

Prawa człowieka – zrozumieć zakres odpowiedzialności

DR ROBERT SROKA, MANAGER ► EY

Prawa człowieka stanowią jeden z pięciu obszarów raportowania niefinansowego wskazanych w Ustawie o rachunkowości. Podobnie jak inne obszary, w przypadku praw człowieka podmiot zobowiązany do ujawnienia informacji niefinansowych powinien opisać politykę jaką stosuje w zakresie praw człowieka, przedstawić wskaźniki efektywności czy istotne ryzyko. Celem poniższego tekstu jest przedstawienie podstawowych informacji z zakresu praw człowieka w oparciu o uznane dokumenty międzynarodowe poświęcone temu zagadnieniu.

Podstawowym dokumentem dotyczącym praw człowieka jest Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, która definiuje, zbiera, porządkuje i uzasadnia konieczność istnienia praw człowieka. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka zawiera między innymi prawa do: ochrony zdrowia, nauki, odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jednostce i jej rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej, pomocy socjalnej, pracy, własności, dziedziczenia, dobrego życia, rzetelnego sądu, życia, wolności myśli, sumienia i wyznania.

Dla biznesu natomiast kluczowy jest dokument „Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka: Wdrażanie dokumentu ramowego Organizacji Narodów Zjednoczonych. Chronić, Szanować i Naprawiać”, który reguluje kwestię odpowiedzialność państw i przedsiębiorstw w dziedzinie praw człowieka w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej. Wytyczne opierają się na uznaniu:

- ▶ istniejących zobowiązań państw w zakresie poszanowania, ochrony oraz realizacji praw człowieka i podstawowych wolności;
- ▶ roli przedsiębiorstw jako wyspecjalizowanych organów społecznych, pełniących szczególne funkcje, od których wymaga się przestrzegania obowiązującego prawa i poszanowania praw człowieka;
- ▶ potrzeby zapewnienia odpowiednich i skutecznych środków zaradczych i naprawczych na wypadek naruszenia praw i obowiązków.

Wytyczne odnoszą się do wszystkich państw i wszystkich przedsiębiorstw zarówno międzynarodowych, jak i innych, niezależnie od ich wielkości, branży, lokalizacji, własności i struktury.

Prawa człowieka w normie ISO 26000 dotyczącej społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw

Kwestię poszanowania praw człowieka w kontekście prowadzenia działalności gospodarczej reguluje norma Międzynarodowego Komitetu Normalizacyjnego, poświęcona odpowiedzialności społecznej organizacji – ISO 26000. Stanowi ona, że prawa człowieka dotyczą wszystkich ludzi. Zdaniem autorów dokumentu istnieją dwie szerokie kategorie praw człowieka. Pierwsza dotyczy praw obywatelskich oraz politycznych - prawa do życia i wolności, równego traktowania w obliczu prawa oraz swobody wypowiedzi. Druga kategoria dotyczy praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych - prawa do pracy, wyżywienia, edukacji, bezpieczeństwa socjalnego, możliwie najwyższych standardów w zakresie zdrowia. Odwołuje się więc bezpośrednio do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Norma zobowiązuje organizacje do dołożenia wszelkich starań dla poszanowania praw człowieka, poprzez identyfikację, zapobieganie lub podejmowanie odpowiednich działań; zarówno przez organizację, jak i strony, z którymi organizacja utrzymuje relacje. Ta ostatnia kwestia ma związek ze współodpowiedzialnością organizacji za przypadki naruszenia praw człowieka.

ISO 26000 zwraca szczególną uwagę na unikanie współudziału w łamaniu praw człowieka. Współudział może być rozumiany zarówno w kontekście prawnym, jak i pozaprawnym. W kontekście prawnym współudział jest definiowany w niektórych jurysdykcjach jako uczestnictwo w działaniu lub zaniechanie działania, które w znaczącym stopniu

przyczynia się do popełnienia czynu niezgodnego z prawem, takiego jak przestępstwo, ze świadomością lub zamiarem przyczynienia się do takiego niezgodnego z prawem czynu. Współdziałanie jest powiązane z pojęciem udzielania pomocy i nakłaniania do popełnienia czynu niezgodnego z prawem lub zaniechania działania.

W kontekście pozaprawnym pojęcie współdziałania wywodzi się z szeroko rozumianych społecznych oczekiwań dotyczących sposobu postępowania. W tym kontekście organizacji może zostać przypisany współdziałanie, jeżeli pomaga ona innym w popełnieniu niewłaściwych czynów, które są niezgodne z międzynarodowymi normami postępowania, o których organizacja wiedziała lub powinna była wiedzieć, że mogą one spowodować znaczące negatywne skutki dla społeczeństwa, gospodarki lub środowiska.

ISO 26000 określa, że organizacja może również zostać uznana za winną współdziałania, jeżeli nie reaguje na niewłaściwe czyny tego typu lub jeżeli czerpie z nich korzyści. Choć granice współdziałania nie są precyzyjnie określone i wciąż ewoluują, norma wyróżnia i opisuje trzy formy współdziałania.

- ▶ Współdziałanie bezpośrednie - występuje, gdy organizacja świadomie pomaga w łamaniu praw człowieka.
- ▶ Współdziałanie przynoszące korzyści - występuje, gdy organizacja lub podmioty stowarzyszone czerpią bezpośrednie korzyści z łamania praw człowieka przez inne strony. Przykład jaki podają autorzy ISO 26000 to tolerowanie przez organizację działań sił bezpieczeństwa polegających na tłumieniu pokojowych demonstracji i protestów przeciwko decyzjom lub działaniom organizacji oraz tolerowanie użycia środków represji podczas ochrony obiektów organizacji. Zalicza się tu także odnoszenie przez organizację korzyści ekonomicznych w związku z łamaniem przez dostawców podstawowych praw.
- ▶ Współdziałanie bierność - może występować, gdy organizacja nie zgłasza do odpowiednich władz przypadków naruszenia praw człowieka w pracy, na przykład jeżeli nie przeciwstawia się regularnej dyskryminacji określonych grup

Zdaniem twórców ISO 26000 sprawy związane z zapewnieniem bezpieczeństwa to obszar szczególnie podatny na występowanie przypadków współdziałania w łamaniu praw człowieka. W tym względzie norma zaleca między innymi, aby organizacja weryfikowała zgodność jej umów i ustaleń związanych

z bezpieczeństwem z prawami człowieka oraz z międzynarodowymi normami i standardami w zakresie egzekwowania prawa. Zaleca również, aby pracownicy ochrony (osoby zatrudnione w organizacji, wykonawcy lub podwykonawcy organizacji) byli odpowiednio wyszkoleni, również w zakresie praw człowieka, a skargi dotyczące procedur bezpieczeństwa lub pracowników ochrony były niezwłocznie uwzględniane i rozpatrywane, tam gdzie jest to właściwe.

Opowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka

We wspomnianym wcześniej dokumencie „Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka: Wdrażanie dokumentu ramowego Organizacji Narodów Zjednoczonych Chronić, Szanować i Naprawiać” odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka stanowi jeden z trzech podstawowych filarów ochrony praw człowieka.

W Wytycznych czytamy, iż przedsiębiorstwa powinny szanować prawa człowieka, a oznacza to, że powinny unikać ich naruszenia oraz przeciwdziałać negatywnym skutkom wpływającym na ich realizację.

Zdaniem twórców Wytycznych odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka odnosi się do tych powszechnie uznanych – rozumianych jako minimum - zawartych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka składającej się z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz dwóch głównych instrumentów służących jej skodyfikowaniu: Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, a także w zapisach Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących podstawowych zasad i praw pracy. Jako że przedsiębiorstwa mogą oddziaływać na całe spektrum powszechnie uznanych praw człowieka, ich odpowiedzialność dotyczy poszanowania wszystkich tych praw. W praktyce niektóre prawa człowieka mogą być bardziej zagrożone niż inne, w zależności od branży i kontekstu i dlatego należy im poświęcać większą uwagę. Jednakże sytuacja może się zmieniać, tak więc poszanowanie wszystkich praw człowieka powinno być przedmiotem okresowej kontroli.

Zdaniem autorów Wytycznych odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka wymaga, by przedsiębiorstwa:

- ▶ unikały powodowania lub przyczyniania się do negatywnego wpływu na prawa człowieka przez swoją działalność oraz podjęły działania naprawcze, gdy sytuacja tego wymaga
- ▶ podejmowały działania mające na celu zapobieżenie negatywnemu wpływowi na prawa człowieka powiązanemu bezpośrednio z ich działalnością, produktami lub usługami poprzez ich relacje biznesowe lub łagodziły taki wpływ, nawet jeśli one same nie przyczyniły się do niego.
- ▶ znajdować odzwierciedlenie w polityce i procedurach operacyjnych niezbędnych, by stała się ona częścią działań całego przedsiębiorstwa.

Należyta staranność w zakresie praw człowieka

Należyta staranność to podstawowa kwestia w ocenie spełnienia wymagań w zakresie przestrzegania praw człowieka. Wytyczne ustalają, że w celu zidentyfikowania negatywnego wpływu na prawa człowieka, zapobiegania mu, łagodzenia jego skutków oraz rozliczenia się z działań, jakie są podejmowane, aby mu przeciwdziałać, przedsiębiorstwo powinno wdrożyć procedurę należytej staranności. Proces ten powinien obejmować przeprowadzenie analizy rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, uwzględnić wyniki tej analizy i podjąć działania na ich podstawie, śledzić reakcje na te działania oraz informować o działaniach podejmowanych przez firmę w celu zapobieżenia lub zminimalizowania tego wpływu.

Należyta staranność w zakresie praw człowieka zgodnie z Wytycznymi:

W celu wywiązania się z obowiązku poszanowania praw człowieka przedsiębiorstwa powinny mieć wypracowaną politykę oraz procedury odpowiednie do wielkości firmy i kontekstu w jakich funkcjonują, obejmujące:

- ▶ zobowiązanie na poziomie polityki firmy do odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka;
- ▶ należyta staranność w zakresie praw człowieka, mającą na celu zidentyfikowanie możliwego negatywnego wpływu na prawa człowieka, zapobieganie i łagodzenie go oraz rozliczenie się z tego, w jaki sposób przedsiębiorstwo stara się rozwiązać problem swojego negatywnego wpływu na prawa człowieka;
- ▶ procedury i rozwiązania umożliwiające działania zaradcze w przypadku negatywnego wpływu na prawa człowieka, spowodowanego przez firmę lub takiego, do którego powstania firma się przyczynia.

Zobowiązanie dotyczące polityki przedsiębiorstwa

Z Wytycznych przedsiębiorcy mogą się dowiedzieć, że podstawą tego, aby odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka stała się nieodłącznym elementem działań spółki, powinno być złożenie zobowiązania do poszanowania tych praw w formie deklaracji dotyczącej polityki firmy. Deklaracja taka powinna:

- ▶ być zatwierdzona na najwyższym szczeblu przedsiębiorstwa;
- ▶ opierać się na wiedzy i doświadczeniu danego przedsiębiorstwa i/lub ekspertów zewnętrznych;
- ▶ zawierać oczekiwania przedsiębiorstwa w zakresie praw człowieka wobec personelu, partnerów biznesowych i innych podmiotów bezpośrednio związanych z jego działalnością, produktami czy usługami;
- ▶ być publicznie dostępna oraz ogłoszona zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz przedsiębiorstwa wszystkim pracownikom, partnerom biznesowym oraz innym właściwym stronom;

- ▶ powinna obejmować negatywny wpływ na prawa człowieka, który przedsiębiorstwo może powodować lub do którego może się przyczyniać poprzez swoje własne działania, lub też który można bezpośrednio powiązać z działaniami przedsiębiorstwa, jego produktami lub usługami poprzez jego relacje biznesowe;

- ▶ różni się pod względem stopnia skomplikowania w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, skali ryzyka, poważnego negatywnego wpływu na prawa człowieka oraz charakteru i kontekstu działalności przedsiębiorstwa;
- ▶ powinna być działaniem ciągłym z uwagi na fakt, iż zagrożenia dla praw człowieka mogą wraz z upływem czasu podlegać zmianom, w miarę jak ewoluje działalność przedsiębiorstwa i kontekst, w jakim ono funkcjonuje.

Aby oszacować stopień zagrożenia praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny zidentyfikować i ocenić wszelkiego rodzaju istniejący i potencjalny negatywny wpływ na prawa człowieka, z którym mogą mieć związek albo poprzez swoją własną działalność, albo w wyniku swoich relacji biznesowych. Proces ten powinien:

- ▶ korzystać z doświadczeń i wiedzy w zakresie praw człowieka zarówno dostępnej wewnątrz przedsiębiorstwa, jak i/lub niezależnej, czerpanej z zewnątrz;
- ▶ uwzględniać rzetelne konsultacje z grupami potencjalnie dotkniętymi takim wpływem oraz innymi interesariuszami, odpowiednio do wielkości przedsiębiorstwa oraz charakteru i kontekstu jego działalności.

Zgodnie z Wytycznymi pierwszym krokiem w przeprowadzaniu *due diligence* w zakresie praw człowieka jest zidentyfikowanie i ocena charakteru istniejącego i potencjalnego negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka, z którym przedsiębiorstwo może mieć związek. Ma to na celu zrozumienie wpływu na konkretnych ludzi, w określonym kontekście działalności. Zazwyczaj obejmuje ocenę kontekstu pod kątem praw człowieka, jeśli to możliwe jeszcze przed rozpoczęciem planowanej działalności, zidentyfikowanie osób i/lub grup osób, na które przedsiębiorstwo może mieć wpływ; sporządzenie katalogu standardów i istotnych zagadnień z zakresu praw człowieka, ocena tego w jaki sposób planowana działalność i związane z nią relacje biznesowe mogą wpływać negatywnie na osoby wcześniej zidentyfikowane.

Aby zapobiegać i ograniczać negatywny wpływ na przestrzeganie praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny uwzględniać wyniki analizy wpływu przeprowadzanych w stosunku do różnych wewnętrznych funkcji i procesów oraz podejmować odpowiednie działania.

Skuteczne zintegrowanie wyników wymaga, by:

- ▶ odpowiedzialność za reagowanie na skutki takiego wpływu przypisana została do odpowiedniego poziomu i odpowiedniej funkcji w przedsiębiorstwie;
- ▶ wewnętrzny proces decyzyjny, podział budżetu i procesy nadzoru umożliwiały skuteczne reagowanie na przypadki takiego wpływu.

Odpowiednie działania będą się różnić w zależności od:

- ▶ tego, czy przedsiębiorstwo powoduje taki wpływ lub się do niego przyczynia, czy też ma w nim swój udział wyłącznie dlatego, że wpływ ten jest bezpośrednio powiązany z jego działalnością, produktami lub usługami poprzez relacje biznesowe przedsiębiorstwa;
- ▶ siły nacisku, jaką przedsiębiorstwo dysponuje, aby spróbować rozwiązać kwestię negatywnego wpływu.

Zdaniem autorów Wytycznych aby sprawdzić, czy problem negatywnego oddziaływania jest rozwiązywany, przedsiębiorstwa powinny monitorować skuteczność

podjętych przez siebie działań. Monitorowanie to powinno:

- ▶ opierać się na odpowiednich wskaźnikach ilościowych i jakościowych;
- ▶ korzystać z informacji zwrotnych ze źródeł wewnętrznych i zewnętrznych, w tym od interesariuszy będących w zasięgu tego oddziaływania.

I Działania naprawcze

Jeżeli działania przedsiębiorstwa wpłyną negatywnie na prawa człowieka lub przyczynią się do takiego wpływu, powinno się, zgodnie ze stanowiskiem zawartym w Wytycznych, naprawić wyrządzoną szkodę poprzez przeprowadzenie cieszącego się zaufaniem zainteresowanych, rzetelnego procesu naprawczego lub poprzez współpracę w jego przeprowadzeniu.

Sześć kroków w zakresie przestrzegania praw człowieka

Autorzy publikacji „Moja firma a prawa człowieka” wskazują na sześć kroków, które należy podjąć, żeby poznać ryzyko wiążące się z nieprzestrzeganiem praw człowieka, uniknąć takich sytuacji i umieć reagować w takich przypadkach.

Są one następujące:

- 1 Zobowiązanie się do poszanowania praw człowieka i wdrożenie tego zobowiązania w prowadzoną działalność.
- 2 Określenie ryzyka związanego z nieprzestrzeganiem praw człowieka.
- 3 Podjęcie działania zmierzającego do uniknięcia i ograniczenia określonego przez przedsiębiorstwo ryzyka.
- 4 Jeżeli sytuacja, w której doszło do naruszenia praw człowieka dotyczy bezpośrednio spółki, to należy udostępnić środki zaradcze dla poszkodowanych.
- 5 Śledzenie postępów.
- 6 Informowanie o podejmowanych działaniach.

We wspomnianej publikacji opisano również kilka przykładów sytuacji łamania praw człowieka:

- ▶ 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 standardy.
- ▶ 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.
- ▶ 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.

Autorzy przewodnika „Moja firma a prawa człowieka” opisali sytuacje związane z prawami człowieka, np.:

Wspominano już, że jednym z obszarów ryzyka łamania praw człowieka są usługi ochroniarskie. Jeśli spółka zamawia usługi ochroniarskie w innej firmie, to:

- ▶ Czy wyraźnie informuje usługodawców, że oczekuje od nich poszanowania praw człowieka, np. włączając odpowiednie zapisy do warunków złożenia zamówienia?
- ▶ Czy spółka sprawdza, czy usługodawca ma odpowiednie zezwolenia?
- ▶ Czy spółka dba o to, żeby usługodawca szkolił swój personel w zakresie odpowiedniej problematyki praw człowieka, np. uzasadnionego użycia siły i niedyskryminacji?
- ▶ Czy spółka dba o to, żeby usługodawca minimalizował niekorzystny wpływ na prawo pracowników lub klientów do prywatności, wynikający ze stosowania nadzoru lub przeszukania?

Postawienie tych pytań i odpowiednia praktyka są istotne, gdyż w omawianej sytuacji mogą być zagrożone następujące 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

Jeśli spółka składa u dostawców zamówienia z bardzo napiętym terminem realizacji, to:

- ▶ Czy dostawcy wiedzą, że spółka wciąż oczekuje od nich poszanowania praw człowieka, np. podkreślenia potencjalnego zagrożenia w treści umów lub zamówień?
- ▶ Czy spółka planuje sprzedaż i zamówienia w taki sposób, żeby w miarę możliwości uniknąć bardzo napiętych terminów realizacji po stronie dostawców?
- ▶ Czy spółka uwzględnia i omawia z dostawcami warunki pracy zatrudnionych przez nich osób w kontekście napiętych terminów?

W omawianej sytuacji mogą być zagrożone następujące prawa człowieka:

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