჩევა და გამოყოფა, ყველა თანაბრად არსებითია;
- ურთიერთდამოკიდებული ნიშნავს, რომ ერთი უფლების განხორციელებას წვლილი შეაქვს ყველა სხვა უფლების დაცვაში.

„აკვნიდან სამარემდე“ (cradle-to-grave) ან „აკვნიდან აკვნამდე“ (cradle-to-cradle)

იხ. გახეობზე მოხდენილი ზეგავლენის შეფასება სასიცოცხლო ციკლის მანძილზე

ანგარიშის გარე შეფასება/გადამოწმება (External assurance / Verification (of the sustainability report))

მდგრადი განვითარების ანგარიშის გარე შეფასება ნიშნავს დამოუკიდებელი მესამე მხარის მიერ ანგარიშში წარმოდგენილი მონაცემების გადამოწმებას და დადასტურებას, რომ კომპანიის მიერ ანგარიშში წარმოდგენილი ინფორმაცია (როგორც რაოდენობრივი მონაცემები, ისე ორგანიზაციული პროცესებისა და პროცედურების აღწერა) არის ზუსტი, სანდო და შეეფერება რეალობას.

გარე შეფასება არ არის მდგრადი განვითარების ანგარიშგების სავალდებულო ელემენტი, თუმცა ის ზრდის ანგარიშის სანდოობას დაინტერესებული მხარეებისთვის. ამიტომ კომპანიათა უმრავლესობა ამჯობინებს ამგვარი შეფასება ჩაატაროს. შეფასების ფორმალურ დასკვნას, როგორც წესი, ურთავენ მდგრადი განვითარების ანგარიშს.

შეფასებას, ჩვეულებრივ, ატარებენ დამოუკიდებელი საკონსულტაციო კომპანიები, რომელთაც ამისათვის საჭირო კომპეტენცია აქვთ. მნიშვნელოვანია, რომ შეფასება ჩაატაროს კომპანიისაგან დამოუკიდებელმა მესამე მხარემ.

არსებობს ანგარიშის გარე შეფასების საერთაშორისო სტანდარტები, მაგ.: AA1000AS და ISAE 3000. არ არის სავალდებულო, რომ გარე შეფასება ამ სტანდარტებს ეფუძნებოდეს, თუმცა მნიშვნელოვანია, რომ შეფასების დასკვნაში აღწერილი იყოს შეფასების პროცესის მეთოდოლოგია და დაფარვა.

იხ. ასევე: მდგრადი განვითარების ანგარიში

ანგარიშვალდებულება (Accountability)

კორპორაციული პასუხისმგებლობის კონტექსტში ტერმინი „ანგარიშვალდებულება“ გულისხმობს კომპანიის ანგარიშვალდებულებას დაინტერესებული მხარეებისა და ფართო საზოგადოების წინაშე თავისი გადანყვეტილებების, საქმიანობისა და სოციალური და გარემოსდაცვითი ზეგავლენების შესახებ. მოიცავს აგრეთვე კანონმდებლობით განსაზღვრულ ანგარიშვალდებულებას სახელისუფლებო ორგანოების თუ

ცალკეული უწყებებისა და, ასევე, საერთაშორისო ორგანიზაციების მიმართ (ამგვარი ვალდებულების არსებობის შემთხვევაში).

არაგანახლებადი ენერჯია (Non-renewable energy)

არაგანახლებად ენერჯიას უწოდებენ ენერჯიას, რომელიც მიიღება არაგანახლებადი ენერჯომატარებლებისაგან (ენერჯიის არაგანახლებადი წყაროებიდან), ანუ წიაღისეული საწვავისგან – ნავთობის, ბუნებრივი აირის, ქვანახშირისაგან. არაგანახლებადი ენერჯომატარებლები ამოწურვადია, რადგან მათი ბუნებრივი გზით აღდგენას მილიონობით წელი სჭირდება, რაც ბევრად აღემატება ადამიანების მიერ მათი მოხმარების ტემპს. ამასთანავე, არაგანახლებადი ენერჯომატარებლებისაგან ენერჯიის წარმოება არის სათბურის აირების წარმოქმნის (და, შესაბამისად, გლობალური დათბობის) ერთ-ერთი მთავარი წყარო. ამიტომ არაგანახლებად ენერჯიას ასევე „ბინძურ“ ენერჯიად (dirty energy) მოიხსენიებენ, განახლებადი, ანუ „სუფთა“ ენერჯიის საპირისპიროდ.

იხ. ასევე: ახაგანახლებადი ჰესუხსები; განახლებადი ენეჯია

არაგანახლებადი რესურსები (Non-renewable resources)

არაგანახლებადი რესურსები არის ბუნებრივი რესურსები, რომლებიც ვერ განახლდება მოკლე დროში და, შესაბამისად, ამოწურვადია. არაგანახლებადი რესურსები მეტწილად წარმოადგენს ენერჯიის წყაროს ადამიანებისათვის (თუმცა – არა მხოლოდ). მათ მიეკუთვნება წიაღისეული რესურსები – ნავთობი, ქვანახშირი, ბუნებრივი აირი, წიაღისეული მინერალები და მეტალები. მათ წარმოქმნას მილიონობით წელი სჭირდება, ხოლო ადამიანები ამ რესურსებს მუდმივად და დიდი რაოდენობით მოიხმარენ. შესაბამისად, არაგანახლებადი რესურსების მოხმარების ეკონომიკური შედეგები სერიოზული განხილვის საგანია.

იხ. ასევე: განახლებადი ჰესუხსები

არაფინანსური ანგარიშგება (Non-financial reporting)

ანგარიშგება კომპანიის საქმიანობის არაფინანსური ასპექტების შესახებ, როგორებიცაა სოციალური და გარემოსდაცვითი ასპექტები, კორპორაციული მართვა, ეთიკური პრინციპები და მათი შესრულება და ა. შ. არაფინანსური ანგარიშის მაგალითებია მდგრადი განვითარების ანგარიში, CSR-ის ანგარიში, გარემოსდაცვითი ანგარიში, სოციალური ანგარიში და ა. შ.

იხ. ასევე: მდგრადი განვითარების ანგარიში

არსებითი საკითხები (Material topics)

მდგრადი განვითარების კონტექსტში არსებითია საკითხები, რომლებიც ასახავს ორგანიზაციის მნიშვნელოვან (არსებით) ზეგავლენას ეკონომიკურ სისტემებზე, ბუნებრივ გარემოსა და საზოგადოებაზე, ასევე ის საკითხები, რომლებიც მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს ორგანიზაციის დაინტერესებულ მხარეებზე, მათ შეფასებებსა და გადაწყვეტილებებზე.

იხ. ასევე: აჩსებითობა

არსებითობა (Materiality)

არსებითობის პრინციპი ფინანსური ანგარიშგების სტანდარტებიდან მომდინარეობს, რომელთა თანახმად, ყველა არსებითი გარემოება უნდა აისახოს წლიურ ფინანსურ ანგარიშში, რადგან, მათი მასშტაბის შესაბამისად, ეს გარემოებები ზეგავლენას ახდენს წლიურ ფინანსურ შედეგებზე. ამგვარად, ფინანსურ ანგარიშში „არსებითობა“ არის ის ნიშნული, რომელიც განსაზღვრავს, რა საკითხები და გარემოებები მოახდენს გავლენას ანგარიშით მოსარგებლე ადამიანების, კერძოდ კი, ინვესტორების გადაწყვეტილებებზე.

მდგრადი განვითარების ანგარიშგებაში (კორპორაციული პასუხისმგებლობის ანგარიშგებაში) არსებითობის პრინციპი ერთ-ერთი ძირითადი პრინციპია. ის შეეხება კომპანიის საქმიანობის სოციალურ და გარემოსდაცვით ასპექტებს. სწორედ არსებითობის პრინციპი განსაზღვრავს, თუ რა

ინფორმაცია და მონაცემები უნდა შევიდეს მდგრადი განვითარების ანგარიშში. ყველა გარემოება და მონაცემი არ არის არსებითი, ასევე სხვადასხვა ორგანიზაციისთვის სხვადასხვა საკითხი იქნება არსებითი. მდგრადი განვითარების ანგარიშების კონტექსტში საკითხის არსებითობის განსასაზღვრად გამოიყენება მრავალი შიდა და გარე ფაქტორის ერთობლიობა, როგორებიცაა: ორგანიზაციის მისია და კონკურენციის სტრატეგია, დაინტერესებულ მხარეთა მოლოდინი და მოსაზრებები, ფართო საზოგადოების სოციალური მოლოდინი, ორგანიზაციის ზეგავლენა მომწოდებლებზე, მომხმარებლებზე, თანამშრომლებსა და თემზე; არსებითობის შეფასების დროს ასევე გასათვალისწინებელია ის ძირითადი პრინციპები და მოთხოვნები, რომლებიც ასახულია საერთაშორისო ხელშეკრულებებსა და სტანდარტებში და რომელთაც უნდა პასუხობდეს ორგანიზაციის საქმიანობა. ზემოხსენებული ფაქტების გათვალისწინებით უნდა მოხდეს ორგანიზაციის ეკონომიკური, სოციალური და ეკოლოგიური ზეგავლენის განსაზღვრა, მათი მასშტაბის შეფასება და, შესაბამისად, ცალკეული საკითხების არსებითობის განსაზღვრა ორგანიზაციისათვის.

არსებითობის ანალიზი (Materiality analysis/Materiality assessment)

არსებითობის ანალიზი (არსებითობის შეფასება) არის სტრატეგიული ანალიზის ფორმა, რომელიც თანამონაწილეობითი პროცესის და დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციების გზით ხორციელდება. არსებითობის ანალიზის მიზანია განისაზღვროს ორგანიზაციისთვის არსებითი საკითხები მდგრადი განვითარების კონტექსტში, ანუ განისაზღვროს კომპანიის მნიშვნელოვან სოციალურ, ეკონომიკურ და გარემოსდაცვით ზეგავლენებთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებიც ასევე მნიშვნელოვანია დაინტერესებული მხარეებისათვის. არსებითობის ანალიზი მოიცავს იმ გარემოს ანალიზს, რომელშიც კომპანიას უწევს საქმიანობა, შიდა ორგანიზაციული პროცესებისა და დაინტერესებულ მხარეთა მოლოდინის ანალიზს.

არსებითობის ანალიზი, ჩვეულებრივ, წინ უძღვის მდგრადი განვითარების ანგარიშის მომზადებას, მდგრადი განვითარების სტრატეგიის/CSR-ის სტრატეგიის შემუშავებას.

მდგრადი განვითარების ანგარიშებში არსებითი საკითხები, ჩვეულებრივ, წარმოდგენილია *ახსებითობის მატრიცის სახით (materiality matrix)*, რომელზეც საკითხები განლაგებულია ჰორიზონტალური და ვერტიკალური ღერძების გასწვრივ, რომელთაგან ერთი ასახავს კომპანიის სოციალური, ეკონომიკური თუ გარემოსდაცვითი ზეგავლენის მასშტაბს, ხოლო მეორე – დაინტერესებულ მხარეებზე მოხდენილი ზეგავლენის მასშტაბს. შესაბამისად, კომპანიისათვის არსებითი საკითხები მატრიცაზე განლაგდება ორივე ქრილში, მათი ფარდობითი მნიშვნელობის შესაბამისად.

ასოციაციებში გაერთიანების უფლება (Freedom of association)

ასოციაციებში გაერთიანების უფლება ყველა ადამიანის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომელიც დემოკრატიული სახელმწიფოს საფუძველს წარმოადგენს. ის მოიცავს ინდივიდების უფლებას გაერთიანდნენ ნებისმიერ ასოციაციაში თუ გაერთიანებაში, აგრეთვე ასეთი გაერთიანებების კოლექტიურ უფლებას, დაიცვან და წარმოადგინონ თავიანთი წევრების ინტერესები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებით, ასოციაციებში გაერთიანების უფლება დასაქმებულებს საშუალებას აძლევს ჩამოაყალიბონ და მიუერთდნენ სხვადასხვა ფორმალურ თუ არაფორმალურ კავშირს და ასოციაციას, მათ შორის, პროფესიულ კავშირებს, თავისუფლად, ყოველგვარი შეზღუდვის ან ნებართვის გარეშე მთავრობის, დამსაქმებლისა თუ სხვა სუბიექტის მხრიდან.

ასოციაციებში გაერთიანების უფლება ჩამოყალიბებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 87-ე და 98-ე კონვენციებში (№87 კონვენცია „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ“ და №98 კონვენცია „პროფკავშირებში გაერთიანების და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების პრინციპთა გამოყენების შესახებ“), ასევე დადგენილია მრავალი ქვეყნის კანონმდებლობით. ამასთანავე, ის კორპორაციული პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი თემაა: პასუხისმგებელი კომპანია უზრუნველყოფს საკუთარ თანამშრომელთა (და ხშირად ასევე მომწოდებელთა თანამშრომლების) უფლებას,

გაერთიანდნენ პროფესიულ კავშირებსა და სხვა ასოციაციებში, საკუთარი ინტერესების დაცვისა და წარმოდგენის მიზნით.

ეს უფლება მჭიდროდ უკავშირდება კოლექტიური მოლაპარაკების გამართვის უფლებას.

იხ. ასევე: კოლექტიური მოლაპარაკების შეთანხმება

აქტიური მფლობელობა (Active ownership)

„აქტიური მფლობელობა“ სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირების ერთ-ერთი სტრატეგიაა. ამ სტრატეგიას აგრეთვე ეწოდება: „ჩართულობა და ხმის მიცემა“ (Engagement and voting on sustainability matters), „კორპორაციული ჩართულობა და მენილეთა აქტივიზმი“ (Corporate engagement and shareholder action). ეს სტრატეგია გულისხმობს გრძელვადიან მიდგომას, რომლის მიზანია საინვესტიციოდ შერჩეული კომპანიის სოციალური, გარემოსდაცვითი და კორპორაციული მართვის (ESG) მაჩვენებლების გაუმჯობესება მენილეთთან/ინვესტორებთან დიალოგისა და აქტიური კომუნიკაციის გზით. ეს სტრატეგია მენილეთა და ინვესტორთა ძალაუფლებას იყენებს კორპორაციული ქცევის შესაცვლელად სოციალურ და გარემოსდაცვით საკითხებთან მიმართებით და მოიცავს სხვადასხვაგვარ მექანიზმებს, როგორცაა: პირდაპირი კომუნიკაცია ზედა რგოლის მენეჯმენტსა და საბჭოსთან, სოციალური და გარემოსდაცვითი შედეგების გასაუმჯობესებლად, მენილეთა რეკომენდაციების/რეზოლუციების მიწოდება და წარმომადგენელთა ხმის მიცემა (proxy voting).

იხ. ასევე: სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტიციება

ბავშვთა შრომა (Child labour)

ტერმინი ბავშვთა შრომა გულისხმობს გარკვეულ წლოვანებაზე უფრო მცირე ასაკის ადამიანის, ბავშვის, როგორც მუშახელის, გამოყენებას. „შრომა“ ამ კონტექსტში გულისხმობს ნებისმიერ სამუშაოს, რომლის მიზანია მიღებული შემოსავლით საკუთარი თავის შენახვა ან ოჯახის შემოსავლის შევსება.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) განმარტების თანახმად, ბავშვთა შრომა არის შრომა, რომელიც ბავშვს ართმევს ბავშვობას, ღირსებას, საკუთარი შესაძლებლობების განვითარების უფლებას და საზიანოა მისი ჯანმრთელობის, ფიზიკური, გონებრივი და სოციალური განვითარებისათვის, ასევე ხელს უშლის განათლების მიღებაში.

ბავშვთა შრომა გლობალური მასშტაბის მოვლენაა. ბავშვთა შრომის დაკავშირება ადამიანის უფლებებთან და ამ საკითხის საჯარო განხილვა ძირითადად მოჰყვა საყოველთაო სასკოლო განათლების აუცილებლობის აღიარებას. ისტორიულად, ეს ტრანსფორმაცია გამოიწვია ინდუსტრიულმა რევოლუციამ და ისეთი ცნებების ჩამოყალიბებამ, როგორიცაა ბავშვთა უფლებები და მშრომელთა უფლებები. „ბავშვთა შრომა“ ადამიანის უფლებათა შელახვას უტოლდება, მას ექსპლუატატორულ და არაჰუმანურ პრაქტიკად მიიჩნევენ გაერო და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. თუმცა ღარიბ, განვითარებად ქვეყნებში ამ საკითხს ნაკლებად კატეგორიულად უყურებენ და ბავშვთა შრომას აღიქვამენ, როგორც სასიცოცხლო აუცილებლობას თავის გადასარჩენად.

მრავალი საერთაშორისო შეთანხმება (როგორებიცაა, მაგ., შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ორი ფუძემდებლური კონვენცია: კონვენცია №182 – ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვის შესახებ და კონვენცია № 138 – სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკის შესახებ, გაეროს კონვენცია ბავშვის უფლებების შესახებ და სხვ.) მიზნად ისახავს დაიცვას ბავშვები ეკონომიკური ექსპლუატაციისა და ისეთი სამუშაოს შესრულებისგან, რომელიც შეიძლება საზიანო იყოს მათთვის.

განსხვავებული მოსაზრებები არსებობს იმის შესახებ, თუ რომელია ბავშვთა შრომის მისაღები ფორმები. ბავშვთა უფლებების ორგანიზაციები, როგორცაა, მაგალითად, Save the Children მიუთითებენ, რომ ბავშვთა შრომამ მრავალნაირი სახე შეიძლება მიიღოს და გარკვეული სახის შრომა შეიძლება ბავშვისათვის შეიცავდეს როგორც დადებით, ისე უარყოფით და საზიანო ელემენტებს. ამდენად, ბავშვთა შრომის ზოგიერთი ფორმა ბავშვთა უფლებების დარღვევაა, ხოლო ზოგი — არა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) განმარტებით, ის, თუ რამდენად შეიძლება ამა თუ იმ სამუშაოს ვუნდოთ „ბავშვთა შრომა“, დამოკიდებულია ბავშვის ასაკზე, სამუშაოს ხასიათსა და ხანგრძლივობაზე, ასევე ქვეყნის კულტურულ და სოციალურ კონტექსტზე. ბავშვების და მოზარდების მონაწილეობა ისეთ სამუშაოში, რომელიც არ აზიანებს მათ ჯანმრთელობას და ხელს არ უშლის განათლებას და განვითარებას, დადებით მოვლენას წარმოადგენს. ასეთ სამუშაოს განეკუთვნება, მაგალითად, ბავშვის დახმარება მშობლების საოჯახო ბიზნესში, საკუთარი ჯიბის ფულის საშოვნელად სკოლის შემდეგ ან არდადეგებზე მუშაობა და ა. შ. ამგვარი სამუშაო, პირიქით, ხელს უწყობს ბავშვის განვითარებას და ნვლილი შეაქვს ოჯახის კეთილდღეობაში.

ILO ბავშვთა მუშაობის მიუღებელი ფორმების, ანუ „ბავშვთა შრომის“ რამდენიმე კატეგორიას გამოყოფს: 1) ბავშვთა შრომის უკიდურესად მიუღებელი ფორმები, რომლებიც საერთაშორისო დონეზე აღიარებულია, როგორც მონობა, ტრეფიკინგი, იძულებითი შრომა, ბავშვების ჩართვა შეიარაღებულ კონფლიქტებში, პროსტიტუციასა და პორნოგრაფიულ ბიზნესში; 2) სამუშაოს შესრულება ბავშვის მიერ, თუ მისი ასაკი ამ ტიპის სამუშაოსათვის ეროვნული კანონმდებლობის ან საერთაშორისო ნორმების მიხედვით განსაზღვრულ მინიმალურ ასაკზე ნაკლებია – რის შედეგადაც ეს სამუშაო ხელს უშლის ბავშვის განათლებას და განვითარებას; 3) სამუშაო, რომელიც საფრთხეს უქმნის ბავშვის ფიზიკურ, გონებრივ ან მორალურ კეთილდღეობას და უსაფრთხოებას სამუშაოს ხასიათის ან მისი შესრულების პირობების გამო, ანუ „სახიფათო სამუშაოდ“ მიჩნეული საქმიანობის შესრულება ბავშვის მიერ.

ქვეყნების უმრავლესობის კანონმდებლობა კრძალავს ბავშვთა შრომის გამოყენებას. თუმცა ასაკობრივი ზღვარი განსხვავდება სხვადასხვა ქვეყანაში. ILO-ის 138-ე კონვენციის შესაბამისად, სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი 15 წელია და სახელმწიფოს ვალდებულებაა უზრუნველყოს ბავშვის სკოლაში სიარული, სულ მცირე, 15 წლამდე მაინც, ხოლო სახიფათო სამუშაოსათვის მინიმალურ ასაკად განსაზღვრულია 18 წელი.

ზოგიერთი განვითარებადი ქვეყნისათვის, სადაც ეკონომიკა და განათლების სისტემა არასაკმარისად არის განვითარებული, სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკის დაწევა ნებადართულია 14 წლამდე – ამ გამონაკლისი ქვეყნების ჩამონათვალი განსაზღვრული აქვს ILO-ს, ქვეყნების სპეციალური მიმართვებისა და შესაბამის ორგანიზაციებთან კონსულტაციების საფუძველზე.

ILO 138-ე კონვენციაც უფრო მოქნილ მიდგომებს უჭერს მხარს და განსაზღვრავს, რომ ზოგიერთმა ქვეყანამ შეიძლება დასაქმების მინიმალურ ასაკად 12 ან 13 წელი დაანესოს, მაგრამ მხოლოდ მსუბუქი სამუშაოსთვის, რომელიც არ აზიანებს ბავშვის ჯანმრთელობას და ხელს არ უშლის განათლების მიღებას. ამიტომ, თუ ბავშვი დღეში რამდენიმე საათი დაკავებულია ოჯახის სახელოსნოში, მაღაზიაში და ა. შ., რათა აითვისოს ხელობა და დაეხმაროს მშობლებს, ამას არ ეწოდება ბავშვთა შრომა. მაგრამ თუ ბავშვი მთელი დღე მუშაობს ფაბრიკაში, ქარხანაში ან რაიმე სხვა ორგანიზაციაში, რათა შეინახოს თავი და/ან ოჯახი, რის გამოც ვერ დადის სკოლაში, ეს უკვე ბავშვთა შრომად მიიჩნევა.

ბიზნესეთიკა (Business ethics)

ბიზნესეთიკა გულისხმობს ეთიკის პრინციპებზე და მორალურ ღირებულებებზე დაფუძნებას კომპანიის საქმიანობაში, ანუ იმის გარჩევას, თუ რა არის მცდარი და მართებული და, შესაბამისად, მართებულად მოქცევას. ბიზნესსაქმიანობის კონტექსტში „მართებული“ და „მცდარი“ გულისხმობს ზნეობრივად მართებულსა და მცდარს, განსხვავებით კომერციული ან ფინანსური თვალსაზრისით მართებულისა და მცდარისაგან.

ბიზნესეთიკა შეეხება ბიზნესსაქმიანობის ყველა ასპექტს, როგორც კომპანიის ცალკეული თანამშრომლების ქცევას, ისე მთლიანად ორგანიზაციის საქმიანობას. ის მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორცაა: კორპორაციული მართვა, კორუფცია, ინტერესთა კონფლიქტების მართვა, დისკრიმინაცია, კონფიდენციალური ინფორმაციის და პირადი მონაცემების დაცვა, თანამშრომელთა ქცევა და მრავალი სხვა.

ბიოდეგრადირებადი (Biodegradable)

ბიოდეგრადირებადი ნიშნავს მასალის/საგნის თვისებას დაიშალოს/გაიხრწნას მიკროორგანიზმების ზემოქმედებით და შედარებით სწრაფად შეერწყას ბუნებრივ გარემოს. ამ პროცესს არ ახლავს ეკოლოგიური ზიანი. განასხვავებენ მასალებს, რომელიც ბიოდეგრადაციას განიცდის სველ გარემოში (წყალში) და მასალებს, რომლის ბიოდეგრადირება შედარებით მშრალ გარემოში (ნიადაგში) ხდება. არაბიოდეგრადირებადი მასალის დაშლას შეიძლება ათასობით წელი დასჭირდეს, რაც იწვევს ნარჩენების დაგროვებას და გარემოს დაბინძურებას.

ბიომრავალფეროვნება (Biodiversity)

გაეროს „ბიომრავალფეროვნების კონვენციის“ (1992 წ.) განმარტებით, ბიომრავალფეროვნება (Biodiversity) ნიშნავს მრავალფეროვნებას ყოველგვარი ცოცხალი ორგანიზმებისა, რომლებიც ბინადრობენ ხმელეთსა და სხვადასხვა წყალსატევებში (ზღვის, მდინარის, ტბის), აგრეთვე იმ ეკოლოგიური სისტემების მრავალფეროვნებას, რომლებსაც ეს ორგანიზმები მიეკუთვნება. ეს გულისხმობს ინდივიდების მრავალფეროვნებას სახეობის ფარგლებში, სახეობათა მრავალფეროვნებას, აგრეთვე ეკოსისტემების მრავალფეროვნებას. არსებობს არაერთი სხვა განმარტებაც, მაგრამ ყოველი მათგანი გულისხმობს სიცოცხლის ფორმების მრავალფეროვნებას ჩვენს პლანეტაზე.

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს იმის უზრუნველყოფა, რომ კომპანიის საქმიანობა არ მოახდენს უარყოფით გავლენას ბიომრავალფეროვნებაზე. ზოგიერთი სექტორის კომპანიათა

საქმიანობა (მაგალითად, ნავთობისა და გაზის, წიაღისეულის მომპოვებელი კომპანიებისა და ა. შ.) განსაკუთრებით საგრძნობ ზეგავლენას ახდენს ბიომრავალფეროვნებაზე. ეს კომპანიები ხშირად ახორციელებენ ბიომრავალფეროვნების აღდგენის პროგრამებს საკუთარი საქმიანობის რეგიონებში ან აფინანსებენ ბიომრავალფეროვნების კონსერვაციის ღონისძიებებს სხვა რეგიონებში, რითაც საკუთარი საქმიანობით ბიომრავალფეროვნებისათვის მიყენებული გარდაუვალი ზიანის კომპენსაციას ცდილობენ (ამგვარი პროექტები ცნობილია „ბიომრავალფეროვნების კომპენსირების“ პროექტების – biodiversity offsets – სახელით).

Bluewash

ტერმინი Bluewash ასახავს მოვლენას, როდესაც კომპანიები საკუთარი რეპუტაციის გასაუმჯობესებლად აცხადებენ, რომ ემხრობიან და ასრულებენ საერთაშორისო დონეზე აღიარებულ გაეროს სტანდარტებს, განსაკუთრებით კი, გაეროს გლობალური შეთანხმების პრინციპებს ადამიანის უფლებების, შრომითი უფლებების, გარემოს დაცვისა და ანტიკორუფციის სფეროში და თანამშრომლობენ გაეროს სააგენტოებთან, გლობალური სტანდარტების დანერგვის მიზნით. ტერმინი უმეტესწილად ნეგატიურ კონტექსტში იხმარება და აღნიშნავს კომპანიების მცდელობას, ასოცირდნენ გაეროს ცისფერი დროშის საერთაშორისო რეპუტაციასთან და განვითარებისკენ მიმართულ გაეროს პროექტებთან საკუთარი რეპუტაციის გაუმჯობესების მიზნით, თუმცა, რეალურად, მათი საქმიანობა ამ პრინციპებს ნაკლებად შეესაბამება.

ტერმინი Bluewash (ისევე, როგორც Greenwash) შეიქმნა ტერმინ Whitewash-ის ანალოგიით, რომელიც შეთეთრებას ნიშნავს და იხმარება გადატანითი მნიშვნელობით შეცდომაში შეყვანის, შელამაზების, ანუ ისეთი ქმედების აღსანიშნად, რომლის მიზანია ესა თუ ის მოვლენა წარმოაჩინოს უფრო უკეთესად, ვიდრე სინამდვილეშია. ტერმინ Whitewash-ის ამ მნიშვნელობით გამოყენება მომდინარეობს მარკ ტვენის ცნობილი რომანის – „ტომ სოიერის თავგადასავლის“ – ერთი ეპიზოდიდან, როდესაც ტომი არწმუნებს სხვა ბიჭებს, რომ ღობის შეთეთრება მისთვის სამუშაო კი არ არის, არამედ – გართობა და სიამოვნება.

იხ. ასევე: Greenwash

ბუნებრივი გარემო (Natural environment)

ბუნებრივი გარემო ნიშნავს გარემოს, რომელიც არ არის ადამიანის ხელით შექმნილი და რომელშიც მიმდინარეობს ადამიანების ცხოვრება და საქმიანობა. ის მოიცავს ბუნებრივად არსებულ, ურთიერთდამოკიდებულების მქონე ცოცხალ ორგანიზმებს, ბუნებრივ ელემენტებსა და მოვლენებს (როგორცაა კლიმატი, ამინდი, ბუნებრივი რესურსები) და მათ მიერ ჩამოყალიბებულ ლანდშაფტებს, რაც ერთობლივად განმსაზღვრელია ადამიანების გადარჩენისა და საქმიანობისთვის.

8

გარემოს დამზოგავი (ეკომეგობრული) პროდუქცია და სერვისები (Eco-friendly/environmentally friendly products and services)

გარემოს დამზოგავი, ანუ ეკომეგობრული პროდუქცია და სერვისები ნიშნავს ისეთ პროდუქციასა და სერვისებს, რომლებიც ზიანს არ აყენებს ბუნებრივ გარემოს მთელი სასიცოცხლო ციკლის მანძილზე. ზოგჯერ მას „მწვანე“ პროდუქციას/სერვისებსაც უწოდებენ. იგულისხმება პროდუქცია (ან სერვისები), რომელთა სასიცოცხლო ციკლის სხვადასხვა ეტაპი (წარმოება, დასაწყობება, დისტრიბუცია, მოხმარება, ნარჩენების მართვა და ა.შ.) უკავშირდება ნაკლები რესურსების მოხმარებას, მდგრადი განვითარების პრინციპებით წარმოებული მასალის გამოყენებას, წყლის და ენერჯის კონსერვაციას, განახლებადი ენერჯის გამოყენებას, რეციკლირებას, სათბურის აირების გაფრქვევების შემცირებას და ა.შ., ანუ ბუნებრივი გარემოსთვის მიყენებული ზიანის შემცირებას. ამ ზოგად ტერმინს ხშირად კომპანიები „Greenwashing“-ისთვის იყენებენ, ანუ კომპანია აცხადებს პროდუქტს/სერვისს ეკომეგობრულად მაშინ, როდესაც ეს სიმართლეს არ შეესაბამება (ან ნაკლებად შეესაბამება). ასეთი მცდარი კომუნიკაციის თავიდან ასარიდებლად შემუშავებულია ეტიკეტირებისა და სერტიფიცირების სხვადასხვა

სქემა, რომლებიც მიუთითებს და ადასტურებს, თუ რა ზეგავლენას ახდენს პროდუქტი/სერვისი გარემოზე.

იხ. ასევე: სოციალური და ეკო ეტიკეტები

გამჭვირვალობა (Transparency)

კორპორაციული პასუხისმგებლობის კონტექსტში გამჭვირვალობა ნიშნავს კომპანიის მიერ ინფორმაციის გახსნას საკუთარი საქმიანობისა და გადაწყვეტილებების შესახებ, რომლებიც ზეგავლენას ახდენს საზოგადოებაზე, ეკონომიკურ სისტემებსა და ბუნებრივ გარემოზე, მის მზაობას, ეს ინფორმაცია ხელმისაწვდომი გახადოს საზოგადოებისა და დაინტერესებული პირებისათვის დროულად, კეთილსინდისიერად და სრულად.

განახლებადი ენერჯია (Renewable energy)

განახლებად ენერჯიას უწოდებენ ენერჯიას, რომელიც მომდინარეობს განახლებადი ენერჯომატარებლებისგან (ენერჯიის განახლებადი წყაროებიდან), ანუ ბუნებრივი რესურსებისა და პროცესებისაგან, რომლებიც მუდმივად განახლდება და არ ამოიწურება. განახლებადია: მზის და ქარის ენერჯია, წყლის ენერჯია, ბიომასის ენერჯია, გეოთერმული ენერჯია, ზღვის მოქცევის ენერჯია და ა.შ. განახლებად ენერჯიას აგრეთვე უწოდებენ სუფთა ან მწვანე ენერჯიას, რადგან მის წარმოებას/მოხმარებას არ მოჰყვება სათბურის აირების ქარბი გაფრქვევა.

იხ. ასევე: განახლებადი ხესუხსები

განახლებადი რესურსები (Renewable resources)

განახლებადი რესურსები არის ბუნებრივი რესურსები, რომლებიც შეიძლება მოვიპოვოთ და გამოვიყენოთ იმგვარად, რომ არ ამოვწუროთ მათი მარაგი. განახლებადი რესურსებია წყალი, ჰაერი, განახლებადი ენერჯომატარებლები, როგორცაა ბიომასა, ქარის და მზის ენერჯია, ისეთი ბუნებრივი რესურსები, როგორიცაა საკვები ან ტყეები.

გასათვალისწინებელია, რომ განახლებადი რესურსების

დაკარგავს ამ თვისებას და ამოიწურება, თუ მათი გამოყენების/მოპოვების ტემპი აღემატება ბუნების პოტენციალს, ალაღვინოს და ჩაანაცვლოს ეს რესურსები. ამის მაგალითია ტყეების წრა მათი ბუნებრივი აღდგენის ტემპის შეუსაბამოდ ან წყლის ამოღება წყალსატევებიდან იმ ოდენობით, რომელიც აღემატება ამ წყალსატევის თვითაღდგენის პოტენციალს, რასაც მოჰყვება კონკრეტული ეკოსისტემების შეუქცევადი დეგრადაცია.

იხ. ასევე: ახაგანახლებადი ხესუხსები

გარემო (Environment)

იხ. ბუნებრივი გარემო

გარემოზე ზეგავლენა/ზემოქმედება (Environmental impact)

ბუნებრივ გარემოში გამონვეული ნებისმიერი ცვლილება, დადებითი ან უარყოფითი, რომელიც მოჰყვება ადამიანთა/ორგანიზაციების საქმიანობას, საწარმოს ფუნქციონირებას, პროდუქციასა და სერვისებს.

უარყოფითი ზეგავლენა გარემოზე მოიცავს კლიმატის ცვლილებას, ოზონის შრის გათხელებას, სახეობათა გადაშენებას და ეკოსისტემების რღვევას, ნიადაგის, წყლისა და ჰაერის დაბინძურებას, ბუნებრივი რესურსების ამოწურვას, გაუტყეურებას, გაუდაბნობას, ოკეანეთა მჟავიანობის მატებას და მრავალ სხვას.

იხ. ასევე: გარემოს დაბინძურება; გარემოზე ზემოქმედების შეფასება

გარემოზე ზემოქმედების შეფასება (Environmental impact assessment)

გარემოზე ზემოქმედების შეფასება (გარემოზე ზეგავლენის შეფასება) არის ფორმალიზებული პროცესი, რომელიც გულისხმობს კონკრეტული პროგრამის, საქმიანობის, საწარმოს პროცესის შესაძლო ზეგავლენის შეფასებას გარემოზე და ადამიანთა ჯანმრთელობაზე. ამგვარი შეფასება უზრუნველყოფს, რომ პროექტის თუ საქმიანობის ზეგავლენა

გარემოზე გათვალისწინებულია დაგეგმვისა და დაფინანსების ეტაპებიდანვე. შეფასების ჩატარება კომპლექსური პროცესია, რომელიც მოიცავს დოკუმენტების ანალიზს, ინფორმაციის მოგროვებას, ადგილებზე ვიზიტებს, კონსულტაციებს შესაბამის უწყებებთან და ექსპერტებთან და სხვა. გარემოზე ზემოქმედების შეფასების შედეგად დგება შეფასების ანგარიში (environmental impact assessment report), რომელშიც წარმოდგენილია ჩატარებული შეფასების შედეგები და ის შესაძლო ზეგავლენა გარემოზე, რომელსაც მოახდენს პროექტი/საქმიანობა განხორციელების შემთხვევაში. აღნიშნული ანგარიში წარმოადგენს ერთ-ერთ საფუძველს პროექტის განხორციელების/დაფინანსების შესახებ გადაწყვეტილების მისაღებად.

გარემოზე ზემოქმედების შეფასების ჩატარებას მრავალ ქვეყანაში ითხოვენ კანონით მსხვილმასშტაბიანი პროექტების განხორციელებისას (მაგალითად, ახალი აეროპორტის ან ჰიდროელექტროსადგურის მშენებლობისას), ასევე ითხოვენ საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციები, როგორცაა მსოფლიო ბანკი, განვითარებად ქვეყნებში მსხვილი პროექტების დაფინანსებისას. გარემოზე ზემოქმედების შეფასება პროექტის დაგეგმვის ნაწილს შეადგენს და მოიცავს აგრეთვე ალტერნატიული შესაძლებლობების განხილვას, ზიანის განეიტრალების ღონისძიებათა დაგეგმვას, კონსულტაციებს დაინტერესებულ მხარეებთან და ა.შ. ევროკავშირის განმარტების თანახმად, გარემოზე ზემოქმედების შეფასება უზრუნველყოფს, რომ გარკვეული გადაწყვეტილების ბუნებრივი გარემოსთვის შესაძლო შედეგები ამ გადაწყვეტილების მიღებამდე იქნება გათვალისწინებული.

გარემოზე ზემოქმედების შეფასება სასიცოცხლო ციკლის მანძილზე (Life cycle assesment)

ეს მიდგომა გულისხმობს პროდუქციის (ან სერვისის) ბუნებრივ გარემოზე ზემოქმედების შეფასებას პროდუქციის ან სერვისის მთელი სასიცოცხლო ციკლის მანძილზე: კონცეფციის შემუშავებისა და ნედლეულის, პირველადი მასალის მოპოვების ეტაპიდან, ნარჩენების განთავსების ეტაპის ჩათვლით, და თითოეულ ეტაპზე გარემოზე ზეგავლენის

შეფასებას. ამ მიდგომას ხშირად უწოდებენ „აკვნიდან სამარემდე“ (cradle-to-cradle) ან „აკვნიდან აკვნამდე“ (cradle-to-grave) მიდგომას. მისი მიზანია გარემოსათვის მიყენებული ზიანის შემცირება წარმოების მთელი ჯაჭვის მანძილზე და არა მხოლოდ ამ ჯაჭვის ერთი კომპონენტის – უშუალოდ წარმოების პროცესის ოპტიმიზაცია (რაც ასევე გავრცელებული მოვლენაა), – რადგან ზოგიერთი პროდუქტი შეიძლება ბევრად უფრო მავნე ზეგავლენას ახდენდეს გარემოზე, მისი მოხმარების ან ნარჩენების განთავსების ეტაპებზე, ვიდრე წარმოების ეტაპზე.

იხ. ასევე: პხოლუქციის სასიცოცხლო ციკლი

გარემოს დაბინძურება (Pollution/Environmental pollution)

გარემოს დაბინძურება გულისხმობს საწარმოო პროცესების შედეგად წარმოქმნილი დამაბინძურებელი ნივთიერებების მოხვედრას ბუნებრივ გარემოში, რაც იწვევს მის დაზიანებას. კერძოდ, ამგვარი ნივთიერებებით შეიძლება დაბინძურდეს ჰაერი, წყალი და ნიადაგი. დაბინძურება ზიანს აყენებს ბუნებრივ ფლორასა და ფაუნას, აგრეთვე ადამიანთა ჯანმრთელობას იმ ზომამდე, რომ შესაძლებელია მას მოჰყვეს სახეობათა გაქრობა, ეკოსისტემების განადგურება და ადამიანების სიკვდილი. საწარმოო პროცესების შედეგად წარმოქმნილი ნივთიერებები (რომლებიც შეიძლება არც არსებობენ ბუნებრივი სახით) გაიფრქვევა გარემოში ისეთი რაოდენობით, რომ იწვევს ბიოსფეროს დაზიანებას.

დაბინძურება დამოუკიდებელ პრობლემად გამოიკვეთა მე-19 საუკუნის ბოლოსა და მე-20 საუკუნეში. ზოგადად, გარემოს დაბინძურება ისეთივე ძველი მოვლენაა, როგორც ადამიანური ცივილიზაცია. ადამიანთა საქმიანობას ყოველთვის სდევდა გარკვეული რაოდენობის ნარჩენების/ნაგვის წარმოქმნა, რომელიც რჩებოდა მიწის ზედაპირზე ან იყრებოდა წყალსაცავებში. თუმცა ინდუსტრიულმა რევოლუციამ და წარმოების მასშტაბის ზრდამ გამოიწვია დაბინძურების მოცულობის განსაკუთრებული ზრდა. თავდაპირველად დაბინძურება აღიქმებოდა, როგორც უბრალო დისკომფორტი და შემანუხებელი რამ, როგორცაა სუნი, მტვერი და ნაგავი. მაგრამ 1960-იანი წლებიდან ბევრად უფრო ცხადად გა-

აცნობიერეს დაბინძურების ზეგავლენა ბიოსფეროსა და ეკოსისტემებზე.

გარემოს დაბინძურების ძირითადი ფორმებია:

- ჰაერის დაბინძურება
- წყლის დაბინძურება
- ნიადაგის დაბინძურება

შესაბამისად, ორგანიზაციის საქმიანობასთან დაკავშირებული დაბინძურების წყაროები შეიძლება იყოს: გაფრქვევები ჰაერში (როგორც ორგანიზაციის საწარმოების ფუნქციონირებისას წარმოქმნილი, ისე ორგანიზაციის მიერ მოხმარებული ენერჯის წარმოებით, მისი პროდუქციით წარმოქმნილი ნარჩენების განადგურებით გამოწვეული გაფრქვევები); წყალჩაშვებები — თხევადი ნარჩენების და გამოყენებული/დაბინძურებული წყლის ჩაღვრა სხვადასხვა წყალსატევში, ავარიული ჩაღვრები და ა.შ.; მყარი და თხევადი ნარჩენები, რომლებიც წარმოიქმნება ორგანიზაციის საქმიანობის შედეგად და რომელმაც შეიძლება გამოიწვიოს წყლის, ჰაერის და ნიადაგის დაბინძურება; ტოქსიკური და სახიფათო ქიმიური ნივთიერებების გამოყენება/ტოქსიკური ნარჩენების წარმოქმნა.

ბოლო ხანებში სულ უფრო მეტი ყურადღება ექცევა გარემოს დაბინძურების ისეთ ფორმებს, როგორიცაა: ხმაურით და გამოსხივებით დაბინძურება, ვიზუალური დაბინძურება, თერმული დაბინძურება, დაბინძურების მნიშვნელოვანი ფორმაა აგრეთვე რადიოაქტიური დაბინძურება.

გარემოსდაცვითი აუდიტი (Environmental audit)

გარემოსდაცვითი აუდიტი მოიცავს სხვადასხვა ტიპის აუდიტს/შემოწმებას, რომელიც გამოიყენება ორგანიზაციის გარემოსდაცვითი პოლიტიკისა და საქმიანობების, მიღწეული შედეგებისა და მენეჯმენტის სისტემების გარკვეულ გარემოსდაცვით პრინციპებთან და სტანდარტებთან შესაბამისობის შესაფასებლად. ეს არის ობიექტური, სისტემური და დოკუმენტირებული პროცესი, რომელიც მოიცავს მონაცემთა შეგროვებასა და შეფასებას წინასწარ განსა-

ზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით. აუდიტის კრიტერიუმები შეიძლება განსაზღვრული იყოს ორგანიზაციის შიდა პოლიტიკითა და პროცედურებით, არსებული სტანდარტებით, კონვენციებით, წესებითა და ქვევის კოდექსებით, აგრეთვე გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის საყოველთაოდ აღიარებული სისტემების სტანდარტებით (როგორცაა ISO 14001) ან გარემოსდაცვითი ანგარიშგების სახელმძღვანელო მითითებებით.

გარემოსდაცვითი აუდიტის საბოლოო მიზანია ორგანიზაციის გარემოსდაცვითი საქმიანობისა და ზეგავლენების გაუმჯობესება.

გარემოსდაცვითი აუდიტი შეიძლება განახორციელოს თავად ორგანიზაციამ (თვითშეფასება). როდესაც აუდიტი ხორციელდება სერტიფიცირების, არსებულ სტანდარტებთან თუ პრინციპებთან შესაბამისობის დადგენის (მაგალითად, როდესაც ორგანიზაცია ოფიციალურად არის მიერთებული საერთაშორისო პრინციპებს ან ქვევის კოდექსს), გარემოსდაცვითი ანგარიშის გადამოწმების ან საქმიანობის ლიცენზიის მიღების მიზნით, მას ახორციელებს დამოუკიდებელ გარემოსდაცვით ექსპერტთა ჯგუფი.

გარემოსდაცვითი აუდიტის ჩატარება ხშირად მოითხოვება იმისათვის, რომ კომპანიამ მიიღოს რაიმე სახის დაფინანსება, კრედიტი, საქმიანობის ლიცენზია ან დაზღვევა.

გარემოსდაცვითი მართვის სისტემა (Environmental management system/EMS)

გარემოსდაცვითი მართვის სისტემა (Environmental management system/EMS) არის ერთიანი ინტეგრირებული სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს კომპანიის გარემოსდაცვით პოლიტიკასა და სამოქმედო გეგმაში დასახული ამოცანების განხორციელებას, გარემოზე უარყოფითი ზეგავლენის შემცირებას შესაბამისი პროცესების და პროცედურების დანერგვის, ფუნქციონირების და ვალდებულებათა გადანაწილების გზით. ის, ჩვეულებრივ, მოიცავს ისეთ ელემენტებს, როგორებიცაა: თანამშრომელთა ტრენინგი, მონაცემთა აღრიცხვის სისტემის დანერგვა, საქმიანობის მონიტორინგი და აუდიტი,

პროდუქციის გარემოსდაცვითი ზეგავლენის შეფასება, ინდიკატორების შემუშავება და ანგარიშგება, აგრეთვე, სისტემის პერიოდული გადახედვა და დახვეწა.

ზოგიერთი კომპანია შეიმუშავებს გარემოსდაცვითი მართვის ინდივიდუალურ სისტემებს, რომლებიც უშუალოდ მორგებულია მისი საქმიანობის სპეციფიკას. თუმცა კომპანიები სულ უფრო მეტად ანიჭებენ უპირატესობას საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტიზებულ და სერტიფიცირებად მენეჯმენტის სისტემებს (მაგ., ISO 14000, EMAS).

გარემოსდაცვითი მართვის სისტემა განსაზღვრავს არა მხოლოდ კომპანიის ხელმძღვანელობის პასუხისმგებლობას, არამედ კომპანიის თითოეული თანამშრომლის ფუნქციებსა და პასუხისმგებლობას გარემოსდაცვითი საკითხების მართვასთან დაკავშირებით. მისი მიზანია ცალკეული საკითხების (მაგალითად, ნარჩენების მართვის, ენერგომენეჯმენტის და ა.შ.) მართვის სისტემების გაერთიანება გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის ერთიან, ყოვლისმომცველ სისტემაში.

საოპერაციო თვალსაზრისით, გარემოსდაცვითი მართვის სისტემა შეიძლება დახასიათდეს, როგორც დაგეგმვის, განხორციელების, გადახედვისა და საქმიანობისა და პროცესების გაუმჯობესების უწყვეტი ციკლი, რომელსაც ახორციელებს ორგანიზაცია, რათა მიაღწიოს გარემოსდაცვით და ბიზნესის მიზნებს, შეამციროს გარემოზე ზეგავლენა.

გარემოსდაცვითი, სოციალური და კორპორაციული მართვის საკითხები (ESG issues)

ESG -ის საკითხებს უწოდებენ გარემოსდაცვით, სოციალურ და კორპორაციული მართვის საკითხთა ერთობლიობას, რომელთაც ინვესტორები ითვალისწინებენ კომპანიის შეფასებისა და საინვესტიციო გადაწყვეტილებების მიღებისას. აღნიშნული ეხმარება ინვესტორებს შეაფასონ კომპანიის მდგრადობა, რისკების მართვის უნარი და, შესაბამისად, განსაზღვრონ მისი სამომავლო ფინანსური შედეგები, აგრეთვე ინვესტიციის ზეგავლენა საზოგადოებაზე.

ESG -ის საკითხები მოიცავს შემდეგს:

გაჩემოსდაცვითი საკითხები მოიცავს კომპანიის საქმიანობის ნებისმიერ ასპექტს, რომელმაც შეიძლება დადებითი ან უარყოფითი ზეგავლენა მოახდინოს ბუნებრივ გარემოზე, მაგალითად: სათბურის აირების გაფრქვევები, ენერგოეფექტურობა და ენერგომენეჯმენტი, ნარჩენების მართვა, ბუნებრივი რესურსების გამოყენება, წყლის რესურსების მართვა, ბიომრავალფეროვნებაზე ზეგავლენა, გარემოს დაბინძურება, ტყეების მართვა და გაუტყეურება, სუფთა ტექნოლოგიების გამოყენება და ა. შ.

სოციალური საკითხები მოიცავს საზოგადოების კეთილდღეობასთან დაკავშირებულ საკითხებს (მაგ., ჯანმრთელობის და განათლების მხარდაჭერას), დასაქმებულთა უფლებების დაცვას (ბავშვთა შრომისა და იძულებით შრომის პრევენციის ჩათვლით), სამუშაო პირობებს, ადამიანთა უფლებების დაცვას, დისკრიმინაციის აღმოფხვრას, მონოდების ქსელის მართვას, მომხმარებელთა უფლებების დაცვას, ასოციაციებში გაერთიანების უფლებას და ა. შ.

კოჩპოზიციური მართვის საკითხები შეეხება კომპანიის მართვის ხარისხსა და ორგანიზაციულ კულტურას, რისკების მართვას, საბჭოს ანგარიშვალდებულებას და ზედა რგოლის მენეჯმენტის დონეზე სოციალური, გარემოსდაცვითი საკითხების სტრატეგიულ მართვას; კორუფციის პრევენციას და აღმოფხვრას, გამჭვირვალობასა და ანგარიშგებას, დაინტერესებულ მხარეებთან დიალოგს, პოლიტიკური ლობირების და შემოწირულობების საკითხებს, საბჭოს სტრუქტურას და გენდერულ ბალანსს, ზედა რგოლის მენეჯერთა ანაზღაურებას, გადასახადების სტრატეგიას და ა. შ.

გარემოსდაცვითი, სოციალური და კორპორაციული მართვის საკითხების ინტეგრირება საინვესტიციო ანალიზში (ESG integration/ Integration of ESG issues)

ეს არის სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირების ერთ-ერთი სტრატეგია, რომელიც გულისხმობს გარემოსდაცვითი, სოციალური და კორპორაციული მართვის საკითხების (ESG issues) გათვალისწინებას ტრადიციულ ფინანსურ ანალიზთან ერთად, საინვესტიციო ანალიზისა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. ამ შემთხვევაში ინვესტორები ყურად-

ღებას ამახვილებენ ESG-ის საკითხების პოტენციურ ზეგავლენაზე კომპანიის ფინანსურ მაჩვენებლებსა და რისკების მართვაზე, რის საფუძველზეც ხდება საინვესტიციო გადაწყვეტილების მიღება.

იხ. ასევე: გახეიმოსდაცვითი, სოციალური და კოჩპოზიციური მაჩთვის საკითხები/ESG საკითხები; სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტიციები

გარემოსდაცვითი ხარჯები (Environmental protection expenditures)

ორგანიზაციის მიერ გარემოსდაცვით საქმიანობაზე გაწეული ხარჯები, მიმართული გარემოზე ნეგატიური ზეგავლენის და გარემოსდაცვითი რისკების პრევენციის, შემცირების, კონტროლისა და დოკუმენტირებული შეფასებისაკენ.

გაფრქვევები ჰაერში (Emissions)

ჰაერში გაფრქვევები მოიცავს ნებისმიერი ნაწილაკების, აირის ან ორთქლის გაფრქვევას გარემოში, კომერციული, ინდუსტრიული ან საყოფაცხოვრებო საქმიანობის შედეგად.

ბიზნესსაქმიანობის კონტექსტში, ჰაერში გაფრქვევები შეიძლება მოიცავდეს სათბურის აირების გაფრქვევას, ფაბრიკა-ქარხნებისა და თბოელექტროსადგურების მუშაობის შედეგად წარმოქმნილ დამაბინძურებელ ნივთიერებათა გაფრქვევებს, სატრანსპორტო საშუალებების ფუნქციონირებით გამოწვეულ გამონაბოლქვს და ა. შ.

გაცხრილვა სტანდარტებთან შესაბამისობის მიხედვით (Norms-based screening)

იხ. სტანდარტებზე დაფუძნებული შეჩჩევა

გენდერული თანასწორობა (Gender equality)

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის განმარტების თანახმად, გენდერული თანასწორობა, ანუ მამაკაცთა და ქალთა თანასწორობა გულისხმობს ქალებისა და მამაკაცებისთვის თანაბარი უფლებების, პასუხისმგებლობისა და შესაძლებლობების მინიჭებას. გენდერული თანასწორობა არ ნიშნავს, რომ

ქალები და მამაკაცები ერთნაირები უნდა გახდნენ, ან მათი მოპყრობა სრულიად ერთნაირი უნდა იყოს, არამედ იმას, რომ ადამიანის უფლებები, პასუხისმგებლობა და მისთვის ხელმისაწვდომი შესაძლებლობები არ არის დამოკიდებული ქქესზე, ანუ იმაზე, ქალად დაიბადა ადამიანი თუ მამაკაცად.

გენდერული თანასწორობა მოიცავს მამაკაცთა და ქალთა საჭიროებების, ინტერესების და მისწრაფებების თანაბრად გათვალისწინებას, ქალთა და მამაკაცთა განსხვავებული ჯგუფების მრავალფეროვნების აღიარებით, ასევე მათ თანაბარ მონაწილეობას პირადი თუ საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში.

გენდერული თანასწორობა ადამიანის უფლებათა განუყოფელი ნაწილია. გენდერული თანასწორობის მიღწევა და ქალთა გაძლიერება აგრეთვე გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნების (SDGs) მეხუთე მიზანს წარმოადგენს.

გენდერული სახელფასო სხვაობა (Gender pay gap/Gender wage gap)

გენდერული სახელფასო სხვაობა არის განსხვავება დასაქმებული მამაკაცებისა და ქალების საშუალო ხელფასს/ანაზღაურებას შორის, ანუ ეს არის მაჩვენებელი, თუ როგორია ქალების საშუალო ანაზღაურება მამაკაცთა საშუალო ანაზღაურებასთან შედარებით. გენდერული სახელფასო სხვაობა არ გულისხმობს მხოლოდ ერთნაირი (ან თანაბარი ღირებულების) სამუშაოს შესრულებისათვის მამაკაცისა და ქალისათვის განსხვავებული ხელფასის გადახდას, რაც კანონსაწინააღმდეგოა ქვეყანათა უმრავლესობაში და მიუღებელია საერთაშორისო ნორმების თანახმად (იხ. საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის კონვენცია №100 „მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის“).

გენდერული სახელფასო სხვაობა ასახავს ქალთა რთულ ეკონომიკურ მდგომარეობას მამაკაცებთან შედარებით. ის გამოწვეული შეიძლება იყოს მრავალი სოციალური და ეკონომიკური ფაქტორით, რომელთა შედეგადაც ქალების საშუალო შემოსავალი ნაკლებია მამაკაცების შემოსავალზე. ასეთი ფაქტორებია, მაგალითად: სეგრეგაცია საქმიანობის

მიხედვით (occupational segregation) – მამაკაცები უფრო მაღალანაზღაურებად სექტორებში არიან დასაქმებული, ვიდრე ქალები; ვერტიკალური სეგრეგაცია – მამაკაცები უფრო ხშირად არიან მაღალ პოზიციებზე (შესაბამისად, უფრო მაღალანაზღაურებად პოზიციებზე), ვიდრე ქალები. სხვადასხვა კვლევის თანახმად, გენდერული სახელფასო სხვაობის მიზეზია ასევე ქალის კარიერაში წყვეტა ბავშვის გაჩენის გამო; ქალები ხშირად თანხმდებიან უფრო დაბალანაზღაურებად სამუშაოს, რომელიც უფრო მოქნილ გრაფიკს სთავაზობს მათ და ოჯახური მოვალეობების შეთავსების შესაძლებლობას აძლევს. აგრეთვე ქალებს ბევრად მეტი დატვირთვა აქვთ სამსახურის მიღმა ოჯახური მოვალეობების შესრულებისას, რაც ხელს უშლის მათ პროფესიულ განვითარებას და კარიერულ წინსვლას.

გენდერული სახელფასო სხვაობა გამოითვლება, როგორც პროცენტული მაჩვენებელი ან მამაკაცთა და ქალთა საშუალო ანაზღაურების შეფარდება.

გლობალური დათბობა (Global warming)

გლობალური დათბობა ეწოდება ატმოსფეროს ქვედა ფენის ტემპერატურის სტაბილურ მატებას, რომელიც შეიმჩნევა უკანასკნელი 100-150 წლის მანძილზე.

კლიმატის მკვლევართა დაკვირვებით, დედამიწის ზედაპირის და ატმოსფეროს ქვედა ფენის ტემპერატურა მუდმივად მერყეობდა დროის ხანგრძლივი პერიოდების (ასობით ათასი წლის) განმავლობაში, თუმცა ამჟამად მიმდინარე გლობალური დათბობის ერთ-ერთ ძირითად მიზეზად მიიჩნევა ადამიანის საქმიანობის შედეგად, განსაკუთრებით, ინდუსტრიული რევოლუციის შემდეგ საწარმოთა ფუნქციონირებისა და წიაღისეული საწვავის წვის შედეგად სათბურის აირების გაფრქვევების მკვეთრი ზრდა და თანმდევი სათბურის ეფექტი. მეცნიერების დაკვირვებით, ბოლო საუკუნის განმავლობაში დედამიწის ზედაპირის (და ატმოსფეროს მიწისპირა ფენის) საშუალო ტემპერატურა დაახლოებით 1 °C-ით გაიზარდა და მოსალოდნელია მისი შემდგომი ზრდა, რაც იწვევს ამინდის ექსტრემალურ გამოვლინებებს, ზღვის დონის აწევას, მყინვარების დნობას, ნალექების რაოდენ-

ნობის შეცვლას და მრავალ სხვა მოვლენას, რომელიც საფრთხეს უქმნის ადამიანებს და სხვა ცოცხალ ორგანიზმებს.

ტერმინი „გლობალური დათბობა“ ხშირად „კლიმატის ცვლილების“ სინონიმად იხმარება, თუმცა, რეალურად, კლიმატის ცვლილება უფრო კომპლექსური მოვლენაა, ხოლო გლობალური დათბობა კლიმატის ცვლილების ერთი ასპექტია.

გლობალური დათბობის შემამოფოთებელ მასშტაბთან გასამკლავებლად საერთაშორისო ორგანიზაციებმა არაერთი შეთანხმება შეიმუშავეს, მათ შორის უმნიშვნელოვანესია: გაეროს ჩარჩო-კონვენცია კლიმატის ცვლილების შესახებ; კიოტოს ოქმი; პარიზის შეთანხმება კლიმატის ცვლილების შესახებ.

გლობალური დათბობის შემცირებაში წვლილის შეტანა (სათბურის აირების გაფრქვევის შემცირების გზით) კორპორაციული პასუხისმგებლობის გარემოსდაცვითი განზომილების მნიშვნელოვანი მიმართულებაა ყველა კომპანიისთვის.

იხ. ასევე: სათბურის აირები; სათბურის ეფექტი; კლიმატის ცვლილება

გლობალური დათბობის პოტენციალი (Global warming potential /GWP)

სხვადასხვა სათბურის აირს განსხვავებული ზეგავლენა აქვს სათბურის ეფექტზე და, შესაბამისად, გლობალურ დათბობაზე. ყოველი აირის ზეგავლენის მასშტაბს, სხვა ფაქტორებთან ერთად, განაპირობებს ამ აირის „გლობალური დათბობის პოტენციალი“. ამა თუ იმ სათბურის აირის გლობალური დათბობის პოტენციალი მიუთითებს ამ კონკრეტული აირის უნარზე, შეაკავოს/შთანთქას სითბური ენერჯია და ამ გზით გააძლიეროს სათბურის ეფექტი და ხელი შეუწყოს გლობალურ დათბობას.

ამგვარად, გლობალური დათბობის პოტენციალი არის საზომი, რომელიც შესაძლებლობას გვაძლევს შევადაროთ სხვადასხვა სათბურის აირის ზეგავლენის მასშტაბი გლობალურ დათბობაზე.

გლობალური დათბობის პოტენციალის საზომ ერთეულს წარმოადგენს ნახშირორჟანგის (CO2) დათბობის პოტენციალი – 1 ტონა ნახშირორჟანგის მიერ დროის გარკვეული პერიოდის (ჩვეულებრივ 100 წლის) განმავლობაში სითბური ენერჯიის შეკავების, ანუ გლობალური დათბობის პოტენციალი არის 1. შესაბამისად, ყველა სხვა აირის გლობალური დათბობის პოტენციალი იზომება ნახშირორჟანგის გლობალური დათბობის პოტენციალთან შეფარდებით (ანუ იმავე რაოდენობის ნახშირორჟანგით იმავე პერიოდის განმავლობაში ატმოსფეროში შეკავებული სითბური ენერჯიის რაოდენობასთან შეფარდებით). მაგალითად, მეთანის გლობალური დათბობის პოტენციალი არის 28 – ეს ნიშნავს, რომ ატმოსფეროში 1 ტონა მეთანის გაფრქვევას იმდენივე სითბური ენერჯიის შთანთქმა შეუძლია, რამდენიც 28 ტონა ნახშირორჟანგისას.

რაც უფრო მაღალია აირის გლობალური დათბობის პოტენციალი, მით უფრო დიდი ზეგავლენა აქვს მას გლობალურ დათბობაზე (თუმცა ამ ზეგავლენის მასშტაბს ასევე განაპირობებს სხვა ფაქტორებიც: აირის კონცენტრაცია ატმოსფეროში და მისი „სიცოცხლის ხანგრძლივობა“, ანუ ატმოსფეროში შენარჩუნების ხანგრძლივობა).

იხ. ასევე: სათბუხის აიხები; სათბუხის ეფექტი; გლობალური დათბობა

Greenwash

ტერმინი Greenwash (რომლის ქართული შესატყვისი არ არსებობს) აღნიშნავს კომპანიის მიერ საკუთარ CSR-ის ანგარიშებში, მარკეტინგულ კომუნიკაციებსა და რეკლამაში, აგრეთვე, საზოგადოებასთან სხვა სახის კომუნიკაციისას ორგანიზაციის გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობის შესახებ გადაჭარბებული და მცდარი შთაბეჭდილების შექმნას, ანუ კომპანიის გარემოსდაცვითი საქმიანობისა და ინიციატივების გადაჭარბებულად წარმოჩენას და იმავდროულად კომპანიის საქმიანობით გარემოზე მავნე ზეგავლენის მიჩქმალვას, კომპანიის დადებითი რეპუტაციის შექმნის მიზნით, აგრეთვე პროდუქციის ეკოლოგიური მახასიათებლების გადაჭარბებულად წარმოჩენას, ანუ შეცდომაში შემყვან „მწვანე მარკეტინგს“.

ტერმინი Greenwash (ისევე როგორც Bluewash) შეიქმნა ტერმინ Whitewash-ის ანალოგიით, რომელიც შეთეთრებას ნიშნავს და იხმარება გადატანითი მნიშვნელობით შეცდომაში შეყვანის, შელამაზების, ანუ ისეთი ქმედების, აღსანიშნად, რომლის მიზანია რაიმე მოვლენა წარმოაჩინოს უფრო უკეთესად, ვიდრე ის სინამდვილეშია. ამ ტერმინის (Greenwashing) შემქმნელად მიჩნეულია ამერიკელი გარემოს დამცველი Jay Westervelt, რომელმაც ტერმინი პირველად გამოიყენა 1986 წელს.

იხ. ასევე: Bluewash

დ

დაინტერესებული მხარეები (Stakeholders)

იხ. ოხგანიზაციის დაინტერესებული მხარეები

დაინტერესებულ მხარეებთან დიალოგი (Stakeholder dialogue)

იხ. დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობა

დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობა (Stakeholder engagement)

დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობა არის თანამონაწილეობითი პროცესი, რომელიც მოიცავს დაინტერესებულ მხარეებთან დიალოგს სხვადასხვა ფორმალური და არაფორმალური მეთოდით. ის ეხმარება კომპანიას გაარკვიოს, რას ელის მისგან დაინტერესებულ მხარეთა სხვადასხვა ჯგუფი, რა ზეგავლენას ახდენს ამ ჯგუფებზე კომპანიის საქმიანობა, გამოავლინოს დაინტერესებულ მხარეთა საჭიროებები და ინფორმაცია მიიწოდოს მათ კომპანიის პოლიტიკის, საქმიანობის და მიღწეული შედეგების შესახებ, ასევე გაითვალისწინოს დაინტერესებულ მხარეთა მოსაზრებები გადწყვეტილების მიღებისას, კომპანიის საქმიანობის და CSR-ის სტრატეგიის თუ პროგრამების დაგეგმვისა და განხორციელებისას.

დაინტერესებულ მხარეებთან დიალოგი და მათი ჩართულობა კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი ძირითადი პრინციპია. ის ეფუძნება მოსაზრებას, რომ ადამიანებს, ჯგუფებს და ორგანიზაციებს, რომლებზეც კომპანიის გადაწყვეტილებები და საქმიანობა ახდენს ზეგავლენას, უფლება აქვთ მათი მოსაზრებები და საჭიროებები გათვალისწინებული იყოს ამ საქმიანობის დაგეგმვისას.

დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობა სტრატეგიული მიდგომაა, რომელიც მოიცავს დაინტერესებულ მხარეთა ანალიზს, მაღალი ზეგავლენის მქონე დაინტერესებულ მხარეთა გამოვლენას, კომუნიკაციის მეთოდების და სამიზნე ჯგუფების შერჩევას, დიალოგის წარმართვას და უკუკავშირის მიწოდებას.

იხ. ასევე: დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობის სტანდარტი AccountAbility 1000 (დანახთში)

დისკრიმინაცია (Discrimination)

დისკრიმინაცია ნიშნავს ნებისმიერი სახის გამორჩევას, განსხვავებულ მოპყრობას ან შევიწროებას კონკრეტული ადამიანების ან ადამიანთა ჯგუფების, რასის, კანის ფერის, რელიგიის, პოლიტიკური შეხედულებების, ნაციონალობის, ასაკის, ფიზიკური უნარების, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, სოციალური წარმომავლობის, სექსუალური ორიენტაციის ან ნებისმიერი სხვა თვისების საფუძველზე, რაც არღვევს ადამიანის ფუნდამენტურ უფლებებს, მოპყრობისა და შესაძლებლობათა თანასწორობის პრინციპს.

დისკრიმინაციული მოპყრობის ობიექტები უმეტესწილად არიან სხვადასხვა უმცირესობის წარმომადგენლები, თუმცა – არა მხოლოდ. დღეისათვის შექმნილია მრავალი ტერმინი, რომელიც დისკრიმინაციის სხვადასხვა ფორმას აღნიშნავს, კერძოდ: რასიზმი (დისკრიმინაცია რასობრივ ნიადაგზე), სექსიზმი (დისკრიმინაცია გენდერულ საფუძველზე), ანტი-სემიტიზმი (ებრაელთა, როგორც რელიგიური ან ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენელთა დისკრიმინაცია), ჰომოფობია (განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის პირთა დისკრიმინაცია), კლასიზმი (დისკრიმინაცია სოციალური კლასისადმი მიკუთვნების საფუძველზე) და ა.შ.

დისკრიმინაციის არდაშვება ადამიანის უფლებათა ფუნდამენტური პრინციპი და კორპორაციული პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი ძირითადი თემაა. კომპანიის საქმიანობის ფარგლებში დისკრიმინაცია შეიძლება შეეხოს თანამშრომლებს (მაგ., არათანაბარი მოპყრობა სამუშაოზე აყვანისას, ანაზღაურებისას, კარიერული წინსვლის ან პროფესიული განვითარების შესაძლებლობის თვალსაზრისით და ა.შ.), მიმწოდებლებს, კლიენტებსა და მომხმარებლებს, ადგილობრივი თემის წარმომადგენლებს და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს.

მრავალ კომპანიას არადისკრიმინაციული მოპყრობა ჩართული აქვს საკუთარ CSR-ის პოლიტიკასა და პროგრამებში, ეთიკის კოდექსებსა და ღირებულებათა განაცხადებში.

პირდაპირი დისკრიმინაციის გარდა (რაც არათანაბარ მოპყრობას გულისხმობს), არსებობს არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ფორმები, რაც გულისხმობს სხვადასხვა ჯგუფთან თანაბარ მოპყრობას (მათი განსხვავებულობის და თავისებურებების გათვალისწინების გარეშე), რაც, რეალურად, გარკვეულ ჯგუფებს (მეტწილად უმცირესობათა ჯგუფებს, მონყვლად ჯგუფებს) არათანაბარ პირობებში აყენებს, სხვებთან შედარებით, რადგან ამ ჯგუფებს, სხვადასხვა გარემოებათა გამო, გაცილებით ნაკლებ შესაძლებლობებზე მიუწვდებათ ხელი ან გარკვეული შეზღუდვები აქვთ.

მაღალი კორპორაციული პასუხისმგებლობით გამორჩეული კომპანიები შეიმუშავენ მრავალფეროვან პროგრამებს მონყვლადი თუ უმცირესობათა ჯგუფების განსაკუთრებული ხელშეწყობისთვის, რათა უზრუნველყონ არა მხოლოდ თანაბარი შესაძლებლობები, არამედ თანაბარი შედეგები.

Due diligence

Due diligence, რაც ქართულად შეიძლება ითარგმნოს, როგორც „სათანადო გულისყურით შესწავლა“, გულისხმობს პროექტის ან ორგანიზაციის საქმიანობის კომპლექსური შეფასების პროცესს, რომლის მიზანია არსებული თუ პოტენციური რისკების გამოვლენა და შესწავლა მათი პრევენციისათვის და გონივრული გადანყვეტილებების მისაღებად, გარკვეული კონტრაქტის ან ბიზნესგარიგების

ხელმძღვანელის წინ. ამგვარი შეფასება სხვადასხვა კონტექსტში შეიძლება განსხვავებულ მიზნებს ისახავდეს. მაგალითად, ამგვარ შეფასებას მიმართავენ ინვესტორები საინვესტიციო გადაწყვეტილების მისაღებად. პასუხისმგებელი ბიზნესის კონტექსტში, Due diligence შეფასების მიზანია გამოავლინოს ორგანიზაციის საქმიანობისა და გადაწყვეტილებების არსებული ან შესაძლო უარყოფითი სოციალური, გარემოსდაცვითი და ეკონომიკური ზეგავლენა პროექტის ან კონკრეტული საქმიანობის მთელი სასიცოცხლო ციკლის მანძილზე, ამ ზეგავლენის თავიდან აცილების ან შერბილების მიზნით.

ე

ეთიკის კოდექსი (Code of ethics)

ეთიკის კოდექსი არის ნებაყოფლობით მიღებული ფორმალური დოკუმენტი, რომელიც ოფიციალურად არის დამტკიცებული კომპანიის დირექტორთა საბჭოს მიერ და საჯაროდ არის ხელმისაწვდომი დაინტერესებული მხარეებისთვის.

ეთიკის კოდექსში ჩამოყალიბებულია კონკრეტული კომპანიის ეთიკური ღირებულებები და პრინციპები, რომლებსაც კომპანია ეფუძნება გადაწყვეტილების მიღებისას და რომლებითაც უნდა იხელმძღვანელონ თანამშრომლებმა ნებისმიერ სიტუაციაში. ეთიკის კოდექსი არსებითად ეხმარება თანამშრომლებს მიიღონ გადაწყვეტილება, თუ რა არის სწორი და რა მცდარი საქციელი სხვადასხვა სიტუაციაში და იმოქმედონ პატიოსნად და კეთილსინდისიერად.

ეთიკის კოდექსი ჩვეულებრივ მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა: კომპანიის ღირებულებები, ხედვა და პრინციპები, ინტერესთა კონფლიქტების მართვა, კონფიდენციალობა და პირადი მონაცემების დაცვა, დისკრიმინაცია, გარემოსდაცვითი საკითხები, კორუფცია და მექრთამეობა, მენეჯმენტის და თანამშრომელთა ურთიერთობები და სხვა.

ეთიკის კოდექსი, თავისი არსით, კომპანიებისათვის არის ნებაყოფლობითი თვითრეგულირების ინსტრუმენტი. ზოგიერთი სექტორისთვის შემუშავებულია აგრეთვე სექტორული ეთიკის კოდექსები, რომლებთან მიერთებაც ამ სექტორის კომპანიებს შესაძლოა მოეთხოვებოდეთ გარკვეული ქვეყნების კანონმდებლობით. ეთიკის კოდექსის დარღვევამ შეიძლება სერიოზული ზიანი მიაყენოს კომპანიის რეპუტაციას და მის ურთიერთობას სხვადასხვა მხარესთან, ამასთან, კომპანია ხდება საზოგადოებრივი კრიტიკის საგანი.

ეთიკის კოდექსი შეიძლება წარმოადგენდეს დამოუკიდებელ დოკუმენტს ან, ზოგ შემთხვევაში, ქცევის კოდექსთან იყოს შერწყმული. თუმცა, არსებითად ეს ორი განსხვავებული დოკუმენტია: ეთიკის კოდექსი აყალიბებს ზოგად მორალურ პრინციპებს, ხედვას და ღირებულებებს, რასაც ეფუძნება კომპანია, ხოლო ქცევის კოდექსი ამ პრინციპების და ღირებულებების ყოველდღიურ საქმიანობაში განხორციელების პრაქტიკულ წესებს და მითითებებს შეიცავს.

იხ. ასევე: ქცევის კოდექსი.

ეთიკური დილემა (Ethical dilemma)

ეთიკური დილემა ნიშნავს ისეთ სიტუაციას, როდესაც ორი სხვადასხვა ეთიკური პრინციპი ეწინააღმდეგება ერთმანეთს კონკრეტულ სიტუაციაში. ეთიკურ დილემას, რეალურად, არ შეიძლება ჰქონდეს მხოლოდ ერთი სწორი გადაწყვეტა. ის, თუ როგორ გადაწყდება ეთიკური დილემა, დამოკიდებულია იმ პირის ან ორგანიზაციის ღირებულებებსა და შეხედულებებზე, რომელიც დილემის წინაშე აღმოჩნდა.

ეთიკური დილემა პოტენციურად შეიძლება წარმოიქმნას ბიზნესსაქმიანობის თითქმის ყველა ასპექტში – იქნება ეს თანამშრომლებთან, პარტნიორებთან და კლიენტებთან ურთიერთობა, მარკეტინგი თუ გაყიდვების სტრატეგია. (მაგალითად, ფარმაცევტულ ბიზნესში ცხოველებზე ცდები ეთიკური დილემის მაგალითია. ამ შემთხვევაში ორი ზნეობრივი პრინციპი ეწინააღმდეგება ერთმანეთს: ერთი მხრივ, ცხოველებზე ცდები არღვევს ცხოველების მიმართ ეთიკური

და ჰუმანური დამოკიდებულების პრინციპს, მეორე მხრივ კი, ამ გზით მარტივდება მედიკამენტის შექმნა, რომელიც მრავალი ადამიანის სიცოცხლეს გადაარჩენს).

ბიზნესსაქმიანობაში ეთიკური დილემების გადაწყვეტისას მნიშვნელოვანია გათვალისწინებული იყოს, მიღებულ გადაწყვეტილებას რა გავლენა ექნება სხვადასხვა მხარეზე.

იხ. ასევე: ბიზნესეთიკა

ეთიკური გაცხრილვა (Ethical screening)

იხ. საინვესტიციო პოზიციებიდან გამოხიციხვა/ნეგატიური გაცხრილვა

ეთიკური ფონდი (Ethical fund)

იხ. მწვანე და ეთიკური ფონდები

ეკოდიზაინი (Ecodesign)

ეკოდიზაინი გულისხმობს პროდუქციის ან სერვისის კონცეფციის შემუშავების/დიზაინის პროცესში გარემოსდაცვითი ასპექტების გათვალისწინებას, ეკონომიკური და ეკოლოგიური საჭიროებების დაბალანსების გზით. ეკოდიზაინის მიზანია ისეთი პროდუქტის/სერვისის შექმნა, რომელსაც მინიმალური ზეგავლენა ექნება გარემოზე მთელი თავისი სასიცოცხლო ციკლის განმავლობაში.

ეკოეტიკეტი (Eco-label)

იხ. სოციალური და ეკოეტიკეტები

ეკოეფექტურობა (Ecoefficiency)

ეკოეფექტურობა არის მიდგომა, რომლის მიზანია უკეთესი შედეგების მიღწევა ნაკლები რესურსების გამოყენებით, ნაკლები ნარჩენების წარმოქმნით და გარემოს ნაკლებად დაბინძურებით.

მდგრადი განვითარების მსოფლიო ბიზნესსაბჭოს (WBCSD) განმარტებით, ეკოეფექტურობა მიიღწევა კონკურენტული ხარისხისა და ფასის პროდუქციისა და სერვისების წარმოებით, რომლებიც აკმაყოფილებს ადამიანთა საჭიროებებს, და იმავდროულად ამ პროდუქციისა და სერვისების მთელი სასიცოცხლო ციკლის მანძილზე გარემოზე მათი ზეგავლენის და რესურსების მოხმარების შემცირებით.

ეკოეფექტურობის, როგორც გარემოსდაცვითი ეფექტიანობის კონცეფცია, 1970-იანი წლებიდან არსებობს. ტერმინი „ეკოეფექტურობა“ კი პირველად გამოიყენა მდგრადი განვითარების მსოფლიო ბიზნესსაბჭომ (WBCSD) 1992 წელს პუბლიკაციაში „Changing Course“. გაეროს სამიტზე გარემოსა და განვითარების შესახებ (რიოს დედამიწის სამიტი 1992 წ.) კი ეკოეფექტურობა აღიარეს პრაქტიკულ ინსტრუმენტად, 21-ე საუკუნის მდგრადი განვითარების დღის წესრიგის (Agenda 21) განსახორციელებლად.

ეკოეფექტურობა მიიღწევა შემდეგი გზებით:

- წარმოებული პროდუქციისა და სერვისებისათვის მასალის/ნედლეულის გამოყენების შემცირებით
- ენერჯის მოხმარების შემცირებით
- ტოქსიკურ ნივთიერებათა გარემოში გაფრქვევის შემცირებით
- განახლებადი რესურსების მაქსიმალურად გამოყენებით
- ნარჩენების მართვით და რეციკლირებით
- პროდუქციის გამოყენების/ვარგისიანობის ხანგრძლივობის გაზრდით.

გარემოზე ნეგატიური ზეგავლენის შემცირებასთან ერთად ეკოეფექტურობას მოსდევს დანახარჯების შემცირებაც (რაც უკავშირდება ელექტროენერჯის და წყლის გადასახადის, ნარჩენების განთავსებისა და მასალის/რესურსების ხარჯების შემცირებას). შესაბამისად, ეკოეფექტურობა გულისხმობს ინოვაციური ტექნოლოგიების და მიდგომების გამოყენებით და რესურსების მოხმარების სათანადო მართვით გარემოსთვის მიყენებული ზიანისა და დანახარჯების ერთდროულ შემცირებას.

ეკომეგობრული პროდუქცია და სერვისები (Eco-friendly products and services)

იხ. გახეშვის დამზოგავი პოოეუქცია და სეჰვისები

ეკოსისტემა (Ecosystem)

ეკოსისტემა წარმოადგენს ცოცხალი ორგანიზმებისა და მათი საარსებო ფიზიკური (ბუნებრივი) გარემოს ერთიანობას. ეკოსისტემის ელემენტები ურთიერთმოქმედებს ერთმანეთზე, ხოლო ეკოსისტემა ურთიერთმოქმედებს სხვა სისტემებზე, როგორც ეკოლოგიური ერთეული.

ეკოსისტემა მოიცავს როგორც ორგანიზმებს (მცენარეებს, ცხოველებს, ბაქტერიებს და ა. შ.), ისე ისეთი ფაქტორების ერთობლიობას, როგორებიცაა: მინერალები, კლიმატი, ნიადაგი, წყალი, მზის შუქი და სხვა.

ეკოლოგიური ნაკვალევი (Ecological footprint)

ეკოლოგიური ნაკვალევის კონცეფცია ასახავს ბუნებრივ რესურსებზე/ბუნებაზე კაცობრიობის მოთხოვნას. მარტივად, ეკოლოგიური ნაკვალევი წარმოადგენს საზომს, თუ რა ფართობის ბიოლოგიურად პროდუქტიული მიწა და რამდენი წყალი სჭირდება კაცობრიობას, რომ აწარმოოს ის ნივთები/საკვები/ენერგია, რასაც მოიხმარს და განათავსოს წარმოქმნილი ნარჩენები. ეკოლოგიური ნაკვალევი იზომება გლობალურ ჰექტარებში (gha). ეკოლოგიური ნაკვალევი შეიძლება გაიზომოს კონკრეტული ინდივიდის, ქალაქის, ქვეყნისა თუ რეგიონისთვის, ასევე, გლობალურად — კაცობრიობისთვის.

ეკოლოგიური ნაკვალევის გაზომვა აგრეთვე შესაძლებელია კონკრეტული კომპანიისათვის (რაც ამ კომპანიის გარემოდაცვითი პასუხისმგებლობის ერთგვარ საზომს წარმოადგენს). კომპანიის ეკოლოგიური ნაკვალევი მოიცავს ამ კომპანიის საქმიანობით გარემოზე მოხდენილ ყოველგვარ ზეგავლენათა ერთობლიობას, რომელიც გადაყვანილია გლობალურ ჰექტარებში — ანუ მიწის ფართობსა და წყლის მოცულობაში, რაც საჭიროა კომპანიის საქმიანობისთვის

რესურსების უზრუნველსაყოფად და წარმოქმნილი ნარჩენების განსათავსებლად.

ენერჯის მართვა/ენერგომენეჯმენტი (Energy management)

ენერჯის მართვა/ენერგომენეჯმენტი (Energy management) გულისხმობს ენერჯის მოხმარების მონიტორინგს, კონტროლსა და ოპტიმიზაციას. ენერგომოხმარება გარემოზე კომპანიის ზემოქმედების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია. ის მჭიდროდ უკავშირდება კლიმატის ცვლილების პრობლემას. „ენერჯის მართვის“ (ენერგომენეჯმენტის) მიზანია ენერჯის მოხმარების შემცირება და, შედეგებისდაგვარად, ენერჯის განახლებადი წყაროების გამოყენება, როგორცაა მზის, ქარის და ბიომასის ენერჯია.

ენერგომენეჯმენტი მოიცავს ინოვაციური ტექნოლოგიებისა და დანადგარების გამოყენებას, აგრეთვე ორგანიზაციაში ფუნქციების, პასუხისმგებლობებისა და პროცედურების სისტემის აწყობას, რომელიც უზრუნველყოფს ენერგომოხმარების და ენერგოეფექტიანობის საკითხების გათვალისწინებას ორგანიზაციის საქმიანობის ყველა რგოლში.

ენერგოეფექტურობა (Energy efficiency)

ენერგოეფექტურობა გულისხმობს საქმიანობის წარმართვას და იმავე შედეგების მიღწევას ნაკლები ენერჯის გამოყენებით. ენერგოეფექტურობა მიიღწევა ახალი, უფრო ეფექტური ტექნოლოგიების გამოყენებითა და ენერგოდანაკარგების შემცირების გზით.

ყველაზე მარტივი მაგალითია ენერგოეფექტური ნათურა, რომელიც იმავე რაოდენობის შუქს იძლევა და ნაკლებ ენერჯიას მოიხმარს. რადგანაც ენერჯის გენერირებას ახლავს სათბურის აირების გამოყოფა, ენერგოეფექტურობის დადებითი გარემოსდაცვითი შედეგი სწორედ გლობალურ დათბობას უკავშირდება. განახლებადი ენერჯის გამოყენება ამავე მიზანს ემსახურება, თუმცა გარკვეული პროცესების და ტექნოლოგიების ენერგოეფექტურობის გაზრდა ხშირად უფრო იაფი და სწრაფი გზაა ნიაღისეული საწვავის გამოყენების შემცირებისთვის და შედეგად, სათბურის აი-

რების გამოყოფისა და გლობალური დათბობის შესამცირებლად. იმავდროულად, ენერგოეფექტურობის გაზრდა ეკონომიკურადაც მომგებიანია, რადგან ენერჯის მოხმარების შემცირებით მცირდება დანახარჯებიც.

მიიჩნევა, რომ ეკონომიკის ყველა სექტორს აქვს ენერგოეფექტურობის გაზრდის პოტენციალი — იქნება ეს სატრანსპორტო, სამშენებლო, ენერგეტიკული თუ სამრეწველო სექტორი.

ეტიკეტი (Label)

იხ. სოციალური და ეკოეტიკეტი

8

ზეგავლენა/ორგანიზაციის ზეგავლენა (Impact /Impact of an organization)

კორპორაციული პასუხისმგებლობისა და მდგრადი განვითარების კონტექსტში ტერმინი „ზეგავლენა“ იხმარება ორგანიზაციის დადებითი ან უარყოფითი გავლენის აღსანიშნად, რომელსაც ის თავისის საქმიანობითა და გადაწყვეტილებებით ახდენს საზოგადოებაზე, ბუნებრივ გარემოსა და ეკონომიკაზე. კორპორაციული პასუხისმგებლობის არსი სწორედ ორგანიზაციის მიერ საკუთარ სოციალურ, ეკონომიკურ და გარემოსდაცვით ზეგავლენებზე პასუხისმგებლობის აღებაში გამოიხატება.

ანგარიშგების გლობალური ინიციატივის (GRI) განმარტებით, ზეგავლენა შეიძლება იყოს არსებული ან პოტენციური, დადებითი ან უარყოფითი, პირდაპირი ან ირიბი, მოკლევადიანი ან გრძელვადიანი.

ზეგავლენაზე მიმართული ინვესტირება (Impact investing)

ეს არის სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირების ერთ-ერთი სტრატეგია, რომელიც გულისხმობს ინვესტირებას კომპანიებში, ორგანიზაციებსა და ფონდებში კონკრეტული, გაზომვადი, პოზიტიური სოციალური ან გარემოსდაცვითი ზეგავლენის/შედეგების მისაღებად (ფინანსურ მოგებასთან ერთად). ზეგავლენაზე მიმართული ინვესტირება შეიძლება განხორციელდეს როგორც განვითარებულ, ისე განვითარებად ბაზრებზე.

ეს მიდგომა განსხვავდება ფილანთროპიისაგან, რადგან ინვესტორი სოციალურ ზეგავლენასთან ერთად ფინანსურ მოგებასაც ისახავს მიზნად. ზეგავლენაზე ორიენტირებული ინვესტირება შეიძლება მოიცავდეს მიკროდაფინანსებას, ინვესტირებას თემში, სოციალურ ბიზნესში, ჯანდაცვისა და განათლების სისტემებში. ზოგიერთ შემთხვევაში ეს საინვესტიციო სტრატეგია და მდგრადი განვითარების საკითხებთან დაკავშირებული თემატური ინვესტირების (thematic investments) სტრატეგია შეიძლება ერთმანეთს ფარავდეს.

იხ. ასევე: სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირება; თემატური ინვესტირება/მდგრადი განვითარების საკითხებთან დაკავშირებული ინვესტირება

ზეგავლენის სფერო (Sphere of influence)

კომპანიის ზეგავლენის სფერო მოიცავს კომპანიის ეკონომიკური, პოლიტიკური, საკონტრაქტო თუ ლეგალური ურთიერთობების დიაპაზონს, რომელთა მეშვეობით კომპანიას აქვს უნარი გავლენა მოახდინოს სხვა ადამიანების თუ ორგანიზაციების გადაწყვეტილებებსა და ქმედებებზე. კომპანიის ზეგავლენის სფეროში შეიძლება მოექცნენ მისი მომხმარებლები, თანამშრომლები, მინოდების ჯაჭვები, პარტნიორები, საზოგადოების ჯგუფები, სახელმწიფო სტრუქტურები და ა. შ.

ეს ცნება მნიშვნელოვანია კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის კონტექსტში. პასუხისმგებელი კომპანიები დაინტერესებულ მხარეებთან ურთიერთობაში საკუთარ

ზეგავლენას იყენებენ მდგრადი განვითარების საკითხების ხელშეწყობისთვის. მრავალი საერთაშორისო სტანდარტი თუ სახელმძღვანელო მითითება შეიცავს რეკომენდაციებს კომპანიებისთვის საკუთარი ზეგავლენის სფეროს ფარგლებში ხელი შეუწყონ სოციალური, გარემოსდაცვითი თუ ეთიკური პრინციპების დამკვიდრებას.

თ

თანაბარი შესაძლებლობები (Equal opportunities)

სამუშაოზე თანაბარი შესაძლებლობები კორპორაციული პასუხისმგებლობის მნიშვნელოვანი ნაწილია. ის ეფუძნება ანტიდისკრიმინაციის პრინციპს და გულისხმობს კომპანიის მიერ საკუთარი თანამშრომლებისთვის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას სამუშაოდ აყვანის, კარიერული წინსვლის, სხვადასხვა დამატებით სარგებელზე ხელმისაწვდომობის, ანაზღაურების, პროფესიული განვითარების და სამუშაო ურთიერთობების სხვა ასპექტებში (განურჩევლად მათი პიროვნული, სოციალური, ფიზიკური მახასიათებლებისა და შეხედულებებისა). თანაბარი შესაძლებლობების პრინციპი დისკრიმინაციის საპირისპირო ცნებაა და უზრუნველყოფს, რომ ყოველი თანამშრომელი საკუთარ პოტენციალს სრულად ავლენდეს საკუთარი თავისა და კომპანიის სასიკეთოდ.

იხ. ასევე: დისკრიმინაცია

თანამედროვე მონობა (Modern Slavery/Contemporary slavery)

თანამედროვე მონობას უწოდებენ ადამიანთა მძიმე ექსპლუატაციას პირადი ან კომერციული მიზნებით. თანამედროვე მონობა ძალდატანებითი შრომის ერთ-ერთი სახეობაა. უცხო თვალისთვის ზოგჯერ ეს ჩვეულებრივ სამუშაოს ჰგავს, თუმცა თანამედროვე მონობის მსხვერპლი ადამიანები სხვადასხვა მუქარის, ზენოლის თუ ძალადობის

გზით ვარდებიან ამ მდგომარეობაში. ბევრი ამ მდგომარეობაში უკიდურესი გაჭირვების გამო ხვდება. თანამედროვე მონობის ფორმებია: ვალის სანაცვლოდ მუშაობა (debt bondage) – უხელფასოდ მუშაობა ვალის დასაფარად, ასევე ბავშვთა მონობა, იძულებითი მათხოვრობა, სექსუალური მონობა, იძულებითი ქორწინება, იძულებითი შინამოსამსახურეობა და ძალდატანებითი შრომის სხვა ფორმები, როცა მსხვერპლს სხვადასხვა მუქარის გზით აიძულებენ გარკვეული საქმის/სამუშაოს შესრულებას.

არ არსებობს თანამედროვე მონობის უნივერსალურად აღიარებული და შეთანხმებული განმარტება, შესაბამისად, განსხვავებულად ხდება მსოფლიოში თანამედროვე მონობის მდგომარეობაში მყოფი ადამიანების დათვლა. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაცემებით, დღეისათვის 40 მილიონამდე ადამიანს შეიძლება ეწოდოს თანამედროვე მონობის მსხვერპლი.

დიდ ბრიტანეთში პარლამენტს მიღებული აქვს კანონი თანამედროვე მონობის შესახებ (Modern Slavery Act). ის შეიცავს პარაგრაფს, რომლის თანახმად, ყველა მსხვილი კომპანია ბრიტანეთში ვალდებულია ყოველწლიურად გამოაქვეყნოს განაცხადი, თუ რა ზომებს მიმართავს საკუთარ მიწოდების ქსელებში თანამედროვე მონობის რისკების პრევენციისა და მართვისათვის.

იხ. ასევე: იძულებითი/ძალდატანებითი შრომა

თანამშრომელთა მოხალისეობა (Employee volunteering)

იხ. კოხპოხაციული მოხალისეობა

თანამშრომელთა ჩართულობა (Employee engagement)

ტერმინი „თანამშრომელთა ჩართულობა“ აჩვენებს ორგანიზაციის მიმართ თანამშრომელთა ერთგულებისა და ლოიალობის დონეს.

თანამშრომელთა ჩართულობა უფრო ფართო ცნებაა, ვიდრე თანამშრომელთა კმაყოფილება ან ბედნიერება, თუმცა სამივე ცნება მჭიდროდ არის ერთმანეთთან დაკავშირებული.

არსებობს ამ ტერმინის მრავალი სხვადასხვა განმარტება, რომელთა უმრავლესობა ყურადღებას ამახვილებს საკუთარ ორგანიზაციასთან და მის მიზნებთან თანამშრომელთა ემოციურ კავშირზე: საკუთარი საქმის სიყვარულზე, მაღალ მოტივაციაზე, ენთუზიაზმზე, თავდადებაზე, ნდობაზე.

დღევანდელ კონკურენტულ საბაზრო გარემოში თანამშრომელთა ჩართულობა კომპანიის წარმატების მნიშვნელოვან წინაპირობას წარმოადგენს. ჩართულობის მაღალი დონე უზრუნველყოფს მაღალ პროდუქტიულობას, თანამშრომელთა შენარჩუნებას და აუმჯობესებს კომპანიის შედეგებსა და ფინანსურ მაჩვენებლებს.

თანამშრომელთა ჩართულობის მაღალი დონე პასუხისმგებელი კომპანიის მაჩვენებელია. თანამშრომელთა ჩართულობის ასამაღლებლად გადამწყვეტი როლი ეკისრება კომუნიკაციას, თანამშრომელთა ინფორმირებას კომპანიის საქმიანობისა და მიზნების შესახებ, რეგულარულ უკუკავშირს, გახსნილობას და გამჭვირვალობას – ეს ყოველივე კი თანამშრომლებთან პასუხისმგებელი ურთიერთობის მახასიათებლებია. პასუხისმგებელი კომპანია უზრუნველყოფს თანამშრომელთა ჩართულობას მათი აზრის მოსმენითა და გათვალისწინებით, გადაწყვეტილების მიღებაში ჩართვით (თანამშრომელთა საკონსულტაციო საბჭოების და გამოკითხვების გზით), თანამონაწილეობითი მიდგომებით, კომპანიის სოციალური მისიის და ღირებულებების ფორმირებაში ჩართვით.

თემატური ინვესტირება/მდგრადი განვითარების საკითხებთან დაკავშირებული ინვესტირება (Thematic investment /Sustainability themed investment)

თემატური ინვესტირება/მდგრადი განვითარების საკითხებთან დაკავშირებული ინვესტირება სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირების ერთ-ერთი სტრატეგიაა. გულისხმობს იმ პროგრამების თუ კომპანიების დაფინანსებას, რომლებიც მდგრადი განვითარების კონკრეტულ საკითხებს უკავშირდება, კონკრეტული სოციალური და გარემოსდაცვითი პრობლემების მოგვარებას ისახავს მიზნად, როგორებიცაა, მაგალითად: სუფთა წყლის ხელმისაწვდომობა,

მდგრადი სოფლის მეურნეობა, მწვანე ნაგებობები, სათემო პროგრამები, კლიმატის ცვლილების შემცირება, განახლებადი ენერჯები, გენდერული თანასწორობა და ა. შ.

იხ. ასევე: სოციალუჩად პასუხისმგებელი ინვესტიცია

თემი (Community)

თემი ეწოდება რაიმე ნიშნით შეკავშირებულ ადამიანთა ერთობას. ყველაზე ხშირად თემს უწოდებენ გეოგრაფიული ნიშნით შეკავშირებულ ადამიანთა ჯგუფს (გარკვეულ სოციალურ ერთობას), რომელიც დასახლებულია კონკრეტულ ადგილას, მაგალითად, სოფლის მოსახლეობა, რეგიონის მოსახლეობა, ქალაქის ერთ-ერთი უბნის მოსახლეობა და ა. შ. რომელთაც აერთიანებს სოციალური კავშირები, საერთო პრობლემები და საჭიროებები.

არსებობს სხვა ნიშნით შეკავშირებული თემებიც, მაგალითად, პროფესიით ან საქმიანობით (აკადემიური თემი), მრწამსით (მართლმადიდებელი თემი), ფიზიკური მონაცემებით (შშმ პირთა თემი), ეთნიკური ან სოციალური მიკუთვნებით (ბოშათა თემი), საერთო ინტერესებით (ფილანთელისტთა თემი) და ა. შ. თემი ჩვეულებრივ წარმოადგენს უფრო ფართო ერთობის — საზოგადოების შედარებით მცირე და მჭიდროდ შეკავშირებულ ნაწილს.

კორპორაციული პასუხისმგებლობის კონტექსტში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ადგილობრივი თემის ცნება: ეს არის გეოგრაფიული ნიშნით გაერთიანებული ადამიანთა ჯგუფი, თემი, რომელიც დასახლებულია ორგანიზაციის საქმიანობის ზონაში ან მისი ობიექტების მიმდებარე ტერიტორიაზე და რომელზეც ორგანიზაციის საქმიანობა ზეგავლენას ახდენს ეკონომიკური, სოციალური ან გარემოს დაცვითი კუთხით. აღნიშნული თემები კომპანიის მნიშვნელოვან დაინტერესებულ მხარეს წარმოადგენენ.

თემის ჩართულობა/თემის თანამონაწილეობა (Community engagement)

თემის ჩართულობა კორპორაციული პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი ძირითადი პრინციპია. ის ეფუძნება იდეას, რომ ყველას, ვისზეც ორგანიზაციის საქმიანობა ახდენს გავლენას, უფლება აქვს, მისი აზრი იყოს მოსმენილი და გათვალისწინებული გადაწყვეტილების მიღებისას. შესაბამისად, თემის თანამონაწილეობა და ჩართულობა გულისხმობს, რომ კომპანია იყენებს პარტნიორულ მიდგომებს იმ თემების (სოციალური ჯგუფების) მიმართ, რომლებზეც ამ კომპანიის საქმიანობა ახდენს გავლენას, ითვალისწინებს მათ აზრს, მართავს დიალოგს თემისათვის მნიშვნელოვანი პრობლემების გამოსავლენად და პრევენციისათვის, რეგულარულად მართავს კონსულტაციებს ადგილობრივი თემის წარმომადგენლებთან თემის განვითარების პროგრამების დაგეგმვისას, იქნება ეს თემზე კომპანიის უარყოფითი გავლენის შემცირებისკენ მიმართული პროგრამები თუ უშუალოდ თემის საჭიროებების დაკმაყოფილებისა და პრობლემების გადაჭრის ინიციატივები; ასევე კომუნიკაციას წარმართავს საქმიანობის შეცვლის, გაფართოების ან სხვა რეგიონში გადატანის წინ, თუ ამ ცვლილებას ზეგავლენის მოხდენა შეუძლია თემზე.

ამრიგად, თემის ჩართულობა შეიძლება განიმარტოს, როგორც კომპანიის თანამშრომლობა მისი ობიექტების მიმდებარედ დასახლებულ თემებთან, აგრეთვე სხვა თემებთან, რომლებზეც მისი საქმიანობა ახდენს გავლენას, იმ საკითხების გამოსავლენად და მოსაგვარებლად (კომპანიის CSR-პროგრამის ფარგლებში), რომლებიც ამ ადამიანთა კეთილდღეობას შეეხება.

თემის განვითარება (Community development)

თემის განვითარების პროგრამები კომპანიების კორპორაციული პასუხისმგებლობის სტრატეგიების ერთი მნიშვნელოვანი მიმართულებაა. თემის განვითარების მიზანია თემის ინდივიდუალური წარმომადგენლების და ცალკეული ჯგუფების გაძლიერება (ცოდნის, რესურსების და შესაძლებლობების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფით), მათი იმ უნარების განვითარება, რაც დაეხმარება მათ საკუთარ

თემში მნიშვნელოვანი პოზიტიური ცვლილებების განხორციელებაში.

თემის განვითარების კორპორაციული პროგრამები მრავალფეროვანია და შეიძლება მიმართული იყოს თემის სხვადასხვა საჭიროებაზე, როგორცაა, მაგალითად, ადგილობრივი მოსახლეობის პროფესიული ცოდნისა და უნარების განვითარება; ტექნოლოგიების განვითარება და მათი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა; დოვლათისა და შემოსავლების წარმოების ხელშეწყობა, მაგალითად, მცირე მენარმეობის განვითარების ხელშეწყობით; განათლებისა და კულტურის განვითარების ხელშეწყობა; ჯანმრთელობის დაცვის პროგრამები და ჯანმრთელი ცხოვრების წესის დამკვიდრების ხელშეწყობა და სხვა.

თემის განვითარების ეფექტიან პროგრამებს მნიშვნელოვანი სარგებელი მოაქვს არა მხოლოდ თემის წევრებისთვის, არამედ კომპანიისთვისაც — თემში ნდობის ჩამოყალიბებით, ბრენდის ცნობადობის ამაღლებითა და რეპუტაციის გაუმჯობესებით.

0

ინტეგრირებული ანგარიში (Integrated report)

ინტეგრირებული ანგარიში არის შეჯამებული ანგარიში იმის შესახებ, თუ რა ღირებულებას ქმნის კომპანია როგორც მოკლევადიან, ისე გრძელვადიან პერსპექტივაში, რა ზეგავლენას ახდენს საკუთარი სტრატეგიების, მართვის სისტემების და საქმიანობის მეშვეობით.

ინტეგრირებული ანგარიში უნდა ასახავდეს ორგანიზაციის ურთიერთობას დაინტერესებულ მხარეებთან, აღწერდეს, თუ როგორ და რამდენად აცნობიერებს, ითვალისწინებს და პასუხობს ორგანიზაცია დაინტერესებულ მხარეთა მოლოდინს და საჭიროებებს. შესაბამისად, ინტეგრირებული ან-

გარიში გულისხმობს კომპანიის საქმიანობისა და შედეგების კომპლექსურ წარმორჩენას როგორც ფინანსური, ისე არა-ფინანსური ღირებულების შექმნის ქრილში.

ინტეგრირებული ანგარიში შეიძლება საინტერესო იყოს სხვადასხვა დაინტერესებული მხარისათვის, თუმცა ძირითადად ის განკუთვნილია ინვესტორებისთვის. არსებობს ინტეგრირებული ანგარიშების საერთაშორისო ფორმატი.

იხ: ინტეგრირებული ანგარიშების საერთაშორისო საბჭოს სტანდარტი (დანახთში)

ინტეგრირებული მიდგომა (Integrated approach)

ინტეგრირებული მიდგომა კორპორაციული გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი პრინციპია. იგი გულისხმობს, რომ გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა ინტეგრირებულია კომპანიის საქმიანობის ყველა კომპონენტში, კომპანია ცდილობს შეამციროს გარემოზე მავნე ზეგავლენა თავისი პროდუქციის თუ სერვისების მთელი სასიცოცხლო ციკლის ყველა ეტაპზე: ანუ მასალის მოხმარებისა და წარმოების ეტაპიდან თავად პროდუქტის მოხმარებისა და ნარჩენების განთავსების ჩათვლით.

ინტერესთა კონფლიქტი (Conflict of interest)

ინტერესთა კონფლიქტი ეწოდება სიტუაციას, როდესაც ადამიანი ან ორგანიზაცია ორი სხვადასხვა ინტერესის ან ვალდებულების შეთავსებას ცდილობს, რომლებიც ერთმანეთს აზარალებს. მაგალითად, ინტერესთა კონფლიქტი ჩნდება, როდესაც ადამიანის პირადი ინტერესები (ფინანსური, სოციალური, ოჯახური, რეპუტაციული და ა. შ.) კონფლიქტში მოდის ორგანიზაციის ინტერესებთან ან იმ ჯგუფის ინტერესებთან, რომელსაც ის წარმოადგენს, ასევე მის პროფესიულ ვალდებულებებთან; ინტერესთა კონფლიქტი ასევე ჩნდება მაშინ, როდესაც ადამიანი ორ სხვადასხვა ორგანიზაციას/მხარეს წარმოადგენს (ან გარკვეული ვალდებულებები აქვს ამ ორგანიზაციების/მხარეების მიმართ), რომელთა ინტერესები და მიზნები დაპირისპირებულია და

ერთის ინტერესებით მოქმედება აზარალებს მეორეს. ამ შემთხვევაში, ეჭვქვეშ დგება ადამიანის ქმედებებისა და გადაწყვეტილებების ობიექტურობა ან ამ გადაწყვეტილებებისა და ქმედებების თანხვედრა ორგანიზაციის ინტერესებთან.

ინტერესთა კონფლიქტი ჩვეულებრივი მოვლენაა ორგანიზაციაში, მას შეუძლია სერიოზულად დააზიანოს ორგანიზაციის რეპუტაცია და ფინანსური თუ ორგანიზაციული შედეგები. მრავალ კომპანიას ინტერესთა კონფლიქტების მართვა განერილი აქვს ეთიკისა და ქცევის კოდექსებში, აგრეთვე პოლიტიკის სხვა დოკუმენტებში და სამოქმედო სტანდარტებსა და პროცედურებში.

კომპანიებში განსაკუთრებით საყურადღებოა ინტერესთა კონფლიქტი დირექტორთა საბჭოში. საბჭოს წევრებს წარმომადგენლობითი და კორპორაციული ლოიალობის ვალდებულება აქვთ კომპანიის წინაშე. როდესაც საბჭოს წევრის/ერთ-ერთი დირექტორის პირადი ინტერესები კომპანიის ინტერესებთან მოდის კონფლიქტში ან მიღებული გადაწყვეტილება აზარალებს კომპანიის დაინტერესებულ მხარეთა თუ მენილეთა ერთ ჯგუფს მეორის სასარგებლოდ, ჩნდება ინტერესთა კონფლიქტი, რომელიც საბოლოოდ ყველა შემთხვევაში აზარალებს კომპანიას. მრავალ კომპანიას დირექტორთა საბჭოში ინტერესთა კონფლიქტების პრევენციისა და მართვისათვის ცალკე აქვს განერილი პოლიტიკა.

იძულებითი და ძალდატანებითი შრომა (Forced labour)

იძულებითი და ძალდატანებითი შრომა გულისხმობს ნებისმიერ სამუშაოს, რომელსაც ადამიანი ასრულებს არა ნე-აყოფლობით, არამედ რაიმე სახის ზეწოლით, დასჯის ან სამსახურიდან დათხოვნის მუქარით, პირადობის დამადასტურებელი საბუთების წართმევის გზით, გადაუხდეელი ვალდების სანაცვლოდ და ა. შ.

იძულებით შრომას შეეხება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 129-ე კონვენცია (ILO Forced Labour Convention, 1930). კონვენციაში განსაზღვრულია იძულებითი შრომის

გამოყენების არდაშვება, მისი არანაირი ფორმით, განურჩევლად სამუშაოს ხასიათისა ან საქმიანობის სექტორისა. ILO-ის განმარტებით, იძულებითი შრომა არის ზოგადი ტერმინი, რომელიც მოიცავს თანამედროვე მონობას და მონობასთან მიახლოებულ მოპყრობას, ტრეფიკინგს, ვალის სანაცვლოდ მუშაობას და სხვა მსგავს პრაქტიკას.

3

კატეგორიაში საუკეთესოთა შერჩევა/პოზიტიური გაცხრილვა (Best-in-class screening /Positive screening)

„კატეგორიაში საუკეთესოთა შერჩევა“ ეწოდება სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირების ერთ-ერთ სტრატეგიას, რომელიც გულისხმობს კონკრეტულ სექტორში საუკეთესო სოციალური, გარემოსდაცვითი და კორპორაციული მართვის (ESG) მაჩვენებლების მქონე კომპანიების შერჩევას საინვესტიციოდ. ამ სტრატეგიას აგრეთვე უწოდებენ „პოზიტიურ გაცხრილვას“. სტრატეგიის ფარგლებში ხდება კონკრეტული კომპანიების საქმიანობის შეფასება ESG-ის კრიტერიუმებით და სექტორში, კლასსა თუ კატეგორიაში ყველაზე კარგი მაჩვენებლების ან ყველაზე მნიშვნელოვანი გაუმჯობესების მქონე კომპანიების გამოვლენა.

იხ. ასევე: სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტიციება

კეთილსინდისიერი ვაჭრობა (Fair Trade)

კეთილსინდისიერი ვაჭრობა (აგრეთვე ეწოდება სამართლიანი ვაჭრობა) წარმოადგენს გლობალურ ინიციატივას, რომლის მიზანია ხელი შეუწყოს საერთაშორისო სავაჭრო ურთიერთობებში თანასწორობის და სამართლიანობის პრინციპების დამკვიდრებას, მხარი დაუჭიროს განვითარებადი ქვეყნების მცირე მენარმეთა მოწყვლად, მარგინალურ ჯგუფებს, მათი პროდუქციისათვის ბაზრის ხელმისაწვდომობის გაადვილებით, შემოსავლის სტაბილურობისა და სამართლიანი ფასების, აგრეთვე შრომის ღირსეული პი-

რობების უზრუნველყოფით და პირდაპირი გადახდების მეშვეობით.

„კეთილსინდისიერი ვაჭრობის“ ინიციატივა საშუალებას აძლევს ღარიბ მენარმეებს/ფერმერებს განვითარებადი ქვეყნებიდან უკეთესი პირობებით გაყიდონ თავიანთი საქონელი და გაიუმჯობესონ ეკონომიკური მდგომარეობა, ხოლო მომხმარებლებს მდიდარი განვითარებული ქვეყნებიდან — ხელი შეუწყონ ამას საკუთარი სამომხმარებლო არჩევანით.

ეს პრაქტიკა, ძირითადად, დამკვიდრებულია სოფლის მეურნეობის სფეროში (მაგ., ყავის, კაკაოს, ღვინის, შაქრის, ხილის, ყვავილების ბიზნესში), ასევე ხელით ნაკეთობებით ვაჭრობაში. ამ სფეროებში დასაქმებული მცირე მენარმეები ხშირად იზოლირებულ ან შორეულ სოფლებში ცხოვრობენ და არ ანარმოებენ პირდაპირი ექსპორტისათვის საჭირო რაოდენობას. „კეთილსინდისიერი ვაჭრობის“ ინიციატივის მეშვეობით, მათ საკუთარი პროდუქციის ღირსეულ ფასად (არანაკლებ საბაზრო ფასისა) რეალიზაციის შესაძლებლობა ეძლევათ. რადგან „კეთილსინდისიერი ვაჭრობის“ ინიციატივას განვითარებაზე ორიენტირებული მიზნები აქვს, მიღებული მოგების ნაწილი, ჩვეულებრივ, ისევ ადგილობრივი განვითარების საჭიროებებზე იხარჯება (მაგ., სკოლების ან საავადმყოფოების მშენებლობაზე, შემოსავლის წყაროების გამრავალფეროვნებაზე და ა. შ.).

„კეთილსინდისიერი ვაჭრობის“ პრინციპებით წარმოებულ და შესყიდულ პროდუქციას სპეციალურ ეტიკეტს ანიჭებენ. ეტიკეტირებას ახდენენ სპეციალიზებული სასერტიფიკაციო სააგენტოები. სერტიფიცირების მოთხოვნები მოიცავს შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობას, რომლებიც განსაზღვრულია ILO-ის კონვენციებში (თუმცა, უმრავლეს შემთხვევაში, „კეთილსინდისიერი ვაჭრობის“ სამიზნე ჯგუფები – ინდივიდუალური ან მცირე მენარმეები — არ იყენებენ დაქირავებულ შრომას და თავიანთ პროდუქციას ოჯახის წევრების მონაწილეობით აწარმოებენ), გარკვეულ გარემოსდაცვით მოთხოვნებს, მაგალითად, საერთაშორისო დონეზე აღიარებულ მავნე პესტიციდების გამოყენების აკრძალვას, აგრეთვე სტაბილურ და ღირსეულ ანაზღაურებას მნარმოებლებისათვის, რომელიც ფარავს მდგრადი წარ-

მოების ღირებულებას და უზრუნველყოფს ღირსეულ საარსებო სტანდარტს.

არსებობს რამდენიმე აღიარებული სასერტიფიკაციო ორგანიზაცია, მაგალითად, Fairtrade International.

„კეთილსინდისიერი ვაჭრობის“ სერტიფიცირებული პროდუქციის შემომტანი და გამსაღებელი შეიძლება იყოს ჩვეულებრივი კომერციული კომპანია, ხოლო გასაღების არხები – ჩვეულებრივი მაღაზიები. „კეთილსინდისიერი ვაჭრობის“ პროდუქცია მომხმარებლისათვის ხელმისაწვდომია აგრეთვე ალტერნატიული სავაჭრო ორგანიზაციების მეშვეობით (როგორცაა, მაგალითად, Oxfam), რომლებიც პროდუქციას პირდაპირ მცირე მეწარმეებისა და მათი კოოპერატივებისაგან ყიდულობენ, ახდენენ მის იმპორტირებას და ყიდვიან სპეციალურ მაღაზიებში, როგორცაა World Shops.

კლიმატის ცვლილება (Climate change)

კლიმატი ეწოდება დედამიწის გარკვეულ რეგიონებში დროის ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე, წლიდან წლამდე, სეზონურად განმეორებადი ამინდის ტიპს, რაც მოიცავს საშუალო ტემპერატურის, ტენიანობის, წვიმის და სხვა ფაქტორების ერთობლიობას.

დედამიწის კლიმატი მრავალჯერ შეიცვალა. მეცნიერების ვარაუდით, დედამიწის არსებობის მანძილზე, სულ მცირე, ხუთი დიდი გამყინვარების პერიოდი იყო და მყინვარების ზრდის და შემდეგ კლების მრავალი ციკლი. NASA-ს მონაცემებით, დიდი გამყინვარების უკანასკნელი პერიოდი დაახლოებით 11700 წლის წინ დასრულდა, რასაც მოჰყვა თანამედროვე კლიმატური ეპოქის დასაწყისი. კლიმატის ასეთი გლობალური ცვლილებების მიზეზი დედამიწის ორბიტის მცირედი ცვლილება უნდა ყოფილიყო, რასაც მოჰყვებოდა დედამიწაზე მოხვედრილი მზის ენერჯის რაოდენობის ცვლილება. კლიმატის ცვლილებაზე ზეგავლენას ახდენს ასევე სხვა ბუნებრივი მოვლენები – ატმოსფერული, გეოლოგიური, ბიოლოგიური ფაქტორების ურთიერთქმედება.

უკანასკნელი 100-150 წლის მანძილზე დედამიწაზე შეინიშ-

ნება გლობალური დათბობისა და კლიმატის ცვლილების ტენდენცია, რომელიც ადამიანის საქმიანობის შედეგებს უკავშირდება, კერძოდ კი, სამრეწველო რევოლუციის შემდგომ საწარმოთა ფუნქციონირებისა და წიაღისეული საწვავის წვის შედეგად ატმოსფეროში სათბურის აირების გაფრქვევების რაოდენობის ზრდას და ამის თანმდევ სათბურის ეფექტს. ამასთანავე, მეცნიერთა მონაცემებით, ამჯერად დათბობა და კლიმატის ცვლილება დაახლოებით ათჯერ უფრო სწრაფად მიმდინარეობს, ვიდრე გამყინვარების პერიოდის შემდგომი დათბობის საშუალო ტემპია.

ხშირად ტერმინები „გლობალური დათბობა“ და „კლიმატის ცვლილება“ მონაცვლეობით იხმარება, თუცა მათი მნიშვნელობა, ახლო კავშირის მიუხედავად, განსხვავებულია: კლიმატის ცვლილება უფრო კომპლექსური მოვლენაა, რომელიც მოიცავს პლანეტის კლიმატური სისტემის და ამინდის ტიპების შეცვლას (რაც ზოგიერთ რეგიონში ხანმოკლე აცივებითაც შეიძლება გამოიხატოს). ხოლო გლობალური დათბობა კლიმატის ცვლილების მხოლოდ ერთი ასპექტია.

კლიმატის ცვლილების მაჩვენებლები თუ თანმდევი შედეგებია:

- გლობალური ტემპერატურის მატება
- ოკეანეთა ტემპერატურის მატება
- ყინულის საფარის შემცირება (1990-იანი წლების შემდეგ გრენლანდიის და ანტარქტიდის ყინულის საფარი სწრაფად მცირდება)
- მყინვარების დნობა და მათი საზღვრების შემცირება
- თოვლის საფარის შემცირება
- ზღვის დონის აწევა
- არქტიკული ზღვის ყინულის განლევა
- ოკეანეთა გამჟავიანება (ოკეანეთა ზედაპირული წყლების მჟავიანობამ ინდუსტრიული რევოლუციის შემდეგ, საშუალოდ, 30%-ით მოიმატა, ეს უკავშირდება ატმოსფეროში ადამიანების მიერ ნახშირორჟანგის გაფრქვევების მატებას და შედეგად, ოკეანეების მიერ მეტი ნახშირორჟანგის შთანთქმას)
- ამინდის ექსტრემალური გამოვლინებები (როგორცაა შტორმები, ქარიშხლები, წყალდიდობები, უჩვეულო სიციხე და გვალვა ან პირიქით, რეგიონისთვის უჩვეულო სიცივე და ა. შ.).

ამრიგად, კლიმატის ცვლილება 21-ე საუკუნის ერთ-ერთი ყველაზე დიდი ეკოლოგიური საფრთხეა.

მცნიერთა და საზოგადოების შეშფოთების შედეგად, 1988 წელს ჩამოყალიბდა კლიმატის ცვლილების მთავრობათაშორისი პანელი Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), რომელიც უწყვეტად მუშაობს კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. კლიმატის ცვლილებას ეხება აგრეთვე საერთაშორისო შეთანხმებები: გაეროს ჩარჩო-კონვენცია კლიმატის ცვლილების შესახებ; კიოტოს ოქმი; პარიზის შეთანხმება კლიმატის ცვლილების შესახებ და სხვა. გლობალური დათბობისა და კლიმატის ცვლილების წინააღმდეგ მიმართული ქმედებები კორპორაციული პასუხისმგებლობის მნიშვნელოვან მიმართულებას წარმოადგენს.

იხ. ასევე: გლობალური დათბობა; სათბუხის აიხები; სათბუხის ეფექტი

კოლექტიური მოლაპარაკების შეთანხმება (Collective bargaining agreement)

„კოლექტიური მოლაპარაკება“ (Collective bargaining) არის მოლაპარაკება, რომელიც იმართება, ერთი მხრივ, დამსაქმებელს (ან დამსაქმებელთა ჯგუფს) და, მეორე მხრივ, პროფკავშირებს/დასაქმებულთა ინტერესების წარმომადგენელ ორგანიზაციებს შორის (განსაზღვრება ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 154-ე კონვენციას კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ, 1981). ამგვარი მოლაპარაკების საგანია შრომის პირობები, ხელფასის ოდენობა, სამუშაო დღისა და სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, უვებულებები, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობა და ა. შ. კოლექტიური მოლაპარაკების შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას ეწოდება „კოლექტიური მოლაპარაკების შეთანხმება“ (Collective bargaining agreement), რომელიც განსაზღვრულია ზემოთ ჩამოთვლილი საკითხები.

კოლექტიური მოლაპარაკების შეთანხმება იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტია, რომელიც, ჩვეულებრივ, გარკვეული პერიოდის განმავლობაში მოქმედებს და შემდეგ გადაიხედება. კომპანიის ან პროფკავშირის მხრიდან მოლაპარაკე-

ბის პროცედურაზე უარის თქმას აშშ-ში სასამართლო განიხილავს, როგორც „უსამართლო შრომით ურთიერთობებს“.

კორპორაციული კულტურა (Corporate culture/Organizational culture)

კორპორაციული კულტურა, სხვაგვარად – ორგანიზაციული კულტურა, შეიძლება განიმარტოს, როგორც შეხედულებების, ღირებულებებისა და წესების ერთობლიობა, რომელსაც ეფუძნება კომპანიის მენეჯმენტის და თანამშრომელთა ურთიერთობა, ორგანიზაციაში ქცევის წესები და კომპანიის ურთიერთობა გარე მხარეებთან. კორპორაციული კულტურა არ არის დაწერილი წესების ნაკრები, ეს არის ნაგულისხმევი და მიღებული წესები და შეხედულებები; ის თანდათან, ბუნებრივად ყალიბდება კომპანიის თანამშრომელთა და მენეჯმენტის შეხედულებებისა და ღირებულებების მიხედვით და გადაეცემა ახალ თანამშრომლებს, როგორც ფაქტების და მოვლენების აღქმის და შეფასების სწორი გზა, ორგანიზაციაში სწორად მოქცევის წესები. კორპორაციული კულტურა აგრეთვე შეიძლება ჩამოყალიბდეს მენეჯმენტის გააზრებული და მიზანმიმართული მცდელობის შედეგად.

ყველაზე წარმატებულ კომპანიებს, როგორც წესი, მკაფიოდ ჩამოყალიბებული კორპორაციული კულტურა აქვთ.

კორპორაციული მართვა (Corporate governance)

კორპორაციული მართვა არის წესების, პროცედურებისა და პროცესების ერთობლიობა, რომელთა მიხედვითაც ხორციელდება კომპანიის მართვა და კონტროლი.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) კორპორაციული მართვის პრინციპების თანახმად, კორპორაციული მართვის სტრუქტურა განსაზღვრავს ორგანიზაციაში უფლებათა და პასუხისმგებლობათა გადანაწილებას სხვადასხვა მხარეთა შორის – სამეთვალყურეო საბჭოს, დირექტორებს, მენილეებსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს შორის და აბალანსებს მათ ინტერესებს, უზრუნველყოფს კომპანიაში გადანყვეტილების მიღების გამართული პროცედურების არსებობას, აგრეთვე აყალიბებს

კომპანიის მიზნების დასახვის, მათი მიღწევისა და საქმიანობის მონიტორინგის მექანიზმებს.

აქედან გამომდინარე, კორპორაციული მართვა მოიცავს კომპანიის მართვის თითქმის ყველა სფეროს, სამოქმედო გეგმების, შიდა კონტროლის მექანიზმების, შედეგების შეფასების და კორპორაციული ანგარიშგების ჩათვლით.

დირექტორთა საბჭო არის პასუხისმგებელი კომპანიაში კორპორაციული მართვის სისტემის ჩამოყალიბებაზე, რომელიც შეესაბამება კომპანიის მიზნებს.

კარგი კორპორაციული მართვა აძლიერებს ინვესტორთა და საზოგადოების ნდობას კომპანიის მიმართ და საბოლოოდ მის მდგრადობასა და წარმატებას უზრუნველყოფს.

კორპორაციული მართვა მნიშვნელოვანი ცნებაა კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის კონტექსტშიც. კორპორაციული მართვის მაღალი სტანდარტი უზრუნველყოფს კორპორაციული პასუხისმგებლობის და მდგრადი განვითარების პრინციპების ეფექტურ განხორციელებას კომპანიაში, სოციალური და გარემოსდაცვითი საკითხების სტრატეგიულ მართვას, ეთიკურ, კეთილსინდისიერ და გამჭვირვალე ბიზნესსაქმიანობას, რომელიც ეფუძნება ანტიდისკრიმინაციის, თანაბარი შესაძლებლობების, ანტიკორუფციის და გამჭვირვალეობის პრინციპებს.

კორპორაციული მართვა ESG-ის საკითხების ერთ-ერთი კომპონენტია და გამოიყენება პასუხისმგებელი ინვესტირების სხვადასხვა სტრატეგიის ფარგლებში, როგორც კომპანიათა შეფასების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კრიტერიუმი. კორპორაციული მართვის საკითხებს ასევე მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია მდგრადი განვითარების ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტებში.

კორპორაციული მდგრადობა (Corporate sustainability)

კორპორაციული მდგრადობა ნიშნავს კომპანიის საქმიანობაში, გადანაცვეტილების მიღების, პროდუქციისა და სერვისების შექმნისა და მიწოდების პროცესში მდგრადი გან-

ვითარების სამივე ასპექტის – გარემოსდაცვითი, სოციალური და ფართო ეკონომიკური ასპექტების – გათვალისწინებას, რაც ხელს უწყობს რისკების ეფექტურ პრევენციას, საქმიანობის ეფექტიანობის ზრდას და, საბოლოოდ, კომპანიის მდგრადობას.

კორპორაციული მდგრადობა ხშირად კორპორაციული პასუხისმგებლობის სინონიმად გამოიყენება, რაც ბოლო პერიოდში კორპორაციული პასუხისმგებლობისა და მდგრადი განვითარების კონცეფციების სულ უფრო მჭიდრო კავშირზე მიუთითებს. სოციალური პასუხისმგებლობის საერთაშორისო სტანდარტ ISO 26000-ის განმარტებით, „ორგანიზაციის სოციალური პასუხისმგებლობის საბოლოო მიზანი უნდა იყოს მდგრად განვითარებაში წვლილის შეტანა“.

ევროკომისია აბრევიატურას CSR ბოლო პერიოდის დოკუმენტებში განმარტავს, როგორც „კორპორაციული მდგრადობა და პასუხისმგებლობა“ (Corporate responsibility and sustainability – CSR). ამავე მიზეზით, მდგრადი ბიზნესი (sustainable business) და პასუხისმგებელი ბიზნესი (responsible business) ხშირად მონაცვლეობით იხმარება (ამ შემთხვევაშიც „მდგრადი“ მდგრადი განვითარების ფართო კონტექსტში გაიაზრება და არა ვინჩროდ, ერთი კონკრეტული კომპანიის მდგრადობის ქრილში).

არსებითად, კორპორაციული მდგრადობა გულისხმობს კორპორაციული მენეჯმენტის ახალ მოდელს, რომლის მიზანია უზრუნველყოს კომპანიის განვითარება, სტაბილურობა და მაქსიმალური მოგება გრძელვადიანი სოციალური, ეკოლოგიური და ეკონომიკური ღირებულების შექმნით და დაინტერესებულ მხარეთა ინტერესების გათვალისწინებით.

იხ. ასევე: კოხპოხაციუდი სოციალუხი პასუხისმგებლობა; მდგადი განვითარება

კორპორაციული მოქალაქეობა (Corporate citizenship)

კორპორაციული მოქალაქეობა ხშირად კორპორაციული პასუხისმგებლობის სინონიმად იხმარება. ეს ტერმინი წინ წამოსწევს კომპანიის, როგორც კორპორაციული მოქალაქის

ფუნქციებს და მის კავშირს საზოგადოებასთან. როგორც ცალკეულ მოქალაქეებს ეკისრებათ გარკვეული პასუხისმგებლობა საზოგადოების წინაშე, რომლის ნაწილიც არიან, ისე კომპანიას, როგორც კორპორაციულ მოქალაქეს, აქვს პასუხისმგებლობა საზოგადოების წინაშე საკუთარი საქმიანობის სოციალურ, ეთიკურ და გარემოსდაცვით ასპექტებზე.

იხ. ასევე: კოჩპოჩაციული სოციალური პასუხისმგებლობა

კორპორაციული მოხალისეობა/თანამშრომელთა მოხალისეობა (Corporate volunteering/Employee volunteering)

კორპორაციული მოხალისეობა/თანამშრომელთა მოხალისეობა (Corporate Volunteering/Employee Volunteering) გულისხმობს ისეთ კოორდინირებულ საქმიანობას, როდესაც კომპანია მხარს უჭერს და სტიმულს აძლევს საკუთარ თანამშრომლებს მოხალისეობრივ საწყისებზე ჩაერთონ საზოგადოებრივად სასიკეთო საქმიანობაში, სოციალურ ინიციატივებში ადგილობრივი თემის დასახმარებლად.

თანამშრომელთა მოხალისეობა CSR-ის სოციალურ განზომილებას მიეკუთვნება და კორპორაციული სოციალური ინიციატივების ერთ-ერთ ფორმას წარმოადგენს, რადგან ამ შემთხვევაში კომპანია ახდენს საკუთარი ადამიანური რესურსების, საკუთარი თანამშრომლების დროის, ცოდნისა და უნარების ინიციატივებს თემის განვითარებისა და მისი საჭიროებების დაკმაყოფილების მიზნით.

კორპორაციული მოხალისეობის პროგრამებში თანამშრომელთა ჩართულობა შეიძლება იყოს სხვადასხვაგვარი. თანამშრომელმა თემის საჭიროებებს შეიძლება მოახმაროს საკუთარი დრო, ფიზიკური შრომა, ცოდნა და პროფესიული უნარები.

იხ. ასევე: პიო ბონო

კორპორაციული სოციალური ინვესტიცია (Corporate social investment/CSI)

კორპორაციული სოციალური ინვესტიციები (Corporate Social Investment/CSI) ნიშნავს ორგანიზაციის მიერ ფულადი, ადამიანური და მატერიალური რესურსების ინვესტირებას სოციალურ პროგრამებში, რომელთა მიზანია თემის (საზოგადოების გარკვეული ჯგუფის) სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესება, მისი საჭიროებების დაკმაყოფილება და კეთილდღეობის ამაღლება.

კორპორაციული სოციალური ინვესტიციები კორპორაციული პასუხისმგებლობის სოციალურ განზომილებას განეკუთვნება და საზოგადოების მხარდაჭერის/თემის განვითარების პროგრამების ერთ-ერთ ფორმას წარმოადგენს.

კორპორაციული სოციალური ინვესტიციები უმეტესწილად არ არის დაკავშირებული კომპანიის უშუალო საქმიანობასთან, ბიზნეს სტრატეგიასა და ამოცანებთან და განპირობებულია ბენეფიციარი თემის საჭიროებებით, თუმცა იმავდროულად აქვს პოტენციალი გააუმჯობესოს ორგანიზაციის ურთიერთობა საზოგადოებასთან/თემთან და ის გარემო, რომელშიც საქმიანობს ორგანიზაცია.

სოციალური ინვესტიციები შეიძლება მიზნად ისახავდეს განათლების, კვალიფიკაციის ამაღლების, კულტურის, ჯანდაცვის, შემოსავლის მიღების, ინფრასტრუქტურის განვითარების, ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის ხელშეწყობას; ასევე შეიძლება შეეხებოდეს ნებისმიერ სხვა საკითხს/საქმიანობას, რომელსაც წვლილი შეაქვს თემის ეკონომიკურ და სოციალურ განვითარებაში.

სოციალური ინვესტიციები შეიძლება განხორციელდეს სხვადასხვა ფორმით: როგორც ფულადი სახსრების ინვესტირებით, ისე ნატურით ინვესტირებით, სერვისების უფასოდ მიწოდებით ან თანამშრომელთა დროის ინვესტირებით.

კორპორაციული სოციალური მარკეტინგი (Corporate social marketing)

კორპორაციული სოციალური მარკეტინგი ეწოდება კომპანიის მიერ საკუთარი კორპორაციული პასუხისმგებლობის ფარგლებში ჩატარებულ საინფორმაციო კამპანიას, რომლის მიზანია ადამიანთა ქცევის შეცვლა დადებითი საზოგადოებრივი შედეგების მისაღწევად. კერძოდ, კორპორაციული სოციალური მარკეტინგი გულისხმობს „მარკეტინგის პრინციპებისა და ტექნიკის გამოყენებას სამიზნე ჯგუფებზე გავლენის მოსახდენად, რათა მათ ნებაყოფლობით შეიცვალონ ქცევა – დაამკვიდრონ ახალი ჩვევები ან უარი თქვან არსებულზე – ცალკეული ადამიანების, ჯგუფების ან მთელი საზოგადოების საკეთილდღეოდ“ (Kotler, Ph., Roberto, N., Lee, N., *Social Marketing: Improving the Quality of Life. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2002*).

სოციალური მარკეტინგის კამპანიები უმეტესწილად უკავშირდება ისეთ საკითხებს, როგორიცაა:

- ჯანმრთელობა, მათ შორის, თამბაქოს მოწევა, პასიური მწვევლების პრობლემები, კიბო, აივ-ინფექცია/შიდსი, გულის დაავადებები და დიაბეტი, ალკოჰოლიზმი, ფიზიკური აქტივობა, მოზარდთა ფეხმძიმობა, არასწორი კვება, სისხლის დონორობა და ა. შ.
- ტრავმების პრევენცია, მაგ., მგზავრობის უსაფრთხოება, ცეცხლსასროლი იარაღის უსაფრთხო მოხმარება/შენახვა, წყალში დახრჩობის პრევენცია, თვითმკვლელობის პრევენცია, ავარიული სიტუაციებისათვის მზადყოფნა და ა. შ.
- ბუნებრივ გარემოზე ზემოქმედებას, მაგალითად, წყლის და ელექტროენერჯის ეკონომიურ მოხმარებას, ნარჩენების სეპარირებას და ა. შ.

კომპანიებმა სოციალური მარკეტინგის კამპანიები შეიძლება ჩაატარონ დამოუკიდებლად ან სამოქალაქო და საჯარო სექტორის ორგანიზაციებთან თანამშრომლობით. პარტნიორული პროექტების შემთხვევაში, კომპანიის შენატანი ჩვეულებრივ არის მისი მარკეტინგის პერსონალის დრო და პროფესიული უნარები, ფინანსური მხარდაჭერა, ნატურით შენატანი და გავრცელების არხების ხელმისაწვდომობა.

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა (Corporate social responsibility/CSR)

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა წარმოადგენს ბიზნესის პასუხისმგებლობას იმ ზეგავლენაზე, რომელსაც ორგანიზაცია თავისი საქმიანობით ახდენს ბუნებრივ გარემოზე, ეკონომიკურ სისტემებსა და ადამიანებზე, ანუ საკუთარ თანამშრომლებზე, მომხმარებლებზე, მიმწოდებლებზე, პარტნიორებზე, ადგილობრივ თემებსა და, ზოგადად, საზოგადოებაზე.

ეს არის ბიზნესის კეთილი ნება, დააკმაყოფილოს პასუხისმგებელი საქმიანობის მაღალი საერთაშორისო სტანდარტები, იმოქმედოს ეთიკურად, გაითვალისწინოს საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფის საჭიროებები, მინიმუმამდე შეამციროს უარყოფითი ზემოქმედება გარემოზე და დადებითი წვლილი შეიტანოს ქვეყნის განვითარებასა და სოციალური და ეკონომიკური საკითხების მოგვარებაში.

ევროკომისიის განმარტებით, საკუთარი კორპორაციული პასუხისმგებლობის განსახორციელებლად კომპანიას უნდა ჰქონდეს დანერგილი ორგანიზაციული პროცედურები და მართვის სისტემები სოციალური, გარემოსდაცვითი, ეთიკური საკითხების ინტეგრაციისთვის უშუალო ბიზნესსაქმიანობასა და სტრატეგიაში, ასევე საქმიან ურთიერთობებში სხვადასხვა მხარესთან.

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ცნება ათწლეულების მანძილზე ვითარდებოდა და ზუსტდებოდა. საზოგადოების მოთხოვნებისა და ცნობიერების ცვლილებასთან ერთად სხვადასხვა საკითხი ხდება აქტუალური და შესაბამისად, ფართოვდება კორპორაციული პასუხისმგებლობის კონცეფცია, რათა მოიცვას ეს საკითხები.

ყველაზე მნიშვნელოვანი ძვრა კორპორაციული პასუხისმგებლობის გააზრებაში იყო CSR-ის, როგორც ფილანთროპიული საქმიანობის აღქმიდან გადასვლა CSR-ის სტრატეგიულ გააზრებაზე, როგორც რისკების პრევენციის, კონკურენტუნარიანობის გაძლიერების და კომპანიის ზეგავლენების მართვის ინსტრუმენტისა.

დღეისათვის კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის კონცეფცია განუყოფელია მდგრადი განვითარების კონცეფციისაგან. კორპორაციული პასუხისმგებლობა ზოგადად გაიზრება, როგორც ბიზნესის წვლილი მდგრადი განვითარების მიზნების შესრულებაში.

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის, ანუ საზოგადოების წინაშე ბიზნესის პასუხისმგებლობის აღსანიშნად რამდენიმე სხვადასხვა ტერმინი გამოიყენება. უკანასკნელ პერიოდში ტერმინები: „კორპორაციული პასუხისმგებლობა“ (Corporate responsibility/CR) და „პასუხისმგებელი ბიზნესი/პასუხისმგებელი ბიზნესსაქმიანობა“ (Responsible Business Conduct/RBC) უფრო მეტად იმკვიდრებენ თავს (რადგან სიტყვა „სოციალური“ ზოგიერთ ენაში ავინროებს ტერმინის გაგებას და მხოლოდ სოციალური პრობლემებისკენ მიჰყავს). ასევე სულ უფრო მკვიდრდება „კორპორაციული მდგრადობა“ (Corporate Sustainability), რაც მდგრად განვითარებასთან კორპორაციული პასუხისმგებლობის მჭიდრო კავშირზე მიუთითებს.

იხ. ასევე: კოხპოხაციული მდგრალობა; მდგრადი განვითარება

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ანგარიში (CSR report)

იხ. მდგრადი განვითარების ანგარიში

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სტრატეგია (CSR strategy)

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სტრატეგია, იგივე მდგრადი განვითარების სტრატეგია (CSR strategy/sustainability strategy), არის კომპანიის საქმიანობის ერთიანი, ყოვლისმომცველი სტრატეგიის ნაწილი, რომელშიც ჩამოყალიბებულია კომპანიის კორპორაციული პასუხისმგებლობის ზოგადი პოლიტიკა და მისი განხორციელების კონკრეტული გზები დროის ხანგრძლივი მონაკვეთისათვის.

კორპორაციული პასუხისმგებლობის კარგად ჩამოყალიბებული სტრატეგია წარმოადგენს დოკუმენტს, რომელშიც განსაზღვრულია:

- კომპანიის კორპორაციული პასუხისმგებლობის ერთიანი პოლიტიკა, მისი ხედვა მდგრადი განვითარების საკითხებთან მიმართებით;
- კომპანიის დაინტერესებული მხარეები და მათი მოლოდინი კომპანიის მიმართ;
- სოციალურ და ბუნებრივ გარემოსა და ეკონომიკურ სისტემებზე კომპანიის საქმიანობის ზეგავლენის ძირითადი სფეროები;
- კომპანიის კორპორაციული პასუხისმგებლობის სტრატეგიული მიმართულებები და გრძელვადიანი მიზნები, ასევე საქმიანობის დაგეგმილი მასშტაბი;
- ხშირ შემთხვევაში სტრატეგიაში აგრეთვე განსაზღვრულია მდგრადი განვითარების ის კონკრეტული მიზნები (SDGs), რომლებიც შეესაბამება კომპანიის კორპორაციული პასუხისმგებლობის სტრატეგიულ მიმართულებებს და რომელთა შესრულებაში კომპანიას წვლილი შეაქვს საკუთარი პროგრამებით;
- სამოქმედო გეგმა, რომელშიც განსაზღვრულია მოკლე და საშუალოვადიანი ამოცანები, აგრეთვე ძირითადი საქმიანობები და პროგრამები, რომელთა განხორციელებას კომპანია გეგმავს;
- მიღწეული შედეგების შეფასების ინდიკატორები.

კორპორაციული პასუხისმგებლობის/მდგრადი განვითარების სტრატეგია უნდა მიესადაგებოდეს კონკრეტული კომპანიის თავისებურებებს და ითვალისწინებდეს ისეთ პოტენციურ ფაქტორებს, როგორცაა კომპანიის ზომა, საქმიანობის სფერო (სექტორი), ბიზნესის ხასიათი და ადგილმდებარეობა. სხვადასხვა კომპანიას განსხვავებული ბიზნესმიზნები და ზეგავლენის განსხვავებული სფეროები აქვს. აქედან გამომდინარე, განსხვავებულია მათი კორპორაციული პასუხისმგებლობის/მდგრადი განვითარების სტრატეგიებიც.

კორპორაციული ფონდი (Corporate foundation)

კორპორაციული ფონდი არის კომპანიის მიერ საქველმოქმედო/ფილანთროპიული მიზნებით დაფუძნებული ფონდი (არაკომერციული, არამომგებიანი ორგანიზაცია), რომელიც პირდაპირ ფინანსდება კომპანიის მოგებიდან.

კორპორაციული ფონდები ახორციელებენ საგრანტო პროგრამებს. მათი მიზანია იმ თემის დახმარება, რომელშიც კომპანია საქმიანობს. იმავდროულად, კორპორაციული ფონდები, რომლებიც, ჩვეულებრივ, კომპანიის სახელს ატარებენ, ხელს უწყობენ კომპანიის ბრენდის პოპულარიზაციას და იმიჯის გაუმჯობესებას.

კორპორაციებსა და მათ ფონდებს მჭიდრო ურთიერთობა აქვთ, თუმცა კორპორაციული ფონდი მაინც დამოუკიდებელ სტრუქტურას წარმოადგენს და იმავე კანონებით იმართება, როგორც სხვა კერძო ფონდები.

კორუფცია (Corruption)

სიტყვა „კორუფცია“ მომდინარეობს ლათინური სიტყვიდან „corruptus“, რაც ნიშნავს ნგრევას, განადგურებას, გარყვნას. ეს მიუთითებს იმ ზიანზე, რომელიც მოჰყვება კორუფციას, როგორც ზოგადად საზოგადოების, ისე კორუფციულ ქმედებებში გარეული ორგანიზაციებისთვის.

„საერთაშორისო გამჭვირვალობის“ განმარტების თანახმად, კორუფცია არის „სამსახურებრივი უფლებამოსილების გამოყენება პირადი მოგების მიზნით“ (საერთაშორისო გამჭვირვალობის „ბიზნესის პრინციპები მექრთამეობის აღმოსაფხვრელად“). კორუფციული ქმედება ორ მხარეს მოიცავს – ერთ მხარეს, რომელიც კორუფციული გარიგებისა თუ შეთავაზების ინიციატორია და მეორე მხარეს, რომელიც ამ შეთავაზების თუ გარიგების საპასუხოდ ჩაიდენს კორუფციულ ქმედებას. კორუფციულ ქმედებებში მონაწილე მხარეები შეიძლება იყვნენ სახელმწიფო ან კერძო სექტორში დასაქმებული ადამიანები. ტერმინი „კორუფცია“ მოიაზრებს ისეთ ქმედებებს, როგორცაა მექრთამეობა, თაღლითობა, გამოძალვა, საიდუმლო შეთანხმება, ინტერესთა კონფლიქტი, ინფორმაციით უკანონო ვაჭრობა, ნეპოტიზმი და მფარველობა, ზეგავლენის გამოყენება პირადი მიზნებით ან გარიგებით, ასევე ფულის გათეთრება. ამ კონტექსტში კორუფციულ ქმედებად აღიქმება ნებისმიერი საჩუქრის, სესხის, ჰონორარიის, ჯილდოს ან სხვა სახის სარგებლის შეთავაზება ან მიღება უპატიოსნო, უკანონო ქმედების ან ბიზნესის წარმოებისას ნდობის ბოროტად გამოყენების

მიზნით. აქ ასევე მოიაზრება არაფულადი საჩუქრებიც, მაგალითად, საქონლის უსასყიდლოდ გადაცემა, დასვენების უფასოდ ორგანიზება ან განსაკუთრებული პერსონალური მომსახურების განწვევა, თუ ამგვარი საჩუქრების მიზანია (ან მათი დახმარებით შეიძლება მიღწეულ იქნეს) დაუმსახურებელი და უპატიოსნო სარგებლის ან უპირატესობის მიღება, აგრეთვე, თუ ამგვარი საჩუქრებით შესაძლებელია მორალური ზეგავლენის მოხდენა დაუმსახურებელი და უპატიოსნო სარგებლის ან უპირატესობის მისაღებად.

ხშირად გამოიყენება ტერმინები „მსხვილი“ და „მცირე“ კორუფციული გარიგებები, ისეთი კორუფციული ქმედებების გასარჩევად, რომლებიც შეეხება მსხვილ ან შედარებით მცირე თანხებს. „მსხვილი“ კორუფციული გარიგების კლასიკური მაგალითია კერძო კომპანიის მიერ საჯარო ხელისუფლების წარმომადგენელთა მოსყიდვა მნიშვნელოვანი კონტრაქტის მისაღებად. „მცირე“ კორუფციული გარიგებები ხშირად მოიცავს შედარებით მცირე თანხებთან დაკავშირებულ შეთავაზებებს/ქრთამს, რომლის მიზანია გაადვილდეს ან დაჩქარდეს რაიმე მომსახურებისა თუ ლიცენზიის მიღება, ან საჯარო უწყების მხრიდან (მაგალითად, პოლიციის, მაკონტროლებელი ორგანოების და ა. შ.) შემომწმების ან დაჯარიმების თავიდან აცილება. მცირე და მსხვილი კორუფცია ერთნაირად მიუღებელ და დანაშაულებრივ ქმედებად მიიჩნევა.

მარკეტინგული კომუნიკაცია (Marketing communication)

სტრატეგიების, სისტემების, მეთოდებისა და საქმიანობის ერთობლიობა, რომელთაც ორგანიზაცია მიმართავს რეპუტაციის განმტკიცებისა თუ სამიზნე ჯგუფებში საკუთარი ბრენდის, პროდუქციისა თუ სერვისების პოპულარიზაციის მიზნით. მარკეტინგული კომუნიკაცია მოიცავს რეკლამირებას, პოტენციურ მყიდველთან ინდივიდუალურ კომუნიკაციას გაყიდვის მიზნით (ინდივიდუალური გაყიდვები), ბრენდინგს, პროდუქციის/სერვისების პოპულარიზაციას, სოციალური მედიის თუ ბეჭდური მედიის გამოყენებას, საზოგადოებასთან ურთიერთობას (PR აქტივობებს), სპონსორობას და სხვა.

მდგრადი განვითარება (Sustainable development)

მდგრადი განვითარების დეფინიცია, დღევანდელი გაგებით, ჩამოყალიბდა 1987 წელს გარემოსა და განვითარების მსოფლიო კომისიის (World Commission on Environment and Development) ანგარიშში „ჩვენი ერთიანი მომავალი“ (Our Common Future), რომელსაც კომისიის თავმჯდომარის — ქ-ნ Gro Harlem Brundtland-ის გვარის გამო „Brundtland Report“-ის სახელითაც მოიხსენიებენ. კომისიის განმარტებით, მდგრადობა მოიცავს არა მხოლოდ ეკონომიკურ და სოციალურ განვითარებას, არამედ აგრეთვე ღარიბების საქირობათა დაკმაყოფილებას და იმის გაცნობიერებას, რომ დედამიწის ფიზიკური რესურსები შეზღუდულია და ამოწურვადი. ის ეფუძნება სამყაროს, როგორც ერთიანი სისტემის აღქმას, რომელშიც ყველაფერი ურთიერთდაკავშირებულია. ეს დეფინიცია, აღიარებული საერთაშორისო მასშტაბით, ასე ჟღერს: „მდგრადი განვითარების მიზანია დააკმაყოფილოს დღევანდელობის მოთხოვნები იმგვარად, რომ მომავალმა თაობებმაც შეძლონ საკუთარი საქირობების დაკმაყოფილება“ (World Commission on Environment and Development. Our Common Future, 1987).

მდგრად განვითარებას აქვს სამი ძირითადი განზომილება — ეკონომიკური, სოციალური და ეკოლოგიური, რომელთა ერთობლიობაც ქმნის მდგრად განვითარებას და რომლებიც ურთიერთდამოკიდებულია (მაგალითად, სიღარიბის აღმო-

ფხვრისათვის საჭიროა სოციალური სამართლიანობის ხელშეწყობა და ეკონომიკური განვითარება, ასევე გარემოს დაცვა).

მდგრადი განვითარების კონცეფცია და კორპორაციული პასუხისმგებლობა ერთმანეთთან მჭიდროდ არის დაკავშირებული. სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის სოციალური პასუხისმგებლობის საერთაშორისო სტანდარტის ISO 26000 თანახმად: „ორგანიზაციის სოციალური პასუხისმგებლობის საბოლოო მიზანი უნდა იყოს მდგრად განვითარებაში წვლილის შეტანა“.

იხ. ასევე: კოხპოხაციული მდგადობა; კოხპოხაციული სოციალური პასუხისმგებლობა; მდგადი განვითარების მიზნები

მდგრადი განვითარების ანგარიში (Sustainability report)

„მდგრადი განვითარების ანგარიში“ არის დოკუმენტი, რომელიც საჯაროდ აცნობს ორგანიზაციის შიდა და გარე დაინტერესებულ მხარეებს, თუ რა ზეგავლენას ახდენს და როგორი წვლილი შეაქვს ორგანიზაციის საქმიანობას მდგრად განვითარებაში. მასში წარმოდგენილი უნდა იყოს დაბალანსებული და დასაბუთებული ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რა დადებითი ან უარყოფითი ზეგავლენა მოახდინა ანგარიშის წარმდგენი კომპანიის საქმიანობამ მდგრადი განვითარების სამივე განზომილებაზე – მდგრად ეკონომიკურ განვითარებაზე, სოციალურ ჩართულობასა და გარემოს დაცვაზე.

ტერმინი „მდგრადი განვითარების ანგარიში“ (Sustainability Report) არის სინონიმი სხვა მსგავსი ტერმინებისა, როგორცაა სოციალური ანგარიში, კორპორაციული პასუხისმგებლობის ანგარიში, CSR-ის ანგარიში, არაფინანსური ანგარიში და მისთ. ყველა ეს ტერმინი არსებითად აღნიშნავს ანგარიშგებას კომპანიის საქმიანობის ეკონომიკური, ეკოლოგიური და სოციალური ასპექტების, სოციალურად პასუხისმგებელ საქმიანობათა და პროგრამათა შესახებ.

კორპორაციული ანგარიშგება გარემოსდაცვით საკითხებზე, ასევე სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის შესახებ, როგორც ტრადიციული წლიური

ანგარიშის დანამატი, 1970-იანი წლებიდან ჩნდება და-სავლეთის განვითარებულ ქვეყნებში. თუმცა უფრო კომპლექსური და ყოვლისმომცველი მდგრადი განვითარების ანგარიშების გამოქვეყნება კომპანიებმა წინა საუკუნის მიწურულიდან დაიწყეს. დღეისათვის მდგრადი განვითარების ანგარიშგება ფართოდ გავრცელებული და დამკვიდრებული პრაქტიკაა.

უკანასკნელი 10-15 წლის განმავლობაში მსოფლიოში სულ უფრო იზრდება მდგრადი განვითარების ანგარიშგების ტენდენცია. დღეისათვის ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული და გლობალურად აღიარებული სტანდარტია „ანგარიშგების გლობალური ინიციატივის“ (GRI) სტანდარტი.

მდგრადი განვითარების ანგარიშგება, როგორც წესი, პასუხისმგებელი კომპანიის ნებაყოფლობითი არჩევანია, რომელიც ეხმიანება, ზოგადად, საზოგადოების და სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის (ინვესტორების, აქციონერების, მომხმარებლების, მთავრობების, საფინანსო ინსტიტუტების) მოლოდინსა და მოთხოვნებს კომპანიის ანგარიშვალდებულებასთან დაკავშირებით. უკანასკნელ წლებში სულ უფრო იზრდება ბიზნესსაქმიანობის ცალკეული ასპექტების შესახებ ინფორმაციის გამჭვირვალობის საკანონმდებლო რეგულირების ტენდენციაც. ანგარიშგების სავალდებულო მოთხოვნა სხვადასხვა შემთხვევაში შეიძლება გავრცელდეს ცალკეული სექტორების კომპანიებზე, გარკვეული ზომის კომპანიებზე, გარკვეული ხასიათის ინფორმაციის გახსნაზე და ა.შ. მაგალითად, ევროკავშირში 2018 წლიდან მსხვილი კომპანიებისათვის, რომელთაც 500-ზე მეტი თანამშრომლები ჰყავთ (და კიდევ გარკვეულ კრიტერიუმებს აკმაყოფილებენ), სავალდებულოა საჯარო ანგარიშგება მდგრადი განვითარების ცალკეულ ასპექტებთან დაკავშირებულ საკითხებზე (გარემოსდაცვით, სოციალურ, მშრომელთა უფლებების, ადამიანის უფლებების, ანტიკორუფციის, ანტიდისკრიმინაციის საკითხებზე).

მდგრადი განვითარების მიზნები (Sustainable Development Goals/SDGs)

2015 წელს, ათასწლეულის განვითარების მიზნებისთვის დასახული თხუთმეტწლიანი ვადის გასვლის შემდეგ, გაერომ შეიმუშავა ამბიციური და მასშტაბური მიზნები შემდეგი 15 წლისათვის – „მდგრადი განვითარების მიზნები“ (SDGs), რომლებიც ასევე „გლობალური მიზნების“ სახელით არის ცნობილი. 193 ქვეყნის ლიდერმა გაეროს სამიტზე ნიუ-იორკში 2015 წლის სექტემბერში ერთხმად მიიღო მდგრადი განვითარების დღის წესრიგი 2030-ისათვის (2030 Agenda for Sustainable Development), რომელიც განსაზღვრავს 17 გლობალურ მიზანს.

მდგრადი განვითარების 17 მიზანი, 169 ამოცანითა და შედეგების შეფასების 232 ინდიკატორით, მოიცავს მდგრადი განვითარების სამივე განზომილებას – სოციალურ, ეკონომიკურ და გარემოსდაცვით განზომილებებს.

აღნიშნული მიზნები ქვეყნებსა და ცალკეულ ორგანიზაციებს სთავაზობს საყოველთაოდ აღიარებულ სტრატეგიას 2030 წლისთვის მსოფლიოს ყველაზე მწვავე პრობლემებთან გასამკლავებლად და შეეხება სიღარიბის აღმოფხვრას, მშვიდობისა და თანასწორობის დამკვიდრებას, ადამიანის უფლებათა დაცვას, გარემოს დაცვასა და მდგრადი ეკონომიკური განვითარების და კეთილდღეობის უზრუნველყოფას.

იხ. ასევე: მდგრადი განვითარება

მდგრადი განვითარების სტრატეგია (Sustainability strategy)

იხ. კოჩპოჩაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სტრატეგია

მდგრადი ინვესტირება (Sustainable investment)

იხ. სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირება

მდგრადი მოხმარება (Sustainable consumption)

იხ. პასუხისმგებელი მოხმარება

მდგრადი შესყიდვები (Sustainable procurements)

იხ. პასუხისმგებელი შესყიდვები

მენეჯმენტის სისტემების სტანდარტები პასუხისმგებელი ბიზნეს-საქმიანობისთვის (Management standards relating to corporate sustainability)

პასუხისმგებელ და მდგრად ბიზნესსაქმიანობასთან დაკავშირებული საკითხების სათანადო მართვას უზრუნველყოფს მენეჯმენტის შესაბამისი სისტემები.

არსებობს მენეჯმენტის სისტემების რამდენიმე საერთაშორისო სტანდარტი, რომლებიც პასუხისმგებელი ბიზნეს-საქმიანობის ცალკეულ საკითხებს შეეხება, მაგ.: ISO 14001 (სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის გარემოსდაცვითი მართვის სისტემის სტანდარტი), ISO 9001 (სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის ხარისხის მართვის სისტემის სტანდარტი), SA8000 (შრომითი საქმიანობისა და სოციალური ანგარიშგების სტანდარტი), ISO 45001 (სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სტანდარტი), EMAS (ევროკავშირის ეკომენეჯმენტისა და აუდიტის სქემა) და სხვ.

არსებობს აგრეთვე მენეჯმენტის სისტემების მრავალი სხვა, ნაკლები დაფარვის მქონე, ნაციონალური ან სექტორული სტანდარტი, რომელიც პასუხისმგებელი ბიზნესსაქმიანობის ამა თუ იმ ასპექტს შეეხება.

აღნიშნული სტანდარტები აყალიბებენ მოთხოვნებს ამა თუ იმ საკითხთან დაკავშირებული მენეჯმენტის სისტემებისთვის და შესაძლებლობას აძლევენ ორგანიზაციას CSR-ის ზოგადი პრინციპები გადმოიტანონ კონკრეტულ ქმედებებში და უზრუნველყონ ამ საქმიანობათა ხარისხიანი მართვა.

მიკვლევადობა (Traceability)

მიკვლევადობა გულისხმობს, რომ შესაძლებელია პროდუქციის წარმოება-გასაღების ყოველი ეტაპის (ნედლეულის მოპოვებიდან წარმოების და მიწოდების ჩათვლით) შესახებ მონაცემების მოპოვება და მიდევნება, რათა ნათელი იყოს სად, როდის, ვის მიერ, რა პროცესების მეშვეობით და რა სტანდარტების დაცვით იყო პროდუქტი წარმოებული, ვისგან შეისყიდეს, როგორ მოიპოვეს ნედლეული და ა. შ. უკანასკნელ პერიოდში პროდუქციის ხარისხისა და უსაფრთხოების მიმართ გაზრდილი მოთხოვნების შედეგად, მიკვლევადობის მნიშვნელობაც გაიზარდა და წარმოების სხვადასხვა სფეროზე გავრცელდა.

მიკვლევადობის დეფინიცია შეიძლება მცირედ განსხვავდებოდეს სხვადასხვა სექტორისთვის, თუმცა არსი უცვლელია – მიკვლევადობა გულისხმობს პროდუქტის მიწოდების ჯაჭვის ნებისმიერ ეტაპზე ინფორმაციის მოძიების შესაძლებლობას ორივე მიმართულებით – „უკან“, ანუ პროდუქტის წარმოებამდე (ნედლეული, მასალა, წარმოება და ა. შ.) და „წინ“, ანუ წარმოების შემდეგ – დასაწყობება, დისტრიბუცია, გაყიდვები. მიკვლევადობის სისტემისა და პროცედურების დანერგვით, რაც მონიტორინგის და მონაცემთა მოპოვების მაღალ სტანდარტს გულისხმობს, კომპანიებს შესაძლებლობა ეძლევათ უფრო ეფექტურად აკონტროლონ საწარმოო ციკლი, უზრუნველყონ უფრო უსაფრთხო, ხარისხიანი პროდუქციის წარმოება და მოახდინონ ბიზნეს-პროცესების ოპტიმიზაცია.

მიკვლევადობის კონცეფცია მნიშვნელოვანია კორპორაციული პასუხისმგებლობის და მდგრადობის კონტექსტში. კომპანიათა პასუხისმგებლობის გავრცელება მთელი მიწოდების ჯაჭვის ფარგლებზე და მიწოდების ჯაჭვების პასუხისმგებელი მართვა გულისხმობს, რომ კომპანია პასუხისმგებელია არა მხოლოდ უშუალოდ საკუთარ საქმიანობაზე, არამედ უნდა უზრუნველყოს, რომ მისი მიწოდების ჯაჭვში ჩართული კომპანიებიც (ნედლეულის მომპოვებლები, მასალის მწარმოებლები, გამსაღებლები და ა. შ.) აკმაყოფილებდნენ პასუხისმგებელი და ეთიკური საქმიანობის გარკვეულ სტანდარტებს და/ან უხეშად არ არღვევდნენ ადა-

მიანის უფლებებს, დასაქმებულთა უფლებებს, არ ჰქონდეთ მკვეთრად ნეგატიური ზეგავლენა გარემოზე და ა. შ. შესაბამისად, იზრდება მიკვლევადობის მნიშვნელობა, რაც შესაძლებლობას აძლევს კომპანიებს თავი აარიდონ ისეთ მიმწოდებლებს და ისეთ მასალას, თუ ნედლეულს, რომლის მოპოვებისას უხეშად ირღვეოდა პასუხისმგებელი ბიზნესსაქმიანობის პრინციპები და დასაბუთებულად განაცხადონ, რომ მათი პროდუქციის სასიცოცხლო ციკლის მანძილზე დაცული იყო მდგრადი განვითარების პრინციპები.

ამ გზით კომპანიები აგრეთვე მინიმუმამდე ამცირებენ რეპუტაციულ თუ ლეგალურ რისკებს.

მიკვლევადობა საფუძვლად უდევს მრავალ სასერტიფიკაციო სქემას, რომელიც ადასტურებს მდგრადი განვითარების და პასუხისმგებელი ბიზნესსაქმიანობის პრინციპების დაცვას პროდუქციის მთელი სასიცოცხლო ციკლის მანძილზე (მაგ., სერტიფიკატები, რომლებიც ადასტურებენ ნახშირბადნიტრალურობას, შრომითი სტანდარტების დაცვას, ბავშვთა და იძულებითი შრომის არგამოყენებას და ა. შ.)

გაეროს გლობალურ შეთანხმებას (UN Global Compact) და ორგანიზაციას BSR (ბიზნესის სოციალური პასუხისმგებლობისთვის) ერთობლივად აქვთ შემუშავებული „მიკვლევადობის სახელმძღვანელო“ (A Guide to Traceability), რომლის თანახმად, „მიკვლევადობა“ უნდა გულისხმობდეს ინფორმაციის მოძიების შესაძლებლობას მდგრადი განვითარების და პასუხისმგებელი ბიზნესსაქმიანობის საკითხებზეც.

მისიის, ხედვის და ღირებულებათა განაცხადი (Mission, vision and value statement)

მისიის განაცხადი (Mission statement) არის მოკლედ, ერთ ან რამდენიმე წინადადებაში ჩამოყალიბებული კომპანიის არსებობის ძირითადი მიზანი, ასევე მისი მიღწევის გზები. მისიის განაცხადში ასახულია ვის ემსახურება კომპანია, მისი საქმიანობის არსი და რითი არის ორგანიზაცია გამორჩეული.

ხედვის განაცხადი (Vision statement) ასახავს, თუ როგორ ხედავს კომპანია საკუთარ მომავალს, სად უნდა, რომ იყოს და

როგორი უნდა, რომ იყოს მომავალში. ის არის ერთგვარი გზამკვლევი, მიმართულების მიმცემი ორგანიზაციისთვის. ხედვის განაცხადში არ არის განსაზღვრული, როგორ უნდა მიაღწიოს კომპანიამ სასურველ რეალობას ან რამდენ ხანში – მასში მხოლოდ ასახულია ეს სასურველი რეალობა.

ორგანიზაციის მისია და ხედვა ზოგჯერ შერწყმულია და ქირს მათი განცალკევება. მაგრამ თავისი არსით ეს ორი განსხვავებული განაცხადია. ძირითადი განსხვავება ისაა, რომ მისია არსებულზეა ფოკუსირებული, ხოლო ხედვა – მომავალზე. ხედვა ასახავს, თუ როგორი იქნება მომავალი, თუ კომპანია საკუთარ მისიას შეასრულებს.

ლიხებულებათა განაცხადი (Value statement) განსხვავდება მისიისა და ხედვისგან. მასში ჩამოყალიბებულია კომპანიის მორალური ღირებულებები, განსაზღვრულია მისაღები ქცევა და ის ეთიკური პრინციპები, რომლებსაც ეფუძნება კომპანიის საქმიანობა (ღირებულებათა განაცხადი შეიძლება ეთიკის კოდექსის ნაწილი იყოს).

მისიის, ხედვის და ღირებულებათა განაცხადები ხშირად ერთ დოკუმენტშია მოქცეული (თუმცა, შესაძლოა, ცალ-ცალკე დოკუმენტების სახითაც იყოს წარმოდგენილი).

მიმწოდებელთა გაცხრილვა (Supplier screening)

მიმწოდებელთა გაცხრილვა არის ფორმალური, დოკუმენტირებული პროცესი, რომლის ფარგლებშიც ხდება მიმწოდებელთა შეფასება გარკვეული კრიტერიუმების მიხედვით, მათთან კონტრაქტის გაფორმების გადაწყვეტილების მისაღებად. პასუხისმგებელი კომპანიები მიმწოდებელთა შეფასებისას, სხვა კრიტერიუმებთან ერთად, სოციალურ და გარემოსდაცვით კრიტერიუმებსაც იყენებენ, რაც მიმწოდებელთა ქცევაზე ზეგავლენისა და მათი პასუხისმგებლობის სტიმულირების ეფექტიანი ინსტრუმენტია. იმავდროულად, ეს ეხმარება კომპანიას აირიდოს რეპუტაციული და სხვა სახის რისკები, რაც პოტენციურად უკავშირდება მიმწოდებელთა მიერ ადამიანის უფლებების თუ შრომითი სტანდარტების შელახვას, გარემოზე მავნე ზემოქმედებას, არაეთიკურ ქცევას და ა. შ.

მიწოდების ჯაჭვი (Supply chain)

მიწოდების ჯაჭვი ეწოდება კომპანიის და მისი მიწოდებლების შეკავშირებულ სისტემას, რომელიც ემსახურება პროდუქციის წარმოებას და მომხმარებელამდე მიტანას, ანუ ნედლეულის მოპოვების, პროდუქციის წარმოების და გასაღების მთელ პროცესს და მასში ჩართულ ორგანიზაციებსა თუ ადამიანებს. მიწოდების ჯაჭვი შეიძლება მოიცავდეს ნედლეულის მოპოვებლებს, მასალის მწარმოებლებს, პროდუქციის მწარმოებლებს, გადამზიდავ კომპანიებს, ლოჯისტიკურ კომპანიებს, საწყობებს, გასაღების ქსელებს (დისტრიბუტორებს/გამსაღებლებს/მაღაზიებს), მომხმარებლის მხარდაჭერის მომსახურებას, აგრეთვე ამ პროცესში ჩართულ საინფორმაციო და მატერიალურ ნაკადებს. კომპანიის საქმიანობიდან გამომდინარე, მისი მიწოდების ჯაჭვები სხვადასხვა მასშტაბისა და კონფიგურაციის იქნება.

მიწოდების ჯაჭვის ეფექტური მართვა არსებითია კომპანიის წარმატებისთვის.

თანამედროვე მსოფლიოში კომპანიათა პასუხისმგებლობა სულ უფრო მეტად ვრცელდება მათ მიწოდების ჯაჭვებზეც – კომპანიები სხვადასხვა მეთოდით ხელს უწყობენ პასუხისმგებელი ბიზნესისა და მდგრადი განვითარების პრინციპების დანერგვას საკუთარი მიწოდების ჯაჭვების ფარგლებშიც (მაგ., ადამიანთა უფლებებისა და შრომითი სტანდარტების დაცვას, კორუფციის პრევენციას, გარემოს მიმართ ფრთხილ დამოკიდებულებას, დისკრიმინაციის აღმოფხვრას, ეთიკურ და გამჭვირვალე საქმიანობას და ა. შ.). მიწოდების ჯაჭვის პასუხისმგებელი მართვა კორპორაციული პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი მიმართულებაა.

მონყვლადი ჯგუფი (Vulnerable group)

ადამიანთა ჯგუფი, რაიმე სახის გაზიარებული ფიზიკური, სოციალური, კულტურული, პოლიტიკური ან ეკონომიკური მახასიათებლებით, რომელთა გამოც ეს ადამიანები არახელსაყრელ, არამომგებიან პირობებში არიან, სხვებთან შედარებით, ხდებიან დისკრიმინაციის მსხვერპლი, ხელი არ მიუწვდებათ (ან ნაკლებად მიუწვდებათ) რესურსებზე ან

შესაძლებლობებზე (მათ შორის, განათლების, დასაქმების, შემოსავლის მიღების, ჯანდაცვის შესაძლებლობებზე), ან რაიმე სხვა სახით მოკლებული არიან საკუთარი უფლებების განხორციელების შესაძლებლობას.

მონყვლად ჯგუფებს შეიძლება მივაკუთვნოთ მოხუცები, შშმ პირები, იძულებით გადაადგილებული პირები, რეპრესიების მსხვერპლნი და დევნილები, აივ-ინფიცირებული პირები, ეთნიკური უმცირესობები, ძირძველი მოსახლეობა, ყოფილი პატიმრები, ძალადობის მსხვერპლი ქალები, სოციალურად დაუცველი ადამიანები, უსახლკარო ადამიანები, ბავშვები განსაკუთრებით დაბალშემოსავლიანი ოჯახებიდან, და ა. შ. მონყვლადი ჯგუფებისთვის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა, მათი გაძლიერება კორპორაციული პასუხისმგებლობის მნიშვნელოვანი კომპონენტია მრავალი კომპანიისათვის.

მრავალფეროვნება (Diversity)

მრავალფეროვნების კონცეფცია ზოგადად მოიცავს ადამიანთა განსხვავებულობის აღიარებას, მიღებას და პატივისცემას. კომპანიათა საქმიანობისა და კორპორაციული პასუხისმგებლობის კონტექსტში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სამუშაოზე მრავალფეროვნების ცნება.

მრავალფეროვნება სამუშაოზე (Diversity in the workplace) გულისხმობს, რომ კომპანიაში მუშაობენ სხვადასხვა მახასიათებლით განსხვავებული ადამიანები, რაც ასახავს იმ საზოგადოების მრავალფეროვნებას, რომელშიც კომპანია საქმიანობს.

ყველაზე თვალშისაცემი მრავალფეროვნების მახასიათებლებია: რასა, ნაციონალობა, ასაკი, სქესი, ფიზიკური შესაძლებლობები და შეზღუდული შესაძლებლობები, ასევე უფრო უხილავი თვისებები, როგორცაა კულტურული კონტექსტი, სოციალური ფენა, სექსუალური ორიენტაცია, რელიგია, განათლება და სხვა მახასიათებლები, რომლებიც პოტენციურად შეიძლება გახდეს დისკრიმინაციისა თუ არათანაბარი მოპყრობის საფუძველი.

დროთა განმავლობაში სამუშაოზე მრავალფეროვნების კონცეფცია განვითარდა და გაფართოვდა: თუ საწყის ეტაპზე სამუშაოზე მრავალფეროვნება გულისხმობდა უბრალოდ კომპანიაში მრავალგვარი, სხვადასხვა თვისებით განსხვავებული თანამშრომლების არსებობას, ამჟამად კომპანიებს შემუშავებული აქვთ მრავალფეროვნების მართვის (Diversity management) სტრატეგიები, რომელთა მიზანია განსხვავებათა აღიარებისა და პატივისცემის საფუძველზე ინკლუზიური გარემოს შექმნა, ასევე თანამშრომელთა განსხვავებულობისა და მრავალფეროვნების გარდაქმნა კომპანიის სიძლიერედ და შესაძლებლობებად. ასევე გაფართოვდა მრავალფეროვნების კრიტერიუმთა ჩამონათვალი.

კომპანიის თანამშრომელთა მრავალფეროვნებაზე ზრუნვა გავრცელებული მიდგომაა CSR-ის კონტექსტში. თუმცა კომპანიები, რომლებიც უფრო შორს მიდიან, HR სტრატეგიების გარდა, მრავალფეროვნების საკითხებს ითვალისწინებენ სხვა სტრატეგიებსა და საქმიანობებშიც, მაგალითად, მარკეტინგის პოლიტიკაში, პროდუქციის დიზაინსა და შემუშავებაში, ასევე მიმწოდებელთა შერჩევისა და თემთან კომუნიკაციისას და ა. შ.

კომპანიები აცნობიერებენ, რომ თანამშრომელთა, მომხმარებელთა, მიმწოდებელთა მრავალფეროვნების გათვალისწინებას შეიძლება დადებითი შედეგები მოჰყვეს, ხოლო მის უგულებელყოფას — რისკები. რადგან თანამედროვე ბაზარი ძალიან მრავალფეროვანია, კომპანიები ცდილობენ უზრუნველყონ, რომ მათი თანამშრომლებიცა და მარკეტინგული სტრატეგიებიც ასახავდეს ამ მრავალფეროვნებას.

მშრომელთა უფლებები (Labour rights)

მშრომელთა უფლებები წარმოადგენს ოფიციალურ და სავალდებულოდ შესასრულებელ უფლებებს, რომლებიც შეეხება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობას და რომლებიც ასახულია ქვეყანათა კანონმდებლობებში, „კოლექტიური მოლაპარაკების შეთანხმებასა“ და შრომით კონტრაქტებში, ასევე მრავალ საერთაშორისო ხელშეკრულებასა და სტანდარტში.

კანონმდებლობაზე დაფუძნებული უფლებები შეიძლება მოიცავდეს მინიმალური ხელფასის, განთავისუფლების შესახებ წინასწარი შეტყობინების, შვებულების მინიმალური ანაზღაურების, დეკრეტული შვებულების, თანაბარი შესაძლებლობების, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალური დაცვის უფლებებს, აგრეთვე ასოციაციებში გაწევრიანებისა და თვითორგანიზების უფლებას, „კოლექტიური შეთანხმების ხელშეკრულებების“ დადების უფლებას და ა. შ. კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებები განსხვავებულია სხვადასხვა ქვეყანაში, თუმცა არსებობს საერთაშორისო დონეზე შეთანხმებული მინიმალური უფლებები, რომელთაც თითქმის ყველა ქვეყნის კანონმდებლობა ასახავს. ზოგიერთი ქვეყნის კანონმდებლობა (მაგალითად, ევროკავშირის ქვეყნებისა) მშრომელთა უფლებების საკმაოდ მაღალ და მკაცრ მოთხოვნებს აწესებს. უფრო ლიბერალურ ეკონომიკურ სისტემებში (მაგალითად, აშშ-ში) მეტი სივრცეა, რათა დამსაქმებელმა და მშრომელმა ინდივიდუალურად შეათანხმონ დასაქმების პირობები სამუშაო კონტრაქტით.

ქვეყნების მიხედვით საკმაოდ განსხვავებულია მშრომელთა უფლებების განხორციელების მექანიზმები და მათი დარღვევის შემთხვევაში – კომპანიების მიმართ გამოყენებული სანქციები. მრავალ ქვეყანაში კანონმდებლობა განსაზღვრავს მშრომელთა უფლებებს, მაგრამ ვერ ხერხდება მათი განხორციელების უზრუნველყოფა. სწორედ ამიტომ საერთაშორისო ორგანიზაციებს (მაგ., ILO, UN) შემუშავებული აქვთ შრომითი საქმიანობის მარეგულირებელი საერთაშორისო გლობალური სტანდარტები (თუმცა მათი განხორციელება ხშირად ნებაყოფლობითია).

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის მნიშვნელოვანი ნაწილია კომპანიათა პასუხისმგებლობა, დაიცვან არა მხოლოდ კანონმდებლობით განსაზღვრული მშრომელთა უფლებები, არამედ საერთაშორისო შეთანხმებებით განსაზღვრული უფლებები, რომლებიც ცალკეული ქვეყნების შემთხვევაში კანონმდებლობის მოთხოვნებზე ბევრად უფრო მაღალ სტანდარტებს აწესებს.

მწვანე და ეთიკური ფონდები (Green and ethical funds)

მწვანე და ეთიკური ფონდები წარმოადგენს ინდივიდუალური პასუხისმგებელი ინვესტირების ინსტრუმენტს. ეს არის გაერთიანებული ინვესტიციების ფონდები (mutual funds), რომლებიც ხელმისაწვდომია ინდივიდუალური ინვესტორებისათვის, რაც შესაძლებლობას აძლევს მათ საკუთარი თანხები პასუხისმგებელი ინვესტირების პრინციპებით და საკუთარი ეთიკური მოსაზრებების მიხედვით დააბანდონ.

მწვანე ფონდები გაერთიანებული ინვესტიციების ფონდებია, რომლებიც მხოლოდ გარემოსდაცვით პროექტებსა და გარემოს მიმართ პასუხისმგებელ კომპანიებში აბანდებენ თანხებს. სხვადასხვა მწვანე ფონდს შეიძლება ჰქონდეს სხვადასხვა მეთოდოლოგია გარემოს მიმართ პასუხისმგებელი კომპანიის განსასაზღვრად. ზოგიერთი მწვანე ფონდი ზოგადად თავს არიდებს ცალკეულ, გარემოსთვის საზიანო სექტორებში ინვესტირებას (როგორცაა, მაგ., ნავთობის ინდუსტრია). მწვანე ფონდები აგრეთვე მიმართავენ კომპანიათა გარემოსდაცვითი მახასიათებლების ანალიზს. მწვანე ფონდები ხშირად წარმოადგენს მიზნობრივ საინვესტიციო ინსტრუმენტს კომპანიებისთვის, რომლებიც ეკომეგობრულ საქმიანობას ეწევიან, როგორცაა, მაგალითად, ალტერნატიული ენერჯის წარმოება, მწვანე ტრანსპორტი, ნარჩენების რეციკლირება და ა. შ.

ეთიკური ფონდები აგრეთვე გაერთიანებული ინვესტიციების ფონდებია, რომლებიც საინვესტიციო პორტფელის შედგენისას ეთიკური და მორალური მოსაზრებებით ხელმძღვანელობენ. ეს შესაძლებლობას აძლევს ცალკეულ ინდივიდუალურ ინვესტორებს საკუთარი მორალური თუ ეთიკური პრინციპების მიხედვით დააბანდონ თანხები და თავი აარიდონ იმ კომპანიებსა თუ ინდუსტრიებში ინვესტირებას, რომლებიც მათთვის მორალურად მიუღებელია (მაგალითად, ეთიკური ფონდი შესაძლოა საინვესტიციო პორტფელიდან გამორიცხავდეს კომპანიებს, რომლებიც დისკრიმინაციული მიდგომებით არიან ცნობილი, საქმიანობენ არადემოკრატიულ ქვეყნებში ან წარმოადგენენ მორალურად მიუღებელ ინდუსტრიას – მაგ., აზარტული თამაშების ინდუსტრიას, თამბაქოს ინდუსტრიას და ა. შ.). სხვადასხვა ეთიკური ფონდი

შეიძლება ხელმძღვანელობდეს განსხვავებული პრინციპებით და საინვესტიციო მიდგომებით.

მთელ რიგ ქვეყნებში შემუშავებულია პასუხისმგებელი ინვესტირების პრინციპები, რომელთა დაკმაყოფილება საჭიროა იმისათვის, რომ საინვესტიციო ფონდი მწვანე ან ეთიკურ ფონდად მიიჩნიონ.

იხ. ასევე: სოციალუხად პასუხისმგებელი ინვესტიჩიება

მწვანე მარკეტინგი (Green marketing)

მწვანე მარკეტინგი ეწოდება მარკეტინგულ სტრატეგიას, რომელიც პროდუქციის ან სერვისის „მწვანე“ თვისებებზე, ეკომეგობრულობაზე, გარემოსთვის უვნებლობაზე ამახვილებს ყურადღებას, ანუ პროდუქტის ან სერვისის რეკლამირება ხდება მისი გარემოს დამზოგავი თვისებების მიხედვით. ყურადღება შეიძლება გამახვილებული იყოს თავად პროდუქციის „მწვანე“ თვისებებზე (მაგ., ელექტრომობილები), ეკომეგობრულ შეფუთვაზე, ასევე წარმოების პროცესის გარემოს დამზოგავ მახასიათებლებსა და ზოგადად, კომპანიის გარემოსდაცვით საქმიანობაზე.

მწვანე მარკეტინგი მზარდი ტენდენცია ხდება გარემოსდაცვითი ცნობიერების მქონე მომხმარებელთა რაოდენობის ზრდასთან და ზოგადად, გარემოსდაცვითი საკითხების მნიშვნელობის ამაღლებასთან ერთად. სულ უფრო მეტია ისეთ მომხმარებელთა რაოდენობა, რომლებიც პროდუქციის არჩევისას, სხვა თვისებებთან ერთად, გარემოსდაცვით მახასიათებლებსაც ითვალისწინებენ. შესაბამისად იზრდება „მწვანე“ პროდუქციის ბაზარი და მწვანე მარკეტინგი სულ უფრო ეფექტური საკომუნიკაციო სტრატეგია ხდება.

როდესაც „მწვანე მარკეტინგის“ ფარგლებში პროდუქტის წარმოჩენილი ეკომეგობრულობა რეალობას არ შეესაბამება ან გადაჭარბებულია, ხდება Greenwashing-ი, რასაც სერიოზული ზიანის მიყენება შეუძლია კომპანიის რეპუტაციისთვის.

იხ. ასევე: მწვანე მოხმაჩება; Greenwashing

მწვანე მოხმარება (Green consumption/Green consumerism)

მწვანე მოხმარება ეწოდება მომხმარებლის მიერ შესყიდვის გადაწყვეტილების მიღებისას უპირატესობის მინიჭებას იმ პროდუქციისათვის, რომელიც ნაკლებად საზიანოა გარემოსთვის – ეს გულისხმობს როგორც უშუალოდ პროდუქტის გავლენას გარემოზე, ასევე მისი წარმოების პროცესის, შეფუთვის, წარჩენების ზეგავლენას. მწვანე მოხმარების ცნება აგრეთვე მოიცავს უფრო ეკომეგობრული მოხმარების მოდელების დამკვიდრებას, როგორცაა, მაგალითად, წარჩენების რეციკლირება, ხელმეორე გამოყენება, მოხმარების შემცირება (მაგ., წყლისა და ელექტროენერჯის გაფლანგვის პრევენცია) და ა.შ.

მწვანე მოხმარება პასუხისმგებელი მოხმარების ნაირსახეობაა, რომელიც ძირითადად ეკოლოგიურ საკითხებზეა მიმართული.

კონცეფციის სიძლიერე მდგომარეობს იმაში, რომ გარემოსდაცვითი ცნობიერების მქონე მოქალაქეებს აქვთ კომპანიათა საქმიანობაზე ზეგავლენის მოხდენის ეკონომიკური ინსტრუმენტი: მომხმარებელთა მიერ გარემოს დამზოგავი პროდუქციისათვის უპირატესობის მინიჭება მძლავრი სტიმულია, რომ კომპანიებმა უპასუხონ ამ მოთხოვნას საკუთარ საქმიანობაში გარემოსდაცვითი მიდგომების დანერგვითა და გარემოს დამზოგავი პროდუქციის წარმოებით.

მწვანე მოხმარების ხელშეწყობის ინსტრუმენტს წარმოადგენს ეკოეტიკეტები, რომლებიც მომხმარებელს გადამოწმებულ ინფორმაციას აწვდის პროდუქციის თუ სერვისის გარემოსდაცვით მახასიათებლებზე.

იხ. ასევე: პასუხისმგებელი/მდგხადი მოხმარება; გახემოს დამზოგავი პროდუქცია და სეჩვისები; მწვანე მარკეტინგი; სოციალური და ეკოეტიკეტები

მწვანე შესყიდვები (Green procurements)

მწვანე შესყიდვები პასუხისმგებელი/მდგრადი შესყიდვების ერთ-ერთი კომპონენტია და გულისხმობს ორგანიზაციის მიერ პროდუქციის/მასალის თუ მომსახურების შესყიდვისას ხარისხისა და ფასის გარდა გარემოსდაცვითი საკითხების გათვალისწინებას — თუ რა ზეგავლენას ახდენს პროდუქცია თუ სერვისი ბუნებრივ გარემოზე თავისი სასიცოცხლო ციკლის მანძილზე და, შესაბამისად, უფრო გარემოს დამზოგავი პროდუქციის და მომსახურების შეძენას.

მწვანე შესყიდვები მჭიდროდ უკავშირდება მწვანე მოხმარების კონცეფციას და, არსებითად, მისი შემადგენელი ნაწილია (მწვანე მოხმარება უფრო ფართო ცნებაა და მოიცავს გარემოსდაცვითი საკითხების გათვალისწინებას როგორც შესყიდვის გადაწყვეტილებაში, ასევე მომხმარების მოდელებში და რელევანტურია როგორც ინდივიდუალური მომხმარებლებისთვის, ისე ორგანიზაციებისათვის; მწვანე შესყიდვები კი კონკრეტულად ორგანიზაციების მიერ განხორციელებულ შესყიდვებს შეეხება).

მსხვილ კომპანიებს თუ სამთავრობო უწყებებს საკუთარი შესყიდვების გადაწყვეტილებით მნიშვნელოვანი ზეგავლენის მოხდენა შეუძლიათ მიმწოდებელთა ქცევაზე. შესაბამისად, მწვანე შესყიდვები გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობის სტიმულირების მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია.

ზოგიერთ ქვეყანაში მწვანე სახელმწიფო შესყიდვები (Green public procurement) კანონით რეგულირდება, ხოლო კომპანიებისთვის — მათი კორპორაციული პასუხისმგებლობის ნაწილია.

იხ. ასევე: გახემოს დამზოგავი პირობები და სეჩვისები; მწვანე მოხმარება; პასუხისმგებელი/მდგრადი შესყიდვები; პირობების სასიცოცხლო ციკლი

მხარდაჭერის ანაზღაურება (Facilitation payments)

„მხარდაჭერის ანაზღაურება“ არის ეთიკური თვალსაზრისით სათუო გადასახადი, რომლის მიზანია გარკვეული მომსახურების მიღების დაჩქარება ან სტიმულირება. ჩვეულებრივ, „მხარდაჭერის ანაზღაურებას“ განასხვავებენ აშკარა ქრთამისგან ან კორუფციული ქმედებისაგან. ზოგიერთ ქვეყანაში „მხარდაჭერის ანაზღაურება“ (ანუ, გარკვეულ შემთხვევებში, მცირე მოცულობის თანხების არაოფიციალურად გადახდა) მიღებული პრაქტიკაა და კანონიერადაც მიიჩნევა. კომპანიას, რომელიც რამდენიმე ქვეყანაში საქმიანობს, შეიძლება საკუთარი ქვეყნის კანონმდებლობით ეკრძალებოდეს ამგვარი „მხარდაჭერის ანაზღაურების“ გადახდა. შესაბამისად, იმ ქვეყნებში საქმიანობისას, სადაც „მხარდაჭერის ანაზღაურების“ გადახდა მიღებულია და ბიზნესის წარმოების შემადგენელ ნაწილს წარმოადგენს, შეიძლება ეთიკური პრობლემა შეექმნას.

6

ნარჩენების მართვა (Waste management)

ნარჩენების მართვა მოიცავს საქმიანობათა ერთობლიობას, რომელთა მიზანია ნარჩენების წარმოქმნიდან მათ უსაფრთხო განთავსებამდე პროცესის მართვა. შესაბამისად, ნარჩენების მართვა მოიცავს საქმიანობებს, რომელთა მიზანია ნარჩენების წარმოქმნის შემცირება, წარმოქმნილი ნარჩენების შეგროვება, ტრანსპორტირება, გადამუშავება, რეციკლირება ან ნაგავსაყრელზე განთავსება, აგრეთვე ამ პროცესის მონიტორინგი. ნარჩენები შეიძლება იყოს მყარი ან თხევადი – მათი მართვა განსხვავებულად ხორციელდება. ცალკე ჯგუფს ქმნის სახიფათო ნარჩენები.

ნარჩენების მართვის მიზანია ნარჩენების მავნე ზეგავლენის შემცირება ბუნებრივ გარემოსა და ადამიანთა ჯანმრთელობაზე.

ტრადიციულად, ნარჩენების განთავსების გავრცელებული ფორმა იყო მათი ნაგავსაყრელზე განთავსება, რადგან ეს არის ყველაზე მარტივი მეთოდი. განვითარებად ქვეყნებში ეს მიდგომა კვლავ ყველაზე გავრცელებულია. თუმცა, ეს მეთოდი ყველაზე ნაკლებად მიზანშეწონილად მიიჩნევა გარემოსდაცვითი თვალსაზრისით და ეკონომიკურადაც გაუმართლებელია, რადგან განთავსების გადასახადი უმეტესწილად მაღალია.

ნარჩენების მართვის მდგრადი, გარემოს დამზოგავი მიდგომები ეფუძნება ე.წ 3R-ის პრინციპს (reduce, reuse, recycle – შემცირება, ხელმეორე გამოყენება და რეციკლირება) ან 5R-ის პრინციპს (refuse, reduce, reuse, recycle, recover – პრევენცია, შემცირება, ხელმეორე გამოყენება, რეციკლირება და ენერჯიდ გარდაქმნა).

შესაბამისად, გარემოსათვის ნაკლები ზიანის მიყენების თვალსაზრისით, ნარჩენების მართვის იერარქია ამგვარად გამოიყურება:

- ნარჩენების წარმოქმნის პრევენცია და წარმოქმნილი ნარჩენების რაოდენობის შემცირება (refuse and reduce) ზედმეტ მოხმარებაზე უარის თქმით, ტექნოლოგიებისა და სანარმოო პროცესების შეცვლის მეშვეობით. ეს ნარჩენების მართვის ყველაზე ეფექტიან და გარემოს დამზოგავ მიდგომად მიიჩნევა;
- ხელმეორე გამოყენება (reuse) – ეს გულისხმობს პროდუქტის რამდენჯერმე გამოყენებას იმავე ან განსხვავებული ფუნქციით;
- რეციკლირება (recycling), ანუ ნარჩენების გადამუშავება ახალ ნედლეულად და მისგან ახალი პროდუქტის წარმოება (მაგალითად, ქაღალდის ან შუშის რეციკლირება და ა. შ.);
- ინსინერაცია, ანუ ნარჩენების დანვა სპეციალურ დანადგარებში აგრეთვე ერთ-ერთი მეთოდია, რომელიც ნარჩენების მოცულობას 80-95%-ით ამცირებს. თუმცა ამ მეთოდს ახლავს უარყოფითი ზემოქმედება გარემოზე, ძირითადად ჰაერის დაბინძურების გამო. ნარჩენების ინსინერაციის შედეგად წარმოქმნილი ენერჯია ხშირად გამოიყენება ელექტროენერჯიის ან სითბური ენერჯიის წყაროდ – ამ მეთოდს ეწოდება waste recovery – ნარჩენების გარდაქმნა ენერჯიად.

- ნაგავსაყრელზე განთავსება – როდესაც ვერ ხერხდება ნარჩენების რეციკლირება, მასალად ან ენერგიად გარდაქმნა, ის განთავსდება ნაგავსაყრელზე. ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია, რომ ნაგავსაყრელი მოწყობილი იყოს თანამედროვე სტანდარტების მიხედვით, დაცული იყოს ნარჩენების უკონტროლო, სტიქიური დაყრისგან, გრუნტის ან წვიმის წყლებით ნიადაგში ჩარეცხვისაგან და ა. შ.

ნარჩენების მართვა კომპანიის გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს და ნებისმიერი გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის სისტემის ნაწილია.

ნახშირბადის ნაკვალევი (Carbon footprint)

ნახშირბადის ნაკვალევი არის ადამიანის ან ორგანიზაციის საქმიანობის შედეგად გარკვეული პერიოდის განმავლობაში (ჩვეულებრივ, წლის მანძილზე) გარემოში გაფრქვეული სათბურის აირების ჯამური რაოდენობა; შესაძლებელია ასევე დაანგარიშდეს პროდუქტის ნახშირბადის ნაკვალევი, ანუ ჯამური რაოდენობა სათბურის აირებისა, რაც წარმოიქმნება პროდუქტის სასიცოცხლო ციკლის მანძილზე (პროდუქტის წარმოებისათვის საჭირო ნედლეულის მოპოვებით დაწყებული და ნარჩენების განთავსებით დასრულებული), ქვეყნის ნახშირბადის ნაკვალევი, ანუ ამ ქვეყანაში გაფრქვეული სათბურის აირების ჯამური რაოდენობა, ამა თუ იმ საქმიანობის, ღონისძიების ნახშირბადის ნაკვალევი და ა. შ. ნახშირბადის ნაკვალევი მოიცავს არა მხოლოდ ნახშირორჟანგის გაფრქვევებს, არამედ ყველა სათბურის აირისა. ჩვეულებრივ, ნახშირბადის ნაკვალევი იზომება „ნახშირორჟანგის ეკვივალენტის“ მეტრულ ტონებში.

კომპანიათა გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობის მნიშვნელოვანი მიმართულებაა საკუთარი ნახშირბადის ნაკვალევის შემცირება და ამ გზით გლობალურ დათბობაზე ზემოქმედების შემცირება.

ნახშირბადის ნაკვალევი მოიცავს სათბურის აირების პირდაპირ და არაპირდაპირ გაფრქვევებს. კომპანიის პირდაპირი გაფრქვევები მოიცავს უშუალოდ მისი საქმიანობის ფარგლებში

ბში წარმოქმნილ სათბურის აირებს, რაც შედეგია კომპანიის საწარმოთა საქმიანობის, პროდუქციის წარმოების, წიაღისეული საწვავის წვის, კომპანიის მიერ ენერჯის გენერირების, მასალებისა და პროდუქციის ტრანსპორტირებისა და ა.შ., ხოლო არაპირდაპირი გაფრქვევები უკავშირდება მესამე მხარეთა საქმიანობას, ანუ იმ საქმიანობებს, რომელთაც უშუალოდ კომპანია არ ახორციელებს, ასევე იმ საწარმოთა თუ ობიექტების საქმიანობას, რომელთაც კომპანია არ ფლობს, მაგრამ რომლებსაც კომპანია იყენებს, შეისყიდის, ან რომლებიც სხვაგვარად განპირობებულია კომპანიის საქმიანობით. არაპირდაპირი გაფრქვევების მაგალითებია სათბურის აირები, რომლებიც უკავშირდება: ელექტროენერჯის წარმოებას, რომელსაც კომპანია შეისყიდის საკუთარი მოხმარებისათვის; მასალების წარმოებას, რომელთაც კომპანია შეისყიდის; შესყიდული საწვავის ან მასალების ტრანსპორტირებას მანქანებით, რომელთაც ორგანიზაცია არ ფლობს; თანამშრომელთა მგზავრობას და ა. შ. ზოგიერთი კომპანიისათვის არაპირდაპირი გაფრქვევები ბევრად უფრო მასშტაბურია, ვიდრე პირდაპირი.

იხ. ასევე: ნახშირორჟანგის ეკვივალენტი; გლობალური დათბობის პოტენციალი; სათბურის აირები; სათბურის ეფექტი.

ნახშირბადნეიტრალური (Carbon neutral)

ნახშირბადნეიტრალური ეწოდება მდგომარეობას, როდესაც ორგანიზაციას აქვს ნახშირორჟანგის — ძირითადი სათბურის აირის — ნულოვანი გაფრქვევა ან მისი გაფრქვევების რაოდენობა დაბალანსებულია ატმოსფეროდან იმავე რაოდენობის ნახშირორჟანგის ამოღებით ან კომპენსირებით. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, იმისათვის, რომ ორგანიზაცია იყოს ნახშირბადნეიტრალური, მის მიერ ატმოსფეროში გაფრქვეული ნახშირორჟანგის რაოდენობა და ატმოსფეროდან ამოღებული ნახშირორჟანგის რაოდენობა ჯამურად ნულს უნდა უდრიდეს.

ნახშირორჟანგის გაფრქვევების დაბალანსების რამდენიმე გზა არსებობს: ნახშირორჟანგის გაფრქვევების კომპენსაცია (offsetting), ანუ ატმოსფეროში ნახშირორჟანგის გაფრქვევების შემცირებისკენ მიმართული ინიციატივების დაფინან-

სება (განახლებადი ენერჯის, ენერგოეფექტური ტექნოლოგიების დაფინანსება და ა.შ.), ასევე ნახშირორჟანგის სეკვესტრირების ღონისძიებათა დაფინანსება, რაც გულისხმობს ნახშირორჟანგის ამოღებას ატმოსფეროდან და დაგროვებას ნახშირბადის რეზერვუარებში (ნახშირბადის რეზერვუარები – carbon reservoirs – ეწოდება ბუნებრივ სისტემებს, რომლებიც შთანთქავს ნახშირორჟანგს ატმოსფეროდან და აგროვებს განუსაზღვრელი ვადით, მაგალითად, ტყეები, ოკეანეები და ნიადაგი. მცენარეები ატმოსფეროდან იწოვენ ნახშირორჟანგს ფოტოსინთეზის გზით; მცენარის სიკვდილისა და გახრწნის შემდეგ ამ ნახშირბადის ნაწილი ნიადაგში გადაინაცვლებს; ოკეანეები აგრეთვე ნახშირორჟანგის უმსხვილესი რეზერვუარებია. ატმოსფეროდან ნახშირორჟანგის ამოღების/შთანთქმის ბუნებრივი პროცესები შესაძლებელია ხელოვნურად დაჩქარდეს ან უფრო ინტენსიური გახდეს სხვადასხვა მეთოდით, ხელოვნური რეზერვუარების შექმნით).

ორგანიზაციის გარდა, ნახშირბადნეიტრალური შეიძლება იყოს აგრეთვე პროდუქტი, ღონისძიება, ქვეყანა ან რეგიონი. მაგალითად, ევროკავშირმა ახალი სტრატეგიის, „ევროპული მწვანე შეთანხმების“ (European Green Deal) ფარგლებში აიღო ვალდებულება 2050 წლისთვის ევროპა გახდეს ნახშირბადნეიტრალური.

ტერმინები „ნახშირბადნეიტრალური“ და „კლიმატნეიტრალური“ ხშირად ურთიერთმონაცვლეობით იხმარება, თუმცა მათი მნიშვნელობა განსხვავებულია.

ნახშირბადნეიტრალური გულისხმობს ძირითადი სათბურის აირის – ნახშირორჟანგის გაფრქვევების დაბალანსებას, ხოლო კლიმატნეიტრალური გულისხმობს ყველა სათბურის აირის გაფრქვევის დაბალანსებას და აგრეთვე ითვალისწინებს კლიმატზე ორგანიზაციის საქმიანობის სხვა ზეგავლენებსაც.

თუ ორგანიზაციის გაფრქვეული სათბურის აირები ძირითადად ნახშირორჟანგს მოიცავს, მაშინ მისთვის „ნახშირბადნეიტრალური“ და „კლიმატნეიტრალური“ სინონიმები იქნება.

მრავალი კომპანია, საკუთარი კორპორაციული პასუხისმგებლობის ფარგლებში, ვალდებულებას იღებს გახდეს ნახშირბადნიეტრალური და ამ გზით დადებითი ზეგავლენა მოახდინოს გლობალურ დათბობასა და გარემოსდაცვით მდგრადობაზე.

იხ. ასევე: ნახშირბადის ნაკვადევი; ნახშიროჟანგის გაფრქვევების კომპენსიხება.

ნახშირბადის კრედიტები (Carbon credits)

ნახშირბადის კრედიტი არის ნებართვა, სერტიფიკატი, რომელიც მფლობელს უფლებას აძლევს გარკვეული პერიოდის (ჩვეულებრივ, ერთი წლის) მანძილზე გააფრქვიოს გარკვეული რაოდენობის სათბურის აირები. ერთი კრედიტი ერთი ტონა ნახშირორჟანგის ეკვივალენტის გაფრქვევის უფლებას იძლევა. ნახშირბადის კრედიტებით ვაჭრობა ხდება ე.წ. ნახშირბადის ბაზარზე, კრედიტების მფლობელი შეიძლება იყოს როგორც სახელმწიფო, ისე კომპანია. ამ სქემის მიზანია გლობალურად სათბურის აირების გაფრქვევების (განსაკუთრებით, სამრეწველო საქმიანობის შედეგად წარმოქმნილი გაფრქვევების) შესამცირებლად დამატებითი ეკონომიკური სტიმულების შექმნა. ის ე.წ. კიოტოს ოქმით არის დადგენილი.

კიოტოს ოქმი მის ხელმომწერ ქვეყნებს უწესებს გაფრქვევების სავალდებულო ზღვრებს და გაფრქვევების შემცირების მიზნებს. თუ ქვეყანა მისთვის დაწესებულ ლიმიტზე ნაკლებ სათბურის აირს გააფრქვევს, მას შეუძლია მიჰყიდოს ზედმეტი კრედიტები სხვა ქვეყანას (რომელიც ვერ ასრულებს კიოტოს ოქმით დაწესებულ მიზნებს). განვითარებული ინდუსტრიული ქვეყნებისთვის და განვითარებადი ქვეყნებისთვის ნახშირბადის კრედიტებით ვაჭრობის ცალ-ცალკე მექანიზმებია შემუშავებული.

ქვეყნები, თავის მხრივ, გაფრქვევების საკუთარ კვოტას ანაწილებენ ადგილობრივ ბიზნესებზე და კომპანიებს უწესებენ სათბურის აირების გაფრქვევების შესაბამის ზღვრებს. ეს ზღვარი, ჩვეულებრივ, ყოველწლიურად მცირდება, რათა კომპანიებმა მუდმივად ეძებონ ინოვაციური გზები სათბურის აირების გაფრქვევების შესამცირებლად. თუ კომპანია მისთვის მინიჭებულ კრედიტებზე ნაკლებ სათბურის აირებს

გააფრქვევს, მას შეუძლია ზედმეტი კრედიტები გაყიდოს – მიჰყიდოს იმ კომპანიებს, რომელთაც ის სჭირდება. ეს კიდევ ერთი ეკონომიკური სტიმულია კომპანიებისათვის შეამცირონ სათბურის აირების საკუთარი გაფრქვევები.

პარიზის შეთანხმება კლიმატის ცვლილების შესახებ შეიცავს დამატებით დებულებებს ნახშირბადის კრედიტებით ვაჭრობის ხელშეწყობისათვის.

იხ. ასევე: ნახშირორჟანგის ეკვივალენტი; სათბურის აირები; კიოტოს ოქმი (დანახთში); პარიზის შეთანხმება კლიმატის ცვლილების შესახებ (დანახთში).

ნახშირორჟანგის გაფრქვევების კომპენსირება (Carbon offsetting)

ნახშირორჟანგის გაფრქვევების კომპენსირება გულისხმობს კომპანიის მიერ სხვა ორგანიზაციების ინიციატივების და პროექტების დაფინანსებას, რომელთა მიზანია ატმოსფეროში ნახშირორჟანგისა და სხვა სათბურის აირების გაფრქვევების შემცირება. ასეთ პროექტებს მიეკუთვნება, მაგალითად, ტყეების აღდგენა, განახლებადი ენერჯის წარმოება, სანარმოთა და სატრანსპორტო სისტემის ენერგოეფექტურობის გაზრდა და ა. შ. ანუ საკუთარი საქმიანობის ფარგლებში გაფრქვეული ერთი ტონა სათბურის აირის საკომპენსაციოდ კომპანია აფინანსებს დედამიწის ნებისმიერ ადგილას ერთი ტონა ნახშირორჟანგის ან სხვა სათბურის აირის შემცირების ღონისძიებებს.

რადგანაც სათბურის აირები, სადაც არ უნდა მოხდეს მათი გაფრქვევა, ერთნაირად ახდენს გავლენას სათბურის ეფექტზე, შესაბამისად, გაფრქვევების რაოდენობის შემცირებას, დედამიწის რომელ რეგიონშიც არ უნდა მოხდეს, თანაბარი შედეგი მოაქვს გლობალური დათბობის შესამცირებლად.

კომპენსირების ერთ-ერთი გზაა წარმოქმნილი სათბურის აირების ეკვივალენტური რაოდენობის ნახშირბადის კრედიტების შექმნა – ამ შემთხვევაში კომპანია უზრუნველყოფს, რომ მის მიერ გაფრქვეული სათბურის აირების ტოლფარდი რაოდენობა სადღაც სხვაგან შემცირებული გაფრქვევებით კომპენსირდება.

იხ. ასევე: გლობალური დათბობა; ნახშირბადის კიდეციბი; სათბუხის აიხები; სათბუხის ეფექტი.

ნახშირორჟანგის ეკვივალენტი (Carbon dioxide equivalent/ CO2 equivalent)

სხვადასხვა სათბურის აირის გლობალური დათბობის პოტენციალი განსხვავებულია. შესაბამისად, სათბურის აირების გაფრქვევების ჯამური რაოდენობის დასაანგარიშებლად ან სხვადასხვა აირის გაფრქვევების შესადარებლად შემუშავდა საზომი ერთეული, რომელსაც ნახშირორჟანგის ეკვივალენტი ეწოდება.

სათბურის აირის ნახშირორჟანგის ეკვივალენტი ეწოდება ნახშირორჟანგის რაოდენობას, რომელსაც გლობალური დათბობის იგივე პოტენციალი აქვს, რაც ერთ ტონა მოცემულ აირს (დროის თანაბარ მონაკვეთში, მაგ., 100 წლის განმავლობაში). ნახშირორჟანგის ეკვივალენტი, ჩვეულებრივ, მეტრულ ტონებში დაიანგარიშება.

ნახშირორჟანგის ეკვივალენტის დასაანგარიშებლად აირის გლობალური დათბობის პოტენციალი უნდა გავამრავლოთ გაფრქვეული აირის რაოდენობაზე. მაგალითად, მეთანის გლობალური დათბობის პოტენციალი არის 28. შესაბამისად, ატმოსფეროში ერთი ტონა მეთანის გაფრქვევის ნახშირორჟანგის ეკვივალენტი იქნება 28 ტონა (ანუ ერთი ტონა მეთანის ატმოსფეროში გაფრქვევა 28 ტონა ნახშირორჟანგის გაფრქვევის ეკვივალენტურია გლობალურ დათბობაზე ზემოქმედების თვალსაზრისით).

ნახშირორჟანგის ეკვივალენტი გამოიყენება ნახშირბადის ნაკვალევის დასაანგარიშებლად, ნახშირბადის გაფრქვევების კომპენსირების პროგრამებში და ა. შ.

იხ. ასევე: გლობალური დათბობა; გლობალური დათბობის პოტენციალი; ნახშირბადის ნაკვადევი; სათბუხის აიხები; სათბუხის ეფექტი.

ნეგატიური გაცხრილვა (Negative screening)

იხ. საინვესტიციო პოზიტივიდან გამოხიციხვა.

ოზონის შრის დამშლელი ნივთიერებები (Ozone-depleting substances (ODS))

ოზონის შრე ეწოდება დედამიწის ატმოსფეროს ზედა ფენას, სადაც ოზონის უფრო მაღალი კონცენტრაციაა, ვიდრე ატმოსფეროს სხვა ნაწილებში. ის აკავებს მზის ულტრაიისფერი გამოსხივების დიდ ნაწილს და ფარავით იცავს დედამიწას და ბიოსფეროს ამ სხივების მავნე ზემოქმედებისგან.

ოზონის შრის დამშლელი ნივთიერებები ეწოდება ადამიანის შექმნილ ქიმიურ ნაერთებს, რომლებიც აზიანებს ოზონის შრეს. ოზონის შრის დამშლელ ნივთიერებებად მიიჩნევა ჰალოგენების შემცველი ნივთიერებები – ქლორფტორ-ნახშირწყალბადები (CFCs), ქლორ-ბრომ-ნახშირწყალბადები (HCFCs), ჰალონები, მეთილბრომიდი (CH₃Br), ასევე სხვა ნივთიერებები, რომელთაც ოზონის შრის დაზიანების ნაკლები პოტენციალი აქვთ. ამ ნივთიერებათა წარმოება მე-20 საუკუნის ოციანი წლებიდან დაიწყო. ისინი გამოიყენება მრავალი სხვადასხვა დანიშნულებით – მაცივრებში, კონდიციონერებში, დეზოდორანტებში, ცეცხლჩამქრობ ნივთიერებებად, აეროზოლებში, ელექტრომონყობილობებში და ა. შ.

მეცნიერები 1970-იანი წლებიდან აკვირდებიან ოზონის შრის გათხელებას. ეს, არსებითად, ორ ურთიერთდაკავშირებულ მოვლენას მოიცავს: დედამიწის ატმოსფეროს ზედა ნაწილში ოზონის კონცენტრაციის თანდათანობით შემცირებას (ოზონის ფენის გათხელება) და დედამიწის პოლარული რეგიონების სტრატოსფეროში ოზონის მკვეთრ შემცირებას გაზაფხულობით (ე.წ. ოზონის ხვრელი).

ოზონის შრის დამშლელი ნივთიერებების წარმოება და გამოყენება კონტროლდება „მონრეალის ოქმით ოზონის შრის დამშლელი ნივთიერებების შესახებ“, რომელსაც 1987 წელს მოაწერეს ხელი და რომელიც ადგენს ოზონის შრის დამშლელი ნივთიერებების ხმარებიდან ეტაპობრივი ამოღების განრიგს.

ორგანიზაციის „დაინტერესებული მხარეები“ (Organizational stakeholders)

ორგანიზაციის „დაინტერესებული მხარეები“ არიან ადამიანები, ადამიანთა ჯგუფები ან ორგანიზაციები, რომლებიც მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენენ ორგანიზაციის საქმიანობაზე ან პირიქით, თვითონ ორგანიზაცია ახდენს მათზე მნიშვნელოვან ზეგავლენას საკუთარი საქმიანობით, სერვისებითა და პროდუქციით.

თითოეული ორგანიზაციის საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მისი დაინტერესებული მხარეები განსხვავებულია. ორგანიზაციის დაინტერესებული მხარეები შეიძლება იყვნენ მისი თანამშრომლები, მენილეები და აქციონარები, მფლობელები, ინვესტორები, მომხმარებლები, მომწოდებლები, ბიზნესპარტნიორები და კონკურენტები, სამოქალაქო ორგანიზაციები და ადგილობრივი აქტივისტები, პროფკავშირები, სახელისუფლებო სტრუქტურები, საერთაშორისო ორგანიზაციები, მედია, ადგილობრივი თემი და საზოგადოების ჯგუფები.

დაინტერესებულ მხარეთა ცნება ერთ-ერთი ცენტრალური ცნებაა კორპორაციული პასუხისმგებლობისათვის.

ედუარდ ფრიმანმა 1984 წელს გამოქვეყნებულ წიგნში „სტრატეგიული მენეჯმენტი: დაინტერესებულ მხარეთა მიდგომა“ ჩამოაყალიბა დაინტერესებულ მხარეთა თეორია, რომლის თანახმად, კომპანიამ ღირებულება უნდა შექმნას ყველა დაინტერესებული მხარისათვის და არა მხოლოდ ფინანსურად დაინტერესებული მხარეებისათვის (მფლობელებისა და მენილეებისათვის).

იხ. ასევე: დაინტერესებულ მხარეებთან კომუნიკაცია.

ოჯახთან თავსებადი სამუშაო (Family friendly workrplace)

ოჯახთან თავსებადი სამუშაო გულისხმობს ორგანიზაციაში ისეთი სამუშაო პირობების შექმნას, რომლებიც შესაძლებლობას აძლევს დასაქმებულებს ადვილად და ეფექტურად შეათავსონ სამსახური და ოჯახური მოვალეობები და თანაბარ პირობებს უქმნის კაცებსა და ქალებს, იმის გავალისწინებით, რომ ქალები, ჩვეულებრივ, მეტად არიან დატვირთული ოჯახური მოვალეობებითა და ბავშვების მოვლით. ოჯახთან თავსებადი სამუშაოს კორპორაციული პოლიტიკა მხოლოდ ბავშვიანი ოჯახების ხელშეწყობას კი არ მოიცავს (თუმცა მეტწილად მათზეა კონცენტრირებული), არამედ, უფრო ფართოდ, სხვადასხვა სახის ოჯახურ მოვალეობებს (მაგ., ხანდაზმულ მშობლებზე ზრუნვას, ოჯახის ავადმყოფ წევრებზე ზრუნვას და ა. შ.).

ოჯახთან თავსებადი სამუშაოს პოლიტიკას მრავალი დადებითი შედეგი მოაქვს როგორც დასაქმებულების, ისე დამსაქმებლებისათვის. ის აუმჯობესებს შიდა ორგანიზაციულ ურთიერთობებს მენეჯმენტსა და თანამშრომლებს შორის, ხელს უწყობს თანამშრომელთა შენარჩუნებას, მათი პროდუქტიულობის და სამუშაოთი კმაყოფილების ზრდას, სტრესის შემცირებას, რაც საბოლოოდ ხელს უწყობს ორგანიზაციის ეფექტურობას, ასევე თანამშრომელთა და მათი ოჯახების კეთილდღეობას.

ოჯახთან თავსებადი სამუშაო კორპორაციული პასუხისმგებლობის სოციალური განზომილების, კერძოდ კი, თანამშრომლებთან პასუხისმგებელი ურთიერთობის მნიშვნელოვან თემას წარმოადგენს.

ოჯახთან თავსებადი სამუშაოს პოლიტიკა სხვადასხვაგვარად შეიძლება განხორციელდეს კომპანიებში. ის მოიცავს შემდეგ სტრატეგიებსა და მიდგომებს:

- ბავშვთა მოვლის ინფრასტრუქტურის განვითარებას თანამშრომელთა შვილებისათვის (კომპანიის ბაგა-ბაღები თანამშრომლების შვილებისთვის, ასევე სხვა ბაგა-ბაღების გადასახადების თანადაფინანსება), თუმცა ამ მიდგომას მხოლოდ მსხვილი კომპანიები მიმართავენ, მისი მაღალი ღირებულების გამო;

- მოქნილი სამუშაო გრაფიკი და სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობა;
- ნახევარშტატიანი სქემები;
- ერთი შტატის განაწილების სქემები (როდესაც ორი თანამშრომელი ინაწილებს ერთ სრულ შტატს – ამგვარად ადამიანებს შესაძლებლობა აქვთ შეინარჩუნონ მათთვის სასურველი პოზიცია და დარჩეთ დრო ოჯახის წევრების მოსაველეად და სხვა ოჯახური მოვალეობის შესასრულებლად);
- დეკრეტული შვებულება დედებისთვის და მამებისთვის (ასევე გახანგრძლივებული დეკრეტული შვებულებები);
- დამატებითი მოკლევადიანი შვებულებები ან დამატებითი თავისუფალი დღის გამოყენების შესაძლებლობა მცირეწლოვანი ბავშვების ან ოჯახის ავადმყოფი წევრის მოვლის მიზნით (წელიწადში გარკვეული სიხშირით);
- გახანგრძლივებული შესვენება მეძუძური დედებისთვის;
- რეინტეგრაციის ტრენინგები დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებული მშობლებისთვის;
- იურიდიული, ფინანსური და სხვა სახის დახმარება ბავშვის აყვანის შემთხვევაში, აგრეთვე უშვილობის მკურნალობის თანადაფინანსება (რაც სულ უფრო აქტუალური პრობლემა ხდება);
- სამედიცინო დაზღვევის დაფინანსება თანამშრომელთა ოჯახის წევრებისთვის;
- თანამშრომელთა შვილების განათლების (კოლეჯის გადასახადის, სკოლის გადასახადის) თანადაფინანსება;
- საგანმანათლებლო სემინარების ორგანიზება/დაფინანსება თანამშრომლებისთვის ბავშვის მოვლის, შშმ ოჯახის წევრის მოვლის, მოხუცის მოვლის და სხვა, ოჯახთან დაკავშირებულ, აქტუალურ საკითხებზე;
- ღონისძიებების და დღესასწაულების მოწყობა თანამშრომელთა ოჯახებისათვის (პიკნიკები, ექსკურსიები, საახალწლო დღესასწაულები და ა. შ.).

იხ. ასევე: სამუშაოს და ცხოვრების ბაღანსი.

პარტნიორობა (Partnership)

პარტნიორობას, ჩვეულებრივ, განმარტავენ, როგორც ნებაყოფლობით და თანამშრომლობით ურთიერთობას სხვადასხვა მხარეთა/სხვადასხვა ორგანიზაციათა შორის, რომლის ფარგლებშიც ყველა მონაწილე ერთად მუშაობს, რათა მიაღწიოს ერთიან მიზანს და იზიარებს რისკებს, პასუხისმგებლობას, რესურსებს, ცოდნასა და სარგებელს.

პარტნიორობა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი თემაა კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის კონტექსტში. კომპანიათა პარტნიორობა სხვა კომპანიებთან, ასევე სხვა სექტორების ორგანიზაციებთან – საჯარო სექტორთან, სამოქალაქო ორგანიზაციებთან – სოციალური ზეგავლენის გაზრდასა და მაქსიმალური შედეგების მიღწევის ინსტრუმენტია.

იხ. ასევე: საჯარო და კეიძო სექტორთა პაჩგნიორობა; სხვადასხვა სექტორის პაჩგნიორობა.

პასუხისმგებელი ინვესტირება (Responsible investment)

იხ. სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირება

პასუხისმგებელი/მდგრადი მოხმარება (Responsible /sustainable consumption)

ტერმინები „პასუხისმგებელი მოხმარება“ და „მდგრადი მოხმარება“ სინონიმური ტერმინებია და ურთიერთშენაცვლებით იხმარება. პასუხისმგებელი/მდგრადი მოხმარება გულისხმობს ისეთ მოხმარებას, რომელიც ითვალისწინებს და ეფუძნება მდგრადი განვითარების საკითხებს, კერძოდ, გარემოსდაცვით, სოციალურ და ფართო ეკონომიკურ საკითხებს. ეს მოიცავს როგორც შესყიდვის გადაწყვეტილებებში აღნიშნული ასპექტების გათვალისწინებას (ანუ ისეთი პროდუქციის და მომსახურების მოხმარებას, რომელსაც მინიმალური ზიანი მოაქვს გარემოსთვის და სასიკეთოა საზოგადოებისა და ეკონომიკისთვის), ასევე ქცევის და საქმიანობის მოდელების შეცვლას.

პასუხისმგებელი/მდგრადი მოხმარება შეეხება ყველას,

როგორც ცალკეულ პირებს, ასევე საჯარო უწყებებს, კომპანიებს და ქვეყნებს.

მდგრადი მოხმარების დეფინიცია ჩამოყალიბდა 1994 წელს ოსლოს სიმპოზიუმზე, როგორც „პროდუქციის და სერვისების მოხმარება იმგვარად, რომ დაკმაყოფილდეს ადამიანთა ძირითადი მოთხოვნები და გაუმჯობესდეს ცხოვრების ხარისხი, იმავდროულად შემცირდეს ბუნებრივი რესურსების და ტოქსიკური ნივთიერებების მოხმარება, გაფრქვევების და დაბინძურების წარმოქმნა, რათა მომავალი თაობების საჭიროებების დაკმაყოფილებაც შესაძლებელი იყოს“.

დროთა ვითარებაში ეს დეფინიცია დაიხვეწა და გაფართოვდა. მდგრადი მოხმარების გარემოსდაცვით ასპექტს დაემატა სოციალური და ეკონომიკური განზომილებები. ეკონომიკური განვითარებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაცია (OECD) მდგრად მოხმარებაში მოიაზრებს მდგრადი განვითარების სამივე ასპექტს – სოციალურს, ეკონომიკურს და ეკოლოგიურს.

გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნებიდან მე-12 მიზანი სწორედ მოხმარების და წარმოების მდგრადი და პასუხისმგებელი მოდელების დამკვიდრებას უკავშირდება. აღიარებულია, რომ მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელებისათვის აუცილებელია მოხმარებისა და წარმოების მოდელების ფუნდამენტური ცვლილებები.

მდგრადი/პასუხისმგებელი მოხმარება გულისხმობს, რომ შემსყიდველმა, იქნება ეს ინდივიდუალური მომხმარებელი, კომპანია თუ საჯარო უწყება, შესყიდვის არჩევანის გაკეთებისას უნდა გაითვალისწინოს გარემოსდაცვითი, სოციალური და ფართო ეკონომიკური ზეგავლენები შესასყიდი პროდუქციის თუ სერვისის მთელი სასიცოცხლო ციკლის მანძილზე.

მდგრადი პროდუქტების შესყიდვის გარდა, პასუხისმგებელი მოხმარება გულისხმობს აგრეთვე მოხმარების მოდელების შეცვლას (ინდივიდუალურ თუ კორპორაციულ დონეზე), ნაკლები რესურსის, წყლის თუ ენერჯიის მოხმარებას მათი გამოყენების ეფექტურობის გაზრდითა და გაფლანგვის შემცირებით, საკვების დანაკარგების შემცირებას და ა. შ. ამ

ჭრილში, მდგრადი მოხმარების კონცეფცია მჭიდროდ უკავშირდება მდგრადი წარმოების (sustainable production) და ცხოვრების პასუხისმგებელი წესის (sustainable lifestyle) ცნებებს.

იხ. ასევე: პასუხისმგებელი შესყიდვები; მდგრადი განვითარება; მწვანე მოხმარება; მწვანე შესყიდვები.

პასუხისმგებელი/მდგრადი შესყიდვები (Responsible/sustainable procurement)

ტერმინები „პასუხისმგებელი შესყიდვები“ და „მდგრადი შესყიდვები“ სინონიმებია და გულისხმობს ორგანიზაციის მიერ პროდუქციის/მასალის თუ მომსახურების შესყიდვისას ხარისხისა და ფასის გარდა მდგრადი განვითარების საკითხების, ანუ ფართო ეკონომიკური, სოციალური და გარემოსდაცვითი კრიტერიუმების გათვალისწინებას. ეს ნიშნავს, რომ შესყიდვის გადაწყვეტილების მიღებისას ორგანიზაცია საკუთარი იმჟამინდელი საჭიროების მიღმა აგრეთვე ითვალისწინებს, თუ რა ზეგავლენას ახდენს შესასყიდი პროდუქტი თუ სერვისი ადგილობრივ ეკონომიკაზე, საზოგადოებასა და ბუნებრივ გარემოზე. შესაბამისად, პასუხისმგებელი/ მდგრადი შესყიდვების განხორციელებისას გათვალისწინებული შეიძლება იყოს ისეთი საკითხები, როგორცაა – სათბურის აირების გაფრქვევა და კლიმატის ცვლილება, ბუნებრივი რესურსების მოხმარება, გარემოზე ზემოქმედება, ბიომრავალფეროვნების საკითხები, ადამიანის უფლებების და შრომითი სტანდარტების დაცვა, ანტიდისკრიმინაცია, მცირე მენარმეთა გაძლიერება, მონყვლადი ჯგუფებისთვის თანაბარი შესაძლებლობების მინიჭება და მრავალი სხვა).

მდგრადი შესყიდვების განმახორციელებელი შეიძლება იყოს როგორც კომპანია, ისე სამთავრობო უწყება და ნებისმიერი სხვა ორგანიზაცია.

კომპანიების შემთხვევაში, პასუხისმგებელი/მდგრადი შესყიდვები გულისხმობს კორპორაციული პასუხისმგებლობის განხორციელებას შესყიდვის გადაწყვეტილებებში.

მსოფლიო ბანკის განმარტებით, მდგრადი შესყიდვები სტრა-

ტეგიული შესყიდვების ოპტიმალური ფორმაა, როდესაც შესყიდვის გადანყვეტილება ორგანიზაციის ფართო სტრატეგიულ მიზნებთან, მის მდგრადი განვითარების სტრატეგიასთან არის შეთანხმებული.

პასუხისმგებელი/მდგრადი შესყიდვები უკავშირდება პასუხისმგებელი/მდგრადი მოხმარების ცნებას და რეალურად, მისი შემადგენელი ნაწილია.

იხ. ასევე: პასუხისმგებელი მოხმალება.

პოზიტიური გაცხრილვა (Positive screening)

იხ. კატეგორიაში საუკეთესოთა შეჩჩევა

პრევენციული მიდგომა (Precautionary approach)

პრევენციული მიდგომის განმარტება ჩამოყალიბებულია „რიოს დეკლარაციაში გარემოსა და განვითარებაზე“ (1992): „გარემოს დაცვის მიზნით სახელმწიფოებმა, საკუთარი შეზღუდვების ფარგლებში, ფართოდ უნდა გამოიყენონ პრევენციული მიდგომა, რაც გულისხმობს შემდეგს: როდესაც არსებობს ბუნებრივ გარემოსა თუ ადამიანების ჯანმრთელობისათვის სერიოზული, შეუქცევადი ზიანის მიყენების საფრთხე, უნდა განხორციელდეს ქმედითი, ხარჯთეფექტური ღონისძიებები გარემოს დეგრადაციის პრევენციის მიზნით, ხოლო სრულყოფილი სამეცნიერო მტკიცებულებების არარსებობა არ უნდა გახდეს ამ ღონისძიებათა გადავადების საბაბი“.

აღნიშნული პრინციპის ამოსავალია წინსწრებით ქმედითი ნაბიჯების გადადგმის აუცილებლობა გარემოსთვის ზიანის მიყენების პრევენციის მიზნით, როდესაც რისკის არსებობა მაღალია, მაგრამ არ არის უდავოდ დასაბუთებული მეცნიერულად.

რიოს დეკლარაციის თანახმად, აღნიშნული პრინციპის გამოყენება, უპირველეს ყოვლისა, ქვეყანათა მთავრობების პასუხისმგებლობაა. თუმცა კორპორაციულ დონეზე პრევენციული პრინციპის გამოყენებას მრავალი საერთაშორისო სტანდარტი მოითხოვს. მაგალითად, გაეროს გლობალური

შეთანხმების მე-7 პრინციპი კომპანიებისაგან მოითხოვს პრევენციული მიდგომის გამოყენებას.

პრევენციული პრინციპის გამოყენება რისკების ეფექტურ მართვას უკავშირდება – ბევრ შემთხვევაში საფრთხის პრევენცია ნაკლებად ძვირი ჯდება, ვიდრე გარემოსთვის მიყენებული ზიანის გამოსწორება და ასევე დაზარალებული კორპორაციული რეპუტაციის აღდგენა.

პრევენციული პრინციპი ჩართულია მრავალ საერთაშორისო შეთანხმებასა და ცალკეულ ქვეყანათა ეროვნულ კანონმდებლობებში. ის აგრეთვე წარმოადგენს ნებაყოფლობითი ქცევის მრავალი კოდექსისა და ცალკეულ კომპანიათა გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობის პოლიტიკის ნაწილს.

პრევენციულ პრინციპს აბალანსებს და ზღუდავს პროპორციულობის პრინციპი, რომელიც პრევენციულ ღონისძიებათა ღირებულების და ეკოლოგიური შედეგების (საფრთხის მასშტაბის) დაბალანსებას გულისხმობს.

პრო ბონო (Pro Bono)

Pro bono არის შემოკლებული ფორმა ლათინური გამოთქმისა pro bono publico, რაც ნიშნავს „საზოგადოების საკეთილდღეოდ“.

პრო ბონო სერვისები გულისხმობს სამოქალაქო ორგანიზაციებისა თუ მოქალაქეებისათვის პროფესიული მომსახურების გაწევას უსასყიდლოდ ან სიმბოლურ ფასად, ანუ საზოგადოების საკეთილდღეოდ.

პრო ბონოს მიმწოდებელი შეიძლება იყოს როგორც ინდივიდუალური მოხალისე, ისე კომპანია, რომელიც თავისი თანამშრომლების პროფესიულ უნარებსა და ექსპერტიზას იყენებს საზოგადოებრივი ორგანიზაციების დასახმარებლად.

პრო ბონო სერვისების ბენეფიციარები ასევე შეიძლება იყვნენ ცალკეული პირები (ხშირად მოწყვლადი, მარგინალიზებული ან ნაკლებად კონკურენტული ჯგუფების წარმომადგენლები, სოციალურად დაუცველი ადამიანები და

ა.შ.), რომელთაც პროფესიული დახმარება სჭირდებათ და არ მიუწვდებით მასზე ხელი, ასევე საზოგადოების სასიკეთოდ მომუშავე არამომგებიანი ორგანიზაციები – სამოქალაქო ორგანიზაციები ან სოციალური საწარმოები.

პრო ბონო სერვისები ჯერ კიდევ გასულ საუკუნეში დამკვიდრებული პრაქტიკა იყო იურიდიული კომპანიებისათვის, როდესაც კვალიფიციური იურისტები უსასყიდლო (პრო ბონო) იურიდიულ დახმარებას უწევდნენ შეჭირვებულ ადამიანებს, რომელთაც ადვოკატის დაქირავების შესაძლებლობა არ ჰქონდათ.

1970-იანი წლებიდან ეს მიდგომა უკვე აქტიურად აიტაცეს სხვადასხვა სფეროში მოქმედმა კომპანიებმა და საკუთარი კომპეტენციების ფარგლებში დანერგეს.

დღევანდელ მსოფლიოში პრო ბონო სერვისები სწრაფად მზარდ ტენდენციას წარმოადგენს. სულ უფრო მეტი კომპანიისათვის პრო ბონო სერვისები საზოგადოებრივი პროგრამების განუყოფელი ნაწილია.

პროდუქციის სასიცოცხლო ციკლი (Product life cycle)

პროდუქციის სასიცოცხლო ციკლი გულისხმობს საქმიანობათა ჯაჭვს პროდუქციის ან სერვისების კონცეფციის შემუშავებიდან ნარჩენების მართვის ჩათვლით, ანუ მოიცავს არამხოლოდ ბაზარზე პროდუქციის არსებობის პერიოდს, არამედ ეტაპებს ბაზარზე განთავსებამდე და ბაზრიდან ამოღების შემდეგაც.

სასიცოცხლო ციკლის ძირითადი ეტაპებია:

- პროდუქციის კონცეფციის შემუშავება
- შესაბამისი კვლევების ჩატარება
- სერტიფიცირება
- წარმოება
- მარკეტინგი და რეკლამა
- დასაწყობება და ტრანსპორტირება
- დისტრიბუცია
- სარგებლობა/ექსპლუატაცია და მომსახურება
- ნარჩენების განთავსება, ხელმეორე გამოყენება ან გადამუშავება.

რეციკლირება (Recycling)

რეციკლირება გულისხმობს ნარჩენების ან გამოყენებული მასალის გადამუშავებას და ახალი პროდუქტის მასალად გარდაქმნას.

რეციკლირება მოიცავს საქმიანობათა მთელ ჯაჭვს – რეციკლირებადი მასალის/ნარჩენების მოგროვებას (რომელიც სხვა შემთხვევაში უბრალოდ ნაგვად იქნებოდა მიჩნეული და ნაგავსაყრელზე განთავსდებოდა), მათ დახარისხებას, ახალ ნედლეულად გარდაქმნას, შემდეგ კი ახალი პროდუქტის წარმოებას. ძირითადი მასალა, რომელიც რეციკლირებას ექვემდებარება, არის ქაღალდი, შუშა, მეტალი, პლასტმასა, ხის მასალა, ორგანული მასალები. რეციკლირება არის ნარჩენების შემცირების და ძვირფასი რესურსების დაზოგვის ეფექტური მეთოდი, ის ასევე ამცირებს ჰაერის, ნიადაგის და წყლის დაბინძურებას, რაც ნარჩენების განადგურებას/ნაგავსაყრელზე განთავსებას მოჰყვება.

რეციკლირება (recycling) უნდა განვასხვავოთ ხელმეორე გამოყენებისაგან (reuse). რეციკლირება გულისხმობს ნახმარი პროდუქტის/ნარჩენების გადამუშავებას და ახალი პროდუქტის ნედლეულად/მასალად გარდაქმნას, ხოლო ხელმეორე გამოყენებისას ნივთის/პროდუქტის გამოყენება ხდება უცვლელად (განმენდის და განახლების შემდეგ) მისი თავდაპირველი ან მიმსგავსებული ფუნქციით.

იხ. ასევე: ნაჩენების მართვა.

სათბურის აირები (Greenhouse gases /GHG)

სათბურის აირებს უწოდებენ დედამიწის ატმოსფეროში არსებულ აირებს, რომლებიც აკავებენ ინფრანითელ გამოსხივებას (სითბურ ენერგიას) ატმოსფეროში და განაპირობებენ სათბურის ეფექტს. მზის შუქი გაივლის ატმოსფეროს და ათბობს დედამიწის ზედაპირს. შემდეგ გამთბარი დედამიწის ზედაპირი ამ ენერგიის ნაწილს შთანთქავს, ნაწილს კი გამოასხივებს როგორც ინფრანითელ გამოსხივებას, რომელსაც შთანთქავენ ატმოსფეროში არსებული სათბურის აირები და ამგვარად აკავებენ სითბოს.

სათბურის აირები ატმოსფერული აირების მხოლოდ მცირე ნაწილია, მათი კონცენტრაცია ატმოსფეროში იცვლება დროთა განმავლობაში და მჭიდროდ უკავშირდება დედამიწის საშუალო ტემპერატურის ცვლილებას.

ზოგიერთი სათბურის აირი ბუნებრივად არსებობს ატმოსფეროში, ხოლო სხვები ადამიანის საქმიანობის შედეგად ჩნდება და ხვდება ატმოსფეროში.

ბუნებრივი სათბურის აირებია: წყლის ორთქლი (H₂O), ნახშირორჟანგი (CO₂), მეთანი (CH₄), აზოტის ორჟანგი (N₂O) და ასევე ოზონი (O₃).

საწარმოო პროცესების შედეგად წარმოქმნილი სათბურის აირებია: გოგირდის ჰექსაფტორიდი (sulphur hexafluoride/Sf₆), ჰიდროფტორნახშირბადები (hydrofluorocarbon/HFCs), პერფტორნახშირბადები (perfluorocarbons/PFCs), აზოტის ტრიფტორიდი (nitrogen trifluoride/NF₃).

უკანასკნელ პერიოდში ადამიანების საქმიანობამ, როგორცაა, მაგალითად, წიაღისეული საწვავის წვა და სამრეწველო წვის სხვა პროცესები, გამოიწვია გარკვეული სათბურის აირების კონცენტრაციის მკვეთრი ზრდა, რასაც მოჰყვა დედამიწის ატმოსფეროს საშუალო ტემპერატურის აწევა. ამ მოვლენას გლობალურ დათბობას უწოდებენ.

სათბურის აირების გაფრქვევების ზრდა ძირითადად ახლავს ადამიანთა შემდეგ საქმიანობას:

- ელექტროენერჯის წარმოება: ქვანახშირის, ნავთობისა და ბუნებრივი აირის წვა ელექტროენერჯის მისაღებად ადამიანის საქმიანობით გამოწვეული სათბურის აირების დაახლოებით ერთ მეოთხედს წარმოქმნის;
- სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობა, ასევე ტყის საფარის განადგურება;
- ინდუსტრიული საქმიანობა: ფაბრიკა-ქარხნებისა და სხვა საწარმოთა ფუნქციონირება, პროდუქციის, მასალების (მაგ., ცემენტის) და საკვების წარმოება, მშენებლობები და ა. შ.;
- ტრანსპორტირება – ნავთობპროდუქტების წვა სატრანსპორტო საშუალებების ფუნქციონირებისათვის;
- შენობა-ნაგებობების ფუნქციონირება: გათბობა გაგრილების სისტემები, ნარჩენების წარმოქმნა-განადგურება და სხვადასხვა საყოფაცხოვრებო საქმიანობა.

გლობალურ დათბობაში ამა თუ იმ სათბურის აირის წვლილი სამ ძირითად ფაქტორზეა დამოკიდებული:

- აირის კონცენტრაციაზე ატმოსფეროში (ატმოსფეროში აირის კონცენტრაცია იზომება მისი წილით მილიონზე, მილიარდზე ან ტრილიონზე (parts per million/ppm, parts per billion/ppb, parts per trillion/pppt), რაც მიუთითებს, კონკრეტული სათბურის აირის რამდენი მოლეკულა მოდის ჰაერის ყოველ მილიონ, მილიარდ ან ტრილიონ მოლეკულაზე);
- ატმოსფეროში აირის შენარჩუნების ხანგრძლივობაზე (ე.წ. „სიცოცხლის ხანგრძლივობა“);
- სითბური ენერჯის შთანთქმის/შეკავების უნარზე (ამ უკანასკნელს აირის გლობალური დათბობის პოტენციალს უწოდებენ).

მაგალითად, ნახშირორჟანგს მნიშვნელოვანი ზეგავლენა აქვს გლობალურ დათბობაზე ატმოსფეროში მისი მაღალი კონცენტრაციის გამო. გარდა ამისა, ნახშირორჟანგი ატმოსფეროში ათასობით წელი ნარჩუნდება. მეტანი ატმოსფეროში დაახლოებით 10 წელი რჩება, თუმცა ის 20-ჯერ და მეტად უფრო ეფექტურად აკავებს ინფრანითელ გამოსხივებას, ვიდრე ნახშირორჟანგი (აშშ-ის გარემოს დაცვის სააგენტოს/ EPA მონაცემების თანახმად).

ადამიანის საქმიანობის შედეგად შექმნილი სათბურის აირები (SF6, HFCs, PFCs) შედარებით მცირე რაოდენობით გაიფრქვევა ატმოსფეროში, თუმცა ძალიან ეფექტურად აკავებს სითბოს (ანუ მათი გლობალური დათბობის პოტენციალი მაღალია), რის გამოც დიდია მათი ზეგავლენა გლობალურ დათბობაზე.

იხ. ასევე: სათბურის ეფექტი; გლობალური დათბობა; კლიმატის ცვლილება; გლობალური დათბობის პოტენციალი; ნახშირბადის ნაკვადევი.

სათბურის ეფექტი (Greenhouse effect)

სათბურის ეფექტი ეწოდება დედამიწის ზედაპირის და ატმოსფეროს ქვედა ფენის გათბობას, სათბურის აირებით მზის გამოსხივების შეკავების შედეგად.

მზის გამოსხივება დედამიწაზე აღწევს სინათლის, ასევე თვალისათვის უხილავი ულტრაიისფერი, ინფრარითელი და სხვა ტიპის გამოსხივების სახით. ამ გამოსხივების ნაწილს (NASA-ს მონაცემებით, დაახლოებით 30%-ს) აირეკლავს ღრუბლები, ატმოსფეროს ზედა ფენები და უკან კოსმოსში გატყორცნის, ხოლო დიდ ნაწილს შთანთქავს დედამიწის ზედაპირი და ამგვარად თბება. დედამიწის გამთბარი ზედაპირი სითბურ ენერჯიას ინფრარითელი გამოსხივების სახით გამოასხივებს ატმოსფეროში, სადაც მის უდიდეს ნაწილს შთანთქავენ სათბურის აირები და ამ გზით სითბოს აკავებენ ატმოსფეროში, ხოლო გამთბარი ატმოსფერო, თავის მხრივ, უბრუნებს ამ ინფრარითელ გამოსხივებას დედამიწის ზედაპირს და ათბობს მას. სწორედ ამ მოვლენას ეწოდება სათბურის ეფექტი.

სახელწოდება მომდინარეობს სათბურთან არაზუსტი ანალოგიიდან – მზის სხივები შეაღწევს შუშის კედლებიდან და ათბობს სათბურს, თუმცა სითბოს დაკავების მექანიზმი სათბურში განსხვავებულია: დედამიწის ატმოსფეროში სათბურის აირები ასრულებენ სათბურის კედლების ფუნქციას და აკავებენ სითბოს, ხოლო შემდეგ ასხივებენ მას უკან, ატმოსფეროში და დედამიწის ზედაპირისკენ.

ზოგი ტერმინის შექმნას მიაწერს მე-19 საუკუნის პირველი ნა-

ხევრის ფრანგ მათემატიკოსს იოზეფ ფურიეს, თუმცა ფურიეს, რომელმაც დედამიწის ატმოსფეროსა და სათბურს შორის გაავლო ანალოგია, არ უხმარია ეს ტერმინი, არც კონკრეტულად სათბურის აირების არსებობაზე მიუთითებია. კონცეფციის ავტორი შვედი ფიზიკოსი და ქიმიკოსი სვანტე არენიუსია (1859-1927), რომელიც თავის ნაშრომებში აღწერს, თუ როგორ აკავებენ ატმოსფერული აირები, კერძოდ კი, ნახშირორჟანგი, სითბოს, სათბურის ანალოგიით.

თავისთავად სათბურის ეფექტი დადებითი მოვლენაა, მის გარეშე დედამიწის ზედაპირის საშუალო ტემპერატურა დაახლოებით 33°C-ით უფრო დაბალი იქნებოდა, ვიდრე ახლანდელი (NASA-ს მონაცემებით), ანუ ნულს ქვემოთ დაეცემოდა და სიცოცხლის მრავალი ფორმა ვერ შეძლებდა არსებობას. ამრიგად, სათბურის ეფექტის წყალობით სიცოცხლე დედამიწაზე არსებობს ამჟამინდელი სახით.

თუმცა ადამიანთა საქმიანობის წყალობით, განსაკუთრებით კი ინდუსტრიული რევოლუციის შემდგომ დიდი რაოდენობით ნიაღისეული საწვავის წვისა და ტყეების გაჩეხვის შედეგად, ატმოსფეროში მნიშვნელოვნად გაიზარდა სათბურის აირების კონცენტრაცია, აგრეთვე გაჩნდა ახალი სათბურის აირები (რომლებიც ბუნებრივად არ არსებობდა ატმოსფეროში და ადამიანის საქმიანობის შედეგად შეიქმნა), სითბოს შეკავების მაღალი უნარით, რამაც გამოიწვია ატმოსფეროში ზედმეტი სითბოს შეკავება და ხელი შეუწყო გლობალურ დათბობას.

იხ. ასევე: სათბურის აირები; გლობალური დათბობა.

საინვესტიციო პორტფელიდან გამორიცხვა/ნეგატიური გაცხრილვა (Exclusion/ Negative screening)

ეს არის სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირების ერთ-ერთი სტრატეგია, გულისხმობს საინვესტიციო პორტფელიდან კონკრეტული სექტორების (ან კომპანიების და ზოგჯერ ქვეყნების) გამორიცხვას, რომლებიც მორალურად მიუღებელია და ნეგატიურ ზეგავლენას ახდენს ადამიანებსა თუ გარემოზე. ეს სექტორებია: იარაღის წარმოება და იარაღით ვაჭრობა, პორნოგრაფიული ბიზნესი, სათამაშო ბიზნესი,

თამბაქოს და ალკოჰოლის ინდუსტრიები და მისთ. ამ მიდგომას ასევე ეთიკურ გაცხრილვასაც უწოდებენ ხოლმე.

იხ. ასევე: სოციალუხად პასუხისმგებელი ინვესტიხება.

საკითხთან დაკავშირებული მარკეტინგი (Cause-related marketing)

კორპორაციული პასუხისმგებლობის პროგრამების ფარგლებში გამოყენებული მიდგომა, რომელიც გულისხმობს გარკვეული პროდუქტის/სერვისის გაყიდვით მიღებული შემოსავლის ნაწილის მოხმარებას სოციალური თუ გარემოდაცვითი პრობლემების მოსაგვარებლად, საზოგადოებისათვის მნიშვნელოვანი საკითხის გადასაჭრელად.

საკითხთან დაკავშირებული მარკეტინგის ფარგლებში კომპანიები უმეტესწილად თანამშრომლობენ სამოქალაქო ორგანიზაციებთან, რომლებიც გარკვეულ სოციალურ საკითხებზე მუშაობენ – საკუთარი ბრენდის ან პროდუქტის სოციალურ საკითხთან დაკავშირების შედეგად კომპანიას ეზრდება გაყიდვები და ასევე რეპუტაცია, ხოლო სამოქალაქო ორგანიზაცია იღებს ამ პროდუქტის გაყიდვით შემოსული თანხის გარკვეულ პროცენტს იმ სოციალური პრობლემის გადასაჭრელად, რომელსაც მიექვანა მარკეტინგული კამპანია.

ეს მიდგომა გამოიყენება საზოგადოებისათვის განსაკუთრებით აქტუალურ მრავალ საკითხთან დაკავშირებით, როგორცაა, მაგალითად: სერიოზული და გავრცელებული დაავადებები (აივ ინფექცია/შიდსი, კიბო და ა. შ.), ბავშვების საჭიროებები (განათლება, ჯანმრთელობა), სერიოზული სოციალური პრობლემები (შიმშილი, უსახლკარობა) და ა. შ.

საკითხთან დაკავშირებული მარკეტინგი განსაკუთრებით მიესადაგება ისეთ კომპანიებს, რომელთაც აქვთ გასაღების მასშტაბური ქსელები, ხოლო მათ პროდუქციასა და სერვისებს მრავალრიცხოვანი მომხმარებელი ჰყავს (მაგალითად, მაღაზიების ან კვების ობიექტების ქსელები, ფინანსური სერვისების მიმწოდებლები, ავიახაზები, ტელეკომუნიკაციის კორპორაციები და ა. შ.).

ტერმინი პირველად გამოიყენა American Express-მა 1983 წელს, როდესაც მასშტაბური მარკეტინგული კამპანია ჩაატარა ნიუ-იორკში თავისუფლების ქანდაკების რესტავრაციისათვის საჭირო თანხების მოსაგროვებლად. კერძოდ, გარკვეული პერიოდის განმავლობაში American Express-ი, მისი ბარათის ყოველი მოხმარებისას, ერთ ცენტს ურიცხავდა თავისუფლების ქანდაკების რესტავრაციის ფონდს. ამ კამპანიის ფარგლებში 1,7 მილიონი აშშ დოლარი მოგროვდა ქანდაკების რესტავრაციისათვის, ხოლო American Express-ის ბარათის მოხმარება 27%-ით გაიზარდა.

ამ მიდგომის ცნობილი მაგალითია აგრეთვე კომპანია Avon-ის მიერ განხორციელებული მასშტაბური მარკეტინგული კამპანია მკერდის კიბოს წინააღმდეგ, რომელიც 1992 წელს დაიწყო, ხოლო 2010 წლისათვის Avon-ს უკვე 40 მილიონ დოლარამდე ჰქონდა გაღებული ამ მიზნისათვის. კომპანიამ შეიმუშავა პროდუქციის სპეციალური ხაზი – ვარდისფერი ლენტი, რომლის გაყიდვიდან შემოსული გარკვეული პროცენტი გადაერიცხებოდა სხვადასხვა კვლევით და საქველმოქმედო ორგანიზაციას, რომლებიც მუშაობდნენ მკერდის კიბოს საკითხებზე.

საკომუნიკაციო კამპანია სოციალურ საკითხებზე (Corporate cause promotion)

კორპორაციული პასუხისმგებლობის პროგრამების განხორციელებისას ერთ-ერთ მიდგომას წარმოადგენს საკომუნიკაციო კამპანიების ჩატარება (Corporate cause promotion) საზოგადოებრივად მნიშვნელოვან სოციალურ ან გარემოსდაცვით საკითხებზე, რომლის მიზანი შეიძლება იყოს ცნობიერების ამაღლება, ამ საკითხისათვის ყურადღების მიპყრობა და მისი აქტუალიზაცია, საკითხის გადაჭრის მიზნით თანხების მოგროვების ხელშეწყობა, დონორების მოზიდვა და მოხალისეთა სტიმულირება, პეტიციებზე ხელმოწერების შეგროვება და ა. შ. არსებითად ეს არის საკომუნიკაციო კამპანიის ტიპის საქმიანობა, მხოლოდ სოციალური მიზნებით. ორგანიზაციამ ამგვარი კამპანია შეიძლება დამოუკიდებლად განახორციელოს, თუმცა, უფრო ხშირად, ამ მიდგომის ფარგლებში კორპორაციები თანამშრომლობენ

სხვა, არაკომერციულ, სოციალური მიზნების მქონე ორგანიზაციებთან.

სოციალურ საკითხთან დაკავშირებული წარმატებული საკომუნიკაციო კამპანიის ერთ-ერთი კლასიკური მაგალითია კომპანია Body Shop-ის მიერ განხორციელებული კამპანია კოსმეტიკურ ინდუსტრიაში ცხოველებზე ცდების გამოყენების წინააღმდეგ. კამპანია განხორციელდა ცხოველთა უფლებების დამცველ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობით მსოფლიოს მასშტაბით. კამპანიის მიზანი იყო საკითხის აქტუალიზაცია და ცხოველებზე ცდების ჩატარების აკრძალვის პეტიციაზე ხელმოწერების შეგროვება. ამ კამპანიის შედეგად მოგროვდა 4 მილიონი ხელმოწერა და პეტიცია 1996 წელს ევროკავშირს წარუდგინეს ცხოველებზე ცდების ჩატარების აკრძალვის მოთხოვნით.

იხ. ასევე: კოხპოხაციული სოციალური მარკეტინგი

სამმაგი შედეგი (Tripple-bottom-line)

სამმაგი შედეგის კონცეფცია ეფუძნება მოსაზრებას, რომ კომპანიის საქმიანობის შედეგები უნდა გაიზომოს არა მხოლოდ ფინანსური მაჩვენებლებით, არამედ იმის მიხედვით, თუ რა წვლილი შეიტანა მან ეკონომიკის განვითარებაში, გარემოს დაცვასა და სოციალურ საკითხებში, რაც მჭიდროდ უკავშირდება მდგრადი განვითარებისა და კორპორაციული პასუხისმგებლობის კონცეფციებს. არსებითად, სამმაგი შედეგი არის კომპანიის კორპორაციული პასუხისმგებლობის საზომი.

ტერმინის შემქმნელად ითვლება ჯონ ელკინგტონი (John Elkington), რომელმაც იხმარა ეს ტერმინი თავის წიგნში „კაციჭამიები ჩანგლებით: 21-ე საუკუნის კომპანიის სამმაგი შედეგი“ (Cannibals with Forks: the Triple Bottom Line of 21st Century Business, 1997). სამმაგი შედეგის კონცეფცია კორპორაციული ანგარიშების საზღვრებს აფართოებს, რათა მოიცვას არა მხოლოდ ფინანსურ, არამედ სოციალურ და გარემოსდაცვით საკითხებზე ანგარიშგება (რაც, არსებითად, მდგრადი განვითარების ანგარიშს წარმოადგენს).

სამუშაოს და ცხოვრების ბალანსი (Work-life balance)

სამუშაოს და ცხოვრების ბალანსი გულისხმობს წონასწორობას პირად ცხოვრებასა და სამუშაოს შორის. არ არსებობს ამ კონცეფციის ერთადერთი განმარტება და არც ერთ-გვაროვანი გააზრება. სხვადასხვა დამსაქმებელი, სხვადასხვა თაობის წარმომადგენელი შეიძლება განსხვავებულად აღიქვამდეს, თუ რას გულისხმობს ასეთი წონასწორობა და როგორ შეიძლება მისი მიღწევა. სხვადასხვა განმარტებაში აქცენტი კეთდება სამსახურსა და მის გარეთ გატარებულ დროზე, ადამიანის კმაყოფილების ხარისხზე სამსახურში და მის გარეთ ან ამ ორიდან თითოეულის მნიშვნელობაზე პიროვნებისათვის.

თუმცა არსებობს კონსენსუსი იმის თაობაზე, რომ დეფინიცია უნდა შეეხებოდეს სამუშაოს და ცხოვრების ბალანსს და არა სამუშაოს და ოჯახისას, რათა მოიცვას ოჯახის მიღმა ადამიანის ცხოვრება, მაგალითად, სწავლა, მოგზაურობა და ა. შ. (თავის მხრივ, ოჯახთან თავსებადი სამუშაო ცალკე კონცეფციას წარმოადგენს, რომელიც მჭიდროდ არის დაკავშირებული სამუშაოს და ცხოვრების წონასწორობასთან).

მიიჩნევა, რომ სამუშაოს და ცხოვრების ბალანსი მაშინ არის მიღწეული კომპანიაში, როდესაც კომპანია აღიარებს და პატივს სცემს თანამშრომლის უფლებას ჰქონდეს სრულყოფილი ცხოვრება სამუშაოზე და მის გარეთ, როდესაც სამუშაოს მიღმა ადამიანის ინტერესების, სურვილების და საჭიროებების დაკმაყოფილება ხელს არ უშლის პროფესიულ კარიერას.

ტერმინი „სამუშაოს და ცხოვრების ბალანსი“ მე-20 საუკუნის ოთხმოციან წლებში გაჩნდა ბრიტანეთში, ქალთა თანასწორობისთვის მოძრაობის (Women's Liberation Movement) ფარგლებში და ძირითადად კონცენტრირებული იყო მოქნილი სამუშაო გრაფიკისა და დეკრეტული შვებულების უზრუნველყოფაზე ქალებისთვის. მას შემდეგ კონცეფციის მნიშვნელობა გაფართოვდა, გასცდა გენდერული თანასწორობის საკითხს და სხვა თემებიც მოიცვა. სამუშაოს და ცხოვრების ბალანსის კონცეფციის თანამედროვე გაგება გენდერის მიმართ ნეიტრალურია და თანაბრად მოიცავს ორივე სქესს.

თანამედროვე სამყაროში სამუშაოს და ცხოვრების ბალანსი კომპანიათა კორპორაციული პასუხისმგებლობის მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს და ასახულია ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკებში. მისი შენარჩუნება მნიშვნელოვანია კომპანიებისათვის, რათა თავიდან აირიდონ სტრესი და თანამშრომელთა გამოფიტვა („გადანვა“), რაც უარყოფითად აისახება მათ პროდუქტიულობასა და კომპანიის შედეგებზე. მეორე მხრივ, კორპორაციული პოლიტიკა, რომელიც სამუშაოს და ცხოვრების ბალანსზე ორიენტირებული, ეხმარება კომპანიებს მოიზიდონ და შეინარჩუნონ საუკეთესო პროფესიონალები, გაზარდონ მათი მოტივაცია და სამუშაოთი კმაყოფილება.

სამუშაოს და ცხოვრების ბალანსზე ორიენტირებული პოლიტიკის კომპონენტებია თანამშრომელთა დატვირთვის რეგულირება და ზედმეტი სამუშაო საათების მართვა, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი და სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობა, აგრეთვე თანამშრომელთა კეთილდღეობისკენ და სამუშაოთი კმაყოფილებისკენ მიმართული ინიციატივები, რომლებიც ზრდის სამუშაოზე გატარებული დროის ხარისხს.

იხ. ასევე: ოჯახთან თავსებადი სამუშაო

სასიცოცხლო ციკლი (Life cycle)

იხ. პილქეციის სასიცოცხლო ციკლი

საქმიანობის სოციალური ლიცენზია (Social licence/Social licence to operate)

ტერმინი „საქმიანობის სოციალური ლიცენზია“ აღნიშნავს კომპანიის წარმატებული საქმიანობისთვის საჭირო მხარდაჭერას დაინტერესებულ მხარეთა და საზოგადოების მხრიდან. ეს ტერმინი არ გულისხმობს ბიზნესის წარმოებისთვის საჭირო ოფიციალურ ნებართვას, რომლის საჭიროებასაც განსაზღვრავს მთავრობა და მარეგულირებელი ორგანოები. „სოციალური ლიცენზია“ აღნიშნავს ურთიერთგაგებას კომპანიას, მის თანამშრომლებს, კლიენტებს, ბიზნესპარტნიორებს და ფართო საზოგადოებას შორის. ეს ნიშნავს, რომ კომპანია და მისი საქმიანობა მისაღებია დაინტერესებული

მხარეებისა და საზოგადოებისათვის და მათი მხარდაჭერით სარგებლობს.

„საქმიანობის სოციალური ლიცენზიის“ მთავარი საყრდენი არის ნდობა, რომელიც კომპანიის შესახებ თანამშრომლების, კლიენტების, მომწოდებლების და ფართო საზოგადოების შეხედულებებზე მოქმედებს. ამდენად „საქმიანობის ლიცენზიის“ შექმნა, ანუ ნდობის ჩამოყალიბება, არის უმნიშვნელოვანესი ფაქტორი ნებისმიერი კომპანიისათვის. „სოციალური ლიცენზიის“ კონცეფცია მჭიდროდ უკავშირდება „კორპორაციული პასუხისმგებლობის“ ცნებას.

სახიფათო ნარჩენები (Hazardous waste)

სახიფათო ნარჩენები ეწოდება ნარჩენებს, რომელთაც შეუძლიათ ზიანი მიაყენონ ბუნებრივ გარემოს ან ადამიანთა ჯანმრთელობას. სახიფათო ნარჩენები შეიძლება წარმოიქმნას სანარმოო პროცესების, სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობის შედეგად, ასევე საყოფაცხოვრებო ნარჩენების სახითაც, მყარი, თხევადი, ნახევრად თხევადი (შლამი) ან აირის ფორმით.

სახიფათო ნარჩენებად მიიჩნევა ნარჩენები/ნივთიერებები, რომელთაც შემდეგი ძირითადი მახასიათებლები აქვთ (ერთ-ერთი ან რამდენიმე ჩამოთვლილთაგან):

- აალებადობა – როგორც მყარი, ისე თხევადი ნარჩენები, რომლებიც ადვილად და შედარებით დაბალ ტემპერატურაზე აალებადობა
- რეაქტიულობა – ნარჩენები, რომლებიც ქიმიურად არასტაბილურია, რეაქციაში შედის წყალთან და ჰაერთან, ფეთქებადია ჩვეულებრივ მდგომარეობაში ან გათბობისას, წარმოქმნის ტოქსიკურ აირებს და ა. შ.
- კოროზიულობა – მეტწილად თხევადი ნარჩენები, მჟავები და ტუტეები, რომლებიც ინვევენ მეტალების კოროზიას, აზიანებენ ცოცხალ ორგანიზმებს და ა. შ.
- ტოქსიკურობა – მომწამვლელი ნარჩენები, რომლებიც დამაზიანებელია ადამიანის ორგანიზმში მოხვედრისას, ნიადაგში ან წყალში ჩაჟონვისას.

ცალკე კატეგორიას წარმოადგენს რადიოაქტიური ნარჩენები.

სახიფათო ნარჩენების მართვის ყველაზე მიზანშეწონილი გზა არის მათი წარმოქმნის მინიმუმამდე დაყვანა, აგრეთვე რეციკლირება და სხვა დანიშნულებით გამოყენება. თუმცა ყოველთვის რჩება სახიფათო ნარჩენების გარკვეული რაოდენობა, რომელთა დამუშავება და გაუვნებელყოფა ხდება ქიმიური, თერმული, ბიოლოგიური და ფიზიკური მეთოდებით. არსებობს აგრეთვე სპეციალური ნაგავსაყრელები სახიფათო ნარჩენებისათვის – როგორც მიწისზედა, ასევე მიწისქვეშა, რომელთა მოწყობა განსაკუთრებულ სტანდარტებს უნდა შეესაბამებოდეს. აღსანიშნავია, რომ განთავსების ეს მეთოდი მაინც პოტენციური რისკების შემცველია გარემოსთვის.

სახიფათო ნარჩენების მართვა სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობით და მრავალი საერთაშორისო შეთანხმებით რეგულირდება. იმავდროულად, კომპანიათა გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობის მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს სახიფათო ნარჩენებთან განსაკუთრებული სიფრთხილით მოპყრობა, მათი მართვა როგორც ნაციონალური კანონმდებლობის, ისე საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად (განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ქვეყანაში არ არსებობს სათანადო კანონმდებლობა ან მისი აღსრულების ქმედითი მექანიზმები). მდგრადი განვითარების მე-12 მიზნის მე-4 ამოცანა აგრეთვე სახიფათო ნარჩენების სათანადო მართვას შეეხება.

საჯარო და კერძო სექტორთა პარტნიორობა (Public-private partnership/PPP)

საჯარო და კერძო სექტორების პარტნიორობა (PPP) გულისხმობს საჯარო და კერძო სექტორებს შორის (ანუ სახელმწიფო უწყებასა და კერძო კომპანიას ან კომპანიათა კონსორციუმს შორის) გრძელვადიან, კონტრაქტით დარეგულირებულ, ორმხრივად ხელსაყრელ თანამშრომლობას სხვადასხვა სახის სოციალური, ეკონომიკური თუ ინფრასტრუქტურული პროექტების განსახორციელებლად, რომლის ფარგლებშიც რისკები, პასუხისმგებლობა და საჭირო რესურსები (მათ შორის ფინანსური რესურსები) გაზიარებულია პარტნიორთა შორის.

ამგვარი თანამშრომლობის კონცეფცია თავისი არსით არ არის ახალი, თუმცა გასული საუკუნის მიწურულიდან საჯარო და კერძო სექტორთა თანამშრომლობის მოდელი აქტიური განხილვის საგანი ხდება და ფართოდ გამოიყენება სხვადასხვა ქვეყანაში. ამ კონცეფციის აქტუალობის ზრდა განპირობებულია სხვადასხვა ფაქტორით, მათ შორის აღნიშნავენ: სახელმწიფო სექტორის ფინანსურ შეზღუდვებს და შესაბამისად, კერძო სექტორიდან ფინანსების მოზიდვის საჭიროებას; საზოგადოებრივი მიზნებისთვის კერძო სექტორის ექსპერტიზისა და მასშტაბური პროექტების მართვის გამოცდილების უფრო აქტიურად გამოყენების საჭიროებას; ასევე ზოგადად, ეკონომიკაში სახელმწიფოს და კერძო სექტორის როლისა და ფუნქციების ცვლილებას.

არ არსებობს ამ ტერმინის საყოველთაოდ აღიარებული ერთიანი განსაზღვრება, ის შეიძლება აღნიშნავდეს საჯარო და კერძო სექტორებს შორის თანამშრომლობის სხვადასხვა მოდელს, რისკების და პასუხისმგებლობის განაწილების, აქტივების მფლობელობის და დაფინანსების განსხვავებული სქემებით, რომლებიც თავსდება, ერთი მხრივ, ტრადიციულ სახელმწიფო შესყიდვებსა და, მეორე მხრივ, სრულ პრივატიზაციას შორის არსებულ სივრცეში. მრავალი საერთაშორისო ორგანიზაცია (მაგ., საერთაშორისო სავალუტო ფონდი, მსოფლიო ბანკი, ევროკომისია, გაერო, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია და სხვები) და სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობა განსხვავებულად განმარტავს ამ ტერმინს.

ზოგადად, საჯარო და კერძო სექტორის თანამშრომლობის ძირითადი მახასიათებლებია:

- თანამშრომლობის/პროექტის ხანგრძლივობა.
- პროექტის დაფინანსება (სრულად ან ნაწილობრივ) კერძო სექტორის მიერ (თუმცა, კერძო სექტორის შენატანს, დაფინანსების ძირითად ნაწილთან ერთად, როგორც წესი, წარმოადგენს ექსპერტიზა, ტექნიკური ცოდნა და გამოცდილება. საჯარო სექტორის შენატანი სხვადასხვა შემთხვევაში შეიძლება იყოს გარკვეული აქტივები, მაგ., მიწა, ინფრასტრუქტურული ობიექტი, ასევე სუბსიდიები ან საგადასახადო შეღავათები. ზოგიერთ შემთხვევაში საჯარო სექტორიც დაფინანსების მნიშვნელოვან წილს იღებს თავის თავზე).

- რისკების განაწილება საჯარო და კერძო სექტორს შორის (თუმცა სხვადასხვა შემთხვევაში რისკების განაწილება განსხვავებულია).
- კერძო სექტორის მიერ პროექტის განმახორციელებლის ფუნქციის შესრულება – არსებობს სხვადასხვა მოდელი, რომელთა ფარგლებშიც კერძო სექტორის როლი და ფუნქციები განსხვავებული შეიძლება იყოს (დიზაინის, მშენებლობის, ექსპლუატაციის და დაფინანსების ჩათვლით).

შემოსავლის წყარო კერძო სექტორისთვის ამ ტიპის პარტნიორულ პროექტებში შეიძლება იყოს როგორც მთავრობა, რეგულარული ან მოწოდებული მომსახურების/საქონლის შესაბამისი გადახდების სახით, ისე მომხმარებელი, რომელიც კერძო სექტორის მიერ დაწესებულ საფასურს იხდის, ან – ორივე ერთად.

საჯარო და კერძო სექტორის პარტნიორული პროექტები შეიძლება განხორციელდეს სხვადასხვა სფეროში. ჩვეულებრივ, ყველაზე გავრცელებულია ამ მოდელის გამოყენება საჯარო ინფრასტრუქტურის განვითარების ან სერვისების მიწოდების სფეროში, პროექტებში, რომლებიც უკავშირდება მუნიციპალურ ტრანსპორტს, ხიდებს, გზებს, სკოლებს, საავადმყოფოებს, წყალმომარაგებას, ნარჩენების გადამამუშავებელ ქარხნებს, წყლის გამწმენდ და საკანალიზაციო ნაგებობებს, საინფორმაციო ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურას და სხვა.

ევროკომისიის განმარტებით, საჯარო-კერძო პარტნიორობა, როგორც წესი, ისეთ პროექტებს შეეხება, რომლებსაც, ჩვეულებრივ, სახელმწიფო ახორციელებს ხოლმე.

საჯარო-კერძო პარტნიორობის მოდელი უფრო მოქნილად და ბაზარზე ორიენტირებულად მიიჩნევა მხოლოდ სახელმწიფო ინიციატივებთან შედარებით. ამგვარი პროექტები ხელს უწყობს კერძო საწარმოების ეფექტიანობისა და ინოვაციურობის ამაღლებას; ხოლო საჯარო სექტორისთვის კერძო სექტორთან პარტნიორული პროექტები წარმოადგენს, ერთი მხრივ, სახელმწიფო შესყიდვების, ხოლო, მეორე მხრივ, პრივატიზაციის პროგრამების ალტერნატივას, რომ-

ლის მეშვეობითაც სახელმწიფო ცდილობს გააერთიანოს საზოგადოებრივი და კერძო სექტორების ექსპერტიზა და რესურსები, რათა საზოგადოებას სერვისები მიაწოდოს ოპტიმალური ფასითა და ხარისხით.

ამ ტიპის პროექტების დამატებითი სოციალური ღირებულება მდგომარეობს საჯარო ფინანსების დანახარჯების შემცირებაში, რითაც გამოთავისუფლდება საჯარო სახსრები სხვა არსებითი ეკონომიკური და სოციალური პროგრამების განსახორციელებლად, ასევე მოსახლეობისათვის შესაბამისი ინფრასტრუქტურისა და სერვისების მიწოდების დაჩქარებასა და ოპტიმიზაციაში.

ამგვარად, PPP თანამშრომლობის მოდელი მომგებიანია როგორც საზოგადოებისათვის, ისე მთავრობისა და ბიზნესისათვის.

საქართველოში საჯარო და კერძო სექტორთა პარტნიორობის პრაქტიკა თანდათან იწერგება. 2018 წელს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონი საჯარო და კერძო თანამშრომლობის შესახებ.

სოციალური აუდიტი (Social audit)

ევროკომისიის განმარტების თანახმად, სოციალური აუდიტი არის ორგანიზაციის სოციალური ზეგავლენის სისტემური შეფასება საერთაშორისო სტანდარტებთან და დაინტერესებულ მხარეთა მოლოდინთან მიმართებით (Green Paper, Promoting a European Frameworks for Corporate Social responsibility, European Commission, 2001). სოციალური აუდიტის ფარგლებში აფასებენ, თუ როგორ აღიქვამენ კომპანიას თანამშრომლები და დაინტერესებული მხარეები; რამდენად შეესაბამება კომპანიის საქმიანობა მის საჯაროდ გაცხადებულ ღირებულებებს და რამდენად აღწევს ის დასახულ სოციალურ და გარემოსდაცვით მიზნებს; როგორია კომპანიაში არსებული პროცესები და პროცედურები სოციალურ და გარემოსდაცვით საკითხებთან მიმართებით; რამდენად გამჭვირვალეა კომპანია; რა ზეგავლენას ახდენს კომპანიის საქმიანობა ბუნებრივ გარემოსა და საზოგადოებაზე და ა. შ.

სოციალური აუდიტი შეიძლება ჩაატაროს როგორც თავად

ორგანიზაციამ, რეგულარული შიდა აუდიტის ფარგლებში, ისე გარე დამოუკიდებელმა შემფასებელმა (საკონსულტაციო ორგანიზაციამ, დაინტერესებულ მხარეთა ჯგუფმა). თავად კომპანია იღებს გადაწყვეტილებას, საჭაროდ ხელმისაწვდომი გახადოს თუ არა ჩატარებული სოციალური აუდიტის დასკვნა.

სოციალური ამონაგები ინვესტიციაზე (Social return on investment/ SROI)

სოციალური ამონაგები ინვესტიციაზე არის შედეგებზე ორიენტირებული შეფასების ინსტრუმენტი, რომელიც ეხმარება ორგანიზაციებს და ინვესტორებს შეაფასონ და თანხობრივად გამოსახონ მათ მიერ განხორციელებული პროექტის/ინვესტიციის შედეგად შექმნილი სოციალური, ეკონომიკური და გარემოსდაცვითი ღირებულება.

ინვესტიციაზე სოციალური ამონაგების შეფასებას საფუძვლად უდევს მოსაზრება, რომ ნებისმიერი ორგანიზაცია (კომპანია, სახელმწიფო უწყება თუ სამოქალაქო ორგანიზაცია) ახდენს გავლენას ადამიანებზე, საზოგადოებასა და ბუნებრივ გარემოზე. ეს ზეგავლენა შეიძლება იყოს ეკონომიკური, სოციალური ან ეკოლოგიური. ინვესტიციაზე სოციალური ამონაგების შეფასების ტექნიკა ზემოხსენებული სამივე სახის ზეგავლენის შეფასებას და მონეტიზაციას გულისხმობს (ამ ტერმინში „სოციალური“ ფართო საზოგადოებრივი მნიშვნელობის მატარებელია და განვითარების სამივე ძირითად ასპექტს მოიცავს).

ინვესტიციაზე სოციალური ამონაგების შეფასება თანამონაწილეობითი პროცესია, მის განსახორციელებლად უმნიშვნელოვანესია დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობა, პროექტის სოციალური შედეგების გამოსავლენად და მათი ღირებულების განსასაზღვრად, რადგან ეს მეთოდი ხშირად ისეთი შედეგების გაზომვას საჭიროებს, რომელთა რაოდენობრივი შეფასება რთულია.

ინვესტიციაზე სოციალური ამონაგების შეფასების პროცესის ხანგრძლივობა და მასზე დახარჯული რესურსების რაოდენობა შეიძლება საგრძნობლად განსხვავდებოდეს პროცესის

მასშტაბურობის და მონაცემების ხელმისაწვდომობიდან გამომდინარე. ორგანიზაციამ ამგვარი შეფასება შეიძლება ჩაატაროს დამოუკიდებლად ან მოწვეული კონსულტანტის დახმარებით.

არსებობს ინვესტიციაზე სოციალური ამონაგების ანალიზის 2 ტიპი:

შეფასებითი ანალიზი (Evaluative analysis) – ამ მეთოდის გამოყენებისას ხდება დასრულებული ან განხორციელების აქტიურ ფაზაში მყოფი პროექტის რეალური, უკვე მიღებული შედეგების და ზეგავლენის შეფასება.

პროგნოზული ანალიზი (Forecast analysis) – ამ მეთოდით ხდება პროექტის/საქმიანობის დაგეგმვის ეტაპზე მოსალოდნელი სოციალური და გარემოსდაცვითი შედეგების და ზეგავლენის პროგნოზირება, ანუ რა მასშტაბის და რა ფასეულობის სოციალური ღირებულება შეიქმნება, თუ პროექტი დასახულ მიზნებს მიაღწევს.

პროგნოზულ ანალიზს ხშირად მოჰყვება შეფასებითი ანალიზი, წინასწარი შეფასების (პროგნოზის) სიზუსტის გადასამოწმებლად.

ინვესტიციაზე სოციალური ამონაგები ფინანსურ ერთეულებში გამოსახავს შედეგების ფართო სპექტრს და წარმოაჩენს შეფარდებას, ყოველ ინვესტირებულ დოლარზე (ევროსა თუ ლარზე) რამდენი დოლარის ეკვივალენტური სოციალური ღირებულება შეიქმნა. (მაგალითად, თუ შეფარდებაა 3:1, ეს ნიშნავს, რომ ყოველ დახარჯულ/პროექტში ინვესტირებულ დოლარზე 3 დოლარის ღირებულების სოციალური შედეგები მივიღეთ).

ინვესტიციაზე სოციალური ამონაგების შეფასება/დაანგარიშება საკმაოდ შრომატევადი პროცესია. პირველ რიგში, საჭიროა გაანალიზდეს ის ცვლილება (საზოგადოებრივი სიკეთე, ანუ სოციალური, ეკონომიკური და გარემოსდაცვითი შედეგები), რომელიც მოიტანა პროექტმა და რომელიც არ იქნებოდა პროექტის გარეშე, შემდეგ განისაზღვროს ამ ცვლილების/შედეგების ღირებულება ფულად ერთეულებში.

სოციალური ზეგავლენის/შედეგების მონეტიზაცია საკმაოდ რთულია და ამისათვის სხვადასხვა მეთოდოლოგია გამოიყენება.

სოციალური შედეგების/ზეგავლენის შეფასების სხვა მეთოდებსა და ინვესტიციაზე სოციალური ამონაგების შეფასებას შორის არსებითი განსხვავება ისაა, რომ ეს უკანასკნელი ფინანსურ ერთეულებში გამოსახავს შექმნილ სოციალურ ღირებულებას (თუმცა ასევე აღიარებულია, რომ შეუძლებელია ყოველგვარი ზეგავლენის სრული და ამომწურავი ასახვა ფულად ერთეულებში).

სოციალური დიალოგი (Social dialogue)

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) განმარტების თანახმად, სოციალური დიალოგი მოიცავს ყველა სახის მოლაპარაკებას, კონსულტაციას ან უბრალოდ ინფორმაციის გაცვლას მთავრობის, დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების წარმომადგენლებს შორის სოციალური და ეკონომიკური პოლიტიკის საკითხებზე, რომლებიც სამივე მხარისათვის მნიშვნელოვანია.

სოციალური დიალოგი შეიძლება იყოს ორმხრივი – დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის (ანუ პროფკავშირსა და დამსაქმებლების ორგანიზაციებს შორის), შრომით საქმიანობასთან დაკავშირებულ უფრო კონკრეტულ, ორივე მხარისათვის მნიშვნელოვან საკითხებზე (მაგ.: სამუშაო პირობები, ხელფასები, სოციალური დაცვა და ა. შ.), ან სამმხრივი – მთავრობის, როგორც ოფიციალური მხარის, მონაწილეობით, უფრო ფართო პოლიტიკურ და ეკონომიკურ საკითხებზე, როგორცაა სოციალური პოლიტიკა, სამუშაო ბაზარი, კანონმდებლობა და ა. შ.

სოციალურ დიალოგს შეიძლება ჰქონდეს სხვადასხვა სახე და მასშტაბი. სოციალური დიალოგის ფორმებია: ღია დისკუსია, პოზიციების გაცვლა, კონსულტაციები, მოლაპარაკებები, შეთანხმებები და სხვა. დიალოგი შეიძლება შედგეს ნაციონალურ, რეგიონულ ან კომპანიის დონეზე, შეიძლება იყოს სექტორული ან სექტორთაშორისი, ინსტიტუციონალიზებული ან ნაკლებად ფორმალური. მზარდი ტენდენციაა

საერთაშორისო სოციალური დიალოგი, რომელიც მოიცავს რეგიონულ და გლობალურ დიალოგსა და შეთანხმებას მულტინაციონალურ კომპანიებსა და პროფკავშირების საერთაშორისო გაერთიანებებს შორის.

სოციალური დიალოგის მიზანია შრომითი საქმიანობის ძირითად მხარეებს – დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს – შორის კონსენსუსის მიღწევა, დასაქმებულთათვის ღირსეული და პროდუქტიული შრომის პირობების უზრუნველყოფა.

უფრო მასშტაბურ დონეზე სოციალური დიალოგი ეფექტური ინსტრუმენტია სოციალური და ეკონომიკური საკითხების გადაწყვეტის, დემოკრატიული მმართველობის და თანამონაწილეობის, ეკონომიკური სტაბილურობის და წინსვლის ხელშეწყობისათვის.

იმისათვის, რომ სოციალური დიალოგი შედგეს, აუცილებელი პირობებია:

- დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა თავისუფალი, დამოუკიდებელი და ძლიერი ორგანიზაციების არსებობა;
- პოლიტიკური ნება და ყველა მხარის სურვილი ჩაერთონ სოციალურ დიალოგში;
- გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების ფუნდამენტური უფლებების პატივისცემა;
- შესაბამისი ინსტიტუციური მხარდაჭერა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებით, მთავრობის როლი განმსაზღვრელია ქმედითი სოციალური დიალოგისათვის მაშინაც კი, როდესაც სოციალური დიალოგი ორმხრივია და მთავრობის ჩართულობის გარეშე მიმდინარეობს. მთავრობის პასუხისმგებლობაა შექმნას სტაბილური პოლიტიკური და სოციალური გარემო, რომელიც შესაძლებლობას მისცემს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა დამოუკიდებელ ორგანიზაციებს თავისუფლად იმოქმედონ, უზრუნველყოს საკანონმდებლო და ინსტიტუციური სტრუქტურა ამგვარი დიალოგისათვის.

სოციალური დიალოგი საჯარო პოლიტიკის ფორმირების მნიშვნელოვან მიდგომას წარმოადგენს, განსაკუთრებით, დასავლეთ ევროპაში. ის ევროკავშირის დასაქმების და სოციალური პოლიტიკის განუყოფელი ნაწილია.

სოციალური დიალოგი ეფუძნება იმის აღიარებას, რომ დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს აქვთ როგორც საერთო, ასევე ურთიერთსაინააღმდეგო ინტერესები. ის ეფექტური ინსტრუმენტია ისეთი პოლიტიკის შემუშავებისა და გადანაცვტილებების მისაღებად, რომლებიც ითვალისწინებს ორივე მხარის საჭიროებებსა და ინტერესებს და შესაბამისად, გრძელვადიანი დადებითი შედეგების მომტანია როგორც დამსაქმებლების, ასევე საზოგადოებისათვის.

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის კონტექსტში სოციალური დიალოგი თანამშრომლებთან პასუხისმგებელი ურთიერთობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია (ის დამოუკიდებელ საკითხად არის წარმოდგენილი სოციალური პასუხისმგებლობის საერთაშორისო სტანდარტში ISO 26000).

სოციალური დიალოგი ხელს უწყობს სამუშაოზე დემოკრატიული და თანამონაწილეობითი პრინციპების დამკვიდრებას, კომპანიის მენეჯმენტსა და თანამშრომლებს შორის ურთიერთგაგების და ჯანსაღი ურთიერთობის ჩამოყალიბებას. სოციალური დიალოგი ასევე ეფექტური ინსტრუმენტია ორგანიზაციის საქმიანობის ცვლილებების უარყოფითი სოციალური ზეგავლენის შესამცირებლად.

იხ. ასევე: სოციალური პაჩგნოიხები

სოციალური და ეკოეტიკეტი (Social and eco labels)

სოციალური და ეკოეტიკეტი არის ბაზარზე ორიენტირებული ინსტრუმენტები, რომლებიც ზეგავლენას ახდენენ შესყიდვისას მომხმარებელთა გადაწყვეტილებებზე. ეს არის სიმბოლოები, რომლებიც წარმოდგენილია პროდუქციის შეფუთვაზე, ასევე მაღაზიების ვიტრინებსა და თაროებზე (როდესაც ამ მაღაზიაში გასაყიდი პროდუქცია ან მაღაზიის ერთ რომელიმე თაროზე განთავსებული პროდუქცია მთლიანად ეტიკეტირებულია) და მოწმობს, რომ წარმოებისა და რეალიზაციის პროცესი აკმაყოფილებს გარკვეულ ეტიკურ, სოციალურ თუ გარემოსდაცვით კრიტერიუმებს.

ეკოეტიკეტი ეწოდება ეტიკეტს, რომელიც ადასტურებს, რომ

პროდუქციის წარმოების და გასაღების პროცესი გარკვეულ გარემოსდაცვით კრიტერიუმებს აკმაყოფილებს, ხოლო სოციალური ეტიკეტები მიუთითებს კონკრეტული პროდუქტის წარმოებისა და გასაღების პროცესის სოციალურ მახასიათებლებზე, მაგალითად, ადამიანის უფლებებისა და მშრომელთა უფლებების დაცვაზე, არადისკრიმინაციულ მოპყრობაზე, თემის განვითარებაზე და ა. შ. კონკრეტული საწარმოს თუ მთელი მიწოდების ჯაჭვის ფარგლებში.

ხშირად ეტიკეტები მიუთითებს როგორც სოციალური, ისე გარემოსდაცვითი პრინციპების დაცვაზე პროდუქციის წარმოებისა და გასაღების პროცესში (ე.წ. Sustainability labels).

სოციალური და ეკოეტიკეტები მრავალგვარია: ეტიკეტმა შეიძლება მიუთითოს ერთ გარკვეულ საკითხთან დაკავშირებული პრინციპების დაცვაზე (მაგ., ბავშვთა შრომის არგამოყენება ან ტყეების მდგრადი მართვა) ან მოიცვას საკითხთა ჯგუფი, მაგალითად, სამუშაო პირობები, თემის განვითარება, ბუნებრივი ეკოსისტემების დაცვა და სხვა. ზოგიერთი ეტიკეტი წარმოების მხოლოდ ერთ რომელიმე სფეროს მოიცავს, მაგ., ხელით ნაქსოვი ნოხების, ფეხბურთის ბურთების წარმოებას ან ყვავილების ბიზნესს.

ეთიკეტები ეხმარება მომხმარებელს გაცნობიერებული არჩევანის გაკეთებაში, საკუთარი პრინციპებისა და ღირებულებების შესაბამისად. ამგვარად, ეტიკეტები ხელს უწყობს დადებით სოციალურ ცვლილებას როგორც პროდუქციის მწარმოებლებისა და გამსაღებლების, ისე მომხმარებელთა ცნობიერებასა და ქცევაში. ისინი ერთდროულად წარმოადგენენ როგორც პასუხისმგებელი ბიზნესაქმიანობის, ისე პასუხისმგებელი სამომხმარებლო მოდელების სტიმულირების მექანიზმს.

ეთიკეტირების სქემაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითია. ეტიკეტის მინიჭების კრიტერიუმებს და მოთხოვნებს, ჩვეულებრივ, განსაზღვრავენ სპეციალური ეტიკეტირების ორგანიზაციები. ამ კრიტერიუმებთან მწარმოებლებისა და მოვაჭრეების შესაბამისობის სერტიფიცირებას ახდენს ან თავად ეტიკეტირების ორგანიზაცია, ან აკრედიტებული, დამოუკიდებელი, სასერტიფიკაციო სააგენტო.

სოციალური ზეგავლენა (Social impact)

სოციალური ზეგავლენა საკმაოდ ფართო მნიშვნელობის ცნებაა, რომელსაც არ აქვს ერთადერთი საყოველთაოდ აღიარებული განმარტება. განმარტებათა უმრავლესობის თანახმად, სოციალური ზეგავლენა ეწოდება საქმიანობის, პროექტის, პროგრამის, პოლიტიკის ზეგავლენას ადამიანთა (ინდივიდების, ოჯახების, თემების) კეთილდღეობაზე და/ან საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვან საკითხზე.

სოციალური ზეგავლენის ცნების გასაგებად არსებითია შედეგებსა და ზეგავლენას შორის განსხვავების გააზრება. ეს ორი მჭიდროდ დაკავშირებული, მაგრამ განსხვავებული კონცეფციაა. ორივე ტერმინი აღნიშნავს გარკვეულ ცვლილებას, რომელიც მოჰყვება კონკრეტულ საქმიანობას თუ პროექტს, თუმცა განსხვავებულია მათი მასშტაბი, დონე და მოქმედების ვადა/ხანგრძლივობა.

შედეგი უფრო კონკრეტული, შედარებით მოკლევადიანი, დაგეგმილი და გაზომვადი ცვლილებაა, რომელიც უშუალოდ მოჰყვება კონკრეტული პროექტის თუ აქტივობის განხორციელებას.

სოციალური ზეგავლენა კი არის პროექტის თუ საქმიანობის კონკრეტული შედეგებით პირდაპირ ან ირიბად გამოწვეული უფრო მასშტაბური და გრძელვადიანი სოციალური ცვლილება თემსა თუ საზოგადოებაში.

ზეგავლენის გაზომვა რთულია, რადგან ის ბევრი სხვადასხვა მიზეზით, სხვადასხვა ფაქტორთა კომბინაციით შეიძლება იყოს გამოწვეული (და არა მხოლოდ ერთი კონკრეტული პროექტის შედეგებით).

სოციალური ზეგავლენის შეფასება (Social impact assessment/SIA)

სოციალური ზეგავლენის შეფასება არის საზოგადოებაზე, თემებსა და ადამიანთა ცხოვრებაზე პროექტის/საქმიანობის როგორც პოზიტიური, ისე ნეგატიური სოციალური ზეგავლენის ანალიზის, გაზომვის და მართვის ფორმალური თანამონაწილეობითი პროცესი.

სოციალური ზეგავლენის შეფასების პრაქტიკა ჩამოყალიბდა გარემოზე ზემოქმედების შეფასების ანალოგიით და თანდათან ფართოდ დამკვიდრდა.

სოციალური ზეგავლენის შეფასება შეიძლება ჩატარდეს პროექტის/ინიციატივის განხორციელების ნებისმიერ ეტაპზე.

გავრცელებული პრაქტიკაა სოციალური ზეგავლენის შეფასების ჩატარება პროექტის/ინიციატივის დაგეგმვის ეტაპზე, პოტენციური ზეგავლენის შეფასების, რისკების გამოვლენის და მათი განეიტრალების ღონისძიებების დასაგეგმად.

ბევრ ქვეყანაში სოციალური ზეგავლენის შეფასების (ისევე, როგორც გარემოზე ზემოქმედების შეფასების) ჩატარება კანონით მოითხოვება დიდი პროექტების დაწყებისას. მსხვილი საერთაშორისო-საფინანსო ინსტიტუტები და განვითარებაზე მომუშავე საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციები აგრეთვე ხშირად ითხოვენ ფართომასშტაბიანი პროექტების დაფინანსებისას სოციალური ზეგავლენის შეფასების ჩატარებას და ნეგატიური ზეგავლენების განეიტრალების გეგმის შემუშავებას.

პროექტის მიმდინარეობის ეტაპზე სოციალური ზეგავლენის შეფასების ჩატარება ასევე ძალზე მნიშვნელოვანია პროექტის სოციალური შედეგების უკეთესი მართვისა და გაძლიერებისათვის.

სოციალური ზეგავლენის შეფასება შეიძლება მოიცავდეს პროექტის/საქმიანობის ზეგავლენის ანალიზს შემდეგ საკითხებსა და ასპექტებზე: გენდერული თანასწორობა, ადამიანის უფლებები, სოციალური ინკლუზია და მოწყვლადი ჯგუფები, შრომითი საქმიანობა და სამუშაო პირობები, ძირძველი მოსახლეობის უფლებები, კულტურული მემკვიდრეობის დაცვა, თემის ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და კეთილდღეობა, დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობა, მიწოდების ჯაჭვები, თემის ცხოვრების წესი და სხვა.

მიღებული პრაქტიკაა აგრეთვე სოციალური და გარემოზე ზეგავლენის ინტეგრირებული შეფასების ჩატარება

(Environmental and social impact assessment/ESIA), რომელშიც გათვალისწინებულია როგორც სოციალური, ისე გარემოსდაცვითი ასპექტები.

სოციალური ზეგავლენის შეფასება საკმაოდ მასშტაბური, თანამონაწილეობითი პროცესია, რომლისთვისაც არსებითია ადგილობრივი თემის წარმომადგენელთა, დაინტერესებულ მხარეთა და ექსპერტების ჩართვა.

არსებობს სხვადასხვა მეთოდი სოციალური ზეგავლენის შეფასების ჩასატარებლად. ჩვეულებრივ, პროცესი მოიცავს შემდეგ ძირითად ეტაპებს/კომპონენტებს:

- დაინტერესებულ მხარეთა ჯგუფების და თემების გამოვლენა, რომლებზეც პროექტმა შეიძლება პოტენციურად მოახდინოს ზეგავლენა;
- საწყისი ეტაპისთვის არსებული მდგომარეობის შესახებ მონაცემების მოგროვება ძირითად სოციალურ საკითხებზე და სამიზნე თემების/ჯგუფების ცხოვრების ძირითად ასპექტებზე, როგორცაა: თემის ისტორია, კულტურა, ცხოვრების წესი, ეკონომიკური და სოციალური განვითარების განმსაზღვრელი ფაქტორები, რეგიონში მიმდინარე ბიზნესსაქმიანობის ძირითადი სექტორები და სხვა;
- სახელმწიფო პოლიტიკის და კანონმდებლობის მიმოხილვის ჩატარება, რომლებმაც შეიძლება შეავსოს პროექტის უარყოფითი ზეგავლენის და რისკების განეიტრალების ღონისძიებები;
- ინფორმაციის მოგროვების მეთოდების აღწერა, ასევე ადგილობრივ სათემო ჯგუფებთან კომუნიკაციის და შეფასების ჩატარებაში მათი ჩართულობის აღწერა;
- პირდაპირი სოციალური ზეგავლენების გამოვლენა და თითოეული ზეგავლენის პოტენციური მასშტაბის, მნიშვნელობის და ხანგრძლივობის პროგნოზირება;
- ნეგატიური ზეგავლენების შემსუბუქების/განეიტრალების ღონისძიებების აღწერა;
- მონიტორინგის მექანიზმების აღწერა, რაც უზრუნველყოფს დაინტერესებულ მხარეთა ინფორმირებას ნეგატიური ზეგავლენების შემსუბუქების ღონისძიებების და პროექტის მსვლელობის შესახებ.

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის კონტექსტში სოციალური ზეგავლენის შეფასება მნიშვნელოვანია, რათა კომპანიამ უკეთ გააცნობიეროს საკუთარი ბიზნესსაქმიანობის და სოციალური პროექტების შედეგები საზოგადოებისა და ადამიანებისათვის, რაც სამომავლო საქმიანობათა უკეთ დაგეგმვის, დადებითი შედეგების გაძლიერებისა და უკეთესი მართვის წინაპირობაა.

სოციალური ინვესტიცია (Social investment)

იხ. კოხპოხაციული სოციალური ინვესტიცია

სოციალური კაპიტალი (Social capital)

სოციალური კაპიტალის კონცეფციის საზღვრები მკაფიო არ არის. შესაბამისად, ამ ტერმინის მრავალგვარი განმარტება არსებობს. განმარტებათა უმრავლესობა იზიარებს ხედვას, რომ სოციალური კაპიტალის ამოსავალს წარმოადგენს სოციალური კავშირები, ურთიერთობები, ნდობა, გაზიარებული შეხედულებები და ღირებულებები, რაც აადვილებს თანამშრომლობას და გაზიარებული შედეგების მიღწევას.

კაპიტალის სხვა ფორმებისაგან განსხვავებით, არ არსებობს სოციალური კაპიტალის უნივერსალური საზომი, რადგან ეს სუბიექტური კონცეფციაა.

ბიზნესისთვის სოციალური კაპიტალი ისეთივე მნიშვნელოვანია, როგორც ადამიანური ან ფინანსური კაპიტალი. ის ხელს უწყობს კომპანიის წარმატებას გაზიარებული ღირებულებებისა და ორმხრივი ნდობის ჩამოყალიბებით.

რაც უფრო მაღალია კომპანიის კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა, მით მეტად ენდობა მას საზოგადოება, მით უკეთესი ურთიერთობა აქვს მას სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარესთან და, შესაბამისად, მით უფრო მნიშვნელოვან სოციალურ კაპიტალს ფლობს იგი.

სოციალური კონტრაქტი (Social contract)

სოციალური კონტრაქტის თეორიის ამოსავალია მოსაზრება, რომ საზოგადოება შეიქმნა და ფუნქციონირებს გარკვეული შეთანხმების, „კონტრაქტის“ საფუძველზე, რომელიც არსებობს საზოგადოების წევრებს შორის, უფრო ზუსტად კი, მმართველებსა და მათ ქვეშევრდომებს შორის, და რომელიც განსაზღვრავს თითოეული მხარის მორალურ და პოლიტიკურ უფლებებსა და ვალდებულებებს.

სოციალური კონტრაქტის თეორიის თანახმად, ადამიანები, ინდივიდები, ნებაყოფლობით აცხადებენ თანხმობას დათმონ გარკვეული უფლებები და თავისუფლებები და დაემორჩილონ ხელისუფლებას – კონკრეტულ მმართველებს ან უმრავლესობის გადაწყვეტილებას, და ამ გზით უზრუნველყონ დანარჩენი უფლებების ხელშეუხებლობა და შეინარჩუნონ სოციალური წესრიგი.

სოციალური კონტრაქტის თეორიის საფუძვლები ჯერ კიდევ ანტიკურ ფილოსოფოსთა ნაშრომებში დასტურდება, თუმცა დეტალურად ეს თეორია ჩამოყალიბდა და გაიშალა განმანათლებლობის ეპოქაში (თომას ჰობსის, ჯონ ლოკის და ჟან-ჟაკ რუსოს ნაშრომებში). მას შემდეგ სოციალური კონტრაქტის თეორია არაერთი მოაზროვნის და ფილოსოფოსის ნაშრომში იყო სხვადასხვაგვარად გაშლილი და განხილული (მაგ., ემანუელ კანტის, ჯონ როულსის, დევიდ გოტიეს და სხვ.).

სოციალური კონტრაქტის თეორია ასევე მნიშვნელოვანია ბიზნესსაქმიანობის ქრილში. ის გულისხმობს, რომ კომპანიებსა და საზოგადოებას შორის არსებობს გარკვეული ჰიპოთეტური (ნაგულისხმევი) შეთანხმება, „კონტრაქტი“, რომლის საფუძველზეც კომპანიები არსებობენ და ფუნქციონირებენ, სარგებლობენ საზოგადოების რესურსებით და საზოგადოების მხარდაჭერით, ხოლო ამის სანაცვლოდ აქვთ ვალდებულება, წვლილი შეიტანონ საზოგადოების საჭიროებათა დაკმაყოფილებაში. ამრიგად, ბევრი ბიზნესეთიკოსის მოსაზრებით, კომპანიათა კორპორაციული პასუხისმგებლობა სწორედ საზოგადოებასა და კომპანიებს შორის არსებულ სოციალურ კონტრაქტს ეფუძნება.

სოციალური ლიცენზია (Social licence)

იხ. საქმიანობის სოციალური ლიცენზია

სოციალური პარტნიორები (Social partners)

სოციალურ პარტნიორებს უწოდებენ სოციალურ დიალოგში ჩართულ ძირითად მხარეებს – დამსაქმებლებისა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების წარმომადგენლებს (ზოგიერთ შემთხვევაში – ასევე მთავრობის წარმომადგენლებს), რომელთა მიზანია მოლაპარაკებისა და თანამშრომლობის გზით მიაღწიონ შეთანხმებას, რომელიც ყველა მხარისათვის კეთილსამყოფელი იქნება.

სოციალური პარტნიორობის კონცეფცია ევროპაში ჩამოყალიბდა; მას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება „ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულებაში“ (TFEU).

სოციალური პარტნიორები მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენენ ევროკავშირის ქვეყნების სოციალურ პოლიტიკაზე.

იხ. ასევე: სოციალური დიალოგი

სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირება/მდგრადი ინვესტირება (Socially responsible investment (SRI)/Sustainable investment)

სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირება, იგივე მდგრადი ინვესტირება, გულისხმობს საინვესტიციო ანალიზისა და გადანაცვებილების მიღებისას სოციალური, გარემოსდაცვითი, კორპორაციული მართვის (ESG) და ეთიკური ფაქტორების გათვალისწინებას ფინანსურ მაჩვენებლებთან ერთად. ეს არის გრძელვადიან შედეგზე ორიენტირებული საინვესტიციო სტრატეგია, რომლის მიზანია ერთდროულად მიაღწიოს მდგრად ფინანსურ შედეგებსა და დადებით სოციალურ და გარემოსდაცვით ზეგავლენას.

სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირება მძლავრ სტიმულს წარმოადგენს კომპანიათა პასუხისმგებლობის განვითარებისათვის და მათ მიერ საკუთარ საქმიანობაში სოციალური და გარემოსდაცვითი საკითხების ინტეგრირებისათვის, რადგან ამ გზით კომპანიებისათვის ხელმისაწვდომი

ხდება პასუხისმგებელი ინვესტირების პრინციპებით მართული დიდი მოცულობის კაპიტალი.

სოციალურად ორიენტირებული ინვესტირების პრაქტიკას ხანგრძლივი ისტორია აქვს. ადრეულ ეტაპზე (მაგ., მე-20 საუკუნის დასაწყისში) ეს მიდგომა ძირითადად მხოლოდ მორალური მოსაზრებებით იყო მოტივირებული, როდესაც გარკვეული ინვესტორები თავს არიდებდნენ არაეთიკურ, არამორალურ ან მათთვის მიუღებელ საქმიანობაში ფულის დაბანდებას (მაგალითად, როგორცაა იარაღით ვაჭრობა, აზარტული თამაშები და ა. შ.).

1990-იანი წლებიდან სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირება ნელ-ნელა გლობალური მასშტაბის მოვლენად ყალიბდება და ფართოდ ვრცელდება ევროპაში, ჩრდილოეთ ამერიკაში, ავსტრალიაში, აგრეთვე მეტ-ნაკლებად აზიაში, აფრიკასა და ლათინურ ამერიკაში.

დღევანდელ მსოფლიოში პასუხისმგებელი ინვესტირების ერთ-ერთი ყველაზე ძლიერი სტიმული სულ უფრო მეტად ფინანსური შედეგები და ინვესტიციების ეფექტიანობა ხდება. ფინანსური ანალიტიკოსები აღნიშნავენ იმ უპირატესობას, რაც მოსდევს საინვესტიციო გადაწყვეტილებების მიღებისას კომპანიის კორპორაციული მმართველობის, სოციალური და გარემოსდაცვითი მაჩვენებლების (ESG) შეფასებას. მიიჩნევა, რომ კომპანიის მიერ საკუთარ საქმიანობაში სოციალური და გარემოსდაცვითი საკითხების გათვალისწინება ხელს უწყობს რისკების ეფექტურ პრევენციას, გაუმჯობესებულ მართვას, მომხმარებლებთან, მიმწოდებლებთან და თანამშრომლებთან კარგ ურთიერთობას, რასაც მოსდევს საქმიანობის გაზრდილი ეფექტიანობა და საბოლოოდ უკეთესი ფინანსური მაჩვენებლები და გაზრდილი ამონაგები ინვესტიციაზე.

ძირითადად არსებობს ორი ტიპის სოციალურად პასუხისმგებელი საინვესტიციო ბაზარი: სოციალურად პასუხისმგებელი ინდივიდუალური ინვესტირება (retail SRI) გულისხმობს ინდივიდუალურ ინვესტიციებს (მაგ., პერსონალურ პენსიას), რომლებიც კეთდება კონკრეტული პიროვნებების პირადი ეთიკური ფასეულობების მიხედვით. მცირე, ინდივიდუალური ინვესტორებისათვის არსებობს მრავალი ფონდი

და ერთიანი ინვესტირების მექანიზმი. მეორე ტიპია სოციალურად პასუხისმგებელი ინსტიტუციური ინვესტირება (institutional SRI), რომელიც გულისხმობს სხვადასხვა საინვესტიციო ინსტიტუტის პასუხისმგებელ ინვესტიციებს, მაგ., საპენსიო ფონდების, სადაზღვევო კომპანიების, კომერციული ბანკების ინვესტიციებს. ინსტიტუციურ ინვესტორთა ხვედრითი წილი გაცილებით მაღალია.

არსებობს პასუხისმგებელი ინვესტირების მრავალი სხვადასხვა სტრატეგია, რომელთაც ინვესტორები მიმართავენ, საფუძვლიან ფინანსურ ანალიზთან ერთად, საინვესტიციო პორტფელის შესაქმნელად. ამ მრავალფეროვან სტრატეგიათა კლასიფიცირება სამი ზოგადი მიდგომის მიხედვით შეიძლება:

- გაცხრილვა, ანუ მორალური თვალსაზრისით მიუღებელი სექტორების გამორიცხვა, რომელთა საქმიანობა ნეგატიურ ზეგავლენას ახდენს გარემოსა და ადამიანებზე (იარაღის ბიზნესი, სათამაშო ბიზნესი, თამბაქოს ინდუსტრია და ა. შ.);
- ცალკეულ კომპანიათა შეფასება და მათი საქმიანობის ანალიზი სოციალური, გარემოსდაცვითი, ეთიკური და კარგი მმართველობის კრიტერიუმების მიხედვით;
- კომპანიათა ქცევაზე ზეგავლენის მოხდენა და მათი საქმიანობის სოციალური და გარემოსდაცვითი მაჩვენებლების გაუმჯობესება მათთან დიალოგის გზით.

ამ სამი მიდგომის ფარგლებში რამდენიმე სხვადასხვა სტრატეგია თავსდება, რომლებიც სხვადასხვა ასპექტზე აკეთებს აქცენტს. გამოყოფენ პასუხისმგებელი ინვესტირების შვიდ ძირითად სტრატეგიას:

1. თემატური ინვესტიციები/მდგრადი განვითარების საკითხებთან დაკავშირებული ინვესტიციები;
2. კატეგორიაში საუკეთესოთა შერჩევა/პოზიტიური გაცხრილვა;
3. საინვესტიციო პორტფელიდან გამორიცხვა/ნეგატიური გაცხრილვა;
4. სტანდარტებზე დაფუძნებული შერჩევა/შეფასება და გაცხრილვა სტანდარტებთან შესაბამისობის მიხედვით;
5. სოციალური, გარემოსდაცვითი და კარგი მმართველობის (ESG) საკითხების ინტეგრირება საინვესტიციო ანალიზში;

6. აქტიური მფლობელობა/დიალოგი, ჩართულობა და ხმის მიცემა/კორპორაციული ჩართულობა და მენილეთა აქტივიზმი;
7. ზეგავლენაზე მიმართული ინვესტირება.

საინვესტიციო პორტფელის შედგენისას ინვესტორები უმეტესწილად რამდენიმე სხვადასხვა სტრატეგიის კომბინირებას ახდენენ, რასაც „სტრატეგიათა აგრეგაცია“ ეწოდება (aggregation).

იხ. აგეფვე ცადკუდ სგხაგეგიათა განმახტებები

სტანდარტებზე დაფუძნებული შერჩევა/გაცხრილვა სტანდარტებთან შესაბამისობის მიხედვით (Norms-based screening)

სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირების ერთ-ერთი სტრატეგია გულისხმობს კომპანიების/პროექტების გაცხრილვას გარკვეულ სოციალურ და გარემოსდაცვით საერთაშორისო სტანდარტებთან მათი შესაბამისობის მიხედვით. ეს სტანდარტებია, მაგალითად, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO), გაეროს და სხვა საერთაშორისო ინსტიტუტების შემუშავებული სტანდარტები ადამიანის უფლებების, შრომითი საქმიანობის, გარემოს დაცვის, ანტიკორუფციის სფეროებში. კომპანიები, რომელთა საქმიანობაც არ აკმაყოფილებს ამ სტანდარტების მოთხოვნებს, გამოირიცხებიან საინვესტიციო პორტფელიდან.

იხ. ასევე: სოციაღუხად პასუხისმგებელი ინვესტირება

სტრატეგიული ფილანთროპია (Strategic philanthropy)

სტრატეგიულ ფილანთროპიას უწოდებენ ფილანთროპიულ პროგრამებს, რომლებიც მიზნად ისახავს როგორც ბენეფიციართა დახმარებას და მათი პრობლემების გადაჭრას, ისე კომპანიის სტრატეგიული მიზნების შესრულებას. სტრატეგიული ფილანთროპიის პროგრამები, ჩვეულებრივ, მიმართულია საზოგადოებისათვის მნიშვნელოვანი კონკრეტული საკითხის/პრობლემისკენ, რომელიც იმავდროულად უკავშირდება კომპანიის ბიზნესსტრატეგიას, მისიასა და საქმიანობას და, შესაბამისად, ბიზნესმიზნებსაც ემსახურება.

სტრატეგიული ფილანთროპია ბოლო წლებში სულ უფრო გავრცელებული მიდგომაა. მისი ძირითადი მახასიათებლები შემდეგია:

- სტრატეგიული ფილანთროპია კომპანიათა საქმიანობას უკავშირდება და არა ცალკეულ პიროვნებებს. ჩვეულებრივ ამ პროგრამებში სხვადასხვა სახით ჩართულია კომპანიის დირექტორთა საბჭო და რამდენიმე დეპარტამენტი.
- სტრატეგიული ფილანთროპიის პროგრამა იგეგმება ისე, რომ მას მოჰყვეს კომპანიის ცნობადობის ზრდა, რეპუტაციის გაუმჯობესება, მოგების ზრდა და სხვა პირდაპირი ან ირიბი დადებითი შედეგები კომპანიისათვის.
- სტრატეგიული ფილანთროპიის პროგრამები ეფუძნება კვლევებს, მოიცავს შემოქმედებით დაგეგმვას, შედეგების შეფასებას და სტრატეგიის ადაპტირებას – თუ კომპანია ვერ აღწევს დასახულ მიზნებს.
- სტრატეგიული ფილანთროპია მომგებიანია და დადებითი შედეგების მომტანია როგორც მისი განმახორციელებელი კომპანიისათვის, ისე ბენეფიციარებისა და საზოგადოებისთვის.

იხ. ასევე: ფილანთროპია

სხვადასხვა სექტორის პარტნიორობა (Cross-sector partnership)

სხვადასხვა სექტორის პარტნიორობა გულისხმობს კერძო, სამოქალაქო და საჯარო სექტორის ორგანიზაციების თანამშრომლობას საერთო-საზოგადოებრივი მიზნების მისაღწევად.

სხვადასხვა სექტორის პარტნიორობას სულ უფრო დიდი მნიშვნელობა ენიჭება თანამედროვე მსოფლიოში, რაც განპირობებულია, ერთი მხრივ, მდგრადი განვითარების საკითხების აქტუალიზაციით, ხოლო, მეორე მხრივ, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის განვითარებით და კერძო სექტორის განსაკუთრებული როლის აღიარებით სოციალურ-ეკონომიკური და გარემოსდაცვითი პრობლემების მოგვარებაში.

არ არსებობს სექტორთა პარტნიორობის ერთი უნივერსალური ფორმატი. ეს ტერმინი აერთიანებს თანამშრომლობის

მრავალ სხვადასხვა მოდელს ორ ან სამივე სექტორს შორის, როგორც ადგილობრივ დონეზე, სათემო საჭიროებებზე მიმართულ პარტნიორულ პროექტებს, ასევე ქვეყნის, რეგიონის ან გლობალურ დონეზე უფრო მასშტაბური სოციალური და გარემოსდაცვითი მიზნებისკენ მიმართულ თანამშრომლობას სისტემური ცვლილების განსახორციელებლად.

ცალკე გამოყოფენ ხოლმე კერძო კომპანიების და სამოქალაქო ორგანიზაციების ორმხრივ პარტნიორობას საზოგადოებრივი მიზნებისთვის (CSO-business partnerships), რაც სხვადასხვა სექტორის პარტნიორობის ერთ-ერთი ფორმაა.

მრავალი კვლევა ადასტურებს, რომ სხვადასხვა სექტორის პარტნიორობას შეუძლია შექმნას როგორც სოციალური, ასევე ეკონომიური სარგებელი, რაც მომგებიანია ყველა მონაწილე მხარისათვის.

ხშირად არც სამოქალაქო ორგანიზაციებს, არც ხელისუფლებას და არც ბიზნესს არ ჰყოფნის რესურსები იმ პრობლემათა მოსაგვარებლად, რომლებიც სამივე სექტორისათვის მნიშვნელოვანია. სხვადასხვა სექტორის თანამშრომლობით ხდება ძალების, რესურსების და თითოეული სექტორის უნიკალური ექსპერტიზის გაერთიანება, რის შედეგადაც შესაძლებელია ისეთი შედეგების მიღწევა, რომელსაც დამოუკიდებლად ვერც ერთი მხარე ვერ მიაღწევდა.

ეფექტური პარტნიორული პროგრამის უპირატესობებია: საქმიანობის გაზრდილი მასშტაბი; შედეგების მდგრადობა და გავრცობადობა; გაუმჯობესებული ეფექტურობა და სისტემური ცვლილების განხორციელების შესაძლებლობა.

სხვადასხვა სექტორის პარტნიორობა, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის განუყოფელი ნაწილია. მას აგრეთვე გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება მდგრადი განვითარების მიზნების მისაღწევად, რაც აღიარებულია გაეროს მდგრადი განვითარების დღის წესრიგში.

იხ. ასევე: პახგნიოხობა; საჯახო და კეხძო სექგოხთა პახგნიოხობა

ფილანთროპია (Philanthropy)

ფილანთროპია ეწოდება ნებაყოფლობით, ალტრუისტულ (უანგარო) დახმარებას (თანხით, რესურსებით და ა. შ.), რომლის მიზანია საზოგადოების კეთილდღეობის ხელშეწყობა.

„ფილანთროპია“ ბერძნული სიტყვაა და ადამიანების სიყვარულს ნიშნავს. ეს სიტყვა უკვე ანტიკური პერიოდის ლიტერატურაში დასტურდება. ის გვხვდება ძვ.წ. აღ. VI-V სს-ის ბერძენი დრამატურგის — ესქილეს ნაწარმოებში „მიჯაჭვული პრომეთე“, სადაც გადმოცემულია ძველი ბერძნული მითი იმის შესახებ, თუ როგორ აჩუქა პრომეთემ ადამიანებს ცეცხლი და ასწავლა მისი მოხმარება, რასაც მოჰყვა ცივილიზაციის განვითარება. ესქილეს თანახმად, პრომეთემ ეს გააკეთა კაცთმოყვარეობის, ანუ ფილანთროპიის გამო. შესაბამისად, ძველი ბერძნები ფილანთროპიას ცივილიზაციის ერთ-ერთ საფუძვლად მიიჩნევდნენ.

ფილანთროპია და ქველმოქმედება როგორც დასავლური ცივილიზაციის, ისე მრავალი აღმოსავლური კულტურის ნაწილია.

კორპორაციულ კონტექსტში ფილანთროპია CSR-ის სოციალურ განზომილებას განეკუთვნება. ის საზოგადოებისთვის სასიკეთო პროგრამების განხორციელების ყველაზე უფრო ტრადიციული, ხანგრძლივი ისტორიის მქონე და გავრცელებული მიდგომაა.

საწყის ეტაპზე კორპორაციული ფილანთროპიული საქმიანობები, ძირითადად, დაუგეგმავად, სპონტანურად და ეპიზოდურად ხორციელდებოდა. ბოლო ხანებში კომპანიები, შიდა და გარეშე ზენოლის საპასუხოდ, გადადიან ფილანთროპიის უფრო რთულ, სტრატეგიულ ფორმებზე, ფილანთროპიულ საქმიანობას ბიზნესის მიზნებსა და ამოცანებს უკავშირებენ.

ხშირად ურევენ ერთმანეთში კორპორაციულ პასუხისმგებლობას და ფილანთროპიას, თუმცა კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა, დღევანდელი გაგებით, ბევრად უფრო ფართო ცნებაა, რომელიც თანაბრად ითვალისწინებს

მდგრადი განვითარების სამ ძირითად ასპექტს – ეკონომიკურ, სოციალურ და გარემოსდაცვით ასპექტებს, ფილანთროპია კი კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის შემადგენელი მრავალი კომპონენტიდან მხოლოდ ერთ-ერთია.

კორპორაციული ფილანთროპია შეიძლება სხვადასხვა ფორმით განხორციელდეს. ყველაზე გავრცელებული ფორმაა კომპანიის მხრიდან გაღებული ფულადი კონტრიბუცია, თუმცა ასევე შესაძლებელია კომპანიის სხვა რესურსების, მაგალითად, პროდუქციის, სერვისების, აღჭურვილობის, თანამშრომელთა დროის კონტრიბუცია. კორპორაციული ფილანთროპიული პროგრამა შეიძლება უშუალოდ კომპანიამ განახორციელოს ან ამ მიზნით დააარსოს კორპორაციული ფონდი, ასევე დააფინანსოს სამოქალაქო/საქველმოქმედო ორგანიზაციები.

მიიჩნევა, რომ ფილანთროპია, ქველმოქმედებისგან განსხვავებით, უფრო გრძელვადიან, სტრატეგიულ მიდგომებზეა ორიენტირებული, მიზნად ისახავს არა მყისიერ დახმარებას, არამედ უფრო მდგრადი, სოციალური ცვლილებების განხორციელებას, თუმცა ორივე მატერიალური დახმარების განევას გულისხმობს.

ქველმოქმედება (Charity/Charitable giving)

ქველმოქმედება ნიშნავს გაჭირვებაში მყოფი ადამიანების უანგარო დახმარებას. ქველმოქმედება შეიძლება გასწიოს როგორც ცალკეულმა ადამიანმა, ისე ორგანიზაციამ, მათ შორის, კომპანიამ.

კორპორაციული საქმიანობის კონტექსტში საქველმოქმედო საქმიანობა გულისხმობს კომპანიის მიერ ფინანსური/ მატერიალური დახმარების უანგაროდ განევას მოწყვლადი ჯგუფებისათვის, გაჭირვებაში მყოფი ადამიანებისათვის, სასწრაფო საჭიროების დასაკმაყოფილებლად, ჰუმანიტარული კრიზისის საპასუხოდ და ა. შ. ქველმოქმედება შეიძლება განხორციელდეს ფულადი დახმარების სახით, ასევე საკვების, ტანსაცმლის, წამლების, ინვენტარისა თუ სხვა ნივთების გადაცემით.

ხშირად ერთმანეთში ერევათ კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა და ქველმოქმედება, თუმცა ქველმოქმედება კორპორაციული პასუხისმგებლობის მხოლოდ ერთი მცირე ნაწილია, მის სოციალურ განზომილებას განეკუთვნება, კერძოდ კი, საზოგადოების მხარდაჭერის ერთ-ერთი ფორმაა.

მნიშვნელოვანია ასევე ტერმინების – ქველმოქმედება და ფილანთროპია ურთიერთმიმართების განსაზღვრა. ეს ორი ტერმინი მჭიდროდაა დაკავშირებული და ხშირად მონაცვლეობით იხმარება, თუმცა მათ შორის არსებობს განსხვავება. მიიჩნევა, რომ ქველმოქმედება უფრო ერთჯერადი, სასწრაფო საჭიროების საპასუხოდ განხორციელებული ქმედებაა, ხოლო ფილანთროპია – უფრო გრძელვადიანი, მდგრად შედეგზე ორიენტირებული დახმარება.

იხ. ასევე: ფილანთროპია

ქცევის კოდექსი (Code of conduct)

კომპანიის ქცევის კოდექსი (კორპორაციული ქცევის კოდექსი) წარმოადგენს ქცევის წესებისა და ინსტრუქციების ნაკრებს თანამშრომლებისათვის კომპანიაში მისაღები და დასაშვები, ასევე მიუღებელი ქცევის თაობაზე. აქ წარმოდგენილია როგორც პოზიტიური ქცევის წესები, ისე აკრძალვები, ანუ როგორი ქცევა არის მისაღები და მისასაღმებელი, და როგორი – დაუშვებელი, სხვადასხვა სიტუაციაში.

ქცევის კოდექსი არ რეგულირდება კანონით, ეს არის ნებაყოფლობითი თვითრეგულირების დოკუმენტი, რომელსაც კომპანია თავად შეიმუშავებს და ამტკიცებს კომპანიის მენეჯმენტი. შესაბამისად, ქცევის კოდექსები განსხვავდება მოცულობის, შინაარსის და დაფარვის სფეროს მიხედვით. ყოველი კომპანია თავად იღებს გადაწყვეტილებას, რა საკითხები შეიტანოს საკუთარ ქცევის კოდექსში.

ქცევის კოდექსი შეიძლება მოიცავდეს ისეთ საკითხებს, როგორებიცაა: თანამშრომელთა პატიოსნება და კეთილსინდისიერი ქცევა, კომპანიის მიმართ ლოიალობა, ბრენდის და კომპანიის ქონების დაცვა, ინტელექტუალური საკუთრების დაცვა, კონფიდენციალობა, პროდუქციის უსაფრთხოება და თანამშრომელთა უსაფრთხოების საკითხები, კორუფცია, საჩუქრები და სტუმრის მიღება, ინტერესთა კონფლიქტები, დისკრიმინაცია და თანაბარი შესაძლებლობები, გარემოს დაცვა, ბიზნესურთიერთობები ნათესავებთან და ოჯახის წევრებთან, სხვა ორგანიზაციებში მუშაობა, ალკოჰოლის და ნარკოტიკების მოხმარება, აზარტული თამაშები, პოლიტიკური აქტივობა და სხვა.

ქცევის კოდექსი ასახავს კომპანიის ძირითად ღირებულებებს და უშუალოდ ეფუძნება ეთიკის კოდექსს. არსებითად, ქცევის კოდექსი განსაზღვრავს, როგორ უნდა მოიქცნენ თანამშრომლები სხვადასხვა სიტუაციაში, რომ ეთიკის კოდექსში გაწერილი პრინციპები და ეთიკური სტანდარტები დაცული იყოს კომპანიაში. სხვაგვარად, რომ ვთქვათ, ქცევის კოდექსი წარმოადგენს ეთიკის კოდექსის პრაქტიკული განხორციელების სახელმძღვანელოს.

ქცევის და ეთიკის კოდექსები კომპანიებს შეიძლება ჰქონდეთ ორი დამოუკიდებელი დოკუმენტის სახით, ან ერთიან დოკუმენტში შერწყმული, რომელიც განსაზღვრავს როგორც ეთიკურ ღირებულებებსა და პრინციპებს, ასევე ქცევის წესებს და აკრძალვებს.

იხ. ასევე: ეთიკის კოდექსი.

ღ

ღირებულებათა განაცხადი (Value statement)

იხ. მისიის, ხედვის და ღიხებულებათა განაცხადი

ღირსეული შრომა (Decent work)

„ღირსეული შრომა“ კომპლექსური ცნებაა, რომელიც ეთიკურ პრინციპებს ეფუძნება. ეს ტერმინი ოფიციალურად პირველად დასტურდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) გენერალური დირექტორის ანგარიშში 1999 წლის შრომის საერთაშორისო კონფერენციაზე. ILO-ს დეფინიციით, „ღირსეული შრომა გულისხმობს პროდუქტიულ შრომას, რომლის დროსაც დაცულია მშრომელთა უფლებები, რომელიც ადეკვატურად ანაზღაურდება და ადეკვატური სოციალური დაცვის პროგრამებით რეგულირდება. ღირსეული შრომის ცნება აგრეთვე გულისხმობს, რომ ყველა ადამიანს, იქნება ეს ქალი თუ კაცი, უნდა ჰქონდეს თანაბარი შესაძლებლობა საკუთარი შრომით მიიღოს შემოსავალი, თავისუფლების, თანასწორობის, უსაფრთხოებისა და ადამიანური ღირსების დაცვის პირობით“.

ამ ფორმულირების თანახმად, ღირსეული შრომის მახასიათებლებია:

- პროდუქტიული შრომა;
- შრომითი უფლებების დაცვა;

- ადეკვატური ანაზღაურება;
- სოციალური დაცვა.

„შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის“ შემდეგდროინდელ დოკუმენტებში „ღირსეული შრომის“ განმარტებას ემატება ან ყურადღება მახვილდება ისეთ კომპონენტებზე, როგორიცაა:

- პროფესიული კავშირების, კერძო კომპანიებისა და სახელმწიფო ხელისუფლების სამმხრივი თანამშრომლობა და დიალოგი;
- შრომის უსაფრთხოება, თანასწორობა და პიროვნული ღირსება;
- მშრომელთა მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.

ღირსეული შრომის კონცეფცია 2030 წლისთვის გაეროს მდგრადი განვითარების დღის წესრიგის განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს და მდგრადი განვითარების არაერთ მიზანში (განსაკუთრებით, მე-8 მიზანში) არის ინტეგრირებული.

ღირსეული შრომის კონცეფციას მნიშვნელოვანი როლი ენიჭება კორპორაციული პასუხისმგებლობის კონტექსტში, თანამშრომლებთან პასუხისმგებელი ურთიერთობისა და შრომითი სტანდარტების საკითხებთან დაკავშირებით.

ღირებულებათა ჯაჭვი (Value chain)

ღირებულებათა ჯაჭვი ეწოდება საქმიანობათა, პროცესების და მხარეების ერთობლიობას, რომლებიც ჩართული არიან ღირებულების შექმნაში (ანუ რომელთა მეშვეობით შენატანი – მასალა, შრომა, აღჭურვილობა და ა.შ. – გარდაიქმნება პროდუქტად/სერვისად და იქმნება დამატებული ღირებულება). ის მოიცავს მხარეებს, რომლებთანაც ორგანიზაციას აქვს პირდაპირი ან არაპირდაპირი ბიზნესურთიერთობა, კერძოდ:

ა) მიმწოდებლებს იმ პროდუქციისა ან სერვისისა, რომელთა საფუძველზე ორგანიზაცია ქმნის საკუთარ პროდუქციას და სერვისებს;

ბ) ორგანიზაციის პროდუქციისა და სერვისების საბოლოო მომხმარებლებს (განმარტება ეფუძნება გაეროს სახელმძღვანელოს: *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012*).

ღირებულებათა ჯაჭვი მოიცავს პროდუქციის ან სერვისის სრულ სასიცოცხლო ციკლს კონცეფციიდან საბოლოო მომხმარებლამდე, დაწყებული მიწოდებლებით და დასრულებული პროდუქციის მარკეტინგით და დისტრიბუციით.

ღირებულებათა ჯაჭვი და მიწოდების ჯაჭვი მჭიდროდ არის ერთმანეთთან დაკავშირებული, თუმცა განსხვავებული კონცეფციებია. მიწოდების ჯაჭვი წარმოადგენს საქმიანობათა და მხარეთა ერთობლიობას, სისტემას, რომელიც ემსახურება პროდუქციის ან სერვისის მიტანას ნედლეულის მიწოდებლიდან მომხმარებლამდე. ღირებულებათა ჯაჭვი კი მთელი ამ პროცესის მანძილზე დამატებული ღირებულების შექმნას შეეხება – როგორც პროდუქციისა და სერვისისთვის, ასევე პროცესში ჩართული მხარეებისათვის.

ამრიგად, მიწოდების ჯაჭვის მართვა და ღირებულებათა ჯაჭვის მართვა ერთი და იმავე პროცესის განსხვავებულ ასპექტებს შეეხება.

ღირებულებათა ჯაჭვის ანალიზი, ანუ ჯაჭვის თითოეული ეტაპის პროცესების და პროცედურების დეტალური ანალიზი, ეხმარება კომპანიას გაზარდოს საქმიანობის ეფექტიანობა და მაქსიმალური ღირებულება შექმნას მინიმალური დანახარჯებით, რაც ხელს უწყობს კომპანიის კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნებას და გაზრდას.

ღირებულებათა ჯაჭვის კონცეფცია აღწერილი აქვს მაიკლ პორტერს წიგნში: „კონკურენტული უპირატესობა: საუკეთესო შედეგების შექმნა და შენარჩუნება“ (*M. E. Porter, Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance, 1985*).

მდგრადი და პასუხისმგებელი ბიზნესსაქმიანობის კონტექსტში ღირებულებათა ჯაჭვი მნიშვნელოვანი კონცეფციაა, რადგან ის შეეხება შიდა და გარე დაინტერესებულ მხარეებთან ურთიერთობას და მოიაზრებს ღირებულებათა ჯაჭვის მართვას ყველა დაინტერესებული მხარისათვის ღირებულების შესაქმნელად, მდგრადი განვითარების საკითხების გათვალისწინებით.

„ცხოველთა კეთილდღეობა“ (Animal welfare)

„ცხოველთა კეთილდღეობა“ კომპლექსური ცნებაა, რომელსაც აქვს ეთიკური, რელიგიური, სოციალური, კულტურული და ეკონომიკური განზომილებები. ცხოველთა ჯანმრთელობის მსოფლიო ორგანიზაციის (OIE) განმარტებით, ცხოველთა კეთილდღეობა გულისხმობს „ცხოველების ფიზიკურ და ემოციურ მდგომარეობას იმ პირობებში, რომელშიც ისინი ცხოვრობენ და კვდებიან“. მარტივი ენით, ცხოველთა კეთილდღეობის კონცეფცია შეეხება ადამიანების ცხოველებთან მოპყრობას, ადამიანების ვალდებულებას უზრუნველყონ, რომ მათ განკარგულებაში მყოფ ცხოველებთან მოპყრობა იყოს ჰუმანური და პასუხისმგებლობიანი.

ცხოველების მიმართ ეთიკური დამოკიდებულების საფუძველი მრავალ რელიგიურ, კულტურულ თუ ფილოსოფიურ სისტემაში დასტურდება. ამ საკითხის განხილვაში მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანა მე-20 საუკუნის ავსტრალიელმა ფილოსოფოსმა პეტერ სინგერმა (Peter Albert David Singer). იგი აღიარებდა ცხოველთა მიერ ტკივილის განცდის უნარს და შესაბამისად, ადამიანთა პასუხისმგებლობას, რომ შეძლებისდაგვარად თავიდან აიცილონ და შეამცირონ ცხოველებისთვის ტკივილის მიყენება იმავე მიზეზით, რა მიზეზითაც ადამიანი პასუხისმგებელია სხვა ადამიანისათვის ტკივილის მიყენებაზე.

ბოლო წლებში ცხოველთა მიმართ ეთიკური დამოკიდებულება სულ უფრო მეტად ხდება კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის თემა. კომპანიის სოციალური პასუხისმგებლობა გულისხმობს მისი საქმიანობის ფარგლებში ცხოველებთან სათანადო მოპყრობას, რაც მოიცავს მათი ყოლის, მოვლის, კვების, გამრავლებისა და გამოყენების ჰუმანური პირობების უზრუნველყოფას. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია კვების მრეწველობასა და სოფლის მეურნეობაში. ცხოველებზე ცდების შემთხვევაში, პასუხისმგებელი კომპანია აკმაყოფილებს საკანონმდებლო მოთხოვნებს და, ამასთანავე, მხარს უჭერს ცხოველებზე ცდების შეზღუდვასა და კვლევის ალტერნატიული მეთოდების გამოყენებას (განსაკუთრებით, კოსმეტიკურ და ფარმაცევტულ სფეროებში).

ზოგიერთ ქვეყანაში, მაგალითად, დიდ ბრიტანეთში, ევროკავშირის ქვეყნებში, „ცხოველთა კეთილდღეობა“ ბიზნესის საქმიანობის მარეგულირებელი კანონმდებლობის ერთ-ერთი საკითხია. საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმება ასევე ითვალისწინებს ცხოველთა კეთილდღეობის სტანდარტების საქართველოში დამკვიდრებას.

d

ძირძველი მოსახლეობა/ძირძველი ხალხები (Indigenous peoples)

ძირძველი მოსახლეობა, სხვაგვარად, აბორიგენი ხალხები, ჩვეულებრივ ეწოდება იმ ხალხებს/ეთნიკურ ჯგუფებს, რომლებიც არიან გარკვეულ ტერიტორიაზე ისტორიულად დასახლებული ხალხების შთამომავლები და რომლებიც მკვიდრობდნენ ქვეყანაში ან კონკრეტულ გეოგრაფიულ არეალში მისი კოლონიზაციის ან დაპყრობის დროისათვის, ან ამჟამად არსებული სახელმწიფოს საზღვრების დადგენის დროისათვის.

ძირძველ/აბორიგენ ხალხებს ხანგრძლივი ისტორიული და კულტურული კავშირები აქვთ იმ მიწასთან, რომელიც ამჟამად კონტროლდება ან იმართება სხვა დომინანტური რასის/ხალხის მიერ; საკუთარი სამართლებრივი სტატუსის მიუხედავად, ისინი ინარჩუნებენ ზოგიერთ ან ყველა სოციალურ, ეკონომიკურ, კულტურულ და პოლიტიკურ ინსტიტუტს.

ძირძველი ხალხები (აბორიგენი თემები) გვხვდება აფრიკაში, ამერიკაში, აზიაში, ავსტრალიასა და ოკეანიაში. ისინი, როგორც წესი, არიან სოფლის მკვიდრები, მარგინალიზებული, ძალაუფლებასა და გავლენას მოკლებული, მეტწილად არახელსაყრელ პირობებში მყოფი თემები.

ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლის თანახმად, ძირძველ ხალხებს აქვთ კოლექტიური უფლებები, რაც

მოიცავს თვითგამორკვევის უფლებას (ანუ საკუთარი იდენტობის და პოლიტიკური სტატუსის, აგრეთვე საკუთარი განვითარების გზის განსაზღვრის უფლებას); უფლებას, რომ მონაწილეობა მიიღონ თავიანთი ისტორიული მიწის, წყლისა და სხვა რესურსების განკარგვასა და მართვაში; საკუთარი წეს-ჩვეულებების, კულტურის, ენის და ტრადიციული უნარების შენარჩუნებისა და განვითარების უფლებას; აგრეთვე საკუთარი კულტურული და ინტელექტუალური მემკვიდრეობის განკარგვის უფლებას.

გარდა ამისა, ძირძველი ხალხების ინდივიდუალური წარმომადგენლები იზიარებენ ადამიანის ძირითად, საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებს, რომელთაგან, მათთან მიმართებით, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია თანასწორი მოპყრობისა და თანაბარი შესაძლებლობების უფლება.

კომპანიებისთვის, რომლებიც საქმიანობენ ძირძველი ხალხებით დასახლებულ ტერიტორიებზე, ამ თემებთან პასუხისმგებელი ურთიერთობა, მათთან დიალოგი და მათი უფლებების დაცვა კორპორაციული პასუხისმგებლობის სტრატეგიის მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს.

6

წყლის [რესურსების] მართვა (Water management)

წყლის რესურსების მართვა გულისხმობს წყლის მოხმარების დაგეგმვის, მონიტორინგის, განაწილების და კონტროლის პროცესების ერთობლიობას. მისი მიზანია წყლის მოხმარების ოპტიმიზაცია და წყლის მოხმარებით გარემოსა თუ ადამიანებისათვის მიყენებული ზიანის შემცირება.

სუფთა წყლის ხელმისაწვდომობა ადამიანის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ უფლებად არის აღიარებული, მას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ადამიანის ცხოვრებისა და კეთილდღეობისათვის.

წყლის მოხმარება ბუნებრივ გარემოზე კომპანიის ზემოქმედების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი კომპონენტი.

წყალსატევებიდან დიდი რაოდენობით წყლის ამოღება ზეგავლენას ახდენს ბუნებრივ გარემოზე, იწვევს ეკოსისტემების რღვევას და ამცირებს მოხმარებისათვის ხელმისაწვდომი სუფთა წყლის რაოდენობას, რაც სერიოზულ გავლენას ახდენს ადამიანთა ცხოვრების ხარისხზე.

შესაბამისად, წყლის რესურსების მართვა და წყლის მდგრადი მოხმარება კორპორაციული პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი თემაა. მიიჩნევა, რომ კომპანიებმა მჭიდროდ უნდა ითანამშრომლონ ქვეყანათა მთავრობებთან გლობალურად წყლის კრიზისის პრევენციისა და დაძლევისათვის, რაც ზოგადად გარემოსდაცვითი მდგრადობის მნიშვნელოვანი ამოცანაა.

წყლის ნაკვალევი (Water footprint)

წყლის ნაკვალევი არის წყლის მოხმარების საზომი, რომელიც აჩვენებს მოხმარებული სუფთა წყლის ჯამურ რაოდენობას.

შესაძლებელია გაიზომოს ორგანიზაციის (კომპანიის, საჯარო უწყების) წყლის ნაკვალევი, ასევე პროდუქტის, სერვისის, საწარმოო ან სასოფლო-სამეურნეო პროცესის წყლის ნაკვალევი, ცალკეული ადამიანის, ეკონომიკის სექტორის ან ქვეყნის წყლის ნაკვალევი.

პროდუქტის წყლის ნაკვალევი არის მისი წარმოებისათვის მოხმარებული წყლის ჯამური რაოდენობა მთელი საწარმოო პროცესის მანძილზე.

შესაბამისად, ერთი ადამიანის/მომხმარებლის წყლის ნაკვალევი შეადგენს მის მიერ მოხმარებული ყველა პროდუქტის თუ სერვისის წყლის ნაკვალევის ჯამს, ხოლო ქვეყნის წყლის ნაკვალევი არის ამ ქვეყნის მაცხოვრებელთა მიერ მოხმარებული ყველა სერვისის და პროდუქტის, ასევე ქვეყანაში მიმდინარე ყველა პროცესის წყლის ნაკვალევთა ჯამური რაოდენობა.

კომპანიის წყლის ნაკვალევი არის კომპანიის მიერ საკუთარი საქმიანობის განსახორციელებლად მოხმარებული სუფთა წყლის რაოდენობა.

წყლის ნაკვალევი მოიცავს წყლის პირდაპირ და არაპირდაპირ მოხმარებას.

კომპანიის პირდაპირი წყლის ნაკვალევი აღნიშნავს უშუალოდ ამ კომპანიის მიერ საკუთარი საქმიანობის და საწარმოო პროცესის ფარგლებში მოხმარებული წყლის რაოდენობას, ხოლო არაპირდაპირი ნაკვალევი არის კომპანიის მიერ შესყიდული და გამოყენებული პროდუქტების, მომსახურების ან მასალის წყლის ნაკვალევის ჯამური რაოდენობა (ანუ უკავშირდება არა უშუალოდ კომპანიის საქმიანობას, არამედ მის მიმწოდებელთა საქმიანობას).

ინდივიდისთვის პირდაპირი ნაკვალევი იქნება მის მიერ უშუალოდ მოხმარებული წყლის რაოდენობა, ხოლო არაპირდაპირი ნაკვალევი – მის მიერ მოხმარებული პროდუქტების წყლის ნაკვალევის ჯამური რაოდენობა.

ქვეყნის შემთხვევაში განარჩევენ შიდა და გარე ნაკვალევს: „შიდა ნაკვალევი“ გულისხმობს ქვეყნის მოსახლეობის მიერ მოხმარებული პროდუქციისა და სერვისების ჯამურ წყლის ნაკვალევს, ხოლო ქვეყნის „წყლის გარე ნაკვალევი“ აღნიშნავს სხვა ქვეყნებიდან იმპორტირებული პროდუქციის წარმოებისათვის მოხმარებული წყლის წლიურ მაჩვენებელს (ანუ აღრიცხავს სხვა ქვეყნებში მოხმარებულ წყალს).

წყლის ნაკვალევი იზომება დროის გარკვეულ მონაკვეთში მოხმარებული და/ან დაბინძურებული წყლის მოცულობით კუბურ მეტრებში. იმის მიხედვით, თუ რა პროდუქტის ან პროცესის ნაკვალევზეა საუბარი, საზომად შეიძლება გამოყენებული იყოს მოხმარებული წყლის მოცულობა ერთ ტონა პროდუქციაზე, სასოფლო-სამეურნეო მიწის ერთ ჰექტარზე და ა. შ.

წყლის ნაკვალევი ითვალისწინებს არა მხოლოდ მოხმარებული წყლის მოცულობას, არამედ ასევე მის ხარისხს, წყლის წყაროების ადგილმდებარეობას და წყლის ამოღების

დროს – ყველა აღნიშნული ფაქტორი მნიშვნელოვანწილად განაპირობებს წყლის მოხმარებით გარემოზე მოხდენილ ზეგავლენას. შესაბამისად, პროდუქტის ან კომპანიისათვის განარჩევენ ლურჯი, მწვანე და რუხი წყლის ნაკვალევს (blue, green and grey water footprint).

ღუხტი წყლის ნაკვადევი არის მტკნარი ზედაპირული (მდინარეების, ტბების) და გრუნტის წყლის მოხმარების (მათ შორის, აორთქლების, დროებით ამოღების, სხვა წყალსატევებში გადანაცვლების და ა. შ.) ჯამური მოცულობა.

მწვანე წყლის ნაკვადევი არის მცენარეების მოყვანის/ ზრდის პროცესში მოხმარებული წვიმის წყლის/ნიადაგში დაგროვებული წყლის ჯამური რაოდენობა (განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სასოფლო-სამეურნეო და სატყეო საქმიანობის ფარგლებში და მოიცავს მოხნული მიწებიდან აორთქლებულ წყალს, მცენარეთა მიერ შენოვილ წყალს).

რუხი წყლის ნაკვადევი სუფთა წყლის დაბინძურების მაჩვენებელია (მიუთითებს წარმოების/საქმიანობის პროცესში დაბინძურებული წყლის ჯამურ რაოდენობაზე). უფრო ზუსტად, რუხი წყლის ნაკვალევს განმარტავენ, როგორც სუფთა წყლის რაოდენობას, რომელიც საჭიროა წარმოების პროცესში წარმოქმნილი დამაბინძურებლების განზავებისათვის იმ დონემდე, რომ წყალსატევის წყლის ხარისხი არ გასცდეს დაწესებული სტანდარტის ფარგლებს.

კომპანიათა გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობის მნიშვნელოვან მიმართულებას წარმოადგენს საკუთარი წყლის ნაკვალევის შემცირება და წყლის რესურსების ეფექტური მართვა. წყლის ნაკვალევის დაანგარიშებას, ისევე, როგორც ნახშირბადის ნაკვალევისას, მოითხოვს მდგრადი განვითარების ანგარიშგების სხვადასხვა ფორმატი.

b

ხედვა (Vision/Vision statement)

იხ. მისიის, ხედვის და ღიხებულებათა განაცხადი

ჭ

ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე (Workplace health and safety / Occupational health and safety)

ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე ორ მნიშვნელოვან კომპონენტს მოიცავს – უბედური შემთხვევებისა და საწარმოო ტრავმების პრევენციას და მშრომელთა ჯანმრთელობის და ფიზიკური კეთილდღეობის ხელშეწყობას.

ითვლება, რომ ეს პოზიტიური კონცეფციაა, შესაბამისად, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კორპორაციული სტრატეგიის მიზანი უნდა იყოს არა უბრალოდ დაავადებათა და უბედურ შემთხვევათა არარსებობა, არამედ თანამშრომელთა კეთილდღეობის, ფიზიკური და სულიერი სიჯანსაღის ხელშეწყობა.

1950 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა (ILO) და მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციის (WHO) ერთობლივმა კომიტეტმა (ILO/WHO Committee on Occupational Health) გამოაქვეყნა სამუშაოზე ჯანმრთელობის განმარტება, რომლის თანახმად, სამუშაოზე ჯანმრთელობის უზრუნველყოფა ნიშნავს ნებისმიერი სახის სამუშაოს შესრულებისას დასაქმებულთა ფიზიკური, გონებრივი და სოციალური კეთილდღეობის უმაღლესი სტანდარტის შენარჩუნებას და ხელშეწყობას, სამუშაოთი გამოწვეული ჯანმრთელობის დაზიანების პრევენციას, რისკების კონტროლს, დასაქმებულთა ფიზიკურ და გონებრივ შესაძლებლობებზე მორგებული სამუშაო გარემოს შექმნას.

აღნიშნული განმარტება 1995 წელს გადაიხედა და სამ ძირითად მიზანზე გამახვილდა ყურადღება:

1. დასაქმებულთა ჯანმრთელობის და შრომისუნარიანობის შენარჩუნება და ხელშეწყობა;
2. უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ხელშეწყობი სამუშაო პირობებისა და გარემოს ჩამოყალიბება;
3. სამუშაოს ორგანიზებისა და მართვის სტრუქტურის, ასევე სამუშაო კულტურისა და ღირებულებათა სისტემის განვითარება, რომელიც ჯანმრთელობას და უსაფრთხოებას უწყობს ხელს.

სამუშაოზე ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება შრომითი უფლებების ნაწილია. ეს კონცეფცია ასახავს ყოველი დასაქმებულის უფლებას, შეასრულოს სამუშაო უსაფრთხო გარემოში, საკუთარი სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენების გარეშე.

მრავალი ქვეყნის კანონმდებლობა არეგულირებს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ძირითად ასპექტებს, განსაკუთრებით, უბედურ შემთხვევათა პრევენციის და უსაფრთხოების მხარეს. ამავდროულად, სამუშაოზე ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი ადრეული და ძალზე მნიშვნელოვანი თემაა.

ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხები განხილული უნდა იყოს საქმიანობის სექტორის კონტექსტში, რადგან თითოეული სექტორი განსხვავებულ სამუშაო პირობებს, რისკებს და საფრთხეებს მოიცავს.

უბედურ შემთხვევათა და სანარმოო ტრავმათა პრევენციისა და მართვის გარდა, სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს პროფესიულ დაავადებათა პრევენცია, რაც ასევე მჭიდროდ უკავშირდება სექტორის სპეციფიკას. პროფესიული დაავადება (Occupational disease) განიმარტება, როგორც დაავადება, რომელიც სამუშაო პროცესს, პროფესიულ საქმიანობას უკავშირდება, მაგალითად, ქიმიურ ნივთიერებებთან რეგულარულ კონტაქტს ან ხანგრძლივად ფეხზე დგომას.

სამუშაო პროცესში კომპიუტერების აქტიურმა გამოყენებამ პროფესიულ დაავადებათა ახალი დიაპაზონი გააჩინა.

პრობლემათა ცალკე ჯგუფს ქმნის სამუშაო ადგილზე სტრესით გამოწვეული ჯანმრთელობის პრობლემები.

კომპანიები მრავალფეროვან პროგრამებს ახორციელებენ მშრომელთა ჯანმრთელობის უზრუნველყოფის მიზნით, ასევე ჯანსაღი ცხოვრების წესის დამკვიდრებისა და პოპულარიზაციისათვის.

არსებობს არაერთი საერთაშორისო სტანდარტი სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე, მაგალითად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სახელმძღვანელო მითითებები სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მართვის შესახებ ILO-OSH 2001, სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სტანდარტი ISO 45001 და სხვა.

დანართი

კორპორაციული პასუხისმგებლობის და მისი ცალკეული საკითხების მარეგულირებელი ძირითადი საერთაშორისო სტანდარტები, ინსტრუმენტები და ინიციატივები

წინამდებარე დანართი შეიცავს კორპორაციული პასუხისმგებლობისა და მდგრადი განვითარების საკითხების მარეგულირებელი ძირითადი სტანდარტებისა და ინიციატივების ჩამონათვალს. დანართში შესულია სტანდარტები, რომლებიც უშუალოდ ბიზნესისთვისაა განკუთვნილი, აგრეთვე სტანდარტები, რომლებიც სხვადასხვა სექტორის საქმიანობას და, მათ შორის, ბიზნესის საქმიანობას არეგულირებს.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (Universal Declaration of Human Rights /UNHR)

„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ მიჩნეულია ყველაზე მასშტაბურ „ღირებულებათა განაცხადად“ კაცობრიობის ისტორიაში. იგი ამტკიცებს, რომ არსებობს გარკვეული უფლებები, რომლებიც განხილვას არ ექვემდებარება და რომლებიც აქვს ყველა ადამიანს დედამიწის ნებისმიერ ადგილას და ნებისმიერ დროს, მხოლოდ იმის საფუძველზე, რომ იგი ადამიანია.

„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ მიიღო გაეროს გენერალურმა ასამბლეამ 1948 წელს. დეკლარაცია შედგება შესავლისა და 30 მუხლისაგან, რომლებშიც ჩამოყალიბებულია ადამიანის უფლებები და ძირითადი თავისუფლებები: როგორც სამოქალაქო და პოლიტიკური, ისე ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებები. „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციას“ არა აქვს სავალდებულო იურიდიული ძალა, მაგრამ დღეისათვის იგი ყველაზე ფართოდ აღიარებული ინსტრუმენტია ადამიანის უფლებათა სფეროში და წარმოადგენს საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლის ნაწილს. გაეროს წევრი სახელმწიფოები აღიარებენ მორალურ ვალდებულებას, დაიცვან დეკლარაციაში ჩამოყალიბებული ადამიანის უფლებები, რომლებიც შემდგომში გაეროს სხვადასხვა ხელშეკრულებასა და მრავალი ქვეყნის კანონმდებლობაში აისახა. საქართველოში ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით.

Amnesty International-ის ადამიანის უფლებების პრინციპები კომპანიებისთვის (Amnesty International's Human Rights Principles for Companies)

„ადამიანის უფლებების პრინციპები კომპანიებისთვის“ არის საერთაშორისო სტანდარტი, რომელიც მოითხოვს კომპანიებისგან ადამიანის უფლებებისა და გარკვეული შრომითი სტანდარტების დაცვას იმ ქვეყნებში, სადაც მათ აქვთ საწარმოები ან საქმიანობა. დოკუმენტში განსაზღვრულია მრავალეროვანი კომპანიების ძირითადი ვალდებულებები საკუთარი საქმიანობის ფარგლებში, ადამიანის უფლებების დაცვისა და მხარდაჭერის მიმართულებით.

„პრინციპების“ რეკომენდაციაა ადამიანის უფლებების სფეროში ცხადად ჩამოყალიბებული კორპორაციული პოლიტიკის შემუშავება, ტრენინგები, სამოქალაქო ორგანიზაციებთან კონსულტაციები და ზეგავლენის შეფასება.

ანგარიშების გლობალური ინიციატივის მდგრადი განვითარების ანგარიშების სტანდარტები (GRI Sustainability Reporting Standards)

„ანგარიშების გლობალური ინიციატივა“ (The Global Reporting Initiative/GRI) არის საერთაშორისო არამომგებიანი ორგანიზაცია, რომელიც ქსელური მუშაობის პრინციპს ეფუძნება. „ანგარიშების გლობალურმა ინიციატივამ“ შეიმუშავა მდგრადი განვითარების ანგარიშების ერთიანი სტანდარტიზებული ფორმატი, რომელიც მოიცავს ორგანიზაციის საქმიანობის სოციალურ, ეკონომიკურ და გარემოსდაცვით ასპექტებს. ამ ფორმატის მიხედვით, ანგარიშის მომზადება შეუძლია ნებისმიერ ორგანიზაციას, მისი საქმიანობის სფეროს, ზომის და გეოგრაფიული მდებარეობის მიუხედავად.

ფორმატის პირველი ვერსია 2000 წელს გამოქვეყნდა და მას შემდეგ მუდმივად მიმდინარეობდა მუშაობა მის დახვეწაზე, 2016 წელს გამოქვეყნდა უკანასკნელი, განახლებული ვერსია — მდგრადი განვითარების ანგარიშების სტანდარტები. GRI-ის ანგარიშების ფორმატის ყოველი ახალი ვერსიის შემუშავება ეფუძნება ხანგრძლივ და მასშტაბურ საკონსულტაციო პროცესს, რომელშიც ჩართულია დაინტერესებულ მხარეთა ფართო სპექტრი, სხვადასხვა ქვეყნიდან და სექტორიდან.

დღეისათვის GRI-ის ანგარიშების ფორმატი მიიჩნევა ანგარიშების *დე ფაქტო* გლობალურ ფორმატად – ეს ყველაზე გავრცელებული და აღიარებული გლობალური ფორმატია მდგრადი განვითარების ანგარიშების სფეროში. ამ ფორმატით ანგარიშებს აქვეყნებს ათასობით ორგანიზაცია მსოფლიოს 100-ზე მეტი ქვეყნიდან.

„ბიზნესი სოციალური ზეგავლენისათვის“ ფორმატი (The Business for Societal Impact (B4SI) Framework)

ორგანიზაციის „ბიზნესი სოციალური ზეგავლენისათვის“ (B4SI) ფორმატი არის გლობალური სტანდარტი კორპორაციული სათემო ინვესტიციებისა და კომპანიის სოციალური ზეგავლენის შეფასების, მონაცემების გაზომვისა და ანგარიშებისათვის. ეს ფორმატი გამოსადეგია ნებისმიერი ზომის თუ სექტორის კომპანიისათვის. B4SI-ის ფორმატი ინტეგრირებულია დოუ ჯონსის მდგრადობის ინდექსის (DJSI) ფილანთროპიულ და სათემო კომპონენტში, ასახულია გლობალური ანგარიშების ინიციატივის (GRI) სტანდარტებში და აღიარებულია გაეროს გლობალური შეთანხმების (UNGC) მიერ კომპანიის სოციალური ზეგავლენის შეფასების და მის შესახებ ანგარიშების ინსტრუმენტად.

B4SI ფორმატი 2021-მდე ცნობილი იყო LBG-ის ფორმატის სახელით. სახელწოდება LBG არის აკრონიმი London Benchmarking Group-ისა, რომელიც 1994 წელს დააფუძნა ბრიტანეთის ექვსმა კომპანიამ, საკონსულტაციო ორგანიზაცია Corporate Citizenship-ის ინიციატივით. 2021-ის პირველი იანვრიდან London Benchmarking Group-მა შეიცვალა სახელი და გახდა Business for Societal Impact.

2020 წლის მოვლენებმა გააძლიერა დაინტერესებულ მხარეთა მოლოდინი და მოთხოვნა, რომ კომპანიებმა თავიანთი წვლილი შეიტანონ უფრო ინკლუზიური და ჯანსაღი საზოგადოების ჩამოყალიბებაში. სოციალური ზეგავლენა და გაზიარებული ღირებულების კონცეფცია განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი გახდა. ამ მოვლენებმა გამოიწვია LBG-ის „რებრენდინგი“ რათა ახალ სახელწოდებას – ბიზნესი სოციალური ზეგავლენისათვის – უკეთ აესახა ახალი რეალობა, საზოგადოების გარდაქმნაში ბიზნესის ჩართულობა და ფორმატის გლობალური ხასიათი. განახლებულ, გაფართოებულ ფორმატში სოციალური ზეგავლენის შეფასებასთან ერთად მეტი აქცენტია ამ ზეგავლენის მართვაზე.

კომპანიები, რომლებიც B4SI (ყოფილ LBG-ის) სტანდარტს იყენებენ, ერთად წარმოადგენენ B4SI-ის გლობალურ ქსელს, რომელიც 200-მდე კომპანიას აერთიანებს.

BRCGS-ის ეთიკური ვაჭრობისა და პასუხისმგებელი მიწოდების გლობალური სტანდარტი (BRCGS Ethical Trade and Responsible Sourcing Global Standard)

BRCGS-ის ეთიკური ვაჭრობისა და პასუხისმგებელი მიწოდების გლობალური სტანდარტი არის სერტიფიცირების სქემა, რომელიც ეხმარება კომპანიებს და მათ მიმწოდებლებს, რომ პროდუქცია, რომელსაც ისინი ყიდნიან, წარმოებული იყოს ეთიკურად, პასუხისმგებლობის პრინციპებით მოპოვებული ნედლეულისა და მასალისგან.

აღნიშნული სტანდარტი ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) და ეთიკური ვაჭრობის ინიციატივის (ETI) სახელმძღვანელო პრინციპებს. ამ გლობალური, უნივერსალური სტანდარტის მიზანია უზრუნველყოს დასაქმებულების უფლებათა დაცვა და მიწოდების ქსელების მართვის შესახებ მომხმარებელთათვის სანდო ინფორმაციის მიწოდება. სტანდარტში განსაზღვრულია კრიტერიუმები, რომლებსაც უნდა აკმაყოფილებდეს კომპანია სერტიფიკატის მისაღებად. სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის დასადგენად დამოუკიდებელი მესამე მხარე – სასერტიფიკაციო სააგენტო – ახდენს კომპანიის ობიექტების, საოპერაციო სისტემებისა და პროცედურების შეფასებას სოციალური/ეთიკური აუდიტის საუკეთესო პრაქტიკაზე დაყრდნობით.

გაეროს გლობალური შეთანხმების პრინციპები (UN Global Compact Principles)

გაეროს „გლობალური შეთანხმება“ არის ნებაყოფლობითი ინიციატივა, რომელიც 2000 წელს დაფუძნდა. „გლობალური შეთანხმება“ მიჩნეულია კორპორაციული მდგრადობისა და პასუხისმგებლობის ყველაზე მასშტაბურ ინიციატივად მსოფლიოში. ეს არის კომპანიებისა და სხვა ორგანიზაციების (გაეროს სააგენტოების, პროფესიული კავშირების, საზოგადოებრივი ორგანიზაციებისა და სამთავრობო სტრუქტურების) ნებაყოფლობითი გაერთიანება, რომელიც მიზნად ისახავს ბიზნესის მდგრადი და სოციალურად პასუხისმგებელი საქმიანობის ხელშეწყობას და განვითარებას მსოფლიო მასშტაბით. „გლობალურ შეთანხმებას“ შემუშავებული აქვს პასუხისმგებელი ბიზნესის 10 პრინციპი ადამიანის უფლებების, შრომითი უფლებების, გარემოს დაცვისა და კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის სფეროებში. ამჟამად გლობალური შეთანხმება 12000-ზე მეტ კომპანიას და 3000-მდე სხვა სექტორის ორგანიზაციას აერთიანებს 160 ქვეყნიდან. „გლობალური შეთანხმება“ არ არის მა-

რეგულირებელი ინსტრუმენტი, რომელიც გააკონტროლებს ან შეაფასებს კომპანიების მოქმედებას. ეს სრულიად ნებაყოფლობითი ინიციატივაა, რომელიც საჯარო ანგარიშგებას, გამჭვირვალობას, ქსელურ მუშაობას და გამოსცდილების გაზიარებას ეფუძნება. მას ორი ძირითადი მიზანი აქვს:

- ხელი შეუწყოს კომპანიებს, დანერგონ თავიანთ საქმიანობაში „გლობალური შეთანხმების“ 10 ძირითადი პრინციპი;
- ხელი შეუწყოს დაინტერესებულ მხარეთა შორის თანამშრომლობას მდგრადი განვითარების მიზნების მისაღწევად.

გაეროს კონვენცია კორუფციის წინააღმდეგ (United Nations Convention Against Corruption)

კორუფციის წინააღმდეგ გაეროს კონვენცია ძალაში შევიდა 2005 წლის 14 დეკემბერს. საქართველო კონვენციას 2008 წლის 4 ნოემბერს შეუერთდა. ეს კონვენცია არის პირველი საერთაშორისო სავალდებულო ინსტრუმენტი კორუფციასთან ბრძოლის სფეროში. კონვენცია ავალდებულებს ხელმომწერ ქვეყნებს განახორციელონ ფართო სპექტრის ანტიკორუფციული ღონისძიებები, რაც აისახება ქვეყნების კანონმდებლობებში, ინსტიტუტებსა და პრაქტიკაში. ამ ღონისძიებათა მიზანია ხელი შეუწყოს კორუფციის პრევენციასა და კრიმინალიზაციას, კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის შესაბამის სამართლებრივ რეგულირებას, საერთაშორისო თანამშრომლობას, ტექნიკურ მხარდაჭერასა და ინფორმაციის გაცვლას, ასევე კონვენციის განხორციელების მექანიზმების დანერგვას.

გაეროს მომხმარებელთა დაცვის სახელმძღვანელო პრინციპები (UN Guidelines for Consumer Protection)

„მომხმარებელთა დაცვის სახელმძღვანელო პრინციპების“ თავდაპირველი ვერსია გაერომ 1985 წელს მიიღო, Consumers International-ის წამოწყებული წარმატებული კამპანიის შემდეგ. დოკუმენტი გადაიხედა და განახლდა 1999 წელს და შემდეგ 2015 წელს, რათა შესაბამისობაში ყოფილიყო არსებულ გამოწვევებთან.

„სახელმძღვანელო პრინციპები“ – ეს არის მომხმარებელთა დაცვის საუკეთესო პრაქტიკის ამსახველი საერთაშორისო ინსტრუმენტი. ამ სტანდარტს არ აქვს სავალდებულო ხასიათი, თუმცა მის ლეგიტიმაციას და ავტორიტეტს ამყარებს გაეროს გენერალური ასამბლეის აღიარება და მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნისა და ექსპერტების მხარდაჭერა.

„სახელმძღვანელო პრინციპები“ არის გაეროს წევრი სახელმწიფოებისათვის განკუთვნილი სარეკომენდაციო ხასიათის მითითებები, სადაც ჩამოყალიბებულია მომხმარებელთა დაცვის ძირითადი პრინციპები.

გაეროს პასუხისმგებელი ინვესტირების პრინციპები (UN Principles for Responsible Investment)

გაეროს „პასუხისმგებელი ინვესტირების პრინციპები“ საერთაშორისო დონეზე აღიარებული გლობალური ინსტრუმენტია პასუხისმგებელი ინვესტირების სფეროში. პრინციპები შეიმუშავა ინსტიტუციური ინვესტორების ჯგუფმა, გაეროს ინიციატივით. „პასუხისმგებელი ინვესტირების პრინციპები“ 2006 წელს გამოქვეყნდა. ეს არის 6 ნებაყოფლობითი პრინციპის ნაკრები, რომელიც განკუთვნილია საინვესტიციო ბიზნესის ფართო სექტორისათვის (და არა მხოლოდ „სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტორებისათვის“, როგორცაა, მაგ., ეთიკური ფონდები და ა.შ.). პრინციპებით განისაზღვრება, თუ როგორ უნდა ინტეგრირდეს გარემოსდაცვითი, სოციალური და კორპორაციული მართვის საკითხები საინვესტიციო გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში. 2020 წლის იანვრისთვის 2300 საფინანსო ინსტიტუტი იყო მიერთებული პრინციპებს.

გაეროს პრინციპები მდგრადი და პასუხისმგებელი სადაზღვევო საქმიანობისთვის (UN Principles for Sustainable Insurance /PSI)

გაეროს 2012 წლის მდგრადი განვითარების კონფერენციაზე („Rio+20“) ხელი მოეწერა „მდგრადი და პასუხისმგებელი სადაზღვევო საქმიანობის პრინციპებს“. „პრინციპები“ შეიმუშავა გაეროს გარემოსდაცვითი პროგრამის საფინანსო ინიციატივამ UNEP FI ექვსწლიანი მუშაობის და გლობალური საკონსულტაციო პროცესის შედეგად. ეს არის 4 პრინციპი, რომლებიც შეეხება გარემოსდაცვით, სოციალურ და მმართველობით რისკებსა და შესაძლებლობებს და სადაზღვევო სექტორს სთავაზობს რეკომენდაციებს, როგორ შეიტანოს წვლილი მდგრად განვითარებაში.

„პრინციპებით“ საფუძველი ჩაეყარა ყველაზე მასშტაბური თანამშრომლობის ინიციატივას გაეროსა და სადაზღვევო კომპანიებს შორის. დღეისათვის პრინციპებს მიერთებული სადაზღვევო კომპანიები გლობალური სადაზღვევო სექტორის 25%-ს წარმოადგენენ.

PSI-ის ინიციატივის მისიაა სადაზღვევო კომპანიებმა მოიპოვონ ნდობა, უკეთ გააცნობიერონ და შეამცირონ გარემოსდაცვითი, სოციალური და

მმართველობის რისკები და წვლილი შეიტანონ ჯანსაღი, უსაფრთხო და მდგრადი საზოგადოების ჩამოყალიბებაში.

გაეროს პრინციპები პასუხისმგებელი საბანკო საქმიანობისთვის (UN Principles for Responsible Banking)

„გაეროს პრინციპები პასუხისმგებელი საბანკო საქმიანობისთვის“ წარმოადგენს მდგრადი და პასუხისმგებელი საბანკო სისტემის ჩარჩოდოკუმენტს და საშუალებას აძლევს ამ სექტორის კომპანიებს წარმოაჩინონ თავიანთი დადებითი გავლენა საზოგადოებაზე.

„პრინციპებს“ ხელი მოეწერა გაეროს ყოველწლიურ გენერალურ ასამბლეაზე, ნიუ-იორკში, 2019 წლის 22-23 სექტემბერს. პრინციპების თავდაპირველი ხელმომწერი იყო 130 ბანკი 49 ქვეყნიდან, ამჟამად კი პრინციპებს უკვე 185 ხელმომწერი ჰყავს, რომლებიც გლობალური საბანკო ინდუსტრიის ერთ მესამედს წარმოადგენენ.

„პასუხისმგებელი საბანკო საქმიანობის პრინციპები“ უზრუნველყოფს, რომ ხელმომწერი ბანკების სტრატეგია და საქმიანობა შეესაბამებოდეს საზოგადოებრივ მიზნებს, რომლებიც ასახულია „მდგრადი განვითარების მიზნებსა“ და „პარიზის შეთანხმებაში“.

ხელმომწერი ბანკები ვალდებულია იღებენ:

- შეაფასონ საკუთარი საქმიანობის გავლენა ადამიანებსა და ბუნებრივ გარემოზე;
- ამ შეფასებაზე დაყრდნობით დასახონ მიზნები ზეგავლენის ყველაზე მნიშვნელოვან სფეროებში და შეასრულონ ეს მიზნები;
- საჯაროდ გამოაქვეყნონ ანგარიშები მიღწეული შედეგების შესახებ.

ეს ვალდებულებები ასახულია პასუხისმგებელი საბანკო საქმიანობის 6 პრინციპში.

გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)

„გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ“ შეიცავს სახელმძღვანელო მითითებებს და რეკომენდაციებს კომპანიებისთვის, თუ როგორ უნდა აიცილონ თავიდან,

მართონ და აღმოფხვრან ადამიანის უფლებების დარღვევის ფაქტები ბიზნესსაქმიანობაში. „პრინციპები“ ეფუძნება გაეროს ფუძემდებლურ სტანდარტებს ადამიანის უფლებებისა და შრომითი საქმიანობის სფეროში. ინიციატივა 2011 წელს წარადგინა გაეროს სპეციალურმა წარმომადგენელმა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ და დაამტკიცა გაეროს ადამიანის უფლებების საბჭომ. იმავე დადგენილების მიხედვით, გაეროს ადამიანის უფლებების საბჭომ დააფუძნა გაეროს სამუშაო ჯგუფი ბიზნესსა და ადამიანის უფლებებზე, რომელიც აღნიშნული პრინციპების განხორციელების ხელშესაწყობად შეიქმნა. „პრინციპებს“ მხარი დაუჭირეს გაეროს წევრმა სახელმწიფოებმა.

გაეროს ჩარჩოკონვენცია კლიმატის ცვლილების შესახებ (UN Framework Convention on Climate Change /UNFCCC)

გაეროს ჩარჩოკონვენცია კლიმატის ცვლილების შესახებ მიიღეს 1992 წლის რიოს სამიტზე, ძალაში შევიდა 1994 წელს. დღეისათვის კონვენცია 197 ქვეყანას აქვს რატიფიცირებული. კონვენციის მიზანია ატმოსფეროში სათბურის აირების კონცენტრაციის სტაბილიზაცია და კლიმატის ცვლილების სახიფათო შედეგების პრევენცია.

კონვენცია აწესებს სათბურის აირების გაფრქვევების არასავალდებულო ზღვრებს ქვეყნებისათვის.

„დაინტერესებულ მხარეთა კაპიტალიზმის შეფასება – საერთო საზოგადოების სისტემა და თანმიმდევრული ანგარიშგება მდგრადი ღირებულების შექმნის შესახებ“ (Measuring Stakeholder Capitalism – Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation)

მსოფლიოს ეკონომიკურმა ფორუმმა დავოსში „მდგრადი განვითარების ზეგავლენის სამიტზე“ გამოაქვეყნა ანგარიში „Measuring Stakeholder Capitalism – towards common metrics and consistent reporting of sustainable value creation“, რომელიც შეიმუშავა მსოფლიოს ეკონომიკური ფორუმის საერთაშორისო ბიზნესსაბჭომ, Bank of America-სთან და ე.წ. დიდი ოთხეულის აუდიტორულ კომპანიებთან (Deloitte, EY, KPMG, PWC) თანამშრომლობით.

ანგარიშში წარმოდგენილია სოციალური, გარემოსდაცვითი და კორპორაციული მართვის (ESG) საკითხების შეფასების უნივერსალურ

ინდიკატორთა ნაკრები, რომლებიც კომპანიებს შეუძლიათ გამოიყენონ ამ საკითხებზე ინფორმაციის წარმოსადგენად თავიანთ კორპორაციულ ანგარიშებში და მდგრადი განვითარების მიზნების შესრულებაში საკუთარი წვლილის გასაზომად.

დოუ ჯონსის მდგრადობის ინდექსები (Dow Jones Sustainability Indices/DJSI)

დოუ ჯონსის მდგრადობის ინდექსი (Dow Jones Sustainability Indices), შემუშავებული 1999 წელს, არის მნიშვნელოვანი საფონდო ინდექსი, რომელიც აფასებს მსოფლიოს წამყვანი კომპანიების საქმიანობას მდგრადობის თვალსაზრისით. დოუ ჯონსის მდგრადობის ინდექსის მიზანია დააკმაყოფილოს ინვესტორთა მზარდი ინტერესი იმ კომპანიების მიმართ, რომლებიც მდგრადი განვითარების პრინციპებით ხელმძღვანელობენ. დოუ ჯონსის მდგრადობის ინდექსი კომპანიების შეფასებისას ხელმძღვანელობს ეკონომიკური, სოციალური და გარემოსდაცვითი კრიტერიუმებით (მაგ., გარემოსდაცვითი კრიტერიუმები მოიცავს გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის სისტემებსა და ანგარიშგებას, ეკოდიზაინს და ა. შ., ეკონომიკური მდგრადობის კრიტერიუმები მოიცავს რისკების მენეჯმენტს, ხარისხის მართვას, კორპორაციულ მართვას, მიწოდების ჯაჭვების პასუხისმგებელ მენეჯმენტს და ა. შ.; სოციალური კრიტერიუმები მოიცავს ქცევის კოდექსებს, ადამიანური რესურსების მართვას და დასაქმების პოლიტიკას; ადამიანის უფლებების დაცვას; ანტიკორუფციულ პოლიტიკას; დაინტერესებულ მხარეებთან დიალოგს და ა. შ.). გარდა ზემოთ ჩამოთვლილი ზოგადი კრიტერიუმებისა, შეფასება ხდება აგრეთვე კონკრეტულ სექტორთან დაკავშირებული სპეციფიკური კრიტერიუმების მიხედვით.

კომპანიების საქმიანობის შედეგების შეფასება და ქულების მინიჭება ხდება სპეციალური კითხვარების, ასევე კომპანიის პოლიტიკისა და ანგარიშების ანალიზის საფუძველზე.

დოუ ჯონსის მდგრადობის ინდექსების ოჯახი (DJSI) მოიცავს გლობალურ ინდექსს (WISGI) და ასევე რეგიონულ ინდექსებს ჩრდილოეთ ამერიკის, ევროპის, აზია-წყნარი ოკეანის რეგიონისათვის, კორეის, ავსტრალიის, ჩილეს და განვითარებადი ბაზრებისთვის.

ევროკავშირის ეკომენეჯმენტისა და აუდიტის სქემა (The EU Eco-Management and Audit Scheme /EMAS)

ევროკავშირის ეკომენეჯმენტისა და აუდიტის სქემა (EMAS) – ეს არის მენეჯმენტის სერტიფიცირებადი სქემა კომპანიებისა და სხვა სექტორის ორგანიზაციებისთვის, რომელთა მიზანია შეაფასონ და გააუმჯობესონ საკუთარი საქმიანობის გარემოსდაცვითი მაჩვენებლები (ანუ საკუთარი საქმიანობის ზეგავლენა გარემოზე) და მათ შესახებ წარმოადგინონ ანგარიში. ეს არის ნებაყოფლობითი სქემა, რომელიც ევროკომისიამ შემოიღო 1995 წელს, ორგანიზაციათა გარემოსდაცვითი შედეგების უწყვეტი გაუმჯობესების მიზნით.

სქემა თავდაპირველად მხოლოდ ინდუსტრიული/საწარმოო სექტორის კომპანიებისთვის იყო განკუთვნილი. 2001 წლის განახლების შემდეგ (EMAS II) მასში მონაწილეობა შეუძლია ეკონომიკური სექტორის ყველა ორგანიზაციას, საჯარო სექტორის ჩათვლით.

EMAS ღიაა ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისა და ევროპული ეკონომიკური ზონის (ნორვეგია, ისლანდია და ლიხტენშტაინი) ქვეყნებისათვის. 2010 წლის განახლების შემდეგ (მეორე განახლება – EMAS III) სქემას დაემატა „EMAS Global“, რაც შესაძლებლობას აძლევს ევროკავშირის არაწევრი ქვეყნების ორგანიზაციებს მონაწილეობა მიიღონ ამ სქემაში. ამისათვის სქემაში დარეგისტრირების მსურველმა ორგანიზაციამ უნდა მიმართოს ევროკავშირის წევრი ქვეყნის შესაბამის პასუხისმგებელ უწყებას (National Competent Body).

სქემა ასევე სინქრონიზებულია ISO 14001 სტანდარტთან, რაც უადვილებს ISO 14001-ით სერტიფიცირებულ ორგანიზაციებს დააკმაყოფილონ EMAS-ის მოთხოვნები. 2017 წელს განახლდა EMAS რეგულაციების I, II და III დანართები, რათა ამ სქემაში ასახული ყოფილიყო ISO 14001 სტანდარტის 2015 წლის განახლებულ ვერსიაში (ISO 14001:2015) შეტანილი ცვლილებები, ხოლო 2019 წელს განახლდა EMAS რეგულაციების IV დანართიც.

Ethibel-ის მდგრადობის ინდექსები (The Ethibel Sustainability Indices /ESI)

Ethibel-ის მდგრადობის ინდექსები (The Ethibel Sustainability Indices /ESI) 2002 წელს შეიმუშავა დამოუკიდებელმა არაკომერციულმა ორგანიზაციამ Forum Ethibel, რომელიც 1992 წლიდან ეწევა საკონსულტაციო მომსახურებას სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირების სფეროში. Ethibel-ის

მდგრადობის ინდექსები ინსტიტუციურ ინვესტორებს, ბანკებსა და მცირე/ინდივიდუალურ ინვესტორებს დაწვრილებით და ამომწურავ ინფორმაციას აწვდიან მსოფლიოს წამყვანი კომპანიების ფინანსური მაჩვენებლებისა და სოციალური და გარემოსდაცვითი მაჩვენებლების შესახებ. ინდექსები მოიცავს კომპანიებს ევროპის, აშშ-ის, აღმოსავლეთი და სამხრეთ-აღმოსავლეთი აზიისა და ოკეანის რეგიონებიდან. Ethibel-ის მდგრადობის ინდექსები აერთიანებს რეგიონულ და გლობალურ ინდექსებს: ESI Excellence Global და ESI Excellence Europe.

Ethibel-ის მიერ შემუშავებული მეთოდოლოგია შეფასების ერთსა და იმავე კრიტერიუმებს იყენებს კომპანიათა ეკონომიკური, სოციალური და გარემოსდაცვითი მაჩვენებლების შეფასებისას, კომპანიის ტიპისა და სექტორის მიუხედავად.

კომპანიების საქმიანობისა და შედეგების შეფასება ხდება 6 ძირითადი სფეროს მიხედვით: ადგილობრივ თემთან კომუნიკაცია; კორპორაციული მართვა; ბიზნესსაქმიანობის პრინციპები; გარემოზე ზემოქმედება და გარემოს დაცვა; ადამიანური რესურსების მართვა; ადამიანის უფლებები. თითოეულ ამ სფეროში ხდება კომპანიის კორპორაციული სტრატეგიისა და გადაწყვეტილებების შეფასება.

ეთიკური ვაჭრობის ინიციატივის საბაზისო კოდექსი (Ethical Trading Initiative's (ETI) Base Code)

„ეთიკური ვაჭრობის ინიციატივის საბაზისო კოდექსი“ საერთაშორისო დონეზე აღიარებული ინსტრუმენტია შრომითი საქმიანობის სფეროში. ის ეფუძნება ILO-ის კონვენციებს. ამ კოდექსს იყენებენ როგორც ეთიკური ვაჭრობის ინიციატივის (ETI) წევრები, ისე სხვა კომპანიები, მსოფლიოში შრომითი პირობების გაუმჯობესების მიზნით. „კოდექსი“ მოიცავს რეკომენდაციებს და სახელმძღვანელო მითითებებს შრომითი საქმიანობის 9 ძირითადი პრინციპის განსახორციელებლად. ეს პრინციპებია:

1. სამუშაოს ნებაყოფლობითი და თავისუფალი არჩევის უფლება;
2. ასოციაციებში გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიური შეთანხმების უფლება;
3. სამუშაო პირობების უსაფრთხოება და ჰიგიენური სტანდარტების უზრუნველყოფა;
4. ბავშვთა შრომის არგამოყენება;
5. საცხოვრებლად საკმარისი ხელფასის გადახდა;
6. სამუშაო საათების რაოდენობის შესაბამისობა საერთაშორისო სტანდარტებსა და ეროვნულ კანონმდებლობებთან;

7. დისკრიმინაციის აღმოფხვრა;
8. რეგულარული სამუშაოს შეთავაზება;
9. დამამცირებელი და არაადამიანური მოპყრობის არდაშვება.

„ეთიკური ვაჭრობის ინიციატივა“ არის დიდ ბრიტანეთში 1999 წელს დაფუძნებული დამოუკიდებელი ორგანიზაცია, რომელიც მონიტორინგს უწევს თავისი წევრი კომპანიების მიწოდების ჯაჭვებში სამუშაო სტანდარტების დაცვას საკუთარი „საბაზისო კოდექსის“ მიხედვით.

ეკვატორის პრინციპები (Equator Principles)

„ეკვატორის პრინციპები“ – ეს არის პროექტების დაფინანსების პროცესში გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების გამოვლენის, შეფასებისა და მართვის ნებაყოფლობითი სტანდარტების ნაკრები, რომელიც მოიცავს გარემოსდაცვითი და სოციალური შემონმების კრიტერიუმებსა და სახელმძღვანელო მითითებებს და ეფუძნება საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციისა (IFC) და მსოფლიო ბანკის სოციალურ და გარემოსდაცვით სტანდარტებს. პრინციპები მოიცავს ყველა სექტორის პროექტებს მთელი მსოფლიოს მასშტაბით. პრინციპების მიზანია შეძლებისდაგვარად თავიდან იქნეს აცილებული პროექტების უარყოფითი ზეგავლენა ეკოსისტემებსა და ადგილობრივ თემებზე. ხოლო როდესაც ამგვარი ზეგავლენის თავიდან აცილება შეუძლებელია, მოხდეს მისი შემცირება, განეიტრალება ან მიყენებული ზიანის კომპენსირება.

ეკვატორის პრინციპების პირველი რედაქცია 2003 წელს გამოქვეყნდა. უკანასკნელი, მეოთხე, განახლებული ვერსია 2019 წლის ნოემბერში მიიღეს. განახლებულ ვერსიაში ახალი, დამატებითი ვალდებულებებია ჩადებული ადამიანის უფლებების დაცვასთან, კლიმატის ცვლილებასთან, ბიომრავალფეროვნებასთან და მკვიდრი მოსახლეობის უფლებებთან დაკავშირებით.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის კონვენცია საერთაშორისო ბიზნესტრანზაქციებში უცხოელი საჯარო მოხელეების მექრთამეობასთან ბრძოლის შესახებ (OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions)

OECD-ის კონვენცია „საერთაშორისო ბიზნესტრანზაქციებში უცხოელი საჯარო მოხელეების კორუფციასთან ბრძოლის შესახებ“ წარმოადგენს

ერთ-ერთ ძირითად დოკუმენტს, რომელიც საერთაშორისო დონეზე არეგულირებს ბიზნესის სოციალური პასუხისმგებლობის ანტიკორუფციულ ასპექტს.

კონვენცია ძალაში შევიდა 1999 წელს. მას მიერთებულია 44 ქვეყანა – OECD-ის 37 წევრი და 7 არაწევრი ქვეყანა. ეს ქვეყნები ვალდებულებას იღებენ, შესაბამისი ცვლილებები შეიტანონ ნაციონალურ კანონმდებლობაში, რაც უზრუნველყოფს კონვენციასთან შესაბამისობას.

OECD-ის კონვენციაში ჩამოყალიბებულია სამართლებრივად სავალდებულო სტანდარტები საერთაშორისო ბიზნესტრანზაქციებში უცხოელი მოხელეების მოქრთამვის კრიმინალიზაციისთვის და განსაზღვრავს, რა ღონისძიებების გატარებაა საჭირო ამ სტანდარტის განსახორციელებლად. ის წარმოადგენს ერთადერთ საერთაშორისო ანტიკორუფციულ ინსტრუმენტს, რომელიც შეეხება მექრთამეობის „მიმწოდებელ მხარეს“ (ანუ ქრთამის შემთავაზებელს).

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სახელმძღვანელო მითითებები მრავალეროვანი საწარმოებისათვის (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

1976 წელს ეკონომიკური განვითარებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციამ შეიმუშავა „საერთაშორისო ინვესტიციებისა და მრავალეროვანი საწარმოების დეკლარაცია“, რომლის მიზანი იყო OECD-ის წევრ ქვეყნებს შორის ვაჭრობის ხელშეწყობა, მრავალეროვანი საწარმოების ქცევის რეგულირების მეშვეობით. სწორედ ამ დეკლარაციის ნაწილს წარმოადგენს „სახელმძღვანელო მითითებები მრავალეროვანი საწარმოებისათვის“, რომელიც კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის საკითხების მარეგულირებელი ერთ-ერთი ძირითადი დოკუმენტია საერთაშორისო დონეზე.

„სახელმძღვანელო მითითებები“ რამდენჯერმე გადაიხედა და შესწორდა, უკანასკნელად – 2011 წელს.

ეკონომიკური განვითარებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციის (OECD) 37 წევრი და 12 არაწევრი ქვეყანა ოფიციალურად არის მიერთებული ამ „სახელმძღვანელო მითითებებს“.

„სახელმძღვანელო მითითებები მრავალეროვანი საწარმოებისათვის“

დღესდღეობით არის პასუხისმგებელი ბიზნესის ხელშეწყობის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტი, რომელიც სხვა შესაბამის საერთაშორისო კონვენციებსა და დეკლარაციებს ეფუძნება. ეს არის კომპანიებისათვის განკუთვნილი ნებაყოფლობითი პრინციპებისა და რეკომენდაციების ნაკრები, რომელიც მოიცავს ბიზნესსაქმიანობის სხვადასხვა სფეროს, როგორცაა: ადამიანის უფლებები; მშრომელთა უფლებები და დასაქმება; გარემოს დაცვა; მექრთამეობასთან ბრძოლა; მომხმარებელთა ინტერესების დაცვა; ანგარიშგება და გამჭვირვალობა; მეცნიერება და ტექნოლოგიები; კონკურენცია და გადასახადები. მიუხედავად იმისა, რომ OECD-ის „სახელმძღვანელო მითითებები“ თავდაპირველად მრავალეროვანი სანარმოებისთვის შემუშავდა, ამჟამად იგი აღიარებულია სახელმძღვანელო სტანდარტად ნებისმიერი ზომის ნაციონალური თუ მრავალეროვანი კომპანიისათვის პასუხისმგებელი ბიზნეს საქმიანობის სფეროში.

OECD-ის „სახელმძღვანელო მითითებები“ მნიშვნელოვანი სტანდარტია, ეს არის მრავალმხრივი და ყოვლისმომცველი ქვევის კოდექსი, რომელიც აღიარებულია სამთავრობო დონეზე.

OECD-ის წევრი ქვეყნები და დანარჩენი ქვეყნები, რომლებიც ოფიციალურად შეუერთდნენ ამ „სახელმძღვანელო მითითებებს“, ვალდებულია იღებენ ხელი შეუწყონ ამ პრინციპების დანერგვას როგორც საკუთარ ტერიტორიაზე მოქმედ კომპანიებში, ისე იმ ნაციონალურ კომპანიებში, რომლებიც საზღვარგარეთ საქმიანობენ.

მიერთებულ სახელმწიფოთა მთავრობები აგრეთვე იღებენ ვალდებულებას შექმნან თავიანთ ქვეყნებში ეროვნული საკონტაქტო უწყებები (National Contact Points), რომელთაც ევალებათ „სახელმძღვანელო მითითებების“ განხორციელების ხელშეწყობა და მათი განხორციელებისას წამოჭრილი პრობლემების გადაწყვეტა. 2018 წელს OECD-მ შეიმუშავა სახელმძღვანელო - „OECD სახელმძღვანელო პასუხისმგებელი ბიზნესქცევის შესახებ“ („The OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct“), რომელიც შეიცავს პრაქტიკულ რჩევებს, განმარტებებსა და რეკომენდაციებს „სახელმძღვანელო მითითებების“ განსახორციელებლად და გამოსადეგია ყველა ტიპის, ყველა ქვეყნის და ყველა სექტორის კომპანიისათვის. „სახელმძღვანელო“ შემუშავდა ქვეყნების მთავრობებთან, სამოქალაქო ორგანიზაციებთან, პროფკავშირებთან და ბიზნესკომპანიებთან კონსულტაციების საფუძველზე.

ვენის დეკლარაცია და სამოქმედო გეგმა (Vienna Declaration and Programme of Action)

1993 წელს ვენის „მსოფლიო კონფერენციაზე ადამიანის უფლებათა შესახებ“ 171 სახელმწიფოს ხელმძღვანელმა მიიღო ე.წ. ვენის დეკლარაცია და სამოქმედო პროგრამა. დეკლარაციის მიზანი იყო მსოფლიოში ადამიანის უფლებათა განხორციელების ხელშეწყობა ახალი სტრატეგიების გამოყენებით, რომლებიც იმავდროულად შეესაბამება გაეროს „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციას“. ვენის დეკლარაციაში აღიარებულია უწყვეტი ურთიერთკავშირი დემოკრატიას, განვითარებასა და ადამიანის უფლებებს შორის. როგორც ფუძემდებლური დოკუმენტი ადამიანის უფლებათა სფეროში, დეკლარაცია ასევე სახელმძღვანელო პრინციპად მიიჩნევა კომპანიებისათვის ადამიანის უფლებათა დაცვის თვალსაზრისით.

თანამედროვე მონობისა და ტრეფიკინგის რისკების შეფასების მოდელი (The Slavery and Trafficking Risk Template)

თანამედროვე მონობისა და ტრეფიკინგის რისკების შეფასების მოდელი (STRT) არის თავისუფლად ხელმისაწვდომი სამოდულო სტანდარტი, რომელიც გამოიყენება გლობალურ მიწოდების ჯაჭვებში თანამედროვე მონობასა და ტრეფიკინგთან დაკავშირებული მონაცემების მოსაგროვებლად. ეს მოდელი ეხმარება კომპანიებს და მათ მიწოდების ჯაჭვებს, განახორციელონ საკუთარი CSR-მიზნები, შესაბამისი მონაცემების შეგროვების გაადვილებით, რომლებიც შემდეგ მრავალი სხვადასხვა დანიშნულებით იქნება გამოსადეგი. მაგ., STRT-ის მოდელის მეშვეობით მოგროვებული მონაცემები გამოიყენება მონობასა და ტრეფიკინგთან დაკავშირებული რისკების შეფასებისა და შემცირებისათვის, მიწოდების ჯაჭვებში გამჭვირვალობის გაუმჯობესებისათვის, ასევე მონობასა და ტრეფიკინგთან დაკავშირებული რეგულაციების შესრულებისათვის.

STRT 2.0 ამ მოდელის უკანასკნელი განახლებული ვერსიაა, რომელმაც 2019 წელს ვერსია 1.3 ჩაანაცვლა. ეს მოდელი შემუშავდა გლობალური მიწოდების ჯაჭვებისათვის უნივერსალური, საყოველთაოდ აღიარებული სტანდარტის საჭიროების საპასუხოდ. სტანდარტის შემუშავებაში ჩართული იყო დაინტერესებულ მხარეთაგან დაკომპლექტებული STRT კომიტეტი, რომელიც ჩამოყალიბდა სოციალური პასუხისმგებლობის ალიანსის (Social Responsibility Alliance / SRA) ინიციატივით.

ინტეგრირებული ანგარიშების საერთაშორისო ფორმატი (International Integrated Reporting Framework)

ინტეგრირებული ანგარიშების საერთაშორისო საბჭომ (International Integrated Reporting Council/IIRC), რომელიც წარმოადგენს კანონმდებლების, ინვესტორების, კომპანიების, ექსპერტების, ფინანსისტებისა და არასამთავრობო ორგანიზაციების კოალიციას, 2013 წელს გამოაქვეყნა „ინტეგრირებული ანგარიშების საერთაშორისო ფორმატი“. ფორმატის მიზანია კაპიტალის ინვესტირება და კორპორაციული ქცევა შეუსაბამოს ფინანსური სტაბილურობისა და მდგრადი განვითარების ზოგად მიზნებს. 2021 წელს IIRC-მა გამოაქვეყნა სტანდარტის განახლებული ვერსია.

კიოტოს ოქმი (Kyoto Protocol)

კიოტოს ოქმი 1997 წლის 11 დეკემბერს მიიღეს, თუმცა, რატიფიკაციის კომპლექსური პროცესის გამო, ის ძალაში 2005 წელს შევიდა. ამჟამად კიოტოს ოქმს 192 მიერთებული მხარე ჰყავს. კიოტოს ოქმი ხელს უწყობს კლიმატის ცვლილების შესახებ გაეროს ჩარჩოკონვენციის განხორციელებას. ის აწესებს როგორც განვითარებული, ინდუსტრიული ქვეყნებისთვის, ისე გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებისთვის სათბურის აირების ატმოსფეროში გაფრქვევის კონკრეტულ (თითოეული ქვეყნისთვის განსხვავებულ), სავალდებულო ზღვრებს. კლიმატის ცვლილების შესახებ გაეროს ჩარჩოკონვენცია მხოლოდ ნებაყოფლობით რეკომენდაციებს მოიცავს ქვეყნებისთვის სათბურის აირების შეზღუდვაზე, კიოტოს ოქმის მიხედვით კი, თითოეული ქვეყნისათვის განსაზღვრულია გაფრქვევების სავალდებულო კვოტები.

კლიმატის ცვლილებაზე ანგარიშების სტანდარტების საბჭოს ფორმატი (The Climate Disclosure Standards Board's (CDSB) Reporting Framework)

კლიმატის ცვლილებაზე ანგარიშების სტანდარტების საბჭო (The Climate Disclosure Standards Board /CDSB) არის არამომგებიანი ორგანიზაცია, რომელიც წარმოადგენს კომპანიებისა და სამოქალაქო ორგანიზაციების კონსორციუმს. CDSB-ის მიზანია ხელი შეუწყოს, რომ კომპანიებმა საკუთარ კორპორაციულ ანგარიშებში გამოაქვეყნონ გარემოსდაცვითი ინფორმაცია, ისეთივე სიზუსტითა და სისრულით, როგორც ფინანსური ინფორმაციის ანგარიშებისას.

ამ მიზნით CDSB-მ შეიმუშავა ანგარიშების ფორმატი. ფორმატის პირველი

ვერსია – კლიმატის ცვლილების საკითხებზე ანგარიშგების ფორმატი (Climate Change Reporting Framework) გამოქვეყნდა 2010 წელს და ის ძირითადად კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებულ რისკებსა და შესაძლებლობებზე კონცენტრირდებოდა. ამის შემდეგ ფორმატი რამდენჯერმე გადაიხედა და განახლდა. უკანასკნელი ვერსია 2018 წელს გამოქვეყნდა – ანგარიშგების ფორმატი გარემოსდაცვითი ინფორმაციის, ბუნებრივი რესურსების და გარემოზე ბიზნესის ზეგავლენების შესახებ (The Framework for Reporting Environmental Information, Natural Capital and Associated Business Impacts). კლიმატის ცვლილებისა და საბუნების რესურსების გაფრქვევების გარდა, განახლებული ფორმატი მოიცავს გარემოსდაცვითი საკითხების ბევრად უფრო ფართო სპექტრს. აღნიშნული ფორმატით ინფორმაციის წარდგენა კომპანიის ძირითად კორპორაციულ წლიურ ანგარიშში ხდება. კომპანიების დასახმარებლად CDSB-ს აგრეთვე შემუშავებული აქვს ფორმატის დამხმარე სახელმძღვანელო მითითებები და სხვა რესურსები.

კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე ფინანსური ანგარიშგების სამუშაო ჯგუფის რეკომენდაციები (Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD) Recommendations)

„კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე ფინანსური ანგარიშგების სამუშაო ჯგუფი“ (Task Force on Climate-related Financial Disclosure /TCFD) 2015 წელს დააფუძნა ფინანსური სტაბილურობის საბჭომ (Financial Stability Board /FSB). 2017 წელს, გლობალური საკონსულტაციო პროცესის შედეგად, ამ სამუშაო ჯგუფმა გამოუშვა რეკომენდაციები (TCFD Recommendations), რომელთა შესრულება ნებაყოფლობითია და მიზნად ისახავს დაეხმაროს კომპანიებს გამოავლინონ კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული პოტენციური რისკები და შესაძლებლობები და მათ შესახებ ინფორმაცია მიაწოდონ სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეს, მათ შორის, ინვესტორებს, კრედიტორებს და სადაზღვევო კომპანიებს.

TCFD-ის რეკომენდაციები ხელს უწყობს ფინანსური ბაზრის გამჭვირვალობას და კაპიტალის ეფექტურ დაბანდებას დაბალნახშირბადიანი ეკონომიკისკენ გარდამავალ პერიოდში, პარიზის შეთანხმების შესაბამისად. ეს რეკომენდაციები განკუთვნილია ყველა ტიპის ორგანიზაციისთვის, მათ შორის, აქტივების მფლობელებისა და აქტივების მართვის მენეჯერებისთვის. რეკომენდაციების მიხედვით, ინფორმაცია ქვეყნდება ფინანსური ანგარიშგების ფარგლებში.

TCFD-ის რეკომენდაციები ოთხ სფეროს მოიცავს: კორპორაციული

მართვის სტრატეგია, რისკების მართვა, შეფასების ინდიკატორები და გაზომვადი ამოცანები. ოთხივე სფერო ურთიერთდაკავშირებულია და ურთიერთშემავსებელი.

2019 წელს კლიმატის ცვლილებაზე ანგარიშგების სტანდარტების საბჭომ (The Climate Disclosure Standards Board /CDSB) და მდგრადი (განვითარების საკითხებზე) ანგარიშგების სტანდარტიზაციის საბჭომ (Sustainability Accounting Standards Board /SASB) ერთობლივად გამოუშვეს TCFD-ის რეკომენდაციების განხორციელების სახელმძღვანელო, რომელიც რეკომენდაციების შესასრულებლად კომპანიებს პრაქტიკულ რჩევებსა და მეთოდებს სთავაზობს.

კოს მრგვალი მაგიდის პრინციპები პასუხისმგებელი ბიზნესისთვის (Caux Roundtable (CRT) Principles for Responsible Business)

„კოს მრგვალი მაგიდის პრინციპები პასუხისმგებელი ბიზნესისთვის“ შეიმუშავა ორგანიზაციამ „კოს მრგვალი მაგიდა ეთიკური კაპიტალიზმისათვის“ 1994 წელს, ფართომასშტაბიანი თანამონაწილეობითი პროცესის მეშვეობით. „კოს მრგვალი მაგიდა ეთიკური კაპიტალიზმისათვის“ არის „ეთიკური კაპიტალიზმის“ იდეის მომხრე ბიზნესლიდერთა საერთაშორისო ქსელი, რომლებიც აღიარებენ, რომ ბიზნესმა წამყვანი როლი უნდა შეასრულოს უფრო სამართლიანი, თავისუფალი და გამჭვირვალე საზოგადოების შექმნაში. ჯგუფი პირველად შეიკრიბა შვეიცარიის ქალაქ კოში (Caux) და აქედან მომდინარეობს მისი სახელწოდება. „კოს მრგვალი მაგიდის პრინციპები პასუხისმგებელი ბიზნესისთვის“ მოიცავს შვიდ ძირითად პრინციპს, რომლებიც ასახავს ორგანიზაციის ხედვას ეთიკური და სოციალური პასუხისმგებლობის მქონე ბიზნესის შესახებ და ეფუძნება იმის აღიარებას, რომ არც კანონი და არც თავისუფალი ბაზარი არ არის საკმარისი ბიზნესის პოზიტიური და პასუხისმგებელი ქცევის უზრუნველსაყოფად. ეს პრინციპები ძირითად ეთიკურ ნორმებს ამკვიდრებს ბიზნეს-კომპანიის საქმიანობასა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და მთელ მსოფლიოშია აღიარებული, როგორც პასუხისმგებელი ბიზნეს-საქმიანობის ერთ-ერთი გლობალური სტანდარტი.

„პრინციპებს“ თან ერთვის „დაინტერესებულ მხარეთა მართვის სახელმძღვანელო მითითებები“ (Stakeholder management guidelines), სადაც წარმოდგენილია დაინტერესებულ მხარეებთან ურთიერთობის სტანდარტები. „სახელმძღვანელო მითითებების“ თანახმად, დაინტერესებული მხარეები გადამწყვეტ როლს ასრულებენ კომპანიის წარმატებასა და მდგრადობაში და იმავდროულად არიან კომპანიის ეთიკური და პასუხისმგებელი საქმიანობის ძირითადი ბუნეფიციარები.

მდგრადი (განვითარების საკითხებზე) ანგარიშგების სტანდარტიზაციის საბჭოს სტანდარტები (Sustainability Accounting Standards Board's (SASB) Standards)

მდგრადი (განვითარების საკითხებზე) ანგარიშგების სტანდარტიზაციის საბჭო (SASB) არის დამოუკიდებელი, არამომგებიანი ორგანიზაცია, რომელიც შეიმუშავებს მდგრადი განვითარების ანგარიშგების სტანდარტებს. SASB-ის სტანდარტები დაყოფილია საქმიანობის სექტორების მიხედვით – მათ შემუშავებული აქვთ 77 საერთაშორისო სექტორული სტანდარტი, რომლებიც 2018 წლის ბოლოს გამოქვეყნდა ლონდონის საფონდო ბირჟაზე.

მდგრადი განვითარების ანგარიშგების სხვა გლობალური სტანდარტებისაგან SASB-ის სტანდარტები იმით გამოირჩევა, რომ ფოკუსირებულია ფინანსური თვალსაზრისით მნიშვნელოვან ინფორმაციაზე მდგრადი განვითარების კონტექსტში. SASB-ის სტანდარტები მოიცავს მდგრადი განვითარების სხვადასხვა სფეროს (გარემოსდაცვითი, სოციალური და კორპორაციული მართვის საკითხების ჩათვლით), რომლებიც რელევანტურია სხვადასხვა სექტორისთვის. შესაბამისად, ეს სტანდარტები ეხმარება კომპანიებს წარმოადგინონ მდგრადი განვითარების საკითხებთან დაკავშირებით ის ინფორმაცია, რომელიც ფინანსური თვალსაზრისითაა მნიშვნელოვანი და რომელიც ყველაზე მეტად აინტერესებთ ინვესტორებს.

მდგრადი ანგარიშგების სტანდარტიზაციის საბჭო თანამშრომლობს სხვა ორგანიზაციებთან, რათა უფრო მეტად დაიხვეწოს კორპორაციული ანგარიშგების სტანდარტები.

„მომპოვებელი მრეწველობის გამჭვირვალობის ინიციატივის“ კარგი მმართველობის გლობალური სტანდარტი გაზის, ნავთობის და მინერალური რესურსების მოპოვების სექტორში (The Extractive Industries Transparency Initiative's (EITI) Global Standard for the Good Governance of Oil, Gas and Mineral Resources)

მომპოვებელი მრეწველობის გამჭვირვალობის ინიციატივის (EITI) სტანდარტი არის საერთაშორისო სტანდარტი, რომელიც ხელს უწყობს ღია და ანგარიშვალდებული მენეჯმენტის სისტემების დანერგვას ნავთობის, გაზისა და მინერალური რესურსების მოპოვების სექტორში. ეს სტანდარტი მოითხოვს ინფორმაციის გასაჯაროებას მთელი ღირე-

ბუღებათა ჯაჭვის შესახებ, კერძოდ: როგორ მიიღო საწარმომ მოპოვების ლიცენზია და როგორ გაფორმდა კონტრაქტი, ვინ არიან კომპანიის მფლობელები, რა ფისკალური და სამართლებრივი შეთანხმებები არსებობს, რამდენ ბუნებრივ რესურს მოიპოვებს კომპანია, რამდენ გადასახადს იხდის, რა წვლილი შეაქვს მას ეკონომიკაში, მათ შორის დასაქმების კუთხით და ზოგადად, რა სარგებელი აქვს მისგან საზოგადოებას.

სტანდარტს მხარს უჭერს 53 ქვეყნის მთავრობა, კომპანიები და სამოქალაქო ორგანიზაციები. მომპოვებელი მრეწველობის 70-მდე კომპანია არის სტანდარტის ხელმომწერი. ეს კომპანიები საჭაროდ უჭერენ მხარს EITI ინიციატივას და ფარავენ მისი სამდივნოს ხარჯებს, ასევე ჩართული არიან ეროვნულ დონეზე სტანდარტის განხორციელებაში.

მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტები (The World Bank's Environmental and Social Standards)

მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტები არის შემადგენელი ნაწილი მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური ჩარჩოსტრატეგიისა (The Environmental and Social Framework /ESF), რომელიც 2018 წლის ოქტომბრიდან შევიდა ძალაში და შეეხება მსოფლიო ბანკის ყველა (ამ პერიოდის შემდგომ) საინვესტიციო პროექტის დაფინანსებას.

აღნიშნული ჩარჩოსტრატეგია მოიცავს სოციალური და გარემოსდაცვითი საკითხების ფართო სპექტრს და ყურადღებას ამახვილებს გამჭვირვალობაზე, დისკრიმინაციის აღმოფხვრაზე, საზოგადოების თანამონაწილეობასა და ანგარიშვალდებულებაზე (საჩივრის მექანიზმების ჩათვლით). ის შესაძლებლობას აძლევს მსოფლიო ბანკს უკეთ მართოს დაფინანსებული პროექტების თანმდევი სოციალური და გარემოსდაცვითი რისკები და გააუმჯობესოს შედეგები. კერძოდ, ჩარჩოსტრატეგია მოიცავს შემდეგ კომპონენტებს:

- მსოფლიო ბანკის ხედავ მდგრადი განვითარების შესახებ;
- მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური პოლიტიკა საინვესტიციო პროექტების დაფინანსებისთვის (IPF);
- მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტები - 10 სტანდარტი;
- მსოფლიო ბანკის ორი დირექტივა - გარემოსდაცვითი და სოციალური დირექტივა საინვესტიციო პროექტების დაფინანსებაზე და მოწყვლად

და დაუცველ ჯგუფებთან და ინდივიდებთან დაკავშირებული რისკებისა და ზეგავლენების მართვის შესახებ.

მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტები ჩარჩოსტრატეგიის შემადგენელი ნაწილია და აყალიბებს ძირითად ვალდებულებებს სოციალურ და გარემოსდაცვით სფეროებში მსოფლიო ბანკის მსესხებელთათვის. მოიცავს შემდეგ 10 სტანდარტს:

- სოციალური და გარემოსდაცვითი რისკებისა და ზეგავლენის შეფასება და მართვა;
- დასაქმება და სამუშაო პირობები;
- რესურსების ეფექტური გამოყენება, დაბინძურების პრევენცია და მართვა;
- საზოგადოების/თემის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება;
- მიწის შესყიდვა, შეზღუდვები მიწის გამოყენებასა და იძულებით განსახლებაზე;
- ბიომრავალფეროვნების დაცვა და მდგრადი მართვა;
- მკვიდრი მოსახლეობა/სუბსაჰარული აფრიკის ისტორიულად დისკრიმინირებული ტრადიციული ადგილობრივი თემები;
- კულტურული მემკვიდრეობის დაცვა;
- ფინანსური შუამავლების საქმიანობა;
- დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობა და ინფორმაციის გახსნა.

ნებაყოფლობითი პრინციპები უსაფრთხოებასა და ადამიანის უფლებებზე (The Voluntary Principles on Security and Human Rights)

„ნებაყოფლობითი პრინციპები უსაფრთხოებასა და ადამიანის უფლებებზე“ შემუშავდა 2000 წელს გამართული კონსულტაციების შედეგად, დიდი ბრიტანეთისა და აშშ-ის მთავრობების, საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციების, ენერგეტიკულ და მომპოვებელ სექტორში დასაქმებული კომპანიების ინიციატივით და ჰოლანდიისა და ნორვეგიის მთავრობათა მხარდაჭერით. „პრინციპები“ თავდაპირველად მხოლოდ მომპოვებელი და ენერგეტიკული სექტორის კომპანიებისთვის იყო განკუთვნილი, თუმცა შემდგომში მათი განხორციელება მრავალი სხვა სექტორის კომპანიებმაც დაიწყეს.

„პრინციპების“ მიზანია დაეხმაროს კომპანიებს უზრუნველყონ საკუთარი საქმიანობის უსაფრთხოება იმგვარად, რომ არ დაირღვეს ადამიანის უფლებები, განსაკუთრებით, კონფლიქტის ზონებში საქმიანობისას. ისინი მოიცავს სამ ძირითად სფეროს: ადამიანის უფლებათა დარღვევის რისკის

შეფასებას; ურთიერთობას უსაფრთხოების სახელმწიფო სამსახურებთან, ჯარისა და პოლიციის ჩათვლით; ურთიერთობას უსაფრთხოების კერძო სამსახურებთან, რომლებსაც კომპანია ქირაობს უსაფრთხოების უზრუნველყოფის მიზნით.

პარიზის შეთანხმება კლიმატის ცვლილების შესახებ (The Paris Climate Agreement)

„პარიზის შეთანხმება კლიმატის ცვლილების შესახებ“ (პარიზის კლიმატის შეთანხმება) მიიღეს პარიზში 2015 წლის დეკემბერში, გაეროს კლიმატის ცვლილების კონფერენციაზე (კლიმატის ცვლილების ჩარჩოკონვენციის ფარგლებში). „პარიზის შეთანხმება კლიმატის ცვლილების შესახებ“ არის საერთაშორისო შეთანხმება კლიმატის ცვლილებასთან ბრძოლის ისტორიაში. ის მიზნად ისახავს შეებრძოლოს კლიმატის ცვლილებას და ძალიანსხევა და ფინანსები მიმართოს მდგრადი, დაბალნახშირბადიანი ეკონომიკის განვითარებისკენ.

კონკრეტულად, შეთანხმების მიზანია გლობალური საშუალო ტემპერატურის ზრდამ 2 გრადუს ცელსიუსს არ გადააჭარბოს, წინა ინდუსტრიულ პერიოდთან შედარებით, ასევე ხელმომწერმა მხარეებმა ყველა ძალა იხმარონ, რომ ეს ზრდა 1.5 გრადუს ცელსიუსამდე შეიზღუდოს. შეთანხმება ასევე მიზნად ისახავს გააძლიეროს ქვეყნების უნარები, გაუმკლავდნენ კლიმატის ცვლილების შედეგებს.

„საერთაშორისო გამჭვირვალობის“ მექრთამეობასთან ბრძოლის პრინციპები ბიზნესისათვის (Transparency International's Business Principles for Countering Bribery)

„ბიზნესპრინციპები“ შემუშავდა „საერთაშორისო გამჭვირვალობისა“ (Transparency International) და „სოციალური ანგარიშგების საერთაშორისო ინიციატივის“ (Social Accountability International) ერთობლივი წამოწყების ფარგლებში 2002 წელს, მასშტაბური კონსულტაციების შედეგად. მისი მეორე განახლებული ვერსია გამოქვეყნდა 2009 წელს და მესამე – 2013 წელს.

დოკუმენტი შეიცავს საკმაოდ საფუძვლიან და ყოვლისმომცველ ინსტრუქციებს კომპანიებისათვის მექრთამეობასთან საბრძოლველად და ანტი-კორუფციული პროგრამების შესამუშავებლად. მისი მიზანია, დაეხმაროს კომპანიებს, კორუფციასთან ბრძოლის ეფექტიანი მექანიზმების შემუ-

შავებაში საქმიანობის ყველა ეტაპზე. მექრთამეობასთან ბრძოლის პრინციპები ბიზნესისათვის საყოველთაოდ იქნა აღიარებული, როგორც ანტიკორუფციული პროგრამების ერთ-ერთი ძირითადი სტანდარტი. მსოფლიოს მრავალი წამყვანი კომპანია ეფუძნება ამ პრინციპებს საკუთარი ანტიკორუფციული პროგრამებისა და პოლიტიკის შემუშავებისას.

საერთაშორისო სავაჭრო პალატის „კოდექსი სარეკლამო საქმიანობისა და მარკეტინგული კომუნიკაციის შესახებ“ (ICC Advertising and Marketing Communication Practice Code)

კოდექსის პირველი რედაქცია 1937 წელს გამოქვეყნდა. მას შემდეგ მუდმივად ხდებოდა კოდექსის შესწორება და განახლება, გარემოში მომხდარი ცვლილებების შესაბამისად. ახალი საკომუნიკაციო და მედია-ტექნოლოგიების გამოყენებამ საგრძნობლად შეცვალა მარკეტინგის მეთოდები და მიდგომები. შესაბამისად, საჭირო გახდა მარკეტინგის მარეგულირებელი ეთიკური ნორმების განახლება. 2018 წელს გამოქვეყნდა სარეკლამო საქმიანობის საერთაშორისო კოდექსის მე-10 განახლებული რედაქცია. კოდექსი არის საერთაშორისო დონეზე აღიარებული თვითრეგულირების მექანიზმი, რომლის შექმნაში ჩართული იყვნენ მსოფლიოს მრავალი ქვეყნის ექსპერტები და სხვადასხვა ინდუსტრიის წარმომადგენლები. შექმნის დროიდან მოყოლებული, კოდექსი არის ამ სფეროში მსოფლიოს მარეგულირებელი სისტემების უმრავლესობის საფუძველი.

კოდექსის მიზანია დაიცვას მომხმარებელთა ინტერესები და მკაფიოდ განსაზღვროს მისაღები და მიუღებელი მეთოდები რეკლამასა და მარკეტინგულ კომუნიკაციაში, რათა უზრუნველყოს პასუხისმგებელი, ეთიკური, კეთილსინდისიერი და კანონთან შესაბამისი მარკეტინგული კომუნიკაცია.

კოდექსი მაღალ სტანდარტებს აყალიბებს მარკეტინგული და სარეკლამო საქმიანობის სრული სპექტრისათვის, ციფრული მარკეტინგის ჩათვლით, სადაც გათვალისწინებული უნდა იყოს ასევე ბავშვთა დაცვისა და მომხმარებელთა პირადი მონაცემების დაცვის საკითხები.

საერთაშორისო სავაჭრო პალატის ქცევის წესები მექრთამეობისა და გამომძალველობის წინააღმდეგ (ICC Rules of Conduct and Recommendations to Combat Extortion and Bribery)

საერთაშორისო სავაჭრო პალატის (ICC) ქცევის წესები მექრთამეობისა და გამომძალველობის წინააღმდეგ არის მსხვილი, საერთაშორისო კომპანიების თვითრეგულირების ინსტრუმენტი, რომელსაც მრავალი ქვეყნის მთავრობა უჭერს მხარს. კომპანიების მიერ ამ წესების ნებაყოფლობითი შესრულება ხელს უწყობს ბიზნესტრანზაქციებში პატიოსნების მაღალი სტანდარტების დანერგვას – იქნება ეს ტრანზაქციები საწარმოთა შორის თუ საწარმოებსა და საჯარო უწყებებს შორის.

„ქცევის წესების“ უკანასკნელი, განახლებული ვერსია 2005 წელს გამოქვეყნდა. იგი 3 ნაწილისაგან შედგება: პირველი შეიცავს ქცევის ნებაყოფლობით წესებსა და განხორციელების პროცედურებს საწარმოებისათვის; მეორე შეეხება ICC-ის ანტიკორუფციული კომისიის საქმიანობას აღნიშნული ქცევის წესების დასაწერად; მესამე ნაწილში კი განხილულია ICC-ის ანტიკორუფციული კომისიის მუშაობა საერთაშორისო ორგანიზაციებთან და ეროვნულ მთავრობებთან კორუფციის წინააღმდეგ სამართლებრივი და ადმინისტრაციული ზომების გასაძლიერებლად.

საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციის გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტები (IFC’s Environmental and Social Performance Standards)

IFC-ის გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტები განსაზღვრავს საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციის (IFC) კლიენტების პასუხისმგებლობას სოციალური და გარემოსდაცვითი რისკების მართვაზე. სტანდარტები ვრცელდება ყველა საინვესტიციო პროექტზე, რომელიც IFC-ის შეფასებას გაივლის. სტანდარტები ამოქმედდა 2006 წლის აპრილში, ხოლო 2012 წელს გამოქვეყნდა განახლებული ვერსია.

საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციის სტანდარტების მიზანია შეამციროს დაფინანსებული პროექტების უარყოფითი გავლენა ბუნებრივ გარემოსა და ადგილობრივ თემებზე. სტანდარტები განსაზღვრავს IFC-ის კლიენტი კომპანიების ვალდებულებებსა და ფუნქციებს პროექტების მართვისას, ასევე აყალიბებს სავალდებულო მოთხოვნებს, რომელთა დაკმაყოფილებაც საჭიროა IFC-ისგან ფინანსური მხარდაჭერის მისაღებად.

IFC-ის გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტები მოიცავს 8 სტანდარტს, რომლებიც შეეხება შემდეგ საკითხებს:

- სოციალური და გარემოსდაცვითი რისკების შეფასება და მართვა;
- მშრომელთა უფლებები და სამუშაო პირობები;
- რესურსების ეფექტური გამოყენება და გარემოს დაბინძურების შემცირება;
- ადგილობრივი თემის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე ზრუნვა;
- მიწის შესყიდვა და იძულებითი განსახლება;
- ბიომრავალფეროვნების შენარჩუნება და მდგრადი მართვა;
- მკვიდრი მოსახლეობის უფლებების დაცვა;
- კულტურული მემკვიდრეობის დაცვა.

სათბურის აირების ოქმის აღრიცხვისა და ანგარიშგების კორპორაციული სტანდარტი (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard)

სათბურის აირების ოქმის აღრიცხვისა და ანგარიშგების კორპორაციული სტანდარტი – ეს არის საერთაშორისო სტანდარტი ორგანიზაციებისთვის, რომლებიც სათბურის აირების გაფრქვევების აღრიცხვას აწარმოებენ. ის ძირითადად განკუთვნილია ბიზნესკომპანიებისათვის, თუმცა მისი გამოყენება შეუძლია ნებისმიერ ორგანიზაციას, რომლის საქმიანობასაც სათბურის აირების გაფრქვევა ახლავს.

სტანდარტი მოიცავს კიოტოს ოქმით განსაზღვრული ექვსი სათბურის აირის (CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆) აღრიცხვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტს. სტანდარტი ეხმარება კომპანიებს:

- სტანდარტიზებული მიდგომებისა და საზომების მეშვეობით შეადგინონ სათბურის აირების გაფრქვევების საკუთარი ზუსტი და სანდო აღრიცხვა;
- შეამცირონ სათბურის აირების აღრიცხვის ღირებულება და გაამარტივონ პროცედურა;
- შეიმუშაონ სათბურის აირების მართვისა და შემცირების ქმედითი სტრატეგია.

სტანდარტი განახლდა 2015 წელს და მოიცვა მეორე დონის გაფრქვევებზე შესყიდული ელექტროენერჯის, გათბობისა და გაგრილების სისტემებისაგან.

„სამართლიანი შრომის ასოციაციის“ სამუშაო ადგილზე ქცევის კოდექსი (Fair Labour Association's (FLA) Workplace Code of Conduct)

„სამართლიანი შრომის ასოციაცია“ 1999 წელს დაფუძნდა აშშ-ში სოციალურად პასუხისმგებელი კომპანიების, უნივერსიტეტების, მთავრობების, მშრომელთა უფლებების დამცველებისა და არასამთავრობო ორგანიზაციების ერთობლივი ინიციატივის შედეგად. ასოციაციის მიზანია სამუშაო პირობების გაუმჯობესება ქარხნებსა და საწარმოებში მსოფლიოს მასშტაბით.

„ასოციაციამ“ შეიმუშავა სამუშაო ადგილზე ქცევის კოდექსი, რომელიც ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციებს და მისი მიზანია დაიცვას მშრომელები, რომლებიც აწარმოებენ ტანსაცმელს, ფეხსაცმელს, ელექტრომონოყობილობებს, სოფლის მეურნეობის პროდუქციას და სხვა სამომხმარებლო ნივთებს მსოფლიოს მასშტაბით.

„კოდექსი“ კრძალავს დისკრიმინაციას, შევიწროვებას, ბავშვთა შრომისა და იძულებითი შრომის გამოყენებას, აყალიბებს მოთხოვნებს ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან, ასოციაციებში განეწიანების თავისუფლებასთან, ხელფასებთან, სამუშაო საათებთან და ზედმეტი სამუშაოს ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, განსაზღვრავს ღირსეული და ჰუმანური სამუშაო პირობების სტანდარტებს.

„სამართლიანი შრომის ასოციაციის“ წევრი კომპანიები ვალდებულია იღებენ შეასრულონ სამართლიანი შრომისა და პასუხისმგებელი წარმოება-მოპოვების 10 პრინციპი და უზრუნველყონ FLA-ის სამუშაო ადგილზე ქცევის კოდექსის შესრულება საკუთარ მინოდების ჯაჭვებში.

„ასოციაცია“ ყურადღებით აკვირდება და აკონტროლებს კოდექსთან შესაბამისობას მის მიერვე შემუშავებული „მონიტორინგის პრინციპების“ (Principles of Monitoring) და „შესაბამისობის მაჩვენებლების“ (Compliance Benchmarks) მიხედვით.

CDP-ის გარემოსდაცვითი ინფორმაციის გახსნის ფორმატი (CDP's Environmental Disclosure Format)

CDP (ყოფილი Carbon Disclosure Project) არის საერთაშორისო არამომგებიან ორგანიზაცია, რომლის მიზანია ხელი შეუწყოს გარემოსდაცვით საკითხებზე ანგარიშებას და გააანალიზოს კლიმატის ცვლილების ზე-

გავლენა კომპანიებზე. CDP-ს რეგიონული ოფისები და პარტნიორები ჰყავს 50-ზე მეტ ქვეყანაში. მისი სათავე ოფისი მდებარეობს ლონდონში. CDP-ის ანგარიშების ონლაინსისტემა საშუალებას აძლევს კომპანიებს, ქალაქებს და რეგიონებს შეაფასონ, აღრიცხონ და მართონ საკუთარი ზეგავლენა გარემოზე, რისკები და შესაძლებლობები, რომლებიც უკავშირდება კლიმატის ცვლილებას, წყლის რესურსების ხელმისაწვდომობას და გაუტყეურებას.

2003 წლიდან CDP აწარმოებდა ყოველწლიურ მოკვლევას, რომ მოეგროვებინა ინფორმაცია კომპანიების სათბურის აირების გაფრქვევებზე. 2010 წლიდან CDP-მ გააფართოვა დაფარვის არეალი და ყოველწლიურ მოკვლევაში ჩართო კომპანიების მიერ წყლის რესურსების მართვის საკითხები (CDP Water), ხოლო 2013 წლიდან - ტყეების მართვისა და ტყეებზე ზეგავლენის საკითხები (CDP Forests).

კომპანიები CDP-ის ანგარიშების სისტემის მეშვეობით ზემოაღნიშნულ საკითხებზე ინფორმაციას წარუდგენენ საკუთარ მომხმარებლებსა და ინვესტორებს. ანგარიშგება ყოველწლიურად ხორციელდება CDP-ის ანგარიშების ონლაინსისტემის მეშვეობით.

CDP-ს შემუშავებული აქვს სპეციალური კითხვარები კლიმატის, წყლის რესურსების და გაუტყეურების საკითხებზე ინფორმაციის წარსადგენად, აგრეთვე დამხმარე სახელმძღვანელო მითითებები და რესურსები.

წარმოდგენილი მონაცემები ქვეყნდება CDP-ის ვებგვერდზე გამჭვირვალობის გასაზრდელად და შედარებებისათვის. CDP-ის ვებგვერდზე გამოქვეყნებული მონაცემები სამ მსხვილ კატეგორიად ჯგუფდება: 1) ქალაქების, ქვეყნების და რეგიონების მონაცემები; 2) კორპორაციული მონაცემები და 3) მონაცემები ინვესტორთათვის.

Smart Campaign-ის კლიენტების დაცვის პრინციპები (Smart Campaign's Client Protection Principles)

The Smart Campaign არის გლობალური ინიციატივა, რომელიც მიზნად ისახავს ხელი შეუწყოს კლიენტების უფლებების დანერგვას მიკროსაფინანსო კომპანიების ორგანიზაციულ კულტურასა და საქმიანობაში.

The Smart Campaign-ის „კლიენტების დაცვის პრინციპები“ მოიცავს კლიენტებთან მოპყრობისა და მათთან პასუხისმგებელი ურთიერთობის შესახებ ძირითადი პრინციპების და სტანდარტების ნაკრებს.

Smart Campaign მოუწოდებს საფინანსო ინსტიტუტებს, რომლებიც ემსახურებიან დაბალშემოსავლიან კლიენტებს, გაიარონ სერტიფიცირება აღნიშნული სტანდარტის მიხედვით; ასევე მოუწოდებს ინვესტორებს მოსთხოვონ კომპანიებს ამ სტანდარტით სერტიფიცირება.

Smart Campaign-ის კლიენტების დაცვის სერტიფიცირება ეფუძნება მესამე მხარის მიერ შესრულებულ დამოუკიდებელ შეფასებას და საჯაროდ ადასტურებს, რომ საფინანსო ინსტიტუტი აკმაყოფილებს კლიენტების მოპყრობის პასუხისმგებელ სტანდარტებს.

სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირების გამჭვირვალობის ევროპული კოდექსი (European SRI Transparency Code)

სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირების (SRI) გამჭვირვალობის ევროპული კოდექსი 2008 წელს გამოაქვეყნა Eurosif-მა - მდგრადი და პასუხისმგებელი ინვესტიციების ევროპულმა ფორუმმა. კოდექსის მიზანია ხელი შეუწყოს ევროპაში სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირების შესახებ ინფორმაციის გამჭვირვალობას და ანგარიშვალდებულებას. ამ მიზნის მისაღწევად კოდექსის ხელმძღვანელმა SRI ფონდებმა უნდა დეტალურად და ზუსტად აღწერონ ის მეთოდოლოგია, რომლის მიხედვითაც იღებენ საინვესტიციო გადაწყვეტილებებს, რათა მათმა დაინტერესებულმა მხარეებმა, კერძოდ კი, ინდივიდუალურმა ინვესტორებმა, სრული და ზუსტი წარმოდგენა შეიქმნან ამ სოციალურად პასუხისმგებელი საინვესტიციო ფონდების პოლიტიკისა და საქმიანობის შესახებ.

გამჭვირვალობის კოდექსი განახლდა 2018 წელს, რათა აესახა მდგრადი და პასუხისმგებელი ინვესტიციების (SRI) ევროპულ ბაზარზე მომხდარი ცვლილებები.

კოდექსი მოიცავს საკითხების ჩამონათვალს, რომლებიც დაჯგუფებულია ექვს სექციად:

- ფონდების სია, რომლებსაც მოიცავს კოდექსი;
- ფონდების მმართველი კომპანიების შესახებ ზოგადი ინფორმაცია;
- ზოგადი ინფორმაცია SRI ფონდების შესახებ;
- საინვესტიციო პროცესები;
- გარემოსდაცვითი, სოციალური და კორპორაციული მართვის საკითხების (ESG) კონტროლი;
- ESG ზეგავლენების შეფასება და ანგარიშგება.

სოციალური ანგარიშვალდებულების საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი SA 8000 (Social Accountability International's Standard SA 8000)

SA 8000 სტანდარტი – ეს არის საერთაშორისო სერტიფიცირებადი სტანდარტი შრომითი საქმიანობის სფეროში. ის შეიმუშავა სოციალური ანგარიშვალდებულების საერთაშორისო ორგანიზაციამ (Social Accountability International/SAI). სტანდარტი განკუთვნილია ნებისმიერი ზომის, სექტორის და ქვეყნის კომპანიებისათვის.

SA 8000 სტანდარტი ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ძირითად კონვენციებს, გაეროს ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციას, გაეროს კონვენციას ბავშვთა უფლებების შესახებ და ISO-ის ხარისხის მართვისა და გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის სისტემების სტანდარტებს. SA 8000 სტანდარტში განსაზღვრულია როგორც უშუალოდ მენეჯმენტის მექანიზმები, ასევე საქმიანობის პრინციპები.

SA 8000 სტანდარტი ექვემდებარება აუდიტსა და სერტიფიცირებას, ამასთანავე უზრუნველყოფს სათანადო მენეჯმენტის სისტემის დანერგვას, რომლის მეშვეობით სტანდარტი ინტეგრირდება კომპანიის პოლიტიკასა და საქმიანობაში.

სტანდარტი, უშუალოდ კომპანიის საქმიანობასთან ერთად, არეგულირებს კომპანიის მიწოდების ჯაჭვებში მშრომელთა უფლებების დაცვას და მოიცავს შემდეგ საკითხებს:

- ბავშვთა შრომა;
- იძულებითი შრომა;
- ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე;
- ასოციაციებში გაერთიანებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება;
- დისკრიმინაცია;
- დისციპლინარული ღონისძიებები;
- სამუშაო საათები;
- ანაზღაურება და მიმწოდებლებთან ურთიერთობა;
- მენეჯმენტის სისტემები.

სოციალური და ეთიკური ანგარიშების ინსტიტუტის AA1000 სტანდარტების სერია (AccountAbility's AA1000 Series of Standards)

AA1000 სტანდარტები შეიმუშავა „სოციალური და ეთიკური ანგარიშების ინსტიტუტმა“ (Institute of Social and Ethical Accountability/ISEA), რომელსაც შემოკლებით AccountAbility-ს უწოდებენ. AA1000 წარმოადგენს საერთაშორისო დონეზე აღიარებული სტანდარტების სერიას ორგანიზაციის მდგრადი განვითარების ანგარიშისა და მასთან დაკავშირებული პროცესების სანდოობისა და ხარისხის, აგრეთვე დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობის შესაფასებლად. AA1000 სერია მოიცავს 3 სტანდარტს: AA1000 AS (AA1000 Assurance Standard, with 2018 Addendum), AA1000 APS (Accountability Principles Standard) და AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard).

AA1000 Assurance Standard – გარე შეფასების/აუდიტის სტანდარტი წარმოადგენს ორგანიზაციათა მდგრადი განვითარების ანგარიშების, ანუ სოციალური და გარემოსდაცვითი ანგარიშების ხარისხისა და სანდოობის შესამოწმებელ სტანდარტს. ის ძირითადად განკუთვნილია გარე აუდიტორებისათვის/შემფასებლებისათვის, რომლებიც ატარებენ ორგანიზაციათა მდგრადი განვითარების ანგარიშების აუდიტს. მოიცავს ინსტრუქციებს ინფორმაციის გადამოწმების პროცესის ძირითადი ელემენტების შესახებ, შეფასების პროცესის ძირითად პრინციპებს, ინსტრუქციებს შეფასების საბოლოო დასკვნის (რომელიც საჯაროდ ქვეყნდება) შესახებ, აგრეთვე დამოუკიდებლობის, მიუკერძოებლობისა და კომპეტენტურობის მოთხოვნებს გარე შემფასებლებისათვის.

AA1000 Accountability Principles Standard (2018) – „ანგარიშების პრინციპების სტანდარტი“ შეიცავს პრაქტიკულ ინსტრუქციებს და რეკომენდაციებს ორგანიზაციებისათვის, რათა მათ გაიაზრონ მდგრადი განვითარების საკითხები, რომლებმაც შეიძლება ზეგავლენა მოახდინონ მათი საქმიანობის შედეგებზე, შეაფასონ, უკეთ მართონ და გააუმჯობესონ საკუთარი საქმიანობის სოციალური და გარემოსდაცვით ასპექტები. AA1000 APS სტანდარტში ჩამოყალიბებული ანგარიშების ძირითადი პრინციპებია:

- ინკლუზიურობის/დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობის პრინციპი;
- არსებობის პრინციპი (რაც გულისხმობს ორგანიზაციის საქმიანობისათვის არსებითი საკითხების გამოვლენას და მათზე ყურადღების გამახვილებას);
- რეაგირების პრინციპი (რაც გულისხმობს იმ საკითხებზე რეაგირებას, რომლებიც ორგანიზაციის საქმიანობის შედეგებზე ახდენს ზეგავლენას მდგრადი განვითარების კონტექსტში);

- ზეგავლენის პრინციპი (რაც გულისხმობს ორგანიზაციის საქმიანობით საზოგადოებაზე, ბუნებრივ გარემოსა და ეკონომიკაზე მოხდენილი ზეგავლენის კონტროლს, შეფასებას და მის შესახებ ანგარიშგებას).

ეს პრინციპები არ წარმოადგენს სავალდებულო ნორმებს, მაგრამ საშუალებას აძლევს ორგანიზაციას ყურადღება გაამახვილოს იმ საკითხებზე, რომლებიც კონკრეტულად მისთვისაა არსებითი და აწვდის ინსტრუქციებს, თუ როგორ უნდა გამოავლინოს და გამოიყენოს არსებული შესაძლებლობები და მართოს არაფინანსური რისკები.

AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) – დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობის სტანდარტი არის გლობალურად აღიარებული სტანდარტი დაინტერესებულ მხარეებთან კომუნიკაციის სფეროში. ის შეიცავს დეტალურ ინსტრუქციებს დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციების გამართვის ეფექტური და სანდო მექანიზმების შესახებ და ეხმარება ორგანიზაციას უზრუნველყოს, რომ დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობის პროცესი იყოს ჯანსაღი, ქმედითი და შედეგზე ორიენტირებული.

სოციალური ინდექსი MSCI KLD 400 (MSCI KLD 400 Social Index)

MSCI KLD 400 Social Index, რომელიც ადრე ცნობილი იყო Domini 400 Social Index-ის სახელით, არის საფონდო ინდექსი, რომელიშიც შედის აშშ-ის 400 კომპანია, რომლებიც აკმაყოფილებენ გარკვეულ სოციალურ და გარემოსდაცვით სტანდარტებს. ეს ერთ-ერთი პირველი ინდექსია პასუხისმგებელი ინვესტირების სფეროში, რომელიც 1990 წელს კვლევითმა კომპანიამ KLD Research & Analytics შეიმუშავა. 2010 წელს მას დაერქვა MSCI KLD 400 Social Index (MSCI არის აკრონიმი სახელწოდებისა Morgan Stanley Capital International. ეს არის საინვესტიციო კვლევითი კომპანია, რომელიც საფონდო ინდექსებს შეიმუშავებს და სხვა კვლევით და ანალიტიკურ სერვისებს აწვდის ინსტიტუციურ ინვესტორებს).

ინდექსის მიზანია დაეხმაროს პასუხისმგებელ ინვესტორებს, რომ საინვესტიციო გადაწყვეტილებების მიღებისას გაითვალისწინონ და შეაფასონ სოციალური და გარემოსდაცვითი ფაქტორები.

ინდექსში შესული 400 კომპანია შეირჩევა აშშ-ის 3000 უმსხვილესი კომპანიიდან, რომლებსაც აშშ-ში აქვთ სათავო ოფისები და დარეგისტრირებული არიან ნიუ-იორკის საფონდო ბირჟაზე (NYSE) ან ბირჟაზე NASDAQ.

ამ ინდექსში მოსახვედრად კომპანიას უნდა ჰქონდეს კარგი მაჩვენებლები ისეთ საკითხებში, როგორებიცაა: თანამშრომელთა პოლიტიკა და ადამიანური რესურსების მართვა, დაინტერესებულ მხარეებთან ურთიერთობა, პროდუქციის უსაფრთხოება, გარემოსდაცვითი უსაფრთხოება, კორპორაციული მართვა.

ყოველკვარტალურად ხდება კომპანიების შეფასება და ის კომპანიები, რომელთა სოციალური და გარემოსდაცვითი მაჩვენებლები ვერ აკმაყოფილებს ინდექსის მოთხოვნებს, გამოირიცხებიან ინდექსიდან.

ინდექსი ასევე ავტომატურად გამორიცხავს ისეთ სექტორებში დასაქმებულ კომპანიებს, რომელთა საქმიანობას ან პროდუქტებს აქვს ნეგატიური სოციალური ან გარემოსდაცვითი ზეგავლენა. ეს სექტორებია: ალკოჰოლი, თამბაქო, იარაღი, ატომური ენერჯია, გენმოდიფიცირებული ორგანიზმები, სათამაშო ბიზნესი.

სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის ხარისხის მართვის სტანდარტების სერია ISO 9000 (ISO 9000 Series of Standards on Quality Management)

ISO 9000 წარმოადგენს ხარისხის მართვის ზოგადი სტანდარტების სერიას, რომელიც გამოსადეგია ნებისმიერი ორგანიზაციისთვის, მისი საქმიანობის სფეროსა და ზომის მიუხედავად, როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორში. ის ასახავს საერთაშორისო დონეზე აღიარებულ და შეთანხმებულ შეხედულებებს იმის თაობაზე, თუ როგორი უნდა იყოს ხარისხის მართვის ეფექტიანი სისტემა.

ISO 9000 სერიის ძირითადი სტანდარტია ISO 9001 (მისი ბოლო განახლებული ვერსიაა ISO 9001:2015). ეს არის ერთადერთი სტანდარტი ამ სერიაში, რომელიც სერტიფიცირებას ექვემდებარება, თუმცა სერტიფიცირება არ არის ამ სტანდარტის სავალდებულო მოთხოვნა. ISO 9001:2015 სტანდარტის მიხედვით სერტიფიცირება არ მიუთითებს უშუალოდ პროდუქციისა და სერვისების ხარისხზე, ის ადასტურებს, რომ ორგანიზაციის საქმიანობაში დანერგილია ფორმალიზებული მენეჯმენტის პროცედურები, პროდუქციის ან სერვისების ხარისხის უზრუნველყოფის მიზნით. დღეისათვის მილიონზე მეტი კომპანია და ორგანიზაცია მსოფლიოს 170 ქვეყნიდან სერტიფიცირებულია ISO 9001 სტანდარტით. ეს სტანდარტი ეფუძნება ხარისხის მართვის პრინციპების ნაკრებს და შეეხება ისეთ

საკითხებს, როგორცაა: მომხმარებელზე ორიენტირება, მენეჯმენტის ზედა რგოლის ჩართულობა და მოტივაცია, პროცესზე დაფუძნებული მიდგომა და უწყვეტი გაუმჯობესება.

სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის სისტემის სტანდარტების სერია ISO 14000 (ISO 14000 Family Environmental Management System Standards)

ISO 14000 არის გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის სისტემის საერთაშორისო სტანდარტების სერია, რომელიც მოიცავს გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის სისტემას და მის თანმხლებ აუდიტის პროგრამას. მისი მიზანია დაეხმაროს ორგანიზაციებს დაიცვან გარემო, თავიდან აიცილონ მისი დაბინძურება და გააუმჯობესონ საკუთარი საქმიანობის გარემოსდაცვითი მაჩვენებლები.

ISO 14000 გამოდგება ნებისმიერი ბიზნესკომპანიისათვის, მისი ზომის, შემოსავლებისა თუ ადგილმდებარეობის მიუხედავად. ISO 14000 სერიის ძირითად და განმსაზღვრელ სტანდარტს წარმოადგენს ISO 14001, რომელიც პირველად 1996 წელს გამოქვეყნდა, ხოლო 2015 წელს გამოქვეყნდა ამ სტანდარტის უახლესი ვერსია (ISO 14001:2015).

ISO 14001 განსაზღვრავს გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის სისტემის კონკრეტულ მოთხოვნებსა და პარამეტრებს. ის სწორედ მენეჯმენტის სისტემის სტანდარტია და არა – გარემოსდაცვითი საქმიანობის სტანდარტი.

ISO 14001 ერთადერთი სერტიფიცირებადი სტანდარტია ISO 14000 სერიაში. ამ სერიის დანარჩენი სტანდარტები არსებითად წარმოადგენს სახელმძღვანელო მითითებებსა და ინსტრუქციებს, რომლებიც შეეხება ისეთ საკითხებს, როგორცაა: აუდიტი, კომუნიკაცია, ეტიკეტირება, კლიმატის ცვლილება და ა.შ.

სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის სოციალური პასუხისმგებლობის სტანდარტი ISO 26000 (ISO 26000 International Standard on Social Responsibility)

ISO 26000 არის ნებაყოფლობითი სტანდარტი, რომელიც ითვალისწინებს და ავსებს სოციალური პასუხისმგებლობის სფეროში უკვე არსებულ ძირითად საერთაშორისო ინსტრუმენტებს, კარგად ეთავსება აგრეთვე

ISO 9000-სა და ISO 14000-ს: გარემოსდაცვითი და ხარისხის მართვის სისტემების სტანდარტებს.

ISO-ის მრავალი სხვა სტანდარტისაგან განსხვავებით, ISO 26000 არ არის სერტიფიცირებადი სტანდარტი. ეს არის სახელმძღვანელო სტანდარტი, რომელიც შეიცავს ინსტრუქციებსა და მითითებებს ორგანიზაციის სოციალური პასუხისმგებლობის განხორციელების შესახებ. სტანდარტი გამოსადეგია ყველა ტიპის, ზომის და ადგილმდებარეობის ორგანიზაციისთვის როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში, განვითარებულ თუ განვითარებად ქვეყნებში.

ISO 26000-ში ჩამოყალიბებულია კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ძირითადი პრინციპები; განმარტებულია კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ძირითადი საკითხები და კომპონენტები; წარმოდგენილია ინსტრუქციები, თუ როგორ უნდა დაინერგოს პასუხისმგებელი მიდგომები ორგანიზაციულ სტრატეგიაში, სისტემებში, საქმიანობასა და პროცესებში.

სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის ინფორმაციის უსაფრთხოების მართვის სისტემის სტანდარტი ISO 27001 (ISO 27001 Information Security Management System (ISMS) Standard)

ISO/IEC 27001 არის საყოველთაოდ აღიარებული სტანდარტი, რომელიც ეხება ინფორმაციის უსაფრთხოების მართვის სისტემას. ის მიეკუთვნება ISO/IEC 27000 სტანდარტების სერიას, რომელიც კიდევ 10-ზე მეტ სხვა სტანდარტს მოიცავს.

სტანდარტის გამოყენება საშუალებას აძლევს ნებისმიერი ტიპის ორგანიზაციას უზრუნველყოს მის ხელთ არსებული მონაცემების უსაფრთხოება, იქნება ეს ფინანსური ინფორმაცია, ინტელექტუალური საკუთრება, დასაქმებულთა შესახებ მონაცემები თუ მესამე პირების მიერ მინდობილი ინფორმაცია. ისევე, როგორც ISO-ის სხვა სტანდარტების შემთხვევაში, ISO/IEC 27001 სტანდარტის მიხედვით სერტიფიცირება შესაძლებელია, თუმცა - არა სავალდებულო. თავად ISO არ აწარმოებს სერტიფიცირებას საკუთარი სტანდარტების მიხედვით.

სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სტანდარტი ISO 45001 (ISO 45001 Occupational Health and Safety Standard)

ISO 45001 სტანდარტი – ეს არის სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სერტიფიცირებადი სტანდარტი, რომელიც 2018 წელს გამოქვეყნდა.

ეს ახალი სტანდარტი ეფუძნება OHSAS 18001 სტანდარტს, ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციებსა და სახელმძღვანელო მითითებებს, მათ შორის, ILO OSH 2001-სა და ეროვნულ სტანდარტებს. 2021 წლისთვის ის ეტაპობრივად, სამწლიანი გარდამავალი პერიოდის შემდეგ, BS OHSAS 18001 სტანდარტს ჩაანაცვლებს.

ISO 45001 განკუთვნილია ყველა სფეროს ორგანიზაციისათვის, განურჩევლად მისი ზომის, სექტორისა თუ სხვა ბიზნესმახასიათებლებისა. ის უნდა იყოს ინტეგრირებული კომპანიის მენეჯმენტის სისტემებში და მიჰყვება ISO-ის მართვის სისტემების სხვა სტანდარტების ზოგად სქემას, როგორებიცაა, მაგალითად, ISO 9001 (ხარისხის მართვის სისტემის სტანდარტი) და ISO 14001 (გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის სისტემის სტანდარტი).

ISO 45001:2018 განსაზღვრავს სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების (OH&S) მართვის სისტემის ძირითად მახასიათებლებს და შეიცავს მითითებებს მისი განხორციელების შესახებ. სტანდარტის მიზანია დაეხმაროს ორგანიზაციებს შექმნან ჯანმრთელი და უსაფრთხო სამუშაო გარემო ჯანმრთელობის დაზიანებისა და სიცოცხლის საფრთხეების პრევენციით, ასევე ამ მიმართულებით საკუთარი საქმიანობის გაუმჯობესებით.

ISO 45001 აგრეთვე შესაძლებლობას აძლევს ორგანიზაციებს გააუმჯობესონ სამუშაოს სხვა ასპექტებიც, როგორიცაა, მაგალითად, მშრომელთა კეთილდღეობა.

ტყის მართვის საბჭოს სერტიფიცირების სტანდარტი (Forest Stewardship Council's (FSC) Forest Management Certification Standard)

FSC-ის ტყის მართვის სტანდარტი არეგულირებს ტყეების მართვის საკითხს და სერტიფიკატი ადასტურებს, რომ ტყის მართვა ხორციელდება ბიომრავალფეროვნების დაცვით, ადგილობრივი მოსახლეობის და დასაქმებულების ინტერესების გათვალისწინებით და უზრუნველყოფს ეკონომიკურ მდგრადობას და სიცოცხლისუნარიანობას.

ტყის მართვის საბჭოს შემუშავებული აქვს 10 პრინციპი, რომლებსაც უნდა პასუხობდეს ტყის გამოყენებასთან დაკავშირებული ნებისმიერი საქმიანობა, რათა ის სერტიფიცირებული იყოს FSC-ის ტყის მართვის სტანდარტის მიხედვით. აღნიშნული პრინციპები მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორცაა თემისა და თანამშრომელთა უფლებების დაცვა და ასევე გარემოსა და საზოგადოებაზე ზეგავლენის მართვა.

FTSE4Good ინდექსების სერია (FTSE4Good Index Series)

FTSE4Good ინდექსების სერია 2001 წელს გამოაქვეყნა FTSE ჯგუფმა (Financial Times Stock Exchange Group/ FTSE Russell), რომელიც მთლიანად ლონდონის საფონდო ბირჟის (LSE) მფლობელობაშია. ინდექსების სერია შემუშავდა ეთიკური ინვესტიციების კვლევის ორგანიზაციისა (Ethical Investment Research Service /EIRIS) და გაეროს ბავშვთა ფონდის (United Nations Children's Fund /Unicef) თანამშრომლობით. ამ ინდექსების მიზანია შეაფასოს, თუ რამდენად აკმაყოფილებს კომპანიის საქმიანობა პასუხისმგებლობისა და მდგრადობის (ანუ გარემოსდაცვით, სოციალურ და კორპორაციული მართვის/ESG) საერთაშორისო სტანდარტებს.

შეფასების გამჭვირვალე კრიტერიუმებისა და პროცედურების წყალობით, ეს ინდექსი ფასეული ინსტრუმენტია იმ ინვესტორებისათვის, რომლებიც დაინტერესებული არიან სოციალურად პასუხისმგებელი/მდგრადი ინვესტირებით.

ინდექსი ფარავს დიდი ბრიტანეთის, ევროპის, აშშ-ისა და გლობალურ ბაზრებს.

ინდექსში მოსახვედრად კომპანიამ უნდა დააკმაყოფილოს გარკვეული კრიტერიუმები შემდეგ ძირითად სფეროებში: გარემოსდაცვითი მენეჯ-

მენტი და კლიმატის ცვლილება, ადამიანის უფლებებისა და შრომითი უფლებების დაცვა, მიწოდების ჯაჭვებში შრომითი სტანდარტების დაცვა; კორუფციასთან ბრძოლა და კარგი კორპორაციული მართვა.

ინდექსში შეტანილი კომპანიების შემონგება ხდება წელიწადში ორჯერ. თუ კომპანია ველარ აკმაყოფილებს სათანადო კრიტერიუმებს, მას ამოშლიან ინდექსიდან. FTSE4Good ინდექსებში არ შეაქვთ კომპანიები, რომლებიც საქმიანობენ პოტენციურად არაეთიკურ/პრობლემურ სექტორებში ნეგატიური სოციალური ან გარემოსდაცვითი ზეგავლენით, როგორცაა: თამბაქოს წარმოება, იარაღის წარმოება, ქვანახშირის მოპოვება.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დეკლარაცია „შრომით საქმიანობაში ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ“ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

დეკლარაცია 1998 წელს მიიღეს „შრომის საერთაშორისო კონფერენციამ“ (ხოლო დანართი გადაიხედა 2010 წელს). დეკლარაცია, ძირითადად, ქვეყანათა მთავრობებისათვის არის განკუთვნილი, თუმცა მასში ასახული უფლებები და პრინციპები გასათვალისწინებელია კომპანიებისთვისაც. დეკლარაციაში ასახულია შრომითი საქმიანობის ოთხი ფუნდამენტური პრინციპი, რომლებიც რვა შესაბამის კონვენციაში გამოვლინდა. ეს პრინციპებია: ასოციაციებში გაერთიანებისა და კოლექტიურ ხელშეკრულებებში ჩართვის თავისუფლება (კონვენციები №87 და №98); იძულებითი შრომის აღმოფხვრა (კონვენციები №29 და №105); ბავშვთა შრომის აღმოფხვრა (კონვენციები №138 და №182); სამუშაოზე დისკრიმინაციის განსხვავებით, რომლებიც ძალაშია მხოლოდ იმ ქვეყნებში, რომლებმაც მათი რატიფიცირება მოახდინეს, დეკლარაცია არ ექვემდებარება რატიფიკაციას და ძალაშია ILO-ის წევრი ყველა სახელმწიფოსათვის, მათ შორის, იმ სახელმწიფოებისთვის, რომლებსაც ფუნდამენტური კონვენციების რატიფიცირება არ მოუხდენიათ. იგი ასახავს ILO-ის წევრი ქვეყნების ნებაყოფლობით ვალდებულებას, პატივი სცენ და დანერგონ მშრომელთა ფუნდამენტური უფლებები, რომლებიც წარმოადგენენ ცივილიზებული სოციალური და ეკონომიკური სისტემების საფუძველს. რვავე კონვენცია რატიფიცირებულია საქართველოს მიერ 1995-1999 წლებში.

დეკლარაცია მოიცავს აგრეთვე მისი აღსრულების მონიტორინგისა და რეაგირების მექანიზმებს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „სამმხრივი დეკლარაცია მრავალეროვანი კომპანიების საქმიანობის პრინციპებისა და სოციალური პოლიტიკის შესახებ“ (ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy /MNE Declaration)

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ შემუშავებული „სამმხრივი დეკლარაცია მრავალეროვანი კომპანიების საქმიანობის პრინციპებისა და სოციალური პოლიტიკის შესახებ“ მიიღეს 1977 წელს, შემდეგ მრავალჯერ გადაიხედა და განახლდა. უკანასკნელად განახლდა 2017 წელს. ეს არის ILO-ის ერთადერთი ინსტრუმენტი, რომელიც უშუალოდ კომპანიებს ეხება. ILO როგორც მრავალეროვან, ისე ეროვნული დონის კომპანიებს სთავაზობს რეკომენდაციებს სოციალური პოლიტიკისა და ინკლუზიური, მდგრადი და პასუხისმგებელი სამუშაო პროცესისათვის. ეს რეკომენდაციები ასახავს საერთაშორისო შრომით სტანდარტებს და განკუთვნილია ყველა ტიპის კომპანიისათვის, თუმცა იმავდროულად ხაზს უსვამს მთავრობის როლს პასუხისმგებელი ბიზნესქცევის დამკვიდრებაში და სოციალური დიალოგის როლს. დეკლარაცია ერთმნიშვნელოვან და ნათელ რეკომენდაციებს აძლევს კომპანიებს, როგორ უნდა შეუწყონ ხელი თავიანთი საქმიანობით „ღირსეული შრომის“ პრინციპების დამკვიდრებას. კერძოდ, ის კონცენტრირდება ისეთ საკითხებზე, როგორებიცაა:

- სამუშაოზე უსაფრთხოების უფლება;
- არსებობისათვის საჭირო მინიმალური ხელფასის უფლება;
- შეღავათები;
- თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა დასაქმებისას და სამუშაო ადგილზე;
- დასაქმების მინიმალური ასაკი;
- ტრენინგები და კვალიფიკაციის ამაღლება;
- სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობის დანეხება;
- ასოციაციებში გაწევრიანების თავისუფლება;
- საწარმოო დავების მოგვარების უფლება;
- საჩივრების განხილვის უფლება და სხვა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სახელმძღვანელო მითითებები სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მართვის შესახებ ILO-OSH 2001 (Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems ILO-OSH 2001)

„სახელმძღვანელო მითითებები სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მართვის შესახებ“ (ILO-OSH 2001) – ეს არის სარეკომენდაციო ხასიათის მითითებები ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მენეჯმენტის სისტემის შესახებ, რომლებიც ასახავენ ILO-ის პრინციპებსა და ფასეულობებს.

დოკუმენტის საბოლოო ვერსია 2001 წელს დამტკიცდა და 2009 წელს განახლდა.

„სახელმძღვანელო მითითებები“ ითვალისწინებს და აადვილებს სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მენეჯმენტის სისტემის შეთავსებას მენეჯმენტის სხვა სისტემებთან. ამ სისტემის დანერგვა არ საჭიროებს სავალდებულო სერტიფიცირებას, თუმცა მას არც გამორიცხავს.

„სახელმძღვანელო მითითებები“ შეიცავს განხორციელების ინსტრუქციებს ორ დონეზე – ეროვნულ და ორგანიზაციულ დონეებზე.

ეროვნულ დონეზე „სახელმძღვანელო მითითებების“ განხორციელება გულისხმობს ეროვნული სისტემის შემუშავებას, რომელიც გამყარებული უნდა იყოს შესაბამისი ეროვნული კანონებითა და ნორმატიული აქტებით.

ორგანიზაციულ დონეზე „სახელმძღვანელო მითითებები“ შეიცავს ინსტრუქციებს, თუ როგორ უნდა მოხდეს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ელემენტების ინტეგრირება როგორც ორგანიზაციის პოლიტიკაში, ისე მენეჯმენტის სისტემაში.

ლექსიკონში შესული ტერმინების ინგლისურ-ქართული საძიებელი

A

Accountability – ანგარიშგაღებულება
Active ownership – აქტიური მფლობელობა
Animal welfare – ცხოველთა კეთილდღეობა

B

Best-in-Class screening – კატეგორიაში საუკეთესოთა შერჩევა
Biodegradable – ბიოდეგრადირებადი
Biodiversity – ბიომრავალფეროვნება
Bluewash – *nb. Bluewash*
Business ethics – ბიზნესეთიკა

C

Carbon credits – ნახშირბადის კრედიტები
Carbon dioxide equivalent – ნახშირორჟანგის ეკვივალენტი
Carbon footprint – ნახშირბადის ნაკვალევი
Carbon neutral – ნახშირბადნეიტრალური
Carbon offsetting – ნახშირორჟანგის გაფრქვევების კომპენსირება
Cause related marketing – საკითხთან დაკავშირებული მარკეტინგი
Child labour – ბავშვთა შრომა
Climate Change – კლიმატის ცვლილება
Code of conduct – ქცევის კოდექსი
Code of ethics – ეთიკის კოდექსი
Collective bargaining agreement – კოლექტიური მოლაპარაკების შეთანხმება
Community – თემი
Community development – თემის განვითარება
Community engagement – თემის ჩართულობა/თემის თანამონაწილეობა
Conflict of interest – ინტერესთა კონფლიქტი

Contemporary slavery – თანამედროვე მონობა

Corporate cause promotion – საკომუნიკაციო კამპანიები სოციალურ საკითხებზე

Corporate citizenship – კორპორაციული მოქალაქეობა

Corporate culture – კორპორაციული კულტურა

Corporate foundation – კორპორაციული ფონდი

Corporate governance – კორპორაციული მართვა

Corporate philanthropy – კორპორაციული ფილანთროპია. *იხ. ფიდანთროპია*

Corporate sustainability – კორპორაციული მდგრადობა

Corporate social marketing – კორპორაციული სოციალური მარკეტინგი

Corporate social responsibility – კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა

Corporate social responsibility strategy – *იხ. კოხპოხაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სტრატეგია*

Corporate social investment/CSI – კორპორაციული სოციალური ინვესტიცია

Charity/Charitable giving – ქველმოქმედება

Corporate volunteering – კორპორაციული მოხალისეობა/ თანამშრომელთა მოხალისეობა

Corruption – კორუფცია

CO₂ equivalent – ნახშირორჟანგის ეკვივალენტი

Cradle-to-grave/Cradle-to-cradle approach – აკვნიდან სამარემდე/აკვნიდან აკვნამდე

Cross-sector partnership – სხვადასხვა სექტორის პარტნიორობა

CSR Report – კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ანგარიში. *იხ. მდგადი განვითარების ანგარიში*

CSR Strategy – კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სტრატეგია

D

Decent work – ღირსეული შრომა

Discrimination – დისკრიმინაცია

Diversity – მრავალფეროვნება

Diversity in the Workplace – მრავალფეროვნება სამუშაოზე.

იხ. მრავალფეროვნება

Due diligence – *იხ. Due diligence*

E

Ecodesign – ეკოდიზაინი

Ecoefficiency – ეკოეფექტურობა

Eco-friendly products and services – გარემოსდამზოგავი (ეკომეგობრული)

პროდუქცია და სერვისები

Eco-label – ეკო-ეტიკეტი. *იხ. სოციალური და ეკო ეტიკეტები*

Ecological footprint – ეკოლოგიური ნაკვალევი

Ecosystem – ეკოსისტემა

Emissions – გაფრქვევები ჰაერში

Employee engagement – თანამშრომელთა ჩართულობა

Employee volunteering – თანამშრომელთა მოხალისეობა. *იხ. კოჩპოზიციური*

მოხალისეობა

Energy efficiency – ენერგოეფექტურობა

Energy management – ენერჯის მართვა/ენერგომენეჯმენტი

Engagement and voting on sustainability matters - *იხ. აქტიური მფლობელობა*

Environment – გარემო. *იხ. ბუნებრივი გარემო*

Environmental audit – გარემოსდაცვითი აუდიტი

Environmental design – *იბ. ეკოდიზაინი*
Environmental impact – გარემოზე ზეგავლენა/ზემოქმედება
Environmental impact assessment – გარემოზე ზემოქმედების შეფასება
Environmental management system/EMS – გარემოსდაცვითი მართვის სისტემა
Environmental pollution – გარემოს დაბინძურება
Environmental protection expenditures – გარემოსდაცვითი ხარჯები
Environmentally friendly products and services – გარემოს დამზოგავი (ეკომეგობრული) პროდუქცია და სერვისები
Equal opportunities – თანაბარი შესაძლებლობები
Environment, Social, Governance (ESG) issues – გარემოსდაცვითი, სოციალური და კორპორაციული მართვის საკითხები
ESG Integration – გარემოსდაცვითი, სოციალური და კორპორაციული მართვის (ESG) საკითხების ინტეგრირება საინვესტიციო ანალიზში
Ethical dilemma – ეთიკური დილემა
Ethical fund – ეთიკური ფონდი. *იბ. მწვანე და ეთიკური ფონდები*
Exclusion/Negative screening – ეთიკური გაცხრილვა. *იბ. საინვესტიციო პოზიტივიდან გამორიცხვა/ნეგატიური გაცხრილვა*
External assurance (of the sustainability report) – ანგარიშის გარე შეფასება/გადამოწმება

F

Facilitation payments – მხარდაჭერის ანაზღაურება
Fair Trade – კეთილსინდისიერი ვაჭრობა
Family friendly workplace – ოჯახთან თავსებადი სამუშაო
Forced labour – იძულებითი და ძალდატანებითი შრომა
Freedom of association – ასოციაციებში გაერთიანების უფლება

■ G

Gender equality – გენდერული თანასწორობა

Gender pay gap/Gender wage gap – გენდერული სახელფასო სხვაობა

Global warming – გლობალური დათბობა

Global warming potential/GWP – გლობალური დათბობის პოტენციალი

Green consumption/ Green consumerism – მწვანე მოხმარება

Green fund – მწვანე ფონდი. *იხ. მწვანე და ეთიკური ფონდები*

Greenhouse effect – სათბურის ეფექტი

Greenhouse gases/GHG – სათბურის აირები

Green marketing – მწვანე მარკეტინგი

Green procurements – მწვანე შესყიდვები

Greenwash – *იხ. Greenwash*

■ H

Hazardous waste – სახიფათო ნარჩენები

Human rights – ადამიანის უფლებები

■ I

Impact/impact of an organization – ზეგავლენა/ორგანიზაციის ზეგავლენა

Impact investing – ზეგავლენაზე მიმართული ინვესტირება

Indigenous peoples – ძირძველი მოსახლეობა/ძირძველი ხალხები

Integrated approach – ინტეგრირებული მიდგომა

Integrated report – ინტეგრირებული ანგარიში

Integration of ESG issues – გარემოსდაცვითი, სოციალური და კორპორაციული მართვის საკითხების ინტეგრირება საინვესტიციო ანალიზში

L

Label – ეტიკეტი. *იხ. სოციალური და ეკოეტიკეტი*

Labour rights – მშრომელთა უფლებები

Life cycle – სასიცოცხლო ციკლი. *იხ. პროდუქციის სასიცოცხლო ციკლი*

Life Cycle Assessment (LCA) – გარემოზე ზემოქმედების შეფასება სასიცოცხლო ციკლის მანძილზე

M

Management standards (relating to corporate sustainability) – მენეჯმენტის სისტემების სტანდარტები პასუხისმგებელი ბიზნესსაქმიანობისთვის

Marketing communication – მარკეტინგული კომუნიკაცია

Materiality – არსებითობა

Material topics – არსებითი საკითხები

Materiality analysis/Materiality assessment – არსებითობის ანალიზი/არსებითობის შეფასება

Mission, vision and value statement – მისიის, ხედვის და ღირებულებათა განაცხადი

Modern Slavery – თანამედროვე მონობა

N

Natural environment – ბუნებრივი გარემო

Negative screening – ნეგატიური გაცხრილვა. *იხ. საინვესტიციო პოზიტივიდან გამორიცხვა*

Non-financial reporting – არაფინანსური ანგარიშგება

Non-renewable resources – არაგანახლებადი რესურსები

Non-renewable energy – არაგანახლებადი ენერჯია

Norms-based screening – სტანდარტებზე დაფუძნებული შერჩევა/გაცხრილვა
სტანდარტებთან შესაბამისობის მიხედვით

O

Occupational health and safety – ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაოზე
Organizational culture – კორპორაციული კულტურა
Organizational stakeholders – ორგანიზაციის დაინტერესებული მხარეები
Ozone depleting substances (ODS) – ოზონის შრის დამშლელი ნივთიერებები

P

Partnership – პარტნიორობა
Philanthropy – ფილანთროპია
Pollution – გარემოს დაბინძურება
Positive screening – პოზიტიური გაცხრილვა. *იხ. კატეგორიაში საუკეთესოთა
შეჩვენა*
Precautionary approach – პრევენციული მიდგომა
Pro Bono – პრო ბონო
Product lifecycle – პროდუქციის სასიცოცხლო ციკლი
Proxy voting – *იხ. აქტიური მფლობელობა*
Public-private partnership/PPP – საჯარო და კერძო სექტორთა პარტნიორობა

R

Recycling – რეციკლირება
Renewable energy – განახლებადი ენერჯია
Renewable resources – განახლებადი რესურსები
Responsible consumption – პასუხისმგებელი მოხმარება

Responsible investing – პასუხისმგებელი ინვესტირება. *იხ. სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირება*

Responsible procurements – პასუხისმგებელი/მდგრადი შესყიდვები

S

SDGs – *იხ. მდგრადი განვითარების მიზნები*

Social audit – სოციალური აუდიტი

Social capital – სოციალური კაპიტალი

Social contract – სოციალური კონტრაქტი

Social dialogue – სოციალური დიალოგი

Social impact – სოციალური ზეგავლენა

social impact assessment – სოციალური ზეგავლენის შეფასება

Social label – სოციალური ეტიკეტი. *იხ. სოციალური და ეკოგეგმვები*

Social licence/Social licence to operate – საქმიანობის სოციალური ლიცენზია

Social partners – სოციალური პარტნიორები

Social return on investment/SROI – სოციალური ამონაგები ინვესტიციაზე

Socially responsible investment/SRI – სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირება

Sphere of influence – ზეგავლენის სფერო

Stakeholders – დაინტერესებული მხარეები. *იხ. ორგანიზაციის დაინტერესებული მხარეები*

Stakeholder dialogue – დაინტერესებულ მხარეებთან დიალოგი.
იხ. დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობა

Stakeholder engagement – დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობა

Strategic philanthropy – სტრატეგიული ფილანთროპია

Supplier screening – მიმწოდებელთა გაცხრილვა

Supply chain – მიწოდების ჯაჭვი

Sustainability report – მდგრადი განვითარების ანგარიში

Sustainability strategy – მდგრადი განვითარების სტრატეგია.

იხ. კოხპოხაციური სოციალური პასუხისმგებლობის სტრატეგია

Sustainability themed investment – მდგრადი განვითარების საკითხებთან დაკავშირებული ინვესტირება. *იხ. თემატური ინვესტირება*

Sustainable consumption – მდგრადი მოხმარება. *იხ. პასუხისმგებელი მოხმარება*

Sustainable development – მდგრადი განვითარება

Sustainable Development Goals/SDGs – მდგრადი განვითარების მიზნები

Sustainable investment – მდგრადი ინვესტირება. *იხ. სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირება*

Sustainable procurements – მდგრადი შესყიდვები. *იხ. პასუხისმგებელი შესყიდვები*

Sustainability – მდგრადობა. *იხ. კოხპოხაციური მდგრადობა*

T

Thematic investment – თემატური ინვესტირება

Traceability – მიკვლევადობა

Transparency – გამჭვირვალობა

Tripple-bottom-line – სამმაგი შედეგი

V

Value statement – ღირებულებათა განაცხადი. *იხ. მისიის, ხედვის და ღირებულებათა განაცხადი*

Value chain – ღირებულებათა ჯაჭვი

Verification (of the sustainability report) – ანგარიშის გარე შეფასება/გადამოწმება

Vision statement – ხედვა/ხედვის განაცხადი

Vulnerable group – მონყვლადი ჯგუფი

■ **W**

Waste management – ნარჩენების მართვა

Water footprint – წყლის ნაკვალევი

Water management – წყლის (რესურსების) მართვა

Work-life balance – სამუშაოს და ცხოვრების ბალანსი

Workplace health and safety – ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე

დანართში წარმოდგენილი სტანდარტების ინგლისურ-ქართული საძიებელი

AccountAbility's AA1000 Series of Standards – სოციალური და ეთიკური ანგარიშგების ინსტიტუტის AA1000 სტანდარტების სერია:

- AA1000 Assurance Standard (AA1000AS, 2008) with 2018 Addendum – გარე შეფასების/აუდიტის სტანდარტი AA1000AS 2018 წლის დანართით
- AA1000 Accountability Principles Standard (AA1000 APS) 2018 – „ანგარიშგების პრინციპების სტანდარტი“ (AA1000 APS) 2018
- AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES) 2015 – დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობის სტანდარტი AA1000 SES

Amnesty International's Human Rights Principles for Companies – Amnesty International-ის ადამიანის უფლებების პრინციპები კომპანიებისთვის

BRCGS Ethical Trade and Responsible Sourcing Global Standard – BRCGS-ის ეთიკური ვაჭრობისა და პასუხისმგებელი მიწოდების გლობალური სტანდარტი

The Business for Social Impact (B4SI) Framework – „ბიზნესი სოციალური ზეგავლენისათვის“ (B4SI) ფორმატი

Caux Roundtable (CRT) Principles for Responsible Business – კოს მრგვალი მაგიდის პრინციპები პასუხისმგებელი ბიზნესისთვის

CDP's Environmental Disclosure Format – CDP-ის გარემოსდაცვითი ინფორმაციის გახსნის ფორმატი

The Climate Disclosure Standards Board (CDSB)'s Reporting Framework – კლიმატის ცვლილებაზე ანგარიშგების სტანდარტების საბჭოს ფორმატი

Dow Jones Sustainability Indices/DJSI – დოუ ჯონსის მდგრადობის ინდექსები

Equator Principles – ეკვატორის პრინციპები

The Ethibel Sustainability Indices (ESI) – Ethibel-ის მდგრადობის ინდექსები

Ethical Trading Initiative's (ETI) Base Code – ეთიკური ვაჭრობის ინიციატივის საბაზისო კოდექსი

European SRI Transparency Code – სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირების გამჭვირვალობის ევროპული კოდექსი

The EU Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) – ევროკავშირის ეკომენეჯმენტისა და აუდიტის სქემა

The Extractive Industries Transparency Initiative's (EITI) Global Standard for the Good Governance of Oil, Gas and Mineral Resources – „მომპოვებელი მრეწველობის გამჭვირვალობის ინიციატივის“ კარგი მმართველობის გლობალური სტანდარტი გაზის, ნავთობის და მინერალური რესურსების მოპოვების სექტორში

Fair Labour Association (FLO) Workplace Code of Conduct – „სამართლიანი შრომის ასოციაციის“ სამუშაო ადგილზე ქცევის კოდექსი

Forest Stewardship Council's (FSC) Forest Management Certification Standard – ტყის მართვის საბჭოს სერტიფიცირების სტანდარტი

FTSE4Good Index Series – FTSE4Good ინდექსების სერია

GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard – სათბურის აირების ოქმის აღრიცხვისა და ანგარიშგების კორპორაციული სტანდარტი

Global Reporting Initiative's (GRI) Sustainability Reporting Standards – ანგარიშგების გლობალური ინიციატივის მდგრადი განვითარების ანგარიშგების სტანდარტები

ICC Advertising and Marketing Communication Practice Code – საერთაშორისო სავაჭრო პალატის „კოდექსი სარეკლამო საქმიანობისა და მარკეტინგული კომუნიკაციის შესახებ“

ICC Rules of Conduct and Recommendations to Combat Extortion and Bribery – საერთაშორისო სავაჭრო პალატის ქცევის წესები მექრთამეობისა და გამომძალველობის წინააღმდეგ

IFC's Environmental and Social Performance Standards – საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციის გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტები

ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work – შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დეკლარაცია „შრომით საქმიანობაში ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ“

ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration) – შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „სამშხრივი დეკლარაცია მრავალეროვანი კომპანიების საქმიანობის პრინციპებისა და სოციალური პოლიტიკის შესახებ“

ILO-OSH 2001 Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems – „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის“ სახელმძღვანელო მითითებები სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მართვის შესახებ ILO-OSH 2001

International Integrated Reporting Framework – ინტეგრირებული ანგარიშგების საერთაშორისო ფორმატი

ISO 9000 Series of Standards on Quality Management – სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის ხარისხის მართვის სტანდარტების სერია ISO 9000

ISO 14000 Family Environmental Management System Standards – სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის სისტემის სტანდარტების სერია ISO 14000

ISO 26000 International Standard on Social Responsibility – სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის სოციალური პასუხისმგებლობის სტანდარტი ISO 26000

ISO 27001 Information Security Management System (ISMS) Standard – სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის ინფორმაციის უსაფრთხოების მართვის სისტემის სტანდარტი ISO 27001

ISO 45001 Occupational Health and Safety Standard – სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სტანდარტი ISO 45001

Kyoto Protocol – კიოტოს ოქმი

LBG Framework – LBG-ის ფორმატი (იხ. „ბიზნესი სოციალური ზეგავლენისათვის“ (B4SI) ფორმატი)

MSCI KLD 400 Social Index (ყოფილი Domini 400 400 Social Index) – სოციალური ინდექსი MSCI KLD 400

OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions – ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის კონვენცია საერთაშორისო ბიზნესტრანზაქციებში უცხოელი საჯარო მოხელეების მექრთამეობასთან ბრძოლის შესახებ

OECD Guidelines for Multinational Enterprises – ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სახელმძღვანელო მითითებები მრავალეროვანი საწარმოებისათვის

The Paris Climate Agreement – პარიზის შეთანხმება კლიმატის ცვლილების შესახებ

SA 8000 (Social Accountability International's Standard 8000) – სოციალური ანგარიშვალდებულების საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი SA 8000

The Slavery and Trafficking Risk Template – თანამედროვე მონობისა და ტრეფიკინგის რისკების შეფასების მოდელი

Smart Campaign's Client Protection Principles – Smart Campaign-ის კლიენტების დაცვის პრინციპები

Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Standards – მდგრადი [განვითარების საკითხებზე] ანგარიშების სტანდარტიზაციის საბჭოს სტანდარტები

Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD) Recommendations – კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე ფინანსური ანგარიშების სამუშაო ჯგუფის რეკომენდაციები

Transparency International's Business Principles for Countering Bribery – „საერთაშორისო გამჭვირვალობის“ მექრთამეობასთან ბრძოლის პრინციპები ბიზნესისათვის

UN Convention Against Corruption – გაეროს კონვენცია კორუფციის წინააღმდეგ

UN Framework Convention on Climate Change /UNFCCC – გაეროს ჩარჩოკონვენცია კლიმატის ცვლილების შესახებ

UN Global Compact – გაეროს გლობალური შეთანხმების პრინციპები

UN Guidelines for Consumer Protection – გაეროს მომხმარებელთა დაცვის სახელმძღვანელო პრინციპები

UN Guiding Principles on Business and Human Rights – გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ

UN Principles for Responsible Banking – გაეროს პრინციპები პასუხისმგებელი საბანკო საქმიანობისთვის

UN Principles for Responsible Investment – გაეროს პასუხისმგებელი ინვესტირების პრინციპები

UN Principles for Sustainable Insurance (PSI) – გაეროს პრინციპები მდგრადი და პასუხისმგებელი სადაზღვევო საქმიანობისთვის

Universal Declaration of Human Rights (UNHR) – ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია

Vienna Declaration and Programme of Action – ვენის დეკლარაცია და სამოქმედო გეგმა

The Voluntary Principles on Security and Human Rights – ნებაყოფლობითი პრინციპები უსაფრთხოებასა და ადამიანის უფლებებზე

The World Bank's Environmental and Social Standards – მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტები

დანართში წარმოდგენილი სტანდარტების თემატური საძიებელი

წინამდებარე საძიებელში შესულია დანართში წარმოდგენილი საერთაშორისო სტანდარტები, რომლებიც დაჯგუფებულია თემატურად, ანუ იმ საკითხების/სფეროების მიხედვით, რომლებსაც თითოეული სტანდარტი შეეხება. თემატურ სექციებში კი სტანდარტები ანბანურად არის დალაგებული.

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ზოგადი სტანდარტები

გაეროს გლობალური შეთანხმების პრინციპები (UN Global Compact)

გაეროს პრინციპები მდგრადი და პასუხისმგებელი სადაზღვევო საქმიანობისთვის (UN Principles for Sustainable Insurance /PSI)

გაეროს პრინციპები პასუხისმგებელი საბანკო საქმიანობისთვის (UN Principles for Responsible Banking)

ეკონომიკური განვითარებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციის (OECD) სახელმძღვანელო მითითებები მრავალეროვანი საწარმოებისათვის (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

კოს მრგვალი მაგიდის პრინციპები პასუხისმგებელი ბიზნესისთვის (Caux Roundtable (CRT) Principles for Responsible Business)

მომპოვებელი მრეწველობის გამჭვირვალობის ინიციატივის (EITI) კარგი მმართველობის გლობალური სტანდარტი გაზის, ნავთობის და მინერალური რესურსების მოპოვების ინდუსტრიაში (The Extractive Industries Transparency Initiative's (EITI) Global Standard for the Good Governance of Oil, Gas and Mineral Resources)

სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის სოციალური პასუხისმგებლობის სტანდარტი ISO 26000 (ISO 26000 International Standard on Social Responsibility /ISO CSR Standard)

■ საერთაშორისო სტანდარტები ადამიანის უფლებების სფეროში

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (Universal Declaration of Human Rights / UNHR)

Amnesty International-ის ადამიანის უფლებების პრინციპები კომპანიებისთვის (Amnesty International's Human Rights Principles for Companies)

გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)

ვენის დეკლარაცია და სამოქმედო გეგმა (Vienna Declaration and Programme of Action)

ნებაყოფლობითი პრინციპები უსაფრთხოებასა და ადამიანის უფლებებზე (The Voluntary Principles on Security and Human Rights)

■ საერთაშორისო სტანდარტები შრომითი საქმიანობის სფეროში

ეთიკური ვაჭრობის ინიციატივის საბაზისო კოდექსი (Ethical Trading Initiative's (ETI) Base Code)

„სამართლიანი შრომის ასოციაციის“ სამუშაო ადგილზე ქცევის კოდექსი (Fair Labour Association (FLO) Workplace Code of Conduct)

სოციალური ანგარიშვალდებულების საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი SA 8000 (Social Accountability International's Standard SA 8000)

სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სტანდარტი ISO 45001 (ISO 45001 Occupational Health and Safety Standard)

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დეკლარაცია „შრომით საქმიანობაში ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ“ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სამმხრივი დეკლარაცია მრავალეროვანი კომპანიების საქმიანობის პრინციპებისა და სოციალური პოლიტიკის შესახებ (ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy /MNE Declaration)

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სახელმძღვანელო მითითებები სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მართვის შესახებ ILO-OSH 2001 (ILO-OSH 2001 Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems)

■ საერთაშორისო სტანდარტები გარემოს დაცვის სფეროში

გაეროს ჩარჩოკონვენცია კლიმატის ცვლილების შესახებ (UN Framework Convention on Climate Change /UNFCCC)

ევროკავშირის ეკომენეჯმენტისა და აუდიტის სქემა (The EU Eco-Management and Audit Scheme /EMAS)

კიოტოს ოქმი (Kyoto Protocol)

კლიმატის ცვლილებაზე ანგარიშების სტანდარტების საბჭოს (CDSB) ფორმატი (The Climate Disclosure Standards Board (CDSB)'s Reporting Framework) – იხ. ასევე ახაფინანსუხი ანგაჩიშგებისა და გამჭვიხვადობის საეხთაშოხისო სტანდაჩგები

კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე ფინანსური ანგარიშგების სამუშაო ჯგუფის რეკომენდაციები (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures Recommendations) – იხ. ასევე ახაფინანსუხი ანგაჩიშგებისა და გამჭვიხვადობის საეხთაშოხისო სტანდაჩგები

პარიზის შეთანხმება კლიმატის ცვლილების შესახებ (The Paris Climate Agreement)

„სათბურის აირების ოქმის კორპორაციული სტანდარტი“ (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard) – იხ. ასევე ახაფინანსუხი ანგაჩიშგებისა და გამჭვიხვადობის საეხთაშოხისო სტანდაჩგები

სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის სისტემის სტანდარტების სერია ISO 14000 (ISO 14000 Family Environmental Management System Standards)

CDP-ის გარემოსდაცვითი ინფორმაციის გახსნის ფორმატი (CDP's Environmental Disclosure Format) – იხ. ასევე ახაფინანსუხი ანგაჩიშგებისა და გამჭვიჟადობის საეხთაშოხისო სტანდაჩტები

ტყის მართვის საბჭოს სერტიფიცირების სტანდარტი (Forest Stewardship Council's (FSC) Forest Management Certification Standard)

საერთაშორისო სტანდარტები მომხმარებელთა უფლებების დაცვისა და პროდუქციაზე პასუხისმგებლობის სფეროში

გაეროს „მომხმარებელთა დაცვის სახელმძღვანელო პრინციპები“ (UN Guidelines for Consumer Protection)

საერთაშორისო სავაჭრო პალატის „კოდექსი სარეკლამო საქმიანობისა და მარკეტინგული კომუნიკაციის შესახებ“ (ICC Advertising and Marketing Communication Practice Code)

სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის ინფორმაციის უსაფრთხოების მართვის სისტემის სტანდარტი ISO 27001 (ISO 27001 Information Security Management System (ISMS) Standard)

სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის ხარისხის მართვის სისტემის სტანდარტების სერია ISO 9000 (ISO 9000 Series of Standards on Quality Management)

Smart Campaign-ის კლიენტების დაცვის პრინციპები (Smart Campaign's Client Protection Principles)

■ საერთაშორისო სტანდარტები კორუფციასთან ბრძოლის სფეროში

გაეროს კონვენცია კორუფციის წინააღმდეგ (UN Convention Against Corruption)

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის კონვენცია საერთაშორისო ბიზნესტრანზაქციებში უცხოელი საჯარო მოხელეების მექრთამეობასთან ბრძოლის შესახებ (OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions)

„საერთაშორისო გამჭვირვალობის“ მექრთამეობასთან ბრძოლის პრინციპები ბიზნესისათვის (Transparency International's Business Principles for Countering Bribery)

საერთაშორისო სავაჭრო პალატის ქცევის წესები მექრთამეობისა და გამოძალავების წინააღმდეგ (ICC Rules of Conduct and Recommendations to Combat Extortion and Bribery)

■ არაფინანსური ანგარიშებისა და გამჭვირვალობის საერთაშორისო სტანდარტები

ანგარიშების გლობალური ინიციატივის მდგრადი განვითარების ანგარიშების სტანდარტები (Global Reporting Initiative's (GRI) Sustainability Reporting Standards)

„ბიზნესი სოციალური ზეგავლენისათვის“ (B4SI) ფორმატი (The Business for Social Impact (B4SI) Framework)

„დაინტერესებულ მხარეთა კაპიტალიზმის შეფასება - საერთო საზომი სისტემა და თანმიმდევრული ანგარიშგება მდგრადი ღირებულების შექმნის შესახებ“ („Measuring Stakeholder Capitalism – Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation“)

ინტეგრირებული ანგარიშების საერთაშორისო საბჭოს სტანდარტი (International Integrated Reporting Council (IIRC) Framework)

კლიმატის ცვლილებაზე ანგარიშგების სტანდარტების საბჭოს ფორმატი (The Climate Disclosure Standards Board (CDSB)'s Reporting Framework) – იხ. ასევე საეხთაშოჩისო სტანდაჩტები გაჩემოს დაცვის სფეჩოში

კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე ფინანსური ანგარიშგების სამუშაო ჯგუფის რეკომენდაციები (Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD) Recommendations) – იხ. ასევე საეხთაშოჩისო სტანდაჩტები გაჩემოს დაცვის სფეჩოში

მდგრადი (განვითარების საკითხებზე) ანგარიშგების სტანდარტიზაციის საბჭოს სტანდარტები (Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Standards)

„სათბურის აირების ოქმის კორპორაციული სტანდარტი“ (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard) – იხ. ასევე საეხთაშოჩისო სტანდაჩტები გაჩემოს დაცვის სფეჩოში

სოციალური და ეთიკური ანგარიშგების ინსტიტუტის AA1000 სტანდარტების სერია (AccountAbility's AA1000 Series of Standards)

- გარე შეფასების/აუდიტის სტანდარტი (AA1000 Assurance Standard (AA1000AS, 2008) with 2018 Addendum)
- ანგარიშგების პრინციპების სტანდარტი (AA1000 Accountability Principles Standard (AA1000APS) 2018)

CDP-ის გარემოსდაცვითი ინფორმაციის გახსნის ფორმატი (CDP's Environmental Disclosure Format) – იხ. ასევე საეხთაშოჩისო სტანდაჩტები გაჩემოს დაცვის სფეჩოში

მინოდების ვაჭვის პასუხისმგებელი მართვის სტანდარტები

თანამედროვე მონობისა და ტრეფიკინგის რისკების შეფასების მოდელი (The Slavery & Trafficing Risk Template)

BRCGS-ის ეთიკური ვაჭრობისა და პასუხისმგებელი მინოდების გლობალური სტანდარტი (BRCGS Ethical Trade and Responsible Sourcing Global Standard)

■ **პასუხისმგებელი ინვესტირების საერთაშორისო სტანდარტები და პრინციპები**

გაეროს „პასუხისმგებელი ინვესტირების პრინციპები“ (UN Principles for Responsible Investment)

ეკვატორის პრინციპები (Equator Principles)

მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტები (The World Bank's Environmental and Social Standards)

საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციის სტანდარტები (IFC Performance Standards)

სოციალურად პასუხისმგებელი ინვესტირების გამჭვირვალობის ევროპული კოდექსი (European SRI Transparency Code)

■ **მდგრადობის ინდექსები**

დოუ ჯონსის მდგრადობის ინდექსები (Dow Jones Sustainability Indices/DJSI)

Ethibel-ის მდგრადობის ინდექსები (The Ethibel Sustainability Indices/ESI)

სოციალური ინდექსი MSCI KLD 400 (MSCI KLD 400 Social Index (ყოფილი Domini 400 Social Index))

FTSE4Good ინდექსების სერია (FTSE4Good Index Series)

■ **დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობის სტანდარტები**

სოციალური და ეთიკური ანგარიშგების ინსტიტუტის AA1000 სერიის დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობის სტანდარტი AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard/AA1000 SES 2015)

Lela Khoperia

Encyclopedic Dictionary of Corporate Social Responsibility

This dictionary is a first-ever reference work in the field of corporate social responsibility and sustainability published in Georgian. It provides comprehensive and concise definitions and explanations to 166 key terms and concepts in Corporate Social Responsibility.

The Annex contains brief and reliable overview of 55 international standards, guidelines, codes and principles relevant to CSR and sustainability, presented in alphabetic order.

The Dictionary is tailored to meet the needs of professionals, corporate practitioners, students and interested readers.



The Centre for Strategic Research and Development of Georgia

#5 level Jebashvili I Exit
Tbilisi, 0177, Georgia

office@csrdg.ge
(995 32) 2 39 90 19
www.csrdg.ge
www.csrgeorgia.com



CSR DG

საქართველოს სტრატეგიული
კორპორაციული და განვითარების ცენტრი

საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი (CSR DG)
იოველ ჭეზაშვილის I გასასვლელი N5, 0177 თბილისი, საქართველო

Office@csrdg.ge

(995 32) 2 39 90 19

www.csrdg.ge

www.csrdgeorgia.com