



European
Commission



Afacerea mea și drepturile omului

*Un ghid despre drepturile omului
pentru întreprinderile mici și mijlocii*



Denegare de responsabilitate

Acest ghid a fost scris de o echipă de la GLOBAL CSR și BBI International și a fost finanțat de Comisia Europeană (Directoratul General pentru Întreprinderi și Industrie). Ghidul nu reflectă în mod necesar punctul de vedere oficial al Comisiei Europene.

Cuvânt înainte



Comisia Europeană dorește să sprijine întreprinderile europene mici și mijlocii pentru a-și realiza întregul potențial. Dorim să creăm condițiile prin care ele vor deveni tot ceea ce pot deveni: inovatori, creatori de locuri de muncă și de bunăstare, lideri mondiali ai practicii și excelenței în afaceri.

Știm că vasta majoritate a proprietarilor și managerilor companiilor mai mici își propun să-și respecte angajații și alte persoane cu care iau contact în activitatea lor de afaceri. Pe piața modernă, asta este ceea ce definește o întreprindere excelentă, competitivă.

Dar chiar dacă doriți să vă asigurați că firma dvs. îi respectă pe ceilalți, uneori poate fi dificil să știți ce să faceți în practică. Acest ghid despre drepturile omului ajută la completarea acestor cunoștințe. El se bazează pe Principiile îndrumătoare ale Națiunilor Unite despre afaceri și drepturile Omului și transpune aceste principii în contextul întreprinderilor europene mici și mijlocii.

La sfârșitul ghidului veți găsi o listă cu numeroase persoane și organizații care au acordat timp pentru a comenta versiunile preliminare. Le suntem recunoscători tuturor.

Sperăm că acest ghid va fi atât o sursă de inspirație, cât și o referință practică pentru întreprinderile din UE și nu numai, care caută să integreze drepturile omului mai explicit în ceea ce fac.

Joanna Drake
Reprezentat delegat pentru IMM-uri
Comisia Europeană

1 Introducere

Conduc o companie, deci de ce ar trebui să mă intereseze drepturile omului?

Deoarece asta face parte din a fi managerul unei companii moderne și de succes. Ca majoritatea managerilor, probabil vă propuneți să vă tratați cu respect angajații și clienții. Ocupându-vă în mod activ de drepturile omului, vă puteți asigura că sunteți în această situație. Este o oportunitate de a vă asigura că în compania dvs. oamenii sunt puși pe primul loc și că ei pot fi mândri de companie.

Societățile și piețele continuă să se schimbe în moduri complexe și toate întreprinderile trebuie să facă față noilor reguli ale jocului. Apar noi așteptări, care redefinesc ceea ce înțelegem prin management bun. Respectul pentru drepturile omului face parte din această evoluție.

Acum există o așteptare la nivel mondial că toate întreprinderile trebuie să respecte drepturile omului. Această așteptare este inclusă în Principiile îndrumătoare ale ONU despre afaceri și drepturile omului, care sunt susținute de ONU, UE și guverne din întreaga lume, precum și de organizațiile angajatorilor, sindicate și societatea civilă.

„Ca IMM-uri, suntem atât de ocupați, atât de concentrați pe afacerea noastră și pe a face bani, dar nu putem face asta fără a ne concentra pe lumea exterioară. Este esențial să priviți în afară și în jurul vostru.”

- Jean-Marc Barki,

Director Executiv, Sealock, IMM franceză

Dar ce sunt drepturile omului?

Drepturile omului sunt drepturile la care suntem îndreptățiți pur și simplu fiindcă suntem ființe umane.

Ele reprezintă condițiile minime universal agreate, care permit tuturor oamenilor să-și păstreze demnitatea. Drepturile omului sunt inerente tuturor, indiferent de naționalitate, reședință, sex, origine națională sau etnică, culoare, religie, limbă sau orice alt status.

De asemenea, trebuie să respectăm drepturile omului celorlalte persoane. Acest ghid vă va ajuta să vă asigurați că în compania dvs. se respectă drepturile omului. Asta înseamnă să evitați posibilele efecte negative asupra drepturilor omului și să adresați aceste efecte în cazul în care compania dvs. este implicată.

Deci respectarea drepturilor omului va face afacerea mea mai profitabilă?

Tot mai mult răspunsul este Da, dar nu întotdeauna și poate nu imediat. A vă ocupa în mod explicit de drepturile omului poate funcționa ca un radar sau ca un sistem de avertizare preliminară. Vă permite să identificați potențialele probleme și să le rezolvați înainte ca ele să devină mai grave și mai costisitoare. De asemenea, concentrarea pe drepturile omului poate îmbunătăți relațiile cu clienții și reputația și poate crește satisfacția angajaților la locul de muncă, cu un efect pozitiv asupra productivității și eficienței. Vă poate ajuta să evitați costurile suplimentare asociate cu atragerea și păstrarea personalului potrivit, cu obținerea autorizațiilor sau cu aspectele privind opoziția publică față de noile idei de afaceri pe care le puteți avea. Puteți afla că unii dintre clienții dvs. doresc să știe cum gestionați diverse aspecte, inclusiv drepturile omului. Totodată, evitarea și adresarea efectelor negative asupra drepturilor omului poate inspira soluții și îmbunătățiri inovatoare, care vă pot ajuta să deveniți o companie mai puternică, mai elastică.

În final, respectarea drepturilor omului înseamnă a face „ce este corect” și ceea ce se așteaptă să faceți. Esențialul este că aveți o responsabilitate de a

respecta drepturile omului, fie că acestea aduc sau nu beneficii financiare companiei dvs.

„Există două moduri de a conduce: a conduce doar în funcție de rezultate sau a conduce în funcție de valorile pentru obținerea rezultatelor. Respectarea drepturilor omului este un mod de viață.”

- Marek Jurkiewicz

Managing Director, StartPeople, IMM poloneză

Nu este în principal datoria guvernelor de a se ocupa de drepturile omului?

Da. Dar, ca întreprindere, și dvs. aveți o responsabilitate. Guvernele au datoria de a proteja drepturile omului, prin legi și politici adecvate. Întreprinderile au responsabilitatea de a respecta drepturile omului, adică trebuie să aveți un proces funcțional pentru a evita și a adresa efectele negative asupra drepturilor omului. Întreprinderile au această responsabilitate, fie că guvernele își îndeplinesc sau nu datoria de a proteja drepturile omului.

Căror tipuri de întreprinderi le este destinat acest ghid?

Acest ghid a fost scris pentru întreprinderile mici și mijlocii din Uniunea Europeană. Există o varietate imensă de întreprinderi mici și mijlocii în cadrul Uniunii Europene și nu toate exemplele și sfaturile incluse în acest ghid vor fi la fel de relevante pentru toate aceste întreprinderi.

Toate întreprinderile, de la cele mici și mijlocii la corporațiile multinaționale mari, au responsabilitatea

de a respecta drepturile omului. Există un număr tot mai mare de ghiduri despre drepturile omului, care au fost elaborate pentru companiile mai mari, multinaționale, dar nu sunt multe resurse disponibile pentru companiile mai mici. Acest ghid ar trebui să vă ajute să vă completați cunoștințele.

Deși a fost scris fiind adresat întreprinderilor din UE, ghidul poate fi util și pentru întreprinderile din alte părți ale lumii. Din acest motiv, este publicat și în diverse alte limbi, în plus față de limbile naționale ale țărilor UE.

Dar drepturile omului sunt relevante doar pentru companiile mari?

Nu. Întreprinderile de toate dimensiunile riscă să se confrunte cu efecte negative asupra drepturilor omului. Riscurile particulare pe care le întâmpină compania dvs. depind de mulți factori, inclusiv unde vă desfășurați activitatea, în ce sector de activitate activați și care sunt partenerii dvs. de afaceri. Dar doar pentru că sunteți o companie mică, asta nu înseamnă că vă confrunțați cu riscuri privind drepturile omului.

Compania mea își desfășoară activitatea doar în cadrul UE. Deci compania mea tot este supusă riscului de a avea un efect negativ asupra drepturilor omului?

Da, puteți risca totuși să aveți efecte negative asupra drepturilor omului. Dreptul la nediscriminare pe baza originii naționale sau etnice, sex, handicap, vârstă sau alte diferențe este un exemplu bun de drepturi ale omului care pot fi supuse frecvent riscului în UE.

Totuși, aveți dreptate să presupuneți că e probabil ca cele mai grave efecte asupra drepturilor omului să apară când legea este slabă sau nu este impusă corect. Aceasta este adesea situația - dar nu neapărat

întotdeauna - țărilor care sunt mai puțin avansate economic, precum economiile în curs de dezvoltare și economiile emergente. Chiar dacă vă desfășurați activitatea în principal în cadrul UE, puteți avea clienți sau furnizori în alte părți ale lumii, care v-ar putea expune la riscuri privind drepturile omului, asociate cu locurile respective.

„Respectarea drepturilor omului nu este relevantă doar în afara Europei - trebuie să ne uităm și în interior.”

- Michel Van Bavel

Managing Director, Van Bavel Business Gifts, IMM belgiană

Compania mea respectă legea. Nu este suficient?

Dacă vă desfășurați activitatea în UE și respectați legea, de obicei ați parcurs un drum lung spre a vă asigura că nu aveți un efect negativ asupra drepturilor omului. Asta deoarece în multe cazuri drepturile omului sunt reflectate în legile naționale și în legislația UE. De exemplu, respectarea reglementării privind sănătatea și siguranța vă ajută să evitați efectele negative asupra dreptului la viață, dreptului la un mediu de lucru sigur și dreptul la sănătate fizică și mentală.

Totuși, puteți avea efecte negative asupra drepturilor omului chiar dacă activitățile dvs. respectă legislația relevantă, deoarece legea oferă adesea doar nivelul minim de protecție. În plus, puteți fi implicați în efecte negative asupra drepturilor omului prin acțiunile furnizorilor, clienților sau altor parteneri de afaceri, chiar dacă propria dvs. întreprindere nu a făcut nimic ilegal.

Să aveți un proces funcțional pentru evitarea și adresarea efectelor negative asupra drepturilor omului vă ajută să identificați zonele posibile în care faptul că

doar dvs. respectați legea nu garantează faptul că firma dvs. respectă drepturile omului. Prin urmare, un astfel de proces trebuie să vă permită să aflați unde și când puteți avea nevoie să întreprindeți o acțiune care depășește respectarea legii.

Deci care sunt exact Principiile îndrumătoare ale ONU despre afaceri și drepturile omului?

Principiile îndrumătoare ale ONU definesc ce trebuie să facă guvernele și companiile pentru a evita și a adresa efectele negative ale companiilor asupra drepturilor omului. Ele fac o distincție clară între ce se așteaptă de la guverne și ce se așteaptă de la companii. De asemenea, includ principii despre „măsuri corective” - ce este de făcut dacă întreprinderile sunt implicate totuși în efecte negative asupra drepturilor omului.

Acest ghid se concentrează pe ceea ce se așteaptă de la companii. Principiile îndrumătoare ale ONU oferă tuturor companiilor - mici și mari - rețeta pentru ce înseamnă respectarea drepturilor omului. Ele reprezintă standardul mondial pentru comportamentul așteptat în acest domeniu și se aplică tuturor companiilor, în toate situațiile.

Dar despre efectele pozitive ale companiei mele asupra drepturilor omului?

Aproape sigur compania dvs. are efecte pozitive asupra drepturilor omului. Oferind bunuri sau servicii, angajând oameni și contribuind la dezvoltarea economică și socială, probabil contribuiți la transformarea drepturilor omului într-o realitate pentru ceilalți. Puteți lua în considerare cum puteți cel mai bine să creșteți la maxim contribuția dvs. pozitivă asupra drepturilor omului. Dar acest ghid se limitează la a descrie cum să evitați și să adresați efectele

negative, deoarece acesta este nivelul minim care se așteaptă de la compania dvs.

Mă pot ocupa de drepturile omului în cadrul proceselor și sistemelor mele de management existente?

Adesea ar trebui să puteți respecta drepturile omului prin ajustarea proceselor și sistemelor existente. De exemplu, dacă efectuați analize de risc, le puteți extinde pentru a include identificarea riscurilor de efecte negative asupra drepturilor omului. De asemenea, puteți avea în funcțiune sisteme de management care vă ajută să tratați mai eficient efectele asupra sănătății și siguranței, asupra mediului sau calității. Astfel de sisteme pot fi folosite pentru a vă ajuta să evitați și să adresați posibilele efecte negative asupra drepturilor omului.

Dacă aveți o politică de responsabilitate socială corporativă (CSR), puteți descoperi că aceasta oferă un bun punct de plecare. Totuși, trebuie să fiți conștienți că, deși multe companii lucrează deja în moduri diferite cu CSR și cu elemente din drepturile omului, Principiile îndrumătoare ale ONU oferă așteptări noi și demne de încredere în ce privește procesele care trebuie să funcționeze pentru ca o companie să respecte drepturile omului.

„Când am citit Principiile îndrumătoare ale ONU, m-am gândit de fapt că asta este ceva ce fac deja! Dar unele elemente sunt, desigur, noi și urmează să le luăm în considerare.”

- Marjonka Veljanovska

Director Executiv, Farmahem, IMM macedoneană

Se așteaptă să fac asta pe cont propriu?

Da și nu. Responsabilitatea este a dvs., dar probabil veți găsi că este util să colaborați cu alții pentru a găsi soluții comune, să vă inspirați din bunele practici și să beneficiați de lecțiile învățate.

Ce se află în restul ghidului?

În restul acestui ghid veți găsi:

Secțiunea II: O introducere pentru cei șase pași de bază care se așteaptă de la dvs., conform Principiilor îndrumătoare ale ONU;

Secțiunea III: Întrebări pe care să vi le puneți în legătură cu 15 situații de afaceri care pot implica un risc de efecte negative asupra drepturilor omului;

Secțiunea IV: O listă a drepturilor omului, cu exemple scurte pentru modul în care întreprinderile pot, dacă nu au grijă, să aibă un efect negativ asupra altora;

Secțiunea V: Și o listă de referințe relevante.

Puteți consulta secțiunile în orice ordine. Dacă nu sunteți exact siguri care sunt drepturile omului, lista drepturilor omului din secțiunea IV poate fi un bun punct de plecare.

Dorim să ne trimiteți feedback

S-au depus toate eforturile ca acest ghid să fie cât mai util posibil. Am fi încântați să primim feedback de la companiile sau consultanții care l-au folosit. Comentariile și sugestiile pentru îmbunătățiri sunt întotdeauna binevenite și trebuie trimise către echipa de responsabilitate socială corporativă a Comisiei Europene (Directoratul General pentru Întreprinderi și Industrie): entr-csr@ec.europa.eu.

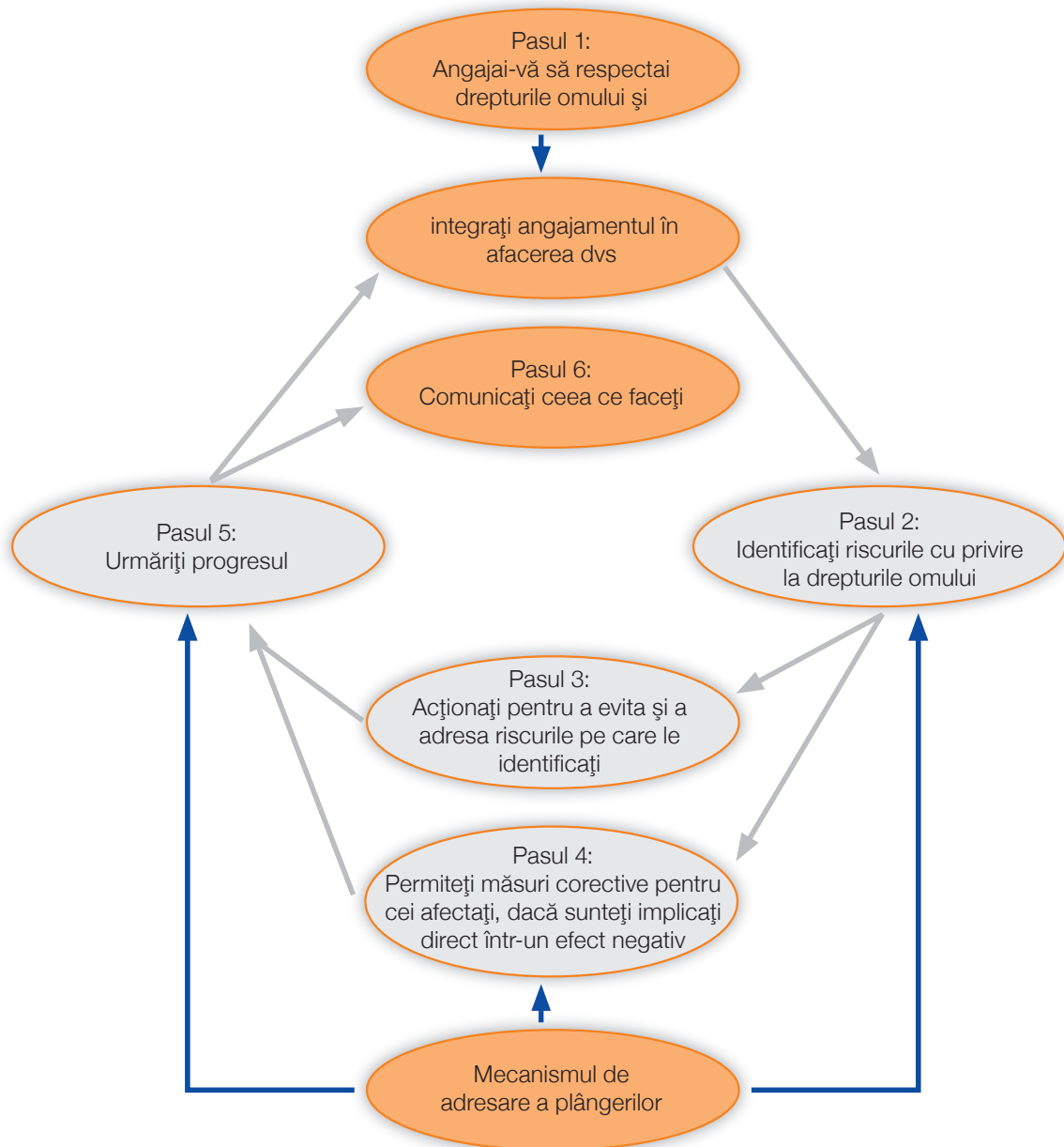
2 Respectați drepturile omului în șase pași de bază

Această secțiune prezintă șase pași pe care trebuie să-i parcurgeți pentru a înțelege riscurile de a avea efecte negative asupra drepturilor omului și pentru a evita și a adresa aceste efecte. Acești pași sunt:

- 1 Angajați-vă să respectați drepturile omului și integrați angajamentul în afacerea dvs.
- 2 Identificați riscurile cu privire la drepturile omului
- 3 Acționați pentru a evita și a adresa riscurile pe care le identificați

- 4 Permiteți măsuri corective pentru cei afectați, dacă sunteți implicați direct într-un efect negativ
- 5 Urmăriți progresul
- 6 Comunicați ceea ce faceți

În majoritatea cazurilor, acești șase pași pot fi integrați în politicile și procesele dvs. existente. Dar rețineți că nu este suficient să parcurgeți cei șase pași o singură dată. A vă asigura că respectați drepturile omului presupune acțiuni continue; consultați ilustrația de mai jos.



Pasul 1: Angajați-vă să respectați drepturile omului și integrați angajamentul în afacerea dvs.

Primul pas este să vă angajați în mod public să respectați drepturile omului; pentru a arăta că intenționați să respectați toate drepturile omului și că așteptați același lucru de la cei cu care faceți afaceri.

Astfel, autorizați angajații și persoanele interesate relevante cu îndrumări clare pe calea pe care doriți să vă desfășurați activitatea.

Apoi trebuie să incorporați sau să integrați acest angajament în sistemele interne relevante, astfel încât el să fie transpus în practică și în cultura organizațională a companiei dvs., ajungând la toți angajații în mod corespunzător.

Cum pot face asta?

- Asigurați-vă că angajamentul vine din partea proprietarului sau a conducerii superioare.
- Decideți asupra modului de a vă angaja. Puteți opta pentru a face un angajament în scris. Dar în funcție de dimensiunea companiei, poate fi mai normal pentru dvs. să îl declarați verbal. Ce este important este să-i informați în mod adecvat pe cei care trebuie să ia cunoștință despre el, de ex. poate persoanele, personalul și partenerii de afaceri afectați.
- Un angajament scris poate fi o declarație individuală sau poate face parte din viziunea, declarația privind valorile sau politica de responsabilitate socială corporativă a companiei dvs. De asemenea, puteți dori să includeți sau să faceți referire la angajament în manualul angajaților, în condițiile de vânzări, codurile de conduită pentru angajați sau furnizori ori politica dvs. privind calitatea.
- În angajamentul dvs. asigurați-vă că angajații înțeleg ce se așteaptă de la ei și comunicați-le

partenerilor de afaceri și altor companii cu care lucrați că vă așteptați ca și ele să respecte drepturile omului.

- Luați în considerare să vă comunicați angajamentul prin intermediul site-ului web, dacă aveți.
- Fie că vă angajați în scris sau verbal, asigurați-vă că „atitudinea” este reflectată în modul în care vă desfășurați activitatea. Acest lucru trebuie să includă revizuirea altor politici și proceduri în ce privește consecvențele cu angajamentul dvs. de a respecta drepturile omului, asigurarea faptului că există structuri de stimulente corespunzătoare funcționale și oferirea de instruire pentru a vă asigura că angajații și partenerii înțeleg angajamentul dvs. și ce înseamnă el pentru activitatea de zi cu zi.

„Respectarea drepturilor omului trebuie să aibă loc la nivel de management - este o filozofie pe care e nevoie s-o aduceți în companie de la vârf.”

- Michel Van Bavel

Managing Director, Van Bavel Business Gifts, IMM belgiană

Pasul 2: Identificați riscurile cu privire la drepturile omului

Următorul pas este să cunoașteți potențialele dvs. efecte - adică riscul de a avea efecte negative asupra drepturilor omului unor persoane.

Trebuie să identificați unde poate compania dvs. să afecteze negativ drepturile omului. Aici trebuie făcută o distincție importantă. În primul rând, puteți fi implicați direct în efecte negative asupra drepturilor omului, ca rezultat al propriilor dvs. activități. De exemplu, puteți risca discriminarea împotriva anumitor persoane în procesele de recrutare. Dar, în plus, puteți fi implicați indirect în efecte negative asupra

drepturilor omului, pur și simplu din cauza a ceva ce a făcut altă companie sau alt tip de organizație cu care aveți o oarecare relație de afaceri.

Circumstanțele se pot schimba, deci trebuie să actualizați periodic identificarea potențialelor efecte negative, inclusiv, de exemplu, când lansați un produs sau un proiect nou, când pătrundeți pe o piață nouă sau stabiliți o nouă relație de afaceri.

Cum pot face asta?

- Citiți secțiunile III și IV din acest ghid, astfel încât să deveniți conștienți ce sunt drepturile omului și să aveți o idee mai bună asupra tipului de efecte pe care le puteți identifica. Inițial, trebuie să luați în considerare toate drepturile omului când identificați potențialele dvs. efecte negative asupra drepturilor omului.
 - Luați în considerare amendarea proceselor existente pentru a include o evaluare a efectelor asupra drepturilor omului. Aceasta poate fi un sistem de management al riscurilor, un sistem privind sănătatea și siguranța, evaluări ale impactului social și asupra mediului sau diverse sisteme de management. De asemenea, trebuie să luați în considerare sistemele de management al lanțului de furnizori, pentru a reflecta așteptările dvs. ca furnizorii să respecte drepturile omului. Anumite certificări ale sistemelor de management, de exemplu ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 sau SA8000, au nevoie de procese care pot fi îmbunătățite pentru a include evaluări ale efectelor negative asupra tuturor drepturilor omului. Standardul îndrumător ISO 26000 asupra responsabilității sociale include un capitol care reflectă responsabilitatea de a respecta drepturile omului.
 - Luați în considerare crearea unui sistem de plângeri disponibil angajaților și, totodată, persoanelor din exterior. Acesta vă poate ajuta să identificați potențialele efecte negative asupra drepturilor omului, înainte ca ele să devină o problemă mai mare. (Pentru mai multe informații pe acest subiect, consultați informațiile de la pasul 4.)
- Vorbiți în mod regulat cu persoanele pe care le puteți afecta, precum angajații, comunitatea locală și clienții, pentru a afla care cred ei că pot fi efectele dvs.
 - Dacă este necesar, recurgeți la consultanță și informații despre drepturile omului de la experți în drepturile omului, ONG-uri, sindicate și inițiative relevante ale mai multor persoane interesate. De asemenea, poate fi util să contactați asociația dvs. de afaceri.
 - Utilizați cei șase pași conturați în acest ghid când luați în considerare riscurile asociate cu alte companii. Dacă acestea susțin că respectă drepturile omului, trebuie să vă poată informa cu privire la riscurile negative pe care le-au identificat și la modul în care au fost adresate aceste riscuri. Veți afla că merită să discutați despre rezultatele lor, dacă susțin că nu au identificat niciun efect sau au identificat foarte puține efecte potențiale. În aceste discuții, vă puteți concentra asupra efectelor asupra drepturilor omului care sunt cunoscute că implică un risc pentru companiile dintr-un anumit sector sau dintr-o anumită țară în care se desfășoară activitatea.

„Compania mea plasează muncitori sezonieri în companiile cliente. Drepturile cele mai relevante pentru activitatea noastră sunt, în esență, dreptul la muncă, dreptul la remunerație egală pentru muncă egală, dreptul la nediscriminare, dreptul la intimitate și dreptul la viața de familie... De asemenea, este posibil ca anumite riscuri privind drepturile omului să nu existe în compania mea, ci pe piața și în industria mea”

- Marek Jurkiewicz

Managing Director, StartPeople, IMM poloneză

Pasul 3: Acționați pentru a evita și a adresa riscurile pe care le identificați

Trebuie să acționați pentru a vă ocupa de riscurile pe care le-ați identificat în ce privește drepturile omului. În special în companiile mai mici, aceste acțiuni pot fi neoficiale și cu scopul de a modifica atitudinile și cultura organizațională.

Dacă riscul în ce privește drepturile omului este rezultatul activităților companiei (adică l-ați determinat sau ați contribuit la el), trebuie să puteți acționa în mod concret pentru a-l adresa.

Este un plic mai complicat dacă riscul unui efect negativ asupra drepturilor omului rezultă din ce face un client, un furnizor sau alt partener de afaceri, nu din ceea ce face compania dvs. În acest tip de situație, trebuie să încercați să folosiți indiferent ce influență sau putere aveți pentru a împiedica apariția unui efect negativ asupra drepturilor omului, chiar dacă nu-l puteți preveni complet. Dacă cealaltă organizație este o întreprindere mică precum a dvs., puteți descoperi că aveți un nivel rezonabil de influență. Dacă este o organizație mult mai mare decât a dvs.,

este posibil să nu aveți suficientă influență pe cont propriu pentru a face să se întâmple ceva. În aceste cazuri poate fi de ajutor să faceți echipă cu alte companii care pot avea aceleași interese.

Cum pot face asta?

- desemnați pe cineva din compania dvs. pentru a lua inițiativa și a decide asupra altor persoane care ar trebui implicate în adresarea fiecărui risc particular pe care l-ați identificat. Oferiți-le suficiente resurse umane - inclusiv expertiză externă când este nevoie - și finanțare în acest sens.
- Includeți performanța în drepturile omului în stimulentele și/sau sancțiunile de performanță pentru membrii personalului. De exemplu, bonusurile pentru supraveghetorii liniei de producție pot începe să depindă de o reducere a numărului de accidente de muncă.
- Includeți respectul pentru drepturile omului, cu accent particular pe riscurile identificate la pasul 2, în condițiile de vânzări, practicile de achiziții și de contractare și în clauzele din contractele dvs.
- Folosiți-vă influența când există riscuri în cadrul relațiilor de afaceri, posibil prin împărtășirea experiențelor și a bunelor practici din propriile dvs. operațiuni. Faceți echipă cu alte companii - precum clienții, furnizorii, asociațiile de afaceri, sindicatele și autoritățile publice - dacă influența dvs. asupra unui partener de afaceri este insuficientă pentru a declanșa schimbarea.
- Ca ultim resort, dacă nu puteți stabili suficientă influență pentru a determina o organizație cu care aveți o relație de afaceri să adreseze un efect negativ asupra drepturilor omului, atunci puteți lua în considerare încheierea relației de afaceri cu organizația respectivă.

Ce este „influența”?

În acest context, influența înseamnă puterea sau capacitatea dvs. de a determina altă organizație să adreseze efectele negative asupra drepturilor omului pe care le determină sau la care contribuie. Faptul că aveți sau nu influență nu stabilește dacă aveți o anumită responsabilitate pentru un efect negativ asupra drepturilor omului. De exemplu, dacă un furnizor nu respectă drepturile omului, aveți o anumită responsabilitate pentru efectul negativ asupra drepturilor omului, chiar dacă nu aveți influența de a determina furnizorul respectiv să-și schimbe comportamentul.

„În procedurile noastre de angajare avem o politică de a nu discrimina persoanele cu origini etnice diferite, persoanele de alt sex sau cele de alte religii. Cred că este foarte important pentru o societate ca Macedonia, care este o societate multietnică, și, totodată, cred că asta ne va ajuta companiile”

- Marjonka Veljanovska

Director Executiv, Farmahem, IMM macedoneană

Pasul 4: Permiteți măsuri corective pentru cei afectați, dacă sunteți implicați direct într-un efect negativ

Dacă lucrurile merg rău și drepturile cuiva nu sunt respectate, trebuie să faceți un efort pentru a opri aceste efecte și, dacă firma dvs. le-a determinat sau a contribuit la ele, să găsiți moduri de a corecta situația pentru victimă(e). A corecta ceea ce a mers rău poate implica să vă cereți scuze, compensații financiare sau nefinanciare sau orice altă măsură corectivă asupra căreia victima și compania dvs.

cad de acord ca răspuns corespunzător. De asemenea, trebuie să implice măsuri pentru a vă asigura că efectul negativ nu survine din nou. Este important să înțelegeți ce ar considera cei afectați ca fiind o măsură corectivă efectivă, în plus față de perspectiva propriei dvs. companii.

Cum pot face asta?

- Fiți deschiși: vorbiți cu persoanele care se simt afectate de compania dvs. Acest lucru poate ajuta la rezolvarea plângerilor din timp și direct, limitând problema atât pentru compania dvs., cât și pentru persoanele afectate.
- Puneți în funcțiune un sistem de plângeri, unde persoanele care simt că ele sau alte persoane au fost sau vor fi afectate negativ de compania dvs. își pot exprima în siguranță îngrijorările. Ca alternativă, permiteți accesul la un astfel de sistem administrat de o organizație externă (de exemplu de o asociație din industrie sau de un grup de mai multe persoane interesate). Acest lucru poate permite o acțiune eficientă pentru corectarea atingerii înainte de a deveni un conflict care este dificil de gestionat.
- Negocierile colective și relațiile constructive cu reprezentanții aleși corespunzător ai angajaților oferă adesea o bază bună pentru măsuri corective eficiente în cazurile care implică angajații. De asemenea, unele companii se folosesc de linii telefonice puse la dispoziția angajaților sau de cutii de sugestii.
- Pentru persoanele din afara companiei, puteți lua în considerare să înființați o adresă de e-mail publică sau o linie telefonică pentru tratarea plângerilor sau a feedbackului.

“Compania noastră a înființat o cutie poștală anonimă, în care angajații pot trimite propunerile, criticile și toate lucrurile pe care le pot observa, care pot fi încălcări ale drepturilor omului”

- Tina Lund

Manager parteneriat ONU, Danimex Communication, IMM daneză

Ce este „măsura corectivă”?

A oferi o măsură corectivă înseamnă să corecțai o greșeală sau, în acest context, să „transformați în bine” un efect negativ asupra drepturilor omului unei persoane. În esență, este vorba despre a avea grijă de victimă. Este mult mai ușor să transformați în bine un efect negativ dacă aveți sistemele funcționale care permit persoanelor afectate să vă contacteze și să înceapă un dialog.

Pasul 5: Urmăriți progresul

Pentru a asigura o bună gestionare a răspunsurilor la efectele negative potențiale și efective asupra drepturilor omului, trebuie să urmăriți și să înregistrați modul în care vă ocupați de acestea. Cum ați prevenit un potențial efect negativ și cum ați reușit? Ați corectat situația pentru persoanele afectate dacă efectele negative au survenit efectiv?

Acest lucru poate necesita să folosiți indicatori relevanți: atât indicatori cantitativi, care pot fi măsurați, cât și indicatori calitativi, care scot la iveală percepțiile și atitudinile oamenilor. Aceste eforturi trebuie să permită altor persoane să vă evalueze acțiunile.

Cum pot face asta?

- Luați în considerare să vă bazați eforturile de urmărire pe instrumente și indicatori pe care-i

folosiți deja în evaluările privind sănătatea și siguranța la locul de muncă, analizele de performanță a personalului sau sondajele aplicate personalului. De asemenea, puteți integra indicatori relevanți în sistemele de urmărire a managementului calității sau a performanței de mediu și să folosiți sondaje pentru percepția consumatorilor, clienților și furnizorilor.

- De asemenea, poate fi util să evaluați rezultatele sistemului dvs. de plângeri. S-a rezolvat complet problema?
- Luați în considerare implicarea persoanelor interesate și în special a persoanelor afectate în eforturile dvs. de urmărire, pentru a vă oferi feedback asupra eficienței eforturilor dvs. de evitare și adresare a efectelor negative asupra drepturilor omului.

„Compania mea este mai puternică astăzi decât înainte de a iniția acest proces de a ne ocupa direct de drepturile omului. Am inițiat o comunicare internă mai bună. Obişnuiam să nu discutăm și să fim foarte ierarhici”

- Jean-Marc Barki,

Director Executiv, Sealock, IMM franceză

Pasul 6: Comunicați ceea ce faceți

Acest pas implică să arătați că respectați drepturile omului. Nu trebuie să dezvăluți toate riscurile sau efectele identificate și modul în care v-ați ocupat cu fiecare dintre ele.

Totuși, dacă vi se cere, în special de către persoanele afectate sau de către reprezentanții lor, trebuie să fiți pregătiți să dezvăluți informații despre anumite efecte asupra drepturilor omului, asigurând în

același timp protejarea informațiilor private sau comerciale și, dacă este relevant, ale personalului dvs.

Cum pot face asta?

- Asigurați-vă că informați persoanele potențial sau efectiv afectate în legătură cu ceea ce faceți. Luați în considerare întâlnirile și consultările cu persoanele interesate afectate ca pe un element esențial al abordării dvs. privind comunicarea. Verificarea sau girul independent privind raportarea drepturilor omului sau includerea comentariilor de la persoanele afectate pot întări conținutul și credibilitatea comunicării dvs.
- În plus, decideți asupra modului în care doriți să comunicați. Comunicarea dvs. poate fi neoficială și inclusă în întâlnirile și discuțiile regulate cu angajații, furnizorii, clienții sau reprezentanții comunității sau poate lua o formă oficială, de raportare pusă la dispoziția publicului.
- Includeți informațiile relevante în rapoartele anuale, în cele de responsabilitate socială corporativă sau de durabilitate. Segmentele relevante pot apărea în rapoartele periodice de performanță privind sănătatea și siguranța. În cazul în care compania dvs. participă la inițiative naționale sau internaționale, precum Pactul Mondial al ONU sau Inițiativa pentru comerț etic, se așteaptă deja să comunicați anumite informații. Informațiile

relevante despre respectul dvs. pentru drepturile omului pot fi integrate în acestea.

- Nu uitați să informați celelalte persoane interesate relevante. Informațiile pot fi necesare sau doar apreciate de aceia dintre clienții dvs. care se angajează în managementul responsabil al lanțului de aprovizionare sau în achiziții durabile.
- Luați în considerare să folosiți actualizări scurte postate pe site-ul dvs. web sau prin intermediul rețelelor de socializare.

„Danimex comunică angajamentul nostru față de drepturile omului publicând o Comunicare asupra progresului. Este un raport pe care-l publicăm o dată pe an, în legătură cu participarea noastră la Pactul Mondial ONU... Dar nu suntem efectiv foarte buni încă la a ne informa clienții și furnizorii despre ceea ce facem. Aceasta este una dintre provocările noastre viitoare, să devenim mai buni în a comunica ceea ce facem”

- Tina Lund

Manager parteneriat ONU, Danimex Communications, IMM daneză

3 Întrebări de luat în considerare în situațiile de afaceri de zi cu zi

Mai jos veți găsi o listă cu 15 activități sau situații de afaceri destul de comune. Fiecare poate atrage riscuri de efecte negative asupra drepturilor omului. Pentru fiecare există și un set scurt de întrebări, care sugerează acțiuni pe care le puteți întreprinde pentru a evita sau a adresa aceste efecte.

Nu toate situațiile vor fi relevante pentru compania dvs., dar probabil că vă veți recunoaște în multe dintre ele. Riscurile privind drepturile omului apar în activități de afaceri destul de obișnuite, pe care le întreprind majoritatea companiilor.

Întrebările nu sunt exhaustive, deci nu acoperă toate riscurile posibile de efecte negative asupra drepturilor omului în legătură cu fiecare situație descrisă. Sperăm că răspunsul dvs. la multe dintre întrebări va fi „da, fac deja asta”. În acest caz, asta arată că faceți deja multe lucruri pentru a vă asigura că în compania dvs. se respectă drepturile omului. Dar puteți găsi și lucruri noi, la care nu v-ați gândit până acum.

Pentru majoritatea situațiilor descrise există legislație relevantă. Pe măsură citiți aceste situații, rețineți că trebuie să vă asigurați întotdeauna că respectați și cunoașteți legile relevante și contractele colective. Când vă conduceți afacerea, asigurați-vă întotdeauna că activitățile dvs. se desfășoară în cadrul legal și instituțional destinat acelor activități. Dacă angajați oameni, folosiți doar relații de angajare recunoscute legal. Și verificați dacă aveți relații de afaceri doar cu organizații și persoane care își desfășoară activitatea conform legii. Dacă faceți asta, de obicei ați parcurs un drum lung spre a vă asigura că respectați drepturile omului.

Unele dintre întrebări sugerează acțiuni pe care puteți fi obligat să le întreprindeți în orice caz. Faptul că sunt prezentate aici sub formă de întrebări nu implică în niciun fel faptul că întreprinderile pot alege dacă să respecte sau nu legea.

LUCRURI DE LUAT ÎN CONSIDERARE CU PRIVIRE LA DREPTURILE OMULUI ÎN ACTIVITĂȚILE DVS.

1. Când recrutați angajați...

Luati în considerare doar competențele și experiența când evaluați pe cine să angajați?

Cereți doar informațiile care sunt relevante pentru îndeplinirea activităților postului?

Faceți aranjamente rezonabile pentru a permite angajaților cu handicap să aibă oportunități de desfășurare a activității în compania dvs.?

Toți angajații care sunt implicați în procesele de recrutare cunosc abordarea față de discriminare a companiei dvs.?

Faceți un angajament public cu privire la diversitate, de ex. prin semnarea unei Carte a diversității¹?

Păstrați informațiile private ale candidaților în siguranță?

Drepturile supuse riscului:

- Dreptul la muncă
- Dreptul la nediscriminare
- Dreptul la intimitate

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

2. După ce ați recrutat angajați și ei lucrează pentru dvs...

Încurajați un mediu de lucru în care oamenii se respectă reciproc?

Aveți măsuri funcționale pentru evitarea și combaterea discriminării la locul de muncă?

Luăți măsuri pentru protejarea angajaților de incidente precum intimidarea, hărțuirea sexuală și alte tipuri de hărțuire, fie din partea altor angajați, fie din partea unor persoane din exterior, precum clienții și furnizorii?

Susțineți angajații care susțin că au fost expuși la incidente de intimidare, hărțuire sexuală sau altele asemenea?

Vă asigurați că salariile sunt plătite regulat și la timp?

- Drepturile supuse riscului:
- Libertatea de a nu fi supus unui tratament degradant
 - Dreptul la nediscriminare
 - Dreptul la un mediu de lucru sigur și sănătos
 - Dreptul la sănătate fizică și mentală
 - Dreptul la remunerație justă și favorabilă

3. Când stabiliți salariile și decideți pe cine să promovați...

Asigurați remunerație egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală?

Creșteți salariile și oferiți beneficii pe baza unor factori obiectivi, care evită discriminarea?

Asigurați oportunități corecte și transparente de promovare și dezvoltare a carierei?

Dacă în compania dvs. se angajează forță de muncă necalificată, migratoare sau sezonieră, știți dacă venitul total primit de muncitorii vizați este adecvat pentru îndeplinirea nevoilor lor de bază, ținând cont de asistența salarială suplimentară care poate fi acordată de stat?

- Drepturile supuse riscului:
- Dreptul la remunerație egală pentru muncă egală
 - Dreptul la nediscriminare
 - Dreptul la muncă
 - Dreptul la remunerație justă și favorabilă

4. Dacă angajații doresc să se alăture unui sindicat și să se angajeze în negocieri colective...

Permiteți angajaților să se alăture sau să formeze un sindicat, la alegere?

Vă angajați în dialog cu angajații dvs., de exemplu prin întâlniri regulate cu reprezentanții angajaților?

Aveți un dialog sănătos și vă angajați în negocieri de bună credință cu sindicatele în care sunt implicați angajații dvs.?

- Drepturile supuse riscului:
- Dreptul de organizare și participare la negocieri colective
 - Libertatea de asociere

5. Când una dintre angajatele dvs. Rămâne însărcinată sau unul dintre angajații dvs. Are soția însărcinată...

Modificați planurile de activitate ale acestor angajați ținând cont de maternitate sau paternitate?

Vă informați angajații despre modul de a gestiona și a acționa în legătură cu sarcina colegelor?

Vă asigurați că nu discriminați angajatele însărcinate sau femeile tinere, de ex. în legătură cu recrutarea sau promovarea?

Aveți aceeași abordare față de bărbații și față de femeile care-și iau concediu parental?

Drepturile supuse riscului:

- Dreptul la viața de familie
- Dreptul la nediscriminare
- Dreptul la un mediu de lucru sigur și sănătos
- Dreptul la sănătate fizică și mentală

6. Dacă faceți reclamă pentru produse...

evitați întărirea prejudecăților și stigmatizarea persoanelor sau grupurilor în reclamele dvs.?

Vă asigurați că nu promovați sexualizarea copiilor în publicitate?

Vă asigurați că publicitatea dvs. prezintă femeile într-o manieră nesexistă?

Aveți în funcțiune un canal de comunicare a feedbackului, care permite publicului să comenteze reclamele dvs.?

Drepturile supuse riscului:

- Dreptul la nediscriminare

7. Dacă vindeți produse direct către consumatori...

angajații dvs. sunt instruiți în nediscriminarea clienților și sunt informați, de exemplu, asupra riscurilor legate de exprimările discriminatorii sau defavorabile?

Informațiile despre consumatori sunt păstrate în siguranță, iar consumatorii dvs. știu cum veți utiliza aceste informații?

Oferiți instrucțiuni de utilizare și avertismente clare pentru produsele periculoase?

Drepturile supuse riscului:

- Dreptul la nediscriminare
- Dreptul la intimitate
- Dreptul la viață
- Dreptul la sănătate fizică și mentală

8. Dacă angajații dvs. Lucrează în condiții foarte stresante...

acordați atenție suplimentară stării de bine a angajaților în perioadele de stres și presiune deosebite?

Încercați, în limita posibilă, să planificați activitatea cu mult în avans pentru a evita expunerea angajaților la niveluri mari și repetate de stres?

Creați o atmosferă deschisă, în care angajații se simt în siguranță să vorbească despre stres sau despre simptomele legate de stres?

Vă asigurați că dvs. și angajații dvs. cunosc simptomele timpurii ale stresului?

- Drepturile supuse riscului:
- Dreptul la un mediu de lucru sigur și sănătos
 - Dreptul la odihnă și recreare
 - Dreptul la sănătate fizică și mentală

9. Dacă angajații dvs. Au acces la internet la serviciu...

vă informați angajații în ce circumstanțe le veți accesa e-mailurile?

Vă informați angajații cu privire la limitele în care pot declara în mod public lucruri despre sau pentru compania dvs.?

Vă asigurați că angajații dvs. nu-și însușesc munca altor persoane pentru câștiguri personale sau de afaceri?

Faceți ajustări rezonabile pentru a permite angajaților cu handicap, precum probleme de vedere, să acceseze internetul?

- Drepturile supuse riscului:
- Dreptul la intimitate
 - Dreptul la susținerea opiniilor
 - Libertatea de informare și de exprimare
 - Dreptul la nediscriminare
 - Dreptul de a participa la viața culturală, la beneficiile progresului științific și la protejarea intereselor legate de drepturile de autor

10. Dacă angajații dvs. Lucrează cu substanțe periculoase...

vă asigurați că angajații au instrucțiuni și sunt instruiți cu privire la modul de manipulare a substanțelor și la ce trebuie să facă dacă survin accidente?

Asigurați accesul angajaților la echipamente de prim ajutor?

Efectuați regulat inspecții pentru a vă asigura că cerințele privind sănătatea și siguranța sunt îndeplinite?

Vă asigurați că substanțele sunt salubrizate sau depozitate într-o manieră sigură după utilizare?

- Drepturile supuse riscului:
- Dreptul la un mediu de lucru sigur și sănătos
 - Dreptul la sănătate fizică și mentală

11. În cazul în care compania dvs. Folosește utilaje sau vehicule...

mașinile sau vehiculele folosite în compania dvs. pot fi utilizate în siguranță și verificați în mod regulat funcțiile de siguranță ale acestora?

Toți angajații care utilizează utilaje sau vehicule sunt instruiți și autorizați corespunzător pentru a le utiliza?

Angajații sunt instruiți în modul de a răspunde la defectarea sau funcționarea defectuoasă a utilajelor?

Li se acordă angajaților care utilizează utilaje sau care conduc vehicule timpul de odihnă adecvat pentru a evita accidentele legate de oboseală?

- Drepturile supuse riscului:
- Dreptul la un mediu de lucru sigur și sănătos
 - Dreptul la sănătate fizică și mentală

LUCRURI DE LUAT ÎN CONSIDERARE CU PRIVIRE LA DREPTURILE OMULUI ÎN RELAȚIILE DE AFACERI

12. Dacă plasați comenzi către furnizorii dvs. Cu termene de predare foarte strânse...

Furnizorii dvs. știu că vă așteptați ca ei să respecte drepturile omului, de exemplu prin faptul că faceți referință la posibilele riscuri în contractele sau acordurile dvs. cu furnizorii?

Vă planificați vânzările și comenzile pentru a evita, în măsura posibilă, termenele de predare foarte strânse cu furnizorii?

Luată în considerare și discutați cu furnizorii dvs. condițiile de lucru ale angajaților lor în condițiile termenelor de predare strânse?

Drepturile supuse riscului:

- Dreptul la un mediu de lucru sigur și sănătos
- Dreptul la odihnă și recreare

13. În cazul în care contractați altă companie pentru a furniza servicii de securitate...

Comunicați clar furnizorilor dvs. de servicii că vă așteptați ca ei să respecte drepturile omului, de exemplu prin includerea acestui lucru în condițiile de achiziție?

Vă asigurați că furnizorul dvs. de servicii este autorizat în mod corespunzător?

Vă asigurați că furnizorul dvs. de servicii își instruește personalul asupra problemelor relevante privind drepturile omului, precum uzul necorespunzător de forță și nediscriminarea?

Vă asigurați că furnizorul dvs. de servicii reduce la minim efectele negative asupra dreptului la intimitate al angajaților sau clienților, care pot fi generate de supraveghere sau de percheziții fizice?

Drepturile supuse riscului:

- Dreptul la intimitate
- Dreptul la viață, la libertate și securitate personală
- Libertatea de a nu fi supus unui tratament degradant
- Dreptul la întrunire pașnică
- Dreptul la nediscriminare

14. Dacă achiziționați produse din țări cu costuri reduse sau din sectoare în care suspectați folosirea forței de muncă a minorilor...

Comunicați clar furnizorilor dvs. că vă așteptați ca ei să respecte drepturile omului, inclusiv să evite forța de muncă a minorilor?

Ați solicitat consultanță de la experți, de exemplu de la un ONG, cu privire la produsele sau țările care pot avea riscuri particulare în ce privește forța de muncă a minorilor?

Aveți în funcțiune o procedură în cazul în care vi se aduce la cunoștință că unul dintre furnizorii dvs. nu respectă drepturile omului?

Ați luat în considerare posibilitatea de a participa la o inițiativă de colaborare pentru managementul responsabil al lanțului de aprovizionare, precum Inițiativa pentru comerț etic sau Inițiativa pentru responsabilitate socială în afaceri?

- Drepturile supuse riscului:
- Abolirea forței de muncă a minorilor
 - Dreptul la educație

15. Dacă vindeți produse sau servicii cu potențial de a fi folosite în zone afectate de conflicte sau dacă achiziționați produse fabricate în zonele afectate de conflicte...

Clienții sau furnizorii dvs. știu că vă așteptați ca ei să ia măsuri suplimentare pentru respectarea drepturilor omului în perspectiva riscurilor sporite care există în zonele afectate de conflicte?

Solicitați consultanță credibilă, independentă, de la experți guvernamentali și în drepturile omului privind modul de respectare a drepturilor omului în zonele afectate de conflicte?

Colaborați cu alte companii sau organizații ale societății civile pentru gestionarea riscurilor identificate?

Acordați atenție specială riscului de a deveni parte a oricărui dezacord sau conflict etnic, religios sau cultural din zonă?

Majoritatea drepturilor omului pot fi supuse unor riscuri sporite în zonele afectate de conflicte, inclusiv:

- Dreptul la viață, la libertate și securitate personală
- Libertatea de a nu fi supus la tortură sau cruzime ori la tratament inuman sau degradant
- Dreptul la nediscriminare
- Dreptul la autodeterminare
- Dreptul umanitar

4 Exemple scurte de efecte negative asupra drepturilor omului

În mod potențial, compania poate avea efecte negative asupra tuturor drepturilor omului, agreate la nivel internațional. Prin urmare, compania dvs. trebuie să ia în considerare toate aceste drepturi, de exemplu la identificarea riscurilor dvs. privind drepturile omului (consultați pasul 2, secțiunea II).

Mai jos sunt enumerate 29 de drepturi ale omului, toate incluse în Carta Internațională a Drepturilor Omului și în convențiile de bază ale Organizației Internaționale a Muncii². Fiecare dintre drepturi este prezentat cu un exemplu în care companiile, dacă nu au grijă, pot determina, contribui sau fi implicate în alt mod într-un efect negativ.

Unele exemple sunt acțiuni ilegale în țările europene și în alte țări. În aceste cazuri, compania în chestiune se poate confrunta cu consecințe legale, iar respectarea legii ar fi putut probabil evita efectul negativ. Celelalte exemple sunt din „zonele gri”, în care nu este clar dacă acțiunea este împotriva legii sau nu.

În orice caz, toate sunt exemple de efecte negative asupra drepturilor omului, care trebuie evitate și adresate în cazul în care se întâmplă în compania dvs. Rețineți că nu toată lumea este de acord întotdeauna asupra a ceea ce constituie în mod exact un efect negativ asupra drepturilor omului. Această listă caută să folosească exemple care sunt rezonabil de clare.

o Libertatea de asociere

Un număr de angajați se întâlnesc în afara programului de lucru pentru a lua măsuri în vederea aderării la un sindicat. Compania angajează un avocat cu intenția deliberată de a intimida angajații, în speranța că ei nu și vor continua planurile de a se alătura unui sindicat.

o Dreptul la remunerație egală pentru muncă egală

O companie recrutează un angajat nou, care este un imigrant dintr-o țară cu economie emergentă. Din cauza originii sale naționale, este plătit mai puțin decât colegii săi, deoarece conducerea este de părere că salariul său este încă cu mult mai mare decât cel pe care l-ar fi avut în țara sa natală.

o Dreptul de organizare și participare la negocieri colective

Într-o țară în care cadrul legal permite negocierile colective cu privire la termenii și condițiile de angajare, o companie refuză să se angajeze în aceste negocieri cu reprezentanții angajaților dintr-o organizație legal recunoscută a angajaților, fie direct, fie indirect, prin intermediul organizațiilor angajatorilor (de exemplu la nivel local, de sector sau național).

o Dreptul la egalitate în muncă

Managerul unei companii mici decide să promoveze un angajat nu pe baza performanței, ci datorită faptului că este bărbat și, prin urmare, nu va pleca în concediu de maternitate așa cum ar putea fi cazul cu alt candidat, care este femeie.

o Dreptul la nediscriminare

Managerul unei companii mici începe recrutarea unui asistent de vânzări pentru magazinul său. Câțiva candidați calificați și potriviți aplică pentru poziție, inclusiv minorități etnice. Managerul decide să nu intervieze candidații al căror istoric minoritar este vizibil, deoarece în trecut clienții s-au plâns că au fost serviți de minorități vizibile.

² Declarația Cartei Internaționale a Drepturilor Omului și Declarația Principiilor și Drepturilor Fundamentale la Muncă ale Organizației Internaționale a Muncii rezultă din „Protecție, respect și măsuri corective: un cadru pentru afaceri și drepturile omului”, raportul reprezentantului special al secretarului general asupra problemei drepturilor omului, a corporațiilor transnacionale și a altor întreprinderi, John Ruggie, 2008: p. 15-16

- o **Dreptul la remunerație justă și favorabilă**

O companie își plătește angajații cu normă întreagă conform unui sistem de comisioane. Totuși, nu este garantat niciun salariu de bază și nu este făcută nicio plată în manieră consecventă, ca urmare a fluctuațiilor vânzărilor.
- o **Abolirea sclaviei și a muncii forțate**

O companie lucrează ca intermediar în furnizarea de muncitori necalificați pentru lucrări agricole. Compania caută imigranți care doresc să muncească în condiții relativ insuficiente pe câmp și pentru acordarea de salarii mici. Compania primește un bonus în funcție de numărul de muncitori care rămân la angajator pe parcursul întregului sezon. Din cauza rulajului mare de angajați, compania decide să le păstreze pașapoartele pe parcursul sezonului planificat și să introducă o „taxă de consultanță” mare dacă muncitorul dorește să-și recupereze pașaportul înainte de sfârșitul sezonului.
- o **Dreptul la un mediu de lucru sigur**

Directorul de achiziții dintr-o companie vizitează un furnizor principal din Asia de Est. În cursul unei vizite la sediul companiei, este bucuros să vadă că toți muncitorii poartă căști de protecție. Mai târziu își uită servieta și, când se întoarce s-o recupereze, observă că toți muncitorii și-au scos căștile acum. Deoarece furnizorul este esențial pentru compania sa, alege să păstreze tăcerea asupra a ceea ce a văzut și încheie înțelegerea oricum.
- o **Abolirea forței de muncă a minorilor**

O companie cumpără articole promoționale, precum pixuri, brelocuri și brichete cu sigla companiei, de la un furnizor destul de mare. Când vizitează furnizorul și negociază prețul și calitatea următoarei comenzi, managerul de achiziții observă câțiva copii care par să

asambleze piesele mici. Deoarece ea reprezintă o companie atât de mică prin comparație cu furnizorul, alege să ignore ce vede și plasează comanda.

- o **Dreptul la odihnă și recreare**

Din cauza unei comenzi grăbite de la un client important, proprietarul unei întreprinderi mici îi cere furnizorului său să dubleze producția unui articol din cadrul. În consecință, angajații companiei furnizoare trebuie să lucreze peste program toată săptămâna și în weekend pentru a respecta termenul de predare. Angajații se plâng și, sub impulsul momentului, proprietarul îi amenință cu concedierea dacă refuză să lucreze ore suplimentare.
- o **Dreptul la muncă**

O companie refuză să utilizeze contracte sau declarații de angajare cu noii angajați.
- o **Dreptul la viața de familie**

O angajată își anunță managerul despre a doua sa sarcină. Managerul a auzit de la angajatorul anterior al angajatei că ea a absentat frecvent în cursul primei sarcini. Managerul decide să concedieze angajata imediat.
- o **Dreptul la viață, la libertate și securitate personală**

Proprietarul unei companii întârzie repararea unui camion al companiei din cauza dificultăților economice. Ca rezultat, frânele cedează și o persoană este omorâtă.
- o **Dreptul la întrunire pașnică**

Sindicatul local organizează în afara sediului o demonstrație pașnică și autorizată legal împotriva condițiilor de lucru dintr-o întreprindere medie. Compania se supără și angajează o companie de securitate să disperseze demonstranții.

o **Dreptul la un standard de trai adecvat (inclusiv la mâncare, haine și locuință adecvate)**

Un fermier oferă cazare în dormitoare pentru angajații sezonieri în perioada vârfului de sezon. Pentru a menține costurile scăzute, dormitoarele sunt supraaglomerate, insalubre și rareori curățate. Angajații se plâng, deoarece nu au unde să doarmă în altă parte.

o **Libertatea de a nu fi supus la tortură sau cruzime ori la tratament inuman sau degradant**

Un manager de birou își hărțuiește sistematic angajații, de ex. strigându-i cu apelative defavorabile de fiecare dată când nu este satisfăcută de performanța activității lor.

o **Dreptul la căsătorie și la formarea unei familii**

O companie își încurajează cu tărie o angajată să-și amâne nunta timp de un an, pentru a evita distragerile inutile pe parcursul unei perioade aglomerate. Acesteia i se spune că este posibil să nu mai aibă loc în companie dacă-și duce la bun sfârșit planurile de nuntă.

o **Dreptul la sănătate fizică și mentală**

O companie mică de vânzare cu amănuntul vinde carne și păsări congelate. Proprietarul magazinului primește o ofertă foarte avantajoasă de carne congelată și cumpără o cantitate mare. Oferta bună se datorează datei de expirare de trei luni a cărnii congelate. El reușește să vândă doar o parte din carne înainte de data expirării, apoi schimbă datele de expirate de pe ambalajele rămase.

o **Recunoaștere și protecție egală în fața legii**

O companie profită de faptul că muncitorii sezonieri nu sunt protejați egal conform legislației naționale a muncii și le oferă condiții de muncă sub standardele naționale.

o **Libertatea de gândire, de conștiință și de religie**

Proprietarul unei companii observă că unii angajați poartă simboluri religioase și își practică credința în fiecare pauză. Ca ateu, se simte provocat de practicile lor. Chiar dacă aceste practici nu prezintă niciun risc pentru sănătatea și siguranța celorlalți angajați și nu afectează capacitatea angajaților de a-și îndeplini sarcinile, el le cere să înceteze.

o **Dreptul la educație**

Conducerea unei companii află că doi angajați dau glas prea multor idei despre drepturile angajaților după ce s-au înscris într-un program de instruire oferit de sucursala locală a sindicatului, în afara programului de lucru. Compania își informează angajații că vor întâmpina „dificultăți” dacă vor continua să participe la cursuri.

o **Dreptul la un proces corect**

O companie folosește un distribuitor pentru produsele sale. În cursul unei cine, directorul general al distribuitorului se laudă că a „convins” un judecător să respingă un proces din partea unui fost angajat.

o **Dreptul la susținerea opiniilor, libertatea de informare și de exprimare**

O companie medie vinde soluții de tehnologia informațiilor și comunicații pentru autorități publice. Compania știe că anumiți clienți publici folosesc produsele pentru a urmări și a persecuta persoanele care nu sunt de acord cu politicile guvernamentale. Proprietarul motivează că o companie mică nu poate influența această utilizare și că alte companii ar prelua afacerea profitabilă în cazul în care compania sa se retrage.

o **Dreptul de a participa la viața culturală, la beneficiile progresului științific și la protejarea intereselor legate de drepturile de autor**

O companie mică de proiectare oferă consultanță pentru proiecte de construcții la scară mondială. Într-unul din proiectele lor curente, oferă consultanță pentru un client mare, pentru construcția unei mari uzine. Ca urmare a construcției, localnicii vor fi împiedicați să viziteze un sediu cultural de mare importanță pentru ei. Compania de proiectare află despre problemă, dar simte că nu este treaba sa și decide să nu facă nimic.

o **Dreptul la autodeterminare**

O companie cumpără o bucată de teren în ciuda faptului că știe că un grup de băștinași poate avea revendicări care provin din folosința uzuală a aceluiași teren. Compania profită de faptul că acești băștinași sunt foarte slab conectați politic și că nu posedă titluri de proprietate pentru teren. Compania ignoră protestele lor și, în final, cere poliției să evacueze persoanele care locuiesc pe teren.

o **Dreptul la viață politică**

Un angajat candidează la alegerile locale. Directorul executiv al aceleiași companii susține alt partid și începe să chestioneze competențele profesionale ale angajatului și să-i ia din responsabilități.

o **Dreptul la securitate socială**

O companie face uz de o schemă contabilă pentru a evita contribuțiile la regimul de securitate socială al statului.

o **Libertatea de mișcare**

O companie mică se bazează pe importurile de la o podgorie dintr-un district rural izolat, aflat la peste două ore distanță de cel mai

apropiat oraș. Când își vizitează furnizorul în sezonul de recoltare, proprietarul companiei află că podgoria interzice muncitorilor la fermă să părăsească podgoria după programul de lucru, deoarece, din experiența sa, unii muncitori s-ar întoarce prea târziu seara pentru a mai fi apți de muncă a doua zi de dimineață.

o **Dreptul la intimitate**

Ca un favor personal pentru un prieten din altă companie, directorul executiv al unei companii transmite informații personale despre anumii clienți selectați, fără consimțământul prealabil al acestora.

5 Referințe

Mai jos sunt enumerate câteva surse de informații cu autoritate despre drepturile omului.

Vă rugăm să țineți cont că este posibil ca aceste referințe să nu fi fost scrise pentru un public din mediul de afaceri și nu sunt destinate în special IMM-urilor. Prin urmare, puteți avea nevoie de asistența experților pentru a le face operaționale, de exemplu de la instituțiile naționale care se ocupă cu drepturile omului, organizațiile societății civile, specializate în drepturile omului, asociații de afaceri, camere de comerț sau inițiative de responsabilitate socială corporativă cu mai multe persoane interesate.

Documente de referință și resurse generale:

- Principiile îndrumătoare ale ONU (UNGPs):
Principiile îndrumătoare ale Națiunilor Unite despre afaceri și drepturile omului, Biroul Națiunilor Unite, Înaltul Comisariat pentru Drepturile Omului, 2011: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- Un ghid cu interpretări ale Principiilor îndrumătoare ale ONU:
Responsabilitatea corporativă pentru respectarea drepturilor omului: Un ghid cu interpretări, Biroul Națiunilor Unite, Înaltul Comisariat pentru Drepturile Omului, 2011: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- Pactul Mondial ONU:
Pactul Mondial este inițiativa de responsabilitate socială corporativă mondială a ONU. Inițiativa poate fi vizitată la adresa www.unglobalcompact.org. Pentru informații despre relația dintre Principiile îndrumătoare ale ONU despre afaceri și drepturile omului și Pactul Mondial, consultați:

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

- Carta Internațională a Drepturilor Omului:
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- Biroul ONU al Înaltului Comisariat pentru Drepturile Omului:
Informații online cu autoritate despre drepturile omului: <http://www.ohchr.org>
- Declarația Principiilor și drepturilor fundamentale la muncă ale Organizației Internaționale a Muncii
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- Organizației Internaționale a Muncii:
Informații online cu autoritate despre drepturile muncii: <http://www.ilo.org>. Biroul Organizației Internaționale a Muncii pentru Afaceri despre Standardele Internaționale ale Muncii: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-help-desk/lang--en/index.htm>

Documente UE de referință:

- Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene:
http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm
- Convenția Europeană a Drepturilor Omului:
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- Strategia Comisiei Europene în 2011-2014 pentru responsabilitatea socială corporativă
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

Mulțumiri

Comisia European și echipa de proiect de la GLOBAL CSR și BBI International doresc să mulțumească numeroaselor persoane care au oferit comentarii pe variantele preliminare ale acestui ghid, printre care:

Membrii Comisiei de Consultanță de la Experți, înființată de Comisia Europeană pentru a oferi consultanță în acest proiect

- Jim Baker, Global Trade Unions
- Alexandra Guáqueta, Grupul de Lucru ONU despre Afaceri și Drepturile Omului
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Centrul pentru Afaceri Responsabile, India
- Geneviève Paul și Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, Organizația Internațională a Angajatorilor

Alte persoane și organizații care au trimis comentarii pe versiunea preliminară a ghidului:

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Confederația Industriei Daneze
- Sebastien Coquoz, Centrul Norvegian pentru Drepturile Omului
- Inițiativa Danez de Comerț Etic (DIEH), Inițiativa de Comerț Etic (ETI), Inițiativa de Comerț din Norvegia (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- Rețeaua Europeană pentru Responsabilitate Socială Corporativă și Persoane cu Handicap (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Confederația Companiilor și Angajatorilor din Irlanda
- Ales Kranjc Kuslan, Institutul Ekvilib, Rețeaua pentru Responsabilitate Socială din Slovenia
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Departamentul Federal al Afacerilor Externe, Divizia Securitate Umană, Berna, Elveția
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnamäki, Ministerul Afacerilor Externe, Finlanda
- Neill Wilkin, Institutul pentru Drepturile Omului și Afaceri

Alți participanți la masa rotundă găzduită de Comisia Europeană pe 12 septembrie 2012:

- Signe Andreassen, GLOBAL CSR, Danemarca
- Jean-Marc Barki, Sealock, Franța
- Ajnacska B. Nagy, Comisia Europeană, Directoratul General pentru Întreprinderi
- Peer Bondevik, Inițiativa de Comerț Etic, Norvegia
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Germania
- Mile Boshkov, Confederația de Afaceri din Macedonia
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Belgia
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), România
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Italia
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), Franța
- David Connor, Coethica, Marea Britanie
- Rachel Davis, Shift, Statele Unite
- Gerdien Dijkstra, MVO Olanda
- Tom Dodd, Comisia Europeană, Directoratul General pentru Întreprinderi
- Kirsty Drew, Comisia de Consultanță pentru Sindicate pentru OECD (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Belgia
- Evie Francq, Serviciul Internațional de Informații pentru Pace (Ipis), Belgia
- German Granda, Foretica, Spania
- Jana Heinze, Ecosense (Forumul pentru Dezvoltare Durabilă al Companiilor Germane)
- Luc Hendrickx, Asociația Europeană a Întreprinderilor Meșteșugărești Mici și Mijlocii (UEAPME)
- Henning Hoy Nygaard, Federația Daneză a IMM-urilor
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Polonia
- Jutta Knopf, Adelphi, Germania
- Ales Kranjc, Rețeaua pentru Responsabilitate Socială, Slovenia
- Olatz Landa Pena, Fabrica de Drepturi, Spania
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Danemarca
- Andrew Marshall Roberts, Companiile Scoțiene în Comunitate
- Alan Miller, Grupul European al NHRIs Comisia Scoțiană pentru Drepturile Omului
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Macedonia
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Macedonia
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Polonia
- Anna-Elina Pohjolainen, Comisia Europeană, Directoratul General pentru Justiție
- Veronica Rubio, Inițiativa pentru Conformitate Socială a Companiilor (BSCI/FTA)
- Joanna Serdyska, Comisia Europeană, Directoratul General pentru Justiție
- Emily Sims, Organizația Internațională a Muncii (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Danemarca
- Mariya Stoyanova, CSR Europa
- Damla Taskin, Organizația pentru Dezvoltare Industrială a Națiunilor Unite (UNIDO), Turcia
- Matthias Thorns, Organizația Internațională a Angajatorilor (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Belgia
- Marjon van Opijnen, CREM, Olanda
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Macedonia
- Juan Villamayor, Consultant în Durabilitate Corporativă, Spania
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), Franca
- Margaret Wachenfeld, Institutul pentru Drepturile Omului și Afaceri (IHRB)
- Mark Wright, Comisia pentru Egalitate și Drepturile Omului, Marea Britanie

Citatele de la persoanele care lucrează în întreprinderi mici și mijlocii

Citatele evidențiate în acest ghid provin de la persoane care conduc sau lucrează în cinci întreprinderi europene mici sau mijlocii. Aceste companii au fost contactate de echipa de proiect de la GLOBAL CSR și BBI International pentru evaluarea politicilor și practicilor lor existente în relație cu așteptările Principiilor îndrumătoare ale ONU despre afaceri și drepturile omului. Citatele reprezintă opiniile personale ale persoanelor participante. Studiile de caz ale companiilor participante pot fi accesate la adresa www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights

