

## Biznes i prawa człowieka: czas na pragmatyzm

### PRAWA CZŁOWIEKA, A BIZNES – GŁÓWNE WNIOSKI:

- Przestrzeganie praw człowieka w ramach prowadzenia działalności gospodarczej jest podstawowym elementem etycznego biznesu i wspólną odpowiedzialnością firm, państw oraz podmiotów społecznych, które powinny współpracować na rzecz przeciwdziałania ich łamaniu.
- Kwestie praw człowieka pojawiają się – choć w różnym zakresie i z różnym naciskiem - we wszystkich branżach i rodzajach działalności gospodarczej – nie ma firm, których ten temat „nie dotyczy”.
- Kolejne dokumenty międzynarodowe wskazują, że wyzwania związane z przestrzeganiem praw człowieka powinny być traktowane jako fundament etycznego biznesu oraz element ryzyka biznesowego i podlegać uważnemu monitorowaniu. Dlatego Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka rekomendują prowadzenie tzw. *due diligence* także w zakresie praw człowieka.
- Istotną odpowiedzialnością biznesu i państw jest tworzenie oraz wdrażanie skutecznych mechanizmów zaradczych oraz naprawczych, jeśli doszło do naruszeń w zakresie praw człowieka.

### Obowiązek wszystkich, czyli kogo?

Współcześnie trudno znaleźć dokumenty czy wytyczne poświęcone odpowiedzialnemu biznesowi, które pomijałyby temat praw człowieka. Mimo to debata na temat przestrzegania praw człowieka przez biznes nie jest prosta z co najmniej kilku powodów. Po pierwsze, **stopień ogólności dotychczasowych dokumentów** poświęconych prawom człowieka oraz „**pojemność**” samego określenia przeważnie pozostawiają duże pole do interpretacji. Pomocą może służyć wykładnia prawa krajowego i uznane standardy, ale należy pamiętać, że także dla **administracji krajowej kwestie związane z prawami człowieka bywają poważnym wyzwaniem**. Niestety, trzeba sobie zdawać sprawę, że łamanie praw człowieka (poprzez np. unikanie ubezpieczenia pracowników czy wykorzystywanie mechanizmów korupcyjnych) może się w krótkim okresie danej firmie czy państwu wręcz opłacać. Drugim problemem jest **różne poczucie odpowiedzialności i wymagań wobec biznesu** – te sektory, które opinia publiczna intuicyjnie wiąże z zagrożeniami dotyczącymi praw człowieka (np. wydobywczy, naftowy, handel bronią etc.) przeważnie mają większą świadomość swojego wpływu w tym obszarze. Trudniej jest pytać (i otrzymywać odpowiedzi) na ten temat od przedstawicieli branż, których połączenie z kwestiami praw człowieka nie jest już tak oczywiste, np. sektora bankowego czy branży motoryzacyjnej. Wyzwanie stanowi też coraz

bardziej złożony i globalny sposób prowadzenia działalności gospodarczej. **Rosnąca liczba dostawców i outsourcing** poszczególnych jej elementów może ograniczać wiedzę firmy na temat jej faktycznego wpływu na otoczenie – co oczywiście nie zwalnia jej od odpowiedzialności za ewentualne negatywne następstwa braku takich informacji.

### Biznes, a naruszenia praw człowieka – przykłady działań wysokiego ryzyka:

- I. **Działania firmy mogą stać się bezpośrednim powodem naruszenia praw człowieka** ➔ narażanie pracowników na pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia bez zapewnienia im niezbędnych środków bezpieczeństwa; dyskryminujące założenia rekrutacji.
- II. **Działania firmy mogą przyczynić się do naruszenia praw człowieka** ➔ przekazywanie danych przez dostawcę internetu władzom państw, które mogą chcieć je wykorzystać do naruszania praw człowieka; polityka zakupowa „najniższej ceny” bez względu na jakość i pochodzenie zamawianych produktów/usług.
- III. **Możliwe jest powiązanie firmy z naruszeniem praw człowieka poprzez jej produkty/usługi** ➔ udzielanie pożyczek przedsiębiorstwom, których działania mogą powodować naruszenie praw człowieka; wykorzystywanie

do produkcji podzespołów/ surowców pochodzących z nielegalnego/wątpliwego źródła (np. drewno) lub takich, które są przedmiotem konfliktu (np. diamenty czy minerały).

