

IP

Definice indikátorů
Lidská práva (HR)

Lidská práva

Ukazatele výkonu

Hledisko: Investiční a nákupčí postupy

HR1 Percentuální podíl a celkový počet významných investičních dohod, které obsahují ustanovení o ochraně lidských práv, nebo k nim bylo provedeno šetření o problematice respektování lidských práv.

HR2 Percentuální podíl významných dodavatelů a smluvních stran, u kterých bylo provedeno šetření v problematice respektování lidských práv - s uvedením případných opatření.

HR3 Celkový počet hodin zaměstnaneckých školení o zásadách a postupech týkajících se jednotlivých aspektů ochrany lidských práv ve vztahu k činnosti dané organizace. Uvedte procentuální podíl proškolených zaměstnanců.

Hledisko: Nediskriminace

HR4 Celkový počet případů diskriminace. Uvedte přijatá opatření.

Hledisko: Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání

HR5 Provozy, u nichž by mohla být vážně ohrožena svoboda shromažďování nebo kolektivního vyjednávání. Uvedte opatření na podporu těchto práv.

Hledisko: Dětská práce

HR6 Provozy, u nichž bylo zjištěno značné riziko dětské práce. Uvedte opatření, která mají přispět k eliminaci dětské práce.

Hledisko: Nucená a povinná práce

HR7 Provozy, u nichž bylo zjištěno značné riziko nucené nebo povinné práce. Uvedte opatření, která mají přispět k eliminaci nucené nebo povinné práce.

Hledisko: Bezpečnostní postupy

HR8 Percentuální podíl bezpečnostních pracovníků, kteří byli školeni o zásadách a postupech organizace pro otázky lidských práv relevantních pro její provozy.

Hledisko: Práva původních etnik

HR9 Celkový počet případů porušení práv původních obyvatel. Uvedte případná přijatá opatření.

Význam

Indikátory zaměřené na plnění lidských práv zjišťují, jaký vliv má organizace na občanská a politická lidská práva svých zainteresovaných subjektů. Hlediska těchto ukazatelů výkonu vycházejí z mezinárodně uznávaných norem, především ze Všeobecné deklarace lidských práv Spojených národů a z Deklarace MOP o základních principech a právech v práci, 1998 (zvláště z osmi základních úmluv MOP). Kategorie Lidských práv úzce souvisí s kategorií Pracovně právních vztahů, slouží však jiným účelům. Ukazatele zaměřené na lidská práva sledují, jak vykazující organizace dodržuje a respektuje základní práva člověka, zatímco Indikátory zaměřené na pracovně-právní problematiku a důstojné podmínky k práci vyhodnocují kvalitu práce a pracovního prostředí.

Účelem výkonnostních ukazatelů je poskytnout porovnatelná měření výsledků nebo výstupů a tak se především soustředí na případy týkající se základních lidských práv. Tyto příklady typicky zahrnují „místa dopadu“ na zainteresované skupiny a rizika, která stojí před organizací, v níž došlo k porušení těchto práv. Systém ukazatelů se zabývá třemi všeobecnými oblastmi:

- Případy týkající se základních hledisek lidských práv (HR4 a HR9);
- Schopnosti a znalosti, které organizaci umožňují účinně řešit otázky lidských práv, s uvedením školení a vnitropodnikových postupů (HR3, HR5, HR6, HR7, a HR8);
- Způsob, jakým organizace zabudovala lidská práva do svých vnějších podnikatelských vztahů souvisejících s investicemi nebo dodavateli (HR1 a HR2).

Definice

Lidská práva

Všeobecně uznávaná lidská práva jsou definována v následujících pěti usneseních a deklaracích:

1. Všeobecná deklarace lidských práv, OSN, 1948
2. Usnesení OSN: Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, 1966
3. Usnesení OSN: Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, 1966

4. Deklarace MOP o základních principech a právech v práci, 1998 (zvláště osm základních úmluv MOP)

5. Vídeňská deklarace a Akční program, 1993.

Všeobecné odkazy

- Deklarace MOP o základních principech a právech v práci, 1998
- Tripartitní deklarace MOP týkající se nadnárodních společností a sociální politiky, 2001, třetí vydání
- Směrnice OECD pro nadnárodní podniky, přepracované vydání 2000
- Všeobecná deklarace lidských práv Spojených národů, 1948
- Konvence MOP (č.169) týkající se práv původních obyvatel a členů kmenů v nezávislých zemích, 1989.

HR1 Percentuální podíl a celkový počet významných investičních dohod, které obsahují ustanovení o ochraně lidských práv, nebo k nim bylo provedeno šetření o problematice respektování lidských práv.

1. Význam

Ukazatel HR1 je měřítkem, které ukazuje, do jaké míry jsou lidská práva zohledňována při rozhodování o ekonomických záležitostech organizace, zvláště pak u organizací, které působí v zemích, kde existují důvodné obavy, že lidská práva nejsou dodržována, nebo u organizací, které mají v takových zemích své obchodní partnery. Zahrne-li organizace do procesu prověřování nových obchodních partnerů i kritéria dodržování lidských práv nebo stanoví sobě i svým partnerům dodržování lidských práv jako součást hodnocení celkové výkonnosti, může tak podpořit svoji celkovou strategii zaměřenou na snižování rizikosti investic. Problémy organizace v oblasti dodržování lidských práv totiž mohou poškodit dobré jméno investora a ovlivnit stabilitu investic.

2. Zpracování podkladů

- 2.1** Při zpracování podkladů berete v úvahu pouze obchodní a investiční smlouvy, které jsou významné svou velikostí nebo jsou strategicky důležité. Významnost smluv lze určit podle počtu stupňů schvalovacího procesu jednotlivých investic nebo podle jiných kritérií, která se vztahují ke všem smlouvám či dohodám podepsaným vykazující organizací. Vykazující organizace by měla uvést svou vlastní definici „významných dohod“.
- 2.2** Zjistěte celkový počet významných investičních dohod uzavřených v průběhu vykazovaného období, které buď posunuly organizaci do pozice vlastnictví jiného subjektu nebo znamenaly zahájení projektu investiční výstavby, který byl podstatný z hlediska finančního účetnictví.
- 2.3** Uzavřela-li vaše organizace více významných investičních dohod se stejným partnerem, měl by počet dohod korespondovat s počtem samostatných projektů nebo vytvořených subjektů.
- 2.4** Uvedte celkový počet a procentuální vyjádření významných investičních dohod, které obsahují ustanovení o ochraně lidských práv nebo kterým předcházelo šetření zaměřené na problematiku respektování lidských práv.

3. Definice

Ustanovení o ochraně lidských práv

Konkrétní podmínky uvedené v písemné dohodě, které definují minimální očekávání v oblasti dodržování lidských práv jako podmínku investice.

Šetření zaměřené na problematiku respektování lidských práv

Oficiální nebo zdokumentovaný proces, který definuje sadu kritérií, podle nichž lze zjistit, zda organizace respektuje lidská práva. Splnění těchto kritérií je jedním z faktorů, které ovlivňují rozhodování o realizaci investice.

4. Dokumentace

Možným zdrojem informací je právní, investiční a finanční (ekonomické) oddělení vykazující organizace a dále podklady získané ze systémů řízení jakosti.

5. Odkazy, Reference

Žádné.

HR2 Percentuální podíl významných dodavatelů a smluvních stran, u kterých bylo provedeno šetření v problematice respektování lidských práv - s uvedením případných opatření.

1. Význam

Nutnost budování rozsáhlé sítě dodavatelů a smluvních stran, jako nezbytného předpokladu pro výrobu produktů a zajišťování služeb, vedlo k probuzení zájmu veřejnosti o to, jak vykazující organizace uplatňují politiku respektování lidských práv ve svých dodavatelských sítích. Tento postoj je zvláště důležitý u organizací v sektorech, které do velké míry spoléhají na dodavatelské zajišťování práce a služeb (outsourcing) a na celosvětové obchodně-podnikatelské sítě.

Procesy, které prověřují a sledují respektování lidských práv v rámci dodavatelského řetězce, mohou poskytnout důkazy o kladném vlivu organizace na širší podnikatelskou komunitu. Problémy v oblasti respektování lidských práv ze strany významných dodavatelů a smluvních stran mohou poškodit dobré jméno jejich obchodních partnerů a nebo způsobit nestabilitu v podnikání dodavatelů. Šetření zaměřené na respektování lidských práv je součástí systému řízení rizik a procentuální vyjádření ukazatele HR2 naznačuje, jak pravidelně bere organizace toto konkrétní riziko v úvahu.

2. Zpracování podkladů

- 2.1 Zjistěte celkový počet významných dodavatelů a smluvních partnerů vykazující organizace.
- 2.2 Uvedte procentuální počet smluv s významnými dodavateli a smluvními stranami, které obsahují kritéria nebo šetření dodržování lidských práv. Definice výrazu „kritérium“ a „šetření“ naleznete v popisu ukazatele HR1.
- 2.3 Uvedte procentuální počet smluv s významnými dodavateli a smluvními stranami, u kterých došlo na základě výsledků šetření zaměřeného na respektování lidských práv ke zrušení smluvního vztahu nebo k jeho podmíněčnému zrušení (tj. byla stanovena kritéria, která dodavatel nebo smluvní partner musel splnit) nebo u kterých byla zavedena jiná opatření.

3. Definice

Významní dodavatelé a smluvní partneři

Externí subjekty, od kterých organizace získává produkty nebo služby nebo se kterými došlo k uzavření smluv o poskytování takovýchto výrobků nebo služeb. V kontextu ukazatele HR2 se výraz „významný“ týká dodavatelů a smluvních stran, kteří jsou:

- Hlavním poskytovatelem daného druhu zboží nebo služby a celkově tvoří významnou část nákupů organizace nebo
- Vedení jako subjekty s nejvyšším rizikem výskytu případů porušení respektování lidských práv.

4. Dokumentace

Možným zdrojem informací je oddělení nákupu a právní oddělení vykazující organizace.

5. Odkazy, Reference

Žádné.

HR3 Celkový počet hodin zaměstnaneckých školení o zásadách a postupech týkajících se jednotlivých aspektů ochrany lidských práv ve vztahu k činnosti dané organizace. Uvedte procentuální podíl proškolených zaměstnanců.

1. Význam

Informace získané z ukazatele HR3 umožňují pochopit, zda je vykazující organizace schopna uplatňovat směrnice a postupy dodržování lidských práv. Lidská práva jsou už dnes pevně zakotvena v mezinárodních normách a zákonech a organizace jsou proto nuceny zavádět odborná školení s cílem připravit zaměstnance na situace, které by v průběhu výkonu zaměstnání mohly vést k ohrožení lidských práv. Počet proškolených zaměstnanců i rozsah školení, kterého se jim dostane, představují důležité informace potřebné k zhodnocení, do jaké hloubky si je organizace vědoma otázky respektování lidských práv.

2. Zpracování údajů

- 2.1** Zjistěte celkový počet hodin věnovaných školení zaměstnanců, s použitím údajů uvedených v LA10.
- 2.2** Zjistěte celkový počet zaměstnanců, s použitím údajů uvedených v LA1.
- 2.3** Zjistěte, kteří zaměstnanci prošli oficiálním školením zaměřeným na směrnice a postupy organizace v otázkách respektování lidských práv a jejich uplatňování v každodenní praxi. Může jít buď o školení zaměřené výhradně na téma lidských práv nebo o modul lidských práv v rámci všeobecného vzdělávacího programu.
- 2.4** Uvedte celkový počet hodin školení zaměřeného na směrnice a postupy organizace v otázkách respektování lidských práv, které mají souvislost s provozem organizace. Údaj uveďte za sledované období.
- 2.5** Uvedte procentuální počet zaměstnanců, kteří v průběhu sledovaného období prošli oficiálním školením zaměřeným na směrnice a postupy organizace v otázkách respektování lidských práv, které mají souvislost s provozem organizace.

3. Definice

Žádné.

4. Dokumentace

Možným zdrojem informací jsou záznamy o školení zaměstnanců a plány školení.

5. Odkazy, Reference

Žádné.

HR4 Celkový počet případů diskriminace.

Uvedte přijatá opatření.

1. Význam

Lidská práva jsou více nežli jen práva zaměstnanců na pracovišti. Antidiskriminační směrnice, jejímž cílem je boj proti diskriminaci na pracovišti, je klíčovým požadavkem mezinárodních úmluv i zákonů a pokynů zabývajících se sociální problematikou. Problematikou diskriminace se také zabývají základní úmluvy MOP č. 100 a 111. Dodržování těchto předpisů ve všech provozech vykazující organizace je možné pouze s pomocí účinného kontrolního systému, přičemž zainteresované skupiny budou vyžadovat záruky, že jsou tyto směrnice a kontrolní systémy účinné.

2. Zpracování podkladů

- 2.1** Určete případy diskriminace na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politickém názoru, národnosti nebo sociálního původu, jak je definuje MOP, nebo případy jiných forem diskriminace ze strany interních i/nebo externích zainteresovaných osob napříč všemi provozy ve vykazovaném období.

„Případy“ označují právní úkony, oficiální stížnosti adresované přímo organizaci nebo kompetentním úřadům, nebo případy porušení zákonů zjištěné a zaznamenané organizací s pomocí zavedených kontrolních mechanismů, např. v rámci auditů manažerských systémů nebo formálních (oficiálních) monitorovacích programů.

- 2.2** Uvedte celkový počet případů diskriminace, ke kterým došlo ve vykazovaném období.

- 2.3** Uvedte charakter případů a následně přijatých opatření s ohledem na následující body:

- Organizace případ přezkoumala;
- Je realizován plán nápravy;
- Plán nápravy byl realizován a výsledky přezkoumány běžnými nástroji interní kontroly;
- Případu již není třeba se dále věnovat (např. byl vyřešen, případ byl uzavřen, společnost ve věci dále nic nepodniká atd.).

3. Definice

Diskriminace

Nerovné zacházení s jednotlivcem, ke kterému dochází, je-li nespravedlivě zatěžován, jsou-li mu upírány zasloužené výhody nebo s ním není zacházeno spravedlivě podle jeho zásluh. Za diskriminaci lze také považovat obtěžování („harašení“), které je definované jako řada zřetelně či potenciálně nežádoucích poznámek nebo aktivit zaměřených vůči jedinci nebo skupině.

4. Dokumentace

Možným zdrojem informací jsou právní a kontrolní oddělení vykazující organizace.

5. Odkazy, Reference

- Deklarace o odstranění všech forem nesnášenlivosti a diskriminace založených na náboženství nebo víře, Rezoluce Valného shromáždění OSN č. 36/55 ze dne 26. 11. 1981.
- Deklarace o rasách a rasových předsudcích: Všeobecná konference UNESCO 20. zasedání dne 27. 11. 1978.
- Deklarace o právech osob příslušejících k národnostním či etnickým, náboženským a jazykovým menšinám: Rezoluce Valného shromáždění OSN č. 47/135 ze dne 18. 12. 1992.
- Úmluva MOP č. 100, „Úmluva o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty“, 1951.
- Úmluva MOP č. 111, „Diskriminace v souvislosti se zaměstnáním a povoláním, 1958.
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech: Rezoluce Valného shromáždění č. 2200 A XX1 ze dne 16. 12. 1966.
- Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace: Rezoluce Valného shromáždění č. 1904 (XV111) ze dne 20. 11. 1963.

- Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen: OSN, VS: Rezoluce č. 34/180 ze dne 18. 12. 1979.
- Úmluva OSN o odstranění všech forem rasové diskriminace : Rezoluce Valného shromáždění : Rezoluce Valného shromáždění č. 1904 (XVIII) ze dne 20. 11. 1963.

HR5 Provozy, u nichž by mohla být vážně ohrožena svoboda shromažďování nebo kolektivního vyjednávání. Uvedte opatření na podporu těchto práv.

1. Význam

Právo sdružovat se a kolektivně vyjednávat v sobě zahrnuje ochranu práv pracujících (i zaměstnavatelů) se kolektivně sdružovat v organizacích své volby. Právo svobodně se sdružovat je základním ustanovením Všeobecné deklarace lidských práv OSN a je rovněž uvedeno v základních (klíčových) úmluvách MOP č. 87 a 98.

Účelem ukazatele HR5 je odhalit opatření vykazující organizace přijaté za účelem vyhodnocení možnosti zaměstnanců uplatnit svá práva svobodně se sdružovat a kolektivně vyjednávat. Ukazatel je rovněž zaměřen na odhalení opatření přijatých za účelem posílení těchto práv ve všech provozech organizace. Ukazatel nevyžaduje, aby vykazující organizace vyjádřila nějaký konkrétní názor na kvalitu národních právních systémů.

2. Zpracování údajů

- 2.1 Určete provozy, kde může být ohroženo právo zaměstnance svobodně se sdružovat nebo kolektivně vyjednávat. Proces identifikace zmíněných provozů by měl odrážet přístup organizace k analýze rizik v této oblasti a může čerpat z uznávaných mezinárodních zdrojů dat, např. ze zpráv MOP (každoroční zpráva Výboru expertů MOP týkající se uplatňování ratifikovaných úmluv a doporučení a rovněž zprávy Řídícího orgánu týkající se svobody shromažďování).
- 2.2 Uvedte provozy, u kterých bylo zjištěno, že jsou ohrožena práva zaměstnanců na svobodné sdružování nebo kolektivní vyjednávání, ať z důvodu:
 - Charakteru provozu (např. výrobní podnik) nebo
 - Umístění provozu v zemi nebo zeměpisné oblasti, kde hrozí reálné nebezpečí, že tato práva budou omezována.
- 2.3 Uvedte všechna opatření přijatá organizací ve vykazovaném období s cílem podpořit právo svobodného shromažďování a kolektivního vyjednávání. Další podrobnosti naleznete v Tripartitní deklaraci MOP a Směrnici OECD.

3. Definice

Svoboda shromažďování/sdružování

Zaměstnanci a zaměstnavatelé mohou založit společné organizace podle své vlastní volby bez nutnosti předchozího schválení.

4. Dokumentace

Možným zdrojem informací je právní a kontrolní oddělení a oddělení lidských zdrojů vykazující organizace.

5. Reference

- Úmluva MOP č. 87, „Úmluva o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat“.
- Úmluva MOP č. 98, „Úmluva o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat“, 1949.
- Všeobecná deklarace lidských práv Spojených národů, 1948.
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, 1966.

HR6 Provozy, u nichž bylo zjištěno značné riziko dětské práce. Uvedte opatření, která mají přispět k eliminaci dětské práce.

1. Význam

Zrušení dětské práce je klíčovým principem a cílem hlavních deklarací a zákonů zaměřených na problematiku lidských práv a je také předmětem Konvencí MOP č. 138 a 182. Existence a účinné uplatňování směrnic zaměřených na potírání dětské práce jsou základním předpokladem společensky zodpovědného chování organizace.

2. Zpracování podkladů

2.1 Určete provozy, u nichž se předpokládá velké riziko výskytu případů:

- Dětské práce a/nebo
- Mladých zaměstnanců vystavených nebezpečné práci.

Proces identifikace uvedených provozů by měl odrážet přístup organizace k analýze rizik v této oblasti a může čerpat z uznávaných mezinárodních zdrojů dat, např. ze zpráv MOP.

2.2 Uvedte, u kterých provozů bylo zjištěno výrazné riziko výskytu dětské práce, ať z důvodu:

- Charakteru provozu (např. výrobní podnik) nebo
- Umístění provozní jednotky v zemi nebo zeměpisné oblasti, kde hrozí reálné nebezpečí využívání dětské práce.

2.3 Uvedte všechna opatření přijatá organizací v průběhu sledovaného období s cílem eliminovat dětskou práci. Další podrobnosti naleznete v Tripartitní deklaraci MOP a Směrnici OECD.

3. Definice

Dítě

Tento termín se vztahuje na všechny osoby mladší 15 let nebo nedosahující věku stanoveného pro ukončení povinné školní docházky (podle toho, která z uvedených věkových hranic je vyšší). Uvedená definice neplatí pro některé země s nedostatečně vyvinutým hospodářstvím a vzdělávacím systémem, kde platí výjimka a za dítě lze považovat osobu mladší 14 let. Tyto země jsou evidovány MOP, která tak reagovala na zvláštní žádost dotčené země a konzultovala tuto záležitost se zástupci organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Pozn.: Konvence MOP č. 138 se vztahuje na děti i na mladé dělníky. Definice termínu „mladistvý dělník“ je uvedena níže.

Mladistvý dělník

Osoba starší, nežli je minimální věková hranice stanovená pro možnost zaměstnání, ale mladší 18 let.

4. Dokumentace

Možným zdrojem informací je právní a kontrolní oddělení a oddělení lidských zdrojů vykazující organizace.

5. Odkazy, Reference

- Úmluva MOP č. 138, „Úmluva o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání“, 1973.
- Úmluva MOP č. 182, „Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce“, 1999.
- Deklarace MOP o základních principech a právech v práci, 86. zasedání, 1998.

HR7 Provozy, u nichž bylo zjištěno značné riziko nucené nebo povinné práce. Uvedte opatření, která mají přispět k eliminaci nucené nebo povinné práce.

1. Význam

Nebýt vystaven nucené nebo povinné práci je považováno za základní lidské právo, které je garantováno ve Všeobecné deklaraci lidských práv OSN a podléhá klíčovým konvencím MOP č. 29 a 105. Tento druh práce může nabývat různých podob a údaje vyplývající z ukazatele HR7 naznačí, jakým způsobem vykazující organizace přispívá ke zrušení nucené a povinné práce.

2. Zpracování údajů

- 2.1** Určete provozy, u nichž lze předpokládat zvýšené riziko výskytu případů nucené a povinné práce. Proces identifikace uvedených provozů by měl odrážet přístup organizace k analýze rizik v této oblasti a může čerpat z uznávaných mezinárodních zdrojů dat, např. ze zpráv MOP.
- 2.2** Uvedte u kterých provozů bylo zjištěno výrazné riziko výskytu případů nucené a povinné práce, ať z důvodu:
- Charakteru provozu (např. výrobní podnik) nebo
 - Umístění provozní jednotky v zemi nebo zeměpisné oblasti, kde hrozí reálné nebezpečí využívání nucené nebo povinné práce.
- 2.3** Uvedte všechna opatření přijatá organizací v průběhu sledovaného období s cílem potlačit využívání nucené a povinné práce. Další podrobnosti naleznete v Tripartitní deklaraci MOP a Směrnici OECD.

3. Definice

Nucená nebo povinná práce

Jakákoli práce nebo služba, která je vymáhána na libovolné osobě pod pohrůžkou libovolného trestu a ke které se daná osoba dobrovolně sama nenabídl (Úmluva MOP č. 29, Úmluva o nucené práci, 1930).

Nejextrémnějšími příklady jsou otročká práce, vězeňská práce a dlužní poroba, ale časté jsou také případy udržování zaměstnanců ve stavu nucené práce kvůli dluhům. Dalšími příklady nucené práce je zadržení průkazu totožnosti, požadování povinných zástav, zadržování zaměstnanců v práci pod pohrůžkou propuštění, aby pracovali hodiny navíc, které nebyly předem dohodnuty.

4. Dokumentace

Možným zdrojem informací je právní a kontrolní oddělení a oddělení lidských zdrojů vykazující organizace.

5. Odkazy, Reference

- Úmluva MOP č. 29, „Úmluva o nucené práci“, 1930.
- Úmluva MOP č. 105, „Úmluva o odstranění nucené práce“, 1957.
- Úmluva Ligy národů (později OSN) o otroctví, 1927.
- Dodatková úmluva OSN o odstranění otroctví, obchodu s otroky a institucí a praktik podobných otroctví, 226 U.N.T.S.3, 1957.
- Všeobecná deklarace lidských práv (Rezoluce Valného shromáždění OSN č. 217 A (III) ze dne 10.12. 1948), článek 4 a 5.
- Deklarace MOP o základních principech a právech v práci, 86. zasedání, 1998.

HR8 Percentuální podíl bezpečnostních pracovníků, kteří byli školeni o zásadách a postupech organizace pro otázky lidských práv relevantních pro její provoz.

1. Význam

Způsob, jakým vystupují bezpečnostní pracovníci organizace vůči třetím stranám, vychází ze způsobu, jakým byli tyto pracovníci proškoleni v problematice respektování lidských práv, a zvláště pak z hlediska použití síly. Řádné školení bezpečnostních pracovníků může napomoci zabránit pošpinění dobrého jména organizace a předejít soudním sporům z důvodů nevhodných opatření nebo přístupů, které nejsou tolerovány vykazující organizací. Informace poskytnuté v ukazateli HR8 poukazují, jak jsou v praxi uplatňovány systémy řízení zaměřené na problematiku respektování lidských práv. Výsledné údaje ukazují, u jakého podílu bezpečnostních složek lze rozumně předpokládat, že vědí, jaké chování ve vztahu k problematice lidských práv od nich organizace očekává.

2. Zpracování údajů

- 2.1 Určete celkový počet bezpečnostních pracovníků přímo zaměstnaných reportující organizací.
- 2.2 Uvedte procentuální podíl bezpečnostních pracovníků, kteří prošli oficiálním školením zaměřeným na směrnice a postupy upravující problematiku respektování lidských práv vzhledem k problematice bezpečnosti v rámci vykazující organizace. Za „školení“ lze považovat buď samostatné školení zaměřené přímo na dané tema nebo tematicky zaměřené moduly v rámci všeobecného vzdělávacího programu.
- 2.3 Uvedte, zda se požadavky kladené na proškolení bezpečnostních pracovníků vztahují také na bezpečnostní pracovníky poskytnuté reportující organizaci externími subjekty (formou outsourcingu).

3. Definice

Bezpečnostní pracovníci

Jednotlivci zaměstnaní organizací, aby chránili její majetek, řídili davy lidí, zabraňovali ztrátám a doprovázeli osoby, zboží a cennosti při přepravě.

4. Dokumentace

Možným zdrojem informací je oddělení lidských zdrojů vykazující organizace a záznamy o školeních absolvovaných vnitropodnikovými bezpečnostními pracovníky. Dodavatelé mohou vést podobné záznamy o svých zaměstnancích.

5. Odkazy, Reference

- Výklad norem OSN týkajících se povinnosti nadnárodních společností a jiných podnikatelských subjektů s ohledem na lidská práva, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003) Oddíl C: Právo na bezpečnost osob, paragraf 4.
- Úmluva MOP č. 29, „Úmluva o nucené práci“, 1930.
- Úmluva MOP č. 105, „Úmluva o odstranění nucené práce“, 1957.

HR9 Celkový počet případů porušení práv původních obyvatel. Uvedte případná přijatá opatření.

1. Význam

Počet zaznamenaných případů porušení práv původních obyvatel poskytuje informace o způsobu, jakým organizace uplatňuje svou politiku vůči původním obyvatelům. Údaje z ukazatele HR9 pomohou ukázat, jaké vztahy má reportující organizace se skupinami původních obyvatel, zvláště v oblastech, kde původní obyvatelstvo stále ještě přebývá nebo kde se oblasti zájmu původních obyvatel vyskytují v blízkosti provozních lokalit vykazující organizace. Uvedené informace rovněž otevírají další možnosti pro vstupy od podpůrných skupin. Právům původních obyvatel se věnují Konvence MOP č. 107 a 169.

2. Zpracování podkladů

- 2.1** Určete případy porušení práv původních obyvatel mezi vlastními zaměstnanci organizace a v komunitách žijících poblíž stávajících provozů, a lze očekávat, že by mohli být ovlivněni plánovanou nebo budoucí činností vykazující organizace.

„Případy“ označují právní úkony, oficiální stížnosti adresované přímo organizaci nebo kompetentním úřadům, nebo případy porušení zákonů zjištěné a zaznamenané organizací s pomocí zavedených kontrolních mechanismů, např. v rámci auditů manažerských systémů nebo formálních (oficiálních) monitorovacích programů.

- 2.2** Uvedte celkový počet zjištěných případů porušení práv původních obyvatel v průběhu sledovaného období.

- 2.3** Uvedte povahu jednotlivých případů a přijatá opatření s ohledem na následující body:

- Organizace případ přezkoumala;
- Je realizován plán nápravy;
- Plán nápravy byl realizován a výsledky přezkoumány v běžnými nástroji interní kontroly;
- Případu již není třeba se dále věnovat (např. byl vyřešen, případ byl uzavřen, společnost ve věci dále nic nepodniká atd.).

3. Definice

Původní obyvatelé

Původní obyvatelé jsou lidé, kteří se odlišují od ostatních součástí dominantní národní komunity svými sociálními, kulturními, politickými a ekonomickými zvyklostmi a podmínkami, nebo jsou pokládáni za původní, protože jsou součástí etnik obývajících konkrétní zemi nebo geografickou oblast, do níž tato země patří, v době jejího podrobení nebo kolonizace nebo v době stanovení hranic současného státu, a kteří si, bez ohledu na svůj právní status, zachovávají některé nebo všechny své původní společenské, ekonomické, kulturní a politické instituce.

4. Dokumentace

Možným zdrojem informací jsou provozní postupy vykazující organizace a směrnice upravující danou problematiku. Další informace mohou poskytnout manažeři pracující v dané zemi a právníci Vykazující organizace. Údaje týkající se původních obyvatel mezi zaměstnanci lze získat z evidence zaměstnanců.

5. Odkazy, Reference

- Charta Spojených národů, preambule, San Francisco, 1945.
- Konvence MOP (č. 107) týkající se práv původních obyvatel a členů kmenů, 1957.
- Konvence MOP (č. 169) týkající se práv původních obyvatel a členů kmenů v nezávislých zemích, 1991