



European  
Commission



# Môj podnik a ľudské práva

*Sprievodca ľudskými právami pre  
malé a stredne veľké podniky*



## **Odmietnutie zodpovednosti**

Tohto sprievodcu vypracoval tím z GLOBAL CSR a BBI International a financovala ho Európska komisia (Generálne riaditeľstvo pre podniky a priemysel). Sprievodca nemusí odrážať oficiálne stanovisko Európskej komisie.

## Predhovor

---



Európska komisia chce podporovať malé a stredné podniky tak, aby mohli plne rozvinúť svoj potenciál. Chceme pre ne vytvoriť čo najlepšie podmienky: aby boli novátormi, tvorcami hodnôt a pracovných miest, poprednými odborníkmi na obchodnú prax a profesionalitu.

Vieme, že sa väčšina vlastníkov aj manažérov menších podnikov snaží rešpektovať svojich zamestnancov a iné osoby, s ktorými sú v kontakte v rámci svojej obchodnej činnosti. Na modernom trhu je takýto prístup očakávanou vlastnosťou profesionálneho a konkurencieschopného podniku.

Avšak aj keď usilujete o to, aby vaša spoločnosť rešpektovala ostatných, nie je vždy jednoduché uviesť túto zásadu do praxe. Tento sprievodca ľudskými právami by mal medzeru vyplniť. Je založený na základných zásadách obchodu a ľudských práv OSN a prevádza tieto princípy do kontextu malých a stredne veľkých podnikov v Európe.

Na konci sprievodcu nájdete zoznam mnohých osôb a organizácií, ktoré komentovali pracovné verzie. Radi by sme im všetkým poďakovali.

Dúfame, že bude tento sprievodca ako inšpiráciou, tak praktickým pomocníkom pre podniky v EÚ aj mimo nej, ktoré sa snažia integrovať ľudské práva presnejšie, než robia teraz.

Joanna Drake  
zástupkyňa vyslanca  
EÚ pre malé a stredné podniky

# 1 Úvod

## Riadim podnik, prečo by som sa teda mal zaoberať ľudskými právami?

Pretože to patrí k vlastnostiam moderného a úspešného podnikového manažéra. Podobne ako väčšina manažérov pravdepodobne zaobchádzate so svojimi zamestnancami a zákazníkmi s rešpektom. Keď sa budete aktívne zaoberať ľudskými právami, môžete si byť istí, že konáte správne. Je to príležitosť uistiť sa, že váš podnik kladie na prvé miesto ľudí a je podnikom, na ktorý môžete byť právom hrdí.

Spoločnosti aj trhy sa zásadným spôsobom premieňajú a všetky podniky sa musia prispôbiť novým pravidlám hry. Objavujú sa nové očakávania, ktoré menia naše chápanie dobrého manažmentu. Rešpektovanie ľudských práv je súčasťou tohto vývoja.

V súčasnosti sa od všetkých podnikov očakáva, že budú ľudské práva dodržiavať. Toto očakávanie je uvedené v Základných zásadách OSN pre obchod a ľudské práva, ktoré podporuje OSN, EÚ a vlády po celom svete, ďalej organizácie zamestnávateľov, odbory aj občianska spoločnosť.

**„Ako malé a stredné podniky sa veľmi zameriavame na obchod a zarábanie peňazí – nesmieme však zabúdať na okolitý svet. Je dôležité dívať sa von a okolo seba.“**

- Jean-Marc Barki

výkonný riaditeľ francúzskej spoločnosti Sealock

## Čo sú to vlastne ľudské práva?

Ľudské práva sú práva, ktoré nám náležia ako ľudským bytostiam. Predstavujú univerzálne dohodnuté minimálne podmienky, ktoré umožňujú všetkým ľuďom zachovať si svoju dôstojnosť. Ľudské práva

sú vlastné nám všetkým, bez ohľadu na našu národnosť, bydlisko, pohlavie, národný či etnický pôvod, farbu pleti, náboženstvo, jazyk či iné odlišnosti.

Je taktiež potrebné, aby sme rešpektovali ľudské práva ostatných. Tento sprievodca vám pomôže zistiť, či váš podnik dodržiava ľudské práva. Pomôže vyhnúť sa možným negatívnym vplyvom na ľudské práva a bude sa nimi zaoberať, ak k porušeniu ľudských práv vo vašom podniku dochádza.

## Bude mať môj podnik vďaka dodržiavaniu ľudských práv väčší zisk?

Rastie počet kladných odpovedí, nie je tomu tak však vždy a ihneď. Ak sa budeme explicitne zaoberať ľudskými právami, bude to fungovať ako radar alebo varovný systém. Umožní nám to identifikovať možné problémy a vyriešiť ich skôr, než budú hlbšie a nákladnejšie. Sústreďenie na ľudské práva taktiež pomôže zlepšiť vzťahy so zákazníkmi a zvýši spokojnosť zamestnancov, s pozitívnym vplyvom na produktivitu a výkonnosť. Môže vám to pomôcť vyhnúť sa dodatočným nákladom súvisiacim s hľadaním a udržaním vhodných pracovníkov, získaním povolení aj stykom s verejnosťou v prípade svojich nových obchodných zámerov. Možno zistíte, že sa niektorí vaši zákazníci zaujímajú o to, akým spôsobom riešite rôzne otázky, vrátane ľudských práv. Ak sa vyhnete negatívnym vplyvom na ľudské práva a budete sa nimi zaoberať, môže vás to viesť k novátorským riešeniam aj vylepšeniam, ktoré pomôžu byť silnejším a odolnejším podnikom.

Rešpektovanie ľudských práv je koniec koncov o tom, že robíme to, čo je správne a čo sa od nás očakáva. Je dôležité rešpektovať ľudské práva bez ohľadu na to, či to nášmu podniku prináša ekonomický prospech, alebo nie.

**„Sú dva spôsoby riadenia: riadenie na základe výsledkov alebo riadenie na základe hodnôt tak, aby sme výsledky dosiahli. Rešpektovanie ľudských práv je životný štýl.“**

- Marek Jurkiewicz

StartPeople, výkonný riaditeľ poľského podniku StartPeople

### **Nie je dodržiavanie ľudských práv hlavne úlohou vlády?**

Áno. Avšak aj vy, ako podnik, máte svoju zodpovednosť. Vláda je zodpovedná za ochranu ľudských práv prostredníctvom zodpovedajúcich zákonov a predpisov. Podniky taktiež zodpovedajú za ochranu ľudských práv. Mali by mať stanovené také procesy, ktoré zamedzia negatívnym vplyvom na tieto práva, a v prípade porušenia ľudských práv sa budú daným prípadom zaoberať. Podniky sú za dodržiavanie ľudských práv zodpovedné bez ohľadu na to, či vláda daného štátu plní svoje povinnosti tieto práva chrániť.

### **Pre aký druh podniku je tento sprievodca určený?**

Tento sprievodca bol napísaný pre malé a stredné podniky v Európskej únii. Pretože sú tieto podniky veľmi rozmanité, nie je možné použiť všetky príklady a rady v tomto sprievodcovi pre každý z nich.

Všetky podniky, od malých a stredne veľkých, až po obrovské nadnárodné korporácie však majú povinnosť ľudské práva dodržiavať. Existuje veľa sprievodcov ľudskými právami pre veľké, nadnárodné spoločnosti, pre menšie podniky však veľa materiálov k dispozícii nie je. Tento sprievodca by mal pomôcť túto medzeru zaplniť.

Hoci bol sprievodca písaný pre podniky v EÚ, môže byť užitočný aj pre spoločnosti kdekoľvek inde

na svete. Preto je taktiež publikovaný v rôznych iných jazykoch, nielen v jazykoch národov Európskej únie.

### **Neplatia však ľudské práva iba pre veľké podniky?**

Nie. Podniky všetkých veľkostí môžu mať negatívny vplyv na ľudské práva. Riziko nedodržiavania ľudských práv, ktoré je špecifické pre váš podnik, záleží na mnohých faktoroch. Na mieste, kde pracujete, na obchodnom sektore, v ktorom sa pohybujete, na vašich obchodných partneroch a na mnohých iných aspektoch. To, že je váš podnik malý, neznamená, že v ňom nemôže dôjsť k porušeniu ľudských práv.

### **Moja spoločnosť pracuje v EÚ. Existuje nebezpečenstvo, že poruší ľudské práva?**

Áno, takéto nebezpečenstvo existuje. Právo nediskriminovať na základe národnosti či etnického pôvodu, pohlavia, postihnutia, veku či iných rozdielov, je jedným z ľudských práv, ktoré môžu byť porušované v EÚ.

Ak si myslíte, že najväčšie nebezpečenstvo porušovania ľudských práv je tam, kde existujú medzery v zákonoch alebo kde zákony nie sú riadne presadzované, máte určite pravdu. Väčšinou, ale nie vždy, sa to týka štátov, ktoré nie sú toľko ekonomicky rozvinuté, napríklad rozvojových krajín. Dokonca aj keď pracujete predovšetkým v EÚ, môžete mať zákazníkov či dodávateľov v takých častiach sveta, v ktorých nemusia byť ľudské práva dodržiavané.

**„Dodržiavanie ľudských práv sa ne-  
týka iba okolitého sveta, ale aj nás  
Európanov. Pozrime sa aj na to, čo sa  
deje v našom bezprostrednom okolí.“**

- Michel Van Bavel

výkonný riaditeľ belgickej spoločnosti Van Bavel Business Gifts

## **Moja spoločnosť dodržiava právo. Nestačí to?**

Ak pracujete v EÚ a dodržiavate právo, urobili ste veľa pre to, aby ste si mohli byť istí, že ľudské práva neporušujete. V zákonoch Európskej únie aj v zákonoch jednotlivých členských štátov je mnoho opatrení zaisťujúcich dodržiavanie ľudských práv. Ak napríklad dodržiavate predpisy bezpečnosti práce, pomáha vám to vyhnúť sa porušovaniu ľudských práv týkajúcich sa práva na život, práva na bezpečné pracovné prostredie a práva na fyzické aj mentálne zdravie.

Môžete mať negatívny vplyv na ľudské práva, aj keď budete dodržiavať zákony, pretože zákony poskytujú len minimálnu ochranu v oblasti ľudských práv. Je taktiež možné, že porušíte ľudské práva prostredníctvom konania svojich dodávateľov, klientov či iných obchodných partnerov, teda aj v prípade, že sa váš podnik nedopustil žiadneho porušenia.

Ak budete mať stanovený proces, ktorý zabráni negatívnym vplyvom na ľudské práva a bude ich riešiť, pomôže vám identifikovať možné oblasti, v ktorých sama právna ochrana nedostačuje na zaručenie, že vaša spoločnosť ľudské práva neporuší. Tento proces by vám mal umožniť zistiť, kedy a kde je potrebné vykonať potrebné opatrenia.

## **Čo sú presne základné zásady pre ľudské práva a obchod OSN?**

Základné zásady definujú, čo by mali vlády a podniky robiť, aby pri ich činnosti nedochádzalo k porušovaniu ľudských práv, a čo majú robiť v prípade, že k porušeniu ľudských práv už došlo. Je potrebné presne odlíšiť, čo sa očakáva od vlád a čo sa očakáva od podnikov. Obsahujú taktiež princíp „nápravy“ – čo robiť v prípade, že v podniku k porušovaniu ľudských práv došlo.

Tento sprievodca sa sústreďuje na to, čo sa od podnikov očakáva. Základné zásady OSN poskytujú všetkým podnikom – malým aj veľkým – recept na dodržiavanie ľudských práv. Predstavujú globálnu normu očakávaného správania v tejto oblasti, ktorá je použiteľná pre všetky podniky vo všetkých situáciách.

## **Má môj podnik pozitívny vplyv na ľudské práva?**

Váš podnik má takmer určite pozitívny vplyv na ľudské práva. Tým, že ponúkate služby alebo tovar, tým, že zamestnávate ľudí, že prispievate k ekonomickému a sociálnemu rozvoju, pravdepodobne prispievate k uskutočňovaniu ľudských práv pre ostatných. Možno budete chcieť uvažovať o tom, ako môžete maximalizovať svoj pozitívny príspevok k dodržiavaniu ľudských práv. Tento sprievodca sa obmedzuje na popis, ako je možné sa vyhnúť porušovaniu ľudských práv, pretože to je minimum, ktoré sa od vášho podniku očakáva.

## **Môžem prispieť k dodržiavaniu ľudských práv v rámci súčasných procesov a systémov riadenia?**

Často je možné dodržiavať ľudské práva úpravou súčasných procesov a systémov. Ak napríklad vykonávate analýzu rizík, môžete byť schopní túto analýzu rozšíriť o identifikáciu rizík negatívnych vplyvov na ľudské práva. Môžete taktiež použiť systémy riadenia na efektívnejšie zaistenie ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, ochrany životného prostredia alebo zvýšenia akosti. Tieto systémy je možné použiť, aby ste sa vyhli porušovaniu ľudských práv.

Ak máte politiku sociálnej zodpovednosti podniku (CSR), môže vám poslúžiť ako dobrá východisková platforma. Mali by ste si však byť vedomí, že hoci



mnoho podnikov už rôznym spôsobom pracuje s CSR a prvkami ľudských práv, Základné princípy OSN poskytujú nové a autoritatívne očakávania pre procesy, ktoré je potrebné zaviesť pre to, aby podnik dodržiaval ľudské práva.

**„Keď som čítala zásady OSN, vravela som si – toto už robím! Niektoré prvky sú však nové a budeme sa nimi iste zaoberať.“**

**- Marjonka Veljanovska**

riaditeľka macedónskej spoločnosti Farmahem

Časti môžete čítať v ľubovoľnom poradí. Ak si nie ste istí, čo všetko náleží medzi ľudské práva, môže vám napomôcť zoznam ľudských práv v časti VI.

### **Radi by sme, aby ste nás kontaktovali**

Vynaložili sme maximálnu snahu o to, aby bol tento sprievodca čo najužitočnejší. Radi by sme počuli o podnikoch a poradcoch, ktorí sprievodcu využili. Poznámky a návrhy na zlepšenie sú vždy vítané a je potrebné ich zaslať tímu pre sociálnu zodpovednosť podniku pri Európskej komisii. (Generálne riaditeľstvo pre obchod a priemysel): [entr-csr@ec.europa.eu](mailto:entr-csr@ec.europa.eu).

### **Očakáva sa, že to urobíme sami?**

Áno a nie. Zodpovednosť je na vašej strane, ale možno pre vás bude užitočné spolupracovať s inými pri hľadaní spoločných riešení, hľadani inšpirácie osvedčenou praxou a zúžitkovaní získaných skúseností.

### **Čo obsahuje zvyšok tohto sprievodcu?**

Vo zvyšnej časti sprievodcu nájdete:

**Časť II:** Úvod do šiestich základných krokov, ktoré sa od vás očakávajú podľa zásad OSN;

**Časť III:** Otázky, ktoré položte sami sebe v súvislosti s 15 obchodnými situáciami, v ktorých môže dôjsť k negatívnemu vplyvu na ľudské práva;

**Časť IV:** Zoznam ľudských práv, so stručnými príkladmi, ako môžu mať podniky negatívny vplyv na ľudské práva, ak nebudú dostatočne pozorné;

**Časť V:** A zoznam odkazov.

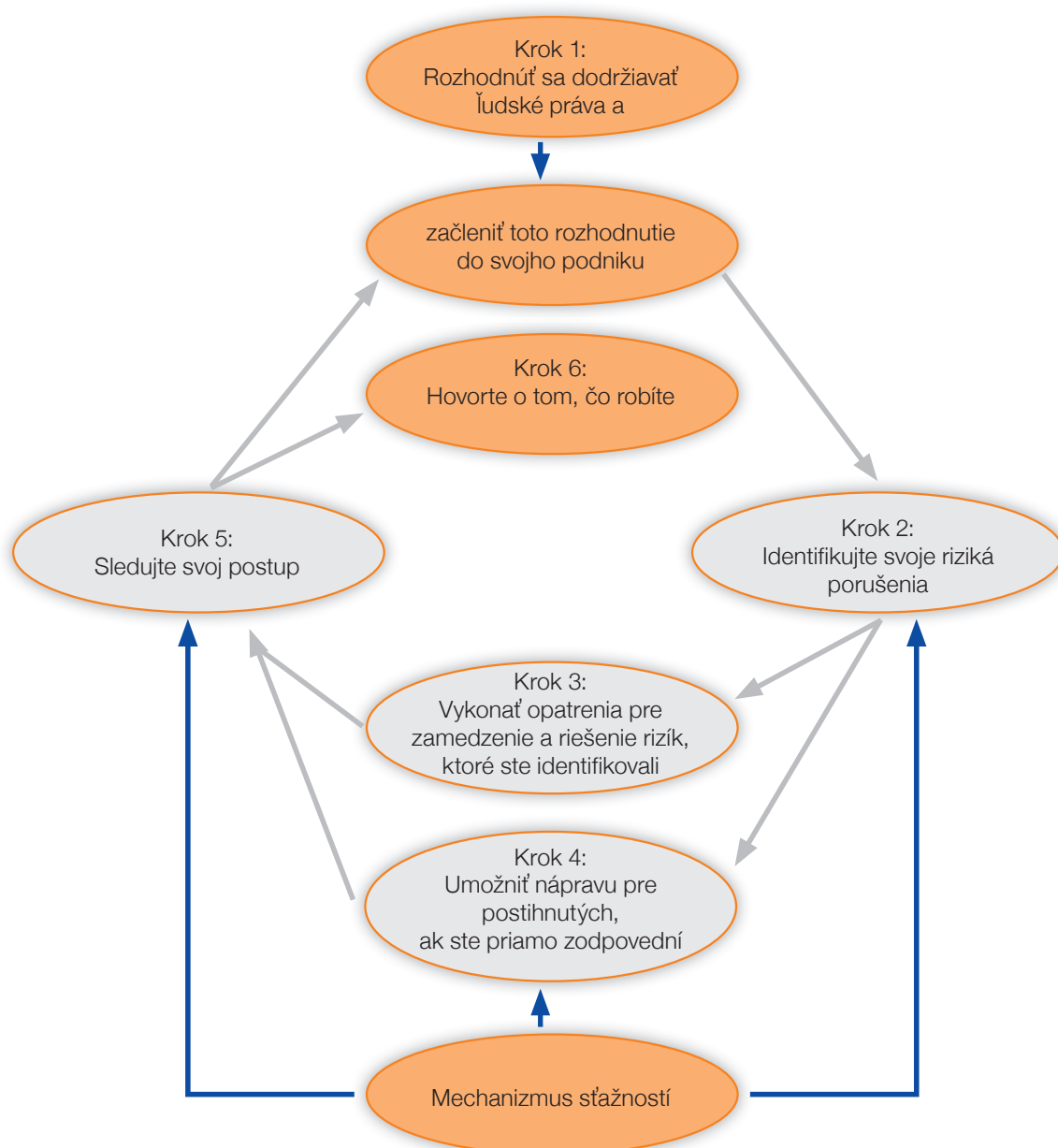
## 2 Rešpektovanie ľudských práv v šiestich základných krokoch

Táto časť predstavuje šesť základných krokov, ktoré by ste mali podniknúť pre pochopenie rizík, že bude mať váš podnik negatívny vplyv na ľudské práva, a pre zamedzenie tomuto vplyvu a prípadne riešenie. Náleží sem:

- 1 Rozhodnite sa dodržiavať ľudské práva a začleňte toto rozhodnutie do svojho podniku
- 2 Identifikujte svoje riziká porušenia ľudských práv
- 3 Vykonať opatrenia pre zamedzenie a riešenie rizík, ktoré ste identifikovali

- 4 Umožnite nápravu pre postihnutých, ak ste priamo zodpovední za negatívny vplyv na ľudské práva
- 5 Sledujte svoj postup
- 6 Hovorte o tom, čo robíte

Vo väčšine prípadov je týchto šesť krokov začlenených do vašich súčasných politík a procesov. Pamätajte však, že nestačí prejsť týchto šesť rokov iba raz. Zaisťiť, že budeme dodržiavať ľudské práva, je dlhodobý proces; pozri ilustrácie nižšie.





## Krok 1: Rozhodnite sa dodržiavať ľudské práva a začleňte toto rozhodnutie do svojho podniku

Prvý krok znamená verejne sa rozhodnúť dodržiavať ľudské práva; ukázať, že máte v úmysle ľudské práva dodržiavať a že očakávate rovnaké konanie aj od svojich obchodných partnerov.

Ak tak urobíte, poskytnete zamestnancom a zainteresovaným osobám jasný signál o zamýšľanom smerovaní svojho podniku.

Potom potrebujete svoj záväzok integrovať či začleniť do zodpovedajúcich interných štruktúr takým spôsobom, aby prešiel do praxe a do organizačnej kultúry vášho podniku a zasiahol vhodným spôsobom všetkých zamestnancov.

### Ako to môžem urobiť?

- Zaistíte, aby záväzok prijal majiteľ alebo vedenie podniku.
- Rozhodnite sa, akým spôsobom záväzok prijať. Môžete sa rozhodnúť, že záväzok prijmete písomne. Podľa veľkosti podniku však môže byť užitočnejšie rozhodnúť sa ústne. Je dôležité zodpovedajúcim spôsobom informovať tých, ktorí o záväzku potrebujú vedieť, napr. osoby, ktorých sa záväzok môže dotknúť, personál a obchodných partnerov.
- Písomný záväzok môže byť formulovaný samostatne alebo ako súčasť vašej obchodnej vízie, prípadne politiky sociálnej zodpovednosti podniku. Môžete sa taktiež rozhodnúť uviesť poznámku o záväzku do manuálu pre zamestnancov, predajných podmienok, kódexu správania pre zamestnancov či dodávateľov alebo do svojej politiky akosti.
- Vo svojom záväzku sa uistite, či zamestnanci chápu, čo sa od nich očakáva, a informujte taktiež svojich obchodných partnerov a iné podniky

o tom, že aj od nich očakávate dodržiavanie ľudských práv.

- Zvážte, či svoj záväzok neprezentovať na vlastnej webovej stránke, ak nejakú máte.
- Nech už sa zaviazete písomne alebo ústne, zaistite, že bude váš postoj jasný celému vášmu podniku. Skontrolujte taktiež ostatné politiky a procesy, či nie sú v rozpore s vašim záväzkom dodržiavať ľudské práva. Zaistite, že budete mať v podniku vhodné motivačné štruktúry. Prostredníctvom školení sa uistite, či vaši zamestnanci a partneri chápu váš záväzok a to, čo znamená v každodennom živote.

**„Rešpektovanie ľudských práv musí byť zaistené na úrovni manažmentu – je to filozofia, ktorú je potrebné do podniku zaviesť zhora.“**

- Michel Van Bavel

výkonný riaditeľ belgickej spoločnosti Van Bavel Business Gifts

## Krok 2: Identifikujte svoje riziká porušenia ľudských práv

Ďalším krokom je oboznámiť sa s vašimi potenciálnymi vplyvmi – to znamená s možnosťou, že porušíte ľudské práva určitej osoby.

Je potrebné identifikovať, akým spôsobom môže váš podnik porušiť ľudské práva. Tu je potrebné rozlíšiť jednu dôležitú vec. Jednak môžete byť zapojení do porušenia ľudských práv priamo, následkom svojej vlastnej činnosti. Môžete napríklad diskriminovať určité osoby pri prijímacom konaní. Je však taktiež možné, že sa porušenia ľudských práv dopustíte nepriamo, jednoducho tým, že spolupracujete s iným podnikom či inou organizáciou, s ktorou máte obchodné vzťahy.

Okolnosti sa môžu meniť. Je preto potrebné pravidelne aktualizovať svoju identifikáciu potenciálnych

rizík, vrátane nasledujúcich prípadov: uvedenie nového výrobku na trh alebo začatie nového projektu, vstup na nový trh alebo nadviazanie nového obchodného vzťahu.

### Ako to môžem urobiť?

- Prečítajte si časť III a IV tohto sprievodcu, aby ste si boli istí tým, čo sú to ľudské práva. Budete potom mať lepšiu predstavu o vplyvoch, ktoré potrebujete identifikovať. Najprv je potrebné zaoberať sa všetkými ľudskými právami, aby ste zistili, u ktorých z nich existuje riziko negatívneho vplyvu zo strany vášho podniku.
- Zvážte, či je potrebné vylepšiť súčasné procesy začlenením hodnotenia vplyvov na ľudské práva. Môže ísť o systém riadenia rizík, systém bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hodnotenia ekologického a sociálneho vplyvu alebo systémy riadenia diverzity. Mali by ste sa taktiež zaoberať systémami riadenia dodávateľského reťazca. Tieto systémy by mali odrážať vaše očakávania, že dodávatelia budú dodržiavať ľudské práva. Určité certifikácie systému riadenia - napríklad ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 alebo SA8000 – požadujú procesy, ktoré môžu vyžadovať začlenenie hodnotenia negatívnych vplyvov na všetky ľudské práva. Norma ISO 26000 týkajúca sa sociálnej zodpovednosti obsahuje kapitolu, ktorá sa zaoberá zodpovednosťou pri dodržiavaní ľudských práv.
- Zvážte vytvorenie systému sťažností, ktorý by bol otvorený pre zamestnancov aj pre externé osoby. Tento systém vám môže pomôcť identifikovať možné negatívne vplyvy na ľudské práva skôr, než sa tieto vplyvy premenia na väčší problém. (Viac je uvedené v kroku 4.)
- Pravidelne hovorte s ľuďmi, ktorých môžete ovplyvniť, napríklad so zamestnancami, miestnou komunitou, zákazníkmi a klientmi – aby ste zistili, čo považujú za vaše možné negatívne vplyvy.
- Ak je potrebné, požiadajte o radu a pomoc odborníkov na ľudské práva, nevládne organizácie,

odbory a zodpovedajúce iniciatívy zúčastnených osôb. Môže byť taktiež užitočné kontaktovať svoje podnikateľské združenie.

- Využite šesť krokov uvedených v tomto sprievodcovi pri hodnotení rizík súvisiacich s inými spoločnosťami. Ak vyhlasujú, že dodržiujú ľudské práva, mali by byť schopné vás informovať o negatívnych rizikách, ktoré identifikovali, aj o spôsobe, ako sa s týmito rizikami vyrovnali. Môže byť pre vás prospešné prediskutovať ich závery, ak tvrdia, že neidentifikovali žiadne riziká, alebo identifikovali iba nepatrné riziká. V takejto diskusii sa môžete sústrediť na vplyvy na ľudské práva, ktoré sú známe svojou rizikovosťou v určitom odvetví priemyslu alebo pre určitú krajinu.

***„Moja spoločnosť poskytuje sezónnych pracovníkov podnikom svojich klientov. Najdôležitejšie práva pre našu prácu sú právo na prácu, právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu, právo na nediskrimináciu, právo na súkromie a právo na rodinný život... Niektoré riziká porušenia ľudských práv nemusia byť v spoločnosti – môžu sa však vyskytovať na trhu a v našom priemyselnom odvetví.“***

**- Marek Jurkiewicz**

výkonný riaditeľ poľského podniku StartPeople

### **Krok 3: Vykonajte opatrenia pre zamedzenie a riešenie rizík, ktoré ste identifikovali**

Je potrebné prijať opatrenia, ktoré sa vyrovnávajú s rizikami porušenia ľudských práv, ktoré ste našli. Predovšetkým v malých podnikoch môžu byť tieto opatrenia neformálne a ich cieľom môže byť zmeniť prístup a kultúru organizácie.

Ak vyplýva riziko porušenia ľudských práv z činnosti vašej spoločnosti (znamená to, že ste ich spôsobili alebo

sa na ňom podieľali), mali by ste byť schopní prijať konkrétne opatrenie, ktoré sa s týmto rizikom vyrovná.

Je trochu zložitejšie, ak riziko negatívneho vplyvu na ľudské práva vyplýva z niečoho, čo robí váš zákazník, dodávateľ alebo iný obchodný partner, než keď máte negatívny vplyv na ľudské práva vy sami. V takej situácii by ste sa mali snažiť použiť akúkoľvek páku alebo silu, aby ste zabránili vzniku negatívneho vplyvu na ľudské práva, aj keď nie ste schopní mu zabrániť úplne. Ak je daná organizácia malým podnikom, rovnako ako vy, môže byť vaša páka účinná. Ak však ide o oveľa väčšiu organizáciu, než ste vy sami, možno nebudete mať dostatočne veľkú páku na to, aby ste dokázali čokoľvek zmeniť. V takých prípadoch môže pomôcť vytvorenie tímu s inými podnikmi, ktoré majú rovnaké záujmy ako vy.

#### Ako to môžem urobiť?

- Poverte niekoho vo svojej spoločnosti, aby záležitosť viedol, a rozhodnite, kto ďalší sa má zúčastniť riešenia rizika, ktoré ste identifikovali. Poskytnite im dostatočné ľudské zdroje – vrátane externých podnikov, ak je to potrebné – aj finančných prostriedkov.
- Zahrňte dodržiavanie ľudských práv do motivačnej zložky mzdy zamestnancov alebo do ich penalizácie. Napríklad bonusy pre supervízorov výrobné linky môžu závisieť od toho, či sa zníži počet pracovných úrazov.
- Zahrňte rešpektovanie ľudských práv, so zvláštnym zameraním na riziká identifikované v kroku 2, do predajných, nákupných a obchodných podmienok, aj do ustanovení svojich zmlúv.
- Ak existujú riziká vo vašich obchodných vzťahoch, použite páku, ak je to možné, zdieľaním skúseností a osvedčenej praxe zo svojho vlastného podniku. Vytvorte tím s ostatnými – napríklad so zákazníkmi, s dodávateľmi, obchodnými združeniami, odborami alebo verejnými úradmi – pre posilnenie páky na obchodného partnera, ak je páka vás samotných nedostatočná.

- Ak sa vám nepodarí vytvoriť dostatočnú páku na organizáciu, s ktorou máte obchodné vzťahy, a primäť ju zaoberať sa negatívnym vplyvom na ľudské práva, potom navrhujeme, aby ste premýšľali o ukončení obchodného vzťahu s touto organizáciou.

#### Čo je „páka“?

*V tomto kontexte znamená pákový efekt silu alebo schopnosť primäť inú spoločnosť, aby sa zaoberala negatívnym vplyvom na ľudské práva, ktoré spôsobuje alebo ku ktorým prispieva. Či páku máte, alebo nemáte, neurčuje, či máte zodpovednosť za negatívny vplyv na ľudské práva. Ak napríklad dodávateľ nerešpektuje ľudské práva, máte určitú zodpovednosť za negatívny vplyv na tieto práva, hoci nemáte silu (páku) primäť dodávateľa, aby svoje správanie zmenil.*

**„Ak naberáme nových pracovníkov, máme predpis zabraňujúci diskriminácii príslušníkov etnických skupín, určitého pohlavia alebo náboženstva. Myslím, že je to v Macedónsku veľmi dôležité, pretože našu spoločnosť tvoria ľudia z rôznych etníc. Domnievam sa taktiež, že to napomáha našej obchodnej činnosti.“**

- Marjonka Veljanovska

riaditeľka macedónskej spoločnosti Farmahem

#### **Krok 4: Umožnite nápravu pre postihnutých, ak ste priamo zodpovední za negatívny vplyv**

Ak dôjde k nerešpektovaniu práv určitej osoby, musíte vynaložiť úsilie pre ukončenie tohto vplyvu a, ak sa na ňom vaša spoločnosť podieľala alebo ho spôsobila, nájsť cesty pre napravenie situácie pre obeť/obeti. Napravenie situácie môže znamenať ospravedlnenie, finančnú či inú kompenzáciu alebo akékoľvek iné nápravné opatrenie, ktoré obeť aj váš podnik budú

považovať za primerané. Je nutné urobiť opatrenia, aby sa negatívny vplyv nemohol opakovať. Je dôležité pochopiť, čo by dotknuté osoby považovali za účinnú nápravu, a nezaoberať sa iba názorom svojho podniku.

### Ako to môžem urobiť?

- Budte otvorení: hovorte s ľuďmi, ktorí sa cítia dotknutí vašim podnikom. Môže to pomôcť vyriešiť sťažnosti včas a priamo, obmedzia sa tak problémy ako vášho podniku, tak dotknutých osôb.
- Vytvorte systém prianí a sťažností, na ktorý sa môžu bezpečne obrátiť ľudia, ktorí cítia, že sú ľudské práva ich samých či ostatných negatívne ovplyvňované vašim podnikom. Inou možnosťou je umožniť prístup do systému spravovaného externou organizáciou (napríklad priemyselným zväzom alebo skupinou zainteresovaných osôb). Môže to byť účinný spôsob napravenia škody skôr, než problém nadobudne nezvládnuteľné rozmery.
- Kolektívne vyjednávanie a konštruktívne vzťahy s riadne zvoleným zástupcom zamestnancov sú často dobrým základom pre účinnú nápravu v prípadoch, ktoré sa dotýkajú zamestnancov. Niektoré spoločnosti taktiež využívajú zamestnanecké linky alebo schránky prianí a sťažností.
- V prípade jednotlivcov stojacich mimo podniku môžete zvážiť zriadenie verejnej e-mailovej adresy či telefónnej linky pre riešenie sťažností či spätné väzby.

**„Naša spoločnosť vytvorila anonymnú schránku, do ktorej môžu zamestnanci vhadzovať svoje návrhy, kritiku a informácie o všetkých záležitostiach, ktoré by podľa nich mohli predstavovať porušenie ľudských práv.“**

- Tina Lund

Manažérka pre spoluprácu s OSN, Danimex Communication, dánska spoločnosť

### Čo je „náprava“?

*Poskytnúť nápravu znamená napraviť chybu, v tomto kontexte napraviť negatívny vplyv na ľudské práva určitej osoby. Predovšetkým je dôležité postarať sa o obeť. Je oveľa ľahšie napraviť negatívny vplyv. Ak disponujete systémami, ktoré umožňujú dotknutým osobám, aby vás kontaktovali a začali dialóg.*

### Krok 5: Sledujte svoj postup

Aby ste mohli zaistiť dobré riadenie reakcie na potenciálne či skutočné negatívne vplyvy na ľudské práva, potrebujete sledovať a zaznamenávať, akým spôsobom situáciu riešite. Ako ste zabraňovali potenciálnemu negatívne vplyvu? Boli ste úspešní? Napravili ste situáciu dotknutých osôb, ak k negatívnym vplyvom naozaj došlo?

Môže byť potrebné použiť zodpovedajúce indikátory: ako tie, ktoré je možné merať, kvantitatívne indikátory, tak tie, ktoré ukazujú názory a pocity ľudí – kvalitatívne indikátory. Táto snaha by mala umožniť ostatným zhodnotiť vaše činnosti.

### Ako to môžem urobiť?

- Zvážte, či pre sledovanie nepoužiť nástroje a indikátory, ktoré už na pracovisku používate na hodnotenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pri kontrole výkonu pracovníkov či prieskumoch medzi zamestnancami. Môžete taktiež integrovať zodpovedajúce indikátory do existujúcich systémov sledovania riadenia akosti alebo ochrany životného prostredia, a použiť prieskumy názorov spotrebiteľov, zákazníkov alebo dodávateľov.
- Môže byť taktiež užitočné vyhodnotiť výsledky svojho systému prianí a sťažností. Bola záležitosť plne vyriešená?

- Zvážte zapojenie zainteresovaných osôb, predovšetkým dotknutých pracovníkov, ktorí môžu poskytnúť spätnú väzbu o efektívite vašich snáh o zamedzenie a riešenie negatívnych vplyvov na ľudské práva.

**„Moja spoločnosť je teraz silnejšia než pred začatím procesu priameho riešenia prípadov týkajúcich sa ľudských práv. Začali sme lepšie interne komunikovať. Skôr sme spolu nehovorili a správali sme sa veľmi hierarchicky.“**

- Jean-Marc Barki

výkonný riaditeľ francúzskej spoločnosti Sealock

## Krok 6: Hovorte o tom, čo robíte

Tento krok má ukázať, čo robíte pre dodržiavanie ľudských práv. Nemusíte zverejňovať všetky identifikované riziká či vplyvy ani to, ako ste riešili každé z nich.

Ak ste však požiadaní – a predovšetkým dotknutými osobami alebo ich zástupcami – mali by ste byť pripravení zverejniť informácie o určitých vplyvoch na ľudské práva. Je však pritom potrebné zaistiť ochranu súkromných či obchodných informácií a prípadne aj vašich zamestnancov.

### Ako to môžem urobiť?

- Nezabudnite informovať potenciálne či skutočne dotknuté osoby o tom, čo robíte. Zvážte stretnutie a konzultáciu s dotknutými zainteresovanými osobami, ako kľúčovým prvkom svojho komunikačného prístupu. Nezávislé overenie alebo podpora organizácie zaoberajúcej sa ľudskými právami alebo začlenenie poznámok od dotknutých osôb môže posilniť obsah a dôveryhodnosť vašej komunikácie.
- Ďalej sa rozhodnite, akým spôsobom chcete komunikovať. Vaša komunikácia môže byť buď neformálna a začlenená do pravidelných stretnutí a rozhovorov so zamestnancami, dodávateľmi, zákazníkmi alebo zástupcami komunity, alebo môže mať formu formálnej správy prístupnej verejnosti.
- Začleňte vhodné informácie do výročných správ a správ o sociálnej zodpovednosti podniku či do správ o udržateľnosti. Určité časti sa môžu objaviť v periodických správach o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Ak sa váš podnik zúčastňuje národných alebo medzinárodných iniciatív, ako je napríklad GLocal Compact OSN či iniciatíva etického obchodovania, očakáva sa už od vás, že budete určité informácie poskytovať. Môžu sem náležať aj informácie týkajúce sa dodržiavania ľudských práv.
- Nezabudnite informovať ostatné zainteresované osoby, ktorých sa záležitosť týka. Túto informáciu môžu požadovať alebo oceniť tí zákazníci, ktorí sa zúčastňujú zodpovedného riadenia dodávateľského reťazca alebo trvale udržateľného nákupu.
- Zvážte umiestnenie stručných zhrnutí na svoju webovú stránku alebo ich zverejnenie prostredníctvom sociálnych médií.

**„Danimex informuje o svojom záväzku dodržiavať ľudské práva publikáciou Communication on Progress. Ide o správu, ktorú zverejňujeme raz ročne v súvislosti s našou účasťou na hnutí OSN Global Compact... Nie sme však príliš dobrí v informovaní svojich zákazníkov a dodávateľov o svojich aktivitách. Je to jednou z našich úloh do budúcnosti, chceme lepšie informovať o tom, čo práve robíme.“**

- Tina Lund

Manažérka pre spoluprácu s OSN, Danimex Communication, dánska spoločnosť

## 3 Otázky na zamyslenie v každodenných pracovných situáciách

---

Nižšie nájdete zoznam 15 pomerne častých pracovných činností alebo situácií. Každá z nich môže obsahovať riziko negatívneho vplyvu na ľudské práva. Pre každú z nich je k dispozícii niekoľko otázok, ktoré môžu naznačovať opatrenia, ktoré môžu byť užitočné pri zabránení týmto vplyvom alebo pri ich riešení.

Nie všetky situácie budú vhodné pre váš podnik, je však pravdepodobné, že sa v mnohých z nich poznáte. Riziká porušenia ľudských práv sa môžu objaviť pri celkom bežných obchodných činnostiach, ktoré vykonáva väčšina podnikov.

Zoznam otázok nie je vyčerpávajúci, nepokrývajú teda všetky možné riziká súvisiace s ľudskými právami v súvislosti s každou z popísaných situácií. Veríme, že vaša odpoveď na mnohé otázky bude „áno, to už robím“. Ak áno, ukazuje to, že už podnikáte veľa opatrení pre to, aby ste zaistili, že bude váš podnik dodržiavať ľudské práva. Možno nájdete aj nové veci, o ktorých ste predtým nepremýšľali.

Existuje legislatíva, ktorá sa vzťahuje na väčšinu popísaných situácií. Keď teda budete situácie čítať, pamätajte, že sa musíte vždy uistiť, či poznáte zodpovedajúce zákony a kolektívne zmluvy a že ich dodržiavate. Pri práci svojho podniku sa vždy uistite, že sú vaše činnosti v rámci stanovenom právom a inštitúciami. Ak zamestnávate ľudí, uznávajte iba právne prípustné pracovné vzťahy. A skontrolujte, či máte obchodné vzťahy iba s takými organizáciami a osobami, ktoré dodržiujú zákony. Ak tak robíte, máte za sebou už dlhú časť cesty smerom k dodržiavaniu ľudských práv.

Niektoré otázky uvádzajú opatrenia, ktoré ste v jednotlivých prípadoch zo zákona povinní prijať. To, že sú tu uvedené formou otázky, v žiadnom prípade neznamena, že si podnik môže vybrať, či zákon dodrží, alebo nie.

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



## ASPEKTY ĽUDSKÝCH PRÁV VO VLASTNÝCH ČINNOSTIACH

### 1. Keď prijímate zamestnanca...

keď sa rozhodujete, koho prijať, beriete ohľad iba na schopnosti a skúsenosti uchádzačov?

Pýtate sa iba na informácie, ktoré súvisia s daným pracovným miestom?

Robíte primerané úpravy, ktoré umožnia postihnutým osobám pracovať vo vašom podniku?

Sú si všetci zamestnanci, ktorí sa zúčastňujú procesu náboru, vedomí prístupu vášho podniku k diskriminácii?

Prijímate verejne záväzok týkajúci sa rozmanitosti? Napríklad podpísaním charty diverzity?

Uchováвате bezpečne osobné informácie o žiadateľoch?

- Ohrozené práva:
- Právo na prácu
  - Právo na nediskrimináciu
  - Právo na súkromie

### 2. Po tom, čo ste pracovné sily nabrali a zamestnanec už pre vás pracuje...

podporujete pracovné prostredie, v ktorom sa ľudia navzájom rešpektujú?

Prijali ste opatrenia, ktoré zamedzujú a potierajú diskrimináciu na pracovisku?

Prijímate opatrenia pre ochranu zamestnancov pred šikanovaním, sexuálnym obťažovaním a inými druhmi znevýhodňovania, či už zo strany ostatných zamestnancov, alebo externých osôb, ako sú zákazníci, predajcovia či klienti?

Ako podporujete zamestnancov, ktorí vyhlásia, že sa stali obeťou šikanovania, sexuálneho obťažovania atď.?

Zaisťujete pravidelné a včasné vyplácanie miezd?

- Ohrozené práva:
- Sloboda od ponižujúceho zaobchádzania
  - Právo na nediskrimináciu
  - Právo na bezpečné a zdravé pracovné prostredie
  - Právo na fyzické a mentálne zdravie
  - Právo na spravodlivú a primeranú odmenu

### 3. Pri stanovení miezd a rozhodovaní o povýšení...

zaisťujete poskytovanie rovnakej mzdy za rovnakú prácu či za prácu s rovnakou hodnotou?

Zvyšujete mzdy a poskytujete benefity na základe objektívnych faktorov tak, aby ste sa vyhli diskriminácii?

Zaisťujete férové a transparentné možnosti povýšenia a kariérneho rozvoja?

Ak váš podnik zamestnáva nekvalifikované pracovné sily, prisťahovalcov alebo sezónnych pracovníkov, viete, či je ich celkový príjem dostatočný pre uspokojenie základných potrieb, s ohľadom na akékoľvek doplnkové dávky vyplácané štátom?

- Ohrozené práva:
- Právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu
  - Právo na nediskrimináciu
  - Právo na prácu
  - Právo na spravodlivú a primeranú odmenu



#### 4. Keď chce zamestnanec vstúpiť do odborov a zúčastniť sa kolektívneho vyjednávania...

umožňujete svojim zamestnancom vstúpiť do odborov alebo vytvoriť odbory podľa ich voľby?

Vstupujete do dialógu so zamestnancami, napríklad formou pravidelných stretnutí so zástupcami zamestnancov?

Vediete zdravý dialóg a vyjednávate v dobrej viere s odbormi, ktorých členmi sú vaši zamestnanci?

Ohrozené práva:

- Právo organizovať a zúčastňovať sa kolektívneho vyjednávania
- Právo združovať sa

#### 5. Keď vaša zamestnankyňa otehotnie alebo keď má váš zamestnanec tehotnú partnerku...

upravíte ich pracovný plán tak, aby sa zlučoval s materstvom alebo otcovstvom?

Informujete svojich zamestnancov o tom, ako sa správať v prípade tehotenstva kolegyne?

Uistíte sa, či nediskriminujete tehotné alebo mladé pracovníčky napr. v súvislosti s prijímaním do pracovného pomeru alebo povýšením?

Pristupujete pri materskej/otcovej dovolenke rovnako k ženám aj mužom?

Ohrozené práva:

- Právo na rodinný život
- Právo na nediskrimináciu
- Právo na bezpečné a zdravé pracovné prostredie
- Právo na fyzické a mentálne zdravie

#### 6. Keď propagujete výrobky...

vyhýbate sa vo svojej reklame potvrdzovaniu predsudkov a stigmatizovaniu ľudí či skupín?

Ste si istí, že v reklame nepropagujete sexualizáciu detí?

Nezobrazujete v reklame ženy so sexistickým podtextom?

Máte zriadený kanál pre spätnú väzbu, ktorý umožňuje verejnosti komentovať reklamu?

Ohrozené práva:

- Právo na nediskrimináciu

#### 7. Keď predávate výrobky priamo spotrebiteľom...

sú vaši zamestnanci školení na to, aby nediskriminovali zákazníkov a sú informovaní napríklad o rizikách spojených s diskriminačnými alebo ponižujúcimi výrazmi?

Sú informácie o zákazníkoch uchovávané bezpečne a vedia spotrebiteľia, ako budete tieto informácie používať?

Poskytujete jasné inštrukcie o používaní a varovaní v prípade nebezpečných výrobkov?

Ohrozené práva:

- Právo na nediskrimináciu
- Právo na súkromie
- Právo na život
- Právo na fyzické a mentálne zdravie

#### 8. Ak vaši zamestnanci pracujú vo veľmi stresujúcom prostredí...

venujete zvláštnu pozornosť zamestnancom v čase vysokého stresu a tlaku?

Snažíte sa v najväčšej možnej miere plánovať prácu s predstihom, aby ste sa vyhli nadmernému stresovaniu zamestnancov?

Vytvárate otvorenú atmosféru, kde cítia zamestnanci dôveru pri hovoroch o strese alebo symptómoch súvisiacich so stresom?

Ste si istí, že dokážete vy aj vaši zamestnanci rozpoznať prvé príznaky stresu?

- Ohrozené práva:
- Právo na bezpečné a zdravé pracovné prostredie
  - Právo na odpočinok a voľný čas
  - Právo na fyzické a mentálne zdravie

### 9. Ak majú vaši zamestnanci v práci prístup na internet...

informujete svojich zamestnancov o tom, za akých okolností kontrolujete ich e-maily?

Informujete svojich zamestnancov o vymedzení toho, ako sa môžu verejne vyjadrovať o vašom podniku alebo v jeho mene?

Uisťujete sa, že vaši zamestnanci nekopírujú prácu ostatných pre svoj osobný či obchodný zisk?

Robíte primerané úpravy, ktoré zaisťujú prístup k Internetu pre postihnutých pracovníkov, napríklad pracovníkov s postihnutým zrakom?

- Ohrozené práva:
- Právo na súkromie
  - Právo na vlastný názor
  - Sloboda informácií a vyjadrovania
  - Právo na nediskrimináciu
  - Právo zúčastniť sa kultúrneho života, mať úžitok z vedeckého pokroku a chrániť autorské záujmy

### 10. Ak vaši zamestnanci pracujú so škodlivými látkami...

zaisťujete, že majú vaši zamestnanci inštrukcie a absolvujú školenia o nakladaní s týmito látkami a o správaní v prípade nehody?

Zaisťujete, že majú vaši zamestnanci prístup k vybaveniu prvej pomoci?

Vykonávate pravidelne kontroly dodržiavania predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci?

Zaisťujete, že sú tieto látky po použití likvidované či skladované bezpečným spôsobom?

- Ohrozené práva:
- Právo na bezpečné a zdravé pracovné prostredie
  - Právo na fyzické a mentálne zdravie

### 11. Ak váš podnik používa stroje či vozidlá...

sú stroje či vozidlá, ktoré používa váš podnik, bezpečné a vykonávate pravidelne ich kontrolu s ohľadom na bezpečnosť?

Absolvovali všetci zamestnanci, ktorí so strojmi či vozidlami pracujú, zodpovedajúce školenie, ktoré ich oprávňuje s týmito zariadeniami pracovať?

Sú zamestnanci vyškolení v tom, ako reagovať v prípade poruchy alebo zlého fungovania zariadenia?

Dodržiajú zamestnanci, ktorí používajú stroje či vozidlá, zodpovedajúce časy odpočinku pre zamedzenie nehodám z prílišnej únavy?

- Ohrozené práva:
- Právo na bezpečné a zdravé pracovné prostredie
  - Právo na fyzické a mentálne zdravie

## ASPEKTY ĽUDSKÝCH PRÁV V OBCHODNÝCH VZŤAHOCH

### 12. Ak posielate svojim dodávateľom objednávky s ťažko splniteľnými termínmi...

Vedia vaši dodávatelia, že od nich očakávate dodržiavanie ľudských práv, napríklad tak, že uvediete odkaz na možné riziká vo vašich zmluvách či dohodách s dodávateľmi?

Plánujete svoj predaj a iné objednávky tak, aby ste sa, ak je to možné, vyhli objednávkam s ťažko splniteľným termínom?

Diskutujete so svojimi dodávateľmi o pracovných podmienkach ich zamestnancov v prípade objednávky s ťažko splniteľným termínom?

Ohrozené práva:

- Právo na bezpečné a zdravé pracovné prostredie
- Právo na odpočinok a voľný čas

### 13. Ak uzatvoríte s určitou spoločnosťou zmluvu o poskytovaní bezpečnostných služieb...

Oznámite jasne svojmu poskytovateľovi služieb, že od neho očakávate dodržiavanie ľudských práv, napríklad tak, že uvediete zodpovedajúcu poznámku do svojich obchodných podmienok?

Uistíte sa, že má váš poskytovateľ služieb zodpovedajúcu licenciu?

Uistíte sa, že váš poskytovateľ služieb školí svoj personál v záležitosti dodržiavania ľudských práv, napríklad vhodné používanie sily a nediskriminácia?

Zaistíte, aby váš poskytovateľ služieb minimalizoval negatívne vplyvy na právo na súkromie u zamestnancov či zákazníkov, ku ktorým môže dôjsť pri kontrole či fyzických prehliadkach?

Ohrozené práva:

- Právo na súkromie
- Právo na život, slobodu a osobnú bezpečnosť
- Sloboda od ponižujúceho zaobchádzania
- Právo na pokojné zhromažďovanie
- Právo na nediskrimináciu

**14. Ak kupujete výrobky v nízkonákladových krajinách alebo oblastiach, kde máte podozrenie, že existuje detská práca...**

Oznámite jasne svojim dodávateľom, že od nich očakávate dodržiavanie ľudských práv, vrátane zákazu detskej práce?

Pýtali ste sa na názor odborníka, napríklad z nevládnej organizácie, o výrobkoch z krajín, v ktorých existuje zvlášť veľké riziko detskej práce?

Máte stanovený zvláštny postup pre prípad, že sa dozviete, že niektorý z vašich dodávateľov nedodržiava ľudské práva?

Uvažovali ste o možnosti pripojiť sa ku spoločnej iniciatíve o zodpovednom riadení dodávateľského reťazca, napríklad k iniciatíve etického obchodovania alebo iniciatíve dodržiavania sociálnych práv pri obchodnej činnosti?

Ohrozené práva:

- Zákaz detskej práce
- Právo na vzdelanie

**15. Ak predávate výrobky alebo služby, ktoré budú pravdepodobne použité v oblastiach, v ktorých prebieha určitý konflikt, alebo ak kupujete výrobky vyrobené v týchto oblastiach...**

Vedia vaši zákazníci či dodávatelia, že od nich očakávate zvláštnu starostlivosť o dodržiavanie ľudských práv s ohľadom na zvýšené riziko, ktoré existuje v oblastiach zasiahnutých konfliktom?

Vyhľadávate dôveryhodnú, nezávislú radu od vlád a odborníkov na ľudské práva, ktorá sa týka rešpektovania ľudských práv v oblastiach zasiahnutých konfliktom?

Spolupracujete pri riešení zistených rizík s inými podnikmi alebo občianskymi združeniami?

Venujete zvláštnu pozornosť riziku zapojenia do etnických, náboženských či kultúrnych nepokojov či konfliktov v oblasti?

V oblastiach zasiahnutých konfliktom môžu byť mnohé ľudské práva ohrozené. Náleží sem napríklad:

- Právo na život, slobodu a osobnú bezpečnosť
- Sloboda od týrania alebo krutého, neľudského či ponižujúceho zaobchádzania
- Právo na nediskrimináciu
- Právo na sebaurčenie
- Humanitárne právo

## 4 Stručné príklady negatívneho vplyvu na ľudské práva

Podniky môžu mať negatívny vplyv na medzinárodné odsúhlasené ľudské práva. Preto by sa mali podniky všetkými týmito právami zaoberať, napríklad identifikáciou rizík negatívneho vplyvu na ľudské práva (pozri krok 2, časť II).

Nižšie je uvedený zoznam 29 ľudských práv, ktoré sú uvedené v medzinárodnom pakte o ľudských právach a kľúčových dohovoroch ILO<sup>1</sup>. Pri každom práve je uvedený príklad, ako môže podnik svojou nepozornosťou spôsobiť negatívny vplyv na ľudské práva, alebo k nemu prispieť či sa na ňom inak podieľať.

Niektoré príklady uvádzajú nelegálne činnosti v Európe aj iných miestach sveta. V týchto prípadoch môžu čeliť dané podniky právnym následkom. Ak by právo neporušili, pravdepodobne by sa vyhlili negatívnym vplyvom. Iným príkladom sú „sivé zóny“, v ktorých nie je jasné, či je konanie protiprávne, alebo nie.

Sú to však všetky príklady negatívneho vplyvu na ľudské práva, ktorým je potrebné sa vyhnúť a riešiť ich, ak sa vo vašom podniku objavia. Upozorňujeme, že nie všetci sa vždy zhodnú na tom, čo je to presne negatívny vplyv na ľudské práva. V našom zozname sa snažíme uvádzať príklady, ktoré sú dostatočne jasné.

### o Právo združovať sa

Skupina zamestnancov sa zide v mimopracovnom čase, aby podnikla kroky na založenie odborov. Spoločnosť si najme právnikovi s jasným zámerom zastrašiť zamestnancov preto, aby sa vzdali úmyslu založiť odbory.

### o Právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu

Spoločnosť zamestná nového pracovníka, ktorý je prisťahovalec z rozvojovej krajiny. Kvôli jeho pôvodu mu vypláca menšiu mzdu

než jeho kolegom, pretože sa manažment domnieva, že bude jeho mzda napriek tomu oveľa väčšia, než by bola v jeho krajine pôvodu.

### o Právo organizovať a zúčastňovať sa kolektívneho vyjednávanía

V krajine, v ktorej dovoľuje právny rámec kolektívne vyjednávanie podmienok pracovného pomeru, sa spoločnosť odmietne zúčastniť vyjednávaní so zástupcami zamestnancov, ktorí sú členmi organizácie zamestnancov právne uznanej priamo či nepriamo prostredníctvom organizácie zamestnávateľa (napríklad na miestnej či národnej úrovni či na úrovni odvetvia).

### o Právo na rovnosť pri práci

Manažér malej spoločnosti sa rozhodne povýšiť zamestnanca nie na základe jeho výkonu, ale kvôli tomu, že je to muž a neodíde na materskú dovolenku, k čomu by mohlo dôjsť u protikandidáta, ktorým je žena.

### o Právo na nediskrimináciu

Vedúci malej spoločnosti začne zháňať predavača pre svoj obchod. O miesto sa uchádza niekoľko kvalifikovaných a vhodných kandidátov, vrátane príslušníkov etnických minorít. Vedúci sa rozhodne nepozvať na pohovor kandidátov, ktorých etnický pôvod je viditeľný, pretože sa v minulosti zákazníci sťažovali, že ich obsluhujú príslušníci zjavných minorít.

### o Právo na spravodlivú a primeranú odmenu

Spoločnosť vypláca svojich riadnych zamestnancov podľa komisného systému. Nezaručuje im žiadnu základnú mzdu a platby poskytuje nepravidelne, podľa výkyvov predaja spoločnosti.

<sup>1</sup> Poňatie medzinárodného dohovoru o ľudských právach a Deklarácia ILO o základných pracovných princípoch a právach vychádza z dokumentu „Ochrana, rešpekt a náprava: rámec pre obchod a ľudské práva“, správa zvláštného zástupcu generálneho tajomníka pre ľudské práva a nadnárodné spoločnosti a iné obchodné podniky, John Ruggie, 2008: str. 15-16

o **Zrušenie otroctva a nútenej práce**

Spoločnosť pracuje ako sprostredkovateľ nekvalifikovaných pracovných síl pre poľnohospodárstvo. Spoločnosť vyhľadáva prisťahovalcov, ktorí sú ochotní pracovať za relatívne zlých podmienok na poliach, za nízku mzdu. Spoločnosť získa bonus, ktorý závisí od počtu pracovníkov, ktorí u zamestnávateľa vydržia celú sezónu. Kvôli vysokej fluktuácii pracovníkov sa spoločnosť rozhodne zadržať pracovníkom pasy na celú plánovanú sezónu a zaviesť vysoký poplatok pre prípad, že chce pracovník získať svoj pas späť pred koncom sezóny.

o **Právo na bezpečné pracovné prostredie**

Vedúci nákupu spoločnosti navštívi hlavného dodávateľa vo východnej Ázii. Počas návštevy u dodávateľa s potešením pozoruje, že majú všetci zamestnanci bezpečnostné prilby. Zabudne v podniku svoju aktovku a keď sa vráti, nájde zamestnancov bez prilb. Pretože je tento dodávateľ pre jeho spoločnosť kľúčový, rozhodne sa mlčať o tom, čo videl, a dokončiť svoj obchodný zámer.

o **Zákaz detskej práce**

Spoločnosť kupuje reklamné predmety, napríklad ceruzky, prívesky na kľúče a zapaľovače so svojim firemným logom od veľkého dodávateľa. Keď dodávateľa navštívi a rokuje o cene a kvalite nasledujúcej dodávky, všimne si manažérka niekoľko neplnoletých detí na montáži drobných súčiastok. Pretože je z malej spoločnosti a spoločnosť dodávateľa je oveľa väčšia, rozhodne sa nevšimáť si to, čo videla, a objednávku zadať.

o **Právo na odpočinok a voľný čas**

Vďaka naliehavej objednávke od dôležitého zákazníka požiadala majiteľ malej spoločnosti svojho dodávateľa, aby zdvojnásobil výrobu určitého výrobku počas plánovanej dodávky existujúcej objednávky. Kvôli tomu musia zamestnanci dodávateľskej spoločnosti pracovať v týždni nadčas a prísť do práce aj cez víkend, aby mohli termín dodržať. Zamestnanci sa sťažujú a majiteľ im v danej chvíli pohrozí, že ak nebudú pracovať nadčas, prepustí ich.

o **Právo na prácu**

Spoločnosť odmietne pre nových zamestnancov použiť pracovnú zmluvu.

o **Právo na rodinný život**

Zamestnankyňa oznámi vedúcemu, že je druhýkrát tehotná. Vedúca počula od predchádzajúceho zamestnávateľa, že bola daná pracovníčka počas svojho prvého tehotenstva často doma. Vedúca sa rozhodne pracovníčku ihneď prepustiť.

o **Právo na život, slobodu a osobnú bezpečnosť**

Majiteľ spoločnosti kvôli ekonomickým problémom odloží opravu firemnej dodávky. Následne zlyhajú brzdy a jeden pracovník pri nehode zomrie.

o **Právo na pokojné zhromažďovanie**

Miestne odbory organizujú pokojnú a zákonom povolenú demonštráciu proti pracovným podmienkam v stredne veľkom podniku. Demonštrácia prebehne mimo priestorov podniku. Demonštrácia prebehne mimo priestorov podniku. Spoločnosť sa rozčúli a najme bezpečnostnú agentúru, ktorá má demonštrantov rozohnať.

o **Právo na zodpovedajúci životný štandard (vrátane vhodnej stravy, oblečenia a ubytovania)**

Farmár poskytuje počas sezóny robotníkom z radov prisťahovalcov nocľaháreň. Aby čo najviac ušetril, ubytuje v nocľahárni nadmerný počet ľudí. Nie je tu dostatočné sanitárne vybavenie a upratuje sa iba zriedkakedy. Zamestnanci sa sťažujú, pretože nemajú iné miesto na spanie.

o **Sloboda od týrania alebo krutého, neľudského či ponižujúceho zaobchádzania**

Vedúca kancelárie systematicky šikanuje svojich podriadených. Nadáva im, kedykoľvek nie je spokojná s ich pracovnými výkonmi.

o **Právo na svadbu a rodinu**

Spoločnosť požaduje od zamestnankyne, aby odložila svoju svadbu o jeden rok, pretože sa snaží vyhnúť nepozornosti, ktorá by u nej mohla v tomto náročnom období vzniknúť. Zamestnankyni oznámi, že ak sa vydá, nemusí pre ňu byť v spoločnosti miesto.

o **Právo na fyzické a mentálne zdravie**

Malý obchod predáva mrazené mäso a hydinu. Majiteľ obchodu získa veľmi výhodnú ponuku mrazeného mäsa a kúpi veľkú zásielku. Cena je výhodná kvôli tomu, že má mäso trojmesačnú lehotu trvanlivosti. Pred uplynutím lehoty trvanlivosti sa mu podarí predať len zlomok mäsa. Zmení preto uvedenú lehotu trvanlivosti na zostávajúcich baleniach.

o **Rovnaké uznanie a právna ochrana**

Spoločnosť využije to, že nie sú pracovníci z radov prisťahovalcov chránení národným zákonníkom práce, a ponúkne im pracovné podmienky, ktoré nezodpovedajú národnému štandardu.

o **Sloboda myslenia, svedomia a vyznania**

Majiteľ spoločnosti si všimne, že niektorí zamestnanci nosia náboženské symboly a praktikuju svoju vieru počas každej pracovnej prestávky. Pretože je ateista, ich správanie ho popudí. Hoci praktiky nepredstavujú riziko pre zdravie či bezpečnosť ostatných, ani nebránia zamestnancom pri plnení ich povinností, požiada ich, aby prestali.

o **Právo na vzdelanie**

Manažment spoločnosti zistí, že dvaja pracovníci šíria príliš veľa názorov týkajúcich sa ľudských práv, a to po tom, čo sa zapísali na školenie organizované miestnymi odbormi. Školenie prebehlo mimo rámca pracovného času. Spoločnosť zamestnancom oznámi, že ak budú v navštevovaní kurzov pokračovať, budú mať problémy.

o **Právo na riadny proces**

Spoločnosť používa pre svoje výrobky distribútora. Počas večere sa riaditeľ distribučnej spoločnosti chvastá, že „presvedčil“ sudcu, aby zamietol žalobu bývalého zamestnanca.

o **Právo na vlastný názor, slobodu informácií a vyjadrenie**

Stredne veľká spoločnosť predáva verejným úradom ICT. Spoločnosť si je vedomá toho, že niektorí klienti používajú výrobky na sledovanie a prenasledovanie jednotlivcov, ktorí nesúhlasia s politikou vlády. Majiteľ je toho názoru, že malá spoločnosť nemôže ovplyvniť používanie svojich výrobkov a že by výhodný obchod prevzali iné spoločnosti, ak by on sám dodávanie výrobkov odmietol.

o **Právo zúčastňovať sa kultúrneho života, využívať výhody vedeckého pokroku a ochrany autorských záujmov**

Malá spoločnosť poskytuje poradenstvo veľkým stavebným projektom. Pri jednej zákazke



radí veľkému zákazníkovi pri stavbe veľkej továrne. Ak bude stavba dokončená, nebude môcť miestna populácia navštevovať kultúrnu pamiatku, ktorá je pre ňu veľmi dôležitá. Poradenská spoločnosť sa o tom dozvie, necíti však, že by sa jej záležitosť nejako dotkla, a rozhodne sa, že nebude proti tomu nič robiť.

o **Právo na sebaurčenie**

Spoločnosť kúpi pozemok, hoci si je vedomá toho, že môže mať skupina domorodcov na daný pozemok nároky vychádzajúce z tradičného používania tejto časti krajiny. Spoločnosť využije to, že majú domorodci veľmi slabú väzbu na politikov a nie sú oficiálnymi vlastníkmi pozemku. Ignoruje ich protesty a nakoniec požiada políciu, aby osoby žijúce na pozemku vystaňovala.

o **Právo na politický život**

Zamestnanec kandiduje vo voľbách do miestneho zastupiteľstva. Riaditeľ spoločnosti však podporuje inú politickú stranu. Začne spochybňovať profesionálne kompetencie zamestnanca a odoberá mu niektoré jeho zodpovednosti.

o **Právo na sociálne zabezpečenie**

Spoločnosť vedie účtovníctvo nekalým spôsobom, aby sa vyhla plateniu príspevkov na sociálne poistenie.

o **Sloboda pohybu**

Malá spoločnosť je závislá od dovozu z vinárstva v odľahlej poľnohospodárskej oblasti, ktorá je od najbližšieho mesta vzdialená viac než dve hodiny cesty. Keď majiteľ spoločnosti navštívi svojho dodávateľa počas zberu, zistí, že vinárstvo zakazuje robotníkom opúšťať priestory vinárstva po pracovnom čase, pretože majú skúsenosti s tým, že sa robotníci vracajú z mesta príliš neskoro večer a nie sú ráno schopní riadne vykonávať svoju prácu.

o **Právo na súkromie**

Riaditeľ určitej spoločnosti poskytne zo známosti inému riaditeľovi osobné informácie týkajúce sa vybraného zákazníka bez predchádzajúceho súhlasu tohto zákazníka.

## 5 Referencie

### Nižšie sú uvedené niektoré smerodajné zdroje informácií o ľudských právach.

Majte, prosím, na mysli, že tieto referencie neboli vždy spísané pre obchodné prostredie a nemusia byť vždy vhodné pre malé a stredne veľké podniky. Bude preto možno pri praktickom uplatnení potrebné vyhľadať odbornú radu od určitých organizácií, napríklad od národných inštitúcií ľudských práv, občianskych organizácií zameraných na ľudské práva, obchodných organizácií, obchodných komôr či iniciatív zainteresovaných osôb.

### Globálne referenčné dokumenty a zdroje:

- **Základné zásady OSN (UNGPs):**  
Základné zásady OSN pre obchod a ľudské práva, úrad vysokého komisára OSN pre ľudské práva, 2011: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- **Interpretačný sprievodca základných zásad OSN:**  
Zodpovednosť podniku za dodržiavanie ľudských práv: Interpretačný sprievodca, úrad vysokého komisára pre ľudské práva, 2011: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- **Global Compact OSN:**  
Global Compact je globálna iniciatíva OSN týkajúca sa sociálnej zodpovednosti podniku. Iniciatívu je možné nájsť na adrese [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org). Informácie o vzťahoch medzi základnými zásadami OSN pre obchod a ľudské práva a Global Compact nájdete na adrese: [http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/GPs\\_GC%20note.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf)

- **Medzinárodný dohovor o ľudských právach:**  
<http://www2.ohchr.org/english/law>

- **Kancelária vysokého komisára OSN pre ľudské práva:**  
Smerodajné informácie o ľudských právach na Internete: <http://www.ohchr.org>

- **Deklarácia ILO o základných princípoch a pracovných právach**  
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

- **Medzinárodná organizácia práce**  
Smerodajné informácie o pracovných právach na Internete: <http://www.ilo.org>. Help desk ILO pre obchody na medzinárodných pracovných štandardoch: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

### Referenčné dokumenty EÚ:

- **Listina základných práv EÚ:**  
[http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm)
- **Európsky dohovor o ľudských právach:**  
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/e+European+Convention+on+Human+Rights/>
- **Stratégia Európskej komisie 2011-14 pre sociálnu zodpovednosť podniku**  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

## Podakovanie

Európska komisia aj projektový tím z GLOBAL CSR a BBI International by chceli poďakovať mnohým ľuďom, ktorí poskytli poznámky k pracovným verziám tohto sprievodcu, vrátane:

### Členom expertného poradného výboru, ktorý zriadila Európska komisia pre poradenstvo týkajúce sa tohto projektu

- Jim Baker, Global Trade Unions
- Alexandra Guáqueta, pracovná skupina OSN pre obchod a ľudské práva
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Centrum zodpovedného podnikania, India
- Geneviève Paul and Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, Medzinárodná organizácia zamestnávateľov

### Iní ľudia a organizácie, ktoré predložili poznámky k pracovným verziám tohto sprievodcu:

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Konfederácia dánskeho priemyslu
- Sebastien Coquoz, Nórske centrum pre ľudské práva
- Dánska iniciatíva etického obchodu (DIEH), Iniciatíva etického obchodu (ETI), Nórska iniciatíva etického obchodu (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- European Network for CSR & Disability (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Írska konfederácia obchodu a zamestnávateľov
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib Institute, Sieť pre sociálnu spravodlivosť, Slovinsko
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Federálny úrad zahraničných vecí, oddelenie ľudských práv, Bern, Švajčiarsko
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnämäki, Ministerstvo zahraničných vecí, Fínsko
- Neill Wilkin, Inštitút pre ľudské práva a obchod

**Ostatní účastníci diskusie pri okrúhlym stole, ktorých hostila Európska komisia 12. septembra 2012:**

- Signe Andreassen, GLOBAL CSR, Dánsko
- Jean-Marc Barki, Sealock, Francúzsko
- Ajnacska B. Nagy, Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre obchod
- Peer Bondevik, Iniciatíva pre etický obchod, Nórsko
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Nemecko
- Mile Boshkov, Obchodná konfederácia, Macedónsko
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Belgicko
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Rumunsko
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Taliansko
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), Francúzsko
- David Connor, Coethica, Veľká Británie
- Rachel Davis, Shift, USA
- Gerdien Dijkstra, MVO Holandsko
- Tom Dodd, Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre obchod
- Kirsty Drew, Poradenský výbor odborového zväzu OECD (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Belgicko
- Evie Francq, Medzinárodná mierová informačná služba (Ipsis), Belgicko
- German Granda, Foretica, Španielsko
- Jana Heinze, Ecosense (Fórum pre trvale udržateľný rozvoj nemeckých podnikov)
- Luc Hendrickx, Európska asociácia remesiel, malých a stredne veľkých podnikov (UEAPME)
- Henning Hoy Nygaard, Dánska federácia malých a stredne veľkých podnikov
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Poľsko
- Jutta Knopf, Adelphi, Nemecko
- Ales Kranjc, Sieť pre sociálnu zodpovednosť, Slovinsko
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Španielsko
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Dánsko
- Andrew Marshall Roberts, Škótske podniky v komunite
- Alan Miller, Európska skupina NHRI – Škótska komisia pre ľudské práva
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Macedónsko
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Macedónsko
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Poľsko
- Anna-Elina Pohjolainen, Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre spravodlivosť
- Veronica Rubio, Iniciatíva pre sociálnu zodpovednosť podnikov (BSCI/FTA)
- Joanna Serdynska, Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre spravodlivosť
- Emily Sims, Medzinárodná organizácia práce (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Dánsko
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, Priemyselná rozvojová organizácia OSN (UNIDO), Turecko
- Matthias Thorns, Medzinárodná organizácia zamestnávateľov (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Belgicko
- Marjon van Opijnen, CREM, Holandsko
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Macedónsko
- Juan Villamayor, konzultant pre trvalú udržateľnosť podniku, Španielsko
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), Francúzsko
- Margaret Wachenfeld, Inštitút pre ľudské práva a obchod (IHRB)
- Mark Wright, Komisia pre rovnosť a ľudské práva, Veľká Británie

## **Citáty ľudí pracujúcich v malých a stredne veľkých podnikoch**

Zvýraznené citáty v tomto sprievodcovi pochádzajú od osôb, ktoré riadia alebo pracujú v piatich malých alebo stredne veľkých podnikoch v Európe. Tieto spoločnosti kontaktoval projektový tím GLOBAL CSR a BBI International, aby získal informácie o ich predpisoch aj praktických skúsenostiach týkajúcich sa očakávaní od Základných zásad OSN pre obchod a ľudské práva. Citáty predstavujú osobné názory uvedených osôb. Prípadové štúdie uvedených spoločností je možné nájsť na adrese [www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights](http://www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights)

