



European
Commission



Moje podjetje in človekove pravice

*Priročnik o človekovih pravicah za
majhna in srednje velika podjetja*



Izjava o omejitvi odgovornosti

Ta priročnik je napisala ekipa iz GLOBAL CSR in BBI International, financirala pa ga je Evropska komisija (Generalni direktorat za podjetništvo in industrijo). Ta priročnik ne odraža nujno uradnega stališča Evropske komisije.

Uvodna beseda



Evropska komisija želi podpirati evropska majhna in srednje velika podjetja pri uresničevanju njihovega polnega potenciala. Ustvariti želimo pogoje, v katerih bodo lahko vse, kar so lahko: inovatorji, ustvarjalci delovnih mest in bogastva, svetovni voditelji poslovne prakse in odličnosti.

Vemo, da si velika večina lastnikov in vodij majhnih podjetij prizadeva spoštovati svoje zaposlene in druge ljudi, s katerimi so v stiku med svojim poslovanjem. Na sodobnem trgu je to del tega, kar določa odlično in konkurenčno podjetje.

Ampak četudi želite poskrbeti za to, da vaše podjetje spoštuje druge, je lahko včasih težko vedeti, kaj storiti v praksi. Ta priročnik o človekovih pravicah pomaga zapolniti to vrzel. Narejen je na osnovi vodilnih načel za podjetništvo in človekove pravice Združenih narodov ter prenaša ta načela v kontekst evropskih majhnih in srednje velikih podjetij.

Na koncu priročnika boste našli seznam številnih ljudi in organizacij, ki so si vzeli čas in komentirali predhodne osnutke. Hvaležni smo vsem njim.

Upamo, da bo ta priročnik tako navdih kot praktični napotek za podjetja v EU in zunaj nje, ki želijo človekove pravice bolj implicitno vključiti v svoje delo.

Joanna Drake
Namestnik MSP odposlanca
Evropske komisije

1 Uvod

Vodim podjetje, in zakaj bi me morale zanimati človekove pravice?

Ker je to del modernega in uspešnega poslovnega vodje. Kot večina vodij si verjetno prizadevate ravnati spoštljivo s svojimi zaposlenimi in s strankami. Z aktivnim ukvarjanjem s človekovimi pravicami lahko poskrbite, da je to tako. To je priložnost, da poskrbite, da vaše podjetje postavi ljudi na prvo mesto, in da je podjetje, na katerega ste lahko resnično ponosni.

Družbe in trgi se še naprej spreminjajo na kompleksne načine in vsa podjetja se morajo spopadati z novimi pravili igre. Pojavljajo se nova pričakovanja, ki na novo definirajo tisto, kar razumemo kot dobro upravljanje. Spoštovanje človekovih pravic je del tega razvoja.

Zdaj obstajajo nova globalna pričakovanja, da morajo vsa podjetja spoštovati človekove pravice. To pričakovanje je vsebovano v vodilnih načelih za podjetništvo in človekove pravice ZN, ki jih podpirajo ZN, EU in vlade po celem svetu, prav tako pa tudi organizacije delodajalcev, sindikati in civilna družba.

“Kot MSP-ji smo tako zasedeni, tako osredotočeni na naša podjetja in na služenje denarja – ampak tega ne moremo izvajati brez da bi se osredotočali na zunanji svet. Pomembno je pogledati izven in okrog sebe.”

- Jean-Marc Barki

Izvršni direktor, Sealock, Francija

Kaj pa so človekove pravice?

Človekove pravice so pravice, do katerih smo upravičeni preprosto zato, ker smo človeška bitja. Predstavljajo univerzalno dogovorjene minimalne pogoje, ki omogočajo vsi ljudje ohranijo svoje

dostojanstvo. Človekove pravice so del vseh nas, ne glede na naše državljanstvo, kraj bivanja, spol, nacionalno ali etnično pripadnost, barvo, vero, jezik ali katerikoli drug status.

Spoštovati bi morali tudi človekove pravice drugih. Ta priročnik vam bo pomagal poskrbeti, da vaše podjetje spoštuje človekove pravice. To pomeni, da se izogibamo možnim negativnim vplivom na človekove pravice in da preprečujemo takšne vplive, če se ti tičejo našega poslovanja.

Ali bo spoštovanje človekovih pravic naredilo moje podjetje bolj dobičkonosno?

Vedno bolj je odgovor da, a ne vedno in morda ne takoj. Izrecno ukvarjanje s človekovimi pravicami lahko deluje kot radar ali sistem zgodnjega opozarjanja. Omogoča vam, da prepoznate potencialne probleme in jih rešite, preden postanejo resnejši in dražji. Osredotočenost človekovih pravic lahko tudi izboljša odnose s strankami in ugled ter zadovoljstvo pri delu zaposlenih, s pozitivnim vplivom na produktivnost in učinkovitost. Lahko vam pomaga, da se izognete dodatnim stroškom, ki so povezani s privabljanjem in ohranjanjem pravega osebja, pridobivanjem dovoljenj ali soočanjem z nasprotovanjem javnosti vašim morebitnim novim poslovnim idejam. Lahko ugotovite, da želijo nekateri vaši odjemalci in stranke vedeti, kako obvladujete različne težave, vključno s človekovimi pravicami. Preprečevanje in odpravljanje negativnih vplivov na človekove pravice lahko prav tako spodbudi inovativne rešitve in izboljšave, ki vam pomagajo, da postanete močnejše in bolj prožno podjetje.

Navsezadnje pa gre pri spoštovanju človekovih pravic za to 'kaj je prav' in kaj se od vas pričakuje, da storite. Bistvo je, da ste odgovorni spoštovati človekove pravice, pa če to vašemu podjetju prinaša finančne koristi ali ne.

“Obstajata dva načina vodenja: vodenje samo po rezultatih ali vodenje po vrednotah, da bi dosegli rezultate. Spoštovanje človekovih pravic je način življenja.”

- Marek Jurkiewicz

Upravni direktor, StartPeople, Poljska

Ali ni predvsem naloga vlad, da se ukvarja s človekovimi pravicami?

Da. Ampak kot podjetje ste tudi vi odgovorni. Vlade imajo dolžnost ščititi človekove pravice s primernimi zakoni in politikami. Podjetja so odgovorna za spoštovanje človekovih pravic, kar pomeni, da morate imeti vzpostavljen postopek za preprečevanje in odpravljanje negativnih vplivov na človekove pravice. Podjetja so odgovorna za spoštovanje človekovih pravic, pa če vlade izpolnijo svoje dolžnosti ali ne.

Kakšnim podjetjem je namenjen ta priročnik?

Ta priročnik je bil napisan za majhna in srednje velika podjetja v Evropski uniji. V okviru Evropske unije je veliko različnih majhnih in srednje velikih podjetij in ne bodo vsi primeri in nasveti iz tega priročnika enakomerno primerni za vsa ta podjetja.

Vsa podjetja, od majhnih in srednje velikih podjetij do velikih multinacionalnih družb, imajo odgovornost spoštovati človekove pravice. Vse več je priročnikov o človekovih pravicah, ki so pripravljene za večja, multinacionalna podjetja, a na voljo ni veliko virov za manjša podjetja. Ta priročnik naj bi pomagal zapolniti to vrzel.

Čeprav je bil napisan z namenom za EU podjetja, je lahko ta priročnik prav tako koristen za podjetja povsod po svetu. Zato je tudi objavljeno v različnih drugih jezikih, poleg nacionalnih jezikov držav članic EU.

Ampak ali niso človekove pravice pomembne samo za velika podjetja?

Št. podjetij vseh velikosti tvegajo, da bodo negativno vplivala na človekove pravice. Posebna tveganja, s katerimi se sooča vaše podjetje so odvisna od mnogih dejavnikov, vključno s krajem vašega delovanja, v katerem poslovnem sektorju ste in kdo so vaši poslovni partnerji. Ampak samo zato ker ste majhno podjetje, to ne pomeni, da se ne soočate s tveganji človekovih pravic.

Moje podjetje deluje le znotraj EU. Ali torej moje podjetje še vedno tvega, da bo imelo negativen vpliv na človekove pravice?

Da, še vedno lahko tvegate negativne vplive na človekove pravice. Pravica do načela nediskriminacije na podlagi nacionalnega ali etničnega izvora, spola, invalidnosti, starosti ali drugih razlik je dober primer človekove pravice, ki je lahko v EU pogosto izpostavljena tveganju.

Vendar pa pravilno domnevate, da obstaja največja verjetnost, da se najbolj resni vplivi na človekove pravice zgodijo tam, kjer je zakonodaja slaba ali pa ni pravilno izvajana. To pogosto, a nikakor ne vedno, velja za države, ki so manj gospodarsko napredne, kot so gospodarstva v razvoju in hitro rastoča gospodarstva. Celó če delujete pretežno v okviru EU, lahko imate stranke ali dobavitelje v drugih delih sveta, kar vas lahko izpostavi tveganjem človekovih pravic, ki so povezana s tistimi kraji.

“Spoštovanje človekovih pravic ni pomembno samo zunaj Evrope – prav tako moramo pogledati navznoter.”

- Michel Van Bavel

Upravni direktor, Van Bavel Business Gifts, Belgija

Moje podjetje deluje v skladu z zakonodajo. Ali ni to dovolj?

Če delujete v okviru EU in v skladu z zakonodajo, boste večinoma prišli daleč naproti zagotavljanju, da ne vplivate negativno na človekove pravice. To je tako, ker so v veliko primerih človekove pravice izražene v nacionalnih in EU zakonih. Na primer, upoštevanje zdravstvenih in varnostnih predpisov vam omogoča izogibanje negativnim vplivom na pravico do življenja, pravico do varnega delovnega okolja in pravico do fizičnega in duševnega zdravja.

Vseeno pa lahko imate negativne vplive na človekove pravice tudi če so vaše dejavnosti v skladu z relevantnimi zakoni, saj zakoni pogosto nudijo le minimalno raven zaščite. Poleg tega ste lahko vpleteni v negativne vplive na človekove pravice preko ravnanj vaših dobaviteljev, odjemalcev ali drugih poslovnih partnerjev, četudi vaše lastno podjetje ni storilo nič nezakonitega.

Če imate vzpostavljen postopek za preprečevanje in odpravljanje negativnih vplivov na človekove pravice, vam bo ta pomagal pri prepoznavanju morebitnih področij, v katerih sama skladnost z zakoni še ne zagotavlja, da vaše podjetje spoštuje človekove pravice. Takšen postopek bi vam potemtakem moral dati vedeti, kje in kdaj boste morali ukrepati čez skladnost s predpisi.

Kaj točno so vodilna načela za podjetništvo in človekove pravice ZN?

Vodilna načela ZN določajo, kaj morajo storiti vlade in podjetja, da bi se izognili negativnim vplivom na človekove pravice s strani podjetij. Naredijo jasno razlikovanje med tem, kaj se pričakuje od vlad in kaj se pričakuje od podjetij. Prav tako vključujejo načela o "rešitvi" – kaj storiti, če so podjetja kljub temu vpletena v negativne vplive na človekove pravice.

Ta priročnik se osredotoča na to, kaj se pričakuje od podjetij. Vodilna načela ZN dajejo vsem podjetjem, majhnim in velikim, recept, ki je potreben za spoštovanje človekovih pravic. Predstavljajo globalni standard pričakovanega obnašanja na tem področju in so uporabna za vsa podjetja v vseh situacijah.

Kaj pa pozitivni vplivi na človekove pravice mojega poslovanja?

Vaše poslovanje ima skoraj zagotovo pozitivne učinke na človekove pravice. S ponujanjem blaga ali storitev, zaposlovanjem ljudi in prispevanjem h gospodarskemu in družbenemu razvoju, boste verjetno prispevali k temu, da bodo človekove pravice resničnost za druge. Morda boste želeli razmisliti o tem, kako lahko najbolje povečate svoj pozitiven doprinos k človekovim pravicam. Ampak ta priročnik je omejen na opis, kako preprečevati in odpravljati negativne vplive na človekove pravice, ker se to minimalno pričakuje od vašega podjetja.

Se lahko ukvarjam s človekovimi pravicami v že obstoječih postopkih in sistemih upravljanja?

Običajno bi morali imeti možnost spoštovanja človekovih pravic že samo s prilagoditvijo obstoječih postopkov in sistemov. Na primer, če izvajate analize tveganja, bi morali imeti možnost njihove razširitve, tako da vključujejo prepoznavanje vaših tveganj negativnih vplivov na človekove pravice. Morda imate vzpostavljene tudi sisteme upravljanja za pomoč pri bolj učinkovitem obravnavanju zdravja in varnosti, vplivov na okolje ali kakovosti. Takšne sisteme lahko uporabljate za pomoč pri preprečevanju in odpravljanju negativnih vplivov na človekove pravice.

Če imate politiko o družbeni odgovornosti podjetij (CSR), boste morda ugotovili, da to zagotavlja dobro izhodišče. Vendar pa se morate zavedati, da

medtem ko veliko podjetij že dela s CSR in z elementi človekovih pravic na različne načine, vodilna načela ZN zagotavljajo nova in verodostojna pričakovanja za postopke, ki morajo biti vzpostavljeni, da bi podjetje spoštovalo človekove pravice.

“Ob branju vodilnih načel ZN, sem pomislila, da je to tisto, kar že počnem! Vendar so nekateri elementi jasno novi in jih bomo pogledali.”

- Marjonka Veljanovska

Izvršna direktorica, Farmahem, Makedonija

Se pričakuje, da to storim na lastno pest?

Da in ne. To je vaša odgovornost, a verjetno se vam bo zdelo koristno sodelovati z drugimi pri iskanju deljenih rešitev, dobiti spodbudo od dobrih praks in imeti koristi od naučenih lekcij.

Kaj je v preostalem priročniku?

V preostalem priročniku boste našli:

Razdelek II: uvod v šest osnovnih korakov, ki se jih pričakuje od vas glede na vodilna načela ZN;

Razdelek III: vprašanja, ki se jih morate vprašati v povezavi s 15 poslovnimi situacijami, ki lahko pomenijo tveganje negativnih vplivov na človekove pravice;

Razdelek IV: seznam človekovih pravic s kratkimi primeri o tem, kako bi lahko imela podjetja, če so neprevidna, negativen vpliv na vsako od njih;

Razdelek V: in seznam relevantnih referenc.

Razdelke lahko pogledate v poljubnem vrstnem redu. Če niste najbolj prepričani, kaj so človekove pravice, potem bo morda seznam človekovih pravic v razdelku IV dobro mesto za začetek.

Od vas želimo slišati

Veliko truda je bilo vloženega v to, da bi bil ta priročnik kar najbolj koristen. Z veseljem bi radi slišali mnenje podjetij ali svetovalcev, ki so ga uporabljali. Komentarji in predlogi za izboljšave so vedno dobrodošli in jih je treba poslati ekipi za družbeno odgovornost podjetij Evropske komisije (Generalni direktorat za podjetništvo in industrijo): entr-csr@ec.europa.eu.

2 Spoštovanje človekovih pravic skozi šest osnovnih korakov

Ta razdelek predstavlja šest korakov, ki jih morate narediti za razumevanje vašega tveganja negativnih vplivov na človekove pravice in za preprečevanje in odpravljanje takšnih vplivov. Ti so:

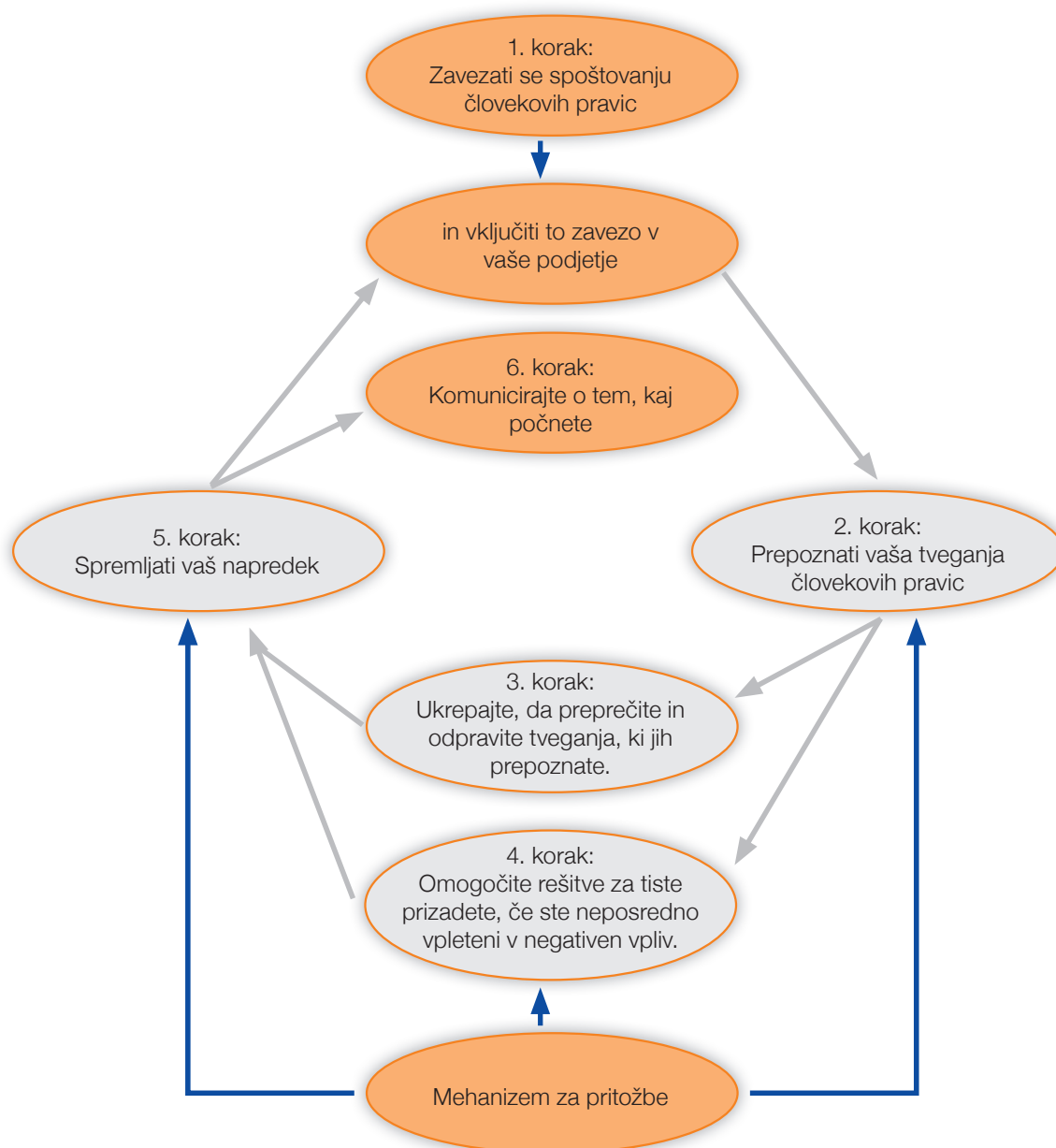
- 1 Zavezati se spoštovanju človekovih pravic in vključiti to zavezo v vaše podjetje
- 2 Prepoznati vaša tveganja človekovih pravic
- 3 Ukrepati za preprečevanje in odpravljanje tveganj, ki jih prepoznate

4 Omogočiti rešitev za prizadete, če ste neposredno vpleteni v negativen vpliv

5 Spremljati vaš napredek

6 Poročati o tem kar počnete

V večini primerov je lahko teh šest korakov vgrajenih v vaše obstoječe politike in postopke. Vendar ne pozabite, ni dovolj iti enkrat skozi šest korakov. Zagotavljanje spoštovanja človekovih pravic zahteva tekoča dejanja; glejte spodnjo risbo.



1. korak: Zavezati se spoštovanju človekovih pravic in vključiti to zavezo v vaše podjetje

Prvi korak je ta, da se javno zavežete spoštovanju človekovih pravic; da pokažete namero spoštovanja človekovih pravic ter da enako pričakujete od tistih, ki poslujejo z vami.

S tem boste tudi zaposlenim in pomembnim delničarjem omogočali jasno vodenje zelenega načina poslovanja.

Nato morate vključiti ali povezati to zavezo v ustrezne interne sisteme, da se prenese v prakso in v organizacijsko kulturo vašega podjetja, da na primeren način doseže vse zaposlene.

Kako lahko to naredim?

- Poskrbite, da zaveza prihaja od lastnika ali najvišjega vodstva.
- Odločite kako se zavezati. Lahko izberete, da prevzamete obveznost v pisni obliki. Ampak glede na velikost vašega podjetja, bi bilo morda bolj smiselno, da jo izrazite ustno. Pomembno je primerno obvestiti tiste, ki morajo to vedeti, npr. morebitno prizadete osebe, osebe in poslovne partnerje.
- Pisna zaveza je lahko samostojna izjava ali del vaše poslovne vizije, vrednostna izjava ali politika družbene odgovornosti podjetja. Morda boste želeli tudi vključiti ali omeniti zavezo v vaš priročnik za zaposlene, v prodajne pogoje, v kodeks ravnanja za zaposlene ali dobavitelje, ali v vašo politiko zagotavljanja kakovosti.
- V zavezi poskrbite, da vaši zaposleni razumejo, kaj se pričakuje od njih, in da tudi poslovnim partnerjem in drugim podjetjem, s katerimi delate daste vedeti, da tudi od njih pričakujete spoštovanje človekovih pravic.
- Razmislite o posredovanju vaše zaveze preko spletne strani, če imate svojo.

- Če se zavežete pisno ali ustno, vedno poskrbite, da se "odnos" odraža skozi vaše poslovanje. To mora vključevati pregled drugih politik in postopkov za neskladnosti z vašo zavezo do spoštovanja človekovih pravic, zagotavljanje, da imate vzpostavljene primerne spodbudne strukture, in omogočanje usposabljanja, da zagotovite, da zaposleni in partnerji razumejo vašo zavezo in kaj to pomeni za njihovo vsakodnevno delo.

"Spoštovanje človekovih pravic mora biti na vodstveni ravni – to je filozofija, ki jo morate prinesiti v podjetje od vrha."

- Michel Van Bavel

Upravni direktor, Van Bavel Business Gifts, Belgija

2. korak: Prepoznati vaša tveganja človekovih pravic

Naslednji korak je spoznati potencialne vplive – to pomeni vaša tveganja imeti negativne vplive na človekove pravice neke osebe.

Prepoznati morate, kje bi lahko vaše podjetje negativno vplivalo na človekove pravice. Tu je treba narediti pomembno razlikovanje. Najprej, morda boste neposredno vpleteni v negativne vplive na človekove pravice, kot posledica vaših lastnih dejavnosti. Na primer, tvegate lahko diskriminacijo proti določenim ljudem v postopkih zaposlovanja. Ampak poleg tega ste lahko posredno vpleteni v negativne vplive na človekove pravice preprosto zaradi dejanja nekega drugega podjetja ali druge vrste organizacije, s katero imate neke vrste poslovno razmerje.

Okoliščine se lahko spremenijo, zato morate občasno posodobiti svoje prepoznavanje potencialnih negativnih vplivov, tudi na primer, ko začnete nov izdelek ali projekt, vstopite na novo tržišče ali vzpostavite novo poslovno razmerje.

Kako lahko to naredim?

- Preberite razdelka III in IV tega priročnika, da se začnete zavedati, kaj so človekove pravice in dobite boljšo zamisel o vrsti vplivov, ki jih lahko prepoznate. Sprva morate upoštevati vse človekove pravice pri prepoznavanju vaših potencialnih negativnih vplivov na človekove pravice.
- Razmislite o spremembi obstoječih postopkov, da vanje vključite oceno vplivov na človekove pravice. To bi lahko bil tvegan sistem upravljanja, zdravstveni in varnostni sistem, ocene vplivov na okolje in družbo ali raznolikost sistemov upravljanja. Prav tako bi morali vzeti v obzir sisteme upravljanja dobavne verige, da ti odražajo vaša pričakovanja do dobaviteljev po spoštovanju človekovih pravic. Določeni certifikati za sisteme upravljanja – na primer ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 ali SA8000 – zahtevajo postopke, ki bi se lahko okrepili z vsebovanjem ocen negativnih vplivov na človekove pravice. ISO 26000 vodilni standard za družbeno odgovornost vključuje poglavje, ki odraža odgovornost do spoštovanja človekovih pravic.
- Razmislite o oblikovanju pritožbenega sistema, ki bo odprt za zaposlene in tudi zunanje osebe. To vam lahko pomaga določiti potencialne negativne vplive na človekove pravice, še preden te postanejo večji problem. (Za več o tem poglejte spodaj pod 4. korakom.)
- Redno govorite z ljudmi, na katere lahko vplivate, kot so zaposleni, lokalna skupnost, stranke in odjemalci – da izveste, kaj oni mislijo, kakšni bi lahko bili vaši vplivi.
- Po potrebi poiščite nasvet o človekovih pravicah in informacije od strokovnjakov za človekove pravice, nevladnih organizacij, sindikatov in ustreznih pobud več delničarjev. Prav tako bi bilo koristno stopiti v stik z vašim poslovnim združenjem.

- Uporabite šest korakov opisanih v tem priročniku pri upoštevanju tveganj, ki so povezana z drugimi podjetji. Če trdijo, da spoštujejo človekove pravice, bi vas morali biti zmožni obvestiti o negativnih tveganjih, ki so jih prepoznali, in kako bodo odpravili takšna tveganja. Morda se vam bo zdelo vredno razpravljati o njihovih ugotovitvah, če trdijo, da niso prepoznali nobenega ali le nekaj potencialnih vplivov. V takšnih razpravah se lahko osredotočite na človekove pravice, za katere se ve, da predstavljajo tveganje za podjetja v določenem sektorju ali državi delovanja.

“Moje podjetje dobavljačasne delavce za podjetja strank. Najbolj pomembne pravice za našo aktivnost so osnovna pravica do dela, pravica do enakega plačila za enako delo, pravica do nediskriminacije, pravica do zasebnosti, pravica do družinskega življenja ... Resnica je, da morda v mojem podjetju človekove pravice niso ogrožene - toda morda obstajajo na trgu in v moji industriji”

- Marek Jurkiewicz

Upravni direktor, StartPeople, Poland

3. korak: Ukrepajte, da preprečite in odpravite tveganja, ki jih prepoznate

Da bi se soočili s tveganji za človekove pravice, ki ste jih prepoznali, morate ukrepati. Še posebej v manjših podjetjih so lahko takšni ukrepi neformalni in usmerjeni k spreminjanju odnosov in organizacijske kulture.

Če je tveganje za človekove pravice rezultat dejavnosti vašega podjetja (kar pomeni, da ste jih

povzročili ali prispevali k njim), morate bili zmožni konkretno ukrepati, da jih odpravite.

Malce bolj zapleteno je, če tveganje negativnega vpliva na človekove pravice izhaja iz tega, kar počne stranka, dobavitelj ali drug poslovni partner, kot pa če izhaja iz tega, kar počne vaše podjetje. V takšni situaciji morate uporabiti vse vzvode ali moči, ki jih imate, da preprečite negativen vpliv na človekove pravice, celo če ga ne morete popolnoma preprečiti. Če je druga organizacija takšno majhno podjetje kot je vaše, boste morda ugotovili, da imate kar zadostne vzvode. Če je to veliko večja organizacija od vaše, morda sami ne boste imeli dovolj vzvodov, da bi lahko kaj storili. V takšnih primerih lahko k temu pripomore skupno delo z drugimi, ki imajo enake interese.

Kako lahko to naredim?

- Določite nekoga v vašem podjetju, da prevzame pobudo in se odločite, kdo drug naj bi še sodeloval pri preprečevanju vsakega določenega tveganja, ki ste ga prepoznali. Zagotovite jim zadostne človeške vire – vključno z zunanjim strokovnim znanjem, ko je to potrebno – in finančna sredstva, da to storijo.
- Učinkovitost človekovih pravic vključite v spodbude za učinkovitost in/ali sankcije za člane osebja. Na primer, bonusi za nadzornike proizvodne linije so lahko podani v odvisnosti od zmanjšanja števila poškodb povezanih z delom.
- Vključite spoštovanje človekovih pravic s posebnim osredotočenjem na prepoznanih tveganjih iz 2. koraka v prodajne pogoje, prakse javnih naročil in sklepanje pogodb ter v klavzule vaših dogovorov.
- Uporabite svoj vzvod, ko obstajajo tveganja znotraj vaših poslovnih razmerij, najbolje z deljenjem izkušenj in dobrih praks iz vašega lastnega delovanja. Delajte skupaj z drugimi – kot so recimo stranke, dobavitelji, poslovna združenja, sindikati ali javni organi – če so vaši vzvodi nad poslovnim partnerjem nezadostni za takojšnjo spremembo.

- V skrajnem primeru, če ne morete vzpostaviti dovolj vzvodov, da bi organizacija, s katero ste v poslovnem razmerju, odpravljala negativen vpliv na človekove pravice, potem boste morali razmišljati o prekinitvi vašega poslovnega razmerja s to organizacijo.

Kaj je “vpliv”?

Vpliv se v tem kontekstu nanaša na vašo moč ali zmoglost, da vplivate, da druga organizacija ukrepa glede negativnih vplivov na človeške pravice, ki jih povzroča ali spodbuja. Ne glede na to, ali imate vpliv ali ne, še vedno imate določeno odgovornost za negativne vplive na človeške pravice. Na primer, če dobavitelj ne spoštuje človeških pravic, še vedno imate določeno odgovornost za negativne vplive na človeške pravice, tudi če nimate vpliva, da bi dobavitelj spremenil obnašanje.

“V naših postopkih zaposlovanja se držimo politike, da nismo pristranski do ljudi z drugačno etnično pripadnostjo, z drugačnim spolom ali z drugačno veroizpovedjo. Menim, da je to izredno pomembno za družbo kot je Makedonija, ki je multietnična družba, in prav tako verjamem, da bo to pomagalo našim podjetjem.”

- Marjonka Veljanovska

Izvršna direktorica Farmahem, Makedonija

4. korak: Omogočite rešitve za tiste prizadete, če ste neposredno vpleteni v negativen vpliv

Če gre kaj narobe in niso spoštovane pravice nekoga, se morate potruditi in ustaviti takšne vplive, ter če je to

povzročilo vaše podjetje ali pa je prispevalo k temu, najdete načine, da boste popravili situacijo za žrtev(-ve). Popravek tega, kar je šlo narobe, lahko vključuje opravičevanje, finančno ali nefinančno nadomestilo ali kakršenkoli drug ukrep, za katerega se tako žrtev kot vaše podjetje strinjata, da je primeren odziv. Prav tako mora zajemati ukrepe za zagotavljanje, da se negativni vpliv ne zgodi ponovno. Pomembno je razumeti, kaj bi se tistim prizadetim zdelo učinkovita rešitev, poleg lastnega mnenja vašega podjetja.

Kako lahko to naredim?

- Bodite odprti: pogovorite se s posamezniki, ki jih je vaše podjetje prizadelo. To lahko pripomore k zgodnjemu in neposrednemu reševanju pritožb in omejevanju problema tako za podjetje kot za prizadete osebe.
- Vzpostavite pritožbeni sistem, kjer lahko ljudje, ki mislijo, da bo vaše podjetje negativno vplivalo nanje ali na druge, varno izrazijo zaskrbljenost. Ali pa omogočite dostop do takšnega sistema, ki ga upravlja zunanja organizacija (na primer, panožno združenje ali skupina več delničarjev). To lahko omogoča učinkovito ukrepanje za odpravo škode, preden postane to konflikt, ki ga je težko upravljati.
- Kolektivno pogajanje in konstruktivni odnosi s primerno izvoljenimi predstavniki zaposlenih pogosto zagotavljajo dobro osnovo za učinkovito rešitev v primerih, ki zadevajo zaposlene. Nekatera podjetja prav tako dobro izkoristijo linije zavzemanja zaposlenih ali škatle za predloge.
- Za posameznike zunaj podjetja bi lahko razmislili o ustanovitvi javnega e-poštnega naslova ali telefonske linije za obravnavo pritožb ali povratnih informacij.

“Naše podjetje je postavilo anonimni poštni nabiralnik, v katerega lahko zaposleni dajejo svoje predloge, kritike in vse stvari, ki so jih opazili, da bi lahko predstavljanje kršitev človekovih pravic.”

- Tina Lund

Vodja partnerstva pri ZN, Danimex Communication, Danska

Kaj je “rešitev”?

Rešitev je popravljanje napake ali v tem kontekstu, “popravljanje” negativnega vpliva na človeške pravice določene osebe. V bistvo to pomeni poskrbeti za žrtev. Popraviti negativen vpliv je veliko lažje, če imate vzpostavljene sisteme, ki žrtvi omogoča, da se na vas obrne in začne dialog.

5. korak: Spremljati vaš napredek

Da bi zagotovili dobro upravljanje vaših odgovorov na potencialne in dejanske negativne vplive na človekove pravice, morate spremljati in evidentirati, kako jih obravnavate. Kako ste preprečili potencialen negativni vpliv in ali ste bili uspešni? In ali ste popravili situacijo za prizadete osebe, če je dejansko prišlo do negativnih vplivov?

To morda zahteva uporabo pomembnih pokazateljev: tako tistih, ki se jih da izmeriti, kvantitativni pokazatelji, kot tiste, ki razkrivajo dožemanja in odnose ljudi, kvalitativni pokazatelji. Ta prizadevanja bi morala omogočiti drugim, da ocenijo vaša dejanja.

Kako lahko to naredim?

- Razmislite o osnovanju vaših prizadevanj za spremljanje na orodjih in pokazateljih, ki jih že uporabljate na delovnem mestu, zdravstvene in varnostne ocene, preglede učinkovitosti osebja ali ankete osebja. Vključite lahko tudi relevantne pokazatelje v obstoječe sisteme za spremljanje upravljanje kakovosti ali učinkovitosti okolja, in uporabite ankete kupcev, strank ali dožemanj dobaviteljev.
- Prav tako je lahko to koristno za oceno rezultatov vašega pritožbenega sistema. Ali so v celoti rešili težavo?

- Razmišljajte o vključevanju delničarjev in predvsem prizadetih posameznikov v vaša prizadevanja za spremljanje, da zagotovite povratne informacije o učinkovitosti vaših prizadevanj pri preprečevanju in odpravljanju negativnih vplivov na človekove pravice.

“Moje podjetje je danes močnejše, kot takrat, ko smo pričeli ta postopek neposrednega ukvarjanja s človekovimi pravicami. Uvedli smo boljšo notranjo komunikacijo. Včasih nismo govorili in smo bili zelo hierarhični.”

- Jean-Marc Barki

Izvršni direktor, Sealock, France

6. korak: Komunicirajte o tem, kaj počnete

Ta korak opisuje kaj početi, da spoštujete človekove pravice. Ni treba razkriti vseh prepoznanih tveganj ali vplivov in kako ste se soočili s čisto vsakim od njih.

Vendar, če se to zahteva – še posebej s strani prizadetih posameznikov ali njihovih predstavnikov – morate biti pripravljeni razkriti informacije o določenih vplivih na človekove pravice, medtem ko zagotavljate primerno zaščito zasebnih ali poslovnih informacij, in če je treba, tudi tiste vašega osebja.

Kako lahko to naredim?

- Poskrbite, da komunicirate kaj počnete potencialno ali dejansko prizadetim posameznikom. Razmislite o srečanju in posvetovanju s prizadetimi delničarji kot enega ključnih elementov vašega komunikacijskega pristopa. Neodvisno preverjanje ali potrditev poročanja o človekovih pravicah ali vključitev komentarjev prizadetih posameznikov lahko okrepi vsebino in verodostojnost vaše komunikacije.
- Poleg tega se odločite kako želite komunicirati. Vaša komunikacija je lahko bodisi neformalna in vključena v redne sestanke in razprave z zaposlenimi, dobavitelji, strankami in predstavniki družbe, ali pa prevzame obliko formalnega in javno dostopnega poročanja.
- Vključite relevantne informacije v letna poročila, poročila o družbeni odgovornosti podjetja ali poročila o trajnostnem razvoju. Pomembni segmenti se lahko pojavijo v rednih poročilih o zdravstveni in varnostni učinkovitosti. Če vaše podjetje sodeluje v državnih ali mednarodnih pobudah, kot so pobude ZN za globalni vpliv ali za etično trgovanje, se od vas že pričakuje posredovanje določenih informacij. Relevantne informacije o vašem spoštovanju človekovih pravic so lahko vgrajene v to.
- Ne pozabite obvestiti drugih relevantnih delničarjev. Informacije se lahko zahtevajo ali samo upoštevajo s strani tistih vaših strank, ki sodelujejo pri odgovornem upravljanju dobavne verige ali trajnostnem javnem naročanju.
- Razmislite o uporabi kratkih posodobitev objavljenih na vaši spletni strani ali preko družbenih medijev.

“Danimex posreduje našo zavezo do človekovih pravic z objavo Sporočilo o napredku. To je poročilo, ki ga objavimo enkrat na leto, v povezavi z našim sodelovanjem v globalnem dogovoru ZN ... Ampak dejansko še nismo ravno dobri pri razlaganju našim strankam in dobaviteljem, kaj počnemo. To je torej eden od naših prihodnjih izzivov, da postanemo boljši pri posredovanju tega, kaj počnemo.”

- Tina Lund

Vodja partnerstva pri ZN, Danimex Communications, Danska

3 Vprašanja, ki jih morate upoštevati v vsakodnevni poslovnih situacijah

Spodaj je naveden seznam 15 dokaj skupnih poslovnih dejavnosti ali poslovnih situacij. Vsaka bi lahko pomenila tveganja negativnih vplivov na človekove pravice. Za vsako obstaja tudi kratek seznam vprašanj, ki namigujejo na dejanja, ki jih lahko storite za preprečevanje ali odpravljanje teh vplivov.

Niso vse situacije relevantne za določeno poslovanje, vendar verjetno je, da se boste prepoznali v mnogih od njih. Tveganja človekovih pravic lahko nastanejo pri precej običajnih poslovnih dejavnostih, ki jih opravlja večina podjetij.

Vprašanja niso izčrpana, tako da ne pokrivajo vseh možnih tveganj negativnih vplivov na človekove pravice v povezavi z vsako opisano situacijo. Upajoč bo vaš odgovor na mnoga vprašanja "da, to že počnem". V tem primeru to prikazuje, da vi že počnete mnogo stvari za zagotavljanje, da bo vaše podjetje spoštovalo človekove pravice. Morda boste tudi našli nove stvari, na katere prej niste niti pomislili.

Na voljo je zakonodaja, ki je relevantna za večino opisanih situacij. Med branjem teh situacij si torej zapomnite, da morate vedno poskrbeti, da se zavedate relevantnih zakonov in kolektivnih dogovorov ter jih upoštevate. Ko poslujete vedno poskrbite, da vaše dejavnosti potekajo v okviru predvidenega pravnega in institucionalnega okvira za te dejavnosti. Če zaposlujete ljudi, uporabite le pravno priznana delovna razmerja. In preverite, da imate poslovna razmerja le z organizacijami in osebami, ki delujejo v skladu z zakonom. S tem boste običajno prišli daleč naproti zagotavljanju spoštovanja človekovih pravic.

Nekaj teh vprašanj namiguje na ukrepe, ki jih boste v vsakem primeru po zakonu morali storiti. Dejstvo, da so tukaj predstavljena kot vprašanja na noben način ne namiguje, da se ta podjetja lahko odločijo, če bodo ravnala po zakonih ali ne.

UPOŠTEVANJE ČLOVEKOVIH PRAVIC V VAŠIH LASTNIH DEJAVNOSTIH

1. Ko zaposlujete ...

ali upoštevate le kompetence in izkušnje, ko ocenjujete koga zaposliti?

Ali zahtevate le informacije, ki so pomembne za izvršitev dela?

Ali ustvarjate razumne prilagoditve, da dajete invalidnim zaposlenim priložnosti za delo z vašim podjetjem?

Ali se vsi zaposleni vpleteni v postopek zaposlovanja zavedajo diskriminatornega pristopa vašega podjetja?

Ali ste se javno zavezali v zvezi z raznolikostjo, npr. s prijavo na Listino za raznolikost¹?

Ali hranite osebne informacije o kandidatih na varnem?

- Ogrožene pravice:
- pravica do dela
 - pravica do nediskriminacije
 - pravica do zasebnosti

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

2. Ko ste zaposlili delavce in delajo za vas ...

ali spodbujate delovno okolje, kjer se ljudje spoštujejo?

Ali imate vzpostavljene ukrepe za preprečevanje in odpravljanje diskriminacije na delovnem mestu?

Ali izvajate ukrepe za zaščito zaposlenih pred incidenti ustrahovanja, spolnega nadlegovanja in drugih vrst nadlegovanja, bodisi s strani drugih zaposlenih ali tretjih oseb, kot so stranke, prodajalci in odjemalci?

Ali podpirate zaposlene, ki trdijo, da so bili izpostavljeni incidentom ustrahovanja, spolnega nadlegovanja ali čemu podobnemu?

Ali zagotavljate, da so plače redno in pravočasno poravnane?

- Ogrožene pravice:
- Prepoved ponižujočega ravnanja
 - pravica do nediskriminacije
 - Pravica do varnega in zdravega delovnega okolja
 - Pravica do fizičnega in duševnega zdravja
 - Pravica do pravičnega in zadovoljivega plačila

3. Pri določanju plač in odločanju koga napredovati ...

ali zagotavljate enakovredno plačilo za enakovredno delo ali za delo enakovredne vrednosti?

Ali povečujete plače in dajete dodatke na podlagi objektivnih dejavnikov brez diskriminacije?

Ali zagotavljate pošteno in pregledno napredovanje in priložnosti za karierni razvoj?

Če vaše podjetje zaposluje nizko kvalificirano, priseljeno ali sezonsko delovno silo, ali veste, če je skupni prihodek, ki ga prejmejo zadevni delavci primeren za izpolnjevanje njihovih osnovnih potreb, z upoštevanjem vse dodatne podpore plač, ki jo morda zagotavlja država??

- Ogrožene pravice:
- Pravica do enakovrednega plačila za enakovredno delo
 - pravica do nediskriminacije
 - Pravica do dela
 - Pravica do pravičnega in zadovoljivega plačila

4. Če se želijo zaposleni pridružiti sindikatu ali sodelovati pri kolektivnem pogajanju ...

ali dovolite svojim zaposlenim, da se pridružijo sindikatu ali oblikujejo sindikat po svoji izbiri?

Ali se vključite v dialog z vašimi zaposlenimi, na primer preko rednih sestankov s predstavniki zaposlenih?

Ali imate zdrav dialog in v dobri veri sodelujete v pogajanjih s sindikati, v katera so vključeni vaši zaposleni?

- Ogrožene pravice:
- Pravica do organiziranja in sodelovanja pri kolektivnih pogajanjih
 - Svoboda združevanja

5. Ko kdo od vaših zaposlenih zanosi ali pa ima nosečega zakonca ...

ali spremenite delovne načrte takšnih zaposlenih glede na materinstvo ali očetovstvo?

Ali seznanite svoje zaposlene o tem, kako upravljati in delovati v zvezi z nosečnostjo kolegov?

Ali se prepričate, da ne diskriminirate nosečih zaposlenih ali mladih žensk, npr. v povezavi z zaposlovanjem ali napredovanjem?

Ali imate enake pristope do žensk in moških, ki vzamejo starševski dopust?

- Ogrožene pravice:
- pravica do družinskega življenja
 - pravica do nediskriminacije
 - pravica do varnega in zdravega delovnega okolja
 - pravica do fizičnega in duševnega zdravja

6. Če oglašujete izdelke ...

ali se v svojih reklamah izogibate krepitevi predsodkov in stigmatiziranju ljudi ali skupin?

Ali se prepričate, da v oglaševanju ne promovirate seksualizacije otrok?

Ali poskrbite za to, da vaše oglaševanje upodablja ženske na neseksističen način?

Ali imate vzpostavljen kanal za povratne informacije, ki javnosti omogoča podajanje pripomb na vaše reklame?

- Ogrožene pravice:
- pravica do nediskriminacije

7. Če prodajate izdelke neposredno strankam ...

ali so vaši zaposleni usposobljeni v nediskriminaciji strank in ali so, na primer, obveščeni o tveganjih v zvezi z diskriminatornimi ali poniževalnimi izrazi?

So informacije o kupcih varno shranjene in ali kupci vejo kako boste uporabili takšne informacije?

Ali ponujate jasna navodila za uporabo opozoril o nevarnih izdelkih?

- Ogrožene pravice:
- pravica do nediskriminacije
 - pravica do zasebnosti
 - pravica do življenja
 - pravica do fizičnega in duševnega zdravja

8. Če delajo vaši zaposleni pod pogoji z visoko obremenitvijo ...

ali posvečate dodatno pozornost dobremu počutju zaposlenih v času povečanega stresa in pritiska?

Ali poskušate, kolikor je to mogoče, dobro načrtovati delo vnaprej, da bi se izognili nenehnemu izpostavljanju zaposlenih visokim stopnjam stresa?

Ali ustvarjate odprto atmosfero, kjer imajo zaposleni občutek, da lahko govorijo o stresu ali o simptomih povezanih s stresom?

Ali poskrbite, da se vi in vaši zaposleni zavedate prvih znakov stresa?

- Ogrožene pravice:
- pravica do varnega in zdravega delovnega okolja
 - pravica do počitka in prostega časa
 - pravica do fizičnega in duševnega zdravja

9. Če imajo vaši zaposleni dostop do interneta doma ...

ali obveščate svoje zaposlene pod kakšnimi okoliščinami boste dostopali do njihovih e-sporočil?

Ali obveščate svoje zaposlene o mejah v zvezi s tem, kaj lahko izjavijo javno ali za vaše podjetje?

Ali poskrbite, da vaši zaposleni ne kopirajo dela drugih za osebne ali poslovne koristi?

Ali ustvarjate razumne prilagoditve, da omogočite zaposlenim z invalidnostjo, kot je slabovidnost, dostop do interneta?

- Ogrožene pravice:
- pravica do zasebnosti
 - pravica do svojega mnenja
 - pravica do informacij in izražanja mnenja
 - pravica do nediskriminacije
 - pravica do sodelovanja v kulturnem življenju, koristi znanstvenega napredka in zaščite avtorskih interesov

10. Če delajo vaši zaposleni z nevarnimi snovmi ...

ali poskrbite, da imajo vaši zaposleni navodila in se usposabljaajo glede ravnanja s snovmi in kaj je treba storiti, če pride do nesreč?

Ali zagotavljate zaposlenemu dostop do opreme za prvo pomoč?

Ali redno izvajate preglede za zagotavljanje, da so izpolnjene zdravstvene in varnostne zahteve?

Ali poskrbite, da se snovi po uporabi odlagajo ali hranijo na varen način?

- Ogrožene pravice:
- pravica do varnega in zdravega delovnega okolja
 - pravica do fizičnega in duševnega zdravja

11. Če vaše podjetje uporablja stroje ali vozila ...

ali se stroji ali vozila uporabljajo v vašem podjetju varno za obratovanje in ali redno preverjate njihove varnostne funkcije?

Ali so vsi zaposleni, ki uporabljajo stroje ali vozila, primerno usposobljeni in pooblašeni za njihovo delovanje?

Ali so zaposleni usposobljeni v tem, kako se odzvati na okvaro ali slabo delovanje strojev?

Ali zaposleni, ki uporabljajo stroje ali upravljajo vozila, dobijo dovolj primerne počitke, da bi se izognili nesrečam v povezavi z utrujenostjo?

- Ogrožene pravice:
- pravica do varnega in zdravega delovnega okolja
 - pravica do fizičnega in duševnega zdravja

UPOŠTEVANJE ČLOVEKOVIH PRAVIC V POSLOVNIH RAZMERNOSTI

12. Če oddajate naročila svojim dobaviteljem z zelo kratkimi roki ...

ali vaši dobavitelji vedo, da od njih pričakujete, da spoštujejo človekove pravice, na primer s sklicevanjem na možna tveganja v vaših pogodbah ali dogovorih z dobavitelji?

Ali načrtujete svojo prodajo in naročila, da se, kolikor je mogoče, izognete zelo kratkih rokov pri dobaviteljih?

Ali z dobavitelji razmišljate in razpravljate o delovnih pogojih njihovih zaposlenih v primeru kratkih rokov?

Ogrožene pravice:

- pravica do varnega in zdravega delovnega okolja
- pravica do počitka in prostega časa

13. Če najamete drugo podjetje, da ponuja varnostne storitve ...

ali daste svojim ponudnikom storitev jasno vedeti, da od njih pričakujete spoštovanje človekovih pravic, na primer tako, da to vključite v vaše pogoje javnega naročanja?

Ali se prepričate, da ima vaš ponudnik storitev ustrezno dovoljenje?

Ali poskrbite, da vaš ponudnik storitev usposablja svoje osebe v zvezi z relevantnimi človekovimi pravicami, kot sta primerna uporaba sile in nediskriminacija?

Ali zagotovite, da vaš ponudnik storitev zmanjša negativne vplive na pravico do zasebnosti zaposlenih ali strank, ki jih lahko povzročijo nadzorovanje ali fizične preiskave?

Ogrožene pravice:

- pravica do zasebnosti
- pravica do življenja, svobode in varnosti osebe
- prepoved ponižujočega ravnanja
- pravica do mirnega zbiranja
- pravica do nediskriminacije

14. Če kupujete izdelke iz nizkostoškovnih držav ali sektorjev, kjer sumite, da uporabljajo delo otrok ...

ali daste svojim dobaviteljem jasno vedeti, da od njih pričakujete spoštovanje človekovih pravic, vključno s prepovedjo dela otrok?

Ali ste poiskali nasvet strokovnjaka, na primer od nevladne organizacije, o izdelkih ali državah, ki lahko imajo posebna tveganja v zvezi z delom otrok?

Ali imate vzpostavljen določen postopek v primeru, da izveste, da eden od vaših dobaviteljev ne spoštuje človekovih pravic?

Ali ste razmišljali o možnosti priključitve k pobudi na podlagi sodelovanja pri odgovornem upravljanju dobavne verige, kot sta pobuda za etično trgovanje ali pobuda za družbeno skladnost podjetij?

Ogrožene pravice:

- Odprava dela otrok
- Pravica do izobrazbe

15. Če prodajate izdelke ali storitve, za katere velja verjetnost, da bi jih uporabljali na konfliktnih območjih, ali prodajate izdelke narejene na konfliktnih območjih ...

Ali vaše stranke ali dobavitelji vedo, da od njih pričakujete, da so še posebej previdni pri spoštovanju človekovih pravic z ozirom na povečana tveganja, ki obstajajo na konfliktnih območjih?

Ali iščete kredibilne, neodvisne nasvete od vlad in strokovnjakov za človekove pravice o tem, kako spoštovati človekove pravice na konfliktnih območjih?

Ali sodelujete z drugimi podjetji ali organizacijami civilne družbe pri upravljanju prepoznanih tveganj?

Ali posvečate posebno pozornost tveganju, da bi postali del kakšnih etičnih, verskih ali kulturnih nestrinanj ali konfliktov na tem območju?

Mnogo človekovih pravic je lahko pod povečanim tveganjem na konfliktnih območjih, vključno z:

- Pravica do življenja, svobode in varnosti osebe
- Prepoved mučenja ali krutega, nehumanega ali ponižujočega ravnanja
- pravica do nediskriminacije
- Pravica do samoodločanja
- Humanitarno pravo

4 Kratki primeri negativnih vplivov na človekove pravice

Podjetje lahko ima morebitne negativne vplive na vse mednarodno dogovorjene človekove pravice. Zato bi moralo vaše podjetje razmisliti o teh pravicah, na primer pri prepoznavanju vaših tveganj za človekove pravice (glejte korak 2, razdelek II).

Spodaj je naštetih 29 človekovih pravic, ki so vse vsebovane v Mednarodni listini o človekovih pravicah in v ILO temeljnih konvencijah¹. Vsaka od pravic je predstavljena s primerom, kako lahko podjetja, če niso previdna, povzročijo, pripomorejo ali so kako drugače vpletena v negativen vpliv.

Nekateri primeri predstavljajo nezakonita dejanja v evropskih državah in drugje. V teh primerih se lahko zadevno podjetje sooča s pravnimi posledicami, skladnost z zakonom pa bi najverjetneje pripomogla k izogibanju negativnemu vplivu. Drugi primeri so v 'sivih območjih', kjer ni jasno, če je dejavnost zakonita ali ne.

Vseeno pa so vse to primeri negativnih vplivov na človekove pravice, ki se jim je treba izogibati in jih odpravljati, če do njih pride v vašem podjetju. Upoštevajte, da se nikoli vsi ne strinjajo v zvezi s tem, kaj predstavlja negativen vpliv na človekove pravice. Ta seznam želi uporabiti primere, ki so razumljivo jasni.

o Svoboda združevanja

Številni zaposleni se sestajajo izven delovnika, da bi se pridružili sindikatu. Podjetje zaposli odvetnika z zavestnim namenom zastraševanja zaposlenih v upanju, da ne bodo nadaljevali s svojimi načrti pridruževanja sindikatu.

o Pravica do enakovrednega plačila za enakovredno delo

Podjetje zaposli novega delavca, ki je priseljenc iz države z gospodarstvom v razvoju. Zaradi svojega nacionalnega porekla,

je plačan manj od svojih kolegov, saj uprava meni, da je njegova plača še vedno veliko več od tistega, kar bi zaslužil v svoji domovini.

o Pravica do organiziranja in sodelovanja pri kolektivnih pogajanjih

V državi, kjer pravni okvir dovoljuje kolektivno pogajanje v zvezi z določili in pogoji zaposlovanja, podjetje ne želi sodelovati v takšnem pogajanju s predstavniki zaposlenih v pravno priznani organizaciji zaposlenih bodisi neposredno ali posredno preko delavskih organizacij (na primer na lokalni, sektorski ali državni ravni).

o Pravica do enakovrednosti na delu

Vodja majhnega podjetja se odloči, da bo povišal zaposlenega, in sicer ne na osnovi učinkovitosti, ampak zato, ker je moški in ne bo odšel na porodniški dopust, kar bi se zgodilo v primeru drugega kandidata, ki je ženska.

o Pravica do nediskriminacije

Vodja majhnega podjetja začne postopek zaposlovanja pomočnika prodaje za svojo trgovino. Za to delovno mesto se prijavi več kvalificiranih in primernih kandidatov, tudi pripadnikov etičnih manjšin. Vodja se odloči, da ne bo naredil intervjuja s kandidati, pri katerih je vidna pripadnost manjšini, zato ker so se v preteklosti stranke pritoževale nad tem, da jih strežejo očitni pripadniki manjšin.

o Pravica do pravičnega in zadovoljivega plačila

Podjetje plačuje svoje stalno zaposlene delavce v skladu s sistemom provizije. Vendar osnovna plača ni zagotovljena, plačila pa so nakazana na nedosleden način glede na nihanje prodaje.

² Zastopanje Mednarodne liste o človekovih pravicah in Deklaracije ILO o temeljnih načelih in pravicah pri delu izhaja iz "Varovanje, spoštovanje in odpravljanje: ogrodje za poslovne in človekove pravice", Poročilo posebnega predstavnika generalnega sekretarja o vprašanju človekovih pravic in transnacionalnih korporacij ter drugih poslovnih podjetij, John Ruggie, 2008: str. 15–16

o **Odprava suženjstva in prisilnega dela**

Podjetje deluje kot posrednik pri oskrbi nekvalificiranih delavcev za kmetijska dela. Podjetje išče priseljence, ki so pripravljene delati na poljih v relativno slabih pogojih in za nizko plačilo. Podjetje prejme bonus glede na število delavcev, ki ostanejo pri delodajalcu čez sezono. Zaradi velikega prihodka delavcev se podjetje odloči, da bo obdržalo njihove potne liste čez načrtovano sezono in uvede visoko 'pristojbino za svetovanje', če želi delavec dobiti nazaj svoj potni list pred koncem sezone.

o **Pravica do varnega delovnega okolja**

Vodja javnega naročanja podjetja obišče glavnega dobavitelja v Vzhodni Aziji. Med obiskom na gradbišču podjetja je vesel, ko vidi, da vsi delavci nosijo zaščitne čelade. Pozneje pozabi svoj kovček in se vrne nazaj ponj ter ugotovi, da so zdaj vsi delavci sneli svoje čelade. Ker je dobavitelj pomemben za njegovo podjetje, se odloči, da ne bo spregovoril o videnem in da bo kljub temu naredil posel.

o **Odprava dela otrok**

Podjetje kupi promocijske predmete, kot so pisala, obeski za ključe in vžigalniki z logotipom podjetja od precej velikega dobavitelja. Med obiskom dobavitelja in dogovarjanjem za ceno ter kakovost naslednjega naročila je vodja javnih naročil opazil nekaj majhnih otrok, ki so sestavljali majhne dele. Ker je predstavnica tako majhnega podjetja v primerjavi z dobaviteljem, se odloči, da bo spregledala videno in vseeno izvedla naročilo.

o **Pravica do počitka in prostega časa**

Zaradi hitrega naročila od pomembne stranke, lastnik majhnega podjetja prosi svojega dobavitelja, naj podvoji proizvodnjo enega

predmeta v načrtovani dostavi obstoječega naročila. Posledično morajo zaposleni dobavnega podjetja delati zelo dolg delovnik ves teden in celo med vikendom, da se držijo roka. Zaposleni se pritožujejo in v afektu jim lastnik zagrozi z odpustitvijo, če zavrnejo opravljane dodatnih delovnih ur.

o **Pravica do dela**

Podjetje zavrne uporabo pogodb ali pisem o zaposlovanju z novo zaposlenimi delavci.

o **Pravica do družinskega življenja**

Zaposlena vodja obvesti o svoji drugi nosečnosti. Vodja je od prejšnjega delodajalca zaposlene izvedel, da je bila med svojo prvo nosečnostjo pogostokrat odsotna. Vodja se odloči, da bo zaposleno takoj odpustil.

o **Pravica do življenja, svobode in varnosti osebe**

Lastnik podjetja zamuja s popravilom kombija podjetja zaradi ekonomskih težav. Kot posledica tega so odpovedale zavore in ena oseba umre.

o **Pravica do mirnega zbiranja**

Lokalni sindikat organizira miren in zakonsko dovoljen protest proti delovnim pogojem v srednje velikem podjetju pred njegovimi poslopiji. Podjetje se vznemiri in najame varnostno podjetje, da razpodi protestnike.

o **Pravica do ustreznega življenjskega standarda (vključno z zadostno hrano, oblačili in nastanitvijo)**

Kmet poskrbi za spalne prostore za priseljene zaposlene med viškom sezone. Zato da bi ohranjali nizke stroške, so spalnice prenatrane, s pomanjkanjem sanitarij in redko očiščene. Zaposleni se pritožujejo, ker nimajo kje drugje spati.

o **Prepoved mučenja ali krutega, nehumanega ali ponižujočega ravnanja**

Vodja pisarne sistematično nadleguje svoje zaposlene, npr. tako, da jih kliče s poniževalnimi imeni vedno ko ni zadovoljen z učinkovitostjo v povezavi z njihovim delom.

o **Pravica do poroke in svoje družine**

Podjetje močno spodbuja zaposleno, naj odloži svojo poroko za eno leto, da bi se izognili nepotrebnim motnjam med zelo delovnim obdobjem. Rekli so ji, da morda ne bo več prostora zanjo v podjetju, če izpelje poročne načrte.

o **Pravica do fizičnega in duševnega zdravja**

Majhen trgovec na drobno prodaja zamrznjeno meso in perutnino. Lastnik trgovine dobi zelo ugodno ponudbo zamrznjenega mesa in kupi veliko pošiljko. Ponudba je dobra zaradi trimesečnega roka uporabnosti zamrznjenega mesa. Pred potekom roka uspe prodati le del mesa in nato na preostalih paketih spremeni rok uporabnosti.

o **Enakovredno priznanje in zaščita pred zakonom**

Podjetje izkoristi dejstvo, da priseljeni delavci niso enakovredno zaščiteni pred državnimi zakoni o delu, in jim nudi delovne pogoje, ki so pod državnimi standardi.

o **Svoboda mišljenja, vesti in vere**

Lastnik podjetja opazi, da nekateri zaposleni nosijo verske simbole in med odmori prakticirajo svojo vero. Ker je ateist, ga njihove prakse razdražijo. Čeprav te prakse ne pomenijo tveganja za zdravje in varnost drugih ali ne vplivajo na zmožnost zaposlenega pri izvajanju svojih obveznosti, jih prosi, naj prenehajo s tem.

o **Pravica do izobrazbe**

Vodstvo podjetja izve, da dva zaposlena izražata preveč idej o pravicah zaposlenih, in sicer po prijavi na program usposabljanja, ki ga podružnica lokalnega sindikata ponuja izven delovnih ur. Podjetje obvesti zaposlene, da se bodo soočili s 'težavami', če bodo še naprej obiskovali predavanja.

o **Pravica do pravičnega sojenja**

Podjetje uporablja distributerja za svoje izdelke. Med večerjo se glavni izvršni direktor distributerja hvali s tem, da je 'prepričal' sodnika, da zavrne tožbo bivšega zaposlenega.

o **Pravica do mnenja, svobode informacij in izražanja**

Srednje veliko podjetje prodaja rešitve informacijske komunikacijske tehnologije javnim organom. Podjetje se zaveda, da nekateri javni odjemalci uporabljajo izdelke, da zasledujejo in nadlegujejo posameznike, ki se ne strinjajo z vladnimi politikami. Lastnik meni, da majhno podjetje ne more vplivati na takšno uporabo in da bi v primeru, če se njegovo podjetje vmeša v to, lahko druga podjetja prevzela ta dobičkonosen posel.

o **Pravica do sodelovanja v kulturnem življenju, koristi znanstvenega napredka in zaščite avtorskih interesov**

Majhno inženirsko podjetje svetuje pri gradbenih projektih na globalni ravni. V eni od svojih trenutnih nalog svetujejo veliki stranki v zvezi z gradnjo velike tovarne. Zaradi gradnje je lokalnemu prebivalstvu onemogočeno obiskovanje kulturnega prostora, ki jim veliko pomeni. Inženirsko podjetje poizve o težavi, a meni, da to ni njihova stvar in se odloči, da ne bo storilo nič.

o **Pravica do samoodločanja**

Podjetje kupi kos zemljišča, kljub temu da se zaveda, da bo skupina domačinov morda imela zahteve, ki izvirajo iz običajne uporabe enakega zemljišča. Podjetje izkorišča dejstvo, da je ta skupina domačinov zelo slabo politično povezana in da ji primanjkuje dokazil o lastništvu zemlje. Ignorira njihove proteste in navsezadnje prosi policijo, naj deložira ljudi, ki živijo na tej zemlji.

o **Pravica do političnega življenja**

Zaposleni kandidira na lokalnih volitvah. Upravni direktor istega podjetja podpira drugo stranko, začinja dvomiti o strokovnih kompetencah zaposlenega in mu odvzema nekatere odgovornosti.

o **Pravica do socialne varnosti**

Podjetje uporablja računovodsko prevaro, da bi se izognilo prispevanju k državni shemi socialne varnosti.

o **Svoboda gibanja**

Majhno podjetje se zanaša na uvoze iz vinske kleti v oddaljenem podeželskem predelu, kjer do najbližjega mesta potujejo več kot dve uri. Med obiskom dobavitelja v sezoni žetve lastnik podjetja izve, da vinska klet prepoveduje kmečkim delavcem, da jo po delovnih urah zapustijo, zaradi izkušenj, da se nekateri delavci vrnejo zvečer prepozno, da bi bili naslednje jutro primerni za delo.

o **Pravica do zasebnosti**

Kot osebno zaslugo prijatelju iz drugega podjetja, upravni direktor podjetja posreduje zasebne informacije izbranih strank brez njihove predhodne privolitve.

5 Reference

Spodaj so naštetih nekateri veljavni viri informacij o človekovih pravicah.

Prosimo upoštevajte, da te reference morda niso bile napisane za poslovno občinstvo in niso posebej prijazne do MSP-jev. Zato boste morda potrebovali strokovno pomoč, da bi jih naredili operativne, na primer iz državnih institucij za človekove pravice, organizacij civilne družbe, ki se posebej posvečajo človekovih pravicam, poslovnih združenj, trgovinskih zbornic ali pobud več delničarjev CSR.

Dokumenti in viri globalnih referenc:

- **Vodilna načela ZN:**
Vodilna načela za podjetništvo in človekove pravice Združenih narodov, Urad visokega komisarja ZN za človekove pravice, 2011: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- **Razlagalni priročnik vodilnih načel ZN:**
Družbena odgovornost za spoštovanje človekovih pravic: Razlagalni priročnik, Urad visokega komisarja ZN za človekove pravice, 2011: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- **Globalni dogovor ZN:**
Globalni dogovor je pobuda ZN za družbeno odgovornost globalnih korporacij. Pobudo lahko obiščene na www.unglobalcompact.org. Za informacije o odnosu med vodilnimi načeli ZN za podjetništvo in človekove pravice ter globalnim dogovorom glejte: http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf
- **Mednarodni predlog zakona človekovih pravic:**
<http://www2.ohchr.org/english/law>

- **Urad visokega komisarja ZN za človekove pravice:**

Veljavne spletne informacije o človekovih pravicah: <http://www.ohchr.org>

- **ILO deklaracija temeljnih načel in pravic pri delu**

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

- **Mednarodna delovna organizacija**

Veljavne spletne informacije o pravicah delavcev: <http://www.ilo.org>. ILO poizvedbena točka za podjetja v zvezi z mednarodnimi standardi dela: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

Referenčni dokumenti EU:

- **Listina EU o temeljnih pravicah:**
http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm
- **Evropska konvencija o človekovih pravicah:**
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- **Strategija Evropske komisije 2011–14 za družbeno odgovornost podjetij**
HYPERLINK "<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>"
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

Zahvale

Evropska komisija in ekipa projekta iz GLOBAL CSR in BBI International bi se rada zahvalila mnogim, ki so komentirali začetne osnutke tega priročnika, med drugim tudi:

članom Svetovalnega odbora strokovnjakov, ustanovljenega s strani Evropske komisije, za svetovanje pri projektu

- Jim Baker, Global Trade Unions
- Alexandra Guáqueta, delovna skupina ZN za podjetje in človekove pravice
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Centre for Responsible Business (Center za odgovorno poslovanje), Indija
- Geneviève Paul and Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, mednarodna organizacija delodajalcev

Druge osebe in organizacije, ki so podali komentarje na različico osnutka priročnika:

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

Drugi udeleženci na razpravi okrogle mize, ki jo je 12. septembra 2012 gostila Evropska komisija:

- Signe Andreassen, GLOBAL CSR, Denmark
- Jean-Marc Barki, Sealock, France
- Ajnacska B. Nagy, European Commission, DG Enterprise
- Peer Bondevik, Ethical Trading Initiative, Norway
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Germany
- Mile Boshkov, Business Confederation of Macedonia
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Belgium
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Romania
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Italy
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), France
- David Connor, Coethica, United Kingdom
- Rachel Davis, Shift, United States
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, European Commission, DG Enterprise
- Kirsty Drew, Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Belgium
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), Belgium
- German Granda, Foretica, Spain
- Jana Heinze, Ecosense (Forum for Sustainable Development of German Business)
- Luc Hendrickx, European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME)
- Henning Hoy Nygaard, Danish Federation of SMEs
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Poland
- Jutta Knopf, Adelphi, Germany
- Ales Kranjc, Network for Social Responsibility, Slovenia
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Spain
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Denmark
- Andrew Marshall Roberts, Scottish Business in the Community
- Alan Miller, European Group of NHRIs – Scottish Human Rights Commission
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Macedonia
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Madeconia
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Poland
- Anna-Elina Pohjolainen, European Commission, DG Justice
- Veronica Rubio, Business Social Compliance Initiative (BSCI/FTA)
- Joanna Serdyska, European Commission, DG Justice
- Emily Sims, International Labour Organisation (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Denmark
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), Turkey
- Matthias Thorns, International Organisation of Employers (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Belgium
- Marjon van Opijnen, CREM, Netherlands
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Macedonia
- Juan Villamayor, Consultant in Corporate Sustainability, Spain
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), France
- Margaret Wachenfeld, Institute for Human Rights and Business (IHRB)
- Mark Wright, Equality and Human Rights Commission, United Kingdom

Poudarjeni citati v tem priločniku prihajajo od oseb, ki upravljajo ali delajo v petih evropskih majhnih ali srednje velikih podjetjih.

Poudarjeni citati v tem priločniku prihajajo od oseb, ki upravljajo ali delajo v petih evropskih majhnih ali srednje velikih podjetjih. Ekipa projekta iz GLOBAL CSR in BBI International je stopila v stik s temi podjetji, da bi ocenila njihove obstoječe politike in prakse v povezavi s pričakovani vodilnih principov za podjetništvo in človekove pravice Združenih narodov. Citati so osebna mnenja zadevnih posameznikov. Primere zadevnih podjetij lahko najdete na www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights

