



Polski Instytut  
Praw Człowieka  
i Biznesu

---

**SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI  
POLSKIEGO INSTYTUTU PRAW CZŁOWIEKA I BIZNESU  
ZA ROK 2019**

---

**Częstochowa, 2020**

# SPIS TREŚCI

1.	INFORMACJE OGÓLNE	2
2.	CELE STATUTOWE FUNDACJI:	2
3.	ZREALIZOWANE DZIAŁANIA STATUTOWE	4
3.1.	Działalność badawcza i naukowa, w tym przygotowanie opracowań i analiz	4
3.2.	Działalność edukacyjna i szkoleniowa	5
3.3.	Prezentacje i wystąpienia na konferencjach, spotkaniach i wydarzeniach w Polsce i za granicą	6
3.4.	Współpraca z władzami samorządowymi, rządowymi, ośrodkami akademickimi oraz organizacjami pozarządowymi.	7
3.5.	Współpraca i członkostwo w Koalicjach oraz współpraca programowa	9
3.6.	Działania rzecznicze oraz podnoszące świadomość społeczną w zakresie przestrzegania praw człowieka.	10
3.7.	Działalność publicystyczna i informacyjna	12
4.	PROJEKTY	13
5.	UCHWAŁY ZARZĄDU I RADY FUNDACJI	15
6.	INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE	15
	ZAŁĄCZNIKI	18
	Aneks 1 - Program i materiały informacyjne dotyczące seminarium nt. „Wpływ Kultury Włączającej na Wyniki Firmy. Narzędzia, wskaźniki i dobre praktyki”	19

## 1. INFORMACJE OGÓLNE

Nazwa:	Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu
Nazwa w jęz. angielskim:	Polish Institute for Human Rights and Business (PIHRB)
Siedziba:	Częstochowa, ul. Mireckiego 25/36, 42-208
e-mail:	office@pihrb.org
WWW	www.pihrb.org
NIP:	9492197087
REGON:	243533047
Data wpisu do KRS:	15.04.2014
Nr w rejestrze KRS:	0000505623

Skład Zarządu Fundacji (stan na 31.12.2019)

- Prezeska - Beata Faracik
- Wiceprezes - Bartosz Kwiatkowski

Skład Rady Fundacji:

- Joanna Szymonek, Przewodnicząca Rady Fundacji
- Maria Huma, Członkini Rady Fundacji
- Stanisław Alwasiak, Członek Rady Fundacji
- Tomasz Włodarski, Członek Rady Fundacji

W roku 2019 w ramach realizowanych projektów kontynuowano współpracę z ekspertami zewnętrznymi oraz współpracującymi z PIHRB. Lista ekspertów współpracujących regularnie z PIHRB jest dostępna na stronie internetowej fundacji.

## 2. CELE STATUTOWE FUNDACJI:

- (a) Prowadzenie działalności badawczej, naukowej i edukacyjnej w zakresie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw i innych organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem praw człowieka w kontekście biznesu, w tym przygotowywanie opracowań i analiz pozwalających na formułowanie nowych rozwiązań oraz udostępnianie ich do wiadomości opinii społecznej, ośrodków opiniotwórczych oraz administracji publicznej i organizacjom międzynarodowym, w celu pobudzenia dyskusji nad rozwiązaniami wspierającymi odpowiedzialne postawy biznesu, oparte na poszanowaniu praw człowieka;
- (b) Prowadzenie działalności mającej na celu podniesienie wiedzy i poprawę umiejętności przedstawicieli różnych grup interesariuszy w obszarze społecznej odpowiedzialności organizacji, szczególnie praw człowieka w kontekście biznesu;
- (c) Działalność rzeczniczą na rzecz zapewnienia odpowiedzialności przedsiębiorstw za naruszania praw człowieka, do których doszło pod ich wpływem;
- (d) Zapewnienie przestrzeni do dialogu pomiędzy różnymi interesariuszami i przedsiębiorcami na temat społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw oraz

- przestrzegania praw człowieka w ramach prowadzonej działalności gospodarczej i we wszystkich relacjach biznesowych;
- (e) Propagowanie norm, standardów i rozwiązań instytucjonalnych mających na celu zapewnienie przestrzegania praw człowieka w kontekście biznesu;
  - (f) Inicjowanie i wspieranie działań mających na celu dialog pomiędzy poszczególnymi grupami społecznymi w obszarze społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw i innych organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem praw człowieka w kontekście biznesu, między innymi poprzez stworzenie merytorycznego i bezstronnego Forum-przestrzeni do dyskusji;
  - (g) Organizowanie i realizację programów edukacyjnych, szkoleń i warsztatów z zakresu społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw i innych organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem praw człowieka w kontekście biznesu;
  - (h) Inicjowanie kontaktów i współpracy pomiędzy organizacjami i jednostkami zajmującymi się promowaniem odpowiedzialnego biznesu, społecznej odpowiedzialności organizacji i praw człowieka;
  - (i) Organizowanie spotkań, seminariów, odczytów, debat, konferencji i innych form działalności oświatowej o tematyce związanej z prawami człowieka w kontekście biznesu, społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstw, prawami człowieka;
  - (j) Uczestniczenie w konferencjach i innych wydarzeniach innych organizacji w Polsce i zagranicą;
  - (k) Aktywny udział w życiu publicznym w obszarze dotyczącym roli i odpowiedzialności przedsiębiorstw, między innymi poprzez udział w konsultacjach społecznych, w pracach ciał doradczych administracji publicznej;
  - (l) Współpracę z władzami samorządowymi, rządowymi, organizacjami pozarządowymi w zakresie wymienionym w celach działania Fundacji;
  - (m) Opracowywanie i publikowanie materiałów edukacyjnych, publikacji;
  - (n) Udostępnianie materiałów edukacyjnych osobom zainteresowanym społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstw;
  - (o) Gromadzenie środków finansowych i zasobów materialnych na rzecz Fundacji;
  - (p) Prowadzenie działalności publicystycznej i informacyjnej, w tym w drodze wydawania książek, czasopism, broszur i wydawnictw specjalnych oraz zakładania i prowadzenia platform internetowych;
  - (q) Organizowanie i finansowanie akcji oraz kampanii społecznych mających na celu podniesienie wiedzy na temat praw człowieka w kontekście biznesu oraz zmiany świadomości społecznej w tym zakresie;
  - (r) Działania na rzecz umacniania społeczeństwa obywatelskiego, wolności i praw obywatelskich, w tym wolności słowa, prawa do zrzeszania się, wolności badań naukowych, w zgodzie z najwyższymi standardami etycznymi;
  - (s) Działalność wspomagająca rozwój wspólnot i społeczności lokalnych.

### 3. ZREALIZOWANE DZIAŁANIA STATUTOWE

#### 3.1. *Działalność badawcza i naukowa, w tym przygotowanie opracowań i analiz*

W okresie sprawozdawczym fundacja Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (dalej: PIHRB) zrealizował badania w następujących obszarach:

- **Sustainable Market Actors for Responsible Trade (SMART)**

W pierwszym kwartale 2019 r. PIHRB kontynuował działania w ramach 3-letniego projektu Sustainable Market Actors for Responsible Trade (SMART), realizowanego przez międzynarodowe konsorcjum naukowe koordynowanego przez Uniwersytet w Oslo i finansowanego z funduszy programu Unii Europejskiej Horizon 2020 na podstawie umowy grantowej No. 693642. W tym okresie eksperci PIHRB byli zaangażowani w konsultacje dot. finalnych produktów projektu tj. szeregu analiz i rekomendacji dot. zmian w polityce rozwojowej Unii Europejskiej i państw członkowskich.

Informacje o projekcie są dostępne na stronie PIHRB dedykowanej projektowi <http://pihrb.org/dzialania/projekt/projekt-smart-ue-horizon2020/> oraz na stronie Uniwersytetu Oslo, dedykowanej projektowi SMART (<http://www.smart.uio.no/>).

- **Valuing Respect Project**

Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu wraz z The Centre for Human Rights Uniwersytetu w Pretorii w Afryce Południowej oraz ASEAN CSR Network jest jednym z partnerów regionalnych projektu “The Valuing Respect Project: Developing Better Ways to Measure Business Respect for Human Rights”. Projekt który rozpoczął się 29 stycznia 2018 roku, był w 2019 r. kontynuowany. Więcej informacji na temat projektu jest dostępnych na stronie: The Valuing Respect Project: Developing Better Ways to Measure Business Respect for Human Rights. W ramach projektu PIHRB opublikował w 2019 r. raport z badań nad raportami niefinansowymi 107 spółek giełdowych notowanych na GPW pod kątem raportowania w obszarze praw człowieka, zorganizował konsultacje eksperckie dla interesariuszy z różnych krajów Europy Środkowo-Wschodniej w Warszawie w październiku 2019 oraz Business Model Red Flags Tool mini-konsultacje (grudzień 2019). Raport z tych konsultacji opublikowano w 2020. Ponadto ekspertka PIHRB uczestniczyła w spotkaniach konsultacyjnych w Londynie (lipiec 2019) zaś PIHRB był również współorganizatorem sesji dedykowanej wypracowaniu narzędzi do ewaluacji działań w obszarze praw człowieka na UN Forum on Business and Human Rights w Genewie (listopad 2019)

- **Access to remedy in CEE**

W trzecim roku projektu kontynuowano prace dot. wsparcia innych organizacji w przygotowaniu i złożeniu skargi do KPK OECD. Ponadto, opracowano kolejną aktualizację diagnozy efektywności KPK oraz rekomendacji, które następnie przedstawiono KPK oraz przedstawicielom administracji. Wreszcie, dzięki efektywnemu i oszczędnemu zarządzaniu środkami finansowymi z grantu wygoszodarowano środki na opracowanie drugiej edycji Analizy dot. barier w dostępie do środków zaradczych w sprawach dot. naruszeń praw człowieka przez biznes, która została opracowana na stan 31 grudnia 2019 r.

### 3.2. *Działalność edukacyjna i szkoleniowa*


- W 2019 r. PIHRB nie organizował otwartych szkoleń, jednak jego eksperci angażowali się w szkolenia realizowane na zlecenia konkretnych firm w ramach działalności odpłatnej statutowej.

- **28 maja 2019 r. – Seminarium na temat „Wpływ kultury włączającej na wyniki firmy”.** Dzięki **grantowi** Ambasady Królestwa Niderlandów w Polsce, PIHRB **zorganizował seminarium skierowane** szczególnie do przedstawicieli biznesu a dedykowane problematyce różnorodności i włączenia w miejscu pracy.

Celem seminarium było wsparcie firm w efektywnym wdrażaniu działań mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy, zarządzanie różnorodnością oraz – na co zostanie położony główny nacisk seminarium – tworzenie włączającej kultury organizacyjnej w miejscu pracy, co – jak pokazują wyniki badań – przekłada się w realny sposób na efektywność, wydajność i kreatywność pracowników oraz na wyniki finansowe firmy. Seminarium wpisano także w działania wspierające wdrażanie Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka, w tym pośrednio realizację Krajowego Planu Działań na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020. Seminarium skupiło się w szczególności na dobrych praktykach, oraz przykładach, jak przezwyciężyć wyzwania związane z tworzeniem włączającego i bezpiecznego środowiska pracy dla wszystkich, ze szczególnym uwzględnieniem mniejszości. Zwrócono uwagę na wielowymiarowość różnorodności – od tradycyjnie postrzeganych grup mniejszościowych przez większą obecność na rynku pracy osób starszych czy też pracowników cudzoziemców. Przyjrano się sekwencji działań, które należy podjąć, aby firma osiągnęła poziom dojrzałości, który doprowadzi do osiągnięcia długoterminowych wyników i umożliwi wdrożenie zarządzania różnorodnością, a ogólniej – kultury pracy sprzyjającej włączeniu społecznemu. Omówiono również, dlaczego próba wdrożenia polityk, dla których interesariusze, a w szczególności pracownicy, nie są jeszcze gotowi, tylko dlatego, że „wszyscy to robią” może być – choć dobrze przemyślana – przynosi odwrotny skutek w dłuższej perspektywie. Wyjaśniono także różnicę między często używanymi zamiennie pojęciami, takimi jak np. zapobieganie dyskryminacji, równe traktowanie i zarządzania różnorodnością, aby wskazać, że kluczowe jest, aby firma była w stanie ocenić, gdzie jest na swojej drodze w budowaniu kultury włączającej aby umożliwić jej wybór lub opracowanie środków, które są najlepiej dostosowane do poziomu świadomości wśród interesariuszy oraz możliwości i potrzeb firmy. Pokazano także narzędzia, z których firmy mogą skorzystać zarówno w kontekście budowania włączającej kultury w miejscu pracy, jak i w kontekście wymagań z zakresu sprawozdawczości niefinansowej. Jedną z części seminarium była dedykowana temu jak zaprojektować i dobrać wskaźniki, oraz jak je analizować by mieć prawdziwy obraz sytuacji i osiągnąć cele strategiczne w obszarze zarządzania różnorodnością i integracji.

Program spotkania stanowi Aneks 1. Prezentacje są dostępne na stronie: <http://pihrb.org/seminarium-wplyw-kultury-wlaczajacej-na-wyniki-firmy-28-maja-2019-r-prezentacje/>

Rezultatem seminarium jest także publikacja PIHRB: Beata Faracik (red.), Wpływ kultury włączającej na wyniki firmy. Narzędzia, wskaźniki, dobre praktyki., PIHRB Report Series 1/2019, wrzesień 2019, link: <https://tinyurl.com/ute37l6> (Patrz też punkt 3.7.).

- 29-30 maja 2019 r. – PIHRB objął patronat merytoryczny nad ELSA Poland Right2Be Forum, w ramach którego PIHRB zorganizował całodniowy warsztat dla studentów w oparciu o case study wprowadzający w problematykę praw człowieka i biznesu, ze szczególnym uwzględnieniem różnych etapów i narzędzi przydatnych na nich a z zakresu należytej staranności w obszarze praw człowieka. Warsztat wspierało 6 mentorów z NGO, związków zawodowych, firm i uczelni, których perspektywa i prezentacje wzbogaciły merytorycznie warsztat. Prezeska PIHRB uczestniczyła także w uroczystym rozpoczęciu Forum i debacie z udziałem m.in. Rzecznika Praw Obywatelskich, dr hab. Adama Bodnara, Ireny Dawid-Olczyk (La Strada), Mirosława Kachniewskiego (SEG) oraz aktorki Joanna Brodzik.
- 
- wrzesień – listopad 2019 r. – Ekspertki PIHRB, prof. dr hab. J. Unterschütz oraz Beata Faracik weszły w skład zespołu wykładowców prowadzących zajęcia w ramach **Master Course in Business and Human Rights na University of Bergen** (Norwegia). Odbywający się w trzy weekendy między wrześniem a listopadem na Uniwersytecie w Bergen w Norwegii, coroczny kurs magisterski koncentruje się na powiązaniach między naruszeniami praw człowieka i działalnością korporacyjną, a także znaczenie międzynarodowych standardów dla wzmocnienia poszanowania i ochrony praw człowieka w kontekście biznesu. Szczególny nacisk jest położony na to co korporacyjne zasady należytej staranności w zakresie praw człowieka oznaczają dla firm. Kurs prowadzony przez **Wydział Polityki Porównawczej na Uniwersytecie w Bergen, norweską Fundację Rafto na rzecz Praw Człowieka oraz Instytut Praw Człowieka i Biznesu (Londyn)** jest skierowany dla studentów studiów magisterskich, specjalistów i wszystkich osób zainteresowanych biznesem i prawami człowieka. Wymagany tytuł licencjata lub równoważny oraz co najmniej dwuletnie doświadczenie zawodowe. Kurs pozwala na zdobycie 15 punktów ECTS ().
  - 12 grudnia 2019 r. – ekspertka PIHRB poprowadziła **gościnne wykłady w Szkole Głównej Turystyki i Hotelarstwa Vistula w Warszawie** na temat praw człowieka w sektorze turystycznym dla międzynarodowej grupy studentów.

### 3.3. *Prezentacje i wystąpienia na konferencjach, spotkaniach i wydarzeniach w Polsce i za granicą.*

- 17 października 2019 r. – Valuing Respect Project - Warsaw CEE Konsultacje Eksperskie (wyłącznie za zaproszeniem) dla ekspertów z różnych sektorów z Europy Środkowo-Wschodniej zorganizowane i współprowadzone przez PIHRB.
- 30 lipca 2019 r. – CSR a handel ludźmi – prezentacja PIHRB na seminarium z okazji Światowego Dnia Walki z Handlem Ludźmi organizowanym przez Fundację La Strada.
- 11 czerwca 2019 r. – Podczas Warsaw Humanitarian Expo 2019 Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (PIHRB), Fundacja Światło dla Afryki oraz Fundacja Lex Nostra zorganizowały dyskusję panelową pt. „Wytyczne ONZ dot. biznesu i praw człowieka, czyli

jak wspierać poszanowanie praw człowieka i nie przyczynić się do kryzysu humanitarnego”. Wydarzenie otwierała prezentacja PIHRB wprowadzająca do tematu.

- 6 czerwca 2019 r. – PIHRB był współorganizatorem seminarium „**Czy i jak definicja pracy przymusowej powinna być włączona do Kodeksu Karnego?**” zorganizowanego przez Grupę Roboczą ds. Osób Świadczących Pracę Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw – organu pomocniczego Ministra Inwestycji i Rozwoju, Instytut Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk, Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu oraz Stowarzyszenie Interwencji Prawnej. Celem seminarium było przedstawienie i poddanie krytyce wypracowanej w ramach GR definicji oraz zebranie uwag i sugestii w celu jej udoskonalenia. W seminarium uczestniczyli zarówno funkcjonariusze organów ścigania, przedstawiciele instytucji państwowych, ministerstw, biznesu, związków zawodowych oraz organizacji społeczeństwa obywatelskiego. **Notatka z seminarium nt. definicji pracy przymusowej** jest dostępna na stronie <http://pihrb.org/wp-content/uploads/2019/07/Seminarium-praca-przymusowa-notatka-zm.-07.06.2019-pdf.pdf>.
- 17 maja 2019 r. – PIHRB na Forum Inspiracji Kampanii 17 Celów - wprowadzenie do problematyki pracy przymusowej (stolik tematyczny)
- 7-8 maja 2019 r. – PIHRB był współorganizatorem Annual General Meeting of the European Coalition for the Corporate Justice, które odbyło się w Warszawie. W czasie Zgromadzenia PIHRB oprócz prowadzenia wybranych sesji, omówił także w ramach odrębnej prezentacji aktualną sytuację dot. praw człowieka w biznesie w Polsce, z uwzgl. oceny wdrażania Krajowego Planu Działań w obszarze biznesu i praw człowieka.
- 2 maja 2019 r. – Wystąpienie ekspertki PIHRB, prof. dr hab Joanny Unterschütz podczas sektorowego Roundtable „Human Rights in the Shipping Industry: from Shipyard to Scrapyard” w Londynie.
- 26 lutego 2019 r. – PIHRB objął patronat merytoryczny nad Seminarium nt. CSR organizowanym przez Jurajski Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w Częstochowie zaś prezeska PIHRB moderowała całe wydarzenie.

### ***3.4. Współpraca z władzami samorządowymi, rządowymi, ośrodkami akademickimi oraz organizacjami pozarządowymi.***

#### **3.4.1. Współpraca z administracją rządową i samorządową**

- **Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw:** Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu został zaproszony do grona członków powołanego w drodze zarządzenia Ministra Inwestycji i Rozwoju z dnia 10 maja 2018 r. **Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw** (Zespół ds. ZR i CSR), który jako organ pomocniczy wspiera Ministra Inwestycji i Rozwoju w działaniach na rzecz odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. PIHRB kontynuował prace jako **koordynator Grupy roboczej ds. osób świadczących pracę**, powołanej w ramach Zespołu, której celem jest zwiększenie świadomości i podnoszenie standardów przestrzegania praw człowieka w przedsiębiorstwach ze szczególnym uwzględnieniem przeciwdziałania pracy przymusowej w łańcuchu dostaw. W ramach tej



działalności PIHRB poprowadził 12. kilkugodzinnych spotkań merytorycznych dedykowanych pracom nad poradnikiem.

W ramach prac GR w 2019 udało się wypracować m.in. definicję pracy przymusowej, którą minister ds. inwestycji i rozwoju przekazał ministrowi ds. sprawiedliwości, z rekomendacją rozpoczęcia prac legislacyjnych.

Ponadto GR prowadziła prace nad poradnikiem dla biznesu dot. przeciwdziałania ryzyku pracy przymusowej w łańcuchu dostaw. Prace zostaną zakończone w 2020 r.

- W dniu 6 września 2019 r. Przewodnicząca Rady Fundacja, Joanna Szymonek wzięła udział w obradach okrągłego stołu dotyczącego problematyki zatrudniania cudzoziemców, organizowanych przez Izbę Przemysłowo-Handlową w Krakowie, Urząd Miasta Krakowa.

#### 3.4.2. Współpraca z ośrodkami akademickimi

- W 2019 r. PIHRB kontynuował współpracę z Wydziałem Prawa Uniwersytetu w Oslo, szczególnie w zakresie realizacji wspólnego trzyletniego projektu **SMART (Sustainable Market Actors for Responsible Trade Project)**, finansowanego w ramach programu grantowego EU Horizon 2020. Więcej informacji w sekcji: Projekty oraz Wydarzenia.
- PIHRB kontynuował współpracę z Yaroslav Mudryi National Law University w Charkowie (Ukraina). Prezeska PIHRB wystąpiła z prezentacją / Key note/ w czasie 3. International Legal Forum / Business and Human Rights Roundtable (wrzesień 2019)
- PIHRB nawiązał współpracę z Uniwersytetem w Bergen, gdzie ekspertki instytutu, prof. dr hab Joanna Unterschütz i Beata Faracik, LL.M., poprowadziły wykłady w ramach programu Master Course in Business and Human Rights (patrz punkt 3.2).
- Ekspertka a zarazem prezeska zarządu PIHRB, Beata Faracik, kontynuowała członkostwo w sieci akademickiej **BHRight** koordynowanej przez Copenhagen Business School, której celem jest promowanie nauczania i badań w obszarze biznesu i praw człowieka. Szczegółowe informacje nt. sieci BHRight są dostępne na stronie: <http://www.cbs.dk/en/research/departments-and-centres/department-of-management-society-and-communication/the-bhright-initiative>. Rozwijano także współpracę z Teaching Forum on Business and Human Rights oraz Global Business and Human Rights Scholars Association. Ekspertka PIHRB uczestniczyła w dorocznej konferencji I zgromadzeniu ogólnym ww. organizacji, które odbyły się w połączonej formie na University of Essex we wrześniu 2019 r.
- Prezeska PIHRB, Beata Faracik, została także członkiem Rady Biznesu przy Akademii Finansów i Biznesu wchodzącej w skład Grupy Vistula.

#### 3.4.3. Współpraca ze środowiskiem biznesowym

- **Przedstawicielka PIHRB, Beata Faracik, kontynuowała działalność jako członek RADY 17**, która została powołana przy Kampanii 17 Celów, aby wskazać polskiemu biznesowi kluczowe kierunki zaangażowania w realizację Agendy na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030. Więcej informacji o Kampanii 17/17 można znaleźć na stronie: <http://www.sdgs.pl>.
- **W ramach Valuing Respect Project** w październiku 2019 **zorganizowano** w Warszawie **konsultacje eksperckie** dla interesariuszy, ze szczególnym uwzględnieniem środowiska biznesu z różnych krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Były one następnie kontynuowane

w mniejszym gronie przedstawicieli biznesu w grudniu 2019 r. w celu skonsultowania wczesnej wersji narzędzia „Business Model Red Flags Tool” (Więcej w części 3.1.).

- **Seminarium nt. włączenia w biznesie (maj 2019)** - w maju, dzięki wsparciu grantowemu Ambasady Królestwa Niderlandów w Polsce, PIHRB zorganizował seminarium skierowane szczególnie do przedstawicieli biznesu a dedykowane problematyce różnorodności i włączenia w miejscu pracy. Program spotkania stanowi Aneks 1. Rezultatem seminarium jest także publikacja PIHRB skierowana w pierwszej kolejności do biznesu na ten temat (Patrz punkt 3.7.).

#### **3.4.4. Współpraca z organizacjami pozarządowymi**

- PIHRB jest członkiem i regularnie współpracuje z European Coalition for Corporate Justice, w skład której wchodzi organizacje pozarządowe z większości krajów Unii Europejskiej. W maju 2019 r. Zgromadzenie Ogólne ECCJ zostało zorganizowane w Warszawie przez PIHRB we współpracy z Sekretariatem ECCJ.
- PIHRB kontynuował działania koordynacyjne Koalicji CSR Watch Polska oraz udostępniał na swojej stronie internetowej przestrzeń w ramach dedykowanej Koalicji podstrony ([www.pihrb.org/koalicja](http://www.pihrb.org/koalicja)). W ramach działań, reprezentuje także Koalicję w kontaktach z OECD Watch, której Koalicja jest organizacją członkowską, oraz pośrednio w ECCJ.
- Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu wraz z The Centre for Human Rights Uniwersytetu w Pretorii w Afryce Południowej oraz ASEAN CSR Network kontynuował współpracę w ramach projektu “The Valuing Respect Project: Developing Better Ways to Measure Business Respect for Human Rights”. Efektem jest m.in. analiza nt. jakości raportowania niefinansowego w obszarze praw człowieka przez firmy w Polsce.
- Kontynuowano współpracę z holenderską organizacją pozarządową SOMO przy realizacji wspólnego projektu z SOMO oraz Frank Bold Czechy, którego celem jest poprawa efektywności Krajowych Punktów Kontaktowych OECD w Europie Środkowo Wschodniej. Projekt otrzymał dofinansowanie i był – dzięki zgodzie Ministerstwa Niderlandów wydłużony do grudnia 2019 r. Pozwoliło to na opracowanie dodatkowej analizy dot. Barier w dostępie do środków zaradczych.
- PIHRB współpracował także z NGOs przy organizacji seminarium nt. Kultury włączającej (maj 2019).

#### **3.5. *Współpraca i członkostwo w Koalicjach oraz współpraca programowa***

W 2019 r. PIHRB kontynuował swoją współpracę z organizacjami pozarządowymi w kraju i na świecie, w tym z:

- **Koalicja CSR Watch Polska** – PIHRB wspiera Koalicję kontynuując koordynację jej działań, w tym opracowywanie stanowisk, apeli oraz wymianę informacji, w tym w ramach sieci OECD Watch, czy działań związanych z zapewnieniem wpływu NGOs na kształt Krajowego Planu Działań w obszarze biznesu i praw człowieka. PIHRB miał przyjemność koordynować prace Koalicji CSR Watch Polska nad uwagami do projektu Krajowego Planu Działań wdrażającego Wytyczne ONZ dot. biznesu i praw człowieka, który został przekazany Ministerstwu Spraw Zagranicznych, które jest resortem wiodącym w tym temacie. Informacje nt. koalicji są dostępne na stronie [www.pihrb.org/koalicja](http://www.pihrb.org/koalicja)

- **European Coalition for Corporate Justice** – koalicja organizacji pozarządowych z większości krajów Unii Europejskiej działających na rzecz zwiększenia odpowiedzialności firm za naruszenia praw człowieka. W 2019 r. PIHRB zorganizował w Warszawie Zgromadzenie Ogólne ECCJ, we współpracy z Sekretariatem ECCJ.
- **OECD Watch Network** – koalicja organizacji pozarządowych, których celem jest zwiększenie stopnia poszanowania Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz wywieranie nacisku na przedsiębiorstwa poprzez składanie skarg na naruszenia Wytycznych OECD przez przedsiębiorstwa. PIHRB jako koordynator Koalicji CSR Watch Polska, która jest członkiem sieci OECD Network, zapewnia przepływ informacji z centrali do członków Koalicji CSR Watch Polska. Dodatkowo PIHRB komunikował z centralą OECD Watch prawników, którzy chcieli skorzystać z tej procedury w innych krajach.
- **Koalicja na Rzecz Równych Szans** – PIHRB aktywnie wspierał prace koalicji oraz poparł stanowisk i apeli opracowywanych w jej ramach. Szczegółowe informacje na temat Koalicji są dostępne na stronie: <http://ptpa.org.pl/koalicja-rownych-szans/>.
- **Ogólnopolska Federacja Organizacji Pozarządowych** – PIHRB kontynuował członkostwo.
- **UN Global Compact** – PIHRB kontynuował promowanie 10 zasad UNGC poprzez włączanie informacji o nich do programu organizowanych przez siebie wydarzeń. Oprócz tego Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (PIHRB), będąc sygnatariuszem inicjatywy Sekretarza Generalnego ONZ – UN Global Compact, w drugim już UN Global Compact Communication on Engagment złożonym w końcu maja br. przedstawił działania jakie podejmuje na rzecz realizacji 10 zasad UN Global Compact (UNGC) zarówno w ramach zarządzania fundacją jak i skierowanych do aktorów zewnętrznych. PIHRB dołączył do UNGC w maju 2014 r. i złożył swoje pierwsze Communication on Engagment w maju 2016 r. W przeciwieństwie do firm, które są zobowiązane do składania Communication on Progress co roku, członkowie nienależący do sektora prywatnego są zobowiązani do składania Communication on Engagement co dwa lata. W maju 2018 r. złożył drugie “Communication on Engagment: 2016-2018”, które zawiera wybrane inicjatywy i działania PIHRB w okresie objętym raportem.
- **Asia Europe People’s Forum Network** – współpraca w ramach tej sieci w 2016 r. polegała głównie na wymianie informacji;
- **Better Regulation Watchdog** - współpraca w ramach tej koalicji polegała głównie na wymianie informacji, co pozwoliło PIHRB na śledzenie prac nad projektem ‘Better regulation’ na poziomie UE oraz przekazywanie kluczowych informacji organizacjom zrzeszonym w Koalicji CSR Watch Polska.

### 3.6. *Działania rzecznicze oraz podnoszące świadomość społeczną w zakresie przestrzegania praw człowieka.*

- PIHRB opracował także wkład do publikacji towarzyszącej konferencji Prezydencji Fińskiej w Radzie UE pt. „**Perspectives Paper – BUSINESS AND HUMAN RIGHTS: TOWARDS A COMMON AGENDA FOR ACTION**”, zawierający naszą opinię na temat największych wyzwań w obszarze praw człowieka. Skupiliśmy się w nim na braku spójności istniejącego prawa oraz nowych regulacji, które w naszej opinii stanowią jedną z największych przeszkód dla stworzenia ram do zapewnienia poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorców.

Tekst jest dostępny w publikacji The lack of policy coherence – an underestimated challenge. [w]: Perspectives Paper Business and Human Rights – Towards a Common Agenda for Action, Finland's Presidency of the Council of the EU, Conference Publication, 2019.



- **VIII Forum ONZ dot. Biznesu i Praw Człowieka** (25-27 listopad 2019 r., Genewa) – przedstawiciele PIHRB nie tylko uczestniczyli w kolejnym Forum ONZ ale i współorganizowali dwa wydarzenia:

- **Regional dialogue: lessons learned, challenges, innovation – Eastern Europe** (27 listopada o 10.30, sala XXIV) – sesję organizowaną we współpracy z Grupą Roboczą ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka (szczegółowe informacje są dostępne na stronie Forum: <https://2019unforumbhr.sched.com/event/U9Fm>), której przygotowanie było koordynowane przez Sekretariat GR oraz Prezeskę PIHRB, otworzyła członkini GR ONZ, prof. Elżbieta Karska. Sesja wpisująca się w ścieżkę forum poświęconą trendom i wyzwaniom w promowaniu poszanowania praw człowieka w biznesie w kontekście każdego regionu świata.

Sesja poświęcona była inicjatywom służącym wdrażaniu Wytycznych ONZ (UNGP) oraz omówieniu wyzwań z jakimi mierzą się interesariusze i państwa w Europie Wschodniej, m.in. w odniesieniu do Krajowych Planów Działania.

W podzielonej na 3 części sesji udział wzięli:

1. Perspectives from the civil society and academia/Perspektywa NGOs i naukowców:
  - Beata Faracik, Co-Founder & President of the Board of the Polish Institute for Human Rights and Business (Poland)
  - Ani Khachatryan, Seize Armenian Environmental Front (Armenia)
  - Moderator: Jernej Čerňič, Associate Professor of Constitutional and Human Rights Law, New University, Ljubljana, Slovenia
2. Perspectives from the governments/Perspektywa administracji publicznej:
  - Urška Čas, Directorate for Multilateral Relations, Development Cooperation and International Law, Slovenia
  - Georgia Ambassador to the UN
  - Moderator: Olena Uvarova, PhD, Head of the International Lab on Business and Human Rights Yaroslav Mudryi National Law University, Ukraine
3. Perspectives from business/Perspektywa biznesu:
  - Tatyana Derivedmid, Sakhalin Energy, Russia
  - Anna Miazga, Sustainability Expert, LPP S.A., Poland
  - Moderator: Lucie Mádlová Founder and Executive Director of the Association of Social Responsibility and Chairwoman of Steering Committee of the Global Compact Network (Czech Republic)

- **Regulating for corporate governance that respects human rights. Achieving a step-change in business and society relationships** – wydarzenie zorganizowane przez Shift, koordynatora Valuing Respect Project, z PIHRB jako jednym ze współorganizatorów (26 listopada 2019 o 11.40, sala XXI).

- W dniu 12 listopada 2019 r. odbyło się w Ministerstwie Inwestycji i Rozwoju **spotkanie KPK OECD** i przedstawiciele Ministerstwa z przedstawicielami PIHRB oraz Fundacji Frank Bold, którego celem było przekazanie rekomendacji dot. zwiększenia efektywności funkcjonowania KPK OECD wypracowanych w ramach projektu Access to Remedy in CEE, realizowanego we współpracy z SOMO i Frank Bold Foundation. Ministerstwo, i ulokowane w nim KPK OECD było reprezentowane przez Panią Annę Siejdę, Dyrektor Biura Ministra, Panią Dominikę Wierzbowską, p.o. Naczelnika Wydziału ds. CSR i współpracy z organizacjami pozarządowymi oraz Panią Jacqueline Kacprzak, Radcę Ministra, Eksperta w w/w wydziale. PIHRB był reprezentowany przez Beatę Faracik oraz Bartosza Kwiatkowskiego, dyrektora Fundacji Frank Bold, która była zaangażowana w wypracowanie rekomendacji.
- **NGOs wzywają UE do konstruktywnego udziału w negocjacjach projektu UN BHR Treaty** - PIHRB był także jedną z 57 organizacji pozarządowych z Unii Europejskiej, które opublikowały stanowisko skierowane wezwanie do UE i jej państw członkowskich a wzywające do opowiedzenia się po stronie praw człowieka i konstruktywnego udziału w negocjacjach dot. umowy międzynarodowej regulującej kwestie odpowiedzialności biznesu za poszanowanie praw człowieka i sankcji za ich naruszenie, tak aby wypracować uregulowania, dzięki którym możliwe będzie pociągnięcie do odpowiedzialności korporacji naruszających prawa człowieka. Stanowisko NGOs wraz z listą organizacji-sygnatariuszy jest dostępne na stronie: <http://pihrb.org/wp-content/uploads/2019/10/Opening-statement-IGWG5.pdf> (Październik 2019)
- W 2019 r. odbyły się także bilateralne spotkania prezeski PIHRB z przedstawicielem Ministerstwa Spraw Zagranicznych dedykowane problematyce wdrażania Krajowego Planu Działań dot. biznesu i praw człowieka.
- W 2019 r., podobnie jak w 2018 r., **PIHRB koordynował prace Grupy Roboczej ds. Osób Świadczących Pracę działającej w ramach Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i CSR** przy Ministrze ds. Inwestycji i Rozwoju, która wymaga szeregu działań oraz ciągłego podnoszenia świadomości nowych uczestników prac w zakresie praw człowieka w kontekście biznesu, a szczególnie w kontekście zagrożenia pracą przymusową. Działalność rzecznicza w obrębie tego projektu skupiała się na dialogu z UODO dot. podstaw wglądu w dokumentację zawierającą dane osobowe w celu umożliwienia przeprowadzenia audytu/weryfikacji prawdziwości oświadczeń o podejmowaniu działań przeciwdziałających ryzyku pracy przymusowej.

### 3.7. *Działalność publicystyczna i informacyjna*

W 2019 r. PIHRB zarówno opublikował badania jak i prowadził wstępne prace nad publikacjami przeznaczonymi do publikacji w 2020 r.

#### **Czasopisma naukowe, publikacje tematyczne, raporty, policy papers:**

- B. Faracik, The lack of policy coherence - an underestimated challenge. [w:] Perspectives Paper Business and Human Rights – Towards a Common Agenda for Action, Finland's Presidency of the Council of the EU, Conference Publication, 2 grudnia 2019, link: <https://tinyurl.com/vtuveh6>

- Beata Faracik (red.), Wpływ kultury włączającej na wyniki firmy. Narzędzia, wskaźniki, dobre praktyki., PIHRB Report Series 1/2019, wrzesień 2019, link: <https://tinyurl.com/ute37l6>
- B. Faracik, A. Mężyńska, The Current Use of Metrics in Company Human Rights Reporting - Poland, Valuing Respect Project, wrzesień 2019, link: [http://pihrb.org/wp-content/uploads/2019/09/Current-use-of-metrics\\_Poland-BTF-AM.pdf](http://pihrb.org/wp-content/uploads/2019/09/Current-use-of-metrics_Poland-BTF-AM.pdf)
- Faracik B., Q&A Wnioski z raportów niefinansowych za rok 2017. Prawa człowieka w spółkach i ich łańcuchach dostaw (Seminarium SEG & EY, 20 czerwca 2018), SEG 2019, link: <https://tinyurl.com/rskq2tq>

#### Media:

- Danuta Hernik, „[Podstawą są prawa człowieka. Wywiad z Beatą Faracik](#)”, Puls Biznesu Weekend, 28 czerwca 2019 r. (Wywiad Danuty Hernik z Beatą Faracik, Prezeską PIHRB)
- Faracik B., Mężyńska A., „Z głową czy na pokaz? Raportowanie informacji niefinansowych w obszarze praw człowieka”, Rzeczpospolita, Dodatek: Biznes odpowiedzialny w Polsce, 20 marca 2019 r., s. 16-17 (link: <https://www.rp.pl/Biznes-odpowiedzialny-w-Polsce/303199887-Z-glowa-czy-na-pokaz.html>)
- Zapis z debaty nt. praw człowieka i biznesu z udziałem Prezeski PIHRB, Beaty Faracik (27 lutego 2019 r.), [Rzeczpospolita, Dodatek: Biznes odpowiedzialny w Polsce](#) (<https://tinyurl.com/yxy9kf6a>), 20 marca 2019 r. strony 14-15, Video: [link](#) <https://tinyurl.com/wfdg4nn>)

#### Media społecznościowe:

- Bieżącą działalność informacyjną oraz popularyzacyjną w odniesieniu do problematyki praw człowieka i biznesu prowadzono głównie za pośrednictwem:
  - [profilu PIHRB](#) na portalu społecznościowym Facebook (<https://www.facebook.com/prawaczlowiekaibiznes/>) oraz,
  - profilu PIHRB na portalu [LinkedIn](#) (<https://www.linkedin.com/company/5229753/admin/updates/>).

## 4. PROJEKTY



#### VALUING RESPECT PROJECT

– patrz punkt 3.1.



#### HORIZON 2020 - PROJEKT SMART

– patrz punkt 3.1.

- **PROJEKT** „[Improving the Performance of National Contact Points & Access to Remedy for Human Rights Disputes in Central and Eastern Europe](#)” (dalej: A2R in CEE).

PIHRB we współpracy z holenderską organizacją SOMO oraz czeską organizacją Frank Bold Society, realizuje w okresie od lipca 2016 r. do lipca 2019 r. projekt pt. „Improving the Performance of National Contact Points & Access to Remedy for Human Rights Disputes in Central and Eastern Europe” finansowany przez holenderskie Ministerstwo Spraw Zagranicznych mający na celu poprawę dostępu do środków zaradczych w Europie Środkowo-Wschodniej. Popularyzacja Wytycznych OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych i mechanizmu skargowego KPK OECD.

W ostatnim roku projektu opracowano aktualizację diagnozy dla trzech KPK OECD w Europie Środkowo-Wschodnie, a następnie powtórzono ją na jesieni 2019 dla KPK OECD w Polsce. Rekomendacje w nich zawarte, mające na celu zapewnienie zwiększenia zaufania interesariuszy do KPK OECD oraz usprawnienie jego działania, zostały omówione z przedstawicielami KPK OECD w Polsce podczas dedykowanego temu spotkaniu. Zapewniono wsparcie finansowe organizacjom pozarządowym na pokrycie kosztów wsparcia prawniczego na etapie opracowywania zawiadomień o naruszeniu Wytycznych OECD, dzięki czemu kontynuowane były działania w jednej ze spraw oraz złożona kolejna sprawa. Szczegółowe informacje nt. projektu znajdują się na [stronie](http://pihrb.org/dzialania/projekt/access-to-remedy-in-cee-region/) mu dedykowanej (<http://pihrb.org/dzialania/projekt/access-to-remedy-in-cee-region/>), zaś bieżące informacje o działaniach realizowanych w ramach projektu znajdują się w Aktualnościach na stronie [www.pihrb.org](http://www.pihrb.org).

- **Weryfikacja warunków pracy: przemysł stoczniowy (dotacje GIEK), przemysł elektroniki (działalność odpłatna statutowa – Electronics Watch).**

W 2019 r. PIHRB kilkakrotnie angażował się w badanie warunków pracy w przemyśle stoczniowym w ramach dotacji celowych otrzymanych od GIEK (Norweskiej Agencji Gwarancji Kredytowych).

Dodatkowo, latem 2019 r. rozpoczęto współpracę z Electronics Watch i rozpoczęto weryfikację warunków pracy w fabryce elektroniki, w tym przypadku w charakterze Electronics Watch Monitoring Partner. Przedmiotem prowadzonych projektów była



weryfikacja warunków pracy i przestrzegania praw człowieka w miejscu pracy w ramach realizacji inwestycji w zrównoważonym łańcuchu dostaw. Tego typu badania pozwalają inwestorom na sprawdzenie czy ich potencjalni partnerzy biznesowi spełniają standardy zrównoważonego rozwoju oraz czy inwestycje, które mają być dofinansowane nie będą przyczyniały się do naruszeń praw człowieka, a także umożliwiają badanym podmiotom wprowadzanie usprawnień w tym zakresie i zwiększenie swojej wiarygodności jako dostawcy.

- **Wpływ Kultury Włączającej na Wyniki Firmy. Narzędzia, wskaźniki i dobre praktyki – patrz punkt 3.2.**

## 5. UCHWAŁY ZARZĄDU I RADY FUNDACJI

- a) Uchwała Zarządu z dnia 21 marca 2019 r. w sprawie rozpatrzenia i przyjęcia sprawozdania finansowego za rok 2018 r. w celu przedłożenia go Radzie Fundacji.
- b) Uchwała Zarządu z dnia 21 marca 2019 r. w sprawie aktualizacji Polityki Prywatności Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu
- c) Uchwała Zarządu z dnia 21 marca 2019 r. w sprawie zmiany Polityki Rachunkowości Fundacji
- d) Uchwała Zarządu z dnia 4 czerwca 2019 r. w sprawie przyjęcia sprawozdania rocznego (merytorycznego) z działalności fundacji za 2018 r.
- e) Uchwała Zarządu z dnia 30 października 2019 r. w sprawie przeznaczenia środków finansowych z projektu SMART na cele statutowe PIHRB
- f) Uchwała Zarządu z dnia 12 listopada 2019 r. w sprawie powołania Sekcji Praw Człowieka w Sporcie
- g) Uchwała Rady Fundacji Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu z dnia 30 marca 2019 r. w sprawie rozpatrzenia i zatwierdzenia sprawozdania finansowego za 2018 r.
- h) Uchwała Rady Fundacji Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu z dnia 30 marca 2019 r. w sprawie wyboru członków Zarządu Fundacji
- i) Uchwała Rady Fundacji Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu z dnia 30 marca 2019 r. w sprawie wyboru członków i członkiń Rady Fundacji.
- j) Uchwała Rady Fundacji Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu z dnia 25 czerwca 2019 r. w sprawie rozpatrzenia i zatwierdzenia sprawozdania rocznego (merytorycznego) za 2018 r. oraz przyjęcia absolutorium dla Zarządu

## 6. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE

W 2019 r. Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu:

- a) nie posiadał statusu organizacji pożytku publicznego i nie uzyskał jednocześnie z tego tytułu żadnych przychodów
- b) nie prowadził działalności gospodarczej i nie uzyskał jednocześnie z tego tytułu żadnych przychodów
- c) nie udzielał żadnych pożyczek pieniężnych
- d) nie posiadał środków na lokatach bankowych
- e) nie nabył żadnych nieruchomości
- f) nie posiadał żadnych akcji i obligacji czy udziałów w spółkach
- g) nie nabył żadnych środków trwałych
- h) kwoty ulokowane na rachunku bankowym w banku mBank S.A.: stan na 31 grudnia 2019r. na rachunku bankowym prowadzonym w PLN: 47841,47 PLN.

Przychody PIHRB z działalności statutowej wyniosły w 2019 roku łącznie 293652,62 PLN, w tym:

- a) spadek: 0,00 PLN
- b) darowizny pieniężne: 0,00 PLN
- c) darowizny rzeczowe: 0,00 PLN



- d) dotacje z środków publicznych – 0,00 PLN, w tym budżetu państwa: 0,00 PLN oraz dotacje z budżetu jednostek samorządu terytorialnego: 0,00 PLN
- e) dotacje inne: 151.719,96 PLN
- f) składki członkowskie: 0,00 PLN
- g) przychody z działalności statutowej: 141.932,66 PLN
- h) Inne przychody: 0 PLN

Formą płatności wszystkich przychodów był przelew.

Koszty poniesione przez fundację PIHRB w 2019 r. wynosiły łącznie 255.362,00 PLN, w tym:

Zakup materiałów: 3232,96 PLN

Zakup usług: 134.702,71 PLN

Podatki i opłaty: 30,00 PLN

Wynagrodzenia: 75.165,06 PLN

Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia: 12514,00 PLN

Pozostałe koszty: 29.717,27 PLN

Koszty finansowe: 0,00 PLN

W tym:

a) Koszty realizacji zadań statutowych:

- Projekt "Improving Access to Remedy in CEE" (A2R IN CEE): 44865,11 PLN
- Dotacja GIEK RBS: 8125,66 PLN
- Dotacja GIEK Crist: 4200,00 PLN
- Dotacja Marine Projekt: 4200,00 PLN
- Projekt NL Seminar: 84804,56 PLN

b) Koszty statutowe – działalność odpłatna:

- Valuing Respect Project: 95814,61 PLN
- CRIST Stocznia: 2715,73 PLN
- Electronics Watch-D: 9154,57 PLN

c) Koszty ogólne - administracyjne: 1481,76 PLN

**Wartość aktywów i zobowiązań fundacji** ujętych we właściwych sprawozdaniach finansowych sporządzanych dla celów statystycznych: Aktywa 48118,24 PLN oraz Zobowiązania 432,25 PLN.

Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu zawarł w 2019 r. 10 **umów o dzieło** w ramach realizowanych projektów, na łączną kwotę wynagrodzeń 7850,00 PLN oraz 15 **umów zlecenia** na łączną kwotę wynagrodzeń 37615,06 PLN.

Ze względu na zmiany w projekcie, w tym finansowe, z dniem 30 czerwca 2019 r. zdecydowano się na rozwiązanie umowy o pracę z koordynatorką projektu Valuing Respect Project za porozumieniem stron w celu zapewnienia płynności finansowej fundacji.

Fundacja nie wypłacała w 2019 r. nagród, premii ani innych świadczeń.

Członkowie Zarządu oraz Rady pełnią swoje funkcje społecznie i, podobnie jak w poprzednich latach, nie otrzymali w 2019 r. z tytułu pełnienia swoich funkcji żadnego wynagrodzenia.

**Fundacja nie prowadzi działalności gospodarczej.** Statut przewiduje możliwość podjęcia działalności gospodarczej jeśli Zarząd i Rada Fundacji uznają to za konieczne. Z tego powodu wymóg wyodrębnienia liczby osób zatrudnionych wyłącznie w działalności gospodarczej nie dotyczy fundacji.

Fundacja złożyła deklarację **CIT-8** wraz z **CIT8/0** (dot. dochodów/przychodów wolnych od podatku, przeznaczonych na cele statutowe i inne cele wymienione w art. 17 ust. 1 pkt. 4d, 4g-4u, 5a, 26, 37, 42, 43, 45, 46) - wskazując przychody oraz dochody zwolnione z podatku dochodowego do osób prawnych. Fundacja zwolniona była z podatku dochodowego od osób prawnych.

Złożono również deklarację roczną **PIT-4R** wskazującą na rozliczenie podatku dochodowego od osób fizycznych - ogólna kwota to 5204 PLN - zapłacona we właściwych terminach podatkowych. Fundacja nie posiada zobowiązań podatkowych.

W 2019 r. nie były przeprowadzone kontrole zewnętrzne. W ramach realizowanych projektów prowadzona jest dodatkowa sprawozdawczość wymagana przez grantodawców.

W 2019 r. Fundacja PIHRB nie udzieliła żadnych pożyczek, nie nabyła żadnych akcji ani obligacji, nie nabyła żadnych nieruchomości ani żadnych innych środków trwałych.

Na koniec 2019 r. Fundacja nie miała aktywów trwałych ani zobowiązań. **Stan aktywów** obrotowych pozostający do dyspozycji Fundacji z przeznaczeniem na działalność statutową w roku następnym wynosił 48118,24 PLN z czego w kasie pozostawało 276,77 PLN, zaś na rachunku bankowym 47841,47 PLN.

W 2019 r. fundacja Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu nie prowadziła działalności zleconej przez podmioty państwowe i samorządowe.

Fundacja **nie jest** instytucją obowiązaną w rozumieniu ustawy z dnia 1 marca 2018r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (Dz.U. poz. 723, 1075, 1499 i 2215)

Fundacja **nie przyjęła ani nie dokonała w 2019 r. płatności w gotówce o wartości równej lub przekraczającej równowartość 10 000 Euro**, bez względu na to czy płatność jest przeprowadzana jako pojedyncza operacja czy kilka operacji, które wydają się ze sobą powiązane, wraz ze wskazaniem daty i kwoty operacji.

## ZAŁĄCZNIKI

1. Uchwała Zarządu z dnia 21 marca 2019 r. w sprawie rozpatrzenia i przyjęcia sprawozdania finansowego za rok 2018 r. w celu przedłożenia go Radzie Fundacji.
2. Uchwała Zarządu z dnia 21 marca 2019 r. w sprawie aktualizacji Polityki Prywatności Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu.
3. Uchwała Zarządu z dnia 21 marca 2019 r. w sprawie zmiany Polityki Rachunkowości Fundacji.
4. Uchwała Zarządu z dnia 4 czerwca 2019 r. w sprawie przyjęcia sprawozdania rocznego (merytorycznego) z działalności fundacji za 2018 r.
5. Uchwała Zarządu z dnia 30 października 2019 r. w sprawie przeznaczenia środków finansowych z projektu SMART na cele statutowe PIHRB.
6. Uchwała Zarządu z dnia 12 listopada 2019 r. w sprawie powołania Sekcji Praw Człowieka w Sporcie.
7. Uchwała Rady Fundacji Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu z dnia 30 marca 2019 r. w sprawie rozpatrzenia i zatwierdzenia sprawozdania finansowego za 2018 r.
8. Uchwała Rady Fundacji Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu z dnia 30 marca 2019 r. w sprawie wyboru członków Zarządu Fundacji.
9. Uchwała Rady Fundacji Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu z dnia 30 marca 2019 r. w sprawie wyboru członków i członkiń Rady Fundacji.
10. Uchwała Rady Fundacji Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu z dnia 25 czerwca 2019 r. w sprawie rozpatrzenia i zatwierdzenia sprawozdania rocznego (merytorycznego) za 2018 r. oraz przyjęcia absolutorium dla Zarządu.

**Aneks 1 - Program i materiały informacyjne dotyczące seminarium nt.  
„Wpływ Kultury Włączającej na Wyniki Firmy. Narzędzia, wskaźniki i  
dobre praktyki”**



Kingdom of the Netherlands



Polski Instytut  
Praw Człowieka  
i Biznesu



Ambasada Królestwa Niderlandów oraz  
Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu  
zapraszają na seminarium

## „Wpływ kultury włączającej na wyniki firmy. Narzędzia, wskaźniki, dobre praktyki.”

**28 maja 2019 r.**

**Sala konferencyjna Ambasady Królestwa Niderlandów w Polsce**

ul. Kawalerii 10, Warszawa

godz. 10.00 – 16.30

Patronat honorowy:



Minister Rodziny,  
Pracy i Polityki Społecznej

PATRONAT HONOROWY



Patronat medialny:



# PROGRAM SEMINARIUM

## Część I:

### Inspiratorium czyli dobre praktyki i rozwiązania we wdrażaniu zarządzania różnorodnością i kultury włączającej

- 9.30 – 10.00** Rejestracja
- 10.00 – 10.30** Powitanie gości przez Sanne Kaasjagera, Szefa Działu Ekonomiczno-Handlowego Ambasady Królestwa Niderlandów w Polsce oraz Beatę Faracik, Prezeskę Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu
- 10.30 – 10.45** Trendy w zarządzaniu różnorodnością. Karta Różnorodności - wyniki badań  
– Katarzyna Mróz, Forum Odpowiedzialnego Biznesu
- 10.45 – 11.00** Raportowanie niefinansowe w obszarze praw człowieka. Dobre praktyki i co warto poprawić?  
– Beata Faracik, Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu
- 11.00 – 12.30** Dobre praktyki:
- Otwarty pracodawca – jak skutecznie zarządzać niepełnosprawnością w miejscu pracy  
– Agnieszka Grzegorzczak, Poczta Polska S.A. i Dariusz Gosk, Fundacja Aktywizacja
  - „Psycho-rozmowy” w pracy – dlaczego powinniśmy dbać o zdrowie psychiczne pracowników? Konsekwencje milczenia vs mówienia  
– dr Małgorzata Wypych, Diversity Hub
  - Włączenie osób LGBT. Przewodząc różnorodności i inkluzji w biznesie  
– Bianca Nijhof, Workplace Pride
  - Małe kroki do dużych zmian. Dobre praktyki w GE w zakresie różnorodności  
– Aleksandra Ochwat, General Electric
  - Przykład idzie z góry, czyli kluczowa rola menadżerów w budowaniu inkluzywnej kultury organizacyjnej  
– Dorota Strosznajder, Henkel
  - Kultura przynależności. Wielowymiarowość włączenia reprezentującego różnorodność ludzkich doświadczeń. Dobre praktyki pracodawcy  
– Beata Markowska, IBM
- 12.30 – 13.00** Przerwa na kawę i przekąski

## Część II:

### Instrumentarium, czyli kilka słów o narzędziach

- 13.00 – 13.45** Panel dyskusyjny na temat doświadczeń przedsiębiorstw we wdrażaniu rozwiązań przeciwdziałających dyskryminacji i ich droga do etapu projektowania i wdrażania zarządzania różnorodnością  
– Moderacja: Paweł Oksanowicz
- 13.45 – 14.15** Rozwój organizacji w podejściu do praw człowieka: od przeciwdziałania dyskryminacji do inkluzywnej kultury organizacyjnej  
– Dominika Sadowska, Strefa Różnorodności
- 14.15 – 15.00** Sztuka (i nauka) dobierania wskaźników  
– dr Kinga Wysińska-Di Carlo, CONSIRT, Instytut filozofii i socjologii Polskiej Akademii Nauk
- 15.00 – 15.20** Sesja Q&A
- 15.20 – 15.30** Podsumowanie i „co dalej”
- 15.30 – 16.30** Recepcja

# PREZENTACJE

## **„Trendy w zarządzaniu różnorodnością”**

**Katarzyna Mróz**, Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Prezentacja ma na celu przybliżenie wyników badań nt. różnorodności, zrealizowanych w marcu i kwietniu br. Badanie składało się z 2 modułów: Sygnatariuszy Karty Różnorodności – organizacji, które podpisały Kartę (n=50) oraz ogólnopolskiego – polskich firm (n=200). Wyniki ukazują w jakim stanie znajduje się zarządzanie różnorodnością w polskich firmach. Wyniki przedstawione zostaną w kilku najbardziej interesujących wymiarach, m. in. dotyczyć będą: liczby polskich firm prowadzących działania w obszarze różnorodności, rodzaju działań prowadzonych w tym obszarze, wyzwań/barier towarzyszących wprowadzaniu zarządzania różnorodnością w firmach, a także korzyści z tego płynących. Ponadto przedstawimy działania przedsiębiorstw podejmowane w obszarze wspierania i poprawy dobrostanu pracowników.

## **„Raportowanie niefinansowe w obszarze praw człowieka. Dobre praktyki i co warto poprawić”**

**Beata Faracik**, Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu

Zrealizowana w ramach Valuing Respect Project analiza 107 reportów niefinansowych największych firm w Polsce pozwoliła nam nie tylko ocenić stan wypełnienia przez firmy obowiązku raportowania w obszarze praw człowieka zawarty w ustawie o rachunkowości, ale i ocenić na ile sposób raportowania może być przydatny w kontekście podejmowania decyzji strategicznych. W czasie prezentacji przedstawimy wyniki badań oraz rekomendacje co warto zmienić by raportowanie było przydatne i wspierało podejmowanie strategicznych decyzji.

## **„Otwarty pracodawca – jak skutecznie zarządzać niepełnosprawnością w miejscu pracy”**

**Agnieszka Grzegorzczak**, Poczta Polska S.A. i **Dariusz Gosk**, Fundacja Aktywizacja

Jak wygląda kompleksowa współpraca Poczty Polskiej z Agencją Zatrudnienia Fundacji Aktywizacja w zakresie zatrudniania osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Praktyczne i modelowe rozwiązania dotyczące organizacji bieżących projektów rekrutacyjnych.

## **„Psycho-rozmowy w pracy – dlaczego powinniśmy dbać o zdrowie psychiczne pracowników? Konsekwencje milczenia vs mówienia...”**

**dr Małgorzata Wypych**, Diversity Hub

W kwestiach zdrowia psychicznego nadal jesteśmy za opcją milczenia. Problemy psychiczne, bardziej niż seksualne, są kwestią tabu. Na razie otwarcie mówimy o stresie i równowadze między życiem zawodowym, a prywatnym. Świadomość, że problemy życiowe, choroby psychiczne przenoszą się na pracę istnieje, ale nadal mamy mało kompetencji do prowadzenia takich rozmów z pracownikami. Wielu cierpi w milczeniu i nie prosi o pomoc, doprowadzając się na skraj wycieńczenia, rozpacz i życia. A praca jest de facto miejscem, w którym problemy emocjonalne i zmiany behawioralne mogą być zauważone najszybciej, zaadresowane. Zaoferowana pracownikom pomoc prawdopodobnie nie będzie dużym kosztem, a przyniesie dużo krótko i długoterminowych zysków. Zaprezentujemy najlepsze polskie praktyki w zakresie wsparcia psychologicznego pracowników. Opiszemy pułapki i ryzyko nie zignorowania tematu.

## **„Małe kroki do dużych zmian. Dobre praktyki w GE w zakresie różnorodności”**

**Aleksandra Ochwat**, General Electric

GE zaprezentuje jakie są najlepsze praktyki wewnątrz firmy, aby zapewnić zróżnicowane środowisko pracy. Pokażemy nasze organizacje, treningi i wydarzenia poprzez które szerzymy wiedzę na temat benefitów, które możemy zdobyć poprzez pracę w różnorodnym środowisku.

## **„Przykład idzie z góry, czyli kluczowa rola menadżerów w budowaniu inkluzywnej kultury organizacyjnej”**

**Dorota Strosznajder**, Henkel

Globalna Polityka Różnorodności i Inkluzji obowiązuje w firmie Henkel od ponad 10 lat i jest realizowana systemowo. Z doświadczenia naszego wynika bowiem, że – aby jej oddziaływanie było skuteczne – powinna być zarówno wpisana w strategię firmy i zasady ładu korporacyjnego, jak także znajdować odzwierciedlenie w programach HR-owych, komunikacji dopracowniczej, a może także wpływać na strategię i charakter działań CSR. Jednak najważniejszym ogniwem w procesie budowania inkluzywnej kultury organizacyjnej są menadżerowie, od których w największym stopniu zależy firmowa codzienność i to, jak dużo jest w niej wzajemnego szacunku i akceptacji. Bo przykład po prostu idzie z góry. I o tym właśnie będziemy chcieli z Państwem porozmawiać.

## **„Kultura przynależności. Wielowymiarowość włączenia reprezentującego różnorodność ludzkich doświadczeń. Dobre praktyki pracodawcy”**

**Beata Markowska**, IBM

Celem prezentacji jest podzielenie się dobrymi praktykami IBM z obszaru Diversity & Inclusion dotyczącymi włączenia pracowników LGBT+ oraz przedstawienie strategii, którą obrała nasza firma w zarządzaniu różnorodnością i budowaniu kultury firmy, w której każdy czuje się szanowany, włączony i doceniany.

## **„Sztuka (i nauka) dobierania wskaźników”**

**dr Kinga Wysieńska-Di Carlo**, CONSIRT, Instytut filozofii i socjologii Polskiej Akademii Nauk

Celem prezentacji jest pokazanie, jakie wskaźniki, co mierzą oraz na jakiego typu diagnozę i pomiar efektywności ew. zmian w zarządzaniu różnorodnością pozwalają. Wspomnimy także o różnicy w pomiarze różnorodności vs pomiarze dyskryminacji.

## **„Rozwój organizacji w podejściu do praw człowieka – od przeciwdziałania dyskryminacji do inkluzywnej kultury organizacyjnej. Różne rozumienie pojęcia różnorodności”.**

**Dominika Sadowska**, Strefa różnorodności

Czy urlop tacierzyński albo możliwość dostosowania godzin pracy to przeciwdziałanie dyskryminacji czy zarządzanie różnorodnością? Gdzie jest granica, skąd to wiemy oraz jak zaplanować skuteczną drogę do inkluzji w organizacji?

# **KONTAKT**

Dodatkowe informacje na temat seminarium można uzyskać kontaktując się z nami:

**Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu** | Email: [office@pihrb.org](mailto:office@pihrb.org)

Raport z seminarium będzie dostępny na stronie [www.pihrb.org](http://www.pihrb.org)



# FIRMY & ORGANIZACJE

## Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu

Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu jest apolitycznym i niezależnym centrum eksperckim działającym na rzecz zwiększenia stopnia poszanowania praw człowieka i stosowania zasad zrównoważonego rozwoju, w kontekście odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. Instytut poprzez badania naukowe, działalność edukacyjną i szkoleniową, rzecznictwo oraz konsultacje stara się oddziaływać na codzienną praktykę funkcjonowania przedsiębiorstw i innych organizacji, a także wpływać na tworzenie stosownych polityk i regulacji prawnych państwa i ustawodawstwo. Więcej informacji na stronie [www.pihrb.org](http://www.pihrb.org)

## Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Forum Odpowiedzialnego Biznesu jest najdłużej działającą, już od ponad 18 lat, i największą organizacją pozarządową w Polsce, która zajmuje się koncepcją społecznej odpowiedzialności biznesu w kompleksowy sposób. Forum to organizacja ekspercka, będąca inicjatorem i partnerem przedsięwzięć kluczowych dla polskiego CSR. Inspiruje biznes, który zmienia świat, i łączy ludzi, którzy zmieniają biznes. Działa na rzecz zrównoważonego rozwoju. Więcej informacji na stronie [www.odpowiedzialnybiznes.pl](http://www.odpowiedzialnybiznes.pl). Forum Odpowiedzialnego Biznesu jest polskim koordynatorem Karty Różnorodności – międzynarodowego programu, którego celem jest upowszechnianie zarządzania różnorodnością i wspieranie organizacji w tworzeniu wolnych od dyskryminacji i otwartych na potrzeby pracowników miejsc pracy.

## Fundacja Aktywizacja

Fundacja Aktywizacja od blisko 30 lat lider w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Od 2004 r. prowadzimy Agencję Zatrudnienia, która wspiera pracodawców w realizacji kompleksowych procesów rekrutacyjnych skierowanych na zatrudnienie pracowników z niepełnosprawnościami, zarządzaniu zespołem różnorodnym, wdrażaniu i optymalizacji projektów z obszaru CSR. Nasze działania realizujemy w 7 Oddziałach regionalnych w Białymstoku, Bydgoszczy, Łodzi, Poznaniu, Rzeszowie, Opolu i Warszawie, obejmując wsparciem pracodawców i osoby z niepełnosprawnościami w całym kraju.

## Poczta Polska S.A.

Poczta Polska to firma o ponad 460-letniej tradycji, największy operator na rodzimym rynku – zatrudnia ponad 80 000 Pracowników, a sieć obejmuje ponad 7500 placówek, filii i agencji pocztowych. Jest jednym z polskich liderów usług komunikacyjnych, paczkowo – kurierskich i logistycznych oraz narodowym operatorem pocztowym, z którego korzysta ponad 90% Polaków. Koncentruje się na wzmacnianiu najbardziej perspektywicznych obszarów – paczek, logistyki, finansów, usług międzynarodowych i na rzecz administracji publicznej. W ostatnim czasie Poczta Polska zdobyła 1. miejsce w rankingu Rzeczypospolitej w kategorii najcenniejszych polskich marek działających w sektorze usług. W ogólnym rankingu najważniejszych polskich marek 7. W 2017 r. roku firma zwyciężyła w kategorii „Najlepsza polska usługa 2017” w rankingu Polskiego Radia „Lubię, bo polskie”. Poczta Polska była wielokrotnie wyróżniana nagrodami za działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, m.in. Medalem Przyjaciela Integracji (2015 r.), czy tytułem Lidera Dostępności za sieć dostępnych placówek pocztowych (2016 r.). Poczta Polska została też laureatem VII edycji konkursu „Pracodawca Godny Zaufania” w kategorii „Firma Przyjazna Niepełnosprawnym” – za przystąpienie do Programu „Praca – Integracja” oraz kampanię „Poczta Polska bez barier”.

## Diversity Hub

Diversity Hub – think tank non-profit specjalizujący się w zarządzaniu różnorodnością (Diversity and Inclusion) w środowisku pracy. Aktualnie pracuje bezpośrednio z grupą ponad 100 korporacji, dostarczając wiedzę, doświadczenia i rozwiązania, pomagające czerpać biznesowi korzyści z różnorodności i jednocześnie wywierać wpływ na zmianę społeczną. Organizacja leaderska European D&I Network, organizator 16 znaczących konferencji dla rynku korporacyjnego, lider krajowych i międzynarodowych projektów badawczych w obszarze D&I. Organizacja założycielska Mental Health Center by Diversity Hub.

## Workplace Pride

Workplace PRIDE jest organizacją non-profit z siedzibą w Amsterdamie, która od 14 lat ściśle współpracuje z pracodawcami różnej wielkości, zarówno międzynarodowymi, jak i krajowymi firmami, jak również administracją rządową, społecznościami dyplomatycznymi i przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego w obszarze włączenia osób LGBTI w miejscu pracy. Dotyczy to nie tylko różnych ram prawnych, ale także wrażliwości na różnice kulturowe, które mają bezpośredni wpływ na sposób, w jaki firmy angażują się w ten temat. U podłoża tych działań leży pragnienie zapewnienie takich miejsc pracy na całym świecie, w których ludzie mogą naprawdę być sobą.

## General Electric

GE to wiodąca firma ery przemysłu cyfrowego. Firma przekształca przemysł w oparciu o maszyny i rozwiązania wykorzystujące inteligentne oprogramowanie, które umożliwia lepszą, szybszą i bardziej niezawodną komunikację. Dzięki naszym pracownikom, usługom, technologiom i oddziaływaniu skali, GE mówi językiem przemysłu i dostarcza swoim klientom najlepsze rozwiązania. GE weszło na rynek polski w 1992 zaczynając od jednego pracownika. W Polsce, grupa GE to m.in. trzy fabryki specjalizujące się w produkcji wyrobów elektrycznych, dwie fabryki GE Aviation oraz trzy zakłady GE Power. W Warszawie, nasze centrum badawczo-naukowe, Engineering Design Center, zatrudnia ponad 1800 inżynierów, którzy współpracują z biznesami GE w Polsce, jak i poza nią.

## Henkel

Firma Henkel oferuje na całym świecie produkty czołowych marek i technologie w trzech obszarach biznesowych: Laundry & Home Care (środków piorących i czystości), Beauty Care (kosmetyków) oraz Adhesive Technologies (klejów, uszczelnaczy i technologii powierzchniowych), a jej kluczowe globalne marki to: Persil, Schwarzkopf oraz Loctite. W 2018 odnotowała przychody ze sprzedaży na poziomie 20 mld euro. Zatrudnia na świecie 53 tysiące pracowników, tworzących zaangażowaną i zróżnicowaną organizację o silnej kulturze korporacyjnej i wspólnych wartościach. Jako uznany lider zrównoważonego rozwoju Henkel zajmuje czołowe miejsca w wielu międzynarodowych indeksach i rankingach. W Polsce firma cieszy się reputacją czołowego pracodawcy i firmy odpowiedzialnej społecznie, co potwierdzają niezależne nagrody, wyróżnienia i tytuły. między innymi Top Employer (2010, 2011, 2013), Pracodawca Godny Zaufania (2012), Certyfikat HR Najwyższej Jakości (2015, 2017, 2018), Solidny Pracodawca (2012). Wielokrotnie Henkel był także wyróżniany Listkami CSR w rankingu magazynu Polityka (Złotym – 2012; Białym – 2015, 2016, 2017, 2019). Działania Henkla w zakresie CSR są regularnie doceniane przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu i uwzględniane w raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki”. Od 2012 firma jest sygnatariuszem Karty Różnorodności w Polsce, a od 2014 współorganizatorem i fundatorem Kongresu Różnorodności. W 2019 całościowa strategia zarządzania różnorodnością i inkluzją w Henkle została zaprezentowana jako dobra praktyka w publikacji pod redakcją prof. Izabeli Warwas pt. „Oblicza zarządzania różnorodnością w Polsce”. Więcej informacji na stronie [www.henkel.com](http://www.henkel.com) oraz [www.henkel.pl](http://www.henkel.pl)

## IBM

IBM jest globalną firmą technologiczną i doradcą o ponad 100-letniej tradycji. Zmieniamy branżę, dostarczając rozwiązania i specjalistyczną wiedzę. Nasze wartości to: zaangażowanie na rzecz sukcesu każdego klienta, innowacje, które liczą się dla nas i dla całego świata oraz zaufanie i osobista odpowiedzialność we wszystkich relacjach. Pracownicy IBM wierzą w postęp. W to, że wykorzystanie informacji, rozumu i nauki może prowadzić do rozwoju biznesowego i społecznego oraz poprawy jakości życia.

## Strefa różnorodności

Strefa różnorodności jest ośrodkiem eksperckim, który wspiera organizacje, przedsiębiorców, placówki oświatowe i naukowe oraz organy administracji publicznej w tworzeniu i rozwijaniu pozytywnych relacji pracowniczych i bezpiecznych miejsc pracy poprzez zarządzanie różnorodnością, rozwój kultury włączającej, strategię D&I, wdrażanie mediacji do organizacyjnych standardów rozwiązywania sporów i projektowanie partycypacyjne. Wspiera samorządy w inkluzywnej realizacji funkcji miejskich i projektowaniu włączającej przestrzeni miejskiej. Skupia ekspertów z wieloletnim doświadczeniem szkoleniowym, mediacyjnym coachingowym i doradczym, m.in. prawników, analityków, psychologów, zawodowych mediatorów. Więcej informacji na stronie <http://strefaroznorodnosci.pl>

## CONSIRT, Instytut filozofii i socjologii Polskiej Akademii Nauk

W ramach międzynarodowej sieci instytucji i naukowców CONSIRT zapewnia możliwość przygotowywania i administrowania złożonymi projektami badawczymi z perspektywy ponadnarodowej. CONSIRT służy uczonym na wszystkich etapach procesu badawczego, od projektu badawczego po gromadzenie danych, analizę danych i rozpowszechnianie wyników. Więcej informacji na stronie [consirt.osu.edu](http://consirt.osu.edu)

## Stowarzyszenie Lambda Warszawa

Najdłużej działająca polska organizacja LGBT+, powstała w październiku 1997r. Działa głównie na polu pomocowym (grupy wsparcia, pomoc psychologiczna i prawna), działań antydyskryminacyjnych i rzeczniczych oraz kulturalno-społecznych (prowadzi największe w Polsce Archiwum społeczności LGBT+). W Lambdzie działa jedyny w Polsce Telefon Zaufania dla gejów, lesbijek, osób bi- i transpłciowych oraz ich bliskich; Stowarzyszenie prowadziło także Hostel Interwencyjny dla Osób LGBT+.

# PRELEGENCI

## **Beata Faracik, LL.M.**, Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu

Współzałożycielka i Prezeska Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu. Prawnik, ekspertka ds. społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR), szczególnie w obszarze praw człowieka i biznesu; łącząca doświadczenie z pracy w administracji publicznej na stanowiskach eksperckich z zakresu praw człowieka (Ministerstwo Sprawiedliwości, Ministerstwo Spraw Zagranicznych), z sektorem prywatnym i w organizacjach pozarządowych w Polsce i Wielkiej Brytanii. Działa na rzecz popularyzacji wiedzy w tym obszarze, posiada doświadczenie w nauczaniu oraz prowadzeniu szkoleń dla różnych grup odbiorców. Autorka publikacji z zakresu praw człowieka w kontekście biznesu i CSR w języku polskim i angielskim.

## **Katarzyna Mróz**, Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Od 2017 r. menedżerka projektów w Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Zajmuje się współpracą z firmami w ramach Programu Partnerstwa, prowadzi warsztaty, szkolenia z zakresu csr, strategii csr, różnorodności, itp. Zajmowała się komunikacją w dużej grupie kapitałowej z branży energetycznej oraz koordynowała prace nad budową Strategii Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu. Brała udział w pracach zespołu ds. dialogu ze społecznościami lokalnymi, współpracowała z pełnomocnikiem ds. etyki i zajmowała się szeroko koordynowaniem działań z zakresu CSR. Absolwentka studiów podyplomowych PR i CSR na Akademii Leona Koźmińskiego i na Uniwersytecie w Genewie.

## **Dariusz Gosk**, Fundacja Aktywizacja

Członek Zarządu oraz Dyrektor Agencji Zatrudnienia Fundacji Aktywizacja, Ekspert ds. rynku pracy. Posiada 12-letnie doświadczenie w opracowywaniu narzędzi wykorzystywanych w procesie włączania osób z niepełnosprawnością w rynek pracy. Współpracuje z pracodawcami w zakresie prowadzonych projektów rekrutacyjnych, wdrażania systemów zatrudnienia, zarządzania różnorodnością. Prowadzi szkolenia dla firm i instytucji publicznych z obszaru „niepełnosprawności”.

## **Agnieszka Grzegorzcyk**, Poczta Polska S.A.

Dyrektor Zarządzający Pionem Kapitału Ludzkiego w Poczcie Polskiej S.A. Od prawie 20 lat związana z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Karierę zawodową rozpoczęła na stanowisku specjalisty w dziale kadr i szkoleń Dyrekcji Generalnej Lasów Państwowych, a następnie przez wiele lat pełniła funkcję naczelnika wydziału zarządzania zasobami ludzkimi w Dyrekcji Generalnej Lasów Państwowych. W Poczcie Polskiej pracuje od września 2016 roku. Posiada doświadczenie zarówno w kierowaniu zespołami pracowników, jak i w wypracowywaniu rozwiązań systemowych w zakresie polityki personalnej dla dużej organizacji o rozproszonej strukturze terytorialnej. Jest absolwentką Wyższej Szkoły Pedagogiki Specjalnej w Warszawie na kierunku pedagogika resocjalizacyjna oraz studiów podyplomowych w zakresie zarządzania kadrami, a także MBA dla kadry HR i zarządzania ludźmi w firmie na Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie. Ukończyła również szereg szkoleń z zakresu min. controllingu personalnego, zarządzania projektami HR, zarządzania procesami HR i tworzenia modeli kompetencyjnych.

## **Joanna Nagodzka**, Poczta Polska S.A.

Dyrektor Regionu Pionu Kapitału Ludzkiego. Od początku swojej kariery pracuje w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Od 2005 roku zatrudniona była na stanowisku Kierownika Działu Rekrutacji Ocen i Rozwoju w Łodzi, a od 2017 roku na stanowisku HR Menadżera w Regionie Pionu Kapitału Ludzkiego w Łodzi. Wspierała kierowników w zakresie zmian organizacyjnych, rozwiązywaniu konfliktów i problemów personalnych oraz sprawowała nadzór nad prawidłowością przebiegu procesów HR. Dodatkowo pełniła rolę Trenera wewnętrznego. Prowadziła szkolenia związane ze zwiększaniem efektywności menadżerskiej oraz umiejętności interpersonalnych, a także prawa pracy. Jest absolwentką psychologii na Uniwersytecie Łódzkim, studiów podyplomowych zarządzanie ludźmi w firmie na Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie, a także Akademii Rozwoju Umiejętności Trenerskich. Ukończyła wiele szkoleń z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, assessment i development centre, rozwoju pracowników, zarządzania projektami oraz budowania wizerunku pracodawcy.

## **dr Małgorzata Wypych**, Diversity Hub

Dyrektor Mental Health Center by Diversity Hub; trener, psycholog, psychoterapeuta (nurt poznawczo-behawioralny i w terapii skoncentrowanej na rozwiązaniu), interwent psychologiczny, doradca w zakresie zarządzania w incydentach krytycznych w organizacjach (International Critical Incident Stress Foundation), nauczyciel akademicki; redaktor naukowy i organizacyjny konferencji „Wsparcie psychologiczne w ratownictwie medycznym”. Doświadczenie: ponad 10 lat doświadczenia edukacyjnego, trenerskiego i doradczego, 8 lat wsparcia psychologicznego w ratownictwie medycznym (żałoba, myśli samobójcze, interwencje po samobójstwie pracownika, po traumatycznych incydentach w służbach ratunkowych, problemy rodzinne, przemoc, choroby przewlekłe).

### **Bianca Nijhof**, Workplace Pride

Zanim w 2019 r. rozpoczęła pracę na stanowisku dyrektora zarządzającego holenderskiego partnerstwa wodnego (NWP), Bianca pełniła funkcję lidera ds. rozwiązań biznesowych w Arcadis Natural Capital. Była też członkiem-założycielem Arcadis NV Global Sustainability Leadership Team, gdzie koordynowała działania organizacji w ramach jej Światowej Rady Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju (Arcadis WBCS), członkostwa Arcadis w Światowym Forum Ekonomicznym i GRI (Global Reporting Initiative). Ponadto zajmowała się wsparciem klientów biznesowych i rządowych w realizacji celów zrównoważonego rozwoju, a także aktywnie uczestniczyła w globalnych i holenderskich networkach Arcadis ds. różnorodności i integracji. Niezależnie od członkostwa w Radzie założycielskiej Workplace Pride, bierze udział w Panelu Doradczym ds. Koalicji Kapitału Naturalnego, Komitetu Technicznego Protokołu Społecznego i Kapitału Ludzkiego, Komitetu Sterującego forum INDUS (Indo-holenderskie Forum CSR i Sustainability) oraz Komisji Zrównoważonego Rozwoju Holenderskiego Stowarzyszenia Alpinizmu.

### **Aleksandra Ochwat**, General Electric

Absolwentka Politechniki Warszawskiej z tytułem magistra inżyniera na kierunku Aerospace Engineering. Od 2013 roku pracownik Instytutu Lotnictwa oraz General Electric w ramach współpracy pod nazwą Engineering Design Center (EDC) w Warszawie. Obecnie pracuje w zespole Product Support Engineering zajmującym się bezpośrednim wsparciem klienta. Od 2019 roku objęła stanowisko GE Women's Network Leader w EDC.

### **Dorota Strosznajder**, Henkel

Dyrektorka Działu Komunikacji Korporacyjnej firmy Henkel w regionie Europy Północno-Wschodniej oraz pełnomocnik ds. odpowiedzialności społecznej w Henkel Polska. Odpowiada za kreowanie i realizację polityki komunikacyjnej oraz strategii CSR firmy. Mentorka i liderka programów mentoringowych. Inicjatorka i liderka programów networkingowych dla kobiet. Twórczyni wieloletniego projektu społecznego „W drodze do pracy”, wspierającego od 2013 roku reaktywację zawodową kobiet. Od 2014 współorganizatorka Kongresu Różnorodności – corocznego wydarzenia dla przedstawicieli biznesu, NGO, świata nauki oraz mediów, służącego promocji idei różnorodności, śledzeniu trendów i wymianie międzysektorowych doświadczeń. Laureatka nagrody „Ludzie, którzy zmieniają biznes” za 2016 rok, w kategorii Różnorodność. Absolwentka studiów orientalistycznych na Uniwersytecie Warszawskim, Studium Praktyka i Mistrza NLP oraz Szkoły Mentorów. Wcześniej związana z firmami Japanese External Trade Organization oraz Procter & Gamble.

### **Beata Markowska**, IBM

Specjalistka ds. Różnorodności i Równości Szans w IBM / IBM Diversity & Inclusion Acceleration Europe, Diversity Engagement Partner, Poland & Baltics. Ekspertka zajmująca się tematem różnorodności od ponad 8 lat. W IBM prowadzi program różnorodności w Polsce i Bałtykach oraz koordynuje wewnętrzne procesy firmy związane z legislacją antydyskryminacyjną w zatrudnieniu na poziomie Europy. Wraz z globalnym zespołem wdraża narzędzia i programy wspierające przyspieszenie strategicznych działań D&I. Zafascynowana tematami budowania marki, komunikacji, designu oraz cyfrowej transformacji.

### **dr Kinga Wysieńska-Di Carlo**, CONSIRT, Instytut filozofii i socjologii Polskiej Akademii Nauk

Dr Kinga Wysieńska-Di Carlo jest członkinią zespołu CONSIRT (Cross-National Studies: Interdisciplinary Research and Training Program) stanowiącym wspólne przedsięwzięcie IFiS PAN i the Ohio State University oraz współpracowniczką Albert Shanker Institute w Waszyngtonie. Jej zainteresowania badawcze obejmują procesy związane ze zróżnicowaniem statusu i legitymizacją, nierównościami społecznymi, migracjami międzynarodowymi i dyskryminacją. Jej najnowsze projekty badawcze skoncentrowane są wokół problemów tzw. kary za macierzyństwo i nierówności płacowych oraz statusu, zaufania i kooperacji. Autorka wielu publikacji na temat wykluczenia i dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowo-etniczne. Współtworzyła Warszawski Program Antydyskryminacyjny „Różnorodna Warszawa”.

### **Dominika Sadowska**, Strefa różnorodności

ekspertka z obszaru polityki i prawa antydyskryminacyjnego. Zajmuje się projektowaniem i wdrażaniem strategii dotyczących zarządzania różnorodnością, inkluzji i przeciwdziałania dyskryminacji na poziomie organizacji oraz gmin i największych polskich miast. Uczestniczyła w opracowaniu Modelu na rzecz Równego Traktowania w Gdańsku, prowadziła prace nad opracowaniem strategii zarządzania różnorodnością dla Warszawy. Aktualnie zaangażowana w prace zespołu eksperckiego opracowującego strategię antydyskryminacyjną dla Poznania. Mediatorka związana z Polskim Centrum Mediacji i Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, gdzie realizuje mediacje dotyczące sporów wewnątrzorganizacyjnych i pracowniczych również wynikających z różnorodności. Zwolenniczka wprowadzenia instytucji mediacji do CSR.

### **Krzysztof Kliszczyński**, Stowarzyszenie Lambda Warszawa

Socjolog, działacz społeczny, wykładowca akademicki. Współzałożyciel Stowarzyszenia Lambda Warszawa. W roku 2005 – wraz z innymi osobami skarżył Polskę do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w związku z zakazem Parady Równości w Warszawie. Superwizor Telefonu Zaufania oraz koordynator prac pomocowych Lambdy Warszawa, a także Archiwum Stowarzyszenia. Z zamiłowania warsawianista.