## Nowe wytyczne – podobnie, ale jednak inaczej

W czerwcu 2011 roku Rada Praw Człowieka ONZ przyjęła pierwszy dokument w całości poświęcony prawom człowieka w kontekście działalności gospodarczej – **Wytyczne ONZ dot. biznesu i praw człowieka**, które są efektem ponad 6-letniej pracy (obejmującej szerokie konsultacje społeczne) prof. Johna Ruggiego, bytego Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. biznesu i praw człowieka. Dokument złożony z 31 wytycznych został zbudowany w oparciu o trzy główne filary, które należy traktować nierozłącznie:



RYСУNEK 1. TRZY FILARY WYTTCZYCH ONZ DOT. BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA (PROTECT, RESPECT, REMEDY).

	Wytyczne ONZ dot. biznesu i praw człowieka	Global Compact	Norma ISO 26000	Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych	Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)
Cechy wspólne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Międzynarodowe standardy odpowiedzialnego biznesu.</li> <li>• W komunikacie „Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw” KE zachęca, aby wszystkie duże przedsiębiorstwa europejskie zobowiązały się do 2014 roku do przestrzegania min. jednego ze wskazanych standardów (Wytyczne ONZ dot. biznesu i praw człowieka, Global Compact, ISO 26000, Wytyczne OECD, Trójstronna deklaracja zasad Międzynarodowej Organizacji Pracy).</li> </ul>				
Cechy charakterystyczne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Określają rolę oraz odpowiedzialność państw i biznesu w zakresie praw człowieka.</li> <li>• Skupiają się na praktycznym podejściu do kwestii praw człowieka jako nadrzędnej wartości, którą należy chronić także za pomocą mechanizmów biznesowych.</li> <li>• Promują wdrażanie <i>due diligence</i> w zakresie praw człowieka, w nowym tego słowa znaczeniu – by chronić prawa podmiotów zewnętrznych, tym samym etycznie zabezpieczając działania firmy.</li> <li>• Ich implementacja oraz wyzwania z nią związane będą rokrocznie konsultowane w ramach międzynarodowej konferencji.</li> <li>• Polska zobowiązała się do ich wdrożenia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zestaw zasad z zakresu praw człowieka, praw pracowniczych, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji, które – zgodnie ze wspólną notą Grupy ONZ ds. biznesu i praw człowieka oraz Global Compact z lipca 2011 roku – de facto zobowiązują firmy do przestrzegania Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka.</li> <li>• Skierowane głównie do biznesu.</li> <li>• Firmy realizujące zasady współpracują w ramach platformy wymiany doświadczeń i dobrych praktyk (coroczny raport globalny).</li> <li>• Wymaga raportowania działań podejmowanych przez firmę.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prawa człowieka określone jako jeden z siedmiu głównych obszarów odpowiedzialności organizacji.</li> <li>• Norma skierowana zarówno do biznesu, jak i organizacji pozarządowych oraz administracji publicznej.</li> <li>• Podkreśla potrzebę dochowywania należytej staranności w identyfikowaniu możliwego negatywnego wpływu w zakresie praw człowieka, w tym unikanie współdziałania przy tamaniu praw człowieka.</li> <li>• Norma nie podlega certyfikacji.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zestaw zaleceń rządów dla przedsiębiorstw wielonarodowych.</li> <li>• Obligują biznes do przestrzegania praw człowieka zgodnie z międzynarodowymi zobowiązaniami rządu goszczącego.</li> <li>• Zachęcają do aktywnego promowania odpowiedzialności biznesu (w tym na rzecz praw człowieka) wśród osób zatrudnionych i partnerów biznesowych.</li> <li>• Definiują główne powinności (także w obszarze praw człowieka) biznesu w szerszym zakresie m.in. w ramach przeciwdziałania korupcji, traktowania konkurencji czy ochrony interesów konsumentów.</li> <li>• Zobowiązują państwa do wdrażania Wytycznych, monitorowania ich oraz promowania poprzez Narodowe Punkty Kontaktowe, w których kompetencji jest rozpatrywanie skarg dotyczących nieprzestrzegania praw człowieka.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Odnosi się do praw człowieka w obszarze praw pracowniczych.</li> <li>• Podkreśla znaczenie przestrzegania prawa miejscowego, w tym respektowania miejscowej praktyki.</li> <li>• Wskazuje na rządy państw, jako podmioty zobligowane do kontrolowania i promowania przestrzegania praw człowieka w obszarze praw pracowniczych.</li> </ul>

TABELA 1. GŁÓWNE MIĘDZYNARODOWE DOKUMENTY PORUSZAJĄCE KWESTIĘ BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA – PODOBIENSTWA I RÓŻNICE.

Treść Wytycznych może wydać się znajoma osobom, które pracują z materiałami takimi jak norma ISO 26000 czy nowa definicja CSR przyjęta przez Komisję Europejską. Podobieństwo tych dokumentów nie jest przypadkowe – wyniki prac prof. Johna Ruggiego od 2008 roku wywarły istotny wpływ na prace innych organizacji (m.in. OECD, Unię Europejską), czy inicjatywę Global Compact i pozwoliły „uspójnić” temat biznesu i praw człowieka (por. Tabela 1). Warto się tym podobieństwem nie zrażać i dać szansę nowym Wytycznym, które mogą zainspirować biznes w kilku praktycznych kwestiach i spełniać rolę uzgodnionej międzynarodowo platformy porozumienia biznesu z administracją państwową.

Po pierwsze, Wytyczne ONZ dot. biznesu i praw człowieka podkreślają **wspólną odpowiedzialność i potrzebę współpracy** pomiędzy podmiotami państwowymi i biznesowymi. Dokument wyraźnie wskazuje na państwa jako podmioty zobowiązane do ochrony i realizacji praw człowieka. Biznes może i powinien wymagać od nich klarownych zapisów prawa, a także spójności w tym zakresie oraz wsparcia w działaniach wobec państw, które mają trudności z przestrzeganiem praw człowieka. Odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka obejmuje też działania przedsiębiorstw państwowych oraz podmiotów, które korzystają ze wsparcia i usług instytucji państwowych. Wytyczne nie nakładają żadnych nowych obowiązków na państwa lub biznes, ale podkreślają znaczenie ich współpracy i dialogu na rzecz wypracowywania skutecznych rozwiązań w zakresie praw człowieka. **Polska zobowiązała się do opracowania Krajowego Planu Wdrażania Wytycznych. Unia Europejska już stworzyła wytyczne dla małych i średnich przedsiębiorstw, w planie są też wskazówki sektorowe dla: agencji rekrutacyjnych i pośrednictwa pracy, ICT oraz sektora wydobywczego (ropy i gazu).**

Kluczowym założeniem Wytycznych jest **aktywna rola biznesu na rzecz poszanowania praw człowieka**. Przedsiębiorstwa powinny nie tylko: **a)** działać zgodnie z obowiązującymi standardami, ale też **b)** unikać naruszania praw człowieka

lub przyczyniania się do tego oraz **c)** podejmować działania w reakcji na negatywne oddziaływanie na prawa człowieka powiązane bezpośrednio ze swoją działalnością, produktami, usługami lub poprzez relacje biznesowe oraz **d)** łagodzić takie oddziaływanie, nawet jeśli one same nie przyczyniają się do niego. **Nie wystarczy więc już oświadczyć, że firma szanuje prawa człowieka, ale należy też udowodnić, że firma stara się unikać naruszeń i aktywnie im przeciwdziałać w całym łańcuchu wartości.**

Wytyczne jasno wskazują też, że obowiązkiem firmy, która stwierdziła swój negatywny wpływ na prawa człowieka lub przyczyniła się do niego jest **zarządzanie tej sytuacji poprzez adekwatne do sytuacji środki naprawcze**. Dokument nie określa katalogu takich środków, ponieważ zależą one od danej sytuacji, ale podkreśla znaczenie mechanizmu zgłaszania nieprawidłowości, który powinien być: budzący zaufanie, dostępny, przewidywalny, sprawiedliwy, przejrzysty, zgodny z prawami człowieka, otwarty na poprawę oraz stworzony w procesie dialogu z podmiotami zainteresowanymi jego funkcjonowaniem.

