

Prawa człowieka w spółkach i ich łańcuchach dostaw

Rozumienie prawa człowieka przez spółki raportujące

Raportowanie praw człowieka w łańcuchu dostaw

Najczęstsze błędy w opisie zagadnień związanych z prawami człowieka

Podsumowanie dyskusji przeprowadzonej przez Magdalenę Raczek-Kołodziej (Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych) z Beatą Faracik (Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu).

Co spółki napisały w swoich raportach o prawach człowieka?

Często jest tak, że w raportach praktycznie nie ma praw człowieka. Ja przeczytałam około 20% wszystkich raportów, natomiast w większości przypadków firmy nie do końca wiedzą, co w tej kwestii napisać. Są standardy, które wskazują, co powinno być w raportach oraz jak podchodzić do kwestii praw człowieka w spółkach, a spółki do tej pory nie wiedzą jak to robić. To nie jest brak wytycznych, który wpływa na brak konkretnych informacji. Nie było jednak tak, że ktoś w ogóle zignorował prawa człowieka. Niewiele jednak firm raportuje szerzej. Głównie spółki podkreślają, że przestrzegają praw człowieka i tyle.

Co powinno się znaleźć w polityce, żeby było wiadomo, że temat jest wyczerpany?

Wystarczy sięgnąć do wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. Tam wszystko jest określone jak to powinno wyglądać, opisane są procedury skargowe, które wskazują, co robić w przypadku nieścisłości. Powinna znaleźć się deklaracja przestrzegania praw człowieka oraz informacja, jakie środki podejmuje, żeby zminimalizować naruszenia praw człowieka, jak reaguje na naruszenia praw człowieka. Firmy niestety też czasem mylą prawa człowieka ze społeczną odpowiedzialnością biznesu. Warto przypomnieć, że prawa człowieka to podstawowe prawa zawarte w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, która obejmuje Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Politycznych i Obywatelskich, Międzynarodowy Pakt Praw

Kulturalnych i Społecznych. Jest szereg regulacji szczegółowych, w kilku raportach znalazły się odniesienia do takich dokumentów międzynarodowych. W większości jednak można mieć wrażenie, że są to pojedyncze kwestie, które wskazują spółki. Jeżeli spółki piszą o prawach człowieka to raczej nie w sekcji dotyczącej praw człowieka, a raczej we wszystkich pozostałych, co wpływa na poziom ryzyka.

Jak firmy podchodzą do oceny ryzyka w zakresie praw człowieka?

Zdajemy sobie sprawę, że katalog praw człowieka jest bardzo szeroki. Różne prawa człowieka będą wyglądały różnie w przypadku różnych branż. Spośród raportów, które przeanalizowałam znalazła się tylko jedna spółka, która zidentyfikowała ryzyka wśród podwykonawców, a jest to również bardzo ważne. Firma przede wszystkim musi przeanalizować na jakie prawa spółka ma wpływ, gdzie je narusza, gdzie istnieje ryzyko naruszenia, co zrobić, żeby zapobiegać naruszeniom.

Czy wskaźniki w raportach były czytelne i wskazywały na konkretne informacje, które można było na ich podstawie zidentyfikować?

Mam wrażenie dużej niepełności. Często podawane są informacje ile kobiet i mężczyzn firma u siebie zatrudnia, ale rzadko pojawia się informacja czy są różnice w wynagrodzeniu i co firma zamierza z tym zrobić. Widać, że coś w tym kierunku jest robione, ale nie widać dokładnie konkretnych działań. Rzadko też opisuje się ile procent pracowników stanowią osoby niepełnosprawne. Wiele informacji umyka, bo są rozproszone po całym raporcie, a nie umieszczone w kwestii praw człowieka. Poza tym bardzo często są niekompletne. Jest tak, że są wskaźniki, ale nie ma opisu, wyjaśnienia i planów na przyszłość.

Co z przestrzeganiem praw człowieka przez wykonawców?

Jakimś punktem wyjścia na pewno jest oczekiwanie od dostawców oświadczenia o przestrzeganiu praw człowieka, ale oczywiście nie można na tym całkowicie polegać. Dobrze jest dokonać audytu społecznego pod dostawcę, aby mieć pewność że na firmie – podwykonawcy można polegać. Jedyne przyczyna, dla której nikt nie robi takich audytów, oprócz finansowej, to raczej brak świadomości takiej potrzeby.

Czy są jakieś branże, które wyjątkowo się wyróżniły?

Nie, nie było takich branż. Nie ma reguły - w jednej branży jedna firma może zaraportować coś istotnego, ale pominąć coś innego, a potem druga firma odwrotnie. Nie ma tu więc jednej tendencji.

Na co wyjątkowo powinny zwrócić uwagę spółki przygotowując raporty na rok kolejny?

W tym momencie dostrzegam brak zrozumienia tego, czym jest należyta staranność w odniesieniu do praw człowieka, nieumiejętność odróżnienia CSR od praw człowieka. Trzeba spojrzeć z perspektywy pracodawcy- gdzie my jako pracodawca tworzymy ryzyko naruszenia praw pracowniczych. Spółka, żeby pozostać zgodna z prawem musi dokonać przeglądu tego, jakim może być zagrożeniem dla osób, które pracują w firmie. Raport powinien być podsumowaniem cyklu działań, który coś wnosi do kolejnego okresu. Są to dane potrzebne, by prowadzić firmę w sposób odpowiedzialny. Firmy nie zdają sobie sprawy z tego, jakie koszty ponoszą. Nie patrzy się na prawa człowieka jako przyczyny poniesienia dodatkowych kosztów lub jako przyniesienia dodatkowych zysków. W raportach brakowało informacji o ilości i sposobie rozwiązywania skarg pracowniczych, więc nad tym trzeba w przyszłym roku popracować.

Czy będą państwo publikować swoje wnioski ogólne z analizy raportów?

Tak, oczywiście. I zamierzamy to zrobić z innymi organizacjami zagranicznymi. Raport ten będzie nazywał się The Valuing Respect Project. Jest to kwestia około miesiąca, by go opublikować.

Warto zapytać

Beata Faracik

Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu

mail@mail.com

+48 123 456 789

Magdalena Raczek-Kołodzyńska

Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

mail@mail.com

+48 123 456 789