



European  
Commission



# Můj podnik a lidská práva

*Průvodce lidskými právy  
pro malé a střední podniky*



## **Vyloučení odpovědnosti**

Tohoto průvodce vypracoval tým ze společností GLOBAL CSR a BBI International za finanční podpory Evropské komise (Generálního ředitelství pro podniky a průmysl). Průvodce nemusí nutně odrážet oficiální stanovisko Evropské komise.

## Předmluva

---



Evropská komise chce podporovat malé a střední podniky, aby mohly plně rozvinout svůj potenciál. Chceme vytvářet podmínky, které jim umožní být inovátory, vytvářet pracovní místa a zisk a stát se předními celosvětovými podniky, co se týče obchodních praktik a poctivosti.

Víme, že velká většina vlastníků a manažerů menších podniků se snaží respektovat své zaměstnance a další osoby, s nimiž při své obchodní činnosti přicházejí do styku. Na moderním trhu takový přístup k poctivému a konkurenceschopnému podniku patří.

Ovšem i když se vaše společnost snaží udělat vše pro to, aby respektovala ostatní, realizace této zásady v praxi může být někdy obtížná. Tento průvodce lidskými právy vám tento nedostatek pomůže odstranit. Vychází ze základních zásad Organizace spojených národů pro podnikání a lidská práva a převádí je do kontextu malých a středních podniků v Evropě.

Na konci průvodce naleznete seznam řady organizací a osob, které komentovaly jeho starší pracovní verze. Rádi bychom jim všem poděkovali.

Doufáme, že průvodce bude inspirací i praktickou příručkou pro podniky v EU i mimo ni, které se snaží o zřetelnější začlenění lidských práv do svého podnikání.

Joanna Drake  
zástupkyně zmocněnce pro malé a střední podniky  
Evropská komise

# 1 Úvod

## Řídím podnik, proč se tedy zajímat o lidská práva?

Protože to patří k práci moderního a úspěšného podnikového manažera. Podobně jako většina manažerů pravděpodobně i vy jednáte se svými zaměstnanci a zákazníky uctivě. Budete-li se aktivně zabývat lidskými právy, můžete mít jistotu, že jednáte správně. Je to příležitost zajistit, že pro váš podnik budou lidé na prvním místě a že na něj můžete být právem hrdí.

Společnosti a trhy se neustále složitě mění a s novými pravidly hry si musí poradit všechny podniky. Objevují se nová očekávání, jež nově vymezují naše chápání dobrého managementu. Součástí tohoto vývoje je respektování lidských práv.

V současné době se na celém světě očekává, že všechny podniky budou lidská práva dodržovat. Toto očekávání je zahrnuto v základních principech OSN pro podnikání a lidská práva, které podporuje OSN, EU a vlády na celém světě i organizace zaměstnavatelů, odbory a občanská společnost.

***„Jako malí a střední podnikatelé jsme velmi zaměstnaní a velmi se soustředíme na své podnikání a vydělávání peněz – neobejdeme se však bez toho, abychom se zaměřili na okolní svět. Dívat se ven a kolem sebe je důležité.“***

**- Jean-Marc Barki**

výkonný ředitel, Sealock, malý francouzský podnik

## Co jsou vlastně lidská práva?

Lidská práva jsou práva, na která máme nárok jako lidské bytosti. Představují všeobecně ujednané

minimální podmínky, které všem lidem umožňují zachovat si důstojnost. Lidská práva jsou vlastní nám všem bez ohledu na národnost, bydliště, pohlaví, národní či etnický původ, barvu pleti, náboženské vyznání, jazyk či jiný status.

Měli bychom také respektovat lidská práva druhých. Díky tomuto průvodci zjistíte, zda lidská práva dodržuje váš podnik. Umožní vám tedy zabránit možným negativním dopadům na lidská práva a zabývat se jimi, pokud se na nich váš podnik nějak podílí.

## Bude tedy mít můj podnik díky dodržování lidských práv větší zisk?

Kladná odpověď zaznívá čím dál častěji, ovšem není tomu tak vždy a zřejmě ne hned. Přímé řešení otázky lidských práv může fungovat jako jakýsi radar či včasný varovný systém. Umožní vám určit možné problémy a vyřešit je dříve, než budou závažnější a nákladnější. Zaměření na lidská práva může také zlepšit vztahy se zákazníky a zvýšit spokojenost zaměstnanců, a mít přitom pozitivní dopad na produktivitu a efektivitu. Umožní vám vyhnout se dalším nákladům souvisejícím se získáním a udržením vhodných pracovníků, získání povolení či řešením záporného postoje veřejnosti k vašim možným novým obchodním záměrům. Možná zjistíte, že někteří vaši klienti a zákazníci chtějí vědět, jak řešíte různé problémy, včetně lidských práv. Snaha zabránit negativním dopadům na lidská práva a případně je řešit může rovněž inspirovat novátorská řešení a zlepšení, díky nimž bude váš podnik silnější a odolnější.

Podstatou respektování lidských práv je koneckonců dělat to, „co je správné“ a co se od vás očekává. Hlavní je, že lidská práva je nutné dodržovat bez ohledu na to, zda to vašemu podniku přináší finanční prospěch či nikoli.

**„Existují dva způsoby řízení: řízení pouze na základě výsledků a řízení na základě hodnot, které tyto výsledky přinesou. Dodržování lidských práv je způsob života.“**

**- Marek Jurkiewicz**

výkonný ředitel, StartPeople, středně velký polský podnik

### **Není otázka lidských práv především úkolem vlád?**

Ano. Jako podnik však máte svou odpovědnost i vy. Vlády mají povinnost chránit lidská práva prostřednictvím příslušných zákonů a zásad. Podniky mají odpovědnost lidská práva respektovat, což znamená, že byste měli mít stanovený takový proces, abyste negativním dopadům na lidská práva zabránili a případně je řešili. Podniky tuto odpovědnost mají bez ohledu na to, zda vlády svou povinnost chránit lidská práva plní.

### **Pro jaké druhy podniků je tento průvodce určen?**

Tento průvodce byl napsán pro malé a střední podniky v Evropské unii. Jsou velmi rozmanité, a všechny příklady a rady v tomto průvodci proto nebudou stejně relevantní pro všechny.

Všechny podniky, počínaje těmi malými a středními po velké nadnárodní korporace, mají povinnost dodržovat lidská práva. Pro větší nadnárodní společnosti existuje stále více průvodců lidskými právy, pro ty menší však mnoho zdrojů k dispozici není. Tento průvodce lidskými právy by měl pomoci tuto mezeru zaplnit.

Třebaže byl napsán s ohledem na podniky v EU, může být užitečný i pro podniky jinde na světě. Proto

také vychází v různých jazycích, nejen v národních jazycích členských zemí EU.

### **Nejsou však lidská práva důležitá jen pro velké podniky?**

Ne. Negativní dopad na lidská práva mohou mít podniky všech velikostí. Konkrétní rizika, kterým čelí váš podnik, závisí na řadě faktorů, včetně místa vašeho působení, odvětví, ve kterém podnikáte, a na toho, kdo jsou vaši obchodní partneři. To, že je váš podnik malý, ještě neznamená, že v něm nehrozí porušování lidských práv.

### **Moje společnost podniká jen v rámci EU. Hrozí tedy riziko, že bude mít negativní dopad na lidská práva?**

Ano, riziko, že budete mít negativní dopad na lidská práva, stále hrozí. Dobrým příkladem lidského práva, které může být v EU často porušováno, je právo na nediskriminaci na základě národnosti či etnického původu, pohlaví, postížení, věku nebo jiných odlišností.

Správně však předpokládáte, že k nejzávažnějšímu porušování lidských práv častěji dochází v zemích, kde existují mezery v zákonech nebo kde zákony nejsou řádně prosazovány. Většinou, třebaže ne vždy, jde o země, jež jsou méně hospodářsky rozvinuté, například rozvojové a rozvíjející se ekonomiky. I když podnikáte především v rámci EU, můžete mít zákazníci či dodavatele v jiných částech světa, kteří vás mohou vystavit nebezpečí porušování lidských práv v souvislosti s těmito lokalitami.

**„Dodržování lidských práv není důležité jen mimo Evropu – musíme se dívat i dovnitř.“**

**- Michel Van Bavel**

výkonný ředitel, Van Bavel Business Gifts,  
středně velký belgický podnik

### **Moje společnost dodržuje zákon. Nestačí to?**

Pokud podnikáte v EU a dodržujete zákon, obvykle uděláte hodně pro to, abyste neměli negativní dopad na lidská práva. Je tomu tak proto, že v mnoha případech jsou lidská práva zahrnuta v zákonech jednotlivých států i EU. Pokud například dodržujete předpisy pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zabráníte porušování práva na život, práva na bezpečné pracovní prostředí a práva na fyzické a duševní zdraví.

Negativní dopad na lidská práva však můžete mít, i když jsou vaše činnosti v souladu s příslušnými zákony, protože zákon často poskytuje pouze minimální ochranu. Na porušování lidských práv se navíc můžete podílet prostřednictvím činností svých dodavatelů, klientů či jiných obchodních partnerů, i když se váš podnik nedopustil ničeho nezákonného.

Budete-li mít vytvořený proces, který negativním dopadům na lidská práva zabrání a bude je řešit, umožní vám určit možné oblasti, v nichž samotné dodržování zákonů ještě nezaručuje, že vaše společnost lidská práva dodržuje. S pomocí takového procesu byste měli zjistit, kde a kdy musíte udělat víc, než co vyžaduje zákon.

### **Co jsou přesně základní principy OSN pro podnikání a lidská práva?**

Základní principy OSN definují, co by měly vlády a podniky dělat, aby zabránily negativním dopadům na lidská práva způsobeným podnikáním a případně je řešily. Jasně rozlišují mezi tím, co se očekává od vlád a co se očekává od podniků. Obsahují také principy „nápravy“ – tedy co dělat, pokud podniky přesto lidská práva porušují.

Tento průvodce se soustředí na to, co se očekává od podniků. Základní principy OSN poskytují všem podnikům – malým i velkým – recept na to, jak lidská práva dodržovat. Představují celosvětovou normu očekávaného jednání v této oblasti a platí pro všechny podniky ve všech situacích.

### **Má můj podnik na lidská práva pozitivní dopad?**

Váš podnik má na lidská práva téměř jistě pozitivní dopad. Tím, že nabízíte zboží nebo služby, zaměstnáváte lidi a přispíváte k hospodářskému a společenskému rozvoji, pravděpodobně přispíváte k uskutečňování lidských práv druhých. Zřejmě budete chtít zvážit, jak můžete své přispění v oblasti lidských práv maximalizovat. Tento průvodce se však omezuje jen na popis postupů, jak zabránit negativním dopadům a jak je případně řešit, což je minimum, které se od vašeho podniku očekává.

### **Mohu se lidskými právy zabývat v rámci stávajících procesů a systémů řízení?**

Lidská práva lze často dodržovat již úpravou stávajících procesů a systémů. Pokud například provádíte analýzy rizik, můžete je rozšířit tak, aby zahrnovaly zjištění rizik porušování lidských práv. Můžete také využívat systémy řízení,

jež vám umožní efektivnější řešení dopadů na zdraví, bezpečnost a životní prostředí. Pomocí těchto systémů můžete zabránit negativním dopadům na lidská práva nebo je případně řešit.

Máte-li zásady týkající se sociální odpovědnosti podniku (CSR), zřejmě zjistíte, že jsou pro vás dobrým výchozím bodem. Měli byste si však být vědomi, že třebaže řada podniků již se zásadami CSR a prvky lidských práv různě pracuje, základní principy OSN poskytují nová a směrodatná očekávání pro procesy, které je nutné zavést, aby podnik lidská práva dodržoval.

**„Když jsem četla základní principy OSN, napadlo mě, že je už uplatňuju! Některé prvky jsou však samozřejmě nové a budeme se jimi zabývat.“**

**- Marjonka Veljanovska**

výkonná ředitelka, Farmahem, středně velký makedonský podnik

### **Očekává se, že to udělám sám/sama?**

Ano i ne. Odpovědnost je na vás, zřejmě však bude užitečné, pokud budete při hledání společných řešení, inspirace dobrými postupy a využívání získaných zkušeností spolupracovat s jinými.

### **Co obsahuje zbývající část tohoto průvodce?**

Ve zbývající části průvodce najdete:

II. část: Úvod do šesti základních kroků, jež se od vás očekávají podle základních principů OSN;

III. část: Otázky, které si položíte v souvislosti s 15 pracovními situacemi, při nichž hrozí riziko negativních dopadů na lidská práva;

IV. část: Seznam lidských práv se stručnými příklady toho, jak je mohou negativně ovlivňovat podniky, pokud nebudou opatrné;

V. část: Seznam relevantních odkazů.

Jednotlivé části můžete číst v libovolném pořadí. Pokud si nejste jisti, co jsou lidská práva, můžete začít jejich seznamem ve IV. části.

### **Byli bychom rádi, kdybyste nás kontaktovali**

Vynaložili jsme maximální úsilí, aby byl tento průvodce co nejužitečnější. Byli bychom rádi, kdyby nás kontaktovaly podniky nebo poradci, kteří průvodce využili. Komentáře a návrhy na zlepšení jsou vždy vítány a je třeba je zaslat týmu pro sociální odpovědnost u Evropské komise (Generálního ředitelství pro obchod a průmysl): [entr-csr@ec.europa.eu](mailto:entr-csr@ec.europa.eu).

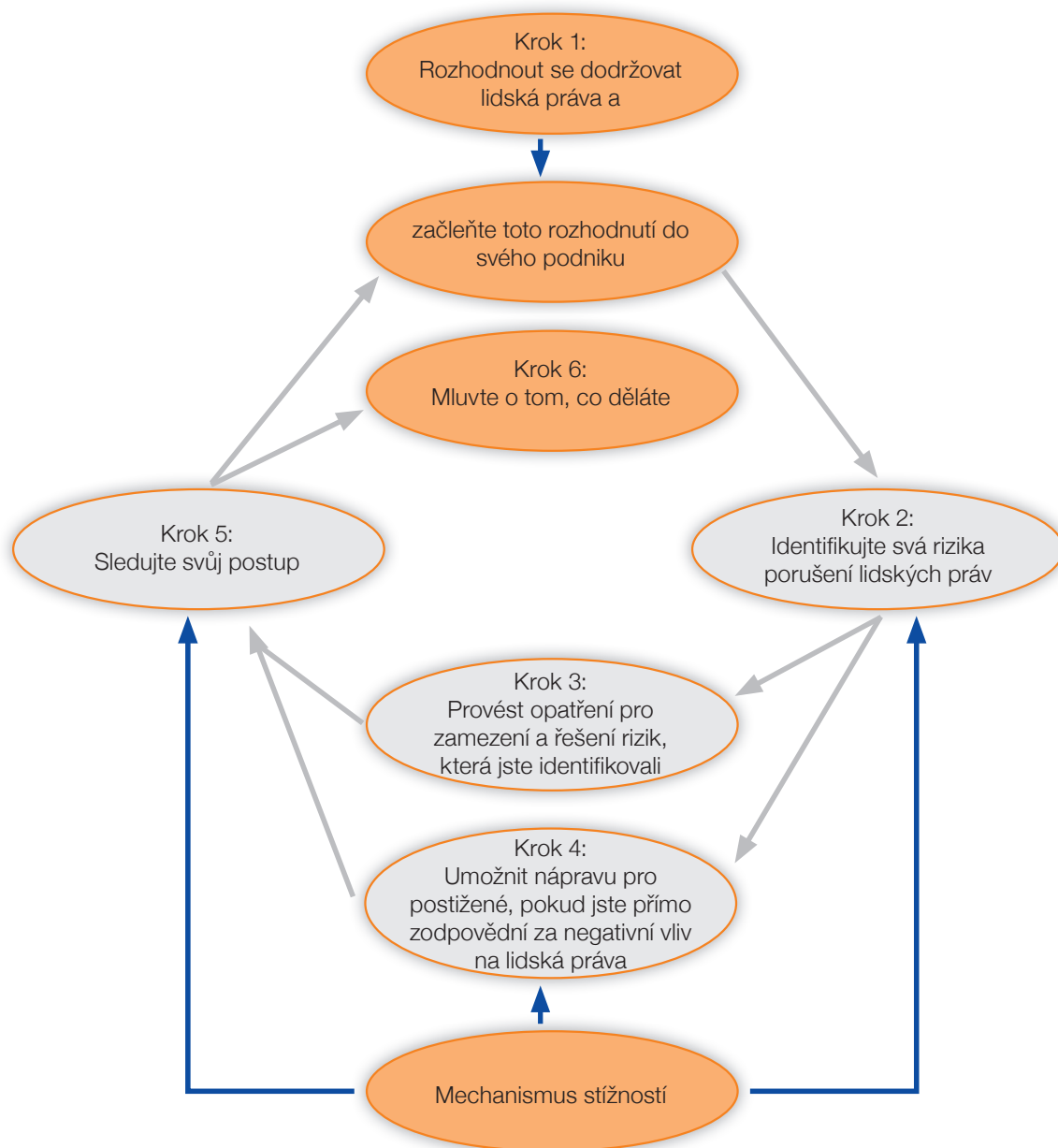
## 2 Dodržování lidských práv v šesti základních krocích

Tato část představuje šest potřebných kroků k porozumění rizikům negativních dopadů na lidská práva a k tomu, abyste jim zabránili a případně je řešili. Patří k nim:

- 1 Závazek dodržovat lidská práva a začlenění tohoto závazku do vašeho podnikání
- 2 Určení rizik porušování lidských práv
- 3 Přijetí opatření k zamezení zjištěných rizik a jejich případnému řešení

- 4 Umožnění nápravy pro postižené osoby, pokud jste se na negativním dopadu přímo podíleli
- 5 Sledování postupu
- 6 Komunikace o tom, co děláte

Ve většině případů lze těchto šest kroků začlenit do stávajících zásad a procesů. Pamatujte však, že nestačí těchto šest kroků projít jen jednou. Zajišťování dodržování lidských práv vyžaduje neustálé kroky; viz níže uvedená ilustrace.





## Krok 1: Závazek dodržovat lidská práva a začlenění tohoto závazku do vašeho podnikání

Prvním krokem je veřejný závazek dodržovat lidská práva: ukázat, že máte v úmyslu všechna lidská práva respektovat a že totéž očekáváte i od těch, se kterými podnikáte.

Tím také zaměstnancům a příslušným zainteresovaným osobám poskytnete jasný směr, kterým má podnikání směřovat.

Poté je nutné tento závazek začlenit či integrovat do příslušných interních systémů, aby přešel do praxe a organizační kultury vašeho podniku a vhodným způsobem oslovil všechny zaměstnance.

### Jak to udělat?

- Ujistěte se, že závazek vychází od vlastníka nebo nejvyššího vedení.
- Rozhodněte se, jak jej přijmete. Závazek můžete přijmout písemně. V závislosti na velikosti podniku však může být rozumnější přijmout jej ústně. Důležité je odpovídajícím způsobem informovat ty, kteří o závazku vědět musí, např. osoby, zaměstnance a obchodní partnery, kterých se závazek dotkne.
- Písemný závazek může mít podobu samostatného prohlášení nebo součásti obchodní vize, prohlášení o hodnotách či zásad sociální odpovědnosti. Závazek můžete rovněž zahrnout nebo zmínit v příručce pro zaměstnance, prodejních podmínkách, kodexech chování pro zaměstnance či dodavatele nebo zásadách jakosti.
- V závazku se ujistěte, že zaměstnanci chápou, co se od nich očekává, a informujte obchodní partnery a další podniky, s nimiž spolupracujete, že dodržování lidských práv očekáváte i od nich.
- Zvažte zveřejnění závazku prostřednictvím svých webových stránek, pokud je máte.

- Ať již se zavázete písemně nebo ústně, ujistěte se, že váš „přístup“ se odráží v celém podniku. Zkontrolujte proto, zda ostatní zásady a postupy nejsou s vaším závazkem dodržovat lidská práva v rozporu, a ujistěte se, že jste zavedli vhodné motivační struktury. Prostřednictvím školení se ujistěte, že zaměstnanci a partneři vašemu závazku i tomu, co znamená pro jejich každodenní práci, rozumí.

**„Dodržování lidských práv musí být zajištěno na úrovni managementu – je to filozofie, kterou musíte v podniku zavádět směrem shora.“**

**- Michel Van Bavel,**  
výkonný ředitel, Van Bavel Business Gifts,  
středně velký belgický podnik

## Krok 2: Určení rizik porušování lidských práv

Dalším krokem je poznání potenciálních dopadů – tedy rizik negativních dopadů na něčí lidská práva.

Musíte určit, ve kterých oblastech váš podnik může mít na lidská práva negativní dopad. Zde je důležité odlišit jednu věc. Na porušování lidských práv se můžete podílet především přímo v důsledku své vlastní činnosti. Můžete například diskriminovat určité osoby při přijímacím řízení. Na porušování lidských práv se můžete navíc podílet i nepřímo kvůli něčemu, čeho se dopustila jiná společnost či jiný druh organizace, se kterou máte nějaký obchodní vztah.

Okolnosti se mohou měnit, proto byste své zjištění možných negativních dopadů měli pravidelně aktualizovat, včetně situací, kdy například uvádíte na trh nový produkt či projekt, vstupujete na nový trh nebo navazujete nový obchodní vztah.

### Jak to udělat?

- Přečtěte si III. a IV. část tohoto průvodce, abyste si uvědomili, co jsou lidská práva a měli lepší představu o tom, jaké dopady můžete zjistit. Nejprve se při určování možných negativních dopadů musíte zabývat všemi lidskými právy.
- Zvažte doplnění stávajících procesů a zahrnutí zhodnocení dopadu na lidská práva. Může jít o systém řízení rizik, systém bezpečnosti a zdraví při práci, zhodnocení dopadů na životní prostředí a sociálních dopadů nebo systémy řízení diverzity. Měli byste také zvážit, zda systémy řízení dodavatelského řetězce odrážejí vaše očekávání, že lidská práva budou dodržovat i dodavatelé. Určité certifikace systémů řízení – například ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 nebo SA8000 – vyžadují procesy, které lze vylepšit zahrnutím zhodnocení negativních dopadů na lidská práva. Kapitulu odrážející povinnost dodržovat lidská práva zahrnuje norma ISO 26000 o sociální odpovědnosti.
- Zvažte vytvoření systému stížností, který bude otevřený zaměstnancům i osobám zvenčí. Umožní vám to určit možné negativní dopady na lidská práva dříve, než se z nich stane větší problém. (Více obsahuje níže uvedený krok 4.)
- Pravidelně mluvejte s lidmi, které můžete ovlivnit, například se zaměstnanci, místní komunitou, zákazníky a klienty – zjistěte, jaké dopady podle nich můžete mít.
- V případě nutnosti požádejte o radu a informace odborníky na lidská práva, neziskové organizace, odbory a příslušné iniciativy zúčastněných osob. Užitečné může být rovněž kontaktovat obchodní asociaci.
- Šesti kroků uvedených v tomto průvodci využijte při zvažování rizik souvisejících s jinými společnostmi. Pokud tvrdí, že lidská práva

dodržují, měly by vás umět informovat o negativních rizicích, jež identifikovaly, a o tom, jak je řešily. Prospěšné mohou být diskuze o jejich zjištěních, pokud tvrdí, že neidentifikovaly žádné možné dopady nebo jich identifikovaly jen několik. V těchto diskuzích se můžete soustředit na lidská práva, která jsou v daném odvětví či zemi působení známa svou rizikovostí.

***„Moje společnost umísťuje sezónní pracovníky do společností klientů. Nejdůležitější práva pro naši činnost jsou v podstatě právo na práci, právo na rovnou mzdu za stejnou práci, právo na nediskriminaci, právo na soukromí a právo na rodinný život... Některá rizika porušování lidských práv nemusí existovat v mé společnosti, mohou však být na mém trhu a v mém odvětví.“***

***- Marek Jurkiewicz***

výkonný ředitel, StartPeople, středně velký polský podnik

### **Krok 3: Přijetí opatření k zamezení zjištěným rizikům a jejich případnému řešení**

Za účelem řešení zjištěných rizik porušování lidských práv musíte podniknout určité kroky. Zejména v malých společnostech mohou být tyto kroky neformální a jejich cílem může být změna přístupů a kultury organizace.

Pokud je riziko porušení lidských práv důsledkem činnosti vaší společnosti (tzn., že jste je způsobili či k němu přispěli), měli byste být schopni přijmout konkrétní opatření, které je vyřeší.

Poněkud složitější situace nastává, pokud riziko

negativního dopadu na lidská práva vyplývá spíše z toho, co dělá zákazník, dodavatel nebo jiný obchodní partner, než z činnosti vaší společnosti. V takové situaci byste měli použít jakýkoli vliv či moc, abyste negativnímu dopadu na lidská práva zabránili, i když mu nemůžete zabránit úplně. Pokud je druhá organizace malý podnik jako ten váš, zřejmě zjistíte, že váš vliv je obstojný. Pokud jde o mnohem větší organizaci, nemusíte mít dostatečný vliv, abyste něco změnili. V takových případech vám může pomoci, pokud se spojíte s jinými podniky, které mohou mít stejné zájmy.

#### Jak to udělat?

- Pověřte někoho ve své společnosti, aby záležitost vedl, a rozhodněte, kdo další se do řešení konkrétních zjištěných rizik zapojí. Poskytněte mu dostatek lidských zdrojů – včetně odborných znalostí externistů v případě potřeby – i finančních prostředků.
- Dodržování lidských práv zahrňte do motivačních složek mzdy a/nebo penalizace zaměstnanců. Například bonusy pro vedoucí výrobní linky mohou záviset na snížení počtu pracovních úrazů.
- Dodržování lidských práv se zvláštním zaměřením na zjištěná rizika z kroku 2 zahrňte do prodejních podmínek, nákupních a smluvních postupů a do ustanovení svých smluv.
- Využijte svého vlivu, pokud jde o rizika v rámci vašich obchodních vztahů, například sdílením zkušeností a dobrých postupů z vlastních provozů. Pokud váš vliv na obchodního partnera k okamžité změně nestačí, spojte se s dalšími subjekty – například zákazníky, dodavateli, obchodními asociacemi, odbory či orgány veřejné správy.
- Pokud nemůžete uplatnit dostatečný vliv na organizaci, se kterou máte obchodní vztah, na řešení negativního dopadu na lidská práva, poslední možností je zvážit ukončení obchodního vztahu s touto organizací.

#### Co je to „vliv“?

*V tomto kontextu znamená vliv vaši moc či schopnost přimět jinou organizaci k řešení negativních dopadů na lidská práva, která způsobuje nebo ke kterým přispívá. Skutečnost, zda máte vliv či nikoli, neurčuje vaši odpovědnost za negativní dopad na lidská práva. Pokud například dodavatel nedodržuje lidská práva, za negativní dopad na tato práva máte určitou odpovědnost, i když nemáte vliv na to, aby dodavatel změnil své jednání.*

**„Při náborových postupech máme zásadu nediskriminovat osoby jiného etnického původu a jiného pohlaví či osoby jiného náboženského vyznání. Myslím, že pro společnost, jakou je mnohonárodnostní Makedonie, je to velmi důležité, a domnívám se také, že to pomůže našim podnikům.“**

**- Marjonka Veljanovska**

výkonná ředitelka, Farmahem, středně velký makedonský podnik

#### **Krok 4: Umožnění nápravy pro postižené osoby, pokud jste se na negativním dopadu přímo podíleli**

Pokud dojde k nerespektování práv některé osoby, musíte vyvinout určité úsilí, abyste těmto dopadům do budoucna zabránili, a pokud je způsobila nebo k nim přispěla vaše společnost, najít způsob, jak situaci pro oběť (oběti) napravit. Napravení situace může zahrnovat omluvu, finanční nebo nefinanční kompenzaci či jiné nápravné opatření, na kterém se jako na přiměřené reakci shodne oběť a váš podnik. Musí také zahrnovat opatření, jež zaručí, že se toto porušení již nebude opakovat. Kromě názoru vlastního podniku je důležité pochopit, co by za účinnou nápravu považovaly dotčené osoby.

### Jak to udělat?

- Budte otevření: mluvejte s těmi, kdo mají pocit, že jsou vaším podnikem dotčeni. Umožní vám to včas a přímo řešit stížnosti a zároveň omezit problém podniku i dotčených osob.
- Vytvořte systém stížností, kdy budou mít lidé pocit, že ti, které negativně zasáhl nebo zasáhne váš podnik, mohou bezpečně upozornit na problém. Jinou možností je zajistit přístup k systému spravovanému externí organizací (například průmyslovou asociací nebo skupinou zainteresovaných osob). Umožníte tak efektivní kroky pro nápravu škod dříve, než bude konflikt obtížně řešitelný.
- V případech, jež se týkají zaměstnanců, často přinese účinnou nápravu kolektivní vyjednávání a konstruktivní vztahy s řádně zvolenými zástupci zaměstnanců. Některé společnosti také využívají zaměstnanecké linky nebo schránky přání a stížností.
- Pokud jde o jednotlivce mimo podnik, mohli byste zvážit vytvoření veřejné e-mailové adresy nebo telefonní linky pro řešení stížností nebo zpětnou vazbu.

**„Naše společnost vytvořila anonymní schránku, do které mohou zaměstnanci psát své návrhy, kritiky a všechno, co mohou vnímat jako porušování lidských práv.“**

- Tina Lund

manažerka pro spolupráci s OSN,  
Danimex Communication, dánský středně velký podnik

### Co je to „náprava“?

*Poskytnutí nápravy představuje nápravu chyby nebo v tomto kontextu nápravu negativního dopadu na něčí lidská práva. V podstatě jde o péči o oběť. Napravit negativní dopad je mnohem snadnější, pokud jste zavedli systémy, které dotčeným osobám umožňují, aby vás kontaktovaly a zahájily dialog.*

### Krok 5: Sledování postupu

Abyste zajistili odpovídající řízení svých reakcí na možné a skutečné negativní dopady na lidská práva, je nutné sledovat a zaznamenávat způsob jejich řešení. Jak jste možnému negativnímu dopadu bránili? Byli jste úspěšní? A pokud k negativním dopadům skutečně došlo, napravili jste situaci dotčených osob? Může to vyžadovat využití odpovídajících ukazatelů: takových, které lze měřit, tedy kvantitativních ukazatelů, i takových, které odhalují postřehy a přístupy osoby, tedy ukazatelů kvalitativních. Tyto snahy by měly druhým umožnit hodnotit vaše kroky.

### Jak to udělat?

- Zvažte, zda při sledování úsilí nebudete vycházet z nástrojů a ukazatelů, které již používáte při hodnocení bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti, zprávách o výkonu zaměstnanců nebo průzkumu mezi zaměstnanci. Příslušné ukazatele můžete rovněž integrovat do stávajících systémů sledování řízení jakosti nebo ochrany životního prostředí a můžete využít průzkumy názorů spotřebitelů, zákazníků či dodavatelů.
- Může být také užitečné vyhodnotit výstupy vašeho systému stížností. Vyřešily problém beze zbytku?
- Zvažte zapojení zainteresovaných a zejména dotčených osob do svého úsilí při sledování, aby poskytly zpětnou vazbu účinnosti vašich snah zabránit negativním dopadům na lidská práva a případně jim bránit.

**„Moje společnost je dnes silnější než před zahájením procesu přímého řešení lidských práv. Začali jsme lépe interně komunikovat. Dřív jsme spolu nemluvili a byli příliš zaměřeni na hierarchii.“**

**- Jean-Marc Barki**

výkonný ředitel, Sealock, malý francouzský podnik

## Krok 6: Komunikace o tom, co děláte

Podstatou tohoto kroku je ukázat, co pro dodržování lidských práv děláte. Nemusíte zveřejňovat všechna zjištěná rizika a dopady, ani to, jak je budete jednotlivě řešit. Na vyžádání – zejména dotčených osob či jejich zástupců – byste však měli být připraveni zveřejnit informace o konkrétních dopadech na lidská práva, a zároveň zajistit přiměřenou ochranu soukromých či obchodních informací, a pokud je to důležité, informací o svých zaměstnancích.

### Jak to udělat?

- Ujistěte se, že sdělujete, co pro potenciálně či skutečně dotčené osoby děláte. Zvažte jako klíčový prvek svého komunikačního přístupu setkání a konzultaci s dotčenými zainteresovanými osobami. Nezávislé ověření či podpora vydávání zpráv o lidských právech nebo zahrnutí komentářů dotčených osob může posílit obsah a důvěryhodnost vaší komunikace.
- Rozhodněte také, jak chcete komunikovat. Vaše komunikace může být neformální a být součástí pravidelných schůzek a jednání se zaměstnanci, dodavateli, zákazníky či zástupci komunity, nebo může mít formální podobu veřejně dostupných zpráv.
- Relevantní informace zahrňte do výročních zpráv a zpráv o sociální odpovědnosti či trvalé udržitelnosti. Relevantní části se mohou objevit v pravidelných zprávách o bezpečnosti a ochraně

zdraví při práci. Pokud se váš podnik podílí na národních či mezinárodních iniciativách, například Global Compact OSN nebo iniciativ v oblasti etického obchodování, sdělování určitých informací se od vás již očekává. Mohou k nim patřit relevantní informace o tom, jak dodržujete lidská práva.

- Nezapomeňte informovat další relevantní zainteresované osoby. Informace mohou vyžadovat nebo ocenit zákazníci, kteří se účastní odpovědného řízení dodavatelského řetězce nebo veřejné zakázky zohledňující trvale udržitelný rozvoj.
- Zvažte zveřejňování stručných aktualit na svých webových stránkách nebo prostřednictvím sociálních médií.
- Níže naleznete seznam 15 poměrně běžných obchodních činností nebo obchodních situací. Každá z nich by s sebou mohla nést rizika negativních dopadů na lidská práva. U každé je také krátký soubor otázek, jež naznačí, jaké kroky můžete učinit, abyste těmto dopadům zabránili nebo je případně řešili.

**„Společnost Danimex svůj závazek vůči lidským právům sděluje zveřejněním zprávy *Communication on Progress* (Sdělení o vývoji). Vydáváme ji jednou ročně v souvislosti se svou účastí na iniciativě *Global Compact OSN*... O tom, co děláme, však ještě neumíme odpovídajícím způsobem informovat zákazníky a dodavatele. To je jeden z našich budoucích úkolů: zlepšit se ve sdělování toho, co právě děláme.“**

**- Tina Lund**

manažerka pro spolupráci s OSN, Danimex Communications, dánský středně velký podnik

## 3 Otázky k zamyšlení v každodenních obchodních situacích

---

Všechny situace se vašeho konkrétního podniku týkat nebudou, je však pravděpodobné, že se v řadě z nich poznáte. Rizika porušování lidských práv se mohou objevit při poměrně běžných obchodních činnostech, které provádí většina podniků.

Otázky nejsou vyčerpávající, proto se netýkají všech možných rizik negativních dopadů na lidská práva související s popsanou situací. Snad bude vaše odpověď na řadu otázek znít „ano, to již dělám“. Pokud ano, je to důkazem, že již děláte řadu věcí pro to, aby váš podnik dodržoval lidská práva. Můžete však také objevit nové věci, které vás dříve nenapadly.

Většiny popsaných situací se týká odpovídající legislativa. Při jejich pročitání proto nezapomeňte na nutnost vždy se ujistit, že znáte příslušné zákony a kolektivní dohody a že je dodržujete. Při podnikání se vždy ujistěte, že vaše činnosti probíhají v rámci zamýšleného právního a institucionálního rámce. Pokud jste zaměstnavateli, využívejte pouze právně uznávané pracovní vztahy. Zkontrolujte také, zda máte obchodní vztahy pouze s organizacemi a osobami, které při své činnosti dodržují zákon. Pokud to učiníte, budete již mít za sebou velký kus cesty směrem k dodržování lidských práv.

Některé otázky naznačují kroky, které mohou být v každém případě povinné již podle zákona. Skutečnost, že jsou zde uvedeny jako otázky, však neznamená, že se podniky mohou rozhodnout, zda budou zákon dodržovat či nikoli.

### Ohledy na lidská práva ve vaší činnosti

#### 1. Když přijímáte zaměstnance...

Zvažujete při rozhodování, koho zaměstnáte, pouze kompetence a zkušenosti?

Ptáte se pouze na informace související s obsazeným pracovním místem?

Provádíte přiměřené úpravy, díky nimž mají ve vašem podniku pracovní příležitosti i zaměstnanci s postižením?

Jsou si všichni zaměstnanci zapojení do procesu nábory vědomí přístupu vašeho podniku k diskriminaci?

Přijímáte veřejný závazek týkající se diverzity, např. podpisem Charty diverzity?<sup>1</sup>

Uchovávejte soukromé informace o žadatelích v bezpečí?

- Ohrožená práva:
- Právo na práci
  - Právo na nediskriminaci
  - Právo na soukromí

<sup>1</sup> Viz [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm)

## 2. Jakmile zaměstnance přijmete a pracují pro vás...

Podporujete pracovní prostředí, ve kterém se lidé navzájem respektují?

Přijali jste opatření zaměřená na zamezení a potírání diskriminace na pracovišti?

Přijímáte opatření na ochranu zaměstnanců před šikanou, sexuálním a jiným obtěžováním od jiných zaměstnanců či osob zvenčí, například zákazníků, prodejců a klientů?

Podporujete zaměstnance, kteří tvrdí, že byli šikaně, sexuálnímu harašení apod. vystaveni?

Zajišťujete pravidelné a včasné vyplácení mezd?

- Ohrožená práva:
- Ochrana před ponižujícím zacházením
  - Právo na nediskriminaci
  - Právo na bezpečné a zdravé pracovní prostředí
  - Právo na fyzické a duševní zdraví
  - Právo na spravedlivou a příznivou odměnu

## 3. Při stanovení platů a rozhodování o povýšení...

Zajišťujete rovnou mzdu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty?

Zvyšujete mzdy a poskytujete příplatky na základě objektivních faktorů, přičemž se bráníte diskriminaci?

Zajišťujete spravedlivé a transparentní příležitosti pro povýšení a profesní rozvoj?

Pokud váš podnik zaměstnává nekvalifikované pracovníky, migranty nebo sezónní dělníky, víte, zda jejich celkový příjem postačuje na uspokojení jejich základních potřeb, a berete přitom v úvahu další případné příplatky poskytované státem?

- Ohrožená práva:
- Právo na rovnou mzdu za tutéž práci
  - Právo na nediskriminaci
  - Právo na práci
  - Právo na spravedlivou a příznivou odměnu

## 4. Pokud chce zaměstnanec vstoupit do odborů a zapojit se do kolektivního vyjednávání...

Umožňujete zaměstnancům vstoupit do odborů nebo je ustavit podle jejich volby?

Účastníte se dialogu se zaměstnanci, například formou pravidelných jednání s jejich zástupci?

Vedete zdravý dialog a účastníte se v dobré víře vyjednávání s odbory, jejichž členy jsou vaši zaměstnanci?

- Ohrožená práva:
- Právo se organizovat a účastnit se kolektivního vyjednávání
  - Svoboda sdružování

### 5. Pokud jedna zaměstnankyně otěhotní nebo má váš zaměstnanec těhotnou manželku...

Upravíte pracovní plány těchto zaměstnanců, aby se slučovaly s mateřstvím či otcovstvím?

Informujete zaměstnance o tom, jak se vypořádat se situací a jak jednat v souvislosti s těhotenstvím kolegyň?

Ujistíte se, že nediskriminujete těhotné zaměstnankyně nebo mladé ženy, např. v souvislosti s přijímáním do pracovního poměru či povýšením?

Máte stejný přístup k ženám či mužům, kteří odcházejí na rodičovskou dovolenou?

- Ohrožená práva:
- Právo na rodinný život
  - Právo na nediskriminaci
  - Právo na bezpečné a zdravé pracovní prostředí
  - Právo na fyzické a duševní zdraví

### 6. Pokud propagujete produkty...

Vyhýbáte se ve svých reklamách utvrzování předsudků a stigmatizaci osob či skupin?

Zaručujete, že v reklamách nepropagujete sexualizaci dětí?

Zaručujete, že vaše reklama zobrazující ženy není sexistická?

Zřídili jste kanál pro zpětnou vazbu, který veřejnosti umožňuje komentovat vaše reklamy?

- Ohrožená práva:
- Právo na nediskriminaci

### 7. Pokud produkty prodáváte přímo zákazníkům...

Jsou vaši zaměstnanci vyškoleni, aby nediskriminovali zákazníky, a jsou například informováni o rizicích souvisejících s diskriminačními nebo ponižujícími výrazy?

Jsou informace o zákaznících bezpečně uloženy a vědí zákazníci, jak tyto informace využijete?

Poskytujete jasné návody k použití a varování o nebezpečných výrobcích?

- Ohrožená práva:
- Právo na nediskriminaci
  - Právo na soukromí
  - Právo na život
  - Právo na fyzické a duševní zdraví

### 8. Pokud vaši zaměstnanci pracují za velmi stresujících podmínek...

Věnujete zvláštní pozornost zdraví zaměstnanců při mimořádném stresu a tlaku?

Snažíte se v co největší míře práci dobře předem plánovat, abyste zaměstnance trvale nevystavovali velkému stresu?

Vytváříte otevřenou atmosféru, ve které se zaměstnanci cítí sebejistí, aby mohli mluvit o stresu nebo o příznacích souvisejících se stresem?

Zajišťujete, abyste vy a vaši zaměstnanci poznali počáteční příznaky stresu?

- Ohrožená práva:
- Právo na bezpečné a zdravé pracovní prostředí
  - Právo na odpočinek a volný čas
  - Právo na fyzické a duševní zdraví



### 9. Pokud mají zaměstnanci v práci přístup k internetu...

Informujete zaměstnance, za jakých podmínek budete mít přístup k jejich e-mailům?

Informujete zaměstnance o omezení toho, co mohou veřejně uvádět o vašem podniku nebo jeho jménem?

Zajišťujete, aby zaměstnanci nekopírovali práci druhých pro svůj osobní nebo obchodní zisk?

Provádíte přiměřené úpravy, abyste umožnili přístup k internetu zaměstnancům s postižením, například s poruchami zraku?

- Ohrožená práva:
- Právo na soukromí
  - Právo na vlastní názor
  - Svoboda informací a vyjadřování
  - Právo na nediskriminaci
  - Právo podílet se na kulturním životě, výhodách vědeckého pokroku a ochraně autorských zájmů

### 10. Pokud vaši zaměstnanci pracují se škodlivými látkami...

Zaručujete, že mají zaměstnanci pokyny a absolvují školení o tom, jak s těmito látkami manipulovat a co dělat v případě nehody?

Zaručujete, že zaměstnanci mají přístup k první pomoci?

Provádíte pravidelně kontroly, abyste zaručili dodržování požadavků na bezpečnost a zdraví při práci?

Zaručujete, že látky se po použití bezpečně likvidují či ukládají?

- Ohrožená práva:
- Právo na bezpečné a zdravé pracovní prostředí
  - Právo na fyzické a duševní zdraví

### 11. Pokud váš podnik používá strojní zařízení či vozidla...

Je provoz strojních zařízení či vozidel používaných ve vašem podniku bezpečný a kontrolujete pravidelně jejich bezpečnostní funkce?

Absolvovali všichni zaměstnanci používající strojní zařízení či vozidla odpovídající školení a jsou oprávněni k jejich obsluze?

Jsou zaměstnanci vyškoleni k tomu, jak reagovat na poruchy či selhání strojního zařízení?

Dostávají zaměstnanci, kteří využívají strojní zařízení nebo řídí vozidla, odpovídající čas na odpočinek, abyste zabránili nehodám souvisejícím s únavou?

- Ohrožená práva:
- Právo na bezpečné a zdravé pracovní prostředí
  - Právo na fyzické a duševní zdraví

## Ohledy na lidská práva v obchodních vztazích

### 12. Pokud dodavatelům zasíláte objednávky s obtížně splnitelnými termíny...

Vědí vaši dodavatelé, že očekáváte, že budou dodržovat lidská práva? Zmiňujete například možná rizika ve svých smlouvách či dodavatelských dohodách?

Plánujete svůj prodej a objednávky v co největší míře, abyste zabránili obtížně splnitelným termínům pro dodavatele?

Berete v úvahu pracovní podmínky zaměstnanců svých dodavatelů při obtížně splnitelných termínech a diskutujete o nich s dodavateli?

Ohrožená práva:

- Právo na bezpečné a zdravé pracovní prostředí
- Právo na odpočinek a volný čas

### 13. Pokud uzavřete s jinou společností smlouvu o poskytování bezpečnostních služeb...

Sdělujete jasně poskytovatelům služeb své očekávání, že budou dodržovat lidská práva, například zmínkou v podmínkách zadání zakázky?

Ujistíte se, že poskytovatel služeb má odpovídající licenci? Ujistíte se, že poskytovatel služeb školí své zaměstnance o relevantních tématech lidských práv, například o vhodném použití síly a nediskriminaci?

Ujistíte se, že poskytovatel služeb minimalizuje negativní dopady na právo na soukromí zaměstnanců či zákazníků, jež by mohly být způsobeny sledováním nebo fyzickými prohlídkami?

Ohrožená práva:

- Právo na soukromí
- Právo na život, svobodu a osobní bezpečnost
- Ochrana před ponižujícím zacházením
- Právo na pokojné shromažďování
- Právo na nediskriminaci

### 14. Kupujete-li produkty v rámci zemí či odvětví s nízkými náklady, u nichž máte podezření na zneužívání dětské práce...

Sdělíte jasně svým dodavatelům své očekávání, že budou dodržovat lidská práva, včetně zákazu dětské práce? Vyhledali jste radu odborníka, například neziskové organizace, pokud jde o produkty či země, u kterých mohou hrozit konkrétní rizika dětské práce?

Zavedli jste postup pro případ, že zjistíte, že jeden z dodavatelů lidská práva nedodržuje? Zvážili jste možnost připojení ke společné iniciativě týkající se odpovědného řízení dodavatelského řetězce, například k iniciativě v oblasti etického obchodování či sociální odpovědnosti podniků?

Ohrožená práva:

- Zákaz dětské práce
- Právo na vzdělání

**15. Pokud prodáváte produkty nebo služby, jež se budou pravděpodobně využívat v oblastech postižených konfliktem nebo v takových oblastech produkty nakupujete...**

Vědí vaši zákazníci či dodavatelé o vašem očekávání, že budou věnovat zvláštní péči dodržování lidských práv s ohledem na zvýšená rizika v oblastech postižených konfliktem?

Vyhledáváte důvěryhodnou, nezávislou radu vlád a odborníků na lidská práva týkající se dodržování lidských práv v oblastech postižených konfliktem?

Spolupracujete s jinými podniky či občanskými společnostmi při řízení zjištěných rizik?

Věnujete zvláštní pozornost riziku, že se budete podílet na etnických, náboženských či kulturních sporech či konfliktech v dané oblasti?

V oblastech postižených konfliktem může zvýšené riziko představovat řada lidských práv, například:

- Právo na život, svobodu a osobní bezpečnost
- Ochrana před mučením či krutým, nelidským nebo ponižujícím jednáním
- Právo na nediskriminaci
- Právo na sebeurčení
- Humanitární právo

## 4 Krátké příklady negativních dopadů na lidská práva

Podnik může mít negativní dopady na mezinárodně uznávaná lidská práva. Proto by měl váš podnik všechna taková práva brát v úvahu, například při určování ohrožení lidských práv z vaší strany (viz krok 2, II. část).

Níže uvedený seznam uvádí 29 lidských práv zahrnutých do mezinárodní listiny lidských práv a základních úmluv Mezinárodní organizace práce.<sup>2</sup> U každého práva je uveden příklad, jak mohou podniky svou neopatrností způsobit negativní dopad, přispívat k němu či se na něm podílet.

K některým příkladům patří nezákonné činnosti v evropských zemích a jinde na světě. U těchto případů může daný podnik čelit právním důsledkům a negativnímu vlivu by pravděpodobně zabránil, pokud by dodržoval zákon. Jiné příklady jsou v „šedých zónách“, kdy není jasné, zda je daný krok proti zákonu či nikoli.

Přesto jde o příklady negativních dopadů na lidská práva, kterým je nutné zabránit a které je nutné řešit, pokud k nim dojde ve vašem podnikání. Mějte na paměti, že na tom, co přesně negativní dopad na lidská práva představuje, se neshodnou všichni. Seznam se snaží využít příklady, které jsou dostatečně jasné.

### o Svoboda sdružování

Několik zaměstnanců se sejde mimo pracovní dobu, aby vstoupili do odborů. Společnost si najme právníka s promyšleným záměrem zaměstnance zastrašit v naději, že své plány na vstup do odborů neuskuteční.

### o Právo na rovnou mzdu za tutéž práci

Společnost přijme nového zaměstnance, který je přistěhovalce z rozvojové země. Kvůli

svému původu dostává zapláceno méně než jeho kolegové, protože vedení se domnívá, že jeho plat je i tak vyšší než částka, kterou by si vydělal ve své domovské zemi.

### o Právo se organizovat a účastnit se kolektivního vyjednávání

V zemi, ve které právní rámec umožňuje kolektivní vyjednávání o podmínkách pracovního poměru, společnost odmítne účastnit se takového vyjednávání se zástupci právně uznané organizace zaměstnanců, ať již přímo či nepřímo prostřednictvím organizací zaměstnavatele (například na místní úrovni, na úrovni odvětví či státu).

### o Právo na rovnost při práci

Vedoucí malé společnosti se rozhodne povýšit zaměstnance nikoli na základě výkonu, ale kvůli tomu, že je muž, a nepůjde tedy na mateřskou dovolenou jako druhý kandidát, kterým je žena.

### o Právo na nediskriminaci

Vedoucí malého podniku začne s náborem prodavače pro svůj obchod. O místo se uchází několik kvalifikovaných a vhodných kandidátů, včetně příslušníků etnických menšin. Vedoucí se rozhodne nepozvat na pohovor kandidáty, jejichž etnický původ je zřejmý, protože zákazníci si na obsluhu příslušníků těchto menšin v minulosti stěžovali.

### o Právo na spravedlivou a příznivou odměnu

Společnost vyplácí své řádné zaměstnance podle systému provizí. Nezaručuje však žádnou základní mzdu a výplaty se provádějí nepravidelně podle výkyvů prodeje.

<sup>2</sup> Pojetí mezinárodní úmluvy o lidských právech a Deklarace Mezinárodní organizace práce o základních principech a právech v práci vychází ze zprávy zvláštního zástupce generálního tajemníka o tématice lidských práv a nadnárodních korporací a jiných obchodních podniků „Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights“, John Ruggie, 2008: p. 15-16

o **Zákaz otroctví a nucené práce**

Společnost pracuje jako prostředník při poskytování nekvalifikovaných pracovníků pro zemědělské práce. Vyhledává přistěhovalce, kteří jsou ochotni pracovat za poměrně špatných podmínek na poli a za nízké mzdy. Společnost dostává bonus v závislosti na počtu pracovníků, kteří u zaměstnavatele vydrží celou sezónu. Kvůli vysoké fluktuaci pracovníků se rozhodne ponechat si během plánované sezóny jejich pasy a zavede vysoký „poplatek za konzultaci“, pokud chce pracovník získat svůj pas zpět před koncem sezóny.

o **Právo na bezpečné pracovní prostředí**

Pracovník z oddělení nákupu společnosti navštíví hlavního dodavatele ve východní Asii. Během návštěvy na půdě společnosti ho potěší, že všichni zaměstnanci mají bezpečnostní helmy. Později si zapomene kufřík a když se pro něj vrátí, všimne si, že všichni pracovníci si helmy sundali. Protože dodavatel je pro jeho společnost důležitý, rozhodne se zamlčet, co viděl, a obchod přesto uzavřít.

o **Zákaz dětské práce**

Společnost kupuje reklamní předměty, například pera, přívěsky na klíče a zapalovače s logem společnosti od poměrně velkého dodavatele. Při návštěvě dodavatele a jednání o ceně a kvalitě další objednávky si vedoucí nákupu všimne několika dětí, které zřejmě montují malé součásti. Protože v porovnání s dodavatelem zastupuje menší společnost, rozhodne se nevíšmat si toho, co vidí, a objednávku zadá.

o **Právo na odpočinek a volný čas**

Kvůli naléhavé objednávce od důležitého zákazníka požádá majitel malého podniku svého dodavatele o zdvojnásobení výroby jedné položky v rámci plánované dodávky stávající objednávky. Zaměstnanci dodavatele musí proto pracovat celý týden i o víkendu přesčas, aby termín dodrželi. Stěžují si a majitel rozrušený situací jim pohrozí, že pokud práci přesčas odmítnou, propustí je.

o **Právo na práci**

Společnost odmítne u nově přijatých zaměstnanců použít pracovní smlouvy či dohody.

o **Právo na rodinný život**

Zaměstnankyně svému vedoucímu oznámí, že je podruhé těhotná. Vedoucí se od jejího předchozího zaměstnavatele dozvěděl, že během prvního těhotenství často nechodila do práce. Rozhodne se ji ihned propustit.

o **Právo na život, svobodu a osobní bezpečnost**

Majitel společnosti kvůli ekonomickým potížím odloží opravu podnikové dodávky. Následně selžou brzdy a dojde k usmrcení jednoho člověka.

o **Právo na pokojné shromažďování**

Místní odbory zorganizují pokojnou a zákonem povolenou demonstraci proti pracovním podmínkám ve středním podniku mimo jeho prostory. Společnost to vyvede z míry a najme bezpečnostní agenturu, aby demonstranty rozehnala.

o **Právo na odpovídající životní úroveň (včetně odpovídající stravy, oblečení a bydlení)**

Zemědělec poskytuje během sezóny zaměstnancům z řad přistěhovalců ubytovnu. Aby ušetřil, ubytovna je přeplněná, je v ní nedostatek hygienických zařízení a málokdy se v ní uklízí. Zaměstnanci si stěžují, protože nemají kde jinde spát.

o **Ochrana před mučením či krutým, nelidským nebo ponižujícím jednáním**

Vedoucí kanceláře systematicky obtěžuje své zaměstnance, např. jim nadává, kdykoli je nespokojená s jejich pracovním výkonem.

o **Právo na sňatek a rodinu**

Společnost nutí zaměstnankyni, aby o jeden rok odložila svou svatbu, aby se během náročného období vyhnula zbytečnému rozptylování. Je jí řečeno, že pokud své svatební plány uskuteční, ve společnosti již pro ni nemusí být místo.

o **Právo na fyzické a duševní zdraví**

Drobný maloobchodník prodává mražené maso a drůbež. Majitel obchodu dostane velmi výhodnou nabídku na mražené maso a koupí si velkou dodávku. Nabídka byla výhodná kvůli tříměsíční době trvanlivosti mraženého masa. Obchodníkovi se před jejím vypršením podaří prodat pouze zlomek masa a na zbývajících balíčcích dobu trvanlivosti změnit.

o **Rovnost a ochrana a podle práva**

Společnost využije skutečnosti, že pracovníci z řad přistěhovalců nejsou stejně chráněni pracovním právem dané země a nabídnou jim pracovní podmínky pod úrovní národních norem.

o **Svoboda myšlení, svědomí a vyznání**

Majitel společnosti si všimne, že někteří

zaměstnanci nosí náboženské symboly a svou víru praktikují během každé přestávky. Jako ateistu je jejich chování popouzí. Přestože tyto praktiky neohrožují zdraví ani bezpečnost druhých osob ani zaměstnancům nebrání ve vykonávání jejich povinností, požádá je, aby s nimi přestali.

o **Právo na vzdělání**

Vedení společnosti zjistí, že dva zaměstnanci se příliš vyjadřují o právech zaměstnanců poté, co se přihlásili do školicího programu nabízeného pobočkou odborů mimo pracovní dobu. Společnost zaměstnance informuje, že pokud budou kurzy nadále navštěvovat, čekají je „potíže“.

o **Právo na spravedlivý proces**

Společnost využívá pro své produkty distributory. Při večeři se výkonný ředitel distributora chlubí, že „přesvědčil“ soudce, aby zamítl žalobu bývalého zaměstnance.

o **Právo na vlastní názory, svobodu informací a vyjádření**

Středně velká společnost prodává orgánům veřejné správy řešení ICT. Společnost si je vědoma, že někteří veřejní klienti využívají produkty ke sledování a pronásledování osob, které nesouhlasí s vládní politikou. Majitel se domnívá, že malá společnost nemůže toto využití ovlivnit a že pokud by tento výhodný obchod odmítla, převzaly by jej jiné podniky.

o **Právo podílet se na kulturním životě, výhodách vědeckého pokroku a ochraně autorských zájmů**

Malá strojírenská společnost celosvětově poskytuje poradenství pro stavební projekty. Při jedné zakázce radí velkému zákazníkovi ohledně výstavby velkého závodu. V důsledku výstavby nebudou moci místní obyvatelé navštěvovat kulturní památku, která má pro

ně velký význam. Strojírenská společnost se o tom dozví, má však pocit, že to není její věc, a rozhodne se, že s tím nic neudělá.

o **Právo na sebeurčení**

Společnost koupí pozemek, přestože si je vědoma, že si jej nárokuje skupina domorodců na základě tradičního využívání této půdy. Společnost využije toho, že skupina domorodců má velmi slabé politické vazby a není oficiálním vlastníkem pozemku. Jejich protesty ignoruje a nakonec požádá policii, aby osoby žijící na pozemku vykázala.

o **Právo na politický život**

Zaměstnanec kandiduje v místních volbách. Generální ředitel jeho společnosti podporuje jinou politickou stranu, zpochybňuje profesionální kompetence zaměstnance a zbaví ho některých jeho povinností.

o **Právo na sociální zabezpečení**

Společnost využívá účetního podvodu, aby nemusela přispívat do státního systému sociálního zabezpečení.

o **Svoboda pohybu**

Malá společnost je závislá na dovozu z vinařského závodu z odlehlé zemědělské oblasti, která je od nejbližšího města vzdálena více než dvě hodiny cesty. Při návštěvě dodavatele během sklizně majitelka společnosti zjistí, že vinařství zemědělským pracovníkům zakazuje závod po pracovní době opustit, protože někteří se vraceli příliš pozdě večer a ráno nebyli schopni práce.

o **Právo na soukromí**

Generální ředitel společnosti jako laskavost příteli z jiného podniku předá osobní informace vybraného zákazníka, aniž by měl jeho předchozí souhlas.

## 5 Reference

### Níže jsou uvedeny některé směrodatné zdroje informací o lidských právech.

Mějte prosím na paměti, že tyto odkazy nemusely být napsány pro podniky a že nejsou určeny pro malé a střední podniky. Proto budete zřejmě potřebovat odbornou pomoc, abyste je mohli uplatnit, například od národních institucí pro lidská práva, občanských organizací zaměřených na lidská práva, obchodních asociací, obchodních komor či iniciativ CSR zainteresovaných osob.

### Globální referenční dokumenty a zdroje:

- Základní principy OSN (UNGP):  
Základní principy OSN pro podnikání a lidská práva, úřad vysokého komisaře OSN pro lidská práva, 2011:  
[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- Interpretační příručka k základním principům OSN:  
Povinnost podniků dodržovat lidská práva: Interpretační příručka, úřad vysokého komisaře OSN pro lidská práva, 2011:  
<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- Global Compact OSN:  
Global Compact je celosvětová iniciativa OSN týkající se sociální odpovědnosti podniků. Iniciativu naleznete na adrese [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org). Informace o vztahu mezi Základními principy OSN pro podnikání a lidská práva a iniciativou Global Compact obsahuje soubor:  
[http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/GPs\\_GC%20note.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf)
- Mezinárodní listina lidských práv:  
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- Úřad vysokého komisaře OSN pro lidská práva:  
Směrodatné informace o lidských právech on-line: <http://www.ohchr.org>
- Deklarace Mezinárodní organizace práce (ILO) o základních principech a právech při práci:  
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- Mezinárodní organizace práce:  
Směrodatné informace o pracovních právech on-line: <http://www.ilo.org>. Helpdesk Mezinárodní organizace práce (ILO) pro podnikání na základě mezinárodních pracovních norem:  
<http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

### Referenční dokumenty EU:

- Listina základních práv EU:  
[http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/index_cs.htm)
- Evropská úmluva o lidských právech:  
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- Strategie Evropské komise 2011-2014 pro sociální odpovědnost podniků:  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>



## Poděkování

Evropská komise a projektový tým společností GLOBAL CSR a BBI International by chtěly poděkovat mnoha lidem, kteří poskytli poznámky ke starším pracovním verzím tohoto průvodce, k nimž patří:

### členové odborného poradního výboru zřízeného Evropskou komisí pro poradenství týkající se tohoto projektu

- Jim Baker, Global Trade Unions
- Alexandra Guáqueta, pracovní skupina OSN pro podnikání a lidská práva
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Centre for Responsible Business (Centrum odpovědného podnikání), Indie
- Geneviève Paul a Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, Mezinárodní organizace zaměstnavatelů

### další osoby a organizace, které poskytly poznámky ke starší pracovní verzi tohoto průvodce:

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Svaz dánského průmyslu
- Sebastien Coquoz, Norské centrum pro lidská práva
- Dánská iniciativa etického obchodování (DIEH), Iniciativa etického obchodování (ETI), Norská iniciativa etického obchodování (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- Evropská síť pro sociální odpovědnost podniků a otázky zdravotního postižení (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Irská konfederace obchodu a zaměstnavatelů
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib Institute, Slovinská síť pro sociální odpovědnost
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Federální ministerstvo zahraničních věcí, oddělení lidské bezpečnosti, Bern, Švýcarsko
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnämäki, Ministerstvo zahraničních věcí, Finsko
- Neill Wilkin, Institut pro lidská práva a podnikání

### Ostatní účastníci diskuze kolem kulatého stolu, které hostila Evropská komise 12. září 2012:

- Signe Andreassen, GLOBAL CSR, Dánsko
- Jean-Marc Barki, Sealock, Francie
- Ajnacska B.Nagy, Evropská komise, generální ředitelství pro podnikání
- Peer Bondevik, Iniciativa etického obchodování, Norsko
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Německo
- Mile Boshkov, Obchodní konfederace Makedonie
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Belgie
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Rumunsko
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Itálie
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), Francie
- David Connor, Coethica, Spojené království
- Rachel Davis, Shift, USA
- Gerdien Dijkstra, MVO, Nizozemsko
- Tom Dodd, Evropská komise, generální ředitelství pro podnikání
- Kirsty Drew, Odborový poradní výbor při OECD (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Belgie
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), Belgie
- German Granda, Foretica, Španělsko
- Jana Heinze, Ecosense (Fórum pro trvale udržitelný rozvoj německého podnikání)
- Luc Hendrickx, Evropská asociace řemesel, malých a středních podniků (UEAPME)
- Henning Høy Nygaard, Dánská federace malých a středních podniků
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Polsko
- Jutta Knopf, adelphi, Německo
- Ales Kranjc, Síť pro sociální odpovědnost, Slovinsko
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Španělsko
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Dánsko
- Andrew Marshall Roberts, Scottish Business in the Community
- Alan Miller, Evropská skupina NHRI – Skotská komise pro lidská práva
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Makedonie
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR, Makedonie
- Grzegorz Piskalski, Centrum CSR, Polsko
- Anna-Elina Pohjolainen, Evropská komise, generální ředitelství pro spravedlnost
- Veronica Rubio, Business Social Compliance Initiative (BSCI/FTA)
- Joanna Serdynska, Evropská komise, generální ředitelství pro spravedlnost
- Emily Sims, Mezinárodní organizace práce (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Dánsko
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, Průmyslová rozvojová organizace OSN (UNIDO), Turecko
- Matthias Thorns, Mezinárodní organizace zaměstnavatelů (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Belgie
- Marjon van Opijnen, CREM, Nizozemsko
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Makedonie
- Juan Villamayor, konzultant pro trvalou udržitelnost, Španělsko
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), Francie
- Margaret Wachenfeld, Institut pro lidská práva a podnikání (IHRB)
- Mark Wright, Komise pro rovnost a lidská práva, Spojené království

## **Citáty osob pracujících v malých a středně velkých podnicích**

Zvýrazněné citáty v tomto průvodci podcházejí od osob, které řídí pět malých nebo středně velkých evropských podniků nebo které v nich pracují. Na tyto společnosti se obrátil projektový tým ze společností GLOBAL CSR a BBI International, aby zhodnotil jejich stávající zásady a postupy v souvislosti se základními principy OSN pro podnikání a lidská práva. Citáty vyjadřují osobní názory uvedených osob. Případové studie daných společností lze nalézt na adrese [www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights](http://www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights).

