



European  
Commission



# Mans uzņēmums un cilvēktiesības

*Ceļvedis cilvēktiesībās maziem un  
vidējiem uzņēmumiem*



## **Atruna**

Šo ceļvedi ir uzrakstījusi GLOBAL CSR un BBI International darba grupa un finansējusi Eiropas Komisija (Uzņēmējdarbības un rūpniecības ģenerāldirektorāts). Ne visos jautājumos šis ceļvedis atspoguļo Eiropas Komisijas oficiālo viedokli.

## Priekšvārds

---



Eiropas Komisija vēlas atbalstīt Eiropas mazos un vidējos uzņēmumus to maksimālā potenciāla īstenošanā. Mēs vēlamies radīt apstākļus, kuros minētie uzņēmumi var būt jebkas, kas tie vēlas būt – novatori, darbavietu un labklājības radītāji, pasaules līderi uzņēmējdarbības praksē un izcilībā.

Mēs zinām, ka lielākajai daļai mazo uzņēmumu īpašnieku un vadītāju mērķis ir cienīt savus darbiniekus un citus cilvēkus, ar kuriem viņiem ir saskarsme savā uzņēmējdarbībā. Mūsdienu tirgus apstākļos šāda attieksme jau ir daļa no tā, kas veido izcilu, konkurētspējīgu uzņēmumu.

Tomēr, pat ja Jūs vēlaties pārliecināties, ka Jūsu uzņēmums ciena citus, dažkārt var nebūt pilnīgi skaidrs, kā rīkoties praksē. Šis ceļvedis cilvēktiesībās palīdz kļiedēt šo neziņu. Tas ir balstīts uz Apvienoto Nāciju Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipiem un izskaidro, kā šos principus piemērot Eiropas mazo un vidējo uzņēmumu darbībā.

Ceļveža beigās Jūs atradīsiet sarakstu, kurā norādītas daudzās personas un organizācijas, kas atvēlējušas laiku, lai sniegtu komentārus par iepriekšējiem ceļveža projektiem. Mēs esam ļoti pateicīgi visām minētajām personām un organizācijām.

Mēs arī ceram, ka šis ceļvedis būs gan iedvesma, gan praktisks uzziņas avots tiem uzņēmumiem ES un ārpus tās, kuri vēlas vēl vairāk integrēt cilvēktiesības savā darbībā.

Joanna Drake  
MVU sūtņa vietniece  
Eiropas Komisija

# 1 Ievads

## Es vadu uzņēmumu. Kāpēc man būtu jāinteresējas par cilvēktiesībām?

Tāpēc, ka tas ir raksturīgi mūsdienīgam un veiksmīgam uzņēmuma vadītājam. Jūsu tāpat kā lielākās vadītāju daļas mērķis, visticamāk, ir izturēties pret saviem darbiniekiem un klientiem ar cieņu. Aktīvi iesaistoties cilvēktiesību jautājumos, Jūs varat būt pārliecināts, ka tā patiešām ir. Tā ir iespēja būt drošam, ka Jūsu uzņēmumam cilvēki ir pirmajā vietā un ka Jūs ar savu uzņēmumu varat patiesi lepoties.

Sabiedrība un tirgi pastāvīgi mainās sarežģītos veidos, un visiem uzņēmumiem jāpieņem jauni spēles noteikumi. Rodas jaunas cerības, kas no jauna definē to, ko mēs saprotam ar labu pārvaldību. Cilvēktiesību ievērošana ir daļa no šīs attīstības.

Pastāv vispārējs uzskats, ka visiem uzņēmumiem ir jāievēro cilvēktiesības. Šāds uzskats ir ietverts ANO Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipos, ko atbalsta ANO, ES un valdības visā pasaulē, kā arī darba devēju organizācijas, arodbiedrības un pilsoniskā sabiedrība.

***„Mēs, MVU, esam tik aizņemti, koncentrējoties uz savu uzņēmumu un naudas pelnīšanu, bet mēs to nevaram izdarīt, ja nepievēršamies ārējai pasaulei. Ir ļoti svarīgi palūkoties ārpusē un ap sevi.”***

*- Jean-Marc Barki*

izpilddirektors, Sealock, Francija

## Kas īsti ir cilvēktiesības?

Cilvēktiesības ir tiesības, kas mums pienākas tāpēc vien, ka esam cilvēki. Tās ietver vispārīgi saskaņoto nosacījumu minimumu, kas dod iespēju visiem

cilvēkiem saglabāt cieņpilnu attieksmi. Cilvēktiesības ir mums visiem neatkarīgi no mūsu tautības, dzīvesvietas, dzimuma, valstiskās vai etniskās izcelsmes, reliģiskās pārliecības, valodas vai kāda cita statusa.

Mums ir arī jāievēro citu cilvēktiesības. Šis ceļvedis palīdzēs Jums gādāt par to, lai Jūsu uzņēmums ievērotu cilvēktiesības. Tas nozīmē iespējamās negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām novēršanu un atrisināšanu, ja tajā ir iesaistīts Jūsu uzņēmums.

## Vai cilvēktiesību ievērošana padarīs manu uzņēmumu ienesīgāku?

Arvien biežāk atbilde būs „jā”, bet ne vienmēr un, iespējams, ne tūlīt. Mērķtiecīga pievēršanās cilvēktiesībām var būt kā „radars” vai kā „agrīnas brīdināšanas sistēma”. Tā ļauj Jums apzināt iespējamās problēmas un atrisināt tās, pirms tās ir kļuvušas sarežģītākas un dārgāk izmaksājošas. Pievēršanās cilvēktiesībām var arī uzlabot attiecības ar klientiem un reputāciju un palielināt darbinieku apmierinātību ar darbu, tādējādi pozitīvi ietekmējot darba ražīgumu un efektivitāti. Tā var palīdzēt Jums izvairīties no papildu izmaksām, kas saistītas ar visatbilstošāko darbinieku piesaistīšanu un paturēšanu, atļauju saņemšanu vai sabiedrības pretošanos jaunām uzņēmējdarbības idejām, kas Jums var būt radušās. Iespējams, Jūs konstatēsiet, ka daži no Jūsu klientiem un pasūtītājiem vēlas uzzināt, kā Jūs pārvaldāt dažādus jautājumus, tostarp cilvēktiesības. Negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām novēršana un atrisināšana var arī iedvesmot jauniem risinājumiem un uzlabojumiem, kas palīdz Jums būt spēcīgākam, noturīgākam uzņēmumam.

Tomēr cilvēktiesību ievērošana visupirms ir rīkošanās pareizi un tā, kā to no Jums sagaida citi. Pamatprincipi ir tāds, ka Jums ir pienākums ievērot cilvēktiesības neatkarīgi no tā, vai tas rada finansiālus ieguvumus Jūsu uzņēmumam.

**„Ir divi uzņēmuma vadīšanas veidi – vadīšana, tiecoties tikai uz rezultātiem, vai vadīšana, tiecoties uz vērtībām, lai sasniegtu rezultātus. Cilvēktiesību ievērošana ir dzīvesveids.”**

- Marek Jurkiewicz

rikotājdirektors, StartPeople, Polija

### **Vai cilvēktiesību jautājumu risināšana nav pārsvarā valdību pienākums?**

Jā, tomēr arī Jums kā uzņēmumam ir savs pienākums. Valdību uzdevums ir aizsargāt cilvēktiesības, pieņemot atbilstošus tiesību aktus un politiku. Uzņēmumu pienākums ir ievērot cilvēktiesības – tas nozīmē, ka Jūsu uzņēmumā jābūt ieviestai procedūrai, kā izvairīties no negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām un atrisināt šādu ietekmi. Uzņēmumiem šis pienākums ir saistošs neatkarīgi no tā, vai valdības izpilda to pienākumu aizsargāt cilvēktiesības.

### **Kāda veida uzņēmumiem šis ceļvedis ir paredzēts?**

Šis ceļvedis tika uzrakstīts mazajiem un vidējiem uzņēmumiem Eiropas Savienībā. Eiropas Savienībā pastāv ļoti liela mazo un vidējo uzņēmumu daudzveidība, un ne visi šajā ceļvedī sniegtie piemēri un padomi ir vienlīdz attiecināmi uz visiem šiem uzņēmumiem.

Visiem uzņēmumiem – sākot no mazajiem un vidējiem līdz pat lielām starptautiskām korporācijām – ir pienākums ievērot cilvēktiesības. Arvien vairāk ceļvežu cilvēktiesībās tiek sagatavots lielākiem starptautiskiem uzņēmumiem, tomēr mazākiem uzņēmumiem nav pieejams īpaši daudz resursu par šo tēmu. Šim ceļvedim vajadzētu palīdzēt novērst šo trūkumu.

Lai gan šis ceļvedis tika uzrakstīts, paturot prātā ES uzņēmumus, tas var būt noderīgs arī uzņēmumiem citviet pasaulē. Tāpēc tas tiek arī publicēts dažādās citās valodās papildus ES valstu oficiālajām valodām.

### **Bet vai cilvēktiesību jautājums neattiecas tikai uz lieliem uzņēmumiem?**

Nē, visu lielumu uzņēmumos pastāv negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām risks. Konkrētie riski, kas rodas Jūsu uzņēmumā, ir atkarīgi no daudziem faktoriem, tostarp no tā, kurā vietā Jūs darbojaties, kādā uzņēmējdarbības nozarē Jūs darbojaties, un kas ir Jūsu darījumu partneri. Tas vien, ka Jūs esat mazs uzņēmums, nebūt nenozīmē, ka uz Jums neattiecas cilvēktiesību riski.

### **Mans uzņēmums darbojas tikai ES. Vai tajā tik un tā pastāv negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām risks?**

Jā, Jūsu uzņēmumā tik un tā var pastāvēt negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām risks. Tiesības uz nediskrimināciju valstiskās vai etniskās piederības, dzimuma, invaliditātes, vecuma vai citu atšķirību dēļ ir labs tādu cilvēktiesību piemērs, kuras var būt bieži apdraudētas ES.

Tomēr Jūs pamatoti uzskatāt, ka vislielākā ietekme uz cilvēktiesībām ir iespējama tad, ja likuma spēks ir nepietiekams vai ja likums nav pienācīgi īstenots. Bieži – bet nebūt ne vienmēr – tas attiecas uz valstīm, kuras ir ekonomiski mazāk attīstītas, piemēram, jaunattīstības un jaunajām valstīm. Pat ja Jūs darbojaties galvenokārt ES, Jums var būt klienti vai piegādātāji citās pasaules daļās, kuri var pakļaut Jūs cilvēktiesību riskiem, kas raksturīgi šādām vietām.

**„Cilvēktiesību ievērošana ir aktuāla ne tikai ārpus Eiropas – mums ir jāskatās arī uz to, kas notiek Eiropā.”**

**- Michel Van Bavel**

rīkotājdirektors, Van Bavel Business Gifts, Beļģija

### **Mans uzņēmums ievēro likumu. Vai ar to nepietiek?**

Ja Jūs darbojaties ES un ievērojat likumu, parasti Jūs būsiet pielicis ļoti daudz pūļu, lai nodrošinātu, ka Jūs neradāt negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām. Iemesls tam ir tāds, ka daudzos gadījumos cilvēktiesības ir atspoguļotas valsts un ES tiesību aktos. Piemēram, darba drošības un veselības aizsardzības noteikumu ievērošana palīdz Jums izvairīties no negatīvas ietekmes uz tiesībām uz dzīvi, tiesībām uz drošu darba vidi un tiesībām uz fizisko un garīgo veselību.

Tomēr Jūs varat negatīvi ietekmēt cilvēktiesības pat tad, ja Jūsu darbība atbilst piemērojamiem tiesību aktiem, jo bieži vien likums nosaka tikai minimālo aizsardzības līmeni. Turklāt negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām radīšanā Jūs varat tikt iesaistīts arī ar Jūsu piegādātāju, klientu vai citu darījumu partneru darbību starpniecību, pat ja Jūsu uzņēmums nav izdarījis neko pretlikumīgu.

Procedūras ieviešana negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām novēršanai un atrisināšanai palīdzēs Jums apzināt iespējamās jomas, kurās likuma ievērošana pati par sevi negarantē, ka Jūsu uzņēmums ievēro cilvēktiesības. Tāpēc šādam procesam vajadzētu veicināt to, ka Jūs zināt, kad un kā Jums var būt nepieciešams rīkoties plašāk, nekā tikai paredzēts likumā.

### **Kādi ir ANO Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipi?**

ANO pamatprincipi nosaka, kas būtu jādara valdībām un uzņēmumiem, lai novērstu un atrisinātu uzņēmumu radīto negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām. Tajos ir skaidri nošķirts, kas tiek sagaidīts attiecīgi no valdībām un no uzņēmumiem. Tajos ir arī ietverti korektīvās rīcības principi – ko darīt, ja uzņēmumi tomēr ir iesaistīti negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām radīšanā.

Šis ceļvedis ir vērsts uz to, kas tiek sagaidīts no uzņēmumiem. ANO pamatprincipi sniedz visiem uzņēmumiem – gan maziem, gan lieliem – padomu, kā rīkoties, lai ievērotu cilvēktiesības. Tie nosaka vispārēju sagaidāmās rīcības standartu šajā jomā un ir piemērojami visiem uzņēmumiem visās situācijās.

### **Un kāda ir mana uzņēmuma pozitīvā ietekme uz cilvēktiesībām?**

Jūsu uzņēmumam gandrīz noteikti ir pozitīva ietekme uz cilvēktiesībām. Piedāvājot preces vai pakalpojumus, nodarbinot cilvēkus un sniedzot ieguldījumu ekonomikas un sociālajā attīstībā, Jūs, iespējams, veicināt to, ka citiem cilvēktiesības kļūst par realitāti. Iespējams, Jūs vēlaties apsvērt, kā Jūs varētu pēc iespējas vairāk palielināt savu pozitīvo ieguldījumu cilvēktiesību ievērošanā. Tomēr šajā rokasgrāmatā ir tikai aprakstīts, kā novērst un atrisināt negatīvo ietekmi, jo šāda rīcība ir minimums, kas tiek sagaidīts no Jūsu uzņēmuma.

## Vai es varu risināt cilvēktiesību jautājumus savu esošo pārvaldības procesu un sistēmu ietvaros?

Bieži vien Jums jābūt spējīgam ievērot cilvēktiesības, pielāgojot esošos procesus un sistēmas. Piemēram, ja Jūs veicat riska analīzi, Jūs varat to paplašināt, iekļaujot savus apzinātos negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām riskus. Jūs varat arī ieviest pārvaldības sistēmas, kas palīdz efektīvāk risināt tādas jautājumus kā darba drošība un veselības aizsardzība, ietekme uz vidi vai kvalitāte. Šādas sistēmas var izmantot, lai tās palīdzētu Jums novērst un atrisināt iespējamu negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām.

Ja Jūsu uzņēmumā ir ieviesta korporatīvās sociālās atbildības (KSA) politika, iespējams, Jūs konstatēsiet, ka tā ir labs sākumpunkts. Tomēr Jums jāapziņās, ka, lai gan daudzi uzņēmumi jau strādā ar KSA un cilvēktiesību elementiem dažādos veidos, ANO Pamatprincipi nosaka jaunas un autoritatīvas prasības attiecībā uz procedūrām, kas uzņēmumam jāievieš, lai ievērotu cilvēktiesības.

***„Lasot ANO Pamatprincipus, es patiesībā nodomāju, ka tas ir kaut kas, ko es jau daru! Tomēr daži elementi, protams, ir jauni, un mēs tos apsvērsim.”***

***- Marjonka Veljanovska***

izpilddirektore, Farmahem, Maķedonija

## Vai tiek sagaidīts, ka es to darīšu pats?

Jums ir pienākums to darīt, bet, iespējams, Jūs uzskatīsiet, ka lietderīgāk ir sadarboties ar citiem, lai rastu vienotus risinājumus, iedvesmotos no labas prakses un savā labā izmantotu gūtās atziņas.

## Kāds ir pārējais šā ceļveža saturs?

Šā ceļveža pārējā daļā Jūs atradīsiet:

**II sadaļa.** Ievads par sešām pamatdarbībām, kas no Jums tiek sagaidītas saskaņā ar ANO pamatprincipiem;

**III sadaļa.** Jautājumi, kas jāuzdod sev pašam, par 15 situācijām uzņēmumā, kuras var būt saistītas ar negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām risku;

**IV sadaļa.** Cilvēktiesību saraksts ar īsiem piemēriem, kā uzņēmumi var negatīvi ietekmēt katru no tām, ja tie nav pietiekami uzmanīgi;

**V sadaļa.** Atsauces materiālu saraksts.

Jūs varat iepazīties ar šīm sadaļām jebkādā secībā. Ja neesat pilnīgi pārliecināts, kas ir cilvēktiesības, varat sākt ar IV sadaļā ietverto cilvēktiesību sarakstu.

## Vēlamies uzzināt Jūsu domas

Ir darīts viss iespējamais, lai šis ceļvedis būtu pēc iespējas noderīgāks. Mēs priecātos saņemt atsauksmes no uzņēmumiem vai konsultantiem, kas to ir izmantojuši. Vienmēr tiek gaidīti komentāri un ieteikumi uzlabojumiem – tie jāsūta Eiropas Komisijas korporatīvās sociālās atbildības darba grupai (Uzņēmējdarbības un rūpniecības ģenerāldirektors): [entr-csr@ec.europa.eu](mailto:entr-csr@ec.europa.eu).



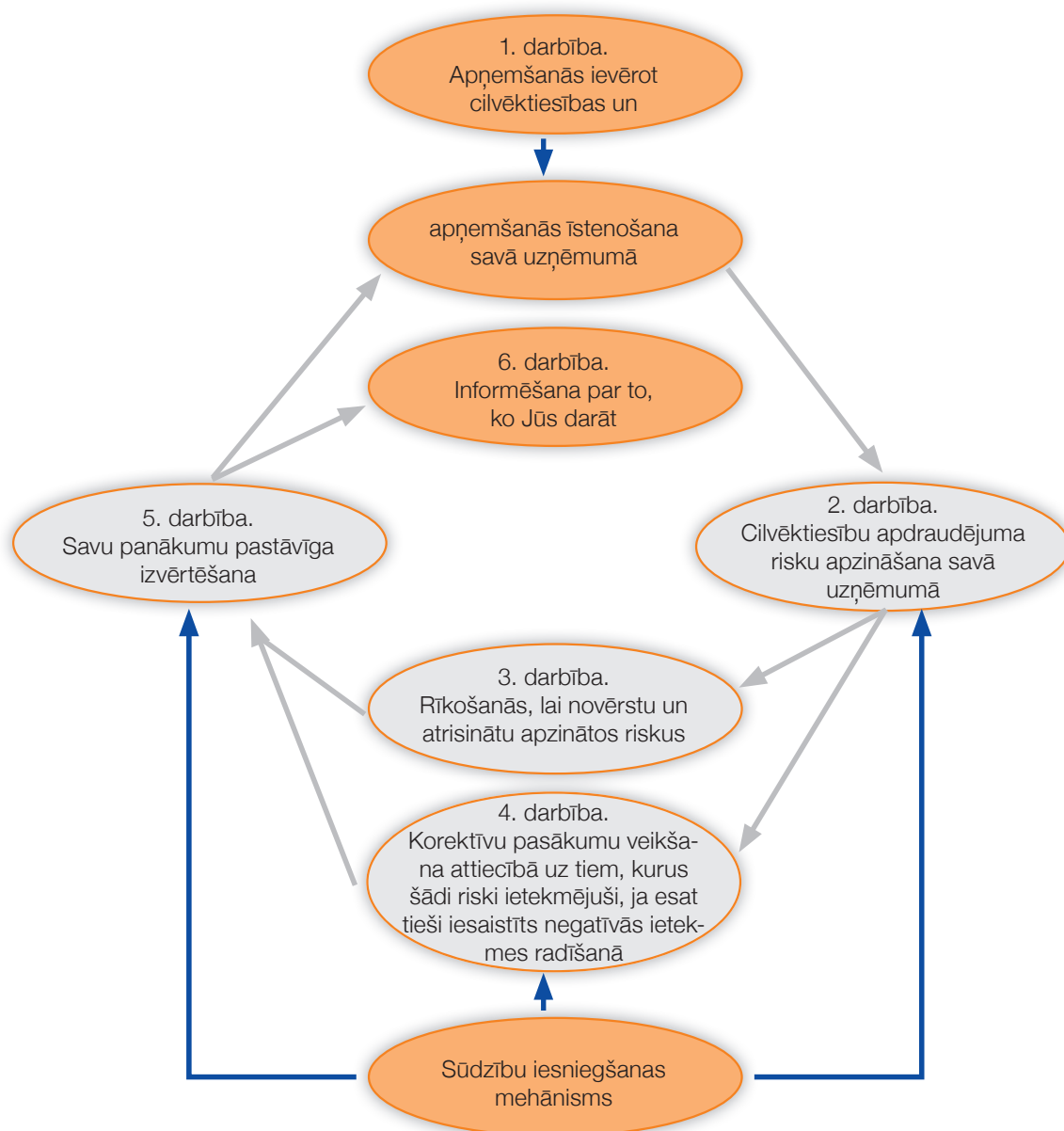
## 2 Cilvēktiesību ievērošana, veicot sešas pamatdarbības

Šajā sadaļā ir izklāstītas sešas pamatdarbības, kas Jums jāveic, lai izprastu savus iespējamus negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām riskus un novērstu un atrisinātu šādu ietekmi. Minētās pamatdarbības ir šādas:

- 1 apņemšanās ievērot cilvēktiesības un apņemšanās īstenošana savā uzņēmumā;
- 2 cilvēktiesību apdraudējuma risku apzināšana savā uzņēmumā;
- 3 rīkošanās, lai novērstu un atrisinātu apzinātos riskus;

- 4 korektīvu pasākumu veikšana attiecībā uz tiem, kurus šādi riski ietekmējuši, ja esat tieši iesaistīts negatīvās ietekmes radīšanā;
- 5 savu panākumu pastāvīga izvērtēšana;
- 6 informēšana par to, ko Jūs darāt.

Vairumā gadījumu šīs sešas pamatdarbības var iekļaut Jūsu esošajā politikā un procedūrās. Tomēr atcerieties, ka nepietiek katru no šīm sešām darbībām veikt tikai vienreiz. Lai nodrošinātu cilvēktiesību ievērošanu, Jums ir jārikojas pastāvīgi; sk. attēlu turpmāk.





## 1. darbība. Apņemšanās ievērot cilvēktiesības un apņemšanās īstenošana savā uzņēmumā

Pirmā veicamā darbība ir apņemšanās ievērot cilvēktiesības, lai pierādītu, ka esat iecerējis ievērot visas cilvēktiesības un ka to pašu sagaidāt no saviem darījumu partneriem.

To darot, Jūs arī skaidri parādāt darbiniekiem un attiecīgajām ieinteresētajām personām, kāds ir vēlamais darbības veids.

Tad Jums ir jāiekļauj jeb jāintegrē šī apņemšanās attiecīgajās iekšējās sistēmās, lai tā tiktu īstenota praksē un Jūsu uzņēmuma organizācijas kultūrā, atbilstošā veidā sasniedzot visus darbiniekus.

### Kā es varu to izdarīt?

- Pārliecinieties, ka apņemšanos izsaka īpašnieks vai augstākā vadība.
- Izlemiet, kā izteikt apņemšanos. Jūs varat izvēlēties to izteikt rakstiski. Tomēr atkarībā no Jūsu uzņēmuma lieluma ir iespējams, ka lietderīgāk būtu, ja Jūs to izteiktu mutiski. Svarīgi ir atbilstoši informēt visus, kuriem par to ir jāzina, piemēram, iespējami ietekmētās personas, darbiniekus un darījumu partnerus.
- Rakstiska apņemšanās var būt atsevišķa apņemšanās vai daļa no Jūsu uzņēmējdarbības vīzijas, paziņojuma par vērtībām vai korporatīvās sociālās atbildības politikas. Iespējams, Jūs vēlēšities arī iekļaut apņemšanos vai atsauci uz to savā darbinieku rokasgrāmatā, tirdzniecības noteikumos, darbinieku vai piegādātāju ētikas kodeksā vai savā kvalitātes politikā.
- Formulējot apņemšanos, pārliecinieties, ka Jūsu darbinieki saprot, kas tiek sagaidīts no viņiem, un dariet zināmu arī saviem darījumu partneriem un citiem uzņēmumiem, ar ko sadarbojaties, ka Jūs sagaidāt, ka arī tie ievēros cilvēktiesības.

- Apsveriet iespēju par savu apņemšanos paziņot savā tīmekļa vietnē, ja Jums tāda ir.
- Neatkarīgi no tā, vai apņemšanās tiek izteikta rakstiski vai mutiski, nodrošiniet, ka visā Jūsu uzņēmējdarbībā tiek atspoguļota „attieksme”. Tas nozīmē, ka ir jāpārskata citi politikas virzieni un procedūras, lai pārbaudītu, vai tās nav nesaderīgas ar Jūsu apņemšanos ievērot cilvēktiesības, jānodrošina atbilstošu stimulējošu struktūru esamība un jāveic apmācība, lai nodrošinātu, ka darbinieki un partneri saprot Jūsu apņemšanos un to, ko tā nozīmē viņu ikdienas darbā.

*„Cilvēktiesību ievērošanai jānotiek vadības līmenī – tas ir princips, kas Jums jāievieš savā uzņēmumā, sākot ar tā vadību.”*

*Michel Van Bavel*

rikoitājdirektors, Van Bavel Business Gifts, Beļģija

## 2. darbība. Cilvēktiesību apdraudējuma risku apzināšana savā uzņēmumā

Nākamā darbība ir iespējamās negatīvās ietekmes apzināšana Jūsu uzņēmumā; tas nozīmē apzināt risku, ka Jūsu uzņēmumā varētu tikt negatīvi ietekmētas kādas personas cilvēktiesības.

Jums ir jānoskaidro, kādā ziņā Jūsu uzņēmējdarbība var negatīvi ietekmēt cilvēktiesības. Šajā saistībā svarīga nozīme ir nošķiršanai. Pirmkārt, Jūs varat būt tieši iesaistīts negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām radīšanā savu darbību rezultātā. Piemēram, varētu būt risks, ka Jūs diskriminējat konkrētus cilvēkus savās darbā pieņemšanas procedūrās. Otrkārt, Jūs varat būt netieši iesaistīts negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām radīšanā pat tikai ar tādas darbības starpniecību, kuru īsteno cits uzņēmums vai cita veida organizācija, ar ko Jums ir jebkāda veida darījumu attiecības.

Apstākļi var mainīties, tāpēc Jums savas iespējamās negatīvās ietekmes apzināšana ir jāveic periodiski, piemēram, ieviešot jaunu produktu vai uzsākot jaunu projektu, iesaistoties jaunā tirgū vai nodibinot jaunas darbījumu attiecības.

### Kā es varu to izdarīt?

- Izlasiet šā ceļveža III un IV sadaļu, lai uzzinātu, kas ir cilvēktiesības, un rastu precīzāku priekšstatu par ietekmes veidiem, ko Jūs varētu apzināt. Sākotnēji, apzinot iespējamo negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām savā uzņēmumā, Jums ir jāņem vērā visas cilvēktiesības.
- Apsveriet iespēju grozīt esošās sistēmas, lai tajās iekļautu ietekmes uz cilvēktiesībām novērtējumu. Tā varētu būt riska pārvaldības sistēma, veselības aizsardzības un darba drošības sistēma, ietekmes uz vidi un sabiedrību novērtējumi vai daudzveidības pārvaldības sistēmas. Jums vajadzētu arī pārskatīt piegādes ķēžu pārvaldības sistēmas, lai tajās atspoguļotu to, ka Jūs arī no piegādātājiem sagaidāt, ka tie ievēros cilvēktiesības. Atsevišķas pārvaldības sistēmu sertifikācijas procedūras, piemēram, ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 vai SA8000, nosaka procesus, ko var uzlabot, lai tajos iekļautu negatīvas ietekmes uz visām cilvēktiesībām novērtējumus. ISO 26000 rekomendējošais standarts par sociālo atbildību ietver sadaļu, kurā izklāstīts pienākums ievērot cilvēktiesības.
- Apsveriet iespēju izveidot sūdzību iesniegšanas sistēmu, kas būtu pieejama gan darbiniekiem, gan arī ārējām personām. Tas var palīdzēt Jums apzināt iespējamo negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām, pirms tā kļūst par lielāku problēmu. (Lai uzzinātu vairāk par šo jautājumu, sk. turpmāk 4. darbību.)
- Regulāri aprunājieties ar cilvēkiem, ko Jūs varētu būt ietekmējis, piemēram, darbiniekiem,

vietējo kopienu, pasūtītājiem un klientiem, lai uzzinātu, kādu ietekmi Jūs, viņuprāt, varētu būt radījis.

- Vajadzības gadījumā prasiet padomu un informāciju par cilvēktiesībām no cilvēktiesību ekspertiem, NVO, arodbiedrībām un attiecīgajām struktūrām, kurās darbojas vairākas šajā ierītes personālas. Noderīga var būt arī saziņāšanās ar savu uzņēmumu asociāciju.
- Izmantojiet šajā ceļvedī izklāstītās sešas darbības arī tad, kad izvērtējat ar citiem uzņēmumiem saistītus riskus. Ja šādi uzņēmumi apgalvo, ka ievēro cilvēktiesības, tiem jābūt spējīgiem informēt Jūs par negatīvajiem riskiem, ko tie ir apzinājuši, un par to, kā tie ir atrisinājuši šādus riskus. Gadījumā, ja tie ir konstatējuši, ka tiem nav nekādas vai gandrīz nekādas negatīvas ietekmes, iespējams, Jūs uzskatīsiet, ka ir lietderīgi apspriest šādu konstatāciju. Šādās apspriedēs Jums būtu jāpievērš uzmanība tādai ietekmei uz cilvēktiesībām, par kuru ir zināms, ka tā rada risku uzņēmumiem konkrētajā darbības nozarē vai valstī.

***„Mans uzņēmums norīko pagaidu darbiniekus darbam klientu uzņēmumos. Cilvēktiesības, kas visvairāk attiecas uz mūsu darbības veidu, ir tiesības strādāt, tiesības saņemt līdzvērtīgu atalgojumu par līdzvērtīgu darbu, tiesības uz nediskrimināciju, tiesības uz privātumu un tiesības uz ģimenes dzīvi. Tāpat arī daži no cilvēktiesību apdraudējuma riskiem manā uzņēmumā, iespējams, nepastāv, bet tie varētu būt manā darbības tirgū un nozarē.”***

- Marek Jurkiewicz

riņotājdirektors, StartPeople, Polija

### 3. darbība. Rīkošanās, lai novērstu un atrisinātu apzinātos riskus

Šī darbība Jums jāveic, lai rīkotos attiecībā uz riskiem, ko esat apzinājies. Jo īpaši mazākos uzņēmumos šāda rīcība var būt neoficiāla un vērsta uz attieksmes un organizācijas kultūras mainīšanu.

Ja cilvēktiesību apdraudējuma risks ir Jūsu uzņēmuma darbības rezultāts (proti, Jūsu uzņēmums šo risku ir izraisījis vai veicinājis), Jums jāspēj īstenot konkrētu rīcību, lai to atrisinātu.

Nedaudz sarežģītāk ir tad, ja negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām risks izriet no tā, ko dara klients, piegādātājs vai cits darījumu partneris, nevis no tā, ko dara Jūsu pašu uzņēmums. Tādā situācijā Jums jāmēģina izmantot visas savas ietekmes spējas vai pilnvaras, lai novērstu negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām rašanos, pat ja Jūs to nevarat pilnīgi novērst. Ja šāda cita organizācija ir mazs uzņēmums, piemēram, kā Jūsējais, iespējams, Jūs konstatēsiet, ka Jums ir pietiekamas ietekmes spējas. Ja tā ir daudz lielāka organizācija par Jūsējo, iespējams, Jums vienam pašam nebūs pietiekamu ietekmes spēju, lai kaut ko mainītu. Tādos gadījumos var būt noderīgi apvienoties ar citiem, kam ir tādas pašas intereses.

#### Kā es varu to izdarīt?

- Norīkojiet kādu personu Jūsu uzņēmumā uzņemt vadību un izlemiet, kurš vēl būtu jāiesaista katrā konkrētā Jūsu apzinātā riska novēršanā. Nodrošiniet šādām personām pietiekamus cilvēkresursus, tostarp ārējās zināšanas, ja tās nepieciešamas, un šim mērķim vajadzīgo finansējumu.
- Iekļaujiet cilvēktiesību ievērošanu darbības stimulos un/vai sankcijās, ko piemērojat saviem darbiniekiem. Piemēram, var noteikt, ka prēmijas ražošanas līnijas vadītājiem ir atkarīgas no darbā notikušo nelaimes gadījumu skaita samazinājuma.
- Iekļaujiet cilvēktiesību ievērošanu, īpaši pievērsoties apzinātajiem riskiem, sākot no 2. darbības, pārdošanas nosacījumos, iepirkuma un līgumu slēgšanas praksē un savu līgumu noteikumos.
- Izmantojiet savas ietekmes spējas, ja riski pastāv Jūsu darījumu attiecībās, iespējams, daloties pieredzē un paraugpraksē, kas gūta Jūsu pašu darbībā. Apvienojieties ar citiem, piemēram, klientiem, piegādātājiem, uzņēmumu asociācijām, biedrībām vai valsts sektora iestādēm, ja Jūsu spējas ietekmēt darījumu partneri ir nepietiekamas, lai sasniegtu tūlītējas izmaiņas.
- Visbeidzot, ja nevarat nodrošināt pietiekamas ietekmes spējas, lai panāktu, ka organizācija, ar kuru Jums ir darījumu attiecības, novērs negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām, Jums var būt nepieciešams apsvērt iespēju izbeigt darījumu attiecības ar šādu organizāciju.

#### Kas ir „ietekmes spējas”?

*Šajā kontekstā „ietekmes spējas” ir Jūsu pilnvaras vai iespējas panākt, ka cita organizācija novērs tās izraisītu vai veicinātu negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām. No tā, vai Jums ir vai nav ietekmes spējas, nav atkarīgs, vai Jums ir jāuzņemas kāda atbildība par negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām. Piemēram, ja piegādātājs neievēro cilvēktiesības, Jums ir zināma atbildība par negatīvo ietekmi uz cilvēktiesībām, pat ja Jums nav iespēju panākt, ka piegādātājs maina savu uzvedību.*

**„Pieņemot darbā cilvēkus, mūsu politika ir nediskriminēt cilvēkus ar atšķirīgu etnisko izcelsmi vai pēc dzimuma vai cilvēkus ar atšķirīgu reliģisko pārliecību. Es uzskatu, ka tas ir ļoti svarīgi tādai valstij kā Maķedonija, kuras sabiedrībā ir pārstāvētas dažādas etniskās piederības grupas, un es arī ticu, ka tas nāks par labu mūsu uzņēmumiem.”**

**- Marjonka Veljanovska**

izpilddirektore, Farmahem, Maķedonija

#### **4. darbība. Korektīvu pasākumu veikšana attiecībā uz tiem, kurus šādi riski ietekmējuši, ja esat tieši iesaistīts negatīvās ietekmes radīšanā**

Ja tomēr nenotiek tā, kā vajadzētu, un kādas personas cilvēktiesības netiek ievērotas, Jums jācenšas pārtraukt šādu ietekmi un, ja Jūsu uzņēmums to ir izraisījis vai veicinājis, rast veidus, kā izlabot situāciju attiecībā uz ietekmēto(-ajām) personu(-ām). Situācijas izlabošana varētu būt atvainošanās, finansiāla vai nefinansiāla kompensācija vai jebkāds cits korektīvs pasākums, par kuru Jūsu uzņēmums un ietekmētā persona vienojas kā par atbilstošu atbildes pasākumu. Situācijas izlabošanā jāiekļauj arī pasākumi, kas nodrošina, ka negatīvā ietekme vairs neatkārtojas. Ir svarīgi saprast, ko šādas ietekmētās personas uzskatītu par efektīvu korektīvu pasākumu, neraugoties uz Jūsu uzņēmuma viedokli šajā saistībā.

#### **Kā es varu to izdarīt?**

- Esiet atklāts – aprunājieties ar personām, kurām šķiet, ka Jūsu uzņēmums ir negatīvi ietekmējis

viņu tiesības. Tas varētu palīdzēt atrisināt sūdzības jau agrīnā posmā un tieši, ierobežojot problēmu rašanos gan Jūsu uzņēmumam, gan ietekmētajām personām.

- Ieviesiet sūdzību iesniegšanas sistēmu, lai personas, kurām šķiet, ka viņu pašu vai kādu citu tiesības ir negatīvi ietekmējis Jūsu uzņēmums, varētu droši izteikt bažas. Alternatīvi nodrošiniet piekļuvi šādai sistēmai, ko pārvalda ārēja organizācija (piemēram, nozares asociācija vai vairāku ieinteresēto personu grupa). Tādējādi radīsies iespēja efektīvi rīkoties, lai novērstu kaitējumu, pirms tas kļūst par grūti pārvaldāmu konfliktu.
- Labu pamatu efektīviem korektīviem pasākumiem gadījumos, kuros iesaistīti darbinieki, bieži vien nodrošina sarunas starp darba devēju un arodbiedrību un konstruktīvas attiecības ar pienācīgi ieceltiem darbinieku pārstāvjiem. Daži uzņēmumi arī efektīvi izmanto darbinieku uzticības telefonlīnijas vai ierosinājumu kastes.
- Attiecībā uz personām ārpus uzņēmuma Jūs varētu apsvērt iespēju izveidot publisku e-pasta adresi vai telefonlīniju sūdzību vai atsauksmju saņemšanai.

**„Mūsu uzņēmumā ir ieviesta anonīma pastkaste, kurā darbinieki var iemest savus uzrakstītos priekšlikumus, kritiku un visus citus viņu novērojumus, kas varētu būt cilvēktiesību pārkāpumi.”**

**- Tina Lund**

ANO partnerattiecību vadītāja, Danimex Communication, Dānija

### Kas ir „korektīvs pasākums”?

*Korektīva pasākuma veikšana nozīmē kļūdas izlabošana vai – šajā kontekstā – negatīvas ietekmes uz kādas personas cilvēktiesībām vēršana par labu. Būtībā tās ir rūpes par ietekmēto personu. Negatīvu ietekmi vērst par labu ir daudz vieglāk, ja Jums ir ieviestas sistēmas, kas ļauj ietekmētajām personām sazināties ar Jums un sākt dialogu.*

## 5. darbība. Savu panākumu pastāvīga izvērtēšana

Lai nodrošinātu to, ka Jūsu atbildes pasākumi, novēršot un risinot iespējamu un faktisku negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām, tiek labi pārvaldīti, Jums ir pastāvīgi jāuzrauga šāda ietekme un jāreģistrē tas, kā Jūs pret to vēršaties. Kā Jūs novērsāt iespējamu negatīvu ietekmi, un kā Jums veicās? Un vai Jūs izlabojāt situāciju attiecībā uz ietekmētajām personām, ja negatīva ietekme bija faktiski notikusi?

Lai atbildētu uz šiem jautājumiem, Jums var būt nepieciešams izmantot attiecīgus rādītājus – gan tādus, ko var izteikt kvantitatīvi (kvantitatīvos rādītājus), gan tādus, kas atspoguļo cilvēku uztveri un attieksmi (kvalitatīvos rādītājus). Šiem centieniem vajadzētu veicināt to, ka citi cilvēki novērtē Jūsu darbības.

### Kā es varu to izdarīt?

- Apsveriet iespēju balstīt šādu pastāvīgu izvērtēšanu uz instrumentiem un rādītājiem, ko Jūs jau izmantojat darbavietas veselības aizsardzības un darba drošības novērtējumos, darbinieku darbības rezultātu pārskatos vai darbinieku aptaujās. Jūs varat arī integrēt attiecīgos rādītājus esošajās kvalitātes vadības vai vides raksturlielumu izsekošanas sistēmās un izmantot patērētāju, klientu vai piegādātāju viedokļu aptaujas.

- Noderīgi var būt arī izvērtēt Jūsu sūdzību iesniegšanas sistēmas rezultātus. Vai problēma tika pilnīgi atrisināta?
- Apsveriet iespēju iesaistīt savos pastāvīgās izvērtēšanas pasākumos ieinteresētās personas un jo īpaši ietekmētās personas, lai viņas sniegtu atsauksmes par to, cik efektīvi ir Jūsu centieni novērst un atrisināt negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām.

*„Šobrīd mans uzņēmums ir spēcīgāks, nekā pirms mēs sākām šo tiešas cilvēktiesību jautājumu risināšanas procesu. Ir uzlabojusies mūsu iekšējā saziņa. Mēs mēdzām nesarunāties un bijām ļoti hierarhiski.”*

*-Jean-Marc Barki*

izpilddirektors, Sealock, Francija

## 6. darbība. Informēšana par to, ko Jūs darāt

Šī darbība nozīmē parādīt, ko Jūs darāt, lai ievērotu cilvēktiesības. Jums nav jāizpauž visi apzinātie riski vai ietekmes veidi un tas, kā Jūs rīkojāties attiecībā uz katru no tiem.

Tomēr, ja to pieprasa – jo īpaši ietekmētās personas vai viņu pārstāvji –, Jums jābūt gatavam sniegt informāciju par konkrētiem ietekmes uz cilvēktiesībām veidiem, vienlaikus nodrošinot atbilstošu privātās un komerciālās informācijas un – vajadzības gadījumā – savu darbinieku aizsardzību.

### Kā es varu to izdarīt?

- Pārliecinieties, ka Jūs informējat iespējami vai faktiski ietekmētās personas par to, ko Jūs darāt. Kā savas komunikācijas pieejas pamatelementu apsveriet iespēju tikties un apsprieties ar attiecīgajām ietekmētajām personām. Jūsu komunikācijas saturu un ticamību var nostiprināt cilvēktiesību ziņojumu neatkarīga pārbaudīšana vai apstiprināšana vai ietekmēto personu komentāru iekļaušana.
- Turklāt izlemiet, kā Jūs vēlaties komunicēt. Jūsu komunikācija var būt neoficiāla un iekļauta regulārās sanāsmēs un apspriedēs ar darbiniekiem, piegādātājiem, klientiem vai kopienas pārstāvjiem, vai arī tā var notikt oficiālu, publiski pieejamu ziņojumu veidā.
- Iekļaujiet attiecīgu informāciju gada pārskatos, korporatīvās sociālās atbildības vai ilgtspējas ziņojumos. Attiecīgus segmentus var iekļaut periodiskajos ziņojumos par panākumiem veselības aizsardzības un darba drošības jomā. Ja Jūsu uzņēmums piedalās valsts vai starptautiska mēroga iniciatīvās, piemēram, ANO Global Compact vai Ethical Trading iniciatīvās, no jums jau tiek sagaidīts, ka Jūs sniegsiet noteiktu informāciju. Šādā informācijā var iekļaut attiecīgu informāciju par to, kā Jūs ievērojat cilvēktiesības.
- Neaizmirstiet informēt citas attiecīgās ieinteresētās personas. Šādu informāciju var pieprasīt vai vienkārši augstu novērtēt Jūsu klienti, kas iesaistījušies atbildīgā piegādes ķēžu pārvaldībā vai ilgtspējīgā iepirkumā.
- Apsveriet iespēju publicēt savā tīmekļa vietnē vai ar sociālo plašsaziņas līdzekļu starpniecību īsus aprakstus par jaunākajām norisēm.

***„Danimex informē par savām saistībām attiecībā uz cilvēktiesībām, publicējot progresa ziņojumu. Tas ir ziņojums, ko mēs publicējam reizi gadā saistībā ar mūsu piedalīšanos ANO Global Compact iniciatīvā. Tomēr pagaidām mēs vēl neesam sasnieguši ļoti labus rezultātus savu klientu un piegādātāju informēšanā par to, ko mēs darām, tāpēc tas ir viens no mūsu nākotnes uzdevumiem – uzlabot informētību par savu darbu.”***

***- Tina Lund***

ANO partnerattiecību vadītāja, Danimex Communications, Dānija





## 3 Jautājumi, kas jāņem vērā ikdienas uzņēmējdarbības situācijās

Turpmāk ir aprakstītas 15 salīdzinoši izplatītas uzņēmējdarbības aktivitātes vai situācijas. Katra no tām var būt saistīta ar negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām risku. Par katru no tām ir arī uzdoti īsi jautājumi, kas vedina uz Jūsu iespējamo rīcību, lai novērstu vai atrisinātu šādu ietekmi.

Ne visas situācijas būs piemērojamas Jūsu konkrētajai uzņēmējdarbībai, bet ir iespējams, ka daudzās no tām Jūs atpazīsiet sevi. Cilvēktiesību apdraudējuma riski var rasties salīdzinoši ikdienišķās uzņēmējdarbības aktivitātēs, ko veic lielākā daļa uzņēmumu.

Jautājumi nav izsmeļoši, tāpēc tie neaptver visus iespējamās negatīvas ietekmes uz cilvēktiesībām riskus, kas saistīti ar katru no aprakstītajām situācijām. Cerams, Jūsu atbilde uz daudziem no jautājumiem būs „jā, es to jau daru”. Ja tā, tas apliecina, ka Jūs jau daudz ko darāt, lai nodrošinātu cilvēktiesību ievērošanu Jūsu uzņēmumā. Tomēr Jūs varat arī atklāt kaut ko jaunu, par ko līdz šim neesat aizdomājies.

Ir spēkā tiesību akti, kas ir saistīti ar lielāko daļu no aprakstītajām situācijām. Tāpēc, lasot par šīm situācijām, atcerieties, ka Jums vienmēr jāpārliciecinās, ka Jūs pārzināt un ievērojāt attiecīgos tiesību aktus un koplīgumus. Veicot uzņēmējdarbību, vienmēr pārliciecinieties, vai Jūsu darbības notiek atbilstoši tiesiskajam un institucionālajam regulējumam attiecībā uz šīm darbībām. Ja Jūs nodarbināt citus cilvēkus, izmantojiet tikai juridiski atzītas darba attiecības. Pārbaudiet arī, vai Jūs esat nodibinājis darījumu attiecības tikai ar tādām organizācijām un personām, kuras darbojas atbilstoši likumam. Ja tas viss būs ievērots, visbiežāk Jūs jau būsiet daudz ko sasniedzis cilvēktiesību ievērošanas nodrošināšanā.

Daži no jautājumiem vedina uz darbībām, ko Jums ir juridisks pienākums veikt visos gadījumos. Tas, ka tie ir iekļauti šajā ceļvedī kā jautājumi, nekādā ziņā nenozīmē, ka uzņēmumi var izvēlēties, vai likumu ievērot vai ne.

### CILVĒKTIESĪBU APSVĒRUMI JŪSU UZŅĒMUMA DARBĪBĀS

#### 1. PIEŅEMOT DARBĀ DARBINIEKUS...

Vai, izvērtējot, kuru personu pieņemt darbā, Jūs ņemat vērā tikai kompetences un pieredzi?

Vai Jūs prasāt tikai tādu informāciju, kas attiecas uz veicamo darbu?

Vai Jūs nodrošināt saprātīgus apkārtējās vides pielāgojumus, lai dotu iespēju Jūsu uzņēmumā strādāt personām ar invaliditāti?

Vai visi darbinieki, kas tiek iesaistīti personāla atlases procesos, zina, kāda ir Jūsu uzņēmuma pieeja diskriminācijai?

Vai Jūs izsakāt publiskas apņemšanās attiecībā uz daudzveidību, piemēram, parakstot daudzveidības hartu<sup>1</sup>?

Vai Jūs nodrošināt pretendentu privātās informācijas drošu uzglabāšanu?

Riskam pakļautās tiesības:

- tiesības uz darbu;
- tiesības uz nediskrimināciju;
- tiesības uz privātumu.

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

## 2. KAD ESAT PIEŅĒMIS DARBĀ DARBINIEKUS, UN VIŅI STRĀDĀ JŪSU UZŅĒMUMĀ...

Vai Jūs veicināt tādu darba vidi, kurā cilvēki ciena cits citu?

Vai Jūs veicat pasākumus, lai novērstu un apkarotu diskrimināciju darbvietā?

Vai Jūs veicat pasākumus, lai aizsargātu darbiniekus no aizskaršanas, seksuālas uzmākšanās un citu veidu uzmākšanās no citu darbinieku vai ārēju personu, piemēram, klientu, pārdevēju un pasūtītāju, puses?

Vai Jūs atbalstāt darbiniekus, kuri apgalvo, ka ir cietuši no aizskaršanas, seksuālas uzmākšanās vai tamlīdzīgām darbībām?

Vai Jūs nodrošināt algu regulāru un savlaicīgu izmaksu?

- Riskam pakļautās tiesības:
- tiesības neizjust pazemojošu rīcību;
  - tiesības uz nediskrimināciju;
  - tiesības uz drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi;
  - tiesības uz fizisko un garīgo veselību;
  - tiesības uz taisnīgu un apmierinošu atalgojumu.

## 3. NOSAKOT ALGAS UN IZLEMJOT, KURU PAAUGSTINĀT AMATĀ...

Vai Jūs nodrošināt vienlīdzīgu samaksu par vienādu darbu vai darbu ar vienādu vērtību?

Vai Jūs paaugstināt algas un piešķirat prēmijas, pamatojoties uz objektīviem faktoriem un bez diskriminācijas?

Vai Jūs nodrošināt taisnīgas un pārredzamas iespējas paaugstināšanai amatā vai karjeras attīstībai?

Ja Jūsu uzņēmums nodarbina mazkvalificētu, migrantu vai sezonālu darbaspēku, vai Jūs zināt, vai ienākumi, ko saņem attiecīgie strādnieki, ir atbilstošs viņu pamatvajadzību apmierināšanai, ņemot vērā visas citas piemaksas pie algas, ko var nodrošināt valsts?

- Riskam pakļautās tiesības:
- tiesības uz vienlīdzīgu samaksu par vienādu darbu;
  - tiesības uz nediskrimināciju;
  - tiesības uz darbu;
  - tiesības uz taisnīgu un apmierinošu atalgojumu.

## 4. JA DARBINIEKI VĒLAS IESTĀTIES ARODBIEDRĪBĀ UN IESAISTĪTIES KOLEKTĪVĀS SARUNĀS...

Vai Jūs ļaujāt saviem darbiniekiem iestāties arodbiedrībā vai izveidot arodbiedrību pēc viņu izvēles?

Vai Jūs iesaistāties dialogā ar saviem darbiniekiem, piemēram, rīkojot regulāras tikšanās ar darbinieku pārstāvjiem?

Vai Jūs esat izveidojis atklātu dialogu un labā ticībā iesaistāties sarunās ar arodbiedrībām, kurās iestājušies Jūsu darbinieki?

- Riskam pakļautās tiesības:
- tiesības organizēt kolektīvas sarunas un piedalīties šādās sarunās;
  - biedrošanās brīvība.

## 5. JA KĀDA NO JŪSU DARBINIECĒM KĻŪST PAR GRŪTNIECI VAI KĀDA JŪSU DARBINIEKA DZĪVESBIEDRE KĻŪST PAR GRŪTNIECI...

Vai Jūs maināt šādu darbinieku darba plānus, ņemot vērā maternitāti vai paternitāti?

Vai Jūs instruējat savus darbiniekus par to, kā pārvaldīt situāciju un rīkoties attiecībā uz kolēģu grūtniecību?

Vai Jūs pārliecināties, vai nediskriminējat darbinieces vai jaunas sievietes, kuras ir grūtnieces, saistībā ar pieņemšanu darbā vai paaugstināšanu amatā?

Vai Jūs īstenojat vienādu pieeju attiecībā uz sievietēm un vīriešiem, kas dodas bērna kopšanas atvaļinājumā?

Riskam pakļautās tiesības:

- tiesības uz ģimenes dzīvi;
- tiesības uz nediskrimināciju;
- tiesības uz drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi;
- tiesības uz fizisko un garīgo veselību.

## 6. REKLAMĒJOT PRODUKTUS...

Vai Jūs izvairāties no aizspriedumu veicināšanas un personu vai personu grupu nosodīšanas savās reklāmās?

Vai Jūs pārliecināties, vai Jūsu reklāmās netiek popularizēta bērnu seksualizācija?

Vai Jūs nodrošināt, ka Jūsu reklāmās attēlotās sievietes netiek seksualizētas?

Vai Jūsu uzņēmumā ir ieviesta atsauksmju sistēma, kas dod iespēju sabiedrībai izteikties par Jūsu reklāmām?

Riskam pakļautās tiesības:

- tiesības uz nediskrimināciju.

## 7. JA JŪS PĀRDODAT PRODUKTUS TIEŠI PATĒRĒTĀJIEM...

Vai Jūsu darbinieki ir saņēmuši apmācību par klientu nediskrimināciju un ir, piemēram, informēti par riskiem, kas saistīti ar diskriminējošiem vai pazemojošiem izteicieniem?

Vai informācija par patērētājiem tiek uzglabāta droši, un vai patērētāji zina, kā Jūs izmantojat šādu informāciju?

Vai Jūs sniežat skaidrus norādījumus par bīstamu produktu izmantošanu un brīdināt par šādiem produktiem?

Riskam pakļautās tiesības:

- tiesības uz nediskrimināciju;
- tiesības uz privātumu;
- tiesības uz dzīvi;
- tiesības uz fizisko un garīgo veselību.

## 8. JA JŪSU DARBINIEKI STRĀDĀ LIELA STRESA APSTĀKĻOS...

Vai Jūs pievēršat papildu uzmanību darbinieku labklājībai īpaša stresa un spiediena apstākļos?

Vai Jūs cenšaties, ciktāl iespējams, saplānot darbu pietiekamu laiku uz priekšu, lai izvairītos no savu darbinieku pakļaušanas pastāvīgi augstam stresam?

Vai Jūs radāt atvērtu vidi, kurā darbinieki var droši runāt par stresu vai ar stresu saistītiem simptomiem?

Vai Jūs pārliecināties, vai Jūs un Jūsu darbinieki zina, kādi ir stresa simptomi?

Riskam pakļautās tiesības:

- tiesības uz drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi;
- tiesības uz atpūtu un brīvo laiku;
- tiesības uz fizisko un garīgo veselību.

### 9. JA JŪSU DARBINIEKIEM DARBĀ IR PIEEJAMS INTERNETS...

Vai Jūs informējat savus darbiniekus par to, kādos gadījumos Jūs piekļūsiet viņu e-pastiem?

Vai Jūs informējat savus darbiniekus par ierobežojumiem attiecībā uz to, ko viņi var publiski darīt zināmu par Jūsu uzņēmumu vai Jūsu uzņēmumam?

Vai Jūs pārliecināties, vai Jūsu darbinieki nepārkopē citu darbinieku darbu personīgam vai uzņēmuma ieguvumam?

Vai Jūs nodrošināt saprātīgus apkārtējās vides pielāgojumus, lai dotu iespēju darbiniekiem ar invaliditāti, piemēram, redzes traucējumiem, piekļūt internetam?

- Riskam pakļautās tiesības:
- tiesības uz privātumu;
  - uzskatu brīvība;
  - vārda un informācijas brīvība;
  - tiesības uz nediskrimināciju;
  - tiesības piedalīties kultūras dzīvē, izmantot zinātnes attīstības labumus un tiesības uz autora interešu aizsardzību.

### 10. JA JŪSU DARBINIEKI STRĀDĀ AR KAITĪGĀM VIELĀM...

Vai Jūs nodrošināt, ka Jūsu darbinieki tiek instruēti un apmācīti par to, kā izmantot šādas vielas un kā rīkoties nelaiemes gadījumos?

Vai Jūs nodrošināt pirmās palīdzības aprīkojuma pieejamību darbiniekiem?

Vai Jūs regulāri veicat pārbaudes, lai pārliecinātos, ka ir izpildītas veselības aizsardzības un darba drošības prasības?

Vai Jūs nodrošināt, ka vielas pēc to izmantošanas tiek droši utilizētas vai uzglabātas?

- Riskam pakļautās tiesības:
- tiesības uz drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi;
  - tiesības uz fizisko un garīgo veselību;

### 11. JA JŪSU UZŅĒMUMĀ IZMANTO IEKĀRTAS VAI TRANSPORTLĪDZEKĻUS...

Vai Jūsu uzņēmumā izmantotās iekārtas un transportlīdzekļi ir droši ekspluatējami, un vai Jūs regulāri pārbaudāt to drošību?

Vai visi darbinieki, kas izmanto iekārtas vai transportlīdzekļus, ir atbilstoši apmācīti un pilnvaroti tās ekspluatēt?

Vai darbinieki ir apmācīti, kā rīkoties iekārtu salūšanas vai darbības traucējumu gadījumos?

Vai darbiniekiem, kuri izmanto iekārtas vai vada transportlīdzekļus, tiek nodrošināta pietiekama atpūta, lai novērstu ar nogurumu saistītus nelaiemes gadījumus?

- Riskam pakļautās tiesības:
- tiesības uz drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi;
  - tiesības uz fizisko un garīgo veselību;

## CILVĒKTIESĪBU APSVĒRUMI DARĪJUMU ATTIECĪBĀS

### 12. JA JŪS IZDARĀT PASŪTĪJUMUS SAVIEM PIEGĀDĀTĀJIEM AR ĻOTI IEROBEŽOTIEM TERMIŅIEM...

Vai Jūsu piegādātāji zina, ka Jūs sagaidāt, ka tie ievēros cilvēktiesības, piemēram, vai Jūs iekļaujat atsauces uz iespējamiem riskiem savos līgumos vai piegādātāju līgumos?

Vai Jūs plānojat savus pārdevumus un pasūtījumus tā, lai, ciktāl iespējams, izvairītos no ļoti ierobežotu termiņu noteikšanas piegādātājiem?

Vai Jūs apsverat un apspriežat ar saviem piegādātājiem to darbinieku darba apstākļus ierobežotu termiņu gadījumos?

Riskam pakļautās tiesības:

- tiesības uz drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi;
- tiesības uz atpūtu un brīvo laiku.

### 13. JA JŪS NOLĪGSTAT CITU UZŅĒMUMU APSARDZES PAKALPOJUMIEM...

Vai Jūs saviem pakalpojumu sniedzējiem skaidri darāt zināmu, ka Jūs sagaidāt, ka tie ievēros cilvēktiesības, piemēram, to norādot savos iepirkuma nosacījumos?

Vai Jūs pārlicināties, vai Jūsu pakalpojumu sniedzējs ir atbilstoši licencēts?

Vai Jūs pārlicināties, vai Jūsu pakalpojumu sniedzējs nodrošina saviem darbiniekiem apmācību par attiecīgajiem cilvēktiesību jautājumiem, piemēram, atbilstošu spēka pielietošanu un nediskrimināciju?

Vai Jūs pārlicināties, vai Jūsu pakalpojumu sniedzējs līdz minimumam samazina novērošanas vai fiziskas pārmeklēšanas iespējamo negatīvo ietekmi uz darbinieku vai klientu tiesībām uz privātumu?

Riskam pakļautās tiesības:

- tiesības uz privātumu;
- tiesības uz personas dzīvi, brīvību un drošību;
- tiesības neizjust pazemojošu rīcību;
- miermīlīgas pulcēšanās tiesības;
- tiesības uz nediskrimināciju.

### 14. JA JŪS IEPĒRKAT PRODUKTUS NO ZEMU IZMAKSU VALSTĪM VAI NOZARĒM, PAR KURĀM JŪS IR AIZDOMAS, KA TAJĀS TIEK IZMANTOTS BĒRNU DARBS...

Vai Jūs saviem piegādātājiem skaidri darāt zināmu, ka Jūs sagaidāt, ka tie ievēros cilvēktiesības, tostarp neizmanto bēnu darbu?

Vai Jūs esat prasījis speciālistu padomu, piemēram, no NVO, par produktiem vai valstīm, kurās var būt īpaši riski saistībā ar bērnu darbu?

Vai Jūsu uzņēmumā ir ieviesta procedūra, kas izmantojama gadījumā, ja Jūs uzzināt, ka kāds no Jūsu piegādātājiem neievēro cilvēktiesības?

Vai Jūs esat apsvēris iespēju iesaistīties kādā sadarbības iniciatīvā par piegādes ķēžu atbildīgu pārvaldību, piemēram, Ethical Trading vai Business Social Compliance iniciatīvā?

- Riskam pakļautās tiesības:
- bērnu darba atcelšana;
  - tiesības uz izglītību.

**15. JA JŪS PĀRDODAT PRODUKTUS VAI PAKALPOJUMUS, KAS VARĒTU TIKT IZMANTOTI KONFLIKTU SKARTĀS TERITORIJĀS, VAI IEPĒRKAT PRODUKTUS, KAS RAŽOTI KONFLIKTU SKARTĀS TERITORIJĀS...**

Vai Jūsu klienti vai piegādātāji zina, ka Jūs sagaidāt, ka tie pievērsīs īpašu uzmanību cilvēktiesību ievērošanai, ņemot vērā palielinātos riskus, kādi pastāv konfliktu skartās teritorijās?

Vai Jūs prasāt uzticamus, neatkarīgus padomus no valdības un cilvēktiesību ekspertiem par to, kā ievērot cilvēktiesības konfliktu skartās teritorijās?

Vai Jūs sadarbojaties ar citiem uzņēmumiem vai pilsoniskās sabiedrības organizācijām, lai pārvaldītu apzinātos riskus?

Vai Jūs pievērsāt īpašu uzmanību riskam, ka Jūsu uzņēmums varētu kļūt iesaistīts etniskās, reliģiskās vai kultūras nesaskaņās vai konfliktos kādā konkrētā teritorijā?

Konfliktu skartās teritorijās īpaši apdraudētas var būt vairākas cilvēktiesības, tostarp šādas:

- tiesības uz personas dzīvi, brīvību un drošību;
- tiesības netikt spīdzinātam vai nebūt pakļautam nežēlīgai, necilvēcīgai vai pazemojošai rīcībai;
- tiesības uz nediskrimināciju;
- pašnoteikšanās tiesības;
- humanitārās tiesības.

## 4 Īsi piemēri, kā tiek negatīvi ietekmētas cilvēktiesības

Uzņēmumiem var būt negatīva ietekme uz visu veidu starptautiski saskaņotajām cilvēktiesībām, tāpēc Jūsu uzņēmumam vajadzētu ņemt vērā visas šīs tiesības, piemēram, kad tiek apzināti cilvēktiesību apdraudējumi Jūsu uzņēmumā (sk. 2. darbību, II sadaļā).

Turpmāk ir uzskaitīti 29 cilvēktiesību veidi, kas visi ir iekļauti Starptautiskajā cilvēktiesību hartā un ILO pamatkonvencijās<sup>2</sup>. Par katru no tiesību veidiem ir sniegts piemērs, kā uzņēmumi, ja tie nav uzmanīgi, var izraisīt, veicināt negatīvu ietekmi vai citādi būt iesaistīti tās radīšanā.

Dažos no piemēriem ir aprakstītas darbības, kas Eiropas valstīs un citviet ir nelikumīgas. Tādos gadījumos attiecīgajam uzņēmumam varētu rasties juridiskas sekas, un, ievērojot likumu, varbūt būtu bijis iespējams novērst negatīvo ietekmi. Citi piemēri attiecas uz „pelēkajām zonām” – tas nozīmē, ka nav tīsti skaidrs, vai konkrētā rīcība ir pretlikumīga vai nav.

Tomēr tie visi ir piemēri negatīvai ietekmei uz cilvēktiesībām, no kuras jāizvairās un kas jānovērš, ja tā notiek Jūsu uzņēmumā. Jāņem vērā, ka ne visi vienmēr ir vienprātis par to, kas ir uzskatāms par negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām. Šajā sarakstā ir izmantoti piemēri, kas ir pašsaprotami.

### o **Biedrošanās brīvība.**

Vairāki darbinieki ārpus darba laika tiekas, lai gatavotos iestāties arodbiedrībā. Uzņēmums nolīgst juristu, lai apzināti iebiedētu darbiniekus, cerot, ka viņi neturpinās īstenot savus plānus pievienoties arodbiedrībai.

### o **Tiesības uz vienlīdzīgu samaksu par vienu darbu**

Uzņēmums pieņem darbā jaunu darbinieku, kurš ir imigrants no jaunās ekonomikas valsts. Viņa valstiskās izcelsmes dēļ viņam maksā

mazāk nekā viņa kolēģiem, jo vadība uzskata, ka viņa alga tik un tā ir daudz lielāka nekā tām, ko viņš saņemtu savā mītnes valstī.

### o **Tiesības organizēt kolektīvas sarunas un piedalīties šādās sarunās**

Valstī, kurā tiesiskais regulējums ļauj veikt kolektīvas sarunas par darba noteikumiem un nosacījumiem, uzņēmums atsakās iesaistīties šādās sarunās ar darbinieku pārstāvjiem no juridiski atzītas darbinieku organizācijas gan tieši, gan netieši ar darba devēju organizāciju starpniecību (piemēram, vietējā, nozares vai valsts līmenī).

### o **Tiesības uz līdztiesību darbā**

Maza uzņēmuma vadītājs nolemj paaugstināt amatā darbinieku nevis viņa darba rezultātu dēļ, bet gan pamatojoties uz to, ka viņš ir vīrietis un tāpēc nedosies bērna kopšanas atvaļinājumā, kā tas varētu notikt, ja darbā pieņemtu otru pretendentu, kas ir sieviete.

### o **Tiesības uz nediskrimināciju**

Maza uzņēmuma vadītāja sāk procedūru, lai pieņemtu darbā pārdošanas asistenti darbam viņas veikalā. Amatam piesakās vairāki kvalificēti un atbilstoši kandidāti, tostarp mazākumtautību pārstāvji. Vadītāja nolemj neintervēt kandidātus, kuru piederība mazākumtautībām ir acīmredzama, jo iepriekš klienti ir sūdzējušies par to, ka tos apkalpo personas, kuras acīmredzami pārstāv mazākumtautības.

### o **Tiesības uz taisnīgu un apmierinošu atalgojumu**

Uzņēmums maksā saviem pilnas slodzes darbiniekiem saskaņā ar komisijas maksājumu sistēmu. Tomēr netiek garantēta pamatalga, un maksājumi tiek veikti nekoncekventi un atkarībā no pārdošanas rādītāju svārstībām.

<sup>2</sup> Atsauce uz Starptautisko Cilvēktiesību hartu un ILO Deklarācijas par pamatprincipiem un tiesībām darbā izriet no dokumenta „Aizsargāt, ievērot, labot – Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību satvars” („Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights”, kas ir ģenerālsekretāra īpašā pārstāvja ziņojums par cilvēktiesību jautājumu un starptautiskām korporācijām un citiem uzņēmumiem, John Ruggie, 2008: 15.-16. lpp.



o **Verdzības un piespiedu darba atcelšana**

Uzņēmums darbojas kā starpnieks mazkvalificētu strādnieku nodrošināšanā darbam lauksaimniecībā. Uzņēmums meklē imigrantus, kuri ir ar mieru strādāt salīdzinoši sliktos apstākļos uz lauka un par mazu samaksu. Uzņēmums saņem prēmiju atkarībā no to darbinieku skaita, kuri nostrādā pie darba devēja visu sezonu. Ņemot vērā darbinieku īpaši lielo mainību, uzņēmums nolemj paturēt viņu pasēs visu plānoto sezonu un ieviest augstu „konsultāciju maksu”, ko piemēro gadījumā, ja darbinieks vēlas atgūt pasi pirms sezonas beigām.

o **Tiesības uz drošu darba vidi**

Uzņēmuma iepirkumu vadītājs dodas vizītē pie galvenā piegādātāja Austrumāzijā. Vizītes laikā uzņēmumā viņš ir patīkami pārsteigts, ka visi darbinieki valkā drošības ķiveres. Vēlāk viņš aizmirst savu dokumentu mapi un, kad viņš atgriežas, lai to paņemtu, viņš redz, ka visi darbinieki ķiveres ir noņēmuši. Tā kā šis piegādātājs viņa uzņēmumam ir ļoti svarīgs, viņš izvēlas to noklusēt un noslēgt darījumu, it kā nekas nebūtu noticis.

o **Bērnu darba atcelšana**

Uzņēmums no diezgan liela piegādātāja iepērk reklāmas priekšmetus, piemēram, pildspalvas, atslēgu piekariņus un šķiltavas, uz kurām norādīts uzņēmuma nosaukums. Apmeklējot piegādātāja uzņēmumu un veicot sarunas par nākamā iepirkuma pasūtījuma cenu un kvalitāti, iepirkumu vadītāja ievēro vairākus mazus bērnus, kuri, šķiet, montē mazas detaļas. Tā kā viņa pārstāv nelielu uzņēmumu salīdzinājumā ar piegādātāja uzņēmumu, viņa izvēlas ignorēt to, ko ir redzējusi, un izdarīt pasūtījumu.

o **Tiesības uz atpūtu un brīvo laiku**

Saņemot steidzamu pasūtījumu no svarīga klienta, maza uzņēmuma īpašnieks pieprasa, lai tā piegādātāji divkārtšo preces produkciju plānotajā esošā pasūtījuma piegādes termiņā. Rezultātā piegādes uzņēmuma darbiniekiem jāstrādā ļoti ilgi visu nedēļu un arī brīvdienās, lai izpildītu pasūtījumu noteiktajā termiņā. Darbinieki sūdzas, un dusmu uzplūdā īpašnieks draud viņus atlaist, ja viņi atteiksies strādāt virsstundas.

o **Tiesības uz darbu**

Uzņēmums atsakās noslēgt ar jaunajiem darba pieņemtajiem darbiniekiem darba līgumus vai vienošanās.

o **Tiesības uz ģimenes dzīvi**

Darbiniece savam uzņēmuma vadītājam paziņo, ka viņai iestājusies otrā grūtniecība. Vadītājs no darbinieces iepriekšējā darba devēja ir uzzinājis, ka pirmās grūtniecības laikā viņa ir bieži kavējusi darbu. Vadītājs nolemj tūlīt pat atlaist darbinieci.

o **Tiesības uz personas dzīvi, brīvību un drošību**

Uzņēmuma īpašnieks atliek uzņēmuma autofurgona remontu ekonomisku grūtību dēļ. Rezultātā kādā brīdī nenostādā bremzes, un iet bojā cilvēks.

o **Miermīlīgas pulcēšanās tiesības**

Vietējā arodbiedrība organizē miermīlīgu un likumīgi atļautu demonstrāciju, protestējot pret darba apstākļiem kādā vidēji lielā uzņēmumā, pulcējoties ārpus tā telpām. Uzņēmuma vadība sadusmojas un nolīgst apsardzes uzņēmumu demonstrantu izklīdināšanai.

o **Tiesības uz pienācīgu dzīves līmeni (tostarp pienācīgu uzturu, apģērbu un mājokli)**

Lauksaimnieks nodrošina kopmītnes migrējošiem darbiniekiem visnoslogotākajā sezonā. Lai nepalielinātu izmaksas, kopmītnes ir pārpildītas, tajās trūkst sanitārā aprīkojuma, un tās reti uzkopj. Darbinieki sūdzas, jo viņiem nav kur gulēt.

o **Tiesības netikt spīdzinātam vai nebūt pakļautam nežēlīgai, necilvēcīgai vai pazemojošai rīcībai**

Biroja vadītāja sistemātiski pazemo savus darbiniekus, piemēram, saucot viņus pazemojošos vārdos ikreiz, kad viņa nav apmierināta ar viņu darba rezultātiem.

o **Tiesības stāties laulībā un izveidot ģimeni**

Uzņēmums uzstājīgi iesaka darbiniecei atlikt uz gadu viņas kāzas, lai izvairītos no tā, ka tās varētu traucēt saspringtajā darba periodā. Viņu informē, ka viņai varētu vairs nebūt vietas uzņēmumā gadījumā, ja viņa īstenos savus precību plānus.

o **Tiesības uz fizisko un garīgo veselību**

Neliels mazumtirdzniecības uzņēmums pārdod saldētu gaļu un putnu gaļu. Veikala īpašnieks saņem ļoti izdevīgu saldētas gaļas piedāvājumu un iepērk lielu kravu. Preču piedāvājumu plānots saņemt neilgi pirms saldētās gaļas trīs mēnešu derīguma termiņa beigām. Īpašnieks paspēj pārdot pirms termiņa beigām tikai daļu gaļas un tad nomaina derīguma termiņu atlikušajiem iepakojumiem.

o **Vienlīdzīga atzišana un aizsardzība saskaņā ar likumu**

Uzņēmums savā labā izmanto to, ka migrējošiem darba ņēmējiem netiek nodrošināta vienlīdzīga aizsardzība saskaņā ar likumu, piedāvājot viņiem darba nosacījumus, kas neatbilst valsts standartiem.

o **Tiesības uz domu, pārliecības un ticības brīvību**

Uzņēmuma īpašnieks pamana, ka daži darbinieki pie apģērba nēsā reliģiskus simbolus un praktizē savu ticību katrā darba pārtraukumā. Viņu kā ateistu šāda prakse kaitina. Lai gan šī prakse neapdraud citu darbinieku veselību un drošību un netraucē citu darbinieku spējai veikt viņu darba pienākumus, viņš prasa, lai attiecīgie darbinieki to izbeidz.

o **Tiesības uz izglītību**

Uzņēmuma vadība uzzina, ka divi darbinieki pēc iesaistīšanās vietējās arodbiedrības organizētā apmācībā, kas notiek ārpus darba laika, nāk klajā ar pārlietu daudzām idejām par darbinieku tiesībām. Uzņēmums informē darbiniekus, ka viņiem radīsies „problēmas”, ja viņi turpinās apmeklēt nodarbības.

o **Tiesības uz taisnīgu tiesu**

Uzņēmums izmanto savu produktu izplatītāju. Pusdienu laikā izplatītāja izpilddirektors lielās, ka ir „pārliecinājies” tiesnesi noraidīt prasību, ko cēlis izpilddirektora bijušais darbinieks.

o **Uzskatu brīvība, vārda un informācijas brīvība**

Vidēji liels uzņēmums pārdod valsts iestādēm IKT risinājumus. Uzņēmums uzzina, ka daži publiskie klienti izmanto tā produktus, lai izsekotu un vajātu personas, kuras nepiekrīt valdības politikai. Īpašnieks nospriež, ka mazs uzņēmums nevar ietekmēt šādu izmantošanu un ka gadījumā, ja viņa uzņēmums atteiktos sadarboties, šo ienesīgo nišu pārņemtu citi uzņēmumi.

o **Tiesības piedalīties kultūras dzīvē, izmantot zinātnes attīstības labumus un tiesības uz autora interešu aizsardzību**

Mazs inženiertehniskais uzņēmums sniedz konsultācijas pasaules mēroga būvprojektos.

Izpildot vienu no darba pasūtījumiem, tas sniedz konsultācijas lielam klientam par lielas rūpnīcas būvniecību. Būvdarbu dēļ vietējiem iedzīvotājiem būs liegta iespēja apmeklēt viņiem ļoti svarīgu kultūras pasākumu. Inženiertehniskais uzņēmums uzzina par šo situāciju, bet uzskata, ka tā nav tā darīšana, un izlemj nerīkoties.

o **Pašnoteikšanās tiesības**

Uzņēmums nopērk zemes gabalu, lai gan zina, ka pirmiedzīvotāju grupai var būt prasījumi, kas izriet no tās pašas zemes ierastās izmantošanas. Uzņēmums savā labā izmanto to, ka šai pirmiedzīvotāju grupai ir ļoti maza politiskā ietekme un trūkst īpašumtiesību uz attiecīgo zemi. Tas ignorē viņu protestus un visbeidzot pieprasa, lai policija izliek uz attiecīgās zemes dzīvojošos cilvēkus.

o **Tiesības uz politisko dzīvi**

Darbinieks kandidē uz amatu vietējās vēlēšanās. Tā paša uzņēmuma rīkotājdirektors atbalsta citu partiju un sāk apšaubīt darbinieka profesionālās kompetences un atbrīvojot viņu no dažu darba pienākumu izpildes.

o **Tiesības uz sociālo nodrošinājumu**

Uzņēmums izmanto krāpniecisku grāmatvedības shēmu, lai izvairītos no iemaksu veikšanas valsts sociālā nodrošinājuma sistēmā.

o **Pārvietošanās brīvība**

Mazs uzņēmums paļaujas uz importu no viņa darītavas lauku reģionā, ko līdz tuvākajai pilsētai šķir divu stundu ilgs brauciens. Kad uzņēmuma vadītāja ierodas vizītē pie sava piegādātāja ražas novākšanas laikā, viņa uzzina, ka viņa darītavas vadītājs aizliedz saviem darbiniekiem atstāt darītavu pēc darba laika, jo iepriekš daži darbinieki ir atgriezušies vakarā pārāk vēlu, lai būtu gatavi darbam nākamajā rītā.

o **Tiesības uz privātumu**

Uzņēmuma rīkotājdirektors, izpalīdzot savam draugam no cita uzņēmuma, nodod viņam personas informāciju par atlasītiem klientiem bez viņu iepriekšējas piekrišanas.

## 5 Atsauces

### Turpmāk ir norādīti daži autoritatīvi avoti, kuros pieejama informācija par cilvēktiesībām.

Lūdzu, paturiet prātā, ka šīs atsauces, iespējams, netika uzrakstītas uzņēmumu mērķauditorijai un varētu būt ne īpaši piemērotas MVU vajadzībām. Tāpēc to izmantošanā Jums var būt nepieciešams lūgt speciālistu palīdzību, piemēram, no valsts cilvēktiesību iestādēm, pilsoniskās sabiedrības organizācijām, kas specializējas cilvēktiesībās, uzņēmumu asociācijām, tirdzniecības kamerām vai korporatīvās sociālās atbildības iniciatīvām, kurās iesaistījušās vairākas ieinteresētās personas.

### Vispārīgi atsauces dokumenti un resursi:

- **ANO Pamatprincipi (UNGP):**  
Apvienoto Nāciju Organizācijas Pamatprincipi par uzņēmējdarbību un cilvēktiesībām, Apvienoto Nāciju Organizācijas Augstā cilvēktiesību komisāra birojs, 2011. gads:  
[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- **Skaidrojošs ceļvedis par ANO Pamatprincipiem:**  
Korporatīvais pienākums ievērot cilvēktiesības — Skaidrojošs ceļvedis, Apvienoto Nāciju Organizācijas Augstā cilvēktiesību komisāra birojs, 2011. gads:  
<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- **ANO Global Compact iniciatīva:**  
Global Compact ir ANO vispārējā korporatīvās sociālās atbildības iniciatīva. Ar šo iniciatīvu var iepazīties tīmekļa vietnē [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org). Lai uzzinātu informāciju par attiecībām starp ANO Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipiem un Global Compact, sk. vietni:  
[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)
- **Starptautiskā cilvēktiesību harta:**  
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- **ANO Augstā cilvēktiesību komisāra birojs:**  
Autoritatīva tiešsaistes informācija par cilvēktiesībām:  
<http://www.ohchr.org>
- **ILO Deklarācija par pamatprincipiem un tiesībām darbā**  
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- **Starptautiskā Darba organizācija**  
Autoritatīva tiešsaistes informācija par darba tiesībām: <http://www.ilo.org>. ILO Palīdzības dienests uzņēmumiem starptautisko darba standartu jautājumos:  
<http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

### ES atsauces dokumenti:

- **ES Pamattiesību harta:**  
[http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm)
- **Eiropas Cilvēktiesību konvencija:**  
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- **Eiropas Komisijas stratēģija 2011.–2014. gadam attiecībā uz korporatīvo sociālo atbildību**  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:LV:PDF>

## Pateicības

Eiropas Komisija un projekta grupa no GLOBAL CSR un BBI International vēlas pateikties visiem, kuri snieguši atsauksmes par šā ceļveža iepriekšējiem projektiem, tostarp

### **Eiropas Komisijas izveidotās Konsultatīvās ekspertu komitejas locekļiem par padomu sniegšanu šā projekta tapšanā.**

- Jim Baker, Global Trade Unions
- Alexandra Guáqueta, ANO Darba grupa uzņēmējdarbības un cilvēktiesību jautājumos
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Atbildīgās uzņēmējdarbības centrs, Indija
- Geneviève Paul un Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, Starptautiskā Darba devēju organizācija

### **Pārējās personas un organizācijas, kas sniedza atsauksmes par šā ceļveža projekta versiju:**

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Dānijas Rūpniecības konfederācija
- Sebastien Coquoz, Norvēģijas Cilvēktiesību centrs
- Dānijas Ētiskas tirdzniecības iniciatīva (DIEH), Ētiskas tirdzniecības iniciatīva (ETI), Norvēģijas Ētiskas tirdzniecības iniciatīva (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- Eiropas tīkls KSA un invaliditātes jautājumos (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Īrijas Uzņēmumu un darba devēju konfederācija
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib institūts, Slovēnijas Sociālās atbildības tīkls
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Federālais ārlietu departaments, Cilvēku drošības nodaļa, Berne, Šveice
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnämäki, Ārlietu ministrija, Somija
- Neill Wilkin, Cilvēktiesību un uzņēmējdarbības institūts

**Citi dalībnieki, kuri piedalījās Eiropas Komisijas organizētajās apaļā galda apspriedēs, kas notika 2012. gada 12. septembrī:**

- Signe Andreassen, GLOBAL CSR, Dānija
- Jean-Marc Barki, Sealock, Fancija
- Ajnacska B. Nagy, Eiropas Komisija, Uzņēmējdarbības ĢD
- Peer Bondevik, Ētiskas tirdzniecības iniciatīva, Norvēģija
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Vācija
- Mile Boshkov, Maķedonijas Uzņēmumu konfederācija
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Beļģija
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Rumānija
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Itālija
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), Francija
- David Connor, Coethica, Apvienotā Karaliste
- Rachel Davis, Shift, Amerikas Savienotās Valstis
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, Eiropas Komisija, Uzņēmējdarbības ĢD
- Kirsty Drew, ESAO Arodbiedrību konsultatīvā komiteja (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Beļģija
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), Beļģija
- German Granda, Foretica, Spānija
- Jana Heinze, Ecosense (Vācijas uzņēmumu ilgtspējīgas attīstības forums)
- Luc Hendrickx, Eiropas Amatiņniecības, mazo un vidējo uzņēmumu asociācija (UEAPME)
- Henning Hoy Nygaard, Dānijas MVU federācija
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Polija
- Jutta Knopf, adelphi, Vācija
- Ales Kranjc, Sociālās atbildības tīkls, Slovēnija
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Spānija
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Dānija
- Andrew Marshall Roberts, Scottish Business in the Community
- Alan Miller, Eiropas valstu cilvēktiesību iestāžu grupa – Skotijas Cilvēktiesību komisija
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Maķedonija
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Madeconia
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Polija
- Anna-Elina Pohjolainen, Eiropas Komisija, Tiesiskuma ĢD
- Veronica Rubio, Business Social Compliance Initiative (BSCI/FTA)
- Joanna Serdynska, Eiropas Komisija, Tiesiskuma ĢD
- Emily Sims, Starptautiskā Darba organizācija (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Dānija
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, Apvienoto Nāciju Organizācijas Industriālās attīstības organizācija (UNIDO), Turcija
- Matthias Thorns, Starptautiskā Darba devēju organizācija (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Beļģija
- Marjon van Opijnen, CREM, Nīderlande
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Maķedonija
- Juan Villamayor, korporatīvās ilgtspējas konsultants, Spānija
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), Francija
- Margaret Wachenfeld, Cilvēktiesību un uzņēmējdarbības institūts (IHRB)
- Mark Wright, Līdztiesības un cilvēktiesību komisija, Apvienotā Karaliste







### **Teksta lodziņš: Mazos un vidējos uzņēmumos strādājošo cilvēku izteikumu citāti**

Šajā ceļvedī ietverti izteikumu citātu autori ir cilvēki, kuri ir vadītāji vai darbinieki piecos Eiropas mazos un vidējos uzņēmumos. GLOBAL CSR un BBI International darba grupa sazinājās ar šiem cilvēkiem, lai uzzinātu, kāda ir viņu uzņēmumu politika un prakse attiecībā uz ANO Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipu ievērošanu. Citātos ir atspoguļots viņu personīgais viedoklis. Gadījumu pētījumi par attiecīgajiem uzņēmumiem ir pieejami vietnē [www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights](http://www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights)

