

PODKATEGORIA: PRAWA CZŁOWIEKA

Wprowadzenie

Podkategoria Prawa człowieka obejmuje opis stopnia wdrożenia procesów dotyczących przestrzegania praw człowieka, opis przypadków naruszeń praw człowieka oraz opis możliwości czynnego i biernego korzystania przez interesariuszy z przysługujących im praw.

Kwestie związane z prawami człowieka to między innymi niedyskryminowanie, równość płci, wolność zrzeszania się, umowy zbiorowe, praca dzieci, praca przymusowa lub obowiązkowa oraz prawa ludności rdzennej.

Na świecie panuje coraz większe przekonanie, że organizacje zobowiązane są do przestrzegania praw człowieka^V.

Międzynarodowe ramy prawne dotyczące praw człowieka uwzględniają zespół norm prawnych obejmujących traktaty, konwencje, deklaracje i inne dokumenty prawne. Podstawowe regulacje w zakresie praw człowieka są zawarte w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, którą tworzą trzy dokumenty ONZ:

- *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka*, ONZ, 1948 r.
- *Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych*, ONZ, 1966 r.
- *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych*, ONZ, 1966 r.

Stanowią one pierwszy, podstawowy punkt odniesienia dla każdej organizacji prowadzącej sprawozdawczość w obszarze praw człowieka. Oprócz tych trzech kluczowych dokumentów międzynarodowe przepisy i regulacje dotyczące praw człowieka obejmują ponad 80 innych dokumentów, od dobrowolnych deklaracji i zasad po wiążące traktaty i konwencje, obowiązujące na całym świecie lub w konkretnych regionach.

Organizacje mają wpływ na poszanowanie praw człowieka. Oceniając, które prawa człowieka są istotne z punktu widzenia sprawozdawczości, organizacja powinna uwzględnić wszystkie prawa człowieka.

Dodatkowe dokumenty, które mogą być przydatne dla organizacji, to na przykład:

- Deklaracja MOP, „Deklaracja dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy z 1998 r. bazująca na ośmiu podstawowych Konwencjach MOP^{VI}:
 - *Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej*, 1930 r.
 - *Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych*, 1948 r.
 - *Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych*, 1949 r.
 - *Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości*, 1951 r.
 - *Konwencja nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej*, 1957 r.
 - *Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu*, 1958 r.
 - *Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia*, 1973 r.
 - *Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci*, 1999 r.
- Konwencje regionalne, wpisujące się w zasadę uniwersalności ujętą w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka i mające zastosowanie na obszarach, gdzie organizacja prowadzi działalność, w tym:
 - *Afrykańska Karta Praw Człowieka i Ludów*, Organizacja Jedności Afrykańskiej, 1981 r.
 - *Arabska Karta Praw Człowieka*, Liga Państw Arabskich, 1994 r.
 - *Amerykańska Konwencja Praw Człowieka*, Organizacja Państw Amerykańskich, 1969 r.
 - *Europejska Konwencja Ochrony Praw Człowieka i Podstawowych Wolności*, Rada Europy, 1950 r.

V • Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”, ONZ, 2011 r.

• *Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka*, ONZ, 2008 r.

• *Report Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie)*, ONZ, 2011 r.

VI Konwencje nr 100 i 111 MOP dotyczą niedyskryminowania; konwencje nr 87 i 98 MOP dotyczą wolności zrzeszania się i umów zbiorowych; konwencje nr 138 i 182 MOP dotyczą likwidacji pracy dzieci, a konwencje nr 29 i 105 MOP dotyczą zapobiegania pracy wymuszonej lub obowiązkowej.

- Konwencje dotyczące praw jednostek, na które może wpłynąć działalność organizacji, między innymi:
 - Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, ONZ, 1979 r.
 - Konwencja o prawach dziecka, ONZ, 1989 r.
 - Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, ONZ, 1965 r.
 - Konwencja nr 107 MOP dotycząca ochrony i integracji ludności tubylczej i innych plemiennych i półplemiennych grup ludności w krajach niezależnych, 1957 r.
 - Konwencja nr 169 MOP dotycząca ludności tubylczej i plemiennej w krajach niezależnych, 1991 r.
 - Deklaracja ONZ o Prawach Ludności Rdzennej, 2007 r.
 - Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, ONZ, 2006 r.

Należy zwrócić uwagę, że wiele aspektów, które zapewniają wgląd w działania związane z prawami człowieka i wpływ na nie, znajduje się w innych podkategoriach w Wytycznych i że kwestie te nie są ograniczone tylko do podkategorii „Prawa człowieka”.

Patrz źródła dodatkowe nr 52, 57, 64, 88, 91, 92, 96, 98, 106, 107 i 108.

PATRZ PODRĘCZNIK
STOSOWANIA WYTYCZNYCH ↓

str. 174

Aspekt: Inwestycje

G4-HR1

CAŁKOWITA LICZBA I UDZIAŁ PROCENTOWY WAŻNYCH UMÓW INWESTYCYJNYCH, KTÓRE UWZGLĘDNIAJĄ ZAPISY DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA LUB KTÓRE ZOSTAŁY SPRAWDZONE POD KĄTEM ZGODNOŚCI Z PRAWAMI CZŁOWIEKA

- a. Podać całkowitą liczbę i procent ważnych umów inwestycyjnych i kontraktów, które uwzględniają klauzule praw człowieka lub które zostały sprawdzone pod kątem zgodności z prawami człowieka.
- b. Podać definicję „ważnych umów inwestycyjnych” stosowaną przez organizację.

str. 176

G4-HR2

CAŁKOWITA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH PRACOWNIKÓW W ZAKRESIE POLITYK POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA LUB PROCEDUR UWZGLĘDNIAJĄCYCH ASPEKTY PRAW CZŁOWIEKA, KTÓRE MAJĄ ZNACZENIE DLA DZIAŁALNOŚCI ORGANIZACJI, W TYM RÓWNIEŻ PROCENT PRZESZKOLONYCH PRACOWNIKÓW

- a. Podać całkowitą liczbę godzin poświęconych w okresie objętym raportowaniem na szkolenia z zakresu polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka ważne dla prowadzonej działalności.
- b. Podać procent pracowników, którzy zostali przeszkoleni w okresie objętym raportowaniem w zakresie polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka ważne dla prowadzonej działalności.

str. 177

Aspekt: Niedyskryminowanie

Patrz źródła nr 27, 31, 82, 87, 89, 90, 91, 93, 99, 114 i 117

PATRZ PODRĘCZNIK
STOSOWANIA WYTYCZNYCH ↓

str. 178

G4-HR3

CAŁKOWITA LICZBA PRZYPADKÓW DYSKRYMINACJI (INCYDENTÓW O CHARAKTERZE DYSKRYMINACYJNYM) I PODJĘTYCH DZIAŁAŃ NAPRAWCZYCH

- Podać całkowitą liczbę przypadków dyskryminacji, które miały miejsce w okresie objętym raportowaniem.
- Podać status tych przypadków oraz działania, które zostały podjęte w zakresie:
 - zbadania sprawy przez organizację;
 - wdrażanych planów naprawczych;
 - planów naprawczych, które zostały wdrożone i ich efektów sprawdzonych w ramach rutynowych procesów przeglądu zarządzania wewnętrznego;
 - przypadków niewymagających dalszych działań.

str. 179

Aspekt: Wolność zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych

Patrz źródła nr 25, 26, 40, 55 i 58

str. 180

G4-HR4

ZIDENTYFIKOWANE ZAKŁADY I DOSTAWCY, W KTÓRYCH PRZYPADKU MOŻE DOCHODZIĆ DO NARUSZENIA LUB MOŻE WYSTĘPOWAĆ POWAŻNE RYZYKO NARUSZENIA WOLNOŚCI ZRZESZANIA SIĘ I ZAWIERANIA UMÓW ZBIOROWYCH ORAZ DZIAŁANIA PODJĘTE, ABY CHRONIĆ TE PRAWA

- Podać zakłady i dostawców, gdzie może dochodzić do naruszenia lub może występować poważne ryzyko naruszenia wolności zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych w podziale na:
 - rodzaj zakładu (np. zakład produkcyjny) i dostawców;
 - kraje lub obszary geograficzne, gdzie znajdują się zakłady lub dostawcy, w przypadku których zachodzi takie ryzyko.
- Podać działania podjęte przez organizację w okresie objętym raportowaniem, których celem było promowanie praw pracowników w zakresie wolności zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych.

str. 181

Aspekt: Praca dzieci

Patrz źródła nr 39, 48 i 86

str. 182

G4-HR5

ZAKŁADY I DOSTAWCY ZIDENTYFIKOWANI JAKO OBARCZENI ZNA CZNYM RYZYKIEM WYSTĄPIENIA PRZYPADKÓW PRACY DZIECI ORAZ DZIAŁANIA PODJĘTE W CELU SKUTECZNEJ ELIMINACJI PRACY DZIECI

- Wskazać zakłady i dostawców potencjalnie obarczonych znacznym ryzykiem wystąpienia przypadków:
 - pracy dzieci;
 - narażenia na niebezpieczeństwo podczas pracy pracowników młodocianych i osób poniżej 16 roku życia.
- Wskazać zakłady i dostawców szczególnie narażonych na ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci w podziale na:
 - rodzaj zakładu (np. zakład produkcyjny) i dostawców;
 - kraje lub obszary geograficzne, gdzie znajdują się zakłady lub dostawcy, w przypadku których zachodzi takie ryzyko.
- Podać działania podjęte przez organizację w okresie objętym raportowaniem, które miały na celu skuteczne wyeliminowanie pracy dzieci.

str. 183

Aspekt: Praca przymusowa lub obowiązkowa

Patrz źródła nr 24, 29, 70 i 104

PATRZ PODRĘCZNIK
STOSOWANIA WYTYCZNYCH ↓

str. 184

G4-HR6

ZAKŁADY I DOSTAWCY ZIDENTYFIKOWANI JAKO SZCZEGÓLNI NARAŻENI NA RYZYKO WYSTĄPIENIA PRZYPADKÓW PRACY PRZYMUSOWEJ LUB OBOWIĄZKOWEJ ORAZ DZIAŁANIA PODJĘTE W CELU SKUTECZNEJ ELIMINACJI PRACY PRZYMUSOWEJ LUB OBOWIĄZKOWEJ

- a. Wskazać zakłady i dostawców potencjalnie obciążonych znacznym ryzykiem wystąpienia przypadków pracy przymusowej lub pracy obowiązkowej w podziale na:
 - rodzaj zakładu (np. zakład produkcyjny) i dostawców;
 - kraje lub obszary geograficzne, gdzie znajdują się zakłady lub dostawcy, w przypadku których zachodzi takie ryzyko.
- b. Podać działania podjęte przez organizację w okresie objętym raportowaniem, które miały na celu skuteczne wyeliminowanie wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej.

str. 185

Aspekt: Praktyki w zakresie bezpieczeństwa

Patrz źródła nr 20 i 128

str. 186

G4-HR7

PROCENT PERSONELU OCHRONY PRZESZKOLONEGO W ZAKRESIE OBOWIĄZUJĄCYCH W ORGANIZACJI POLITYK LUB PROCEDUR ZWIĄZANYCH Z PRAWAMI CZŁOWIEKA

- a. Podać procent personelu ochrony formalnie przeszkolonego w zakresie polityk lub specjalnych procedur organizacji związanych z prawami człowieka oraz ich zastosowaniem w kontekście bezpieczeństwa.
- b. Podać, czy wymagania dotyczące szkoleń mają również zastosowanie do organizacji zewnętrznych, poprzez które zatrudniany jest personel ochrony.

str. 187

Aspekt: Prawa ludności rdzennej

Patrz źródła nr 22, 30, 47 i 95

str. 188

G4-HR8

CAŁKOWITA LICZBA PRZYPADKÓW NARUSZEŃ PRAW LUDNOŚCI RDZENNEJ I PODJĘTE DZIAŁANIA

- a. Podać całkowitą liczbę zidentyfikowanych przypadków naruszeń praw ludności rdzennej w okresie objętym raportowaniem.
- b. Podać status tych przypadków oraz działania, które zostały podjęte w zakresie:
 - zbadania sprawy przez organizację;
 - wdrażanych planów naprawczych;
 - planów naprawczych, które zostały wdrożone i ich efektów sprawdzonych w ramach rutynowych procesów przeglądu zarządzania wewnętrznego;
 - przypadków niewymagających dalszych działań.

str. 189

Aspekt: System oceny okresowej

Patrz źródła nr 106, 107, 108, 122 i 126

PATRZ PODRĘCZNIK
STOSOWANIA WYTYCZNYCH

str. 190

G4-HR9

CAŁKOWITA LICZBA I PROCENT ZAKŁADÓW PODDANYCH PRZEGLĄDOWI POD KĄTEM POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA LUB OCENIE POD KĄTEM WPŁYWU NA POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

- a. Podać całkowitą liczbę i procent zakładów poddanych przeglądowi pod kątem poszanowania praw człowieka lub ocenie pod kątem wpływu na poszanowanie praw człowieka w podziale na kraje.

str. 191

Aspekt: Ocena dostawcy pod kątem poszanowania praw człowieka

Patrz źródła nr 106, 107, 108, 122 i 126

str. 192

G4-HR10

PROCENT NOWYCH DOSTAWCÓW, KTÓRZY ZOSTALI DOBRANI POD KĄTEM SPEŁNIENIA KRYTERIÓW W ZAKRESIE POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

- a. Podać procent nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełnienia kryteriów praw człowieka.

str. 194

G4-HR11

ZNACZĄCY RZECZYWISTY I POTENCJALNIE NEGATYWNY WPŁYW NA POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA W ŁAŃCUCHU DOSTAW ORAZ PODJĘTE DZIAŁANIA

- Podać liczbę dostawców poddanych ocenie pod względem wpływu na poszanowanie praw człowieka.
- Podać liczbę dostawców zidentyfikowanych jako źródło znaczącego rzeczywistego lub potencjalnego negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka.
- Podać znaczący, rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na poszanowanie praw człowieka zidentyfikowane w łańcuchu dostaw.
- Podać procent dostawców zidentyfikowanych jako wywołujących znaczący, rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na poszanowanie praw człowieka, z którymi w wyniku przeprowadzonych ocen podjęto pewne uzgodnienia dotyczące poprawy.
- Podać procent dostawców zidentyfikowanych jako wywołujących znaczący, rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na poszanowanie praw człowieka, z którymi w wyniku przeprowadzonych ocen rozwiązano współpracę. Podać przyczynę.

str. 195

Aspekt: Mechanizmy skargowe dotyczące praw człowieka

Patrz źródła nr 106, 107 i 108

PATRZ PODRĘCZNIK
STOSOWANIA WYTYCZNYCH

str. 196

G4-HR12

LICZBA SKARG DOTYCZĄCYCH WPŁYWU NA POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA ZŁOŻONYCH, ROZPATRZONYCH I ROZWIĄZANYCH W RAMACH FORMALNYCH MECHANIZMÓW SKARGOWYCH

- a. Podać całkowitą liczbę skarg dotyczących wpływu na poszanowanie praw człowieka złożonych w ramach formalnych mechanizmów skargowych w okresie objętym raportowaniem.
- b. W odniesieniu do zidentyfikowanych skarg podać:
 - iloma zajęto się w okresie objętym raportowaniem;
 - ile rozwiązano w okresie objętym raportowaniem.
- c. Podać całkowitą liczbę skarg dotyczących wpływu na poszanowanie praw człowieka złożonych w ramach formalnych mechanizmów skargowych przed okresem objętym raportowaniem, które zostały rozwiązane w okresie objętym raportowaniem.

str. 197