



European
Commission



Minu äri ja inimõigused

*Juhend inimõiguste kohta väikestele ja
keskmise suurusega ettevõtjatele*



Lahtiütlus

Käesolev juhend valmis GLOBAL CSRi ja BBI Internationali ühistööna ning seda rahastas Euroopa Komisjon (ettevõtluse ja tööstuse peadirektooraat). Juhend ei kajasta ilmtingimata Euroopa Komisjoni ametlikku seisukohta.

Eessõna



Euroopa Komisjon soovib toetada Euroopa väikeseid ja keskmise suurusega ettevõtjaid, et nad saaksid kasutada täielikult ära oma potentsiaali. Tahame luua tingimused, mis võimaldavad neil täita kõiki neid rolle, milleks nad on võimelised: olla innovaatorid, töökohtade ja jõukuse loojad ning globaalsed liidrid, kes näitavad teed ettevõtlustavade rakendamisel ja paistavad silma

tiptaseme poolest.

Teame, et lõviosa väiksemate ettevõtete omanikest ja juhtidest on seadunud sihiks austada oma töötajaid ja ka teisi inimesi, kellega nad oma äritegevuse käigus suhtlevad. Tänapäeva ettevõtlusmaailmas moodustab see ühe osa eduka ja konkurentsivõimelise ettevõtja määratlusest.

Ent isegi juhul, kui Te soovite olla veendunud, et Teie ettevõttes austatakse teisi, võib teinekord jääda vajaka teadmistest, mida tegelikult teha. Käesolev juhend inimõiguste kohta aitab seda lünka täita. Juhend põhineb ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtetel ning toob need põhimõtted Euroopa väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate konteksti.

Juhendi lõpust leiate pika loetelu inimestest ja organisatsioonidest, kes on leidnud aega, et esitada selle juhendi väljatöötamisel omapoolseid tähelepanekuid. Oleme neile kõigile väga tänulikud.

Loodame, et see juhend on nii inspiratsiooniallikas kui ka praktiline tugi nii Euroopa Liidus kui ka sellest väljapool tegutsevatele ettevõtjatele, kes soovivad lõimida inimõigused oma tegevusse senisest selgemalt.

Joanna Drake
VKEde saadiku asetäitja
Euroopa Komisjon

1 Sissejuhatus

Juhin ettevõtet, miks peaksid mulle korda minema inimõigused?

Sest nende austamine kuulub tänapäevaseks ja edukaks ettevõttejühiks olemise juurde. Nagu enamik ettevõttejunkte, olete tõenäoliselt otsustanud kohelda oma töötajaid ja kliente lugupidavalt. Tegeledes aktiivselt inimõigustega, saate olla kindlad, et Te seda ka teete. See on võimalus kanda hoolt selle eest, et Teie ettevõttes seatakse kõige tähtsamale kohale inimesed ning et Te saate olla oma ettevõtte üle tõeliselt uhked.

Ühiskond ja turud läbivad pidevalt keerulisi muutusi ning ettevõtjatel tuleb toime tulla uute mängureeglitega. Tekivad uued ootused, mis määratlevad ümber meie arusaama heast juhtimisest. Inimõiguste austamine on osa sellest arengust.

Inimõiguste austamist oodatakse nüüd kõikjal maailmas kõikidelt ettevõtjalt. Selle ootuse leiab ka ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtetest, mida toetavad EL ja maailma eri riikide valitsused, samuti tööandjate organisatsioonid, ametiühingud ja kodanikuühiskond.

„Meie, VKEd, oleme sukeldunud oma ärisse ja rahategemisse, ent meid ei saada selles edu, kui me ei pööra tähelepanu ka ümbritsevale maailmale. On ülioluline vaadata endast välja, enda ümber.”

- Jean-Marc Barki

tegevdirektor, Sealock, Prantsusmaa

Ent mida kujutavad endast inimõigused?

Inimõigused on õigused, mis on meie päralt üksnes seetõttu, et oleme inimesed. Need õigused kätkevad endas üldiselt kokku lepitud miinimumtingimusi, mis aitavad kõigil inimestel säilitada oma väärikuse. Inimõigused on meie kõigi elu lahutamatu osa, olenemata rahvusest, elukohast, soost, nahavärvist, usust, keelest või ükskõik millisest muust eripärast.

Peaksime austama ka teiste inimeste õigusi. See juhend aitab Teil hea seista selles eest, et Teie ettevõttes seda tehakse. See tähendab inimõiguste kahjustamise ärahoidmist ja võimaliku kahjuliku mõju kõrvaldamist.

Kas inimõiguste austamine suurendab minu ettevõtte kasumit?

Üha enam saab sellele küsimusele vastata sõnaga „jah”. Ent mitte alati ja vahest mitte kohe. Inimõigustega tegelemine toimib radari või varajase hoiatamise süsteemina. See võimaldab kindlaks teha võimalikud probleemid ning lahendada need, enne kui probleemid muutuvad väga tõsiseks või nende lahendamine väga kulukaks. Keskendumine inimõigustele võib parandada suhet klientidega ja ettevõtja mainet ning suurendada töötajate rahulolu oma tööga, mis mõjub omakorda soodsalt tootlikkusele ja tulemuslikkusele. See võib aidata Teil vältida lisakulusid, mis võivad tekkida sobivate töötajate ligimeelitamisel ja töölhoidmisel, lubade saamisel või toimetulekul avaliku vastuseisuga Teie uutele äriideedele. Te võite avastada, et mõned Teie kliendid ja tarbijad soovivad teada, kuidas Te käsitate eri küsimusi, sealhulgas inimõigusi. Kui hoiate ära inimõiguste kahjustamise ja kõrvaldate võimaliku kahjuliku mõju, võite anda ka inspiratsiooni uuenduslikeks lahendusteks ja täiustusteks.

Lõppkokkuvõttes tuleb inimõiguste austamiseks teha ikkagi seda, „mis on õige”, ja seda, mida

Teilt oodatakse. Selge on see, et inimõigusi tuleb austada, olenemata sellest, kas ettevõtjale tõuseb sellest rahalist tulu või mitte.

„Juhtimisviise on kaks – juhtida vaid eesmärkide toel või juhtida väärtuste toel, millega saavutatakse eesmärgid. Inimõiguste austamine on eluviis.”

- Marek Jurkiewicz

tegevdirektor, StartPeople, Poola

Kas inimõigustega tegelemine pole eelkõige valitsuse töö?

Jah. Kuid vastutus on ka Teil kui ettevõtjal. Valitsuse kohus on kaitsta inimõigusi asjakohaste seaduste ja strateegiate abil. Ettevõtja kohustus austada inimõigusi tähendab seda, et ettevõttes peab olema sisse seatud kord, mis aitab vältida nende õiguste kahjustamist ja kõrvaldada võimaliku kahjuliku mõju. Ettevõtjatel on see kohustus olenemata sellest, kas valitsus talle määratud kohustust täidab või mitte.

Milliste ettevõtjate jaoks on see juhend mõeldud?

Käesolev juhend on koostatud Euroopa Liidu väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele. Euroopa Liidu väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad on väga erinevad ning kõik juhendis esitatud näited ja antud soovitused ei pruugi olla sama olulised kõikide nende ettevõtjate jaoks.

Kohustus austada inimõigusi on kõigil ettevõtjatel, alates väikestest ja keskmise suurusega ettevõtjatest kuni suurte rahvusvaheliste korporatsioonideni. Suurte

rahvusvaheliste ettevõtete tarvis koostatakse üha rohkem inimõigusi käsitlevaid juhendeid, ent väiksemate ettevõtete jaoks pole selleteemalisi materjale just eriti palju. See juhend peaks aitama seda lünka täita.

Ehkki juhend on suunatud eeskätt ELi ettevõtjatele, võib see olla kasulik ka mujal maailmas tegutsevatele ettevõtjatele. Sel põhjusel on see kirjastatud ELi riikide ametlike keelte kõrval ka mitmes teises keeles.

Ent kas inimõiguste kaitsmine pole mitte oluline üksnes suurtele ettevõtetele?

Ei. Inimõigused võivad olla ohus igas ettevõttes, olenemata selle suurusest. Konkreetsed ohud sõltuvad mitmest tegurist, sealhulgas sellest, kus ja millises ärivaldkonnas Teie ettevõtte tegutseb ning kes on Teie äripartnerid. AINUÜKSI see, et Te olete väikeettevõtja, ei päästa Teid inimõigusi ähvardavatest ohtudest.

Minu ettevõtte tegutseb vaid ELis. Kas inimõiguste kahjustamine on minu ettevõttes siiski võimalik?

Jah, inimõiguste kahjustamine on Teie ettevõttes siiski võimalik. Põhimõte, et kedagi ei tohi diskrimineerida tema rahvuse, soo, puude, vanuse või mõne muu eripära tõttu, on hea näide inimõigusest, mis võib olla Euroopa Liidus pidevalt ohus.

Ometi on Teil õigus, et kõige tõsisem on inimõiguste olukord seal, kus seadused on nõrgad või kus neid ei jõustata korralikult. Seda esineb sageli – ent kaugeltki mitte alati – riikides, mille majandus on vähem arenenud, näiteks arengumaades ja tärkava majandusega riikides. Isegi kui Te tegutsete peamiselt Euroopa Liidus, võib Teil olla kliente või tarnijaid mujalt maailmast, kelle kaudu võivad kanduda Teieni sealsed inimõigusi ähvardavad ohud.

„Inimõiguste austamine ei ole tähtis üksnes väljapool Euroopat – peame vaatama ka sissepoole.”

- Michel Van Bavel

tegevusdirektor, Van Bavel Business Gifts, Belgia

Minu ettevõttes järgitakse seaduseid. Kas sellest ei piisa?

Kui Te tegutsete Euroopa Liidus ja peate kinni seadustest, olete üldjuhul astunud suure sammu tagamaks, et Teie ettevõttes ei kahjustata inimõigusi. Seda põhjusel, et paljudel juhtudel on inimõigused kajastatud riigi ja ELi seadustes. Näiteks tervise- ja ohutuseeskirjade järgimine aitab Teil ära hoida olukorda, kus ohtu sattuvad töötajate õigused elule, ohutule töökeskkonnale ning füüsilisele ja vaimsele tervisele.

Ometi võivad inimõigused olla Teie ettevõttes ohus isegi siis, kui Teie tegevus toimub kooskõlas asjakohaste seadustega, kuna seadusega nähakse sageli ette minimaalne kaitse. Peale selle võib Teie ettevõttes rakendatavaid inimõigusi kahjustada Teie tarnijate, klientide või teiste äripartnerite tegevus, isegi juhul, kui Teie ettevõtte ei ole korda saatnud midagi ebaseaduslikku.

Kui Teie ettevõttes on kasutusele võetud kord, mille eesmärk on hoida ära inimõiguste kahjustamine ja kõrvaldada võimalik kahjulik mõju, on Teil lihtsam kindlaks teha valdkonnad, kus õigusnormide järgimine üski ei taga inimõiguste austamist. Selline kord annab Teile teadmisi sellest, kus ja millal võib tekkida vajadus pingutada pisut rohkem kui on ette nähtud seadustega.

Mida täpselt kujutavad endast ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtted?

ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtetes määratakse kindlaks, mida valitsused ja ettevõtjad peavad tegema, et vältida ettevõtetes inimõiguste kahjustamist ja kõrvaldada võimalik kahjulik mõju. Neis tehakse selgelt vahet sellel, mida oodatakse valitsustelt, ja sellel, mida oodatakse ettevõtjatelt. Neis on kirjeldatud ka nn hüvitamise põhimõtet – mida teha siis, kui ettevõtetes on inimõigusi siiski kahjustatud.

Käesolevas juhendis keskendutakse sellele, millised on ootused seoses ettevõtetega. ÜRO juhtpõhimõtetes antakse kõikidele ettevõtjatele – nii suurtele kui ka väikestele – retsept selle kohta, mida läheb vaja selleks, et austada inimõigusi. Need põhimõtted kajastavad inimõiguste valdkonnas eeldatava käitumise üleilmseid standardeid ning neid põhimõtteid rakendatakse kõikide ettevõtjate suhtes kõikides olukordades.

Kuidas on lood minu ettevõtte soodsa mõjuga inimõigustele?

Teie ettevõttel on ilmingimata inimõigustele soodne mõju. Tänu sellele, et Te pakute kaupu või teenuseid, annate inimestele tööd ning aitate kaasa majanduslikule ja sotsiaalsele arengule, on Teil suur roll selles, et muuta inimõigused teiste inimeste jaoks reaalsuseks. Te vahest soovite mõtiskleda selle üle, kuidas panustada inimõiguste toetamisse kõige tulemuslikumalt, ent selles juhendis piirduvad vaid juhtnööridega selle kohta, kuidas vältida inimõiguste kahjustamist ja kõrvaldada võimalik kahjulik mõju, et järgida Teie ettevõttele kehtestatud miinimumnõudeid.

Kas ma võin tegeleda inimõigustega olemasolevate juhtimisprotsesside ja -süsteemide raames?

Sageli tuleb olemasolevaid juhtimisprotsesse ja -süsteeme inimõiguste austamiseks kohandada. Kui Te korraldata riskianalüüse, võib Teil näiteks tekkida võimalus kasutada neid analüüse ka nende riskide väljaselgitamiseks, mis on seotud inimõigustega. Samuti võivad Teil kasutusel olla juhtimissüsteemid, mis aitavad Teil tegeleda tõhusamalt tervist ja ohutust, keskkonnamõju või kvaliteeti käsitlevate küsimustega. Sellised süsteemid võivad aidata vältida inimõiguste kahjustamist ja kõrvaldada võimalikku kahjulikku mõju.

Kui Teil on olemas strateegia ettevõtja sotsiaalse vastutuse kohta, võite võtta lähtepunktiks selle. Ent Te peate arvestama sellega, et ehkki paljud ettevõtjad juba tegelevad mitmel erineval moel sotsiaalse vastutuse küsimustega ja inimõiguste eri tahkudega, kirjeldatakse ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtetes uusi ja suuri ootusi seoses protsessidega, mis tuleb ettevõttes inimõiguste austamiseks paika panna.

Kui ma lugesin ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtteid, mõtlesin, et seda kõike ma ometi juba teen! Ent mõned elemendid on mõistagi ka uued ja me kindlasti uurime neid.

Marjonka Veljanovska

tegevjuht, Farmahem, Makedoonia

Kas ma pean sellega ise hakkama saama?

Jah ja ei. Vastutus lasub Teie õlul, ent tõenäoliselt leiab, et oleks kasulik teha koostööd ka teistega, et leida ühiseid lahendusi, ammutada inspiratsiooni headest tavadest ja võtta õppust teiste saadud kogemustest.

Mida sellest juhendist veel leiab?

Selles juhendis on veel:

- 2. peatükk:** ülevaade kuuest põhisammust, mille astumist ettevõtjalt ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtete alusel oodatakse;
- 3. peatükk:** küsimused, mida endalt küsida viieteistkümnes ärisituatsioonis, millega võib kaasneda kahjulik mõju inimõigustele;
- 4. peatükk:** loetelu inimõigustest koos lühikeste näidetega selle kohta, kuidas ettevõtetes võidakse neid hooletuse korral kahjustada;
- 5. peatükk:** asjakohaste viidete loetelu.

Nende peatükkidega võib tutvuda suvalises järjekorras. Kui Te päris täpselt ei tea, mida inimõiguste all mõistetakse, oleks hea alustada 4. peatükist, kus on esitatud inimõiguste loetelu.

Jääme ootama Teie tagasisidet

Olemeteinud kõik, et sellest juhendist oleks Teile võimalikult palju kasu. Meil oleks väga hea meel saada ettevõtjatelt või nõustajatelt, kes on seda juhendit kasutanud, tagasisidet. Tähelepanekud ja soovitusel, kuidas juhendit täiustada, on alati teretulnud. Palun saatke need Euroopa Komisjoni ettevõtluse ja tööstuse peadirektoraadi ettevõtte sotsiaalse vastutuse meeskonnale aadressil entr-csr@ec.europa.eu.

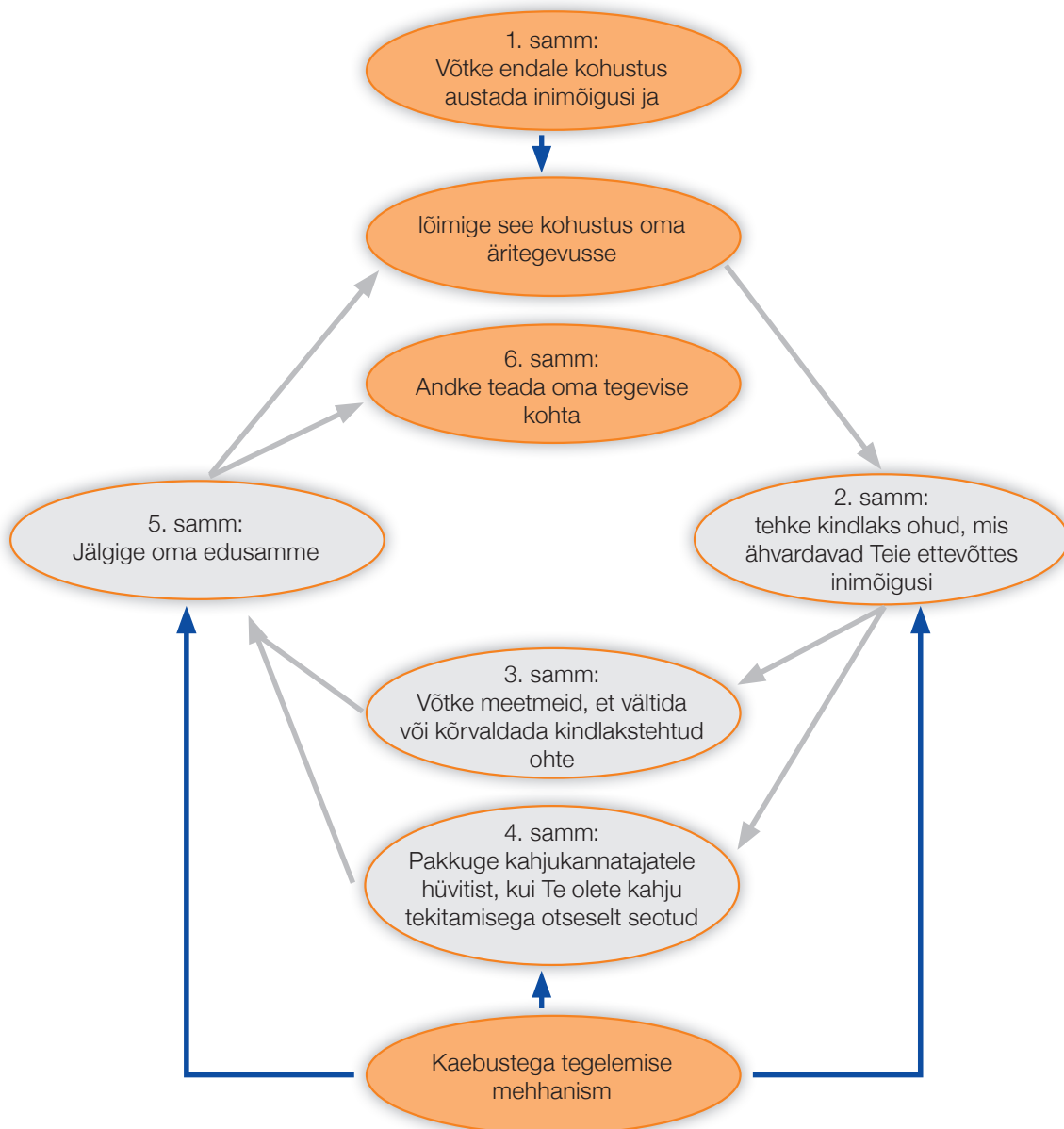
2 Inimõiguste austamise kuus põhisammu

Selles peatükis tutvustatakse kuut sammu, mis tuleb astuda, et mõista, milline on Teie ettevõttes oht kahjustada inimõigusi ning et seda ohtu vältida ja kõrvaldada.

1. Võtke endale kohustus austada inimõigusi ja lõimige see kohustus oma äritegevusse.
2. Tehke kindlaks ohud, mis ähvardavad Teie ettevõttes inimõigusi.
3. Võtke meetmeid, et vältida või kõrvaldada kindlakstehtud ohte.

4. Pakkuge kahjukannatajatele hüvitist, kui Te olete kahju tekitamisega otseselt seotud.
5. Jälgige oma edusamme.
6. Andke teavet oma tegevuse kohta.

Enamikul juhtudel on võimalik lõimida need kuus sammu olemasolevatesse strateegiatesse ja protsessidesse. Ent pidage meeles, et sellest ei piisa, kui läbite need kuus sammu vaid üks kord. Selleks et kanda hoolt inimõiguste austamise eest, tuleb tegutseda pidevalt, nagu on näha allpool esitatud jooniselt.



1. samm: Võtke endale kohustus austada inimõigusi ja lõimige see kohustus oma äritegevusse

Esimene samm on võtta endale avalikult kohustus austada inimõigusi näitamaks, et Te kavatsete kinni pidada kõigist inimõigustest ning et Te ootate samasugust käitumist neilt, kellega Te äri ajate.

Seda tehes annate töötajatele ja asjaomastele sidusrühmadele selge ülevaate sellest, mil viisil Te soovite tegutseda.

Seejärel tuleb lõimida see kohustus ettevõtte asjaomastesse süsteemidesse, et see rakenduks praktikas ja saaks Teie ettevõtte kultuuri osaks ning et selle mõju ulatuks kõigi töötajateni.

Kuidas seda teha?

- Veenduge, et ettepanek kohustuse võtmiseks on tulnud ettevõtte omanikult või juhatuselt.
- Otsustage, kuidas see kohustus vormistada. Võite teha seda kirjalikult, ent lähtuvalt Teie ettevõtte suurusest, võib olla mõistlikum kinnitada seda suuliselt. Tähtis on see, et kõik need, kel on vaja sellest teada – näiteks isikud, keda see otsus võib mõjutada, töötajad ja äripartnerid –, saaksid kohustuse võtmisest piisavalt informeeritud.
- Kirjalik kohustus võib olla eraldiseisev avaldus või osa Teie ettevõtte visioonist, väärtuste hindamisest või sotsiaalse vastutuse poliitikast. Teil võib tekkida soov lisada see kohustus või viide sellele oma töötajate käsiraamatusse, müügingimustesse, töötajate või tarnijate käitumisjuhistesse või oma kvaliteedipoliitikasse.
- Kohustust võttes veenduge, et Teie töötajad teavad, mida neilt oodatakse, ning andke oma äripartneritele ja teistele ettevõtjatele, kellega Te koostööd teete, aimu, et Te ootate inimõiguste austamist ka neilt.
- Kaaluge võimalust teavitada kohustuse võtmisest oma veebisaidi vahendusel.

- Olenemata sellest, kas Te vormistate oma kohustuse suuliselt või kirjalikult, kandke hoolt selle eest, et see põhimõte kajastuks kogu Teie äritegevuses. Selleks tuleks muu hulgas läbi vaadata muud strateegiad ja protseduurid, et vältida ebakõlasid võetud kohustusega, samuti tagada, et ettevõttel on olemas sobivad stimuleerimissüsteemid ning pakkuda koolitust, millega seistakse hea selle eest, et töötajad ja partnerid mõistaksid võetud kohustust ja ka seda, mida see tähendab nende igapäevases töös.

„Inimõiguste austamine peab toimuma juhtkonna tasandil – see on filosoofia, mille juurutamist tuleb alustada ettevõttes ülalt.“

- Michel Van Bavel

tegevdirektor, Van Bavel Business Gifts, Belgia

2. samm: Tehke kindlaks ohud, mis ähvardavad Teie ettevõttes inimõigusi

Järgmine samm on välja selgitada Teie ettevõtte võimalik kahjulik mõju – ohud, mis ähvardavad Teie ettevõttes inimõigusi.

Te peate kindlaks tegema, kas Teie ettevõttes kahjustatakse inimõigusi. Siin on oluline vahet teha kahel asjal. Esiteks võite kahjustada inimõigusi oma tegevusega otse. Näiteks võib Teie ettevõttes olla oht diskrimineerida teatud inimesi värbamisprotsessi käigus. Ent peale selle võite kahjustada inimõigusi oma äripartnerite tegevuse kaudu ka kaudselt.

Asjaolud võivad muutuda, nii et Te peate oma võimalikud ohud inimõigustele aeg-ajalt uuesti läbi vaatama, sealhulgas ka siis, kui Te võtate tootmise uute toote või käivitade uue projekti, sisenete uuele turule või loote uue ärisuhte.

Kuidas seda teha?

- Lugege käesoleva juhendi 3. ja 4. peatükki, et saada paremat ettekujutust sellest, mida inimõigused endast kujutavad ja milliseid neid õigusi mõjutavaid tegureid on võimalik kindlaks teha. Oma ettevõtte võimaliku negatiivse mõju kindlaksmääramisel tuleb esmalt arvesse võtta kõiki inimõigusi.
- Kaaluge võimalust täiustada olemasolevaid protsesse, et lisada neisse inimõigusi mõjutavate tegurite hindamine. See hindamine võib toimuda riskijuhtimissüsteemi, tervise- ja ohutussüsteemi, keskkonna- ja sotsiaalse mõju hindamise või ükskõik millise juhtimissüsteemi raames. Tähelepanu tuleks pöörata ka sellele, et tarneahela juhtimissüsteemid kajastaksid seda, millised on Teie inimõigustega seotud ootused tarnijate käitumise puhul. Mõned juhtimissüsteemide sertifikaadid – ISO 9001, ISO 14011, OHSAS 18001 ja SA8000 – nõuavad protsesse, mida on võimalik edendada, et lisada neisse inimõigusi kahjustavate tegurite hindamine. Sotsiaalse vastutuse ISO 26000 näidisstandardis on peatükk kohustuse kohta austada inimõigusi.
- Kaaluge võimalust luua kaebuste esitamise süsteem, mis oleks ligipääsetav nii Teie ettevõtte töötajatele kui ka ettevõtteväliste isikutele. See aitab Teil kindlaks teha võimaliku kahjuliku mõju inimõigustele enne, kui sellest saab suurem probleem. (Loe lisaks 4. sammu kirjeldust.)
- Vestelge pidevalt inimestega, kelle inimõigusi Te võite mõjutada, näiteks töötajate, kohaliku kogukonna, tarbijate ja klientidega, et kuulda nende arvamust selle kohta, milline on Teie ettevõtte mõju nende inimõigustele.
- Vajaduse korral küsige inimõigustealast nõu ja teavet inimõiguste ekspertidelt, vabaihendustelt ja ametiühingutelt ning tutvuge asjakohaste mitme sidusrühma algatustega. Kasuks võib tulla ka kontakteerumine oma ettevõtjate liiduga.
- Kasutage teiste ettevõtjatega seotud riskide hindamisel käesolevas juhendis kirjeldatud kuut sammu. Kui nad väidavad, et nad austavad

inimõigusi, peavad nad olema suutelised ka Teile teada andma, millised ohud on neil õnnestunud kindlaks teha ja kuidas nad on need ohud kõrvaldanud. Juhul kui nad väidavad, et ohte inimõigustele ei esine või et neid on väga vähe, tasuks ilmselt tehtud järeldusi nendega arutada. Sellistel aruteludel võite keskenduda teguritele, mille kohta on teada, et need ohustavad konkreetse valdkonna või tegutsemisriigi ettevõtetes inimõigusi.

„Minu ettevõtte saadab meie klientideks olevatesse ettevõtetesse renditöötajaid. Õigused, mis on meie tegevuses kõige olulisemad, on õigus tööle, õigus saada võrdväärse töö eest võrdset tasu, õigus mittediskrimineerivale kohtlemisele, õigus eraelu puutumatusse ja õigus pereelule ... Võib juhtuda, et minu ettevõttes mõnd ohtu inimõigustele ei esine, ent minu turul ja minu tööstusvaldkonnas on see täiesti olemas.”

- Marek Jurkiewicz

tegevdirektor, StartPeople, Poola.

3. samm: Võtke meetmeid, et vältida või kõrvaldada kindlakstehtud ohte

Kindlakstehtud ohtude kõrvaldamiseks tuleb võtta meetmeid. Sellised meetmed võivad olla eriti väikestes ettevõtetes mitteametlikud ning seisneda suhtumise ja organisatsioonikultuuri kohandamises.

Kui oht inimõigustele on tingitud Teie ettevõtte tegevusest (Te olete selle ohu ise põhjustanud või selle tekkimisele kaasa aidanud), peaksite võtma selle kõrvaldamiseks konkreetseid meetmeid. Olukord on pisut keerulisem, kui oht kahjustada

inimõigusi tuleneb mitte niivõrd Teie enda ettevõtte tegevusest, kuivõrd kliendi, tarnija või mõne teise äripartneri tegudest. Sellisel juhul peaksite püüdma kasutada kõiki Teie käsutuses olevaid abinõusid või volitusi, et vältida kahju tekkimist, isegi kui selle ärahoidmine ei õnnestu Teil täielikult. Kui kõnealune teine organisatsioon on samuti väikeettevõtte, võivad Teie abinõud osutada piisavaiks. Kui teine ettevõtte on Teie omast tunduvalt suurem, võib Teie enda vahenditest jääda olukorra muutmiseks väheks. Sellisel juhul tasub ühendada jõud teiste ettevõtjatega, kellel võivad olla samad huvid.

Kuidas seda teha?

- Määrake mõni oma ettevõtte töötaja kindlakstehtud riskide kõrvaldamist juhtima ja otsustage, kes veel peaksid osalema selles ettevõtmises. Tagage selle ülesande täitmiseks piisavad inimressursid – sealhulgas vajaduse korral väliseksperdid – ja rahalised vahendid.
- Seostage inimõiguste austamine töötajate tulemuslikkuse stimuleerimise ja/või korraldusmuutumisega. Näiteks võib tootmisliini tegevuse kontrollija boonused siduda tööõnnetuste arvu vähenemisega.
- Lisage inimõiguste austamine – eeskätt 2. sammu all kirjeldatud ohtude kindlaksmääramine – müügitingimustesse, hanke- ja lepinguüksikasjadesse ning kokkuleppepunktidesse.
- Kasutage oma käsutuses olevaid abinõusid, kui avastate ohu inimõigustele oma ärisuhtes, ning jagage selleks näiteks oma tegevuse käigus saadud kogemusi ja häid tavasid. Ühendage jõud teistega – klientide, tarnijate, ettevõtjate ühenduste ja liitude või avaliku sektori asutustega –, kui Teie abinõudest ei piisa, et kutsuda äripartneri käitumises esile vajalik muutus.
- Kui Teil ei õnnestu organisatsiooni, millega Teil on ärisuhe, piisavalt mõjutada, et ta kõrvaldaks ohu inimõigustele, võib Teil tekkida viimase

abinõuna vajadus kaaluda võimalust lõpetada selle organisatsiooniga ärisuhe.

Mida tähendab mõiste „abinõud“?

Antud juhul peetakse abinõude all silmas Teie võimet või suutlikkust panna mõni teine organisatsioon kõrvaldama kahjulikku mõju inimõigustele, mille ta on põhjustanud või mille tekkele ta on kaasa aidanud. See, kas Teie käsutuses on selle organisatsiooni mõjutamiseks vajalikud abinõud või mitte, ei mõjuta seda, kas Teil on selle kahjuliku mõju puhul teatav vastutus. Näiteks kui Teie tarnija ei austa inimõigusi, vastutate inimõiguste kahjustamise eest osaliselt ka Teie, isegi juhul, kui Teie käsutuses ei ole vajalikke abinõusid, et panna see tarnija oma käitumist muutma.

„Oma värbamisprotsessis järgime põhimõtet, et inimesi ei tohi nende rahvuse, soo või usu tõttu diskrimineerida. Sellises paljurahvuselises riigis nagu Makedoonia on see minu meelest väga oluline. Usun ka seda, et see on kasulik meie äriks.“

- Marjanka Veljanovska
tegevjuht, Farmahem, Makedoonia

4. samm: Pakkuge kahjukannatajatele hüvitist, kui Te olete kahju tekitamisega otseselt seotud

Kui asjad lähevad viltu ja kellegi õigused jäävad järgimata, peate püüdma kahju kõrvaldada ja – juhul kui Teie ettevõtte põhjustas selle otseselt või aitas selle tekkimisele kaasa – leidma viisi, kuidas parandada olukorda kahjukannataja(te) seisukohast. See võib tähendada vabandamist, rahalist või mitterahalist hüvitist või ükskõik millist muud kompensatsiooni, mida kahjukannataja ja Teie ettevõtte peavad asjaolusid arvesse võttes sobivaks.

See peab hõlmama ka meetmeid, millega tagatakse, et kahjulik mõju enam ei korduks. Lisaks sellele, et Teie ettevõtte on oma ettekujutus tõhusast hüvitamisviisist, on tähtis mõista ka seda, milline arusaam on asjast kahjukannatajatel.

Kuidas seda teha?

- Olge avatud: rääkige inimestega, kes tunnevad, et Teie ettevõtte on neid kahjustanud. Sellest võib olla abi, et lahendada kaebused varakult ja vahetult, vähendades probleemi kaalu nii Teie ettevõtte kui ka võimaliku kahjukannataja jaoks.
- Seadke sisse kaebuste esitamise süsteem, kus inimesed, kes leiavad, et Teie ettevõtte on nende või kellegi teise õigusi kahjustanud või et selleks on oht, saavad väljendada turvaliselt oma muret. Võimalus on ka see, et tagada ligipääs samasele süsteemile, mida haldab mõni ettevõtteväline organisatsioon (asjaomase valdkonna esindusühendus või mitut sidusrühma kaasav ühendus). See võimaldab võtta kahju kõrvaldamiseks tõhusaid meetmeid, enne kui probleem paisub keeruliseks konfliktiks.
- Ühised läbirääkimised ja edasiviivad suhted nõuetekohaselt valitud töötajate esindajatega annavad sageli hea aluse töötajatega seotud juhtumite tõhusaks lahendamiseks. Mõned ettevõtjad avavad ka töötajate jaoks spetsiaalse kõneliini või panevad üles kasti ettepanekute jaoks.
- Isikute jaoks, kes jäävad väljapoole Teie ettevõtet, võite luua kaebuste või tagaside esitamise jaoks avaliku elektronpostiaadressi või telefoniliini.

„Meie ettevõttes on eraldi kirjast, kuhu töötajad saavad panna oma anonüümsed ettepanekud, kriitikaavaldused ja tähelepanekud kõige selle kohta, mis on nende arvates inimõiguste rikkumine.“

- Tina Lund

ÜRO partnerluse juht, Danimex Communication, Taani

Mida tähendab „hüvitis“?

Hüvitise pakkumine tähendab vea korvamist või antud kontekstis kellegi inimõiguste kahjustamise heastamist. See tähendab eelkõige seda, et kantakse hoolt kahjukannataja eest. Tekitatud kahju heastada on palju lihtsam, kui ettevõttes on sisse seatud süsteemid, mis võimaldavad kahjukannatanutel Teiega ühendust võtta ja dialoogi alustada.

5. samm: Jälgige oma edusamme

Selleks et lahendada inimõiguste võimaliku või tegeliku kahjustamise juhtumeid tõhusalt, tuleb nende lahendamist jälgida ja selle kohta ülestähendusi teha. Kuidas Te püüdsite võimalikku kahjulikku mõju ära hoida ja kas see läks Teil korda? Kas Te parandasite kahjukannatajate olukorda, kui kahjulik mõju ka tegelikult ilmnis?

Selleks võib Teil vaja minna teatavaid näitajaid: nii neid, mida on võimalik mõõta, ehk siis kvantitatiivseid näitajaid, kui ka neid, mis kajastavad inimeste arusaamu ja suhtumisi, ehk siis kvalitatiivseid näitajaid. Need püüdlused peaksid andma teistele võimaluse Teie tegevust hinnata.

Kuidas seda teha?

- Kaaluge võimalust tugineda edusammude jälgimisel vahenditele ja näitajatele, mida Te tervise ja ohutusega seotud hindamistel, töötajate tulemuslikkust käsitlevates ülevaadetes või personali kohta tehtavates uuringutes juba kasutate. Samuti võite lõimida vajalikud näitajad olemasolevatesse kvaliteedijuhtimise või keskkonnahoidlikkuse jälgimise süsteemidesse ning kasutada tarbijate, klientide või tarnijate arusaamade ja suhtumiste kohta koostatud uuringuid.
- Kasuks võib tulla ka see, kui hinnata oma kaebuste käsitlemise süsteemi tulemuslikkust. Kas see aitas lahendada probleemeid täielikult?

- Kaaluge võimalust kaasata oma edusammude jälgimisse sidusrühmad ja eelkõige kahjukannatajad, et saada tagasisidet inimõigusi kahjustavate tegurite vältimiseks ja kõrvaldamiseks astunud sammude tulemuslikkuse kohta.

„Minu ettevõtte on praegu tugevam kui siis, kui me ei olnud veel hakanud inimõigustega seotud küsimusi otse lahendama. Meil on nüüd tõhusam ettevõttesisene suhtlus. Varem me teineteisega eriti ei rääkinud ja hierarhia oli meil ka väga kindlalt paigas.“

- Jean-Marc Barki

tegevjuht, Sealock, Prantsusmaa

6. samm: andke teavet oma tegevuse kohta

Selle sammuga näitate, mida Te inimõiguste austamiseks ette võtate. Teil ei tule avalikkuse ette tuua kõiki kindlakstehtud ohte või riskitegureid ega ka seda, kuidas Te iga üksiku juhtumi olete lahendanud.

Ometi peaksite olema valmis selleks, et anda – eriti kahjukannatajate või nende esindajate taotlusel – teavet konkreetse inimõigusi mõjutanud teguri kohta, tagades samal ajal isikuandmete ja kommertsteabe ning vajaduse korral oma töötajate piisava kaitse.

Kuidas seda teha?

- Kandke hoolt selle eest, et Te jagate teavet võimalike või tegelike kahjukannatajate hüvanguks astunud sammude kohta. Kaaluge võimalust rajada oma teavitustegevus kohtumistele ja nõupidamistele asjaomaste sidusrühmadega. Inimõiguste kohta koostatud aruannete sõltumatu kontrollimine ja kinnitamine ning kahjukannatanute tähelepanekute arvessevõtmine võib muuta Teie teavitustegevuse sisukamaks ja usaldusväärsemaks.
- Peale selle otsustage, mil viisil Te soovite teavet edastada. Seda võib teha mitteametlikult töötajate, tarnijate, klientide või ühiskonna esindajatega peetavate korrapäraste kohtumiste ja arutelude käigus või ametlikult avaliku aruandluse vormis.
- Lisage asjakohane teave aastaaruannetes ning ettevõtja sotsiaalset vastutust ja jätkusuulikkust käsitlevatesse ülevaadetes. Asjakohase rubriigiga võib täiendada perioodiliselt koostatavaid tervise- ja ohutusaruandeid. Kui Teie ettevõtte osaleb riiklikes või rahvusvahelistes algatustes, olles näiteks ÜRO ülemaailmse ettevõtete kokkulepe (Global Compact) osapool või järgides eetilise kaubanduse põhimõtteid, oodatakse Teilt juba praegu teatud teabe esitamist. Ülevaate selle kohta, kuidas Teie ettevõttes austatakse inimõigusi, võib lihtsalt lõimida sellesse teabesse.
- Ärge unustage teavitamast teisi asjaomaseid sidusrühmi. Seda teavet võivad soovida või lihtsalt kõrgelt hinnata need Teie kliendid, kes peavad oluliseks tarneahela vastutustundlikku haldamist või säästvaid hankeid.
- Kaaluge võimalust edastada värsket teavet oma veebisaidil või sotsiaalmeedia vahendusel.

„Danimex kinnitab võetud kohustust austada inimõigusi kord aastas avaldatavas aruandes Communication on Progress. Esitame selle aruande seoses osalemisega ÜRO ülemaailmses ettevõtete kokkuleppes Ent oma klientide ja tarnijate teavitamine oma tegevusest ei tule meil tegelikult veel päris hästi välja. Niisiis on üks meie ees seisvatest ülesannetest teha edusamme oma tegevuse kohta teabe levitamisel.“

- Tina Lund

ÜRO partnerluse juht, Danimex Communications, Taani

3 Küsimused, mis endale igapäevastes ärisituatsioonides esitada

Leiate allpool loetelu viieteistkümnest üsa tavapärasest äritegevusest või ärisituatsioonist. Nende kõigi puhul võib esineda oht, et nad kahjustavad inimõigusi. Nende kõigi puhul on esitatud ka mõned küsimused, millele vastamine võiks juhatada Teid sammudeni, mis tuleks astuda, et vältida ohtu inimõigustele või et see oht kõrvaldada.

Kõik situatsioonid ei pruugi Teie konkreetses ettevõttes ette tulla, ent tõenäoliselt on paljud neist Teile tuttavad. Inimõigused võivad olla ohus üsna tavaliste äritegevuste puhul, millega puutub kokku enamik ettevõtjaid.

Küsimuste loetelu ei ole ammendav, seega ei ole kirjeldatud situatsioonide puhul ära toodud kõik võimalikud inimõigusi ähvardavad ohud. Loodetavasti saate anda lõviosale nendest küsimustest vastuse: „jah, ma juba teen seda.” See näitaks, et Teie ettevõttes pingutatakse juba üsna palju selle nimel, et tagada inimõiguste austamine. Ent võite leida sealt ka üht-teist uut, millele Te ei ole varem osanud tähelepanu pöörata.

Enamiku kirjeldatud situatsioonide kohta on olemas ka asjaomased õigusaktid. Seega pidage nende situatsioonidega tutvumisel meeles, et peate alati kursis olema asjaomaste seaduste ja kollektiivlepingutega ning tagama nende järgimise. Äri ajades seiske alati hea selle eest, et Teie tegevus toimuks ettenähtud institutsioonilises ja õiguslikus raamistikus. Kui Te värbate uusi töötajaid, looge vaid seaduses tunnustatud töösuhteid. Ühtlasi kandke hoolt selle eest, et Te loote ärisuhteid vaid organisatsioonide ja isikutega, kes tegutsevad kooskõlas seadusega. Seda tehes olete astunud suure sammu selle poole, et tagada oma ettevõttes inimõiguste austamine.

Mõned küsimused viitavad tegevustele, milleks seadused Teid nagunii kohustavad. Asjaolu, et need on esitatud siin küsimuse vormis, ei tähenda mingil juhul seda, justkui seaduse järgimine oleks ettevõtjate vaba valik.

INIMÕIGUSTEGA SEOTUD KAALUTLUSED TEIE ENDA TEGEVUSE PUHUL

1. Kui te värbate töötajaid ...

kas Te hindate valiku tegemisel üksnes pädevusi ja kogemusi?

Kas Te palute vaid seda teavet, mis on seotud tulevaste ametikohustustega?

Kas Te teete mõistlikke ümberkorraldusi, et pakkuda oma ettevõttes töövõimalusi puudega inimestele?

Kas kõik värbamisprotsessis osalevad töötajad on teadlikud Teie ettevõttes valitsevast suhtumisest diskrimineerimisse?

Kas Te olete kohustunud avalikult toetama mitmekesisust, näiteks kirjutades alla mitmekesisuse hartale¹?

Kas Te hoiate taotlejate isiklikku teavet kindlas kohas?

Ohustatud õigused:

- Õigus tööle.
- Õigus mittediskrimineerivale kohtlemisele.
- Õigus eraelu puutumatussele.

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

2. Kui te olete töötajad välja valinud ja nad on asunud teie heaks tööle ...

Kas Te toetate sellise töökeskkonna kujunemist, kus inimesed saavad üksteist austada?

Kas Te olete kasutusele võtnud meetmed, et ära hoida või kaotada töökohal diskrimineerimine?

Kas Te võtate meetmeid, et kaitsta töötajaid kiusamise ning seksuaalse ja muud liiki ahistamise eest, mille põhjustajaks on teised töötajad või ettevõttevälised isikud, näiteks kliendid või tarnijad?

Kas Te toetate töötajaid, kes väidavad, et neid on kiusatud, seksuaalselt ahistatud või muul viisil kimbutatud?

Kas Te kannate hoolt selle eest, et palgad makstakse välja regulaarselt ja õigel ajal?

- Ohustatud õigused:
- Õigus mitte kannatada alandava kohtlemise all.
 - Õigus mittediskrimineerivale kohtlemisele.
 - Õigus ohutule ja tervislikule töökeskkonnale.
 - Õigus füüsilisele ja vaimsele tervisele.
 - Õigus õiglasele ja rahuldavale tasule.

3. Kui te määrate kindlaks töötajate palku ja langetate otsuseid seoses töötajate edutamisega ...

Kas Te tagate võrdväärse töö eest võrdse tasu?

Kas Te tuginate palkade tõstmisel ja hüvede pakkumisel objektiivsetele kriteeriumidele ja väldite diskrimineerimist?

Kas Te tagate õiglased ja läbipaistvad karjäärivõimalused?

Kui Teie ettevõtte pakub tööd madala kvalifikatsiooniga töötajatele, sisserändajatele või hooajatöötajatele, olete Te uurinud, kas asjaomaste töötajate kogusissetulekust piisab nende põhivajaduste rahuldamiseks, arvesse ka võimalikku riigi poolt antavat palgatoetust?

- Ohustatud õigused:
- Õigus saada võrdväärse töö eest võrdset tasu
 - Õigus mittediskrimineerivale kohtlemisele.
 - Õigus tööle.
 - Õigus õiglasele ja rahuldavale tasule.

4. Kui töötajad soovivad liituda ametiühinguga ja alustada kollektiivläbirääkimisi ...

Kas Te annate oma töötajatele ametiühinguga liitumiseks või selle moodustamiseks vaba voli?

Te alustate oma töötajatega dialoogi, näiteks kohtudes korrapäraselt töötajate esindajatega?

Kas Te peate läbirääkimisi ametiühingutega, kuhu Teie töötajad kuuluvad, heas usus?

- Ohustatud õigused:
- Õigus korraldada kollektiivläbirääkimisi ja neis osaleda.
 - Ühinemisvabadus.

5. Kui teie töötaja või teie töötaja abikaasa jääb lapseootele ...

Kas Te muudate sellise töötaja töögraafikut, pidades silmas tema uut ema- või isarolli?

Kas Te selgitate oma töötajatele seda, kuidas käituda või toimida kolleegi raseduse korral?

Kas Te kannate hoolt selle eest, et Te ei diskrimineeri lapseootel töötajaid või noori naisi näiteks töötajate värbamisel või edutamisel?

Kas Te suhtute ühtmoodi nii naistesse kui ka meestesse, kes lähevad lapsehoolduspuhkusele?

- Ohustatud õigused:
- Õigus pereelule.
 - Õigus mittediskrimineerivale kohtlemisele.
 - Õigus ohutule ja tervislikule töökeskkonnale.
 - Õigus füüsilisele ja vaimsele tervisele.

6. Kui te reklaamite oma tooteid ...

Kas Te püüate vältida oma reklaamides eelarvamuste kinnistamist ning inimeste või teatud rühmade häbimärgistamist?

Kas Te kannate hoolt selle eest, et Te ei soosiks oma reklaamides laste seksualiseerimist?

Kas Te tagate selle, et Teie reklaamides ei suhtutaks naistesse seksistlikult?

Kas Teil on olemas kanal, mille kaudu avalikkus saaks anda Teie reklaamide kohta tagasisidet?

- Ohustatud õigused:
- Õigus mittediskrimineerivale kohtlemisele.

7. Kui te müüte oma tooteid tarbijale otse ...

Kas Teie töötajatele on õpetatud, kuidas vältida klientide diskrimineerimist ning kas neid on näiteks teavitatud diskrimineerivate või halvustavate märkuste tegemisega kaasnevatest ohtudest?

Kas Te säilitate teavet klientide kohta turvaliselt ja kas kliendid teavad, kuidas Te sellist teavet kasutate?

Kas Te annate selgeid juhtnööre ohtlike toodete kasutamise kohta ja hoiatate nende ohtlikkuse eest?

- Ohustatud õigused:
- Õigus mittediskrimineerivale kohtlemisele.
 - Õigus eraelu puutumatusse.
 - Õigus elule.
 - Õigus füüsilisele ja vaimsele tervisele.

8. Kui teie töötajad töötavad äärmiselt stressirohketes tingimustes ...

Kas Te pöörate eriti stressirohketel ja pingelistel perioodidel eritählepanu töötajate heaolule?

Kas Te püüate planeerida võimaluse piires tööd võimalikult varakult ette, et vältida oma töötajate pidevat kokkupuudet kõrge stressitasemega?

Kas Te loote sundimatu õhkkonna, kus töötajad tunnevad end mugavalt, rääkides stressist või stressiga seotud sümptomitest?

Kas Te seisate hea selle eest, et Te ise ja Teie töötajad on teadlikud stressi varajastest sümptomitest?

- Ohustatud õigused:
- Õigus ohutule ja tervislikule töökeskkonnale.
 - Õigus puhkusele ja vabale ajale.
 - Õigus füüsilisele ja vaimsele tervisele.

9. Kui teie töötajatel on töö juurdepääs internetile ...

Kas Te teavitata oma töötajaid sellest, millistel asjaoludel on Teil õigus pääseda ligi nende elektronpostile?

Kas Te teavitata oma töötajaid sellest, millist teavet nad võivad ettevõtte kohta või ettevõtte nimel avalikustada?

Kas Te kannate hoolt selle eest, et Teie töötajad ei kopeeriks ei isiklikul otstarbel ega ettevõtte hüvanguks teiste tööd?

Kas Te teete mõistlikkuse piires kohandusi, et võimaldada puudega inimestel, kelle on näiteks nägemispuue, juurdepääsu internetile?

- Ohustatud õigused:
- Õigus eraelu puutumatusse.
 - Arvamussvabadus.
 - Sõna- ja teabevabadus.
 - Õigus mittediskrimineerivale kohtlemisele.
 - Õigus osaleda kultuurielus, osa saada teaduse edusammudest, autoriõiguste kaitse.

10. Kui teie töötajad puutuvad oma töö käigus kokku kahjulike ainetega ...

Kas Te kannate hoolt selle eest, et Teie töötajatel oleks olemas asjakohased juhised ning et neile oleks õpetatud seda, kuidas ohtlike ainetega ümber käia ja mida teha õnnetuse korral?

Kas Te tagate töötajatele juurdepääsu esmaabivahenditele?

Kas Te kontrollite pidevalt tervise- ja ohutusnõuete täitmist?

Kas Te tagate, et aineid ladustatakse või säilitatakse pärast nende kasutamist ohutul viisil?

- Ohustatud õigused:
- Õigus ohutule ja tervislikule töökeskkonnale.
 - Õigus füüsilisele ja vaimsele tervisele.

11. Kui teie ettevõttes kasutatakse masinaid või sõidukeid ...

Kas Teie ettevõttes kasutatavate masinate või sõidukitega on ohutu tööd teha ja kas Te kontrollite regulaarselt nende ohutust?

Kas Teie töötajad, kes neid masinaid või sõidukeid kasutavad, on saanud piisava väljaõppe ja kas neil on luba nendega töötada?

Kas töötajatele on õpetatud, mida teha masina või sõiduki rikke korral?

Kas töötajatele, kes kasutavad masinaid või juhivad sõidukeid, võimaldatakse piisavalt puhkeajaga, et ära hoida väsimusest tingitud õnnetused?

- Ohustatud õigused:
- Õigus ohutule ja tervislikule töökeskkonnale.
 - Õigus füüsilisele ja vaimsele tervisele.

INIMÕIGUSTEGA SEOTUD KAALUTLUSED SEoses ÄRISUHETEGA

12. Kui te esitate oma tarnijatele väga lühikese tähtajaga tellimusi ...

kas Teie tarnijad teavad, et Te ootate neilt inimõiguste austamist, ja kas Te näiteks viitate võimalikele inimõigusi kahjustavatele ohtudele tarnijaga sõlmitavates lepingutes või kokkulepetes?

Kas Te püüate võimaluse piires vältida oma müügi ja tellimuste planeerimisel tarnijatele väga lühikeste tähtaegade kehtestamist?

Kas Te arutate oma tarnijatega seda, millised on lühikeste tähtaegade korral nende töötajate töötingimused?

- Ohustatud õigused:
- Õigus ohutule ja tervislikule töökeskkonnale.
 - Õigus puhkusele ja vabale ajale.

13. Kui te sõlmite teise ettevõttega lepingu turvateenuste hankimiseks ...

kas Te teete oma teenusepakkuja selgeks, et Te ootate neilt inimõiguste austamist, märkides selle näiteks ära oma hanketingimustes?

Kas Te teete kindlaks, et Teie teenusepakkujal on nõuetekohane litsents?

Kas Te kindlustate, et Teie teenusepakkuja koolitab oma töötajaid asjakohastes inimõigustega seotud küsimustes, selgitades näiteks seda, millistel juhtudel on põhjendatud jõu kasutamine ja kuidas vältida diskrimineerimist?

Kas Te kannate hoolt selle eest, et Teie teenusepakkuja kahjustaks võimaliku järelevalve või füüsilise läbiotsimise käigus võimalikult vähe töötajate või klientide õigust eraelu puutumatussele?

- Ohustatud õigused:
- Õigus eraelu puutumatussele.
 - Õigus elule, vabadusele ja julgeolekule.
 - Õigus mitte kannatada alandava kohtlemise all.
 - Õigus rahumeelselt koguneda.
 - Õigus mittediskrimineerivale kohtlemisele.

14. Kui te ostate tooteid väikeste tootmiskuludega riikidest või sektoritest, mille puhul te kahtlustate, et seal kasutatakse lapstööjõudu ...

kas Te teete oma tarnijatele selgeks, et Te ootate neilt inimõiguste austamist, sealhulgas lapstööjõu kasutamise vältimist?

Kas Te olete otsinud ekspertnõu – näiteks mõnelt vabaühenduselt – toodete või riikide kohta, mille puhul on lapstööjõu kasutamise risk eriti suur?

Kas Teil on kehtestatud kindel kord, mida rakendatakse juhul, kui Te avastate, et üks Teie tarnijatest ei asuta inimõigusi?

Kas Te olete kaalunud võimalust liituda mõne tarneahela vastutustundliku haldamisega seotud ühisalgatusega, näiteks eetilise kaubanduse algatusega Ethical Trading Initiative või ettevõtjate algatusega Business Social Compliance Initiative?

- Ohustatud õigused:
- Lapstööjõu kasutamise kaotamine.
 - Õigus haridusele.

15. Kui te müüte tooteid või teenuseid, mida tõenäoliselt kasutatakse mõnes konfliktipiirkonnas, või ostate tooteid, mis on valmistatud mõnes konfliktipiirkonnas ...

Kas Teie kliendid või tarnijad teavad, et Te ootate neilt eriti hoolikat suhtumist inimõiguste austamisse, pidades silmas konfliktipiirkondades esinevat kõrgeks tõusnud riski?

Kas Te küsite ametiasutustelt ja inimõiguste ekspertidelt usaldusväärset ja sõltumatut nõu selle kohta, kuidas austada inimõigusi konfliktipiirkondades?

Kas Te teete koostööd teiste ettevõtjatega või kodanikuühiskonna organisatsioonidega, et juhtida kindlakstehtud riske?

Kas Te pöörate tähelepanu ohule, et Teid tõmmatakse nende piirkondade etnilistesse, usulistesse või kultuurilistesse lahkkelidesse või konfliktidesse?

Konfliktipiirkondades võivad ohus olla mitmed inimõigused, sealhulgas:

- Õigus elule, vabadusele ja julgeolekule.
- Õigus mitte kannatada piinamiste või julma, ebainimliku või alandava kohtlemise all.
- Õigus mittediskrimineerivale kohtlemisele.
- Enesemääramisõigus.
- Humanitaarõigus.

4 Lühinäited selle kohta, kuidas ettevõtetes võidakse kahjustada inimõigusi

Ettevõtetes on oht kahjustada kõiki rahvusvaheliselt kokku lepitud inimõigusi. Seepärast peaks Teie ettevõtte kaaluma kõiki selliseid õigusi näiteks inimõigusi ähvardavate ohtude kindlakstegemisel oma ettevõttes (2. peatükk, 2. samm).

Allpool on loetletud 29 inimõigust, mille leiab rahvusvahelisest inimõiguste kogust ja Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) põhikonventsioonidest². Iga õiguse juures on toodud näide selle kohta, kuidas ettevõtjad võivad hooletuse korral aidata kaasa inimõiguste kahjustamisele või olla sellega seotud mingil muul moel.

Mõni näiteks toodud tegevustest on Euroopa riikides ja mujalgi ebaseaduslik, mistõttu võivad sellel olla asjaomasele ettevõtjale õiguslikud tagajärjed. Seaduste järgimisega oleks õnnestunud kahju tekitamist tõenäoliselt vältida. Ülejäänud näited jäävad nn halli tsooni, kus ei ole päris selge, kas tegu on seadusevastane või mitte.

Sellegipoolest kirjeldatakse kõikides näidetes inimõigusi kahjustavat käitumist, mida tuleks vältida või parandada, kui seda peaks Teie ettevõttes esinema. Juhime Teie tähelepanu sellele, et mitte kõik ei ole alati ühel nõul selles, mida pidada inimõiguste kahjustamiseks. Selles loetelus püütakse esitada näited, mis oleksid mõistetavad kõigi jaoks.

o Ühinemisvabadus.

Mõned töötajad saavad kokku ka väljapool tööaega, et astuda samme ametiühinguga liitumiseks. Ettevõtja palkab töötajate heidutamiseks juristi, lootuses et nad loobuvad oma ametiühinguga liitumise plaanist.

o Õigus saada võrdväärse töö eest võrdset tasu

Ettevõtja palkab uue töötaja, kes tuleb mõnest tärkava majandusega riigist. Tema päritolu tõttu makstakse talle kolleegidest vähem, kuna juhtkond leiab, et tema palk on – võrreldes sellega, mida ta teeniks oma kodumaal – sellegipoolest väga hea.

o Õigus korraldada kollektiivlääbirääkimisi ja neis osaleda.

Riikides, kus õigusraamistik võimaldab pidada töötingimuste üle kollektiivlääbirääkimisi, ei ole ettevõtja nõus pidama ametlikult tunnustatud töötajate organisatsiooni esindajatega selliseid läbirääkimisi ei otse ega tööandjate organisatsiooni vahendusel (näiteks valdkonna, kohalikul või riigi tasandil).

o Tööalane võrdõiguslikkus.

Väikeettevõtte juht otsustab pakkuda ametikõrgendust töötajale mitte tema töötulemuste põhjal, vaid seetõttu, et ta on meesterahvas, mistõttu tema puhul ei ole – erinevalt teisest kandidaadist, kes on naissoost – ohtu, et ta läheb lapsehoolduspuhkusele.

o Õigus mittediskrimineerivale kohtlemisele.

Väikeettevõtte juht otsib oma kauplusesse müügiassistenti. Sellele ametikohale kandideerib mitu kvalifitseeritud ja sobilikku kandidaati, kelle seas on ka etniliste vähemuste esindajaid. Ettevõtte juht otsustab mitte kutsuda vestlusele neid kandidaate, kelle rahvusvähemuse taust on silmanähtav, kuna kliendid on esitanud varem kaebusi, kui neid on teenindanud rahvusvähemuse esindaja.

² Rahvusvaheline inimõiguste kogu ning tööalaseid aluspõhimõtteid ja põhiõigusi käsitlev ILO deklaratsioon tuginevad inimõiguste küsimuste ning hargmaiste ettevõtete ja muude äriettevõtete tegeleva peasekretäri eriesindaja John Ruggie 2008. aastal koostatud aruandele „Kaitsta, austada ja heastada: ettevõtete ja inimõiguste raamistik“ (lk 15–16).

o **Õigus õiglasele ja rahuldavale tasule.**

Ettevõtja maksab oma täiskohaga töötajatele palka tulemuspõhiselt. Töötajatele ei ole tagatud põhipalka ja töötasu makstakse müügi kõikumise tõttu välja ebakorrapäraselt.

o **Orjatöö ja sunniviilise töö kaotamine**

Ettevõtja vahendab põllumajandusliku töö tarvis kvalifitseerimata tööjõudu. Ettevõtja otsib üles sisserändajad, kes on nõus töötama põllul suhteliselt viletsates tingimustes ja madala palga eest. Ettevõtjale makstakse nende töötajate eest boonust, kes jäävad tööle kuni hooaja lõpuni. Tööjõu suure voolavuse tõttu otsustab ettevõtja võtta töötajate passid kuni kavandatud hooaja lõpuni enda kätte ja kehtestada nendele töötajatele, kes soovivad oma passi enne hooaja lõppu tagasi saada, kõrge „konsulterimistasu”.

o **Õigus ohutule töökeskkonnale**

Ettevõtte hankejuht külastab Ida-Aasias asuvat ettevõtte peamist tarnijat. Oma külaskäigu ajal ettevõtte tootmisruumidesse tunnistab ta rahuloluga, et kõik töötajad kannavad turvalisuse huvides kiivreid. Lahkudes unustab ta kaasa võtta oma portfelli ja kui ta seda ära tooma läheb, märkab ta, et kõik töötajad on nüüd kiivri peast võtnud. Kuna see tarnija on ettevõtte jaoks väga oluline, otsustab ta nähtu maha vaikida ja viib tehingu sõlmimise sellegipoolest lõpule.

o **Lapstööjõu kasutamise kaotamine.**

Ettevõtja ostab üsna suurelt tarnijalt oma ettevõtte logoga reklaamesemeid – pastapliiatseid, võtmehoidjaid ja välgumihkleid. Küllastades tarnijat, et leppida kokku hinnas ja järgmise tellimuse kvaliteedis, märkab hankejuht lapsi, kes on

ametis väikeste toodete komplekteerimisega. Kuna ettevõtte, mida hankejuht esindab, on võrreldes tarnijaga väike, otsustab ta nähtu eirata ja esitab sellegipoolest tellimuse.

o **Õigus puhkusele ja vabale ajale.**

Kuna üks tähtis klient on esitanud kiirtellimuse, palub ühe väikeettevõtte omanik oma tarnijal valmistada olemasolevas lepingus kehtestatud tähtajaks. Selle tulemusel peavad tarniva ettevõtte töötajad tegema nii nädala sees kui ka nädalavahetusel palju lisatööd, et tööga tähtajaks valmis saada. Töötajad nurisevad ja ägedushoos lubab omanik nad vallandada, kui nad keelduvad ületundide tegemisest.

o **Õigus tööle.**

Ettevõtja keeldub sõlmimast uute töötajatega töölepinguid või –kokkuleppeid.

o **Õigus pereelule.**

Töötaja teatab oma ülemusele, et ta on ootamas oma teist last. Ülemus on kuulnud töötaja eelmiselt tööandjalt, et esimese raseduse ajal puudus töötaja pidevalt töölt. Ülemus otsustab töötaja viivitamata vallandada.

o **Õigus elule, vabadusele ja julgeolekule.**

Ettevõtte omanik lükkab majandusraskuste tõttu ettevõtte veoki remondi edasi. Sõiduki pidurid ütlevad üles ja töötaja hukub.

o **Õigus rahumeelselt koguneda.**

Kohalik ametiühing korraldab keskmise suurusega ettevõtte ees rahumeelse ja seadusliku meeleavalduse, kus väljendatakse rahulolematust seoses töötingimustega. Ettevõtte juhtkond läheb endast välja ja palkab meeleavaldajate laialiajamiseks turvafirma.

- o **Õigus piisavale elatustasemele (sealhulgas piisavale toidule, riietusele ja majutusele)**

Põllumajandusettevõtja pakub kõrghooajal sisserrändajatele tööliste majutust. Selleks et hoida kulud võimalikult väiksed, on magamisruumid ülerahvastatud, neis puudub kanalisatsioon ja neid puhastatakse väga harva. Töötajad kurdavad, sest neil ei ole kusagil mujal magada.
- o **Õigus mitte kannatada piinamiste või julma, ebainimliku või alandava kohtlemise all.**

Büroojuhataja kiusab pidevalt oma töötajaid, näiteks halvustades töötajaid iga kord, kui ta ei ole rahul nende töötulemustega.
- o **Õigus abielluda ja luua pere**

Ettevõtja avaldab töötajale survet oma pulmad aasta võrra edasi lükata, et vältida kiirel tööperioodil ebavajalikku tähelepanu kõrvalejuhtimist. Töötajatele öeldakse, et ettevõttes ei pruugi enam olla tema jaoks kohta, kui ta siiski otsustab oma abiellumisplaani ellu viia.
- o **Õigus füüsilisele ja vaimsele tervisele.**

Väike hulgemüügi ettevõtte müüb külmutatud lih. Poemanik saab ettevõtjalt väga soodsa pakkumise ja ostab suure koguse külmutatud liha. Soodne oli aga pakkumine vaid seetõttu, et liha kõlblikkusaeg saab kolme kuu pärast läbi. Poemüüjal õnnestub enne kõlblikkusaja lõppu ära müüa vaid väike osa ostetud lihakogusest ja ta otsustab allesjäänud pakenditel kõlblikkusaega muuta.
- o **Õigus võrdsele tunnustamisele ja kaitsele**

Ettevõtja kasutab ära asjaolu, et riigi tööseadused ei taga sisserrändajatele töötajatele samaväärset kaitset, ning pakub neile töötingimusi, mis jäävad allapoole kehtestatud riiklike standardeid.
- o **Mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadus**

Ettevõtte omanik paneb tähele, et mõned Tema töötajad kannavad ususümboleid ja täidavad töö vaheaegadel usurituaale. Kuna ta ise on ateist, valmistab see talle meelehärmi. Ehkki nende tegevus ei kujuta teiste töötajate tervisele või turvalisusele mingit ohtu ega vähenda töötajate võimet täita neile määratud ülesandeid, palub ettevõtte omanik neil selle tegevuse lõpetada.
- o **Õigus haridusele.**

Ettevõtte juhatus leiab, et kaks töötajat avaldavad liiga palju arvamust töötajate õiguste kohta pärast kohaliku ametiühingu pakutud koolitusel osalemist pärast tööaega. Ettevõtte teatab töötajatele, et neid ootavad ees „raskused“, kui nad jätkavad koolitusel osalemist.
- o **Õigus õiglasele kohtumõistmisele**

