

IP

**G3 Indikátor protokollok:
Emberi jogok (HR) protokoll**

Emberi jogok indikátor protokoll

Teljesítmény indikátorok

Szempon	Alap indikátorok	Kiegészítő indikátorok
Befektetési és beszerzési gyakorlat	HR1. Azon jelentős befektetési megállapodások százalékos aránya, illetve száma, amelyek az emberi jogokat figyelembe vevő záradékot tartalmaznak, vagy emberi jogi szempontok alapján is átvizsgálták őket.	HR3. A szervezet működésével összefüggő emberi jogokat és az ezekre vonatkozó szervezeti politikákat és eljárásokat ismertető alkalmazotti képzés összes óraszama, illetve az oktatott alkalmazottak százalékos aránya.
	HR2. Azon jelentős beszállítók és alvállalkozók százalékos aránya, akiket emberi jogi szempontból, illetve ilyen irányú tevékenységeiket tekintve átvilágítottak.	
A hátrányos megkülönböztetés és kiküszöbölése	HR4. A hátrányos megkülönböztetést alkalmazó esetek száma, illetve a kiküszöbölésüket célzó intézkedések.	
Egyesülési jog és kollektív szerződés	HR5. Olyan helyzetek, amelyekben fennáll annak a kockázata, hogy az egyesülésre és kollektív szerződéshez való jog sérül, illetve azok a lépések, amelyek ezen jogok sértetlenségét biztosítják.	
Gyermekmunka	HR6. Olyan helyzetek, amelyekben fennáll a gyermekmunka alkalmazásának kockázata, illetve azok az intézkedések, amelyek a gyermekmunka kiküszöbölését célozzák.	
Kényszmunka és kötelező munkavégzés	HR7. Olyan helyzetek, amelyekben jelentős a kényszmunka és kötelező munkavégzés előfordulásának kockázata, illetve azok az intézkedések, amelyek a kényszmunka és kötelező munkavégzés kiküszöbölését célozzák.	
Biztonsági szolgálat		HR8. A szervezet működésével összefüggő emberi jogokat és az ezekre vonatkozó szervezeti politikákat és eljárásokat ismertető képzés, illetve az oktatott biztonságiak százalékos aránya.
Őslakosok jogai		HR9. Azon esetek száma, amelyekben az őslakosok jogai sérültek, illetve az ez ügyben foganatosított intézkedések.



Jelentőség

Az emberi jogokra vonatkozó indikátorok feltárják, hogy egy szervezetnek milyen hatásai és tevékenységei lehetnek az érintett csoportok civil és politikai emberi jogainak vonatkozásában. Az indikátoroknál figyelembe vett szempontok nemzetközileg elismert normákon alapulnak, elsősorban az ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata és az ILO 1998-as A Munkát érintő Alapvető Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozata (különös tekintettel az ILO nyolc alap egyezményére). Bár szoros az összefüggés, az „Emberi jogok” és a „Munkaügyi gyakorlat” más célt szolgálnak. Az emberi jogokra vonatkozó indikátorok arra fókuszálnak, hogy a jelentéstevő szervezet hogyan biztosítja és tiszteli az emberek alapvető jogait, míg a munkaügyi gyakorlat indikátorai a munka és a munkakörülmények minőségét jelzik.

Az indikátorok összehasonlításra alkalmas eredményeket vagy következtetéseket nyújtanak, ezért elsősorban olyan esetekre koncentrálnak, amelyek az alapvető emberi jogokkal vannak kapcsolatban. Az esetek nagy részében „hatáspontok” állapíthatók meg az érintettek csoportjaira vonatkozóan, valamint a szervezet számára a jogsértésekben rejlő kockázat is feltárható. Az indikátorok a következő három általános területtel foglalkoznak:

- Az emberi jogok alapvető szempontjaival összefüggő esetek (HR4 és HR9);
- A szervezet azon képessége és tapasztalata, amely segítségével sikeresen kezeli az emberi jogi kérdéseket, beleértve a képzéseket és belső eljárásokat is (HR3, HR5, HR6, HR7, és HR8); és
- Az emberi jogok érvényesítése a szervezet üzleti kapcsolataiban, akár beruházásokról, akár beszállítókról legyen szó (HR1 és HR2).

Definíciók

Emberi jogok

Az általános értelemben vett emberi jogokat a következő öt egyezmény és konvenció határozza meg:

1. ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, 1948 (United Nations Universal Declaration of Human Rights, 1948).
2. Az ENSZ Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, 1966 (United Nations Convention: International Covenant on Civil and Political Rights, 1966).
3. Az ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, 1966 (United Nations Convention: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966).
4. Az ILO 1998-as, Munkát érintő Alapvető Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozata, különös tekintettel az ILO nyolc alap egyezményére (ILO Declaration on the Fundamental Principles and Rights at Work of 1998, Core Conventions of the ILO).
5. Bécsi Nyilatkozat és Cselekvési Program, 1993 (Vienna Declaration and Programme of Action, 1993).

Általános referenciák

- Az ILO 1998-as, Munkát érintő Alapvető Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozata



- ILO Háromoldalú Nyilatkozata a Multinacionális Vállalatokról és Szociálpolitikai Elvekről, 2001, harmadik kiadás (ILO Tripartite Declaration Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 2001, Third Edition).
- Az OECD Irányelvek multinacionális vállalatok számára, átdolgozott kiadás 2000 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Revision 2000)
- AZ ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, 1948.
- ILO Egyezmény (169) a független országokban élő őslakosokra és törzsi népekre vonatkozóan 1989 (ILO Convention (169) concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries, 1989).



HR1. *Azon jelentős befektetési megállapodások százalékos aránya, illetve száma, amelyek az emberi jogokat figyelembe vevő záradékot tartalmaznak, vagy emberi jogi szempontok alapján is átvizsgálták őket.*

1. Jelentőség

Ez az indikátor az egyik olyan mutató, amely megadja, milyen mértékben integrálják az emberi jogokat a szervezet gazdasági döntéshozatalába. Különösen az olyan szervezeteknél érdekes, amelyek vegyes vállalat keretein belül működnek olyan régiókban, ahol az emberi jogok védelme jelentős gond. Az, hogy az emberi jogok kérdése a szervezet átvilágítási folyamatainak vagy a szervezet teljesítményével szemben támasztott elvárásoknak a részévé válik, a beruházás kockázatait csökkentő stratégia fontos eleme lehet. Ha egy szervezet emberi jogokhoz való viszonyulásával problémák vannak, az káros lehet a befektető cégek hírnevére nézve és befolyásolhatja a beruházások stabilitását.

2. Összeállítás

- 2.1 Csak azokat a megállapodásokat vegyük figyelembe, amelyek méretüket és stratégia jelentőségüket tekintve lényegesek. Hogy mitől lesz egy megállapodás jelentős, függhet egyrészt attól, hogy milyen szintű befektetési jóváhagyás kell hozzá a szervezeten belül, másrészt egyéb olyan szempontoktól, amelyeket a szervezet következetesen alkalmaz megállapodásainak megkötésekor. Adjuk meg a „jelentős megállapodás” definícióját.
- 2.2 Adjuk meg azoknak a jelentős befektetési megállapodásoknak a számát, amelyeket a jelentéstételi időszakban véglegesítettek, és amelyek vagy tulajdonossá tették szervezetünket egy másik gazdasági egységben, vagy olyan tőkebefektetést kezdeményeztek, amelyek a pénzügyi könyvelésben lényeges tételként szerepeltek.
- 2.3 Ha ugyanazzal az üzleti partnerrel több jelentős befektetési megállapodás is létrejön, a megállapodások száma külön projektenként vagy a létrehozott gazdasági egységenként értendő.
- 2.4 Adjuk meg azoknak a jelentős befektetési megállapodásoknak a százalékos arányát, amelyekben volt emberi jogokkal foglalkozó záradék vagy emberjogi szempontból átvizsgáltuk őket.

3. Definíciók

Emberi jogi záradék

Írásos megállapodásban foglalt olyan specifikus feltétel, amely meghatározza a szervezet tevékenységével szembeni, beruházási követelményként szabott, emberi jogokat érintő minimum elvárásokat.

Emberi jogi átvizsgálás

Hivatalos vagy dokumentált eljárás, amelynek célja, hogy az emberi jogokkal kapcsolatos szervezeti teljesítmény alapján eldöntse, az adott beruházás folytatható-e.

4. Hasznos dokumentumok

Hasznos információforrás lehet például a jelentéstevő szervezet jogi, befektetési és pénzügyi osztályán fellelhető dokumentáció, illetve a minőségbiztosítási rendszeren keresztül begyűjtött anyagok.

5. Referenciák

Nincsenek.



HR2. Azon jelentős beszállítók és alvállalkozók százalékos aránya, akiket emberi jogi szempontból, illetve ilyen irányú tevékenységeiket tekintve átvilágítottak.

1. Jelentőség

A termékek és szolgáltatások előállításához szükséges, kiterjedt beszállítói és alvállalkozói hálózatok fejlődésével párhuzamosan az érdeklődés is egyre nagyobb lett az iránt, hogy a szervezetek hogyan alkalmazzák emberi jogi irányelveiket beszállítói hálózataikban. Különösen igaz ez az olyan ágazatokban működő szervezetekre, amelyek a kiszervezett tevékenységtől és a globális hálózatoktól nagymértékben függenek.

Azok a folyamatok és eljárások, amelyek a beszállítói hálózatban érvényesített emberi jogi gyakorlatot ellenőrzik és monitoringozzák, igazolhatják a szervezet szélesebb üzleti körre gyakorolt pozitív hatását. Az emberi jogoknak a jelentős beszállítók és alvállalkozók által elkövetett megsértései kárt tehetnek az üzleti partnerek hírnevében és/vagy instabillá tehetik a beszállítók működését. Az átvizsgálás a kockázatkezelés része, és az itt megadott százalékok megmutatják, milyen rendszeresen foglalkozik a szervezet a kockázatnak e típusával.

2. Összeállítás

- 2.1 Adjuk meg a jelentéstevő szervezet jelentős beszállítóinak és alvállalkozóinak számát.
- 2.2 Adjuk meg azoknak a jelentős beszállítókkal és alvállalkozókkal kötött szerződéseknek a százalékos arányát, amelyekben van az emberi jogokra vonatkozó záradék, illetve amelyeket emberi jogi szempontból átvizsgáltunk. A záradék és átvizsgálás definícióit lásd a HR1 indikátornál.
- 2.3 Adjuk meg azoknak a jelentős beszállítókkal és alvállalkozókkal kötött szerződéseknek a százalékos arányát, amelyek el lettek utasítva, teljesítményi feltételeket szabtak, vagy egyéb, az emberi jogi átvizsgálásból eredő lépést vontak maguk után.

3. Definíciók

Jelentős beszállítók és alvállalkozók

Olyan külső felek, akiktől a szervezet termékeket vagy szolgáltatásokat vásárol vagy akik ezen termékekkel, és szolgáltatásokkal szerződéses alapon ellátják a szervezetet. Az indikátor szerint „jelentős” az a beszállító és alvállalkozó, aki:

- elsődleges szállítója az adott terméknek vagy szolgáltatásnak, és a szervezeti beszerzések nagy részét vele bonyolítják; vagy
- akiről megállapítható, hogy szervezeténél az emberi jogi esetek előfordulásának kockázata a legmagasabb.

4. Hasznos dokumentumok

Hasznos információforrás lehet például a jelentéstevő szervezet beszerzési, jogi és értékesítési osztálya.

5. Referenciák

Nincsenek.



HR3. *A szervezet működésével összefüggő emberi jogokat és az ezekre vonatkozó szervezeti politikákat és eljárásokat ismertető alkalmazotti képzés összes óraszama, illetve az oktatott alkalmazottak százalékos aránya.*

1. Jelentőség

Az indikátor nyújtotta információból kiderül, hogy a szervezet képes-e emberi jogi irányelveit és eljárásait a gyakorlatba átültetni. Mivel az alapvető emberi jogok már minden nemzetközi norma és jog szerves alkotórészét jelentik, a szervezetek számára is kötelezővé vált alkalmazottaik ez irányú képzése, azaz annak biztosítása, hogy mindennapi munkája során a munkavállaló figyelembe vegye az emberi jogi szempontokat. A képzésen részt vett munkavállalók és a lebonyolított képzések száma alapján értékelni tudjuk a szervezet emberi jogi ismereteinek mélységét.

2. Összeállítás

- 2.1 Az LA10 indikátor alapján adjuk meg az alkalmazottak képzésére szánt óraszámot.
- 2.2 Az LA1 indikátor alapján adjuk meg az alkalmazottak számát.
- 2.3 Nézzük meg hány alkalmazott vett részt olyan hivatalos képzésen, amely a szervezet emberi jogi irányelveit és eljárásait ismertette, valamint vizsgáljuk meg, hogy az elsajátított ismeretek alkalmazhatóak-e a munkavállalók napi munkája során. A teljes mértékben az emberi jogi témának szánt képzés ugyanúgy ide értendő, mint egy általános képzés részeként oktatott emberi jogi modul.
- 2.4 A szervezet működésével összefüggő emberi jogokat és az ezekre vonatkozó szervezeti politikákat és eljárásokat ismertető, a jelentéstételi időszak alatt megtartott alkalmazotti képzések összes óraszama.
- 2.5 A jelentéstételi időszak alatt a szervezet működésével összefüggő emberi jogokat és az ezekre vonatkozó szervezeti politikákat és eljárásokat ismertető képzésen oktatott alkalmazottak százalékos aránya.

3. Definíciók

Nincsenek.

4. Hasznos dokumentumok

Hasznos információforrás lehet például az alkalmazottak képzési kartonja vagy a képzési tervek.

5. Referenciák

Nincsenek.



HR4. *A hátrányos megkülönböztetést alkalmazó esetek száma, illetve a kiküszöbölésüket célzó intézkedések.*

1. Jelentőség

Az emberi jogok nemcsak az alkalmazottak munkahelyi jogait fedik le, hanem túlmutatnak azokon. A nemzetközi egyezmények, szociális törvények és irányelvek alapvető követelménye a hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölése. A hátrányos megkülönböztetés kérdésével a 100. és 111. ILO alap egyezmények is foglalkoznak. Hogy tevékenységében minden előírásnak megfeleljen, a szervezetnek mindent átfogó, hatékony monitoring rendszerre van szüksége. Az érintettek meg kívánnak bizonyosodni arról, hogy a vállalat emberi jogi irányelveit alkalmazza és monitoring rendszere hatékonyan működik.

2. Összeállítás

2.1 Azonosítsuk a diszkriminatív eseteket aszerint, hogy mi alapján történtek: faji megkülönböztetés, bőrszín, nem, vallás, politikai nézetek, állampolgárság, vagy társadalmi eredetű probléma (meghatározásokat ld. az ILO dokumentumokban), vagy egyéb olyan hátrányos megkülönböztetés, amely a szervezet belső és/vagy külső érintett csoportjait érintette a jelentéstételi időszakban.

„Eset”-nek számítanak a következők: jogi következménnyel járó esemény, a szervezet által feljegyzett vagy illetékes szervezet által hivatalos eljárás keretében regisztrált eset, vagy olyan nem-megfelelőségi példa, amelyre a szervezet már bevezetett eljárásokon keresztül derített fényt, ld. irányítási rendszer auditok vagy hivatalos monitoring programok.

2.2 Adjuk meg a jelentéstételi időszakban előfordult esetek számát.

2.3 Ismertessük az eset állását és a hozott intézkedéseket a következők szerint:

- a szervezet felülvizsgálta az esetet;
- jóvátételi tervet dolgoznak ki és alkalmaznak;
- a jóvátételi tervet megvalósították, az eredményeket a belső menedzsment felülvizsgálati eljárásai révén áttekintették; és
- az esettel már nem foglalkoznak (ld. megoldották, lezárták, nincs további intézkedés stb.).

3. Definíciók

Hátrányos megkülönböztetés

Bármely személlyel való egyenlőtlen bánásmód és annak következményei. Ilyen lehet például, ha valakire egyenlőtlenül nagy terheket helyeznek, vagy megtagadnak tőle juttatásokat, ahelyett hogy az illetővel igazságosan bánnának és egyéni érdemei alapján ítélnék meg. Hátrányos megkülönböztetés lehet a zaklatás is, amely a meghatározás szerint olyan verbális vagy egyéb jellegű sorozatos cselekmény, amely a célszemély számára kellemetlen, vagy amelyről feltételezni lehet, hogy kellemetlen.



4. Hasznos dokumentumok

Hasznos információforrás lehet például a jelentéstevő szervezet jogi és a jog betartásával foglalkozó osztályán fellelhető dokumentáció.

5. Referenciák

- Nyilatkozat a valláson vagy hiten alapuló intolerancia és megkülönböztetés minden formájának megszüntetéséről, az ENSZ Közgyűlésének 36/55. határozata, 1981. november 26. (Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination based on Religion or Belief, UN General Assembly Resolution 36/55 of 26 November 1981).
- UNESCO Nyilatkozat a fajról és a faji előítéletekről, 1978. november 27. (Declaration on Race and Racial Prejudice: General Conference UNESCO 20th session on 27 November 1978.)
- Nyilatkozat a nemzeti vagy etnikai, vallási és nyelvi kisebbségekhez tartozó személyek jogairól, ENSZ GA 47/135 határozat, 1992. december 18. (Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities: UN GA Resolution 47/135 of 18 December 1992.)
- 100. ILO Egyezmény, A férfi és női munkaerő egyenlő munka esetén történő egyenlő díjazásáról, 1951 (ILO Convention 100, 'Equal Remuneration Convention', 1951).
- 111. ILO Egyezmény, A munka és foglalkoztatás szerinti megkülönböztetésről, 1958 (ILO Convention 111, 'Discrimination in Respect of Employment and Occupation Convention', 1958).
- A polgári és politikai jogok nemzetközi egyezségokmánya, közgyűlési határozat 2200 A XX1, 1966. dec. 16. (International Convention on Civil and Political Rights: GA Resolution 2200 A XX1 of 16 December 1966).
- Nemzetközi egyezmény a faji megkülönböztetés minden formájának megszüntetéséről, közgyűlési határozat, 1904 (XV111), 1963. nov. 20. (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination GA Resolution 1904 (XV111) of 20 November 1963).
- Az ENSZ Nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának megszüntetéséről szóló 34/180. egyezménye, 1979. december 18. (United Nations Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women: UN, GA: Resolution 34/180 of 18 December 1979).
- Az ENSZ A faji megkülönböztetés minden formájának megszüntetéséről szóló egyezménye, 1963. november 20., (United Nations Declaration on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: GA Resolution 1904 (XVIII) of 20 November 1963).



HR5. *Olyan helyzetek, amelyekben fennáll annak a kockázata, hogy az egyesülésre és kollektív szerződéshez való jog sérül, illetve azok a lépések, amelyek ezen jogok sértetlenségét biztosítják.*

1. Jelentőség

Az egyesülésre és kollektív szerződéshez való jog az alkalmazottak (és munkaadók) azon jogait védi, amely szerint érdekeik védelmében szabadon megszerveződhetnek. A szabad egyesülés joga alapvető rendelkezés az ENSZ Egyetemes Emberi Jogok Nyilatkozatában és pontos meghatározást a 87. valamint a 89. ILO alap egyezmény ad róla.

Az indikátor azt tárja fel, hogy a jelentéstevő szervezet megvizsgálta-e, hogy alkalmazottai gyakorolhatják-e az egyesülésre és kollektív szerződéshez való jogaikat. Arra is választ kapunk, hogy a szervezet tett-e bármit annak érdekében, hogy szervezetének egészében támogassa ezeket a jogokat. Az indikátor nem követeli meg a jelentéstevő szervezettől, hogy mondjon véleményt a nemzeti jogrendszer minőségéről.

2. Összeállítás

- 2.1 Azonosítsuk, hogy melyek azok a területek, ahol az alkalmazottak szabad egyesülésre és kollektív szerződéshez való jogai sérülhetnek. A feltárás módja egyben a szervezet e jogokat érintő kockázatértékelési tevékenységéről is képet ad, és olyan elismert nemzetközi adatforrásokra támaszkodhat, mint az ILO jelentések (az ILO Szakértői Bizottságának éves jelentése a ratifikált egyezmények alkalmazásáról és kapcsolódó ajánlások, vagy az ILO irányító testületének jelentése az egyesülés szabadságáról).
- 2.2 Tegyük jelentést azokról az esetekről, amelyek során az alkalmazottak egyesülésre és kollektív szerződéshez való jogai sérülhetnek:
 - a szervezeti működés típusa szerint (pl. termelési részleg); vagy
 - a kockázatosnak ítélt tevékenység helye szerint (országok, földrajzi területek).
- 2.3 Számoljunk be azokról az intézkedésekről, amelyeket a szervezet a jelentéstételi időszakban hozott az egyesülési és kollektív szerződéshez való jog támogatására. További útmutatás ezzel a kérdéssel kapcsolatban az ILO Háromoldalú Nyilatkozatában és az OECD nyilatkozataiban található.

3. Definíciók

Egyesülési jog

A munkavállalók és munkaadók létrehozhatnak szervezeteket és csatlakozhatnak is általuk választott szervezetekhez, anélkül, hogy ehhez felsőbb hozzájárulást kellene kérniük.

4. Hasznos dokumentumok

Hasznos információforrás lehet a jelentéstevő szervezet jogi, a jog betartásával foglalkozó és emberi erőforrás osztályain található dokumentáció.



5. Referenciák

- 87. ILO Egyezmény, Az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, 1948 (ILO Convention 87, 'Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention', 1948).
- 98. ILO Egyezmény, A szervezkedési jog és kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról, 1949 (ILO Convention 98, 'Right to Organise and Collective Bargaining Convention', 1949)
- Az ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, 1948.
- Az ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, 1966.



HR6. *Olyan helyzetek, amelyekben fennáll a gyermekmunka alkalmazásának kockázata, illetve azok az intézkedések, amelyek a gyermekmunka kiküszöbölését célozzák.*

1. Jelentőség

A gyermekmunka felszámolás kulcsfontosságú alapelve és célkitűzése a főbb emberi jogi nyilatkozatoknak és törvényeknek. Az ILO Egyezmények közül a 138. és a 182. vonatkozik erre a kérdésre. Alapvető elvárás a szociálisan felelős vállalatvezetéssel szemben, hogy a gyermekmunka megszüntetésére vonatkozó vállalati politikát hozzon létre és alkalmazzon.

2. Összeállítás

2.1 Azonosítsuk azokat a tevékenységeket, amelyeknél fennáll a veszélye:

- a gyermekmunkának; és/vagy
- veszélyes munkának kitett fiatal munkaerő alkalmazásának.

A feltárás módja egyben a szervezet e jogokat érintő kockázatértékelési tevékenységéről is képet ad és olyan elismert nemzetközi adatforrásokra támaszkodhat, mint az ILO jelentések

2.2 Tegyük jelentést azokról az esetekről, amelyekben gyermekmunka alkalmazásának kockázata fennáll:

- a szervezeti működés típusa szerint (pl. termelési részleg); vagy
- a kockázatosnak ítélt tevékenység helye szerint (országok, földrajzi területek).

2.3 Számoljunk be azokról az intézkedésekről, amelyeket a szervezet a jelentéstételi időszakban hozott a gyermekmunka kiküszöbölésére vonatkozóan. További útmutatás ezzel a kérdéssel kapcsolatban az ILO Háromoldalú Nyilatkozatában és az OECD nyilatkozataiban található.

3. Definíciók

Gyermek

Gyermeknek számít minden 15 éven aluli személy vagy iskolaköteles korban lévő személy (a kettő közül a magasabb kort kell figyelembe venni), kivéve néhány országot, ahol a gazdaság fejlettségének, valamint az oktatás feltételeinek nem megfelelő színvonala miatt a minimum korhatár 14 év. A kivételt képező országokat az ILO adja meg a munkaadók és munkavállalók képviseleti szerveivel történő konzultáció alapján, illetve az alapján, hogy mely ország fordult hozzá ezzel a problémával.

Megjegyzés: A 138. ILO Egyezmény a gyermekmunkára és a fiatal munkaerőre is vonatkozik. A fiatal munkaerő definícióját lásd alább.

Fiatal munkaerő

Az a személy, aki a foglalkoztatás alsó korhatáránál idősebb, de ugyanakkor 18 évnél fiatalabb.



4. Hasznos dokumentumok

Hasznos információforrásként szolgálhatnak a jelentéstevő szervezet jogi, a jog betartásával foglalkozó és emberi erőforrás osztályán fellelhető dokumentációk.

5. Referenciák

- 138. ILO Egyezmény, A foglalkoztatás alsó korhatáráról, 1973 (ILO Convention 138, 'Minimum Age Convention', 1973).
- 182. ILO Egyezmény, A gyermekmunka legrosszabb formáinak betiltásáról és felszámolására irányuló azonnali lépésekről, 1999 (ILO Convention 182, 'Worst Forms of Child Labour Convention', 1999).
- Az ILO 1998-as a Munkát érintő Alapvető Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozata, 86. fejezet



HR7. *Olyan helyzetek, amelyekben jelentős a kényszermunka és kötelező munkavégzés előfordulásának kockázata, illetve azok az intézkedések, amelyek a kényszermunka és kötelező munkavégzés kiküszöbölését célozzák.*

1. Jelentőség

Minden ember alapvető joga, hogy ne lehessen kényszer- vagy kötelező munkára szorítani. Ez a jog, mint rendelkezés szerepel az ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában 1948, illetve a 29. és 105. ILO alap egyezmények tárgya. A kényszermunka számtalan formája létezik - az összegyűjtött adatokból derül majd ki, milyen kihívásokkal kell a szervezetnek szembenéznie, ha részt akar venni a kényszer- és kötelező munka felszámolásáért folyó harcban.

2. Összeállítás

2.1 Azonosítsuk azokat a tevékenységeket, amelyeknél jelentős a kényszer- vagy kötelező munka kockázata. A feltárás módja egyben a szervezet e jogokat érintő kockázatértékelési tevékenységéről is képet ad és olyan elismert nemzetközi adatforrásokra támaszkodhat, mint az ILO jelentések.

2.2 Tegyük jelentést azokról az esetekről, amelyekben kötelező munka alkalmazásának veszélye forgott fenn:

- a szervezeti működés típusa szerint (pl. termelési részleg); vagy
- a kockázatosnak ítélt tevékenység helye szerint (országok, földrajzi területek).

2.3 Számoljunk be azokról az intézkedésekről, amelyeket a szervezet a jelentéstételi időszakban hozott a kényszer- vagy kötelező munka kiküszöbölésére. További útmutatás ezzel a kérdéssel kapcsolatban az ILO Háromoldalú Nyilatkozatában és az OECD nyilatkozataiban található.

3. Definíciók

Kényszermunka és kötelező munkavégzés

Minden olyan munka és szolgáltatás, amit büntetéssel való fenyegetés terhe alatt végeztetnek valakivel, és amelyre az illető nem önként jelentkezett (ILO Egyezmény 29, A kényszer- vagy kötelező munkáról). A kényszermunka legszükségesebb példái a rabszolgaság, a börtönben végeztetett kényszermunka, illetve a tartozás vagy adósság fejében végeztetett munka. Kényszermunka lehet az is, ha a munkavállalókat előzetes beleegyezésük nélkül túlóráztatják, és erre úgy kényszerítik őket, hogy személyi irataikat visszatartják, letétet követelnek tőlük, vagy kirúgással fenyegetőznek.

4. Hasznos dokumentumok

Hasznos információforrásként szolgálhatnak a jelentéstevő szervezet jogi, a jog betartásával foglalkozó és emberi erőforrás osztályán megtalálható dokumentumok.



5. Referenciák

- 29. ILO Egyezmény, A kényszer- vagy kötelező munkáról, 1930 (ILO Conventions 29, 'Forced Labour Convention', 1930).
- 105. ILO Egyezmény, A kényszermunka felszámolásáról, 1957 (ILO Convention 105, 'Abolition of Forced Labour', 1957).
- Népszövetség (később ENSZ) Rabszolgasági Egyezmény, 1927. (League of Nations Slavery Convention, 1927).
- Az ENSZ Kiegészítő Egyezménye a rabszolgaság, a kényszermunka, és a rabszolgasághoz hasonló rendszerek és gyakorlatok megszüntetéséről, 1957. (United Nations Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery, 226 U.N.T.S.3, 1957).
- Az ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, 1948, EN Közgyűlési Határozat 217 A (III) 1948. dec. 10. (Universal Declaration of Human Rights, United Nations General Assembly Resolution 217 A (III)), Articles 4 & 5.)
- Az ILO 1998-as a Munkát érintő Alapvető Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozata, 86. fejezet



HR8. *A szervezet működésével összefüggő emberi jogokat és az ezekre vonatkozó szervezeti politikákat és eljárásokat ismertető képzés, illetve az oktatott biztonságiak százalékos aránya.*

1. Jelentőség

A biztonsági személyzet harmadik féllel szembeni magatartása függ attól, hogy részt vett-e emberi jogi képzésen, különösen tekintettel az erőszak alkalmazására vonatkozóan. Ha a biztonsági személyzetet képezzük, azzal megelőzhetjük, hogy a hírnevünk gyengüljön, peres ügyeink származzanak a biztonsági személyzet helytelen viselkedéséből adódóan, vagy olyan hozzáállásából, amelyet a jelentéstevő szervezet a sértett féllel szemben nem tesz jóvá. Az indikátor nyújtotta információ megmutatja, hogy milyen mértékben foglalkoznak a szervezet által működtetett irányítási rendszerek az emberi jogokkal illetve, hogy a biztonsági személyzet mennyire van tisztában a szervezet emberi jogi teljesítménnyel kapcsolatos elvárásaival.

2. Összeállítás

- 2.1 Adjuk meg azoknak a biztonságiaknak a számát, akiket a jelentéstevő szervezet közvetlenül alkalmaz.
- 2.2 Vizsgáljuk meg, a biztonsági személyzetből hányan vettek részt olyan hivatalos képzésen, amely a szervezet emberi jogi irányelveit és eljárásait, valamint ezek a biztonsági munka folyamán történő alkalmazását ismertette. A teljes mértékben az emberi jogi témának szánt képzés ugyanúgy ide értendő, mint egy általános képzésen belül oktatott emberi jogi modul.
- 2.3 Jelentsük, hogy a képzési követelmények harmadik fél által biztosított biztonsági személyzetre is vonatkoznak-e.

3. Definíciók

Biztonsági személyzet

Azok a magánszemélyek, akiket a szervezet vagyonának őrzésével; tömeg irányításával; veszteségek megelőzésével; emberek, tárgyak, értékek kíséretével bíztak meg.

4. Hasznos dokumentumok

Hasznos információforrás lehet a jelentéstevő szervezet emberi erőforrás osztályától és a belső biztonsági személyzettől kapott képzési jegyzékek. Az alvállalkozók nyilvántartásában hasonló információk található az általuk alkalmazott biztonságiakról.

5. Referenciák

- A multinacionális vállalatok és egyéb üzleti vállalkozások emberi jogokkal kapcsolatos felelősségének normáira vonatkozó magyarázat (Commentary on the Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003) Section C Right to security of persons para 4.)
- 29. ILO Egyezmény, A kényszer- vagy kötelező munkáról, 1930.
- 105. ILO Egyezmény, A kényszermunka felszámolásáról, 1957.



HR9. *Azon esetek száma, amelyekben az őslakosok jogai sérültek, illetve az ez ügyben foganatosított intézkedések.*

1. Jelentőség

Az őslakosok jogait érintő jegyzőkönyvezett esetek száma jelzi, hogyan valósítják meg a szervezet e kérdésre vonatkozó irányelveit. Az indikátor megmutatja, milyen a kapcsolat a témában érintett csoportokkal és közösségekkel, különösen azokban a régiókban, ahol őslakosok élnek, vagy a jelentéstevő szervezet működésének közelében érdekeltségeik vannak. Az információ a különböző segélyező csoportok számára is érdekes lehet. Az őslakosok jogaival a 107-es és 169-es ILO Egyezmények foglalkoznak.

2. Összeállítás

2.1 Azonosítsuk azokat az eseteket, amelyek az őslakosok jogait érintették, mind a szervezet saját dolgozóit, mind pedig a szervezet működése közelében élő közösségeket tekintve, akikre valószínűleg hatással lesznek a jelentéstevő szervezet tervezett vagy javasolt jövőbeni tevékenységei.

„Eset”-nek számítanak a következők: jogi következménnyel járó események: a szervezet által feljegyzett vagy illetékes szervezet által hivatalos eljárás keretében regisztrált eset, vagy a jogszabályok megsértésének olyan példája, amelyre a szervezet a már bevezetett eljárásokon keresztül derített fényt, ld. irányítási rendszer auditok vagy hivatalos monitoring programok.

2.2 Adjuk meg azoknak az azonosított eseteknek a számát, amely a jelentéstételi időszakban az őslakosok jogait érintette.

2.3 Ismertessük az eset állását és a hozott intézkedéseket a következők szerint:

- A szervezet felülvizsgálta az esetet;
- Jóvátételi tervet dolgoznak ki és alkalmaznak;
- A jóvátételi tervet megvalósították, az eredményeket a belső menedzsment felülvizsgálati eljárásai révén áttekintették; és
- Az esettel már nem foglalkoznak (ld. megoldották, lezárták, nincs további intézkedés stb.).

3. Definíciók

Őslakosok

Azok az emberek számítanak őslakosnak, akiket sajátos társadalmi, kulturális, politikai, és gazdasági feltételek megkülönböztetnek a domináns nemzetközösség egyéb részeitől, vagy akiket az országot/az ország földrajzi régióját hajdanán benépesítő népektől származtatnak, azaz azoknak a népeknek a leszármazottai, akik az ország meghódításakor, gyarmatosításakor, jelenkori határainak kijelölésekor a területen éltek, és akik, tekintet nélkül jogi helyzetükre, részben vagy egészben megőrzik saját társadalmi, kulturális és politikai intézményeiket.



4. Hasznos dokumentumok

Hasznos információforrások lehetnek például a jelentéstevő szervezet működési eljárásai és a témára vonatkozó irányelvei. A szervezet területi képviselői és jogi szakemberi szintén fontos információkkal szolgálhatnak, de az alkalmazottak kartonjaiból is szerezhetőek adatok az őslakosokról.

5. Referenciák

- Az Egyesült Nemzetek Alapokmánya, Bevezetés, 1945. (Charter of the United Nations, Preamble, San Francisco, 1945).
- 107. ILO Egyezmény, Az őslakosokról és törzsi népekről 1957 (ILO Convention (107) Indigenous and Tribal Populations Convention, 1957).
- 169. ILO Egyezmény, A független országokban élő őslakosokról és törzsi népekről 1991 (ILO Convention (169) Concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries, 1991).

