



European  
Commission



# Veršlas ir Žmogaus teisės

*Žmogaus teisių smulkiose ir vidutinio  
dydžio įmonėse gairės*



### **Atsakomybės neprisimimas**

Šias gaires parengė „GLOBAL CRS“ ir „BBI International“ komanda, o finansavo – Europos Komisija (Įmonių ir pramonės generalinis direktoratas). Šios gairės nebūtinai atspindi oficialią Europos Komisijos poziciją.

## Pratarmė

---



Europos Komisija siekia palaikyti smulkias ir vidutinio dydžio Europos įmones bei suteikti joms galimybes atsiskleisti. Norime sukurti tokias sąlygas, kuriose jos galėtų parodyti viską, ką gali: naujovių, darbo vietų ir gerovės kūrėjai, verslo praktikos ir meistriškumo lyderiai.

Žinome, kad didžioji smulkaus verslo savininkų ir vadovų dalis siekia verslą vykdyti gerbiant savo darbuotojus ir kitus žmones, su kuriais susiduria kasdieninėje veikloje. Šiuolaikinėje rinkoje šios ypatybės apibrėžia puikią, konkurencingą įmonę.

Net ir norėdami užtikrinti, kad jūsų kompanija gerbia kitus, ne visada paprasta žinoti, ką konkrečiai reikia daryti. Į visus klausimus padės atsakyti šios žmogaus teisių gairės. Jos yra pagrįstos Jungtinių Tautų verslo ir žmogaus teisių pagrindiniais principais, perkeltais į smulkių ir vidutinio dydžio Europos įmonių kontekstą.

Straipsnio pabaigoje rasite sąrašą įvairių žmonių ir organizacijų, kurios skyrė laiko pateikti komentarus apie ankstesnes versijas. Esame jiems visiems labai dėkingi.

Tikimės, kad šios gairės įkvėps ir suteiks praktinių žinių ES veikiančioms įmonėms, siekiančioms aiškiai apibrėžti žmogaus teises vykdomoje veikloje.

Joanna Drake  
SVĮ atstovo pavaduotoja  
Europos Komisija

# 1 Įvadas

## **Aš vadovauju kompanijai, tad kodėl turėčiau domėtis žmogaus teisėmis?**

Nes tai buvimo šiuolaikišku ir sėkmingu vadovu dalis. Būdamas vadovu jūs greičiausiai siekiate, kad su jūsų darbuotojais ir klientais būtų elgiamasi pagarbiai. Paisydami žmonių teisių, kaip tik tai ir užtikrinate. Jums suteikiama galimybė užtikrinti, kad žmonės jūsų versle būtų pirmoje vietoje, nes tada tai bus verslas, kuriuo galite didžiuotis.

Visuomenės ir rinkos keičiasi sudėtingais būdais, o įmonės privalo prisitaikyti prie naujų žaidimo taisyklių. Atsiradę nauji lūkesčiai pakeičia mūsų suvokimą apie gerą vadovavimą. Pagarba žmogaus teisėms yra šio tobulėjimo dalis.

Nuo šiol visas pasaulis tikisi, kad įmonės gerbs žmogaus teises. Šie lūkesčiai yra aprašyti JT verslo ir žmogaus teisių pagrindiniuose principuose, kuriuos palaiko JT, ES, viso pasaulio vyriausybės bei darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir pilietinė visuomenė.

***„Būdami SVĮ, visą savo dėmesį esame sutelkę į savo verslą ir pelną, tačiau to padaryti negalėtume, nekreipdami dėmesio į išorinį pasaulį. Labai svarbu žvelgti toliau ir aplink save“***

**- Jean-Marc Barki**

Vykdomasis direktorius, Sealock, Prancūzija

## **Kas yra žmogaus teisės?**

Žmogaus teisės - tai mums suteikiamos teisės, nes esame žmonės. Jos nusako universalias minimalias sąlygas, leidžiančias įmonėms išlaikyti savivarbą. Žmogaus teisės yra įgimtos ir nepriklauso nuo tautybės, gyvenamosios vietos, lyties, nacionalinės ar etninės kilmės, spalvos, religijos, kalbos ar kitų aspektų.

Mes privalome gerbti kitų žmonių teises. Šios gairės padės jums užtikrinti, kad žmogaus teisių yra laikomasi. Tai reiškia, kad vykdant verslą reikia paisyti žmogaus teisių, o jas pažeidus imtis visų būtinų priemonių žalai ištaisyti.

## **Ar pagarba žmogaus teisėms atneš verslui didesnę pelną?**

Vis dažniau atsakymas į šį klausimą yra taip, tačiau ne visada ir neiškart. Aiški pozicija žmogaus teisių atžvilgiu veikia kaip radaras arba įspėjamoji sistema. Ji leidžia nustatyti potencialias problemas ir jas išspręsti dar prieš joms tampant rimtesnėmis ir brangiau kainuojančiomis. Pagarba žmogaus teisėms taip pat gali pagerinti santykius su klientais, reputaciją ir padidinti darbuotojų pasitenkinimą darbu, kuris atitinkamai padidina produktyvumą ir našumą. Tai gali padėti išvengti papildomų išlaidų pritraukiant ir išlaikant tinkamą personalą, gaunant leidimus ar susiduriant su visuomenės pasipriešinimu naujoms verslo idėjoms. Galbūt kai kurie klientai norės žinoti, kaip sprendžiate tam tikras problemas, įskaitant ir tas, kurios yra susiję su žmogaus teisėmis. Pagarba žmogaus teisėms gali įkvėpti kurti novatoriškus sprendimus ir patobulimus, kurie padės versle užimti stipresnę poziciją.

Žmogaus teisių gerbimas – tai darymas to, kas teisinga ir to, ko iš jūsų tikimasi. Galiausiai žmogaus teises reikia gerbti nepriklausomai nuo to, ar tai duoda finansinės naudos verslui, ar ne.

**„Yra du valdymo būdai: valdymas siekiant tik rezultatų ir valdymas taikant vertybes, kad būtų pasiekti rezultatai. Pagarba žmogaus teisėms yra gyvenimo būdas.“**

- Marek Jurkiewicz

Vykdomasis direktorius, StartPeople, Lenkija

### **Ar spręsti su žmogaus teisėmis susijusias problemas nėra vyriausybių darbas?**

Taip. Tačiau kaip įmonė, jūs taip pat turite atsakomybių. Vyriausybės privalo saugoti žmogaus teises, leisdamos atitinkamus įstatymus ir politikas. Įmonės taip pat privalo gerbti žmogaus teises. Tai reiškia, kad reikia elgtis taip, kad žmogaus teisės nebūtų pažeistos. Įmonės yra atsakingos, nepriklausomai nuo to, ar vyriausybės įvykdo savo pareigą ginti žmogaus teises, ar ne.

### **Kokio tipo įmonėms yra skirtos šios gairės?**

Šios gairės yra skirtos smulkioms ir vidutinio dydžio įmonėms, veikiančioms Europos Sąjungoje. Europos Sąjungoje veikia daugybė skirtingų smulkių ir vidutinio dydžio įmonių, todėl ne visi čia esantys pavyzdžiai ir patarimai bus vienodai tinkami.

Visos įmonės (nuo smulkių ir vidutinio dydžio iki didelių tarptautinių korporacijų) privalo gerbti žmogaus teises. Didelėms ir tarptautinėms kompanijoms skirtų žmogaus teisių gairių skaičius vis auga, tačiau smulkesnėms kompanijoms skirtos medžiagos yra ne tiek jau daug. Šios gairės turėtų užpildyti šią spragą.

Nors gairės buvo ruoštos ES veikiančioms įmonėms, jos bus aktualios ir kitų pasaulio šalių

įmonėms. Dėl šios priežasties gairės, be nacionalinių ES šalių kalbų, yra išleistos įvairiomis kitomis kalbomis.

### **Ar žmogaus teisės yra aktualios tik didelėms įmonėms?**

Visų dydžių įmonės rizikuoja pažeisti žmogaus teises. Konkrečios rizikos, su kuriomis susiduria jūsų verslas, priklauso nuo įvairių veiksnių, įskaitant nuo vietos, kurioje veikiate, kokiam verslo sektoriui priklausote ir kas yra jūsų verslo partneriai. Vien dėl to, kad esate smulki įmonė nereiškia, kad nerizikuojate pažeisti žmogaus teisių.

### **Mano įmonė veikia tik ES ribose. Ar mano įmonė vis tiek rizikuoja pažeisti žmogaus teises?**

Taip, jūs rizikuojate pažeisti žmogaus teises. Dažnai rizika kyla nediskriminavimo, tautybės, etninės kilmės, lyties, negalios, amžiaus ir kitų skirtumų atžvilgiu.

Teisingai manote, kad didžiausia rizika pažeisti žmogaus teises kyla ten, kur įstatymas yra prastai paruoštas ar jo netinkamai laikomasi. Tai dažnai (tačiau ne visada) taikoma ekonomiškai mažiau pažengusioms šalims, kuriose ekonomika dar tik vystosi. Net jei savo veiklą vykdate ES šalyje, jūsų klientai ar tiekėjai gali būti iš kitų pasaulio šalių ir jums gali kilti su tomis vietomis susieta žmogaus teisių pažeidimo rizika.

### **Mano įmonė laikosi įstatymų. Ar to neužtenka?**

Jei savo veiklą vykdate ES ir laikotės įstatymų, greičiausiai nuėjote ilgą kelią, siekdami užtikrinti pagarbą

žmogaus teisėms. Taip yra dėl to, kad žmogaus teisės yra aprašytos valstybiniuose ir ES įstatymuose. Pavyzdžiui, laikydamiesi sveikatos ir saugumo reikalavimų išvengiate teisės į gyvenimą, saugią darbo vietą ir fizinę bei psichinę sveikatą pažeidimo.

Vis dėlto pažeisti žmogaus teises galite net ir laikydamiesi visu susijusių įstatymų, nes jie suteikia tik minimalų apsaugos lygį. Pažeisti žmogaus teises taip pat galite dėl savo tiekėjų, klientų ar verslo partnerių veiksmų, nors jūsų pačių įmonė ir nebus padariusi nieko neteisėto.

Taikydami pagarbos žmogaus teisėms procesą galite nustatyti tas sritis, kuriose net esant teisei atitinkčiai negarantuojamas žmogaus teisių saugumas. Toks procesas turėtų leisti nustatyti, kur ir kada gali reikėti imtis papildomų veiksmų.

**„Žmogaus teisių paisymas yra aktualus ne tik už Europos ribų - būtina žvelgti ir į vidų.“**

- Michel Van Bavel

Vykdomasis direktorius, Van Bavel Business Gifts, Belgija

## **Kas yra tie JT verslo ir žmogaus teisių pagrindiniai principai?**

JT pagrindiniai principai apibrėžia, ką turėtų daryti vyriausybės ir įmonės, kad nepažeistų žmogaus teisių vykdant verslą. Juose aiškiai nustatyta, ko tikimasi iš vyriausybių ir ko tikimasi iš įmonių. Taip pat aprašomos žalos ištaisymo priemonės - ką daryti, jei vykdant veiklą buvo pažeistos žmogaus teisės.

Šiose gairėse visas dėmesys skiriamas dalykams, kurių tikimasi iš įmonių. JT pagrindiniai principai, tiek smulkioms, tiek stambioms įmonėms, yra pagrindas, kuriuo remiantis yra užtikrinama pagarba žmogaus teisėms. Šie principai atspindi pasaulinį elgesio standartą, taikomą versle visais atvejais.

## **Ką galima pasakyti apie teigiamą įtaką žmogaus teisėms mano įmonėje?**

Jūsų įmonė be jokios abejonės daro teigiamą įtaką žmogaus teisėms. Žmogaus teises gerbiate parduodami prekes ar paslaugas, įdarbindami žmones ir prisideddami prie ekonominės ir socialinės plėtros. Galbūt svarstote, koks būdas gerbti žmogaus teises yra geriausias. Deja šios gairės apsiriboja jūsų įmonei keliamų minimalių reikalavimų aprašymu - kaip nepažeisti žmogaus teisių.

## **Ar galiu spręsti žmogaus teisių problemas taikydamas jau esamus valdymo procesus ir sistemas?**

Užtikrinti žmogaus teises dažnai galima tiesiog pakoreguojant esamus procesus ir sistemas. Pavyzdžiui, atlikdami rizikos analizę įtraukite į ją ir žmogaus teisių pažeidimo rizikos analizę. Taip pat galite pritaikyti valdymo sistemas, padėsiančias efektyviau užtikrinti sveikatą ir saugumą, poveikį aplinkai ir kokybę. Naudodami šias sistemas išvengsite žmogaus teisių pažeidimo rizikos.

Puiki pradžia yra įmonių socialinės atsakomybės (ĮSA) politika. Vis dėlto neturėtumėte pamiršti, kad nors daugelis įmonių yra pritaikę ĮSA ir žmogaus teisių politikos elementus įvairiais būdais, JT pagrindiniai principai kelia naujus reikalavimus procesams, kurių reikia imtis užtikrinant žmogaus teises.

**„Skaitydama JT pagrindinius principus maniau, kad ten aprašomus dalykus aš jau darau! Tačiau, be abejo, kai kurie elementai yra nauji ir mes į juos atsižvelgsime.“**

**- Marjonka Veljanovska**

Vykdomoji direktorė, Farmahem, Makedonija

## Laukiame jūsų nuomonių

Įdėta daug pastangų, kad šios gairės būtų kuo naudingesnės. Norėtume išklausti šias gaires pritaikiusių įmonių nuomonę. Visada laukiame komentarų ir pasiūlymų, kuriuos reikėtų siųsti įmonių socialinės atsakomybės komandai Europos Komisijoje (Įmonių ir pramonės generalinis direktoratas): [entr-csr@ec.europa.eu](mailto:entr-csr@ec.europa.eu).

## Ar aš turėčiau tai padaryti pats?

Ir taip, ir ne. Jūs esate atsakingi, tačiau naudinga bendradarbiauti ir su kitais bei rasti bendrus sprendimus, pasiremti gerosiomis praktikomis ir pasimokyti iš kitų.

## Kas rašoma kitoje šių gairių dalyje?

Tolesnėje šių gairių dalyje jūs rasite:

**II skyrius:** Įvadas į šešis pagrindinius etapus, paremtus JT pagrindiniais principais, kuriuos turėtumėte pritaikyti;

**III skyrius:** Su pavojų žmogaus teisėms keliančių 15 situacijų versle susiję klausimai, kuriuos reikia sau užduoti;

**IV skyrius:** Žmogaus teisių sąrašas su trumpais pavyzdžiais, kaip, būdamas neatsargios, įmonės gali pažeisti žmogaus teises;

**V skyrius:** Susijusių nuorodų sąrašas.

Skyrius galite skaityti bet kokia tvarka. Jei nesate tikri, kas yra žmogaus teisės, tuomet geriausia būtų pradėti nuo IV skyriaus.

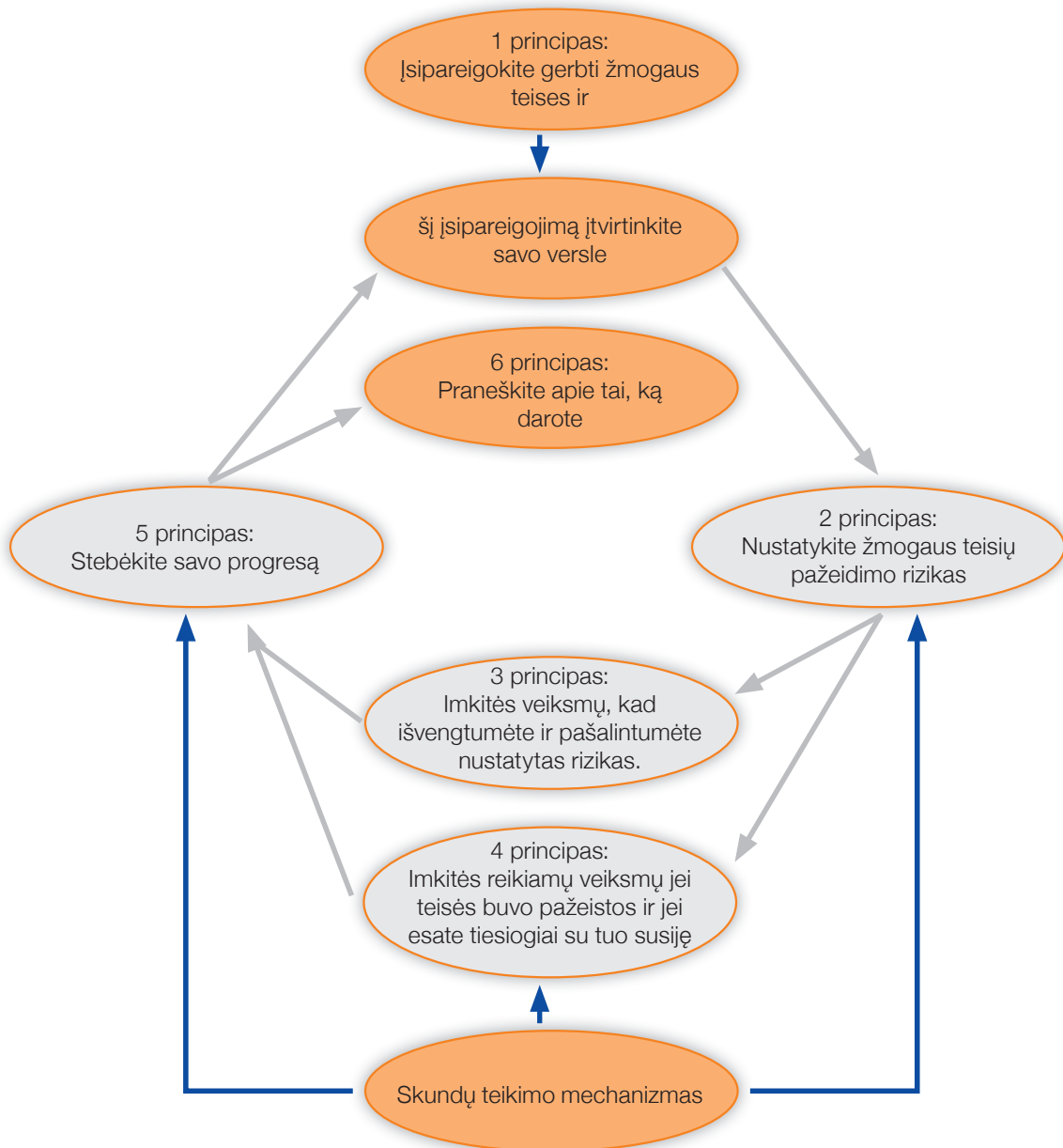
## 2 Gerbkite žmogaus teises, taikydami šešis pagrindinius etapus

Šiame skyriuje aprašomi šeši etapai, kurių reikia imtis norint suprasti žmogaus teisėms kylantį pavojų ir kaip šio pavojaus išvengti. Šie etapai yra:

- 1 Įsipareigoti gerbti žmogaus teises ir šį įsipareigojimą įtvirtinti savo versle.
- 2 Nustatyti žmogaus teisėms kylančias rizikas.
- 3 Imtis veiksmų, kad būtų išvengta pavojaus žmogaus teisėms arba jis pašalintas.
- 4 Jei esate tiesiogiai susiję su žmogaus teisių

- pažeidimu imkitės reikiamų priemonių.
- 5 Stebėkite savo progresą.
  - 6 Praneškite apie tai, ką darote.

Daugeliu atveju šiuos šešis etapus galima įtraukti į jau taikomas politikas ir procesus. Vis dėlto nepamirškite, kad nepakanka juos kartą peržiūrėti. Žmogaus teisių užtikrinimui reikalingas nuolatinis procesas (žr. žemiau esantį paveiksluką).





## 1 etapas: Įsipareigoti gerbti žmogaus teises ir šį įsipareigojimą įtvirtinti savo versle.

Pirmas etapas - viešai įsipareigoti gerbti žmogaus teises, parodyti, kad ketinate jas gerbti ir kad to paties tikėtės iš tų, su kuriais vykdate verslą.

Tai padarę parodote darbuotojams ir susijusiems asmenims, kaip norite vykdyti savo verslą.

Tada šį įsipareigojimą reikia įtraukti į susijusias vidines sistemas bei pritaikyti jį praktiškai organizacijos kultūroje, kad suprastų visi darbuotojai.

### Kaip tai padaryti?

- Užtikrinkite, kad apie šį įsipareigojimą praneštų savininkas ar vadovai.
- Nuspręskite, kaip įsipareigosite. Įsipareigoti galite raštu. Priklausomai nuo įmonės dydžio, dažnai tinkamiau yra įsipareigoti žodžiu. Svarbu tinkamai informuoti tuos, kuriems tą reikia žinoti (pvz., susijusiems asmenims, personalui ir verslo partneriams).
- Raštiškas įsipareigojimas galėtų būti atskiras pareiškimas, verslo vizijos, vertybių arba įmonės socialinės atsakomybės politikos dalis. Šį įsipareigojimą taip pat reikėtų įtraukti į darbuotojų žinytus, pardavimų sąlygas, darbuotojų ir tiekėjo elgesio kodeksą arba kokybės politiką.
- Įsitikinkite, kad jūsų darbuotojai supranta, ko iš jų tikimasi bei leiskite savo verslo partneriams ir kitoms įmonėms, su kuriomis dirbate, žinoti, kad tikėtės, jog ir jos taip pat gerbs žmogaus teises.
- Paskelbkite apie šį įsipareigojimą savo internetiniame puslapyje, jei tokį turite.
- Nesvarbu, ar įsipareigojate žodžiu, ar raštu, užtikrinkite, kad šis požiūris atsispindėtų jūsų versle. Reikėtų peržiūrėti kitas politikas ir procedūras, kuriose gali būti neatitikimų pagarbos žmogaus

teisėms atžvilgiu. Užtikrinkite tinkamos skatinimo sistemos laikymąsi ir mokymo galimybes, kad darbuotojai ir partneriai suprastų jūsų įsipareigojimą bei ką jis reiškia kasdieninėje veikloje.

*„Pagarba žmogaus teisėms turi ateiti iš vadovų - tai filosofija, kurią kompanijai turi pateikti įmonės vadovai.“*

- Michel Van Bavel

Vykdomasis direktorius, Van Bavel Business Gifts, Belgija

## 2 etapas: Nustatykite žmogaus teisių pažeidimo rizikas.

Kitas etapas - žinoti potencialią riziką, kylančią žmogaus teisėms.

Turite nustatyti, kada jūsų verslas gali neigiamai paveikti žmogaus teises. Šioje vietoje reikia padaryti aiškų atskyrimą. Riziką žmogaus teisėms galite kelti tiesiogiai dėl vykdomos savo veiklos. Pavyzdžiui, įdarbinimo metu kyla tam tikrų žmonių diskriminacijos galimybė. Pažeisti žmogaus teises galite ir netiesiogiai dėl kitų su jumis susijusių įmonių ar kitų organizacijų veiklos.

Keičiantis aplinkybėms reikia atnaujinti galimų rizikų sąrašą, pavyzdžiui, išleidžiant į rinką naują produktą ar projektą, įeinant į naują rinką ar užmezgus naujus verslo santykius.

### Kaip tai padaryti?

- Perskaitykite šių gairių III ir IV skyrius, kad suprastumėte, kas yra žmogaus teisės ir koks

pavojus joms kyla. Nustatinėdami galimas rizikas žmogaus teisėms jūsų įmonėje, turite atsižvelgti į visas esamas žmogaus teises.

- Papildykite turimus procesus įvertintomis žmogaus teisių rizikomis. Tai gali būti rizikos valdymo sistema, sveikatos ir saugumo sistema, socialinio poveikio ir poveikio aplinkai vertinimo arba įvairovės valdymo sistemos. Taip pat turėtume parengti grandinės valdymo sistemas, kuriose atsispindėtų jūsų lūkesčiai tiekėjams žmogaus teisių paaisymo atžvilgiu. Norint gauti valdymo sistemų sertifikatus (pavyzdžiui, ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 arba SA8000) reikia atlikti žmogaus teisėms keliamos rizikos vertinimą. Socialinės atsakomybės gairių standarte ISO 26000 yra skyrius, kuriame aprašoma atsakomybė gerbti žmogaus teises.
- Padarykite taip, kad skundų pateikimo sistema būtų prieinama visiems darbuotojams ir asmenims iš išorės. Tai gali padėti nustatyti riziką žmogaus teisėms, kol ji dar netapo rimta problema. (Daugiau informacijos apie tai rasite 4 etapo apraše).
- Nuolat kalbėkitės su žmonėmis, kuriems turite įtakos (darbuotojais, vietine bendruomene, klientais), kad sužinotumėte jų nuomonę.
- Jei reikia pagalbos kreipkitės į žmogaus teisių specialistus, NVO, profesines sąjungas ir susijusias suinteresuotąsias šalis. Naudos taip pat gali duoti kreipimasis į verslo asociaciją.
- Vertindami su kitomis įmonėmis susijusią riziką naudokite šiose gairėse aprašytus šešis etapus. Jei šios kompanijos teigia gerbiančios žmogaus teises, jos turėtų informuoti jus apie identifikuotas rizikas ir jų šalinimo būdus. Vertėtų aptarti rezultatus, jei nustatyta, kad rizikos nėra arba ji labai maža. Tokio aptarimo metu visą dėmesį reikėtų sutelkti į tam tikriems verslo sektoriams ar veiklos vykdymo vietoms būdingą žmogaus teisėms keliamą riziką.

**„Mano įmonė laikinai įdarbina žmones klientų įmonėse. Mūsų vykdomai veiklai aktualiausias teisės yra teisė į darbą, teisė į vienodą atlygį už tą patį darbą, teisė į nediskriminaciją, teisė į privatumą ir teisė į šeimyninį gyvenimą. Kai kurioms žmogaus teisėms rizika mano įmonėje neįkyla, tačiau gali kilti susijusioje rinkoje ir pramonėje.“**

- Marek Jurkiewicz

Vykdomasis direktorius, Startpeople, Lenkijos SVĮ

### **3 etapas: Imtis veiksmų, kad būtų išvengta pavojaus žmogaus teisėms arba jis pašalintas.**

Nustačius žmogaus teisėms keliamą riziką, reikia imtis atitinkamų veiksmų jai pašalinti. Ypač nedidelėse įmonėse šie veiksmai gali būti neoficialūs ir nukreipti į požiūrių bei organizacijos kultūros keitimą.

Jei žmogaus teisės buvo pažeistos dėl jūsų įmonės vykdomos veiklos (t. y. jūs prie to prisidėjote), privalote imtis konkrečių veiksmų, kad šią problemą pašalintumėte.

Sudėtingiau būna tais atvejais, kai už žmogaus teisių pažeidimą esate atsakingi ne jūs, o jūsų klientai, tiekėjai ar kitos susijusios įmonės. Tokiu atveju turite imtis visų įmanomų priemonių, kad užkirstumėte kelią tokių žmogaus teisių pažeidimų pasikartojimui, net jei visiškai to sustabdyti ir negalite. Jei ta kita organizacija yra tokia pat nedidelė kaip ir jūsų, jūsų daroma įtaka gali būti gana didelė. Jei tokia organizacija yra gerokai didesnė nei jūsų, jūsų daromos įtakos gali nepakakti ką nors pakeisti. Tokiais atvejais reikėtų susivienyti su kitais, kurių interesai yra tokie pat kaip ir jūsų.

### Kaip tai padaryti?

- Paskirskite asmenį, kuris nuspręstų, kas turėtų šalinti žmogaus teisėms kylančias rizikas kiekvienu konkrečiu atveju. Suteikite jiems prieigą prie reikiamų žmogiškųjų išteklių, įskaitant specialistus iš išorės, bei atitinkamą finansavimą.
- Įtraukite informaciją apie žmogaus teises į personalo veiklos paskatas ir (arba) sankcijas. Pavyzdžiui, gamybos linijos prižiūrėtojai galėtų gauti premijas, jei sumažėtų su darbu susijusių susižalojimų skaičius.
- Į pardavimo sąlygas, įsigijimo ir sutarčių sudarymo praktikas bei sutartis įtraukite informaciją apie žmogaus teises ir joms kylančias rizikas (pagal 2 etapą).
- Pasinaudokite savo įtaka, kai rizikos yra susijusios su jūsų verslo santykiais. Pasidalinkite savo patirtimi ir gerosiomis praktikomis. Jei jūsų įtaka verslo partneriui yra nepakankama, bendradarbiaukite su kitais, pavyzdžiui klientais, tiekėjais, verslo asociacijomis, sąjungomis ar viešomis įstaigomis.
- Paskutinė išėitis, jei jokiais kitais būdais įtikinti organizacijos pašalinti žmogaus teisėms keliamą riziką nepavyksta, yra verslo santykių nutraukimas.

#### Ką reiškia „įtaka“?

Šiame kontekste įtaka - tai jūsų galia ar gebėjimas įtikinti kitą su jumis susijusią organizaciją pašalinti žmogaus teisėms keliamą riziką. Tai ar turite įtakos, ar ne, nereiškia, ar esate atsakingi už žmogaus teisių pažeidimą. Pavyzdžiui, jei tiekėjas negerbia žmogaus teisių ir jūs nieko nesiiimate, kad tą pakeistumėte, tai taip pat tampate už tai atsakingi.

*„Mes vykdome politiką nediskriminuoti skirtingų tautybių, lyties ar tikėjimo žmonių. Manau, kad tai labai svarbu tokiai valstybei kaip Makedonija, kurioje gyvena įvairių tautybių žmonės. Taip pat manau, kad tai gerai mūsų verslui.“*

- Marjonka Veljanovska

Vykdomoji direktorė, Farmahem, Makedonijos SVI

### 4 etapas: Jei esate tiesiogiai susiję su žmogaus teisių pažeidimu imkitės reikiamų priemonių.

Pažeidus žmogaus teises būtina imtis visų priemonių, kad daugiau taip nenutiktų ir jei pažeidimą padarė jūsų kompanija ar su ja susijusios organizacijos, reikia rasti būdus, kaip atlyginti žalą nukentėjusiajam. Žalos ištaisymo būdai galėtų būti atsiprašymas, finansinė ar nefinansinė kompensacija arba bet koks kitoks būdas, dėl kurio yra susitarta su nukentėjusiuoju. Taip pat svarbu užtikrinti, kad žala nebūtų padaryta dar kartą. Reikia atsižvelgti į nukentėjusiųjų nuomonę apie efektyvią žalos ištaisymo priemonę ir suderinti ją su jūsų pačių požiūriu.

### Kaip tai padaryti?

- Būkite atviri: kalbėkite su jūsų verslu susijusiais žmonėmis. Taip galbūt pavyks išspręsti nuskundimus iš anksto ir tiesiogiai, nepereinant prie didesnių problemų jūsų įmonei ir susijusiems asmenims.
- Įdiekite skundų pateikimo sistemą, kurioje susirūpinimą dėl teisių pažeidimo galėtų saugiai išsakyti visi norintieji. Taip pat užtikrinkite prieigą prie tokio tipo išorinių organizacijų sistemų (pavyzdžiui, pramonės asociacijose ar suinteresuotųjų šalių grupėse). Taip galbūt žalą pavyks ištaisyti iki jai tapus sudėtingai suvaldoma problema.
- Tais atvejais, kai žala yra padaryta darbuotojams,

bendri pasitarimai su išrinktais jų atstovais gali duoti puikių rezultatų. Kai kuriose kompanijose sėkmingai veikia darbuotojų nuomonių išsakymo linijos ir pasiūlymų dėžutės.

- Asmenims iš išorės įmonės turėtų sudaryti galimybę pateikti nuomonę ar nusiskundimus el. paštu ar telefonu.

**„Mūsų kompanijoje yra anoniminių laiškų dėžutė, į kurią darbuotojai gali mesti pasiūlymus, kritiką ir išsakyti nuomonę apie dalykus, kurie jų manymu pažeidžia žmogaus teises.“**

- Tina Lund

JT partnerystės vadovė, Danimex Communication, Danija

#### **Kokios yra žalos ištaisymo priemonės?**

Čia kalbama apie klaidų ištaisymo priemones arba, šiame kontekste, blogos įtakos žmogaus teisėms pavertimu gera. Nukentėjusiu žmogumi būtina pasirūpinti. Žalą ištaisyti yra lengviau, kai įmonėje veikia sistema, leidžianti nukentėjusiesiems pasisakyti ir pradėti dialogą.

#### **5 etapas: Stebėkite savo progresą.**

Norėdami užtikrinti tinkamą potencialių ir faktinių žmogaus teisių pažeidimo atvejų valdymą, turite stebėti ir užfiksuoti jų šalinimo veiksmus, kurių imatės. Kaip sustabdėte potencialaus pažeidimo pavojų ir ar jums pavyko? Kaip atlyginote žalą asmeniui, kurio teisės buvo pažeistos?

Šiam tikslui jums reikės naudoti susijusius indikatorius: tiek tuos, kurie yra apskaičiuojami (kiekybiniai), tiek tuos, kurie atskleidžia žmonių suvokimą ir požiūrį (kokybinius). Šios pastangos turėtų kitiems padėti įvertinti jūsų veiksmus.

#### **Kaip tai padaryti?**

- Savo pastangoms sekti galite naudoti jau anksčiau sveikatos ir saugos, personalo veiklos vertinimuose ar personalo apklausų metu naudotus įrankius ir indikatorius. Susijusius indikatorius taip pat galite integruoti į esamas kokybės vadybos ar ekologiškumo sekimo sistemas bei naudoti vartotojų, klientų ar tiekėjų apklausų duomenis.
- Naudinga įvertinti jūsų skundų pateikimo sistemos išvadas. Ar problema buvo iki galo išspręsta?
- Apsvarstykite galimybę į savo stebėjimo procesą įtraukti suinteresuotų asmenų ir nukentėjusių žmonių nuomones apie jūsų pastangų veiksmingumą, susijusį su žmogaus teisių pažeidimų vengimu.

**„Mano įmonė šiandien yra stipresnė nei prieš pritaikydama pagarbos žmogaus teisėms sistemą. Pradėjome sklandžiau bendrauti įmonės viduje. Seniau mes mažai bendravome ir laikėmės hierarchinės struktūros.“**

- Jean-Marc Barki

Vykdomasis direktorius, Sealock, Prancūzija

#### **6 etapas: Praneškite apie tai, ką darote.**

Šiame etape reikia parodyti veiksmus, kurių imatės, kad žmogaus teisės būtų gerbiamos. Nebūtina atskleisti visas identifikuotas rizikas ir kaip su kiekviena iš jų susidorojote.

Vis dėlto, paprašius (ypač jei to prašo nukentėjusysis arba jo atstovas) reikia būti pasirengus atskleisti informaciją apie konkretų žmogaus teisių pažeidimą ir tuo pat metu užtikrinti tinkamą asmeninės ar komercinės informacijos bei jūsų personalo (jei susiję) apsaugą.

### Kaip tai padaryti?

- Praneškite apie savo veiksmus asmenims, kurie gali nukentėti arba jau nukentėjusiesiems. Pagrindinis jūsų bendravimo būdas turėtų būti susitikimas su nukentėjusiomis pusėmis. Jūsų bendravimo vertę galėtų sustiprinti atsižvelgimas į nukentėjusiųjų nuomonę ir komentarus.
- Nuspręskite, kaip norite bendrauti. Jūsų bendravimas gali būti neoficialus susitikimas ir diskusija su darbuotojais, tiekėjais, klientais ar bendruomenės atstovais arba oficiali, vieša ataskaita.
- Į metines, bendrovės socialinės atsakomybės ar tvarumo ataskaitas įtraukite susijusią informaciją. Susijusios dalys gali būti įtrauktos į periodines sveikatos ir saugumo ataskaitas. Jei jūsų įmonė yra nacionalinių ar tarptautinių iniciatyvų dalis (pavyzdžiui, JT pasaulinio susitarimo ar etiškos prekybos iniciatyvų), tai iš jūsų automatiškai tikimasi tam tikros informacijos. Į šią informaciją galima įtraukti informaciją apie jūsų pagarbą žmogaus teisėms.
- Nepamirškite informuoti kitų susijusių pusių. Informacija gali būti reikalinga ar pageidautina jūsų klientams, kurie yra atsakingo tiekimo grandinės valdymo ar tausiųjų pirkimų dalimi.
- Pasinaudokite į jūsų internetinį puslapį ar per socialines medijas įkeltais duomenimis.

**„Danimex pranešė apie mūsų įsipareigojimą gerbti žmonių teises, išleisdama pranešimą apie progresą. Tai ataskaita, kurią išleidžiame kartą per metus, nes esame JT pasaulinio susitarimo iniciatyvos dalis. Tačiau dar nesame visiškai pasirengę savo klientams ir tiekėjams atskleisti savo veiksmus. Tai vienas iš keliamų iššūkių – sklandžiau pranešti kitiems apie tai, ką darome“.**

- Tina Lund,

JT partnerystės vadovė, Danimex Communication, Danija

## 3 Klausimai, kuriuos reikia užduoti kasdieninėse situacijose versle

Žemiau pateikiamas 15 įprastų situacijų versle sąrašas. Kiekviena iš jų gali kelti žmogaus teisių pažeidimo riziką. Kiekvienai situacijai yra priskirti trumpi klausimai, padėsiantys nuspėti veiksmus, kurių imtųės siekdami išvengti žmogaus teisių pažeidimo.

Ne visos situacijos bus aktualios jūsų verslui, tačiau nemaža dalis jų jums tiks. Pavojus žmogaus teisėms gali kilti ganėtinai įprastose verslo situacijose.

Klausimai nėra išsamūs, todėl jie neapima visų galimų kiekvienos aprašytos situacijos metu žmogaus teisėms kylančių rizikų. Tikėkimės, kad atsakymas į daugelį klausimų bus „taip, aš taip jau darau“. Tai parodytų, kad siekdami užtikrinti pagarbą žmogaus teisėms ėmėtės įvairių veiksmų. Vis dėlto galite atrasti naujų būdų, apie kuriuos anksčiau ne nepagalvojote.

Galiojantys įstatymai yra taikomi daugeliui aprašytų situacijų. Perskaitykite šias situacijas ir visada laikykitės bei taikykite galiojančius įstatymus ir susitarimus. Vykdydami verslą visada laikykitės tokiai veiklai taikomų teisinių reikalavimų. Įdarbindami žmones remkitės tik teisiškai pripažintais darbo santykiais. Verslo santykius palaikykite tik su tomis organizacijomis ir asmenimis, kurie laikosi įstatymų. Tai darydami greičiausiai jau nukeliavote ilgą kelią, kad užtikrintumėte pagarbą žmogaus teisėms.

Kai kurie klausimai bus užuominos į veiksmus, kuriuos esate teisiškai įsipareigoję atlikti bet kuriuo atveju. Tai, kad šie veiksmai čia yra pateikiami klausimo forma nereiškia, kad įmonės gali pasirinkti, laikytis įstatymų ar ne.

### ŽMOGAUS TEISIŲ SVARBA JŪSŲ VEIKLOJE

#### 1. Įdarbindami žmones

Ar vertindami potencialius darbuotojus vertinate tik jų kompetenciją ir patirtį?

Ar prašote pateikti tik su darbu susijusios informacijos?

Ar savo kompanijoje suteikiate visas galimybes dirbti žmonėms su negalia?

Ar potencialūs darbuotojai žino apie jūsų požiūrį į diskriminaciją?

Ar viešai įsipareigojote įvairovės atžvilgiu, pavyzdžiui, pasirašydami įvairovės chartiją<sup>1</sup>?

Ar asmeninę potencialių darbuotojų informaciją laikote saugiai?

Teisės, kurioms kyla rizika:

- Teisė dirbti
- Teisė į nediskriminaciją
- Teisė į privatumą

#### 2. Įdarbinę naujus žmones...

Ar skatinate darbo aplinką, kurioje žmonės vienas kitą gerbtų?

Ar esate parengę priemones kovai prieš diskriminaciją darbo vietoje?

Ar imatės reikiamų priemonių, kad apsaugotumėte darbuotojus nuo užgauliojimo, seksualinio

<sup>1</sup> Žr. [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm)

priekabiavimo ir kitokio priekabiavimo iš darbuotojų arba pašalinių pusės pvz., klientų ar tiekėjų?  
Ar palaikote darbuotojus, kurie teigia patyrę užgauliojimą, seksualinį priekabiavimą ar pan.?  
Ar užtikrinate, kad atlyginimai būtų mokami reguliariai ir laiku?

Teisės, kurioms kyla rizika:

- Teisė nebūti žeminamam
- Teisė į nediskriminaciją
- Teisė į saugią ir sveiką darbo aplinką
- Teisė į fizinę ir psichinę sveikatą
- Teisė į teisingą ir tinkamą atlygį

### 3. Nustatydami atlyginimų dydžius ir sprendami, ką paaukštinti...

Ar užtikrinate, kad už tą patį darbą ar tokios pat vertės darbą bus atlyginta vienodai?  
Ar atlyginimus didinate ir premijas suteikiate remdamiesi objektyvia nuomone, vengdami diskriminacijos?  
Ar užtikrinate teisingas ir skaidrias paaukštavimo ir karjeros galimybes?  
Jei samdote žemos kvalifikacijos darbuotojus, imigrantus ar žmones sezoniniam darbui, ar užtikrinate, kad jų pajamų pakaks pagrindiniams poreikiams patenkinti, atsižvelgiant į valstybės jiems skiriamą paramą?

Teisės, kurioms kyla rizika:

- Teisė į vienodą atlygį už tą patį darbą
- Teisė į nediskriminaciją
- Teisė dirbti
- Teisė į teisingą ir tinkamą atlygį

### 4. Jei darbuotojai nori prisijungti prie profesinės sąjungos ir dalyvauti kolektyvinėse derybose...

Ar leidžiate darbuotojams prisijungti prie arba suformuoti profesinę sąjungą?  
Ar bendraujate su darbuotojais, pavyzdžiui, įprastų susitikimų su darbuotojų atstovais metu?  
Ar geranoriškai bendraujate ir deratės su profesinėmis sąjungomis, kurioms priklauso darbuotojai?

Teisės, kurioms kyla rizika:

- Teisė rengti ir dalyvauti kolektyvinėse derybose
- Asociacijos laisvė

### 5. Kai darbuotoja laukiasi arba laukiasi darbuotojo sutuoktinis...

Ar pakeičiate tokio darbuotojo planus, atsižvelgdami į motinystę arba tėvystę?  
Ar informuojate savo darbuotojus, kaip reikia elgtis dėl kolegų nėštumo?  
Ar nediskriminujete besilaukiančių darbuotojų arba jaunų moterų (pvz., įdarbindami ar paaukštindami)?  
Ar vienodai vertinate tėvystės atostogų išėinančias moteris ir vyrus?

Teisės, kurioms kyla rizika:

- Teisė į šeimyninį gyvenimą
- Teisė į nediskriminaciją
- Teisė į saugią ir sveiką darbo aplinką
- Teisė į fizinę ir psichinę sveikatą

## 6. Reklamuodami produktus...

Ar savo reklamose vengiate išankstinio nusistatymo ir tam tikrų žmonių ar žmonių grupių niekinimo?

Ar savo reklamose neskatinate vaikų seksualizacijos?

Ar užtikrinate, kad jūsų reklamose moterys nebūtų seksualiai diskriminuojamos?

Ar suteikia galimybę visuomenei išsakyti nuomonę apie jūsų reklamas?

Teisės, kurioms kyla rizika:     • Teisė į nediskriminaciją

## 7. Jei produktus parduodate tiesiogiai klientams...

Ar jūsų darbuotojai moka elgtis nediskriminuojančiai klientų atžvilgiu ir ar jie yra informuoti apie rizikas, susijusias su diskriminacija ar žeminančiu elgesiu?

Ar klientų informaciją laikote saugiai ir ar klientai žino, kaip ši informacija bus panaudota?

Ar pateikiate aiškias naudojimo instrukcijas ir įspėjimus apie pavojingus produktus?

Teisės, kurioms kyla rizika:     • Teisė į nediskriminaciją  
  • Teisė į privatumą  
  • Teisė į gyvenimą  
  • Teisė į fizinę ir psichinę sveikatą

## 8. Jei jūsų darbuotojai dirba stresinėmis sąlygomis...

Ar daugiau dėmesio skirate darbuotojui, kurie dirba stresinėmis sąlygomis, gerovei?

Ar stengiatės (kiek tai įmanoma) suplanuoti darbą iš anksto, kad darbuotojai patirtų mažiau streso?

Ar sukuriate atvirą aplinką, kurioje darbuotojai jaustųsi patogiai kalbėdami apie stresą ir su juo susijusius požymius?

Ar jūs ir jūsų darbuotojai žino ankstyvuosius streso požymius?

Teisės, kurioms kyla rizika:     • Teisė į saugią ir sveiką darbo aplinką  
  • Teisė į poilsį ir laisvalaikį  
  • Teisė į fizinę ir psichinę sveikatą

## 9. Jei jūsų darbuotojai darbo metu turi prieigą prie interneto...

Ar informuojate savo darbuotojus, kokiomis aplinkybėmis bus tikrinamas jų elektroninis paštas?

Ar informuojate savo darbuotojus apie informacijos apie jūsų verslą paviėšinimo ribas?

Ar užtikrinate, kad jūsų darbuotojai nekopijuotų kitų darbo asmeniniais ar verslo tikslais?

Ar suteikiate galimybes darbuotojams su negalia (pavyzdžiui regos sutrikimais) naudotis internetu?

Teisės, kurioms kyla rizika:     • Teisė į privatumą  
  • Teisė turėti nuomonę  
  • Informacijos ir išraiškos laisvė  
  • Teisė į nediskriminaciją  
  • Teisė dalyvauti kultūriniame gyvenime, būti mokslinio progreso dalimi ir saugoti autorius interesus



### 10. Jei jūsų darbuotojai dirba su pavojingomis medžiagomis...

Ar jūsų darbuotojai buvo apmokyti tvarkyti pavojingas medžiagas ir ką daryti nelaimės atveju?

Ar darbuotojai turi prieigą prie pirmosios pagalbos rinkinio?

Ar reguliariai atliekate patikras dėl sveikatos ir saugos reikalavimų laikymosi?

Ar medžiagas šaliniate ir laikote saugiai?

Teisės, kurioms kyla rizika:

- Teisė į saugią ir sveiką darbo aplinką
- Teisė į fizinę ir psichinę sveikatą

### 11. Jei vykdydami veiklą naudojate mašinas ar transporto priemones...

Ar versle naudojamas mašinas ar transporto priemones yra saugu naudoti ir ar jų saugumas yra reguliariai tikrinamas?

Ar visi mašinas ar transporto priemones naudojantis personalas yra tinkamai apmokytas ir įgaliotas tą daryti?

Ar darbuotojai moka elgtis mašinų gedimo ar sutrikimo metu?

Ar mašinomis arba transporto priemonėmis besinaudojantys darbuotojai turi pakankamai laiko pailsėti, kad išvengtų nuovargio, dėl kurio kyla nelaimingi atsitikimai?

Teisės, kurioms kyla rizika:

- Teisė į saugią ir sveiką darbo aplinką
- Teisė į fizinę ir psichinę sveikatą

## ŽMOGAUS TEISIŲ SVARBA VERSLO SANTYKIUOSE

### 12. Jei savo tiekėjams pateikiame užsakymus su griežtai nurodytais terminais...

Ar jūsų tiekėjai žino, kad iš jų tikimasi pagarbos žmogaus teisėms, pavyzdžiui, nurodant galimas rizikas sutartyse?

Ar savo pardavimus ir užsakymus rengiate (kiek tai įmanoma) taip, kad išvengtumėte labai trumpų terminų?

Ar su savo tiekėjais aptariate jų darbuotojų darbo sąlygas, esant trumpiems terminams?

Teisės, kurioms kyla rizika:

- Teisė į saugią ir sveiką darbo aplinką
- Teisė į poilsį ir laisvalaikį

### 13. Jei su kita kompanija sudarėte apsaugos paslaugų teikimo sutartį...

Ar paslaugų teikėjams paaiškinote, kad iš jų tikėtės pagarbos žmogaus teisėms, pavyzdžiui, įtraukdami jas į įsigijimo sąlygas?

Ar patikrinte, kad paslaugų teikėjas turėtų reikiamas licencijas?

Ar užtikrinte, kad jūsų paslaugų teikėjas informuotų savo personalą apie susijusias žmogaus teisėms kylančias rizikas (pvz., jėgos naudojimas ir diskriminacija)?

Ar užtikrinte, kad jūsų paslaugų teikėjas nepažeis darbuotojų arba klientų privatumo teisių, kurioms rizika kyla stebėjimo ar fizinių apieškimų metu?

- Teisės, kurioms kyla rizika:
- Teisė į privatumą
  - Teisė į gyvenimą, laisvę ir asmens saugumą
  - Teisė nebūti žeminamam
  - Teisė į taikius susirinkimus
  - Teisė į nediskriminaciją

#### **14. Jei perkate produktus iš šalių, kuriose mažos darbo sąnaudos arba iš sektorių, kuriuos įtariate naudojančius vaikų darbo jėgą...**

Ar savo tiekėjams paaiškinote, kad iš jų tikėtės pagarbos žmogaus teisėms, įskaitant vaikų darbo jėgos vengimą?

Ar konsultavotės su specialistu (pavyzdžiui iš NVO) dėl produktų ar šalių, kuriose gali būti naudojama vaikų darbo jėga?

Ar turite parengę veiksmų planą, kurio imtumėtės jei sužinotumėte, kad vienas iš tiekėjų negerbia žmogaus teisių?

Ar svarstėte galimybę prisijungti prie bendros iniciatyvos dėl atsakingo tiekimo grandinės valdymo (pavyzdžiui, etiškos prekybos ar verslo socialinio suderinamumo iniciatyvų)?

- Teisės, kurioms kyla rizika:
- Vaikų darbo uždraudimas
  - Teisė į išsilavinimą

#### **15. Jei parduodate produktus ar paslaugas konfliktų paveiktose vietose arba perkate produktus, pagamintus konfliktų paveiktose vietose...**

Ar jūsų klientai arba tiekėjai žino, kad iš jų tikėtės pagarbos žmogaus teisėms, kurioms pavojų kelią konfliktinėse zonose padidėjusi rizika?

Ar kreipėtės nepriklausomo patarimo dėl pagarbos žmogaus teisėms konfliktinėse zonose į vyriausybes ir žmogaus teisių specialistus?

Ar nustatytas rizikas mėginate suvaldyti bendradarbiaudami su kitomis įmonėmis ar visuomeninėmis organizacijomis?

Ar atkreipiate ypatingą dėmesį į kylantį pavojų tapti etninių, religinių ar kultūrinių nesutarimų ar konfliktų dalimi?

Konfliktinėse zonose didelis pavojus kyla daugeliui žmogaus teisių:

- Teisė į gyvenimą, laisvę ir asmens saugumą
- Laisvė nuo kankinimo ar žiaurumo ir kitokio nežmoniško ar žeminančio elgesio
- Teisė į nediskriminaciją
- Laisvo apsisprendimo teisė
- Humanitarinė teisė

## 4 Trumpi neigiamos įtakos žmogaus teisėms pavyzdžiai

Verslas gali turėti neigiamos įtakos visoms tarptautiniu mastu pripažintoms žmogaus teisėms. Dėl to jūsų įmonė turi atsižvelgti į visas šias teises, pavyzdžiui, identifikuo dama žmogaus teisėms kylančias rizikas (žr. 2 etapą, II skyrių).

Žemiau pateikiamas 29 žmogaus teisių sąrašas, kuris yra įtrauktas į Tarptautinę žmogaus teisių chartiją ir pagrindines TDO konvencijas<sup>1</sup>. Prie kiekvienos teisės yra pateikiamas pavyzdys, kaip netinkamai vykdoma veikla gali turėti neigiamos įtakos žmogaus teisėms.

Kai kuriuose pavyzdžiuose nurodomas Europoje ir kitose šalyse neteisėtu laikomas elgesys. Šiais atvejais neteisėtai besielgiančios įmonės gali susidurti su teisinėmis pasekmėmis, o įstatymų laikymasis šios problemos padėtų išvengti. Kai kurie pavyzdžiai yra neutralūs - neaišku, ar nurodomi veiksmai yra teisėti, ar ne.

Nepaisant to, visos šios situacijos yra neigiamos įtakos žmogaus teisėms pavyzdžiai, kurių reikia vengti. Pastaba: ne visi vienodai sutaria, kas daro neigiamą įtaką žmogaus teisėms. Toliau pateikiami pavyzdžiai yra pagrįstai aiškūs.

- o **Asociacijos laisvė**  
Grupelė darbuotojų susitinka po darbo aptarti įstojimo į profesinę sąjungą galimybes. Įmonė pasamdo teisininką, kad šis įbaugintų darbuotojus ir pastarieji atsisakytų minties stoti į profesinę sąjungą.
- o **Teisė į vienodą atlygį už tą patį darbą**  
Įmonė įdarbina iš ekonomiškai atsilikusios šalies atvykusį darbuotoją. Dėl savo kilmės darbuotojas gauna mažesnį atlygį nei jo kolegos, nes vadovybė mano, kad jo alga palyginus su tuo, ką jis gautų savoje šalyje, yra pakankama.
- o **Teisė rengti ir dalyvauti kolektyvinėse derybose**  
Šalyje, kurios teisinė sistema leidžia rengti kolektyvines derybas dėl įdarbinimo sąlygų, įmonė atsisako tiesiogiai ar netiesiogiai dalyvauti tokiose derybose su teisiškai pripažintos darbuotojų organizacijos atstovais (pavyzdžiui, vietiniu, sektoriniu ar nacionaliniu lygmeniu).
- o **Teisė į lygybę darbe**  
Nedidelės įmonės vadovas nusprendžia paaukštinti darbuotoją, remdamasis ne jo veiklos rezultatais, o dėl to, kad jis yra vyras ir todėl neišeis motinystės atostogų, kaip kad galėtų nutikti su kandidatėmis moterimis.
- o **Teisė į nediskriminaciją**  
Nedidelio verslo vadovė ieško pardavėjo savo parduotuvei. Į šią poziciją kandidatavo keletas kvalifikuotų ir tinkamų darbui kandidatų, įskaitant etninių mažumų atstovus. Vadovė nusprendė nekviesti į pokalbį etninių mažumų atstovų, nes seniau klientai yra skundęsi jų aptarnavimu.
- o **Teisė į teisingą ir tinkamą atlygį**  
Įmonė savo nuolatiniams darbuotojams moka pagal komisinių sistemą. Bazinis darbo užmokestis nėra užtikrinamas, o mokėjimai yra atliekami nevienodai, priklausomai nuo pardavimų.
- o **Vergijos ir priverstinio darbo uždraudimas**  
Įmonė veikia kaip tarpininkė nekvalifikuotos darbo jėgos tiekimo žemės ūkio darbams srityje. Įmonė ieško imigrantų, norinčių dirbti prastomis sąlygomis ir už nedidelį atlygį. Įmonė už darbuotojus, kurie lieka dirbti viso sezono metu, gauna premiją. Dėl didelės darbuotojų kaitos įmonė nusprendžia

<sup>2</sup> Tarptautinė žmogaus teisių chartija ir TDO esminių principų ir teisių darbe deklaracija remiasi „Ginti, gerbti ir taisyti: verslo ir žmogaus teisių sistema“ generalinio sekretoriato specialiojo atstovo parengta ataskaita apie žmogaus teises, tarptautines bendroves ir kitas įmones (John Ruggie, 2008: p. 15-16)

suplanuotos trukmės sezonui pasilikti jų pasus ir apmokestinti didžiuliu „konsultacijos mokesčiu“ šiems panorus pasus susigrąžinti dar nesibaigus sezonui.

o **Teisė į saugią darbo aplinką**

Įmonės pirkimų atstovas aplanko tiekėją iš Rytų Azijos. Apsilankymo įmonėje metu jis džiaugiasi matydamas, kad visi darbuotojai dėvi apsauginius šalmus. Jam pamiršus lagaminą ir grįžus jo pasiimti atstovas pastebi, kad visi darbuotojai šalmus nusiėmė ir dirba be jų. Kadangi tiekėjas yra labai svarbus, pirkimų atstovas nusprendžia niekam nieko nesakyti ir vis tiek pasirašyti sutartį.

o **Vaikų darbo uždraudimas**

Įmonė reklamines prekes (rašiklius, raktų pakabukus ir žiebtuvėlius su įmonės logotipu) perka iš gana didelio tiekėjo. Apsilankymo pas tiekėją metu pirkimų atstovas pastebi keletą smulkias detales surinkinėjančių vaikų. Kadangi pirkimų atstovas atstovauja nedidelei įmonei, palyginus su tiekėju, jis nusprendžia nepaisyti to ką matė ir pateikia užsakymą prekėms.

o **Teisė į poilsį ir laisvalaikį**

Dėl skubaus užsakymo iš svarbaus kliento nedidelės įmonė savininkas paprašo savo tiekėjo padvigubinti prekės gamybos apimtį, kad užsakymas būtų įvykdytas laiku. Norint viską atlikti laiku darbuotojai turi dirbti labai ilgą darbo valandą visą savaitę ir savaitgalį. Darbuotojams ėmus skūstis įsiskarščiavęs savininkas pagrasina juos atleisti, jei jie nesutiks dirbti viršvalandžių.

o **Teisė dirbti**

Įmonė atsisako su naujai įdarbintais asmenimis sudaryti darbo sutartis.

o **Teisė į šeimyninį gyvenimą**

Darbuotoja vadovui praneša apie antrą savo nėštumą. Vadovas iš buvusio darbuotojos darbdavio girdėjo, kad pirmojo nėštumo metu ji dažnai nebūdavo darbe. Vadovas nusprendžia darbuotoją iš karto atleisti.

o **Teisė į gyvenimą, laisvę ir asmens saugumą**

Įmonės savininkas dėl ekonominių sunkumų atideda įmonės furgono remontą. Dėl to nesuveikia stabdžiai ir juo važiuojęs asmuo žūva.

o **Teisė į taikius susirinkimus**

Vietinė sąjunga rengia taikią ir įstatymiškai teisėtą demonstraciją prieš prastas darbo sąlygas vidutinio dydžio įmonės valdose. Įmonei tai nepatinka ir ji pasamdo apsaugos kompaniją, kad ši protestuotojus išvaikytų.

o **Teisė į tinkamą gyvenimo lygį (įskaitant tinkamą maistą, rūbus ir namus)**

Ūkininkas suteikia gyvenamąją vietą imigrantams darbuotojams sezono metu. Siekiant sutaupyti, apgyvendinimo vietos yra sausakimšos, jose neužtikrinamos sanitarinės sąlygos ir yra retai valomos. Darbuotojai skundžiasi, nes neturi galimybių miegoti kitur.

o **Laisvė nuo kankinimo ar žiaurumo ir kitokio nežmoniško ar žeminančio elgesio**

Biuro vadovė nuolat žemina savo darbuotojus, pavyzdžiui, vadindama juos žeminančiais vardais, kai tik yra nepatenkinta jų darbu.

o **Teisė į santuoką ir šeimą**

Įmonė skatina darbuotoją nukelti vedybas vieneriems metams, kad būtų išvengta blaškymosi užimtu laikotarpiu. Darbuotojai pranešama, kad jei vestuvių planų ji nepakeis, tai gali būti atleista iš darbo.

o **Teisė į fizinę ir psichinę sveikatą**

Nedidelis prekiautojas pardavinėja šaldytą mėsą ir paukštieną. Parduotuvės savininkas gauna labai palankų pasiūlymą įsigyti šaldytos mėsos. Geras pasiūlymas galioja šaldytai mėsai, kurios galiojimo laikas baigiasi už trijų mėnesių. Neparduotos mėsos pasibaigusio galiojimo datas parduotuvės savininkas pakeičia naujomis.

o **Lygybė ir apsauga pagal įstatymą**

Įmonė įdarbindama imigrantus prastėmis sąlygomis pasinaudoja tuo, kad jie nėra vienodai apsaugoti pagal nacionalinį darbo įstatymą.

o **Minties, sąžinės ir religijos laisvė**

Įmonės savininkas pastebi, kad kai kurie darbuotojai dėvi religinius simbolius ir praktikuota tikėjimą pertraukų darbe metu. Kaip ateistui toks darbuotojų elgesys jam nepatinka. Nors tikėjimo praktikavimas nekelia pavojaus sveikatai ir saugumui bei nekliudo jiems atlikti savo pareigų, įmonės savininkas paprašo to nebedaryti.

o **Teisė į išsilavinimą**

Įmonės vadovai pastebi, kad po vietinės profesinės sąjungos po darbo valandų surengtų mokymų du darbuotojai ėmė per daug kalbėti apie darbuotojų teises. Įmonė informuoja darbuotojus, kad jei šie nenustos lankyti mokymų, turės problemų.

o **Teisė į teisingą teismą**

Įmonė savo prekes platina per platintoją. Pietų metu platintojo įmonės vykdomasis direktorius giriasi, kad įtikino teisėją atmesti buvusio darbuotojo ieškinį.

o **Teisė į nuomonę, informacijos ir išraiškos laisvę**

Vidutinio dydžio įmonė viešosioms įstai-goms parduoda ICT sprendimus. Įmonė žino, kad kai kurie klientai šiuos produktus naudoja asmenų, nesutinkančių su vyriausybės politika, persekiojimui. Savininkas teigia, kad nedidelė įmonė negali turėti pakankamai įtakos, kad kažką pakeistų ir jei ji atsisakys, pelningą verslą perims kitos įmonės.

o **Teisė dalyvauti kultūriniame gyvenime, būti mokslinio progreso dalimi ir saugoti autoriaus interesus**

Nedidelė inžinerijos kompanija konsultuoja statybos projektų klausimais globaliu mastu. Vieno tokio projekto metu jie konsultuoja stambų klientą dėl didelės gamyklos statybų. Dėl statybų vietiniai gyventojai nebegalės lankytis didelės kultūrinės svarbos vietoje. Inžinerijos kompanija apie tai sužino, bet nusprendžia nieko nedaryti, nes jų manymu tai ne jų reikalas.

o **Laisvo apsisprendimo teisė**

Įmonė perka žemės sklypą, nepaisydama to, kad vietinių gyventojų grupė tą pačią žemę naudoja savo reikmėms. Įmonė pasinaudojo tuo, kad vietiniai gyventojai yra politiškai atskirti ir neturi teisių į žemę. Įmonė nepaiso šių žmonių protestų ir paprašo policijos, kad išskeldintų čia gyvenančius žmones.

o **Teisė į politinį gyvenimą**

Darbuotojas dalyvauja vietiniuose rinkimuose. Įmonės vykdomasis direktorius palaiko kitą kandidatą, todėl pradeda dvejoti darbuotojo profesine kompetencija ir atima iš jo dalį atsakomybės.

o **Teisė į socialinę apsaugą**

Įmonė sukčiauja, kad išvengtų mokesčių už socialinį draudimą mokėjimo.

o **Judėjimo laisvė**

Nedidelė įmonė priklauso nuo toli esančioje vietoje veikiančios vyno gamyklos, nuo kurios iki artimiausio miesto keliauti reikia daugiau kaip dvi valandas. Įmonės savininkė apsilykimo pas tiekėją metu pastebi, kad vyno gamykla draudžia darbuotojams išeiti po darbo valandų, nes yra buvę, kad vėlai grįžę darbuotojai kitą rytą nėra pasirengę tinkamai atlikti darbo.

o **Teisė į privatumą**

Darydamas asmeninę paslaugą draugui iš kitos įmonės, vykdomasis direktorius suteikia jam asmeninę klientų informaciją be išankstinio jų sutikimo.

## 5 Nuorodos

### Žemiau pateikiami patikimi informacijos apie žmogaus teises šaltiniai.

Nepamirškite, kad šie šaltiniai nebūtinai yra skirti verslo atstovams ir gali būti nepritaikyti SVJ. Dėl šios priežasties jums gali reikėti specialisto, pavyzdžiui, iš valstybinių žmogaus teisių institucijų, žmogaus teisių klausimu besispecializuojančių visuomeninių organizacijų, verslo asociacijų, prekybos rūmų ar suinteresuotųjų asmenų ĮSA iniciatyvų, konsultacijos.

### Informaciniai dokumentai ir šaltiniai:

- **JT pagrindiniai principai (JTTPP):**  
Jungtinių Tautų verslo ir žmogaus teisių pagrindiniai principai, JT žmogaus teisių reikalų vyriausiojo komisaro biuras, 2011: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- **JT pagrindinių principų gairės:**  
Įmonių atsakomybė gerbti žmogaus teises: Gairės, Jungtinių Tautų žmogaus teisių reikalų vyriausiojo komisaro biuras, 2011: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- **JT pasaulinio susitarimo programa:**  
Pasaulinio susitarimo programa yra JT bendrovių socialinės atsakomybės iniciatyva. Apie iniciatyvą galima sužinoti adresu: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org). Informacijos apie ryšį tarp JT verslo ir žmogaus teisių pagrindinių principų ir pasaulinio susitarimo programos ieškokite adresu: [http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/GPs\\_GC%20note.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf)
- **Tarptautinė žmogaus teisių chartija:**  
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- **JT žmogaus teisių reikalų vyriausiojo komisaro biuras:**  
Patikima internetinė informacija apie žmogaus teises: <http://www.ohchr.org>
- **TDO deklaracija dėl pagrindinių principų ir teisių darbe**  
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- **Tarptautinė darbo organizacija**  
Patikima internetinė informacija apie žmogaus teises: <http://www.ilo.org>. TDO pagalbos tarnyba tarptautinių darbo standartų klausimais: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

### ES informaciniai dokumentai:

- **ES pagrindinių teisių chartija:**  
[http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm)
- **Europos žmogaus teisių konvencija:**  
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- **Europos Komisijos bendrovių socialinės atsakomybės strategija 2011-14**  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

## Padėka

Europos Komisija ir „GLOBAL CSR“ bei „BBI International“ projekto komanda norėtų padėkoti daugybei žmonių, kurie suteikė informacijos rengiant šias gaires, įskaitant:

### Europos Komisijos įsteigto patariamojo komiteto nariams:

- Jim Baker, Pasaulinės prekybos sąjunga
- Alexandra Guáqueta, JT verslo ir žmogaus teisių darbo grupė
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Atsakingo verslo centras, Indija
- Geneviève Paul ir Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, Tarptautinė darbdavių organizacija

### Kitiems žmonėms ir organizacijoms, suteikusioms informacijos ruošiant gaires:

- BANKIA
- Plamen Christov, Valdymo sistemų paslaugos
- Danijos pramonės konfederacija
- Sebastien Coquoz, Norvegijos žmogaus teisių centras
- Danijos etiškos prekybos iniciatyva (DIEH), etiškos prekybos iniciatyva (ETI), Norvegijos etiškos prekybos iniciatyva (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- ĮSA ir negalios Europos tinklas (ĮSA+N)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Airijos verslo ir darbdavių konfederacija
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilibras institutas, Slovėnijos socialinės atsakomybės tinklas
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, užsienio reikalų federalinis departamentas, žmogaus apsaugos skyrius, Bernas, Šveicarija
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnamäki, užsienio reikalų ministerija, Suomija
- Neill Wilkin, Žmogaus teisių ir verslo institutas



## 2012 m. rugsėjo 12 d. Europos Komisijos surengtos apvaliojo stalo diskusijos dalyviai:

- Signe Andreassen, GLOBAL CSR, Danija
- Jean-Marc Barki, Sealock, Prancūzija
- Ajnacska B. Nagy, Europos Komisija, DG Enterprise
- Peer Bondevik, Etiškos prekybos iniciatyva, Norvegija
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Vokietija
- Mile Boshkov, Makedonijos verslo konfederacija
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Belgija
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Rumunija
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Italija
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), Prancūzija
- David Connor, Coethica, Jungtinė Karalystė
- Rachel Davis, Shift, Jungtinės Valstijos
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, Europos Komisija, DG Enterprise
- Kirsty Drew, Prekybos sąjungos patariamasis komitetas prie OECD (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Belgija
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), Belgija
- German Granda, Foretica, Ispanija
- Jana Heinze, Ecosense (Nuolatinės Vokietijos verslo plėtros forumas)
- Luc Hendrickx, Europos amatų, mažų ir vidurinių įmonių asociacija (UEAPME)
- Henning Hoy Nygaard, SVĮ Danijos federacija
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Lenkija
- Jutta Knopf, Adelphi, Vokietija
- Ales Kranjc, Socialinės atsakomybės tinklas, Slovėnija
- Olatz Landa Pena, Teisių gamykla, Ispanija
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Danija
- Andrew Marshall Roberts, Škotijos verslas bendrijoje
- Alan Miller, NŽTI Europos grupė – Škotijos žmogaus teisių komisija
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Makedonija
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, ĮSA Makedonija
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Lenkija
- Anna-Elina Pohjolainen, Europos Komisija, Generalinis teisingumo direktoratas
- Veronica Rubio, Verslo socialinės atitikties iniciatyva (BSCI/FTA)
- Joanna Serdyska, Europos Komisija, Generalinis teisingumo direktoratas
- Emily Sims, Tarptautinė darbo organizacija (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Danija
- Mariya Stoyanova, ĮSA Europa
- Damla Taskin, Jungtinių tautų pramonės plėtros organizacija (UNIDO), Turkija
- Matthias Thorns, Tarptautinė darbdavių organizacija (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Belgija
- Marjon van Opijnen, CREM, Nyderlandai
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Makedonija
- Juan Villamayor, Konsultantas bendrovių tvarkymo klausimais, Ispanija
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), Prancūzija
- Margaret Wachenfeld, Žmogaus teisių ir verslo institutas (IHRB)
- Mark Wright, Lygybės ir žmogaus teisių komisija, Jungtinė Karalystė



### **Langelis: Pokalbių su nedidelėse ir vidutinio dydžio įmonėse dirbančiais žmonėmis citatos**

Šiose gairėse esančios citatos yra paimtos iš pokalbių su penkiose nedidelėse ir vidutinio dydžio Europos įmonėse dirbančiais žmonėmis. Su įmonėmis susisiekė „GLOBAL CSR“ ir „BBI International“ komanda, kuri įvertino jų taikomą politiką ir praktikas JT verslo ir žmogaus teisių pagrindinių principų taikymo atžvilgiu. Citatos yra asmeninė žmonių nuomonė. Minėtų įmonių atvejų tyrimų duomenis galima rasti adresu: [www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights](http://www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights)

