



European
Commission



МОЯТ БИЗНЕС И ПРАВАТА НА ЧОВЕКА

*Ръководство за правата на човека
за малки и средни предприятия*



Отказ от отговорност

Това ръководство е написано от екип от GLOBAL CSR и BBI International и е финансирано от Европейската комисия (Генерална дирекция „Предприятия и промишленост“). Това ръководство не отразява непременно официалната гледна точка на Европейската комисия.

Предговор



Европейската комисия иска да помогне на малките и средни предприятия в Европа да реализират пълния си потенциал. Искаме да създадем условия, в които те ще бъдат всичко, което могат да бъдат: иноватори, създатели на работни места и благосъстояние, световни лидери по отношение на бизнес практиките и отличните постижения.

Знаем, че голяма част от собствениците и управителите на по-малки фирми се стремят да уважават служителите си и други хора, с които контактуват във връзка със служебните си задължения. На модерния пазар това е част от определението за отлично и конкурентоспособно предприятие.

Но дори ако искате да гарантирате, че дружеството Ви уважава другите, понякога може да е трудно да знаете какво да правите на практика. Това ръководство за правата на човека помага за запълването на тази празнина. То е въз основа на ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека и пренасят тези принципи в контекста на малките и средните предприятия в Европа.

В края на това ръководство ще намерите списък с многобройните хора и организации, които са отделили време да коментират предишни чернови. Изключително сме благодарни на всички тях.

Надяваме се, че това ръководство ще служи както за вдъхновение, така и като практическа справка за предприятия в ЕС и извън него, които се стремят да интегрират правата на човека по-категорично в нещата, които правят.

Joanna Drake
Заместник специален представител на
Европейската комисия за МСП

1 Въведение

Управлявам компания, така че защо трябва да се интересувам от правата на човека?

Защото те са част от това да бъдеш модерен и успешен управител на фирма. Както и повечето управители, вероятно се стремите да се отнасяте с уважение към служителите и клиентите си. Като се занимавате активно с правата на човека, можете да гарантирате, че това ще е така. Това е една възможност да се уверите, че фирмата Ви поставя хората на първо място и е фирма, с която можете наистина да се гордеете.

Обществата и пазарите продължават да се променят по сложни начини и всички предприятия трябва да се справят с новите правила на играта. Възникват нови очаквания, които дават ново определение на това, което разбираме под добро управление. Спазването на правата на човека е част от това развитие.

Вече съществува очакване в световен мащаб, че всички предприятия трябва да спазват правата на човека. Това очакване е включено във водещите принципи на ООН за бизнеса и правата на човека, подкрепени от ООН, ЕС и правителствата по света, както и от организации на работодатели, професионални съюзи и гражданското общество.

„Като МСП ние сме толкова заети, толкова съсредоточени върху своя бизнес и това да правим пари – но не можем да го правим успешно, без да имаме поглед над външния свят. Изключително важно е да се оглеждате извън и около себе си.“

- Jean-Marc Barki

Изпълнителен директор, Sealock, Франция

Но какво представляват правата на човека?

Правата на човека са правата, които имаме просто защото сме човешки същества. Те представляват всеобщо договорени минимални условия, позволяващи на всички хора да поддържат своето достойнство. Правата на човека се притежават от всички нас, независимо от националността, мястото на пребиваване, пола, националния или етническият произход, цвета, религията, езика и друг статут.

Трябва да уважаваме и човешките права на другите. Това ръководство Ви помага да гарантирате, че фирмата Ви уважава правата на човека. Това означава да избягвате евентуални негативни въздействия върху правата на човека и да се занимавате с тях, ако фирмата ви бъде замесена в такива.

И така, спазването на правата на човека ще направи ли фирмата ми по-печеливша?

Все по-често отговорът е „Да“, но не винаги и може би не веднага. Занимаването с правата на човека по категоричен начин може да служи като радар или система за ранно предупреждение. То Ви позволява да откриете потенциални проблеми и да ги разрешите, преди да станат по-сериозни и по-скъпи. Съсредоточаването върху човешките права може да подобри и отношенията с клиентите и репутацията и да увеличи удовлетворението от работата на служителите, като това има положително въздействие върху продуктивността и работоспособността. Това може да Ви помогне да избегнете допълнителни разходи, свързани с привличането и задържането на правилните служители, сдобиването с разрешителни или справянето с публично

противопоставяне на евентуални Ваши нови бизнес идеи. Възможно е да откриете, че някои от клиентите и купувачите Ви искат да знаят как се справяте с различни проблеми, включително с правата на човека. Избягването и справянето с отрицателните въздействия върху правата на човека може също да вдъхнови иновативни решения и подобрения, които Ви помагат да бъдете по-силна и по-гъвкава фирма.

В края на краищата спазването на правата на човека се свежда до това да се прави „това, което трябва“ и което се очаква от Вас. Крайният резултат е, че носите отговорността да спазвате правата на човека, независимо дали това носи ползи за фирмата Ви, или не.

„Има два подхода на управление: управление само според резултатите или управление според стойности, за да се постигнат резултати. Спазването на правата на човека е начин на живот.“

- Marek Jurkiewicz

Генерален директор, StartPeople, Полша

Занимаването с правата на човека не е ли основно работа на правителствата?

Да. Но като предприятие Вие също носите отговорност. Правителствата имат задължение да защитават правата на човека чрез подходящи закони и правила. Предприятията носят отговорността да спазват правата на човека, т.е. трябва да разполагате с процес за избягване и справяне с отрицателни въздействия върху правата на човека. Предприятията носят тази отговорност, независимо дали правителствата изпълняват

своето задължение за защита на правата на човека или не.

За какъв тип предприятия е предназначено това ръководство?

Това ръководство е написано за малки и средни предприятия в Европейския съюз. В Европейския съюз има изключително много малки и средни предприятия и не всички примери и съвети, включени в ръководството, ще са в еднаква степен уместни за всички тези предприятия.

Всички предприятия, от малки и средни до големи мултинационални корпорации, носят отговорност да спазват правата на човека. Има все повече ръководства за правата на човека, които са предназначени за по-големи мултинационални компании, но няма налице много ресурси за по-малки дружества. Целта на това ръководство е да помогне за запълването на тази празнина.

Въпреки че е предназначено за предприятия в ЕС, ръководството може да е полезно и за предприятия по целия свят. Поради тази причина то се публикува на различни други езици освен националните езици на държавите от ЕС.

Но правата на човека не се ли отнасят само за големите фирми?

Не. Рискът от отрицателни въздействия върху правата на човека съществува за предприятия с всякакви размери. Конкретните рискове, пред които е изправена фирмата Ви, зависят от много фактори, включително къде оперирате, в какъв бизнес сектор сте и кои са Вашите бизнес партньори. Това, че сте малко предприятие, не означава, че не сте изправени пред рискове, свързани с правата на човека.

Моето дружество оперира само в рамките на ЕС. Съществува ли риск от отрицателно въздействие върху правата на човека за дружеството?

Да, въпреки това е налице риск от отрицателни въздействия върху правата на човека. Правото на недискриминация въз основа на национален или етнически произход, пол, увреждания, възраст или други различия е добър пример за право на човека, което често се подлага на риск в ЕС.

При все това правилно предполагате, че най-сериозните въздействия върху правата на човека най-вероятно възникват там, където законите са слаби или не се прилагат правилно. Това често, но в никакъв случай винаги, се отнася за държави, които са с по-слаб икономически напредък, например развиващите се и нововъзникващи икономики. Дори ако работите основно в рамките на ЕС, възможно е да имате клиенти или доставчици в други част на света, които може да Ви изложат на рисковете за правата на човека, свързани с тези места.

„Спазването на правата на човека не засяга само места извън Европа – трябва да гледаме и навътре.“ Michel Van Bavel, Генерален директор,

- Van Bavel
Business Gifts, Белгия

Моето дружество спазва законите. Това не е ли достатъчно?

Ако работите в ЕС и спазвате законите, в повечето случаи трябва да сте изминали дълъг път,

за да се уверите, че не оказвате отрицателно въздействие върху правата на човека. Причина за това е, че в много случаи правата на човека са отразени в националните закони и тези на ЕС. Например спазването на разпоредбите за здраве и безопасност Ви помага да избягвате отрицателни въздействия върху правото на живот, правото на безопасни условия на работа и правото на физическо и психично здраве.

Можете обаче да оказате отрицателно въздействие върху правата на човека дори ако дейностите Ви са в съответствие със съответните закони, тъй като законите често предоставят само минималното ниво на защита. Освен това може да бъдете замесени в отрицателни въздействия върху правата на човека чрез действията на Вашите доставчици, клиенти или други бизнес партньори дори ако собственото Ви предприятие не е направило нищо незаконно.

Ако разполагате с процес за избягване и справяне с отрицателните въздействия върху правата на човека, това ще Ви помогне да установите евентуалните области, в които спазването на законовите норми само по себе си не гарантира, че дружеството Ви спазва правата на човека. Следователно такъв процес трябва да Ви позволи да узнаете къде и кога може да се налага да предприемете действие, което превишава спазването на законовите норми.

И така какво точно представляват водещите принцип на ООН за бизнеса и правата на човека?

Водещите принципи на ООН определят какво трябва да правят правителствата и фирмите, за да избягват и да се справят с отрицателни въздействия върху правата на човека от страна на фирмите. Те ясно разграничават какво се

очаква от правителствата и какво се очаква от фирмите. Те включват и принципи за „компенсация“ – както да се прави, ако фирмите въпреки всичко са замесени в отрицателни въздействия върху правата на човека.

Това ръководство е насочено към това, което се очаква от фирмите. Водещите принципи на ООН предоставят на всички фирми – малки и големи, рецепта за това, което е необходимо за спазването на правата на човека. Те представляват общия стандарт за очаквано поведение в тази област и са приложими за всички фирми във всякакви ситуации.

Ами положителните въздействия върху правата на човека, които има фирмата ми?

Почти сигурно е, че фирмата Ви има положителни въздействия върху правата на човека. С предлагането на стоки или услуги, с назначаването на хора и с допринасянето за икономическото и социалното развитие вероятно допринасяте за това да направите правата на човека реалност за други хора. Препоръчително е да помислите за това, как можете да увеличите по най-добрия начин положителния си принос към правата на човека. Но това ръководство се ограничава до това да опише как да избягвате и да се справяте с отрицателни въздействия, тъй като това е минималното очакване към Вашата фирма.

Мога ли да се занимавам с правата на човека в рамките на съществуващите си процеси и системи за управление?

Често трябва да сте в състояние да спазвате правата на човека чрез коригиране на съществуващите процеси и системи: например ако

извършите анализ на риска, може да сте в състояние да ги разширите така, че да включат идентифициране на рисковете за отрицателно въздействие върху правата на човека. Може да разполагате и със системи за управление, които да Ви помогнат да се справяте по-ефективно с въздействията върху здравето и безопасността, околната среда или качеството. Такива системи трябва да се използват, за да Ви помогнат за избягването и справянето с отрицателните въздействия върху правата на човека.

Ако разполагате с политика за корпоративна социална отговорност (КСО), ще видите, че тя е добра отправна точка. Трябва обаче да сте наясно, че при все че много фирми вече работят с КСО и елементи от правата на човека по различни начини, водещите принципи на ООН предоставят нови и достоверни очаквания за процесите, които трябва да са внедрени, за да може дадена фирма да спазва правата на човека.

„Докато четях водещите принципи на ООН, всъщност си мислех, че това е нещо, което вече правя! Но някои елементи, разбира се, са нови и ще им обърнем внимание.“

- Marjonka Veljanovska

Изпълнителен директор, Farmahem, Македония

Очаква ли се от мен да направя това сам?

Да и не. Отговорността е Ваша, но вероятно ще сметнете за полезно да си сътрудничите с други хора за намирането на общи решения, да се вдъхновите от добри практики и да се възползвате от научените уроци.

Какво има в останалата част от това ръководство?

В останалата част от това ръководство ще намерите:

Раздел II: Представяне на шест основни стъпки, които се очаква да предприемете съобразно водещите принципи на ООН;

Раздел III: Въпроси, които да си зададете, по отношение на 15 бизнес ситуации, които може да представляват риск от отрицателни въздействия върху правата на човека;

Раздел IV: Списък с правата на човека с кратки примери за това, как предприятията биха могли, ако не внимават, да окажат отрицателно въздействие върху всяко от тях;

Раздел V: Списък с подходящи справочни източници.

Можете да прегледате тези раздели в произволен ред. Ако не сте съвсем сигурни какво представляват правата на човека, списъкът с правата на човека, в раздел IV е добра отправна точка.

Бихме искали да чуем мнението ви

Положили сме всички усилия, за да гарантираме, че това ръководство в възможно най-полезно. Ще се радваме да чуем мнението на фирми или консултанти, които са го използвали. Коментари и предложения за подобрения са добре дошли и трябва да се изпращат до екипа по корпоративна социална отговорност на Европейската комисия (Генерална дирекция „Предприятия и промишленост“: entr-csr@ec.europa.eu).

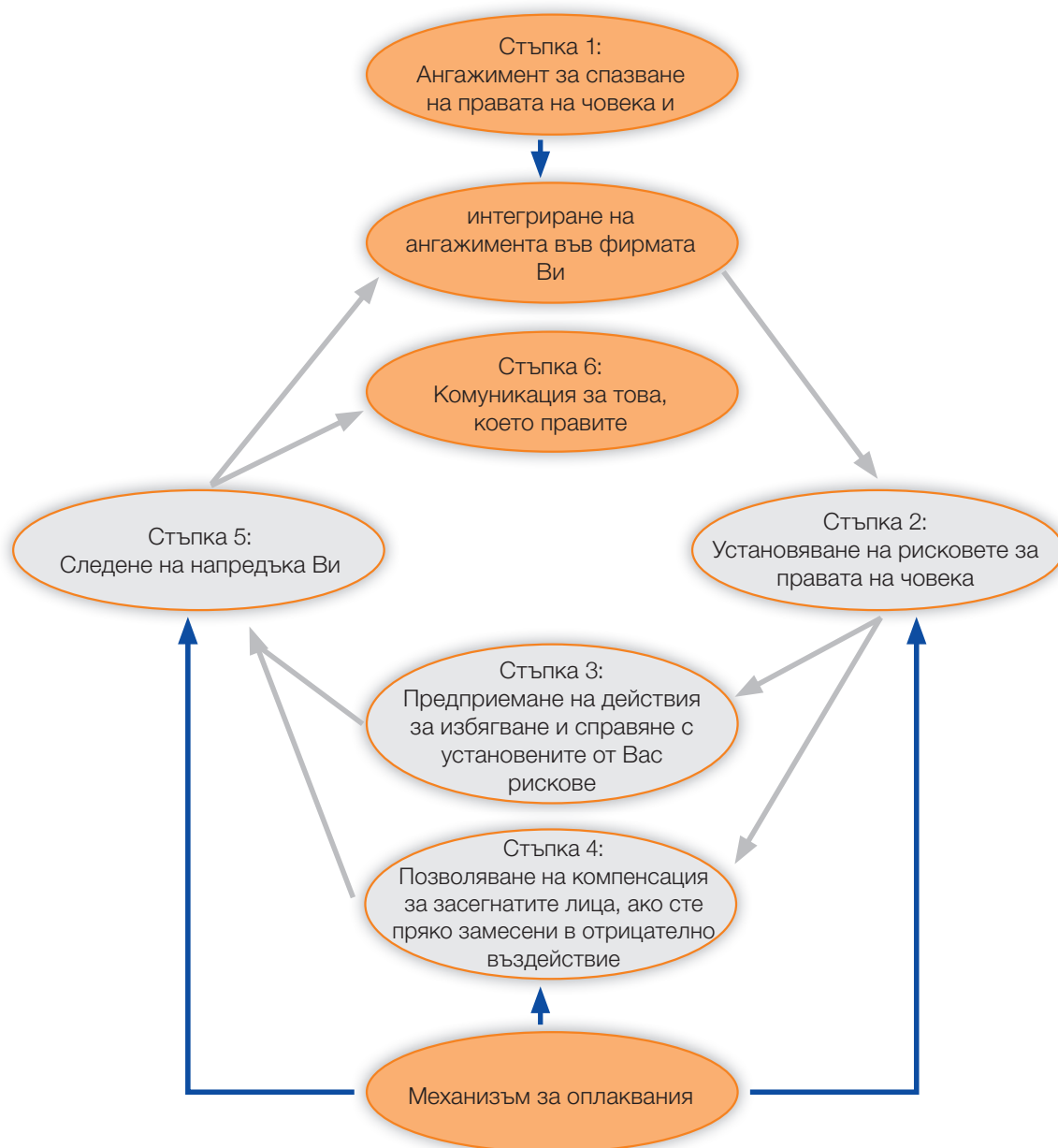
2 Спазване на правата на човека чрез шест основни стъпки

