***Wskaźnik 28. Number and nature of identified cases of severe human rights issues and incidents (connected to investee companies).***

**Finalna postać wskaźnika:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Najistotniejsze zidentyfikowane prawa człowieka (Silent HR) zgodne z deklaracja firmy (przykładowe poniżej)** | **Liczba przypadków** |
| *Ochrona praw dziecka / praca dzieci* |  |
| *Prawo do wyboru i wolności* |  |
| *Prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia / godnych warunków pracy* |  |
| *Prawa związane z brakiem dyskryminacji / różnorodność* |  |
| *Prawo do zrzeszania* |  |
| *Prawo do zdrowia i bezpieczeństwa* |  |

Raportowane są jedynie przypadki najistotniejszych kwestii z zakresu przestrzegania praw człowieka zidentyfikowane przez przedsiębiorstwo prawa człowieka (*salient human rights*) w swojej deklaracji o zobowiązaniu do przestrzegania praw człowieka.

Jeśli przedsiębiorstwo zidentyfikuje nową kwestię z zakresu praw człowieka po zakończeniu okresu sprawozdawczego, ale przed opublikowaniem sprawozdania, powinno ująć ten fakt w sprawozdaniu.

Słabości / wątpliwości:

* dany podmiot nie opublikował deklaracji o zobowiązaniu do przestrzegania praw człowieka, a tym samym brak zdefiniowanych najistotniejszych praw człowieka dla danego podmiotu (*salient human rights)*;
* dany podmiot nie publikuje danych dotyczących naruszeń praw człowieka;
* wątpliwości co do sposobu interpretacji treści wskaźnika – czy chodzi o:
  + raportowanie najbardziej poważnych przypadków naruszeń praw człowieka,
  + raportowanie naruszeń najważniejszych praw człowieka –ta interpretacja została użyta na potrzeby niniejszej analizy.

**Analiza:**

Wskaźnik ten ma za zadanie ujawnić liczbę oraz charakter zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii oraz przypadków związanych z łamaniem praw człowieka.

Sama budowa wskaźnika jest więc prosta – należy wskazać kategorie praw człowieka, w przypadku których wystąpiły przypadki łamania praw człowieka oraz wskazać liczbę takich przypadków. Przedsiębiorstwa raportujące w ramach np. systemu GRI podają takie dane w formie tabelarycznej wskazując najważniejsze kategorie zidentyfikowanych przypadków.

Na potrzeby wskaźnika 28 prawa człowieka definiujemy jako prawa ujęte w tzw. Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka oraz konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy – patrz tabela na końcu dokumentu (zawiera także przykład łamania praw człowieka przez przedsiębiorstwa).

Najbardziej kłopotliwą kwestią w raportowaniu wskaźnika 28 wydaje się być proces selekcji spośród wszystkich przypadków jedynie tych najbardziej istotnych (severe human righs issues). Określenie istotności jakiegoś zjawiska jest z natury subiektywnym procesem i może zależeć w tym przypadku od wielu czynników takich jak: wielkości danego przedsiębiorstwa, charakteru działalności biznesowej, otoczenia społeczno-politycznego czy geograficzno-środowiskowego w jakim działa dany podmiot gospodarczy. Z pomocą w kwestii istotności przychodzi dokument wydany przez ONZ ‘Ramy sprawozdawczości zgodnej z wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka’. Zgodnie z tym dokumentem firmy mają wskazywać jedynie najistotniejsze kwestie dotyczące poszanowania praw człowieka związane z ich działalnością. Kwestie te powinny odnosić się do praw człowieka najbardziej zagrożonych najpoważniejszymi przypadkami negatywnego wpływu działalności przedsiębiorstw. Dokument ten definiuje najpoważniejsze potencjalne przypadki negatywnego wpływu na prawa człowieka jako:

1. **Najpoważniejsze**: przypadki negatywnego wpływu, których skutki byłyby największe pod względem:
   1. skali: ważkość wpływu na poszanowanie praw(a) człowieka; i/lub
   2. zakresu: liczby osób, na które przedsiębiorstwo ma lub mogłoby mieć negatywny wpływ; i/lub
   3. możliwości zastosowania środków zaradczych i naprawczych: stopnia, w jakim osobom dotkniętym wpływem może być przywrócona możliwość korzystania z danych praw/danego prawa.
2. **Potencjalne**: czyli takie przypadki wpływu, których wystąpienie w przyszłości jest prawdopodobne, przy czym często są to przypadki wpływu, które miały miejsce w przeszłości, ale nie tylko.
3. **Negatywne**: położenie nacisku raczej na unikanie naruszania praw człowieka niż niepowiązane inicjatywy wspierające lub promujące prawa człowieka.
4. **Przypadki wpływu na prawa człowieka**: położenie nacisku raczej na zagrożenia dla ludzi niż na zagrożenia dla działalności przedsiębiorstwa.

Prawa człowieka najbardziej narażone na ryzyko najbardziej negatywnego wpływu w wyniku prowadzonej aktywności biznesowej określane są w dokumentach ONZ jako *salient human rights issues*.

Dokument nie podaje kryteriów ilościowych jakie miałyby być spełnione aby zaklasyfikować poszczególne przypadki kategorii *salient*. Podyktowane jest to, jak się wydaje, nieskończoną liczbą możliwych warunków w jakich działają przedsiębiorstwa. ONZ oczekuje, że zadanie identyfikacji *salient human rights* zostanie wykonane samodzielnie przez przedsiębiorstwa. Proces ten może być częścią wypracowanej i opublikowanej przez przedsiębiorstwa deklaracji o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka. Opublikowanie takiej deklaracji zgodne jest z wytyczną 16 w ramach wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

Systematycznie przeprowadzany proces identyfikacji najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka jest istotnym krokiem w realizacji procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka zgodnie z Wytycznymi ONZ. Identyfikacja ta służy dwojakiemu celowi:

* umożliwieniu przedsiębiorstwu zrozumienia, którymi potencjalnymi przypadkami wpływu na prawa człowieka powinno zająć się w pierwszej kolejności;
* zapewnieniu przedsiębiorstwu osadzonej w Wytycznych podstawy do identyfikowania tych kwestii z zakresu praw człowieka, które należy ujawnić.

Na wykresie poniżej zestawienie najistotniejszych praw człowieka zbudowane na bazie zadeklarowanych *salient human rights* przez 153 podmioty gospodarcze (na podstawie bazy ONZ):

Pełny wykaz praw człowieka zawarty w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka i najważniejszych konwencjach MOP wraz z przykładami naruszeń:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **LP** | **Prawa człowieka** | **Przykłady** | **Kategoria** |
| 1 | Prawo do samostanowienia | Wszelkie działania, ktore mogą mieć wpływ na tereny ludności rdzennej, w wyniku przejęcia, wykorzystania pod budowę lub eksploatacji, mogą przyczynić się do wpływu na ich prawo do samostanowienia. | B |
| 2 | Prawo do życia | Sprzedaż i produkcja wyrobow z wadami stanowiącymi zagrożenie dla życia. | F |
| 3 | Prawo do tego, by nie być  Poddawanym torturom lub  okrutnemu, nieludzkiemu i/  lub poniżającemu traktowaniu lub  karaniu | Prowadzenie działalności w krajach, w których państwowe służby ochrony lub policja chroniące majątek przedsiębiorstwa nie przestrzegają tego prawa. | F |
| 4 | Prawo do tego, by nie być  Trzymanym w niewoli,  Poddaństwie lub zmuszanym  do pracy przymusowej | Przedsiębiorstwa mogą nieświadomie korzystać za pośrednictwem swoich łańcuchow dostaw z pracy pracownikow, którzy są ofiarami handlu ludźmi i zostali zmuszeni do pracy jako niewolnicy, | B |
| 5 | Prawo do wolności  i prawo do bezpieczeństwa  osobistego | Grożenie pracownikom karami fizycznymi lub tolerowanie poważnych form nękania niektorych pracownikow, np. członków związkow zawodowych lub członków mniejszościowej grupy etnicznej. | B |
| 6 | Prawo osób pozbawionych  Wolności do bycia  Traktowanym w sposób  Humanitarny | Przedsiębiorstwa uczestniczące w budowie, obsłudze lub konserwacji ośrodkow zatrzymania (takich jak więzienie lub ośrodek zatrzymania imigrantow), w których osoby pozbawione wolności są źle traktowane. | F |
| 7 | Prawo do tego, by nie zostać  Pozbawionym wolności  z powodu niemożności  wywiązania się ze zobowiązań  umownych | Przedsiębiorstwa mogą mieć związek z wpływem na to prawo, gdy nie jest ono chronione przez państwo, np. gdy mały lokalny dostawca naprawdę nie jest w stanie wywiązać się ze swoich zobowiązań umownych i przedsiębiorstwo wniesie powództwo przeciwko niemu. | B |
| 8 | Prawo swobody przemieszczania  Się | Pracodawcy zatrzymujący dokumenty tożsamości pracownikow. | B |
| 9 | Prawo cudzoziemców  Zagrożonych wydaleniem  do rzetelnego procesu | W przypadku gdy przedsiębiorstwa korzystają z usług pracownikow migrujących (bezpośrednio lub za pośrednictwem zewnętrznej agencji), istnieje ryzyko, że ich działalność może mieć związek z wpływem na to prawo. | B |
| 10 | Prawo do sprawiedliwego  Procesu sądowego | Przedsiębiorstwo probuje w sposob niezgodny z prawem wpłynąć na przebieg procesu sądowego, niszcząc istotne dowody lub starając się przekupić lub w inny sposob wpłynąć na sędziow lub świadkow, aby podjęli pewne działania lub złożyli pewne oświadczenia. | B |
| 11 | Prawo do tego, by nie podlegać  Odpowiedzialności karnej z mocą  Wsteczną | Przedsiębiorstwa mogą mieć związek z wpływem na to prawo, np. gdy polityczni dysydenci protestują przeciwko pewnemu aspektowi działalności przedsiębiorstwa, a państwo wprowadzi nowe środki karne w celu pociągnięcia ich do odpowiedzialności. | B |
| 12 | Prawo do bycia uznanym za  podmiot prawa | Przedsiębiorstwa mogą mieć związek z wpływem na to prawo, np. gdy osiągają korzyści w związku z procesem przejmowania gruntow przez państwo, w ktorym odszkodowanie wypłacane jest tylko głowom rodzin będącym mężczyznami, ponieważ według prawa krajowego majątek zamężnych kobiet jest traktowany jako własność ich mężow. | B |
| 13 | Prawo do prywatności | Wymaganie przeprowadzenia testu ciążowego w ramach procesu rekrutacji. | B |
| 14 | Prawo do wolności myśli, sumienia  i wyznania | Przedsiębiorstwo nie zezwala pracownikom na występowanie o udzielenie zwolnienia od pracy na czas niezbędny do obchodzenia ich świąt religijnych. | B |
| 15 | Prawo do wolności opinii  i wyrażania jej | Prowadzenie działalności w kraju, w którym prawo na ogoł zabrania pracownikom wyrażania publicznie swoich opinii. | B |
| 16 | Prawo do wolności od propagandy  wojennej oraz do wolności od podżegania do nienawiści rasowej, religijnej lub narodowej | Przedsiębiorstwa zapewniające platformę lub technologię osobom, ktore przy ich pomocy wyrażają nienawiść wobec określonej grupy religijnej i podżegają inne osoby do podjęcia pewnych działań przeciwko tej grupie. | B |
| 17 | Prawo do Wolności zgromadzeń | Sytuacje, w ktorych publiczne lub prywatne służby ochrony chroniące majątek przedsiębiorstwa z użyciem siły uniemożliwiają lub przerywają pokojowe demonstracje lokalnej społeczności skierowanej przeciwko działalności przedsiębiorstwa. | E |
| 18 | Prawo do Wolności zrzeszania się | Przedsiębiorstwo prowadzi działalność na obszarze, na ktorym państwo stara się osłabić lokalną partię polityczną, przeciwstawiającą się działalności przedsiębiorstwa, wysuwając fałszywe oskarżenia przeciwko jej liderom. | E |
| 19 | Prawa chroniące rodzinę i prawo do zawarcia małżeństwa | Polityka przedsiębiorstwa dyskryminuje kobiety ze względu na ich stan cywilny lub status rozrodczy. | B |
| 20 | Prawa chroniące Dziecko | Działalność przedsiębiorstwa obejmująca wykonywanie prac niebezpiecznych (takich jak ścinanie trzciny cukrowej lub praca w gornictwie) przez osoby poniżej 18 roku życia. | A |
| 21 | Prawo do uczestnictwa  w życiu publicznym | Nieudzielenie pracownikom zwolnienia od pracy w celu umożliwienia im wzięcia udziału w głosowaniu. | B |
| 22 | Prawo do równości  wobec prawa, jednakowej  ochrony prawnej, oraz prawa do  ochrony przed dyskryminacją | Pośrednie dyskryminowanie przy rekrutacji, w wynagradzaniu lub awansowaniu pracownikow, np. poprzez oferowanie programu szkoleniowego zwiększającego szansę pracownika na awans w czasie przeznaczonym przez grupę, do ktorej należy, na praktyki religijne. | D |
| 23 | Prawa Mniejszości | Użytkowanie gruntow w sposob naruszający tradycyjny sposob życia mniejszościowej grupy, np. poprzez uniemożliwienie jej brania udziału obrzędach. | D |
| 24 | Prawo do pracy | Samowolne lub niesprawiedliwe zwolnienie pracownika, nawet jeśli jest dopuszczalne na mocy prawa lokalnego. | C |
| 25 | Prawo do korzystania ze  Sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy | Niepodjęcie żadnych działań zaradczych w odniesieniu do wypadkow występujących według pewnej prawidłowości wskazującej na niedostateczne przestrzeganie przepisow BHP. | C |
| 26 | Prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz prawo do strajku | Stwarzanie przeszkod pracownikom zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo lub kontraktowym w tworzeniu związkow zawodowych. | E |
| 27 | Prawo do zabezpieczenia społecznego, w tym ubezpieczenia społecznego | Odmawianie pracownikom uzgodnionych w umowie świadczeń z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. | F |
| 28 | Prawo do życia w rodzinie | Praktyki przedsiębiorstwa utrudniają pracownikom zachowanie zdrowej równowagi między życiem osobistym a zawodowym, ktora umożliwiałaby im zapewnienie odpowiedniego wsparcia swoich rodzin (takie jak wymaganie od pracownikow mieszkania w hotelu pracowniczym przez dłuższy okres bez zapewnienia im urlopow w adekwatnym wymiarze, ktore umożliwiłyby im spędzanie czasu z rodzinami). | F |
| 29 | Prawo do odpowiedniego Standardu życia | Zła jakość mieszkań lub hoteli pracowniczych. | C |
| 30 | Prawo do Zdrowia | Sprzedaż produktow niebezpiecznych dla zdrowia użytkownikow końcowych lub klientow. | F |
| 31 | Prawo do nauki | Zatrudnianie dzieci w przedsiębiorstwie lub w jego łańcuchu dostaw w przypadku gdy z tego powodu dzieci takie nie mogą uczęszczać do szkoły. | A |
| 32 | Prawo do uczestniczenia w życiu  kulturalnym, korzystania z dobrodziejstw postępu nauki  oraz do ochrony materialnych i moralnych praw autorów I wynalazców | Działalność związana z wydobyciem surowcow lub budową nowych obiektow (np. kładzeniem rurociągow lub budową sieci infrastruktury) może mieć wpływ na to prawo poprzez oddzielenie grup od obszarow o dużym znaczeniu dla kultury i wiedzy o kulturze lub zniszczenie ich dziedzictwa kulturowego. | B |

**Wykorzystane materiały:**

1. Powszechna deklaracja praw człowieka: <https://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf>
2. ‘Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka’ – Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu. <http://pihrb.org/wp-content/uploads/2014/10/Wytyczne-ONZ-UNGPs-BHR-PL_web_PIHRB.pdf>
3. Ramy sprawozdawczości zgodnej z wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka: <https://pihrb.org/wp-content/uploads/2017/03/UNGP_RF-Ramy_spr_z-przewodnikiem_final_www_9.12.2015.pdf>
   1. https://www.ungpreporting.org/database-analysis/methodology/
4. <https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/jc_2020_16_-_joint_consultation_paper_on_esg_disclosures.pdf>
5. Raporty odpowiedzialności społecznej: <https://database.globalreporting.org/>
6. Deklaracja MOP dot podstawowych zasad i praw w pracy: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_polish.pdf>
7. Baza danych UN (dane wykorzystane w pliku excel dotyczące deklaracji salient hr <https://www.ungpreporting.org/database-analysis/explore-disclosures/>
8. https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CCPR/Pages/CCPRIndex.aspx

Plik excel z deklarowanymi salient human rights na podstawie bazy danych UN:

