



European
Commission



Mijn bedrijf en mensenrechten

*Een gids voor het MKB
inzake de mensenrechten*



Disclaimer

Deze gids is geschreven door een team van GLOBAL CSR en BBI International en is gefinancierd door de Europese Commissie (directoraat-generaal Ondernemingen en industrie). Deze gids weerspiegelt niet noodzakelijkerwijs het officiële standpunt van de Europese Commissie.

Voorwoord



De Europese Commissie wil het Europese MKB ondersteunen om hun volledige potentie te realiseren. We willen de voorwaarden creëren die ervoor moeten zorgen dat ze het maximale uit zichzelf halen en bereiken wat ze willen bereiken: vernieuwers, scheppers van banen en welzijn, wereldwijd toonaangevend op het gebied van ondernemerspraktijken en uitmuntendheid.

We weten dat de overgrote meerderheid van eigenaren en managers van kleine bedrijven hun best doen om op een respectvolle manier om te gaan met hun werknemers en andere mensen met wie ze door hun bedrijfsactiviteiten in contact komen. Op de moderne markt is dit per definitie een van de kenmerken van een uitstekende, concurrerende onderneming.

Maar zelfs wanneer uw bedrijf de intentie heeft om anderen te respecteren, is het mogelijk dat u in de praktijk niet altijd goed weet wat u moet doen. Deze gids voor de mensenrechten is bedoeld om die lacune te vullen. De gids is gebaseerd op de United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights en vertaalt deze principes naar de context van het Europese MKB.

Aan het eind van deze gids vindt u een lijst met verschillende mensen en organisaties die de tijd hebben genomen om feedback te geven op eerdere concepten. We zijn ze allen zeer dankbaar.

We hopen dat deze gids zowel een inspiratiebron als een praktisch referentiedocument vormt voor ondernemingen, zowel binnen de EU als daarbuiten, die de mensenrechten explicieter willen integreren in hun activiteiten.

Joanna Drake
Plaatsvervangend MKB-gezant Europese Commissie

1 Inleiding

Ik manage een bedrijf, wat heeft dat te maken met mensenrechten?

Omdat deze een onderdeel vormen van een moderne en succesvolle bedrijfsmanager. Net als de meeste managers, is het ook uw bedoeling om uw werknemers en klanten met respect te behandelen. Maar door u actief bezig te houden met mensenrechten, kunt u ervoor zorgen dat dit ook daadwerkelijk gebeurt. Het is een kans om ervoor te zorgen dat uw bedrijf het belang van de mensen vooropstelt, zodat u met recht trots kunt zijn op uw bedrijf.

Doordat de maatschappijen en markten voortdurend onderhevig zijn aan complexe veranderingen en alle ondernemingen worden geconfronteerd met de nieuwe regels van het spel, ontstaan er nieuwe verwachtingen op basis waarvan de definitie van 'goed management' voortdurend wordt herzien. Respect voor de mensenrechten maakt deel uit van die ontwikkeling.

Er wordt nu wereldwijd van bedrijven verwacht dat ze de mensenrechten respecteren. Deze verwachting is opgenomen in de UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Deze leidraad wordt ondersteund door zowel de VN, de EU en overheden over de hele wereld als werknemersorganisaties, vakbonden en maatschappelijke organisatie.

"Als mkb'ers zijn we enorm druk bezig met en gefocust op onze bedrijven en het maken van winst – maar dit kan niet zonder een blik op de buitenwereld. Het is essentieel om ook naar buiten en om je heen te kijken."

- Jean-Marc Barki

Executive Director, Sealock, French SME

Wat zijn mensenrechten?

Mensenrechten zijn de rechten die wereldwijd voor alle mensen gelden. Ze vormen de universeel overeengekomen minimale voorwaarden die nodig zijn om een menswaardig bestaan te leiden. Mensenrechten zijn de onvervreembare rechten van de mens, ongeacht onze nationaliteit, woonplaats, geslacht of etnische afkomst, kleur, religie, taal of enige andere status.

We moeten ook de mensenrechten van anderen respecteren. Deze gids helpt u om ervoor te zorgen dat uw bedrijf de mensenrechten respecteert. Dit betekent dat mogelijke negatieve gevolgen voor de mensenrechten worden vermeden en indien uw bedrijf wel betrokken raakt bij dergelijke gevolgen, deze worden aangepakt.

Maakt mijn bedrijf meer winst door de mensenrechten te respecteren?

Steeds vaker kan deze vraag bevestigend worden beantwoord, maar niet altijd en wellicht niet meteen. Wanneer u de mensenrechten expliciet in ogenschouw neemt, kan dit fungeren als een radar of alarmeringssysteem. Het biedt u de mogelijkheid om potentiële problemen te identificeren en deze op te lossen voordat ze serieuzer en kostbaarder worden. Daarnaast kunt u door aandacht te besteden aan de mensenrechten uw relatie met de klant en uw reputatie verbeteren. Bovendien zorgt u er zodoende ook voor dat uw werknemers meer plezier in hun werk hebben, wat weer een positieve invloed heeft op de productiviteit en efficiëntie. Het helpt u om te voorkomen dat u extra kosten moet maken voor het werven en behouden van geschikt personeel, het aanvragen van vergunningen of publieke tegenstand tegen nieuwe zakelijke ideeën die u wellicht hebt. Het is mogelijk dat bepaalde relaties en klanten graag willen weten hoe u bepaalde zaken

beheert, waaronder de mensenrechten. Het voorkomen en aanpakken van negatieve effecten op de mensenrechten kan ook inspireren tot innovatieve oplossingen en verbeteringen die uw bedrijf sterker en veerkrachtiger maken.

Uiteindelijk draait het bij het respecteren van de mensenrechten om het feit of u doet wat goed is en of u doet wat er van u wordt verwacht. In essentie gaat het erom dat u de verantwoordelijkheid hebt om de mensenrechten te respecteren, ongeacht of uw bedrijf hier financieel van profiteert.

"Er zijn twee manieren van managen: managen op basis van resultaten en managen op basis van waarden om de resultaten te bereiken. Het respecteren van mensenrechten is een manier van leven."

- Marek Jurkiewicz

Managing Director, StartPeople, Poland

Is het niet de taak van de overheid om de rechten van de mens aan te pakken?

Ja. Maar als onderneming hebt u ook een verantwoordelijkheid. Overheden hebben de plicht om de mensenrechten via adequate wetgeving en beleidsrichtlijnen te beschermen. Ondernemingen hebben de verantwoordelijkheid om de mensenrechten te respecteren. Dit betekent dat er een proces moet zijn geïmplementeerd om de negatieve effecten op de mensenrechten te vermijden en aan te pakken. Elke onderneming is hier zelf verantwoordelijk voor, ongeacht of de overheid haar plicht vervult om de mensenrechten te beschermen.

Voor welk type ondernemingen is deze gids bedoeld?

Deze gids is geschreven voor kleine en middelgroten bedrijven in de Europese Unie. Binnen de Europese Unie bestaat er een grote verscheidenheid aan kleine en middelgrote bedrijven. Dit maakt dat de voorbeelden en adviezen in deze gids niet altijd even relevant zijn voor alle ondernemingen.

Alle ondernemingen, van kleine en middelgrote bedrijven tot grote multinationals, hebben de verantwoordelijkheid om de mensenrechten te respecteren. Er zijn steeds meer gidsen voor de mensenrechten die zijn geschreven voor grote multinationals, maar er is slechts een beperkt aantal bronnen beschikbaar voor kleinere bedrijven. Deze gids is bedoeld om deze lacune te vullen.

Hoewel de gids is geschreven voor ondernemingen in de EU, kan deze ook handig zijn voor ondernemingen in andere werelddelen. Om die reden wordt de gids niet alleen vertaald in de nationale talen van de EU-landen, maar ook in verschillende andere talen.

De mensenrechten zijn toch alleen relevant voor grote bedrijven?

Nee. Elke onderneming, ongeacht de grootte, kan een negatieve impact op de mensenrechten hebben. Welke risico's op uw bedrijf van toepassing zijn, is afhankelijk van een groot aantal verschillende factoren, waaronder de locatie waar u actief bent, in welke sector uw werkzaam bent en wie uw zakelijke partners zijn. Maar het feit dat u een klein bedrijf hebt, betekent niet dat u geen mensenrechtenrisico's loopt.

Mijn bedrijf doet alleen zaken binnen de EU. Bestaat er in dat geval nog het risico dat mijn bedrijf een negatieve impact op de mensenrechten kan hebben?

Ja, ook dan loopt u het risico dat u een negatieve impact op de mensenrechten hebt. Het recht op non-discriminatie op grond van nationaliteit of etnische afkomst, geslacht, handicap, leeftijd of andere verschillen, is een goed voorbeeld van een mensenrecht dat binnen de EU regelmatig onder druk kan komen te staan

U veronderstelt echter terecht dat het risico op het schenden van de mensenrechten groter is in landen met een zwakke wetgeving of waar de wet niet goed wordt gehandhaafd. Dit is vaak, maar niet altijd, het geval in minder economisch ontwikkelde landen, zoals ontwikkelingslanden en opkomende economieën. Zelfs als u voornamelijk zakendoet binnen de EU, is het mogelijk dat u klanten of leveranciers in andere delen van de wereld hebt die u kunnen blootstellen aan de mensenrechtenrisico's waarmee dergelijke landen vaak worden geassocieerd.

“Het respecteren van mensenrechten is niet alleen relevant buiten Europa - we moeten ook naar binnen kijken.”

Michel Van Bavel

Managing Director, Van Bavel Business Gifts, Belgium

Mijn bedrijf voldoet aan de wet- en regelgeving. Is dat niet genoeg?

Als u actief bent binnen de EU en u voldoet aan de wet- en regelgeving, bent u doorgaans al een heel eind op de goede weg om ervoor te zorgen dat u geen negatieve impact hebt op de mensenrechten.

Dit komt omdat in veel gevallen de mensenrechten worden weerspiegeld in de nationale en EU-wetgeving. Als u bijvoorbeeld de veiligheids- en gezondheidsvoorschriften naleeft, helpt dit negatieve effecten op het recht op een veilige werkomgeving en het recht op een fysieke en mentale gezondheid te voorkomen.

Zelfs wanneer uw activiteiten voldoen aan de relevante wet- en regelgeving, is het mogelijk dat u een negatieve impact op de mensenrechten hebt, aangezien de wet doorgaans alleen voorziet in de bescherming die minimaal nodig is. Daarnaast is het mogelijk dat u betrokken bent bij een negatieve impact op de mensenrechten via de acties van uw leveranciers, klanten of andere zakelijke partners, ook al doet uw eigen bedrijf niets illegaals.

Wanneer er een proces is geïmplementeerd om de negatieve gevolgen voor de mensenrechten te voorkomen en aan te pakken, bent u beter in staat om die gebieden te identificeren waar het naleven van de wet- en regelgeving geen garantie biedt dat uw bedrijf ook de mensenrechten respecteert. Met een dergelijk proces weet u waar en wanneer u maatregelen moet treffen die verdergaan dan het naleven van de wet- en regelgeving.

Wat zijn de UN Guiding Principles on Business and Human Rights?

In deze leidraad van de VN wordt gedefinieerd wat overheden en bedrijven moeten doen om de negatieve impact van bedrijven op de mensenrechten te voorkomen of aan te pakken. Er wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen hetgeen er wordt verwacht van overheden en dat wat er wordt verwacht van bedrijven. Het document bevat tevens richtlijnen met betrekking tot het nemen van 'passende maatregelen' – wat te doen wanneer bedrijven een negatieve impact op de mensenrechten hebben.

In deze gids concentreren we ons op de verwachtingen ten aanzien van bedrijven. De leidraad van de VN biedt bedrijven, zowel klein als groot, alle ingrediënten voor het respecteren van de mensenrechten. Ze vormen de universele norm met betrekking tot het gedrag dat op dit gebied mag worden verwacht en zijn van toepassing op alle bedrijven en alle situaties.

Hoe zit het met de positieve impact van mijn bedrijf op de mensenrechten?

Het is haast wel zeker dat uw bedrijf ook een positieve impact op de mensenrechten heeft. Door goederen en services aan te bieden, mensen werk te verschaffen en door een bijdrage te leveren aan de economische en sociale ontwikkeling zorgt u er waarschijnlijk mede voor om de mensenrechten voor anderen tot een realiteit te maken. U kunt natuurlijk altijd overwegen hoe u uw positieve bijdrage aan de mensenrechten kunt maximaliseren. In deze gids wordt echter alleen beschreven hoe u een negatieve impact kunt voorkomen en aanpakken omdat dit het minste is wat er van uw bedrijf wordt verwacht.

Kan ik de mensenrechtzaken ook integreren in mijn bestaande managementprocessen en -systemen?

Vaak kunt u de mensenrechten respecteren door bestaande processen en systemen aan te passen. Als bijvoorbeeld een risicoanalyse uitvoert, kunt u deze uitbreiden om ook het risico op een negatieve impact op de mensenrechten te analyseren. Mogelijk maakt u ook gebruik van managementsystemen om de gezondheid en veiligheid, de milieueffecten of de kwaliteit efficiënter te beheren. U kunt dergelijke systemen gebruiken om mogelijke negatieve effecten op de mensenrechten te voorkomen en aan te pakken.

Als u beleidsrichtlijnen voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid van uw bedrijf (CSR; Corporate Social Responsibility) hebt opgesteld, zult u merken dat deze een goed uitgangspunt bieden. Hoewel veel bedrijven al op verschillende manieren met CSR en elementen van de mensenrechten werken, moet u zich er wel bewust van zijn dat de leidraad van de VN nieuwe en toonaangevende verwachtingen bevat voor de processen die een bedrijf moet implementeren om de mensenrechten te respecteren.

“Bij het lezen van de leidraad van de VN dacht ik, dit is iets wat ik al doe! Maar bepaalde elementen zijn natuurlijk nieuw en die zullen we nader bekijken.”

Marjonka Veljanovska

Executive Director, Farmahem, Macedonia

Wordt er van mij verwacht dat ik dit helemaal alleen doe?

Ja en nee. U bent zelf verantwoordelijke, maar het is wellicht handig om samen te werken met anderen om zo gedeelde oplossingen te zoeken, elkaar te inspireren met goede praktijken en te profiteren van de geleerde lessen.

De overige inhoud in deze gids.

In de rest van deze gids vindt u het volgende:

- Sectie II: Een inleiding tot de zes basisstappen die overeenkomstig de UN Guiding Principles van u worden verwacht;
- Sectie III: Vragen die u zichzelf kunt stellen in relatie tot 15 zakelijke situaties die het risico van een negatieve impact op de mensenrechten met zich meebrengen;

Sectie IV: Een lijst met mensenrechten, inclusief beknopte voorbeelden hoe bedrijven, als ze niet voorzichtig zijn, een negatieve impact op elk van deze rechten kunnen hebben.

Sectie V: Een lijst met relevante referenties.

U kunt de secties in elke gewenste volgorde raadplegen. Als u echter niet zeker weet wat mensenrechten zijn, is de lijst met mensenrechten in sectie IV wellicht een goed startpunt.

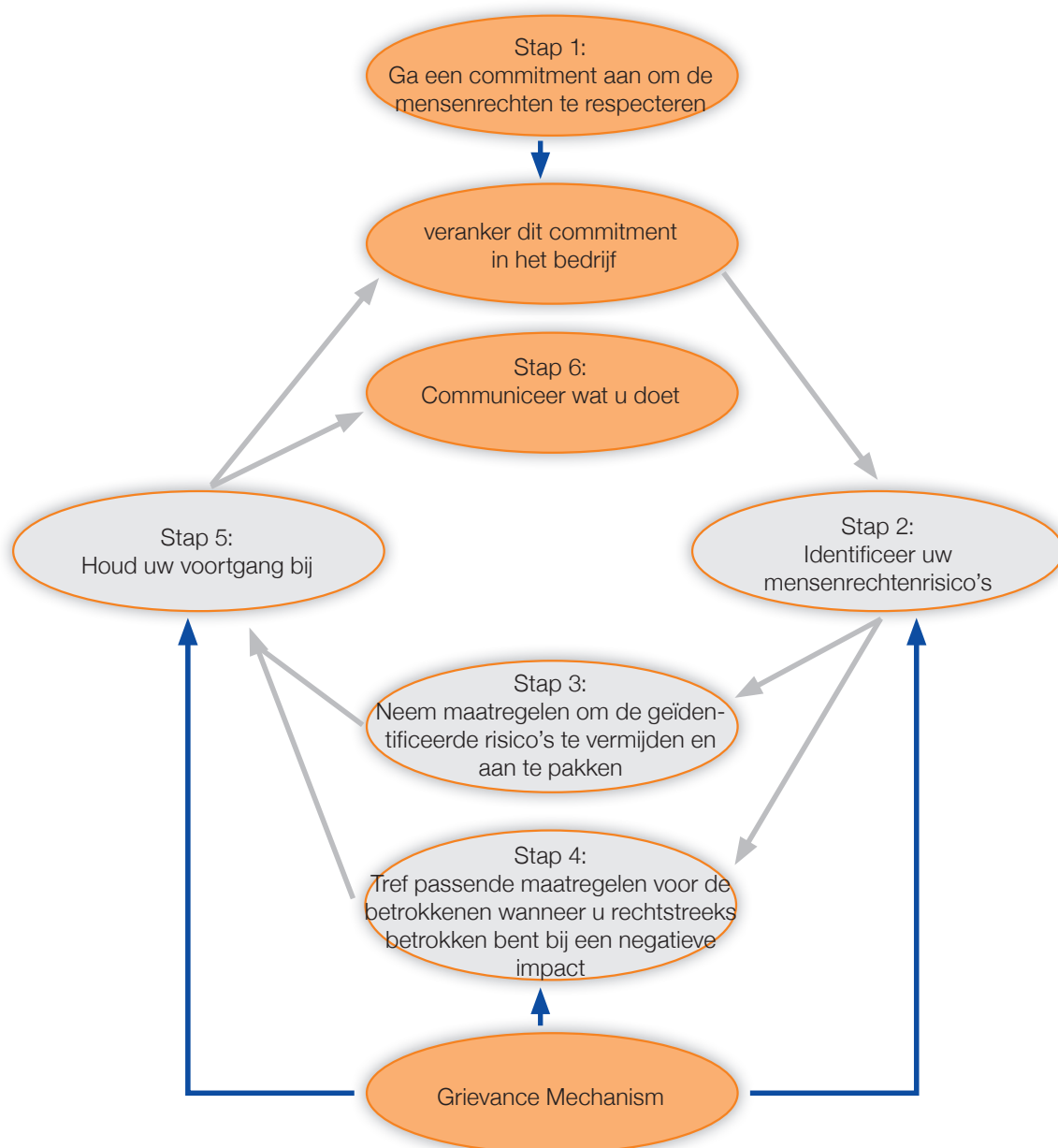
We horen graag van u

We hebben alles in het werk gesteld om deze gids zo nuttig mogelijk te maken. We ontvangen daarom graag feedback van bedrijven of adviseurs die deze gids hebben gebruikt. Opmerkingen en suggesties ter verbetering zijn altijd welkom en kunnen worden gestuurd naar het CSR-team van de Europese Commissie (directoraat-generaal Ondernemingen en industrie): entr-csr@ec.europa.eu.

2 Zes basisstappen voor het respecteren van de mensenrechten

In dit gedeelte worden de zes stappen geïntroduceerd die u moet doorlopen om inzicht te krijgen in uw risico's op een negatieve impact op de mensenrechten en om te voorkomen dat u een dergelijke impact moet zien op te lossen. De stappen:

- 1 Ga een commitment aan om de mensenrechten te respecteren en veranker dit commitment in het bedrijf
- 2 Identificeer uw mensenrechtenrisico's
- 3 Neem maatregelen om de geïdentificeerde risico's te vermijden en aan te pakken
- 4 Tref passende maatregelen voor de betrokkenen wanneer u rechtstreeks betrokken bent bij een negatieve impact
- 5 Houd uw voortgang bij
- 6 Communiceer wat u doet



In de meeste gevallen kunnen deze zes stappen worden toegevoegd aan uw huidige beleidsrichtlijnen en processen. Vergeet echter niet dat het niet volstaat om de zes stappen eenmalig door te nemen. Om ervoor te zorgen dat de mensenrechten worden gerespecteerd, moet u doorlopend acties ondernemen; zie de illustratie hiernaast.

Stap 1: Ga een commitment aan om de mensenrechten te respecteren en veranker dit commitment in het bedrijf

De eerste stap is om u publiekelijk te committeren aan het respecteren van de rechten van de mens. Zodoende laat u zien dat u de intentie hebt om alle mensenrechten te respecteren en dat u dit ook verwacht van uw zakenpartners.

Middels een dergelijke commitment verschaft u uw werknemers en andere relevante betrokkenen duidelijkheid over hoe u zaken wenst te doen.

Vervolgens moet u het commitment verankeren of integreren in de relevante interne systemen, zodat het wordt vertaald naar de praktijk en de organisatiecultuur van uw bedrijf en alle werknemers op een juiste manier bereikt.

Hoe kan ik dit doen?

- Zorg ervoor dat het commitment van de eigenaar of het topmanagement komt.
- Bepaal hoe u zich wilt committeren. U kunt ervoor kiezen om een commitment op schrift te stellen, maar afhankelijk van de grootte van uw bedrijf is het wellicht zinvoller om deze mondeling uit te spreken en over te brengen. Belangrijk is dat in ieder geval die personen worden geïnformeerd die op de hoogte zouden moeten zijn, bijvoorbeeld de betrokken personen, het personeel en de zakenpartners.
- Een schriftelijk commitment kan een op zichzelf

staande verklaring zijn of deel uitmaken van uw bedrijfsvisie, waardestatement of beleidsrichtlijnen inzake de maatschappelijke verantwoordelijkheid van het bedrijf. U kunt het commitment ook opnemen in het werknemershandboek, de verkoopvoorwaarden, de gedragscode voor werknemers of leveranciers of uw kwaliteitsbeleid of hierin ter sprake brengen.

- Zorg er met uw commitment voor dat uw werknemers begrijpen wat er van hen wordt verwacht en laat uw zakenpartners en andere bedrijven waarmee u werkt, weten dat u ook van hen verwacht dat de mensenrechten respecteren.
- U kunt uw commitment eventueel ook via uw website communiceren.
- Of u nu een schriftelijke of mondelinge commitment aangaat, zorg ervoor dat de 'mentaliteit' binnen het hele bedrijf wordt weerspiegeld. Dit betekent onder andere dat u de andere beleidsrichtlijnen en procedures moet controleren op inconsistenties met uw commitment om de mensenrechten te respecteren, dat u moet zorgen voor de juiste incentivestructuur en dat u trainingen moet faciliteren zodat uw werknemers en partners begrijpen waar uw commitment om draait en wat dit betekent voor hun dagelijkse werkzaamheden.

"Het respecteren van de mensenrechten moet plaatsvinden op managementniveau – het is een filosofie die je vanaf de top in het bedrijf brengt."

- Michel Van Bavel

Managing Director, Van Bavel Business Gifts, Belgium

Stap 2: Identificeer uw mensenrechtenrisico's

Bij deze stap draait het erom dat u zich bewust moet zijn van uw potentiële impact – met andere woorden,

het risico dat u een impact hebt op de mensenrechten van iemand anders.

U moet bepalen waar uw bedrijf mogelijk een negatieve impact kan hebben op de mensenrechten. Hier moet een belangrijk onderscheid worden gemaakt. Ten eerste kan de negatieve impact op de mensenrechten rechtstreeks het gevolg zijn van uw eigen activiteiten. Bijvoorbeeld wanneer u bepaalde mensen tijdens de sollicitatieprocedure discrimineert. Het is echter ook mogelijk dat u indirect betrokken bent bij een negatieve impact op de mensenrechten, eenvoudigweg door de acties van een ander bedrijf of een ander type organisatie waarmee u op de een of andere manier een zakelijke relatie hebt.

Aangezien de omstandigheden kunnen veranderen, moet u de identificatie van potentiële negatieve effecten periodiek bijwerken, onder meer wanneer u een nieuw product of project lanceert, een nieuwe markt betreedt of een nieuwe zakenrelatie aangaat.

Hoe kan ik dit doen?

- Lees sectie III en IV van deze gids zodat u weet wat de mensenrechten behelzen en u een beter inzicht krijgt in de typen impact die u kunt identificeren. Aanvankelijk moet u alle mensenrechten in ogenschouw nemen bij het identificeren van de potentiële negatieve effecten die u op de mensenrechten kunt hebben.
- U kunt overwegen om bestaande processen te wijzigen en een beoordeling met betrekking tot de effecten op de mensenrechten toe te voegen. Dit kan voor een risicobeheersysteem, een gezondheids- en veiligheidssysteem, een evaluatie van de sociale impact of een diversiteitsmanagementsysteem zijn. U moet er ook voor zorgen dat de verwachtingen die u van de leveranciers hebt met betrekking tot het respecteren van de mensenrechten worden gereflecteerd in het supply-chainmanagementsysteem. Voor bepaalde managementsysteemcertificeringen – bijvoorbeeld ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 of SA8000 – zijn processen vereist die kunnen worden uitgebreid met evaluaties van de negatieve effecten op alle mensenrechten. De ISO 26000-richtlijn inzake de maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven bevat een hoofdstuk over de verantwoordelijkheid om de rechten van de mens te respecteren.
- U kunt overwegen een klachtensysteem te maken dat niet alleen toegankelijk is voor het personeel, maar ook voor externe personen. Dit kan u helpen om potentiële negatieve effecten op de rechten van de mens te identificeren voordat ze uitgroeien tot een groter probleem. (Zie stap 4 hieronder voor meer informatie.)
- Spreek regelmatig met de mensen die u kunt raken, zoals werknemers, de lokale gemeenschap, klanten en relaties – om te achterhalen wat zij denken wat voor impact u kunt hebben.
- Indien nodig zoekt u advies over de rechten van de mens en informatie bij experts op het gebied van de mensenrechten, NGO's, vakbonden en relevante initiatieven waarbij talrijke actoren zijn betrokken. Het kan ook nuttig zijn om contact op te nemen met uw ondernemersorganisatie.
- Maak gebruik van de zes stappen zoals uiteengezet in deze gids om de risico's van andere bedrijven in ogenschouw te nemen. Als ze beweren de mensenrechten te respecteren, moeten ze u kunnen informeren over de negatieve risico's die ze hebben geïdentificeerd en hoe ze dergelijke risico's aanpakken. U vindt het wellicht de moeite waard om hun bevindingen te bespreken als ze geen of slechts enkele potentiële risico's hebben geïdentificeerd. In dergelijke besprekingen kunt u zich concentreren op de mensenrechteneffecten waarvan bekend is dat ze een risico vormen voor bedrijven in die specifieke sector of het land waarin ze actief zijn.

"Mijn bedrijf plaatst tijdelijke werkrachten bij zakelijke cliënten. Hierdoor zijn met name het recht op werk, het recht op gelijke bezoldiging van gelijke arbeid, het recht op non-discriminatie, het recht op privacy en het recht op een familieleven belangrijk voor ons... Daarnaast zijn er bepaalde mensenrechterisico's die niet in ons bedrijf maar wel binnen onze markt en industrie voorkomen."

- Marek Jurkiewicz

Managing Director, StartPeople, Poland

Stap 3: Tref maatregelen om de geïdentificeerde risico's te vermijden en aan te pakken

U moet maatregelen treffen om de mensenrechtenrisico's die u hebt geïdentificeerd, aan te pakken. Met name in kleine bedrijven kunnen dergelijke maatregelen uit informele acties bestaan die erop zijn gericht om de houding en organisatiecultuur aan te pakken.

Als de mensenrechtenrisico's voortvloeien uit de activiteiten van uw bedrijf (oftewel wanneer u de oorzaak bent van een impact of hier aan bijdraagt), moet u concrete maatregelen kunnen treffen om het probleem aan te pakken.

Het ligt wat gecompliceerder wanneer niet uw eigen bedrijf maar een klant, leverancier of andere zakenpartner de oorzaak van een negatieve impact op de mensenrechten vormt. In een dergelijke situatie moet u gebruik zien te maken van alle mogelijke leverage of macht die u hebt om te voorkomen dat een negatief mensenrechteneffect zich voordoet, zelfs als u het effect niet volledig kunt voorkomen.

Als de andere organisatie net als die van u een klein bedrijf is, is het mogelijk dat u redelijk wat invloed kunt uitoefenen. Als het een veel grotere organisatie betreft, beschikt u mogelijk niet over voldoende invloed om in uw eentje iets te bewerkstelligen. In dergelijke gevallen kunt u samenwerken met anderen die dezelfde belangen hebben.

Hoe kan ik dit doen?

- Wijs iemand in uw bedrijf aan die het goede voorbeeld moet geven en bepaalt wie nog meer moeten worden betrokken bij het aanpakken van de risico's die u hebt geïdentificeerd. Biedt ze voldoende personeel – en indien nodig externe expertise – en fondsen om dit te kunnen doen.
- Neem de mensenrechtenprestaties op in de prestatie-incentives en/of -sancties voor personeelsleden. De bonussen voor productielijnsupervisors kunnen bijvoorbeeld worden gekoppeld aan een reductie van het aantal werkgerelateerde verwondingen.
- Voeg het respecteren van de mensenrechten toe aan de verkoopvoorwaarden, inkoop- en contractpraktijken en in de clausules in uw overeenkomsten en focus hierbij met name op risico's die tijdens stap 2 zijn geïdentificeerd.
- Gebruik uw invloed wanneer uw zakelijke relaties worden blootgesteld aan risico's, bijvoorbeeld door uw ervaringen en goede praktijken te delen. Werk samen met anderen, zoals klanten, leveranciers, zakenpartners, vakbonden of overheidsinstanties - als uw invloed op of macht over een bepaalde zakenpartner niet voldoende is om een verandering te bewerkstelligen.
- Als u niet over voldoende invloed of macht beschikt om ervoor te zorgen dat een organisatie waarmee u zakendoet, een negatief mensenrechteneffect aanpakt, moet u als het niet anders kan, wellicht overwegen om uw zakelijke relatie met het bedrijf te beëindigen.

Wat is 'leverage'?

In deze context verwijst de term leverage naar de macht of invloed die u kunt aanwenden om ervoor te zorgen dat een andere organisatie de negatieve mensenrechteneffecten aanpakt die ze veroorzaken of waaraan ze bijdragen. Het feit dat u wel of geen invloed kunt uitoefenen, bepaalt niet of u wel of niet verantwoordelijk bent voor een negatief mensenrechteneffect. Als bijvoorbeeld een leverancier de mensenrechten niet respecteert, bent u in zekere zin ook verantwoordelijk voor de negatieve mensenrechteneffecten, ook al beschikt u niet over de invloed of de macht om het gedrag van de desbetreffende leverancier te wijzigen.

"We hebben beleidsrichtlijnen in onze aanstellingsprocedure opgenomen dat mensen van een andere etnische afkomst, van het andere geslacht of met een ander geloof, niet mogen worden gediscrimineerd. Ik vind dit zeer belangrijk voor een multi-etnische samenleving als Macedonië en ik ben ervan overtuigd dat het ook beter is voor onze bedrijven."

- Marjonka Veljanovska

Executive Director, Farmahem, Macedonia

Stap 4: Tref passende maatregelen voor de betrokkenen wanneer u rechtstreeks betrokken bent bij een negatieve impact

Als er dingen misgaan en iemands rechten niet worden gerespecteerd, moet u, als uw bedrijf hier de oorzaak van is of hieraan heeft bijgedragen, uw best doen om de effecten hiervan te stoppen en manieren zien te vinden om de situatie voor het slachtoffer of

de slachtoffers te corrigeren. U kunt iets wat is misgelopen, corrigeren door uw excuus aan te bieden, een financiële of niet-financiële compensatie te bieden of een andere gepaste vorm van genoegdoening te bieden die het slachtoffer en uw bedrijf overeenkomen. Hierbij moeten er ook maatregelen worden getroffen die voorkomen dat het negatieve effect zich nogmaals kan voordoen. Het is naast de visie van uw bedrijf belangrijk om te begrijpen wat de betrokkenen zelf zien als een gepaste genoegdoening.

Hoe kan ik dit doen?

- Wees open: spreek met personen die zich aangetast voelen door uw bedrijf. Dit kan helpen om de klachten vroegtijdig en rechtstreeks op te lossen, waardoor het probleem zowel voor uw bedrijf als de desbetreffende persoon beperkt blijft.
- Zorg dat u een klachtensysteem implementeert waar personen die vinden dat hun mensenrechten of die van anderen door uw bedrijf zijn of zullen worden geschonden, veilig hun zorgen kenbaar kunnen maken. U kunt eventueel ook toegang tot een dergelijk systeem bieden dat wordt beheerd door een externe organisatie (bijvoorbeeld een brancheorganisatie of een multi-stakeholdergroep). Dit kan ervoor zorgen dat er effectieve maatregelen worden getroffen om het kwaad te corrigeren voordat er een conflict ontstaat die moeilijk valt te beheren.
- Collectieve onderhandelingen en constructieve relaties met democratisch gekozen werknemersvertegenwoordigers vormen in het geval van werknemers vaak een goede basis voor een effectieve genoegdoening. Bepaalde bedrijven maken ook goed gebruik van zogenaamde speak-up lines voor werknemers of ideeënbussen.
- Voor personen van buiten het bedrijf kunt u overwegen om een openbaar e-mailadres of een telefoonnummer in te stellen voor het afhandelen van klachten of feedback.

"Ons bedrijf heeft een anonieme brievenbus in het leven geroepen waarin werknemers hun ideeën en kritiek kunnen uiten en waar ze eventuele schendingen van de mensenrechten aan de kaak kunnen stellen."

- Tina Lund

UN Partnership Manager, Danimex Communication, Denmark

Wat is 'genoegdoening'?

Wanneer u genoegdoening biedt, betekent dit dat u een fout corrigeert, of in deze context het 'goedmaken' van een negatief effect op iemands mensenrechten. In essentie gaat het om de zorg voor het slachtoffer. Het is veel eenvoudiger om een negatief effect te corrigeren als u over een systeem beschikt dat de te betrokkenen in staat stelt om contact met u op te nemen en een dialoog te starten.

Stap 5: Houd uw voortgang bij

Om een goed beheer van uw reacties op potentiële en werkelijke negatieve mensenrechteneffecten te waarborgen, moet u bijhouden en registreren hoe u ze afhandelt. Wat u hebt u geprobeerd om een potentieel negatief effect te voorkomen en bent u er ook in geslaagd? En corrigeerde u de situatie voor de betrokken personen wanneer er daadwerkelijk sprake was van een negatief effect? Hiervoor moet u mogelijk relevante indicatoren gebruiken: zowel indicatoren die kunnen worden gemeten: kwantitatieve indicatoren, als indicatoren die de perceptie van mensen aan het licht brengt, kwalitatieve indicatoren. Deze inspanningen bieden anderen de mogelijkheid om uw acties te evalueren.

Hoe kan ik dit doen?

- U kunt overwegen om voor de tracerings tools en indicatoren te gebruiken die u al gebruikt voor gezondheids- en veiligheidsbeoordelingen, evaluatiegesprekken met het personeel of onderzoeken onder het personeel. U kunt de relevante indicatoren ook integreren in bestaande trackingsystemen voor kwaliteitsmanagement of milieuprestaties en enquêtes gebruiken om de perceptie van consumenten, klanten en leveranciers te bepalen.
- Het kan ook leerzaam zijn om de uitkomsten van uw klachtensysteem te evalueren. Wordt het probleem volledig opgelost?
- U kunt eventueel belanghebbenden en met name de betrokken personen betrekken bij uw traceringsinspanningen. Zij kunnen feedback geven op de effectiviteit van uw inspanningen om negatieve mensenrechteneffecten te voorkomen en aan te pakken.

"Mijn bedrijf is op dit moment, nu we de mensenrechten rechtstreeks in ogen-schouw nemen, sterker dan voorheen. De interne communicatie is nu aanzienlijk beter. Voorheen werd er weinig gepraat en hielden we ons voornamelijk vast aan de bestaande hiërarchie."

- Jean-Marc Barki

Executive Director, Sealock, France

Stap 6: Communiceer wat u doet

Deze stap heeft betrekking op wat u zichtbaar doet om de mensenrechten te respecteren. Dit betekent niet dat u alle geïdentificeerde risico's of effecten openbaar moet maken en moet aangeven hoe u

ze hebt afgehandeld. Het is echter mogelijk dat u hiernaar wordt gevraagd, met name door de betrokken personen of hun vertegenwoordigers. U moet zich daarom goed voorbereiden zodat u bepaalde informatie over de mensenrechteneffecten kunt verstrekken en tegelijkertijd garant kunt staan voor een goede beveiliging van de persoonlijke of commerciële informatie en, indien relevant, van uw personeel.

Hoe kan ik dit doen?

- Zorg ervoor dat u potentiële of daadwerkelijke slachtoffers laat weten wat u doet. U kunt als onderdeel van uw communicatiebenadering bijvoorbeeld overleg plegen met de betrokkenen. Onafhankelijke verificatie of bekrachtiging van rapporten over de mensenrechten of opname van opmerkingen van slachtoffers kunnen de inhoud en geloofwaardigheid van uw communicatie versterken.
- Bepaal daarnaast hoe u de zaken wilt communiceren. U kunt op een informele manier communiceren, bijvoorbeeld via frequente bijeenkomsten, discussies met werknemers, leveranciers, klanten of vertegenwoordigers van de gemeenschap, maar u kunt ook op een formele manier communiceren, bijvoorbeeld in de vorm van een openbaar beschikbaar rapport.
- Neem relevante informatie op in jaarrapporten, CSR- of duurzaamheidsrapporten. Relevante segmenten kunnen verschijnen in de periodieke prestatierapporten met betrekking tot de gezondheid en veiligheid. Als uw bedrijf deelneemt aan nationale of internationale initiatieven, zoals de UN Global Compact of Ethical Trading Initiatives, wordt er al van u verwacht dat u bepaalde informatie communiceert. Relevante informatie over uw respect voor de mensenrechten kan hierin worden geïntegreerd.
- Vergeet niet andere relevante belanghebbenden te informeren. Het is mogelijk dat klanten die zich

bezighouden met een verantwoorde ketenintegratie of duurzame procurement deze informatie vereisen of op zijn minst waarderen.

- U kunt eventueel korte updates op uw website plaatsen of via de sociale media posten.

"Danimex communiceert onze commitment inzake de mensenrechten door een vorderingsrapport te publiceren. Dit rapport wordt één keer per jaar gepubliceerd in verband met onze deelname aan de UN Global Compact... Maar we hebben nog problemen om onze klanten en leveranciers duidelijk te maken wat we doen. Dit is dus een van onze uitdagingen voor de toekomst; het beter communiceren van onze activiteiten."

- Tina Lund

UN Partnership Manager, Danimex Communications, Denmark

3 Vragen die u zichzelf moet stellen in alledaagse bedrijfssituaties

Onderstaand vindt u een lijst met 15 vrij algemene bedrijfsactiviteiten of -situaties. Elke activiteit of situatie brengt een risico op een negatief mensenrechteneffect met zich mee. Voor elke activiteit of situatie volgt er een korte reeks vragen die aangeeft welke maatregelen u kunt treffen om deze effecten te voorkomen of aan te pakken.

Waarschijnlijk zijn niet alle situaties relevant voor uw specifiek bedrijf, maar de kans is groot dat u zichzelf in veel van de situaties kunt herkennen. Mensenrechtenrisico's kunnen ontstaan uit vrij normale bedrijfsactiviteiten die de meeste bedrijven uitvoeren.

De vragen zijn niet uitputtend en behandelen dus niet alle mogelijke mensenrechtenrisico's in relatie tot de situaties die worden beschreven. Hopelijk kunt u de meeste vragen beantwoorden met "ja, dat doe ik al." In dat geval toont dit aan dat u al verschillende maatregelen hebt getroffen om ervoor te zorgen dat uw bedrijf de mensenrechten respecteert. Maar mogelijk treft u ook nieuwe dingen aan waar u nog niet eerder aan hebt gedacht.

De meeste situaties die hier worden beschreven zijn al wettelijk geregeld. Als u deze situaties leest, moet u dus niet vergeten dat u altijd moet voldoen aan de relevante wetgeving en collectieve overeenkomsten. Wanneer u zakendoet dient u ervoor te zorgen dat uw activiteiten plaatsvinden binnen het beoogde juridische en institutionele raamwerk voor de desbetreffende activiteiten. Als u mensen in dienst neemt, gebruik dan alleen juridisch erkende arbeidsrelaties. En controleer dat u alleen zakelijke relaties aangaat met organisaties en personen die zich aan de wet- en regelgeving houden. Door deze vuistregels te hanteren, bent u al een heel eind op de goede weg om ervoor te zorgen dat de mensenrechten worden gerespecteerd.

Bepaalde vragen hebben betrekking op acties waartoe u sowieso wettelijk verplicht bent. Het feit dat ze hier als vragen worden gepresenteerd, impliceert in geen geval dat bedrijven zelf mogen kiezen of ze aan de wet- en regelgeving voldoen.

MENSENRECHTENOVERWEGINGEN MET BETREKKING TOT UW EIGEN ACTIVITEITEN

1. Als u werknemers rekruteert...

Kijkt u alleen naar de kwaliteiten en ervaring wanneer u iemand aanneemt?

Vraagt u alleen naar informatie die relevant is voor de vacature?

Maakt u redelijke aanpassing om ervoor te zorgen dat ook werknemers met een handicap een baan binnen uw bedrijf kunnen vinden?

Zijn alle werknemers die betrokken zijn bij het wervingsproces, zich bewust van het standpunt van uw bedrijf inzake discriminatie?

Gaat u een publieke verbintenis aan wat betreft de diversiteit, bijvoorbeeld door een Diversiteitshandvest¹ te ondertekenen?

Wordt de persoonlijke informatie over een sollicitant veilig opgeslagen?

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

- Rechten in gevaar:
- Recht op werk
 - Recht op non-discriminatie
 - Recht op privacy

2. Zodra u werknemers hebt aangenomen en ze voor u werken...

Stimuleert u een werkomgeving waarin mensen elkaar respecteren?

Hebt u maatregelen getroffen om discriminatie op de werkvloer te voorkomen en te bestrijden?

Neemt u maatregelen om werknemers te beschermen tegen pesterijen, seksuele intimidatie en andere vormen van intimidatie door andere werknemers of mensen van buiten, zoals klanten of leveranciers?

Steunt u bijvoorbeeld werknemers die verklaren dat ze worden gepest of seksueel worden geïntimideerd?

Zorgt u ervoor dat de salarissen regelmatig en op tijd worden uitbetaald?

- Rechten in gevaar:
- Vrijwaring van een ontorende behandeling
 - Recht op non-discriminatie
 - Recht op een veilige en gezonde werkomgeving
 - Recht op fysieke en mentale gezondheid
 - Recht op een rechtvaardige en gunstige beloning

3. Wanneer u de salarissen bepaalt en beslist wie promotie krijgt...

Zorgt u voor een gelijk salaris voor gelijk werk of voor werk met een gelijke waarde?

Verhoogt u de lonen en biedt u extra's op basis van objectieve factoren om zodoende discriminatie te voorkomen?

Zorgt u voor eerlijke en transparante promotie- en carrièremogelijkheden?

Als uw bedrijf laaggeschoolde, migrant- of seizoenarbeiders in dienst heeft, weet u dan of het globale inkomen van de desbetreffende arbeiders voldoende is om te voorzien in hun basisbehoeften, hierbij rekening houdende met enige aanvullende loonsubsidies die door de staat worden verstrekt?

- Rechten in gevaar:
- Recht op gelijke bezoldiging van gelijke arbeid
 - Recht op non-discriminatie
 - Recht op werk
 - Recht op een rechtvaardige en gunstige beloning

4. Als werknemers zich willen aansluiten bij een vakbond en collectief willen onderhandelen...

Staat u uw werknemers toe om zich aan te sluiten bij de door hun gewenste vakbond of om een vakbond te formeren?

Gaat u de dialoog met uw werknemers aan, bijvoorbeeld door regelmatig te overleggen met werknemersvertegenwoordigers? Onderhoud u een gezonde dialoog en onderhandelt u te goeder trouw met de vakbonden waarbij uw werknemers zijn aangesloten?

- Rechten in gevaar:
- Recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen
 - Vrijheid van vereniging

5. Wanneer een van uw werknemers zwanger raakt of een zwangere echtgenote heeft...

Wijzigt u de werkplannen voor dergelijke werknemers met het oog op het moeder- of vaderschap?

Informeert u uw werknemers over hoe te handelen en op te treden in relatie tot de zwangerschap van collega's?

Zorgt u ervoor dat u zwangere werknemers of jonge vrouwen niet discrimineert, bijvoorbeeld bij de werving of promotie?

Benadert u mannen en vrouwen op dezelfde manier wat betreft het opnemen van ouderschapsverlof?

- Rechten in gevaar:
- Recht op familieleven
 - Recht op non-discriminatie
 - Recht op een veilige en gezonde werkomgeving
 - Recht op fysieke en mentale gezondheid

6. Als u reclame maakt voor producten...

Probeert u in uw advertenties te voorkomen dat bepaalde vooroordelen worden bevestigd en dat mensen of groepen worden gestigmatiseerd?

Zorgt u ervoor dat u de seksualisering van kinderen in uw reclames niet promoot?

Zorgt u dat de vrouwen in uw advertenties op een niet-seksistische manier worden neergezet?

Beschikt u over een feedbackkanaal waar het publiek op uw advertenties kan reageren?

- Rechten in gevaar:
- Recht op non-discriminatie

7. Als u rechtstreeks producten aan klanten verkoopt...

Zijn uw werknemers getraind in het niet-discrimineren van klanten en zijn ze bijvoorbeeld geïnformeerd over de risico's met betrekking tot discriminerende of vernederende uitlatingen?

Wordt de informatie over klanten veilig opgeslagen en weten klanten hoe u dergelijke informatie gebruikt?

Verstrekt u heldere instructies met betrekking tot het gebruik van en waarschuwt u voor gevaarlijke producten?

- Rechten in gevaar:
- Recht op non-discriminatie
 - Recht op privacy
 - Recht op leven
 - Recht op fysieke en mentale gezondheid

8. Als uw werknemers onder hoge stress werken...

Besteedt u extra aandacht aan het welzijn van werknemers in tijden van hoge stress en druk?

Probeert u, voor zover mogelijk, het werk ver van tevoren te plannen om te voorkomen dat uw werknemers continu onder hoge stress staan?

Creëert u een open atmosfeer die werknemers het vertrouwen geeft om over stress of stressgerelateerde symptomen te praten? Zorgt u ervoor dat u en uw werknemers zich bewust zijn van de vroege symptomen van stress?

- Rechten in gevaar:
- Recht op een veilige en gezonde werkomgeving
 - Recht op rust en vrije tijd
 - Recht op fysieke en mentale gezondheid

9. Als uw werknemers op het werk toegang tot internet hebben...

Informeert u uw werknemers onder welke omstandigheden u hun e-mails opent?

Informeert u uw werknemers over de beperkingen met betrekking tot wat ze publiekelijk over of voor uw bedrijf kunnen verklaren? Zorgt u ervoor dat uw werknemers niet het werk van anderen kopiëren om hier persoonlijk of bedrijfsmatig van te profiteren? Maakt u redelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap, zoals slechtzienden, om ze toegang tot internet te bieden?

- Rechten in gevaar:
- Recht op privacy
 - Recht op een mening
 - Vrijheid van informatie en meningsuiting
 - Recht op non-discriminatie
 - Recht op deelname aan het culturele leven, de voordelen van de wetenschappelijke vooruitgang en de bescherming van de belangen van de auteur

10. Als uw werknemers met schadelijke stoffen werken...

Zorgt u ervoor dat uw werknemers instructies en training ontvangen met betrekking tot het gebruik van dergelijke stoffen en wat ze moeten doen in het geval van ongelukken?

Zorgt u ervoor dat uw werknemers toegang hebben tot eerste-hulpmaterialen?

Voert u regelmatig inspecties uit om te controleren of er aan de gezondheids- en veiligheidsvereisten wordt voldaan?

Zorgt u ervoor dat de stoffen na gebruik op een veilige manier worden afgedankt?

- Rechten in gevaar:
- Recht op een veilige en gezonde werkomgeving
 - Recht op fysieke en mentale gezondheid

11. Als binnen uw bedrijf gebruik wordt gemaakt van machines of voertuigen...

Zijn de machines of voertuigen in uw bedrijf veilig te bedienen en controleert u regelmatig de veiligheidsvoorzieningen van de machine of het voertuig?

Zijn alle werknemers die machines of voertuigen bedienen goed getraind en bevoegd om ze te bedienen? Zijn de werknemers zodanig getraind dat ze weten wat ze moeten doen wanneer de machine het begeeft of er een storing optreedt?

Krijgen de werknemers die machines bedienen of in voertuigen rijden, voldoende rusttijd om vermoeidheidsgerelateerde ongelukken te voorkomen?

- Rechten in gevaar:
- Recht op een veilige en gezonde werkomgeving
 - Recht op fysieke en mentale gezondheid

MENSENRECHTENOVERWEGINGEN MET BETREKKING TOT ZAKELIJKE RELATIES

12. Als u orders met een zeer strakke deadline bij leveranciers plaatst...

Weten uw leveranciers dat u verwacht dat ze de mensenrechten respecteren, bijvoorbeeld door in de contracten of leveringsovereenkomsten te verwijzen naar bepaalde risico's?

Plant u uw verkopen en orders om, voor zover mogelijk, te voorkomen dat leveranciers met zeer strakke deadlines moeten werken? Hebt u in het geval van strakke deadlines oog voor de werkomstandigheden van de werknemers van de leverancier en bespreekt u deze met de leverancier?

Rechten in gevaar:

- Recht op een veilige en gezonde werkomgeving
- Recht op rust en vrije tijd

13. Als u een ander bedrijf inhuurt om beveiligingsservices te leveren...

Laat u uw serviceproviders duidelijk weten dat u van hen verwacht dat ze de mensenrechten respecteren, bijvoorbeeld door dit op te nemen in uw inkoopvoorwaarden?

Controleert u of uw serviceprovider over de juiste licenties beschikt? Zorgt u ervoor dat uw serviceprovider het personeel training verschaft op het gebied van relevante mensenrechtenkwesties, zoals het gebruik van gepast geweld en non-discriminatie? Zorgt u ervoor dat uw serviceprovider de negatieve effecten op het recht op privacy van werknemers of klanten die kunnen worden veroorzaakt door surveillances of fysieke zoektochten, minimaliseert?

Rechten in gevaar:

- Recht op privacy
- Recht op leven, vrijheid en veiligheid van de persoon
- Vrijwaring van een onterende behandeling
- Recht op een vreedzame vergadering
- Recht op non-discriminatie

14. Als u producten betreft uit lagelonenlanden of sectoren waarvan u vermoedt dat er gebruik wordt gemaakt van kinderarbeid...

Maakt u uw leveranciers duidelijk dat u van hen verwacht dat ze de mensenrechten respecteren en kinderarbeid dus niet wordt getolereerd? Hebt u advies van een expert ingewonnen, bijvoorbeeld een NGO, over producten of landen die bepaalde risico's op het gebied van kinderarbeid met zich meebrengen?

Beschikt u over een procedure voor het geval u zich bewust wordt van het feit dat een van uw leveranciers de mensenrechten niet respecteert? Hebt u de mogelijkheid overwogen om deel te nemen aan een samenwerkingsverband voor een verantwoorde ketenintegratie, zoals het Ethical Trading Initiative of het Business Social Compliance Initiative?

Rechten in gevaar:

- Uitbannen van kinderarbeid
- Recht op onderwijs

15. Als u producten of services verkoopt die mogelijk worden gebruikt in conflictgebieden of producten koop die worden vervaardigd in conflictgebieden...

Weten uw klanten en leveranciers dat u van hen verwacht dat ze vanwege de verhoogde risico's in conflictgebieden extra zorgvuldig omgaan met het respecteren van de mensenrechten?

Wint u betrouwbaar, onafhankelijk advies in bij overheden en experts op het gebied van de mensenrechten hoe u de mensenrechten in conflictgebieden kunt respecteren?

Werkt u samen met andere bedrijven of maatschappelijke organisaties om de geïdentificeerde risico's te beheren?

Besteedt u extra aandacht aan het risico dat u betrokken kunt raken bij etnische, religieuze of culturele meningsverschillen of conflicten in het gebied?

In conflictgebieden komen veel van de mensenrechten vaak in het gedrang, waaronder:

- Recht op leven, vrijheid en veiligheid van de persoon
- Vrijwaring van foltering of van wrede en vernederende behandeling
- Recht op non-discriminatie
- Recht op zelfbeschikking
- Humanitair recht

4 Korte voorbeelden van negatieve effecten op de mensenrechten

Bedrijven kunnen potentieel een negatieve impact hebben op alle internationaal overeengekomen mensenrechten. Daarom moet uw bedrijf alle dergelijke rechten in ogenschouw nemen, bijvoorbeeld bij het identificeren van uw mensenrechtenrisico's (zie stap 2, sectie II).

Onderstaand vindt u de 29 mensenrechten die zijn opgenomen in het Internationaal Statuut van de Mensenrechten en de verdragen van de IAO². Voor elk van de rechten wordt een voorbeeld gegeven hoe bedrijven, als ze niet voorzichtig zijn, de oorzaak van een negatieve impact kunnen zijn, hier aan kunnen bijdragen of bij betrokken kunnen raken.

Bepaalde voorbeelden hebben betrekking op praktijken die zowel in Europese als andere landen illegaal zijn. In deze gevallen is het mogelijk dat het desbetreffende bedrijf de juridische consequenties zal moeten dragen. Deze negatieve gevolgen hadden kunnen worden voorkomen door de wet- en regelgeving na te leven. Andere voorbeelden bevinden zich in het 'grijze gebied' en is het niet altijd duidelijk of de praktijken onrechtmatig zijn.

Niettemin zijn het allemaal voorbeelden met negatieve gevolgen voor de mensenrechten die moeten worden vermeden en aangepakt, wanneer ze binnen uw bedrijf voorkomen. Let wel dat niet iedereen het er altijd over eens is over wat een negatieve impact op de mensenrechten nu precies behelst. In deze lijst wordt gebruikgemaakt van voorbeelden die redelijk duidelijk zijn.

o **Vrijheid van vereniging**

Een aantal werknemers komt buiten het werk bijeen om zich aan te sluiten bij een vakbond. Het bedrijf neemt een advocaat in de arm met de intentie om de werknemers zodanig te intimideren dat ze afzien van hun plannen om lid te worden van een vakbond.

o **Recht op gelijke bezoldiging van gelijke arbeid**

Een bedrijf rekruteert een nieuwe werknemer die een immigrant is uit een opkomend economisch land. Door zijn nationale oorsprong krijgt hij minder betaald.

o **Recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen**

In een land waar het wettelijk is toegestaan om collectief te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden, weigert een bedrijf onderhandelingen te voeren met de vertegenwoordigers van de werknemers, direct of indirect via leden van een wettelijke erkende werknemersorganisatie (bijvoorbeeld op lokaal, sectorieel of nationaal niveau).

o **Recht op een gelijke behandeling op het werk**

De manager van een klein bedrijf besluit om een werknemer promotie te geven. Dit gebeurt niet op basis van de prestaties maar op basis van het feit dat hij een man is en dus niet op zwangerschapsverlof gaat zoals het geval zou kunnen zijn bij de andere kandidaat.

o **Recht op non-discriminatie**

De manager van een kleine onderneming start met de rekrutering van een verkoopassistent voor haar winkel. Ze ontvangt meerdere sollicitaties van gekwalificeerde en geschikte kandidaten, waaronder etnische minderheden. De manager besluit om de personen die zichtbaar tot een etnische minderheid behoren, niet uit te nodigen voor een gesprek, omdat klanten hier in het verleden over hebben geklaagd.

² De representatie van de International Bill of Human Rights en de ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work is afkomstig uit "Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights", rapport van de speciale vertegenwoordiger van de secretaris-generaal inzake de mensenrechten en transnationale samenwerking en andere ondernemingen, John Ruggie, 2008: p. 15-16

o **Recht op een rechtvaardige en gunstige beloning.**

Een bedrijf betaalt zijn fulltime werknemers op basis van een commissiesysteem. Ze hebben echter geen gegarandeerd basisloon en er wordt op een inconsistente manier betaald, afhankelijk van de fluctuaties van de verkopen.

o **Uitbannen van slavernij en dwangarbeid**

Een bedrijf werkt als tussenpersoon voor de levering van ongeschoolde landarbeiders. Het bedrijf zoekt de immigranten eruit die bereid zijn om onder de relatief slechte omstandigheden op het land en voor de lage beloning te werken. Het bedrijf ontvangt een bonus die afhankelijk is van het aantal arbeiders dat gedurende het seizoen bij de werkgever blijft. Gezien het hoge verloop onder de arbeiders besluit het bedrijf de paspoorten voor de duur van het geplande seizoen in te nemen en hoge 'consultatiekosten' in rekening te brengen wanneer de arbeider het paspoort voor het eind van het seizoen terug wil.

o **Recht op een veilige werkomgeving**

De procurement officer van een bedrijf bezoekt een belangrijke leverancier in Oost-Azië. Tijdens een bezoek aan het bedrijf constateert hij tot zijn genoegen dat alle arbeiders een veiligheidshelm dragen. Als hij later terugkeert om zijn koffer op te halen die hij was vergeten, ziet hij dat geen van de arbeiders nog een helm draagt. Aangezien deze leverancier van vitaal belang voor zijn bedrijf is, besluit hij geen ruchtbaarheid te geven aan hetgeen hij heeft gezien en sluit hij de overeenkomst.

o **Uitbannen van kinderarbeid**

Een bedrijf koopt van een grote leverancier promotieartikelen, zoals pennen,

sleutelhangers en aanstekers, met daarop het logo van het bedrijf. Bij een bezoek aan de leverancier om te onderhandelen over de prijs en kwaliteit van de volgende order, ziet de inkoopmanager dat er jonge kinderen aan het werk zijn die de kleine onderdelen in elkaar lijken te zetten. Aangezien ze in vergelijking met de leverancier slechts een klein bedrijf vertegenwoordigt, besluit ze om haar ogen te sluiten en de order te plaatsen.

o **Recht op werk**

Een bedrijf weigert het gebruik van contracten of arbeidsovereenkomsten voor nieuwe werknemers.

o **Recht op familieleven**

Een werkneemster informeert haar manager over haar tweede zwangerschap. De manager heeft van haar vorige werkgever vernomen dat ze tijdens haar eerste zwangerschap regelmatig afwezig was. De manager besluit om de werkneemster meteen te ontslaan.

o **Recht op leven, vrijheid en veiligheid van de persoon**

De eigenaar stelt de reparatie van een bedrijfsauto vanwege de economische moeilijkheden uit. Als gevolg hiervan begeven de remmen het en komt de bestuurder om het leven.

o **Recht op een vreedzame vergadering**

De lokale afdeling van een vakbond organiseert een vreedzame en wettelijk toegestane demonstratie tegen de arbeidsomstandigheden bij een middelgroot bedrijf. De demonstratie vindt plaats buiten het terrein van het bedrijf. Het bedrijf raakt geïrriteerd en huurt vervolgens een beveiligingsbedrijf in om de demonstranten uiteen te drijven.

o **Recht op een menswaardige levensstandaard (inclusief passend voedsel, passende kleding en huisvesting)**

Een boer voorziet migrantwerkers tijdens het hoogseizoen van slaapruides. Om de kosten te beperken, zijn de slaapruides overvol, ontbreken de sanitaire voorzieningen en worden de ruides maar zelden schoongemaakt. De werknemers klagen hierover aangezien ze nergens anders kunnen slapen.

o **Vrijwaring van foltering of van wrede en vernederende behandeling**

Een officemanager intimideert op systematische wijze haar werknemers, bijvoorbeeld door ze te kleineren wanneer ze niet tevreden is met hun werkgerelateerde prestaties.

o **Recht om te huwen en een gezin te stichten**

Een bedrijf adviseert een werknemster met klem om haar huwelijk een jaar uit te stellen. Het bedrijf wil zodoende voorkomen dat ze tijdens een drukke periode onnodig wordt afgeleid. Ze krijgt te horen dat als ze de trouwplannen toch doorzet, er mogelijk geen plaats meer voor haar is binnen het bedrijf.

o **Recht op fysieke en mentale gezondheid**

Een kleine detailhandelaar verkoopt ingevroren vlees en gevogelte. De winkelier krijgt een zeer lucratieve aanbieding en koopt een grote partij ingevroren vlees in. Deze aanbieding geldt omdat het vlees een houdbaarheidsdatum heeft die over drie maanden verloopt. Hij weet slechts een klein gedeelte van het vlees voor de uiterste houdbaarheidsdatum te verkopen en verandert vervolgens de houdbaarheidsdatum op de resterende verpakkingen.

o **Gelijke erkenning en bescherming op grond van het recht**

Een bedrijf maakt misbruik van het feit dat

gemigreerde werknemers geen gelijke bescherming genieten op grond van het nationale arbeidsrecht door ze arbeidsvoorwaarden aan te bieden die niet voldoen aan de nationale norm.

o **Vrijheid van gedachten, geweten en godsdienst**

De eigenaar van een bedrijf constateert dat bepaalde werknemers religieuze symbolen dragen en tijdens de pauzes hun geloof beoefenen. Als atheïst voelt hij zich door hun gedrag geprovoceerd. Hoewel hun gedrag geen risico vormt voor de gezondheid en veiligheid van anderen of van invloed is op de werkzaamheden die de werknemers moeten uitvoeren, vraagt hij ze hier mee te stoppen.

o **Recht op onderwijs**

Het management van een bedrijf vindt dat twee werknemers die buiten werktijd een trainingsprogramma van de lokale vakbond volgen, te veel ideeën spuien over de werknemersrechten. Het bedrijf informeert de werknemers dat er 'problemen' kunnen ontstaan wanneer ze de lessen blijven volgen.

o **Recht op een eerlijk proces**

Een bedrijf gebruikt een distributeur voor zijn producten. Tijdens een diner scheidt de CEO van de distributeur op over het feit dat hij een rechter ervan heeft 'overtuigd' om een rechtszaak van een voormalige werknemer af te wijzen.

o **Recht op een mening, vrijheid van informatie en meningsuiting**

Een middelgroot bedrijf verkoopt IT-oplossingen aan overheidsdiensten. Het bedrijf is zich ervan bewust dat bepaalde overheidsdiensten de producten gebruiken om personen op te sporen en te vervolgen die het

niet eens zijn met het beleid van de overheid. De eigenaar hanteert het argument dat een klein bedrijf geen invloed heeft op een dergelijk gebruik en dat een ander bedrijf de bureaucratieve handel zou overnemen als hij ermee zou stoppen.

o **Recht op deelname aan het culturele leven, de voordelen te genieten van de wetenschappelijke vooruitgang en de bescherming van de belangen van de auteur**

Een klein ingenieursbureau verstrekt wereldwijd adviezen voor bouwprojecten. Voor een van de huidige opdrachten adviseren ze een grote klant inzake de constructie van een grote fabriek. Als gevolg van de bouw heeft de lokale bevolking geen toegang tot een belangrijke culturele locatie. Het ingenieursbureau hoort van dit probleem, maar voelt zich hier niet verantwoordelijk voor en besluit niets te doen

o **Recht op zelfbeschikking**

Een bedrijf koopt een stuk land ondanks dat ze weten dat een inheemse bevolkingsgroep op basis van het gewoontegebruik aanspraak kan maken op hetzelfde stuk land. Het bedrijf maakt misbruik van het feit dat deze inheemse bevolkingsgroep politiek niet goed is georganiseerd en het land niet in eigendom heeft. Het bedrijf negeert de protesten en verzoekt de politie ten slotte om de personen die op het land wonen wonen, te verdrijven.

o **Recht op een politiek leven**

Een werknemer neemt deel aan de lokale verkiezingen. De directeur van het bedrijf steunt echter een andere partij en begint de professionele kwaliteiten van de werknemer in twijfel te trekken en ontnemt hem enkele verantwoordelijkheden.

o **Recht op sociale zekerheid**

Een bedrijf pleegt boekhoudfraude om de bijdragen aan het sociale zekerheidsstelsel van de staat te ontduiken.

o **Bewegingsvrijheid**

Een klein importbedrijf is zeer afhankelijk van een wijnmakerij in een afgelegen gebied op het platteland. De dichtstbijzijnde plaats ligt op meer dan twee uur rijden. Wanneer de eigenaresse van het bedrijf tijdens de oogsttijd een bezoek aan haar leverancier brengt, komt ze erachter dat de wijnmakerij de arbeiders verbiedt om de wijnmakerij na werktijd te verlaten, omdat uit ervaring is gebleken dat ze 's avonds te laat terugkomen om 's ochtends fit aan het werk te kunnen.

o **Recht op privacy**

De directeur van een bedrijf bewijst een vriend van een ander bedrijf een vriendendienst door zonder voorafgaande toestemming van de desbetreffende personen persoonlijke informatie over geselecteerde klanten te verstrekken.

5 Referenties

Onderstaand volgen enkele betrouwbare bronnen met informatie over mensenrechten.

Deze referenties zijn mogelijk niet geschreven voor een zakelijk publiek en zijn bepaald niet mkb-vriendelijk. Het is daarom mogelijk dat u ondersteuning van een expert nodig hebt om ze operationeel te maken, bijvoorbeeld van nationale mensenrechtenorganisaties, maatschappelijke organisaties die gespecialiseerd zijn in mensenrechten, ondernemersorganisatie, Kamers van Koophandel of multistakeholder CSR-initiatieven.

Algemene referentiedocumenten en bronnen:

- **De UN Guiding Principles (UNGPs):**

De United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, Bureau van de hoge commissaris van de Verenigde Naties voor mensenrechten, 2011: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

- **An interpretive guide to the UN Guiding Principles:**

De maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven om de mensenrechten te respecteren: Een verklarende gids, het Bureau van de Hoge Commissaris voor de Mensenrechten, 2011: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>

- **UN Global Compact:**

Global Compact is een door de VN gestart initiatief met betrekking tot de algemene sociale verantwoordelijkheid van bedrijven. Meer informatie over het initiatief vindt u op www.unglobalcompact.org. Voor meer informatie over de relatie tussen de UN Guiding Principles on Business and Human Rights en de Global Compact zie: http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf

- **Het Internationaal Statuut van de Mensenrechten:**

<http://www2.ohchr.org/english/law>

- **Het VN-bureau van de Hoge Commissaris van de Verenigde Naties voor de mensenrechten:**

Betrouwbare online informatie over mensenrechten: <http://www.ohchr.org>

- **De verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie over fundamentele beginselen en rechten op het werk:**

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

- **De Internationale Arbeidsorganisatie:**

Betrouwbare online informatie over arbeidsrechten: <http://www.ilo.org>. De ILO-helpdesk voor bedrijven Business inzake de internationale arbeidsnormen: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

EU-referentiedocumenten:

- **Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie:**

http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm

- **Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens:**

<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>

- **EU-strategie 2011-2014 ter bevordering van maatschappelijk verantwoord ondernemen:**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

Dankwoord

De Europese Commissie en het projectteam van GLOBAL CSR en BBI International willen de vele personen bedanken die feedback hebben gegeven op eerdere versies van deze gids, waaronder:

De leden van de Adviescommissie van deskundigen die door de Europese Commissie in het leven is geroepen om te adviseren inzake dit project

- Jim Baker, Global Trade Unions
- Alexandra Guáqueta, UN Working Group on Business and Human Rights
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Centre for Responsible Business, India
- Geneviève Paul and Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, International Organisation of Employers

Overige personen en organisaties die opmerkingen voor deze conceptversie van de gids hebben ingediend:

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Confederation of Danish Industry
- Sebastien Coquoz, Norwegian Centre for Human Rights
- Danish Ethical Trading Initiative (DIEH), Ethical Trading Initiative (ETI), Ethical Trading Initiative Norway (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- European Network for CSR & Disability (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Irish Business and Employers' Confederation
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib Institute, Network for Social Responsibility of Slovenia
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Departement van Buitenlandse Zaken, Afdeling Menselijke zekerheid, Bern, Zwitserland
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnamäki, Ministerie van Buitenlandse Zaken, Finland
- Neill Wilkin, The Institute for Human Rights and Business

Overige deelnemers aan het rondetafelgesprek die op 12 september 2012 door de Europese Commissie werd georganiseerd:

- Signe Andreassen, GLOBAL CSR, Denemarken
- Jean-Marc Barki, Sealock, Frankrijk
- Ajnacska B. Nagy, Europese Commissie, DG Ondernemingen
- Peer Bondevik, Ethical Trading Initiative, Noorwegen
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Duitsland
- Mile Boshkov, Business Confederation of Macedonia
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, België
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Roemenië
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Italië
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), Frankrijk
- David Connor, Coethica, Verenigd Koninkrijk
- Rachel Davis, Shift, Verenigde Staten
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, Europese Commissie, DG Ondernemingen
- Kirsty Drew, Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), België
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), België
- German Granda, Foretica, Spanje
- Jana Heinze, Ecosense (forum voor de duurzame ontwikkeling van Duitse bedrijven)
- Luc Hendrickx, Europese Unie van ambachten en van het midden- en kleinbedrijf (UEAPME)
- Henning Høy Nygaard, Deense federatie van kleine en middelgrote bedrijven
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Polen
- Jutta Knopf, adelphi, Duitsland
- Ales Kranjc, Network for Social Responsibility, Slovenië
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Spanje
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Denemarken
- Andrew Marshall Roberts, Scottish Business in the Community
- Alan Miller, European Group of NHRIs – Scottish Human Rights Commission
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Macedonië
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Macedonië
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Polen
- Anna-Elina Pohjolainen, Europese Commissie, DG Justitie
- Veronica Rubio, Business Social Compliance Initiative (BSCI/FTA)
- Joanna Serdyska, Europese Commissie, DG Justitie
- Emily Sims, International Labour Organisation (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Denemarken
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), Turkije
- Matthias Thorns, International Organisation of Employers (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, België
- Marjon van Opijnen, CREM, Nederland
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Macedonië
- Juan Villamayor, Consultant duurzaam ondernemen, Spanje
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), Frankrijk
- Margaret Wachenfeld, Institute for Human Rights and Business (IHRB)
- Mark Wright, Equality and Human Rights Commission, Verenigd Koninkrijk

Citaten van personen die werkzaam zijn in kleine en middelgrote bedrijven

De citaten in deze gids zijn afkomstig van mensen leidinggeven aan of werkzaam zijn voor vijf Europese kleine of middelgrote ondernemingen. Deze bedrijven zijn benaderd door het projectteam van GLOBAL CSR en BBI International om hun huidige beleidsrichtlijnen en praktijken te beoordelen in relatie tot de verwachtingen van de UN Guiding Principles on Business and Human Rights. De citaten zijn de persoonlijke opvattingen van de desbetreffende personen. Casestudy's van de desbetreffende bedrijven vindt u op www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights.

