



Menadžerski vodič za Ljudska prava

SADRŽAJ

POZIV MENADŽERIMA NA AKCIJU	3
POŠTIVANJE LJUDSKIH PAVA MIJENJA ŽIVOTE	6
PREPOZNAJTE I POKAŽITE KAKO UTJEČETE NA LJUDSKA PRAVA	10
MOTIVI ZA DJELOVANJE IZNAD ZAKONSKIH STANDARDA	12
PRIJEDLOZI AKTIVNOSTI ZA MENADŽERE	18
POKRENITE AKTIVNOSTI KROZ WBCSD	24

Priznanja: WBCSD izražava zadovoljstvo svojim partnerstvom sa Shiftom, vodećim centrom stručnosti u UN-ovim vodećim načelima o Poslovanju i ljudskim pravima, s ciljem poslovnog razumijevanja i poticanja akcije u ovom važnom području. Željeli bismo izraziti posebnu zahvalnost Caroline Rees, predsjednici i suosnivačici organizacije Shift, na stručnom pregledu i doprinosu pri kreiranju ovog vodiča.

Iskreno zahvaljujemo svim članicama WBCSD-a i partnerima iz Globalne mreže koji su podijelili svoje uvide, iskustva i preporuke prilikom konceptualizacije i recenzije te Beth Jenkins, generalnoj direktorici SocialSidea, za njezinu uredničku podršku.

Shift



HR PSOR

POZIV MENADŽERIMA **NA AKCIJU**

Poduzeća svakodnevno utječu na ljudska prava u svojim međudjelovanjima sa zaposlenicima, dobavljačima, potrošačima, partnerima i zajednicama.

Međunarodna načela, standardi i zakoni jasno definiraju odgovornost poslovnog sektora za poštivanje ljudskih prava. Radnje koje se zahtijevaju od poduzeća su jasne, a primjena ovih standarda značajno smanjuje rizik od negativnih utjecaja na ljude kroz poslovanje. Međutim, poštivanje ljudskih prava od strane poslovnog sektora više je od zahtjeva da se "ne napravi šteta".

Proaktivno se baveći ljudskim pravima, poduzeća mogu značajno doprinijeti uklanjanju prepreka za razvoj i pozitivno utjecati na živote milijuna najosjetljivijih

ljudi na svijetu. Ljudska prava trebaju biti sastavni dio plana održivosti bilo kojeg poduzeća, a javnost očekuje da će poslovni lideri osobno demonstrirati vodstvo u pitanjima svrhe i utjecaja.

Vodeći poslovni lideri prihvaćaju izazov. Strateški orijentirani menadžeri pokazuju jasnu namjeru da žele podići ljestvicu za dostizanje ljudskih prava, usaditi ljudska prava u korporacijsku kulturu, postaviti jasna očekivanja prema dobavljačima i poslovnim partnerima i pokrenuti inovativnu suradnju s drugim poslovnim liderima, vladama i civilnim društvom.

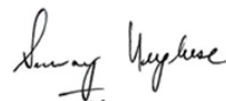
Njihova poduzeća zalažu se za poboljšanje poslovanja smanjenjem pravnog i regulatornog rizika, jačanjem ugleda, zaštitom licence za rad, pridobivanjem i zadržavanjem talenata,

osvajanjem kupaca i stvaranjem povjerenja i lojalnosti. Ulagači obraćaju pozornost na ove teme što utječe na procjenu poduzeća i posljedično na trošak kapitala.

Ono što je najvažnije, ovakvi čelnici upravljaju svojim poduzećima na način da ne vode računa samo o rizicima i regulatornim zahtjevima, već više od toga da donesu transformativne, pozitivne promjene u živote ljudi na koje utječu poslovne aktivnosti.

Doprinosi ostvarenju općih ljudskih prava za sve, poduzeće daje ključni doprinos široj viziji miroljubivih i uključivih društava obuhvaćenih Ciljevima održivog razvoja (COR).

Ovaj Vodič je Poziv na akciju za menadžere. Daje uvid u to kako poduzeća prihvaćaju korporativnu odgovornost u poštivanju ljudskih prava i predlaže mjere koje poslovni lideri poduzimaju kako bi ostvarili napredak i ostali u vodstvu u ovom ključnom području. Pozivamo vas da nam se pridružite u mobiliziranju poslovnog vodstva u korist ljudskih prava.



Sunny Verghese
Chair of WBCSD, Co-founder and Group CEO, Olam




Peter Bakker
President & CEO, WBCSD




José Manuel Entrecanales
Chairman & CEO, Acciona




Vasco de Mello
Chairman & CEO, Brisa




Philip Jansen
CEO, BT



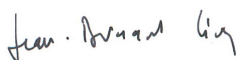

David MacLennan
Chairman and CEO, Cargill




Fernando A. González Olivieri
CEO, CEMEX



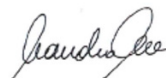

Suphachai Chearavanont
CEO, C.P. Group

Jean-Bernard Lévy
Chairman and CEO, EDF




Antonio Mexia
CEO, EDP

Claudio Descalzi
CEO, ENI




Keryn James
CEO, ERM




Gilbert Ghostine
CEO, Firmenich




Masami Yamamoto
Director Chairman, Fujitsu




Toshiaki Higashihara
President & CEO, Hitachi, Ltd.




Sanjiv Puri
Chairman and Managing Director, ITC Ltd.




Steven Cahillane
Chairman & CEO, Kellogg's



Ian McIntosh
CEO, Louis Dreyfus Company



Andreas Eggenberg
Chairman, Masisa



Brad Smith
President, Microsoft Corporation



Florent Menegaux
CEO, Michelin



Andrea Alvares
Chief Marketing, Innovation
& Sustainability Officer, Natura



Magdi Batato
Executive Vice President &
Head of Operations, Nestlé



Good Food, Good Life

Marco Tronchetti Provera
Executive Vice Chairman and
CEO, PIRELLI



Supattanapong Punmeechaow
President and CEO, PTT Global
Chemical



Chansin Treenuchagron
President and CEO, PTT



Jacques van den Broek
CEO, Randstad



Claudia Azevedo
CEO, Sonae



Karl Henrik Sundström
CEO, Stora Enso



Bertrand Camus
CEO, Suez



Dr. Heinz-Jürgen Bertram
CEO, Symrise



João Castello Branco
CEO, The Navigator Company



Patrick Pouyanné
CEO, Total



Alan Jope
CEO, Unilever



Antoine Frérot
CEO, Veolia



Marcelo S. Castelli
Global CEO, Votorantim Cimentos



POŠTIVANJE LJUDSKIH PRAVA **MIJENJA ŽIVOTE**

Ljudska prava su temeljna prava i slobode na koje svaki čovjek ima pravo, bez diskriminacije.

Izložena su u [Međunarodnoj povelji o ljudskim pravima](#) i [Deklaraciji o temeljnim načelima i pravima na radu Međunarodne organizacije rada](#), te se odnose na građanska i politička, ekonomska, socijalna i kulturna prava.

Ona uključuju naša prava da se prema nama na radnom mjestu postupa pravilno, da izražavamo svoja mišljenja i uvjerenja bez straha od optuživanja, pravo na privatnost te podrazumijevaju slobodu od uznemiravanja, zlostavljanja ili diskriminacije. Ona također uključuju naše pravo na životni standard primjeren našem zdravlju i dobrobiti, kao i na standard naših obitelji.

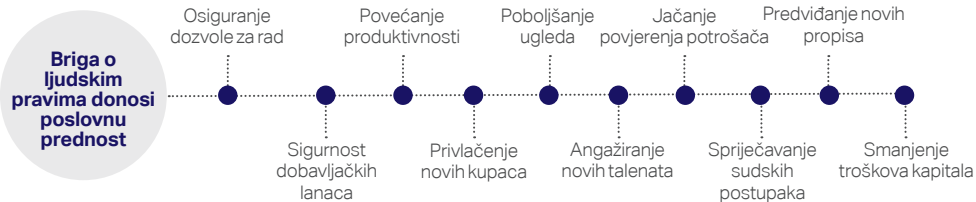
Poslovni sektor je odgovoran za poštivanje ljudskih prava.

[UN-ova vodeća načela o poslovanju i ljudskim pravima \(UNGPs\)](#), definiraju poslovnu odgovornost za poštivanje ljudskih prava. Oni su široko prepoznati i sve se više usvajaju u nacionalnom zakonodavstvu. Uključivanje poštivanja ljudskih prava u poslovanje poduzeća i poslovne odnose najučinkovitiji je način da se izbjegne sudjelovanje u nanošenju štete ljudima i da se izgrade povjerljivi odnosi sa zajednicama i dionicima o kojima poslovni sektor ovisi.

Poštivanje ljudskih prava prilika je za transformativne promjene u životima ljudi.

Poduzimanjem aktivnosti na rješavanju sustavnih pitanja ljudskih prava na radnim mjestima i lancima vrijednosti, poduzeća mogu izvući ljude iz siromaštva, diskriminacije i zlostavljanja, mijenjajući živote najugroženijih ljudi na svijetu.

Doprinoseći ostvarenju ljudskih prava za sve, poslovni sektor daje ključni doprinos ostvarenju Ciljeva održivog razvoja.





Tri stupa Vodećih načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima

ŠTITITI

Države su dužne zaštititi ljude od kršenja ljudskih prava od trećih strana, uključujući i poslovnog sektora.

Od njih se očekuje da spriječe, istraže, kazne i otklone zlouporabu pomoću odgovarajućih politika, zakonodavstvom, propisima i odlukama.

POŠTIVATI

Poslovni sektor je odgovoran za poštivanje ljudskih prava.

Trebao bi se baviti štetnim utjecajima ljudskih prava koji mogu proizaći iz njegovih vlastitih aktivnosti i poslovnih odnosa.

OBEŠTETITI

Pogođene osobe moraju imati pristup mehanizmima obeštećenja.

Države i poduzeća moraju igrati ulogu u osiguravanju pristupa mehanizmima obeštećenja kada se pojave negativni utjecaji.

Odgovornost poduzeća u poštivanju ljudskih prava obuhvaća:

- Vlastite radnje, uključujući zajednička ulaganja i druge oblike partnerstva.
- Poslovne odnose s javnim i privatnim subjektima u njegovom lancu vrijednosti, uključujući dobavljače, izvođače radova, distributere i poslovne partnere.



Poštivanje i promocija ljudskih prava jedni su od mnogih načina kojima ostvarujemo svoju svrhu i osobne vrijednosti u životu. U skladu s prihvaćanjem obveze da pozitivno utječemo na društvo, integrirali smo proces dubinske provjere ljudskih prava u naše politike i postupke kako u našem poslovanju tako i u dobavljačkom lancu.

Magdi Batato

Executive Vice President
& Head of Operations, Nestlé



Na koji način se očekuje da poduzeće implementira stupove poštivanja i mehanizme obeštećenja*

POLITIKA

Obvežite se na poštivanje ljudskih prava

Ugradite politiku ljudskih prava u korporativnu kulturu

DUBINSKA PROVJERA LJUDSKIH PRAVA

Identificirajte potencijalne i stvarne utjecaje na ljudska prava

Postupajte na temelju nalaza

Pratite rad poduzeća na sprečavanju i ublažavanju utjecaja

Komunicirajte o postignućima

MEHANIZAM OBEŠTEĆENJA


Uspostavite mehanizme podnošenja pritužbi na operativnoj razini

Osigurajte pomoć pri korištenju mehanizama obeštećenja ili direktno sudjelujte u njima

Uključite

dionike u smisleni dijalog tijekom cijelog postupka

*preuzeto s www.shiftproject.org/respect



Kao poslodavac, osim poštivanja ljudskih prava, mi u LDC-u smo u potpunosti svjesni izazova u našim poljoprivrednim dobavljačkim lancima, posebno jer su u njima ključni mali poljoprivrednici. Naš Kodeks upravljanja i rastući broj poslovnih politika, zajedno s obukom naših zaposlenika i dobavljača o poštivanju ljudskih prava, pomažu nam da se nosimo s tim izazovima.

Ian McIntosh
CEO, LDC



PREPOZNAJTE I POKAŽITE KAKO UTJEČETE NA LJUDSKA PRAVA

Poduzeća mogu imati i pozitivne i negativne utjecaje na ljudska prava u bilo kojoj fazi lanca vrijednosti. Prepoznavanje i objava tih utjecaja temelj je za smislenu akciju.

Svaka industrija, pa čak i svako poduzeće, snosit će različite rizike vezane uz ljudska prava. Ovaj pregled pokazuje neka ljudska prava koja su najčešće povezana s četiri odabrane industrije.

PRIJEVOZ I LOGISTIKA

Pretjerana uporaba sile
Prisilni rad
Sloboda udruživanja i
kolektivnog pregovaranja
Trgovina ljudima
Zemljišna prava
Radni uvjeti

POLJOPRIVREDA

Pristup osnovnim uslugama
Dječji rad
Prisilni rad
Sloboda udruživanja i
kolektivnog pregovaranja
Zemljišna prava
Ženska prava

EKSTRAKTIVNE INDUSTRIJE

Dječji rad
Pretjerana uporaba sile
Zdravlje i sigurnost
Prava domorodačkih
naroda
Sloboda udruživanja i
kolektivnog pregovaranja
Voda i sanitarije

ENERGETIKA I KOMUNALNE SLUŽBE

Pristup osnovnim uslugama
Sloboda udruživanja i
kolektivnog pregovaranja
Zdravlje i sigurnost
Prava domorodačkih naroda
Zemljišna prava
Ženska prava

U 2014. godini, poduzeće **Stora Enso** provelo je procjenu ljudskih prava na razini cijele kompanije i razvilo je globalni akcijski plan za ljudska prava. Stora Enso postalo je jedno od prvih poduzeća u svijetu koje je javno izvijestilo o nalazima svoje procjene i napretku u provođenju akcijskog plana. Od tada je Stora Enso definiralo osam prioriteta ljudskih prava koji su u središtu kompanijske dubinske provjere duž poslovnih procesa.



Naporno smo radili na osmišljavanju našeg akcijskog plana za ljudska prava i puno smo naučili. Danas ljudska prava kojima smo dali najveći značaj čine objektivi kroz koji ocjenjujemo sve naše ključne odluke bez obzira na lokaciju.

Karl-Henrik Sundström
CEO, Stora Enso



U 2018. godini, poduzeće **Eni** je odlučilo predanost poštivanju ljudskih prava u svom poslovanju predstaviti dokumentom. U proces izrade Enijeve izjave o poštivanju ljudskih prava uključeni su zaposlenici iz nekoliko odjela, dionici i stručnjaci. Na kraju ovog zajedničkog putovanja, Izjavu je naposljetku odobrio odbor poduzeća Eni u prosincu 2018. godine.



Enijeva Izjava o poštivanju ljudskih prava odražava naše glavne probleme u poštivanju ljudskih prava. To je temeljna prekretnica u Enijevom putovanju na unapređenju poslovnih standarda i standarda vezanih uz ljudska prava.

Claudio Descalzi
CEO, Eni



U 2018. godini, nakon procjene ljudskih prava na razini cijelog poduzeća, **Firmenich** je izradilo kompleksan globalni akcijski plan kako bi osiguralo da su standardi ljudskih prava dobro ugrađeni u njihovo poslovanje i ključne poslovne odnose. Temeljeći se na raznolikosti i obvezama uključivanja, Firmenich je prošle godine postalo sedmo poduzeće na svijetu i prvo u svojoj industriji kojem je EDGE dodijelilo globalni certifikat za rodnu ravnopravnost, vodeći svjetski standard certifikacije poslovanja u tom području.



Osiguranje raznolikog i uključivog radnog mjesta ključno je za Firmenichovu kreativnost, inovativnost i mogućnost stvaranja istinske razlike u poslu i društvu, s obzirom na to da raznoliki timovi trajno ostvaruju vrhunske rezultate.

Gilbert Ghostine
CEO, Firmenich



MOTIVI ZA DJELOVANJE IZNAD ZAKONSKIH STANDARDA

Poslovno okruženje i ljudska prava bilježe stalnorastući niz razvojnih procesa koji rezultiraju podizanjem ljestvice korporacije iznad minimalnih standarda.

Četiri zaslužuju posebnu pozornost predsjednika uprava.

Propisi
mogu prisiliti na realizaciju očekivanja

Javni interes
je visok



Očekivanja investitora
rastu

Poslovni odnosi
su u središtu pozornosti

JAVNI INTERES JE VISOK

Poštivanje ljudskih prava omogućava poduzeću da ostvari svoju korporativnu svrhu i svoje vrijednosti, štiteći njegov kredibilitet i jačajući odnose s kupcima, zaposlenicima i dionicima.

Podaci i primjeri kršenja ljudskih prava postaju sve dostupniji.

Na primjer, [Alliance 8.7](#) i [Global Slavery Index](#) objavili su globalne procjene učestalosti prisilnog rada i dječjeg rada. Globalni indeks ropstva pokazuje koje zemlje konzumiraju najviše proizvoda s rizikom da su proizvedeni uz primjenu prisilnog rada.

Te se informacije probijaju u glavne medije gdje ih mogu vidjeti potrošači, zaposlenici, budući zaposlenici, investitori i državna tijela. Zabilježeni su određeni incidenti; industrija odjeće našla se na naslovnica nakon što je urušen objekt Rana Plaza u Bangladešu, u kojem je poginulo više od 1.100 ljudi.

Associated Press dobio je Pulitzerovu nagradu za izvještavanje o prisilnom radu u ribarskom sektoru u jugoistočnoj Aziji, a priču su objavili i Guardian i New York Times. Pokret #metoo utječe na poduzeća i njihove menadžere u svim industrijama, dok brojni skandali vezani uz kršenje privatnosti pune javni prostor.

Javnost očekuje više od poduzeća i njihovih izvršnih direktora. [Edelmanov barometar povjerenja za 2019. godinu](#) pokazao je da otprilike tri četvrtine ljudi svih dobnih skupina očekuju da će direktori osobno promovirati svrhu i doprinose njihovih kompanija za društvo.

Odluke poduzeća **Natura** da 2013. godine kupi australski etički brand za ljepotu Aesop te 2017. godine The Body Shop, bile su snažno motivirane zajedničkom svrhom i predanošću triju kompanija ekonomskoj, socijalnoj i ekološkoj održivosti. Natura nastoji iskoristiti kombiniranu snagu tri branda kako bi služila globalnom tržištu potrošača koji dijele iste vrijednosti i pokrenula pozitivne promjene po pitanjima zaštite okoliša i ljudskih prava



POSLOVNI ODNOSI SU U SREDIŠTU POZORNOSTI

Komunikacija o učinku, napretku, pa čak i izazovima vašeg poduzeća u pogledu ljudskih prava osigurat će i ojačati vaše poslovne odnose.

Korporativni kupci sve više brinu jesu li sirovine i proizvodi koje kupuju odgovorno proizvedeni. Poduzeća

guraju svoje politike o ljudskim pravima u dobavljačke lance, što znači da kompanije koje opslužuju druga poduzeća moraju ispunjavati nove standarde - ili će riskirati prekid statusa dobavljača.

Istovremeno, velika poduzeća su sve više izložena zahtjevima da procijene svoje trenutne i potencijalne poslovne partnere i kooperante u smislu njihove prakse ljudskih prava. Poštivanje ljudskih prava postaje temeljni uvjet pristupa tržištima.



Kao grupa s jakim i globalnim međunarodnim djelovanjem, EDF Grupa spremna je i odgovorna za očuvanje ljudskog dostojanstva i želi ponudu korektnih radnih mjesta učiniti standardom. To radimo na način da smo uzorni u svom poslovanju i jednako očekujemo visoke standarde od naših dobavljača, kooperanata i partnera.

Jean-Bernard Levy
CEO, EDF



OČEKIVANJA INVESTITORA RASTU



Poduzeća koja objave svoj pristup ljudskim pravima imat će veću dostupnost i smanjene troškove kapitala.

Praksa ljudskih prava utječe na financijske rezultate poduzeća.

Pogrešni koraci doveli su do reputacijskih šteta, parnica, nižih cijena dionica i napuštenih projekata, dok su proaktivni naporu pomogli smanjiti troškove i povećati produktivnost. Kvantitativna [analiza iz Boston Consulting Grupe na više od 300 poduzeća](#) otkrila je da su uspjesi kompanija u relevantnim pitanjima ljudskih prava imali statistički značajne učinke na njihove vrijednosti i marže.

Agencije za ocjenjivanje uključuju rezultate u pogledu ljudskih prava u ocjene održivosti. Na primjer, RobecoSAM procjena koja se koristi za odabir kompanija za [Dow Jones indeks održivosti](#) uključuje kriterije pozivajući se na UNGP.

Investitori se okupljaju kako bi se čula i njihova strana.

Više od 85 ulagača s imovinom većom od 5 bilijuna u imovini podržalo je [UNGP izvještajni okvir](#) i [Korporativni pokazatelj za ljudska prava](#), besplatan i javni sustav rangiranja. Sličnu inicijativu, [Inicijativu za transparentnost radne snage](#), podržava 110 ulagača s 13 bilijuna dolara u imovini.

Investitori fakturiraju uspješnost poduzeća u trošak kapitala. Poduzeća uključujući Danone, EDF, Olam, Philips, Royal DSM i Stora Enso su isposlovali kreditne uvjete koji ovise o njihovim rezultatima u području upravljanja i utjecaja na društvo i okoliš.

U 2017. godini, **BNP Paribas** predstavio je novu značajku svog alata „Know Your Customer“, omogućujući si pribavljanje informacija o potencijalnim kršenjima ljudskih prava prije nego što uđe u suradnju s klijentom. BNP također revidira postojeće odnose, kao u slučaju poduzeća optuženog za upotrebu prisilnog rada u Aziji. Nakon bezuspješnih pokušaja da se klijenta uključi u dijalog, BNP Paribas je zamrznuo kreditne linije klijenta.

PROPISI MOGU PRISILITI NA REALIZACIJU OČEKIVANJA



Poduzeća koja su već započela s primjenom UNGP-a bit će ispred regulatorne krivulje.

Neobvezujući zakon postaje obvezujući. Australija, Francuska, Njemačka, Ujedinjeno Kraljevstvo i

Sjedinjene Američke Države usvojile su zakone o transparentnosti i dužnoj pažnji prema ljudskim pravima. Očekuje se sve više zakona, s tim da 33 zemlje već imaju ili su u procesu izrade [Nacionalnog akcijskog plana za poslovanje i ljudska prava](#), kako bi unaprijedile primjenu UNGP-a.

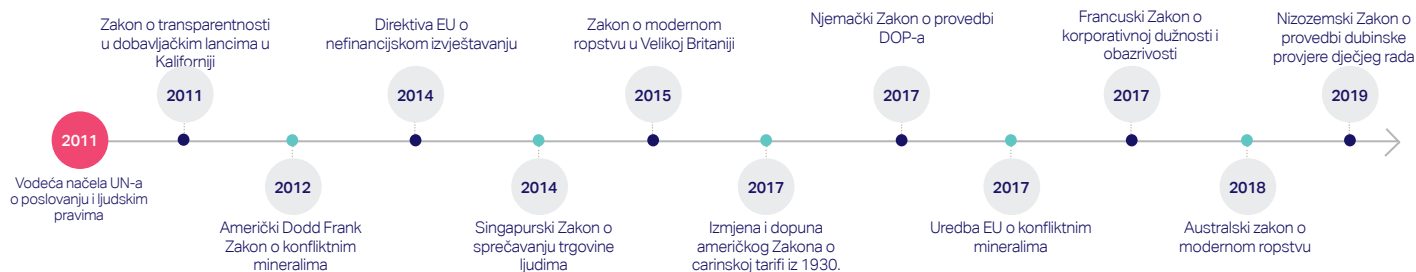
Sada se zakonodavstvo proširuje iznad zahtjeva za izvještavanjem.

Najnoviji zakoni počinju stvarati obveze poduzećima za uspostavljanje planova i postupaka za uspostavu dužne pažnje prema ljudskim pravima

i izvještavanju o njihovoj provedbi i učinkovitosti. Oni također prelaze na pravnu odgovornost za poduzeća koja ne mogu dokazati odgovarajuću provedbu dubinske provjere ljudskih prava.

U Vijeću za ljudska prava UN-a sada se vode rasprave o međunarodno pravno obvezujućem ugovoru.

Pregovori su bili iscrpljujući, ali jedan je to od mnogih pokazatelja da je svijet ušao u razdoblje promjene s obzirom na korporativno poštivanje ljudskih prava.





Michelin je od početka bio pionir u provedbi programa i okruženja koji poboljšavaju dobrobit svojih zaposlenika. Michelin stavlja ljudska prava u središte svog djelovanja širom svijeta, bilo da se radi o zaposlenicima, lokalnim zajednicama, kupcima ili široj javnosti. Poštivanje ljudskih prava dio je Michelinove DNK.

Florent Menegaux
CEO, Michelin



Važno je da, kako se procesi promjena u poslovanju ubrzavaju, ostajemo u potpunosti usredotočeni na poslovanje na pravi način. U središtu toga je poštivanje i unapređivanje ljudskih prava, čemu smo u Unileveru posvećeni. Doista, smatram da je to odgovornost svih, kako onih koji rade za Unilever, tako i onih drugih, da osiguramo da kontinuirano poštujemo naše standarde i dodatno podižemo ljestvicu u našem radu.

Alan Jope
CEO, Unilever



Smisao Veolije je činiti značajne doprinose ljudskom napretku pružanjem usluga zaštite okoliša. Potičem ostale da nam se pridruže u našoj čvrstoj obvezi prema UN-ovim Ciljevima održivog razvoja, uz poštivanje ljudskih prava kao vodeće niti u tom procesu.

Antoine Frérot
CEO, Veolia



PRIJEDLOZI AKTIVNOSTI ZA MENADŽERE

Postoje brojne akcije koje možete poduzeti kako biste unaprijedili poštivanje ljudskih prava u vašoj organizaciji i šire.



UPOZNAJTE SE
s najvažnijim ljudskim
pravima za vaše
poduzeće



PREDVODITE
processe



UMREŽITE SE
transparentno s
dionicima



SURAĐUJTE
izvan svoje zone
komfora



UPOZNAJTE SE s najvažnijim ljudskim pravima za vaše poduzeće

Međunarodni standardi pozivaju poduzeća da daju prioritet onim utjecajima na ljudska prava u kojima bi šteta za ljude bila najveća.

Takvi utjecaji obično donose i najveći rizik za poslovanje.

- **Prepoznajte rizike za ljude i procijeniti njihovu relativnu težinu**, posebno slušajući one na koje korištenje proizvoda i usluga poduzeća utječe, ili su dio operativnog lanca i dobavljačkog lanaca.
- **Pratite važne teme kako nastaju**, po djelatnostima (npr. lanci opskrbe kobaltom u proizvodnji elektronike i baterija za e-vozila) i razini pažnje javnosti (npr. #metoo).

- **Budite spremni komunicirati** o izazovima s kojima se suočavate i nastojanjima poduzeća da kontinuirano poboljšava svoj rad.



Smatram osobnom obvezom posjetiti naše Symrise Lighthouse projekte kako bih se uvjerio i shvatio kako poboljšavamo kvalitetu života ljudi s kojima radimo na samom početku naših dobavljačkih lanaca.

Dr. Heinz-Jürgen Bertram
CEO, Symrise



Dugi niz godina predsjednik uprave dr. Heinz-Jürgen Bertram bio je aktivni zagovornik povezivanja **Symrisea** s ljudima koji na Madagaskaru proizvode visokokvalitetnu vaniliju. Poduzeće razvija vještine poljoprivrednika i poboljšava njihove životne uvjete u mnogim područjima. Temelj te obveze je jamčiti da su ljudska prava zajamčena duž cijelog dobavljačkog lanca i da obje strane imaju koristi od ove bliske suradnje.



PREDVODITE procese

Rukovodstvo izvršnog direktora igra ključnu ulogu u osiguravanju ozbiljnog shvaćanja ljudskih prava u poduzeću i njihovog uvođenja u korporativnu kulturu pružanjem vidljivosti, podrške rukovođenja i resursa.

- **Pošaljite jasnu i nedvosmislenu poruku o ljudskim pravima osoblju** diljem organizacije, od istraživanja i razvoja do nabave, prodaje i marketinga, kako biste predstavili zajedničku viziju.
- **Osnažite osoblje za postavljanje jasnih očekivanja** u poslovanju s poslovnim partnerima čija praksa može utjecati na ljudska prava.
- **Omogućite ciljeve izvedbe, poticaje i resurse** koje zaposlenici trebaju kako bi učinkovito rješavali pitanja ljudskih prava i otvoreno razgovarajte o njima



Htio bih iskoristiti ovu priliku da vas sve zamolim da razmotrite svoje odgovornosti s gledišta poštivanja prava ljudi uključenih u vaš posao i povezanih s vašim poslovanjem.

Toshiaki Higashihara
Predsjednik uprave Hitachija,
u svojoj godišnjoj poruci o ljudskim pravima, 10 prosinca 2018. godine



Od 2014., svake godine, povodom Dana ljudskih prava, 10. prosinca, izvršni direktor i predsjednik uprave **Hitachija** Toshiaki Higashihara šalje poruku o ljudskim pravima rukovoditeljima i zaposlenicima Hitachi, Ltd.-a i Hitachi Groupe. U 2018. godini 258.000 rukovoditelja i zaposlenika u i izvan Japana dobilo je e-poruku o globalnim trendovima ljudskih prava, Hitachijevoj politici i aktivnostima ljudskih prava i individualnoj važnosti zaposlenika pri poštivanju ljudska prava u svom radu.



UMREŽITE SE transparentno s dionicima

Javnost očekuje da će izvršni direktori biti vidljivi po pitanju svrhe i utjecaja, a ljudska prava su neka od najvažnijih.

- **Pokažite da vaše poduzeće cijeni svoje odnose s ljudima i društvo** iskazujući osobnu svjesnost, spremnost i voljnost u poduzimanju mjera.
- **Izravno slušajte dionike na koje vaše poslovanje može utjecati** kako biste razumjeli njihova stajališta i promjenu koju vaše odluke i postupci mogu učiniti u njihovom životu.
- **Podijelite svoju poruku o ljudskim pravima s dionicima**, uključujući investitore, kolege u industriji i vladine dužnosnike.



Bila mi je čast govoriti na UN-ovu Forumu o poslovanju i ljudskim pravima i podijeliti Totalovo "putovanje" po pitanju ljudskih prava. Uključenje privatnog sektora je nužno za poštivanje ljudskih prava u cijelom svijetu!

Patrick Pouyanné
CEO, Total



UN-ov forum o poslovnim sektorima i ljudskim pravima najveće je godišnje okupljanje na temu ljudskih prava u vezi s poslovnim pitanjima. Okuplja više od 2.000 sudionika iz vlasti, gospodarstva, civilnog društva, tijela UN-a, visokog obrazovanja i medija. U 2018. godini, povodom 70. obljetnice Opće deklaracije o ljudskim pravima, Patrick Pouyanné, predsjednik uprave **Totala**, govorio je na uvodnom plenarnom zasjedanju Forumu, što ga čini jednim od rijetkih izvršnih direktora multinacionalne kompanije koji se direktno obratio publici na Forumu.



SURAĐUJTE izvan svoje zone komfora

Mnoga pitanja ljudskih prava su jedinstvena i sustavna, što znači da su za njihovo rješavanje potrebne raznovrsne mogućnosti, značajni resursi i snažni utjecaji.

- **Uključite ostale menadžere** u vašoj industriji kako biste izgradili utjecaj potreban za promjenu motivacije u lancima opskrbe.
- **Uspostavite dijalog i partnerstva s dionicima**, uključujući vladu, međunarodne nevladine organizacije i civilno društvo.
- **Potaknite svoj tim** da razmisli o temeljnim uzrocima i razvijte jedinstvene kolaboracije s mogućnošću podizanja ljestvice po pitanju ovih teško rješivih pitanja.

Izvršni direktori **BP-a, Equinora, Shella i Totala** najavili su uspostavu zajedničkog okvira za ocjenu ljudskih prava kod dobavljača u energetskej industriji. Željeni ishod je da se dobavljačima olakša da učinkovitije pokažu na koje načine poštuju ljudska prava te da se podrže poduzeća koja sudjeluju u poboljšanju radnih uvjeta u lancu opskrbe energijom. Provedene procjene temelje se na dogovorenim kriterijima i dijele se s poduzećima koja sudjeluju u radu putem neovisne treće strane.



Vjerujemo da će ova suradnja biti korisna svim stranama, jačanjem zajedničkih očekivanja o poštivanju ljudskih prava i jačanjem naše sposobnosti procjene i rješavanja modernih rizika od ropstva u dobavljačkim lancima naše industrije.

Bob Dudley
CEO, BP



U nastojanju da iskorijeni dužnički i prisilni rad, **Randstad** je snažno surađivao s Međunarodnom organizacijom rada (ILO) i njenim ključnim dionicima u definiranju i pregovaranju o preporukama koje zabranjuju zlouporabu u području naknada za zapošljavanje. Nakon što je u ožujku 2019. Upravno tijelo ILO-a usvojilo preporuke, one su uklopljene u revidiranu poslovnu politiku i politiku ljudskih prava Randstada, čime su postale dio politike upravljanja.



Kao tržišni lider, naša je odgovornost voditi primjerom. Radnici nikada ne bi trebali platiti kako bi si osigurali dostojan posao.

Jacques van den Broek
CEO, Randstad



Kroz inicijativu Tech protiv trgovine ljudima, **Amazon, AT&T, BT, Microsoft, Nokia, Salesforce.org** i **Vodafone** objedinjuju svoju stručnost, sposobnost za inovacije i globalni domet za unapređenje tehničkih aplikacija koje pomažu u sprječavanju i ometanju trgovine ljudima i osnažuju žrtve takvih djela. Trgovina ljudima je zločin koji utječe na otprilike 40 milijuna ljudi širom svijeta, a angažman privatnog sektora je od vitalnog značaja. Zajedno poduzeća i globalni stručnjaci za borbu protiv trgovine ljudima identificiraju i istražuju mogućnosti razvoja i širinu primjene novih tehnologija.

Trgovina ljudima je složeno pitanje i nemoguće ga je riješiti samostalno. Zato mi surađujemo s drugima iz tehnološkog sektora kako bismo napravili razliku u životima ljudi.

Philip Jansen
CEO, BT



Microsoft svakodnevno širom svijeta radi na rješavanju potencijalnog utjecaja naše tehnologije i poslovanja na ljudska prava. No, naša obveza tu ne prestaje. Usmjereni smo i na iskorištavanje snage vlastite tehnologije za poboljšanje života ljudi, istovremeno primičući dobro upravljanje, unapređivanje vladavine prava i surađivanje s ljudima i vladama u cijelom svijetu kako bismo pomogli u ostvarivanju i održavanju ljudskih prava.

Brad Smith
President, Microsoft Corporation



Siguran, odgovoran i održiv dobavljački lanac poštuje ljude i ljudska prava. Naše kolektivne akcije - zajedno kao industrija, zajednice, vlada i nevladine organizacije - poboljšavaju život u ruralnim područjima, povećavaju prihode i osiguravaju djeci i odraslima svaku priliku za napredak.

David MacLennan
Chairman and CEO, Cargill



POKRENITE AKTIVNOSTI KROZ WBCSD

WBCSD okuplja poduzeća kako bi se zajednički uhvatili u koštac sa složenim pitanjima održivosti koja nisu u mogućnosti sami riješiti te oblikovati i pojačati glas vodećih poslovnih organizacija te ga unaprijediti.



Povezivanje s kolegama u industriji i drugim stručnjacima kako biste dijelili izazove i nadograđivali rješenja.



Ugrađivanje ljudskih prava u posao kako biste doprinijeli ciljevima održivog razvoja.



Uvođenje adekvatne perspektive ljudskih prava u šire sistemske i sektorske inicijative.



Angažiranje poslovnih lidera u akcijama poštivanja i promicanja ljudska prava.

U kontekstu ljudskih prava potičemo svoje članove i partnere na:

Pridružite
nam se u
mobiliziranju
poslovnog
vodstva po
pitanjima
ljudskih prava.



OSTANITE INFORMIRANI

WBCSD-ova stranica Business and Human Rights Gateway povezuje poslovni sektor sa dinamičnom perspektivnom ljudskih prava. Omogućuje jednostavan pristup resursima, alatima, novostima i uvidima koji vas podupiru u pretraživanju ovog područja.

<https://humanrights.wbcsd.org/>



KLJUČNI KONTAKTI U WBCSD-U



Filippo Veglio
Managing Director, People
veglio@wbcسد.org



Kitrhona Cerri
Director, Social Impact
cerri@wbcسد.org



Davide Fiedler
Manager, Social Impact
fiedler@wbcسد.org

Ovaj je vodič rezultat zajedničkih napora tajništva WBCSD-a i menadžera članova i partnerskih organizacija, čime se osigurava da dokument predstavlja mišljenje većine članova WBCSD-a i njegovih partnera. No, to ne znači da se svaki član i svaki partner organizacije slaže se sa svakom riječju.

**World Business Council
for Sustainable Development**

Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2B
CP 2075 1211 Geneva 1
Switzerland

**Hrvatski poslovni savjet
za održivi razvoj**

Prilaz Gjure Deželića 30
10000 Zagreb
Hrvatska
www.hrpsor.hr |  @HrBcsd