Този раздел представя шест стъпки, които трябва да предприемете, за да разберете рисковете от отрицателните въздействия върху правата на човека, както и за да избягвате и да се справяте с такива въздействия. Те са:

- 1 Ангажимент за спазване на правата на човека и интегриране на ангажимента във фирмата Ви
- 2 Установяване на рисковете за правата на човека
- 3 Предприемане на действия за избягване и справяне с установените от Вас рискове

- 4 Позволяване на компенсация за засегнатите лица, ако сте пряко замесени в отрицателно въздействие
- 5 Следене на напредъка Ви
- 6 Комуникация за това, което правите

В повечето случаи тези шест стъпки могат да бъдат интегрирани в съществуващите ви политики и практики. не забравяйте обаче, че не е достатъчно да преминете през шестте стъпки веднъж. Гарантирането, че спазвате правата на човека, изисква постоянни действия. вж. илюстрацията по-долу.



Стъпка 1: Ангажимент за спазване на правата на човека и интегриране на ангажимента във фирмата Ви

Първата стъпка е да се ангажирате публично да спазвате правата на човека, за да покажете, че възнамерявате да спазвате всички човешки права и че очаквате същото от тези, с които работите.

С това също давате на служителите и съответните заинтересовани лица ясна насока за желанния начин на работа.

Трябва да вградите или интегрирате този ангажимент в съответни вътрешни системи, така че да бъде пренесен в практиката и в организационната култура на фирмата Ви, като достигне до всички служители по подходящ начин.

Как мога да направя това?

- Уверете се, че ангажиментът произхожда от собственика или висшето ръководство.
- Вземете решение как да поемете ангажимента. Може да решите да поемете ангажимента писмено. Но в зависимост от размера на фирмата Ви може да е по-логично да го заявите устно. Важното е да информирате по подходящ начин тези, които трябва да знаят за него, например евентуално засегнатите лица, служители и бизнес партньори.
- Писменият ангажимент може да е отделно изявление или част от визията Ви за фирмата, декларацията за стойностите или политиката за корпоративна социална отговорност. Препоръчваме Ви да включите или да се позовете на ангажимента в наръчника на служителя, условията за продажби, кодекса на поведение за служителите или за доставчиците или правилата Ви за качеството.
- Когато поемате ангажимента си се уверете,

че служителите Ви разбират какво се очаква от тях и уведомете бизнес партньорите и останалите фирми, с които работите, че очаквате от тях също да спазват правата на човека.

- Помислете дали да не съобщите за ангажимента си на своя уеб сайт, ако имате такъв.
- Независимо дали се ангажирате писмено, или устно, уверете се, че „отношението“ се отразява в цялата Ви фирма. Това трябва да включва преглед на политиките и процедурите за противоречия с ангажимента Ви да спазвате правата на човека, гарантиране, че разполагате със съответните структури за стимулиране и предоставяне на обучение, за да гарантирате, че служителите и партньорите разбират ангажимента Ви, както и какво означава това за ежедневната им работа.

„Спазването на правата на човека трябва да е на управленско ниво – това е философия, която трябва да внесете в дружеството от горе.“

- Michel Van Bavel

Генерален директор, Van Bavel Business Gifts, Белгия

Стъпка 2: Установяване на рисковете за правата на човека

Следващата стъпка е да знаете потенциалните въздействия, т.е. рискът от отрицателни въздействия върху нечий човешки права.

Трябва да установите къде фирмата Ви може да има отрицателни въздействия върху правата на човека. Тук трябва да се направи важно разграничение. Първо може да бъдете замесени в отрицателни въздействия върху правата на човека

пряко в резултат на собствените си действия. Например може да рискувате да дискриминирате определени хора в процеса на подбор. Освен това обаче може да бъдете замесени косвено в отрицателни въздействия върху правата на човека просто поради нещо, направено от друго дружество или друг вид организация, с които имате някакви бизнес взаимоотношения.

Обстоятелствата може да се променят, така че трябва да актуализирате установените от Вас евентуални отрицателни въздействия периодично, включително например, когато стартирате нов продукт или проект, навлизате на нов пазар или установявате нови бизнес взаимоотношения.

Как мога да направя това?

- Прочетете раздели III и IV на настоящото ръководство, за да се запознаете с това, какво представляват правата на човека и да придобиете по-добра представа за видовете въздействие, които може да установите. Първоначално трябва да обмислите всички права на човека, когато установявате потенциалните отрицателни въздействия върху правата на човека.
- Помислете дали да не измените съществуващите процеси, за да включите оценка на въздействията върху правата на човека. Това може да е система за управление на риска, система за здраве и безопасност, оценки на въздействието върху околната среда и обществото или системи за управление на разнообразието. Трябва да помислите и за системите за управление на веригата на доставките, които да отразяват очакванията Ви от доставчиците по отношение на правата на човека. Определени сертификати по системи за управление, например ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 или SA8000, изискват процеси, които биха могли да включват оценки на отрицателните въздействия върху правата на човека. Стандартът за указания ISO 26000 с насоки относно социалната отговорност включва глава, отразяваща отговорността по отношение на правата на човека.
- Помислете за създаването на системи за подаване на жалби, достъпно за служителите и за външни лица. Това ще помогне да установите евентуалните отрицателни въздействия върху правата на човека, преди да стана по-голям проблем. (Вж. по-долу стъпка 4 за повече по този въпрос.)
- Говорете редовно с хората, които може да засегнете, например служители, местната общност, купувачи и клиенти, за да научите какви според тях могат да бъдат вашите въздействия.
- Ако е необходимо, потърсете консултация по правата на човека и информация от експерти по правата на човека, НПО, професионални съюзи и подходящи инициативи за множество заинтересовани лица. Може да е полезно да се свържете със своята бизнес асоциация.
- Използвайте шестте стъпки, описани в това ръководство, когато обмисляте рисковете, свързани с други дружества. Ако те твърдят, че спазват правата на човека, трябва да са в състояние да Ви уведомят за отрицателните рискове, които са установили, и как са се справили с тях. Може да прецените, че си струва да обсъдите техните заключения, ако твърдят, че не са установили никакви потенциални въздействия или че са установили малко такива. В подобни обсъждания можете да се съсредоточите върху въздействията върху правата на човека, за които е известно, че създават риск за фирми в конкретния сектор или държава, в които работите.

„Моето дружество предоставя временни работници на дружества клиенти. Най-подходящите за нашата дейност права са основно правото на труд, правото на равно заплащане за равен труд, правото на недискриминация, правото на неприкосновеност на личния живот и правото на семеен живот... Някои от рисковете за правата на човека може да не се срещат в моето дружество, но може да са в пазара, в който работя, или в моя отрасъл.“

- Marek Jurkiewicz

Генерален директор, StartPeople, Полша

Стъпка 3: Предприемане на действия за избягване и справяне с установените от Вас рискове

Трябва да предприемете мерки, за да се справите с рисковете за правата на човека, които сте установили. Особено в по-малки дружества такива действия могат да бъдат неофициални и насочени към промяна на настроенията и организационната култура.

Ако рискът за правата на човека е резултат от дейността на дружеството (което означава, че Вие сте причинили това или сте допринесли за него), трябва да предприемете конкретни действия, за да се справите с него.

Малко по-сложно е, ако рискът за отрицателно въздействие върху правата на човека възниква от действия на клиент, доставчик или друг бизнес партньор, вместо от действия на Вашата

собствена компания. В такава ситуация трябва да се опитате да упражните каквото и да е влияние или правомощие, с които разполагате, за да предотвратите възникването на отрицателно въздействие върху правата на човека дори ако не можете да го предотвратите напълно. Ако другата организация е малка фирма като Вашата, може да откриете, че може да упражните влияние в известна степен. Ако тя е много по-голяма организация от Вашата, може да нямате достатъчно възможност за упражняване на влияние, за да направите каквито и да било промени. В тези случаи може да се наложи да се обедините с други, които имат същите интереси.

Как мога да направя това?

- Посочете някой от Вашето дружество, който да поеме лидерската роля, и решете кой друг трябва да бъде включен в справянето с всеки отделен риск, който сте установили. Осигурете им достатъчно човешки ресурси – включително външни експерти, ако е необходимо, както и финансиране.
- Включете оценка за правата на човека в стимулите и/или санкциите за производителността на служителите. Например бонусите за контролорите на производствени линии могат да бъдат направени зависими от намаляването на броя на трудовите злополуки.
- Включете спазване на правата на човека с отделен фокус върху установените рискове от стъпка 2 в условията за продажба и практиките за доставки и сключване на договор, както и в клаузите на Вашите споразумения.
- Упражнявайте своето влияние, когато съществуват рискове във Вашите бизнес отношения, като по възможност споделяте опит и добри практики от Вашите собствени дейности. Обединете се с други хора – като например клиенти, доставчици, бизнес асоциации, съюзи или публични власти – ако

Вашето влияние над Ваш бизнес партньор не е достатъчно за бърза промяна.

- Като крайна мярка, ако не можете да създадете упражните достатъчно влияние, за да накарате организация, с която имате бизнес отношения, да се справи с отрицателни въздействия върху правата на човека, може да се наложи да помислите за прекратяване на бизнес отношенията си с тази организация.

Какво е „упражняване на влияние“?

В този контекст под упражняване на влияние се разбира Вашата способност или възможност да накарате друга организация да се справи с отрицателни въздействия върху правата на човека, които причинява или за които допринася. Дали можете да упражнявате влияние или не, не опопределя дали имате отговорност за отрицателно въздействие върху правата на човека. Например, ако даден доставчик не зачита правата на човека, Вие носите някаква отговорност за отрицателното въздействие върху правата на човека, дори и ако не можете да упражните влияние, за да накарате този доставчик да промени поведението си.

„В нашите процедури по наемане на персонал имаме политика да не дискриминираме хора от различни етнически групи или различни полове или хора с различни религии. Мисля, че това е много важно за общество като Македония, което е многоетническо, и също вярвам, че това ще помогне на нашия бизнес.“

- Marjonka Veljanovska

Изпълнителен директор, Farmahem, Македония

Стъпка 4: Позволяване на компенсация за засегнатите лица, ако сте пряко замесени в отрицателно въздействие

Ако нещата се объркат и нечии права не са зачетени, трябва да положите усилие, за да предотвратите такива въздействия и ако Вашата компания е причинила това или е допринесла за него, да намерите начини да поправите ситуацията за жертвата (жертвите). Поправянето на такива ситуации може да включва извинение, финансова или нефинансова компенсация или някаква друга мярка, за която жертвата и Вашата фирма се съгласят, че е подходяща реакция. То трябва да включва и мерки, които да гарантират, че отрицателното въздействие няма да се случи отново. Важно е да се разбере какво точно засегнатите лица биха сметнали за ефективна компенсация в допълнение към гледната точка на Вашето предприятие.

Как мога да направя това?

- Бъдете открити: говорете с хора, които се чувстват засегнати от Вашата фирма. Това може да подпомогне ранното и пряко разрешаване на оплаквания и да ограничи проблема за Вашата фирма и за засегнатите лица.
- Внедрете система за подаване на оплаквания, където хората, които чувстват, че те или други са били или ще бъдат засегнати негативно от Вашата фирма, могат безопасно да изразяват опасенията си. Друга възможност е да осигурите достъп до такава система, управлявана от външна организация (например от отраслова асоциация или група от различни заинтересовани лица). Това може да позволи ефективни действия, които да поправят щетите, преди това да стане труден за овладяване конфликт.
- Колективното преговаряне и конструктивните отношения с избрани представители на служителите често представляват добра

основа за ефективна компенсация в случаи, в които са замесени служители. Някои дружества използват и линии за мнения на служителите или кутии за предложения.

- За хора извън фирмата трябва да обмислите създаването на публичен имейл или телефонна линия, които да се занимават с оплаквания или отзиви.

„Нашето дружество постави анонимна пощенска кутия, в която служителите могат да пускат своите предложения, своите критики и всички неща, които са наблюдавали и могат да представляват нарушение на правата на човека.“

- Tina Lund

Управител за партньорството с ООН, Danimex Communication, Дания

Какво е „компенсация“?

Осигуряването на компенсация означава поправяне на грешка или в този контекст – „поправяне“ на отрицателно въздействие върху нечий човешки права. Като цяло означава полагане на грижи за жертвата. Много по-лесно е да се поправи отрицателното въздействие, ако са налице системи, които позволяват на засегнатите лица да влязат в контакт с Вас и да започнат диалог.

Стъпка 5: Следете напредъка си

За да гарантирате добро управление на реакциите си на потенциални и реални отрицателни въздействия върху правата на човека, трябва да следите и записвате как се справяте с тях. Как предотвратихте потенциално отрицателно въздействие и успяхте ли? А поправихте ли ситуацията за засегнатите лица, ако са възникнали отрицателни въздействия?

Това може да изиска от да използвате съответни показатели: както такива, които могат да бъдат измерени, количествени показатели и такива, които разкриват възприятията на хората и тяхното отношение, качествени показатели. Тези усилия трябва да позволят на другите да оценят Вашите действия.

Как мога да направя това?

- Обмислете базиране на усилията за проследяване на инструменти и показатели, които вече използвате в работни оценки на здравето и безопасността, прегледи на производителността или проучвания на служителите. Можете да включите подходящи показатели и в съществуващи системи за управление на качеството или за проследяване на екологичната ефективност и да използвате проучвания на схващанията на потребителите, клиентите или доставчиците.
- Може да бъде полезно и да оцените резултатите от Вашата система за подаване на жалби. Те напълно ли разрешиха проблема?
- Обмислете включването на заинтересовани лица и в частност на засегнати лица в усилията Ви за проследяване, за да предоставите отзиви за ефективността на усилията си за избягване и справяне с отрицателни въздействия върху правата на човека.

„Моето дружество е по-силно днес в сравнение с преди да започнем този процес на пряко отношение към правата на човека. Поставихме началото на по-добра вътрешна комуникация. Преди не говорехме и бяхме много йерархични.“

- Jean-Marc Barki

Изпълнителен директор, Sealock, Франция

Стъпка 6: Комуникация за това, което правите

Тази стъпка е за това, как да покажете какво правите за спазването на правата на човека. Не е необходимо да разкривате всички установени рискове или въздействия и как сте се справили с всеки един от тях.

Въпреки това, ако бъдете помолени – особено от засегнати лица или техни представители – трябва да бъдете подготвени да разкриете информация за отделни въздействия върху правата на човека, като същевременно гарантирате адекватна защита на лична или търговска информация и ако това е уместно, на Вашия екип.

Как мога да направя това?

- Уверете се, че съобщавате това, което правите, на потенциално или реално засегнатите лица. Помислете за срещи и консултации със засегнати заинтересовани лица като базов елемент от комуникационния си подход. Независимо потвърждение или одобрение на доклади за правата на човека или включване на коментари от засегнати лица могат да засилят съдържанието и правдоподобността на комуникацията Ви.
- Освен това решете как бихте искали да комуникирате. Комуникацията Ви може да бъде или неофициална и включена в редовни срещи и обсъждания със служители, доставчици, клиенти или представители на общността, или да приеме вид на официален и публичнодостъпен доклад. Включете подходяща информация в годишни доклади и доклади за корпоративна социална отговорност или устойчивост. Подходящи части могат да се появяват в периодични доклади за оценка на здравето и безопасността. Ако фирмата Ви участва в национални или

международни инициативи, като инициативите на ООН за глобални споразумения или етична търговия, от Вас се очаква да предоставяте определена информация. Тя може да включва и подходяща информация за спазването на правата на човека от Ваша страна.

- Не забравяйте да информирате други свързани заинтересовани лица. Информацията може да бъде изисквана или просто оценена от тези Ваши клиенти, които се занимават с отговорно управление на веригата на доставки или устойчиви доставки.
- Помислете дали да не използвате кратки актуализации на уеб сайта си или чрез социални мрежи.

***„Danitex събщи нашия ангажи-
мент за спазване на правата на чо-
века, като публикуване съобщение
за напредъка. Това е доклад, който
публикуваме веднъж годишно във
връзка с нашето участие в инициа-
тивата на ООН за глобални спора-
зумения... Но все още въщност не
сме достатъчно добри в това да ка-
жем на своите клиенти и доставчи-
ци какво правим. Така че това е едно
от нашите предизвикателства за
бъдещето – да станем по-добри в
това да казваме какво правим.“***

- Tina Lund

Управител за партньорството с ООН, Danimex Communications, Дания

3 Въпроси, които да обмислите, по отношение на ежедневни бизнес ситуации

По-долу ще откриете списък с 15 доста често срещани бизнес дейности или бизнес ситуации. Всяка от тях може да доведе до риск от отрицателно въздействие върху правата на човека. За всяка има кратък набор от въпроси, които могат да Ви подсказват някои действия за евентуално предприемане с цел избягване или справяне с тези въздействия.

Не всяка от тези ситуации ще е свързана с Вашата конкретна фирма, но вероятно ще се разпознаете в много от тях. Рисковете за правата на човека може да възникнат при сравнително обикновени бизнес дейности, предприемани от повечето фирми.

Въпросите не са изчерпателни и не покриват всички възможни рискове от отрицателно въздействие върху правата на човека във връзка с всяка описана ситуация. Надяваме се отговорът Ви на много от тези въпроси да бъде „да, вече правя това“. Това ще покаже, че вече правите много неща, за да гарантирате, че фирмата Ви уважава правата на човека. Но може да откриете и нови неща, за които не сте помисляли преди.

Съществува законодателство, което е свързано с повечето от описаните ситуации. Така че, докато четете тези ситуации, не забравяйте, че винаги трябва да сте наясно и да спазвате съответните закони и колективни споразумения. При ръководенето на фирма винаги се уверявайте, че действате в границите на съответната правна и институционална рамка за този вид дейност. Ако назначавате хора, използвайте само разпознатите от закона взаимоотношения за назначаване на работа. Също така се уверете, че поддържате бизнес взаимоотношения само с организации и лица, които работят в рамките на закона. Ако правите това, то вече ще сте изминали дълъг път към това да гарантирате, че спазвате правата на човека.

Някои от въпросите подсказват за действия, които може да сте законово задължени да предприемете във всеки един случай. Фактът, че те са представени тук като въпроси, по никакъв начин не означава, че предприятията могат сами да избират дали да спазват законите.

СЪОБРАЖЕНИЯ ЗА ПРАВАТА НА ЧОВЕКА ВЪВ ВШАТА СОБСТВЕНА ДЕЙНОСТ

Когато назначавате на работа служители...

Разглеждате ли само компетенциите и опита, когато преценявате кого да наемете?

Питате ли само за информация, която е свързана със съответната работна позиция?

Вземате ли необходимите мерки, за да позволите на служители с увреждания да имат възможност за работа във Вашата фирма?

Наясно ли са всички взели участие в процеса по назначаване служители с подхода на фирмата Ви спрямо дискриминацията?

Заявили ли сте публичен ангажимент по отношение на разнообразието, напр. чрез подписване на Харта за разнообразие¹?

Съхранявате ли личната информация на кандидатите по сигурен начин?

¹ вж. http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm

- Права, изложени на риск:
- Право на труд
 - Право на недискриминация
 - Право на неприкосновеност на личния живот

2. След като сте назначили на работа служители и те вече работят за вас...

Насърчавате ли създаването на работна среда, в която хората се уважават един друг?

Предприемате ли мерки за избягване и борба с дискриминацията на работното място?

Предприемате ли мерки за защита на служителите от малтретиране, сексуален тормоз и други видове тормоз, независимо дали източникът е други служители или външни лица, напр. купувачи, доставчици и клиенти?

Подкрепяте ли служителите, заявили, че са станали жертва на малтретиране, сексуален тормоз или други подобни?

Гарантирате ли редовно и навременно изплащане на заплатите?

- Права, изложени на риск:
- Свобода от унизително отношение
 - Право на недискриминация
 - Право на безопасни и здравословни условия на труд
 - Право на физическо и психично здраве
 - Право на справедливо и задоволително възнаграждение

3. Когато определяте заплатите и решавате кого да повишите...

Гарантирате ли равно заплащане за равна работа или за работа с равна стойност?

Повишавате ли заплатите и предоставяте ли облаги на базата на обективни фактори, като избягвате дискриминация?

Гарантирате ли честна и прозрачна възможност за повишение и развитие в кариерата?

Ако Вашата фирма наема на работа нискоквалифицирани лица, сезонни работници или имигранти, наясно ли сте, че общите приходи, получавани от съответните работници са адекватни за покритие на техните основни нужди, като се вземат под внимание евентуални допълнителни надбавки?

- Права, изложени на риск:
- Право на равно заплащане за равен труд
 - Право на недискриминация
 - Право на труд
 - Право на справедливо и задоволително възнаграждение

4. Ако служители желаят да се присъединят към професионален съюз или да участват в колективно договаряне...

Позволявате ли на служителите си да се присъединяват към професионален съюз или да основат такъв по техен избор?

Участвате ли в диалог със служителите си, например чрез редовни срещи с техни представители?

Провеждате ли здравословен диалог и участвате ли в добросъвестни преговори с професионалните съюзи, в които членуват Вашите служители?

Права, изложени на риск:

- Право на организиране и участие в колективно договаряне
- Свобода на сдружаването

5. Когато ваш/а служител/ка забременее или има бременна съпруга...

променят ли работните разписания на тези служители във връзка с майчинството или бащинството?

Инструктирате ли своите служители как да се държат и действат при бременност на техни колеги?

Уверени ли сте, че не дискриминирате бременни служителки или млади жени, напр. по отношение на назначаване или повишаване?

Имате ли еднакъв подход по отношение на жени и мъже, ползващи родителски отпуск?

Права, изложени на риск:

- Право на семеен живот
- Право на недискриминация
- Право на безопасни и здравословни условия на труд
- Право на физическо и психично здраве

6. Ако рекламирате продукти...

избягвате ли стимулирането на предразсъдъци и заклеймяването на хора или групи в своите реклами?

Уверени ли сте, че не популяризирате използването на деца в сексуален подтекст с цел реклама?

Гарантирате ли, че Вашите реклами представят жените по несексистки начин?

Имате ли канал за отзиви, позволяващ на обществеността да коментира Вашите реклами?

Права, изложени на риск:

- Право на недискриминация

7. Ако продавате своите продукти директно на потребителите...

вашиите служители обучени ли са да не дискриминират потребителите и също така информирани ли са например за рисковете, свързани с дискриминационни или унизителни прояви?

Информацията за потребителите съхранява ли се по сигурен начин и знаят ли потребителите как ще използвате тази информация?

Предоставяте ли ясни инструкции за употреба на и опасни продукти и предупреждения за тях?

Права, изложени на риск:

- Право на недискриминация
- Право на неприкосновеност на личния живот
- Право на живот
- Право на физическо и психично здраве

8. Ако ваши служители работят в условията на голямо натоварване...

Обръщате ли допълнително внимание на благополучието на служителите във време на високо натоварване и натиск?

Опитвате ли се в рамките на възможното предварително да планирате работния процес, за да избегнете постоянното високо натоварване на Ваши служители?

Създавате ли приятелска атмосфера, където служителите да се чувстват уверени и да могат да обсъждат натоварването от работата и симптомите, свързани с него?

Уверени ли сте, че Вие и Вашите служители сте наясно с ранните симптоми на стреса?

- Права, изложени на риск:
- Право на безопасни и здравословни условия на труд
 - Право на почивка и отдых
 - Право на физическо и психично здраве

9. Ако ваши служители имат достъп до интернет от работното си място...

информирате ли своите служители при какви обстоятелства ще имате достъп до техните имейли?

Информирате ли своите служители относно ограниченията на това, което могат да говорят публично относно Вашата фирма?

Уверени ли сте, че Вашите служители не копират работата на други за лично или фирмено облагодетелстване?

Предприемате ли разумни мерки, за да позволите на служители с увреждания, като напр. зрителни увреждания, да имат достъп до интернет?

- Права, изложени на риск:
- Право на неприкосновеност на личния живот
 - Право на отстояване на собствено мнение
 - Свобода на изразяване на мнение и свобода на информация
 - Право на недискриминация
 - Право на участие в културния живот, възползване от научния прогрес и защита на авторски интереси

10. Ако ваши служители работят с вредни вещества...

гарантирате ли, че Вашите служители са инструктирани и обучени за манипулиране с веществата и как да реагират в случай на злополука?

Гарантирате ли, че служителите имат достъп до оборудване за оказване на първа помощ?

Провеждате ли редовни проверки с цел гарантиране на изпълнението на изискванията за здравеопазване и безопасност?

Гарантирате ли, че след употребата им веществата се изхвърлят или съхраняват по безопасен начин?

- Права, изложени на риск:
- Право на безопасни и здравословни условия на труд
 - Право на физическо и психично здраве

11. Ако вашата фирма оперира с машини или превозни средства...

използваните във фирмата си машини или превозни средства безопасни ли са за работа и редовно ли ги проверявате във връзка с безопасността им?

Получили ли са всички служители, опериращи с машини или превозни средства, адекватно обучение и разрешение за работа с тях?

Обучени ли са служителите относно това, как да реагират при повреда или неизправност на машина?

Предоставя ли се достатъчно време за почивка на служителите, които използват машини или карат превозни средства, с цел избягване на злополуки поради преумора?

- Права, изложени на риск:
- Право на безопасни и здравословни условия на труд
 - Право на физическо и психично здраве

Съображения за правата на човека в бизнес взаимоотношения

12. Ако правите поръчки с много кратки крайни срокове към свои доставчици...

вашите доставчици уведомени ли са, че очаквате от тях да спазват правата на човека например чрез споменаване на възможни рискове в договора Ви с тях или споразумението за доставки?

Планирате ли своите продажби и поръчки с цел избягване в рамките на възможното на прекалено кратки крайни срокове за изпълнение от страна на доставчиците?

Обмисляте ли и обсъждате ли със своите доставчици условията за работа на техните служители при кратки крайни срокове?

Права, изложени на риск:

- Право на безопасни и здравословни условия на труд
- Право на почивка и отдых

13. Ако сключите договор с друга компания за предоставяне на услуги по безопасност...

Изяснили ли сте по ясен начин на своите доставчици на услуги, че очаквате от тях да спазват правата на човека, например чрез включването на това в условията за доставяне?

Уверени ли сте, че Вашият доставчик на услуги притежава съответния лиценз?

Гарантирате ли, че Вашият доставчик на услуги обучава своя персонал по отношение на проблеми със съответните права на човека, като напр. подходящата употреба на сила и недискриминация?

Гарантирате ли, че Вашият доставчик на услуги взема мерки за свеждане до минимум на отрицателните въздействия върху правото на неприкосновеност на личния живот на служителите или клиенти, които може да са причинени от техники за наблюдение или физически претърсвания?

Права, изложени на риск:

- Право на неприкосновеност на личния живот
- Право на живот, свобода и защита на личността
- Свобода от унижително отношение
- Право на събиране с мирни цели
- Право на недискриминация

14. Ако купувате продукти на ниски цени от държави или сектори, за които подозирате, че използват детски труд...

Изяснили ли сте по ясен начин на своите доставчици, че очаквате от тях да спазват правата на човека, включително избягването на детски труд?

Потърсили ли сте експертен съвет, например от НПО, относно продукти или държави, при които има особени рискове по отношение на детския труд?

Имате ли установена процедура, в случай че разберете, че някой от Вашите доставчици не спазва правата на човека?

Обмислили ли сте възможността за присъединяване към инициатива за сътрудничество по отговорно управление на веригата за доставки, като напр. инициативата за етична търговия или бизнес инициативата за социално съгласие?

- Права, изложени на риск:
- Забрана на детския труд
 - Право на образование

15. Ако продавате продукти или услуги, за които има вероятност да се използват в конфликтни области или купувате продукти, произведени в такива области...

Наясно ли са Вашите клиенти или доставчици, че очаквате от тях извънредно да внимават за спазването на правата на човека с оглед на повишените рискове, съществуващи в конфликтните области?

Търсите ли правдоподобен, независим съвет от правителства и експерти по правата на човека относно спазването на правата на човека в конфликтни области?

Сътрудничите ли си с други фирми или организации на гражданското общество с цел справяне с установените рискове?

Обръщате ли извънредно внимание на риска от това да станете част от несъгласия на базата на етническа, религиозна или културна основа или от конфликти в областта?

Много права на човека може да са обект на повишен риск в конфликтните области, включително:

- Право на живот, свобода и защита на личността
- Свобода от изтезания или жестоко, нечовешко или унижително отношение
- Право на недискриминация
- Право на самоопределяне
- Хуманитарни закони

4 Кратки примери за отрицателното въздействие върху правата на човека

Фирмата може потенциално да има отрицателно въздействие върху всички международно договорени човешки права. По тази причина Вашата фирма трябва да разгледа всички тези права например при определянето на рисковете за правата на човека (вж. стъпка 2, раздел II).

Изброените по-долу 29 човешки права се съдържат в Международната харта за правата на човека и основните конвенции на Международната организация на труда². Всяко от правата е представено с пример за това, как фирмите, ако не внимават, могат да предизвикат, да допринесат или да бъдат по друг начин замесени в отрицателно въздействие.

Някои примери са за незаконни действия в европейските държави и другаде. В тези случаи въпросната фирма може да се изправи пред правни последици и спазването на закона би могло да избегне отрицателното въздействие. Другите примери са в „сивите зони“, където не е ясно дали действията са против закона или не.

Независимо от това всички те са примери за отрицателни въздействия върху правата на човека, които трябва да бъдат избягвани и разглеждани, ако се случат във Вашата компания. Имайте предвид, че не всеки се съгласява какво точно представлява отрицателно въздействие върху правата на човека. Този списък цели да използва примери, които са сравнително ясни.

o **Свобода на сдружаването**

Голям брой служители се срещат извън работно време, за да предприемат стъпки за присъединяване към професионален съюз. Дружеството наема адвокат със съзнателното намерение да спласи служителите с надеждата, че няма да продължат с плановете си да се присъединят към професионален съюз.

o **Право на равно заплащане за равен труд**

Дружеството назначава на работа служител, който е имигрант от държава с развиваща се икономика. Поради националната му принадлежност му се заплаща по-малко, отколкото на неговите колеги, тъй като ръководството е на мнение, че заплатата му все още далеч надхвърля това, което той е щял да получава в родината си.

o **Право на организиране и участие в колективно договаряне**

В държава, където правната рамка дава възможност за колективно договаряне на реда и условията на работа, дружество, което отказва да се ангажира по такова трудово договаряне с представители на работниците и служителите на дадена организация със законно призната организация на служителите, пряко или косвено чрез организации на работодатели (например на местно, областно или национално равнище).

o **Право на равнопоставеност на работното място**

Ако ръководител на малко дружество реши да повиши служител не въз основа на резултатите, а поради факта, че той е мъж и следователно няма да излиза в отпуск по майчинство, което е вероятно за другия кандидат, който е жена.

o **Право на недискриминация**

Управителка на малка фирма започва набирането на помощник-продажби за нейния магазин. Няколко квалифицирани и подходящи кандидати кандидатстват за работата, включително и от етническите малцинства. Управителят решава да не интервюира кандидатите,

² wПредставянето на Международната харта за правата на човека и Декларацията на Международната организация на труда за основните принципи и права на работното място, произтича от „Защита, спазване, намиране на решения: Рамка за бизнеса и правата на човека“, доклад на специалния представител на генералния секретар по въпроса за правата на човека и транснационалната корпорация и други бизнес предприятия, John Ruggie, 2008: стр. 15-16

чиито малцинствен произход е очевиден, защото в миналото клиенти са се оплаквали от обслужването на лица, които видимо са от малцинствата.

○ **Право на справедливо и задоволително възнаграждение**

Дружество плаща на пълно работно време в съответствие с комисионната система. Основната заплата обаче не е гарантирана и плащанията се извършват по непоследователен начин в следствие на колебанията в продажбите.

○ **Премахване на робството и на принудителния труд**

Дадено дружество работи като посредник при предоставянето на неквалифицирани работници за селскостопанска работа. Дружеството търси имигранти, които са склонни да работят при сравнително лоши условия в полетата и за ниски заплати. Дружеството получава бонус според броя на работниците, които остават при работодателя през целия сезон. Поради голямото текучество на работници, дружеството решава да задържи паспортите им през планирания сезон и да въведе висока консултантска такса, в случай че работникът поиска да си получи обратно паспорта преди края на сезона.

○ **Право на безопасни условия на труд**

Длъжностното лице по доставките в дадено дружество посещава главен доставчик в Източна Азия. По време на посещението си в компанията той с удоволствие забелязва, че всички служители носят предпазни каски. По-късно той забравя своето куфарче и когато се връща, за да си го вземе, забелязва, че всички работници са си свалили каските. Тъй като доставчикът има решаващо

значение за неговата компания, той избира да си замълчи за това, какво е видял, и приключва сделката въпреки това.

○ **Забрана на детския труд**

Дружество купува рекламни предмети, като химикалки, ключодържатели и запалки с логото на дружеството, от сравнително голям доставчик. Когато посещава доставчика за договаряне на цената и качеството на следващата поръчка, длъжностното лице по доставките забелязва няколко малки деца, които изглеждат сглобяват малки части. Тъй като тя представлява малка компания в сравнение с доставчика, тя решава да игнорира това, което е видяла, и да направи поръчката.

○ **Право на почивка и отдиш**

Поради скок на поръчките от важен клиент собственик на малка фирма моли своя доставчик да удвои продукцията на даден артикул в рамките на планираната доставка на съществуващата поръчка. Вследствие на това служителите на дружеството-доставчик трябва да работят много дълги часа през цялата седмица и през уикенда, за да се спази срокът. Служителите се оплакват и в разгара на спора, собственикът ги заплашва с уволнение, ако откажат да работят извънредно.

○ **Право на труд**

Дружеството отказва да използва договори или писма за наемане на новоназначени служители на работа.

○ **Право на семеен живот**

Служителка съобщава за втората си бременност на своя управител. Управителят чува от неин предишен работодател, че тя често е отсъствала по време на първата

си бременност. Управителят решава да уволни служителката веднага.

○ **Право на живот, свобода и защита на личността**

Собственикът на компания забавя поправката на служебен ван поради икономически трудности. В резултат на това спирачките отказват и е убит човек.

○ **Право на събиране с мирни цели**

Местният съюз организира мирна и законно разрешена демонстрация против условията на работа в средна фирма извън нейните помещения. Дружеството се ядосва и наема охранителна фирма, за да разпръсне демонстрантите.

○ **Право на адекватен стандарт на живот (включително на подходяща храна, дрехи и жилище)**

Фермер осигурява общежития на служители имигранти през активния сезон. За да се осигурят по-ниски разходи, общежитията са претъпкани, липсва канализация и рядко се почистват. Служителите се оплакват, но няма къде другаде да спят.

○ **Свобода от изтезания или жестоко, нечовешко или унижително отношение**

Офис мениджър системно тормози своите служители, например като ги назовава с унижителни имена, когато не е доволна от тяхната работа.

○ **Право на брак и създаване на семейство**

Дружество силно насърчава служителка да отложи сватбата си с една година, за да избегне ненужно разсейване по време на натоварен период. Казано ѝ е, че може да няма място за нея в дружеството, ако осъществи плановете си за сватба.

○ **Право на физическо и психично здраве**

Дребен търговец продава замразено месо и птици. Собственик на магазин получава много изгодна оферта за замразено месо и купува голяма пратка. Добрата оферта се дължи на изтичащия срок на годност на замразеното месо след три месеца. Той успява да продаде само част от месото преди изтичането на срока и след това променя срока на годност на останалите пакети.

○ **Равноправно признаване и защита по силата на закона**

Дружество се възползва от факта, че работниците имигранти не са еднакво защитени по силата на националното трудово законодателство, като им предлага условия на труд, които са под националните стандарти.

○ **Свобода на мисълта, съзнанието и религията**

Собственик на компания забелязва, че някои от служителите му носят религиозни символи и практикуват своето изповедание, когато имат почивки. Като атеист той е провокиран от техните практики. Въпреки че тази практика не носи никакъв риск за здравето и безопасността на другите нито влияе върху техните възможности да си изпълняват задълженията, той ги моли да спрат.

○ **Право на образование**

Ръководството на дружество открива, че двама негови служители изразяват твърде много идеи за правата на служителите, след като са се включили в програма за обучение, предложена от местен клон на професионален съюз извън работно време. Дружеството информира служителите, че те ще срещнат „трудности“, ако продължават да посещават занятията.

○ **Право на справедлив съдебен процес**

Дружество използва дистрибутор за своите продукти. По време на вечеря главният изпълнителен директор се хвали, че е „убедил“ съдия да отхвърли съдебен иск от бивш служител.

○ **Право на отстояване на мнението, свобода на информацията и изразяването**

Средно предприятие продава информационни и комуникационни технологии на публичните власти. Дружеството е наясно, че някои публични клиенти използват продуктите да проследяват и преследват лица, които не са съгласни с правителствените политики. Доводите на собственика са, че такава малка компания не може да повлияе толкова върху тяхното използване, а други фирми биха се възползвали от доходоносния бизнес, ако неговото дружество се въздържи.

○ **Право на участие в културния живот, възползване от научния прогрес и защита на авторски интереси**

Малка инженерна компания консултира проекти за строеж в световен мащаб. При една от текущите им задачи те консултират голям клиент при изграждането на голям завод. В резултат на строителството местното население ще бъде възпрепятствано да посещава културно средище от голямо значение за него. Инженерната компания научава за проблема, но смята, че не ѝ влиза в работата и решава да не предприема нищо.

○ **Право на самоопределяне**

Дружество купува парче земя, въпреки че знае, че група от местни хора може да имат претенции, произтичащи от използване на тази земя във връзка с обичаи.

Дружеството се възползва от това, че тази група от местно население е със слаби политически връзки и няма право на собственост върху земята. Тя пренебрегва техните протести и изисква от полицията да изгони лицата, живеещи в района на земята.

○ **Право на политически живот**

Служител се кандидатира за длъжност на местни избори. Изпълнителният директор на същото дружество подкрепя друг участник и поставя под въпрос професионалната компетентност на служителя, като отнема част от неговите задължения.

○ **Право на социална сигурност**

Дружество използва счетоводна измама, за да намали тежестта на държавното обществено осигуряване.

○ **Свободата на придвижване**

Малко дружество разчита на внос от винарска изба в отдалечен селски район, който е отдалечен на повече от два часа от най-близкия град. Когато посещава своя доставчик по време на прибиране на реколтата собственикът на дружеството научава, че винарната забранява на земеделските работници да излизат след работно време, тъй като някои работници ще се върнат твърде късно вечерта и на другата сутрин няма да бъдат годни за работа.

○ **Право на неприкосновеност на личния живот**

Като лична услуга на приятел от друга фирма генералният директор на дружество предава лични данни за избрани клиенти без тяхното предварително съгласие.

5 Справочни документи

По-долу са изброени някои достоверни източници на информация за правата на човека.

Имайте предвид, че тези справочни източници може да не са били написани за бизнес публика и не са непременно ориентирани към МСП. Ето защо може да имате нужда от експертна помощ, за да ги направите работещи, например от национални институции за правата на човека, граждански организации, специализирани в правата на човека, бизнес асоциации, търговски камари или КСО инициативи с много заинтересовани лица.

Глобални справочни документи и ресурси:

- **Водещи принципи на ООН:**
Водещи принципи на ООН за бизнеса и правата на човека, службата на Върховния комисар на ООН по правата на човека, 2011 г.: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- **Ръководство за тълкуване на водещите принципи на ООН:**
Корпоративната отговорност за зачитане на правата на човека: Ръководство за тълкуване, служба на Върховния комисар на ООН по правата на човека, 2011 г.: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- **Глобален договор на ООН:**
Глобалният договор е инициативата на ООН за глобална корпоративна социална отговорност. Инициативата може да бъде намерена на www.unglobalcompact.org. За информация относно отношенията между водещите принципи на ООН за правата на човека и бизнеса и глобалната инициатива

вижте: http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf

- **Международна харта за правата на човека:**
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- **Службата на Върховния комисар по правата на човека на ООН:**
Достоверна онлайн информация за правата на човека: <http://www.ohchr.org>
- **Декларация на МОТ относно основните принципи и права в областта на труда**
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- **Международна организация на труда**
Достоверна онлайн информация за трудовите права: <http://www.ilo.org>. Помощно бюро на МОТ за бизнеса за международните трудови стандарти: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

Справочни документи на ЕС:

- **Харта на основните права на ЕС:**
http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm
- **Европейска конвенция за правата на човека:**
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- **Стратегия на Европейската комисия 2011-14 за корпоративна социална отговорност**
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

Acknowledgments

Европейската комисия и проектният екип от GLOBAL CSR и BBI International биха желали да благодарят на многото хора, които предоставиха коментари по по-ранни чернови на това ръководство, включително:

Членовете на експертния консултантски съвет, създаден от Европейската комисия, за да дава съвети за този проект

- Jim Baker, Глобални професионални съюзи
- Alexandra Guáqueta, работна група на ООН за бизнеса и правата на човека
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Център за отговорен бизнес, Индия
- Geneviève Paul и Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, Международна организация на работодателите

Други хора и организации, които предоставиха коментари за черновата на ръководството:

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Датска индустриална конфедерация
- Sebastien Coquoz, Норвежки център за правата на човека
- Датска инициатива за етична търговия (DIEH), Инициатива за етична търговия (ETI), Инициатива за етична търговия Норвегия (IEN)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- European Network for CSR & Disability (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Ирландска конфедерация на бизнеса и работодателите
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib Institute, Мрежа за социална отговорност на Словения
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Федерален отдел по международни въпроси, отдел Човешка сигурност, Берн, Швейцария
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnäkäki, Министерство на външните работи, Финландия
- Neill Wilkin, Институт за правата на човека и бизнес

Други участници в обсъждането на кръгла маса, организирано от европейската комисия на 12 септември 2012 г.:

- Signe Andreasen, GLOBAL CSR, Дания
- Jean-Marc Barki, Sealock, Франция
- Ajnacska B. Nagy, Европейска комисия, ГД „Предприятия и промишленост“
- Peer Bondevik, инициатива за етична търговия, Норвегия
- Kerstin Bom, Bernard Brunhes International (BBI), Германия
- Mile Boshkov, Business Confederation of Macedonia
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Белгия
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Румъния
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Италия
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), Франция
- David Connor, Coethica, Обединеното кралство
- Rachel Davis, Shift, САЩ
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, Европейска комисия, ГД „Предприятия и промишленост“
- Kirsty Drew, Консултативен комитет за професионални съюзи към ОИСР
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Белгия
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), Белгия
- German Granda, Foretica, Испания
- Jana Heinze, Ecosense (форум за устойчиво развитие на немския бизнес)
- Luc Hendrickx, Европейска асоциация на заетите и малките и средните предприятия (ЕАЗМСР)
- Henning Hoy Nygaard, Датска федерация на МСП
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Полша
- Jutta Knopf, Adelphi, Германия
- Ales Kranjc, Мрежа за социална отговорност, Словения
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Испания
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Дания
- Andrew Marshall Roberts, Scottish Business in the Community
- Alan Miller, Европейска група на националните институции по правата на човека – шотландска комисия по правата на човека
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Македония
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Madeconia
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Полша
- Anna-Elina Pohjolainen, Европейска комисия, ГД „Правосъдие“
- Veronica Rubio, Бизнес инициатива за социално съгласие (BSCI/FTA)
- Joanna Serdynska, Европейска комисия, ГД „Правосъдие“
- Emily Sims, Международна организация на труда (МОТ)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Дания
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, Организация на ООН за промишлено развитие (ЮНИДО), Турция
- Matthias Thorns, Международна организация на работодателите (МОР)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Белгия
- Marjon van Orijnen, CREM, Нидерландия
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Македония
- 25
- Juan Villamayor, консултант по корпоративно устойчиво развитие, Испания
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), Франция
- Margaret Wachenfeld, Институт за правата на човека и бизнес (IHRB)
- Mark Wright, Комисия по равенство и права на човека, Обединеното кралство

Цитати от хора, които са работили в малки и средни предприятия

Подчертаните в това ръководство цитати са от хора, които са управлявали или са работили в пет малки и средни предприятия в Европа. Екипът по проекта от GLOBAL CSR и BBI International се свърза с тези дружества, за да оцени съществуващите им правила и практики по отношение на очакванията на водещите принципи на ООН за бизнеса и правата на човека. Цитатите са лични мнения на съответните лица. Достъп до случаи от практиката на съответните дружества има на адрес www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights

