

**IP**

Zestaw wskaźników  
Respektowanie praw człowieka (HR)

## Respektowanie praw człowieka

### Wskaźniki wyników

#### Aspekt: Procedury odnośnie zamówień i inwestycji

**PODST.** **HR1** Procent i całkowita liczba istotnych umów inwestycyjnych zawierających klauzule dotyczące praw człowieka lub które zostały poddane kontroli pod tym kątem.

**PODST.** **HR2** Procent znaczących dostawców i podwykonawców poddanych weryfikacji pod kątem przestrzegania praw człowieka oraz działania podjęte w tej kwestii.

**DODAT.** **HR3** Całkowita liczba godzin szkoleniowych na temat polityk i procedur regulujących kwestie przestrzegania praw człowieka w zakresie prowadzonej działalności oraz procent przeszkolonych pracowników.

#### Aspekt: Przeciwdziałanie dyskryminacji

**PODST.** **HR4** Całkowita liczba przypadków dyskryminacji oraz działania podjęte w tej kwestii.

#### Aspekt: Swoboda zrzeszania się i prawo do sporów zbiorowych

**PODST.** **HR5** Działania zidentyfikowane jako mogące stwarzać zagrożenie dla prawa do swobody zrzeszania się i prawa do sporów zbiorowych oraz inicjatywy wspierające te prawa.

#### Aspekt: Praca dzieci

**PODST.** **HR6** Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wykorzystywania pracy dzieci oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków.

#### Aspekt: Praca przymusowa lub obowiązkowa

**PODST.** **HR7** Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wystąpienia pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków.

#### Aspekt: Praktyki w zakresie bezpieczeństwa

**DODAT.** **HR8** Procent personelu odpowiadającego za zapewnienie bezpieczeństwa, przeszkolonego w zakresie polityk i procedur danej organizacji dotyczących różnych aspektów praw człowieka związanych z prowadzoną działalnością.

#### Aspekt: Prawa ludności rdzennej

**DODAT.** **HR9** Łączna liczba przypadków naruszenia praw ludności rdzennej oraz podjęte działania.



## Znaczenie

Wskaźniki wyników w zakresie praw człowieka wiążą się z ujawnianiem informacji na temat wpływu działalności danej organizacji na prawa obywatelskie i polityczne interesariuszy. Poszczególne aspekty tych wskaźników odpowiadają standardom uznanym na arenie międzynarodowej, przede wszystkim Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz Deklaracji dotyczącej podstawowych Zasad i Praw w Pracy przyjętej przez Międzynarodową Organizację Pracy w 1998 r. (w szczególności ośmiu Fundamentalnych Konwencji MOP). Wprawdzie kategorie praw człowieka i praw w pracy są ściśle powiązane, ale służą innym celom. Wskaźniki praw człowieka koncentrują się na tym, jak organizacja raportująca przestrzega i respektuje podstawowe prawa człowieka, podczas gdy wskaźniki dotyczące praw w pracy odzwierciedlają jakość pracy i warunki środowiska pracy.

Wskaźniki wyników mają zapewnić porównywalną miarę wyników oraz rezultatów i w związku z tym koncentrują się przede wszystkim na przypadkach dotyczących podstawowych praw człowieka. Przypadki takie dotyczą zazwyczaj „punktów wpływu” na grupy interesariuszy oraz ryzyka, jakie niesie dla organizacji naruszenie tych praw. Zbiór wskaźników dotyczy trzech ogólnych obszarów:

- Przypadki dotyczące podstawowych aspektów praw człowieka (HR4 i HR9);
- Zasoby i wiedza umożliwiające organizacji skuteczne działanie na rzecz praw człowieka, w tym szkolenia i procedury wewnętrzne (HR3, HR5, HR6, HR7 i HR8) oraz
- Uwzględnienie przez organizację kwestii praw człowieka w jej zewnętrznych relacjach biznesowych, poprzez realizowane inwestycje bądź relacje z dostawcami (HR1 i HR2).

## Definicje

### Prawa człowieka

Powszechnie uznane prawa człowieka zostały zdefiniowane w pięciu następujących konwencjach i deklaracjach:

1. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ, 1948.
2. Konwencja ONZ: Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, 1966.

3. Konwencja ONZ: Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, 1966 r.
4. Deklaracja MOP dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy, (w szczególności osiem Fundamentalnych Konwencji MOP), 1998 r.
5. Deklaracja Wiedeńska i Program Działań, 1993 r.

### Ogólne odniesienia

- Deklaracja dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy przyjęta przez Międzynarodową Organizację Pracy, 1998 r.
- Trójstronna Deklaracja Zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej przyjęta przez Międzynarodową Organizację Pracy, wydanie trzecie, 2001 r.
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, wersja z 2000 r.
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ, 1948 r.
- Konwencja MOP nr 169, Konwencja dotycząca ludności rdzennej i plemiennej w państwach niepodległych, 1989 r.



## **HR1 Procent i całkowita liczba umów inwestycyjnych zawierających klauzule dotyczące praw człowieka lub które zostały poddane kontroli pod tym kątem.**

### **1. Znaczenie**

Jest to jeden ze wskaźników pokazujących, w jakim zakresie przy podejmowaniu decyzji ekonomicznych w organizacji uwzględnia się prawa człowieka. Ma to szczególne znaczenie dla organizacji działających w regionach, w których ochrona praw człowieka jest poważnym problemem lub organizacji, które współpracują z przedsiębiorstwami z takich regionów. Uwzględnienie kryterium praw człowieka w procesach kontroli lub włączenie tych zagadnień w proces ustalania oczekiwanych wyników może stanowić element strategii ograniczającej ryzyko inwestycji. Zaniedbanie związane z nieprzestrzeganiem praw człowieka przez daną organizację może zaszkodzić jej reputacji, jak też niekorzystnie wpłynąć na stabilność inwestycji przez nią prowadzonych.

### **2. Zawartość**

- 2.1** Tylko umowy, które są istotne z punktu widzenia skali lub znaczenia strategicznego. Znaczenie można określić analizując, na jakim szczeblu hierarchii w ramach danej organizacji umowa jest zatwierdzana lub na podstawie innych kryteriów, które można w spójny sposób zastosować do umów. Należy przedstawić sposób definiowania „istotnych umów” w organizacji.
- 2.2** Łączna liczba istotnych umów inwestycyjnych sfinalizowanych w raportowanym okresie, które albo nadały organizacji prawa własności innego podmiotu, albo stanowiły rozpoczęcie projektu inwestycyjnego będącego istotną pozycją w sprawozdaniu finansowym.
- 2.3** Jeśli realizowanych jest kilka umów inwestycyjnych z tym samym kontrahentem, liczba umów powinna odzwierciedlać liczbę odrębnie realizowanych projektów lub utworzonych podmiotów.
- 2.4** Łączna liczba i procent istotnych umów inwestycyjnych, które zawierają klauzule dotyczące praw człowieka lub które zostały poddane kontroli z punktu widzenia praw człowieka.

### **3. Definicje**

#### **Klauzule dotyczące praw człowieka**

Konkretne warunki w pisemnej umowie definiujące minimalny poziom oczekiwań odnośnie wyników w zakresie ochrony praw człowieka, stanowiący wymóg do realizacji inwestycji.

#### **Kontrola pod kątem ochrony praw człowieka**

Formalny lub udokumentowany proces, w którym zestaw kryteriów dotyczących ochrony praw człowieka stanowi jeden z czynników, na podstawie których podejmowana jest decyzja o realizacji inwestycji.

### **4. Dokumentacja**

Do potencjalnych źródeł informacji wewnętrznych należą działy prawny, stosunków z inwestorami i finansowy, a także dokumentacja zbierana w ramach systemu zarządzania jakością.

### **5. Odniesienia**

Brak.



## HR2 Procent znaczących dostawców i podwykonawców poddanych weryfikacji pod kątem przestrzegania praw człowieka oraz działania podjęte w tej kwestii.

### 1. Znaczenie

Tworzenie rozległych sieci dostawców i podwykonawców dostarczających produkty i usługi spowodował wzrost zainteresowania kwestią stosowania zasad ochrony praw człowieka przez organizację raportującą w odniesieniu do sieci dostawców. Dotyczy to zwłaszcza organizacji w sektorach korzystających w znacznym stopniu z usług zleczanych podwykonawcom (outsourcing) i operujących w globalnych sieciach.

Procesy kontroli i monitorowania wyników w zakresie ochrony praw człowieka w łańcuchu dostaw mogą stanowić dowód pozytywnego wpływu organizacji na szerszą społeczność biznesową. Problemy z przestrzeganiem praw człowieka po stronie istotnych dostawców i podwykonawców mogą zaszkodzić reputacji ich partnerów biznesowych i zagrozić stabilności działalności danego dostawcy. Kontrola stanowi element zarządzania ryzykiem, a wykazany procent dostawców i podwykonawców poddanych kontroli pokazuje, jak regularnie dana organizacja uwzględnia to konkretne ryzyko.

### 2. Zawartość

- 2.1 Określenie całkowitej liczby znaczących dostawców i podwykonawców organizacji.
- 2.2 Procent umów zawartych ze znaczącymi dostawcami i podwykonawcami zawierających kryteria lub warunek kontroli przestrzegania praw człowieka. Patrz definicje „kryteriów” i „kontroli” w punkcie HR1.
- 2.3 Procent umów ze znaczącymi dostawcami i podwykonawcami, które albo odrzucono, albo w których narzucono warunki dotyczące konkretnych wyników, lub które podlegały innym działaniom w wyniku kontroli przestrzegania praw człowieka.

### 3. Definicje

#### Znaczący dostawcy i podwykonawcy

Podmioty trzecie dostarczające produkty i usługi lub te, z którymi zawarto umowy na dostawę takich produktów i usług. W kontekście tego wskaźnika „znaczący” oznacza dostawców i podwykonawców, którzy są:

- Podstawowymi dostawcami określonego rodzaju towarów lub usług i których ogólnie dotyczy większość zakupów dokonywanych przez organizację lub
- Obarczeni największym ryzykiem wystąpienia przypadków naruszenia praw człowieka;

### 4. Dokumentacja

Do potencjalnych źródeł informacji wewnątrz organizacji należą działy zaopatrzenia i zakupów oraz prawny.

### 5. Odniesienia

Brak.



### **HR3 Całkowita liczba godzin szkoleniowych na temat polityk i procedur regulujących kwestię przestrzegania praw człowieka w zakresie prowadzonej działalności oraz procent przeszkolonych pracowników.**

#### **1. Znaczenie**

Informacje uzyskane z tego wskaźnika pokazują zdolność organizacji do wdrażania polityk i procedur dotyczących praw człowieka. Prawa człowieka mocno zakorzeniły się w międzynarodowych standardach i prawach, w związku z tym organizacje są zobowiązane do prowadzenia specjalistycznych szkoleń, które umożliwią pracownikom respektowanie praw człowieka w toku ich bieżącej pracy. Liczba przeszkolonych pracowników i ilość szkoleń ułatwiają ocenę stopnia pogłębienia wiedzy danej organizacji na temat praw człowieka.

#### **2. Zawartość**

- 2.1** Całkowita liczba godzin poświęconych na szkolenie pracowników z wykorzystaniem danych z punktu LA10.
- 2.2** Łączna liczba pracowników, z wykorzystaniem danych z punktu LA1.
- 2.3** Liczba pracowników, którzy zostali oficjalnie przeszkoleni w zakresie polityk i procedur organizacji dotyczących problematyki praw człowieka i ich stosowania w pracy. Może to dotyczyć odrębnych szkoleń poświęconych kwestiom praw człowieka lub modułu na temat praw człowieka w ramach ogólnego programu szkoleń.
- 2.4** Całkowita liczba godzin w raportowanym okresie poświęconych szkoleniu w zakresie polityk i procedur dotyczących różnych aspektów praw człowieka związanych z prowadzoną działalnością.
- 2.5** Procent pracowników przeszkolonych w raportowanym okresie w zakresie polityk i procedur dotyczących różnych aspektów praw człowieka związanych z prowadzoną działalnością.

#### **3. Definicje**

Brak.

#### **4. Dokumentacja**

Do potencjalnych źródeł informacji wewnątrz organizacji należą akta pracowników w zakresie odbytych szkoleń i harmonogramy szkoleń.

#### **5. Odniesienia**

Brak.



## HR4 Całkowita liczba przypadków dyskryminacji oraz działania podjęte w tej kwestii.

### 1. Znaczenie

Prawa człowieka wykraczają poza prawa pracowników w miejscu pracy. Polityka zabraniająca dyskryminacji stanowi główny wymóg konwencji międzynarodowych oraz przepisów i wytycznych o charakterze społecznym. Kwestią dyskryminacji zajmują się też Fundamentalne Konwencje MOP nr 100 i 111. Konieczny jest skuteczny system monitorowania w celu zapewnienia przestrzegania tych praw na wszystkich szczeblach działalności organizacji. Interesariusze oczekują weryfikacji, że stosowane polityki i ich monitoring są skuteczne.

### 2. Zawartość

- 2.1** Informacje na temat przypadków dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, poglądy polityczne, narodowość lub pochodzenie społeczne (zgodnie z definicjami MOP) bądź innych form dyskryminacji dotyczących wewnętrznych i/lub zewnętrznych interesariuszy w ramach działalności w raportowanym okresie.

Termin „przypadek” odnosi się do działań prawnych, skarg zgłoszonych w oficjalnym trybie w ramach organizacji lub kompetentnym władzom bądź przypadków niezgodności z regulacjami wykrytych w organizacji w wyniku stosowanych procedur, takich jak kontrole systemu zarządzania lub oficjalne programy monitorowania.

- 2.2** Łączna liczba przypadków dyskryminacji w raportowanym okresie.
- 2.3** Status tych „przypadków” i podjęte działania, takie jak:
- Organizacja zbadała przypadek;
  - Wdrażany jest plan naprawczy;
  - Wdrożono plan naprawczy, a jego wyniki zostały przeanalizowane w rutynowym procesie wewnętrznej weryfikacji przez kierownictwo oraz
  - W odniesieniu do danego przypadku nie podejmuje się dalszych kroków (tzn. został rozwiązany, sprawa jest zamknięta, brak dalszych kroków ze strony organizacji itd.).

## 3. Definicje

### Dyskryminacja

Nierówne traktowanie danej osoby poprzez nałożenie na nią niewspółmiernych obciążeń lub odmowę przyznania korzyści oraz skutki takiego traktowania, sprzeczne z zasadą sprawiedliwego traktowania w oparciu o kryteria merytoryczne. Dyskryminacja obejmuje też molestowanie definiowane jako ciąg komentarzy lub działań, które są lub mogą być racjonalnie uznane za niepożądane przez osobę, do której są adresowane.

### 4. Dokumentacja

Do potencjalnych źródeł informacji wewnątrz organizacji należą działy prawny i zgodności z regulacjami.

### 5. Odniesienia

- Deklaracja o eliminacji wszystkich form nietolerancji i dyskryminacji religijnej i wyznaniowej: Uchwała Zgromadzenia Generalnego ONZ nr 36/55 z 26 listopada 1981 r.
- Deklaracja w sprawie rasy i uprzedzeń rasowych: Konferencja Ogólna UNESCO, sesja 20., z 27 listopada 1978 r.
- Deklaracja o prawach osób należących do mniejszości narodowych lub etnicznych, religijnych i językowych: Uchwała Zgromadzenia Generalnego ONZ nr 47/135 z 18 grudnia 1992 r.
- Konwencja MOP nr 100, Konwencja w sprawie równego wynagrodzenia, 1951 r.
- Konwencja MOP nr 111, Konwencja dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, 1958 r.
- Międzynarodowa Konwencja Praw Obywatelskich i Politycznych: Uchwała Zgromadzenia Generalnego 2200 A XX1 z 16 grudnia 1966 r.
- Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej: Uchwała Zgromadzenia Generalnego nr 1904 (XV111) z 20 listopada 1963 r.
- Konwencja ONZ w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet: Uchwała Zgromadzenia Generalnego ONZ nr 34/180 z 18 grudnia 1979 r.
- Deklaracja ONZ w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji rasowej: Uchwała Zgromadzenia Generalnego nr 1904 (XVIII) z 20 listopada 1963 r.



## HR5 Działania zidentyfikowane jako mogące stwarzać zagrożenie dla prawa do swobody zrzeszania się i prawa do sporów zbiorowych oraz inicjatywy wspierające te prawa.

### 1. Znaczenie

Prawo do swobody zrzeszania się i sporów zbiorowych wiąże się nieodłącznie z ochroną prawa pracowników (i pracodawców) do organizowania się w organizacjach, które sami wybiorą. Prawo do swobody zrzeszania się i stowarzyszeń stanowi fundamentalne postanowienie Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ i zostało zdefiniowane w Konwencjach Fundamentalnych MOP nr 87 i 98.

Ten wskaźnik ma pokazać działania podejmowane przez raportującą organizację w celu oceny, czy pracownicy mają możliwość realizacji swoich praw w zakresie swobody zrzeszania się i prowadzenia sporów zbiorowych. Ma też wskazywać działania, które zostały podjęte w celu wsparcia tych praw we wszystkich obszarach działalności organizacji. Wskaźnik ten nie wymaga od raportującej organizacji wyrażania konkretnych opinii na temat jakości krajowych systemów prawnych.

### 2. Zawartość

- 2.1** Identyfikacja działań, w których prawa pracowników do korzystania ze swobody zrzeszania się i sporów zbiorowych mogą być zagrożone. Proces identyfikacji takich działań powinien odzwierciedlać podejście organizacji do oceny ryzyka w tym zakresie i może wykorzystywać uznane międzynarodowe źródła danych, takie jak raporty MOP (raport roczny Komitetu Ekspertów MOP w sprawie wdrażania ratyfikowanych konwencji i rekomendacji oraz raporty Rady Administracyjnej dotyczące swobody zrzeszania się).
- 2.2** Informacje na temat zidentyfikowanych działań, w ramach których stwierdzono, że prawa pracowników do swobodnego zrzeszania się i sporów zbiorowych mogą być zagrożone, w podziale na:
- Rodzaj działalności (np. zakład produkcyjny) lub
  - Kraje lub regiony geograficzne, w których może występować ryzyko.

- 2.3** Informacje na temat wszelkich środków podejmowanych przez organizację w raportowanym okresie mających na celu wspieranie prawa do zrzeszania się i sporów zbiorowych. Więcej wskazówek znajduje się w deklaracji trójstronnej MOP i Wytycznych OECD.

### 3. Definicje

#### Swoboda zrzeszania się

Pracownicy i pracodawcy mogą tworzyć organizacje i przystępować do nich wedle własnego uznania, bez konieczności uzyskania uprzedniej zgody.

### 4. Dokumentacja

Do potencjalnych źródeł informacji wewnątrz organizacji należą działy prawny, zgodności z regulacjami oraz kadr.

### 5. Odniesienia

- Konwencja MOP nr 87, Konwencja dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, 1948 r.
- Konwencja MOP nr 98, Konwencja dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, 1949 r.
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ, 1948 r.
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, 1966 r.



## HR6 Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wykorzystywania pracy dzieci oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków.

### 1. Znaczenie

Zniesienie pracy dzieci jest podstawową zasadą i celem najważniejszych deklaracji praw człowieka i przepisów w tym zakresie, a także przedmiotem Konwencji MOP nr 138 i 182. Wprowadzenie i skuteczne egzekwowanie zasad dotyczących pracy dzieci jest podstawową kwestią, jakiej oczekuje się od przedsiębiorstw odpowiedzialnych społecznie.

### 2. Zawartość

**2.1** Identyfikacja działań, które stwarzają znaczne ryzyko wystąpienia następujących przypadków:

- Korzystania z pracy dzieci oraz
- Narażania pracowników młodocianych na niebezpieczną pracę.

Proces identyfikacji takich działań powinien odzwierciedlać podejście organizacji do oceny ryzyka w tym zakresie i opierać się na uznanych międzynarodowych źródłach informacji, takich jak raporty MOP.

**2.2** Informacja o działaniach, w ramach których występuje znaczne ryzyko przypadków pracy dzieci ze względu na:

- Rodzaj działalności (np. zakład produkcyjny) lub
- Kraje lub regiony geograficzne, w których może występować ryzyko.

**2.3** Informacja na temat wszelkich środków podjętych przez organizację w raportowanym okresie, które mają się przyczynić do wyeliminowania pracy dzieci. Więcej wskazówek znajduje się w Deklaracji Trójstronnej MOP i Wytycznych OECD.

### 3. Definicje

#### Dziecko

Termin ten dotyczy osób poniżej 15 roku życia lub poniżej wieku ukończenia edukacji szkolnej (w zależności od tego, który z tych dwóch progów jest wyższy), z wyjątkiem pewnych krajów, w których system gospodarczy i szkolnictwa nie są dostatecznie rozwinięte i w których może obowiązywać wiek minimum 14 lat. Kraje stanowiące takie wyjątki są określane przez MOP w odpowiedzi na specjalny wniosek danego kraju, w porozumieniu z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

*Uwaga: Konwencja MOP nr 138 dotyczy zarówno pracy dzieci, jak i pracowników młodocianych. Patrz definicja „pracownika młodocianego” poniżej.*

#### Pracownik młodociany

Osoba w wieku powyżej obowiązującego najniższego wieku dopuszczenia do pracy, ale poniżej 18 roku życia.

### 4. Dokumentacja

Do potencjalnych źródeł informacji wewnątrz organizacji należą działy prawny, zgodności z regulacjami, oraz kadr.

### 5. Odniesienia

- Konwencja MOP nr 138, Konwencja dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, 1973 r.
- Konwencja MOP nr 182, Konwencja dotycząca najgorszych form pracy dzieci, 1999 r.
- Deklaracja MOP dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy, 86. sesja, 1998 r.



## HR7 Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wystąpienia pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków.

### 1. Znaczenie

Za jedno z fundamentalnych praw człowieka uważa się prawo do tego, by nie podlegać pracy przymusowej lub obowiązkowej. Prawo to stanowi jedno z postanowień Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz Konwencji MOP nr 29 i 105. Tego rodzaju praca występuje w najróżniejszych formach, a przedstawione dane będą ilustrować wysiłki organizacji i jej wkład w zniesienie pracy przymusowej i obowiązkowej.

### 2. Zawartość

- 2.1** Identyfikacja działań postrzeganych jako stwarzające znaczne ryzyko wystąpienia pracy przymusowej lub obowiązkowej. Proces identyfikacji tych działań powinien odzwierciedlać podejście organizacji do oceny ryzyka w tym zakresie i opierać się na uznanych międzynarodowych źródłach informacji, takich jak raporty MOP.
- 2.2** Informacja o działaniach, w ramach których występuje znaczne ryzyko pracy przymusowej lub obowiązkowej ze względu na:
- Rodzaj działalności (np. zakład produkcyjny) lub
  - Kraje lub regiony geograficzne, w których może występować ryzyko.
- 2.3** Informacja na temat wszelkich środków podjętych przez organizację w raportowanym okresie, które mają się przyczynić do wyeliminowania pracy przymusowej i obowiązkowej. Więcej wskazówek znajduje się w Trójstronnej Deklaracji MOP i Wytycznych OECD.

### 3. Definicje

#### Praca przymusowa lub obowiązkowa

Wszelka praca i usługi, które są uzyskiwane od jakiegokolwiek osoby pod groźbą kary i których dana osoba nie świadczy dobrowolnie (Konwencja MOP nr 29, Konwencja dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, 1930). Najbardziej skrajne przykłady takiej pracy to praca niewolnicza, praca więźniów i praca wymuszona, ale utrzymywanie pracowników w warunkach pracy przymusowej może też odbywać się pod pretekstem odpracowywania długu. Zatrzymywanie dokumentów tożsamości, wymaganie obowiązkowych depozytów lub zmuszanie pracowników pod groźbą zwolnienia do pracy po godzinach, na którą wcześniej nie wyrazili zgody – wszystkie takie przypadki stanowią przykłady pracy przymusowej.

### 4. Dokumentacja

Do potencjalnych źródeł informacji wewnątrz organizacji należą działy prawny, zgodności z regulacjami, oraz kadr.

### 5. Odniesienia

- Konwencja MOP nr 29, Konwencja dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, 1930 r.
- Konwencja MOP nr 105, dotycząca zniesienia pracy przymusowej, 1957 r.
- Konwencja Ligi Narodów (później ONZ) w sprawie niewolnictwa, 1927 r.
- Uzupełniająca Konwencja ONZ w sprawie zniesienia niewolnictwa, handlu niewolnikami oraz instytucji i praktyk zbliżonych do niewolnictwa, 226 U.N.T.S.3, 1957 r.
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ (Uchwała Zgromadzenia Generalnego ONZ nr 217 A (III) z 10 grudnia 1948 r.), artykuły 4 i 5.
- Deklaracja MOP dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy, 86. sesja, 1998 r.



## **HR8 Procent personelu odpowiadającego za zapewnienie bezpieczeństwa przeszkolonego w zakresie polityk i procedur danej organizacji dotyczących różnych aspektów praw człowieka związanych z prowadzoną działalnością.**

### **1. Znaczenie**

Podstawą zachowania personelu odpowiadającego za zapewnienie bezpieczeństwa wobec osób trzecich musi być przeszkolenie w zakresie praw człowieka, w szczególności jeśli istnieje możliwość użycia siły. Przeszkolenie pracowników może zapobiec ryzyku naruszenia reputacji i ograniczyć ryzyko procesów sądowych wynikających z niewłaściwego postępowania lub zachowania nieakceptowanego przez organizację raportującą. Informacje wykazywane w ramach tego wskaźnika pomagają pokazać zasięg wdrożenia systemów zarządzania dotyczących praw człowieka. Wskaźnik ten ilustruje, jaka część pracowników ochrony może zostać racjonalnie uznana za świadomą oczekiwań w zakresie respektowania praw człowieka, jakie ma wobec nich organizacja.

### **2. Zawartość**

- 2.1** Całkowita liczba pracowników ochrony zatrudnianych bezpośrednio przez organizację raportującą.
- 2.2** Procent pracowników ochrony, którzy przeszli oficjalne przeszkolenie w zakresie polityki obowiązującej w organizacji lub specjalnych procedur dotyczących problematyki praw człowieka i ich zastosowania w dziedzinie ochrony. Może to być odrębne szkolenie poświęcone temu tematowi lub jeden z modułów w ramach bardziej ogólnego programu szkolenia.
- 2.3** Informacja czy wymóg odbycia szkolenia dotyczy też organizacji zewnętrznych, które zapewniają pracowników ochrony.

### **3. Definicje**

#### **Pracownicy ochrony**

Osoby zatrudnione, by chroniły majątek organizacji, kontrolowały przepływ ludzi, zapobiegały stratom i eskortowały osoby, towary lub przedmioty wartościowe.

### **4. Dokumentacja**

Do potencjalnych źródeł informacji wewnątrz organizacji należy dział kadr i rejestry szkoleń odbytych przez wewnętrznych pracowników ochrony. Podwykonawcy mogą posiadać podobne informacje dotyczące swoich pracowników.

### **5. Odniesienia**

- Komentarz dotyczący norm odpowiedzialności korporacji ponadnarodowych i innych przedsiębiorstw w odniesieniu do praw człowieka, dokument ONZ E/CN.4/ Sub.2/2003/38/Rev. 2 (2003) Sekcja C, Prawo do bezpieczeństwa osobistego, par. 4.
- Konwencja MOP nr 29, Konwencja dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, 1930 r.
- Konwencja MOP nr 105, Konwencja dotycząca zniesienia pracy przymusowej, 1957 r.



## HR9 Łączna liczba przypadków naruszenia praw ludności rdzennej oraz podjęte działania.

### 1. Znaczenie

Liczba zarejestrowanych przypadków dotyczących naruszania praw ludności rdzennej stanowi informację o stopniu wdrożenia polityki organizacji dotyczącej ludności rdzennej. Informacje te pomogą ukazać kształt relacji z tymi społecznościami interesariuszy, zwłaszcza w regionach, w których ludność rdzenna zamieszkuje lub prowadzi działalność w pobliżu jednostek należących do organizacji raportującej. Informacje te stanowią dodatkowy element umożliwiający podjęcie aktywnych działań przez grupy wsparcia. Praw ludności rdzennej dotyczą Konwencje MOP nr 107 i 169.

### 2. Zawartość

- 2.1** Identyfikacja przypadków naruszenia praw ludności rdzennej wśród pracowników organizacji oraz w społecznościach w pobliżu działających jednostek, na które mogą mieć wpływ planowane lub proponowane przyszłe działania organizacji raportującej.

Termin „przypadek” odnosi się do działań prawnych, skarg zgłoszonych w oficjalnym trybie w ramach organizacji lub kompetentnym władzom bądź przypadków naruszenia zasad wykrytych w organizacji w wyniku stosowanych procedur, takich jak kontrole systemu zarządzania lub oficjalne programy monitorowania.

- 2.2** Całkowita liczba stwierdzonych przypadków dotyczących naruszenia praw ludności rdzennej w raportowanym okresie.
- 2.3** Status tych przypadków i podjęte działania, takie jak:
- Organizacja zbadała incydent;
  - Wdrażany jest plan naprawczy;
  - Wdrożono plan naprawczy, a wyniki zostały przeanalizowane w rutynowym procesie wewnętrznej weryfikacji przez kierownictwo oraz
  - W odniesieniu do danego przypadku nie podejmuje się dalszych kroków (tzn. został rozwiązany, sprawa jest zamknięta, brak dalszych kroków ze strony organizacji itd.).

### 3. Definicje

#### Ludność rdzenna

Ludność rdzenna to osoby, których warunki społeczne, kulturowe, polityczne i ekonomiczne odróżniają je od innych grup dominującej społeczności narodowej lub które są uważane za ludność rdzenną z racji pochodzenia od ludów, które zamieszkiwały dany kraj lub region geograficzny, do którego dany kraj należał w czasach podbojów, kolonizacji lub wytyczania obecnych granic i które, niezależnie od swojego statusu prawnego, zachowują niektóre własne instytucje społeczne, ekonomiczne, kulturalne i polityczne.

### 4. Dokumentacja

Do potencjalnych źródeł informacji wewnątrz organizacji należą procedury operacyjne i wytyczne dotyczące tych kwestii. Pozostałych informacji może dostarczyć menedżer na dany kraj lub prawnicy organizacji raportującej. Dane dotyczące ludności rdzennej wśród pracowników można uzyskać z danych osobowych pracowników.

### 5. Odniesienia

- Karta Narodów Zjednoczonych, Preambuła, San Francisco, 1945 r.
- Konwencja MOP nr 107, Konwencja w sprawie ludności rdzennej i plemiennej, 1957 r.
- Konwencja MOP nr 169, Konwencja dotycząca ludności rdzennej i plemiennej w państwach niepodległych, 1991 r.

