



Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΜΟΥ ΚΑΙ ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

*Ένας οδηγός για τα ανθρώπινα
δικαιώματα για μικρομεσαίες επιχειρήσεις*



Δήλωση αποποίησης ευθυνών

Αυτός ο οδηγός συντάχθηκε από μια ομάδα από τις εταιρείες GLOBAL CSR και BBI International και χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Γενική Γραμματεία Επιχειρήσεων και Βιομηχανίας). Ο οδηγός δεν εκφράζει απαραίτητα την επίσημη άποψη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Πρόλογος



Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέλει να παρέχει υποστήριξη στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις της Ευρώπης, για να αξιοποιήσουν στο έπακρο το πλήρες δυναμικό τους. Επιδίωξή μας είναι να δημιουργήσουμε τις προϋποθέσεις ώστε όλες τους να κατορθώσουν να γίνουν αυτό που μπορούν να γίνουν: καινοτόμες, δημιουργοί θέσεων εργασίας και κλίματος ευημερίας, παγκόσμιοι ηγέτες επιχειρηματικής πρακτικής και αριστείας.

Γνωρίζουμε ότι, στη μεγάλη τους πλειοψηφία, οι ιδιοκτήτες και οι διευθυντές μικρομεσαίων επιχειρήσεων επιδιώκουν να σέβονται τους υπαλλήλους τους και τα άλλα άτομα με τα οποία διατηρούν επαφές μέσω των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων τους. Αυτό, στο χώρο της σύγχρονης αγοράς, αποτελεί μέρος της πρακτικής που προσδιορίζει μια άριστη, ανταγωνιστική επιχείρηση.

Ωστόσο, ακόμα και αν έχετε όλη την καλή διάθεση να διασφαλίσετε ότι η εταιρεία σας πράγματι σέβεται τους άλλους, μερικές φορές, μπορεί να δυσκολευτείτε, μη γνωρίζοντας τι ακριβώς θα πρέπει να κάνετε στην πράξη για την επίτευξη αυτού του στόχου. Αυτός ο οδηγός για τα ανθρώπινα δικαιώματα θα σας βοηθήσει να συμπληρώσετε αυτά τα κενά. Είναι βασισμένος στις Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και προσαρμόζει αυτές τις αρχές στο πλαίσιο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων της Ευρώπης.

Στο τέλος του οδηγού, θα βρείτε μια λίστα που περιλαμβάνει έναν μεγάλο αριθμό ατόμων και οργανισμών που αφιέρωσαν λίγο από το χρόνο τους για να σχολιάσουν προηγούμενα προσχέδια αυτού του οδηγού. Τους ευχαριστούμε πολύ όλους.

Ελπίζουμε ο οδηγός αυτός να αποτελέσει τόσο πηγή έμπνευσης όσο και ένα πρακτικό βοήθημα για τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ε.Ε., αλλά και εκτός των ορίων της, οι οποίες επιζητούν να ενσωματώσουν τα ανθρώπινα δικαιώματα με πιο σαφή τρόπο σε ό,τι κάνουν.

Joanna Drake

Αναπληρώτρια Απεσταλμένη για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις
στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή

1 Εισαγωγή

Διευθύνω μια εταιρεία. Για ποιους λόγους θα ήταν καλό να επιδείξω ενδιαφέρον για τα ανθρώπινα δικαιώματα;

Γιατί η προσέγγιση αυτή θα συμβάλλει στο να γίνετε ένας σύγχρονος και επιτυχημένος διευθυντής επιχείρησης. Όπως οι περισσότεροι διευθυντές, έτσι και εσείς, επιδιώκετε να συμπεριφέρεστε με σεβασμό στους υπαλλήλους και τους πελάτες σας. Με την ενεργή ενασχόλησή σας με το θέμα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, μπορείτε να διασφαλίσετε την επίτευξη αυτού του στόχου σας. Είναι μια σπουδαία ευκαιρία για να διασφαλίσετε ότι η επιχείρησή σας βάζει πάνω από οτιδήποτε άλλο τους ανθρώπους και ότι είναι μια επιχείρηση για την οποία μπορείτε να αισθάνεστε υπερήφανος.

Οι κοινωνίες και οι αγορές αλλάζουν διαρκώς με περίπλοκους τρόπους και όλες οι επιχειρήσεις πρέπει συνεχώς να μαθαίνουν να “παίζουν” με νέους κανόνες. Διαρκώς γεννιούνται νέες προσδοκίες που επαναπροσδιορίζουν τον όρο “καλή διοίκηση”. Ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι μέρος αυτής της εξέλιξης.

Υπάρχει πλέον μια παγκόσμια προσδοκία ότι όλες οι επιχειρήσεις θα πρέπει να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα. Η προσδοκία αυτή περιέχεται στις Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, οι οποίες υποστηρίζονται από τον Ο.Η.Ε., την Ε.Ε. και διάφορες κυβερνήσεις σε όλο τον κόσμο, καθώς και από οργανισμούς εργοδοτών, συνδικάτα και την κοινωνία των πολιτών.

“Εμείς, στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, είμαστε τόσο πολυάσχολοι, τόσο επικεντρωμένοι στις επιχειρηματικές μας δραστηριότητες και την κερδοφορία μας – παρ’ όλα αυτά, όμως, δεν είναι δυνατό να τα καταφέρουμε χωρίς να εστιάσουμε και στον έξω κόσμο. Είναι απολύτως αναγκαίο να κοιτάζει κανείς προς τα έξω και γύρω του.”

- Jean-Marc Barki

Διευθύνων Σύμβουλος, Sealock, Γαλλία

Τι είναι, όμως, τα ανθρώπινα δικαιώματα;

Τα ανθρώπινα δικαιώματα είναι τα δικαιώματα που έχουμε μόνο και μόνο επειδή είμαστε ανθρώπινα όντα. Αντιπροσωπεύουν τις παγκοσμίως κοινά αποδεκτές ελάχιστες προϋποθέσεις που επιτρέπουν σε όλους τους ανθρώπους να διατηρούν την αξιοπρέπειά τους. Τα ανθρώπινα δικαιώματα είναι κάτι το έμφυτο σε όλους μας, ανεξαρτήτως εθνικότητας, τόπου διαμονής, φύλου, εθνικής ή εθνοτικής προέλευσης, χρώματος, θρησκευματος, γλώσσας ή οποιασδήποτε άλλης κατάστασης.

Θα πρέπει επίσης να σεβόμαστε τα ανθρώπινα δικαιώματα των άλλων. Αυτός ο οδηγός θα σας βοηθήσει να διασφαλίσετε ότι η επιχείρησή σας σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα. Αυτό συνεπάγεται την αποφυγή πιθανών αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα, καθώς και την αντιμετώπιση τέτοιου είδους επιπτώσεων στο βαθμό που η επιχείρησή σας σχετίζεται με αυτές.

Άρα, ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων θα κάνει την επιχείρησή μου πιο κερδοφόρα;

Όλο και περισσότερο, η απάντηση είναι “ναι”. Όχι, όμως, πάντα και, ενδεχομένως, όχι αμέσως. Η σαφής ενασχόληση με τα ανθρώπινα δικαιώματα μπορεί να λειτουργήσει ως “ραντάρ” ή ως σύστημα έγκαιρης προειδοποίησης. Σας επιτρέπει να εντοπίζετε πιθανά προβλήματα και να τα επιλύετε προτού γίνουν πιο σοβαρά και πιο δαπανηρά. Η εστίαση στα ανθρώπινα δικαιώματα μπορεί επίσης να βελτιώσει τις σχέσεις με τους πελάτες σας και τη φήμη σας, καθώς και να ενισχύσει την ικανοποίηση των υπαλλήλων σας από την εργασία, με επακόλουθο θετικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα και την απόδοση. Μπορεί ακόμα να σας βοηθήσει να αποφύγετε τις επιπλέον δαπάνες που σχετίζονται με την προσέλκυση και τη διατήρηση του σωστού προσωπικού, με την απόκτηση αποκλειστικών δικαιωμάτων διάθεσης προϊόντων ή υπηρεσιών ή με την αντιμετώπιση πιθανής αντίθεσης του κοινού σε νέες επιχειρηματικές ιδέες που ενδεχομένως έχετε. Είναι πιθανό να διαπιστώσετε ότι ορισμένοι από τους πελάτες σας θέλουν να γνωρίζουν πώς διαχειρίζεστε διάφορα ζητήματα, όπως είναι τα ανθρώπινα δικαιώματα. Η αποφυγή και η αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα μπορεί επίσης να αποτελέσουν πηγή έμπνευσης για πρωτοποριακές λύσεις και βελτιώσεις οι οποίες θα βοηθήσουν την επιχείρησή σας να γίνει πιο ισχυρή και πιο ευέλικτη.

Σε τελική ανάλυση, ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων έγκειται στο να κάνετε “ό,τι είναι σωστό” και ό,τι περιμένουν από εσάς να κάνετε. Η κεντρική ιδέα είναι ότι έχετε ευθύνη να σέβεστε τα ανθρώπινα δικαιώματα είτε αποφέρουν οικονομικά οφέλη στην επιχείρησή σας είτε όχι.

“Υπάρχουν δύο τρόποι διοίκησης: διοίκηση μόνο με βάση τα αποτελέσματα ή διοίκηση με βάση τις αξίες που διασφαλίζουν την επίτευξη των αποτελεσμάτων. Ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι τρόπος ζωής.”

- Marek Jurkiewicz

Γενικός Διευθυντής, StartPeople, Πολωνία

Η ενασχόληση με τα ανθρώπινα δικαιώματα δεν είναι υπόθεση κυρίως των κυβερνήσεων;

Ναι. Ωστόσο, ως επιχείρηση, έχετε ευθύνη και εσείς. Οι κυβερνήσεις έχουν καθήκον να προστατεύουν τα ανθρώπινα δικαιώματα με τις κατάλληλες νομοθεσίες και πολιτικές. Οι επιχειρήσεις έχουν ευθύνη να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα, πράγμα που σημαίνει ότι θα πρέπει να εφαρμόζετε μια διαδικασία για την αποφυγή και την αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα. Οι επιχειρήσεις έχουν αυτήν την ευθύνη ανεξάρτητα από το εάν οι κυβερνήσεις εκπληρώνουν το χρέος τους ή όχι απέναντι στο ζήτημα της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Σε ποια είδη επιχειρήσεων απευθύνεται αυτός ο οδηγός;

Αυτός ο οδηγός συντάχθηκε για μικρομεσαίες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Υπάρχει μια τεράστια ποικιλία μικρομεσαίων επιχειρήσεων εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης και, για το λόγο αυτό, δεν έχουν την ίδια σπουδαιότητα όλα τα παραδείγματα και οι συμβουλές που περιέχονται σε αυτόν τον οδηγό για όλες αυτές τις επιχειρήσεις.

Όλες ανεξαιρέτως οι επιχειρήσεις, από τις μικρομεσαίες μέχρι τις μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες, έχουν ευθύνη να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα. Παρ' όλο που έχει καταρτιστεί ένας ολοένα και αυξανόμενος αριθμός οδηγών για τα ανθρώπινα δικαιώματα για μεγάλες, πολυεθνικές εταιρείες, εντούτοις, δεν υπάρχουν πολλοί ανάλογοι πόροι διαθέσιμοι για τις μικρότερες εταιρείες. Αυτός ο οδηγός θα συμβάλει στην κάλυψη αυτής της έλλειψης.

Αν και έχει συνταχθεί με γνώμονα τις επιχειρήσεις της Ε.Ε., ο οδηγός αυτός μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμος και για τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται οπουδήποτε αλλού στον κόσμο. Για το λόγο αυτό, εκδίδεται και σε διάφορες άλλες γλώσσες, εκτός από τις επίσημες γλώσσες των χωρών-μελών της Ε.Ε.

Παρ' όλα αυτά, όμως, τα ανθρώπινα δικαιώματα δεν είναι ζήτημα μεγάλης σημασίας μόνο για τις μεγάλες επιχειρήσεις;

Όχι. Κίνδυνοι εκδήλωσης αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα υπάρχουν σε όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους. Οι ιδιαίτεροι κίνδυνοι που ενδέχεται να υπάρξουν στη δική σας επιχείρηση εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες, όπως είναι ο τόπος δραστηριοποίησής σας, ο επιχειρηματικός τομέας στον οποίο ανήκετε και το προφίλ των επιχειρηματικών συνεργατών σας. Το γεγονός, όμως, ότι είστε μικρή επιχείρηση δεν σημαίνει ότι δεν διατρέχετε κανέναν κίνδυνο αναφορικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Η εταιρεία μου δραστηριοποιείται μόνο εντός των ορίων της Ε.Ε. Άρα, αυτό σημαίνει ότι και στην εταιρεία μου υπάρχει ο κίνδυνος εκδήλωσης αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα;

Ναι, και στη δική σας εταιρεία ενδέχεται να υπάρχουν κίνδυνοι εκδήλωσης αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα. Το δικαίωμα της μη διάκρισης λόγω εθνικής ή εθνοτικής προέλευσης, φύλου, αναπηρίας, ηλικίας ή άλλων διαφορών είναι ένα καλό παράδειγμα ανθρώπινου δικαιώματος που μπορεί συχνά να διατρέχει κίνδυνο στην Ε.Ε.

Παρ' όλα αυτά, είναι σωστή η υπόθεσή σας ότι οι σοβαρότερες επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα είναι πιθανότερο να εκδηλωθούν εκεί που η νομοθεσία είναι αδύναμη ή δεν εφαρμόζεται όπως πρέπει. Αυτό, αρκετά συχνά, αλλά σε καμία περίπτωση πάντα, είθισται να παρατηρείται σε χώρες λιγότερο προηγμένες οικονομικά, όπως σε αναπτυσσόμενες ή αναδυόμενες οικονομίες. Ακόμα και αν δραστηριοποιείστε κυρίως εντός της Ε.Ε., ενδέχεται να έχετε πελάτες ή προμηθευτές σε άλλα μέρη του κόσμου, οι οποίοι θα μπορούσαν να σας εκθέσουν σε κινδύνους για τα ανθρώπινα δικαιώματα που σχετίζονται με αυτά τα μέρη.

“Ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων δεν είναι ζήτημα μεγάλης σπουδαιότητας μόνο για τις περιοχές εκτός Ευρώπης - είναι ανάγκη να κοιτάζουμε και μέσα μας”.

- Michel Van Bavel

Γενικός Διευθυντής, Van Bavel Business Gifts, Βέλγιο

Η εταιρεία μου συμμορφώνεται με τη νομοθεσία. Δεν αρκεί αυτό;

Εάν δραστηριοποιείστε στην Ε.Ε. και συμμορφώνεστε με τη νομοθεσία, τότε είναι πολύ πιθανό ότι έχετε καλύψει “πολύ δρόμο” προς την κατεύθυνση της διασφάλισης ότι στην εταιρεία σας δεν υπάρχουν κίνδυνοι εκδήλωσης αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα. Αυτό οφείλεται στο ότι, σε πολλές περιπτώσεις, τα ανθρώπινα δικαιώματα αντικατοπτρίζονται στις εθνικές νομοθεσίες των χωρών-μελών και στη νομοθεσία της Ε.Ε. Για παράδειγμα, η συμμόρφωση με τους κανονισμούς υγείας και ασφάλειας σας βοηθά να αποφεύγετε τις αρνητικές επιπτώσεις στο δικαίωμα για ζωή, στο δικαίωμα για ασφαλές περιβάλλον εργασίας και στο δικαίωμα για σωματική και ψυχική υγεία.

Ωστόσο, είναι δυνατό στην εταιρεία σας να υπάρχουν αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα ακόμα και αν οι δραστηριότητές σας συμμορφώνονται με τη σχετική νομοθεσία, μιας και, συχνά, ο νόμος παρέχει μόνο το ελάχιστο επίπεδο προστασίας. Επιπλέον, μπορεί να σχετιστείτε με αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα μέσω των δράσεων των προμηθευτών σας, των πελατών σας ή άλλων επιχειρηματικών συνεργατών σας, ακόμα και αν η ίδια η επιχείρησή σας δεν έχει κάνει κάτι παράνομο.

Η υλοποίηση μιας διαδικασίας για την αποφυγή και την αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα θα σας βοηθήσει να εντοπίσετε πιθανούς τομείς στους οποίους η συμμόρφωση με τη νομοθεσία δεν αποτελεί από μόνη της εγγύηση ότι η εταιρεία σας σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα. Επομένως, μια τέτοια διαδικασία, θα σας δώσει τη δυνατότητα να γνωρίζετε πού και πότε μπορεί να χρειαστεί να λάβετε επιπλέον μέτρα πέραν της συμμόρφωσης με τη νομοθεσία.

Τι ακριβώς είναι, λοιπόν, οι Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα;

Οι Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών ορίζουν τι πρέπει να κάνουν οι κυβερνήσεις και οι επιχειρήσεις με σκοπό την αποφυγή και την αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα από επιχειρήσεις. Κάνουν σαφή διάκριση ανάμεσα στις υποχρεώσεις των κυβερνήσεων και στις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων. Επίσης, περιλαμβάνουν αρχές σχετικά με το θέμα της “επανόρθωσης” – δηλαδή, τι πρέπει να γίνει εάν, τελικά, οι επιχειρήσεις εμπλακούν σε δράσεις που έχουν αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα.

Αυτός ο οδηγός εστιάζει στις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων. Οι Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών δίνουν σε όλες τις επιχειρήσεις – μικρές και μεγάλες – τη “συνταγή” για το τι χρειάζεται να γίνει προκειμένου να διασφαλιστεί ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Συνιστούν το γενικό πρότυπο αναμενόμενης συμπεριφοράς σε αυτόν τον τομέα και μπορούν να εφαρμοστούν σε όλες τις επιχειρήσεις και σε όλες τις περιπτώσεις.

Τι γίνεται με τις θετικές επιπτώσεις που έχει η επιχείρησή μου στα ανθρώπινα δικαιώματα;

Η επιχείρησή σας, σχεδόν σίγουρα, έχει και θετικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα. Με την προσφορά αγαθών ή υπηρεσιών, με την απασχόληση ανθρώπινου δυναμικού και με την προσφορά στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, κατά πάσα πιθανότητα συνεισφέρετε και εσείς στο να γίνουν τα ανθρώπινα δικαιώματα μια πραγματικότητα για τους άλλους. Ίσως σας ενδιαφέρει να μάθετε πώς θα μπορούσατε να μεγιστοποιήσετε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τη θετική σας

συνεισφορά στα ανθρώπινα δικαιώματα. Ωστόσο, αυτός ο οδηγός περιορίζεται μόνο στην περιγραφή των τρόπων αποφυγής και αντιμετώπισης των αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα, επειδή αυτό είναι η ελάχιστη υποχρέωση που έχετε ως επιχείρηση αναφορικά με αυτό το ζήτημα.

Μπορώ να ασχοληθώ με τα ανθρώπινα δικαιώματα στα πλαίσια των διαδικασιών και συστημάτων διαχείρισης που ήδη διαθέτω και εφαρμόζω;

Συχνά, για τη διασφάλιση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην επιχείρησή σας, αρκεί απλώς η προσαρμογή των διαδικασιών και των συστημάτων που ήδη διαθέτετε και εφαρμόζετε. Για παράδειγμα, εάν διενεργείτε αναλύσεις κινδύνων, μπορεί να έχετε τη δυνατότητα να τις διευρύνετε, ώστε να περιλαμβάνουν τον εντοπισμό των κινδύνων για εκδήλωση πιθανών αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα από τις δράσεις της επιχείρησής σας. Επίσης, είναι πιθανό να υλοποιείτε συστήματα διαχείρισης που σας βοηθούν να χειρίζεστε ζητήματα υγείας και ασφάλειας, περιβαλλοντικών επιπτώσεων ή ποιότητας πιο αποτελεσματικά. Τέτοιου είδους συστήματα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να σας βοηθήσουν να αποφεύγετε και να αντιμετωπίζετε πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα.

Εάν έχετε μια πολιτική για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ), ίσως διαπιστώσετε ότι αυτή αποτελεί μια καλή αφετηρία. Ωστόσο, θα πρέπει να έχετε υπόψη σας ότι, ενώ πολλές επιχειρήσεις εργάζονται ήδη με πολιτικές ΕΚΕ και στοιχεία ανθρωπίνων δικαιωμάτων με διαφορετικούς τρόπους, οι Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών προβλέπουν νέες και επικυρωμένες από επίσημη αρχή προσδοκίες για τις διαδικασίες που πρέπει να εφαρμόζει μια επιχείρηση με στόχο την επίτευξη του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

“Διαβάζοντας τις Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών, για ορισμένα θέματα σκέφτηκα: “Αυτό είναι κάτι που ήδη κάνω!”. Ωστόσο, ασφαλώς υπάρχουν και στοιχεία που είναι καινούρια και που πρέπει εξίσου να προσέξουμε.”

- Marjonka Veljanovska

Διευθύνουσα Σύμβουλος, Farmahem, Π.Γ.Δ.Μ.

Αυτό πρέπει να το κάνω από μόνος μου;

Και ναι και όχι. Η ευθύνη είναι δική σας, αλλά είναι πολύ πιθανό να σας φανεί χρήσιμο να συνεργαστείτε με άλλους, καθώς έτσι μπορεί να βρείτε κοινά αποδεκτές λύσεις, να παραδειγματιστείτε από καλές πρακτικές και να επωφεληθείτε από τις εμπειρίες των άλλων.

Τι άλλο περιέχει αυτός ο οδηγός;

Στα υπόλοιπα περιεχόμενα αυτού του οδηγού θα βρείτε:

Ενότητα II: Μια παρουσίαση των έξι βασικών βημάτων που είστε υποχρεωμένοι να ακολουθήσετε σύμφωνα με τις Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών,

Ενότητα III: Ερωτήματα που πρέπει να απευθύνετε στον εαυτό σας σχετικά με 15 περιπτώσεις επιχειρηματικών δράσεων που ενδέχεται να ενέχουν κίνδυνο αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα,

Ενότητα IV: Μια λίστα με ανθρώπινα δικαιώματα, με σύντομα παραδείγματα που δείχνουν πώς οι επιχειρήσεις μπορεί, εάν δεν επιδείξουν προσοχή, να έχουν αρνητική επίπτωση σε κάθε ένα από αυτά τα δικαιώματα,

Ενότητα V: Μια λίστα σχετικών παραπομπών.

Μπορείτε να ανατρέχετε στις επιμέρους ενότητες με οποιαδήποτε σειρά. Εάν δεν γνωρίζετε με ακρίβεια ποια είναι τα ανθρώπινα δικαιώματα, τότε ίσως θα ήταν καλό να ξεκινήσετε από τη λίστα με τα ανθρώπινα δικαιώματα στην Ενότητα IV.

Θα θέλαμε τα σχόλιά σας

Έχει καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου ο οδηγός αυτός να είναι όσο το δυνατόν πιο χρήσιμος. Θα χαρούμε να μάθουμε εντυπώσεις από επιχειρήσεις ή συμβούλους που τον έχουν χρησιμοποιήσει. Τα σχόλιά σας και οι προτάσεις σας για βελτιώσεις είναι πάντοτε ευπρόσδεκτα και θα πρέπει να αποστέλλονται στην ομάδα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Γενική Γραμματεία Επιχειρήσεων και Βιομηχανίας), στην ακόλουθη ηλεκτρονική διεύθυνση: entr-csr@ec.europa.eu.

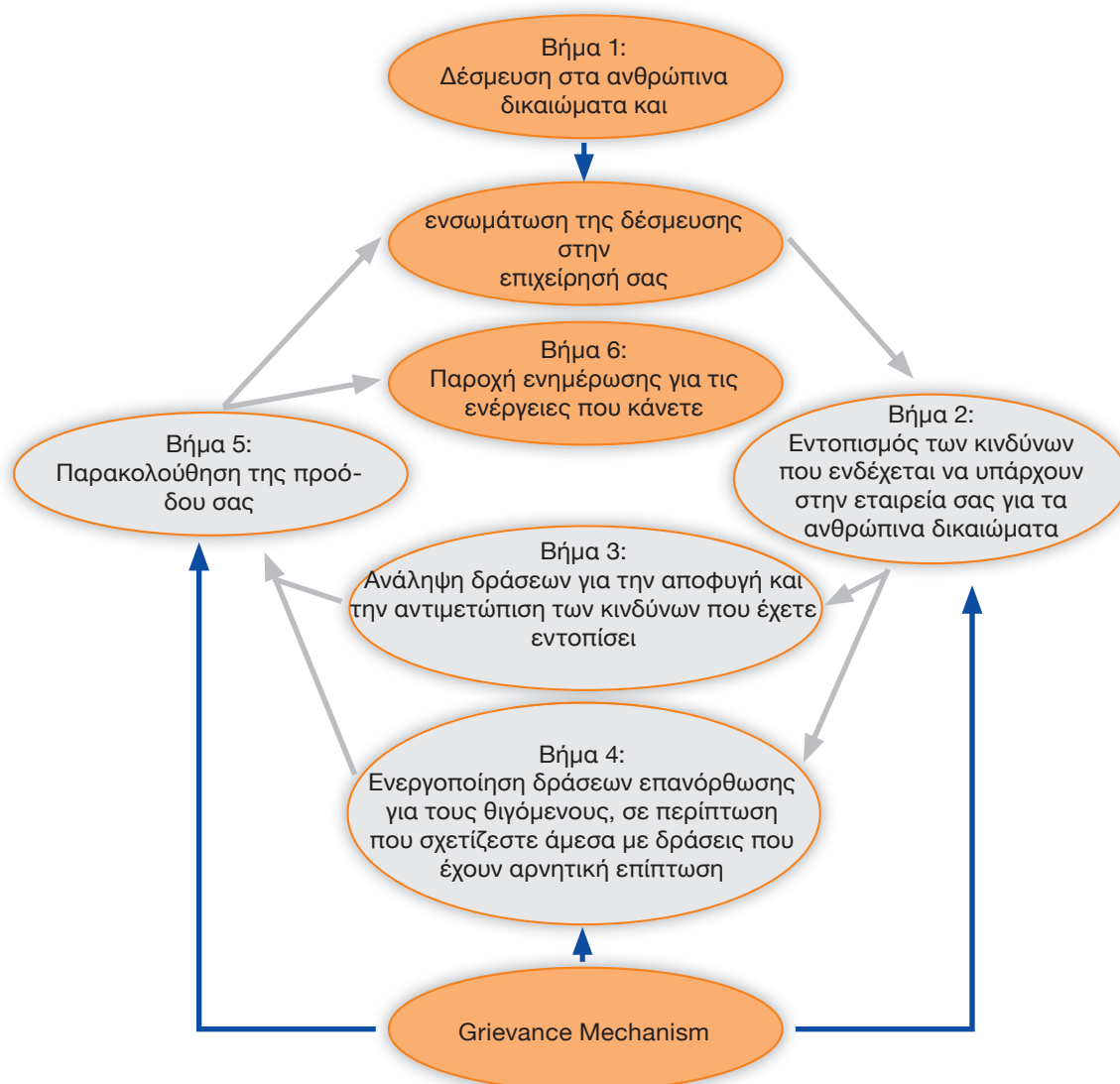
2 Έξι βασικά βήματα προς το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων

Σε αυτήν την ενότητα παρουσιάζονται έξι βήματα που πρέπει να ακολουθήσετε, προκειμένου να κατανοήσετε τους κινδύνους που ενέχει για εσάς η ύπαρξη αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα και να αποφύγετε και να αντιμετωπίσετε αυτού του είδους τις επιπτώσεις. Τα βήματα αυτά είναι τα ακόλουθα:

- 1 Δέσμευση στα ανθρώπινα δικαιώματα και ενσωμάτωση της δέσμευσης στην επιχείρησή σας
- 2 Εντοπισμός των κινδύνων που ενδέχεται να υπάρχουν στην εταιρεία σας για τα ανθρώπινα δικαιώματα

- 3 Ανάλυση δράσεων για την αποφυγή και την αντιμετώπιση των κινδύνων που έχετε εντοπίσει
- 4 Ενεργοποίηση δράσεων επανόρθωσης για τους θιγόμενους, σε περίπτωση που σχετίζεστε άμεσα με δράσεις που έχουν αρνητική επίπτωση
- 5 Παρακολούθηση της προόδου σας
- 6 Παροχή ενημέρωσης για τις ενέργειες που κάνετε

Στις περισσότερες περιπτώσεις, αυτά τα έξι βήματα μπορούν να ενσωματωθούν στις υπάρχουσες πολιτικές και διαδικασίες σας. Θα πρέπει να θυμάστε, όμως, ότι η εφαρμογή των έξι αυτών βημάτων από μία φορά και μόνο δεν αρκεί. Για τη διασφάλιση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε μόνιμη βάση απαιτούνται συνεχείς δράσεις. Βλ. παρακάτω εικόνα.



Βήμα 1: Δέσμευση στα ανθρώπινα δικαιώματα και ενσωμάτωση της δέσμευσης στην επιχείρησή σας

Το πρώτο βήμα είναι να δεσμευτείτε δημόσια στο σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων: δηλαδή, να δείξετε ότι επιδιώκετε να σέβεστε όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα και ότι το ίδιο ακριβώς περιμένετε να κάνουν και όλοι οι επιχειρηματικοί σας συνεργάτες.

Με τον τρόπο αυτό, παρέχετε επίσης στους υπαλλήλους σας και τους αντίστοιχους μετόχους σαφή καθοδήγηση για τον τρόπο με τον οποίο επιθυμείτε να κάνετε επιχειρηματικές συναλλαγές.

Στη συνέχεια, θα πρέπει να εντάξετε ή να ενσωματώσετε αυτήν τη δέσμευση στα αντίστοιχα εσωτερικά συστήματά σας, έτσι ώστε η δέσμευση να μετατρέπεται σε πράξη και, μέσω της οργανωτικής κουλτούρας της επιχείρησής σας, να φτάνει σε όλους τους υπαλλήλους σας με το δέοντα τρόπο.

Πώς μπορώ να το κάνω αυτό;

- Βεβαιωθείτε ότι η δέσμευση προέρχεται από τον ιδιοκτήτη ή την ανώτατη διοίκηση της επιχείρησης.
- Αποφασίστε πώς θα δεσμευτείτε. Μπορεί να επιλέξετε να δεσμευτείτε γραπτώς. Ωστόσο, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησής σας, ίσως είναι καλύτερο να το δηλώσετε προφορικά. Αυτό που έχει σημασία είναι να έχουν επαρκή ενημέρωση όλοι όσοι πρέπει να γνωρίζουν σχετικά με το θέμα, π.χ. πιθανώς θιγόμενα άτομα, προσωπικό και επιχειρηματικοί συνεργάτες.
- Μια γραπτή δέσμευση μπορεί να είναι είτε μια αυτόνομη δήλωση είτε μέρος του οράματος της επιχείρησής σας, μια δήλωση περί αξιών ή μια πολιτική Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Μπορεί επίσης να θέλετε να συμπεριλάβετε τη δέσμευση ή να κάνετε αναφορές σε αυτήν

στο εγχειρίδιο υπαλλήλων σας, στους όρους πωλήσεών σας, στους κώδικες δεοντολογίας που εφαρμόζετε για τους υπαλλήλους ή τους προμηθευτές σας ή στην πολιτική διασφάλισης ποιότητας που ακολουθείτε.

- Στη δέσμευσή σας, βεβαιωθείτε ότι οι υπάλληλοί σας κατανοούν τι περιμένετε από αυτούς και ενημερώστε τους επιχειρηματικούς σας συνεργάτες και τις άλλες επιχειρήσεις με τις οποίες συναλλάσσετε ότι περιμένετε και από εκείνους να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα.
- Μπορείτε επίσης να κοινοποιήσετε τη δέσμευσή σας μέσω του ιστοτόπου σας, εφόσον έχετε.
- Ανεξάρτητα από το εάν η δέσμευσή σας είναι γραπτή ή προφορική, θα πρέπει να διασφαλίσετε ότι η “στάση” σας αυτή αντικατοπτρίζεται σε όλο το φάσμα των επιχειρηματικών σας δραστηριοτήτων. Για το σκοπό αυτό, θα πρέπει, μεταξύ άλλων, να επανεξετάσετε άλλες πολιτικές και διαδικασίες για τυχόν ανακολουθίες με τη δέσμευσή σας στο σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, να διασφαλίσετε ότι υλοποιείτε τις κατάλληλες δομές παροχής κινήτρων και να παρέχετε την απαιτούμενη κατάρτιση προκειμένου να διασφαλίσετε ότι οι υπάλληλοι και οι συνεργάτες σας κατανοούν τη δέσμευσή σας και το τι συνεπάγεται αυτή για την καθημερινή τους εργασία.

“Ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων πρέπει να υπάρχει σε επίπεδο διοίκησης – είναι μια φιλοσοφία που πρέπει να μεταφέρεται μέσα στην εταιρεία “από πάνω””

- Michel Van Bavel

Γενικός Διευθυντής, Van Bavel Business Gifts, Βέλγιο

Βήμα 2: Εντοπισμός των κινδύνων που ενδέχεται να υπάρχουν στην εταιρεία σας για τα ανθρώπινα δικαιώματα

Το επόμενο βήμα είναι να μάθετε τις πιθανές σας επιπτώσεις – δηλαδή, τον κίνδυνο να υπάρξουν από την εταιρεία σας αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα κάποιου ατόμου.

Θα πρέπει να εντοπίσετε πού είναι πιθανό η επιχείρησή σας να έχει αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα. Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να γίνει ένας σημαντικός διαχωρισμός. Κατ' αρχήν, μπορεί να σχετίζεστε άμεσα με αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα ως αποτέλεσμα των δικών σας δραστηριοτήτων. Για παράδειγμα, μπορεί να δημιουργείτε κίνδυνο διάκρισης εις βάρος συγκεκριμένων κατηγοριών ατόμων στις διαδικασίες πρόσληψης. Εκτός αυτού, όμως, μπορεί να εμπλέκεστε έμμεσα σε δράσεις με αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα μόνο και μόνο, για παράδειγμα, λόγω μιας διαδικασίας που εκτελείται από άλλη εταιρεία ή άλλο είδος οργανισμού με τον οποίο έχετε κάποιο είδος επιχειρηματικής σχέσης.

Οι καταστάσεις μπορεί να αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου, γι' αυτό θα πρέπει κατά διαστήματα να αναπροσαρμόζετε στα τρέχοντα δεδομένα τη διαδικασία εντοπισμού πιθανών αρνητικών επιπτώσεων που εφαρμόζετε, όπως, για παράδειγμα, όταν κυκλοφορείτε ένα νέο προϊόν ή ξεκινάτε ένα νέο έργο, όταν μπαίνετε σε μια νέα αγορά ή όταν δημιουργείτε μια νέα επιχειρηματική σχέση.

Πώς μπορώ να το κάνω αυτό;

- Διαβάστε τις Ενότητες III και IV αυτού του Οδηγού, για να μάθετε ποια είναι τα ανθρώπινα δικαιώματα και να σχηματίσετε μια καλύτερη εικόνα για το ποια είδη επιπτώσεων μπορεί να εντοπίσετε. Σε πρώτη φάση, θα πρέπει να λάβετε υπόψη σας όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα κατά τον εντοπισμό των πιθανών σας αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα.
- Εξετάστε το ενδεχόμενο τροποποίησης ή συμπλήρωσης των υπάρχουσών διαδικασιών σας, προκειμένου να συμπεριλάβετε σε αυτές μια αξιολόγηση των επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα. Αυτό θα μπορούσε να γίνει, για παράδειγμα, με την υλοποίηση ενός συστήματος διαχείρισης κινδύνων ή ενός συστήματος διασφάλισης της υγείας και της ασφάλειας, με τη διενέργεια αξιολογήσεων περιβαλλοντικών και κοινωνικών επιπτώσεων ή με την υλοποίηση συστημάτων διαχείρισης ποικιλομορφίας. Ακόμα, θα πρέπει να εξετάσετε το ενδεχόμενο υλοποίησης συστημάτων διαχείρισης εφοδιαστικής αλυσίδας στα οποία θα ανακλώνται οι προσδοκίες που έχετε από τους προμηθευτές σας όσον αφορά το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από αυτούς. Ορισμένες πιστοποιήσεις συστημάτων διαχείρισης – για παράδειγμα, ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 ή SA8000 – απαιτούν διαδικασίες που έχουν τη δυνατότητα να αναβαθμιστούν με τη συμπερίληψη αξιολογήσεων των πιθανών αρνητικών επιπτώσεων σε όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα. Το καθοδηγητικό πρότυπο ISO 26000 για την κοινωνική ευθύνη περιλαμβάνει ένα κεφάλαιο στο οποίο αντικατοπτρίζεται η ευθύνη για το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

- Εξετάστε επίσης το ενδεχόμενο δημιουργίας ενός συστήματος παραπόνων το οποίο θα είναι ανοιχτό στους υπαλλήλους σας, αλλά και σε άτομα εκτός εταιρείας. Αυτό μπορεί να σας βοηθήσει να εντοπίσετε πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα, προτού το πρόβλημα προσλάβει μεγαλύτερες διαστάσεις. (Βλ. παρακάτω, στο Βήμα 4, για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με αυτό το θέμα.)
- Φροντίστε να συνομιλείτε τακτικά με τους ανθρώπους των οποίων τα δικαιώματα μπορεί να θίγεται, για παράδειγμα, με τους υπαλλήλους, την τοπική κοινότητα ή τους πελάτες σας – έτσι, θα μάθετε ποιες πιστεύουν εκείνοι ότι μπορεί να είναι οι αρνητικές επιπτώσεις από εσάς.
- Εάν είναι απαραίτητο, αναζητήστε συμβουλές και πληροφορίες για τα ανθρώπινα δικαιώματα από άτομα που ειδικεύονται στο θέμα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, από μη κυβερνητικούς οργανισμούς και συνδικάτα, καθώς και από πρωτοβουλίες συμμετόχων. Επίσης, η επικοινωνία με την ένωση επιχειρήσεων του κλάδου σας μπορεί να αποδειχτεί εξίσου χρήσιμη.
- Χρησιμοποιήστε τα έξι βήματα που περιγράφονται σε αυτόν τον οδηγό όταν εξετάζετε τους κινδύνους που σχετίζονται με άλλες εταιρείες. Εάν ισχυρίζονται ότι σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα, τότε θα πρέπει να είναι σε θέση να σας ενημερώσουν ποιους αρνητικούς κινδύνους έχουν εντοπίσει και πώς έχουν αντιμετωπίσει αυτούς τους κινδύνους. Ίσως, επίσης, κρίνετε ότι αξίζει να συζητήσετε μαζί τους τα πορίσματά τους, εάν διατείνονται ότι έχουν εντοπίσει ελάχιστες πιθανές επιπτώσεις ή ακόμα και καμία αρνητική επίπτωση. Σε τέτοιες συζητήσεις, μπορείτε να επικεντρωθείτε σε εκείνες τις επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα οι οποίες είναι γνωστό ότι συνιστούν κίνδυνο για τις επιχειρήσεις του συγκεκριμένου κλάδου ή στη συγκεκριμένη χώρα δραστηριοποίησης.

“Η εταιρεία μου τοποθετεί προσωρινούς εργατές σε εταιρείες πελατών. Τα δικαιώματά με τη μεγαλύτερη σπουδαιότητα για τη δραστηριότητά μας είναι, κατά κύριο λόγο, το δικαίωμα για εργασία, το δικαίωμα για ισότιμη πληρωμή για την ίδια εργασία, το δικαίωμα για μη διάκριση, το δικαίωμα για προστασία των προσωπικών δεδομένων και το δικαίωμα για οικογενειακή ζωή... Επίσης, ορισμένα ανθρώπινα δικαιώματα μπορεί να μην αφορούν την εταιρεία μου – αφορούν, όμως, την αγορά μου και το βιομηχανικό κλάδο μου”.

- Marek Jurkiewicz

Γενικός Διευθυντής, StartPeople, Πολωνία

Βήμα 3: Ανάλυση δράσεων για την αποφυγή και την αντιμετώπιση των κινδύνων που έχετε εντοπίσει

Θα πρέπει να αναλάβετε δράση για την αντιμετώπιση των κινδύνων που έχετε εντοπίσει για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Ιδιαίτερα στις μικρότερες εταιρείες, αυτού του είδους οι δράσεις μπορεί να έχουν ανεπίσημο χαρακτήρα και να στοχεύουν στην τροποποίηση των υπάρχουσών νοοτροπιών και της οργανωτικής κουλτούρας της εταιρείας.

Εάν ο κίνδυνος για τα ανθρώπινα δικαιώματα είναι αποτέλεσμα των δραστηριοτήτων της εταιρείας σας (πράγμα που σημαίνει ότι τον προκαλέσατε εσείς ή ότι συνεισφέρατε στη δημιουργία του), θα πρέπει να είστε σε θέση να αναλάβετε συγκεκριμένες δράσεις για να τον αντιμετωπίσετε.

Τα πράγματα γίνονται λίγο πιο περίπλοκα όταν ο κίνδυνος εκδήλωσης αρνητικής επίπτωσης στα ανθρώπινα δικαιώματα προκύπτει από το τι ενέργειες κάνει ένας πελάτης, προμηθευτής ή άλλος

επιχειρηματικός συνεργάτης σας και όχι από το τι ενέργειες κάνει αυτή καθεαυτή η εταιρεία σας. Σε μια τέτοια περίπτωση, θα πρέπει να προσπαθήσετε να χρησιμοποιήσετε την επιρροή ή τη δύναμη που έχετε, όποια και αν είναι αυτή, προκειμένου να εμποδίσετε την εκδήλωση μιας αρνητικής επίπτωσης στα ανθρώπινα δικαιώματα, ακόμα και αν δεν μπορείτε να την αποτρέψετε εντελώς. Εάν ο άλλος οργανισμός είναι μια μικρή επιχείρηση σαν τη δική σας, μπορεί να διαπιστώσετε ότι έχετε αρκετή επιρροή. Εάν, όμως, πρόκειται για οργανισμό πολύ μεγαλύτερο από την εταιρεία σας, τότε ίσως να μην έχετε αρκετή επιρροή για να κάνετε οτιδήποτε. Στις περιπτώσεις αυτές, μπορεί να βοηθήσει η σύμπραξη με άλλους που ενδεχομένως έχουν τα ίδια συμφέροντα.

Πώς μπορώ να το κάνω αυτό;

- Ορίστε κάποιον από την εταιρεία σας ως επικεφαλής και αποφασίστε ποιοι άλλοι θα πρέπει να ασχοληθούν με την αντιμετώπιση κάθε συγκεκριμένου κινδύνου που έχετε εντοπίσει. Εφοδιάστε τους με επαρκείς ανθρώπινους πόρους – συμπεριλαμβανομένης εξωτερικής τεχνογνωσίας όποτε απαιτείται – και με επαρκή κεφάλαια για το σκοπό αυτό.
 - Συμπεριλάβετε τα ανθρώπινα δικαιώματα ως παράμετρο για τα πριμ αποδοτικότητας ή/και τις κυρώσεις λόγω χαμηλής αποδοτικότητας για τα μέλη του προσωπικού. Για παράδειγμα, ορίστε το ύψος των πριμ που χορηγείται στους επόπτες γραμμών παραγωγής να εξαρτάται από τη μείωση του αριθμού των τραυματισμών λόγω εργατικών ατυχημάτων.
 - Συμπεριλάβετε το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στους κινδύνους που έχουν εντοπιστεί από το Βήμα 2, στους όρους πωλήσεων, τις προμήθειες και τις πρακτικές σύναψης συμβάσεων, καθώς και στους όρους που περιέχονται στις συμφωνίες σας.
- Χρησιμοποιήστε την επιρροή σας όταν υπάρχουν κίνδυνοι στις επιχειρηματικές σας σχέσεις με άλλους οργανισμούς, για παράδειγμα, μεταφέροντάς τους εμπειρίες και καλές πρακτικές από τις δικές σας δραστηριότητες. Ενώστε τις δυνάμεις σας με άλλους – όπως προμηθευτές, ενώσεις επιχειρήσεων, συνδικάτα ή δημόσιους φορείς – εάν η επιρροή σας σε έναν επιχειρηματικό σας συνεργάτη δεν είναι επαρκής ώστε να υποκινήσει αλλαγές.
 - Ως έσχατη λύση, όταν δεν μπορείτε να ασκήσετε αρκετά ισχυρή επιρροή ώστε να αναγκάσετε έναν οργανισμό με τον οποίο έχετε επιχειρηματική σχέση να επιληφθεί του θέματος μιας αρνητικής επίπτωσης στα ανθρώπινα δικαιώματα, τότε ίσως χρειαστεί να εξετάσετε το ενδεχόμενο να τερματίσετε την επιχειρηματική σας σχέση με το συγκεκριμένο οργανισμό.

Τι είναι “επιρροή”;

Στο παρόν πλαίσιο, ο όρος “επιρροή” αναφέρεται στη δύναμη ή την ικανότητα που έχετε ώστε να αναγκάσετε έναν άλλο οργανισμό να επιληφθεί του ζητήματος των αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα τις οποίες προκαλεί ή στις οποίες συνεισφέρει ο ίδιος. Το εάν έχετε επιρροή ή όχι δεν καθορίζει το εάν έχετε ή όχι μερίδιο ευθύνης για μια αρνητική επίπτωση στα ανθρώπινα δικαιώματα. Για παράδειγμα, εάν ένας προμηθευτής δεν σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα, έχετε ένα μερίδιο ευθύνης για τη συγκεκριμένη αρνητική επίπτωση στα ανθρώπινα δικαιώματα, ακόμα και αν δεν έχετε επιρροή ώστε να κάνετε αυτόν τον προμηθευτή να αλλάξει συμπεριφορά.

“Στις διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού που εφαρμόζουμε, ακολουθούμε μια πολιτική μη διάκρισης ανθρώπων διαφορετικής εθνικότητας, διαφορετικού φύλου ή διαφορετικών θρησκευτικών πεποιθήσεων. Πιστεύω πως αυτό είναι πολύ σημαντικό για μια πολυεθνική κοινωνία όπως είναι η Π.Γ.Δ.Μ., όπως επίσης πιστεύω ότι βοηθά τις επιχειρηματικές μας δραστηριότητες.”

Marjonka Veljanovska

Διευθύνουσα Σύμβουλος, Farmahem, Π.Γ.Δ.Μ.

Βήμα 4: Ενεργοποίηση δράσεων επανόρθωσης για τους θιγόμενους, σε περίπτωση που σχετίζεστε άμεσα με δράσεις που έχουν αρνητική επίπτωση

Εάν τα πράγματα δεν πάνε καλά και θιγούν τα ανθρώπινα δικαιώματα κάποιου ατόμου, θα πρέπει να κάνετε μια προσπάθεια να σταματήσετε αυτές τις αρνητικές επιπτώσεις και, εάν η εταιρεία σας προκάλεσε αυτές τις επιπτώσεις ή συνεισέφερε σε αυτές, να βρείτε τρόπους για να διορθώσετε την κατάσταση για το θύμα. Η αποκατάσταση μπορεί να περιλαμβάνει μια συγγνώμη, χρηματική ή μη χρηματική αποζημίωση ή οποιοδήποτε άλλο μέσο επανόρθωσης συμφωνηθεί ότι αποτελεί την κατάλληλη απόκριση εκ μέρους σας τόσο από το θύμα όσο και από την επιχείρησή σας. Θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνει και μέτρα που θα διασφαλίζουν ότι η συγκεκριμένη αρνητική επίπτωση δεν θα εκδηλωθεί ξανά. Είναι πολύ σημαντικό, πέραν της άποψης της ίδιας της επιχείρησής σας, να γίνει κατανοητό από εσάς τι θεωρεί ο θιγόμενος αποτελεσματική δράση επανόρθωσης.

Πώς μπορώ να το κάνω αυτό;

- Να είστε ανοιχτοί: μιλήστε με τα άτομα τα οποία πιστεύουν ότι θιγονται από τη συμπεριφορά της επιχείρησής σας. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση των παραπόνων έγκαιρα και άμεσα, περιορίζοντας το πρόβλημα τόσο για την επιχείρησή σας όσο και για τα θιγόμενα πρόσωπα.
- Υλοποιήστε ένα σύστημα παραπόνων, στο οποίο θα μπορούν να θέτουν με ασφάλεια τους προβληματισμούς τους τα άτομα που πιστεύουν ότι έχουν θιγεί ή πρόκειται να θιγούν μελλοντικά τα ανθρώπινα δικαιώματα, είτε των ίδιων είτε άλλων ατόμων, από την επιχείρησή σας. Εναλλακτικά, επιτρέψτε την πρόσβαση σε ένα τέτοιο σύστημα το οποίο διαχειρίζεται ένας εξωτερικός οργανισμός (για παράδειγμα, ένας

βιομηχανικός σύνδεσμος ή ένας όμιλος συμμετόχων). Αυτό μπορεί να αποδειχτεί πολύ αποτελεσματική κίνηση για την επανόρθωση μιας βλάβης προτού αυτή εξελιχθεί σε διένεξη που θα σας είναι δύσκολο να διαχειριστείτε.

- Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι εποικοδομητικές σχέσεις με εκλεγμένους μέσα από νόμιμες διαδικασίες εκπροσώπων των υπαλλήλων, συχνά, παρέχουν μια γερή βάση για αποτελεσματικές δράσεις επανόρθωσης σε περιπτώσεις που θίγονται δικαιώματα υπαλλήλων. Ορισμένες εταιρείες, επίσης, χρησιμοποιούν με επιτυχία γραμμές συνομιλίας με τους υπαλλήλους ή κουτιά υποβολής προτάσεων.
- Για άτομα εκτός εταιρείας, θα μπορούσατε να εξετάσετε το ενδεχόμενο δημιουργίας μιας δημόσιας διεύθυνσης e-mail ή τηλεφωνικής γραμμής για το χειρισμό παραπόνων ή αντιδράσεων.

“Η εταιρεία μας έχει καθιερώσει ένα γραμματοκιβώτιο για ανώνυμες επιστολές με τις οποίες οι υπάλληλοί μας μπορούν να υποβάλλουν τις προτάσεις τους, τις κριτικές τους και οτιδήποτε άλλο μπορεί να παρατηρήσουν που ίσως να συνιστά παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.”

- Tina Lund

Υπεύθυνη Εταιρικής Συνεργασίας με τα Ηνωμένα Έθνη, Danimex

Communication, Δανία

Τι είναι “επανόρθωση”;

Ο όρος “επανόρθωση” αναφέρεται στη διόρθωση ενός λάθους, ή στο παρόν πλαίσιο, στην “αποκατάσταση” μιας αρνητικής επίπτωσης στα ανθρώπινα δικαιώματα κάποιου ατόμου. Ουσιαστικά, έχει να κάνει με την φροντίδα του θύματος. Είναι πολύ πιο εύκολο να αποκαταστήσετε μια αρνητική επίπτωση, εάν έχετε υλοποιήσει συστήματα που επιτρέπουν στα άτομα που έχουν θιγεί να έρθουν σε επαφή μαζί σας και να ξεκινήσετε έναν διάλογο.

Βήμα 5: Παρακολούθηση της προόδου σας

Για να διασφαλίσετε την καλή διαχείριση των αντιδράσεών σας σε πιθανές και πραγματικές αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα, είναι απαραίτητο να παρακολουθείτε και να καταγράφετε το πώς αντιμετωπίζετε αυτές τις επιπτώσεις. Για παράδειγμα, πώς εμποδίσατε μια πιθανή αρνητική επίπτωση; Ήταν επιτυχής η αντιμετώπισή σας; Επιπλέον, διορθώσατε την κατάσταση για τα θιγόμενα άτομα, στις περιπτώσεις που πράγματι υπήρξαν αρνητικές επιπτώσεις;

Για το σκοπό αυτό, μπορεί να χρειαστεί να χρησιμοποιήσετε τους ανάλογους δείκτες: τόσο αυτούς που μπορούν να μετρηθούν, δηλαδή ποσοτικούς δείκτες, όσο και αυτούς που φανερώνουν τις αντιλήψεις και τις νοοτροπίες των ανθρώπων, δηλαδή ποιοτικούς δείκτες. Οι προσπάθειες αυτές θα πρέπει να επιτρέπουν στους άλλους να αξιολογήσουν τις δράσεις σας.

Πώς μπορώ να το κάνω αυτό;

- Εξετάστε το ενδεχόμενο να βασίσετε τις προσπάθειες παρακολούθησης των δράσεών σας σε εργαλεία και δείκτες που χρησιμοποιείτε ήδη σε αξιολογήσεις της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας, σε αξιολογήσεις της απόδοσης του προσωπικού ή σε έρευνες υπαλλήλων. Μπορείτε επίσης να ενσωματώσετε τους σχετικούς δείκτες σε υπάρχοντα συστήματα διαχείρισης ποιότητας ή συστήματα παρακολούθησης περιβαλλοντικής απόδοσης, καθώς και να χρησιμοποιήσετε έρευνες τύπου ερωτηματολογίου οι οποίες αντικατοπτρίζουν τις απόψεις καταναλωτών, πελατών ή προμηθευτών.
- Ακόμα, μπορεί να αποδειχτεί ιδιαίτερα χρήσιμη και η αποτίμηση των αποτελεσμάτων από το σύστημα παραπόνων σας. Έλυσαν πλήρως το πρόβλημα όλα αυτά;
- Εξετάστε επίσης το ενδεχόμενο να συμπεριλάβετε μετόχους και, ιδιαίτερα, θιγόμενα άτομα στις προσπάθειες παρακολούθησής σας, ώστε να σας τροφοδοτούν με σχόλια και απόψεις αναφορικά με την αποτελεσματικότητα των προσπαθειών σας για την αποφυγή και την αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα.

“Η εταιρεία μου είναι πιο ισχυρή σήμερα απ’ ότι προτού ξεκινήσουμε αυτήν τη διαδικασία της απευθείας ενασχόλησης με τα ανθρώπινα δικαιώματα. Έχουμε ξεκινήσει μια καλύτερη εσωτερική επικοινωνία. Παλαιότερα, δεν μιλούσαμε και τηρούσαμε υπερβολικά αυστηρά την ιεραρχία.”

Jean-Marc Barki

Διευθύνων Σύμβουλος, Sealock, Γαλλία

Βήμα 6: Παροχή ενημέρωσης για τις ενέργειες που κάνετε

Με αυτό το βήμα, δείχνετε τι κάνετε για το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Δεν χρειάζεται να αποκαλύψετε όλους τους κινδύνους ή τις αρνητικές επιπτώσεις που έχετε εντοπίσει και το πώς αντιμετωπίσατε κάθε μία από όλες αυτές τις περιπτώσεις.

Ωστόσο, εάν σας ζητηθεί – ιδιαίτερα από τα θιγόμενα άτομα ή τους εκπροσώπους τους – θα πρέπει να είστε προετοιμασμένοι να κοινοποιήσετε πληροφορίες για συγκεκριμένες αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα, διασφαλίζοντας συγχρόνως την επαρκή προστασία εταιρικών απόρρητων ή εμπορικών πληροφοριών και, εάν χρειάζεται, πληροφοριών για το προσωπικό σας.

Πώς μπορώ να το κάνω αυτό;

- Βεβαιωθείτε ότι κοινοποιείτε τις ενέργειες που κάνετε στα δυνητικά ή πραγματικά θιγόμενα άτομα. Εξετάστε το ενδεχόμενο καθιέρωσης συσκέψεων και διαβουλεύσεων με θιγόμενους μετόχους ως θεμελιώδες στοιχείο της επικοινωνιακής σας προσέγγισης. Η ανεξάρτητη επιβεβαίωση ή υποστήριξη της κατάρτισης εκθέσεων για τα ανθρώπινα δικαιώματα ή η συμπερίληψη σχολίων από θιγόμενα άτομα μπορεί να ενισχύσει το περιεχόμενο και την αξιοπιστία της παροχής ενημέρωσης από εσάς.
- Επιπλέον, αποφασίστε πώς θέλετε να επικοινωνείτε. Η παροχή ενημέρωσης από εσάς μπορεί είτε να έχει ανεπίσημο χαρακτήρα και να συμπεριλαμβάνεται σε τακτικές συσκέψεις και συζητήσεις με υπαλλήλους, προμηθευτές, πελάτες ή κοινοτικούς εκπροσώπους είτε να έχει τη μορφή επίσημων, δημόσια διαθέσιμων εκθέσεων.

- Συμπεριλαμβάνετε τις σχετικές πληροφορίες σε ετήσιες εκθέσεις, εκθέσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ή εκθέσεις αειφορίας. Οι σημαντικοί τομείς μπορούν να εμφανίζονται σε περιοδικές εκθέσεις επιδόσεων σε θέματα υγείας και ασφάλειας. Εάν η επιχείρησή σας συμμετέχει σε εθνικές ή διεθνείς πρωτοβουλίες, όπως είναι οι πρωτοβουλίες “Οικουμενικού Συμφώνου” (Global Compact) και “Ηθικού Εμπορίου” (Ethical Trading) των Ηνωμένων Εθνών, είστε ήδη υποχρεωμένοι να κοινοποιείτε συγκεκριμένες πληροφορίες. Στις πληροφορίες αυτές μπορούν να ενσωματώνονται και οι σχετικές πληροφορίες που αφορούν στο σεβασμό σας για τα ανθρώπινα δικαιώματα.
- Μην ξεχνάτε να ενημερώνετε τους άλλους σχετικούς μετόχους. Η πληροφόρηση μπορεί να θεωρείται απαραίτητη ή απλώς να είναι ευπρόσδεκτη από εκείνους τους πελάτες σας που έχουν δεσμευτεί στην υπεύθυνη διαχείριση εφοδιαστικής αλυσίδας ή στην αειφόρο προμήθεια υλικών.
- Εξετάστε επίσης το ενδεχόμενο χρήσης σύγχρονων ενημερώσεων οι οποίες θα αναρτώνται στον ιστότοπό σας ή σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

“Η Danimex επικοινωνεί τη δέσμευσή μας στα ανθρώπινα δικαιώματα δημοσιεύοντας μια “Ανακοίνωση για την πρόοδο”. Πρόκειται για μια έκθεση που δημοσιεύουμε μία φορά το χρόνο, η οποία σχετίζεται με τη συμμετοχή μας στην Πρωτοβουλία “Οικουμενικού Συμφώνου” των Ηνωμένων Εθνών... Ωστόσο, ακόμα δεν είμαστε τόσο καλοί στο να λέμε στους πελάτες και τους προμηθευτές μας τι ενέργειες κάνουμε. Αυτό, λοιπόν, αποτελεί μία από τις μελλοντικές μας προκλήσεις: να γίνουμε καλύτεροι στην επικοινωνία των δράσεων που αναλαμβάνουμε”.

- Tina Lund

Υπεύθυνη Εταιρικής Συνεργασίας με τα Ηνωμένα Έθνη, Danimex

Communications, Δανάη

3 Ερωτήματα που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη σε καθημερινές περιπτώσεις επιχειρηματικών δράσεων

Παρακάτω θα βρείτε μια λίστα με 15 αρκετά κοινές επιχειρηματικές δραστηριότητες ή περιπτώσεις επιχειρηματικών περιβαλλόντων. Σε κάθε μία από αυτές είναι πιθανό να υπάρχουν κίνδυνοι εκδήλωσης αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα. Για κάθε μία τους υπάρχει επίσης μια σύντομη σειρά ερωτήσεων οι οποίες παρέχουν υποδείξεις για πιθανές δράσεις που θα μπορούσατε να αναλάβετε με στόχο την αποφυγή ή την αντιμετώπιση αυτών των αρνητικών επιπτώσεων.

Είναι προφανές ότι δεν αφορούν όλες οι αναφερόμενες περιπτώσεις τη δική σας επιχείρηση, ωστόσο είναι πιθανό να διακρίνετε τον εαυτό σας σε πολλές από αυτές. Κίνδυνοι για τα ανθρώπινα δικαιώματα μπορούν να προκύψουν σε αρκετά κοινές επιχειρηματικές δραστηριότητες, που αναλαμβάνουν οι περισσότερες επιχειρήσεις.

Οι ερωτήσεις δεν είναι διεξοδικές, επομένως δεν καλύπτουν όλους τους πιθανούς κινδύνους εκδήλωσης αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα αναφορικά με κάθε μία από τις περιπτώσεις που περιγράφονται. Ελπίζουμε η απάντησή σας σε πολλές από τις ερωτήσεις να είναι “Ναι, αυτό το κάνω ήδη.” Εάν πράγματι ισχύει αυτό, δείχνει ότι ήδη κάνετε πολλά πράγματα για να διασφαλίσετε ότι η επιχείρησή σας σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα. Μπορεί, όμως, να ανακαλύψετε και νέους τρόπους δράσης που δεν είχατε σκεφτεί μέχρι τώρα.

Υπάρχει νομοθεσία που σχετίζεται με τις περισσότερες από τις περιπτώσεις που περιγράφονται. Γι' αυτό, καθώς διαβάσετε αυτές τις περιπτώσεις, να θυμάστε ότι πρέπει πάντοτε να διασφαλίζετε ότι γνωρίζετε όλες τις σχετικές νομικές διατάξεις και συλλογικές συμβάσεις και ότι συμμορφώνεστε με αυτές. Όταν πραγματοποιείτε επιχειρηματικές συναλλαγές, θα πρέπει να διασφαλίζετε πάντοτε ότι οι δραστηριότητές σας λαμβάνουν χώρα εντός των νομικών και θεσμικών πλαισίων που προβλέπονται για τις συγκεκριμένες δραστηριότητες. Εάν απασχολείτε προσωπικό, θα πρέπει να εφαρμόζετε μόνο τις νομικά αναγνωρισμένες σχέσεις εργασίας. Επιπλέον, θα πρέπει να εξακριβώνετε ότι διατηρείτε επιχειρηματικές σχέσεις μόνο με οργανισμούς και πρόσωπα που δραστηριοποιούνται πάντοτε σε συμμόρφωση με το ισχύον νομικό πλαίσιο. Με τον τρόπο αυτό, μπορείτε να είστε σίγουροι ότι έχετε ήδη κάνει πολύ σημαντικά βήματα προς τη διασφάλιση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Σε ορισμένες από τις ερωτήσεις παρέχονται υποδείξεις για δράσεις που υποχρεούστε να αναλάβετε έτσι κι αλλιώς βάσει της νομοθεσίας. Το γεγονός ότι παρουσιάζονται εδώ ως ερωτήσεις δεν συνεπάγεται σε καμία περίπτωση ότι η συμμόρφωση με το νόμο έγκειται στη διακριτική ευχέρεια των επιχειρήσεων.

ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΙ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΟΙ ΟΠΟΙΕΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΥΠΟΨΗ ΣΤΙΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΑΣ

1. Κατά την πρόσληψη υπαλλήλων...

Λαμβάνετε υπόψη μόνο τα προσόντα και την εργασιακή εμπειρία κατά την αξιολόγηση των προς πρόσληψη ατόμων;

Ζητάτε να μάθετε μόνο πληροφορίες που έχουν σχέση με τα προς εκτέλεση εργασιακά καθήκοντα;

Κάνετε τις εύλογα απαραίτητες προετοιμασίες προκειμένου να επιτρέψετε σε υποψήφιους υπαλλήλους με αναπηρίες να έχουν ευκαιρίες εργασίας στην επιχείρησή σας;

Είναι ενήμεροι όλοι οι υπάλληλοι που εμπλέκονται στις διαδικασίες πρόσληψης για τη στάση της επιχείρησής σας απέναντι στο θέμα των διακρίσεων;

Δηλώνετε δημόσια τη δέσμευσή σας αναφορικά με το θέμα της διαφορετικότητας, π.χ. με την εγγραφή σας σε ένα Χάρτη διαφορετικότητας¹;

Διατηρείτε μυστικές και αποθηκευμένες με ασφάλεια τις προσωπικές πληροφορίες των αιτούντων για θέσεις εργασίας;

Δικαιώματα που διατρέχουν κίνδυνο:

- Δικαίωμα για εργασία
- Δικαίωμα για μη διάκριση
- Δικαίωμα για τήρηση του απορρήτου των προσωπικών δεδομένων

2. Αφού προσλάβετε υπαλλήλους και αυτοί εργάζονται πλέον στην επιχείρησή σας...

Ενθαρρύνετε ένα περιβάλλον εργασίας στο οποίο οι εργαζόμενοι σέβονται ο ένας τον άλλο;

Εφαρμόζετε μέτρα για την αποφυγή και την καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας;

Λαμβάνετε μέτρα για την προστασία των υπαλλήλων από περιστατικά εκφοβισμού, σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων ειδών παρενόχλησης, είτε από άλλους υπαλλήλους είτε από άτομα εκτός επιχείρησης, όπως πελάτες ή προμηθευτές;

Υποστηρίζετε τους υπαλλήλους που καταγγέλλουν ότι έχουν πέσει θύματα περιστατικών εκφοβισμού, σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρόμοιων τύπων κακής μεταχείρισης;

Διασφαλίζετε ότι οι μισθοί καταβάλλονται σε τακτική βάση και στο χρόνο που έχει συμφωνηθεί;

Δικαιώματα που διατρέχουν κίνδυνο:

- Ελευθερία από ταπεινωτική μεταχείριση
- Δικαίωμα για μη διάκριση
- Δικαίωμα για ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον εργασίας
- Δικαίωμα για σωματική και ψυχική υγεία
- Δικαίωμα για δίκαιη και ευνοϊκή αμοιβή

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

3. Κατά τον καθορισμό των μισθών και τη λήψη αποφάσεων για το ποιοι υπάλληλοι θα πάρουν προαγωγή...

Διασφαλίζετε την ισότιμη πληρωμή για την ίδια εργασία ή για εργασία της ίδιας αξίας;

Κάνετε αυξήσεις μισθών και παρέχετε επιδόματα με βάση αντικειμενικούς παράγοντες, αποφεύγοντας τις διακρίσεις;

Διασφαλίζετε δίκαιες και διαφανείς ευκαιρίες για προαγωγή και επαγγελματική εξέλιξη;

Εάν η επιχείρησή σας απασχολεί εργάτες με χαμηλό επίπεδο εξειδίκευσης, μετανάστες ή εποχιακούς εργάτες, γνωρίζετε ότι το συνολικό εισόδημα που λαμβάνουν οι συγκεκριμένοι εργάτες είναι επαρκές για την κάλυψη των βασικών αναγκών τους, συνυπολογίζοντας οποιαδήποτε επιπρόσθετη οικονομική στήριξη που ενδεχομένως τους παρέχεται από την πολιτεία;

Δικαιώματα που διατρέχουν κίνδυνο:

- Δικαίωμα για ισότιμη αμοιβή για την ίδια εργασία
- Δικαίωμα για μη διάκριση
- Δικαίωμα για εργασία
- Δικαίωμα για δίκαιη και ευνοϊκή αμοιβή

4. Εάν οι υπάλληλοι θέλουν να γίνουν μέλη σε ένα συνδικάτο και να μετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις...

Επιτρέπετε στους υπαλλήλους σας να γίνουν μέλη σε ένα συνδικάτο της επιλογής τους ή να συστήσουν ένα συνδικάτο;

Συμμετέχετε σε διάλογο με τους υπαλλήλους σας, για παράδειγμα, μέσω τακτικών συσκέψεων με εκπροσώπους των υπαλλήλων;

Έχετε έναν υγιή διάλογο και μετέχετε σε διαπραγματεύσεις καλή τη πίστει με συνδικάτα στα οποία είναι μέλη οι υπάλληλοί σας;

Δικαιώματα που διατρέχουν κίνδυνο:

- Δικαίωμα για οργάνωση και συμμετοχή σε συλλογικές διαπραγματεύσεις
- Ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι

5. Όταν μια υπάλληλός σας είναι έγκυος ή ένας υπάλληλός σας έχει έγκυο σύζυγο...

Τροποποιείτε το πρόγραμμα εργασίας της/του συγκεκριμένου υπαλλήλου υπό το πρίσμα της επικείμενης μητρότητας ή πατρότητας;

Ενημερώνετε τους υπαλλήλους σας για το πώς θα πρέπει να χειρίζονται και να συμπεριφέρονται αναφορικά με το ζήτημα της εγκυμοσύνης συναδέλφων τους;

Διασφαλίζετε το γεγονός ότι δεν κάνετε διακρίσεις κατά εγκύων υπαλλήλων ή νεαρών γυναικών π.χ. όσον αφορά θέματα πρόσληψης ή προαγωγής;

Έχετε την ίδια στάση απέναντι σε γυναίκες ή άνδρες που πρόκειται να πάρουν γονική άδεια;

- Δικαιώματα που διατρέχουν κίνδυνο:
- Δικαίωμα για οικογενειακή ζωή
 - Δικαίωμα για μη διάκριση
 - Δικαίωμα για ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον εργασίας
 - Δικαίωμα για σωματική και ψυχική υγεία

6. Εάν διαφημίζετε προϊόντα...

Αποφεύγετε την ενίσχυση προκαταλήψεων και το στιγματισμό ανθρώπων ή κοινωνικών ομάδων στις διαφημίσεις σας;

Διασφαλίζετε ότι δεν προωθείτε τη σεξουαλικοποίηση παιδιών στις διαφημίσεις σας;

Διασφαλίζετε ότι στις διαφημίσεις σας οι γυναίκες απεικονίζονται με μη σεξιστικό τρόπο;

Έχετε σε εφαρμογή ένα κανάλι υποβολής σχολίων και αντιδράσεων που επιτρέπει στο κοινό να σχολιάζει τις διαφημίσεις σας;

- Δικαιώματα που διατρέχουν κίνδυνο:
- Δικαίωμα για μη διάκριση

7. Εάν κάνετε απευθείας πωλήσεις προϊόντων στους καταναλωτές...

Είναι οι υπάλληλοί σας εκπαιδευμένοι σε θέματα μη διάκρισης των πελατών και είναι, για παράδειγμα, ενημερωμένοι για τους κινδύνους που σχετίζονται με εκφράσεις υποτιμητικές ή που εισάγουν διακρίσεις;

Τηρούνται με ασφάλεια τα προσωπικά στοιχεία των καταναλωτών και γνωρίζουν οι καταναλωτές πώς χρησιμοποιείτε αυτά τα στοιχεία;

Παρέχετε σαφείς οδηγίες χρήσης και προειδοποιήσεις σχετικά με επικίνδυνα προϊόντα;

- Δικαιώματα που διατρέχουν κίνδυνο:
- Δικαίωμα για μη διάκριση
 - Δικαίωμα για τήρηση του απορρήτου των προσωπικών δεδομένων
 - Δικαίωμα για ζωή
 - Δικαίωμα για σωματική και ψυχική υγεία

8. Εάν οι υπάλληλοί σας εργάζονται σε συνθήκες έντονου άγχους...

Δίνετε επιπλέον προσοχή στην καλή ψυχική διάθεση των υπαλλήλων σε περιόδους ιδιαίτερου άγχους και πίεσης;

Προσπαθείτε, στο βαθμό που είναι εφικτό, να κάνετε τον εργασιακό προγραμματισμό αρκετά έγκαιρα, προκειμένου να αποφύγετε την έκθεση των υπαλλήλων σας σε υψηλά επίπεδα άγχους για παρατεταμένα χρονικά διαστήματα;

Δημιουργείτε ένα κλίμα ανοιχτής έκφρασης στο οποίο οι υπάλληλοί σας νιώθουν σιγουριά να μιλήσουν για το άγχος ή για συμπτώματα που σχετίζονται με το άγχος;

Διασφαλίζετε ότι τόσο εσείς όσο και οι υπάλληλοί σας γνωρίζετε ποια είναι τα πρώτα συμπτώματα του άγχους;

- Δικαιώματα που διατρέχουν κίνδυνο:
- Δικαίωμα για ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον εργασίας
 - Δικαίωμα για ανάπαυση και αναψυχή
 - Δικαίωμα για σωματική και ψυχική υγεία

9. Εάν οι υπάλληλοί σας εργάζονται σε συνθήκες έντονου άγχους...

Ενημερώνετε τους υπαλλήλους σας σε ποιες περιπτώσεις θα αποκτήσετε πρόσβαση στα e-mail τους; Ενημερώνετε τους υπαλλήλους σας για τους περιορισμούς αναφορικά με το τι μπορούν να δηλώνουν δημόσια για την επιχείρησή σας ή σχετικά με αυτήν;

Διασφαλίζετε ότι οι υπάλληλοί σας δεν αντιγράφουν το έργο άλλων για προσωπικά ή επαγγελματικά οφέλη; Κάνετε εύλογες προσαρμογές προκειμένου να επιτρέψετε στους υπαλλήλους με αναπηρίες, όπως βλάβες της όρασης, να έχουν πρόσβαση στο Διαδίκτυο;

- Δικαιώματα που διατρέχουν κίνδυνο:
- Δικαίωμα για τήρηση του απορρήτου των προσωπικών δεδομένων
 - Δικαίωμα έκφρασης γνώμης
 - Ελευθερία πληροφόρησης και έκφρασης
 - Δικαίωμα για μη διάκριση
 - Δικαίωμα συμμετοχής στην πολιτιστική ζωή, στα οφέλη της επιστημονικής προόδου και στην προστασία των συγγραφικών δικαιωμάτων

10. Εάν οι υπάλληλοί σας εργάζονται με βλαβερές ουσίες...

Διασφαλίζετε ότι οι υπάλληλοί σας λαμβάνουν οδηγίες και τη σχετική κατάρτιση για τους τρόπους χειρισμού των ουσιών και για το τι πρέπει να κάνουν σε περίπτωση ατυχήματος;

Διασφαλίζετε ότι οι υπάλληλοί σας έχουν πρόσβαση σε εξοπλισμό παροχής πρώτων βοηθειών;

Διενεργείτε τακτικά επιθεωρήσεις για να διασφαλίσετε ότι πληρούνται όλες οι απαιτήσεις υγιεινής και ασφάλειας;

Διασφαλίζετε ότι οι ουσίες απορρίπτονται ή φυλάσσονται με ασφαλή τρόπο μετά τη χρήση τους;

- Δικαιώματα που διατρέχουν κίνδυνο:
- Δικαίωμα για ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον εργασίας
 - Δικαίωμα για σωματική και ψυχική υγεία

11. Εάν η επιχείρησή σας χρησιμοποιεί μηχανήματα ή οχήματα...

Τα μηχανήματα ή τα οχήματα που χρησιμοποιούνται στην επιχείρησή σας είναι ασφαλή στο χειρισμό και, επιπλέον, ελέγχετε τακτικά τις λειτουργίες και τα χαρακτηριστικά ασφαλείας τους;

Είναι όλοι οι υπάλληλοί σας που χρησιμοποιούν μηχανήματα ή οχήματα επαρκώς εκπαιδευμένοι και εξουσιοδοτημένοι για το χειρισμό τους;

Είναι καταρτισμένοι οι υπάλληλοι αναφορικά με το πώς πρέπει να αντιδράσουν σε περίπτωση βλάβης ή δυσλειτουργίας ενός μηχανήματος;

Παρέχεται στους υπαλλήλους που χρησιμοποιούν μηχανήματα ή που οδηγούν οχήματα επαρκής χρόνος ανάπαυσης για την αποφυγή ατυχημάτων που σχετίζονται με την κόπωση;

- Δικαιώματα που διατρέχουν κίνδυνο:
- Δικαίωμα για ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον εργασίας
 - Δικαίωμα για σωματική και ψυχική υγεία

ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΙ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΟΙ ΟΠΟΙΕΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΥΠΟΨΗ ΣΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

12. Εάν υποβάλλετε παραγγελίες στους προμηθευτές σας με πολύ σφιχτές προθεσμίες...

Γνωρίζουν οι προμηθευτές σας ότι προσδοκάτε από αυτούς να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα, για παράδειγμα, κάνοντας αναφορές σε πιθανούς κινδύνους στα συμβόλαιά σας ή στις συμβάσεις προμηθειών σας;

Προγραμματίζετε τις πωλήσεις και τις παραγγελίες σας, έτσι ώστε να αποφεύγετε, στο μέγιστο δυνατό βαθμό, τις πολύ σφιχτές προθεσμίες με τους προμηθευτές;

Λαμβάνετε υπόψη και συζητάτε με τους προμηθευτές σας σχετικά με τις συνθήκες εργασίας των υπαλλήλων τους σε περιπτώσεις σφιχτών προθεσμιών;

- Δικαιώματα που διατρέχουν κίνδυνο:
- Δικαίωμα για ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον εργασίας
 - Δικαίωμα για ανάπαυση και αναψυχή

13. Εάν αναθέτετε με σύμβαση σε άλλη εταιρεία την παροχή υπηρεσιών ασφαλείας...

Καθιστάτε σαφές στους παρόχους των υπηρεσιών σας ότι προσδοκάτε από αυτούς να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα, για παράδειγμα, συμπεριλαμβάνοντας αυτόν τον όρο στις συμβάσεις προμηθειών σας;

Διασφαλίζετε ότι ο πάροχος των υπηρεσιών σας διαθέτει επαρκείς άδειες;

Διασφαλίζετε ότι ο πάροχος των υπηρεσιών σας εκπαιδεύει το προσωπικό του σε σημαντικά θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όπως είναι η χρήση δύναμης με το δέοντα τρόπο και η μη διάκριση;

Διασφαλίζετε ότι ο πάροχος των υπηρεσιών σας ελαχιστοποιεί τις αρνητικές επιπτώσεις στο δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων των υπαλλήλων ή των πελατών που ενδέχεται να προκληθούν από συστήματα εποπτείας ή σωματικές έρευνες;

Δικαιώματα που διατρέχουν κίνδυνο:

- Δικαίωμα για τήρηση του απορρήτου των προσωπικών δεδομένων
- Δικαίωμα για τη ζωή, την ελευθερία και την ασφάλεια του ατόμου
- Ελευθερία από ταπεινωτική μεταχείριση
- Δικαίωμα του συνέρχεσθαι ειρηνικώς
- Δικαίωμα για μη διάκριση

14. Εάν αγοράζετε προϊόντα από χώρες χαμηλού κόστους ή από τομείς οι οποίοι υποπτεύεστε ότι χρησιμοποιούν παιδική εργασία...

Καθιστάτε σαφές στους προμηθευτές σας ότι προσδοκάτε από αυτούς να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένης της αποφυγής της παιδικής εργασίας;

Έχετε καταφύγει για συμβουλές σε ειδικούς, για παράδειγμα σε έναν μη κυβερνητικό οργανισμό, σχετικά με προϊόντα ή χώρες που ενδέχεται να ενέχουν ιδιαίτερους κινδύνους όσον αφορά στην παιδική εργασία;

Εφαρμόζετε κάποια συγκεκριμένη διαδικασία σε περίπτωση που ενημερωθείτε ότι ένας από τους προμηθευτές σας δεν σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα;

Έχετε σκεφτεί το ενδεχόμενο να συμμετάσχετε σε μια συλλογική πρωτοβουλία με αντικείμενο την υπεύθυνη διαχείριση της εφοδιαστικής αλυσίδας, όπως είναι η πρωτοβουλία “Ηθικού Εμπορίου” (Ethical Trading) ή η πρωτοβουλία “Κοινωνικής Συμμόρφωσης Επιχειρήσεων” (Business Social Compliance Initiative);

Δικαιώματα που διατρέχουν κίνδυνο:

- Κατάργηση της παιδικής εργασίας
- Δικαίωμα για εκπαίδευση

15. Εάν κάνετε πωλήσεις προϊόντων ή υπηρεσιών που είναι πιθανό να χρησιμοποιηθούν σε περιοχές που πλήττονται από διαμάχες ή εάν αγοράζετε προϊόντα που κατασκευάζονται σε περιοχές που πλήττονται από διαμάχες...

Γνωρίζουν οι πελάτες ή οι προμηθευτές σας ότι προσδοκάτε από αυτούς να επιδεικνύουν ακόμα μεγαλύτερη προσοχή στο σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, δεδομένου ότι στις περιοχές που πλήττονται από διαμάχες υπάρχουν αυξημένοι κίνδυνοι παραβίασης αυτών των δικαιωμάτων;

Αναζητάτε αξιόπιστες, ανεξάρτητες συμβουλές από κυβερνήσεις και ειδικούς σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων σχετικά με τους τρόπους διασφάλισης του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε περιοχές που πλήττονται από διαμάχες;

Συνεργάζεστε με άλλες επιχειρήσεις ή οργανισμούς της κοινωνίας των πολιτών για τη διαχείριση των εντοπιζόμενων κινδύνων;

Επιδεικνύετε ιδιαίτερη προσοχή όσον αφορά τον κίνδυνο εμπλοκής σας σε οποιαδήποτε εθνοτική, θρησκευτική ή πολιτισμική διαφωνία ή διαμάχη στην περιοχή;

Πολλά ανθρώπινα δικαιώματα μπορεί να διατρέχουν αυξημένους κινδύνους σε περιοχές που πλήττονται από διαμάχες, όπως τα ακόλουθα:

- Δικαίωμα για τη ζωή, την ελευθερία και την ασφάλεια του ατόμου
- Ελευθερία από βασανιστήρια ή σκληρή, απάνθρωπη ή ταπεινωτική μεταχείριση
- Δικαίωμα για μη διάκριση
- Δικαίωμα για αυτοπροσδιορισμό
- Ανθρωπιστικό δίκαιο

4 Σύνοτομα παραδείγματα αρνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα

Οι επιχειρηματικές συναλλαγές μπορούν, δυνητικά, να έχουν αρνητικές επιπτώσεις σε όλα τα διεθνώς συμφωνημένα ανθρώπινα δικαιώματα. Κατά συνέπεια, η επιχείρησή σας θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη όλα αυτά τα δικαιώματα, για παράδειγμα, κατά τον εντοπισμό των κινδύνων που ενδέχεται να διατρέχουν τα ανθρώπινα δικαιώματα στην επιχείρησή σας (Βλ. Βήμα 2, Ενότητα II).

Παρακάτω εκτίθενται 29 ανθρώπινα δικαιώματα που περιέχονται στην Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και τις Θεμελιώδεις Αρχές της ΔΟΕ². Κάθε ένα από τα δικαιώματα παρουσιάζεται μαζί με ένα παράδειγμα που δείχνει πώς οι επιχειρήσεις, εάν δεν επιδείξουν προσοχή, μπορούν να προκαλέσουν, να συνεισφέρουν ή να εμπλακούν με οποιονδήποτε άλλο τρόπο σε μια αρνητική επίπτωση.

Ορισμένα παραδείγματα αποτελούν παράνομες δράσεις στις ευρωπαϊκές χώρες και οπουδήποτε αλλού. Στις περιπτώσεις αυτές, η εμπλεκόμενη επιχείρηση είναι πιθανό να αντιμετωπίσει νομικές συνέπειες, ενώ η συμμόρφωση με τη νομοθεσία θα μπορούσε πιθανότατα να αποτρέψει την αρνητική επίπτωση. Άλλα παραδείγματα βρίσκονται σε “γκρίζες ζώνες”, όπου δεν είναι εντελώς ξεκάθαρα εάν η δράση είναι ενάντια στη νομοθεσία ή όχι.

Σε κάθε περίπτωση, πάντως, όλα τα παραδείγματα παρουσιάζουν αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα οι οποίες πρέπει να αποφεύγονται και να αντιμετωπίζονται, σε περίπτωση που τυχόν εκδηλωθούν στην επιχείρησή σας. Έχετε υπόψη σας ότι δεν συμφωνούν πάντοτε όλοι στο τι ακριβώς συνιστά μια αρνητική επίπτωση στα ανθρώπινα δικαιώματα. Στη λίστα αυτή επιδιώχθηκε να χρησιμοποιηθούν παραδείγματα που είναι ευλόγως ξεκάθαρα.

ο **Ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι**

Ένας αριθμός υπαλλήλων συναντιούνται εκτός ωραρίου εργασίας προκειμένου να οργανώσουν τις ενέργειές τους για να γίνουν μέλη σε ένα συνδικάτο. Η εταιρεία προσλαμβάνει έναν δικηγόρο με σκόπιμη πρόθεση να εκφοβίσει τους υπαλλήλους, ευελπιστώντας ότι δεν θα προχωρήσουν με τα σχέδιά τους να γίνουν μέλη στο συνδικάτο.

ο **Δικαίωμα για ισότιμη αμοιβή για την ίδια εργασία**

Μια εταιρεία προσλαμβάνει ένα νέο υπάλληλο ο οποίος είναι μετανάστης από μια χώρα με αναδυόμενη οικονομία. απ’ ότι οι συνάδελφοί του, καθώς η Διοίκηση έχει την άποψη ότι ο μισθός του, αν και χαμηλός, είναι πολύ υψηλότερος από αυτόν που θα έπαιρνε στην πατρίδα του.

ο **Δικαίωμα για οργάνωση και συμμετοχή σε συλλογικές διαπραγματεύσεις**

Σε μια χώρα στην οποία το νομικό πλαίσιο επιτρέπει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις όσον αφορά τους όρους και τις προϋποθέσεις της απασχόλησης, μια εταιρεία αρνείται να συμμετάσχει σε τέτοιες διαπραγματεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ενός νομικά αναγνωρισμένου σωματείου εργαζομένων, είτε άμεσα είτε έμμεσα μέσω σωματείων εργοδοτών (για παράδειγμα, σε τοπικό, τομεακό ή εθνικό επίπεδο).

ο **Δικαίωμα για ισότητα στην εργασία**

Ο διευθυντής μιας μικρής εταιρείας αποφασίζει να δώσει προαγωγή σε έναν υπάλληλο, όχι με βάση την απόδοσή του, αλλά εξαιτίας του γεγονότος ότι είναι άνδρας και,

² Οι δηλώσεις της Οικουμενικής Διακήρυξης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και της Διακήρυξης των Θεμελιωδών Αρχών και Δικαιωμάτων στην Εργασία της ΔΟΕ προέρχονται από την Έκθεση “Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights” (“Προστασία, σεβασμός και επανόρθωση: ένα πλαίσιο για τις επιχειρήσεις και τα ανθρώπινα δικαιώματα”) του Ειδικού Εκπροσώπου της Γενικής Γραμματείας για το ζήτημα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τις πολυεθνικές εταιρείες και άλλες επιχειρήσεις, John Ruggie, 2008: σελ. 15-16

επομένως, δεν πρόκειται να απουσιάσει ποτέ από την εργασία του με άδεια μητρότητας, όπως θα μπορούσε να συμβεί στην περίπτωση του άλλου υποψηφίου για προαγωγή υπαλλήλου, που είναι γυναίκα.

ο **Δικαίωμα για μη διάκριση**

Η διευθύντρια μιας μικρής επιχείρησης ξεκινά τη διαδικασία πρόσληψης υπαλλήλου πωλήσεων για το κατάστημά της. Αρκετοί προσοντούχοι και κατάλληλοι υποψήφιοι κάνουν αίτηση για τη θέση, ανάμεσα στους οποίους και κάποια άτομα που ανήκουν σε εθνοτικές μειονότητες. Η διευθύντρια αποφασίζει να μην πάρει συνέντευξη από τους υποψηφίους των οποίων το μειονοτικό υπόβαθρο είναι εμφανές, καθώς, στο παρελθόν, ορισμένοι πελάτες είχαν εκφράσει τη δυσαρέσκειά τους για την εξυπηρέτησή τους από άτομα που ήταν εμφανές ότι ανήκαν σε μειονότητα.

ο **Δικαίωμα για δίκαιη και ευνοϊκή αμοιβή**

Μια εταιρεία πληρώνει τους υπαλλήλους της που εργάζονται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης με βάση ένα σύστημα προμήθειας. Ωστόσο, δεν υπάρχει εγγυημένος βασικός μισθός και οι πληρωμές γίνονται με ασυνεπή τρόπο σύμφωνα με τις διακυμάνσεις των πωλήσεων.

ο **Κατάργηση της δουλειάς και της καταναγκαστικής εργασίας**

Μια εταιρεία λειτουργεί ως μεσάζων για την παροχή ανειδίκευτων εργατών για αγροτικές εργασίες. Η εταιρεία αναζητά μετανάστες που είναι διατεθειμένοι να εργαστούν στις σχετικά σκληρές συνθήκες που επικρατούν στις καλλιέργειες και να πληρώνονται

με χαμηλούς μισθούς. Η εταιρεία λαμβάνει πριμ ανάλογα με τον αριθμό των εργατών που παραμένουν στην υπηρεσία του εργοδότη καθ' όλη τη διάρκεια της σεζόν. Λόγω του υψηλού κύκλου εργασιών που επιτυγχάνουν οι εργάτες, η εταιρεία αποφασίζει να κρατήσει τα διαβατήριά τους για ολόκληρη τη διάρκεια της προγραμματισμένης σεζόν και να καθιερώσει υψηλή αμοιβή προσφυγής σε συμβουλευτικές υπηρεσίες, σε περίπτωση που ένας εργάτης επιθυμεί να του επιστραφεί το διαβατήριό του πριν από το τέλος της σεζόν.

ο **Δικαίωμα για ασφαλές περιβάλλον εργασίας**

Ο υπεύθυνος προμηθειών μιας εταιρείας επισκέπτεται έναν από τους κύριους προμηθευτές της εταιρείας ο οποίος εδρεύει στην Ανατολική Ασία. Κατά τη διάρκεια μιας επίσκεψης στις εγκαταστάσεις της εταιρείας, βλέπει με ικανοποίηση ότι όλοι οι εργάτες φορούν κράνη ασφαλείας. Λίγο αργότερα, διαπιστώνει ότι έχει ξεχάσει το χαρτοφύλακά του και, όταν επιστρέφει να τον πάρει, παρατηρεί ότι όλοι οι εργάτες έχουν βγάλει τα κράνη τους. Καθώς ο συγκεκριμένος προμηθευτής είναι κρίσιμης σημασίας για την εταιρεία του, αποφασίζει να αποσιωπήσει ό,τι είδε και να οριστικοποιήσει τη συμφωνία.

ο **Κατάργηση της παιδικής εργασίας**

Μια εταιρεία αγοράζει από έναν αρκετά μεγάλο προμηθευτή προωθητικά είδη, όπως στιλό, μπρελόκ και αναπτήρες, που φέρουν το λογότυπο της εταιρείας. Στη διάρκεια μιας επίσκεψής της στον προμηθευτή για διαπραγματεύσεις σχετικά με την τιμή και την ποιότητα της επόμενης

παραγγελίας, η υπεύθυνη προμηθειών της εταιρείας διαπιστώνει ότι στις εγκαταστάσεις του προμηθευτή υπάρχουν μικρά παιδιά που φαίνεται να συναρμολογούν μικροεξαρτήματα. Καθώς εκπροσωπεί μια πολύ μικρότερη εταιρεία από αυτήν του προμηθευτή, επιλέγει να αγνοήσει ό,τι είδε και υποβάλλει κανονικά την παραγγελία.

- ο **Δικαίωμα για ανάπαυση και αναψυχή**
Εξαιτίας μιας επείγουσας παραγγελίας από έναν σημαντικό πελάτη, ο ιδιοκτήτης μιας μικρής επιχείρησης ζητά από τον προμηθευτή του να διπλασιάσει την παραγωγή ενός είδους εντός του χρονικού πλαισίου της προγραμματισμένης παράδοσης μιας υπάρχουσας παραγγελίας. Ως αποτέλεσμα αυτού, οι υπάλληλοι της προμηθευτικής εταιρείας είναι υποχρεωμένοι να εργάζονται πάρα πολλές ώρες όλη την εβδομάδα και το σαββατοκύριακο για να προλάβουν την προθεσμία. Οι υπάλληλοι κάνουν παράπονα και ο ιδιοκτήτης, εν θερμώ, τους απειλεί με απολύσεις εάν αρνηθούν να εργαστούν τις επιπλέον ώρες.
- ο **Δικαίωμα για εργασία**
Μια εταιρεία αρνείται να χρησιμοποιήσει συμβάσεις απασχόλησης ή συστατικές επιστολές κατά την πρόσληψη νέων υπαλλήλων.
- ο **Δικαίωμα για οικογενειακή ζωή**
Μια υπάλληλος ανακοινώνει στον προϊστάμενό της ότι είναι έγκυος στο δεύτερό της παιδί. Ο προϊστάμενος είχε μάθει από τον προηγούμενο εργοδότη της ότι η υπάλληλος απουσίαζε συχνά από την εργασία κατά τη διάρκεια της πρώτης της εγκυμοσύνης. Ο προϊστάμενος αποφασίζει να απολύσει την υπάλληλο ευθύς αμέσως.
- ο **Δικαίωμα για τη ζωή, την ελευθερία και την ασφάλεια του ατόμου**
Ο ιδιοκτήτης μιας εταιρείας καθυστερεί την επισκευή ενός εταιρικού βαν λόγω οικονομικών δυσκολιών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, κάποια στιγμή, να μην λειτουργήσουν τα φρένα και να σκοτωθεί ένας άνθρωπος.
- ο **Δικαίωμα του συνέρχεσθαι ειρηνικώς**
Το τοπικό συνδικάτο οργανώνει μια ειρηνική και νόμιμη διαδήλωση κατά των συνθηκών εργασίας που επικρατούν σε μια μεσαία επιχείρηση, έξω από τις εγκαταστάσεις της. Η εταιρεία εξοργίζεται και προσλαμβάνει μια εταιρεία security για να διαλύσει τη διαδήλωση.
- ο **Δικαίωμα για επαρκές βιοτικό επίπεδο (συμπεριλαμβανομένης της επαρκούς σίτισης, ένδυσης και στέγασης)**
Ένας ιδιοκτήτης αγροκτήματος παρέχει κοιτώνες για τους μετανάστες εργάτες του στη διάρκεια της σεζόν αιχμής. Για να διατηρηθούν τα έξοδα σε χαμηλά επίπεδα, οι κοιτώνες φιλοξενούν υπερβολικά μεγαλύτερο αριθμό ατόμων από τον προβλεπόμενο, δεν διαθέτουν εγκαταστάσεις υγιεινής και καθαρίζονται σπάνια. Οι εργάτες διαμαρτύρονται, καθώς δεν έχουν πουθενά αλλού να κοιμηθούν.
- ο **Ελευθερία από βασανιστήρια ή σκληρή, απάνθρωπη ή ταπεινωτική μεταχείριση**
Μια προϊσταμένη γραφείου φέρεται συστηματικά με άσχημο τρόπο στους υπαλλήλους της, π.χ. απευθυνόμενη σε αυτούς με υποτιμητικούς χαρακτηρισμούς όποτε είναι δυσαρεστημένη με την απόδοσή τους στην εργασία.

ο **Δικαίωμα για γάμο και δημιουργία οικογένειας**

Μια εταιρεία πιέζει έντονα μια υπάλληλο να αναβάλει το γάμο της για ένα χρόνο, προκειμένου να αποφύγει ανεπιθύμητους περισπασμούς κατά τη διάρκεια μιας περιόδου με μεγάλο φόρτο εργασίας. Λένε στην υπάλληλο ότι, στο μέλλον, μπορεί να μην υπάρχει χώρος για αυτήν στην εταιρεία, εάν πραγματοποιήσει τελικά το γάμο της.

ο **Δικαίωμα για σωματική και ψυχική υγεία**

Ένας μικρός λιανοπωλητής πουλά κατεψυγμένα κρέατα και πουλερικά. Ο ιδιοκτήτης του καταστήματος δέχεται μια πολύ συμφέρουσα προσφορά για κατεψυγμένο κρέας και αγοράζει μια μεγάλη ποσότητα. Η καλή προσφορά έγκειται στο ότι το κατεψυγμένο κρέας έχει ημερομηνία λήξης τρεις μήνες μετά την ημερομηνία συσκευασίας. Ο πωλητής κατορθώνει να πουλήσει μόνο ένα μέρος της ποσότητας του κατεψυγμένου κρέατος πριν από την ημερομηνία λήξης και, στη συνέχεια, αλλάζει την ημερομηνία λήξης στις συσκευασίες που του έχουν απομείνει.

ο **Ισότιμη αναγνώριση και προστασία από το νόμο**

Μια εταιρεία εκμεταλλεύεται το γεγονός ότι οι μετανάστες εργάτες δεν προστατεύονται ισότιμα από το εθνικό εργατικό δίκαιο της χώρας της, παρέχοντάς τους συνθήκες εργασίας που είναι κατώτερες από το μέσο εθνικό επίπεδο.

ο **Ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκευτικών πεποιθήσεων**

Ο ιδιοκτήτης μιας εταιρείας παρατηρεί ότι κάποιοι από τους υπαλλήλους φορούν θρησκευτικά σύμβολα και εκτελούν τα θρησκευτικά τους καθήκοντα όποτε έχουν διάλειμμα. Καθώς είναι άθεος, ενοχλείται από τις συνήθειές τους. Παρ' όλο που οι συγκεκριμένες

συνήθειες δεν δημιουργούν κανέναν κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια των άλλων, όπως επίσης δεν παρεμποδίζουν την ικανότητα των άλλων υπαλλήλων να εκτελούν τα καθήκοντά τους, τους ζητά να σταματήσουν.

ο **Δικαίωμα για εκπαίδευση**

Η διοίκηση μιας εταιρείας κρίνει ότι δύο υπάλληλοι εκφέρουν απερίφραστα υπερβολικά πολλές απόψεις σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων, μετά από την εγγραφή τους σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης που προσφέρεται από το τοπικό συνδικάτο εκτός ωραρίου εργασίας. Η εταιρεία πληροφορεί τους δύο υπαλλήλους ότι θα αντιμετωπίσουν “δυσκολίες”, εάν συνεχίσουν να παρακολουθούν το πρόγραμμα.

ο **Δικαίωμα για δίκαιη δίκη**

Μια εταιρεία χρησιμοποιεί έναν διανομέα για τα προϊόντα της. Κατά τη διάρκεια ενός δείπνου, ο Διευθύνων Σύμβουλος του διανομέα καυχιέται ότι “έπεισε” έναν δικαστή να απορρίψει την αγωγή που είχε καταθέσει κατά της εταιρείας ένας πρώην υπάλληλος.

ο **Δικαίωμα έκφρασης γνώμης, ελευθερία πληροφόρησης και έκφρασης**

Μια μεσαία επιχείρηση πουλά λύσεις ICT σε δημόσιους οργανισμούς. Η εταιρεία γνωρίζει ότι ορισμένοι πελάτες της από το δημόσιο τομέα χρησιμοποιούν τα προϊόντα της για να παρακολουθούν και να διώκουν άτομα που διαφωνούν με τις κυβερνητικές πολιτικές. Ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης χρησιμοποιεί ως δικαιολογία το γεγονός ότι μια μικρή εταιρεία, όπως η δική του, δεν μπορεί να ασκήσει επιρροή ώστε να μην γίνεται τέτοιου είδους χρήση, καθώς και ότι, σε περίπτωση που η εταιρεία του διακόψει τις πωλήσεις, θα αναλάβουν άλλες επιχειρήσεις αυτήν την κερδοφόρα συναλλαγή.

ο **Δικαίωμα συμμετοχής στην πολιτιστική ζωή, στα οφέλη της επιστημονικής προόδου και στην προστασία των συγγραφικών δικαιωμάτων**

Μια μικρή εταιρεία μηχανολογικών μελετών παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες σε έργα κατασκευής κτιρίων σε παγκόσμια κλίμακα. Στα πλαίσια ενός από τα έργα που της έχουν ανατεθεί αυτήν την περίοδο, προσφέρει συμβουλευτική υποστήριξη σε έναν μεγάλο πελάτη αναφορικά με την κατασκευή μιας μεγάλης βιομηχανικής μονάδας. Εξαιτίας της κατασκευής της συγκεκριμένης μονάδας, ο τοπικός πληθυσμός δεν θα έχει πλέον τη δυνατότητα να επισκέπτεται έναν πολιτιστικό χώρο μεγάλης σπουδαιότητας για αυτόν. Η εταιρεία μηχανολογικών μελετών ενημερώνεται για το ζήτημα, αλλά κρίνει ότι δεν είναι δική της υπόθεση και αποφασίζει να μην κάνει τίποτε.

ο **Δικαίωμα για αυτοπροσδιορισμό**

Μια εταιρεία αγοράζει ένα τεμάχιο γης παρότι γνωρίζει ότι μια ομάδα ιθαγενών μπορεί να το διεκδικήσει βάσει χρησικτησίας. Η εταιρεία εκμεταλλεύεται το γεγονός ότι η συγκεκριμένη ομάδα ιθαγενών έχει πολύ ασθενείς δεσμούς με το πολιτικό καθεστώς και δεν διαθέτει επίσημους τίτλους επί του τεμαχίου γης. Έτσι, αγνοεί τις διαμαρτυρίες αυτών των ανθρώπων και, τελικά, ζητά να εκδιωχθούν τα άτομα που ζουν στην περιοχή με την επέμβαση της αστυνομίας.

ο **Δικαίωμα για πολιτική ζωή**

Ένας υπάλληλος μιας εταιρείας βάζει υποψηφιότητα στις τοπικές εκλογές. Ο Γενικός Διευθυντής της εταιρείας υποστηρίζει άλλη παράταξη και αρχίζει να αμφισβητεί ανοιχτά τα επαγγελματικά προσόντα του υπαλλήλου και του αφαιρεί μερικά από τα καθήκοντά του.

ο **Δικαίωμα για κοινωνική ασφάλιση**

Μια εταιρεία καταφεύγει συστηματικά σε μια λογιστική απάτη για να αποφύγει την καταβολή των εισφορών προς το κρατικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

ο **Ελευθερία μετακίνησης**

Μια μικρή εταιρεία βασίζεται στις εισαγωγές από ένα οιοποιείο το οποίο βρίσκεται σε μια απομονωμένη αγροτική περιοχή που απέχει πάνω από δύο ώρες από την κοντινότερη πόλη. Κατά την επίσκεψή της στον προμηθευτή της, στη διάρκεια της εποχής της συγκομιδής, η ιδιοκτήτρια της εταιρείας μαθαίνει ότι οι υπεύθυνοι του οιοποιείου απαγορεύουν στους εργάτες να φύγουν από το οιοποιείο μετά το τέλος του ωραρίου εργασίας, επειδή, βάσει της εμπειρίας τους, ισχυρίζονται ότι κάποιοι εργάτες επιστρέφουν πολύ αργά τα βράδια και, ως εκ τούτου, δεν είναι σε καλή σωματική κατάσταση για να εργαστούν το επόμενο πρωί.

ο **Δικαίωμα για τήρηση του απορρήτου των προσωπικών δεδομένων**

Θέλοντας να κάνει μια “εξυπηρέτηση” σε ένα φίλο που εργάζεται σε άλλη επιχείρηση, ο Γενικός Διευθυντής μιας εταιρείας του μεταβιβάζει προσωπικά στοιχεία επιλεγμένων πελατών χωρίς τη συγκατάθεσή τους.

5 Παραπομπές

Παρακάτω εκτίθεται μια σειρά πηγών πληροφοριών από επίσημες αρχές για τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Έχετε υπόψη σας ότι οι παραπομπές αυτές ενδέχεται να μην έχουν συνταχθεί για τον κόσμο των επιχειρήσεων και να μην είναι ιδιαίτερα “φιλικές” για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Ως εκ τούτου, μπορεί να χρειαστείτε υποστήριξη από ειδικούς για να τις κάνετε λειτουργικές για την επιχείρησή σας, για παράδειγμα, από εθνικά ιδρύματα για τα ανθρώπινα δικαιώματα, οργανισμούς της κοινωνίας των πολιτών που ειδικεύονται σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ενώσεις επιχειρήσεων, εμπορικά επιμελητήρια ή πρωτοβουλίες συμμετόχων για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ).

Γενικής ισχύος έγγραφα και πόροι παραπομπής:

- **Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών (UNGPR):**

Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, Ύπατη Αρμοστεία των Ηνωμένων Εθνών για τα ανθρώπινα δικαιώματα, 2011:

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

- **Ερμηνευτικός οδηγός για τις Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών:**

Η Εταιρική Ευθύνη για το Σεβασμό των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων: Ερμηνευτικός Οδηγός, Ύπατη Αρμοστεία των Ηνωμένων Εθνών για τα ανθρώπινα δικαιώματα, 2011:

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>

- **Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών:**

Το Οικουμενικό Σύμφωνο (Global Compact) είναι η παγκόσμια πρωτοβουλία των Ηνωμένων Εθνών για την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Για να ενημερωθείτε για την πρωτοβουλία, επισκεφτείτε τον ιστότοπο www.unglobalcompact.org. Για πληροφορίες αναφορικά με τη σχέση μεταξύ των Κατευθυντήριων Αρχών των Ηνωμένων Εθνών για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και της πρωτοβουλίας του Οικουμενικού Συμφώνου, ανατρέξτε στην ιστοσελίδα:

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

- **Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα:**

ο <http://www2.ohchr.org/english/law>

- **Ύπατη Αρμοστεία των Ηνωμένων Εθνών για τα ανθρώπινα δικαιώματα:**

Online πληροφορίες από επίσημη αρχή για τα ανθρώπινα δικαιώματα:

<http://www.ohchr.org>

- **Διακήρυξη των Θεμελιωδών Αρχών και των Δικαιωμάτων στην Εργασία της ΔΟΕ:**

<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

- **Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)**

Online πληροφορίες από επίσημη αρχή για τα εργατικά δικαιώματα: <http://www.ilo.org>. Γραφείο Βοήθειας της ΔΟΕ για Επιχειρήσεις σχετικά με τους Διεθνείς Κανόνες Εργασίας: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

Έγγραφα παραπομπής της Ε.Ε.:

- **Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης:**
http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm
- **Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα:**
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additio+nal+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- **Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής περιόδου 2011-14 για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη**
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

Ευχαριστίες

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και η ομάδα έργου από τις GLOBAL CSR και BBI International θα ήθελαν να ευχαριστήσουν όλους όσους υπέβαλαν τα σχόλιά τους για παλαιότερα προσχέδια αυτού του οδηγού, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται οι εξής:

Τα μέλη της Συμβουλευτικής Επιτροπής Εμπειρογνομόνων που καταρτίστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για να παρέχει συμβουλευτική υποστήριξη για το παρόν έργο

- Jim Baker, Διεθνή Συνδικάτα (Global Trade Unions)
- Alexandra Guáqueta, Ομάδα Εργασίας των Ηνωμένων Εθνών για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (UN Working Group on Business and Human Rights)
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Κέντρο Υπεύθυνου Επιχειρείν (Centre for Responsible Business), Ινδία
- Geneviève Paul και Elin Wrzoncki, Διεθνής Ομοσπονδία Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Fédération Internationale des Droits de l'Homme)
- Brent Wilton, Διεθνής Οργάνωση Εργοδοτών (International Organisation of Employers)

Άλλοι συμμετέχοντες στη συζήτηση στρογγυλής τραπέζης που διοργανώθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 12 Σεπτεμβρίου 2012:

- Signe Andreassen, GLOBAL CSR, Δανία
- Jean-Marc Barki, Sealock, Γαλλία
- Ajnacska B. Nagy, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γ.Γ. Επιχειρήσεων
- Peer Bondevik, Πρωτοβουλία Ηθικού Εμπορίου, Νορβηγία
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Γερμανία
- Mile Boshkov, Συνομοσπονδία Επιχειρήσεων Π.Γ.Δ.Μ.
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Βέλγιο
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Ρουμανία
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Ιταλία
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), Γαλλία
- David Connor, Coethica, Ηνωμένο Βασίλειο
- Rachel Davis, Shift, Ηνωμένες Πολιτείες
- Gerdien Dijkstra, MVO, Ολλανδία
- Tom Dodd, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γ.Γ. Επιχειρήσεων
- Kirsty Drew, Συμβουλευτική Επιτροπή Συνδικάτων στην OECD (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Βέλγιο
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipris), Βέλγιο
- German Granda, Foretica, Ισπανία
- Jana Heinze, Ecosense (Φόρουμ για την Αειφόρο Ανάπτυξη των Γερμανικών Επιχειρήσεων)
- Luc Hendrickx, Ευρωπαϊκός Σύνδεσμος Τεχνιτών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME)
- Henning Høy Nygaard, Ομοσπονδία Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων Δανίας
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Πολωνία
- Jutta Knopf, Adelphi, Γερμανία
- Ales Kranjc, Δίκτυο για την Κοινωνική Ευθύνη, Σλοβενία
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Ισπανία
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Δανία
- Andrew Marshall Roberts, Σκοτσέζικη Επιχείρηση στην Κοινότητα
- Alan Miller, Ευρωπαϊκός Όμιλος Εθνικών Ιδρυμάτων για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (European Group of NHRIs) – Επιτροπή της Σκοτίας για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Π.Γ.Δ.Μ.
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, EKE, Π.Γ.Δ.Μ.
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Πολωνία
- Anna-Elina Pohjolainen, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γ.Γ. Δικαιοσύνης
- Veronica Rubio, Πρωτοβουλία Κοινωνικής Συμμόρφωσης Επιχειρήσεων (BSCI/FTA)
- Joanna Serdyska, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γ.Γ. Δικαιοσύνης
- Emily Sims, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Δανία
- Mariya Stoyanova, EKE, Ευρώπη
- Damla Taskin, Οργανισμός Βιομηχανικής Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (UNIDO), Τουρκία
- Matthias Thorns, Διεθνής Οργάνωση Εργοδοτών (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Βέλγιο
- Marjon van Orijnen, CREM, Ολλανδία
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Π.Γ.Δ.Μ.
- Juan Villamayor, Σύμβουλος Εταιρικής Αειφορίας, Ισπανία
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), Γαλλία
- Margaret Wachenfeld, Ίδρυμα για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και τις Επιχειρήσεις (IHRB)
- Mark Wright, Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Ηνωμένο Βασίλειο

**Άλλα άτομα και οργανισμοί που υπέβαλαν
σχόλια για το προσχέδιο του παρόντος οδηγού:**

- BANKIA
- Plamen Christov, Υπηρεσίες Συστημάτων Διαχείρισης
- Συνομοσπονδία Βιομηχανιών Δανίας
- Sebastien Coqmoz, Νορβηγικό Κέντρο για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα
- Δανική Πρωτοβουλία Ηθικού Εμπορίου (DIEH), Πρωτοβουλία Ηθικού Εμπορίου (ETI), Νορβηγική Πρωτοβουλία Ηθικού Εμπορίου (IEH)
- Andres Dochao, Ισπανική Ένωση Συνδέσμων Ελεύθερων Επαγγελματιών και Επιχειρηματιών (Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores) (UATAE)
- ENDESA
- Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την ΕΚΕ & τις αναπηρίες (CSR+D)
- Beata Faracik, Ίδρυμα Allerhanda
- Συνομοσπονδία Επιχειρήσεων και Εργοδοτών Ιρλανδίας
- Ales Kranjc Kuslan, Ίδρυμα Ekvilib, Δίκτυο για την Κοινωνική Ευθύνη της Σλοβενίας
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εξωτερικών Ελβετίας, Τομέας Ανθρώπινης Ασφάλειας, Βέρνη, Ελβετία
- Nicolas Zambrana Tévar, Ομάδα Μελετών για το Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos)
- Mika Vehnäkäki, Υπουργείο Εξωτερικών Φινλανδίας
- Neill Wilkin, Ίδρυμα για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και τις Επιχειρήσεις (The Institute for Human Rights and Business)

Παραθέσεις δηλώσεων από άτομα που εργάζονται σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις

Οι δηλώσεις που παρατίθενται σε αυτόν τον οδηγό προέρχονται από ανθρώπους που διευθύνουν ή εργάζονται σε πέντε ευρωπαϊκές μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Η ομάδα έργου από τις GLOBAL CSR και BBI International ήρθε σε επαφή με αυτές τις εταιρείες για να αξιολογήσει τις υπάρχουσες πολιτικές και πρακτικές τους σε σχέση με τις προσδοκίες που απορρέουν από τις Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα. Οι δηλώσεις αυτές αποτελούν προσωπικές απόψεις των εν λόγω ατόμων. Περιπτωσιολογικές μελέτες των συγκεκριμένων εταιρειών διατίθενται στην ιστοσελίδα www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights

