



European
Commission



Moja firma a prawa człowieka

*Przewodnik po prawach człowieka dla
małych i średnich przedsiębiorstw*



Wyłączenie odpowiedzialności

Niniejszy przewodnik został opracowany przez zespół złożony z przedstawicieli firm GLOBAL CSR oraz BBI International. Powstanie przewodnika sfinansowała Komisja Europejska (Dyrekcja Generalna ds. Przedsiębiorstw i Przemysłu). Treść przewodnika niekoniecznie odzwierciedla oficjalne stanowisko Komisji Europejskiej.

Słowo wstępne



Komisja Europejska pragnie wspierać małe i średnie przedsiębiorstwa europejskie, aby mogły w pełni wykorzystywać swój potencjał. Pragniemy tworzyć warunki, w których staną się one tym, czym mogą się stać: promotorami innowacyjności, twórcami miejsc pracy i dobrobytu oraz globalnymi liderami w zakresie praktyk i doskonałości biznesowej.

Wiemy, że ogromna większość właścicieli i menedżerów mniejszych firm stara się okazywać szacunek swoim pracownikom, a także innym osobom, z którymi stykają się w działalności biznesowej. Na nowoczesnym rynku taka postawa jest jednym z wyznaczników doskonałego, konkurencyjnego przedsiębiorstwa.

Jednak nawet wtedy, gdy przedsiębiorca dokłada starań, żeby jego firma traktowała innych z szacunkiem, nie zawsze wie, na czym ma to polegać w praktyce. Niniejszy przewodnik po prawach człowieka jest próbą wypełnienia tej luki. Jego fundamentem są wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka. Przewodnik omawia te zasady w kontekście małych i średnich przedsiębiorstw europejskich.

Na końcu przewodnika znajduje się lista osób i organizacji, które poświęciły czas, żeby zapoznać się z wcześniejszymi wersjami i przekazać nam swoje uwagi. Jesteśmy im wszystkim bardzo wdzięczni.

Mamy nadzieję, że ten przewodnik będzie źródłem inspiracji i praktycznych wskazówek dla działających w Unii Europejskiej i poza nią przedsiębiorstw, które chcą jeszcze mocniej zaakcentować poszanowanie praw człowieka w prowadzonej działalności.



Joanna Drake
Zastępca Przedstawiciela
Komisji Europejskiej ds. MŚP

1 Wprowadzenie

Zarządzam firmą, więc dlaczego powinienem się interesować prawami człowieka?

Ponieważ jest to element postawy nowoczesnego, odnoszącego sukcesy menedżera. Prawdopodobnie starasz się, jak większość menedżerów, traktować z szacunkiem zatrudnione u siebie osoby i klientów. Aktywne zaangażowanie się w prawa człowieka da Ci pewność, że Twoje starania są skuteczne. Dzięki temu najważniejsi w firmie będą ludzie, a sama działalność da Ci prawdziwy powód do dumy.

W społeczeństwach i na rynkach zachodzą nieustanne, złożone zmiany, a przedsiębiorstwa muszą podejmować nowe reguły gry. Pojawiają się nowe oczekiwania, które zmieniają dotychczasową definicję „dobrego zarządzania”. Elementem tych zmian jest poszanowanie praw człowieka.

Obecnie od przedsiębiorstw na całym świecie oczekuje się poszanowania praw człowieka. Oczekiwanie to znalazło wyraz w wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. Zalecenia te są popierane przez ONZ, Unię Europejską i rządy państw na całym świecie, a także organizacje pracodawców, związki zawodowe i społeczeństwo obywatelskie.

„W małych i średnich przedsiębiorstwach jest tyle aktywności i taka koncentracja na działalności i osiągnięciu zysków — a przecież to wszystko nie jest możliwe bez obserwacji świata wokół nas. Perspektywa wykraczająca poza granice firmy, obejmująca otoczenie jest niezwykle ważna.”

- Jean-Marc Barki

Dyrektor wykonawczy Sealock, francuskiej firmy z segmentu MŚP

Czym są prawa człowieka?

Prawa człowieka są to prawa, które nam przysługują tylko dlatego, że jesteśmy ludźmi. Są to powszechnie przyjęte minimalne warunki, które pozwalają każdemu człowiekowi zachować godność. Prawa człowieka mają charakter wrodzony i przysługują nam wszystkim, bez względu na obywatelstwo, miejsce zamieszkania, płeć, przynależność narodową lub etniczną, kolor skóry, wyznawaną religię, język lub jakikolwiek inny status.

Powinniśmy również przestrzegać praw człowieka w odniesieniu do innych. Ten przewodnik pozwoli Ci zadbać o poszanowanie praw człowieka w Twojej firmie. Oznacza to unikanie możliwego negatywnego wpływu na prawa człowieka i reagowanie na takie przypadki, jeżeli dotyczą Twojego przedsiębiorstwa.

Czy poszanowanie praw człowieka zwiększy zyskowność mojej firmy?

Coraz częściej odpowiedź brzmi „tak”, ale nie zawsze i być może nie natychmiast. Bezpośrednie zainteresowanie prawami człowieka może działać jak radar lub system wczesnego ostrzegania. Dzięki niemu można dostrzec potencjalne problemy i rozwiązać je, zanim się skomplikują i pochłoną wyższe koszty. Skierowanie uwagi na prawa człowieka może również przyczynić się do poprawy reputacji i relacji z klientami, a także do zwiększenia satysfakcji pracowników, co będzie miało korzystny wpływ na wydajność i skuteczność. Może pozwolić uniknąć dodatkowych kosztów związanych z przyciągnięciem i utrzymaniem odpowiednich pracowników, uzyskiwaniem zezwoleń lub reagowaniem na sprzeciw opinii publicznej wobec Twoich nowych planów biznesowych. Może się okazać, że niektórzy klienci chcą poznać Twój stosunek do różnych kwestii, między innymi do praw człowieka. Unikanie przejawów nieposzanowania

praw człowieka i przeciwdziałanie takim zjawiskom może być również źródłem nowatorskich rozwiązań i udoskonaleń, które wzmacniają firmę.

Ostatecznie należy jednak pamiętać, że poszanowanie praw człowieka jest słuszną postawą i obowiązkiem. Nie można zapominać, że przedsiębiorca ponosi odpowiedzialność za przestrzeganie praw człowieka, bez względu na to, czy przynosi to jego firmie wymierne zyski.

„Istnieją dwa rodzaje zarządzania: zarządzanie wyłącznie przez wyniki i zarządzanie przez wartości, którego celem jest uzyskanie określonych wyników. Poszanowanie praw człowieka to sposób na życie.”

- Marek Jurkiewicz

Dyrektor zarządzający StartPeople, polskiej firmy z segmentu MŚP

Czy ochrona praw człowieka nie jest przede wszystkim zadaniem rządów?

Tak. Jednak na przedsiębiorstwie także spoczywa określona odpowiedzialność. Rządy mają obowiązek chronić prawa człowieka, wdrażając odpowiednie przepisy i zasady postępowania. Przedsiębiorstwa zaś są zobowiązane dbać o poszanowanie praw człowieka. Oznacza to, że firma powinna stosować procedury, których celem jest uniknięcie negatywnego wpływu na prawa człowieka i reagowanie na takie zjawiska. Obowiązek ten spoczywa na przedsiębiorstwach niezależnie od tego, czy rządy poszczególnych krajów wywiązują się z własnego obowiązku ochrony praw człowieka.

Dla jakich przedsiębiorstw jest przeznaczony ten przewodnik?

Niniejszy przewodnik został opracowany z myślą o małych i średnich przedsiębiorstwach w Unii Europejskiej. Małe i średnie przedsiębiorstwa na obszarze Unii Europejskiej są bardzo zróżnicowane, więc nie wszystkie przykłady i porady zawarte w przewodniku będą się odnosić w równym stopniu do wszystkich przedsiębiorstw.

Wszystkie firmy, od małych i średnich po duże, międzynarodowe korporacje, mają obowiązek przestrzegać praw człowieka. Na potrzeby większych firm o zasięgu międzynarodowym powstaje coraz więcej przewodników z dziedziny praw człowieka, nie ma natomiast zbyt wielu materiałów dla mniejszych przedsiębiorstw. Niniejszy przewodnik ma za zadanie częściowo wypełnić tę lukę.

Przewodnik powstał z myślą o przedsiębiorstwach z UE, jednak może być przydatny także dla firm działających w innych rejonach świata. Z tego względu jest on publikowany w wielu innych językach poza oficjalnymi językami krajów Unii Europejskiej.

Czy kwestie praw człowieka nie dotyczą tylko dużych firm?

Nie. Ryzyko nieprzestrzegania praw człowieka dotyczy wszystkich przedsiębiorstw, niezależnie od ich wielkości. Rodzaj ryzyka, na jakie narażone jest Twoje przedsiębiorstwo, zależy od wielu czynników, m.in. od miejsca prowadzenia działalności, sektora gospodarki, w którym działa firma, a także tego, kim są jej partnerzy biznesowi. Przynależność do grupy małych przedsiębiorstw nie oznacza, że ryzyko nieposzanowania praw człowieka nie dotyczy danej firmy.

Moja firma działa wyłącznie na obszarze Unii Europejskiej. Czy mimo to dotyczy jej ryzyko nieprzestrzegania praw człowieka?

Tak. Ryzyko nieprzestrzegania praw człowieka dotyczy także takiej firmy. Prawo do niedyskryminacji ze względu na przynależność narodową lub etniczną, płeć, niepełnosprawność, wiek albo inne cechy jest dobrym przykładem prawa człowieka, którego poszanowanie często może być zagrożone na obszarze Unii Europejskiej.

Niemniej jednak słuszne jest założenie, że słabość prawa lub niewłaściwe egzekwowanie przepisów sprzyja występowaniu najbardziej jaskrawych przypadków naruszania praw człowieka. Często — choć oczywiście nie zawsze — dotyczy to krajów o niższym poziomie rozwoju gospodarczego, tj. gospodarek rozwijających się i wschodzących. Nawet jeżeli Twoja firma działa głównie na obszarze Unii Europejskiej, jej klienci lub dostawcy mogą pochodzić z innych regionów świata, co może Cię narazić na wiążące się z tymi regionami ryzyko nieposzanowania praw człowieka.

„Poszanowanie praw człowieka nie dotyczy jedynie krajów pozaeuropejskich. Musimy patrzeć też na własne podwórko.”

- Michel Van Bavel

Dyrektor zarządzający Van Bavel Business Gifts,
belgijskiej firmy z segmentu MŚP

Moja firma przestrzega prawa. Czy to nie wystarczy?

Jeżeli firma działa na obszarze Unii Europejskiej i przestrzega prawa, oznacza to zwykle, że zrobiła już wiele na rzecz dbania o poszanowanie praw

człowieka. Wynika to stąd, że pod wieloma względami prawa człowieka znajdują odzwierciedlenie w przepisach krajowych i prawie UE. Przykładowo, przestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy pozwala uniknąć naruszenia prawa do życia, prawa do bezpiecznego środowiska pracy oraz prawa do zdrowia fizycznego i psychicznego.

Do naruszeń praw człowieka może jednak dochodzić nawet wówczas, gdy działania firmy pozostają w zgodzie z właściwymi przepisami. Dzieje się tak, ponieważ prawo nierzadko zapewnia jedynie minimalny poziom ochrony. Brak poszanowania praw człowieka może Cię także dotyczyć z uwagi na działania Twoich dostawców, klientów lub innych partnerów biznesowych, nawet jeżeli Twoje własne przedsiębiorstwo nie narusza prawa.

Dysponując procedurą pozwalającą uniknąć przypadków lekceważenia praw człowieka i reagować na takie zjawiska, można łatwiej identyfikować ewentualne obszary, w których samo przestrzeganie prawa nie gwarantuje poszanowania przez firmę praw człowieka. Taka procedura powinna zatem ułatwiać rozeznanie, w jakich sytuacjach może być konieczne podjęcie działań nieprzewidzianych przepisami.

Czym dokładnie są wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka?

Wytyczne ONZ określają, jakie działania powinny podejmować rządy i przedsiębiorstwa, żeby zapobiegać negatywnemu wpływowi przedsiębiorstw na prawa człowieka i reagować na takie zjawiska. Wprowadzają wyraźne rozróżnienie między oczekiwaniami wobec rządów i wobec przedsiębiorstw. Przedstawiają także zasady prowadzenia działań naprawczych: wskazują, jak postępować w sytuacji, gdy praktyki przedsiębiorstw naruszają prawa człowieka.

Tematem niniejszego przewodnika są obowiązki przedsiębiorstw. Wytyczne ONZ wskazują wszystkim firmom, małym i dużym, wymagania związane z poszanowaniem praw człowieka. Wytyczne te stanowią ogólnoświatowy standard oczekiwanych zachowań i postaw w tej dziedzinie, odnosząc się do wszystkich firm i wszelkich sytuacji.

A jakie korzystne skutki dla praw człowieka może wywierać moje przedsiębiorstwo?

Twoja firma niemal na pewno ma pozytywne oddziaływanie z punktu widzenia praw człowieka. Oferując towary i usługi, zapewniając miejsca pracy i wspierając rozwój społeczno-ekonomiczny, najprawdopodobniej przyczyniasz się do tego, żeby inni ludzie mogli korzystać ze swoich praw człowieka. Być może zechcesz się zastanowić, jaki byłby najlepszy sposób zwiększenia Twojego pozytywnego wpływu na prawa człowieka. Nasz przewodnik ogranicza się jednak do opisu zapobiegania przypadkom nieposzanowania praw człowieka i reagowania na naruszenia tych praw, ponieważ takie jest minimum oczekiwań wobec przedsiębiorstw.

Czy kwestie praw człowieka mogą ująć w istniejących procedurach i systemach zarządzania?

Odpowiednie dostosowanie procedur i systemów, jakimi dysponujesz, powinno na ogół zabezpieczyć poszanowanie praw człowieka. Jeżeli przeprowadzasz na przykład analizy ryzyka, możesz je poszerzyć o określenie ryzyka czynników negatywnie wpływających na prawa człowieka. Możesz także stosować systemy zarządzania, które pozwalają skuteczniej regulować kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy, wpływu na środowisko lub jakość. Systemy takie mogą pozwolić uniknąć ewentualnych przypadków naruszenia praw człowieka i odpowiednio na nie reagować.

Jeżeli dysponujesz zasadami dotyczącymi społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa, mogą się one okazać dobrym punktem wyjścia. Należy jednak zdawać sobie sprawę, że chociaż wiele przedsiębiorstw uwzględnia już, na różne sposoby, zasady społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw i elementy praw człowieka, wytyczne ONZ przedstawiają nowe, oficjalne oczekiwania w zakresie procedur, które firma powinna wdrożyć, żeby zagwarantować poszanowanie praw człowieka.

„Podczas lektury wytycznych ONZ myślałam, że to jest przecież to, co już robię! Jednak pewne elementy są oczywiste nowe i mamy zamiar je przeanalizować.”

- Marjonka Veljanovska

Dyrektor wykonawczy Farmahem, macedońskiej firmy z segmentu MŚP

Czy mam prowadzić te działania na własną rękę?

Tak i nie. Odpowiedzialność spoczywa na Tobie, ale być może docenisz współpracę z innymi i dzielenie się rozwiązaniami, inspirację płynącą z dobrych praktyk oraz korzyści wynikające ze zdobytej wiedzy.

Co zawiera dalsza część przewodnika?

W dalszej części przewodnika znajdują się:

Część II: Wprowadzenie do sześciu podstawowych działań, których podjęcie jest przewidziane w wytycznych ONZ.

Część III: Pytania, jakie warto sobie zadać w związku z 15 sytuacjami biznesowymi, które mogą nieść ryzyko nieposzanowania praw człowieka.

Część IV: Lista praw człowieka z krótkimi przykładami działań przedsiębiorstw, które przy nieostrożnym postępowaniu mogą godzić w omawiane prawa.

Część V: Wykaz źródeł.

Z poszczególnymi częściami można się zapoznać w dowolnej kolejności. Jeżeli nie masz pewności, czy znasz prawa człowieka, warto rozpocząć lekturę od części IV, która zawiera opis tych praw.

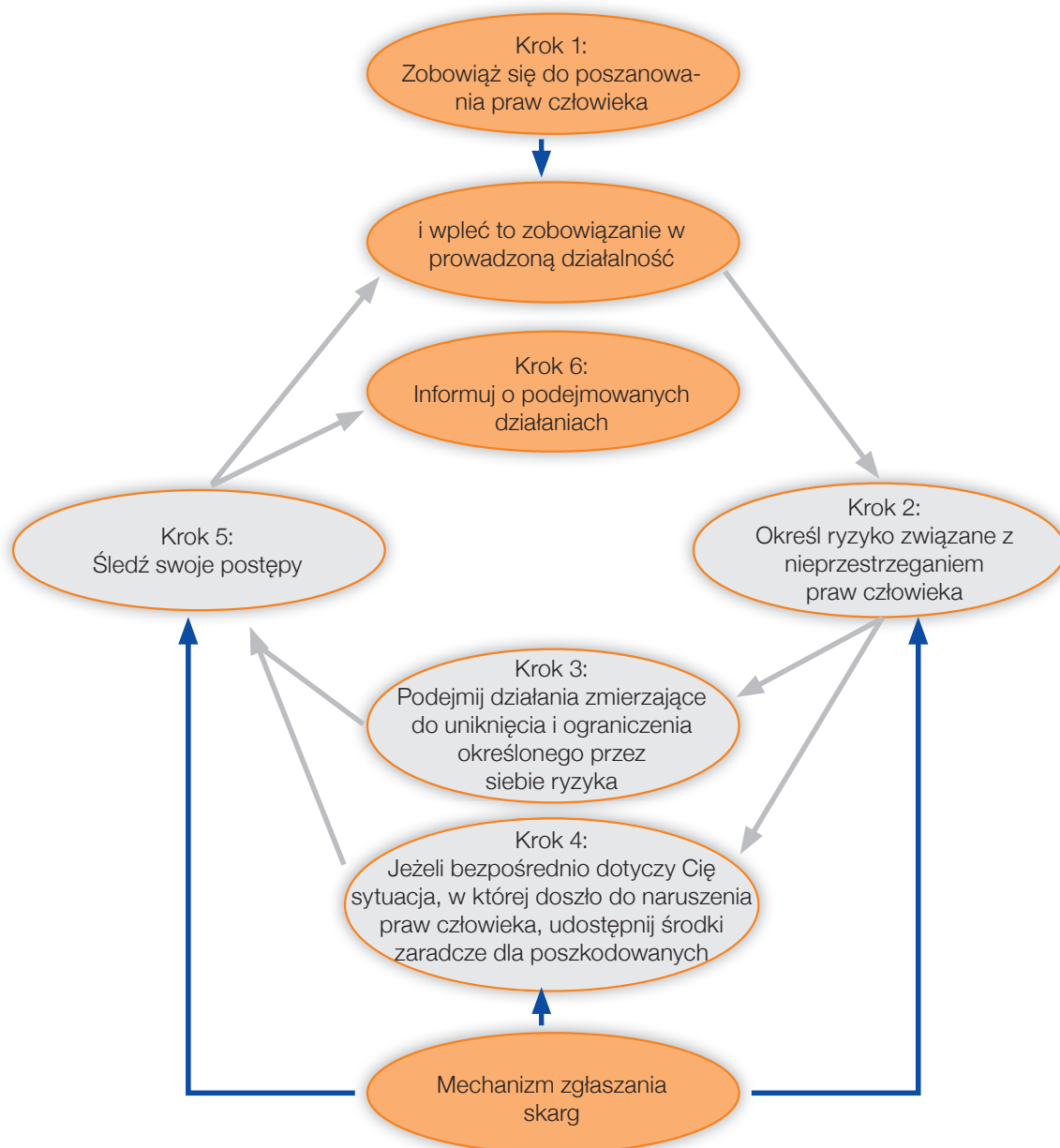
Chętnie poznamy Twoje zdanie

Dołożyliśmy wszelkich starań, żeby ten przewodnik był jak najbardziej użyteczny. Chętnie przeczytamy opinie przedsiębiorstw i doradców, którzy z niego skorzystali. Uwagi i sugestie udoskonaleń są zawsze mile widziane. Prosimy je kierować do zespołu Komisji Europejskiej ds. społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (Dyrekcja Generalna ds. Przedsiębiorstw i Przemysłu) na adres: entr-csr@ec.europa.eu.

2 Poszanowanie praw człowieka w sześciu podstawowych krokach

W tej części przedstawiono sześć kroków, które należy podjąć, żeby poznać ryzyko wiążące się z nieprzestrzeganiem praw człowieka, uniknąć takich sytuacji i umieć reagować w takich przypadkach. Te kroki są następujące:

1. Zobowiąż się do poszanowania praw człowieka i wpleć to zobowiązanie w prowadzoną działalność.
2. Określ ryzyko związane z nieprzestrzeganiem praw człowieka.
3. Podejmij działania zmierzające do uniknięcia i ograniczenia określonego przez siebie ryzyka.
4. Jeżeli bezpośrednio dotyczy Cię sytuacja, w której doszło do naruszenia praw człowieka, udostępniij środki zaradcze dla poszkodowanych.
5. Śledź swoje postępy.
6. Informuj o podejmowanych działaniach.



W większości przypadków wymienione sześć kroków można włączyć do istniejących zasad i procedur. Należy jednak pamiętać, że jednokrotne wykonanie tych sześciu kroków nie wystarczy. Dbanie o przestrzeganie praw człowieka wymaga ciągłych starań, które przedstawia poniższa ilustracja.

Krok 1: Zobowiąż się do poszanowania praw człowieka i wpleć to zobowiązanie w prowadzoną działalność

Pierwszy krok polega na publicznym zobowiązaniu się do poszanowania praw człowieka — pokazaniu, że chcesz przestrzegać wszystkich tych praw i tego samego oczekujesz od swoich partnerów biznesowych.

W ten sposób dajesz również swoim pracownikom i odpowiednim interesariuszom czytelną wskazówkę na temat oczekiwanego sposobu prowadzenia działalności.

Następnie należy włączyć to zobowiązanie w odpowiednie systemy wewnętrzne, żeby znalazło ono przełożenie na praktykę i kulturę organizacyjną Twojej firmy, docierając do wszystkich pracowników we właściwy sposób.

Jak to zrobić?

- Zadbaj, żeby zobowiązanie pochodziło od właściciela lub kierownictwa najwyższego szczebla.
- Zdecyduj o sposobie podjęcia zobowiązania. Możesz wybrać sporządzenie zobowiązania na piśmie, jednak — w zależności od wielkości firmy — sensowniejsze może być oświadczenie ustne. Ważne jest, żeby odpowiednio poinformować osoby, które muszą wiedzieć o podjętym zobowiązaniu, np. pracowników, partnerów biznesowych i inne osoby, których może ono dotyczyć.
- Pisemne zobowiązanie może mieć postać

samodzielnego oświadczenia; może też być częścią wizji biznesowej, deklaracji wartości lub zasad społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. Treść zobowiązania możesz także ująć w swoim podręczniku dla pracowników, warunkach sprzedaży, kodeksie postępowania dla pracowników lub dostawców albo w polityce jakości; możesz też umieścić w tych dokumentach odpowiednie odwołanie.

- Upewnij się, czy Twoi pracownicy rozumieją swoje obowiązki. Poinformuj partnerów biznesowych i współpracujące z Tobą przedsiębiorstwa o tym, że oczekujesz od nich poszanowania praw człowieka.
- Rozważ umieszczenie informacji o takim zobowiązaniu na stronie internetowej, jeżeli firma ją prowadzi.
- Bez względu na formę zobowiązania (pisemną lub ustną) zadbaj, żeby to podejście znalazło odzwierciedlenie w całej prowadzonej działalności. Działanie to powinno obejmować analizę innych zasad i procedur pod kątem niespójności z powyższym zobowiązaniem do poszanowania praw człowieka, zadbanie o wdrożenie właściwych struktur motywacyjnych i zapewnienie szkoleń gwarantujących, że pracownicy i partnerzy będą rozumieć sens zobowiązania oraz jego znaczenie dla ich codziennej pracy.

„Postawa wyrażająca szacunek dla praw człowieka musi cechować członków kierownictwa; jest to filozofia, którą należy wprowadzać w firmie od najwyższego szczebla.”

- Michel Van Bavel

Dyrektor zarządzający Van Bavel Business Gifts, belgijskiej firmy z segmentu MŚP

Krok 2: Określ ryzyko związane z nieprzestrzeganiem praw człowieka

Kolejnym krokiem jest zbadanie potencjalnego oddziaływania firmy, tj. ryzyka negatywnego wpływu na prawa człowieka.

Trzeba określić sytuacje, w których prowadzona działalność może naruszać prawa człowieka. Należy tu dokonać istotnego rozróżnienia. Po pierwsze, naruszenia praw człowieka mogą się do Ciebie odnosić w sposób bezpośredni, wskutek Twoich własnych działań. Może to być na przykład przejaw dyskryminacji wobec określonych osób w procesie rekrutacji. Dodatkowo jednak sytuacja, w której dochodzi do naruszenia praw człowieka, może Cię dotyczyć pośrednio, z uwagi na działanie firmy lub innej organizacji, z którymi łączą Cię relacje biznesowe.

Okoliczności podlegają zmianom, więc należy co pewien czas aktualizować informacje na temat potencjalnego ryzyka związanego z brakiem poszanowania praw człowieka, np. przy okazji wprowadzania na rynek nowego produktu, wdrażania projektu lub wchodzenia na nowy rynek, a także przy nawiązaniu relacji biznesowej.

Jak to zrobić?

- Przeczytaj części III i IV niniejszego przewodnika, żeby poznać prawa człowieka i lepiej zorientować się w rodzaju ryzyka, jakie możesz wykryć. Podczas określania ryzyka negatywnego wpływu na prawa człowieka należy początkowo rozważyć wszystkie prawa człowieka.
- Zastanów się nad zmianą dotychczasowych procedur i poszerzeniem ich o ocenę oddziaływania na prawa człowieka. Mogą to być: system zarządzania ryzykiem, system BHP, oceny wpływu na środowisko i społeczeństwo lub systemy zarządzania różnorodnością. Należy także uwzględnić systemy zarządzania łańcuchem dostaw, żeby odzwierciedlić swoje oczekiwania wobec dostawców dotyczące poszanowania praw człowieka. Niektóre certyfikaty systemów zarządzania (np. ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 i SA8000) wymagają, żeby do procedur można było włączyć ocenę negatywnego wpływu na wszystkie prawa człowieka. Wytyczne normy ISO 26000 dotyczące odpowiedzialności społecznej zawierają rozdział, który mówi o obowiązku poszanowania praw człowieka.
- Zastanów się nad stworzeniem systemu zgłaszania skarg, który byłby dostępny dla pracowników i osób spoza firmy. Taki system może Ci pomóc określić potencjalny negatywny wpływ na prawa człowieka, zanim pojawi się poważny problem. (Dalsze informacje na ten temat zawiera Krok 4 poniżej).
- Systematycznie rozmawiaj z osobami, na które Twoje działania mogą mieć wpływ, np. z pracownikami, lokalną społecznością i klientami. Dzięki temu dowiesz się, jaki, ich zdaniem, może być Twój wpływ.
- W razie potrzeby zwróć się o radę i informacje do ekspertów zajmujących się prawami człowieka, organizacji pozarządowych, związków zawodowych i odpowiednich inicjatyw wielostronnych. Przydatny może też okazać się kontakt ze związkami i stowarzyszeniami biznesowymi.
- Rozważając ryzyko związane z innymi firmami, korzystaj z sześciu kroków opisanych w tym przewodniku. Jeżeli firmy te twierdzą, że szanują prawa człowieka, powinny potrafić przedstawić Ci ryzyko, jakie określiły, oraz swoje sposoby przeciwdziałania temu ryzyku. Być może warto omówić wyniki ich ustaleń, jeżeli twierdzą, że nie wykryły żadnego ryzyka lub bardzo niewielkie. Podczas rozmów możesz skupić się na tych oddziaływaniach na prawa człowieka, które są znanym czynnikiem ryzyka w przedsiębiorstwach działających w danym sektorze gospodarki lub w danym kraju.

„Moja firma zajmuje się zapewnianiem pracowników tymczasowych innym firmom. W naszej działalności najistotniejsze są zasadniczo: prawo do pracy, prawo do równej płacy za równą pracę, prawo do niedyskryminacji, prawo do ochrony prawnej życia prywatnego oraz prawo do życia rodzinnego... Pewne zagrożenia dla praw człowieka mogą więc nie dotyczyć mojej firmy – ale rynku czy branży już tak.”

- Marek Jurkiewicz

Dyrektor zarządzający StartPeople, polskiej firmy z segmentu MŚP

Krok 3: Podejmij działania zmierzające do uniknięcia i ograniczenia określonego przez siebie ryzyka

Określone przez Ciebie ryzyko naruszenia praw człowieka wymaga podjęcia działań. Zwłaszcza w mniejszych firmach działania takie mogą mieć charakter nieformalny, ukierunkowany na modyfikację postaw i kultury organizacji.

Jeżeli ryzyko dotyczące praw człowieka wynika z działań firmy (tzn. Ty je spowodowałeś lub przyczyniłeś się do jego powstania), powinieneś umieć podjąć konkretne działania w celu jego ograniczenia.

Postępowanie jest nieco bardziej skomplikowane, gdy ryzyko naruszenia praw człowieka wynika nie z działań samej firmy, ale z działań jej klienta, dostawcy lub innego partnera biznesowego. W takiej sytuacji powinieneś podjąć próbę wykorzystania wszelkich dostępnych Ci możliwości nacisku, żeby zapobiec urzeczywistnieniu się takiego ryzyka, nawet jeżeli nie jesteś w stanie wyeliminować go

całkowicie. Jeżeli ta druga organizacja również jest małą firmą, może się okazać, że dysponujesz dość dużą siłą nacisku. Jeżeli jednak jest znacznie większa niż Twoja, być może nie będziesz w stanie nic zrobić. Wówczas przydatna może być współpraca z innymi podmiotami, które mają takie samo dążenie.

Jak to zrobić?

- Wyznacz w firmie osobę odpowiedzialną za tę kwestię i zdecyduj, kto jeszcze powinien być zaangażowany w zapobieganie każdemu ze zidentyfikowanych rodzajów ryzyka. Przydziel im dostateczną liczbę pracowników, zapewnij – w razie potrzeby – pomoc niezależnych specjalistów oraz odpowiednie środki.
- Kryteria poszanowania praw człowieka włącz do programów motywacyjnych i systemu kar. Na przykład premie dla kierowników linii produkcyjnych mogą być uzależnione od zmniejszenia liczby wypadków przy pracy.
- Poszanowanie praw człowieka, ze szczególnym uwzględnieniem określonego przez siebie ryzyka (krok 2), włącz do warunków sprzedaży, zasad zaopatrzenia i składania zamówień, a także zawieranych umów.
- W razie występowania ryzyka w relacjach biznesowych wywieraj nacisk, na przykład dzieląc się doświadczeniami i dobrymi zasadami wypracowanymi we własnej działalności. Współdziałaj z innymi, np. klientami, dostawcami, stowarzyszeniami biznesowymi, związkami lub organami publicznymi, jeżeli Twoje możliwości wywarcia nacisku na partnera biznesowego są niewystarczające dla wywołania zmian.
- Jeżeli chciałbyś nakłonić organizację, z którą wiąże Cię relacja biznesowa, do eliminowania przypadków nieposzanowania praw człowieka, a nie możesz na nią dostatecznie silnie oddziaływać, możesz w ostateczności rozważyć zakończenie tej relacji.

Co to jest „siła nacisku”?

W tym kontekście siła nacisku oznacza Twoje możliwości lub zdolność skłonienia innej organizacji do przeciwdziałania niekorzystnemu wpływowi na prawa człowieka, który dana organizacja wywiera lub do którego się przyczynia. Możliwość wywierania nacisku nie jest warunkiem ponoszenia pewnej odpowiedzialności za niekorzystny wpływ na prawa człowieka. Jeżeli na przykład dostawca nie przestrzega praw człowieka, ponosisz za to pewną odpowiedzialność, nawet jeżeli nie masz odpowiedniej siły nacisku, żeby nakłonić go do zmiany postępowania.

„W procedurach rekrutacyjnych kierujemy się zasadą równego traktowania osób o różnym pochodzeniu etnicznym, różnej płci i wyznających różne religie. Sądzę, że ma to szczególne znaczenie dla takich społeczeństw jak macedońskie, które jest wieloetniczne. Uważam też, że to pomoże naszym firmom.”

- Marjonka Veljanovska

Dyrektor wykonawczy Farmahem, macedońskiej firmy z segmentu MŚP

Krok 4: Jeżeli bezpośrednio dotyczy Cię sytuacja, w której doszło do naruszenia praw człowieka, udostępnij środki zaradcze dla poszkodowanych

W razie problemów, kiedy dojdzie do naruszenia praw człowieka, musisz dołożyć starań, żeby zahamować niekorzystne skutki. Jeżeli sytuacja jest wynikiem działania lub współdziałania Twojej firmy, musisz znaleźć sposób na wyeliminowanie problemu

i udzielenie pomocy ofiarom. Zadośćuczynienie może obejmować przeprosiny, rekompensatę o charakterze finansowym lub niefinansowym, jak również wszelkie inne środki naprawcze, które ofiara oraz firma uznają za odpowiednie. Postępowanie takie musi też uwzględniać środki mające zapobiec podobnym zdarzeniom w przyszłości. Ważne jest, żeby nie ograniczać się do perspektywy firmy, ale poznać zdanie poszkodowanych na temat skutecznych środków zaradczych.

Jak to zrobić?

- Bądź otwarty: rozmawiaj z osobami, które czują się dotknięte działaniami Twojej firmy. Może to pomóc zażegnać problem w sposób bezpośredni i na wczesnym etapie, ograniczając jego zakres zarówno dla firmy, jak i dla poszkodowanych.
- Wprowadź system zgłaszania skarg, żeby osoby, które uważają, że ich prawa człowieka zostały lub będą naruszone albo zaobserwowały takie sytuacje w odniesieniu do innych, mogły bezpiecznie przekazać swoje zastrzeżenia. Inną metodą jest zaoferowanie dostępu do takiego systemu zarządzanego przez organizację zewnętrzną (np. związek branżowy lub grupę wielostronną). System taki może pozwolić uruchomić skuteczne działania korygujące, zanim problem osiągnie fazę trudnego do opanowania konfliktu.
- Rokowania zbiorowe i konstruktywne relacje z należycie wybranymi przedstawicielami pracowników to często dobry fundament dla skutecznych działań naprawczych w przypadkach dotyczących pracowników. Niektóre firmy z powodzeniem korzystają także z takich rozwiązań, jak telefoniczne systemy zgłoszeń pracowniczych i skrzynki na sugestie.
- Na potrzeby osób spoza firmy można rozważyć założenie dostępnego publicznie konta e-mail lub linii telefonicznej do przyjmowania skarg i opinii.

„Nasza firma wprowadziła skrzynkę na anonimowe zgłoszenia. Pracownicy mogą do niej wrzucać kartki z propozycjami, krytycznymi uwagami i informacjami o potencjalnych naruszeniach praw człowieka.”

- Tina Lund

Menedżer ds. współpracy z ONZ w Danimex Communication, duńskiej firmie z segmentu MŚP

Co to są „środki zaradcze”?

Zapewnienie środków zaradczych oznacza naprawienie błędu albo – w tym kontekście – „zadośćuczynienie” za niekorzystne oddziaływanie na prawa człowieka przysługujące innej osobie. Zasadniczo chodzi o pomoc poszkodowanym. Znacznie łatwiej naprawić szkodę, dysponując mechanizmami, które pozwalają osobom poszkodowanym skontaktować się z firmą i nawiązać dialog.

Krok 5: Śledź swoje postępy

Aby zapewnić sprawny system reagowania na przypadki potencjalnego i faktycznego nieposzanowania praw człowieka, należy monitorować i rejestrować działania podjęte w zgłoszonych sprawach. Co zrobiłeś, żeby zapobiec potencjalnemu naruszeniu praw człowieka, i czy osiągnąłeś cel? Czy zastosowałeś działania naprawcze wobec sytuacji osób poszkodowanych, jeżeli naruszenia rzeczywiście miały miejsce?

Udzielenie odpowiedzi na te pytania może wymagać użycia odpowiednich wskaźników: zarówno tych wymiernych, ilościowych, jak i tych, które odzwierciedlają ludzkie postawy i spostrzeżenia, czyli jakościowych. Te starania powinny umożliwić innym ocenę Twoich działań.

Jak to zrobić?

- Rozważ wykorzystanie w procesie monitorowania narzędzi i wskaźników, których już używasz w ocenie bezpieczeństwa i higieny miejsca pracy, ocenie wydajności pracowników lub w ankietach pracowniczych. Możesz też dodać odpowiednie wskaźniki do już stosowanych systemów monitorowania zarządzania jakością lub monitorowania efektywności środowiskowej, a także posłużyć się ankietami dotyczącymi spostrzeżeń konsumentów, klientów lub dostawców.
- Przydatna może być również ocena wyników działania systemu zgłaszania skarg. Czy dzięki niemu udało się całkowicie rozwiązać problem?
- Zastanów się nad zaangażowaniem w proces monitorowania zainteresowanych stron, w szczególności osób poszkodowanych. W ten sposób uzyskałbyś ich opinie na temat skuteczności Twoich starań mających na celu uniknięcie negatywnego wpływu na prawa człowieka i reagowanie na takie zjawiska.

„Moja firma jest dzisiaj silniejsza niż wtedy, gdy jeszcze nie uruchomiliśmy procedur bezpośredniego zaangażowania się w ochronę praw człowieka. Mamy teraz lepszą komunikację wewnętrzną. Wcześniej nie rozmawialiśmy ze sobą, a relacje w firmie były bardzo zhierarchizowane.”

- Jean-Marc Barki

Dyrektor wykonawczy Sealock, francuskiej firmy z segmentu MŚP

Krok 6: Informuj o podejmowanych działaniach

To działanie polega na prezentowaniu własnych działań w dziedzinie poszanowania praw człowieka. Nie ma potrzeby ujawniania każdego zidentyfikowanego ryzyka, oddziaływania firmy ani metod postępowania w każdym z przypadków.

Jeżeli jednak zostaniesz o to poproszony (zwłaszcza przez osoby poszkodowane lub ich przedstawicieli), powinieneś być przygotowany na ujawnienie bardziej szczegółowych informacji, zapewniając jednocześnie odpowiednią ochronę danych prywatnych lub handlowych, a także danych swoich pracowników, jeżeli wystąpi taka potrzeba.

Jak to zrobić?

- Informuj o działaniach podejmowanych wobec osób potencjalnie lub faktycznie poszkodowanych. Rozważ spotkanie i konsultacje z poszkodowanymi stronami; potraktuj to jako kluczowy element komunikacji. Niezależna weryfikacja lub potwierdzenie składania sprawozdań dotyczących praw człowieka albo zacytowanie uwag osób poszkodowanych może wzmocnić treść i wiarygodność podawanych przez Ciebie informacji.
- Ponadto powinieneś wybrać sposób przekazu. Przekaz może mieć charakter nieformalny i być elementem zwykłych zebrań oraz rozmów z pracownikami, dostawcami, klientami lub przedstawicielami społeczności, ale może też mieć postać oficjalnego, publicznie dostępnego sprawozdania.
- Dołączaj stosowne informacje do sprawozdań rocznych, sprawozdań dotyczących społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa lub zrównoważonego rozwoju. Odpowiednie elementy mogą się pojawiać w okresowych raportach BHP. Jeżeli Twoja firma bierze udział

w inicjatywach krajowych lub międzynarodowych, np. UN Global Compact lub Ethical Trading Initiatives, jako ich uczestnik powinieneś podawać określone informacje. Można do nich dołączyć odpowiednie informacje na temat poszanowania praw człowieka w Twojej firmie.

- Pamiętaj, żeby informować też inne, powiązane strony. Ci z grona Twoich klientów, którzy angażują się w odpowiedzialne zarządzanie łańcuchem dostaw lub procesy zrównoważonego zaopatrzenia, mogą wymagać podania takich informacji lub po prostu je docenią.
- Zastanów się nad publikowaniem związanych aktualności na stronie internetowej firmy lub w mediach społecznościowych.

„Firma Danimex informuje o swoim zaangażowaniu w ochronę praw człowieka w publikacji Communication on Progress. Jest to coroczny raport, który przygotowujemy w związku z naszym udziałem w inicjatywie UN Global Compact... Tak naprawdę nie potrafimy jeszcze bardzo dobrze informować klientów i dostawców o naszych działaniach. Doskonalenie informowania o naszych inicjatywach wciąż stanowi dla nas wyzwanie.”

- Tina Lund

Menedżer ds. współpracy z ONZ w Danimex Communication, duńskiej firmie z segmentu MŚP

3 Pytania, które warto rozważyć w codziennych sytuacjach biznesowych

Poniżej znajduje się lista 15 typowych czynności i sytuacji biznesowych. Każdy przypadek może się wiązać z ryzykiem naruszenia praw człowieka. Do każdego dołączono krótki zestaw pytań dotyczących działań, jakie można podjąć w celu uniknięcia lub ograniczenia ryzyka naruszenia praw człowieka.

Nie wszystkie opisane sytuacje będą się odnosić do Twojej firmy, jednak możliwe, że w wielu odnajdziesz znajome aspekty. Ryzyko nieprzestrzegania praw człowieka może powstać w nawet najbardziej typowych działaniach podejmowanych przez większość przedsiębiorstw.

Pytania nie są wyczerpujące, więc nie obejmują wszystkich możliwych rodzajów ryzyka nieposzanowania praw człowieka w przedstawionych sytuacjach. Mamy nadzieję, że na wiele pytań odpowiesz „tak, już to stosuję.” Takie odpowiedzi będą świadczyć o tym, że robisz już wiele dla poszanowania praw człowieka w Twojej firmie. Możliwe też, że odkryjesz nowe aspekty tego zagadnienia, o których wcześniej nie myślałeś.

Większość opisanych tutaj sytuacji regulują odpowiednie przepisy. Czytając opisy, pamiętaj, że zawsze należy się upewnić, że znasz stosowne przepisy i porozumienia zbiorowe oraz że ich przestrzegasz. Prowadząc działalność, zawsze dbaj, żeby Twoje działania mieściły się w określonych ramach prawnych i instytucjonalnych. Jeżeli jesteś pracodawcą, dbaj o zgodne z prawem zatrudnianie. Upewnij się, że utrzymujesz relacje biznesowe wyłącznie z organizacjami i osobami działającymi zgodnie z prawem. Jeżeli postępujesz w ten sposób, oznacza to, że wiele już zrobiłeś dla poszanowania praw człowieka.

Niektóre pytania wskazują na działania, do których możesz być prawnie zobowiązany. Przedstawienie ich tutaj w formie pytań w żadnym razie nie sugeruje, że postępowanie zgodnie lub niezgodnie z prawem jest kwestią wyboru przedsiębiorstwa.

KWESTIE PRAW CZŁOWIEKA W KONTEKŚCIE TWOICH WŁASNYCH DZIAŁAŃ

1. Gdy zatrudniasz pracowników...

Czy przy ocenie kandydatów bierzesz pod uwagę wyłącznie kompetencje i doświadczenie?

Czy prosisz wyłącznie o informacje istotne dla danego stanowiska lub rodzaju pracy, jaka ma być wykonywana?

Czy wprowadzasz uzasadnione udogodnienia, które pozwalają osobom niepełnosprawnym korzystać z ofert pracy w Twojej firmie?

Czy wszyscy pracownicy uczestniczący w procesie rekrutacji znają podejście Twojej firmy do dyskryminacji?

Czy składasz publiczne zobowiązanie dotyczące różnorodności, np. podpisując Kartę Różnorodności¹?

Czy bezpiecznie przechowujesz prywatne dane kandydatów do pracy?

Zagrożone prawa człowieka:

- Prawo do pracy
- Prawo do niedyskryminacji
- Prawo do ochrony prawnej życia prywatnego

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

2. Po zatrudnieniu pracowników, gdy już pracują w twojej firmie...

Czy sprzyjasz takiemu środowisku pracy, w którym ludzie okazują sobie nawzajem szacunek?

Czy stosujesz procedury, których celem jest unikanie i zwalczanie dyskryminacji w miejscu pracy?

Czy podejmujesz działania, żeby chronić pracowników przed mobbingiem, molestowaniem seksualnym i innego rodzaju nękaniami, zarówno ze strony innych zatrudnionych, jak i osób spoza firmy (odbiorców, dostawców, klientów)?

Czy wspierasz pracowników zgłaszających fakt bycia narażonym na mobbing, molestowanie seksualne itp.?

Czy zapewniasz regularne i terminowe wypłacanie wynagrodzeń?

- Zagrożone prawa człowieka:
- Wolność od poniżającego traktowania
 - Prawo do niedyskryminacji
 - Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
 - Prawo do zdrowia fizycznego i psychicznego
 - Prawo do godziwego i zadowalającego wynagrodzenia

3. Podczas ustalania wysokości wynagrodzeń i podejmowania decyzji o awansach...

Czy zapewniasz równą płacę za jednakową pracę lub pracę o takiej samej wartości?

Czy podwyższasz wynagrodzenie i oferujesz dodatkowe świadczenia, kierując się obiektywnymi czynnikami i unikając dyskryminacji?

Czy gwarantujesz sprawiedliwe i przejrzyste możliwości awansu i rozwijania kariery?

Jeżeli Twoje przedsiębiorstwo zatrudnia pracowników słabo wykwalifikowanych, migrujących lub sezonowych, czy wiesz, że wypłacane im łączne wynagrodzenie jest wystarczające dla zaspokojenia ich podstawowych potrzeb, biorąc pod uwagę wszelkie zasiłki do wynagrodzeń zapewniane przez państwo?

- Zagrożone prawa człowieka:
- Prawo do równej płacy za równą pracę
 - Prawo do niedyskryminacji
 - Prawo do pracy
 - Prawo do godziwego i zadowalającego wynagrodzenia

4. Jeżeli pracownicy chcą przystąpić do związku zawodowego i prowadzą rokowania zbiorowe...

Czy pozwalasz pracownikom na przystąpienie do wybranego przez nich związku zawodowego lub powołanie takiego związku?

Czy prowadzisz dialog z pracownikami, na przykład w drodze regularnych spotkań z przedstawicielami pracowników?

Czy prowadzisz zdrowy dialog i negocjacje w dobrej wierze ze związkami zawodowymi, do których należą pracownicy?

- Zagrożone prawa człowieka:
- Prawo do organizowania rokowań zbiorowych i udziału w nich
 - Wolność zrzeszania się

5. Gdy jedna z pracownic spodziewa się dziecka lub pracownik ma żonę spodziewającą się dziecka...

Czy zmieniasz plany pracy takich pracowników, uwzględniając ich macierzyństwo lub ojcostwo?

Czy informujesz pracowników o sposobach zarządzania i działaniach związanych z ciążą współpracownic?

Czy dbasz o to, żeby nie dyskryminować pracownic w ciąży i młodych kobiet np. w procesie rekrutacji lub przy awansach?

Czy jednakowo traktujesz kobiety i mężczyzn korzystających z urlopu rodzicielskiego?

Zagrożone prawa człowieka:

- Prawo do życia rodzinnego
- Prawo do niedyskryminacji
- Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
- Prawo do zdrowia fizycznego i psychicznego

6. Jeżeli reklamujesz produkty...

Czy w swoich reklamach unikasz wzmocnienia uprzedzeń i stygmatyzacji określonych osób lub grup?

Czy dbasz o to, żeby w reklamach nie była promowana seksualizacja dzieci?

Czy dbasz o to, żeby w reklamach nie przedstawiać kobiet w sposób seksistowski?

Czy Twoja firma umożliwia opinii publicznej zgłaszanie uwag na temat reklam firmy?

Zagrożone prawa człowieka:

- Prawo do niedyskryminacji

7. Jeżeli sprzedajesz produkty bezpośrednim odbiorcom...

Czy Twoi pracownicy są przeszkoleni w zakresie niedyskryminowania klientów i zostali poinformowani na przykład o ryzyku związanym z używaniem dyskryminujących i poniżających określeń?

Czy dane odbiorców są bezpiecznie przechowywane i odbiorcy znają sposób wykorzystania tych danych?

Czy zapewniasz jasne instrukcje użytkowania i ostrzeżenia dotyczące produktów niebezpiecznych?

Zagrożone prawa człowieka:

- Prawo do niedyskryminacji
- Prawo do ochrony prawnej życia prywatnego
- Prawo do życia
- Prawo do zdrowia fizycznego i psychicznego

8. Jeżeli praca jest wykonywana w bardzo stresujących warunkach...

Czy poświęcasz więcej uwagi dobremu samopoczuciu pracowników w szczególnie stresujących okresach?

Czy w miarę możliwości starasz się planować pracę z dużym wyprzedzeniem, żeby nie narażać pracowników na długotrwały wysoki poziom stresu?

Czy tworzysz atmosferę otwartości, w której pracownicy mogą swobodnie rozmawiać o stresie i objawach z nim związanych?

Czy upewniasz się, że Ty i Twoi pracownicy znacie wczesne objawy stresu?

Zagrożone prawa człowieka:

- Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
- Prawo do odpoczynku i czasu wolnego
- Prawo do zdrowia fizycznego i psychicznego

9. Jeżeli twoi pracownicy mają w pracy dostęp do internetu...

Czy informujesz pracowników, w jakich sytuacjach będziesz uzyskiwać dostęp do ich skrzynek pocztowych?
Czy informujesz pracowników o ograniczeniach w publicznych wypowiedziach na temat firmy lub w jej imieniu?
Czy dbasz o to, żeby pracownicy nie kopiowali efektów cudzej pracy dla osiągnięcia korzyści osobistych lub biznesowych?

Czy wprowadzasz uzasadnione udogodnienia, które umożliwiają pracownikom niepełnosprawnym, np. o słabszym wzroku, uzyskiwanie dostępu do internetu?

Zagrożone prawa człowieka:

- Prawo do ochrony prawnej życia prywatnego
- Prawo do własnego zdania
- Wolność wypowiedzi i informacji
- Prawo do niedyskryminacji
- Prawo do uczestniczenia w życiu kulturalnym, korzystania z osiągnięć postępu naukowego i ochrony praw autorskich

10. Jeżeli pracownicy stykają się w pracy ze szkodliwymi substancjami...

Czy dbasz o zapewnianie pracownikom instrukcji i szkoleń na temat postępowania z tymi substancjami oraz działań w razie wypadku?

Czy zapewniasz pracownikom dostęp do sprzętu pierwszej pomocy?

Czy przeprowadzasz regularne kontrole sprawdzające zgodność z wymogami BHP?

Czy zapewniasz bezpieczny sposób przechowywania i utylizacji substancji po ich użyciu?

Zagrożone prawa człowieka:

- Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
- Prawo do zdrowia fizycznego i psychicznego

11. Jeżeli w twojej firmie pracownicy posługują się maszynami lub pojazdami...

Czy maszyny i pojazdy używane w Twojej firmie można bezpiecznie obsługiwać i czy ich zabezpieczenia są systematycznie sprawdzane?

Czy wszyscy pracownicy obsługujący maszyny i korzystający z pojazdów są odpowiednio przeszkoleni i upoważnieni do ich obsługi?

Czy pracownicy są przeszkoleni w zakresie postępowania w razie awarii lub niesprawności maszyn?

Czy pracownicy obsługujący maszyny i prowadzący pojazdy mają odpowiednio długie okresy odpoczynku, żeby można było uniknąć wypadków wynikających z przemęczenia?

Zagrożone prawa człowieka:

- Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
- Prawo do zdrowia fizycznego i psychicznego

KWESTIE PRAW CZŁOWIEKA W KONTEKŚCIE RELACJI BIZNESOWYCH

12. Jeżeli składasz u dostawców zamówienia z bardzo napiętym terminem realizacji...

Czy dostawcy wiedzą, że oczekujesz od nich poszanowania praw człowieka, np. wzmiankujesz potencjalne zagrożenia w treści umów lub w zamówieniach?

Czy planujesz sprzedaż i zamówienia w taki sposób, żeby w miarę możliwości uniknąć bardzo napiętych terminów realizacji po stronie dostawców?

Czy uwzględniasz i omawiasz z dostawcami warunki pracy zatrudnionych przez nich osób w kontekście napiętych terminów?

Zagrożone prawa człowieka:

- Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
- Prawo do odpoczynku i czasu wolnego

13. Jeżeli zamawiasz w innej firmie usługi ochroniarskie...

Czy wyraźnie informujesz usługodawców, że oczekujesz od nich poszanowania praw człowieka, np. włączając odpowiednie postanowienie do warunków złożenia zamówienia?

Czy sprawdzasz, czy usługodawca ma odpowiednie zezwolenia?

Czy dbasz, żeby usługodawca szkolił swój personel w zakresie odpowiednich kwestii praw człowieka, np. uzasadnionego użycia siły i niedyskryminacji?

Czy dbasz, żeby usługodawca minimalizował niekorzystny wpływ na prawo pracowników lub klientów do prywatności, wynikający ze stosowania nadzoru lub przeszukania?

Zagrożone prawa człowieka:

- Prawo do ochrony prawnej życia prywatnego
- Prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa
- Wolność od poniżającego traktowania
- Prawo do pokojowego zgromadzania się
- Prawo do niedyskryminacji

14. Jeżeli kupujesz produkty wytwarzane w krajach lub sektorach o niskich kosztach produkcji, które podejrzewasz o korzystanie z pracy dzieci...

Czy wyraźnie informujesz dostawców, że oczekujesz od nich poszanowania praw człowieka, m.in. unikania korzystania z pracy dzieci?

Czy zasięgałeś porad eksperckich, np. w organizacjach pozarządowych, na temat produktów lub krajów, których dotyczy szczególnie wysokie ryzyko korzystania z pracy dzieci?

Czy masz określoną procedurę na wypadek uzyskania informacji, że któryś z Twoich dostawców nie przestrzega praw człowieka?

Czy zastanawiałeś się nad przyłączeniem się do wspólnej inicjatywy związanej z odpowiedzialnym zarządzaniem łańcuchem dostaw, np. Ethical Trading Initiative lub Business Social Compliance Initiative?

Zagrożone prawa człowieka:

- Zniesienie pracy dzieci
- Prawo do nauki

15. Jeżeli sprzedajesz towary lub usługi, które zostaną prawdopodobnie wykorzystane w obszarach dotkniętych konfliktem lub kupujesz produkty wytwarzane w takich obszarach...

Czy Twój odbiorca lub dostawca wiedzą, że oczekujesz od nich szczególnej troski o poszanowanie praw człowieka w kontekście podwyższonego ryzyka w obszarach dotkniętych konfliktem?

Czy dążysz do uzyskania wiarygodnych, niezależnych porad od organów rządowych lub specjalistów w dziedzinie praw człowieka na temat sposobów przestrzegania praw człowieka na obszarach dotkniętych konfliktem?

Czy współpracujesz z innymi przedsiębiorstwami lub organizacjami społeczeństwa obywatelskiego w celu ograniczenia znanego ryzyka?

Czy zwracasz szczególną uwagę na ryzyko zaangażowania się w konflikt na tle etnicznym, religijnym lub kulturowym w obszarze konfliktu?

W obszarach dotkniętych konfliktami wiele praw człowieka może być szczególnie zagrożonych, między innymi:

- Prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa
- Wolność od tortur i brutalnego, nieludzkiego, poniżającego traktowania
- Prawo do niedyskryminacji
- Prawo do samookreślenia
- Prawo humanitarne

4 Krótkie przykłady niekorzystnego oddziaływania na prawa człowieka

Działalność gospodarcza może wywierać negatywny wpływ na wszystkie uznawane na całym świecie prawa człowieka. Z tego powodu Twoja firma powinna mieć na uwadze wszystkie te prawa, np. podczas określania ryzyka nieposzanowania praw człowieka (zob. Krok 2 w części II).

Poniżej przedstawiono 29 praw człowieka ujętych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka i w podstawowych konwencjach MOP². Każdemu z praw towarzyszy przykład tego, jak nieostrożne postępowanie firmy może wywierać negatywny wpływ na prawa człowieka, przyczyniać się do takiego wpływu lub wiązać się z nim.

W niektórych przykładach opisano działania, które w krajach europejskich i pozaeuropejskich są niezgodne z prawem. Za dopuszczanie się takich działań firma może ponieść konsekwencje prawne, natomiast przestrzeganie prawa pozwoliłoby jej uniknąć negatywnego wpływu na prawa człowieka. Inne przykłady zaliczają się do „strefy pośredniej”, gdzie nie jest jasne, czy dane działanie jest zgodne z prawem czy nie.

Wszystkie przykłady dotyczą nieprzestrzegania praw człowieka i są to sytuacje, których należy unikać lub odpowiednio na nie zareagować w razie ich wystąpienia w firmie. Należy zauważyć, że nie ma powszechnej zgody co do definicji negatywnego wpływu na prawa człowieka. Poniższa lista ma na celu podanie przykładów, które są dostatecznie wyraziste.

o **Wolność zrzeszania się**

Kilku pracowników spotyka się po pracy, chcąc się zapisać do związku zawodowego. Firma zatrudnia prawnika, mając na celu zastraszenie pracowników i skłonienie ich do rezygnacji z planów wstąpienia do związku.

o **Prawo do równej płacy za równą pracę**

Firma zatrudnia nowego pracownika, którym jest imigrant z kraju o gospodarce wschodzącej. Ze względu na przynależność narodową pracownik ten otrzymuje niższą płacę niż jego współpracownicy, ponieważ zarząd uważa, że jego wynagrodzenie jest i tak znacznie wyższe niż to, które otrzymywałby w kraju pochodzenia.

o **Prawo do organizowania rokowań zbiorowych i udziału w nich**

W kraju, w którym prawo dopuszcza rokowania zbiorowe w sprawie warunków zatrudnienia, firma odmawia przystąpienia do takich rozmów z przedstawicielami pracowników należących do działającej zgodnie z prawem organizacji pracowniczej, zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio, za pośrednictwem organizacji pracodawców (np. na szczeblu lokalnym, branżowym lub krajowym).

o **Prawo do równego traktowania w miejscu pracy**

Kierownik małej firmy postanawia awansować pracownika nie na podstawie wyników, ale ze względu na fakt, że jest on mężczyzną, który nie skorzysta z urlopu wychowawczego, co mogłoby dotyczyć drugiego kandydata, którym jest kobieta.

o **Prawo do niedyskryminacji**

Kierownik małej firmy przystępuje do rekrutacji na stanowisko sprzedawcy w sklepie. Zgłasza się kilku odpowiednich, wykwalifikowanych kandydatów, w tym osoby reprezentujące mniejszości etniczne. Kierownik nie zaprasza na rozmowę kandydatów, których przynależność do mniejszości jest widoczna, ponieważ w przeszłości klienci narzekali na pracowników, którzy wyraźnie należeli do mniejszości etnicznej.

² Stwierdzenie dotyczące Międzynarodowej Karty Praw Człowieka i Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy pochodzi z raportu „Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights” specjalnego przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. respektowania praw człowieka przez korporacje transnarodowe i inne przedsiębiorstwa, Johna Ruggie’ego, z 2008 roku, p. 15-16

o **Prawo do godziwego i zadowalającego wynagrodzenia**

Firma wynagradza pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu według systemu prowizyjnego. Nie gwarantuje jednak płacy podstawowej, a wypłaty realizowane są niesystematycznie, w zależności od poziomu sprzedaży.

o **Zniesienie niewolnictwa i pracy przymusowej**

Firma działa jako pośrednik dostarczający niewykwalifikowaną siłę roboczą do prac rolnych. Wyszukuje imigrantów gotowych podjąć pracę w stosunkowo trudnych warunkach, na polach i za niskie wynagrodzenie. Firma uzyskuje premię uzależnioną od liczby robotników, którzy zostaną u swojego pracodawcy na cały sezon. Ze względu na dużą rotację robotników firma postanawia zatrzymać ich paszporty na cały planowany sezon i wprowadza wysoką opłatę „konsultacyjną”, pobieraną, jeżeli pracownik chce odzyskać paszport przez końcem sezonu.

o **Prawo do bezpiecznych warunków pracy**

Kierownik ds. zaopatrzenia odwiedza głównego dostawcę w Azji Wschodniej. W trakcie wizyty na terenie zakładu z zadowoleniem zauważa, że wszyscy pracownicy noszą kaski ochronne. Nieco później zapomina teczki i gdy po nią wraca, widzi, że pracownicy nie mają już założonych kasków. Dostawca jest dla firmy bardzo ważny, więc kierownik ds. zaopatrzenia nie powiadamia nikogo o tym, co widział, i mimo wszystko składa zamówienie.

o **Zniesienie pracy dzieci**

Firma kupuje artykuły reklamowe, np. długopisy, breloczki i latarki ze swoim logo, od dość dużego dostawcy. Podczas wizyty u dostawcy i negocjowania ceny oraz jakości kolejnego

zamówienia kierownik ds. zaopatrzenia zauważa kilkoro małych dzieci, które najwyraźniej składają towar z niewielkich elementów. Ponieważ kierownik reprezentuje firmę, która w porównaniu z dostawcą jest niewielka, postanawia zlekceważyć to, co widział, i składa zamówienie.

o **Prawo do odpoczynku i czasu wolnego**

Ze względu na pilne zamówienie od ważnego klienta właściciel małej firmy prosi dostawcę o podwojenie produkcji pewnego produktu w okresie do planowanego terminu dostawy obecnego zamówienia. W efekcie pracownicy dostawcy muszą bardzo długo pracować przez cały tydzień i podczas weekendu, żeby dotrzymać termin. Kiedy pracownicy narzekają, właściciel unosi się i grozi im wypowiedzeniem, jeżeli odmówią pracy w nadgodzinach.

o **Prawo do pracy**

Firma odmawia podpisania umowy lub wydania świadectwa pracy nowym pracownikom.

o **Prawo do życia rodzinnego**

Pracownica informuje kierownika, że po raz drugi jest w ciąży. Kierownik wie od jej poprzedniego pracodawcy, że w czasie pierwszej ciąży kobieta często była na zwolnieniu lekarskim. Kierownik postanawia natychmiast ją zwolnić.

o **Prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa**

Właściciel firmy zwleka z naprawą firmowego samochodu dostawczego z powodu trudności finansowych. Wskutek zaniedbania dochodzi do awarii hamulców i śmiertelnego wypadku.

- o **Prawo do pokojowego zgromadzenia się**

Miejscowy związek zawodowy organizuje pokojową, legalną demonstrację przeciwko warunkom pracy panującym w średniej firmie. Demonstracja ma się odbyć poza terenem przedsiębiorstwa. Firma nie jest zadowolona i wynajmuje firmę ochroniarską, żeby rozprzeszyć tłum demonstrantów.
- o **Prawo do odpowiedniego poziomu życia (m.in. odpowiedniego wyżywienia, ubrania i mieszkania)**

Rolnik zapewnia w sezonie kwatery robotnikom migrującym. Aby koszty były jak najniższe, kwatery są przepelnione, rzadko sprzątane i brakuje zaplecza sanitarnego. Pracownicy się skarżą, bo innych miejsc noclegowych nie ma.
- o **Wolność od tortur i brutalnego, nieludzkiego, poniżającego traktowania**

Kierowniczka sekretariatu systematycznie nęka podwładnych, np. używając wobec nich wyzwisk, gdy nie jest zadowolona z ich wydajności i wyników pracy.
- o **Prawo do zawarcia małżeństwa i założenia rodziny**

Firma nakłania pracownicę do przełożenia ślubu o rok, chcąc uniknąć niepotrzebnych zawirowań w okresie, gdy pracy jest bardzo dużo. Pracownica słyszy, że jeżeli zrealizuje plany małżeńskie, w firmie może już nie być dla niej miejsca.
- o **Prawo do zdrowia fizycznego i psychicznego**

Drobny sprzedawca detaliczny prowadzi sprzedaż mrożonego mięsa. Właściciel sklepu otrzymuje bardzo korzystną ofertę dostawy mrożonego mięsa i składa duże zamówienie. Dobre warunki wynikają z tego, że mięso ma zaledwie trzymiesięczny okres przydatności do spożycia. Przed upływem terminu przydatności do spożycia udaje się sprzedać niewielką część kupionego mięsa. Później właściciel zmienia daty przydatności na pozostałych opakowaniach.
- o **Równość wobec prawa i jednakowa ochrona prawna**

Firma wykorzystuje fakt, że robotnicy migrujący nie są jednakowo chronieni przez krajowe prawo pracy, i oferuje im gorsze warunki pracy niż przyjęte w tym kraju standardy.
- o **Wolność myśli, sumienia i wyznania**

Właściciel firmy zauważa, że niektórzy pracownicy noszą symbole religijne i podczas każdej przerwy oddają się praktykom religijnym. Jako ateista odbiera to jako prowokację. Mimo że praktyki religijne nie stanowią żadnego zagrożenia dla zdrowia ani bezpieczeństwa innych osób, ani nie przeszkadzają pozostałym pracownikom w wykonywaniu obowiązków, właściciel firmy prosi o zaprzestanie tych praktyk.
- o **Prawo do nauki**

Zarząd spółki dowiaduje się, że dwóch pracowników wygłasza zbyt wiele uwag o prawach pracowniczych, odkąd zapisali się na szkolenie oferowane przez lokalny oddział związku zawodowego. Szkolenie odbywa się poza godzinami pracy. Firma zawiadamia pracowników, że jeżeli nie przestaną uczęszczać na zajęcia, będą mieli „trudności”.
- o **Prawo do uczciwego procesu**

Firma sprzedaje produkty za pośrednictwem dystrybutora. Podczas kolacji dyrektor naczelny firmy dystrybucyjnej chwali się, że „przekonał” sędziego do oddalenia pozwu złożonego przez byłego pracownika firmy.

o **Prawo do własnego zdania, wolność wypowiedzi i informacji**

Średnia firma sprzedaje rozwiązania teleinformatyczne organom publicznym. Firma zdaje sobie sprawę, że niektóre instytucje państwowe wykorzystują jej produkty do śledzenia i prześladowania osób krytykujących politykę rządu. Właściciel uważa, że mała firma nie ma możliwości wpływania na sposób wykorzystywania tych rozwiązań, i twierdzi, że w razie rezygnacji jego firmy inne przedsiębiorstwa chętnie przejęłyby zyskowe kontrakty.

o **Prawo do uczestniczenia w życiu kulturalnym, korzystania z osiągnięć postępu naukowego i ochrony praw autorskich**

Niewielka firma inżynierska doradza przy projektach budowlanych na skalę światową. Jedno z obecnych zleceń polega na doradzeniu dużemu klientowi przy budowie wielkiego zakładu. Powstanie zakładu uniemożliwi miejscowej ludności dostęp do ważnego dla niej ośrodka kultury. Firma inżynierska dowiaduje się o problemie, ale uznaje, że to nie jej sprawa i że nie będzie podejmować żadnych działań.

o **Prawo do samookreślenia**

Firma kupuje działkę, mimo że wie, iż grupa ludności tubylczej może rościć sobie prawa do zwyczajowego korzystania z tej ziemi. Firma wykorzystuje fakt, że tubylcy mają bardzo słabe wpływy polityczne i nie mają tytułu prawnego do działki. Lekceważy więc protesty ludności, a wreszcie zwraca się do policji o usunięcie osób zamieszkujących sporną działkę.

o **Prawo do udziału w życiu politycznym**

Pracownik ubiega się o urząd w wyborach lokalnych. Dyrektor zarządzający tej samej firmy popiera inną partię i zaczyna podważać kompetencje zawodowe pracownika, odsuwając go od niektórych z obowiązków.

o **Prawo do zabezpieczenia społecznego**

Firma dopuszcza się oszustw księgowych w celu uniknięcia zapłaty składek do państwowego systemu ubezpieczeń społecznych.

o **Swoboda przemieszczania się**

Działalność niewielkiej firmy polega na imporcie wina z winnicy położonej w oddalonym regionie rolniczym, skąd dojazd do najbliższego miasta zajmuje ponad dwie godziny. Odwiedzając dostawcę podczas winobrania, właścicielka firmy dowiaduje się, że robotnikom nie wolno opuszczać terenu winnicy po godzinach pracy, ponieważ dostawca wie z doświadczenia, że niektórzy robotnicy wróciliby zbyt późno i nie mogliby następnego dnia pracować.

o **Prawo do ochrony prawnej życia prywatnego**

Dyrektor zarządzający w ramach przysługę przekazuje znajomemu z innej firmy dane osobowe wybranych klientów, nie pytając ich o zgodę.

5 Źródła

Poniżej wymieniono niektóre oficjalne źródła informacji na temat praw człowieka.

Należy pamiętać, że materiały źródłowe niekoniecznie zostały opracowane z myślą o odbiorcach biznesowych i nie są ukierunkowane na sektor małych i średnich przedsiębiorstw. Z tej przyczyny w ich zastosowaniu przydatna może być pomoc specjalistów, np. z krajowych instytucji zajmujących się prawami człowieka, organizacji społeczeństwa obywatelskiego specjalizujących się w prawach człowieka, stowarzyszeń biznesowych, izb handlowych lub wielostronnych inicjatyw dotyczących społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

Dokumenty i zasoby o znaczeniu globalnym:

- **Wytyczne ONZ:**

The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka) (2011), Biuro Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych ds. Praw Człowieka: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

- **Przewodnik interpretacyjny po wytycznych ONZ:**

The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide (Odpowiedzialność korporacyjna w zakresie poszanowania praw człowieka: przewodnik interpretacyjny) (2011), Biuro Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych ds. Praw Człowieka: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>

- **Inicjatywa Global Compact:**

Inicjatywa Global Compact jest ogólnosiątkową inicjatywą ONZ dotyczącą społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Strona internetowa inicjatywy: www.unglobalcompact.org. Informacje na temat związku wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka

z inicjatywą Global Compact można znaleźć pod adresem: http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf

- **Międzynarodowa Karta Praw Człowieka:**

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

- **Biuro Wysokiego Komisarza NZ ds. Praw Człowieka:**

Oficjalne internetowe źródła informacji na temat praw człowieka: <http://www.ohchr.org>

- **Deklaracja MOP dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy:**

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

- **Międzynarodowa Organizacja Pracy:**

Oficjalne internetowe źródło informacji na temat praw pracowniczych: <http://www.ilo.org>. Centrum informacji MOP dla firm o międzynarodowych normach w sprawie Pracy: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

Dokumenty Unii Europejskiej:

- **Karta praw podstawowych Unii Europejskiej:**

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

- **Europejska konwencja praw człowieka:**

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

- **Strategia Komisji Europejskiej na lata 2011–14 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw:**

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

Podziękowania

Komisja Europejska i zespół projektowy, złożony z przedstawicieli firm GLOBAL CSR i BBI International, pragną podziękować wielu osobom, które zgłosiły uwagi i komentarze do wcześniejszych wersji roboczych tego przewodnika. Podziękowania zechcą przyjąć:

Członkowie Ekspertkiego Komitetu Doradczego (Expert Advisory Committee) powołanego przez Komisję Europejską w celu udzielania wskazówek podczas prac nad tym projektem:

- Jim Baker, Global Trade Unions
- Alexandra Guáqueta, Grupa Robocza ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Centre for Responsible Business, Indie
- Geneviève Paul i Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, Międzynarodowa Organizacja Pracodawców

Inne osoby i organizacje, które przekazały nam uwagi na temat wersji roboczej przewodnika:

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Konfederacja Przemysłu Duńskiego
- Sebastien Coquoz, Norweskie Centrum Praw Człowieka
- Duńska Inicjatywa na rzecz Etycznego Handlu (DIEH), Ethical Trading Initiative (ETI), Norweska Inicjatywa na rzecz Etycznego Handlu (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- Europejska sieć na rzecz niepełnosprawności w kontekście społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (European Network for CSR & Disability, CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Irlandzka Konfederacja Przedsiębiorstw i Pracodawców
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib Institute, Słoweńska Sieć Odpowiedzialności Społecznej
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Federalny Department Spraw Zagranicznych, Pion Bezpieczeństwa Ludzkiego, Berno, Szwajcaria
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnämäki, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Finlandia
- Neill Wilkin, Instytut Praw Człowieka i Biznesu

Inni uczestnicy rozmów przy okrągłym stole z 12 września 2012 roku, których gospodarzem była Komisja Europejska:

- Signe Andreassen, GLOBAL CSR, Dania
- Jean-Marc Barki, Sealock, Francja
- Ajnacska B. Nagy, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Przedsiębiorstw
- Peer Bondevik, Ethical Trading Initiative, Norwegia
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Niemcy
- Mile Boshkov, Macedońska Konfederacja Biznesu
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Belgia
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Rumunia
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Włochy
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), Francja
- David Connor, Coethica, Wielka Brytania
- Rachel Davis, Shift, Stany Zjednoczone
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Przedsiębiorstw
- Kirsty Drew, Związkowy Komitet Doradczy przy OECD (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Belgia
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), Belgia
- German Granda, Foretica, Hiszpania
- Jana Heinze, Ecosense (Forum Zrównoważonego Rozwoju Niemieckiego Biznesu)
- Luc Hendrickx, Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME)
- Henning Hoy Nygaard, Duńska Federacja MŚP
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Polska
- Jutta Knopf, Adelphi, Niemcy
- Ales Kranjc, Sieć Odpowiedzialności Społecznej, Słowenia
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Hiszpania
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Dania
- Andrew Marshall Roberts, Scottish Business in the Community
- Alan Miller, Europejska Grupa Krajowych Instytucji Praw Człowieka – Szkocka Komisja Praw Człowieka
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Macedonia
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Macedonia
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Polska
- Anna-Elina Pohjolainen, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości
- Veronica Rubio, Inicjatywa Business Social Compliance (BSCI/FTA)
- Joanna Serdyńska, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości
- Emily Sims, Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Dania
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, Organizacja Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju Przemysłowego (UNIDO), Turcja
- Matthias Thorns, Międzynarodowa Organizacja Pracodawców (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Belgia
- Marjon van Opijnen, CREM, Holandia
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Macedonia
- Juan Villamayor, konsultant ds. zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw, Hiszpania
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), Francja
- Margaret Wachenfeld, Instytut Praw Człowieka i Biznesu (IHRB)
- Mark Wright, Komisja ds. Równości i Praw Człowieka, Wielka Brytania

Cytaty z wypowiedzi osób pracujących w małych i średnich przedsiębiorstwach

Cytaty zamieszczone w niniejszym przewodniku pochodzą z wypowiedzi dyrektorów, menedżerów i pracowników pięciu europejskich firm z sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Z firmami tymi kontaktowali się członkowie zespołu projektowego z firm GLOBAL CSR i BBI International, chcąc dokonać oceny stosowanych zasad i praktyk w kontekście oczekiwań ujętych w wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. Cytaty są prywatnymi opiniami odpowiednich osób. Studia przypadku, które dotyczą wspomnianych firm, są dostępne pod adresem www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights.