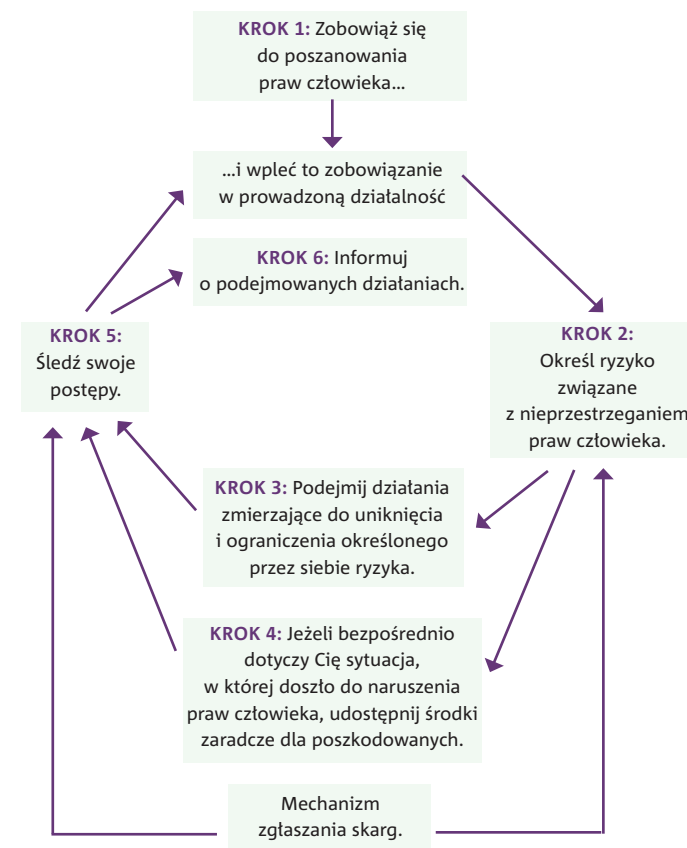
## Prawa człowieka – ryzyko biznesowe

Z interpretacji Wytycznych wynika, że zagrożenie naruszenia praw człowieka powinno być traktowane jako kolejny element ryzyka biznesowego. Dokument rekomenduje stworzenie polityki ochrony praw człowieka i wprowadzenie procedur jej przestrzegania w tym **realizowanie tzw. due diligence także w zakresie praw człowieka**. Proces ten, by był skuteczny powinien:

- brać pod uwagę negatywne oddziaływanie na prawa człowieka zarówno poprzez bezpośrednią działalność, jak i produkty/usługi oraz relacje biznesowe;
- być dostosowany do wielkości przedsiębiorstwa, możliwego ryzyka (np. związanego z krajem operowania) oraz charakteru i kontekstu jego działania;

- być prowadzony w sposób ciągły, z założeniem że zagrożenia dla praw człowieka zmieniają się w czasie i pod wpływem zmian w działalności oraz w otoczeniu przedsiębiorstwa.

### Wskazówki dla biznesu:



**RYSUNEK 2. DUE DILIGENCE W OBSZARZE PRAW CZŁOWIEKA – KROK PO KROKU;**  
 ŹRÓDŁO: MOJA FIRMA A PRAWA CZŁOWIEKA. PRZEWODNIK PO PRAWACH CZŁOWIEKA DLA MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW.



**Dr Michael K. Addo,**  
Członek Grupy Roboczej ONZ  
ds. Biznesu i Praw Człowieka

Przedsiębiorstwa mogą wywierać znaczący wpływ na prawa człowieka przysługujące pracownikom, konsumentom i społecznościom wszędzie tam, gdzie prowadzą swoją działalność. W 2011 r. Organizacja Narodów Zjednoczonych zatwierdziła wytyczne ONZ

dotyczące biznesu i praw człowieka, które określają konkretne, wykonalne kroki, jakie muszą podjąć rządy i spółki, aby wypełnić swoje obowiązki w zakresie ochrony i poszanowania praw człowieka w kontekście działalności gospodarczej oraz usuwania naruszeń w tym obszarze.

Zgodnie z fundamentalną zasadą odpowiedzialności biznesu działalność gospodarcza nie powinna negatywnie oddziaływać na prawa człowieka. Oznacza to, że przedsiębiorstwa muszą w swojej działalności zapobiegać naruszeniom praw człowieka, łagodzić je i – w stosownych sytuacjach – usuwać, a także z własnej inicjatywy poddawać ocenie oddziaływanie swoich produktów, dostawców i relacji biznesowych.

Odpowiedzialność ta dotyczy wszystkich przedsiębiorstw, niezależnie od ich wielkości, branży czy miejsca działalności. Wypełnianie tego obowiązku należy rozpocząć od opracowania polityki, która uznaje prawa człowieka i obowiązek ich poszanowania przez firmę. W Wytycznych zaleca się, aby w oparciu o taką politykę przedsiębiorstwa przeprowadziły procedurę *due diligence* w zakresie praw człowieka w celu oceny swojego oddziaływania, podjęły kroki w kierunku jego ograniczenia i poinformowały o takich działaniach otoczenie.



**Beata Faracik,**  
Program Prawa Człowieka i Biznes,  
Instytut Allerhanda

Zgodnie z zaaprobowanymi przez Polskę Konkluzjami Rady UE z czerwca 2012 r. dot. Strategii Ramowej UE w zakresie praw człowieka i demokracji, polska administracja jest zobowiązana do wypracowania w 2013 r. Krajowego Planu Wdrażania

Wytycznych ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka. Wytyczne to pierwszy w historii ONZ dokument dotyczący bezpośrednio odpowiedzialności przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka ma przełomowe znaczenie, czego wyrazem jest błyskawiczne dostosowanie do niego polityk i standardów innych organizacji międzynarodowych i państw. Wyjątkowość Wytycznych polega na tym, że oprócz jasnego określenia (w oparciu o podstawowe umowy międzynarodowe dot. praw człowieka wiążące m.in. państwa UE) jakie wartości powinny stanowić podstawę społecznej odpowiedzialności firm (wszystkie przedsiębiorstwa są odpowiedzialne za przestrzeganie wszystkich praw człowieka), wskazują także metody i proces (tzw. *due diligence* w zakresie praw człowieka), jaki przedsiębiorstwa muszą wdrożyć aby cel ten osiągnąć.

O ile Polska jest dopiero u początku tej drogi, niektóre państwa, jak np. Wielka Brytania, wkrótce ogłoszą swój Plan Wdrażania Wytycznych, lub też już zakończyły nad nim prace, jak np. Dania. Plany te, podobnie jak i działania administracji w/w krajów odnoszą się także w pewnym stopniu do przestrzegania praw człowieka przez firmy krajowe poza granicami kraju. Tym samym, będą one wpływać na otoczenie, w jakim funkcjonują także polskie przedsiębiorstwa. Aby bowiem spełnić wymogi swoich ustawodawców przedsiębiorstwa z w/w krajów będą domagać się określonych informacji dot. przestrzegania praw człowieka od swoich dostawców i innych partnerów biznesowych, także z Polski.

Co z tego wynika dla polskich przedsiębiorców? Mimo braku wyraźnych działań ze strony polskiej administracji w celu opracowania Krajowego Planu Wdrażania Wytycznych ONZ, konieczność podjęcia przez nich działań, które zaowocują lepszym zrozumieniem aktualnego i potencjalnego wpływu przedsiębiorcy na realizację praw człowieka. O ile w firmach wchodzących w skład korporacji międzynarodowych, odpowiednie procedury będą odbiciem polityk wprowadzonych na poziomie centralnym, inne przedsiębiorstwa, w tym MŚP będą musiały same wykazać się inicjatywą. Polscy przedsiębiorcy nie istnieją w próżni – nierzadko są częścią sieci dostawczej innych firm, często międzynarodowych. Coraz częściej będą się pojawiać pytania o pochodzenie surowców, z których polscy przedsiębiorcy wyprodukowali swoje produkty, o przestrzeganie praw pracowniczych, o działania podjęte na rzecz zminimalizowania negatywnego oddziaływania na środowisko w czasie produkcji. Brak lub niezadawalająca odpowiedź na te pytania może oznaczać osłabienie konkurencyjnej pozycji na rynku, a nawet utratę dotychczasowego partnera biznesowego czy potencjalnego kontrahenta. Dyskusje w ramach zesztoroczego Forum ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka w Genewie dowiodły, że coraz więcej przedsiębiorców, inwestorów i instytucji finansowych dostrzega związek pomiędzy nieprzestrzeganiem praw człowieka, a większym ryzykiem negatywnego PR, stratami czy większymi kosztami spowodowanymi koniecznością podjęcia środków zaradczych lub naprawczych i nie chce narażać się na takie ryzyko. Aby więc nie znaleźć się w sytuacji, że za rok czy dwa w celu utrzymania się na rynku, niezbędne będzie wypracowanie w krótkim czasie szeregu rozwiązań, lepiej podjąć ten wysiłek zawniasa i być w awangardzie przedsiębiorstw, które dzięki wdrożeniu odpowiednich procedur, na pytanie czy wiedzą jaki wpływ wywierają na przestrzeganie praw człowieka mogą odpowiedzieć 'wiemy i pokażemy' (*know and show*), zyskując tym samym uznanie i zainteresowanie partnerów biznesowych.