Ettevõtja kasutab oma toodete müümiseks turustajat. Ärilõuna ajal hoopis turustusettevõtte tegevjuht, et tal õnnestus „veenda“ kohtunikku päästma oma endine tööandja kohtuasjast.
- o **Arvamussvabadus, sõna- ja teabevabadus**

Keskmise suurusega ettevõtja müüb riigiasutustele IKT-lahendusi. Ettevõtja teab, et mõned neist asutustest kasutavad neid tooteid selleks, et tuvastada ja jälitada isikuid, kes ei poolda valitsuse poliitikat. Ettevõtja vabandab end sellega, et väike ettevõtte ei suuda sellist käitumist mõjutada ning et tema loobumise korral võtavad selle tulusa äri üle teised ettevõtjad.
- o **Õigus osaleda kultuurielus, osa saada teaduse edusammudest, autoriõiguste kaitse**

Väike inseneriettevõtte nõustab ülemaailmsel tasandil ehitusprojektide koostajaid. Ühe

töökohustuse raames nõustab ettevõtte üht oma suurlienti seoses ühe suure tehase ehitusega. Ehitise valmides jääb kohalik rahvas ilma võimalusest külastada nende jaoks väga olulist kultuurimälestist. Inseneriettevõtte on asjast teadlik, ent otsustab, et ei ole tema asi sekkuda.

o **Enesemääramisõigus.**

Ettevõtja ostab ühe maatüki, teades et ühel põlisrahva rühmal võib olla selle maatüki vastu maatüki traditsioonilise kasutusega seotud huvi. Ettevõtja kasutab ära asjaolu, et sellel põlisrahva rühmal puuduvad vajalikud poliitilised sidemed ja valdusõigus. Ettevõtja ei tee välja põlisrahva esindajate meeleavaldustest ja palub viimaks politseil sellel maatükil elavad inimesed sealt minema toimetada.

o **Õigus poliitilisele elule**

Ettevõtte töötaja kandideerib kohalikel valimistel. Sama ettevõtte tegevjuht toetab aga teist erakonda ning seab kahtluse alla töötaja ametialased oskused ja hakkab vähendama tema tööülesandeid.

o **Õigus sotsiaalkindlustusele**

Ettevõtja kasutab raamatupidamispettust, et vältida osalemist riiklikus sotsiaalkindlustussüsteemis.

o **Liikumisvabadus**

Väikeettevõtja impordib kogu oma kauba ühest veinikeldrist, mis asub kauges maapiirkonnas, kust on lähimasse linna kahe tunni tee. Külastades koristushooaja keskel oma tarnijat, saab ettevõtte omanik teada, et veinikeldri töötajatel on keelatud pärast tööpäeva lõppu linna minna, sest kogemused on näidanud, et mõned töötajad võivad jääda liiga hilja peale ja ei suuda järgmisel hommikul korralikult tööd teha.

o **Õigus eraelu puutumatussele.**

Ettevõtte tegevjuht teeb ühes teises ettevõttes töötavale sõbrale isikliku teene ja edastab talle klientide kohta teavet, ilma et klientidega oleks selles eelnevalt kokku lepitud.

5 Viited

Allpool on loetletud mõned inimõigusi käsitlevad usaldusväärsed teabeallikad.

Palume meeles pidada, et need materjalid ei ole ilmingimata koostatud ettevõtjaid silmas pidades ning seetõttu ei pruugi need olla väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate jaoks kõige sobilikumad. Selleks et saaksite tugineda neile oma tegevuses, võib Teil tekkida vajadus küsida nõu näiteks inimõigustega tegelevate riigiasutuste, inimõigustele spetsialiseerunud kodanikuühiskonna organisatsioonide, ettevõtjate liitude või kaubanduskodade ekspertidelt või tutvuda sidusrühmade algatustega ettevõtja sotsiaalse vastutuse kohta.

Viitedokumendid:

- **ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtted**
[ÜRO Inimõiguste Ülemkomissari Amet, 2011
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- **ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtete tõlgendamise juhend**
 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2011:
<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- **ÜRO algatus Global Compact**
 ÜRO ülemaailmse ettevõtjate sotsiaalset vastutust käsitleva kokkuleppega saate tutvuda aadressil www.unglobalcompact.org. Teavet ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtete ning algatuse Global Compact vahelise suhte kohta leiate aadressilt http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf
- **Rahvusvaheline inimõiguste kogu**
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- **ÜRO Inimõiguste Ülemkomissari Amet**
 Usaldusväärne teave inimõiguste kohta internetist
<http://www.ohchr.org>
- **Töölaseid aluspõhimõtteid ja põhiõigusi käsitlev ILO deklaratsioon**
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- **Rahvusvaheline Tööorganisatsioon**
 Usaldusväärne teave tööõiguste kohta internetist
<http://www.ilo.org>. ILO rahvusvaheliste töönormide alane tugiteenus ettevõtjatele:
<http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

ELi viitedokumendid

- **ELi põhiõiguste harta**
http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm
- **Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon**
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- **Euroopa Komisjoni 2011.–2014. aasta ettevõtja sotsiaalse vastutuse strateegia**
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

Tänuõnad

Euroopa Komisjon ning GLOBAL CSRI ja BBI Internationali meeskond soovivad tänada kõiki neid, kes esitasid selle juhendi väljatöötamisel omapoolseid tähelepanekuid, sealhulgas järgmised isikud.

Euroopa Komisjoni poolt selle projekti jaoks loodud nõuandekomisjoni eksperte:

- Jim Baker, Maailma Ametiühingute Nõukogu
- Alexandra Guáqueta, ÜRO äritegevuse ja inimõiguste töörühm
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Vastutustundliku Äritegevuse Keskus, India
- Geneviève Paul ja Elin Wrzoncki, Rahvusvaheline Inimõiguste Föderatsioon
- Brent Wilton, Rahvusvaheline Tööandjate Organisatsioon

Teised isikud ja organisatsioonid, kes tegid juhendi väljatöötamisel omapoolseid märkusi:

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Taani Tööstuse Konföderatsioon
- Sebastien Coquoz, Norra Inimõiguste Keskus
- Danish Ethical Trading Initiative (DIEH), Ethical Trading Initiative (ETI), Ethical Trading Initiative Norway (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- European Network for CSR & Disability (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Iiri Ettevõtete ja Tööandjate Konföderatsioon
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib Institute, Sloveenia sotsiaalse vastutuse võrgustik
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Šveitsi välisministeerium, julgeolekuosakond
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnamäki, Soome välisministeerium
- Neill Wilkin, Inimõiguste ja Äritegevuse Instituut

Teised osalejad 12. septembril 2012. aastal Euroopa Komisjonis toimunud ümarlauas:

- Signe Andreasen, GLOBAL CSR, Taani
- Jean-Marc Barki, Sealock, Prantsusmaa
- Ajnacska B. Nagy, Euroopa Komisjon, ettevõtlike ja tööstuse peadirektoraat
- Peer Bondevik, Ethical Trading Initiative, Norra
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Saksamaa
- Mile Boshkov, Makedoonia Ettevõtjate Konföderatsioon
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Belgia
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Rumeenia
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Itaalia
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), Prantsusmaa
- David Connor, Coethica, Ühendkuningriik
- Rachel Davis, Shift, Ameerika Ühendriigid
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, Euroopa Komisjon, ettevõtlike ja tööstuse peadirektoraat
- Kirsty Drew, ametiühingute nõuandekomitee OECD juures (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Belgia
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), Belgia
- German Granda, Foretica, Hispaania
- Jana Heinze, Ecosense (Saksamaa ettevõtete säästva arengu foorum)
- Luc Hendrickx, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtjate Keskliit (UEAPME)
- Henning Høy Nygaard, Taani VKEdede Föderatsioon
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Poola
- Jutta Knopf, Adelphi, Saksamaa
- Ales Kranjc, Sloveenia sotsiaalse vastutuse võrgustik
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Hispaania
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Taani
- Andrew Marshall Roberts, Scottish Business in the Community
- Alan Miller, Riiklike Inimõiguste Euroopa Rühm – Šotimaa inimõiguste komisjon
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Makedoonia
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Madeconia
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Poola
- Anna-Elina Pohjolainen, Euroopa Komisjon, õigusküsimuste peadirektoraat
- Veronica Rubio, Business Social Compliance Initiative (BSCI/FTA)
- Joanna Serdyska, Euroopa Komisjon, õigusküsimuste peadirektoraat
- Emily Sims, Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Taani
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, ÜRO Tööstuse Arengu Organisatsioon (UNIDO), Türgi
- Matthias Thorns, Rahvusvaheline Tööandjate Organisatsioon (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Belgia
- Marjon van Opijnen, CREM, Holland
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Makedoonia
- Juan Villamayor, Ettevõtete Jätkusuutlikkuse Alase Konsulteerimise Keskus, Hispaania
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), Prantsusmaa
- Margaret Wachenfeld, Inimõiguste ja Äritegevuse Instituut (IHRB)
- Mark Wright, võrdsuse ja inimõiguste komisjon, Ühendkuningriik

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.

Väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete töötajate tsitaadid

Selles juhendis esitatud tsitaadid on inimestelt, kes töötavad viies Euroopa väikeses või keskmise suurusega ettevõttes. Juhendi koostamiseks kokku pandud GLOBAL CSRI ja BBI Internationali meeskond võttis nende inimestega ühendust ja palus neil hinnata oma ettevõtte praeguseid strateegiaid ja tavasid, lähtudes ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtetes esitatud ootustest. Nendes tsitaatides kajastub nende inimeste isiklik arvamus. Asjaomaste ettevõtete juhtumiuuringutega saab tutvuda aadressil www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights.

