



European
Commission



A vállalkozásom és az emberi jogok

*Útmutató az emberi jogokhoz kis- és
középvállalkozások számára*



Jogi nyilatkozat

Ezt az útmutatót a GLOBAL CSR és a BBI International közös munkacsoportja készítette az Európai Bizottság (Vállalkozáspolitikai és Ipari Főigazgatóság) támogatásával. Az útmutató nem minden esetben az Európai Bizottság hivatalos álláspontját tükrözi.

Előszó



Az Európai Bizottság támogatni kívánja az európai kis- és középvállalkozásokat lehetőségeik teljes körű kihasználása érdekében. Olyan körülményeket akarunk teremteni, amelyben azzá válnak, amivé válhatnak: innovátorokká, munkahely- és értékteremtőkké, üzleti folyamatok és kiválóságok világszintű vezetőivé.

Tudjuk, hogy a kisebb vállalkozások tulajdonosai és vezetői az esetek többségében igyekeznek tiszteletben tartani munkavállalóikat és azokat, akikkel üzleti tevékenységük során kapcsolatba kerülnek. A modern üzleti szférában ez része annak, ami egy kiváló és versenyképes vállalkozást meghatároz.

Azonban még akkor is, ha biztosítani szeretné, hogy vállalkozása tiszteletben tartson másokat, olykor nehézséget okozhat, hogyan is kell ezt a gyakorlatban megvalósítani. Ez az emberi jogokról szóló útmutató ezt a nehézséget segít áthidalni. A vállalkozásokra és az emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelveket veszi alapul és hozza azokat összefüggésbe az európai kis- és középvállalkozásokkal.

Az útmutató végén számos olyan személy és szervezet listáját találja, akik időt szenteltek a korábbi verziók véleményezésére. Nekik nagyon hálásak vagyunk.

Reméljük, hogy ez az útmutató mind ösztönzés, mind gyakorlati segédlet lesz az EU vállalkozásai, valamint azon túlmenően mindenki számára, aki még egyértelműbben kívánja integrálni az emberi jogokat saját tevékenységeibe.

Joanna Drake
Helyettes KKV-megbízott
Európai Bizottság

1 Bevezető

Egy vállalatot vezetek, miért is érdekeljenek az emberi jogok?

Mert ez része annak, hogy valaki modern és sikeres üzleti vezető legyen. Valószínűleg Ön is, mint a legtöbb vezető, igyekszik tisztességesen bánni munkavállalóival és ügyfeleivel. Az emberi jogok aktív figyelembevételével biztosíthatja, hogy ez így is van. Ez egy lehetőség annak garantálására, hogy vállalkozása az embereket teszi az első helyre, és egy olyan vállalkozás, amelyre valóban büszke lehet.

A társadalmak és a piacok továbbra is összetett módon változnak, azonban minden vállalatnak meg kell birkóznia az új játékszabályokkal. Új elvárások keletkeznek, amelyek újraírják, hogy mit értünk jó vezetés alatt. Az emberi jogok tiszteletben tartása része ennek a fejlődésnek.

Ma már általános elvárás, hogy minden vállalat tiszteletben tartsa az emberi jogokat. Ezt az elvárást tartalmazzák a vállalkozásokra és az emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelvek is, amelyeket mind az ENSZ, mind az EU, mind a világ országainak kormányai, valamint munkáltatói szervezetek, szakszervezetek és civil társadalom is támogat.

„KKV-ként túl elfoglaltak vagyunk, az üzletünkre és a profitra összpontosítunk – azonban ezt nem csinálhatjuk anélkül, hogy a külvilágra is koncentrálnánk. Elengedhetetlen, hogy a külvilág felé és Önök felé is tekintsünk.”

- Jean-Marc Barki

ügyvezető igazgató, Sealock, Franciaország

De mik is az emberi jogok valójában?

Az emberi jogok azok a jogok, amelyek megilletnek minket egyszerűen azért, mert emberi lények vagyunk. Azokat az egyetemesen elfogadott minimum feltételeket rögzítik, amelyek lehetővé teszik, hogy minden ember megőrizhesse méltóságát. Az emberi jogok ugyanúgy vonatkoznak mindannyiunkra tekintet nélkül az állampolgárságra, lakhelyre, nemre, nemzeti vagy etnikai hovatartozásra, bőrszínre, vallásra, anyanyelvre vagy bármilyen más státuszra.

Mások emberi jogait is tiszteletben kell tartanunk. Ez az útmutató abban segít Önnek, hogy vállalkozása tiszteletben tarthassa az emberi jogokat. Ami annyit tesz, hogy az emberi jogokat érintő negatív hatásokat elkerüli, valamint azokat elhárítja, ha vállalkozását érintik.

Akkor az emberi jogok tiszteletben tartása jövedelmezőbbé teszi a vállalkozásomat?

A válasz mindinkább igen, de nem minden esetben és talán nem azonnal. Kifejezetten az emberi jogokkal való foglalkozás egyfajta radarként vagy korai vészjelző rendszerként is működhet. Lehetővé teszi, hogy a potenciális problémákat felismerje és kezelje, mielőtt azok súlyosabbá és költségesebbé válnak. Az emberi jogokra történő összpontosítás az ügyfélkapcsolatokat és a hírnevet is javíthatja, továbbá növelheti a munkavállalók elégedettségét, ami pozitív hatással van a termelékenységre és a hatékonyságra. Segíthet elkerülni a megfelelő munkaerő megszerzésével és megtartásával, az engedélyek beszerzésével vagy az új vállalkozási ötleteivel szembeni közösségi ellenállásból adódó többletköltségeket. Úgy találhatja, hogy néhány ügyfele és fogyasztója szeretné tudni, hogyan kezel különböző ügyeket, ideértve az emberi jogokat is. Az emberi jogokat érintő negatív hatások elkerülése és elhárítása újszerű megoldásokra és továbbfejlesztésre is ösztönözhet, amelyek segítenek Önnek erősebb és rugalmasabb vállalkozássá válni.

Végeredményben az emberi jogok tiszteletben tartása nem más, mint azt tenni, „ami helyes”, és amit elvárnak Öntől, hogy tegyen. A legkevesebb, hogy felelősséget érez az emberi jogok tiszteletben tartása iránt, akár anyagi előnyökkel jár ez vállalkozása számára, akár nem.

„A vezetésnek két módja van: vezérelhetnek bennünket csak az eredmények, vagy vezérelhetnek az értékek, melyek eredményre vezetnek. Az emberi jogok tiszteletben tartása egy életmód.”

- Marek Jurkiewicz

ügyvezető igazgató, StartPeople, Lengyelország

Nem a kormányok feladata nagyrészt, hogy foglalkozzanak az emberi jogokkal?

Ez igaz. De vállalatként Önnek is van ebben felelőssége. A kormányok kötelessége, hogy megfelelő törvényekkel és irányelvekkel védelmezzék az emberi jogokat. A vállalatok felelőssége pedig, hogy tiszteletben tartsák az emberi jogokat, azaz, hogy az emberi jogokat érintő negatív hatások elkerülését és elhárítását célzó eljárásokat vezessenek be. A vállalatok ezen felelőssége megmarad függetlenül attól, hogy a kormányok teljesítik-e az emberi jogok védelmére irányuló kötelezettségeiket.

Milyen típusú vállalatoknak készült ez az útmutató?

Ezt az útmutatót az Európai Unió kis- és középvállalkozásai számára készítették. Sokféle kis- és középvállalkozás van jelen az Európai Unióban, és az útmutatóban található példák és ajánlások nem mindegyike vonatkozik egyformán az összes vállalkozásra.

A kis- és középvállalkozásoktól a nagy nemzetközi vállalatokig minden vállalatnak felelőssége az emberi jogok tiszteletben tartása. Egyre növekvő számban jelennek meg emberi jogi útmutatók nagyobb, nemzetközi vállalatok számára, de a kisebb vállalkozások számára nem sok forrás érhető el. Ez az útmutató ezt az űrt hivatott kitölteni.

S habár az EU vállalkozásait szem előtt tartva készült az útmutató, a világ bármely más vállalkozása számára hasznos lehet. Ebből kifolyólag az EU országainak hivatalos nyelvei mellett több más nyelven is megjelent.

Az emberi jogok nem csak a nagyvállalatokat érintik?

Nem. Bármilyen méretű vállalat rejt kockázatokat az emberi jogokat érintő negatív hatások tekintetében. A vállalkozását érintő konkrét kockázatok sok tényezőtől függenek, ideértve a működés helyét, hogy melyik üzleti szektorban van jelen, valamint hogy kik az üzleti partnerei. De csak azért, mert az Ön vállalkozása kisméretű, ez nem jelenti azt, hogy nem szembesülhet kockázatokkal az emberi jogok terén.

A vállalatom kizárólag az EU-n belül tevékenykedik. Még így is rejt kockázatokat az emberi jogokat érintő negatív hatások tekintetében?

Igen, még így is lehetnek kockázatai az emberi jogokat érintő negatív hatások tekintetében. A nemzeti vagy etnikai hovatartozáson, nemen, fogyatékoságon, életkoron vagy egyéb különbségeken alapuló hátrányos megkülönböztetés ellen védő jog jó példa olyan emberi jogra, amely gyakran kerülhet veszélybe az EU-n belül.

Azonban helyesen feltételezi, hogy az emberi jogok elleni legsúlyosabb vétségek nagyobb

valószínűséggel fordulnak elő ott, ahol a jogi szabályozás gyenge vagy nem megfelelően érvényesül. Ez gyakran – de semmiképp sem minden esetben – a gazdaságilag kevésbé fejlett országokkal, azaz a fejlődő és feltörekvő gazdaságokkal hozható összefüggésbe. Még akkor is, ha jórészt az EU-n belül tevékenykedik, lehetnek ügyfelei vagy beszállítói a világ más részeiről, amivel kiteszi magát a helyi összefüggésbe hozható emberi jogi kockázatoknak.

„Az emberi jogok tiszteletben tartása nem csak Európán kívül fontos – házon belül is körbe kell néznünk.” Michel Van Bavel, ügyvezető igazgató,

- Van Bavel

üzleti ajándékok, Belgium

A vállalatom eleget tesz a jogi szabályozásoknak. Ez nem elég?

Ha az EU-n belül működik és eleget tesz a jogi szabályozásoknak, akkor általában már sokat megtett annak biztosítása érdekében, hogy ne gyakoroljon negatív hatást az emberi jogokra. Ez azért lehetséges, mert sok esetben a nemzeti és EU-s törvényekben kifejezésre kerülnek az emberi jogok. Például az egészségvédelmi és biztonsági szabályozásnak való megfelelés hozzásegíti Önt az élethez, a biztonságos munkakörnyezethez, valamint a fizikai és mentális egészséghez való jogokat érintő negatív hatások elkerüléséhez.

Azonban még akkor is lehetnek az emberi jogokat érintő negatív hatásai, ha működése eleget tesz a vonatkozó törvényeknek, mivel a jogi szabályozás gyakran csak a minimális védelmi szintet biztosítja. Ezen túlmenően beszállítói, ügyfelei vagy üzleti partnerei tevékenységén keresztül is felléphetnek Önnél az emberi jogokat érintő negatív hatások, még akkor is, ha saját vállalata nem tett semmi illegálisat.

Az emberi jogokat érintő negatív hatások elkerülésére és elhárítására bevezetett folyamat segít Önnek megtalálni azokat a lehetséges területeket, ahol a jogszabályi megfelelés önmagában nem garantálja az emberi jogok tiszteletben tartását. Egy ilyen folyamat tehát lehetővé teszi az Ön számára, hogy tudja, hol és mikor lehet szükség a megfelelésen túl további intézkedések meghozatalára.

Akkor pontosan mik is a vállalkozásokra és az emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelvek?

Az irányadó ENSZ-alapelvek meghatározzák, hogy mit kell tenniük a kormányoknak és a vállalkozásoknak az emberi jogokat érintő negatív hatások elkerülése és elhárítása érdekében. Egyértelmű különbséget tesznek a kormányokkal és a vállalkozásokkal szembeni elvárások között. A „jogorvoslattal” kapcsolatos irányelveket is tartalmazza – mit tegyünk, ha a vállalkozás mégis belekeveredik az emberi jogokat érintő negatív hatásokba.

Ez az útmutató a vállalkozásokkal szembeni elvárásokra összpontosít. Az irányadó ENSZ-alapelvek minden – kis- és nagy- – vállalkozás számára adják a receptet, hogy mi kell az emberi jogok tiszteletben tartásához. Az ezen a területen elvárt magatartás általános mintáját adják meg, ami minden helyzetben, minden vállalkozásra alkalmazható.

Mi a helyzet a vállalkozásom emberi jogokat érintő pozitív hatásaival?

Vállalkozásának szinte biztosan vannak az emberi jogokat érintő pozitív hatásai. Termékek értékesítésével és szolgáltatásnyújtással, emberek foglalkoztatásával, valamint a gazdasági és szociális fejlődésben való közreműködéssel valószínűleg Ön is hozzájárul az emberi jogok valóságga tételéhez

mások számára. Akár még fontolóra is vehetné, hogyan tudná legjobban maximalizálni az emberi jogokra gyakorolt pozitív hatását. De ez az útmutató csak annak bemutatására korlátozódik, hogyan kerülje és hárítsa el a negatív hatásokat, ami a vállalkozásával szembeni minimális elvárás.

Tudok a már meglévő menedzsment folyamataimon és rendszereimen belül foglalkozni az emberi jogokkal?

Gyakran a meglévő folyamatok és rendszerek hozzáigazításával képesnek kell lennie az emberi jogok tiszteletben tartására. Például ha végez kockázatelemzéseket, akkor képes lehet kiterjeszteni azokat az emberi jogokat érintő negatív hatások kockázatainak azonosítására. Továbbá lehetnek olyan bevezetett menedzsment rendszerei is, amelyek elősegítik az egészségvédelem és biztonság, a környezeti hatások vagy a minőség hatékonyabb kezelését. Az ilyen rendszerek az emberi jogokat érintő lehetséges negatív hatások elkerülésének és elhárításának elősegítésére is alkalmazhatók.

Ha van irányelve a vállalati társadalmi felelősségvállalásra (CSR), akkor azt egy jó kiindulási pontnak találhatja. Azonban tisztában kell lennie azzal, hogy amíg sok vállalkozás eltérő módon alkalmazza a CSR-t és az emberi jogok elemeit, addig az irányadó ENSZ-alapelvek olyan új és mérvadó folyamatbeli elvárásokat támasztanak, amelyeket egy vállalkozásnak szükséges bevezetni ahhoz, hogy tiszteletben tartsa az emberi jogokat.

„Az irányadó ENSZ-alapelvek olvasása közben igazából azt gondoltam, hogy ez olyasmi, amit én már alkalmazok! Persze néhány eleme új, melyeket meg fogunk vizsgálni.”

- Marjonka Veljanovska

ügyvezető igazgató, Farmahem, Macedónia

Saját magamnak kell ezt csinálnom?

Igen is és nem is. A felelősség az Öné, de valószínűleg hasznosnak fogja találni, hogy együttműködjön másokkal a közös megoldások felkutatásában, a jó gyakorlatok általi ösztönzésben és a hibákból való tanulásban.

Mit tartalmaz még az útmutató?

Az útmutató további részében a következőket találja:

II. fejezet: Bevezető az irányadó ENSZ-alapelvek szerint elvárt hat alaplépéshez;

III. fejezet: Ellenőrző kérdések 15 üzleti helyzettel kapcsolatban, amelyek az emberi jogokat érintő negatív hatások kockázatait hordozzák magukban;

IV. fejezet: Lista az emberi jogokról egyszerű példákkal kiegészítve, hogyan lehetnek a vállalkozások negatív hatással ezekre, ha nem elővigyázatosak;

V. fejezet: Lista a vonatkozó referenciákról.

Tetszőleges sorrendben olvashatja a fejezeteket. Ha nem teljesen biztos abban, hogy mik is az emberi jogok, akkor jó kezdés lehet az emberi jogok listája a IV. fejezetben.

Szeretnénk még hallani Önről

Mindent megtettünk azért, hogy az útmutató a lehető leghasznosabb legyen. Örömmel hallanánk olyan vállalkozások vagy tanácsadók felől, akik használták. Konstruktív véleményeket és javaslatokat szívesen veszünk, amelyeket az Európai Bizottság (Vállalkozáspolitikai és Ipari Főigazgatóság) vállalati társadalmi felelősségvállalással foglalkozó csoportjának kell küldeni: entr-csr@ec.europa.eu.

1. lépés: Vállaljon kötelezettséget az emberi jogok tiszteletben tartása mellett, és építse be ezt a kötelezettségvállalást a vállalkozásába

Az első lépés, hogy nyilvánosan vállaljon kötelezettséget az emberi jogok tiszteletben tartása mellett; hogy megmutassa szándékát minden emberi jog tiszteletben tartását illetően, valamint hogy ugyanezt elvárja azoktól, akikkel üzleti kapcsolatban áll.

Ezzel egyidejűleg a munkavállalókat és az érintett részeseket az üzleti tevékenységek megkívánt módjára vonatkozó egyértelmű útmutatással is felruhazza.

Ezután kell beépítenie vagy integrálnia ezt a kötelezettségvállalást az érintett belső rendszerekbe azért, hogy az átkerüljön a gyakorlatba és vállalkozásának szervezeti kultúrájába, megfelelő módon elérve így minden munkavállalót.

Ezt hogyan csináljam?

- Bizonyosodjon meg arról, hogy a kötelezettségvállalás a tulajdonostól vagy a felső vezetéstől származik.
- Döntse el, hogyan vállal kötelezettséget. Választhatja, hogy írásban vállal kötelezettséget. Azonban vállalkozásának méretétől függően esz-szerűbb lehet szóban megtenni azt. Ami fontos, hogy megfelelően tájékoztassa azokat, akiknek tudniuk kell erről, például a lehetséges érintett személyek, személyzet és üzleti partnerek.
- Egy írásbeli kötelezettségvállalás lehet egy önálló nyilatkozat, a vállalkozás jövőképeinek része, szándéknyilatkozat vagy vállalati társadalmi felelősségvállalási irányelv. A kötelezettségvállalást a szervezeti és működési szabályzatba, az értékesítési feltételekbe, a munkavállalók és a beszállítók magatartási kódexébe vagy a minőségbiztosítási irányelvbe is be kívánhatja vetetni vagy hivatkozni.
- Bizonyosodjon meg a kötelezettségvállalásban arról, hogy a munkavállalók megértik, mit várnak

tőlük, illetve tudassa az üzleti partnereivel és a többi együttműködő vállalkozással, hogy tőlük is elvárja az emberi jogok tiszteletben tartását.

- Fontolja meg a kötelezettségvállalás saját honlapján történő megjelentetését, amennyiben rendelkezik honlappal.
- Akár írásban, akár szóban vállal kötelezettséget, győződjön meg arról, hogy ez az „állásfoglalás” tükröződik a vállalkozásában. Ennek magában kell foglalnia a többi irányelv és eljárás felülvizsgálatát az emberi jogok tiszteletben tartása melletti kötelezettségvállalásával szembeni ellentmondásokat illetően, biztosítva, hogy megfelelő ösztönző rendszerek vannak érvényben, továbbá képzésekkel gondoskodva arról, hogy a munkavállalók és a partnerek megértik kötelezettségvállalását, valamint azt, hogy mit jelent ez a napi munkájukban.

„A vezetői szinten tiszteletben kell tartani az emberi jogokat – ez egy filozófia, melyet felülről kell a vállalatba bevezetni.”

- Michel Van Bavel

ügyvezető igazgató, Van Bavel üzleti ajándékok, Belgium

2. lépés: Ismerje fel az emberi jogokat érintő kockázatokat

A következő lépés a lehetséges hatások ismerete – azaz annak kockázata, hogy valaki emberi jogaira negatív hatásokat gyakorol.

Azonosítania kell, hogy vállalkozása mely területen lehet negatív hatással az emberi jogokra. Itt egy fontos különbséget kell tennünk. Egyrészt a saját tevékenységei eredményeként közvetlenül lehet részese az emberi jogokat érintő negatív hatásoknak. Például a felvételi eljárások során fennáll a

kockázata, hogy bizonyos embereket hátrányosan megkülönböztet. De ezen felül közvetve is részese lehet az emberi jogokat érintő negatív hatásoknak, egyszerűen egy olyan dolog miatt, amelyet egy Önnel valamilyen üzleti kapcsolatban lévő másik vállalat vagy más típusú szervezet tesz.

A körülmények változhatnak, így a lehetséges negatív hatások azonosítását időszakosan frissíteni kell, ideértve például egy új termék vagy projekt bevezetésének, egy új piacra történő belépésnek vagy egy új üzleti kapcsolat kialakításának idejét.

Ezt hogyan csináljam?

- Olvassa el az útmutató III. és IV. fejezetét, így több információja lesz azzal kapcsolatban, hogy mik az emberi jogok, és egyértelműbb fogalma lesz arról, hogy milyen típusú hatásokat ismerhet fel. Kezdetben az összes emberi jogot figyelembe kell vennie az emberi jogokat érintő lehetséges negatív hatások azonosítása során.
- Fontolja meg a meglévő folyamatok átalakítását az emberi jogokat érintő hatások felmérésének bevonása érdekében. Így ez egy kockázatkezelési rendszer, egészségvédelmi és biztonsági rendszer, környezeti és társadalmi hatáselemző vagy a sokféleséget kezelő rendszer lehet. Továbbá a beszállítói láncot kezelő rendszereket is fontolóra kell vennie, hogy tükrözzék a beszállítókkal szembeni elvárásokat az emberi jogok tiszteletben tartásának tekintetében. Bizonyos irányítói rendszer tanúsítványok – mint például ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 vagy SA8000 – olyan folyamatokat követelnek meg, amelyek továbbfejleszhetők az emberi jogokat érintő negatív hatások felmérésének bevonásával. Az ISO 26000 társadalmi felelősségvállalási szabvány tartalmaz egy fejezetet, amely az emberi jogok tiszteletben tartásával kapcsolatos felelősségvállalással foglalkozik.
- Fontolja meg a munkavállalók és külső személyek számára is hozzáférhető panasztételi rendszer

létrehozását. Ez segíthet az emberi jogokat érintő lehetséges negatív hatások felismerésében, mielőtt azok komolyabb problémává alakulnak. (Továbbiakért lásd a 4. lépést.)

- Kommunikáljon rendszeresen az érintett emberekkel, mint például a munkavállalókkal, a helyi közösséggel, a fogyasztókkal és ügyfelekkel, hogy megtudja, milyen hatásokat tulajdoníthatnak Önnek.
- Ha szükséges, kérjen emberi jogi tanácsot és információt emberi jogi szakértőktől, társadalmi szervezetektől, szakszervezetektől és több érdekelt felet összefogó kezdeményezésekről. Hasznos lehet az iparkamarával is felvenni a kapcsolatot.
- Alkalmazza az útmutatóban bemutatott hat lépést az egyéb vállalatokkal kapcsolatos kockázatok vizsgálata során. Ha azt állítják, hogy tiszteletben tartják az emberi jogokat, akkor tudniuk kell tájékoztatni Önt arról, hogy milyen negatív kockázatokat azonosítottak és hogyan hártották el ezeket a kockázatokat. Érdemes megvitatni az észrevételeiket, ha azt állítják, hogy egyáltalán nem vagy csak nagyon kevés lehetséges hatást azonosítottak. Az ilyen megbeszélések során azokra az emberi jogokat érintő hatásokra koncentráljon, amelyek köztudottan kockázatot jelentenek az adott üzleti szférában vagy országban.

„A vállalatom ideiglenes munkaerőt biztosít vállalati ügyfeleinknek. A mi tevékenységünkhöz leginkább kapcsolódó jogok alapvetően a munkához való jog, az egyenlő munkáért egyenlő bérhez, a megkülönböztetés-mentességhez, a magánélethez és a családi élethez való jog... Emellett emberi jogi kockázatok sem lehetnek a vállalatomnál – nem úgy, mint a piacon és az ágazatban.”

- Marek Jurkiewicz

ügyvezető igazgató, StartPeople, Lengyelország

3. lépés: Hozzon intézkedéseket a felismert kockázatok elkerülésére és elhárítására

Intézkedéseket kell hoznia a felismert emberi jogi kockázatok kezelésére. Különösen kisebb vállalatok esetében lehetnek ezek nem hivatalos, a magatartás és a szervezeti kultúra megváltoztatását célzó intézkedések.

Ha vállalata tevékenységei kockázatot eredményeznek az emberi jogokra nézve (azaz Ön okozza vagy csak hozzájárul), konkrét intézkedéseket kell tudnia hozni az elhárítása érdekében.

Az egy kicsit bonyolultabb, ha az emberi jogokat érintő negatív hatás kockázata sokkal inkább egy ügyfél, beszállító vagy egyéb üzleti partner tevékenységéből, mint ha magának a vállalatnak a tevékenységéből ered. Egy ilyen helyzetben akár milyen befolyást vagy felsőbb ráhatást megpróbálhat alkalmazni, mivel meg kell akadályoznia az emberi jogokat érintő negatív hatások bekövetkezését, még akkor is, ha nem tudja teljesen megakadályozni. Ha a másik szervezet is egy, az Önéhez hasonló kisvállalkozás, akkor jelentős mértékű befolyással rendelkezhet. Ha ez egy, az Önétől sokkal nagyobb szervezet, akkor megeshet, hogy nincs elég önálló befolyása, hogy bármit is elérjen. Az ilyen esetekben az segíthet, ha összefog másokkal, akiknek hasonló érdekeik lehetnek.

Ezt hogyan csináljam?

- Jelöljön ki valakit a vállalatból, aki irányít és eldönti, hogy ki legyen még bevonva az egyes felismert kockázatok elhárításába. Biztosítson nekik elegendő személyi erőforrást – beleértve szükség esetén a külső szakértőt is – és finanszírozást a feladat ellátásához.
- Vonja be az emberi jogokkal kapcsolatos teljesítményt is a személyzet teljesítményöszönzőibe és/vagy szankcióiba. Például a termelésvezető bónuszát a munkahelyi balesetek számának csökkenésétől teheti függővé.

- Vonja be az emberi jogok tiszteletben tartását az értékesítési feltételekbe, a beszerzési és szerződéskötési gyakorlatokba, valamint a szerződések záradékába, különös tekintettel a 2. lépés után felismert kockázatokra.
- Alkalmazza befolyását üzleti kapcsolataiban, ha kockázatok merülnek fel, lehetőleg a saját működéséből nyert tapasztalatok és jó gyakorlatok megosztásával. Fogjon össze másokkal – például ügyfelekkel, beszállítókkal, iparkamarákkal, szakszervezetekkel vagy közhatóságokkal –, ha egy üzleti partnerre gyakorolt befolyása nem elégséges a változtatáshoz.
- S végül, ha nem tud akkora befolyást gyakorolni az emberi jogokat érintő negatív hatások elhárítása érdekében egy olyan szervezettel szemben, amellyel üzleti kapcsolatban áll, akkor szükség lehet az üzleti kapcsolat lezárásának megfontolására.

Mi a „befolyás”?

A befolyás ebben a kontextusban azt a hatalmat vagy képességet jelenti, amivel rábíthat egy másik szervezetet az emberi jogokat érintő negatív hatásainak elhárítására. Nem határozza meg az emberi jogokat érintő negatív hatásokra vonatkozó felelősségét az, hogy van-e vagy nincs befolyása. Például ha egy beszállítója nem tartja tiszteletben az emberi jogokat, Ön még akkor is felelősséggel tartozik bizonyos szintig az emberi jogokat érintő negatív hatások iránt, ha nincs semmilyen befolyása a beszállítóra.

„A felvételi eljárásunk egy olyan irányelvet tartalmaz, amely nem engedi az emberek etnikai, nemi vagy vallási alapú megkülönböztetését. Úgy gondolom, ez nagyon fontos egy olyan többnemzetiségű társadalomban, mint Macedónia, és hiszek benne, hogy ez előbbre viszi a vállalkozásunkat.”

- Marjonka Veljanovska

ügyvezető igazgató, Farmahem, Macedónia

4. lépés: Tegyen lehetővé jogorvoslatot az érintettek számára, ha közvetlen része van egy negatív hatásban

Ha a dolgok rosszra fordulnak és sérül valaki joga, törekednie kell az ilyen hatások megállítására, továbbá ha vállalata okozta, illetve hozzájárult ehhez, akkor találja meg a módját, hogyan hozza rendbe a károsult(ak) helyzetét. Az elrontott dolgok rendbetétele bocsánatkérést, anyagi vagy nem anyagi jellegű kártérítést, illetve bármilyen egyéb jogorvoslatot vonhat maga után a károsult és a vállalkozása között létrejött, a megfelelő elégtételről szóló megegyezés keretében. További intézkedéseket is meg kell hoznia annak biztosítására, hogy a negatív hatás nem következik be újra. Azt is fontos megérteni, hogy vállalkozása véleményén túl az érintettek mit tekintenének eredményes jogorvoslatnak.

Ezt hogyan csináljam?

- Legyen nyitott: beszélgessen olyan személyekkel, akik úgy érzik, érintettek a vállalkozása által. Ez segíthet a panaszok korai és közvetlen feloldásában úgy, hogy a probléma a vállalkozására és az érintett személyekre korlátozódik.
- Vezessen be egy panasztételi rendszert, melyen keresztül biztonságban jelezhetik kétségeiket mindazok, akik úgy érzik, hogy őket vagy másokat negatívan érintette vagy fogja érinteni a vállalkozása. Vagy tegye lehetővé a hozzáférést egy olyan hasonló rendszerhez, melyet egy külső szervezet (például egy iparkamara vagy egy több érdekelt felet bevonó csoport) működtet. Ez lehetővé teszi a sérelmek rendbetételére irányuló eredményes intézkedéseket, mielőtt azok nehezen kezelhető ellentétékké fajulnak.
- A hivatalosan megválasztott szakszervezeti képviselőkkel folytatott kollektív tárgyalások és konstruktív kapcsolat gyakran jó alapot

szolgáltat a munkavállalókat érintő esetek eredményes jogorvoslatához. Néhány vállalat még a munkavállalói érdekvédelem csatornákból vagy az ötletdobozokból is profitál.

- Külsős egyének panaszainak vagy visszajelzéseinek kezelésére nyilvános e-mail cím vagy telefonszám létrehozását is fontolóra veheti.

„Vállalatunk egy olyan postaládát hozott létre, ahova a munkavállalók névtelenül dobhatják be javaslatokat, kritikáikat és minden egyéb olyan észrevételüket, amelyek az emberi jogok megsértését érintik.”

- Tina Lund

ENSZ partnerségi vezető, Danimex Communication, Dánia

Mi a „jogorvoslat”?

Jogorvoslat nyújtása egy hiba kijavítását jelenti, vagy ebben a kontextusban valaki emberi jogait érintő negatív hatás „jóvátételét”. Alapvetően a károsult gondviseléséről szól. Sokkal egyszerűbb egy negatív hatást jóvátenni, ha vannak olyan bevezetett eljárásai, amelyek az érintetteknek lehetővé teszik a kapcsolatfelvételt és párbeszéd kezdeményezését Önnel.

5. lépés: Kövesse nyomon saját fejlődését

Az emberi jogokat érintő lehetséges és valós negatív hatásokra adott válaszainak megfelelő kezelését biztosítandó, nyomon kell követni és regisztrálni kell, hogyan bánt velük. Hogyan előzött meg egy esetleges negatív hatást, illetve sikerrel járt-e? Valamint rendbe hozta-e az érintett személyek helyzetét, amennyiben a negatív hatás valóban bekövetkezett?

Ehhez a releváns mutatók alkalmazására lehet szükség: mind mérhető, kvantitatív mutatókra, mind az emberek felfogását és hozzáállását feltáró kvalitatív mutatókra. Ezeknek a műveleteknek mások számára is lehetővé kell tenniük intézkedési megítélését.

Ezt hogyan csináljam?

- Fontolja meg a nyomon követési műveletek olyan eszközökre és mutatókra történő alapozását, amelyeket már alkalmaz a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági elemzésekben, a munkavállalói teljesítményértékelésekben vagy a személyzeti felmérésekben. Olyan releváns mutatókkal is kiegészítheti, amelyeket a meglévő minőségirányítási vagy környezeti teljesítményértékelő rendszerekben alkalmaz, valamint felhasználhatja a fogyasztói, ügyfél vagy beszállítói felméréseket.
- A panasztételi rendszer kimeneteinek kiértékelése is hasznos lehet. Teljesen feloldották az esetet?
- Fontolja meg a részvényesek és különösképpen az érintett egyének bevonását a nyomon követési műveletekbe, hogy visszajelzést nyújtsanak az emberi jogokat érintő negatív hatások elkerülésére és elhárítására tett törekvések hatékonyságáról.

„A vállalatom ma már erősebb, mint az emberi jogokkal közvetlenül foglalkozó folyamat bevezetése előtt. Egy jobb belső kommunikációt indítottunk el. Régebben nem beszélgettünk, és túlságosan hatalomelvűek voltunk.”

- Jean-Marc Barki

ügyevezető igazgató, Sealock, Franciaország

6. lépés: Nyújtson tájékoztatást arról, hogy mit csinál

Ez a lépés arról szól, hogy bemutassa, mit tesz az emberi jogok tiszteletben tartása érdekében. Nem kell minden felismert kockázatot vagy hatást kinyilatkoztatnia, valamint azt sem, hogyan járt el ezek kapcsán. Azonban fel kell készülnie arra, hogy kérelem esetén bizonyos emberi jogokat érintő hatásokról információt kell nyújtania – különösen az érintett egyének vagy képviselők részére – a személyes és üzleti információk, valamint adott esetben személyzete megfelelő védelmének biztosítása mellett.

Ezt hogyan csináljam?

- Biztosítsa, hogy tájékoztatást nyújt arról, mit tesz a potenciális vagy ténylegesen érintett egyének tekintetében. Vegye fontolóra az érintett felekkel való megbeszélést és egyeztetést a kommunikáció egyik fő elemeként. Az emberi jogi jelentés független fél általi felülvizsgálata vagy jóváhagyása, vagy az érintett egyének megjegyzéseinek belefoglalása erősítheti kommunikációja tartalmát és hitelességét.
- Ezenfelül döntse el, hogyan kíván tájékoztatni. Tájékoztatása lehet nem hivatalos, és a munkavállalókkal, beszállítókkal, ügyfelekkel vagy közösségi képviselőkkel rendszeresen folytatott megbeszélések, illetve tárgyalások tárgyát képezheti, vagy hivatalos jelleget ölthet nyilvánosan hozzáférhető jelentés formájában.
- A lényegi információkat foglalja bele az éves jelentésekbe és a vállalati társadalmi felelősségvállalási vagy fenntarthatósági jelentésekbe. Az odaillő részek az időszakos egészségvédelmi és biztonsági teljesítmény jelentésekben is megjelenhetnek. Ha vállalkozása részt vesz olyan nemzeti vagy nemzetközi kezdeményezésekben, mint például az ENSZ Globális Szerződése vagy az Etikus Kereskedelmi

Kezdeményezések, akkor várhatóan bizonyos információkat már közölnie kell. Az emberi jogok tiszteletben tartásáról szóló odaillő információkkal kiegészítheti azt.

- Ne feledje tájékoztatni a többi érdekelt felet. Az információkat a felelős beszállítói lánc vagy a fenntartható beszerzés iránt elkötelezett ügyfelek kérelmezhetik, vagy egyszerűen csak méltányolhatják.
- Fontolja meg, hogy profitálhat-e rövid frissítések saját honlapján vagy a közösségi médiában való közzétételéből.

„A Danimex egy Előrehaladási Tájékoztató közzétételének segítségével kommunikálja az emberi jogok iránti elkötelezettségünket. Ez egy évente közzétett jelentés az ENSZ Globális Szerződésében való részvételünkkel kapcsolatosan... De valójában még nem vagyunk elég jók ügyfeleink és beszállítóink tájékoztatásában. Így a jövőre nézve az az egyik kihívás, hogy jobbá váljunk a tevékenységeink kommunikálása terén.”

- Tina Lund

ENSZ partnerségi vezető, Danimex Communications, Dánia

3 Mindennapos üzleti helyzetekben megfontolandó kérdések

Az alábbiakban 15 hétköznapi üzleti tevékenység vagy helyzet listáját találja. Mindegyik vonhat maga után az emberi jogokat érintő negatív hatásokat. Mindegyikhez tartozik egy kérdéssor is, amely tippeket ad ezen hatások elkerülésére vagy elhárítására alkalmazható intézkedésekre.

Nem mindegyik helyzet vonatkozik kimondottan az Ön vállalkozására, de valószínűleg sokban magára ismer majd. Az emberi jogokat érintő kockázatok a legtöbb vállalkozásban előforduló legáltalánosabb üzleti tevékenységekből is adódhatnak.

A kérdések nem terjednek ki minden részletre, így azok nem is fedik le a bemutatott helyzetekkel kapcsolatos, az emberi jogokat érintő összes lehetséges negatív hatást. Remélhetőleg a legtöbb kérdésre a válasza az lesz, hogy „igen, ezt már így csinálom”. Ha így van, az azt mutatja, hogy már sok mindent megtett az emberi jogok tiszteletben tartásának biztosítására. De még így is találkozhat újdonságokkal, amelyekre előtte nem gondolt.

A legtöbb bemutatott helyzetre vonatkozóan törvényi szabályozás van érvényben. Így a helyzetek olvasása közben sose feledkezzen el meggyőződni arról, hogy ismeri és eleget tesz a vonatkozó törvényeknek és kollektív szerződéseknek. Ha vállalkozást vezet, mindig győződjön meg arról, hogy tevékenységét a vonatkozó jogi és intézményi kereteken belül végzi. Ha embereket foglalkoztat, csakis törvényesen elismert munkaviszonyt alkalmazzon. Valamint ellenőrizze, hogy kizárólag olyan szervezetekkel és személyekkel áll üzleti kapcsolatban, akik törvényes kereteken belül működnek. Ezek elvégzésével általában már sokat tesz az emberi jogok tiszteletben tartásának biztosításáért.

Néhány kérdés olyan intézkedésekre adhat tippet, amelyekre már amúgy is törvényileg kötelezve lehet. Maga a tény, hogy ezek itt kérdés formájában jelennek meg, semmiképpen sem utal arra, hogy vállalkozása választhat a törvényeknek való megfelelés és nem megfelelés között.

ÜZLETI TEVÉKENYSÉGÉNEK EMBERI JOGI SZEMPONTJAI

1. Amikor munkaerőt toboroz...

kizárólag a kompetenciákat és tapasztalatokat veszi figyelembe annak megállapításakor, hogy kit foglalkoztasson? Kizárólag olyan információkat kér, amelyek az állás betöltését illetően fontosak?

Végez olyan indokolt átalakításokat, amelyek a fogyatékkal élő munkavállalók számára is lehetővé teszik a munkavállalást vállalkozásában?

A felvételi folyamatban résztvevő összes munkavállaló ismeri vállalkozása diszkriminációhoz való hozzáállását?

Tesz nyilvános kötelezettségvállalást a sokszínűséggel kapcsolatban, például egy Sokszínűségi Chartára¹ történő feliratkozással?

Biztonságosan tárolja a jelentkezők személyes információit?

Veszélyeztetett jogok:

- Munkához való jog
- Megkülönböztetés-mentességhez való jog
- Magánélet tiszteletben tartásához való jog

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

2. Miután felvette a munkavállalókat és már önnek dolgoznak...

ösztönzi az olyan munkahelyi környezet kialakítását, amelyben az emberek tiszteletben tartják egymást?

Vannak bevezetett intézkedések a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés elkerülésére és leküzdésére?

Tesz intézkedéseket annak érdekében, hogy megvédje a munkavállalókat a megfélemlítéssel, szexuális zaklatással és egyéb jellegű zaklatásokkal szemben, amelyeket vagy más munkavállalók vagy külsősök, például fogyasztók, forgalmazók és ügyfelek követnek el?

Támogatja azon munkavállalókat, akik azt állítják, hogy megfélemlítésnek, szexuális zaklatásnak vagy hasonlóknak voltak kitéve?

Biztosítja azt, hogy a béreket rendszeresen, időben fizetik?

Veszélyeztetett jogok:

- Megalázó bánásmód alóli mentességhez való jog
- Megkülönböztetés-mentességhez való jog
- Biztonságos és egészséges munkahelyi környezethez való jog
- Fizikai és mentális egészséghez való jog
- Jogos és előnyös fizetséghez való jog

3. A fizetések és az előléptetések megállapításakor...

egyenlő fizetséget biztosít ugyanazon munkákért, illetve ugyanakkora értékű munkákért?

Objektív tényezőkre alapozva emel fizetést és nyújt juttatásokat, elkerülve a hátrányos megkülönböztetést?

Korrekt és átlátható előmeneteli és karrierfejlődési lehetőségeket biztosít?

Ha vállalkozása alacsonyán képzett, bevándorló vagy időszakos munkaerőt alkalmaz, tisztában van-e azzal, hogy az érintett munkavállalók teljes bevételükből kielégíthetik-e alapvető szükségleteiket, figyelembe véve bármilyen egyéb bértámogatást az államtól?

Veszélyeztetett jogok:

- Egyenlő munkáért egyenlő bérhez való jog
- Megkülönböztetés-mentességhez való jog
- Munkához való jog
- Jogos és előnyös fizetséghez való jog

4. Ha a munkavállalók csatlakozni szeretnének egy szakszervezethez és kollektív tárgyalásokat szeretnének kezdeményezni...

lehetővé teszi munkavállalói számára, hogy egy tetszőlegesen választott szakszervezethez csatlakozzanak, illetve létrehozzanak ilyet?

Kezdeményez párbeszédet a munkavállalóival például a munkavállalók képviselőivel tartott rendszeres megbeszéléseken keresztül?

Egészséges párbeszédet és jóhiszemű tárgyalásokat folytat a munkavállalói által érintett szakszervezetekkel?

Veszélyeztetett jogok:

- Szerveződéshez és kollektív tárgyaláson való részvételhez kapcsolódó jog
- Egyesülési szabadság

5. Amikor valamelyik munkavállalója vagy annak házastársa teherbe esik...

átdolgozza az érintett munkavállalók munkatervét az anyaság vagy apaság fényében?

Tart eligazítást a munkavállalói számára arról, hogyan kezeljék és viselkedjenek a terhes kollégákat illetően?

Megbizonyosodik arról, hogy nem különbözteti meg hátrányosan a terhes munkavállalókat vagy a fiatal nőket például a felvétel vagy az előléptetés során?

Ugyanúgy viszonyul a szülői szabadságot kérő nőkhöz és férfiakhoz is?

Veszélyeztetett jogok:

- Családi élethez való jog
- Megkülönböztetés-mentességhez való jog
- Biztonságos és egészséges munkahelyi környezethez való jog
- Fizikai és mentális egészséghez való jog

6. Amikor termékeket reklámoz...

elkerüli az előítéletek és emberek vagy csoportok megbélyegzésének erősítését a hirdetésekben?

Megbizonyosodik arról, hogy hirdetéseiben nem segíti elő a gyermekek szexuális tudatra ébredését?

Biztosítja, hogy hirdetéseiben a nőket nem szexista módon ábrázolják?

Bevezetett olyan véleménynyilvánítási csatornát, amelyen keresztül a nyilvánosság hozzászólhat a hirdetéseikhez?

Veszélyeztetett jogok:

- Megkülönböztetés-mentességhez való jog

7. Ha közvetlenül a fogyasztóknak értékesít termékeket...

Részt vettek-e a munkavállalói az ügyfelek megkülönböztetés-mentességéről szóló képzésen, illetve tájékoztatták-e őket a megkülönböztető vagy méltatlan kifejezések kockázatairól?

Biztonságosan tárolja a fogyasztói információkat, illetve a fogyasztók tudják, hogyan használja fel ezeket az információkat?

Egyértelmű utasításokat és figyelmeztetéseket nyújt a veszélyes termékek használatához?

Veszélyeztetett jogok:

- Megkülönböztetés-mentességhez való jog
- Magánélet tiszteletben tartásához való jog
- Élethez való jog
- Fizikai és mentális egészséghez való jog

8. Ha munkavállalói nagy megterhelést jelentő körülmények között dolgoznak...

Fordít nagyobb figyelmet a munkavállalók közérzetére a különösen stresszes és nagy nyomás alatti időszakokban?

Megpróbálja a lehetőségeihez mérten legjobban előre megtervezni a munkát, hogy elkerülje a munkavállalók nagy mértékű stressznek való folyamatos kitettségét?

Teremt olyan őszinte légkört, ahol a munkavállalók bátran beszélhetnek a stresszről és annak tüneteiről?

Megbizonyosodik arról, hogy Ön és munkavállalói egyaránt ismerik a stressz korai tüneteit?

Veszélyeztetett jogok:

- Biztonságos és egészséges munkahelyi környezethez való jog
- Pihenéshez és szabadidőhöz való jog
- Fizikai és mentális egészséghez való jog

9. Ha munkavállalóinak van hozzáférése az internethez a munkában...

Tájékoztatja a munkavállalóit arról, hogy milyen körülmények esetén fog belépni az e-mail fiókjukba?

Tájékoztatja a munkavállalóit a korlátokról, hogy mennyit oszthatnak meg a nyilvánossággal vállalkozásáról, illetve vállalkozása érdekében?

Megbizonyosodik arról, hogy munkavállalói nem másolják mások munkáit személyes vagy céges előnyök megszerzésére?

Végez elfogadható átalakításokat annak érdekében, hogy a fogyatékkal élő munkavállalók, mint például a látássérültek számára is lehetővé tegye az internethez való hozzáférést?

Veszélyeztetett jogok:

- Magánélet tiszteletben tartásához való jog
- Szabad véleménynyilvánításhoz való jog
- Szabad információjutáshoz és szólásszabadsághoz való jog
- Megkülönböztetés-mentességhez való jog
- A kulturális életben való részvételhez, a tudományos fejlődés előnyeire és a szerzői érdekek védelméhez való jog

10. Ha munkavállalói az egészségre káros anyagokkal dolgoznak...

Biztosítja, hogy a munkavállalói el legyenek látva utasításokkal és képzésen is részt vegyenek azzal kapcsolatban, hogyan kell bánni az anyagokkal és mit kell tenni baleset esetén?

Biztosítja a munkavállalók számára az elsősegélynyújtó felszereléshez való hozzájutást?

Végez rendszeres vizsgálatokat annak biztosítása érdekében, hogy az egészségvédelmi és biztonsági követelményeknek megfeleljenek?

Biztosítja, hogy az anyagokat biztonságosan tárolják és kezelik hulladékként használat után?

Veszélyeztetett jogok:

- Biztonságos és egészséges munkahelyi környezethez való jog
- Fizikai és mentális egészséghez való jog

11. Ha vállalkozása gépeket és járműveket használ...

A vállalkozásában használt gépek és járművek biztonságosan működtethetők, illetve rendszeresen ellenőrzi azok biztonsági jellemzőit?

A gépeket és járműveket használó összes munkavállaló megfelelően képzett és jogosult azok kezelésére?

Részesült az összes munkavállaló képzésben azzal kapcsolatban, hogy mit tegyenek a gépek meghibásodása vagy hibás működése esetén?

Rendelkeznek a gépeket vagy járműveket kezelő munkavállalók elegendő pihenőidővel, hogy elkerüljék a fáradtságból adódó baleseteket?

Veszélyeztetett jogok:

- Biztonságos és egészséges munkahelyi környezethez való jog
- Fizikai és mentális egészséghez való jog

Üzleti kapcsolatok emberi jogi szempontjai

12. Ha beszállítóinak nagyon szűk határidővel ad megrendelést...

Tudják a beszállítói, hogy elvárja tőlük az emberi jogok tiszteletben tartását, például a lehetséges kockázatok szerződéseikben vagy beszállítói megállapodásaikban való feltüntetésével?

Megtervezi értékesítéseit és beszerzéseit, hogy a lehetőségekhez mérten legjobban elkerülje a beszállítóknak adott nagyon szűk határidőket?

Figyelembe veszi és megvitatja a beszállítók munkavállalóinak munkahelyi körülményeit szűk határidők esetén?

Veszélyeztetett jogok:

- Biztonságos és egészséges munkahelyi környezethez való jog
- Pihenéshez és szabadidőhöz való jog

13. Ha a biztonsági szolgálat elvégzésére más vállalatot szerződtet...

Világossá teszi a szolgáltató számára, hogy elvárja tőlük az emberi jogok tiszteletben tartását, például feltüntetve ezt a beszerzési feltételek között?

Megbizonyosodik arról, hogy a szolgáltató megfelelő engedélyekkel rendelkezik?

Biztosítja, hogy a szolgáltató képzésben részesíti alkalmazottait a vonatkozó emberi jogi kérdésekkel, mint például a hatáskör megfelelő alkalmazásával és a megkülönböztetés-mentességgel kapcsolatban?

Biztosítja, hogy a szolgáltató minimalizálja a munkavállalók vagy ügyfelek magánéletének tiszteletben tartásához való jogait érintő negatív hatásokat, amelyeket a megfigyelés vagy a fizikai átvizsgálások okozhatnak?

Veszélyeztetett jogok:

- Magánélet tiszteletben tartásához való jog
- Élethez, személyi szabadsághoz és biztonsághoz való jog
- Megalázó bánásmód alóli mentességhez való jog
- Békés gyülekezéshez való jog
- Megkülönböztetés-mentességhez való jog

14. Ha olyan alacsony bérköltségű országokból vagy szektorokból vásárol termékeket, ahol gyanítható a gyermekmunka alkalmazása...

Világossá teszi a beszállítói számára, hogy elvárja tőlük az emberi jogok tiszteletben tartását, beleértve a gyermekmunka elkerülését?

Kért szakértői tanácsot például társadalmi szervezettől olyan termékekkel vagy országokkal kapcsolatban, ahol különösen fennállhat a gyermekmunka alkalmazásának kockázata?

Van bevezetett eljárás módja arra az esetre, ha egyik beszállítójáról kiderül, hogy nem tartja tiszteletben az emberi jogokat?

Fontolóra vette már egy olyan, a felelős beszállítói láncot támogató együttműködési kezdeményezéshez való csatlakozás lehetőségét, mint például az Etikus Kereskedelmi Kezdeményezés vagy az Üzleti-Társadalmi Megfelelőség Kezdeményezés?

Veszélyeztetett jogok:

- Gyermekmunka megszüntetése
- Oktatáshoz való jog

15. Ha termékeket vagy szolgáltatásokat értékesít konfliktus sújtotta térségekben, illetve ott készült termékeket szerez be...

Tudják az ügyfelei vagy beszállítói, hogy rendkívüli odafigyelést vár el tőlük az emberi jogok tiszteletben tartását illetően a konfliktus sújtotta területeken fennálló megnövekedett kockázatok fényében?

Kér hiteles és független tanácsot kormányzatoktól és emberi jogi szakértőktől az emberi jogok konfliktus sújtotta területeken való tiszteletben tartásának módjaival kapcsolatban?

Együttműködik más vállalkozásokkal vagy civil társadalmi szervezetekkel a felismert kockázatok kezelésére? Fordít különös figyelmet annak kockázatára, hogy belekeveredhet bármilyen etnikai, vallási vagy kulturális nézeteltérésbe vagy konfliktusba az adott területen?

Számos emberi jogot érinthetnek a konfliktus sújtotta területeken megnövekedett kockázatok, beleértve a következőket:

- Élethez, személyi szabadsághoz és biztonsághoz való jog
- Kínzás és kegyetlen, embertelen vagy megalázó bánásmód alóli mentességhez való jog
- Megkülönböztetés-mentességhez való jog
- Önrendelkezési jog
- Humanitárius jog

4 Példák az emberi jogokat érintő negatív hatásokra

Egy vállalkozás bármely nemzetközileg elfogadott emberi jogot érintő negatív hatással rendelkezhet. Éppen ezért vállalkozásának minden ilyen jogot figyelembe kell vennie, például az emberi jogi kockázatok meghatározásakor (Lásd a 2. lépést a II. fejezetben).

Az alábbi lista 29 emberi jogot sorol fel, amelyek mindegyike megtalálható az Emberi Jogok Nemzetközi Törvényében és az ILO központi egyezményekben². Minden egyes jognál található egy példa arra, hogy vállalkozása, ha nem elővigyázatos, hogyan okozhat, járulhat hozzá vagy lehet bárhol érintett egy negatív hatásban.

Néhány példa az európai országokban és máshol is törvényellenesnek minősített intézkedéseket mutat be. Ezekben az esetekben az érintett vállalkozás jogi következményekkel nézhet szembe, miközben a jogi szabályozásnak való megfeleléssel valószínűleg a negatív hatás is elkerülhető lett volna. A többi példa a „szürke zónához” tartozik, ahol nem tisztázott, hogy az intézkedés törvényellenes vagy sem.

Mindenesetre mindegyik az emberi jogokat érintő negatív hatásokra mutat példát, amelyeket elkerülni és elhárítani szükséges, ha vállalkozásában ilyen történik. Ugyanakkor vegye figyelembe, hogy nem mindig mindenki ért egyet teljesen abban, hogy mi számít az emberi jogokat érintő negatív hatásnak. Ez a lista igyekszik meglehetősen világos példákat használni.

o Egyesülési szabadság

Munkaidőn kívül számos munkavállaló összejön, hogy lépéseket tegyenek egy szakszervezetbe való belépés érdekében. A vállalat erre megbíz egy ügyvédet azon megfontolt szándékából, hogy megfélemlítse a munkavállalókat, azt remélve, hogy feladják a szakszervezetbe való belépéssel kapcsolatos terveiket.

o Egyenlő munkáért egyenlő bérhez való jog

Egy vállalat új munkavállalót vesz fel, aki egy feltörekvő országból vándorolt be. Nemzeti hovatarozása miatt neki kevesebbet fizetnek, mint a kollégáinak, mert a vezetés azon a véleményen van, hogy a fizetése még így is jóval meghaladja azt a szintet, amit hazájában elérhetne.

o Szerveződéshez és kollektív tárgyaláson való részvételhez kapcsolódó jog

Egy országban, ahol a törvényi keretek lehetővé teszik a kollektív tárgyalásokat a foglalkoztatási feltételeket illetően, egy vállalat visszautasítja a részvételt egy munkáltatói szervezet által (helyi, szakterületi vagy nemzeti szinten) közvetlenül vagy közvetve törvényesen elismert munkavállalói szervezet munkavállalók által megbízott képviselőivel folytatandó tárgyalásokon.

o Munkahelyi egyenlőséghez való jog

Egy kisvállalkozás vezetője egy munkavállaló előléptetéséről dönt, de nem a teljesítménye alapján, hanem abból a tényből fakadóan, hogy férfi, így nem fog szülei szabadságra menni, míg a másik jelölnél, aki nő, ez megeshetne.

o Megkülönböztetés-mentességhez való jog

Egy kisvállalkozás vezetője felvételt hirdet üzletébe értékesítési asszisztensi pozícióra. Számos jól képzett és alkalmas jelentkező akad a pozícióra, akik között vannak etnikai kisebbségekből származók is. A vezető úgy dönt, hogy nem hallgatja meg a látható kisebbségi háttérrel rendelkező jelentkezőket, mert a múltban vásárlói panaszok érkeztek arra, hogy látható kisebbségek szolgálták ki őket.

² Az Emberi Jogok Nemzetközi Törvényének és az ILO alapvető munkaügyi elvekről és jogokról szóló nyilatkozatának ábrázolása a Védelem, tiszteletben tartás és jogorvoslat: a vállalkozás és az emberi jogok keretrendszere műből származtatható, Az emberi jogi, transznacionális társaságokkal és egyéb üzleti vállalkozásokkal foglalkozó főtájtár különleges tanácsadójának jelentése, John Ruggie, 2008: 15-16. oldal

o **Jogos és előnyös fizetéshez való jog**

Egy vállalat a főállású munkavállalóit egy bizonyos bérrendszer szerint fizeti. Azonban az alapbér nem garantált, és a kifizetések nem következetes módon, az értékesítés ingadozásaitól függően történnek.

o **Rabszolgaság és kényszermunka megszüntetése**

Egy vállalat mezőgazdasági munkára közvetít képzetlen munkaerőt. A vállalat kiküldi azokat a bevándorlókat, akik alacsony fizetségért hajlandók viszonylag szerény körülmények között dolgozni a földeken. A vállalat prémiumot kap azon munkások számától függően, akik a munkáltatónál maradnak az egész szezonban. A munkások magas fluktuációja miatt a vállalat úgy dönt, hogy a tervezett szezon alatt visszatartja azokat útlevelét, és egy magas „konzultációs díjat” vezet be arra az esetre, ha a munkás a szezon vége előtt szeretné visszakapni útlevelét.

o **Biztonságos munkakörnyezethez való jog**

Egy vállalat beszerzési igazgatója meglátogat egy kelet-ázsiai beszállítót. A gyárlátogatás során örömmel látja, hogy minden munkás védősisakot visel. Táskáját otffelejtvé később visszatér, és azt veszi észre, hogy az összes munkás levette a sisakját. Ám mivel a beszállító vállalata számára fontos, ezért úgy dönt, hogy elhallgatja, amit látott, és mindenképp megköti az üzletet.

o **Gyermekmunka megszüntetése**

Egy vállalat egy elég nagy beszállítótól olyan promóciós cikkeket vásárol, mint például a vállalat emblémájával ellátott tollak, kulcs-tartók és öngyújtók. A következő megrendelés árával és minőségével kapcsolatos

tárgyalások miatt a beszállítónál tett látogatása során a beszerzési vezető számos fiatal gyermeket vesz észre, akik feltehetően kisebb termékeket szerelnek össze. Mivel a beszállítóhoz képest egy sokkal kisebb vállalatot képvisel, úgy dönt, hogy nem vesz tudomást a látottakról, és leadja a megrendelést.

o **Pihenéshez és szabadidőhöz való jog**

Egy fontos ügyféltől érkező sürgős megrendelés miatt egy kisvállalkozás tulajdonosa arra kéri beszállítóját, hogy duplázza meg a termelését egy már leadott megrendelés határidején belül. Ennek következtében a beszállító vállalat munkavállalóinak egész héten és hétvégén is túlórázniuk kell, hogy tartsák a határidőt. A munkavállalók emiatt panaszt tesznek, és a pillanat hevében a munkavállaló elbocsátással fenyegeti meg őket, ha visszautasítják a túlórázást.

o **Munkához való jog**

Egy vállalat elutasítja a szerződések és munkáltatói igazolások használatát az újonnan alkalmazott munkavállalók esetében.

o **Családi élethez való jog**

Egy munkavállaló második terhességét jelenti be vezetőjének. A vezető azt hallotta a munkavállaló előző munkáltatójától, hogy gyakran hiányzott az első terhessége alatt. A vezető erre úgy dönt, hogy azonnali hatállyal felmond a munkavállalónak.

o **Élethez, személyi szabadsághoz és biztonságához való jog**

Egy vállalat tulajdonosa elhalasztja a vállalati tehergépjármű javíttatását pénzügyi nehézségekre hivatkozva. Ennek eredményeként a fékek nem működnek és egy személy meghal.

- **Békés gyülekezéshez való jog**

A helyi szakszervezet egy békés és törvényileg jóváhagyott tüntetést szervez egy közép-vállalkozásban tapasztalható munkakörülmények ellen a vállalkozás területén kívül. A vállalat felháborodik és felbérel egy biztonsági céget a tüntetők feloszlására.
- **Megfelelő életszínvonalhoz való jog (beleértve a megfelelő táplálkozási, ruházkodási és lakhatási körülményeket)**

Egy gazdálkodó szállást biztosít a főszezonban a bevándorló munkavállalóknak. A költségek leszorítása miatt a szállók túlszűfoltak, a higiéniai feltételek hiányosak, és ritkán takarítanak. A munkavállalók pedig panaszkodnak, mivel nem tudnak máshol aludni.
- **Kínzás és kegyetlen, embertelen vagy megalázó bánásmód alóli mentességhez való jog**

Egy vezető módszeresen zaklatja alkalmazottait, például megalázó nevekkel illetve őket minden alkalommal, amikor nem elégedett munkahelyi teljesítményükkel.
- **Házasságkötéshez és családalapításhoz való jog**

Egy vállalat erőteljesen buzdítja egyik munkavállalóját esküvőjének egy évvel későbbre halasztására, hogy elkerüljék a felesleges zavart a csúcsidőszakban. Közlik vele, nem biztos, hogy lesz helye a cégben, ha tovább folytatja az esküvő tervezését.
- **Fizikai és mentális egészséghez való jog**

Egy kiskereskedő fagyasztott húst és baromfit árul. A bolt tulajdonosa nagyon kedvező ajánlatot kap fagyasztott húsról, és vesz egy nagy szállítmányt. A jó ajánlat a fagyasztott hús három hónapon belüli lejáratú idejének köszönhető. A húsnak csak egy töredékét tudja eladni a lejáratú idő előtt, ezután a maradék szállítmányon megváltoztatja a lejáratú időt.
- **A törvény által nyújtott egyenlő elismeréshez és védelemhez való jog**

Egy vállalat kihasználja azt a tényt, hogy a bevándorló munkásokat a nemzeti munkatörvény nem egyenlő módon védi, és a nemzeti szint alatti munkakörülményeket nyújt nekik.
- **A gondolat-, a lelkiismeret- és a vallásszabadsághoz való jog**

Egy vállalat tulajdonosa észreveszi, hogy néhány munkavállaló vallási jelképeket visel, és szüneteikben vallásukat gyakorolják. Ateistaként provokálja őket vallásgyakorlásuk. Annak ellenére, hogy gyakorlatuk nem jelent kockázatot mások egészségére vagy biztonságára nézve, valamint nem akadályozza a munkavállalókat feladataik teljesítésében, arra kéri őket, hogy hagyják abba.
- **Oktatáshoz való jog**

Egy vállalat vezetése úgy találja, hogy két munkavállaló túl sokat hangoztatja a munkavállalók jogaival kapcsolatos elképzeléseit azok után, hogy munkaidőn kívül beiratkoztak a szakszervezet helyi képviselete által tartott képzési programba. A vállalat tájékoztatja a munkavállalókat, hogy „nehézségekkel” találkozhatnak szembe magukat, ha folytatják az oktatási órák látogatását.
- **Tisztességes eljáráshoz való jog**

Egy vállalat forgalmazót alkalmaz termékei értékesítéséhez. A forgalmazó vezérigazgatója egy vacsora során azzal kérkedik, hogy „meggyőzte” a bírót egy volt munkavállalója keresetének elutasításáról.
- **Szabad véleménynyilvánításhoz, információjutáshoz és szólásszabadsághoz való jog**

Egy közép-vállalkozás IKT megoldásokat értékesít hatóságoknak. A vállalat tudja, hogy

néhány ügyfél olyan egyének nyomon követésére és zaklatására használja a termékeket, akik nem értenek egyet a kormányzati politikával. A tulajdonos úgy gondolkodik, hogy egy ilyen kis vállalat úgysem tud befolyással lenni az ilyen jellegű használatra, és csak más vállalkozás venné át a jövedelmező üzletet, ha vállalata tartózkodna ettől.

o **A kulturális életben való részvételhez, a tudományos fejlődés előnyeire és a szerzői érdekek védelméhez való jog**

Egy kis mérnöki vállalkozás világszinten nyújt tanácsadást építési projekteknél. Az egyik aktuális megbízásukban egy nagy ügyfélnek nyújtanak tanácsadást egy hatalmas üzem építéséhez. Az építkezés következtében a helyi lakosságot egy számukra nagy jelentőséggel bíró kulturális helyszín látogatásában akadályozzák. A mérnöki vállalkozás értesül az esetről, de úgy érzik, hogy ők ebben nem érintettek, és úgy döntenek, hogy nem tesznek semmit.

o **Önrendelkezési jog**

Egy vállalat megvásárol egy földterületet annak ellenére, hogy tudják, bennszülöttek egy csoportjának a szokásos használatból eredő követeléseik lehetnek ugyanarra a területre. A vállalat kihasználja azt a tényt, hogy a bennszülöttek ezen csoportja gyenge politikai kapcsolatokkal bír és nem rendelkezik birtoklevéllel. Semmibe veszi azok tiltakozását, és végül rendőri segítséget kér a területen élő emberek kilakoltatásához.

o **Politikai részvételi jog**

Egy munkavállaló a helyi választásokon indul egy tisztségért. A vállalat ügyvezető igazgatója azonban egy másik pártot támogat, így megkérdőjelezi a munkavállaló szakmai kompetenciáit és néhány hatáskört megvon tőle.

o **Szociális biztonsághoz való jog**

Egy vállalat visszaélést követ el a könyvelésben, hogy megússzák a társadalombiztosítási rendszerhez való hozzájárulást.

o **Mozgásszabadsághoz való jog**

Egy kisvállalkozás egy olyan távoli, vidéki borászat beszállítására van utalva, amely több mint kétórás útra van a legközelebbi várostól. A beszállító szüreti szezonban történő meg látogatásakor a vállalat tulajdonosa arról értesül, hogy a borászat megtiltja a munkások számára a borászat elhagyását munkaidő után, mert tapasztalataik szerint néhány munkás túl későn térne vissza ahhoz, hogy másnap reggel képes legyen munkavégzésre.

o **Magánélet tiszteletben tartásához való jog**

Egy vállalat ügyvezető igazgatója szívességből személyes információkat közöl bizonyos ügyfelekről azok előzetes tájékoztatása nélkül egy másik vállalkozásban dolgozó barátjával.

5 Hivatkozások

Az alábbi lista az emberi jogokkal kapcsolatos információk néhány hivatalos forrását tartalmazza.

Kérjük, tartsa szem előtt, hogy ezek a hivatkozások nem az üzleti szereplőknek készülhettek, és nem különösen KKV-barátok. Ezért azok bevezetéséhez szakértői segítségre lehet szüksége például nemzeti emberi jogi intézményektől, emberi jogokra szakosodott civil társadalmi szervezetektől, gazdasági egyesületektől, kereskedelmi kamaráktól vagy több érdekelt felet összefogó, vállalati társadalmi felelősséggel kapcsolatos kezdeményezésektől.

Általános referencia dokumentumok és források:

- **Emberi Jogok Nemzetközi Törvénye:**
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- **ENSZ Emberi Jogok Főbiztosának Hivatala:**
Hivatalos online információk az emberi jogokról: <http://www.ohchr.org>
- **Az ILO alapvető munkaügyi elvekről és jogokról szóló nyilatkozata**
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- **Nemzetközi Munkaügyi Szervezet**
Hivatalos online információk a munkajogról: <http://www.ilo.org>. Az ILO vállalati ügyfélszolgálat a nemzetközi munkaügyi normákhoz: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>
- **Irányadó ENSZ-alapelvek (UNGP):**
A vállalkozásokra és az emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelvek, ENSZ Emberi Jogok Főbiztosának Hivatala, 2011: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- **Értelmező útmutató az irányadó ENSZ-alapelvekhez:**
A vállalati felelősségvállalás az emberi jogok tiszteletben tartása terén: Értelmező útmutató, ENSZ Emberi Jogok Főbiztosának Hivatala, 2011: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- **ENSZ Globális Szerződése:**
A Globális Szerződés az ENSZ egyetemes kezdeményezése a vállalati társadalmi felelősségvállalásra. A kezdeményezés ezen a linken érhető el: www.unglobalcompact.org. További információkért a vállalkozásokra és az emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelvek és a Globális Szerződés kapcsolatáról látogassa meg: http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf
- **Emberi Jogok Nemzetközi Törvénye:**
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- **ENSZ Emberi Jogok Főbiztosának Hivatala:**
Hivatalos online információk az emberi jogokról: <http://www.ohchr.org>
- **Az ILO alapvető munkaügyi elvekről és jogokról szóló nyilatkozata**
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- **Nemzetközi Munkaügyi Szervezet**
Hivatalos online információk a munkajogról: <http://www.ilo.org>. Az ILO vállalati ügyfélszolgálat a nemzetközi munkaügyi normákhoz: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

EU referencia dokumentumok:

- **Az Európai Unió Alapjogi Chartája:**
http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm
- **Az Emberi Jogok Európai Egyezménye:**
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- **Az Európai Bizottság vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó stratégiája 2011 és 2014 között**
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

Köszönetnyilvánítás

Az Európai Bizottság, valamint a GLOBAL CSR és a BBI International közös munkacsoportja köszönetet mond mindazoknak, akik megjegyzéseikkel ellátták az útmutató korábbi vázlatait, többek között a következőknek:

Az Európai Bizottság által a projekt támogatására létrehozott szakértői tanácsadó bizottság tagjai

- Jim Baker, Globális Szakszervezetek Tanácsa
- Alexandra Guáqueta, vállalkozásokkal és emberi jogokkal foglalkozó ENSZ munkacsoport
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Felelős Vállalkozások Központja, India
- Geneviève Paul és Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, Munkáltatók Nemzetközi Szervezete

További személyek és szervezetek, akik megjegyzéseikkel látták el az útmutató korábbi vázlatait:

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Dán Iparszövetség
- Sebastien Coquoz, Norvég Emberi Jogi Központ
- Dán Etikus Kereskedelmi Kezdeményezés (DIEH), Etikus Kereskedelmi Kezdeményezés (ETI), Norvég Etikus Kereskedelmi Kezdeményezés (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- A vállalati társadalmi felelősségvállalás és fogyatékoság európai hálózata (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Ír Üzleti és Munkáltatói Szövetség
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib Institute, szlovén társadalmi felelősségvállalási hálózat
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Szövetségi Külügyminisztérium, Humánbiztonsági Osztály, Bern, Svájc
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnämäki, Külügyminisztérium, Finnország
- Neill Wilkin, Emberi jogok és Vállalkozások Intézete

Az Európai Bizottság által 2012. szeptember 12-re szervezett kerekasztal-beszélgetés további résztvevői:

- Signe Andreassen, GLOBAL CSR, Dánia
- Jean-Marc Barki, Sealock, Franciaország
- Ajnacska B. Nagy, Európai Bizottság, Vállalkozáspolitikai Főigazgatóság
- Peer Bondevik, Etikus Kereskedelmi Kezdeményezés, Norvégia
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Németország
- Mile Boshkov, Macedón Üzleti Szövetség
- Guy Bultinck, Van Bavel üzleti ajándékok, Belgium
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Románia
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Olaszország
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), Franciaország
- David Connor, Coethica, Egyesült Királyság
- Rachel Davis, Shift, Egyesült Államok
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, Európai Bizottság, Vállalkozáspolitikai Főigazgatóság
- Kirsty Drew, az OECD mellett működő Szakszervezeti Tanácsadó Bizottság (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Belgium
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), Belgium
- German Granda, Foretica, Spanyolország
- Jana Heinze, Ecosense (a fenntartható német üzleti fejlődés fóruma)
- Luc Hendrickx, Kézműves, Kis- és Középvállalkozások Európai Szövetsége (UEAPME)
- Henning Hoy Nygaard, Dán KKV szövetség
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Lengyelország
- Jutta Knopf, Adelphi, Németország
- Ales Kranjc, Társadalmi felelősségvállalás hálózata, Szlovénia
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Spanyolország
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Dánia
- Andrew Marshall Roberts, Skót Vállalkozások a Közösségben
- Alan Miller, Nemzeti Emberi Jogi Intézmények Európai Csoportja Skót Emberi Jogi Bizottság
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Macedónia
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Macedonia
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Lengyelország
- Anna-Elina Pohjolainen, Európai Bizottság, Jogérvényesülési Főigazgatóság
- Veronica Rubio, Business Social Compliance Initiative (BSCI/FTA)
- Joanna Serdyska, Európai Bizottság, Jogérvényesülési Főigazgatóság
- Emily Sims, Nemzetközi Munkaügyi Hivatal (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Dánia
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, ENSZ Iparfejlesztési Szervezete (UNIDO), Törökország
- Matthias Thorns, Munkáltatók Nemzetközi Szervezete (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel üzleti ajándékok, Belgium
- Marjon van Opijnen, CREM, Hollandia
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Macedónia
- Juan Villamayor, Vállalati fenntarthatósági tanácsadó, Spanyolország
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), Franciaország
- Margaret Wachenfeld, Emberi jogok és Vállalkozások Intézete (IHRB)
- Mark Wright, Esélyegyenlőségi és Emberi Jogi Bizottság, Egyesült Királyság

Idézetek kis- és középvállalkozásoknál dolgozó emberektől

Az útmutatóban kiemelt idézetek öt európai kis- és középvállalkozás vezetőitől vagy munkavállalóitól származnak. Ezekkel a vállalatokkal a GLOBAL CSR és a BBI International közös munkacsoportja lépett kapcsolatba, hogy felmérjék a vállalkozásokra és az emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelvek elvárásaival kapcsolatban bevezetett irányelveiket és gyakorlataikat. Az idézetek az érintett egyének személyes véleményei. Az érintett vállalatok esettanulmányai a következő linken érhetők el: www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights