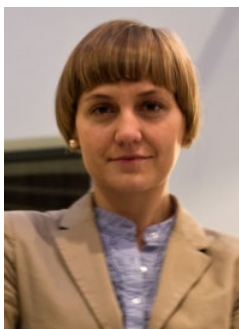
**Ewa Albińska,**  
Menedżerka projektów, FOB

Prawa człowieka wydają się być kwestią oczywistą, w dzisiejszej rzeczywistości – nie ma wątpliwości co do konieczności ich uwzględniania i poszanowania. W Polsce firmom trudno podać przykłady takich działań, które można określić jako dobrą praktykę firmy w zakresie poszanowania praw człowieka.

Wyraźnie to widać na przykładzie Raportu „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki 2012”. Firmy, zgłaszając dobre praktyki CSR, kwalifikują je do jednego z 7 obszarów normy ISO 26000, w tym prawa człowieka, który jest obszarem o małej liczbie zgłoszonych praktyk. Powodem może być przekonanie, że poszanowanie lub łamanie praw człowieka stwierdza się poprzez konkretne działanie wobec przedstawiciela lub przedstawicieli konkretnej grupy osób. Dlatego, jeśli poszanowanie praw człowieka dotyczy pracowników, w naturalny sposób myślimy o obszarze związanym z miejscem pracy, jeśli firma szanuje prawa swoich klientów, czy konsumentów – to takie działania wiążą z zagadnieniami konsumenckimi. Stąd mała ilość praktyk bezpośrednio w obszarze praw człowieka.

Do charakterystycznych dla Polski przykładów praktyk z zakresu praw człowieka można zaliczyć działania związane z różnorodnością w miejscu pracy. Poprzez te działania firmy nie tylko starają się eliminować zachowania dyskryminujące, ale wydobyć z różnorodności coś, co stanowi dodatkową wartość dla zespołu pracowników i całej firmy. Sądzę, że działania firm w tym obszarze będzie więcej lub po prostu – dzięki stopniowemu przyswojeniu tego zagadnienia i przetożeniu na naszą rzeczywistość – będzie łatwiej niektóre z nich definiować w kontekście praw człowieka.

Firmy mają za sobą lekcje z poszanowania praw pracowników, choć nadal jest jeszcze wiele do zrobienia w tym zakresie.



**Joanna Szymonek,**  
Biuro Zagraniczne, KK NSZZ Solidarność

Kierując uwagę na zadania i rolę firm w kwestii implementacji Wytycznych dotyczących biznesu i praw człowieka warto zwrócić uwagę na kilka aspektów. Dynamika zmian gospodarczych i technologicznych w połączeniu z internacjonalizacją procesów biznesowych stawiają przed przedsiębiorstwami coraz

to nowe wyzwania w sferze społecznej odpowiedzialności. Globalizacja i wydłużający się łańcuch dostaw powodują, że w rzeczywistości firmy nie są w stanie mieć pełnej kontroli nad wszystkimi uczestnikami tegoż łańcucha, a zatem ryzyko wystąpienia naruszeń jest stosunkowo duże. To zaś oznacza, że wdrażanie działań uwzględniających aspekty społeczne i środowiskowe powinno mieć charakter procesowy, być poddane statemu doskonaleniu, monitoringowi i ewaluacji. Istotną rolę będą tu odgrywać wewnętrzne mechanizmy wczesnego wykrywania i reagowania na naruszenia oraz zastosowanie środków zaradczych. Mogą to być np. mechanizmy składania skarg lub weryfikujące proceduralną zgodność działania firm (compliance mechanism). Praktyka wskazuje, iż w przypadku tworzenia takich narzędzi istotna jest np. kwestia kompozycji członków komisji rozpatrującej skargi jak również umieszczenia tego typu komórek w strukturze firmy. Chodzi tutaj o zapewnienie obiektywnej oceny przy rozpatrywaniu takich spraw. Zdarzało się, że skargi dotyczące działań np. niezgodnych z wewnętrznymi procedurami firmy rozpatrywane były przez osoby, które dopuściły się tych naruszeń.

W tworzeniu i wdrażaniu mechanizmów wewnętrznych firmy nie muszą działać same. Niektóre inicjatywy mogą realizować w partnerstwie z poszczególnymi interesariuszami np. z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, związkami zawodowymi, które pomogą w usprawnieniu działań monitorujących czy też stosowania środków zaradczych. Dla skuteczności tego typu partnerstwa ważne jest

zrozumienie ról poszczególnych „graczy” oraz wiedza i świadomość co do potencjału, którym dysponują. W procesie wdrażania Wytycznych jak również innych standardów, kluczowa jest świadomość przedsiębiorstw, że podczas prowadzenia działalności gospodarczej może dojść do naruszeń praw człowieka. Firma korzystając z istniejących standardów prawnych i pozaprawnych oraz infrastruktury instytucjonalnej jest w stanie wypracować mechanizmy przeciwdziałania, wykrywania i reagowania na potencjalne zjawiska naruszeń. Nie jest to zatem nic innego jak przyjęcie odpowiedzialności za wpływ, jaki firma wywiera na otoczenie.



**Katarzyna Nowak,**  
Kierownik komunikacji korporacyjnej i zrównoważonego rozwoju, Orbis SA

Działania Grupy Hotelowej Orbis w zakresie praw człowieka obejmują politykę równego traktowania w zakresie płci, wieku, niepełnosprawności, narodowości, religii czy orientacji seksualnej. Tworzymy atmosferę i kulturę organizacyjną, która zapewni

szacunek dla różnorodności. W 2012 roku podpisaliśmy Kartę Różnorodności, która jest naszym zobowiązaniem do prowadzenia polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością. Jako odpowiedzialny lider polskiego rynku hotelarskiego, Grupa Hotelowa Orbis nie tylko przestrzega obowiązujących standardów, ale też aktywnie przeciwdziała naruszaniu praw dziecka. W ramach działań prewencyjnych i edukacyjnych firma podpisała (pod patronatem honorowym Komendanta Głównego Policji oraz we współpracy z Fundacją Dzieci Niczyje) Kodeks Postępowania chroniący dzieci przed wykorzystywaniem seksualnym w turystyce. Jest on odpowiedzią na globalny problem wykorzystywania seksualnego dzieci i ma na celu podnoszenie świadomości społeczeństwa, inicjowanie oraz wdrażanie postępowania, które przeciwdziałają tej formie krzywdzenia małoletnich. Zamierzamy zachęcać inne firmy z branży turystyczno-hotelarskiej do podpisania kodeksu.

## GLÓWNE ŹRÓDŁA I DOKUMENTY

<b>UN Guiding Principles on Business and Human Rights</b>	Główny tekst Wytycznych dotyczący biznesu i praw człowieka w języku angielskim.	<a href="http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf">http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf</a>
<b>Wytyczne ONZ dot. Biznesu i Praw Człowieka – częściowe tłumaczenie</b>	Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka w częściowym polskim tłumaczeniu.	<a href="http://prawaczlowiekaibiznes.allerhand.pl/wp-content/uploads/2013/01/Wytyczne_ONZ_dot_BiPr.Cz%C5%82-czesciowe.pdf">http://prawaczlowiekaibiznes.allerhand.pl/wp-content/uploads/2013/01/Wytyczne_ONZ_dot_BiPr.Cz%C5%82-czesciowe.pdf</a>
<b>The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide</b>	Przewodnik opracowany przez Biuro Wysokiego Komisarza ONZ ds. Praw Człowieka we współpracy z Prof. Johnem Ruggiem, którego zadaniem jest wsparcie biznesu w efektywnej implementacji Wytycznych.	<a href="http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf">http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf</a>
<b>UN Global Compact, Global Compact Network Poland</b>	Strona internetowa inicjatywy Global Compact	<a href="http://www.unglobalcompact.org/">http://www.unglobalcompact.org/</a> <a href="http://www.globalcompact.org.pl/">http://www.globalcompact.org.pl/</a>
<b>OECD Guidelines for Multinational Companies</b>	Wytyczne dla przedsiębiorstw wielonarodowych przygotowane przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju – rewizja z 2011 roku.	<a href="http://odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/OECD_Guidelines_for_Multinational_Companies_OECD_2011.pdf">http://odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/OECD_Guidelines_for_Multinational_Companies_OECD_2011.pdf</a>
<b>Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki</b>	Dokument Międzynarodowej Organizacji Pracy określający odpowiedzialność biznesu w zakresie praw człowieka w obszarze zatrudnienia i polityki pracowniczej.	<a href="http://www.mop.pl/html/miedzynarodowe_standardy/deklaracja_trójstronna.html">http://www.mop.pl/html/miedzynarodowe_standardy/deklaracja_trójstronna.html</a>
<b>Instytut Allerhanda, Program Prawa Człowieka i Biznes</b>	Materiały z międzynarodowej konferencji „Implementacja Wytycznych ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka. Szanse, Wyzwania i Krajowy Plan Wdrażania Wytycznych ONZ” (25.01.2013)	<a href="http://prawaczlowiekaibiznes.allerhand.pl/">http://prawaczlowiekaibiznes.allerhand.pl/</a>

## KOMENTARZE I OPINIE

<b>Business and Human Rights: Interview with John Ruggie</b>	Wywiad z prof. J. Ruggiem na temat Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.	<a href="http://business-ethics.com/2011/10/30/8127-un-principles-on-business-and-human-rights-interview-with-john-ruggie/">http://business-ethics.com/2011/10/30/8127-un-principles-on-business-and-human-rights-interview-with-john-ruggie/</a>
<b>UN Human Rights Framework: What executives need to know about human rights</b>	Artykuł magazynu Ethical Corporation na temat biznesu i praw człowieka w kontekście nowych wytycznych.	<a href="http://www.ethicalcorp.com/stakeholder-engagement/un-human-rights-framework-what-executives-need-know-about-human-rights">http://www.ethicalcorp.com/stakeholder-engagement/un-human-rights-framework-what-executives-need-know-about-human-rights</a>
<b>Why 2011 was a landmark year for business and human rights</b>	Artykuł The Guardian poświęcony rosnącemu znaczeniu praw człowieka w biznesie.	<a href="http://www.guardian.co.uk/sustainable-business/human-rights-business?INTCMP=SRCH">http://www.guardian.co.uk/sustainable-business/human-rights-business?INTCMP=SRCH</a>
<b>Forum on Business and Human Rights, 3-5 December 2012</b>	Kanał YouTube z filmami z pierwszego Forum o biznesie i prawach człowieka, podsumowującego początki implementacji Wytycznych ONZ.	<a href="http://www.youtube.com/playlist?list=PLYUVfVBU-lod-VZ1Ae-SSrWqzHsPiAgjDM&amp;feature=view_all">http://www.youtube.com/playlist?list=PLYUVfVBU-lod-VZ1Ae-SSrWqzHsPiAgjDM&amp;feature=view_all</a>
<b>Business &amp; Human Rights Resources Centre</b>	Strona internetowa ONZ poświęcona kwestii biznesu i praw człowieka.	<a href="http://www.business-humanrights.org/Home">http://www.business-humanrights.org/Home</a>
<b>Prawa człowieka w miejscu pracy. Międzynarodowa perspektywa.</b>	Publikacja NSZZ Solidarność i CSRinfo na temat praw człowieka w miejscu pracy w polskiej i międzynarodowej perspektywie.	<a href="http://www.csrinfo.org/images/stories/Publikacje2011/prawa%20czlowieka%20w%20miejscu%20pracy%202011.pdf">http://www.csrinfo.org/images/stories/Publikacje2011/prawa%20czlowieka%20w%20miejscu%20pracy%202011.pdf</a>

OPRACOWANIE ANALIZY:  
Renata Putkowska, Forum  
Odpowiedzialnego Biznesu

KONSULTACJE MERYTORYCZNE:  
Beata Faracik, Instytut Allerhanda

**Analizy tematyczne Forum Odpowiedzialnego Biznesu** to cyklicznie wydawane dokumenty, których celem jest dostarczenie podstawowych informacji na wybrany temat w zwięzłej i przystępnej formie oraz przedstawienie różnych punktów widzenia, które pojawiają się w dyskusie publicznym. Analiza wskazuje również, dlaczego dany temat może być istotny dla przedsiębiorstw oraz na jakie aspekty powinny one zwrócić uwagę w kontekście realizacji ich strategii CSR.

**Forum Odpowiedzialnego Biznesu** jest najstarszą i największą organizacją pozarządową w Polsce, która zajmuje się koncepcją społecznej odpowiedzialności biznesu w kompleksowy sposób. Forum to organizacja typu think-and-do-tank, będąca rzecznikiem prowadzenia biznesu w sposób odpowiedzialny, czyli biorący pod uwagę wpływ przedsiębiorstwa na środowisko i społeczeństwo.

KONTAKT:  
Forum Odpowiedzialnego  
Biznesu,  
e-mail: [biuro@fob.org.pl](mailto:biuro@fob.org.pl),  
tel. 22 627 18 71  
[www.odpowiedzialnybiznes.pl](http://www.odpowiedzialnybiznes.pl)