

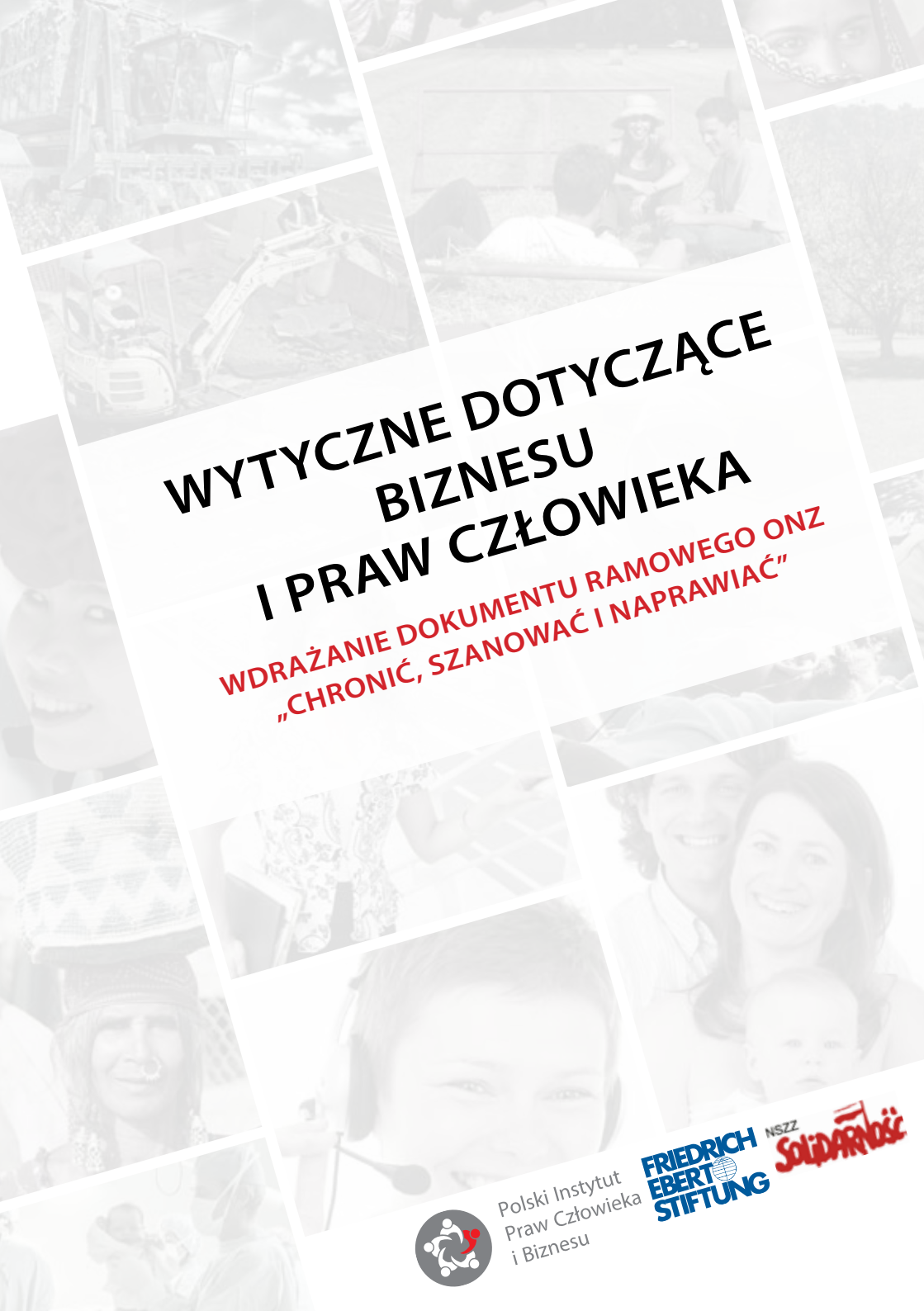
Polski Instytut
Praw Człowieka
i Biznesu

WYTYCZNE DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

WDRAŻANIE DOKUMENTU RAMOWEGO ONZ „CHRONIĆ, SZANOWAĆ I NAPRAWIAĆ”

NSZZ Solidarność

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG



WYTYCZNE DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

WDRAŻANIE DOKUMENTU RAMOWEGO ONZ „CHRONIĆ, SZANOWAĆ I NAPRAWIAĆ"

Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu
FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
NSZZ Solidarność

Publikacja przygotowana przez/Copyright by: Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu, Fundacja im. Friedricha Eberta, NSZZ „Solidarność".
Prawa do tłumaczenia: Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu, Fundacja im. Friedricha Eberta, NSZZ „Solidarność".
Wszelkie prawa zastrzeżone.

Tłumaczenie: Anna Dzięgiel
Redakcja merytoryczna: Beata Faracik
Konsultacja merytoryczna i językowa: Joanna Szymonek, Katarzyna Bartkiewicz, Magdalena Włodyka
Korekta: Leszek Paszkowski
Projekt okładki, opracowanie typograficzne i łamanie: Sylwia Mitreva

Wydawca:
Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu
ul. Mireckiego 25/36, 42-208 Częstochowa
www.pihrb.org

ISBN: 978-83-940221-0-5

Niniejsza publikacja jest dostępna także w formie elektronicznej na stronie internetowej
Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu - www.pihrb.org

* * *

Niniejsza publikacja zawiera tłumaczenie na język polski „Wytycznych dotyczących biznesu i praw człowieka: wdrażanie dokumentu ramowego Organizacji Narodów Zjednoczonych „Chronić, szanować i naprawiać" (oryg. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework), które zostały opracowane przez Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych. Publikacja zawiera ponadto tekst jego ostatniego raportu dla Rady Praw Człowieka ONZ (A/HRC/17/31), zawierającego wprowadzenie do Wytycznych i przedstawiającego w zarysie proces, w wyniku którego powstały. Wytyczne, stanowiące załącznik do wspomnianego raportu, zostały zatwierdzone przez Radę Praw Człowieka ONZ w rezolucji 17/4 z 16 czerwca 2011 r.
Niniejsza publikacja powstała dzięki współpracy Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu, Fundacji im. Friedricha Eberta oraz NSZZ „Solidarność".
Tłumaczenie nie jest oficjalnym tłumaczeniem Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Druk i oprawa:
Drukarnia Częstochowskie Zakłady Graficzne Sp. z o.o.
al. Najświętszej Marii Panny 52, 42-217 Częstochowa

Wydrukowano w Polsce na papierze ekologicznym Review Pure Natural.

Częstochowa, wrzesień 2014 r.

Szanowni Państwo,

Z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce polską wersję językową Wytycznych (ONZ) dotyczących biznesu i praw człowieka, która powstała dzięki współpracy Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu, Fundacji im. Friedricha Eberta oraz NSZZ „Solidarność".

Społecznie odpowiedzialny przedsiębiorca to przedsiębiorca przestrzegający prawa, szanujący prawa człowieka oraz zapobiegający i minimalizujący swoje negatywne oddziaływanie na otoczenie. Wytyczne w przystępny sposób wskazują, jakie działania należy podjąć, aby ten cel osiągnąć.

Mamy nadzieję, że dostępność polskiej wersji językowej Wytycznych dotyczących biznesu i praw człowieka przyczyni się do ich spopularyzowania wśród polskich przedsiębiorców, administracji publicznej, przedstawicieli świata nauki i społeczeństwa obywatelskiego, a także do lepszego zrozumienia zjawiska oddziaływania biznesu na realizację i przestrzeganie praw człowieka, oraz zaowocuje większą liczbą dobrych praktyk w tym zakresie.

Życzymy Państwu owocnej i inspirującej lektury i zachęcamy do wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

NSZZ Solidarność

Beata Faracik

Prezeska Zarządu
Polski Instytut
Praw Człowieka i Biznesu

Knut Dethlefsen

Dyrektor
Przedstawicielstwa w Polsce
Fundacji im. Friedricha Eberta

Piotr Duda

Przewodniczący
Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność"

Słowo wstępne

I most warmly welcome this translation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights into Polish undertaken under the auspices of the Polish Institute for Human Rights and Business, Friedrich-Ebert-Stiftung and NSZZ Solidarność.

Although not an official translation, it goes a long way to support the vision of the United Nations Working Group on Business and Human Rights as set out in its first Report to the United Nations Human Rights Council. In that Report the Working Group seeks to affirm the Guiding Principles as the common point of reference for all stakeholders' policy and activity.

The translation will contribute to the level of awareness across stakeholders operating at home and abroad to apply the same standards world--wide. The translation will also support another key tenet of the vision of the United Nations Working Group on Business and Human Rights to ensure that the Guiding principles support access to effective remedy for victims of business-related adverse human rights impacts.

As a shared resource for the understanding and application of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, it is my strong belief that this translation will lead to the development of good practice to be shared with stakeholders in other jurisdictions.

I congratulate the Polish Institute for Human Rights and Business, Friedrich-Ebert-Stiftung and NSZZ Solidarność for its work towards this translation and I commend it to every reader.

Z dużym zadowoleniem przedstawiam Państwu niniejsze tłumaczenie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, które powstało pod auspicjami Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu, Fundacji im. Friedricha Eberta oraz NSZZ „Solidarność".

Mimo że nie jest to oficjalne tłumaczenie ONZ, w istotnym stopniu wspiera ono wizję Grupy Roboczej ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka zarysowaną w jej pierwszym sprawozdaniu dla Rady Praw Człowieka ONZ. W sprawozdaniu tym Grupa Robocza potwierdza znaczenie Wytycznych ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka jako wspólnego punktu odniesienia dla polityki i działań wszystkich interesariuszy.

Celem niniejszego tłumaczenia jest podniesienie poziomu świadomości wszystkich grup interesariuszy działających zarówno w kraju, jak i poza jego granicami i stosowania takich samych standardów na całym świecie. Wzmocni ono także inne kluczowe założenie wizji Grupy Roboczej ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka mające na celu zapewnienie, że zasady zawarte w Wytycznych przyczynią się do zwiększenia dostępu ofiar negatywnego wpływu biznesu na przestrzeganie praw człowieka do efektywnych środków zaradczych.

Jestem głęboko przekonany, że niniejsze tłumaczenie jako wspólny punkt odniesienia umożliwiający zrozumienie i zastosowanie Wytycznych ONZ ds. biznesu i praw człowieka, wpłynie na rozwój dobrych praktyk, które będą udostępniane interesariuszom z innych jurysdykcji.

Pragnę pogratulować Polskiemu Instytutowi Praw Człowieka i Biznesu, Fundacji im. Friedricha Eberta i NSZZ „Solidarność" zaangażowania na rzecz publikacji niniejszego tłumaczenia i polecam je wszystkim czytelnikom.



dr Michael K. Addo
Przewodniczący Grupy Roboczej ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka
Lipiec 2014

Spis treści

Spis treści 7

Słowniczek 9

Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych, Johna Ruggie, A/HRC/17/31 11

Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka: Wdrażanie dokumentu ramowego Organizacji Narodów Zjednoczonych „Chronić, szanować i naprawiać” 16

I. Obowiązek państwa dotyczący zapewnienia ochrony praw człowieka 17

A. Zasady podstawowe 17

B. Zasady operacyjne 18

II. Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka 27

A. Zasady podstawowe 27

B. Zasady operacyjne 30

III. Dostęp do środków zaradczych 40

A. Zasada podstawowa 40

B. Zasady operacyjne 41

Słowniczek

grupa szczególnie wrażliwa (ang. *vulnerable group*) – grupa osób mających co najmniej jedną cechę wspólną, która jest podstawą dyskryminacji lub niekorzystnych warunków społecznych, ekonomicznych, kulturalnych, politycznych lub zdrowotnych oraz uniemożliwia im dochodzenie swoich praw lub korzystanie z równych szans.

inicjatywy wielopodmiotowe (ang. *multistakeholder initiatives*) - inicjatywy opracowane lub administrowane za pośrednictwem procesów wielopodmiotowych; gromadzące różne grupy interesariuszy.

interesariusz (ang. *stakeholder*) – osoba lub grupa osób zainteresowana jakimikolwiek decyzjami lub działaniami organizacji (ISO 26000); każda dająca się określić grupa lub jednostka (instytucja, środowisko przyrodnicze), która może wpływać na przedsiębiorstwo lub jest pod wpływem działania przedsiębiorstwa (organizacji) za pośrednictwem jego strategii, produktów, procesów wytwórczych, systemów zarządzania i procedur.

łańcuch dostaw (ang. *supply chain*) – sekwencja działań dostawcy lub stron dostarczających produkty lub usługi dla organizacji/przedsiębiorstwa.

należyta staranność (ang. *due diligence*) – kompleksowy proaktywny proces mający na celu zidentyfikowanie faktycznych i potencjalnych negatywnych skutków społecznych, środowiskowych i ekonomicznych wynikających z decyzji i działań, lub będących skutkiem zaniechań organizacji w ciągu całego cyklu projektowego lub cyklu działania organizacji; celem procesu należytej staranności jest unikanie i łagodzenie negatywnych skutków.

przejrzystość (ang. *transparency*) – jawność decyzji i działań, które oddziałują na społeczeństwo, gospodarkę i środowisko oraz gotowość ich komunikowania w odpowiednim czasie, w jasny, precyzyjny, uczciwy i kompletny sposób.

rozliczalność (ang. *accountability*) – zdolność do przyjmowania odpowiedzialności za podejmowane decyzje oraz działania przed jednostkami zarządzającymi organizacją, organami prawnymi oraz, w szerszym zakresie, przed jej interesariuszami.

wpływ (ang. *impact*) – pozytywna lub negatywna zmiana w społeczeństwie, gospodarce lub środowisku, w całości lub częściowo wynikająca z przeszłych bądź teraźniejszych działań, zaniechań i decyzji organizacji.

zaangażowanie interesariuszy (ang. *stakeholder engagement*) – działanie podejmowane w celu stworzenia możliwości dialogu między organizacją i co najmniej jednym z interesariuszy, w celu zapewnienia odpowiednich informacji umożliwiających organizacji podejmowanie decyzji, które pozwolą na jej jak najpełniejszy rozwój przy jednoczesnym zminimalizowaniu negatywnego wpływu na otoczenie.

Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych, Johna Ruggie [1] Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka: wdrażanie dokumentu ramowego Organizacji Narodów Zjednoczonych „Chronić, szanować i naprawiać"

Rada Praw Człowieka ONZ, A/HRC/17/31 z 21 marca 2011 r., par.1–16

Wprowadzenie do Wytycznych

1. Zagadnienie biznesu i praw człowieka stało się integralną częścią polityki globalnej w latach dziewięćdziesiątych XX w., co stanowiło odzwierciedlenie ogromnej światowej ekspansji sektora prywatnego w tamtym czasie, powiązanej z jednoczesnym rozwojem ponadnarodowej działalności gospodarczej. Wszystkie te czynniki spowodowały wzrost społecznej świadomości wpływu przedsiębiorstw na prawa człowieka, przyciągnęły także uwagę Organizacji Narodów Zjednoczonych.
2. Jedna z wcześniejszych inicjatyw ONZ pod tytułem *Normy dotyczące korporacji międzynarodowych i innych przedsiębiorstw* (oryg. *Norms on Transnational Corporations and Other Business Enterprises*) została opracowana przez eksperckie ciało pomocnicze ówczesnej Komisji Praw Człowieka. Ogólnie rzecz ujmując, w inicjatywie tej chodziło o to, by narzucić przedsiębiorstwom w sposób bezpośredni, z mocy prawa międzynarodowego, takie same obowiązki w zakresie praw człowieka, jakie wzięły na siebie państwa, ratyfikując traktaty międzynarodowe: „promowanie, zapewnienie realizacji, poszanowanie, zapewnienie poszanowania i ochrony praw człowieka".
3. Propozycja ta wywołała prowadzącą do głębokich podziałów dyskusję pomiędzy środowiskiem biznesu a grupami broniącymi praw człowieka, zyskując jednocześnie bardzo niewielkie poparcie ze strony rządów. Komisja odmówiła podjęcia działań wynikających z tej propozycji. Zamiast tego w roku 2005 ustanowiła mandat Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ „w sprawie praw człowieka i korporacji międzynarodowych oraz innych

1 Niniejszy dokument jest sprawozdaniem końcowym, sporządzonym przez Specjalnego Przedstawiciela. Podsumowuje jego pracę z lat 2005–2011 i przedstawia *Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka: wdrażanie dokumentu ramowego Organizacji Narodów Zjednoczonych „Chronić, szanować i naprawiać"*.

przedsiębiorstw" w celu rozpoczęcia nowego procesu i poprosiła Sekretarza Generalnego o mianowanie mandatariusza. Niniejszy dokument stanowi sprawozdanie końcowe sporządzone przez Specjalnego Przedstawiciela.

4. Praca Specjalnego Przedstawiciela przebiegała w trzech fazach. Ponieważ jego mandat rodził się w atmosferze kontrowersji, początkowo jego czas obowiązywania wyznaczono tylko na dwa lata, zaś celem miało być przede wszystkim „zidentyfikowanie i objaśnienie" istniejących norm i praktyk. Tak wyglądała pierwsza faza prac. W roku 2005 wiedza z zakresu biznesu i praw człowieka wspólna grupom interesariuszy była niewielka. Dlatego też Specjalny Przedstawiciel rozpoczął szeroko zakrojony program systematycznych badań, który trwa do dnia dzisiejszego. Na stronie internetowej Specjalnego Przedstawiciela (http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home) znaleźć można kilka tysięcy stron dokumentów przedstawiających trendy dotyczące domniemanych naruszeń praw człowieka przez przedsiębiorstwa, ewolucję standardów prawa międzynarodowego w zakresie praw człowieka oraz międzynarodowego prawa karnego, rodzące się praktyki stosowane przez państwa i przedsiębiorstwa, komentarze ciał traktatowych ONZ na temat obowiązków państw w zakresie naruszeń praw człowieka mających związek z biznesem, wpływ umów inwestycyjnych i prawa korporacyjnego oraz przepisów o papierach wartościowych na polityki państw i przedsiębiorstw dotyczące praw człowieka oraz podobne zagadnienia. Wyniki tych badań są aktywnie rozpowszechniane, także w samej Radzie. Zapewniają one szerszą i solidniejszą bazę faktyczną dla trwającej debaty na temat biznesu i praw człowieka, znalazły także swoje odzwierciedlenie w *Wytycznych,* które zostały załączone do niniejszego sprawozdania w formie aneksu.

5. W roku 2007 Rada przedłużyła mandat Specjalnego Przedstawiciela o kolejny rok, prosząc go o przedstawienie zaleceń. Okres ten stanowił drugą fazę prac w ramach mandatu. Specjalny Przedstawiciel odnotował wiele inicjatyw zarówno sektora publicznego, jak i prywatnych, dotykających kwestii biznesu i praw człowieka. Jednak żadna z nich nie miała skali potrzebnej do tego, by rzeczywiście poruszyć rynki; istniały jako osobne elementy, które nie tworzyły spójnego i dopełniającego się systemu. Jednym z głównych powodów takiego stanu rzeczy był i jest brak uznanego punktu odniesienia, wokół którego skupiać by się mogły oczekiwania i działania poszczególnych interesariuszy. Dlatego też w czerwcu 2008 r. Specjalny Przedstawiciel sformułował tylko jedno zalecenie: żeby Rada wsparła dokument ramowy „Chronić, szanować i naprawiać", który opracował po trzech latach badań i konsultacji. Tak też Rada uczyniła, jednomyślnie „witając z zadowoleniem" dokument ramowy w swej rezolucji 8/7, wskazując tym samym autorytatywny punkt odniesienia, którego brakowało.

6. Dokument ramowy opiera się na trzech filarach. Pierwszy z nich to obowiązek państwa zapewnienia ochrony przed naruszaniem praw człowieka przez strony trzecie, w tym przedsiębiorstwa, poprzez prowadzenie odpowiedniej

polityki, regulacje i praktykę orzeczniczą. Drugi filar to odpowiedzialność biznesu za poszanowanie praw człowieka, oznaczająca, że przedsiębiorstwa powinny dokładać należytej staranności, aby unikać naruszania praw przysługujących innym oraz podejmować działania w reakcji na negatywny wpływ na realizację prawa człowieka, w którym mają swój udział. Trzeci filar to potrzeba zapewnienia ofiarom szerszego dostępu do skutecznych środków zaradczych i naprawczych zarówno sądowych, jak i pozasądowych. Każdy filar stanowi niezbędny element wewnętrznie powiązanego i dynamicznego systemu działań zapobiegawczych i naprawczych: obowiązek państwa zapewnienia ochrony, ponieważ stanowi on rdzeń międzynarodowego systemu ochrony praw człowieka; odpowiedzialność biznesu za poszanowanie praw człowieka, bo jest to podstawowe oczekiwanie społeczeństwa wobec biznesu, jeśli chodzi o prawa człowieka; zaś dostęp do środków zaradczych i naprawczych (oryg. *access to remedy*), bo nawet najbardziej zgodne i zdecydowane wysiłki nie mogą zapobiec wszelkim naruszeniom praw człowieka.

7. Poza Radą Praw Człowieka dokument ramowy poparły lub zastosowały poszczególne rządy, przedsiębiorstwa i organizacje biznesowe, organizacje społeczne i pracownicze, narodowe instytucje praw człowieka oraz inwestorzy. Korzystają z niego takie instytucje międzynarodowe jak Międzynarodowa Organizacja Normalizacyjna ISO czy Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, przy opracowywaniu własnych inicjatyw w zakresie biznesu i praw człowieka. Na dokument ramowy często powołują się także inne procedury specjalne ONZ.

8. Do powszechnego pozytywnego przyjęcia dokumentu ramowego przyczyniły się niewątpliwie, oprócz przydatności samego dokumentu, także ogromna liczba oraz inkluzywny charakter konsultacji przeprowadzonych z zainteresowanymi stronami w ramach realizowania mandatu. Do stycznia 2011 przeprowadzono 47 międzynarodowych konsultacji, na wszystkich kontynentach, a Specjalny Przedstawiciel i jego zespół spotkali się w terenie z przedsiębiorcami i ich lokalnymi interesariuszami w ponad 20 krajach.

9. W rezolucji 8/7, zatwierdzającej dokument ramowy „Chronić, szanować i naprawiać", Rada przedłużyła mandat Specjalnego Przedstawiciela do czerwca 2011 r., zlecając mu nadanie dokumentowi ramowemu „charakteru operacyjnego" – to jest, przedstawienie konkretnych, praktycznych zaleceń dotyczących jego wdrażania. Jest to trzecia faza realizacji mandatu. Podczas dialogu interaktywnego na sesji Rady w czerwcu 2010 r. delegaci uzgodnili, że zalecenia te powinny przybrać formę *Wytycznych*. *Wytyczne* te stanowią załącznik do niniejszego sprawozdania.

10. Rada poprosiła Specjalnego Przedstawiciela, aby w trakcie pracy nad *Wytycznymi* stosował taką samą metodę opartą na badaniach i konsultacjach, która charakteryzowała jego mandat na wszystkich etapach prac. Dzięki temu *Wytyczne* stanowią rezultat szeroko zakrojonych dyskusji ze wszystkimi grupami interesariuszy, w tym z rządami, przedsiębiorstwami i ich stowarzyszeniami,

osobami i społecznościami bezpośrednio dotkniętymi działaniami przedsiębiorstw w różnych częściach świata, przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego oraz ekspertami z wielu dziedzin prawa i polityk, których *Wytyczne* dotyczą.

11. Niektóre z Wytycznych zostały także przetestowane w praktyce. Na przykład te dotyczące kryteriów skuteczności pozasądowych mechanizmów rozpatrywania skarg, w które są zaangażowane przedsiębiorstwa i społeczności, w których one funkcjonują, były testowane w ramach programu pilotażowego w pięciu różnych sektorach, w różnych krajach. Wykonalność zapisów *Wytycznych* dotyczących należytej staranności (ang. *due diligence*) w zakresie praw człowieka przetestowało w swoich działaniach wewnętrznych dziesięć przedsiębiorstw; kwestia ta była także tematem szczegółowych dyskusji z praktykami prawa korporacyjnego z ponad 20 krajów, mającymi doświadczenie w ponad 40 jurysdykcjach. *Wytyczne* dotyczące tego, jak rządy powinny pomóc firmom nie dać się wciągnąć w różnego rodzaju naruszenia praw człowieka, które nagminnie mają miejsce na terenach ogarniętych konfliktem, powstały jako efekt nieoficjalnych warsztatów prowadzonych w oparciu o wcześniej przygotowane scenariusze, z udziałem urzędników z różnych krajów mających praktyczne doświadczenia w radzeniu sobie z takimi wyzwaniami. Krótko mówiąc, celem *Wytycznych* jest nie tylko udzielanie praktycznych wskazówek, ale także wskazań wynikających z praktycznych doświadczeń.

12. Ponadto sam tekst *Wytycznych* podlegał szeroko zakrojonym konsultacjom. W październiku 2010 r. opatrzony przypisami zarys dokumentu omawiany był podczas osobnych całodniowych sesji z udziałem delegacji wchodzących w skład Rady Praw Człowieka, przedsiębiorstw i ich stowarzyszeń oraz organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Ten sam dokument został także przedstawiony na dorocznym spotkaniu Międzynarodowego Komitetu Koordynacyjnego Narodowych Instytucji Praw Człowieka. Uwzględniając różnorodne wyrażone opinie, Specjalny Przedstawiciel przygotował pełny projekt *Wytycznych* wraz z *Komentarzem*, który przesłany został do wszystkich państw członkowskich dnia 22 listopada 2010 r., a także opublikowany w Internecie w celu umożliwienia opinii publicznej zgłaszania uwag do dnia 31 stycznia 2011. Konsultacje w Internecie przyciągnęły 3 576 różnych odwiedzających ze 120 krajów i terytoriów. Około 100 pisemnych opinii, w tym także opinie prezentujące stanowiska rządów, zostało przesłanych bezpośrednio do Specjalnego Przedstawiciela. Ponadto projekt *Wytycznych* omawiany był podczas spotkania ekspertów reprezentujących różne grupy interesariuszy, a następnie podczas sesji Rady z udziałem delegacji wchodzących w skład Rady, przy czym obydwa spotkania odbyły się w styczniu 2011 r. Ostateczna wersja tekstu, przedstawiona obecnie Radzie, jest więc efektem szeroko zakrojonego i inkluzywnego procesu.

13. Do czego służą *Wytyczne*? I jak należy je czytać? Samo zatwierdzenie Wytycznych przez Radę nie położy kresu wszystkim wyzwaniom związanym

z biznesem i prawami człowieka. Jednak będzie stanowić koniec początku: tworząc wspólną globalną platformę działania, w oparciu o którą będzie można budować postęp sukcesywnie, krok po kroku, nie odrzucając przedwcześnie żadnych obiecujących długoterminowych rozwiązań.

14. Normatywny wkład *Wytycznych* nie polega na tworzeniu nowych zobowiązań w ramach prawa międzynarodowego, ale na objaśnieniu tego, co wynika z obowiązujących standardów i praktyk dla państw i przedsiębiorstw, połączeniu ich w jeden logicznie spójny i wszechstronny model oraz na zidentyfikowaniu braków obecnego systemu oraz udoskonaleniu go. Każdej z *Wytycznych* towarzyszy komentarz, objaśniający szerzej jej znaczenie i wynikające z niej konsekwencje.
15. Jednocześnie *Wytyczne* nie mają być zestawem narzędzi, które można po prostu zdjąć z półki i bezpośrednio zastosować. Chociaż same *Wytyczne* nadają się do powszechnego stosowania, środki, za pomocą których się je realizuje, będą odzwierciedlać fakt, że żyjemy w świecie 192 Państw Członków Organizacji Narodów Zjednoczonych, 80 000 przedsiębiorstw międzynarodowych, 10-krotnie większej liczby ich spółek zależnych i niezliczonych milionów przedsiębiorstw krajowych, z których większość stanowią małe i średnie przedsiębiorstwa. Nie ma jednego sposobu wdrażania *Wytycznych*, który byłby właściwy dla wszystkich.
16. Specjalny Przedstawiciel ma zaszczyt przedłożyć niniejsze *Wytyczne* Radzie Praw Człowieka. Czyniąc to, pragnie wyrazić wdzięczność za nadzwyczajny wkład setek osób, grup i instytucji z całego świata, reprezentujących różne segmenty społeczeństwa i branże gospodarki, które hojnie poświęcały swój czas, szczerze dzieliły się swoimi doświadczeniami, żywo wymieniały poglądy i ostatecznie stworzyły swego rodzaju globalny ruch na rzecz wsparcia realizacji mandatu: formułując możliwe do powszechnego stosowania, a jednocześnie praktyczne *Wytyczne*, dotyczące tego, jak skutecznie zapobiegać naruszeniom praw człowieka w związku z działalnością przedsiębiorstw i jakie podejmować działania naprawcze, kiedy naruszenia takie wystąpią.

Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka: Wdrażanie dokumentu ramowego Organizacji Narodów Zjednoczonych „Chronić, szanować i naprawiać”

Zasady ogólne

Niniejsze *Wytyczne* opierają się na uznaniu:

(a) istniejących zobowiązań państw w zakresie poszanowania, ochrony oraz realizacji praw człowieka i podstawowych wolności;

(b) roli przedsiębiorstw jako wyspecjalizowanych organów społecznych, pełniących szczególne funkcje, od których wymaga się przestrzegania obowiązującego prawa i poszanowania praw człowieka;

(c) potrzeby zapewnienia odpowiednich i skutecznych środków zaradczych i naprawczych na wypadek naruszenia praw i obowiązków..

Niniejsze *Wytyczne* mają zastosowanie do wszystkich państw i wszystkich przedsiębiorstw zarówno międzynarodowych, jak i innych, niezależnie od ich wielkości, branży, lokalizacji, własności i struktury.

Niniejsze *Wytyczne* należy rozumieć jako spójną całość i odczytywać je zarówno pojedynczo, jak i w całości w kategoriach przyświecającego im celu, jakim jest podniesienie standardów i poprawa praktyk dotyczących praw człowieka w kontekście biznesu, tak by osiągnąć wymierne rezultaty dla dobra osób i społeczności dotkniętych tymi problemami i przyczyniać się tym samym do rozwoju globalizacji w wymiarze społecznym – zgodnej z zasadami zrównoważonego rozwoju.

Żadna część niniejszych *Wytycznych* nie powinna być odczytywana jako tworzenie nowych zobowiązań w świetle prawa międzynarodowego ani też jako ograniczenie lub podważanie jakichkolwiek zobowiązań prawnych w zakresie praw człowieka, jakie państwo podjęło lub jakim podlega z mocy prawa międzynarodowego.

Niniejsze *Wytyczne* należy wdrażać w sposób niepowodujący dyskryminacji, zwracając szczególną uwagę na prawa i potrzeby, a także wyzwania, przed jakimi stają osoby z grup lub populacji, które mogą być szczególnie wrażliwe lub narażone na ryzyko marginalizacji, mając też należyty wzgląd na różne rodzaje ryzyka, z jakimi mogą się zetknąć kobiety i mężczyźni.

I. Obowiązek państwa dotyczący zapewnienia ochrony praw człowieka[2]

A. Zasady podstawowe

1. Państwa mają obowiązek zapewnić ochronę przed naruszaniem praw człowieka przez strony trzecie, w tym przedsiębiorstwa, na swoim terytorium i/lub na obszarze objętym ich jurysdykcją. Wymaga to podejmowania odpowiednich kroków w celu zapobiegania takim naruszeniom, ich rozpoznawania, karania oraz zadośćuczynienia za nie, poprzez prowadzenie skutecznej polityki, działania ustawodawcze, regulacje i praktykę orzeczniczą.

Komentarz

Na mocy prawa międzynarodowego państwa są zobowiązane do szanowania, chronienia i realizowania praw człowieka przysługujących osobom znajdującym się na ich terytorium i/lub w obrębie ich jurysdykcji. Obejmuje to także obowiązek ochrony przed naruszaniem praw człowieka przez strony trzecie, w tym przedsiębiorstwa.

Spoczywający na państwie obowiązek ochrony praw człowieka odnosi się do standardu postępowania. Państwa nie są odpowiedzialne za naruszanie praw człowieka przez podmioty prywatne. Jednakże państwa mogą łamać wynikające z prawa międzynarodowego zobowiązania dotyczące praw człowieka, jeśli można im przypisać takie naruszenie lub jeśli nie podjęły odpowiednich kroków, aby zapobiec naruszeniom praw człowieka przez podmioty prywatne, aby sprawę takich naruszeń zbadać, ukarać za nie i zastosować środki zaradcze. Podczas gdy państwa generalnie mają swobodę decydowania o wyborze odpowiednich kroków, powinny brać pod uwagę pełen wachlarz dopuszczalnych środków zapobiegawczych i zaradczych, w tym różnego rodzaju polityki, ustawodawstwo, przepisy i regulacje oraz praktykę orzeczniczą. Państwa mają także obowiązek chronić i promować rządy prawa, także poprzez podejmowanie działań zapewniających równość wobec prawa, sprawiedliwość w jego stosowaniu oraz poprzez zapewnianie odpowiedniej rozliczalności (osób fizycznych i prawnych odpowiedzialnych za naruszenia praw człowieka – uwaga redaktora; (oryg. *accountability)*, pewności prawnej oraz przejrzystości proceduralnej i prawnej.

Niniejszy rozdział skupia się na środkach zapobiegawczych, podczas gdy rozdział III przedstawia kwestię środków zaradczych.

2. Państwa powinny jasno przedstawić swoje oczekiwanie, że wszystkie przedsiębiorstwa mające siedzibę na ich terytorium i/lub na obszarze objętym ich jurysdykcją będą szanować prawa człowieka we wszystkich swoich działaniach.

2 Oryg. *The State Duty to Protect Human Rights.*

Komentarz

Obecnie prawo międzynarodowe zazwyczaj nie wymaga, by państwa regulowały eksterytorialną działalność przedsiębiorstw mających siedzibę na ich terytorium i/lub w obrębie ich jurysdykcji. Na ogół jednak także nie zakazuje się im takiego działania, pod warunkiem istnienia uznanej podstawy jurysdykcji. W związku z tym niektóre ciała traktatowe zalecają, by państwa macierzyste podejmowały kroki zmierzające do zapobiegania naruszeniom praw człowieka przez przedsiębiorstwa podlegające ich jurysdykcji.

Istnieją mocne powody polityczne, by państwa jasno formułowały oczekiwanie, by przedsiębiorstwa przestrzegały praw człowieka za granicą, szczególnie gdy państwo samo jest zaangażowanie w ich działalność lub wspiera ją. Te powody to między innymi zapewnienie przedsiębiorstwom przewidywalności poprzez spójny i konsekwentny przekaz, a także zachowanie przez państwo dobrej reputacji.

W tej dziedzinie państwa przyjmują cały szereg różnych sposobów postępowania. Niektóre z nich to działania krajowe, mające pewne skutki także poza jego terytorium. Przykłady to: wymóg, by spółki-matki składały sprawozdanie z działalności globalnej całego przedsiębiorstwa; wielostronne instrumenty tzw. miękkiego prawa (oryg. *soft law*), takie jak *Wytyczne* dla przedsiębiorstw międzynarodowych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju; czy standardy prowadzenia działalności wymagane przez instytucje wspierające inwestycje zagraniczne. Inne podejścia sprowadzają się do legislacji bezpośrednio regulującej działalność eksterytorialną i do jej egzekwowania. Obejmują one systemy prawa karnego pozwalające na ściganie w oparciu o obywatelstwo sprawcy, niezależnie od tego, gdzie przestępstwo zostało popełnione. Różne czynniki mogą wpływać na postrzeganą i rzeczywistą racjonalność działań podejmowanych przez państwa, na przykład to, czy opierają się na wielostronnym porozumieniu.

B. Zasady operacyjne

Ogólne funkcje państwa w zakresie regulacji i polityki

3. Wypełniając obowiązek zapewnienia ochrony, państwa powinny:

(a) egzekwować przepisy, których celem jest zobowiązanie przedsiębiorstw do poszanowania praw człowieka lub takie, które skutkują podobnym wymogiem, oraz dokonywać okresowej oceny ich adekwatności i reagować na ewentualne luki;

(b) zagwarantować, by inne przepisy i polityki regulujące tworzenie i bieżącą działalność przedsiębiorstw, takie jak prawo korporacyjne, nie ograniczały poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorstwa, lecz by je umożliwiały;

(c) dostarczyć przedsiębiorstwom skuteczne wytyczne na temat tego, jak szanować prawa człowieka we wszystkich ich działaniach;

(d) zachęcać, a tam, gdzie jest to właściwe, wymagać, by przedsiębiorstwa informowały o tym, w jaki sposób odnoszą się do kwestii wpływu ich działalności na realizację praw człowieka.

Komentarz

Państwa nie powinny zakładać, że przedsiębiorstwa niezmiennie preferują bezczynność państwa lub że czerpią z niej korzyści, powinny raczej rozważyć stosowanie inteligentnej kombinacji działań – na poziomie krajowym i międzynarodowym, obowiązkowych i dobrowolnych – aby rozwijać poszanowanie praw człowieka przez biznes.

Brak egzekwowania istniejącego prawa, które bezpośrednio lub pośrednio reguluje kwestię poszanowania praw człowieka przez biznes, stanowi często istotną lukę w praktykach państwa. Przepisy takie mogą sięgać od prawa pracy i prawa o zakazie dyskryminacji po prawo ochrony środowiska, prawo dotyczące własności, prywatności czy przepisy antykorupcyjne. Dlatego też ważne jest, by państwa rozważyły, czy przepisy takie są obecnie skutecznie egzekwowane i jeśli nie są, czemu tak się dzieje i jakie działania mogą realnie poprawić sytuację.

Równie ważne jest to, by państwa sprawdziły, czy przepisy te zapewniają konieczną ochronę w świetle zmieniających się okoliczności i czy wraz z odpowiednią polityką tworzą warunki sprzyjające poszanowaniu praw człowieka przez biznes. Na przykład, większa jasność w zakresie niektórych dziedzin prawa i polityk, np. tych, które regulują dostęp do gruntów, w tym prawo własności lub użytkowania gruntu, jest często konieczna, by chronić zarówno tych, którym prawa przysługują, jak i przedsiębiorstwa.

Przepisy i polityki regulujące tworzenie i funkcjonowanie przedsiębiorstw, takie jak prawo korporacyjne i prawo o obrocie papierami wartościowymi, bezpośrednio kształtują zachowanie biznesu. Jednak ich konsekwencje dla praw człowieka są słabo rozumiane. Dla przykładu, brakuje jasności przepisom prawa korporacyjnego i prawa o obrocie papierami wartościowymi mówiącym o tym, co wolno spółkom i członkom ich kierownictwa, lub co więcej, czego się od nich wymaga, jeśli chodzi o prawa człowieka. Prawo i założenia polityki w tej dziedzinie powinny dawać wystarczające wskazania, by umożliwić przedsiębiorstwom poszanowanie praw człowieka, z należytym uwzględnieniem roli istniejących struktur zarządczych, takich jak zarządy spółek.

Wytyczne dla przedsiębiorstw dotyczące poszanowania praw człowieka powinny określać oczekiwane rezultaty i pomagać w dzieleniu się dobrymi praktykami. Powinny zawierać rady dotyczące odpowiednich metod, w tym procesu niezbędnego dla dochowania należytej staranności w zakresie praw człowieka (oryg. *human rights due diligence*) oraz wskazywać jak skutecznie podejmować kwestie gender (płci kulturowo-społecznej – przyp. redaktora), szczególnej wrażliwości i/lub marginalizacji, biorąc po uwagę szczególne wyzwania stojące przed przedstawicielami rdzennej ludności, kobietami, członkami mniejszości narodowych lub etnicznych, mniejszości religijnych lub językowych, dziećmi, osobami z niepełno-

sprawnością czy pracownikami migrującymi i ich rodzinami.

Krajowe instytucje praw człowieka, działające zgodnie z Zasadami Paryskimi, odgrywają istotną rolę, jeśli chodzi o pomoc państwom w rozeznaniu, czy odpowiednie przepisy prawa są zgodne z ich międzynarodowymi zobowiązaniami w zakresie praw człowieka i czy są one skutecznie egzekwowane, a także w dostarczaniu wskazówek odnośnie do praw człowieka przedsiębiorstwom i innym podmiotom niepaństwowym.

Informacja ze strony przedsiębiorstw na temat tego, jak podejmują one kwestię swojego oddziaływania na poszanowanie praw człowieka może sięgać od nieformalnych kontaktów z interesariuszami dotkniętymi takim oddziaływaniem, po formalną publiczną sprawozdawczość. Zachęta ze strony państwa, lub, tam gdzie jest to właściwe, wymóg upubliczniania takich informacji są ważne dla wspierania poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorstwa. Motywacją do komunikowania adekwatnych informacji mogą być na przykład przepisy nadające wagę takiej sprawozdawczości w przypadku postępowania sądowego czy administracyjnego. Wymóg publikowania takich informacji może być szczególnie uzasadniony tam, gdzie charakter działalności przedsiębiorstwa lub kontekst, w jakim działa, stwarzają znaczne zagrożenie dla praw człowieka. W tym obszarze, przyjęta polityka lub przepisy prawa mogą w użyteczny sposób wyjaśniać, o czym i w jaki sposób przedsiębiorstwa powinny informować, przyczyniając się do zapewnienia dostępności i precyzyjności tych informacji.

Wszelkie postanowienia decydujące o tym, co stanowi odpowiednie informacje powinny uwzględniać: ryzyko, jakie może ona stwarzać dla bezpieczeństwa osób i obiektów, uzasadnione wymogi tajemnicy handlowej oraz różnice w wielkości i strukturze poszczególnych przedsiębiorstw.

Wymogi dotyczące sprawozdawczości finansowej powinny jasno stwierdzać, że konsekwencje wpływu (przedsiębiorstwa – przyp. redaktora) na realizację praw człowieka mogą w niektórych przypadkach mieć „istotny" (oryg. *material*) lub „znaczący" wpływ na wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa.

Styk państwa z biznesem

4. **Państwa powinny podejmować dodatkowe kroki w celu zapewnienia ochrony przed naruszaniem praw człowieka przez przedsiębiorstwa będące własnością państwa lub przez nie kontrolowane lub też takie, które korzystają z istotnego wsparcia lub usług instytucji państwowych, takich jak agencje udzielające kredytów eksportowych, rządowych ubezpieczeń inwestycji lub gwarancji, w tym poprzez wymaganie tam, gdzie jest to właściwe, zachowanie należytej staranności (oryg. *due diligence*) w zakresie przestrzegania praw człowieka.**

Komentarz

Zgodnie z zasadami prawa międzynarodowego w zakresie praw człowieka każde państwo z osobna jest zobowiązane do zapewnienia przestrzegania praw człowieka. Wszystkie państwa zbiorowo są powiernikami międzynarodowego systemu ochrony praw człowieka. Jeśli przedsiębiorstwo jest kontrolowane przez państwo lub gdy jego działalność można w inny sposób powiązać z państwem, naruszenie praw człowieka przez przedsiębiorstwo może oznaczać złamanie przez państwo spoczywających na nim zobowiązań wynikających z prawa międzynarodowego. Co więcej, im bliższy jest związek przedsiębiorstwa z państwem lub im bardziej zależy ono od władzy państwowej lub wsparcia podatników, tym bardziej w interesie państwa leży, by przedsiębiorstwo to szanowało prawa człowieka.

Jeśli państwo jest właścicielem przedsiębiorstwa lub posiada w nim pakiet kontrolny, ma wówczas do dyspozycji największe możliwości zapewnienia, by wdrażane były odpowiednie polityki, przepisy i regulacje dotyczące poszanowania praw człowieka. Kierownictwo takich przedsiębiorstw odpowiada zwykle przed instytucjami rządowymi, zaś właściwe resorty mają większą możliwość sprawowania kontroli i nadzoru, w tym zapewnienia, by wdrożone zostały efektywne rozwiązania z zakresu należytej staranności w obszarze praw człowieka. (Przedsiębiorstwa te podlegają także odpowiedzialności biznesu za poszanowanie praw człowieka, o czym jest mowa w rozdziale II.)

Cały szereg agencji formalnie lub nieformalnie powiązanych z państwem, może udzielać wsparcia a także świadczyć usługi na rzecz przedsiębiorstw. Mogą to być agencje udzielające kredytów eksportowych, udzielające rządowych ubezpieczeń inwestycji lub gwarancji, agencje rozwoju oraz wspierające rozwój instytucje finansowe. Jeśli instytucje te w sposób wyraźny nie uwzględniają faktycznego lub potencjalnego negatywnego oddziaływania wspieranych przedsiębiorstw na przestrzeganie praw człowieka, narażają się na ryzyko – w sensie wizerunkowym, finansowym, politycznym i potencjalnie także prawnym – z powodu przyczynienia się do takiej szkody, a także do wyzwań w zakresie praw człowieka z jakimi boryka się państwo przyjmujące.

Biorąc pod uwagę wszystkie te zagrożenia, państwa powinny zachęcać, a tam, gdzie jest to wskazane wymagać, by instytucje te, a także przedsiębiorstwa lub projekty przez nie wspierane, stosowały należytą staranność w zakresie praw człowieka. Wymóg stosowania należytej staranności w zakresie praw człowieka będzie najprawdopodobniej najbardziej adekwatny wszędzie tam, gdzie charakter działalności biznesowej lub kontekst, w jakim jest ona prowadzona stwarzają poważne ryzyko dla poszanowania praw człowieka.

5. Państwa powinny sprawować właściwy nadzór w celu wypełnienia swoich międzynarodowych zobowiązań w zakresie ochrony praw człowieka, kiedy zawierają kontrakty z przedsiębiorstwami świadczącymi usługi mogące oddziaływać na korzystanie z praw człowieka lub gdy uchwalają przepisy dotyczące takich przedsiębiorstw.

Komentarz

Kiedy państwa prywatyzują świadczenie usług, które mogą mieć wpływ na korzystanie z praw człowieka, nie pozbywają się tym samym swoich zobowiązań w zakresie praw człowieka, wynikających z prawa międzynarodowego. Jeśli państwo nie dopilnuje, by przedsiębiorstwa świadczące takie usługi działały w sposób zgodny z zobowiązaniami państwa w zakresie praw człowieka, może to pociągać za sobą konsekwencje zarówno wizerunkowe, jak i prawne właśnie dla państwa. Konieczne jest zatem zawarcie w umowach o świadczenie usług lub przepisach wykonawczych do ustaw, jasnego oczekiwania ze strony państwa, że przedsiębiorstwa te będą przestrzegać praw człowieka. Państwa powinny zapewnić skuteczny nadzór nad działalnością takich przedsiębiorstw, w tym poprzez zapewnienie adekwatnego niezależnego monitoringu i mechanizmy umożliwiające pociągnięcie do odpowiedzialności (za naruszenia praw człowieka – przyp. redaktora).

6. Państwa powinny promować poszanowanie praw człowieka przez przedsiębiorstwa, z którymi zawierają transakcje handlowe.

Komentarz

Państwa zawierają wiele różnorodnych transakcji handlowych z przedsiębiorstwami, także w drodze zamówień publicznych. To daje państwom – każdemu z osobna, jak i zbiorowo – unikalne możliwości promowania świadomości i poszanowania praw człowieka wśród tych właśnie przedsiębiorstw, między innymi dzięki wprowadzeniu odpowiednich warunków do zawieranych umów, z uwzględnieniem odpowiednich zobowiązań państw wynikających z prawa krajowego i międzynarodowego.

Wspieranie poszanowania praw człowieka przez biznes na obszarach dotkniętych konfliktem

7. W związku z tym, że ryzyko poważnych naruszeń praw człowieka na obszarach dotkniętych konfliktem jest zwiększone, państwa powinny pomagać w dopilnowaniu, by przedsiębiorstwa działające w takim otoczeniu nie brały udziału w takich naruszeniach, między innymi poprzez:

(a) współpracę z przedsiębiorstwami na jak najwcześniejszym etapie, by pomóc im zidentyfikować zagrożenia dla praw człowieka związane z ich działalnością i relacjami biznesowymi oraz pomóc w unikaniu i łagodzeniu takiego ryzyka;

(b) zapewnianie przedsiębiorstwom odpowiedniej pomocy w ocenie i radzeniu sobie z podwyższonym ryzykiem naruszenia praw człowieka, zwracając szczególną uwagę na przemoc związaną z płcią i przemoc seksualną;

(c) odmawianie dostępu do publicznego wsparcia i usług przedsiębiorstwom biorącym udział w poważnych naruszeniach praw człowieka i odmawiającym współpracy w celu zmiany tej sytuacji;

(d) dopilnowanie, by ich aktualna polityka, prawodawstwo, przepisy i ich egzekwowanie były skuteczne w walce z ryzykiem udziału biznesu w poważnych naruszeniach praw człowieka.

Komentarz

Najpoważniejsze naruszenia praw człowieka powiązane z biznesem mają miejsce w czasie konfliktów dotyczących kontroli nad danym terytorium, nad zasobami lub sprawowaniem rządów – wszędzie tam, gdzie nie można oczekiwać, że system ochrony praw człowieka będzie właściwie funkcjonował. Odpowiedzialne przedsiębiorstwa coraz częściej zwracają się do państw o radę, jak uniknąć przyczyniania się do naruszania praw człowieka w takich trudnych sytuacjach. Potrzebne jest tu innowacyjne i praktyczne podejście. Szczególnie ważne jest, by zwracać uwagę na zagrożenie związane z przemocą seksualną oraz związaną z płcią, które występuje szczególnie często w czasie konfliktu.

Ważne jest, aby wszystkie państwa podejmowały te kwestie jeszcze zanim sytuacja na miejscu ulegnie pogorszeniu. Na obszarach dotkniętych konfliktem państwo „gospodarz" może nie być w stanie odpowiednio chronić praw człowieka ze względu na brak skutecznej kontroli. Tam, gdzie mamy do czynienia z korporacjami międzynarodowymi, ich państwa pochodzenia mają więc do odegrania istotną rolę w udzielaniu wsparcia zarówno korporacjom, jak i państwom przyjmującym, w celu zapewnienia, by przedsiębiorstwa te nie uczestniczyły w naruszaniu praw człowieka. Istotnego dodatkowego wsparcia mogą udzielić także państwa sąsiadujące.

Aby zapewnić większą spójność prowadzonej polityki oraz właściwie wspierać przedsiębiorstwa w takich sytuacjach, państwa pochodzenia powinny promować współpracę pomiędzy agencjami wspierania rozwoju, resortami handlu i spraw zagranicznych oraz instytucjami finansującymi eksport w swoich stolicach i w placówkach dyplomatycznych, a także współpracę pomiędzy tymi instytucjami i odpowiednimi podmiotami państwa przyjmującego. Powinny też określić wskaźniki wczesnego ostrzegania (oryg. *early-warning indicators*), które byłyby dla agencji rządowych i przedsiębiorstw sygnałem ostrzegającym o potencjalnych problemach. Powinny też wyciągać konsekwencje wobec przedsiębiorstw, które w takich sytuacjach odmawiają współpracy, między innymi poprzez odmawianie im dostępu do publicznego wsparcia i/lub usług albo wycofanie takiego wsparcia lub – jeśli nie jest to możliwe – odmawianie takiego wsparcia i/lub usług w przyszłości.

Państwa powinny ostrzegać przedsiębiorstwa o podwyższonym ryzyku uwikłania w poważne naruszenia praw człowieka na obszarach dotkniętych konfliktem. Powinny przeanalizować, czy prowadzona przez nie polityka, ustawodawstwo, przepisy i środki służące ich egzekwowaniu w sposób właściwy odpowiadają na owo podwyższone ryzyko, także poprzez wymogi dotyczące należytej staran-

ności przedsiębiorstwa w zakresie praw człowieka. W przypadku stwierdzenia braków i luk w tym zakresie państwa powinny podjąć odpowiednie kroki, by je usunąć. Mogą one obejmować zbadanie przepisów dotyczących odpowiedzialności cywilnej, administracyjnej lub karnej przedsiębiorstw mających siedzibę lub prowadzących działalność na ich terytorium i/lub w obrębie ich jurysdykcji, które popełniają poważne naruszenia praw człowieka lub się do takich naruszeń przyczyniają. Ponadto państwa powinny rozważyć możliwość rozwiązań wielostronnych w celu zapobiegania takim naruszeniom i reagowania na nie, jak też możliwość wspierania skutecznych inicjatyw zbiorowych.

Wszystkie te działania stanowią jedynie działania uzupełniające w stosunku do obowiązków państwa wynikających z międzynarodowego prawa humanitarnego w sytuacjach konfliktu zbrojnego oraz międzynarodowego prawa karnego.

Zapewnienie spójności polityki

8. Państwa powinny zapewnić, by ministerstwa, agencje rządowe i inne instytucje państwowe kształtujące praktykę biznesową były świadome zobowiązań państwa w zakresie praw człowieka i przestrzegały ich podczas wypełniania swoich zadań, między innymi poprzez zapewnienie tym instytucjom właściwej informacji, szkoleń i wsparcia.

Komentarz

Konflikt między obowiązkami państwa w zakresie ochrony praw człowieka a ustalanymi przez nie przepisami prawa i polityką, które razem kształtują praktyki biznesowe, nie jest nieunikniony. Jednak czasami państwa zmuszone są do podejmowania trudnych decyzji równoważących i godzących ze sobą różne potrzeby społeczeństwa. Aby tę właściwą równowagę uzyskać, państwa muszą stosować kompleksowe podejście do zarządzania kwestiami z zakresu biznesu i praw człowieka, by zapewnić spójność polityki krajowej, zarówno w wymiarze wertykalnym, jak i horyzontalnym.

Spójność wertykalna oznacza, że państwo posiada niezbędne polityki, przepisy i procesy, aby realizować swoje zobowiązania w zakresie praw człowieka wynikające z prawa międzynarodowego. Spójność horyzontalna z kolei polega na wspieraniu resortów i instytucji państwowych zarówno na poziomie ogólnokrajowym, jak i niższym, kształtujących praktykę biznesową, w tym także tych, które odpowiadają za regulacje w zakresie prawa korporacyjnego i papierów wartościowych, inwestycje, kredyty i ubezpieczenia eksportowe, za kwestie handlu i pracy oraz wyposażanie ich w narzędzia dostarczające im odpowiedniej wiedzy i umożliwiające im działanie zgodne z zobowiązaniami rządów w zakresie praw człowieka.

9. Realizując swoje cele w zakresie polityki gospodarczej, w relacjach z innymi państwami lub przedsiębiorstwami, na przykład zawierając umowy inwestycyjne czy kontrakty, państwa powinny pozostawiać sobie

odpowiednią przestrzeń do kształtowania polityk na poziomie krajowym, potrzebną do wypełniania zobowiązań w zakresie praw człowieka.

Komentarz

Porozumienia gospodarcze zawierane przez państwa czy to z innymi państwami, czy z przedsiębiorstwami – takie jak dwustronne traktaty inwestycyjne, umowy o wolnym handlu czy kontrakty na projekty inwestycyjne – otwierają przed państwami możliwości gospodarcze. Ale mogą one także wpływać na przestrzeń do działania rządów w polityce krajowej. Na przykład postanowienia międzynarodowych porozumień inwestycyjnych mogą ograniczać możliwości pełnego wdrażania przez państwo nowego ustawodawstwa w zakresie praw człowieka lub, w przypadku ich wdrażania, mogą doprowadzić do wszczęcia przeciwko państwu międzynarodowego postępowania arbitrażowego, którego decyzje będą wiążące. Dlatego też państwa powinny upewnić się, że postanowienia takich porozumień pozwalają im zachować odpowiednią możliwość kształtowania własnej polityki i przepisów chroniących prawa człowieka, zapewniając jednocześnie konieczną ochronę inwestorom.

10. Działając jako członkowie wielostronnych instytucji zajmujących się zagadnieniami związanymi z działalnością biznesową, państwa powinny:

(a) dążyć do zapewnienia, by instytucje te nie ograniczały możliwości państw członkowskich wypełniania obowiązku ochrony praw człowieka ani też nie utrudniały przedsiębiorstwom poszanowania tych praw;

(b) zachęcać te instytucje, by w ramach swojego mandatu i posiadanych możliwości promowały poszanowanie przez biznes praw człowieka i by – jeśli zostaną o to poproszone – pomagały państwom w wypełnianiu obowiązku zapewnienia ochrony przed naruszaniem praw człowieka przez przedsiębiorstwa, między innymi poprzez pomoc techniczną, budowanie zdolności instytucjonalnej i podnoszenie świadomości;

(c) korzystać z niniejszych *Wytycznych* w celu promowania wspólnego zrozumienia i rozwijania współpracy międzynarodowej w dziedzinie zarządzania wyzwaniami w zakresie praw człowieka w kontekście biznesu.

Komentarz

Większa spójność polityki potrzebna jest także na poziomie międzynarodowym, między innymi wszędzie tam, gdzie państwa są członkami międzynarodowych instytucji zajmujących się zagadnieniami związanymi z działalnością biznesową, np. międzynarodową wymianą handlową, czy instytucji finansowych. Będąc członkami takich instytucji, państwa w dalszym ciągu zachowują swoje zobowiązania

w zakresie praw człowieka, wynikające z prawa międzynarodowego.

Budowanie zdolności instytucjonalnej oraz podnoszenie świadomości poprzez takie właśnie instytucje może odgrywać kluczową rolę w pomaganiu państwom w wypełnianiu obowiązku ochrony praw człowieka, w tym dzięki umożliwieniu wymiany informacji o wyzwaniach i najlepszych praktykach, i promowaniu w ten sposób bardziej spójnego i konsekwentnego podejścia.

Działanie zbiorowe za pośrednictwem instytucji wielostronnych może pomóc państwom w tworzeniu równych dla wszystkich warunków w odniesieniu do biznesu i praw człowieka, ale powinno się to odbywać poprzez poprawę wyników tych, którzy pozostają z tyłu. Współpraca pomiędzy państwami, instytucjami wielostronnymi oraz innymi interesariuszami może także odegrać tu ważną rolę.

W tym względzie *Wytyczne* stanowią wspólny punkt odniesienia i mogą służyć jako przydatna baza do osiągnięcia pozytywnego efektu skumulowanego, uwzględniającego właściwe role i zadania wszystkich interesariuszy.

II. Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka[3]

A. Zasady podstawowe

11. Przedsiębiorstwa powinny szanować prawa człowieka. Oznacza to, że powinny unikać naruszania praw człowieka oraz przeciwdziałać negatywnym skutkom wpływu na realizację praw człowieka, do którego się przyczyniły.

Komentarz

Odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka to ogólnoświatowy standard postępowania, jakiego oczekuje się od wszystkich przedsiębiorstw, bez względu na to, gdzie działają. Istnieje on niezależnie od zdolności i/lub chęci państwa do wypełniania jego własnych obowiązków w zakresie praw człowieka i nie zmniejsza tych obowiązków. Odpowiedzialność ta istnieje ponad i niezależnie od stosowania się do przepisów prawa krajowego i regulacji chroniących prawa człowieka.

Odpowiednia reakcja na skutki negatywnego wpływu na prawa człowieka wymaga podjęcia odpowiednich działań w celu zapobiegania im, łagodzenia ich i tam, gdzie to konieczne, stosowania środków zaradczych i naprawczych.

Przedsiębiorstwa mogą podejmować inne zobowiązania lub działania, aby wspierać i promować prawa człowieka i w ten sposób przyczyniać się do ich poszanowania. Nie stanowi to jednak rekompensaty za brak poszanowania praw człowieka w ich działalności biznesowej.

Przedsiębiorstwa nie powinny podważać zdolności państwa do wypełniania jego zobowiązań w zakresie praw człowieka, na przykład poprzez działania, które mogłyby osłabiać rzetelność postępowań sądowych.

12. Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka odnosi się do powszechnie uznanych praw człowieka – rozumianych jako minimum, jako prawa zawarte w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka oraz zasadach dotyczących praw podstawowych określonych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy.

Komentarz

Jako że przedsiębiorstwa mogą oddziaływać praktycznie na całe spektrum powszechnie uznanych praw człowieka, ich odpowiedzialność dotyczy poszanowania wszystkich tych praw. W praktyce niektóre prawa człowieka mogą być bardziej zagrożone niż inne w pewnych branżach lub kontekstach i dlatego będzie się im poświęcać większą uwagę. Jednakże sytuacja może się zmieniać, tak więc poszanowanie wszystkich praw człowieka powinno być przedmiotem okresowej kontroli.

3 Oryg. *The corporate responsibility to respect human rights.*

Ciesząca się powszechnym uznaniem miarodajna lista podstawowych powszechnie uznanych praw człowieka zawarta jest w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka (składającej się z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz dwóch głównych instrumentów służących jej skodyfikowaniu: Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych), połączonej z zasadami dotyczącymi praw podstawowych zawartymi w ośmiu najważniejszych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), określonych w Deklaracji dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy. Są to punkty odniesienia, względem których inni aktorzy społeczni oceniają wpływ przedsiębiorstw na stopień poszanowania praw człowieka. Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka jest czymś innym niż kwestie odpowiedzialności i egzekucji prawnej, które w dużym stopniu pozostają domeną regulacji przepisów krajowych w odpowiednich jurysdykcjach.

Zależnie od okoliczności przedsiębiorstwa powinny rozważyć zastosowanie dodatkowych standardów. Na przykład przedsiębiorstwa powinny szanować prawa człowieka przysługujące osobom należącym do konkretnych grup lub populacji wymagających szczególnej uwagi, wszędzie tam, gdzie działalność przedsiębiorstwa może negatywnie wpływać na prawa człowieka tych grup. W związku z tym Organizacja Narodów Zjednoczonych wypracowała instrumenty odnoszące się w sposób bardziej szczegółowy do praw ludności rdzennej, kobiet, mniejszości narodowych i etnicznych, religijnych i językowych, dzieci, osób z niepełnosprawnością oraz pracowników migrujących i ich rodzin. Ponadto w sytuacjach zbrojnego konfliktu przedsiębiorstwa powinny przestrzegać standardów międzynarodowego prawa humanitarnego.

13. Odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka wymaga, by przedsiębiorstwa:

(a) unikały powodowania lub przyczyniania się do negatywnego wpływu na prawa człowieka przez swoją działalnością oraz podjęły działania naprawcze, gdy takowe zaistnieją,

(b) podejmowały działania mające na celu zapobieżenie negatywnemu wpływowi na prawa człowieka powiązanemu bezpośrednio z ich działalnością, produktami lub usługami poprzez ich relacje biznesowe lub łagodziły taki wpływ, nawet jeśli one same nie przyczyniły się do niego.

Komentarz

Przedsiębiorstwa mogą przyczyniać się do negatywnego wpływu na realizację praw człowieka w wyniku swojej własnej działalności lub poprzez swoje relacje biznesowe z innymi podmiotami. wytyczna nr 19 w sposób szczegółowy omawia, jak przedsiębiorstwa powinny reagować na takie sytuacje. Dla celów niniejszych *Wytycznych* określenie „działalność przedsiębiorstwa" rozumiane jest zarówno jako jego działania, jak i zaniechania, zaś „relacje biznesowe" oznaczają zarówno relacje

z partnerami biznesowymi, podmiotami w łańcuchu wartości przedsiębiorstwa, jak i wszelkimi innymi podmiotami państwowymi i niepaństwowymi, bezpośrednio powiązanymi z jego działalnością operacyjną, produktami czy usługami.

14. **Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka dotyczy wszystkich przedsiębiorstw, bez względu na ich wielkość, branżę, kontekst działalności, własność i strukturę. Niemniej jednak skala i złożoność środków stosowanych przez przedsiębiorstwa do wywiązania się z tego obowiązku mogą być różne w zależności od tych właśnie czynników oraz od tego, jak poważny jest negatywny wpływ przedsiębiorstwa na prawa człowieka.**

Komentarz

Środki, za pośrednictwem których przedsiębiorstwo wypełnia swój obowiązek poszanowania praw człowieka, będą proporcjonalne, między innymi, do jego wielkości. Małe i średnie przedsiębiorstwa mogą mieć mniejszą zdolność instytucjonalną, a także bardziej nieformalne procesy i struktury zarządzania niż duże spółki, więc ich polityka i stosowane procedury będą przybierać inną formę. Jednak niektóre małe i średnie przedsiębiorstwa mogą w poważny sposób wpływać na prawa człowieka, co z kolei wymagać będzie odpowiednio poważnych działań, niezależnie od rozmiaru firmy. To jak poważny jest negatywny wpływ wywierany przez przedsiębiorstwo, jego stopień ciężkości, oceniany będzie według jego skali, zakresu i stopnia nieodwracalności. Środki, za pośrednictwem których przedsiębiorstwo wypełnia swój obowiązek poszanowania praw człowieka, mogą się także różnić w zależności od tego, czy i w jakim stopniu prowadzi ono działalność samodzielnie, czy w ramach korporacji. Jednak odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka dotyczy w pełni i na równi wszystkich przedsiębiorstw.

15. **W celu wywiązania się z obowiązku poszanowania praw człowieka przedsiębiorstwa powinny mieć politykę oraz procedury odpowiednie do wielkości firmy i kontekstu w jakich funkcjonują, obejmujące:**
    - (a) **zobowiązanie na poziomie polityki firmy do odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka;**
    - (b) **proces należytej staranności w zakresie praw człowieka, mający na celu zidentyfikowanie możliwego negatywnego wpływu na prawa człowieka, zapobieganie i łagodzenie go, oraz rozliczenie się z tego, w jaki sposób przedsiębiorstwo stara się rozwiązać problem swojego negatywnego wpływu na prawa człowieka;**
    - (c) **procedury i rozwiązania umożliwiające działania zaradcze w przypadku negatywnego wpływu na prawa człowieka, spowodowanego przez firmę lub do którego powstania firma się przyczynia.**

Komentarz

Przedsiębiorstwa muszą znać prawa człowieka i pokazać (oryg. *know and show*), że je szanują. Nie jest to możliwe bez posiadania odpowiednich polityk i procedur. wytyczne od 16 do 24 dokładniej omawiają tę kwestię.

B. Zasady operacyjne

Zobowiązanie dotyczące polityki przedsiębiorstwa

16. Podstawą do tego, by odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka stała się nieodłącznym elementem działań przedsiębiorstwa, powinno być złożenie przez nie zobowiązania do poszanownia praw człowieka w formie deklaracji dotyczącej polityki firmy. Deklaracja taka powinna:

(a) być zatwierdzona na najwyższym szczeblu przedsiębiorstwa;

(b) opierać się na wiedzy i doświadczeniu zgromadzonym wewnątrz danego przedsiębiorstwa i/lub ekspertów zewnętrznych;

(c) zawierać oczekiwania przedsiębiorstwa w zakresie praw człowieka wobec personelu, partnerów biznesowych i innych podmiotów bezpośrednio związanych z jego działalnością, produktami czy usługami;

(d) być publicznie dostępna oraz zakomunikowana odpowiednio wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa wszystkim pracownikom, partnerom biznesowym oraz innym właściwym stronom;

(e) znajdować odzwierciedlenie w polityce i procedurach operacyjnych niezbędnych, by stała się ona częścią działań całego przedsiębiorstwa.

Komentarz

Słowo „deklaracja" użyte jest tutaj w znaczeniu ogólnym, w celu określenia dowolnego sposobu zastosowanego przez przedsiębiorstwo do publicznego przedstawienia swoich obowiązków, zobowiązań i oczekiwań.

Poziom fachowej wiedzy potrzebnej do tego, by zobowiązanie przedsiębiorstwa było przemyślane i opierało się na odpowiednich informacjach, będzie zależał od złożoności działalności przedsiębiorstwa. Wiedzę tę pozyskiwać można z różnych źródeł, poczynając od wiarygodnych zasobów internetowych czy drukowanych publikacji, po konsultacje z uznanymi ekspertami.

Deklaracja o zobowiązaniu przedsiębiorstwa powinna być publicznie dostępna. Powinna być w sposób czynny przekazana podmiotom, z którymi przedsiębiorstwo nawiązało stosunki umowne; innym podmiotom, które są bezpośrednio powiązane z jego działalnością operacyjną, a które mogą obejmować służby bezpieczeństwa państwa; inwestorom, a w przypadku działalności o znaczącym ryzyku dla praw człowieka – interesariuszom, którzy mogą być potencjalnie dotknięci jej skutkami. Komunikacja wewnętrzna w przedsiębiorstwie dotycząca deklaracji oraz związanej z nią polityki firmy i procedur powinna jasno precyzować linie raportowania

i system pociągania do odpowiedzialności w przypadku ich naruszenia; powinna być także poparta szkoleniami dla pracowników pełniących w przedsiębiorstwie funkcje istotne z tego punktu widzenia.

Tak jak państwa powinny dbać o spójność swojej polityki, tak też przedsiębiorstwa powinny dążyć do spójności pomiędzy odpowiedzialnością za poszanowanie praw człowieka a polityką i procedurami, które rządzą szerzej pojętą działalnością i relacjami biznesowymi. Powinno to dotyczyć na przykład polityki i procedur wyznaczających zachęty finansowe i inne dla pracowników motywujące ich do uzyskiwania lepszych wyników, procedur zakupowych i działalności lobbingowej wszędzie tam, gdzie zagrożone są prawa człowieka.

Za pomocą powyższych, a także wszelkich innych środków, zobowiązanie przedsiębiorstwa do poszanowania praw człowieka powinno zostać włączone w jego działania od samej góry, na wszystkich szczeblach i stanowiskach, gdyż inaczej przedsiębiorstwo mogłoby działać bez należytej dbałości o prawa człowieka lub świadomości tych praw.

Należyta staranność w zakresie praw człowieka[4]

17. Aby zidentyfikować negatywny wpływ na prawa człowieka, zapobiegać mu, łagodzić jego skutki oraz rozliczyć się z działań, jakie podejmuje, aby im przeciwdziałać, przedsiębiorstwo powinno przeprowadzić proces należytej staranności w zakresie praw człowieka. Proces ten powinien obejmować przeprowadzenie analizy rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, zapewnić zintegrowane uwzględnienie wyników takiej analizy i podjęcie działań na ich podstawie, śledzenie reakcji na te działania oraz komunikowanie informacji na temat tego, jakie działania są podejmowane przez firmę w celu zapobieżenia lub zminimalizowania jej wpływu. Należyta staranność w zakresie praw człowieka:

- **(a) powinna obejmować negatywny wpływ na prawa człowieka, który przedsiębiorstwo może powodować lub do którego może się przyczyniać poprzez swoje własne działania, lub też który można bezpośrednio powiązać z działaniami przedsiębiorstwa, jego produktami lub usługami poprzez jego relacje biznesowe;**
- **(b) będzie się różnić pod względem stopnia skomplikowania w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, skali ryzyka poważnego negatywnego wpływu na prawa człowieka oraz charakteru i kontekstu działalności przedsiębiorstwa;**
- **(c) powinna być działaniem ciągłym, z uwagi na fakt, iż zagrożenia dla praw człowieka mogą wraz z upływem czasu podlegać zmianom w miarę, jak ewoluuje działalność przedsiębiorstwa i kontekst, w jakim ono funkcjonuje.**

4 Oryg. *Human Rights Due Diligence.*

Komentarz

Niniejsza wytyczna określa parametry należytej staranności w zakresie praw człowieka, podczas gdy wytyczne 18–21 szczegółowo omawiają zasadnicze elementy.

Zagrożenia dla praw człowieka rozumiane są jako potencjalny negatywny wpływ przedsiębiorstwa na poszanowanie praw człowieka. Na możliwość zaistnienia potencjalnego wpływu należy reagować poprzez zapobieganie lub łagodzenie jego ewentualnych skutków, podczas gdy w przypadku wpływu, który już nastąpił, reakcję powinno stanowić podjęcie środków zaradczych (wytyczna 22).

Należyta staranność w zakresie praw człowieka może stać się częścią szerszego systemu zarządzania ryzykiem w przedsiębiorstwie, pod warunkiem, że idzie dalej niż tylko identyfikowanie materialnych zagrożeń dla samego przedsiębiorstwa i zarządzanie nimi, i obejmuje także ryzyko dla tych, którym prawa człowieka przysługują.

Należytą staranność w zakresie praw człowieka należy zainicjować na możliwie wczesnym etapie rozwijania nowej gałęzi działalności lub relacji biznesowej, biorąc pod uwagę, że zagrożenia dla praw człowieka mogą być zwiększone lub złagodzone już na etapie konstruowania umów czy innych porozumień i mogą być dziedziczone w wyniku fuzji lub przejęcia.

Kiedy przedsiębiorstwo ma w swoim łańcuchu wartości dużą liczbę podmiotów, może być zbyt trudno przeprowadzić badanie należytej staranności w zakresie negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka we wszystkich tych podmiotach. Jeśli tak jest, przedsiębiorstwo powinno określić ogólne obszary, gdzie ryzyko negatywnego wpływu na prawa człowieka jest największe, czy to ze względu na kontekst funkcjonowania niektórych dostawców, czy klientów, poszczególne operacje, produkty lub usługi, lub też z innych względów, i traktować je priorytetowo przy przeprowadzaniu należytej staranności.

Kwestia współudziału może się pojawić, kiedy przedsiębiorstwo przyczynia się lub jest postrzegane jako przyczyniające się do negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka przez strony trzecie. Współudział ma tu znaczenie zarówno prawne, jak i pozaprawne. W znaczeniu pozaprawnym przedsiębiorstwo może być postrzegane jako „współwinne" czynom innego podmiotu, jeśli – na przykład – uważa się, że odnosi korzyść z naruszenia popełnionego przez ten podmiot.

W sensie prawnym większość jurysdykcji krajowych zabrania współudziału w popełnieniu przestępstwa, a w wielu krajach w takiej sytuacji przedsiębiorstwu grozi odpowiedzialność karna. Na ogół też powództwa cywilne mogą być oparte na domniemanym udziale przedsiębiorstwa w wyrządzeniu szkody, chociaż nie musi to być ujęte w kategoriach praw człowieka. Dominująca doktryna prawna w zakresie międzynarodowego prawa karnego wskazuje, że mający tu zastosowanie standard w zakresie pomocnictwa i podżegania to świadome dostarczanie praktycznej pomocy lub zachęty, która ma istotny wpływ na popełnienie przestępstwa.

Odpowiednie przeprowadzenie procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka powinno pomóc przedsiębiorstwom w odniesieniu się do ryzyka skierowanych przeciwko nim roszczeń prawnych, dzięki wykazaniu, że podjęły one wszelkie

stosowne kroki, aby uniknąć uwikłania w domniemane naruszenia praw człowieka. Jednakże przedsiębiorstwa, które dochowały należytej staranności w zakresie praw człowieka, nie powinny zakładać, że fakt ten sam z siebie, automatycznie i w pełni zwolni je z odpowiedzialności za spowodowanie lub przyczynienie się do naruszenia praw człowieka.

18. Aby zmierzyć zagrożenia dla praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny zidentyfikować i ocenić wszelkiego rodzaju już istniejący i potencjalny negatywny wpływ na prawa człowieka, z którym mogą mieć związek albo poprzez swoją własną działalność, albo w wyniku swoich relacji biznesowych. Proces ten powinien:

(a) korzystać z doświadczeń i wiedzy w zakresie praw człowieka zarówno tej dostępnej wewnątrz przedsiębiorstwa, jak i/lub niezależnej, czerpanej z zewnątrz;

(b) obejmować rzetelne konsultacje z grupami potencjalnie dotkniętymi takim wpływem oraz innymi interesariuszami, odpowiednio do wielkości przedsiębiorstwa oraz charakteru i kontekstu jego działalności.

Komentarz

Pierwszym krokiem w przeprowadzaniu *due diligence* w zakresie praw człowieka jest zidentyfikowanie i ocena charakteru istniejącego i potencjalnego negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka, z którym przedsiębiorstwo może mieć związek. Ma to na celu zrozumienie konkretnego wpływu na konkretnych ludzi, w określonym, konkretnym kontekście działalności. Zazwyczaj obejmuje to ocenę kontekstu pod kątem praw człowieka, jeśli to możliwe – jeszcze przed rozpoczęciem planowanej działalności, zidentyfikowanie osób i/lub grup osób, na które przedsiębiorstwo może mieć wpływ; sporządzenie katalogu standardów i kwestii z zakresu praw człowieka, które mają tu znaczenie i dokonanie oceny, w jaki sposób planowana działalność i związane z nią relacje biznesowe mogą wpłynąć negatywnie pod względem poszanowania praw człowieka na osoby wcześniej zidentyfikowane. Podczas tego procesu przedsiębiorstwo powinno zwracać szczególną uwagę na wszelki wpływ na poszanowanie praw człowieka wobec osób z grup lub populacji, które mogą być szczególnie wrażliwe lub narażone na ryzyko marginalizacji, mając też należyty wzgląd na różne rodzaje ryzyka, z jakimi mogą się zetknąć kobiety i mężczyźni.

Choć procesy oceny negatywnego wpływu na prawa człowieka można włączyć do innych procesów, takich jak ocena ryzyka czy ocena oddziaływania na środowisko lub oddziaływania społecznego, muszą one uwzględniać jako punkt odniesienia wszystkie powszechnie uznane prawa człowieka, gdyż przedsiębiorstwa mogą potencjalnie wpływać na poszanowanie praktycznie każdego z tych praw.

Jako że sytuacja w zakresie poszanowania praw człowieka ma charakter dynamiczny, ocena wpływu firmy na poszanowanie tych praw powinna być przeprowadzana

regularnie: przed podjęciem nowej działalności lub nawiązaniem nowej relacji, przed podjęciem ważnej decyzji lub dokonaniem zmian w działalności operacyjnej (np. wejście na rynek, wprowadzenie nowego produktu, zmiana polityki przedsiębiorstwa lub poważniejsze zmiany w jego działalności), w reakcji lub w oczekiwaniu na zmiany w otoczeniu firmy (np. rosnące napięcia społeczne), a także okresowo przez cały czas trwania danej działalności lub relacji.

Aby dokładnie ocenić swój wpływ na poszanowanie praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny starać się zrozumieć niepokoje interesariuszy, którzy potencjalnie mogą być nim dotknięci, konsultując się z nimi bezpośrednio, biorąc pod uwagę barierę językową i inne możliwe bariery utrudniające skuteczny kontakt z nimi. W sytuacji, gdy takie konsultacje nie są możliwe, przedsiębiorstwa powinny rozważyć rozsądne alternatywy, takie jak konsultacje z wiarygodnymi, niezależnymi ekspertami, w tym obrońcami praw człowieka i innymi przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego.

Wynik oceny wpływu na poszanowanie praw człowieka wpływa następnie na kolejne etapy procesu należytej staranności (oryg. *due diligence*) w zakresie praw człowieka.

19. Aby zapobiegać i ograniczać negatywny wpływ na przestrzeganie praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny uwzględniać wyniki analizy wpływu przeprowadzanych w stosunku do różnych wewnętrznych funkcji i procesów oraz podejmować odpowiednie działania.

(a) Skuteczne zintegrowanie wyników wymaga, by:

i. odpowiedzialność za reagowanie na skutki takiego wpływu przypisana została do odpowiedniego poziomu i odpowiedniej funkcji w przedsiębiorstwie;

ii. wewnętrzny proces decyzyjny, podział budżetu i procesy nadzoru umożliwiały skuteczne reagowanie na przypadki takiego wpływu.

(b) Odpowiednie działania będą się różnić w zależności od:

i. tego, czy przedsiębiorstwo powoduje taki wpływ lub się do niego przyczynia, czy też ma w nim swój udział wyłącznie dlatego, że wpływ ten jest bezpośrednio powiązany z jego działalnością, produktami lub usługami poprzez relacje biznesowe przedsiębiorstwa;

ii. siły nacisku, jaką przedsiębiorstwo dysponuje, aby spróbować rozwiązać kwestię negatywnego wpływu.

Komentarz

Horyzontalne uwzględnienie konkretnych wyników analizy wpływu na poszanowanie praw człowieka w całym przedsiębiorstwie może być skuteczne tylko wtedy, kiedy zobowiązanie przedsiębiorstwa do poszanowania tych praw stało się częścią wszystkich jego istotnych pionów biznesowych. Jest to konieczne dla zapew-

nienia, by wyniki te były właściwie zrozumiane, aby nadano im odpowiednią wagę i by stały się impulsem do działania.

Oceniając wpływ na prawa człowieka, przedsiębiorstwa oceniają zarówno istniejący, jak i potencjalny negatywny wpływ. Potencjalnemu wpływowi należy zapobiegać lub łagodzić go poprzez uwzględnienie i podjęcie na poziomie horyzontalnym działań na podstawie wyników analizy w całym przedsiębiorstwie. Jeśli zaś chodzi o wpływ istniejący, który już ma miejsce, powinien on stać się przedmiotem działań zaradczych (wytyczna 22).

Wszędzie tam, gdzie przedsiębiorstwo wpływa lub może negatywnie wpływać na poszanowanie praw człowieka, powinno się podjąć niezbędne kroki, aby taki wpływ wyeliminować lub mu zapobiec.

Wszędzie tam, gdzie przedsiębiorstwo przyczynia się lub może się przyczyniać do negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka, powinno się podjąć konieczne kroki, aby zaprzestać przyczyniania się do naruszeń lub im zapobiec; powinno także użyć swojej siły nacisku (oryg. *leverage*), aby w jak największym stopniu złagodzić pozostały wpływ. Uważa się, że taka siła nacisku istnieje wszędzie tam, gdzie przedsiębiorstwo ma możliwość doprowadzenia do zmiany złych praktyk podmiotu, który powoduje szkodę.

Wszędzie tam, gdzie przedsiębiorstwo nie przyczyniło się do negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka, ale gdzie niemniej jednak taki wpływ jest bezpośrednio powiązany z jego działalnością, produktami lub usługami poprzez relacje biznesowe przedsiębiorstwa z innym podmiotem, sytuacja jest bardziej skomplikowana. Wśród czynników, które wchodzą w grę przy określeniu właściwego postępowania w takiej sytuacji, znajdują się: siła nacisku, jaką przedsiębiorstwo posiada wobec podmiotu, o którym mowa, to na ile relacja ta jest dla przedsiębiorstwa istotna, waga naruszenia praw człowieka, a także to, czy zerwanie tej relacji, samo w sobie, nie przyniesie negatywnych konsekwencji dla poszanowania praw człowieka.

Im bardziej skomplikowana sytuacja i jej implikacje dla praw człowieka, tym bardziej jest wskazane, aby przedsiębiorstwo zasięgnęło rady niezależnego eksperta, podejmując decyzję o swojej reakcji na tę sytuację.

Jeśli przedsiębiorstwo może użyć swojej siły nacisku, aby zapobiec negatywnemu wpływowi na prawa człowieka albo je złagodzić, powinno to zrobić. Jeśli zaś nie ma wystarczającej siły nacisku, mogą istnieć sposoby, aby ją zwiększyć. Można to zrobić na przykład poprzez ofertę w zakresie budowania zdolności instytucjonalnej lub inne zachęty skierowane do powiązanego z przedsiębiorstwem podmiotu lub poprzez współpracę z innymi podmiotami.

Są sytuacje, kiedy przedsiębiorstwo nie dysponuje siłą nacisku potrzebną, by zapobiec negatywnemu wpływowi na prawa człowieka lub by je złagodzić, i nie jest w stanie tej siły zwiększyć. Wtedy przedsiębiorstwo powinno rozważyć możliwość zakończenia takiej relacji, biorąc pod uwagę wiarygodną ocenę potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka wynikającego z takiej decyzji.

Jeśli relacja, o której mowa, ma dla przedsiębiorstwa znaczenie zasadnicze, jej zakończenie rodzi kolejne wyzwania. Relacja może mieć zasadnicze znaczenie, jeśli zapewnia produkt lub usługę niezbędną dla działalności przedsiębiorstwa, dla których nie ma rozsądnej alternatywy. Tutaj także trzeba rozważyć kwestię wagi negatywnego wpływu na prawa człowieka: im poważniejsze ich naruszenie, tym krótszy czas, w jakim przedsiębiorstwo będzie musiało przeprowadzić zmiany, zanim podejmie decyzję o tym, czy nie powinno zakończyć relacji. W każdym razie, tak długo jak naruszenie praw człowieka ma miejsce a przedsiębiorstwo pozostaje w danej relacji, powinno ono być w stanie wykazać, że podejmuje wysiłki, by złagodzić swój negatywny wpływ i być gotowe na poniesienie konsekwencji – wizerunkowych, finansowych lub prawnych – pozostawania w tej relacji.

20. Aby sprawdzić, czy problem negatywnego oddziaływania jest rozwiązywany, przedsiębiorstwa powinny monitorować skuteczność podjętych przez siebie działań. Monitorowanie to powinno:

(a) opierać się na odpowiednich wskaźnikach ilościowych i jakościowych;

(b) korzystać z informacji zwrotnych ze źródeł wewnętrznych i zewnętrznych, w tym od interesariuszy dotkniętych tym oddziaływaniem.

Komentarz

Monitorowanie sytuacji jest niezbędne, aby przedsiębiorstwo wiedziało, czy jego polityka w zakresie praw człowieka jest wdrażana w sposób optymalny, czy reaguje ono w sposób skuteczny na zidentyfikowane przypadki negatywnego wpływu na prawa człowieka, a także po to, by dążyć do stałej poprawy sytuacji w tej dziedzinie.

Przedsiębiorstwa powinny dokładać szczególnych starań, aby śledzić skuteczność swoich reakcji na negatywny wpływ na konkretne osoby wywodzące się z grup lub populacji, które mogą być szczególnie wrażliwe lub narażone na ryzyko marginalizacji.

Monitorowanie powinno być integralną częścią odpowiednich procesów wewnętrznej sprawozdawczości. Przedsiębiorstwa mogą tu stosować narzędzia, których już używają do innych kwestii. Mogą to być umowy o wykonanie zadań i ocena efektywności wyników (oryg. *performance contracts and reviews*), a także kwestionariusze i audyty, korzystające, tam gdzie to właściwe, z danych z podziałem na płeć. Mechanizmy rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym mogą także dostarczyć ważnych informacji zwrotnych od osób bezpośrednio zainteresowanych skutecznością procesu należytej staranności przedsiębiorstwa w zakresie praw człowieka (patrz wytyczna 29).

21. Aby zdać sobie sprawę z tego, jak podejmuje problem negatywnego wpływu na prawa człowieka, przedsiębiorstwo powinno być przygotowane do przekazania takiej informacji na zewnątrz, szczególnie, jeśli kwestia ta zostanie podniesiona przez stronę dotkniętą takim wpływem lub w jej imieniu. Przedsiębiorstwa, których działalność lub kontekst,

w jakim funkcjonują, stwarzają ryzyko poważnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, powinny składać formalne sprawozdania z tego, jak reagują na te problemy. We wszystkich przypadkach przekaz:

(a) powinien mieć formę i częstotliwość odpowiadające wadze negatywnego wpływu na prawa człowieka i być dostępny dla tych, do których przekaz ten jest skierowany;

(b) powinien dostarczać informacji wystarczających do tego, by ocenić, czy reakcja przedsiębiorstwa na konkretny negatywny wpływ na prawa człowieka jest adekwatna;

(c) nie powinien stwarzać zagrożenia dla stron dotkniętych tym oddziaływaniem, dla pracowników, nie powinien też grozić naruszeniem uzasadnionych wymogów tajemnicy handlowej.

Komentarz

Odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka wymaga, by przedsiębiorstwa miały ustaloną politykę oraz procesy, dzięki którym będą mogły wykazać, że znają i szanują prawa człowieka w swojej praktyce (tzw. zasada *know and show* – uwaga redaktora). Wykazanie, że tak się dzieje, wiąże się z komunikowaniem się i udostępnianiem informacji oraz zapewnieniem przejrzystości i odpowiedzialności przedsiębiorstwa względem osób lub grup osób, na które firma może mieć wpływ, a także pozostałych interesariuszy, w tym inwestorów.

Informowanie o działaniach firmy może przyjmować różne formy, w tym spotkania osobiste, dialog prowadzony on-line, konsultacje z poszkodowanymi interesariuszami a także formalne publiczne sprawozdania. Sama sprawozdawczość formalna także ewoluuje, od tradycyjnych sprawozdań rocznych oraz sprawozdań z zakresu społecznej odpowiedzialności/zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw po aktualizacje on-line oraz zintegrowane sprawozdania finansowe i pozafinansowe.

Sprawozdawczość formalna ze strony przedsiębiorstw oczekiwana jest tam, gdzie istnieje ryzyko silnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, niezależnie od tego, czy wynika ono z charakteru działalności, czy z kontekstu, w jakim ta działalność się odbywa. Sprawozdawczość powinna obejmować zagadnienia i wskaźniki dotyczące tego, jak przedsiębiorstwa identyfikują negatywne oddziaływania na prawa człowieka i jak na nie reagują. Niezależna weryfikacja takich raportów może wzmocnić ich zawartość i wiarygodność. Wskaźniki charakterystyczne dla danego sektora mogą dostarczyć dodatkowych przydatnych szczegółów.

Działania naprawcze

22. Jeżeli przedsiębiorstwo stwierdzi, że spowodowało negatywny wpływ (na prawa człowieka) lub przyczyniło się do takiego wpływu, powinno naprawić wyrządzoną szkodę poprzez przeprowadzenie cieszącego się zaufaniem zainteresowanych, rzetelnego procesu naprawczego lub poprzez współpracę w jego przeprowadzeniu.

Komentarz

Nawet stosując najlepszą politykę i najlepsze praktyki, przedsiębiorstwo może negatywnie wpłynąć na realizację praw człowieka lub przyczynić się do takiego wpływu, którego nie przewidziało lub któremu nie mogło zapobiec.

Jeśli przedsiębiorstwo odkryje taką sytuację, czy to dzięki procesowi należytej staranności w zakresie praw człowieka, czy w inny sposób, odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka wymaga od niego aktywnego zaangażowania w działania naprawcze, indywidualnie lub we współpracy z innymi podmiotami. Mechanizmy rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym dla osób, które mogą być poszkodowane z powodu działań przedsiębiorstwa, mogą być jednym z efektywnych środków zaradczych zapewniających uzyskanie zadośćuczynienia, jeśli spełniają pewne podstawowe kryteria, określone w wytycznej 31.

Jeśli miał miejsce negatywny wpływ na realizację praw człowieka, którego przedsiębiorstwo nie spowodowało ani do którego się nie przyczyniło, ale który jest bezpośrednio związany z jego działalnością, produktami lub usługami poprzez relacje biznesowe, odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka nie wymaga, by przedsiębiorstwo samo przeprowadziło działania naprawcze, chociaż może wziąć w nich udział.

Niektóre sytuacje, szczególnie tam, gdzie istnieje domniemanie popełnienia przestępstwa, wymagają zwykle współpracy w ramach mechanizmów sądowych.

Dalsze wytyczne dotyczące mechanizmów umożliwiających dochodzenie zadośćuczynienia i przeprowadzenie działań naprawczych, także tam, gdzie zarzuty negatywnego wpływu na prawa człowieka są kwestionowane, zawarte są w rozdziale III dotyczącym dostępu do środków zaradczych i naprawczych (oryg. *access to remedy*).

Zagadnienia związane z kontekstem działalności

23. Niezależnie od okoliczności przedsiębiorstwa powinny:

(a) przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i szanować powszechnie uznane prawa człowieka, niezależnie od tego, gdzie prowadzą swoją działalność;

(b) szukać sposobów, by w sytuacji, kiedy stają wobec sprzecznych wymagań, przestrzegać zasad zawartych w powszechnie uznawanych standardach praw człowieka;

(c) traktować ryzyko spowodowania lub przyczynienia się do poważnych naruszeń praw człowieka jako kwestię zgodności z prawem, niezależnie od tego, gdzie prowadzą swoją działalność.

Komentarz

Chociaż konkretny krajowy i lokalny kontekst działalności może mieć wpływ na zagrożenia dla praw człowieka w związku z działalnością przedsiębiorstwa i jego relacjami

biznesowymi, wszystkie przedsiębiorstwa są tak samo odpowiedzialne za poszanowanie praw człowieka, niezależnie od tego, gdzie prowadzą działalność. Wszędzie tam, gdzie miejscowy kontekst uniemożliwia wypełnienie tego obowiązku w pełni, oczekuje się, że przedsiębiorstwa będą szanować zasady powszechnie uznanych praw człowieka w najszerszym możliwym w danych okolicznościach zakresie i będą w stanie wykazać, jakie wysiłki podejmują w tej sprawie.

Czasami otoczenie, w jakim prowadzona jest działalność, takie jak na przykład obszar dotknięty konfliktem, może zwiększać ryzyko współudziału przedsiębiorstwa w poważnych naruszeniach praw człowieka popełnianych przez inne podmioty (na przykład siły bezpieczeństwa). Przedsiębiorstwa powinny traktować to ryzyko jako kwestię zgodności z prawem, biorąc pod uwagę rozszerzający się zasięg potencjalnej odpowiedzialności prawnej przedsiębiorstw wynikającej z eksterytorialnych roszczeń cywilnych (oryg. *extraterritorial civil claims*), a także z przyjęcia postanowień Statutu Rzymskiego Międzynarodowego Trybunału Karnego w jurysdykcjach, które przewidują odpowiedzialność karną przedsiębiorstw. Ponadto dyrektorzy przedsiębiorstw, członkowie kierownictwa i zwykli pracownicy mogą podlegać osobiście odpowiedzialności za czyny stanowiące poważne naruszenie praw człowieka.

W takich złożonych kontekstach przedsiębiorstwa powinny upewnić się, że nie przyczyniają się do pogorszenia sytuacji. Poszukując najlepszego sposobu reakcji, zaleca się wykorzystanie nie tylko dostępnej wewnątrz przedsiębiorstwa wiedzy i szeroko zakrojonych konsultacji z udziałem wszystkich pionów funkcyjnych przedsiębiorstwa, ale także konsultacji z niezależnymi i wiarygodnymi ekspertami zewnętrznymi, w tym z kręgów rządowych, organizacji społeczeństwa obywatelskiego, krajowych instytucji praw człowieka, jak i odpowiednich inicjatyw wielopodomiotowych, tj. gromadzących różne grupy interesariuszy.

24. Jeśli dla właściwej reakcji konieczne jest uszeregowanie według ważności istniejących i potencjalnych przypadków negatywnego wpływu na prawa człowieka, przedsiębiorstwa powinny starać się zapobiegać i ograniczać te najpoważniejsze lub w przypadku których opóźnienie reakcji mogłoby sprawić, że stałyby się niemożliwe do naprawienia.

Komentarz

Chociaż przedsiębiorstwa powinny reagować na wszystkie przypadki negatywnego wpływu na prawa człowieka, nie zawsze jest możliwe reagowanie na nie jednocześnie. W przypadku braku konkretnych wskazań prawnych, jeśli konieczne jest ustalenie priorytetów, przedsiębiorstwa powinny zacząć od najpoważniejszych przypadków, biorąc pod uwagę fakt, że opóźnienie reakcji może wpłynąć negatywnie na możliwość zastosowania środków zaradczych i naprawczych. Skala oddziaływania nie jest tu pojęciem bezwzględnym, powinna być raczej oceniana na tle innych przypadków negatywnego wpływu na realizację praw człowieka zidentyfikowanych przez przedsiębiorstwo.

III. Dostęp do środków zaradczych[5]

A. Zasada podstawowa

25. W ramach obowiązku ochrony przed naruszeniami praw człowieka w związku z działalnością przedsiębiorstw państwa muszą podjąć odpowiednie kroki, aby, jeśli naruszenia takie mają miejsce na ich terytorium i/lub w obrębie ich jurysdykcji, tym, których dotknie takie naruszenie, zapewnić, poprzez odpowiednie środki i mechanizmy sądowe, administracyjne, legislacyjne i inne, dostęp do skutecznych środków zaradczych i naprawczych.

Komentarz

Jeśli państwa nie podejmują odpowiednich kroków w celu zbadania, ukarania i naprawienia naruszeń praw człowieka związanych z działalnością biznesową, kiedy mają one miejsce, obowiązek państwa ochrony praw człowieka może okazać się słaby lub nawet nic nieznaczący.

Dostęp do skutecznych środków zaradczych ma aspekt zarówno proceduralny, jak i merytoryczny. Środki zaradcze i naprawcze, jakie oferują mechanizmy rozpatrywania skarg omówione w niniejszej sekcji, mogą przybierać szereg form, których celem jest, ogólnie rzecz ujmując, przeciwdziałanie lub zadośćuczynienie szkodom wynikającym z naruszeń praw człowieka. Środki te mogą obejmować przeprosiny, restytucję, rehabilitację, rekompensatę finansową lub niefinansową oraz sankcje (karne lub administracyjne, takie jak grzywna), jak również zapobieganie powstaniu szkody poprzez nakaz sądowy lub gwarancje niewystąpienia dalszych przypadków łamania prawa. Procedury zapewniające środki zaradcze powinny być bezstronne, chronione przed korupcją i zabezpieczone przed politycznymi i innymi naciskami na ich wynik.

Dla celów niniejszych *Wytycznych* „krzywda" (oryg. *grievance*) rozumiana jest jako odczuwana przez osobę lub grupę osób niesprawiedliwość, wywołana przez niezrealizowanie należnych im uprawnień (oryg. *sense of entitlement*), wynikających bądź to z mocy prawa (legislacji), umowy, wyrażonych wprost lub w sposób dorozumiany obietnic, zwyczajowych praktyk lub ogólnego pojęcia sprawiedliwości poszkodowanych społeczności. Termin „mechanizm rozpatrywania skarg" (oryg. *grievance mechanism*) używany jest do określenia dowolnego ustandardyzowanego procesu, państwowego lub niepaństwowego, sądowego lub pozasądowego, poprzez który można zgłaszać skargi dotyczące naruszeń praw człowieka związanych z działalnością biznesową i dochodzić za nie zadośćuczynienia.

Państwowe mechanizmy rozpatrywania skarg mogą być zarządzane przez instytucję lub agendę państwa lub przez organ niezależny, na mocy ustawy lub

5 Oryg. ***Access to remedy.***

konstytucji. Mechanizmy te mogą stanowić część systemu sądowego lub być umiejscowione poza nim. W niektórych mechanizmach poszkodowani zaangażowani są bezpośrednio w dochodzenie zadośćuczynienia, w innych to pośrednik dochodzi zadośćuczynienia w ich imieniu. Przykłady obejmują sądy (zarówno w postępowaniach cywilnych, jak i karnych), sądy pracy, krajowe instytucje praw człowieka[6], Krajowe Punkty Kontaktowe OECD działające w ramach wytycznych dla przedsiębiorstw międzynarodowych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, biura rzeczników praw obywatelskich i biura skarg prowadzone przez administrację rządową.

Zapewnienie dostępu do środków zaradczych i naprawczych w przypadku naruszeń praw człowieka związanych z działalnością biznesową wymaga także, by państwa promowały świadomość społeczną i zrozumienie dotyczące tych mechanizmów, tego, jak można z nich korzystać, a także tego, jakie wsparcie (finansowe lub eksperckie) można na ten cel uzyskać.

Państwowe sądowe i pozasądowe mechanizmy rozpatrywania skarg powinny stanowić podstawę szerszego systemu środków zaradczych i naprawczych. W ramach takiego systemu mechanizmy rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym zapewniają możliwość odwołania się i rozstrzygnięcia sporu na wczesnym etapie. Mechanizmy państwowe i mechanizmy na poziomie operacyjnym mogą być uzupełniane lub wzbogacane o środki zaradcze i naprawcze przygotowane dzięki współpracy wielu podmiotów, a także możliwości dostępne w ramach regionalnych i międzynarodowych mechanizmów ochrony praw człowieka. Dalsze zalecenia dotyczące tych mechanizmów zawarte są w wytycznych 26 do 31.

B. Zasady operacyjne

Państwowe mechanizmy sądowe

26. Państwa powinny podjąć odpowiednie kroki w celu zapewnienia skuteczności krajowych mechanizmów sądowych w przypadku naruszeń praw człowieka związanych z działalnością biznesową, w tym powinny rozważyć sposoby ograniczenia barier prawnych, praktycznych i innych przeszkód, które prowadzą do pozbawienia dostępu do środków zaradczych.

Komentarz

Skuteczne mechanizmy sądowe stanowią istotę zapewnienia dostępu do środków zaradczych i naprawczych. Ich zdolność do zapewnienia właściwej reakcji na naruszenia praw człowieka związane z działalnością biznesową zależy od ich bezstronności, rzetelności i zdolności do zapewnienia sprawiedliwego procesu.

Państwa powinny pilnować, by nie tworzyć barier uniemożliwiających wnoszenie do sądu prawnie uzasadnionych roszczeń w sytuacji, gdy odwołanie się do

6 W Polsce status Krajowej Instytucji Praw Człowieka działającej zgodnie z Zasadami Paryskimi posiada Rzecznik Praw Obywatelskich (przyp. PIHRB).

drogi sądowej stanowi niezbędną część procesu dostępu do środków zaradczych lub gdy alternatywne sposoby uzyskania skutecznego zadośćuczynienia nie są dostępne. Powinny także zapewnić, by wymierzanie sprawiedliwości nie było uniemożliwione przez korupcję procesu sądowego, by sądy nie podlegały presji ekonomicznej lub politycznej ze strony innych organów państwowych lub podmiotów biznesowych i by uprawnione i pokojowe działania obrońców praw człowieka nie były utrudniane.

Bariery prawne, które mogą uniemożliwiać reagowanie na uzasadnione przypadki naruszeń praw człowieka związanych z działalnością biznesową, mogą powstawać na przykład, gdy:

- sposób przypisania odpowiedzialności prawnej do poszczególnych członków grupy przedsiębiorstw z mocy krajowego prawa karnego i cywilnego ułatwia uniknięcie odpowiedzialności;
- skarżący spotykają się z odmową dostępu do wymiaru sprawiedliwości w państwie przyjmującym, w którym prowadzona jest działalność przedsiębiorstwa i nie mogą uzyskać ochrony prawnej w sądach w kraju jego pochodzenia, niezależnie od tego, jak uzasadnione jest ich roszczenie;
- pewne grupy, takie jak ludność rdzenna i migranci, nie mogą korzystać z takiego samego poziomu ochrony przysługujących im praw człowieka, jaki przysługuje reszcie populacji.

Bariery praktyczne i proceduralne w dostępie do sądowych środków zaradczych i naprawczych mogą się pojawić, gdy na przykład:

- koszty wniesienia sprawy są wyższe niż to potrzebne, aby zniechęcać do wnoszenia spraw nieuzasadnionych i/lub nie mogą być obniżone do rozsądnego poziomu poprzez wsparcie rządowe, mechanizmy „rynkowe" (takie jak ubezpieczenie kosztów obsługi prawnej czy struktura opłat za obsługę prawną) czy inne środki;
- skarżący napotykają na trudności w uzyskaniu reprezentacji prawnej z powodu braku środków lub braku innych zachęt dla prawników, by doradzali skarżącym w tym obszarze;
- nie ma odpowiednich możliwości łączenia roszczeń lub postępowania grupowego (np. pozew zbiorowy czy inne procedury powództwa zbiorowego), co uniemożliwia uzyskanie skutecznego zadośćuczynienia poszczególnym skarżącym;
- prokuraturzy nie mają odpowiednich środków, wiedzy i wsparcia potrzebnych do wypełnienia obowiązku państwa w zbadaniu udziału osób i przedsiębiorstw w przestępstwach związanych z naruszaniem praw człowieka.

Wiele z tych barier powstaje lub utrwala się na skutek mającego często miejsce braku równowagi w dostępie do środków finansowych, informacji i wiedzy fachowej pomiędzy stronami w sprawach dotyczących naruszeń praw człowieka związanych z działalnością biznesową. Ponadto czy to w wyniku czynnej

dyskryminacji, czy też jako niezamierzone konsekwencje konstrukcji i sposobu funkcjonowania mechanizmów sądowych, osoby z grup lub populacji szczególnie wrażliwych bądź narażonych na marginalizację często natrafiają na dodatkowe przeszkody kulturowe, społeczne, fizyczne i finansowe w dostępie do tych mechanizmów i korzystaniu z nich. Należy zwrócić szczególną uwagę na prawa i specjalne potrzeby takich grup lub populacji na każdym etapie procesu stosowania środków zaradczych i naprawczych: w dostępie do nich, w stosowaniu procedur i na etapie orzeczenia.

Państwowe pozasądowe mechanizmy rozpatrywania skarg

27. Państwa powinny zapewnić skuteczne i odpowiednie pozasądowe mechanizmy rozpatrywania skarg, obok procedur sądowych, w ramach kompleksowego państwowego systemu zapewniającego zastosowanie środków zaradczych i naprawczych w przypadku naruszeń praw człowieka związanych z działalnością biznesową.

Komentarz

Mechanizmy administracyjne, legislacyjne i inne mechanizmy pozasądowe odgrywają istotną rolę komplementarną i uzupełniającą mechanizmy sądowe. Nawet tam, gdzie mechanizmy sądowe są skuteczne i są odpowiednio finansowane, nie mogą być obciążane rozstrzyganiem we wszelkich sprawach dotyczących domniemanych naruszeń praw człowieka; nie zawsze konieczne są działania o charakterze sądowym; nie zawsze też jest to najkorzystniejszy sposób postępowania dla wszystkich skarżących.

Luki w zapewnieniu środków zaradczych i naprawczych w przypadku naruszeń praw człowieka związanych z działalnością biznesową można wypełnić, tam gdzie jest to właściwe, poprzez rozszerzenie mandatu istniejących mechanizmów pozasądowych oraz/lub poprzez dodanie nowych mechanizmów. Mogą one mieć charakter mediacyjny, orzekający lub też opierać się na właściwych dla danej kultury procesach zgodnych z prawami człowieka – lub też stanowić kombinację tych elementów – w zależności od rodzaju sprawy, interesu publicznego i potencjalnych potrzeb stron. Aby były skuteczne, muszą spełniać kryteria określone w wytycznej 31.

Krajowe instytucje praw człowieka mają szczególnie ważną rolę do odegrania w tym względzie.

Podobnie jak w przypadku mechanizmów sądowych, państwa powinny rozważyć sposoby wyrównania szans pomiędzy stronami przy roszczeniach dotyczących naruszeń praw człowieka związanych z działalnością biznesową oraz metody likwidowania barier w dostępie, na które natrafiają osoby z grup lub populacji szczególnie wrażliwych lub narażonych na marginalizację.

Niepaństwowe mechanizmy rozpatrywania skarg

28. Państwa powinny rozważyć sposoby ułatwiania dostępu do skutecznych niepaństwowych mechanizmów rozpatrywania skarg w zakresie szkód wynikających z naruszenia praw człowieka w związku z działalnością biznesową.

Komentarz

Jedna z kategorii niepaństwowych mechanizmów rozpatrywania skarg obejmuje mechanizmy administrowane samodzielnie przez przedsiębiorstwa lub wspólnie z interesariuszami, przez stowarzyszenia branżowe lub grupy skupiające wielu interesariuszy. Są to mechanizmy pozasądowe, mogą jednak wykorzystywać procesy oparte o skład orzekający, formułę dialogu lub inne właściwe dla danej kultury procesy zgodne z prawami człowieka. Mogą oferować szczególne korzyści, takie jak szybkość dostępu i zastosowania środków zaradczych, niskie koszty i/lub zasięg ponadnarodowy.

Kolejna kategoria obejmuje regionalne i międzynarodowe ciała zajmujące się prawami człowieka. Zwykle zajmują się one domniemanymi naruszeniami zobowiązań w zakresie poszanowania praw człowieka przez państwa. Jednak niektóre z nich zajmowały się także przypadkami niewypełniania przez państwo swoich zobowiązań w zakresie ochrony przed naruszeniami praw człowieka przez przedsiębiorstwa.

Państwa mogą odgrywać ważną rolę w szerzeniu wiedzy na temat takich mechanizmów i ułatwianiu dostępu do nich, niezależnie od mechanizmów zapewnianych przez same państwa.

29. Aby umożliwić wczesne reagowanie na skargi i natychmiastowe stosowanie środków zaradczych, przedsiębiorstwa powinny stworzyć lub brać udział w skutecznych mechanizmach i procedurach rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym dla osób indywidualnych i społeczności, które mogą ucierpieć z powodu naruszeń praw człowieka.

Komentarz

Mechanizmy rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym dostępne są bezpośrednio osobom i społecznościom, które mogą być dotknięte negatywnym wpływem ze strony przedsiębiorstwa. Są one zazwyczaj zarządzane samodzielnie przez przedsiębiorstwa lub we współpracy z innymi, w tym z właściwymi interesariuszami. Mogą być także zapewniane w ramach odwołania się do wspólnie akceptowanego zewnętrznego eksperta lub ciała. Nie wymagają, by skarżący wcześniej wyczerpał inne środki. Mogą bezpośrednio angażować przedsiębiorstwa w ocenę rozpatrywanych kwestii oraz dochodzenie zadośćuczynienia za szkodę.

Mechanizmy na poziomie operacyjnym spełniają dwie podstawowe role, jeśli chodzi o odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka.

- Po pierwsze, pomagają w identyfikacji negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka w ramach nieustannego procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka prowadzonego przez przedsiębiorstwo. Dzieje się to dzięki stworzeniu kanału komunikacyjnego dla osób, na które działalność przedsiebiorstwa ma bezpośredni wpływ, poprzez który mogą oni zgłaszać niepokojące ich kwestie, jeżeli uważają, że są lub będą przedmiotem takiego negatywnego wpływu. Dzięki analizie tendencji i prawidłowości pojawiających się w skargach przedsiębiorstwa mogą także zidentyfikować problemy systemowe i odpowiednio skorygować swoje praktyki.
- Po drugie, dzięki tym mechanizmom możliwe jest zajęcie się przedmiotem skargi po jego zidentyfikowaniu i przeprowadzenie bezpośrednio przez samo przedsiębiorstwo działań naprawczych wobec negatywnego odziaływania na wczesnym etapie, dzięki czemu uniknąć można nawarstwiania się szkód i eskalacji skarg.

Mechanizmy te nie wymagają, by skarga dotyczyła już domniemanego naruszenia praw człowieka aby mogła być zgłoszona. Ich celem jest zidentyfikowanie uzasadnionych obaw wszystkich tych, którzy mogliby zostać dotknięci negatywnym wpływem. Jeśli te niepokojące kwestie nie zostaną zidentyfikowane i nie spotkają się z odpowiednią reakcją, mogą z czasem eskalować i przekształcić się w znacznie poważniejsze spory i prowadzić do poważniejszych naruszeń praw człowieka.

Mechanizmy rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym powinny odpowiadać pewnym kryteriom, w celu zapewnienia im skuteczności funcjonowania w praktyce (wytyczna 31). Kryteria te mogą zostać spełnione poprzez różne formy mechanizmów rozpatrywania skarg, w zależności od skali, zasobów, branży, kultury i innych parametrów.

Mechanizmy rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym mogą stanowić ważne uzupełnienie procesów szerszego zaangażowania interesariuszy oraz negocjacji zbiorowych, nie mogą jednak żadnego z nich zastąpić. Nie powinny być używane do podważania roli legalnie działających związków zawodowych w kwestiach związanych ze sporami pracowniczymi ani też wykluczać dostępu do sądowych lub innych pozasądowych mechanizmów skargowych.

30. Inicjatywy podejmowane przez branże, interesariuszy lub też inne inicjatywy zbiorowe realizowane we współpracy wielu podmiotów, które są oparte na poszanowaniu standardów dotyczących praw człowieka, powinny zapewniać dostępność skutecznych mechanizmów rozpatrywania skarg.

Komentarz

Standardy dotyczące praw człowieka coraz częściej znajdują odzwierciedlenie w zobowiązaniach podejmowanych przez organy branżowe, inicjatywy wielopodmiotowe i inne inicjatywy zbiorowe, w postaci kodeksów postępowania, standardów działalności, globalnych porozumień ramowych pomiędzy związkami

zawodowymi i korporacjami międzynarodowymi oraz innych przedsięwzięć.

Takie zbiorowe inicjatywy powinny zapewniać dostępność skutecznych mechanizmów, za pomocą których poszkodowane strony lub ich uprawnieni przedstawiciele mogą zgłaszać swoje obawy w sytuacji, gdy ich zdaniem podjęte zobowiązanie nie jest realizowane. Odpowiednie umocowanie i rzetelność takich inicjatyw może zostać zakwestionowana, jeśli nie zapewnią one takiego mechanizmu. Mechanizmy te mogą być umiejscowione bądź na poziomie poszczególnych członków, na szczeblu inicjatywy zbiorowej lub też na obu tych poziomach. Powinny zapewniać rozliczenie osób odpowiedzialnych (oryg. *accountability*) i umożliwiać działania naprawcze w przypadku negatywnego wpływu na prawa człowieka.

Kryteria skuteczności pozasądowych mechanizmów rozpatrywania skarg

31. Zarówno państwowe, jak i niepaństwowe pozasądowe mechanizmy rozpatrywania skarg, by były skuteczne, powinny być:

(a) odpowiednio umocowane i rzetelne (oryg. *legitimate*): cieszące się zaufaniem grup interesariuszy, dla których są przeznaczone oraz dające możliwość rozliczenia z tego, czy proces rozpatrywania skargi prowadzony był w sposób uczciwy;

(b) dostępne: powinny być znane wszystkim grupom interesariuszy, dla których są przeznaczone i zapewniać odpowiednie wsparcie tym, którzy mogą zetknąć się z pewnymi barierami w dostępie do nich;

(c) przewidywalne: powinny zapewniać przejrzystą i znaną procedurę postępowania z precyzyjnie wyznaczonymi ramami czasowymi dla każdego etapu oraz jasność co do rodzaju procesów i ich możliwych rezultatów, a także metod monitorowania ich wdrożenia;

(d) sprawiedliwe: powinny zapewnić, by strony pokrzywdzone miały odpowiedni dostęp do źródeł informacji, konsultacji oraz profesjonalnych zasobów wiedzy niezbędnych do udziału w procesie rozpatrywania skarg na sprawiedliwych, zapewniających odpowiedni poziom informacji i szacunku warunkach;

(e) przejrzyste: powinny zapewniać stronom postępowania dostęp do informacji na temat jego przebiegu oraz dostarczać informacji na temat działania mechanizmu niezbędnych do budowania zaufania w jego skuteczność i realizacji interesu publicznego w tym zakresie;

(f) zgodne z prawami człowieka: powinny gwarantować, by wyniki postępowania i przedsięwzięte środki zaradcze były zgodne z uznanymi międzynarodowymi normami w zakresie praw człowieka;

(g) źródłem ciągłego doskonalenia się: powinny korzystać z odpowiednich środków, aby wyciągać wnioski służące poprawie tych mechanizmów i zapobieganiu powstawaniu szkód i podstaw do skarg w przyszłości.

W wymiarze operacyjnym, mechanizmy te powinny być także:

(h) oparte na zaangażowaniu i dialogu: należy prowadzić konsultacje z grupami interesariuszy, dla których mechanizmy te są przeznaczone, odnośnie ich struktury i funkcjonowania, skupiając się na dialogu jako sposobie identyfikowania i rozwiązywania zgłaszanych kwestii spornych.

Komentarz

Mechanizm rozpatrywania skarg może spełniać swoją rolę tylko wtedy, gdy ludzie, którym ma służyć wiedzą o nim, mają do niego zaufanie i są w stanie z niego skorzystać. Te kryteria stanowią punkt odniesienia dla tworzenia, korygowania i oceny pozasądowego mechanizmu rozpatrywania skarg, w celu zapewnienia jego skutecznego funkcjonowania w praktyce. Źle zaprojektowany lub wdrażany mechanizm może spowodować zwiększenie poczucia krzywdy u poszkodowanych w wyniku narastającego w nich wrażenia pozbawienia kontroli i braku szacunku.

Pierwsze siedem kryteriów odnosi się do mechanizmów państwowych i niepaństwowych, orzekających lub opartych na dialogu. Kryterium ósme dotyczy konkretnie mechanizmów na poziomie operacyjnym, w których administrowaniu uczestniczą przedsiębiorstwa.

Określenie „mechanizm rozpatrywania skarg" używane jest tu jako termin specjalistyczny. Sam termin ten może nie zawsze być odpowiedni lub przydatny, kiedy stosuje się go do określonego mechanizmu, jednak kryteria jego skuteczności pozostają te same. Komentarze do poszczególnych kryteriów są następujące:

(a) Interesariusze, dla których dany mechanizm jest przeznaczony, muszą mieć do niego zaufanie, jeśli mają zdecydować się na korzystanie z niego. Odpowiedzialność za to, by strony procesu skargowego nie mogły ingerować w jego uczciwość i rzetelność, jest zwykle jednym z ważnych czynników budowania zaufania interesariuszy.

(b) Bariery w dostępie do mechanizmów mogą obejmować brak świadomości jego istnienia, kwestie językowe, analfabetyzm, koszty, fizyczną lokalizację oraz obawę przed odwetem.

(c) Aby mechanizm budził zaufanie i był wykorzystywany, informacja na temat oferowanej przezeń procedury musi być upubliczniona. Ramy czasowe dla każdego etapu postępowania powinny być, w miarę możliwości, przestrzegane, z zastrzeżeniem, iż czasem może być potrzebna pewna elastyczność.

(d) W przypadku skarg lub sporów pomiędzy przedsiębiorstwami a poszkodowanymi interesariuszami ci ostatni mają często trudniejszy dostęp do informacji i zasobów eksperckich, a często też nie mają wystarczających środków finansowych, aby za nie zapłacić. Jeśli ten brak równowagi nie zostanie zrekompensowany, może to ograniczyć zarówno możliwość przeprowadzenia sprawiedliwego i rzetelnego procesu, jak i postrzeganie go jako takiego, a także

utrudnić dojście do trwałych rozwiązań w kwestiach spornych.

(e) Regularne informowanie stron o postępach w rozpatrywaniu indywidualnych skarg może być kluczowe dla utrzymania zaufania do całego procesu. Zapewnienie przejrzystości działania mechanizmu względem szerszego grona interesariuszy poprzez udostępnianie danych statystycznych, studiów przypadku czy bardziej szczegółowych informacji o tym, jak poszczególne sprawy są prowadzone, może być ważne dla wykazania jego rzetelności i odpowiedniego umocowania i utrzymania zaufania do niego. Jednocześnie tam, gdzie to konieczne, należy zapewnić poufność rozmów pomiędzy stronami oraz tożsamości osób w nim uczestniczących.

(f) Skargi często nie są formułowane w kategoriach praw człowieka i początkowo mogą nie budzić obaw związanych z ich naruszeniem. Niezależnie od tego, jeśli rezultaty ich rozstrzygnięcia mają wpływ na prawa człowieka, należy dołożyć starań, by były one zgodne z powszechnie uznanymi standardami praw człowieka.

(g) Regularna analiza częstości, trendów i przyczyn skarg może umożliwić instytucjom zarządzającym danym mechanizmem zidentyfikowanie polityk, procedur lub praktyk, które należy zmienić, aby zapobiec szkodom w przyszłości, a także pomóc wpłynąć na ich kształt.

(h) W przypadku mechanizmu rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym zaangażowanie poszkodowanych grup interesariuszy w jego utworzenie i funkcjonowanie może pomóc w zapewnieniu, że będzie on spełniał ich potrzeby, że będą go stosować w praktyce i że wszystkie strony będą zainteresowane jego powodzeniem. Jako że przedsiębiorstwo, jeśli mechanizm skargowy ma cechować rzetelność i odpowiednie umocowanie, nie może być zarówno przedmiotem skargi, jak i jednostronnie decydować o sposobie i wyniku jej rozpatrzenia, mechanizmy te powinny skupiać się na wspólnym uzgodnieniu rozwiązań w drodze dialogu. Tam, gdzie niezbędne jest rozstrzygnięcie sporu, powinno się ono odbyć w ramach procedury uznanej przez strony, przeprowadzonej przez niezależną stronę trzecią.

