

BIZNES I PRAWA CZŁOWIEKA

Razem dla zrównoważonego rozwoju



Global Compact
Network Poland



Know-How Hub
Centrum Transferu Wiedzy

PATRONAT
HONOROWY:



RZECZNIK PRAW
OBYWATELSKICH



BIZNES I PRAWA CZŁOWIEKA

Razem dla zrównoważonego rozwoju

Redakcja naukowa:

Prof. UMK dr hab. Marcin Kilanowski, LL.M. (Harvard)



**PATRONAT
HONOROWY:**



**RZECZNIK PRAW
OBYWATELSKICH**



OUR MISSION:
**MOBILIZE A GLOBAL
MOVEMENT
OF SUSTAINABLE
COMPANIES
AND STAKEHOLDERS
TO CREATE
THE WORLD
WE WANT**

THE TEN PRINCIPLES OF THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT



HUMAN RIGHTS

- 1 Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and
- 2 make sure that they are not complicit in human rights abuses.



LABOUR

- 3 Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
- 4 the elimination of all forms of forced and compulsory labour;
- 5 the effective abolition of child labour; and
- 6 the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.



ENVIRONMENT

- 7 Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;
- 8 undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
- 9 encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.



ANTI-CORRUPTION

- 10 Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.



Cele Zrównoważonego Rozwoju nie są tylko listą zadań. Niosą nadzieję, marzenia, prawa i oczekiwania ludzi na całym świecie. Gwarantują też najpewniejszą drogę do wywiązania się z naszych zobowiązań wynikających z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, która obchodzi dziś 75. rok istnienia. Obecnie jednak tylko 15% zadań [wpisanych w Cele Zrównoważonego Rozwoju] jest na drodze realizacji, a wiele z nich zmierza w odwrotnym kierunku. Zamiast zostawiania kogokolwiek w tyle, ryzykujemy pozostawienie w tyle Celów Zrównoważonego Rozwoju.

wypowiedź z września 2023 r.

António Guterres

Secretary-General of the United Nations
Chair of the UN Global Compact Board







Znajdujemy się w połowie drogi do realizacji Agendy 2030 i pewne jest, że nie osiągamy zamierzonych celów. W dzisiejszych dyskusjach uznano potrzebę prowadzenia wymiernych, wiarygodnych i ambitnych działań korporacyjnych oraz potrzebę zaangażowania liderów we współpracę z rządami i społeczeństwem obywatelskim.

Historia nauczyła nas, że liderzy, którzy odnoszą sukcesy, to ci, którzy zaspokajają potrzeby przyszłości, idąc do przodu.

wypowiedź z września 2023 r.

Sanda Ojiambo

Assistant Secretary-General of the United Nations Global Compact, CEO & Executive Director UN Global Compact





DANE WPROWADZAJĄCE

30 państw



podjęto działania regulacyjne w zakresie działalności biznesu i jego wpływów na praw człowieka i prawa pracownicze:

- **26 państw** – w tym Polska – przyjęło plany działania na rzecz wdrożenia Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka
- **4 państwa** włączyły rozdział biznes i prawa człowieka do swoich krajowych planów działania dotyczących praw człowieka

Źródło: United Nations High Commissioner for Human Rights

737

KORPORACJI MIĘDZYNARODOWYCH

kontroluje 80% całości świata korporacyjnego. Firmy te i przyjmowane przez nie polityki mają więc znaczący wpływ na sytuację praw człowieka w biznesie

Źródło: ETH Zurich



Tylko **28%** osób biorących udział w badaniu prowadzonym przez Kampanię Przeciw Homofobii zadeklarowało, że może wypowiadać się swobodnie o swoim życiu prywatnym w miejscu pracy

Źródło: "Sytuacja społeczna osób LGBT w Polsce. Raport za lata 2019-2020", Kampania Przeciw Homofobii



Tylko **3%** polskich firm przyjęło strategię w zakresie zarządzania różnorodnością



20% firm deklaruje przystosowanie miejsca pracy do potrzeb osób poruszających się na wózku,

8% do potrzeb osób niedosłyszących,

a **2%** do potrzeb osób niewidzących

Źródło: „Zarządzanie różnorodnością w Polsce. Gdzie jesteśmy, dokąd zmierzamy?”, Forum Odpowiedzialnego Biznesu



Okolo 20% osób biorących udział w badaniu Koalicji Bezpieczni w Pracy uważa, że ich stanowiska pracy nie są ani ergonomiczne, ani dobrze przemyślane

Stanowiska pracy są najczęściej uniwersalne i niedostosowane m.in. do potrzeb osób 50+

Źródło: „Bezpieczeństwo Pracy w Polsce 2022. Osoby 50+ na rynku pracy: możliwości i ograniczenia”, Koalicja Bezpieczni w Pracy

ŚREDNIO 55% PRACODAWCÓW WSPIERA DOBROSTAN PSYCHICZNY PRACOWNIKÓW

Źródło: „Bezpieczeństwo Pracy w Polsce 2023. Dobrostan pracownika, czyli wellbeing w pracy w Polsce”, Koalicja Bezpieczni w Pracy



Na poziomie globalnym **63% pracowników** doświadcza stresu przynajmniej raz w tygodniu, co negatywnie wpływa na ich pracę

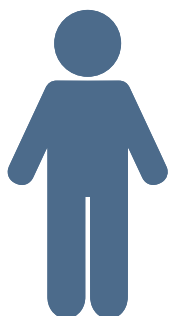


Codzienny stres w pracy częściej doświadczają Polki **24,45%** niż Polacy **19,92%**



W Polsce średnio **40% pracowników** twierdzi, że ich firma nie uczestniczy w żadnej inicjatywie z zakresu DEI

Źródło: „Raport People at Work 2023: A Global Workforce View”, ADP Research Institute



WEDŁUG DANYCH MOP NA POZIOMIE GLOBALNYM KOBIETY ZARABIAJĄ MIĘDZY 12% A 20% MNIEJ NIŻ MĘŻCZYŹNI



Źródło: Międzynarodowa Organizacja Pracy

DANE WPROWADZAJĄCE



48% osób biorących udział w badaniach Fundacji Aktywizacja wskazała, że osobom z niepełnosprawnościami trudniej jest znaleźć zatrudnienie z powodu ograniczeń zdrowotnych

Źródło: „Zmienia(My). Co wpływa na gotowość do podjęcia zatrudnienia wśród niepracujących osób z niepełnosprawnościami?”, Fundacja Aktywizacja

49,9% młodych Polaków sprawdza zaangażowanie społeczne firmy i to, w jaki sposób firma reaguje na aktualne wydarzenia

Źródło: „Młodzi Polacy na rynku pracy w « nowej normalności »”, PwC



59,5% młodych Polaków stawia work-life balance ponad wysokie zarobki; dla prawie **70%** z nich ważne są wartości firmy, jej wizja i misja

Źródło: „Młodzi Polacy na rynku pracy”, PwC



Jedynie **38,1%** osób przyznaje, że w ich organizacji podejmowany jest temat neuro różnorodności

Źródło: „Neuro różnorodni w biurze. Jak projektować neuroinkluzywne przestrzenie pracy?”, workplace, SKANSKA



W skali globalnej kobiety nie osiągają więcej, jak **60%** swojego potencjału i osiągają średnio o **28%** mniej niż mężczyźni w kluczowych wymiarach rozwoju społecznego

Źródło: „The Paths to equal. Twin indices on women's empowerment and gender equality”, UN Women



Globalnie kobiety stanowią **41,9%** siły roboczej w 2023 r., jednak ich udział na wyższych stanowiskach kierowniczych wynosi średnio **32,2%**

Źródło: „Global Gender Gap Report 2023”, World Economic Forum

KOBIETY STANOWIĄ 49,3% WSZYSTKICH OSÓB PRACUJĄCYCH W ZAWODACH INNYCH NIŻ STEM, ALE TYLKO 29,2% OGÓŁU PRACOWNIKÓW STEM, TJ. NAUK PRZYRODNICZO-TECHNICZNO-MATEMATYCZNYCH

Źródło: „Global Gender Gap Report 2023”, World Economic Forum



**Ponad połowa
pracujących Polek
52,1%**

uważa, że ich płeć jest przesłanką do gorszego traktowania oraz jest przekonana, że kobietom stawiane są wyższe wymagania, niż względem mężczyzn na równorzędnych stanowiskach (**55,7%**)

Źródło: „Niech nas usłyszą! Głos kobiet w korporacjach”, 30% Club Poland



Wśród najczęstszych barier w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami pracodawcy wskazują: bariery architektoniczne

36%

oraz brak doświadczenia w rekrutowaniu osób z niepełnosprawnościami

30%

Źródło: „Co pracodawcy w Polsce myślą o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami?”, Fundacja Aktywizacja



63% PRACOWNIKÓW W POLSCE DOŚWIADCZYŁO NIEODPOWIEDZIALNEGO TRAKTOWANIA PRZEZ PRZEŁOŻONEGO, NATOMIAST **46%** WPROST DEKLARUJE SIĘ JAKO OFIARY MOBBINGU W MIEJSCU PRACY

Źródło: „Bezpieczeństwo w pracy w Polsce 2019. Mobbing depresja, stres w miejscu pracy”, Koalicja Bezpieczni w Pracy



Średnio 9 na 10 osób żywi uprzedzenia wobec kobiet.

Upredzenia w zakresie norm społecznych związanych z płcią są powszechne zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet

Globalnie jedynie **27%** osób uważa, że posiadanie przez kobiety takich samych praw, jak mężczyźni, jest niezbędnym elementem demokracji

Źródło: "2023 Gender Social Norms Index", United Nations Development Programme

PODSUMOWANIE

Prawa człowieka są uznawane za niezbywalne i uniwersalne. Przysługują każdemu człowiekowi niezależnie od tego, gdzie mieszka, jakiej jest narodowości, jaką ma płeć czy orientację seksualną i inne cechy osobiste. Prawa te są determinowane przez szereg różnych czynników, takich jak deklaracje i konwencje międzynarodowe, uniwersalne wartości etyczne, konstytucje oraz regulacje prawne w poszczególnych państwach, kulturę, edukację czy świadomość.

„Biznes i prawa człowieka. Razem dla zrównoważonego rozwoju” jest kolejną odsłoną corocznego raportu UN Global Compact Network Poland, w którym eksperci, naukowcy oraz przedstawiciele biznesu dzielą się niezbędną wiedzą, doświadczeniem i sprawdzonymi praktykami w codziennym dbaniu o przestrzeganie praw człowieka w organizacjach. W tegorocznej publikacji autorzy w szczególny sposób wyróżnili tematy związane ze zrównoważonym rozwojem, włączaniem osób z niepełnosprawnościami, otwarciem na różnorodność, zmniejszaniem nierówności i wspieraniem mniejszości.

Zdaniem wszystkich autorów publikacji kluczem do osiągnięcia i utrzymania standardów przestrzegania praw człowieka jest edukacja i budowanie świadomości o znaczeniu praw człowieka w życiu społecznym. Dlatego w raporcie umieszczono treść Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka – dokumentu stanowiącego podstawowy zbiór praw człowieka i zasad ich stosowania, uchwalonego przez Zgromadzenie Ogólne ONZ.

Autorzy raportu w szczególny sposób skupili się na podkreśleniu roli firm i organizacji w przestrzeganiu praw człowieka. Jak zauważyli, pomimo wielu rozwiązań i przyjętych deklaracji prawa człowieka nadal nie są dostatecznie respektowane, szczególnie w zakresie łańcucha dostaw, sięgającego krajów słabo rozwiniętych. To właśnie biznes ma szansę realnie wpłynąć na standardy życia i przestrzeganie praw.





Wstęp do raportu

Państwa oraz operujący na ich terenie sektor prywatny powinni gwarantować pełne przestrzeganie praw człowieka i standardów pracy. Niestety cywilizacja człowieka, pomimo przyjęcia tak wiarygodnego dokumentu jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, brnie w kierunku dyskryminacji, zbrodni wojennych, autorytaryzmów i populizmów, które niweczą zdobycze humanizmu.

Mamy obecnie 33 wojny, zbrodnie wojenne w Ukrainie, czy ostatnio w Izraelu i Strefie Gazy, mamy kraje, gdzie za homoseksualizm karze się śmiercią, a także kraje, gdzie kobietom nie wolno korzystać z systemu edukacji. Skala wyzwań wynikająca z kryzysu humanizmu wymaga pilnych działań.

Przypomnijmy, że na 183 państwa w Zgromadzeniu Ogólnym ONZ jedynie 30 podjęło działania regulacyjne w zakresie działalności biznesu i jego wpływu na prawa człowieka i prawa pracownicze. W tym gronie jedynie 26 państw przyjęło plany działania na rzecz wdrożenia wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. 4 państwa włączyły rozdział dotyczący biznesu i praw człowieka do krajowych planów działania.

Równoległy proces trwa w obszarze precyzyjnego opisywania przez państwa wpływu degradacji przyrody, szóstego wielkiego wymierania gatunkowego oraz negatywnych skutków zmiany klimatu na prawo człowieka do czystego środowiska w danym kraju. Jest to element raportowania w ramach National Determined Contribution – NDC, który jest wymogiem dla państw związanych Porozumieniem paryskim z 2015 r., czyli dla wszystkich państw świata.

W tle mamy rosnącą rolę biznesu. Wystarczy przypomnieć, że obecnie istnieje 737 międzynarodowych korporacji, które kontrolują 80% przestrzeni zajmowanej przez globalny rynek prywatny, który na skutek globalizacji ma wpływ na prawie każdy aspekt naszego życia. Bez względu na to, czy pracujemy w sektorze prywatnym, publicznym czy społecznym, korporacje oddziałują na przestrzeganie praw człowieka. Czasem jest to oddziaływanie pozytywne, w szczególności w państwach, gdzie opresyjne prawo krajowe poza przestrzenią zatrudnienia jest łagodzone przez międzynarodowe standardy korporacyjne gwarantujące przestrzeganie praw człowieka w miejscu pracy. Niestety bardzo często sytuacja jest odwrotna i to biznes odpowiada za łamanie praw człowieka i standardów pracy, stosując praktyki biznesowe będące w konflikcie z prawem krajowym. Jeśli w takim kraju jak Polska jedynie 3% firm przyjęło strategię zarządzania różnorodnością, ledwie 20% deklaruje przystosowanie miejsc pracy do potrzeb osób poruszających się na wózku, czy 8% do potrzeb osób niedosłyszących, a 2% do osób niedowidzących, to wyobraźmy sobie, jak dramatycznie gorzej wygląda sytuacja w krajach globalnego południa, które według ONZ-owskiego wskaźnika HDI nie mieszczą się w gronie krajów o wysokim poziomie rozwoju.

Jeśli spojrzymy na wyzwania współczesnego świata w obszarze zdrowia psychicznego, opresyjność informacji i bodźców zewnętrznych, na które nie mamy wpływu (takie jak zanieczyszczenie światłem czy hałasem w środowisku miejskim, zaburzona równowaga między życiem prywatnym a rodzinnym, czy uzależnienie od mediów społecznościowych), to dojdziemy do wniosku, że troska o zdrowie pracowników i ich rodzin powinna być jednym z najwyższych priorytetów dla pracodawcy. Tymczasem w Polsce tylko 55% pracodawców wspiera dobrostan psychiczny pracowników poprzez różnorodne programy wewnętrzne. Tymczasem aż 63% pracowników doświadcza w pracy stresu przynajmniej

raz w tygodniu. W tle tego zjawiska znajduje się dysproporcja w poziomie zarobków pomiędzy kobietami i mężczyznami. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy kobiety zarabiają między 12 a 20% mniej niż mężczyźni.

Skrajnym przykładem stresu i opresyjności w miejscu pracy jest zjawisko mobbingu i molestowania seksualnego. Dane dla Polski wskazują, że 63% pracowników doświadczyło nieodpowiedzialnego traktowania przez przełożonego, a aż 46% doświadczyło mobbingu w miejscu pracy ze strony przełożonego lub współpracownika.

Jeśli chcemy, aby niesprawiedliwość i zło zostały wykorzenione, musimy im przeciwdziałać aktywnie. Także w naszym osobistym mikrokosmosie, rodzinie, miejscu pracy, środowisku przyjaciół. Nie dajmy sobie wmówić, że nie mamy wpływu. Prawa człowieka i ich przestrzeganie to nasza wspólna odpowiedzialność. W ramach United Nations Global Compact wierzymy, że mądre włączenie sektora prywatnego do walki o prawa człowieka przyspieszy powszechne respektowanie standardów, które gwarantuje Powszechna Deklaracja Praw Człowieka.



Kamil Wyszowski
Przedstawiciel i Dyrektor Wykonawczy
UN Global Compact Network Poland



Prof. UMK dr hab. Marcin Kilanowski LL.M. (Harvard)
Członek Rady Naukowej UNGC Network Poland,
Uniwersytet Mikołaja Kopernika

Innego świata nie będzie

Zrównoważony rozwój to konieczność. Każdego dnia przekonujemy się o tym coraz bardziej, wraz z kolejnymi badaniami naukowymi mówiącymi, że dziura ozonowa nadal się powiększa, że lody na obu biegunach topnieją szybciej, niż można było się spodziewać, że w wyniku aktywności człowieka kolejne gatunki zwierząt są na wymarciu. Przekonują o tym skala dewastacji środowiska naturalnego, które nie zregeneruje się nawet w odległej przyszłości, oraz spustoszenie, jakie w naszym życiu sięgają śmiertelne susze, jak na przykład w Somalii, czy trawiące osiedla ludzkie pożary, jak miało to miejsce w Kalifornii czy na Hawajach, w wyniku czego w tym roku zginęły w płomieniach setki ludzi. Najgorsza wiadomość jest jednak taka, że nie ma dla nas innego miejsca, do którego moglibyśmy się udać. Nasza Ziemia jest jedynym skrawkiem we wszechświecie, jaki znamy, na którym możemy żyć jako ludzkość. Zanurzona w bezkresnej pustce, bez tlenu i o temperaturach tak ujemnych, że bez profesjonalnego sprzętu astronomowie nie mogliby przeżyć ani chwili. Otacza nas wszechświat, który oglądany z pozycji Ziemi jest piękny, ale gdy się do niego zbliżymy, zabije nas w zupełnej ciszy.

Wysłuchując się w głos ekspertów, słyszymy, że nie jest jeszcze za późno, że razem możemy odwrócić negatywne trendy, jakie dziś obserwujemy. Na pewno musimy przestać traktować naszą przyszłość jako temat polityczny i oprzeć się na wiedzy, choć wystarczyłoby nawet i zwykły zdrowy rozsądek, którego niestety politykom zbyt często w dzisiejszych czasach brakuje. Trafnie pisze o tym w niniejszym raporcie Prof. Randall Auxier. Konieczne jest jednak nasze wspólne zaangażowanie w kształtowaniu rozwoju gospodarczego i społecznego. I nie znaczy to, że mielibyśmy zrezygnować z wolnorynkowej gospodarki, jak wskazuje w swoim tekście Prof. Martin O'Neill, odnosząc się do niedawno wydanej książki Waheeda Hussaina. Można nadal dbać o rozwój gospodarczy, lecz musi się on oprzeć na „nowym modelu rozwoju” uwzględniającym środowisko społeczne i naturalne, jak wskazuje w swym tekście piszący te słowa. Zmiana nie będzie łatwa, bo wiąże się z przełamywaniem mocno zakorzonego *status quo*, jak zwraca uwagę Prof. Ladislau Dowbor. Potrzeba nam zmian systemowych, a taką jest między innymi wprowadzenie w EU regulacji prawnych dotyczących należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju, choć przygotowywane na obecnym etapie mogą budzić niedosyt, jak zwracają uwagę w niniejszym raporcie Dr Anna Aseeva i Beata Faracik. Ów zrównoważony rozwój będzie jednak możliwy nie tylko dzięki prawotwórczym działaniom państw i dostosowującym się do nich podmiotom biznesowym. Będzie on możliwy, pod warunkiem że do jego wypracowywania zaangażowani zostaniemy my wszyscy: rządy i samorządy, przedsiębiorcy i społeczeństwo obywatelskie. Trafnie wskazuje na to tekst Vireny Ringler. Tylko razem możemy powstrzymać negatywne zmiany, jakie zachodzą wokół nas, zmiany prowadzące do pogłębiającego się ubóstwa, migracji zarobkowych, degradacji środowiska naturalnego czy marnotrawienia kapitału ludzkiego. Zacznijmy małymi krokami, na każdym możliwym polu naszej aktywności. Z pewnością działalność edukacyjna będzie tutaj kluczowa, wskazująca na konieczność rozwijania biznesu w oparciu o standardy etyczne, jak zaznacza w swym tekście Prof. Piotr Wachowiak. Potrzebna będzie także niezakłócona komunikacja międzyludzka, jak pisze

Tim Larnder. A nadrzędnym celem i wartością, o którą powinniśmy w jej trakcie dbać. Uzasadnieniem dla podejmowania ich - w imię zwiększania poziomu poczucia sprawiedliwości wśród ludzi - jest sam człowiek, jak zaznaczają w swych tekstach J.E. Daphne Bergsma, Agnieszka Kulikowska i Joan Birika. Biorąc pod uwagę wszystkie zebrane w tym raporcie głosy, można powiedzieć, że rozwój nie powinien opierać się jedynie na rozwoju infrastruktury czy wspieraniu przedsiębiorczości, lecz powinien także uwzględniać budowanie inkluzywnych relacji społecznych, które nikogo nie pomijają i które opierają się na doświadczeniach indywidualnych, często tak odmiennych od naszych własnych, ale niesamowicie istotnych. Wszystkie one, wypowiedziane i usłyszane, mogą wzbogacać nasz ogląd rzeczywistości i przyczyniać się do zmiany, by to nie jednostkowe, czy grupowe lub partyjne partykularyzmy wygrywały nad innymi, lecz by wygrał człowiek, dotychczas marginalizowany w prezentowaniu swojego zdania i potrzeb, ale także i rozwiązań mogących przynieść korzyść wszystkim. Swoją rolę w budowaniu takiej przyszłości mają do odegrania także przedsiębiorcy przez wspieranie rozwoju postaw liderkich wśród społeczności, w których funkcjonują. Społeczności takie będą miały większe szanse rozwinąć w sobie takie postawy, jeśli sami prowadzący działalność gospodarczą uczynią taki stan rzeczy swoim priorytetem. W specjalistycznych badaniach coraz częściej dostrzega się konieczność wypracowania aktywnej postawy po stronie inwestorów, którzy powinni uwzględnić społeczne otoczenie, w którym funkcjonują¹. A najdogodniejszym sposobem, uwzględniającym potencjał ludzki lokalnych społeczności czy własnych pracowników, jest wspieranie postaw liderkich w tychże społecznościach i grupach osób. Aktywne społeczności i grupy osób, gotowe do podjęcia komunikacji, współdziałania i wychodzące z własnymi inicjatywami budowania wspólnej przestrzeni, w której funkcjonują jej członkowie, a w której podejmowane są przedsięwzięcia gospodarcze, są właściwym otoczeniem zarówno dla pomyślnego rozwoju inwestycji, jak i dbania o zrównoważony rozwój. Na doświadczenia w budowaniu takiej właśnie przestrzeni współpracy wskazują liczne zawarte w tym raporcie głosy przedstawicieli biznesu. Coraz wyraźniej zdajemy sobie sprawę, że tylko razem możemy działać, by zachować otaczający nas świat dla przyszłych pokoleń. Innego świata nie będzie.

¹ Patrz: Michael Porter, Marka R.Kramer, Tworzenie wartości dla biznesu i społeczeństwa, w: Harvard Business Review Polska nr 99, maj 2011.





Prof. UW dr hab. Marcin Wiącek
Rzecznik Praw Obywatelskich, Uniwersytet Warszawski

Potrzebujemy solidarnego i zaangażowanego biznesu

75 lat temu powstał jeden z najważniejszych dokumentów w dziejach ludzkości: **Powszechna Deklaracja Praw Człowieka**. Narody zrzeszone w ONZ zawarły porozumienie, które zmieniło sposób myślenia o człowieku, podkreślając jego przyrodzoną godność oraz równe i niezbywalne prawa. Wyznaczało też jasny cel: dążenie do zbudowania takiego świata, w którym ludzie korzystać będą z wolności słowa i przekonań oraz z wolności od strachu i nędzy. Dzisiaj z dumą możemy powiedzieć, że ta piękna idea doprowadziła do wielu niezwykle korzystnych zmian na całym świecie. Również nasz kraj może być jednym z przykładów historycznych przemian, które w efekcie przyniosły więcej wolności obywatelom i umocniły rolę praw człowieka.

Każdy czas niesie jednak nowe wyzwania. Pozostajemy wdzięczni pokoleniom boleśnie doświadczonym dwoma światowymi wojnami, że pozostawiły nam tak piękną duchową spuściznę i moralną busołę. Lecz obecnie to już od nas zależy, czy potrafimy z niej korzystać. Dotyczy to wielu dziedzin, a szczególnie szeroko rozumianych relacji na styku świata społecznego i ekonomii, pracy i biznesu. Znakomicie ujął to prof. Cezary Olbracht-Prondzyński we wstępie do „Kodeksu Odpowiedzialności Obywatelskiej Pracodawcy” ustanowionego przez przedsiębiorców Pomorza: „Jako społeczeństwo potrzebujemy odpowiedzialnego i zaangażowanego biznesu. Potrzebujemy jego solidarności, wsparcia, uważności, empatii – nieobojętności. Potrzebujemy tego jako społeczeństwo. I potrzebuje tego polska demokracja”. Kiedy w czerwcu br. spotykałem się z przedsiębiorcami w Gdańsku, pogratulowałem im i podkreśliłem, że nasze myślenie zmierza absolutnie w tym samym kierunku.

Wspólne są, na przykład, nasze dążenia do wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju. Mamy bowiem świadomość, że realizacja takiego programu nie jest możliwa – ani w państwie, ani w firmie – bez uwzględnienia podstawowych praw człowieka. W tym zwłaszcza, co zawsze podkreślam, prawa do godności. Ale wiążą się z tym również prawo do równego traktowania, do czystego środowiska, czy do edukacji. Mieści się w tym przeciwdziałanie przemocy, wykluczeniu i skrajnemu ubóstwu. Nie możemy zapominać też o celu, jakim jest sprawiedliwość społeczna.

Co obecnie musi niepokoić? Na podstawie spraw kierowanych do Biura RPO (w 2022 r. była ich rekordowa liczba – 75 239) zidentyfikowaliśmy kilka istotnych problemów. Jednym z nich są przejawy ageizmu. Utrudniają one pracownikom z długim stażem kontynuowanie kariery zawodowej, a osobom młodym – nabywanie wiedzy i umiejętności od kolegów i koleżanek z większym doświadczeniem. Obie grupy czują się w jakiś sposób pokrzywdzone i dyskryminowane ze względu na wiek. Inną sygnalizowaną sprawą jest niedostateczny udział kobiet na stanowiskach kierowniczych. Pomimo lepszego wykształcenia wciąż jest im trudniej osiągać najwyższe szczeble kariery. Utrzymujący się od lat „szklany sufit”, segregacja pozioma na rynku pracy oraz niższe płace powodują, że wiele kobiet w starszym wieku popada w ubóstwo emerytalne. Następny problem dotyczy nadal wysoce niezadowolającego poziomu aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Wiem, że pracodawcy robią wiele w tym zakresie, ale to wciąż za mało w stosunku do potrzeb. Z kolei

jeśli chodzi o pracowników-migrantów, to co prawda ich liczba rośnie, ale wiele rozwiązań proceduralnych i prawnych jest w tym zakresie przestarzałych i nieadekwatnych do sytuacji. Nie radzi sobie z tym państwo, nie radzą często pracodawcy. Wreszcie niepokój muszą budzić negatywne zjawiska zachodzące od lat na polskim rynku usług finansowych: nadużywanie przez instytucje finansowe swojej pozycji wobec słabszej strukturalnie drugiej strony umowy, czyli konsumenta. Sprawy frankowe, GetBacku i Idea Banku, a wcześniej Amber Gold czy aktualnie Getin Noble Bank świadczą o tym, że ustawodawca nadal nie jest w stanie odpowiednio szybko i skutecznie reagować na nadużycia wobec konsumentów.

Jako Rzecznik interweniuję w konkretnych sprawach, walczę też konsekwentnie o zmiany w prawie i lepszą edukację. Wierzę, że dzięki tym wysiłkom – oraz dobrej współpracy ze środowiskiem pracodawców i biznesu – prawa człowieka będą w Polsce lepiej chronione, a nasze życie i praca będą miały bardziej przyjazny i godny charakter.





Spis treści

Dane wprowadzające	10
Podsumowanie	14
Kamil Wyszowski Przedstawiciel i Dyrektor Wykonawczy UN Global Compact Network Poland Wstęp do raportu.....	16
Prof. UMK dr hab. Marcin Kilanowski LL.M. (Harvard) Członek Rady Naukowej UNGC Network Poland, Uniwersytet Mikołaja Kopernika Innego świata nie będzie.....	20
Prof. UW dr hab. Marcin Wiącek Rzecznik Praw Obywatelskich, Uniwersytet Warszawski Potrzebujemy solidarnego i zaangażowanego biznesu.....	24
Powszechna Deklaracja Praw Człowieka	36
I. Głosy ekspertów i instytucji	
Prof. UMK dr hab. Marcin Kilanowski LL.M. (Harvard) Członek Rady Naukowej UNGC Network Poland, Uniwersytet Mikołaja Kopernika Od ubóstwa i zmian klimatu do nowego modelu wzrostu.....	44
Beata Faracik Prezesa i współzałożycielka Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu UE: należyta staranność czy „należyta staranność”.....	52
Prof. Ladislau Dowbor Katolicki Uniwersytecie w São Paulo, konsultant ds. klimatu kilku agencji ONZ Biznes i prawa człowieka: wyzwanie systemowe.....	54

Dr Anna Aseeva

Esq, Founder-Director of the association Legal Design GARDEN

Należyta staranność przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju w UE.....56

Prof. SGH dr hab. Piotr Wachowiak

Rektor Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie

Prawa człowieka i etyka to fundament biznesu.....58

Prof. Randall Auxier

Southern Illinois University Carbondale

Polityka jako wiedza?.....60

Verena Ringler

Director of Think & Do Tank European Commons

Nie będzie Europejskiego Zielonego Ładu bez zaangażowania obywateli i przedsiębiorstwa.....62

Tim Lardner

Director of UNOPS Multi Country Office

Odbudowa życia i firm w czasie wojny przy jednoczesnym zachowaniu podstawowych praw.....66

J.E. Pani Daphne Bergsma

Ambasador Królestwa Niderlandów w Polsce

Migracja zarobkowa: lepiej być przygotowanym niż nie.....68

Agnieszka Kulikowska

Starsza Partnerka w Page Executive, Członkini Zarządu Kampanii Przeciw Homofobii

Aktywne sojusznictwo, czyli jak biznes może wspierać osoby LGBT+.....70

Adw. Joanna Jasiewicz

Kancelaria Gide

Pracodawca jako welfare manager.....72

Prof. Martin O'Neill

University of York

Czy można żyć z niewidzialną ręką?.....74

Dr Sylwia Daniłowska

Wiceprezeska Zarządu Fundacji Aktywizacja,

Dyrektorka Pionu Badań i Rozwoju

Czy jest miejsce na niepełnosprawność w różnorodności w Polsce?.....76

Joan Birika

Senior Manager, Human Rights, United Nations Global Compact

Odpowiedzialność biznesu za zwalczanie dyskryminacji osób LGBTIQ+.....78

II. Biznes i prawa człowieka w praktyce

Karolina Siekierka

Senior Programme Specialist, Business & Human Rights Programme

Wsparcie polskich firm w zakresie realizacji praw człowieka i praw pracowniczych.....82

Nichole Solomons

Business & Human Rights Accelerator, UN Global Compact

Akcelerator Biznesu i Praw Człowieka.....84

BUSINESS & HUMAN RIGHTS ACCELERATOR.....86

Beata Chojecka

Programme Manager, Business & Human Rights Programme

Jacek Wojciechowicz

Ekspert ds. etyki, Business & Human Rights Programme

Równość płci to nieodzowny element praw człowieka w biznesie.....88

TARGET GENDER EQUALITY ACCELERATOR.....90



Kamila Bury

Radca prawny,

Country Board Member, Capgemini Polska

Kształtowanie etyki biznesu opartego na szacunku dla praw człowieka.....92

Karolina Andrian

Share The Care

Potęga regulacji.....94

Milena Olszewska-Miszuris

Co-Chair 30% Club Poland, ekspertka ds. zrównoważonego ładu

w Programie Biznes i Prawa Człowieka UN Global Compact Network Poland

Czas wsłuchać się w głos kobiet.....96

Agnieszka Lechman-Filipiak

Partner, DLA Piper Giziński Kycia sp. kom.

Nierówności w sferze zatrudnienia kobiet i mężczyzn.....98



III. Najlepsze praktyki partnerów Business & Human Rights Programme

Marta Byra

CSR Expert

Tadeusz Joniewicz

Sustainability & ESG Expert

Wspieranie działań na rzecz praw człowieka w Allegro na przykładzie Allegro Charitytatywni.....102

Marta Bulwan

Aplikantka radcowska, Koordynator ds. Ochrony Danych Osobowych

Czym są prawa człowieka w BASF?.....104

Aneta Geller

Dyrektorka Departamentu Zgodności i Etyki w Banku BNP Paribas

Bank BNP Paribas organizacją obywatelską.....106

Agnieszka Juraszczyk

Senior Public Relations & Content Marketing Specialist

Olga Skarżyńska

Consultant, Linkleaders

Prawo do bycia sobą.....108

Anna Grąbczewska

Prezes Fundacji CRIDO

W obronie dzieci – czyli jak CRIDO pomaga pomagać.....110

Agnieszka Lechman-Filipiak

Partner, DLA Piper Giziński Kycia sp. kom.

Zrównoważony rozwój strategią DLA Piper.....112

Mario Everardo Zamarripa Gonzalez

Dyrektor ds. Zrównoważonego Rozwoju w ERGO Hestia

ERGO Hestia – w TROSCE o prawa człowieka.....114

Katarzyna Kaczmarek

Country Equality Diversity and Inclusion Leader/ Krajowa Liderka ds. Różnorodności, Równego Traktowania i Kultury Przynależności, IKEA Retail Sp. z o.o.

Liczą się umiejętności – jak zwiększać kompetencje zawodowe osób z doświadczeniem uchodźczym w Polsce?.....116

Małgorzata Jarczyk-Zuber

Chief ESG Innovation Officer, ING Bank Śląski S.A.

Litera „S” w ESG – ważny wymiar naszej odpowiedzialności.....118

Urszula Okarma Członkini Zarządu, KRUK S.A. Dostępność i inkluzywność w podejściu strategicznym Grupy KRUK.....	120
Dorota Emanuel-Roszkowska Dyrektor Generalna, Lidex Lidex z kobiecą twarzą.....	122
Aleksandra Robaszkiewicz Head of Corporate Communications and CSR, Lidl Polska Lidl Polska chroni prawa człowieka.....	124
Agnieszka Kowalska Pełnomocniczka Zarządu ds. etyki, różnorodności i inkluzywności, mBank Prawa człowieka w centrum działań mBanku: więcej niż slogan.....	126
Ada Walentek General Manager, Nhood Services Poland Wartości i etyka w centrum biznesu.....	128
Wojciech Wieroński Członek Zarządu, OTCF SA i Fundacji 4F Pomaga Tworzymy miejsca przyjazne dla wszystkich.....	130
Piotr Lachowicz Group Sustainability Expert, Raben Group Transport to ludzie.....	132
Anna Białkowska ESG & Sustainability Manager Inkluzywny głos zaczyna się od inkluzywnego i otwartego środowiska pracy – Ringier Axel Springer Polska.....	134
Katarzyna Korcz Compliance Officer, Santander Bank Polska Jak budujemy bank bez barier.....	136
Piotr Chmiel Dyrektor Departamentu Zarządzania Zgodnością, T-Mobile Prawa człowieka, regulacje i biznes.....	138



Powszechna Deklaracja Praw Człowieka

Trzecia Sesja Ogólnego Zgromadzenia ONZ, obradująca w Paryżu, uchwaliła 10 grudnia 1948 roku Powszechną Deklarację Praw Człowieka. Dokument ten stanowi niewątpliwie jedno z największych i najtrwalszych osiągnięć ONZ. Przetłumaczona na większość języków świata Powszechna Deklaracja Praw Człowieka zbiera oraz porządkuje osiągnięcia i postulaty człowieka, który od wielu setek lat toczy nie skończoną jeszcze walkę o swoją wolność i swoją godność.

ZWAŻYWSZY, że uznanie przyrodzonej godności oraz równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej jest podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju świata,

ZWAŻYWSZY, że nieposzanowanie i nieprzestrzeganie praw człowieka doprowadziło do aktów barbarzyństwa, które wstrząsnęły sumieniem ludzkości, i że ogłoszono uroczyste jako najwznioślejszy cel ludzkości dążenie do zbudowania takiego świata, w którym ludzie korzystać będą z wolności słowa i przekonań oraz z wolności od strachu i nędzy,

ZWAŻYWSZY, że konieczne jest zawarowanie praw człowieka przepisami prawa, aby nie musiał - doprowadzony do ostateczności - uciekać się do buntu przeciw tyranii i uciskowi,

ZWAŻYWSZY, że konieczne jest popieranie rozwoju przyjaznych stosunków między narodami,

ZWAŻYWSZY, że Narody Zjednoczone przywróciły swą wiarę w podstawowe prawa człowieka, godność i wartość jednostki oraz w równouprawnienie mężczyzn i kobiet, oraz wyraziły swe zdecydowanie popierania postępu społecznego i poprawy warunków życia w większej wolności,

ZWAŻYWSZY, że Państwa Członkowskie podjęły się we współpracy z Organizacją Narodów Zjednoczonych zapewnić powszechne poszanowanie i przestrzeganie praw człowieka i podstawowych wolności,

ZWAŻYWSZY, że jednakowe rozumienie tych praw i wolności ma olbrzymie znaczenie dla ich pełnej realizacji,

PRZETO ZGROMADZENIE OGÓLNE ogłasza uroczyste niniejszą Powszechną Deklarację Praw Człowieka jako wspólny najwyższy cel wszystkich ludów i wszystkich narodów, aby wszyscy ludzie i wszystkie organy społeczeństwa mając stale w pamięci niniejszą Deklarację - dążyły w drodze nauczania i wychowywania do rozwijania poszanowania tych praw i wolności i aby zapewniły za pomocą postępowych środków o zasięgu krajowym i międzynarodowym powszechne i skuteczne uznanie i stosowanie tej Deklaracji zarówno wśród Państw Członkowskich, jak i wśród narodów zamieszkujących obszary podległe ich władzy.

Artykuł 1

Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw. Są oni obdarzeni rozumem i sumieniem i powinni postępować wobec innych w duchu braterstwa.

Artykuł 2

Każdy człowiek posiada wszystkie prawa i wolności zawarte w niniejszej Deklaracji bez względu na jakiegokolwiek różnicę rasy, koloru, płci, języka, wyznania, poglądów politycznych i innych, narodowości, pochodzenia społecznego, majątku, urodzenia lub jakiegokolwiek innego stanu.

Nie wolno ponadto czynić żadnej różnicy w zależności od sytuacji politycznej, prawnej lub międzynarodowej kraju lub obszaru, do którego dana osoba przynależy, bez względu na to, czy dany kraj lub obszar jest niepodległy, czy też podlega systemowi powiernictwa, nie rządzi się samodzielnie lub jest w jakikolwiek sposób ograniczony w swej niepodległości.

Artykuł 3

Każdy człowiek ma prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa swej osoby.

Artykuł 4

Nie wolno nikogo czynić niewolnikiem ani nakładać na nikogo służebności; niewolnictwo i handel niewolnikami są zakazane we wszystkich swych postaciach.

Artykuł 5

Nie wolno nikogo torturować ani karać lub traktować w sposób okrutny, niehumanitarny lub poniżający.

Artykuł 6

Każdy człowiek ma prawo do uznawania wszędzie jego osobowości prawnej.

Artykuł 7

Wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo, bez jakiegokolwiek różnicy, do jednakowej ochrony prawnej. Wszyscy mają prawo do jednakowej ochrony przed jakąkolwiek dyskryminacją, będącą pogwałceniem niniejszej Deklaracji, i przed jakimkolwiek narażeniem na taką dyskryminację.

Artykuł 8

Każdy człowiek ma prawo do skutecznego odwoływania się do kompetentnych sądów krajowych przeciw czynom stanowiącym pogwałcenie podstawowych praw przyznanych mu przez konstytucję lub przez prawo.

Artykuł 9

Nikogo nie wolno samowolnie aresztować, zatrzymać lub wygnać z kraju.

Artykuł 10

Każdy człowiek ma na warunkach całkowitej równości prawo, aby przy rozstrzyganiu o jego prawach i zobowiązaniach lub o zasadności wysuwanego przeciw niemu oskarżenia o popełnienie przestępstwa być słuchanym sprawiedliwie i publicznie przez niezależny i bezstronny sąd.

Artykuł 11

1. Każdy człowiek oskarżony o popełnienie przestępstwa ma prawo, aby uznawano go za niewinnego dopóty, dopóki nie udowodni mu się winy zgodnie z prawem podczas publicznego procesu, w którym zapewniono mu wszystkie konieczne środki obrony.

2. Nikt nie może być skazany za przestępstwo z powodu działania lub zaniechania nie stanowiącego w chwili jego dokonania przestępstwa według prawa krajowego lub międzynarodowego. Nie wolno także wymierzać kary wyższej niż ta, która była przewidziana w chwili popełnienia przestępstwa.

Artykuł 12

Nie wolno ingerować samowolnie w czyjekolwiek życie prywatne, rodzinne, domowe, ani w jego korespondencję, ani też uwłaczać jego honorowi lub dobremu imieniu. Każdy człowiek ma prawo do ochrony prawnej przeciwko takiej ingerencji lub uwłaczaniu.

Artykuł 13

1. Każdy człowiek ma prawo swobodnego poruszania się i wyboru miejsca zamieszkania w granicach każdego Państwa.

2. Każdy człowiek ma prawo opuścić jakikolwiek kraj, włączając w to swój własny, i powrócić do swego kraju.

Artykuł 14

1. Każdy człowiek ma prawo ubiegać się o azyl i korzystać z niego w innym kraju w razie prześladowania.

2. Nie można powoływać się na to prawo w przypadku ścigania wszczętego rzeczywiście z powodu popełnienia przestępstwa pospolitego lub czynu sprzecznego z celami i zasadami Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Artykuł 15

1. Każdy człowiek ma prawo do posiadania obywatelstwa.

2. Nie wolno nikogo pozbawiać samowolnie obywatelstwa ani nikomu odmawiać prawa do zmiany obywatelstwa.

Artykuł 16

1. Mężczyźni i kobiety bez względu na jakiegokolwiek różnice rasy, narodowości lub wyznania mają prawo po osiągnięciu pełnoletniości do zawarcia małżeństwa i założenia rodziny. Mają oni równe prawa w odniesieniu do zawierania małżeństwa, podczas jego trwania i po jego ustaniu.
2. Małżeństwo może być zawarte jedynie za swobodnie wyrażoną pełną zgodą przyszłych małżonków.
3. Rodzina jest naturalną i podstawową komórką społeczeństwa i ma prawo do ochrony ze strony społeczeństwa i Państwa.

Artykuł 17

1. Każdy człowiek, zarówno sam jak i wspólnie z innymi, ma prawo do posiadania własności.
2. Nie wolno nikogo samowolnie pozbawiać jego własności.

Artykuł 18

Każdy człowiek ma prawo wolności myśli, sumienia i wyznania; prawo to obejmuje swobodę zmiany wyznania lub wiary oraz swobodę głoszenia swego wyznania lub wiary bądź indywidualnie, bądź wspólnie z innymi ludźmi, publicznie i prywatnie, poprzez nauczanie, praktykowanie, uprawianie kultu i przestrzeganie obyczajów.

Artykuł 19

Każdy człowiek ma prawo wolności opinii i wyrażania jej; prawo to obejmuje swobodę posiadania niezależnej opinii, poszukiwania, otrzymywania i rozpowszechniania informacji i poglądów wszelkimi środkami, bez względu na granice.

Artykuł 20

1. Każdy człowiek ma prawo spokojnego zgromadzania i stowarzyszania się.
2. Nikogo nie można zmuszać do należenia do jakiegos stowarzyszenia.

Artykuł 21

1. Każdy człowiek ma prawo do uczestniczenia w rządzeniu swym krajem bezpośrednio lub poprzez swobodnie wybranych przedstawicieli.
2. Każdy człowiek ma prawo równego dostępu do służby publicznej w swym kraju.
3. Wola ludu jest podstawą władzy rządu; wola ta wyraża się w przeprowadzanych okresowo rzetelnych wyborach, opartych na zasadzie powszechności, równości i tajności, lub na innej równorzędnej procedurze, zapewniającej wolność wyborów.

Artykuł 22

Każdy człowiek ma jako członek społeczeństwa prawo do ubezpieczeń społecznych; ma również prawo do urzeczywistniania - poprzez wysiłek narodowy i współpracę międzynarodową oraz zgodnie

z organizacją i zasobami każdego Państwa - swych praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych, niezbędnych dla jego godności i swobodnego rozwoju jego osobowości.

Artykuł 23

1. Każdy człowiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru pracy, do odpowiednich i zadowalających warunków pracy oraz do ochrony przed bezrobociem.
2. Każdy człowiek, bez względu na jakiegokolwiek różnice, ma prawo do równej płacy za równą pracę.
3. Każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej.
4. Każdy człowiek ma prawo do tworzenia związków zawodowych i do przystępowania do związków zawodowych dla ochrony swych interesów.

Artykuł 24

Każdy człowiek ma prawo do urlopu i wypoczynku, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy.

Artykuł 25

1. Każdy człowiek ma prawo do stopy życiowej zapewniającej zdrowie i dobrobyt jego i jego rodziny, włączając w to wyżywienie, odzież, mieszkanie, opiekę lekarską i konieczne świadczenia socjalne, oraz prawo do ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, choroby, niezdolności do pracy, wdowieństwa, starości lub utraty środków do życia w inny sposób od niego niezależny.
2. Matka i dziecko mają prawo do specjalnej opieki i pomocy. Wszystkie dzieci, zarówno małżeńskie jak i pozamałżeńskie, korzystają z jednakowej ochrony społecznej.

Artykuł 26

1. Każdy człowiek ma prawo do nauki. Nauka jest bezpłatna, przynajmniej na stopniu podstawowym. Nauka podstawowa jest obowiązkowa. Oświata techniczna i zawodowa jest powszechnie dostępna, a studia wyższe są dostępne dla wszystkich na zasadzie równości w zależności od zalet osobistych.
2. Celem nauczania jest pełny rozwój osobowości ludzkiej i ugruntowanie poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności. Krzewi ono zrozumienie, tolerancję i przyjaźń między wszystkimi narodami, grupami rasowymi lub religijnymi; popiera działalność Organizacji Narodów Zjednoczonych zmierzającą do utrzymania pokoju.
3. Rodzice mają prawo pierwszeństwa w wyborze nauczania, które ma być dane ich dzieciom.

Artykuł 27

1. Każdy człowiek ma prawo do swobodnego uczestniczenia w życiu kulturalnym społeczeństwa, do korzystania ze sztuki, do uczestniczenia w postępie nauki i korzystania z jego dobrodziejstw.
2. Każdy człowiek ma prawo do ochrony moralnych i materialnych korzyści wynikających z jakiegokolwiek jego działalności naukowej, literackiej lub artystycznej.

Artykuł 28

Każdy człowiek ma prawo do takiego porządku społecznego i międzynarodowego, w którym prawa i wolności zawarte w niniejszej Deklaracji byłyby w pełni realizowane.

Artykuł 29

1. Każdy człowiek ma obowiązki wobec społeczeństwa, bez którego niemożliwy jest swobodny i pełny rozwój jego osobowości.

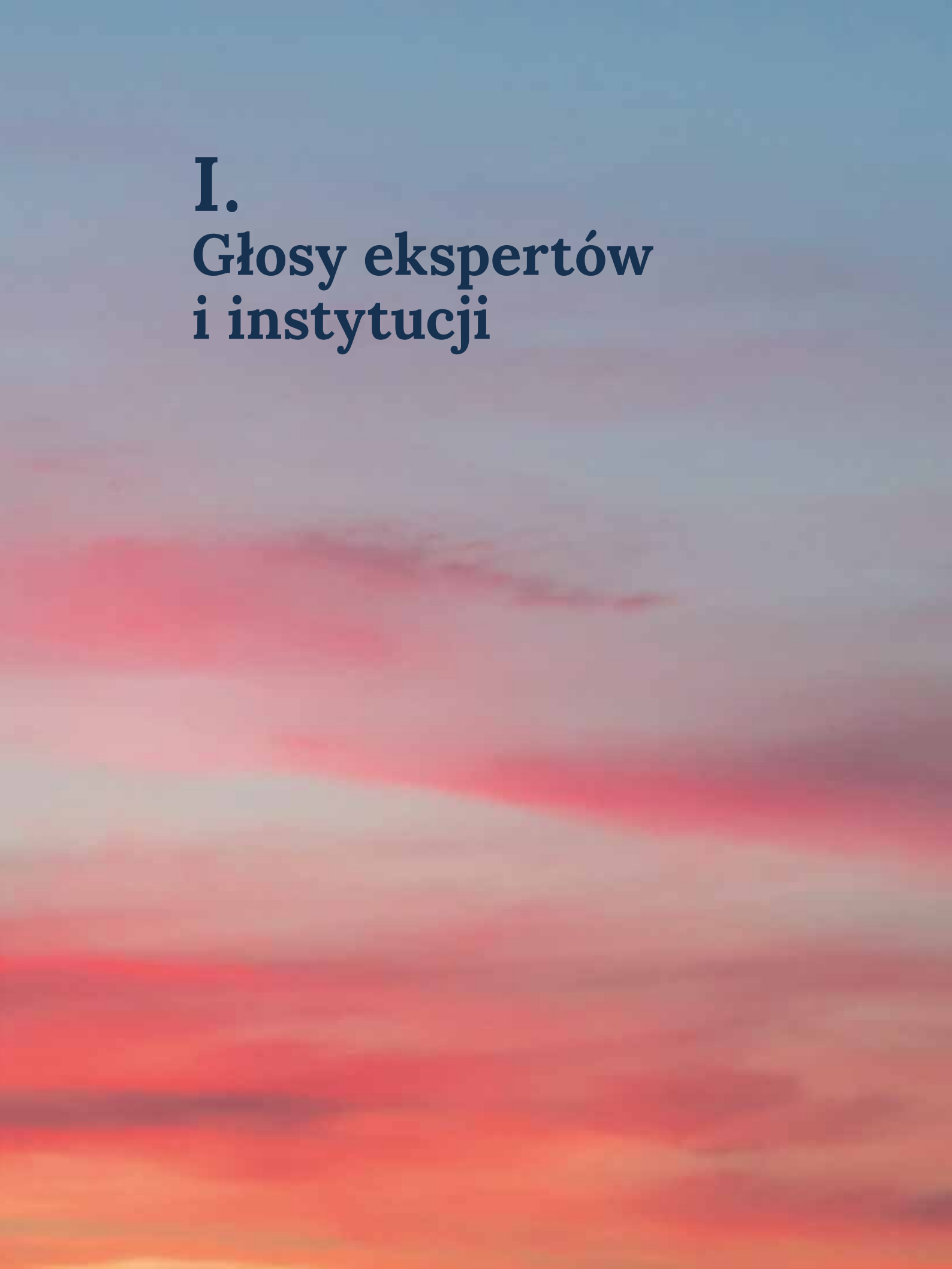
2. W korzystaniu ze swych praw i wolności każdy człowiek podlega jedynie takim ograniczeniom, które są ustalone przez prawo wyłącznie w celu zapewnienia odpowiedniego uznania i poszanowania praw i wolności innych i w celu uczynienia zadość słusznym wymogom moralności, porządku publicznego i powszechnego dobrobytu demokratycznego społeczeństwa.

3. Z niniejszych praw i wolności nie wolno w żadnym przypadku korzystać w sposób sprzeczny z celami i zasadami Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Artykuł 30

Żadnego z postanowień niniejszej Deklaracji nie można rozumieć jako udzielającego jakiegokolwiek Państwu, grupie lub osobie jakiegokolwiek prawa do podejmowania działalności lub wydawania aktów zmierzających do obalenia któregokolwiek z praw i wolności zawartych w niniejszej Deklaracji.





I. Głosy ekspertów i instytucji

Od ubóstwa i zmian klimatu do nowego modelu wzrostu

1. WSTĘP

Dzisiejsza rzeczywistość stawia przed nami wiele wyzwań. Obok rozwoju nowych technologii, postępującej długowieczności i degradacji środowiska mamy do czynienia z globalizacją handlu i koncentracją siły gospodarczej w rękach zamożnej mniejszości. Wszystko to wywołuje nieufność wobec obecnej formy systemu gospodarczego. Dodatkowo działalność człowieka negatywnie wpływa na środowisko, powodując zanieczyszczenia, wylesianie i degradację gleby. Zapotrzebowanie na zasoby niezbędne do życia, takie jak woda, żywność czy energia, nieustannie rośnie. Obserwujemy nasilające się wyczerpywanie kluczowych surowców, które wkrótce może spowodować nieodwracalne szkody dla planety i ludzi, zwłaszcza tych najuboższych. Może to prowadzić do katastrofalnych konsekwencji dla ludzkości. Dlatego tak istotną okazuje się praca nad realizacją celów zrównowa-

żonego rozwoju, zarówno w skali lokalnej, jak i międzynarodowej, która pozwoli ustalić nowe standardy postępowania dla rządów i biznesu zapewniające ochronę ludzi oraz środowiska naturalnego. Potrzebujemy nowego modelu wzrostu, opartego na współdziałaniu sektora publicznego, przedsiębiorstw i społeczeństwa obywatelskiego. Jednym z priorytetów powinno być stworzenie regulacji, które będą promować wzrost produkcji energii odnawialnej oraz przyczynią się do obniżenia jej kosztów. Taka strategia z pewnością wywarłaby presję na eksploatujące paliwa kopalne prywatne i publiczne firmy energetyczne, które czerpią ogromne korzyści ze społecznego przywiązania do ich produktów. Taka zależność czyni proces transformacji niepewnym, jednak wydaje się, że nie ma alternatywy, także dla Polski, jednego z największych w UE konsumentów paliw kopalnych.

2. ZMIANY KLIMATYCZNE I UBÓSTWO

Utrzymywanie się *status quo* – uzależnienia od paliw kopalnych, wysokiego poziomu konsumpcji, nierówności ekonomicznych, ze względu na które tak wielu ludzi nie ma dostępu do wody i żywności – stanowi ogromne zagrożenie dla naszej planety i ochrony praw człowieka. Jesteśmy świadkami wzrostu poziomu skrajnego ubóstwa, które definiuje coś więcej niż tylko brak wystarczających dochodów¹. To nasilające się zjawisko zwróciło uwagę specjalnego sprawozdawcy ONZ ds. skrajnego ubóstwa i praw człowieka Philipa Alstona². W swoim raporcie z 25 czerwca 2019 r. Alston wskazał na zależności pomiędzy skrajnym ubóstwem a zmianami klimatycznymi. Innymi słowy, podkreślił związek głębokiej biedy z obecnym modelem działalności człowieka w przestrzeni politycznej, prawnej i gospodarczej, który wpłynął na planetę i ludzi do tego stopnia, że nie tylko środowisko, lecz także warunki życia ulegają drastycznym zmianom³. Celem raportu było zilustrowanie skali skrajnego ubóstwa, mierzonego nie tylko jako dzienny dochód, który dla wielu osób wynosi dolara lub dwa, ale również

poprzez ukazanie konsekwencji, do jakich prowadzi. Ekstremalne ubóstwo to więcej niż brak dochodów umożliwiających godne życie – to także brak dostępu do podstawowych usług, kolejnej obok wykluczenia społecznego kwestii dotyczącej praw człowieka⁴. Problemy te dotyczą elementarnych standardów, którymi, zgodnie z międzynarodowymi normami, powinni cieszyć się wszyscy ludzie.

Powszechnie przyjmuje się, że prawa człowieka mają pierwszeństwo nad systemami prawnymi i tradycjami kulturowymi. Charakteryzuje się je jako wrodzone, niezbywalne, uniwersalne, niepodzielne i współzależne. Osoby doświadczające skrajnego ubóstwa często są pozbawione możliwości korzystania z tych praw z powodu niewystarczających warunków, które pozwoliłyby im na przykład na udział w procesach politycznych, dostęp do wymiaru sprawiedliwości, edukacji czy opieki zdrowotnej. Obecnie brakuje im przede wszystkim dostępu do podstawowych urządzeń sanitarnych, żywności oraz wody pitnej⁵. Taki

¹ Jeffrey Sachs nazywa to „pułapką ubóstwa” i wskazuje, że oprócz ubóstwa finansowego ludzie są „uwięzieni” przez „choroby, izolację fizyczną, stres klimatyczny, degradację środowiska”. Zob.: J.D. Sachs, *The End of Poverty*, Penguin Books, New York 2005, s. 19.

² Alston jako specjalny sprawozdawca i niezależny ekspert powołany przez Radę Praw Człowieka przeprowadził badania i analizy, których celem było przedstawienie raportu dla Rady Praw Człowieka i Zgromadzenia Ogólnego.

³ P. Alston, *Climate Change and Poverty*, Report – A/HRC/41/39, przedstawiony na 41 sesji Rady Praw Człowieka, 24 czerwca – 12 lipca 2019, s.1-21.

⁴ A. Sengupta, *Report of the independent expert on the question of human rights and extreme poverty*, Report – A/HRC/7/15, zaprezentowany Zgromadzeniu Ogólnemu podczas 7 sesji 28 lutego 2008, s. 4.

⁵ Takie warunki co roku, od 2010, prezentuje Raport Rozwoju Społecznego, w ramach którego określany jest także wielowymiarowy wskaźnik ubóstwa (MPI). Więcej na ten temat zob.: C. Dotter, S. Klasen, *The Multidimensional Poverty Index: Achievements, Conceptual and Empirical Issues*, UNDP, December 2014.

poziom biedy obserwowany bywał oczywiście również w przeszłości, zmieniał się też na przestrzeni czasu. Co jednak kluczowe, współcześnie zachodzi ryzyko jej intensyfikacji na skutek zmian klimatycznych, na które wpływa nadmierne zużycie zasobów naturalnych, energii wytwarzanej ze spalania paliw kopalnych i emisji CO₂ – co szczególnie dotyczy krajów rozwiniętych.

W licznych raportach i analizach ekspertów spotykamy rekomendacje dotyczące sposobów zmiany naszych nawyków, które pomogłyby minimalizować ich wpływ na planetę i ludzi. Do najczęstszych zaleceń zalicza się konieczność ograniczenia zależności od energii wytwarzanej z paliw kopalnych, przy czym ropa naftowa i węgiel uznawane są za najbardziej szkodliwe dla środowiska⁶. Przedstawione zalecenia dotyczą przyspieszenia procesu przejścia na gospodarkę niskoemisyjną i wprowadzenia gospodarki o obiegu zamkniętym⁷. Można tego dokonać przede wszystkim poprzez pełne egzekwowanie istniejących przepisów regulujących emisję gazów cieplarnianych, ale także przez stworzenie odpowiednich regulacji dotyczących wykorzystania odnawialnych źródeł energii⁸. Niezbędna jest również polityka promująca efektywność energetyczną, sprzyjająca odnawialnym źródłom energii i wzmacniająca zaufanie publiczne⁹. Innymi

słowy, aby zrealizować wizję niskoemisyjnej przyszłości, konieczne okazuje się zwiększenie świadomości społecznej oraz inwestycji publicznych i prywatnych. Wydaje się jednak, że to pierwsze jest znacznie trudniejsze do osiągnięcia, ponieważ wiąże się z koniecznością budowania nowych narracji politycznych, skupionych na tworzeniu gospodarek niskoemisyjnych, które przyczyniłyby się do poprawy jakości życia wszystkich¹⁰. Ta poprawa powinna dotyczyć każdego, nie tylko nielicznych grup. Musimy dążyć do godziwej przyszłości, z uwzględnieniem ograniczeń środowiskowych planety. Równocześnie przyszłość tę charakteryzować powinna gotowość do przezwyciężania nierówności i ubóstwa, wzmacnianie ochrony praw człowieka, poszanowanie dla zasobów naturalnych oraz dbałość o środowisko i klimat. Zakłada ona ponadto oparcie na sprawiedliwym globalnym systemie gospodarczym, w którym żaden kraj, żaden naród ani osoba nie zostaną pominięte, „umożliwiającym każdemu godną pracę i produktywność utrzymywania, przy jednoczesnej ochronie planety dla naszych dzieci i przyszłych pokoleń”¹¹. Ta nowa jakość życia stanie się osiągalna, jeśli zdołamy wypracować płaszczyznę współpracy pomiędzy rządami, społeczeństwem obywatelskim oraz przedsiębiorstwami, gdy odpowiedzialność za przyszłość będzie współdzielona przez wszystkie te strony.

3. NOWA NARRACJA I MODEL WZROSTU

Konieczne jest przyjęcie nowego modelu myślenia i kreowania nowej narracji, by móc tworzyć nową rzeczywistość. Powinny one opierać się na języku podkreślającym potrzebę zrównoważonego rozwoju i zrewidowanym spojrzeniu na dobrobyt i wzrost, mierzonych nie tylko przez pryzmat PKB. Jak czytamy w raporcie opublikowanym przez UNGC:

Obecna praktyka zakłada, że podczas pomiaru PKB nie uwzględniamy istotnych aspektów bogactwa i dobrobytu narodowego (np. jakości zasobów naturalnych i zdrowia). Potrzebujemy nowej całościowej miary bogactwa i wartości, odzwierciedlającej szerszy obraz postępu i dobrobytu, wykraczający poza PKB. Oznacza to ponowne zdefiniowanie celu korporacji, jakim jest dostarczanie wartości

*w ramach szerszego zakresu kapitałów, a nie tylko zysków finansowych dla akcjonariuszy. Celem gospodarki i biznesu będzie tworzenie wartości dodanej także dla społeczeństwa i planety. Na poziomie indywidualnym należy promować nowe rozumienie sukcesu i wartości, oparte nie na gromadzeniu bogactwa materialnego, ale na wzmacnianiu innych relacyjnych zbiorowych cech, bazujących na podstawowej godności każdej istoty ludzkiej*¹².

Krótko mówiąc, musimy na nowo zdefiniować znaczenie zysku i wzrostu oraz wypracować szersze spojrzenie na to, co oznacza „jakość życia”. Już dziś, obok konwencjonalnych wskaźników ekonomicznych, wskaźniki niepieniężne odgrywają ważną rolę w mierzeniu rozwoju społecznego. Akumulacja dóbr materialnych nie powinna

⁶ I. Ozturk, Energy Dependency and Energy Security: The Role of Energy Efficiency and Renewable Energy Sources, „The Pakistan Development Review” 2013, 52/4, s. 309-330.

⁷ M. Esposito, T. Tse, K. Soufani, Introducing a circular economy: New thinking with new managerial and policy implications, „California Management Review” 2018, 60, s. 5-19; K. Hobson, N. Lynch, Diversifying and de-growing the circular economy: Radical social transformation in a resource-scarce world, „Futures” 2016, 82, s. 15-25; P. Jones, D. Comfort, Towards the circular economy: A commentary on corporate approaches and challenges, „Journal of Public Affairs” 2017, 17, s. 1-5.

⁸ M. Peeters, T. Schomerus, Renewable Energy Law in the EU: Legal Perspectives on Bottom-Up Approaches (New Horizons in Environmental and Energy Law series), Edward Elgar Pub 2015.

⁹ Więcej na ten temat: OECD/IEA/NEA/ITF, Aligning Policies for a Low-carbon Economy, OECD Publishing, Paris 2015; OECD, Policies for scaling up low-emission and resilient investment, w: Investing in Climate, Investing in Growth, OECD Publishing, Paris 2017.

¹⁰ O finansowaniu zmiany zob.: B. Jenks, J. Topping, H. Keijzers, Y. Christiansson, V. Tywuschik, L. Orrenius, Financing the UN Development System Pathways to Reposition for Agenda 2030, Dag Hammarskjöld Foundation, UN MPTFO, Uppsala, Sweden, September 2017.

¹¹ Independent Group of Scientists appointed by the Secretary-General, Global Sustainable Development Report 2019: The Future is Now – Science for Achieving Sustainable Development, United Nations, New York 2019, s. 196 [tłumaczenie własne]. Więcej na temat zrównoważonej przyszłości dla wszystkich zob. także: E. Zedillo (ed.), The Future of Globalization: Explorations in Light of Recent Turbulence, Routledge, New York 2007.

¹² DNV GL, UN Global Compact, IMPACT Transforming Business, Challenging the World, United Nations Global Compact, DNV GL, Oslo 201, s. 189 [tłumaczenie własne].

być celem nadrzędnym przy jego ocenie¹³. Ponownie przemyślana powinna zostać również rola biznesu. Globalne korporacje muszą zrozumieć, że wywierają wpływ nie tylko na gospodarkę, lecz także na społeczeństwo i środowisko. Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) powinna stać się codziennością przedsiębiorstw. Podstawową jej cechą stanowi gotowość firmy do wzięcia odpowiedzialności za skutki swoich działań i decyzji. Za jej przejawy uznaje się transparentne i etyczne postępowanie, zgodne z celami zrównoważonego rozwoju, obowiązującym prawem oraz międzynarodowymi standardami, przyczyniające się do ochrony zdrowia, a jednocześnie zintegrowane z wewnętrzną polityką i działaniami firmy¹⁴. Zarządzanie odpowiedzialne społecznie, oprócz generowania zysków umożliwiających rozwój biznesu i tworzenie miejsc pracy, powinno wiązać się z podejmowaniem inicjatyw zmierzających do poprawy jakości otoczenia społecznego, w którym funkcjonuje dana firma. W szczególności ważne jest minimalizowanie negatywnych skutków podejmowanych działań. Krótko mówiąc, odpowiedzialny społecznie podmiot gospodarczy, respektujący zasady zrównoważonego rozwoju, powinien brać pod uwagę nie tylko rozwój ekonomiczny i interes firmy, którą zarządza, lecz także dobrostan ludzi. Odpowiedzialne przedsiębiorstwo zapewnia ponadto, zgodnie z przepisami prawa, aby również podwykonawcy przestrzegali zasad odpowiedzialności społecznej. Aby było to możliwe, konieczne jest ustalenie procedur oceny i wyboru odpowiednich podwykonawców oraz dokumentowanie przestrzegania standardów w codziennej praktyce biznesowej¹⁵.

Wspomniana redefinicja i rozwój nowej narracji powinny wystąpić przy współdziałaniu wszystkich aktorów odpowiedzialnych za stopień rozwoju gospodarczego i społecznego, zwłaszcza przedstawicieli biznesu, aby ponownie związać ich z postępem społecznym oraz odbudować zaufanie do tej grupy. Należy wspierać dialog wielu interesariuszy, a także współpracę między rządem, inwestorami, podmiotami gospodarczymi, stowarzyszeniami branżowymi i społeczeństwem obywatelskim w celu wypracowywania zmian w przestrzeni gospodarczej i społecznej¹⁶. Niezbędne jest wspólne kształtowanie

nowych praktyk, dostosowujących cele, zasoby i wiedzę różnych podmiotów do proponowanych rozwiązań. Każdy z wymienionych aktorów odgrywa w tych działaniach kluczową rolę, ponieważ dla każdego zrównoważony rozwój powinien stać się priorytetem. Działania te mogą być podejmowane w taki sposób, by dbałość o rozwój gospodarczy połączyć ze zrównoważonym rozwojem środowiska. Są one bowiem – jak twierdzi Philip Alston – „w pełni kompatybilne”.

Aby wizja ta stała się możliwa, musimy jednak zaprzestać wykorzystywania paliw kopalnych i ograniczyć generowane przez nie emisje gazów. Tylko w ten sposób możemy zadbać o długoterminowy rozwój gospodarczy i zredukować poziom ubóstwa hamujący szanse na rozwój społeczny¹⁷. Ochrona praw obywatelskich i politycznych nie wystarczy¹⁸. Rządy powinny z większą troską zająć się prawami gospodarczymi i społecznymi obywateli. Nasila się potrzeba dbałości o bezpieczeństwo społeczne, dostęp do żywności, opieki zdrowotnej, schronienia, godnej pracy czy zapewnienia jakościowych miejsc pracy. Co więcej, w obliczu słabnącego zaufania publicznego do zglobalizowanej „wolnej” gospodarki rynkowej, rządy muszą zacząć wdrażać regulacje i rozwiązania zachęcające do obowiązkowej przejrzystości i należytej staranności w działalności korporacyjnej. Rola i wpływ niektórych biznesów bywają bowiem większe od siły ekonomicznej krajów, w których inwestują lub działają. Liczby mówią same za siebie: na liście 100 najważniejszych podmiotów pod względem przychodów 69 to największe korporacje, z których część kontroluje całe sektory przemysłu na świecie¹⁹. Właśnie dlatego globalne przedsiębiorstwa powinny aktywnie zaangażować się w proces tworzenia międzynarodowych rozwiązań, łącząc swoją działalność z szeroko rozumianymi celami społecznymi. Kluczowa jest ponadto aktywność inwestorów, którzy w procesach decyzyjnych zadbać o kwestie środowiskowe, społeczne i zarządzania korporacyjnego (ESG). Zapewni to, że przedsiębiorstwa, w które zainwestują, działać będą zgodnie z obowiązującymi przepisami²⁰. Jak zauważają Hart i Zingales, „jeszcze kilka lat temu menedżerowie korporacji słyszeli od inwestorów instytucjonalnych tylko dwa typy skarg: na zbyt

¹³ J.E. Stiglitz, A. Sen, J.P. Fitoussi, Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, 2009, s. 216, https://www.researchgate.net/publication/258260767_Report_of_the_Commission_on_the_Measurement_of_Economic_Performance_and_Social_Progress_CMEPSP, dostęp: 16.11.2023.

¹⁴ Pierwszym krokiem firm w stronę społecznej odpowiedzialności jest budowanie świadomości własnej odpowiedzialności. Można tego dokonać poprzez zapoznanie się z normami ISO 26000, ale także zaakceptowanie Wytucznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Praktyczny przegląd powiązań między obydwoma tekstami można znaleźć w: ISO 26000 and OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Practical overview of the linkages (2011), International Organization for Standardization, Geneva 2019, <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100418.pdf>, dostęp: 16.11.2023.

¹⁵ Praktyka kontrolowania łańcucha dostaw nie jest łatwa. Na ten temat: J. Nolan, Business and human rights: The challenge of putting principles into practice and regulating global supply chains, „Alternative Law Journal” 2017, 42/1), s. 42-46.

¹⁶ O pragmatycznym podejściu czytają: M. Kilanowski, Human rights should be our business, „Economics and Law” 2019, 4, s. 468-469.

¹⁷ P. Alston, Climate Change and Poverty..., op. cit., par. 43, s. 13.

¹⁸ S. Moyn, Not Enough: Human Rights in Unequal World, Harvard University Press, Cambridge 2018.

¹⁹ W. Frick, Making Sense of Our Very Competitive, Super Monopolistic Economy, „Harvard Business Review” 2017, July 25, <https://hbr.org/2017/07/making-sense-of-our-very-competitive-super-monopolistic-economy>, dostęp: 16.11.2023.

²⁰ G. Serafeim, The Fastest-Growing Cause for Shareholders Is Sustainability, „Harvard Business Review” 2016, July 12, <https://hbr.org/2016/07/the-fastest-growing-cause-for-shareholders-is-sustainability>, dostęp: 16.11.2023.

wysokie wynagrodzenia kadry kierowniczej i niewystarczającą liczbę niezależnych dyrektorów. Nic więcej. Obecnie mantrą, szczególnie w Europie, stało się ESG: przekonanie, że firmy muszą dbać o wpływ swoich inwestycji na środowisko i społeczeństwo. Badania pokazują, że aktualnie większość propozycji akcjonariuszy w USA koncentruje się na kwestiach związanych z ESG²¹. Proces ten może być wspierany przez stowarzyszenia branżowe i społeczeństwo obywatelskie, które powinny skupiać się na promowaniu ludzkiego dobrostanu i za-

chęcać przedsiębiorstwa do wypracowywania strategii organizacyjnych zapewniających poszanowanie praw człowieka – pracowników i reszty społeczeństwa²². Współpraca wszystkich tych podmiotów może przyczynić się do wypracowania rozwiązań palących globalnych problemów, takich jak dostęp do wody, żywności czy czystej energii. Dostęp do kluczowych zasobów stanowi fundamentalną kwestię dla ochrony praw człowieka i powinien stanowić priorytet, zwłaszcza dla korporacji aspirujących do roli realizatorów celów zrównoważonego rozwoju.



21 O. Hart, L. Zingales, Serving Shareholders Doesn't Mean Putting Profit Above All Else, „Harvard Business Review” 2017, October 12, <https://hbr.org/2017/10/serving-shareholders-doesnt-mean-putting-profit-above-all-else>, dostęp: 16.11.2023 [tłumaczenie własne].

22 Wiele jest organizacji, które można by tutaj wymienić: Human Rights Watch, Institute for Human Rights and Business, The Danish Institute for Human Rights, Global Business Initiative on Human Rights, Polish Institute of Business and Human Rights, CoRA Network for Corporate Accountability or German Human Rights Forum. Zwracają one uwagę na ciągłe łamanie praw człowieka przez przedsiębiorstwa, demaskując tym samym rzeczywistość w dyskursie zbyt często zdominowanym przez retorykę. Z drugiej strony angażują się w dialog z przedsiębiorstwami i rządami oraz dostarczają materiały zawierające wytyczne, przykłady dobrych praktyk lub wiedzy specjalistycznej, nawet w procesie negocjacji w sprawie projektu traktatu dotyczącego biznesu i praw człowieka. Więcej na temat ostatniej kwestii zob.: N. Bernaz, I. Pietropaoli, The Role of Non-Governmental Organizations in the Business and Human Rights Treaty Negotiations, „Journal of Human Rights Practice” 2017, 9/2 (July 2017), s. 287-311.

4. EUROPEJSKI NOWY ZIELONY ŁAD

Dla krajów uzależnionych od paliw kopalnych przejście na model rozwoju oparty na niskoemisyjnych źródłach energii stanowi wyzwanie. To proces trudny, kosztowny i wymagający dużego wysiłku w zakresie transformacji technologicznej, ale także gospodarczej i społecznej. W jego rezultacie wiele kopalń węgla, fabryk i zakładów energetycznych będzie musiało zostać zamkniętych, a tysiące ludzi stracą pracę. Takie zmiany są trudne, ale niezbędne dla naszej przyszłości. Wśród krajów UE największe emisje CO₂ i zanieczyszczenia atmosfery generują gospodarki Niemiec, Francji, Wielkiej Brytanii, Włoch, Hiszpanii i Polski²³. Absolutnym liderem jest niemiecka gospodarka, niemniej jej emisje w ostatnich latach spadają, podobnie jak we Francji, Wielkiej Brytanii, Włoszech i Hiszpanii. Jedynym z wymienionych państw, którego emisje rosną, pozostaje Polska, historycznie uzależniona od wykorzystania własnego węgla. Ale nawet w Polsce poczyniono znaczne postępy: od 1990 r. poziom wydobycia węgla spadł o ponad 50%, a liczba górników o 80%, w konsekwencji czego około 300 tys. pracowników znalazło nowe miejsca pracy²⁴. Wysiłki na rzecz transformacji energetycznej kontynuowane są zarówno w Polsce, jak i w innych krajach UE, choć zachodzą w różnym tempie. Wśród podejmujących je państw znajdują się zarówno gospodarki wysoko rozwinięte, jak i dopiero rozwijające się, jak Polska. Dlatego często słyszy się argumenty, że Polska i cała Unia Europejska powinny skupić się na budowaniu globalnej konkurencyjności swoich gospodarek. Wskazuje się przy tym na Chiny i Indie, kraje posiadające jasne strategie konkurowania z Europą oparte na przewadze kosztowej, jako główne źródła zagrożenia²⁵. Istnieją obawy, że nieodpowiednio zaplanowana polityka energetyczna w Polsce i w Europie doprowadzi do wzrostu cen, przenoszenia biznesu poza granice UE i spadku konkurencyjności Unii²⁶. Pomimo tych wyzwań Polska znalazła się w gronie 195 krajów, które w 2015 r. podpisały Porozumienia Paryskie. Ponadto Polska uczest-

niczy w ambitnym projekcie, realizowanym przez 28 krajów Unii Europejskiej, zwanym Europejskim Nowym Zielonym Ładem, który wskazuje kolejne cele do osiągnięcia²⁷. Zdecydowanym liderem wśród członków tego porozumienia jest Francja, gdzie około 75% energii elektrycznej pozyskuje się z elektrowni jądrowych, a pozostałe 10% z energii wodnej i węgla²⁸. Francja osiągnęła najlepsze efekty wśród krajów uprzemysłowionych. Inne kraje, jak Niemcy, po traumie wywołanej awarią w Fukushima z 2011 r., choć nie bez trudności, zrezygnowały z energetyki jądrowej na rzecz gazu i energii odnawialnej²⁹. Wszyscy dążą do włączenia się w Europejski Nowy Zielony Ład dzięki inwestycjom w zielone technologie i zrównoważone rozwiązania³⁰. Aby je ułatwić, Komisja Europejska przedstawiła ambitny pakiet działań, których podejmowanie powinno umożliwić obywatelom Europy i wszystkim przedsiębiorstwom czerpanie korzyści ze zrównoważonej zielonej transformacji. Działania te obejmują wyznaczenie limitów emisji, inwestowanie w badania i innowacje oraz ochronę środowiska naturalnego w Europie. Celem jest zbudowanie konsensusu wokół Planu Inwestycyjnego Europejskiego Zielonego Ładu i Mechanizmu Sprawiedliwej Transformacji, przedstawienie europejskiego prawa klimatycznego zapewniającego neutralność klimatyczną Unii Europejskiej do 2050 r., Europejskiego Paktu Klimatycznego skupiającego regiony, społeczności lokalne, społeczeństwo obywatelskie, przedsiębiorstwa i szkoły, a także prezentacja planu działania dotyczącego gospodarki o obiegu zamkniętym skupiającego się na zrównoważonym wykorzystaniu zasobów. Nowy Ład zakłada także przyjęcie europejskiej strategii na rzecz gospodarki gotowej na przyszłość oraz unijnej strategii na rzecz różnorodności biologicznej do roku 2030 w celu zapewnienia ochrony najbardziej delikatnych zasobów naturalnych naszej planety³¹. Powodzenie całej inicjatywy zależy od silnej woli politycznej i działań podjętych przez rządy,

²³ N. Sönnichsen, Carbon dioxide emissions in the European Union (EU-28) 2005-2018, „Statistica” 2020, January 31,

<https://www.statista.com/statistics/806887/carbon-dioxide-emissions-co2-emissions-european-union/>, dostęp: 16.11.2023.

²⁴ Zob. także: N. Berrah, X. Wang, Poland Energy Transition: The Path to Sustainability in the Electricity and Heating Sector (English), World Bank Group, Washington, D.C. 2018, <http://documents.worldbank.org/curated/en/983941544623112019/Poland-Energy-Transition-The-Path-to-Sustainability-in-the-Electricity-and-Heating-Sector>, dostęp: 16.11.2023. Zob. także: A. Szpor, K. Ziolkowska, The Transformation of the Polish Coal Sector, Global Subsidies Initiative Report, Published by The International Institute for Sustainable Development, Geneva 2018, <https://www.iisd.org/sites/default/files/publications/transformation-polish-coal-sector.pdf>, dostęp: 16.11.2023.

²⁵ M. Owczarek, Let's Abandon The False Consensus, „Think Tank Europe” (Special Issue) 2011, s. 150.

²⁶ Ibidem.

²⁷ A policy framework for climate and energy in the period from 2020 to 2030, Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions, European Commission, Brussels, 22.01.2014, COM (2014) 15 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0015&from=EN>, dostęp: 16.11.2023.

O przyszłych celach zob.: J. Rankin, EU member states call for 2030 climate target, „The Guardian” 2020, March 2, <https://www.theguardian.com/world/2020/mar/03/eu-member-states-call-for-2030-climate-target>, dostęp: 16.11.2023.

²⁸ J. Temple, Why France is eyeing nuclear power again, „MIT Technology Review” 2019, October 16, <https://www.technologyreview.com/s/614579/why-france-is-eyeing-nuclear-power-again>, dostęp: 16.11.2023.

Zob. także: France Power Market Outlook to 2030, Update 2019 – Market Trends, Regulations, and Co.

²⁹ F. Pflugmann, I. Ritzenhofen, F. Stockhausen, and T. Vahlenkamp, Germany's energy transition at a crossroads, McKinsey&Company, November 2019, <https://www.mckinsey.com/industries/electric-power-and-natural-gas/our-insights/germanys-energy-transition-at-a-crossroads#>, dostęp: 16.11.2023.

³⁰ The European Green Deal, Communication From The Commission To The European Parliament, The European Council, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions, European Commission, Brussels, 11.12.2019 COM(2019), https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-green-deal-communication_en.pdf, dostęp: 16.11.2023..

³¹ Więcej na ten temat: A European Green Deal, Striving to be the first climate-neutral continent, European Commission, https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en, dostęp: 16.11.2023.

biznes i społeczeństwo. Żadna osoba ani region nie powinny zostawać w tyle w nadchodzącym okresie wielkiej transformacji.

Europejski Nowy Zielony Ład stwarza szansę dla wielu państw europejskich, w tym Polski, na dalszą transformację produkcji energii i uniezależnienie się od sektora wydobywczego. Polska klasa polityczna powinna zdecydować się na realizację ambitnego planu reform, który częściowo już istnieje, wraz z planami i regulacjami prawnymi dotyczącymi rozwoju energetyki wiatrowej na lądzie³². Niestety, szybka zmiana polityki dotyczącej budowy wiatraków, która nastąpiła po zmianie sytuacji na scenie politycznej, spowodowała spadek zaufania inwestorów do Polski jako kraju prowadzącego stabilną strategię budowy sektora energetycznego³³. Pozytywnym sygnałem jest to, że w grudniu 2019 r. Polska ogólnie poparła Nowy Zielony Ład. Obserwujemy historyczny zwrot Polski w kierunku zielonej energii, choć do dziś nie ma jednoznacznych sygnałów, kiedy i na jakich zasadach rząd planuje powrócić do rozwoju energetyki wiatrowej na lądzie³⁴. Polska zdecydowanie potrzebuje długoterminowej reformy sektora energetycznego, a tę można byłoby wesprzeć ponad podziałami politycznymi. W tym celu państwo musiałoby wypracować jasne podejście i dobrze je komunikować przedsiębiorstwom i inwestorom, aby przekonać ich, że polityka i kierunki rozwoju zostaną utrzymane³⁵. Dodatkowo Polska potrzebuje sprawnego aparatu administracyjnego i jednoznacznych przepisów prawnych, które będą wspierać długoterminową strategię dekarbonizacji energii. Pomoże to wzmocnić wiarygodność kraju na rynku i w polityce międzynarodowej. Polska musi utrzymywać gospodarkę otwartą dla wszystkich, co „wymaga niskich barier wejścia na ry-

nek (jak najmniej licencji, zezwoleń i procedur rejestracyjnych)”³⁶. Wiele wskazuje, że przygotowany jest grunt pod zmiany. Nie są one jednak jasno przedstawiane, co tworzy pewne zamieszanie wśród obserwatorów, zwłaszcza przedsiębiorstw³⁷. Należy wypracować nowe podejście i krajowe porozumienie wykorzystujące Politykę Energetyczną Polski do 2040 roku oraz Krajowy Plan na rzecz Energii i Klimatu na lata 2021–2030, zgodnie ze Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju i z Programem Czyste Powietrze. Będzie to wymagało m.in. „skoordynowanych działań na rzecz przywrócenia dobrej jakości powietrza – w tym likwidacji źródeł zanieczyszczeń powietrza oraz ograniczenia ich wpływu”³⁸. Aby zapewnić długoterminowy charakter tego podejścia, Polska musi w szczególności postawić na politykę przemysłową bazującą na innowacjach, „opartą na podejściu oddolnym, które stawia biznes na czele innowacji i dostosowuje instrumenty wsparcia publicznego do specyficznych i zmieniających się potrzeb społeczeństwa”³⁹. Jednocześnie wieloletnie strategie zawsze muszą mieć na uwadze człowieka i jego dobrostan – powinno to stanowić nadrzędny cel działań politycznych i biznesowych. Przed Polską stoi wielka szansa rozwojowa, rysująca się w świetle Nowego Zielonego Ładu oraz wniosków szczytów klimatycznych ONZ (COP25). Kraje Unii Europejskiej, a także szeroko rozumiana społeczność międzynarodowa, powinny podążać za słowami Sekretarza Generalnego ONZ António Guterresa, jakie padły na otwarciu szczytu klimatycznego ONZ w Madrycie: „musimy w końcu pokazać, że poważnie podchodzimy do naszego zobowiązania do zakończenia wojny z naturą – że mamy polityczną wolę osiągnięcia neutralności pod względem emisji dwutlenku węgla do 2050 r.”⁴⁰.

³² B. Igliński, A. Iglińska, G. Koziański, M. Skrzatek, R. Buczkowski, Wind energy in Poland – History, current state, surveys, Renewable Energy Sources Act, SWOT analysis, „Renewable and Sustainable Energy Reviews” 2016, 64, s. 19–33; A. Brzezińska-Rawa, J. Goździewicz-Biechońska, Recent developments in the wind energy sector in Poland, „Renewable and Sustainable Energy Reviews” 2014, 11, s. 79–87.

³³ Polish government: wind turbines will be scrapped within 17 years, „Wysokie Napięcie” 2018, 26 listopada, <https://wysokienapiecie.pl/15011-ministry-wind-turbines-will-scrapped-within-17-years/>, dostęp: 16.11.2023.

³⁴ K. Wyszowski, Morawiecki wie co robi, ale się nie przebija, „Oko Press” 2019, 16 grudnia, <https://oko.press/doradca-rzadu-i-ekspert-onz-w-oko-press-morawiecki-wie-co-robi-ale-sie-nie-przebija/>, dostęp: 16.11.2023.

³⁵ IRENA, Future of wind: Deployment, investment, technology, grid integration and socio-economic aspects (A Global Energy Transformation paper), International Renewable Energy Agency, Abu Dhabi 2019, s. 32.

³⁶ M. Piątkowski, Europe's Growth Champion, Insights from the Economic Rise of Poland, Oxford University Press, Oxford, s. 291.

³⁷ B. Radowitz, Poland unveils plan for 2.5GW onshore wind and solar tender, „Recharge, Global news and intelligence for the Energy Transition” 2019, October 21, <https://www.rechargenews.com/wind/poland-unveils-plan-for-2-5gw-onshore-wind-and-solar-tender/2-1-691927>, dostęp: 16.11.2023.

³⁸ Strategy for Responsible Development for the period up to 2020 (including the perspective up to 2030) Summary, Ministerstwo Rozwoju, Warszawa 2017, s. 19. Zob. także: Energy Policy of Poland until 2040 (EPP 2040), Ministry of Energy 2018; National Energy and Climate Plan for the years 2021–2030, Ministerstwo Energii, Warszawa 2019.

³⁹ M. Piątkowski, Europe's Growth Champion..., op. cit., s. 298 [tłumaczenie własne].

⁴⁰ Secretary-General's remarks at opening ceremony of UN Climate Change Conference COP25, 2 December 2019, <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2019-12-02/secretary-generals-remarks-opening-ceremony-of-un-climate-change-conference-cop25-delivered>, dostęp: 16.11.2023.

5. WNIOSKI

Zrównoważony rozwój, dziś tak bardzo dla nas istotny, rozumiany jest jako osiąganie wyników ekonomicznych, które nie powstają kosztem środowiska naturalnego czy społecznego. Nie możemy oczekiwać wzrostu gospodarczego i długoterminowych korzyści, jeśli będziemy radykalnie zubożać środowisko zewnętrzne niezbędne do tego wzrostu. Dobry znak stanowi wzrost świadomości, że dobrostan ludzi w znacznym stopniu zależy od środowiska naturalnego. Świadomość ta coraz częściej bywa obecna w firmach działających w swoich krajach macierzystych, jednak wciąż niewystarczająca, gdy przenoszą one swoją działalność tam, gdzie standardy prawne są znacznie niższe, aby obniżyć koszty⁴¹. To poważny problem, wymagający dalszych działań, zwłaszcza dotyczących dostosowania wewnętrznych kodeksów postępowania pozwalających na odpowiedzialne podejmowanie decyzji za granicą. Kluczowe jest, aby firmy zachowywały się w ten sam sposób bez względu na miejsce prowadzonej działalności. Wyniki finansowe firmy nie powinny być najważniejsze, jeśli nie idą w parze ze zrównoważonym wykorzystaniem zasobów oraz dbałością o bezpieczeństwo i dobro pracowników, a także innych osób, na których życie działalność firmy wpływa. Tylko w ten sposób można zapewnić w pełni zrównoważony rozwój przedsiębiorstwa, oparty na harmonijnym zwiększaniu produkcji

z poszanowaniem środowiska naturalnego i społecznego, dążący do szeroko rozumianego dobrostanu ludzi, uwzględniającego jakość ich życia, zdrowie i możliwości samorealizacji. Myślenie o człowieku i jego prawach w kontekście zrównoważonego rozwoju jest sposobem na optymalizację potencjału firmy, kosztów i zysków. Może przełożyć się na wzrost bezpieczeństwa, satysfakcji i produktywności. Bardziej dynamiczny, stabilny i długoterminowy rozwój gospodarczy jest możliwy, jeśli będzie zrównoważony. Aby tak się stało, za punkt wyjścia musi jednak uznać człowieka i środowisko, w którym on żyje.

Niestety krótkowzroczność w podejściu do możliwości rozwoju i presja sięgania po szybki zysk nie pozwalają wielu decydom dostrzec korzyści – także finansowych – wynikających z priorytetyzacji najważniejszych dóbr, czyli człowieka i środowiska⁴². Postrzegają oni dobrobyt jedynie jako gromadzenie bogactwa, bez względu na koszty społeczne⁴³. Warto jednak zauważyć pozytywne zmiany, jakich jesteśmy dzisiaj świadkami. Są one efektem rosnącej świadomości, że w działalności gospodarczej kryje się potencjał kreowania wielu wartości. Zmiany w podejściu prowadzące do większej troski o człowieka i na rzecz tworzenia warunków dla jego rozwoju zachodzą pod presją administracji rządowej i dzięki



⁴¹ Więcej na ten temat: S. Deva, Corporate Human Rights Violations: A Case for Extraterritorial Regulation, w: C. Luetge (eds.), Handbook of the Philosophical Foundations of Business Ethics, Springer, Dordrecht 2013.

⁴² Podejście skupiające się na ludziach i środowisku może pomóc przedsiębiorstwom w generowaniu wartości na kilka sposobów, na przykład poprzez tworzenie nowych możliwości różnicowania rynku i wzrostu, rekrutację i zatrzymywanie utalentowanych pracowników, zwiększanie odporności łańcucha dostaw poprzez poprawę jego trwałości i efektywności operacyjnej oraz wzbudzenie zainteresowania inwestorów poprzez zwiększenie atrakcyjności dla szerszego grona inwestorów. Więcej na ten temat zob.: S. Sobhani, R. de Jongh, Business and the Sustainable Development Goals: Why it matters, w: Financing the UN Development System: Pathways to Reposition for Agenda 2030..., s. 76-79.

⁴³ Zob. na przykład: L. Wenar, Blood Oil, Tyrants, Violence and the Rules That Run the World, Oxford University Press, Oxford 2017.



tworzeniu regulacji prawnych dotyczących ESG, konkurencji i handlu czy też ochrony m.in. konsumentów i pracowników⁴⁴. Kolejną oznaką pozytywnych zmian jest zaangażowanie innych podmiotów, w tym organizacji międzynarodowych lub regionalnych, takich jak Unia Europejska, będących wzorem do naśladowania dla innych, czego przykład stanowi przyjmowanie Nowego Zielonego Ładu. Ważną rolę odgrywają ponadto organizacje społeczeństwa obywatelskiego, inwestorzy, ale także akcjonariusze naciskający na fundusze inwestycyjne, aby podejmowały oczekiwane decyzje – mimo tego, że nadal „uniemożliwia się im interwencję w celu wyboru preferowanych przez siebie konsekwencji społecznych”⁴⁵. Zmiany już można wprowadzać i, co najważniejsze, z dobrym skutkiem, dzięki zaangażowaniu wszystkich interesariuszy w dialog. Powinniśmy zrozumieć, że poprawa ogólnych warunków życiowych wymaga rozmowy i współpracy wielu podmiotów, wykorzystania wielu dźwigni zmian. Nie ma jednej ścieżki, a podejmowane działania trzeba dostosowywać do okoliczności panujących w poszczególnych regionach i krajach. Wynik powinien być jednak taki sam w każdym przypadku: nikt nie

powinien pozostać pominięty⁴⁶. Nie powinniśmy zmarnować szansy na dokonanie zmiany. Rozwój, zarówno długoterminowy, jak i zrównoważony, stanie się możliwy tylko wtedy, jeśli dostrzeżemy wartość w shumanizowanym procesie gospodarczym. Kluczowe podmioty muszą zrozumieć, że bezpośredni wynik pracy, jakim jest usługa lub produkt, nie funkcjonuje w oderwaniu od pozytywnej relacji z otoczeniem, środowiskiem społecznym i naturalnym. Ten zhumanizowany proces gospodarczy powinien być podstawą nowego modelu wzrostu – także dla Polski.



**Prof. UMK dr hab.
Marcin Kilanowski
LL.M. (Harvard)**

Członek Rady Naukowej
UNGC Network Poland,
Uniwersytet Mikołaja
Kopernika

⁴⁴ O teorii i praktyce zwracania się ku człowiekowi, a nie tylko orientacji na zysk, zob.: M.E. Porter, M.R. Kramer, Creating Shared Value, „Harvard Business Review” 2011, January-February; J.E. Stiglitz, A. Sen, J.P. Fitoussi, Mismeasuring Our Lives: Why GDP Doesn't Add Up, The New Press, New York 2010; T. Berry, J. Junkus, Socially Responsible Investing: An Investor Perspective, „Journal of Business Ethics” 2013, 112/4, s. 707-720.

⁴⁵ Oliver Hart Luigi Zingales, Serving Shareholders Doesn't Mean Putting Profit Above All Else, „Harvard Business Review” 2017, October 12, <https://hbr.org/2017/10/serving-shareholders-doesnt-mean-putting-profit-above-all-else>, dostęp: 15.11.2023. O organizacjach społeczeństwa obywatelskiego i ich wpływie na ten proces zob.: P. Ahrweiler, N. Gilbert, B. Schrempf, B. Grimpe, M. Jirotko, The role of civil society organisations in European responsible research and innovation, „Journal of Responsible Innovation” 2019, 6/1, s. 25-49.

⁴⁶ Independent Group of Scientists appointed by the Secretary-General, Global Sustainable Development Report 2019: The Future is Now..., op. cit., s. 163.

UE: należyta staranność czy „należyta staranność”

Od kiedy Komisja Europejska opublikowała rozporządzenie w sprawie taksonomii – zawierające m.in. minimalne gwarancje odsyłające do Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka i Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej – a jeszcze intensywniej od momentu opublikowania rozporządzenia delegowanego do dyrektywy o sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (dalej CSRD), zgodnie z którą określone grupy przedsiębiorstw będą zobowiązane przedstawiać w swoim sprawozdaniu z działalności informacje na temat: kwestii środowiskowych, społecznych i praw człowieka oraz ładu korporacyjnego, skróty ESG i ESRS są odmiennie na różne sposoby i w różnych konfiguracjach wraz z CSR, RBC, BHR, GRI i wieloma innymi. LinkedIn założyła rzesze „osób eksperckich”, zapewniających, że dzięki nim potencjalny klient dowie się, „jak wykorzystać ESG, by zwiększyć swoją konkurencyjność i stać się nr. 1 na rynku”. Ponieważ zaś ów klient zwykle nie do końca wie, o co w ESG chodzi, często nie będzie mu łatwo ocenić, czy otrzymuje usługę dobrej jakości, czy wręcz przeciwnie. Skutkiem czego, może mieć problem ze zrozumieniem, o co chodzi w należytej staranności czy podwójnej istotności.

Ta sytuacja nie jest zaskoczeniem. Wzrasta liczba firm objętych obowiązkiem raportowania, a same sprawozdania dotyczące zrównoważonego rozwoju staną się częścią sprawozdania z działalności. To pociągnie za sobą zwiększenie odpowiedzialności organów spółki za ten obszar raportowania, a tym samym większą gotowość przeznaczenia środków finansowych na ich opracowanie. Pytanie, na ile taką postawę można uznać za etyczną. Szczególnie jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że – zwłaszcza w obszarze S – braki w wiedzy, rozumieniu szerszego kontekstu czy kompetencjach odnoszących się do należytej staranności, jaką firmy powinny wdrożyć, mogą przyczynić się na ludzkie tragedie, a także odbić się negatywnie na finansach spółek. Zwłaszcza że po latach wąskiej narracji CSR-owej wciąż zauważamy przecenianie roli i znaczenia działań filantropijnych oraz brak zrozumienia, że istotą praw człowieka w biznesie jest zapewnienie ich poszanowania na etapie wypracowywania zysku, a nie na etapie jego wydawania. To powoduje, że zamiast wsparcia w wypracowaniu np. skutecznych i cieszących się zaufaniem osób świadczących pracę procedur skargowych, firmy otrzymują rady, jak rozbudowywać wo-

lontariat lub zrobić inicjatywę łączącą elementy zaangażowania pracowników z filnatropią.

Istnieje zatem spore ryzyko, że raportowanie według wspólnych europejskich standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (tzw. ESRS) zamiast stanowić zwieńczenie procesu należytej staranności, o jakim mówią ww. Wytyczne ONZ oraz Wytyczne OECD, z czasem stanie się zwykłym „odhaczaniem pól” (*box-ticking exercise*), a nie narzędziem wspierającym zmianę w kierunku większego zrównoważenia środowiskowego i poszanowania praw człowieka w całym łańcuchu dostaw, pomagającym ocenić, czy wdrażane rozwiązania są skuteczne, czy może jednak trzeba rozważyć zmianę podejścia, by osiągnąć wcześniej zidentyfikowany cel.

Zważywszy na ten obraz, potrzeba przyjęcia dyrektywy w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (dalej: CSDDD) wydaje się jeszcze pilniejsza. Jednak nie obojętnie jakiej CSDDD, lecz CSDDD spójnej z ww. Wytycznymi ONZ i Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, dotyczącej odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. A z tym może być różnie. Jak bowiem wykazała analiza przygotowana przez Holenderski Krajowy Punkt Kontaktowy OECD, aktualne projekty KE i Rady odbiegają w znaczący sposób w 14 kluczowych obszarach od ww. wytycznych, zarówno w odniesieniu do każdego z sześciu etapów procesu należytej staranności, różnych aspektów zakresu należytej staranności i kilku głównych charakterystyk (m.in. niewystarczające zapisy dotyczące oparcia należytej staranności na ryzyku, a nie na rodzaju relacji biznesowych, czy zaangażowania interesariuszy). Dziwi to tym bardziej, że w grudniu 2022 r. Rada OECD, złożona z przedstawicieli rządów państw członkowskich, w tym Polski, przyjęła rekomendacje dotyczące roli państwa w promowaniu prowadzenia działalności biznesu związanej m.in. z uwzględnianiem standardów RBC, a w szczególności wytycznych dotyczących należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej podczas opracowywania nowych polityk ustaw i rozporządzeń, w tym przepisów wykonawczych wytycznych legislacyjnych lub polityk sektorowych. Także promowanie za pomocą polityki handlowej i inwestycyjnej, jak również umów dwustronnych i wielostronnych powinno uwzględniać oczekiwanie, że przedsiębiorstwa objęte zakresem tych polityk i umów będą wdrażać standardy RBC.



Idąc w kierunku CSDDD niespójnej z Wytycznymi OECD i ONZ, generuje się chaos i brak spójności, a tym samym podwójną pracę dla firm. Dodatkowo prowadzi to do sytuacji, w której przedsiębiorstwa, stosując należyta staranność w kształcie niespójnym z wcześniej wspomnianymi wytycznymi, ryzykują, że mogą nie sprostać wymaganiom minimalnych gwarancji w taksonomii.

Prowadzeniu biznesu w sposób społecznie i środowiskowo odpowiedzialny sprzyja stabilność, spójność regulacji i wspieranie tych podmiotów, które faktycznie próbują być odpowiedzialnymi graczami na rynku. Nie sprzyja mu natomiast faworyzowanie tych środowisk biznesu, które eksternalizując koszty społeczne i środowiskowe, generują duży zysk. Zasponsorowanie maratonu nie zniweluje zniszczonego kręgosłupa, nie wyleczy depresji, wypalenia, nowotworów płuc itd.

A przecież właśnie to jest istotą CSDDD – zapobieganie i minimalizowanie negatywnego wpływu. Zapobieganie naruszeniom praw człowieka i zanieczyszczeniu środowiska. Korzystny finansowy wymiar wdrożonych rozwiązań jest jedynie efektem ubocznym i nie powinien przesądzać o tym, czy takie działania będą podjęte czy nie.



Beata Faracik

Prezeska
i współzałożycielka
Polskiego Instytutu Praw
Człowieka i Biznesu

Biznes i prawa człowieka: wyzwanie systemowe

Nie ma autorytatywnych międzynarodowych zasad dla firm i nie ma międzynarodowego sądu najwyższego, który decydowałby o tym, co jest słuszne.

John G. Ruggie

Liczba dramatów związanych z prawami człowieka spowodowanych przez korporacje z pewnością jest niezliczona. Wszyscy pamiętamy Bhopal w Indiach, Shell w Nigerii, United Fruit w Gwatemali (przemianowany na Chiquita), Blackwater w Iraku (przemianowany na Academi). Ale czy teraz mamy nadal przysmykać oczy na skandal opioidowy? Możemy wymienić setki trwających naruszeń, ale nie chodzi tu o wskazanie, które korporacje naruszają prawa człowieka, ani o próbę odwołania się do naszego oburzenia. Ci, którzy ignorują to, co się dzieje, muszą mieć jakiś rodzaj mentalnego filtra, który zatrzymuje złe wiadomości. Musimy zrozumieć, dlaczego dochodzi do naruszeń ze strony wysoko wykwalifikowanych i dobrze poinformowanych dyrektorów korporacji. Nie chodzi tu o złych ludzi, ale o źle skonstruowany proces decyzyjny. Jest to kwestia systemowej niekompetencji, skoncentrowanej na wąskiej, krótkoterminowej maksymalizacji zysków.

Drugą kwestią jest to, że nie możemy oddzielać praw człowieka od dramatów środowiskowych, gdy mamy ponad 700 milionów głodujących, 100 milionów uchodźców, setki milionów dzieci skażonych łożyskiem, martwe rzeki i chorych ludzi w Amazonii w wyniku stosowania rtęci w górnictwie, i tak dalej. Prawa człowieka są kwestią przetrwania, a bez przyrody nie przetrwamy. Towarowi giganci (ADM, Bunge, Cargill, Dreyfus) kontrolują zboże w Brazylii, gdzie produkuje się ponad cztery kilogramy zboża dziennie na osobę, ale głód cierpią 33 miliony, zaś 125 milionów odczuwa brak bezpieczeństwa żywnościowego, przy liczbie ludności wynoszącej 203 miliony. Twierdzenia dotyczące zrównoważonego rozwoju, cele zrównoważonego rozwoju, ESG i wiele międzynarodowych konferencji pokazało, że musimy stawić czoła nierównościom, zagrożeniom praw człowieka, katastrofom środowiskowym i chaosowi finansowemu jako ściśle zintegrowanemu procesowi. Nazywanie tych dramatów „efektami zewnętrznymi” i przerzucanie na konsumentów odpowiedzialności za to, w jaki sposób korzystamy z tworzyw sztucznych lub zadłużamy się, to mistyfikacja. Wyzwanie ma charakter strukturalny: jest to systemowa przepaść między interesami przedsiębiorstw a tym, cze-

go potrzebujemy jako społeczeństwo. Jest to kluczowa kwestia. Nauczono nas, że maksymalizacja zysku w naturalny sposób prowadzi do rozwoju gospodarczego. Cóż, jednak tak nie jest. Prowadzi to do systemowej katastrofy. Logika ta nie jest skomplikowana. Świat przedsiębiorstw uległ zmianie. Szwajcarskie badanie ETH wykazało, że 737 grup kontroluje 80% świata korporacyjnego, z czego 147 grup kontroluje 40%. Jest to zorganizowana władza, a nie „wolny rynek”. W tym klubie kontrola należy zasadniczo do korporacji zarządzających aktywami, które są zasilane dywidendami drenowanymi z wielu rodzajów działalności gospodarczej we wszystkich sektorach, od przemysłu po zasoby naturalne, od usług zdrowotnych po edukację i infrastrukturę zbudowaną przez państwo. Przepaść między algorytmami decydującymi o tym, gdzie można maksymalizować drenaż finansowy, a tym, czego potrzebujemy pod względem dobra wspólnego i zrównoważonego rozwoju, stała się ogromna. A problem nie leży w konsekwencjach, lecz w systemowym procesie alokacji i drenażu zasobów. Konsekwencje uderzają w ludzi na dole, ale przyczyny tkwią na górze. Podążając za podsumowaniem Marjorie Kelly zawartym w *Wealth Supremacy* (2023), to dobry początek. Zapomnijmy radę: „nie patrz w górę” – to właśnie tam musimy patrzeć.

Na szczęście widzimy silną globalną zmianę w teoriach ekonomicznych i proponowanych alternatywach. Otworzył tę drogę Thomas Piketty mocnym *Kapitałem w XXI wieku*, proponując „socjalizm partycypacyjny”; Joseph Stiglitz proponuje „kapitalizm postępowy”, Wolfgang Streeck „kapitalizm demokratyczny”, podczas gdy Robert Reich potępia „kapitalizm korporacyjny”, Mariana Mazzucato „kapitalizm wydobywczy”, Joel Kotkin „neofeudalizm”, Zygmunt Bauman „kapitalizm pasożytniczy”, Shoshana Zuboff „kapitalizm nadzoru”, Grzegorz Konat „realny kapitalizm”, Raymond Baker „nasz zepsuty system”, Brett Christophers „kapitalizm rentierski”. Bernie Sanders pyta: „Dokąd zmierzamy?”, Noam Chomsky: „Kto rządzi światem?”, raport Oxfam z Davos 2023 nosi tytuł „Przetrwanie najbogatszych”, co wyraźnie nawiązuje do darwinowskiego „przetrwania najlepiej przystosowanych”. Doszło do zbyt

wielu zmian strukturalnych, zebrano się zbyt wiele ciemnych chmur, byśmy mogli działać jak zwykle w nadziei, że sprawy same się rozwiążą. Absurdalne uproszczenia, takie jak „biznesem biznesu jest biznes” czy „chciwość jest dobra” wyrządziły wystarczająco dużo szkód. Niewidzialna ręka jest niewidzialna, ponieważ jej nie ma.

Potrzebujemy aktywnych, zorientowanych na wyniki działań strukturalnych – i rzeczywiście stało się to warunkiem przetrwania. Bliska istoty rzeczy jest koncepcja „ekonomii misji” Mariany Mazzucato, ponieważ wskazuje ona na potrzebę zdefiniowania kluczowych misji, powiązanych z najistotniejszymi problemami i połączenia wysiłków, aby je rozwiązywać. Podejście Kate Raworth, zawarte w jej w jej *Donut Economics*, określające kluczowe dramaty, których należy unikać, i kluczowy postęp, który należy osiągnąć, stanowi istotny wkład, zważywszy, że dążenie do wzrostu PKB jako miary postępu stało się śmieszne: wzrost musi być mierzony, uwzględniając jednoczesną równowagę gospodarczą, społeczną i środowiskową. Praktyczne podejście Stiglitz, zawarte w *Rewriting the Rules for the American Economy*, jest kolejnym przykładem, ponieważ napisanie zasad na nowo jest dokładnie tym, czego potrzebujemy. W nowym globalnym

środowisku z pewnością potrzebujemy zasad, a nie tylko narracji zabarwionych interesami. Wszystko to przychodzi dość późno, biorąc pod uwagę rozmiar wyzwań. Jednak budowanie tego nowego rozumienia i podejścia systemowego ma kluczowe znaczenie.



Prof. Ladislau Dowbor

Ekonomista, Katolicki Uniwersytecie w São Paulo, konsultant ds. klimatu kilku agencji ONZ

Książki i artykuły naukowe Prof. Ladislaua Dowbora można bezpłatnie znaleźć na: <https://dowbor.org> (Creative Commons).

Skontaktuj się z: ldowbor@gmail.com



Należyta staranność przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju w UE

W Unii Europejskiej (UE) w ostatnich latach weszło w życie wiele przepisów dotyczących należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju w globalnych łańcuchach wartości (GVC), a kolejne przepisy są w przygotowaniu. W różnych państwach członkowskich UE proces tworzenia przepisów dotyczących należytej staranności przedsiębiorstw w GVC aktualnie trwa lub już się zakończył¹.

W dniu 23 lutego 2022 r. Komisja Europejska opublikowała wniosek dotyczący **dyrektywy w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSDD)**. We wniosku ustawodawczym Komisji stosunkowo niewiele uwagi poświęcono szczególnie indywidualnego obowiązku zachowania należytej staranności w **zakresie ochrony środowiska**. Argumentuje się, że głównym wyzwaniem pozostaje określenie zakresu przedmiotowego, tj. istotnego normatywnego standardu środowiskowego, który CSDD powinien promować². Obecny wniosek Komisji odnosi się do ograniczonej listy międzynarodowych konwencji środowiskowych, które zawężają zakres przedmiotowy CSDD w odniesieniu do środowiska. Co więcej, ponieważ międzynarodowe konwencje środowiskowe mają przede wszystkim wiązać państwa, nie wszystkie ich postanowienia są sformułowane w sposób, który można łatwo przełożyć na obowiązki firm, w tym na praktyczny, wymierny standard należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie ochrony środowiska³.

Niniejsza analiza ma na celu wskazanie luk regulacyjnych we wniosku dotyczącym CSDD w odniesieniu do istotnego zakresu należytej staranności w obszarze ochrony środowiska i podkreślenie potrzeby szeroko sformułowanego, otwartego przepisu dotyczącego wszystkich rzeczywistych i potencjalnych skutków dla środowiska.

Najczęstsze i najpoważniejsze skutki nieodpowiedzialności środowiskowej przedsiębiorstw obejmują między innymi emisję gazów cieplarnianych (GHG), uwalnianie in-

nych szkodliwych substancji do powietrza, przemysłowe zanieczyszczenie wody i wyczerpywanie gleby, niszczenie naturalnych siedlisk i ekosystemów, nadmierne zużycie zasobów naturalnych i wiele innych. Prowadzi to do tak dramatycznych i często nieodwracalnych procesów, jak między innymi **zanieczyszczenie chemiczne i uwalnianie nowych substancji, ubytek ozonu w stratosferze, obciążenie aerozolem atmosferycznym, zmiany klimatyczne, zakwaszenie oceanów, modyfikacja zbiorników słodkowodnych, zmiana systemów lądowych oraz utrata i zanikanie różnorodności biologicznej**⁴.

Zgodnie z taką ogólną klauzulą obowiązek zachowania należytej staranności w zakresie ochrony środowiska miałby zatem na celu zapobieganie i unikanie pogorszenia stanu lub dewastacji niektórych **chronionych dóbr środowiskowych**, a mianowicie **czystego powietrza, wody, gleby, klimatu i różnorodności biologicznej**.

Dlatego przeprowadzono szereg analiz przypadków, które dokumentują poważny negatywny wpływ na środowisko związany z działalnością przedsiębiorstw w UE⁵. Przypadki te dają szeroki obraz: pokazują, że wpływ przedsiębiorstw na środowisko jest zróżnicowany i dotyczy **wszystkich sfer środowiska naturalnego**, a także **wszystkich branż** – czy to rolnictwa, przemysłu wydobywczego, łańcuchów wartości żywności, finansowania rozwoju, produkcji energii z paliw kopalnych, czy nawet zrównoważonej produkcji energii (hydroenergia, bioetanol, biomasa). Obejmują one również wiele różnych kontywentów – **od Ameryki Łacińskiej, Azji i Afryki po Europę** – oraz **wszystkie etapy łańcucha wartości firmy**, od etapu poprzedzającego (*upstream*, tj. przed wprowadzeniem danego produktu lub usługi na rynek) po następczy (*downstream*, gdy produkt jest używany i ostatecznie utylizowany).

Co więcej, przypadki te pokazują, że **niekorzystny wpływ na środowisko rzadko, jeśli w ogóle, jest odosobnionym incydentem**. Różne sfery środowiska naturalnego są ze

¹ W gronie „legislacyjnych liderów” znajdują się: (1) Francja, która przyjęła przepisy dotyczące należytej staranności w 2017 r. wraz z ustawą o czujności (Loi de Vigilance): Loi n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, promulguée le 27 mars 2017, JORF n° 0074 du 28 mars 2017, texte n° 1; (2) Holandia, gdzie w 2019 r. przyjęto ustawę o należytej staranności dotyczącej pracy dzieci (Wet Zorgplicht Kinderarbeid): Wet van 24 oktober 2019 houdende de invoering van een zorgplicht ter voorkoming van de levering van goederen en diensten die met behulp van kinderarbeid tot stand zijn gekomen (Wet zorgplicht kinderarbeid); oraz (3) Niemcy, z nową ustawą o należytej staranności w łańcuchach dostaw (Sorgfaltspflichtengesetz): Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten.

² Zob. Krebs (2021), Environmental Due Diligence in EU Law, Umweltbundesamt 2021, s. 9.

³ Sekretarz Generalny ONZ (2018), Gaps in International Environmental Law and Environment-related Instruments: Towards a Global Pact for the Environment - Report of the Secretary-General, <https://wedocs.unep.org/20.500.11822/27070>, [w:] ClientEarth (2022), Factsheet Environment Climate CSDD, czerwiec 2022, s. 2.

⁴ Zob. np. Stockholm University, Stockholm Resilience Center, The nine planetary boundaries, <https://www.stockholmresilience.org/research/planetary-boundaries/the-nine-planetary-boundaries.html>.

⁵ „Planetary Boundaries for Business”, Policy Brief, Anna Aseeva i Ceren Yildiz (Friends of the Earth) oraz Finn Schufft (German Watch), przewidziany do publikacji w listopadzie 2023 r. przez European Coalition for Corporate Justice.

sobą nieodłącznie powiązane. Dlatego też brak należytej staranności w zakresie ochrony środowiska niemal nieuchronnie spowoduje szereg różnych skutków dla środowiska. Na przykład brak uwzględnienia zagrożeń dla środowiska przy wydobywaniu zasobów mineralnych może prowadzić do zanieczyszczenia wody, gleby i powietrza oraz wpływać na różnorodność biologiczną. Wydaje się oczywiste, że podejście legislacyjne przyjęte w celu rozwiązania tych kwestii musi być równie kompleksowe i **nie może ograniczać się do pojedynczych kwestii środowiskowych**.

Dlatego też argumentuje się, że firmy powinny podjąć wyzwanie wdrożenia kompleksowej należytej staranności w zakresie zrównoważonego rozwoju. Mówiąc dokładniej, **zamiast przedstawiać argumenty dotyczące korzyści ekonomicznych w oderwaniu od społeczno-środowiskowego wymiaru zrównoważonego rozwoju** (w celu uzasadnienia swoich decyzji o prowadzeniu projektów i/lub uczestniczeniu w projektach, które mają niewielki lub żaden pozytywny wpływ na ludzi i środowisko), każdy projekt biznesowy, który europejskie firmy tworzą lub wspierają, powinien dążyć do poprawy warunków społecznych i środowiskowych na miejscu (zarówno w perspektywie krótko-, jak i długoterminowej). W tym celu podmioty korporacyjne w UE powinny wykazać się większą ambicją w wywieraniu pozytywnego wpływu na ludzi i środowisko oraz zobowiązać się do obliczania i zgłaszania negatywnych skutków w procesie oceny oddziaływania na społeczeństwo/środowisko, a także być bardziej pryncypialne w unikaniu szkód,

poprzez konkretne i namacalne plany i środki należytej staranności w zakresie zrównoważonego rozwoju.

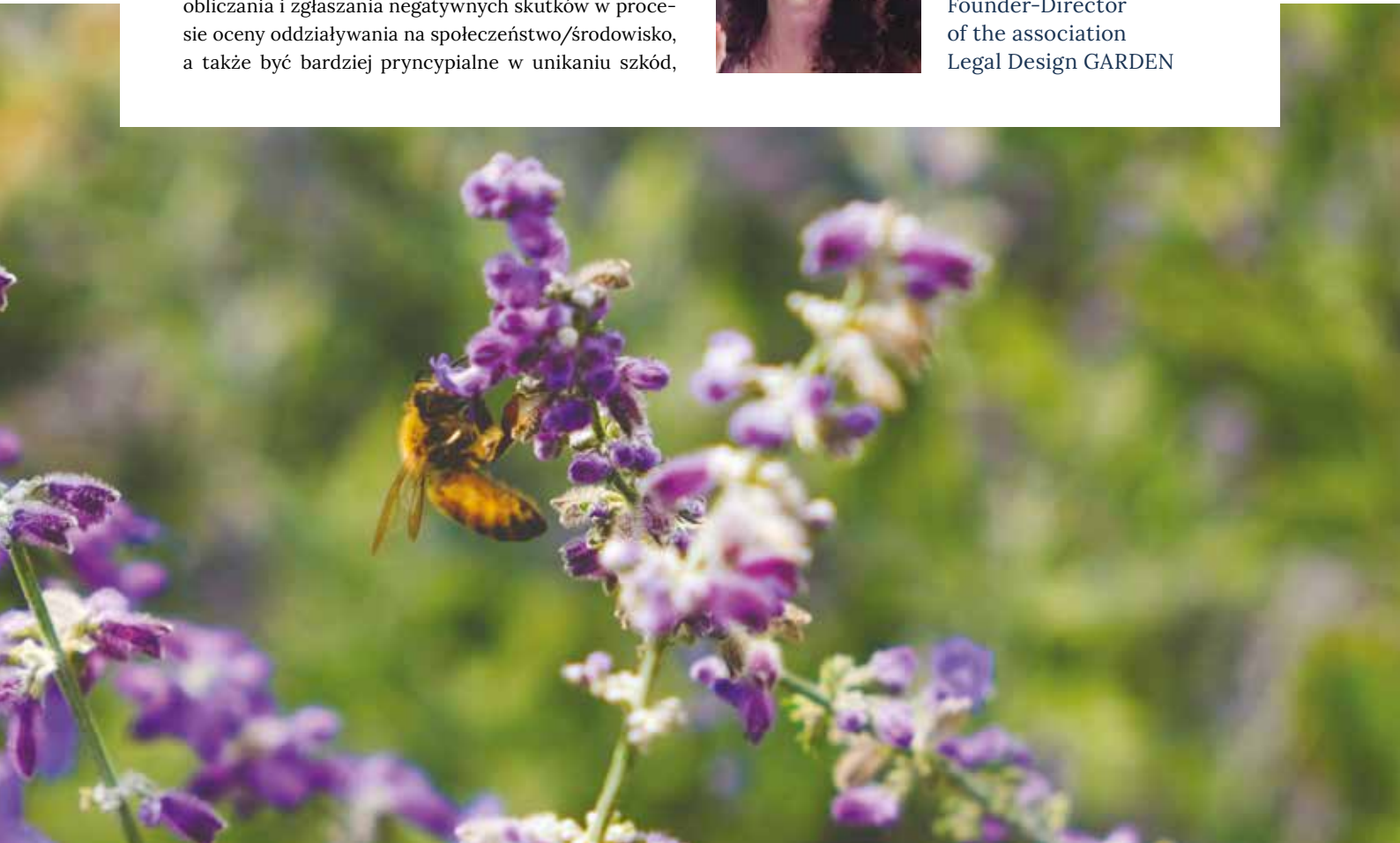
Sytuacja ta wymaga podjęcia działań regulacyjnych w celu zapewnienia wystarczającego poziomu ochrony ludzi, środowiska i klimatu. Dlatego też wskazuje się, że jest to możliwe tylko poprzez włączenie do CSDD negatywnej klauzuli ogólnej określającej chronione dobra środowiskowe i zapobiegającej ich naruszeniu.

W efekcie istnieje utrzymująca się luka regulacyjna w odniesieniu do wpływu na środowisko w łańcuchach wartości przedsiębiorstw w kontekście **negocjacji UE w sprawie CSDD**. Stanowi również podstawę żądań społeczeństwa obywatelskiego dotyczących kompleksowych obowiązków w zakresie należytej staranności w obszarze ochrony środowiska, podając wzięte z życia przykłady, które ilustrują niedociągnięcia niektórych propozycji CSDD. Podsumowując, **te niedociągnięcia zostaną przezwyciężone jedynie dzięki propozycjom przedstawionym obecnie przez parlament UE w ramach CSDD**.



Dr Anna Aseeva

Esq,
Founder-Director
of the association
Legal Design GARDEN



Prawa człowieka i etyka to fundament biznesu

Przestrzeganie praw człowieka oraz etyki stanowią nierozłączną część prowadzenia działalności biznesowej. Prawa człowieka to absolutny fundament każdego demokratycznego społeczeństwa i są nieodłącznym elementem zrównoważonego rozwoju, zarówno państw, jak i wszelkiego typu podmiotów, nie tylko tych prowadzących działalność gospodarczą. W kontekście biznesu prawa człowieka mają kluczowe znaczenie, ponieważ prowadzona działalność ma ogromny wpływ na życie ludzi i środowisko naturalne, w którym żyjemy. Przeciwdziałanie dyskryminacji i poszanowanie dla różnorodności w biznesie powinno być normą, od której odstępstw być nie powinno. Zarówno wszyscy pracownicy, jak i klienci powinni być traktowani równo, sprawiedliwie i uczciwie bez względu na rasę, płeć, wiek, poglądy polityczne, orientację seksualną czy niepełnosprawność. Bardzo ważne jest godne traktowanie swoich pracowników oraz przestrzeganie ich praw. To pracownicy są bowiem największą wartością firmy i największym kapitałem prowadzonej działalności. Dlatego obowiązkiem każdego pracodawcy jest zapewnienie swoim pracownikom godnych warunków pracy, które w efekcie pozwolą im godnie żyć.

Pamiętajmy jednak, że na prawdziwie zrównoważony biznes musimy spojrzeć znacznie szerzej. Prawa człowieka w kontekście biznesu to nie tylko pracownik i klient. Po pierwsze, obowiązkiem firmy, która naprawdę dba o prawa człowieka, jest przestrzeganie etyki w ramach całego łańcucha dostaw. Cóż z tego, że my w ramach prowadzonej działalności biznesowej przestrzegamy praw człowieka, ale już nasi dostawcy czy podwykonawcy tego nie robią? Jeśli naprawdę zależy nam, aby nasz biznes był prowadzony etycznie i z poszanowaniem praw człowieka, naszym obowiązkiem jest pełna przejrzystość i transparentność w tym zakresie również u naszych partnerów biznesowych. Po drugie, obowiązkiem biznesu – ściśle powiązanych z prawami człowieka – jest aktywne podejmowanie działań na rzecz klimatu. Nie ma wątpliwości, że świat stoi na granicy destabilizacji gospodarczej ściśle powiązanej z katastrofą klimatyczną. Jeśli nie wyhamujemy procesu zmian klimatycznych, szybko zmierzając w kierunku neutralności klimatycznej, nie będziemy w stanie powstrzymać fatalnych skutków tego zjawiska. To człowiek bowiem najboleśniej odczuje efekty kryzysu gospodarczego związanego z dramatycznymi zmianami klimatu. To człowiek przyczynił się do fatalnych zmian klimatu i to człowiek jest teraz odpowiedzialny

za podjęcie działań na rzecz środowiska tak, aby prawo do życia w czystym środowisku było prawem realnym i respektowanym.

W czerwcu 2011 r. Rada Praw Człowieka ONZ przyjęła pierwszy dokument w całości poświęcony prawom człowieka w kontekście działalności gospodarczej – Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka. Ten dokument złożony z 31 wytycznych został zbudowany w oparciu o trzy główne filary, nierozłącznie ze sobą powiązane: obowiązek państwa do zapewnienia ochrony praw człowieka, odpowiedzialność przedsiębiorstw za przestrzeganie praw człowieka oraz dostęp do środków zaradczych i naprawczych w zakresie praw człowieka. Należy jasno podkreślić, że z interpretacji Wytycznych ONZ wynika, iż zagrożenie naruszenia praw człowieka powinno być traktowane jako kolejny, ważny element ryzyka biznesowego. Ten dokument wyraźnie wskazuje, że prowadzenie biznesu bez przestrzegania praw człowieka może realnie przyczynić się do jego upadku.

Nie ma najmniejszych wątpliwości, że prawa człowieka i etyka biznesowa są ze sobą nierozzerwalnie powiązane i stanowią fundament każdego odpowiedzialnego i zrównoważonego biznesu. Tylko te firmy, które w swoim DNA mają zapisane przestrzeganie praw człowieka i prowadzenie działalności w sposób etyczny, są w stanie zbudować długotrwałe relacje z klientami i pracownikami, co w efekcie prowadzi do realnego i trwałego sukcesu rynkowego. Tylko taka firma ma szansę zatrudniać lojalnych i oddanych pracowników, którzy zapewnią jej rozwój. Tylko taka firma może liczyć na wiernych klientów, którzy będą prawdziwymi ambasadorami marki i najlepszą reklamą prowadzonej działalności. Jestem zatem głęboko przekonany, że w dzisiejszym świecie biznesu, niezależnie od jego wielkości czy branży, przestrzeganie praw człowieka i etyki biznesowej jest absolutnym priorytetem.



Prof. SGH dr hab. Piotr Wachowiak
Rektor Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie



Polityka jako wiedza?

Często mówimy, że jakaś sprawa, instytucja lub organizacja została „upolityczniona”, aby wyjaśnić, że coś poszło nie tak w jej normalnym funkcjonowaniu. Jeśli wyrażamy opinię, że uniwersytet, system sądowniczy, kościół, a nawet zarząd muzeum zostały upolitycznione, mamy na myśli to, że pewne obawy, które normalnie byłyby zewnętrzne w stosunku do głównej sfery zainteresowania tej grupy, znalazły się wewnątrz. Efektem jest zazwyczaj podział grupy wzdłuż linii, które nie istniałyby, gdyby polityka pozostała na zewnątrz.

Tak więc, na przykład w Stanach Zjednoczonych, kościół protestancki, do którego należą zwykle zarówno republikanie, jak i demokraci, staje się spolaryzowany w kwestii aborcji, na temat której istnieją różne poglądy teologiczne, które kształtują się zgodnie z politycznymi liniami podziału. Kwestie te mogą się mnożyć, obejmując na przykład homoseksualizm, spożywanie niektórych pokarmów lub napojów, aż do osiągnięcia punktu krytycznego. Kończy się to tym, że kościoły liberalne politycznie oddzielają się od kościołów konserwatywnych politycznie. Nawet jeśli bezpośrednie powody są uważane za teologiczne, ich podłoże ma charakter polityczny. Taki proces może być powielany w każdej dziedzinie kultury – nawet w nauce.

W czasach powszechnego strachu i nieufności cykl ten powtarza się we wszelkiego rodzaju organizacjach i instytucjach. Jest szczególnie przerażające, gdy ma to miejsce w hierarchii wojskowej danego kraju. To upolitycznienie jest niewątpliwą oznaką upadku. Im bardziej przenika ono różne formy kultury – sztukę, naukę, edukację, prawo, ekonomię, religię, historię, medycynę, sport, wojsko – tym bardziej spolaryzowane staje się społeczeństwo. Spodziewamy się, że polityka będzie mieć wpływ na zarządzanie, ale aspekt polityczny można utrzymywać w ryzach dla dobra zarządzania opartego na współpracy, chyba że upadek stał się dominującym trendem.

Zazwyczaj społeczeństwa mogą z powodzeniem egzystować w warunkach napięcia między nadziejami a obawami. Ale kiedy pojawiają się egzystencjalne zagrożenia, których nie można rozwiązać wspólnie lub, jak mówi Ernst Cassirer, „racjonalnie”, następuje załamanie twórczego napięcia między nadzieją a strachem. Strach staje się jedynym planem na przyszłość, a polityka staje się narzędziem strachu. Racjonalność traci moc sprzyjania współpracy i zostaje sprowadzona do instrumentalnej roli opartej na kalkulacji. Przetrwanie jest dominującą wartością, a dominacja strategią. Wszystkie dostępne

formy kultury są wykorzystywane w służbie tej strategii. Opór jest ukazywany jako zło.

Istnieje jednak głębszy problem, który uniemożliwia nam bycie w pełni świadomymi tego, jak działa takie upolitycznienie. Różne formy kultury przez tysiąclecia wykształciły zdolność wytwarzania w naszych nawykach komunikacyjnych charakterystycznych „obiektów”, które są wytwarzane w celu ich „poznania”. Tak więc wiedza naukowa jest wiedzą o obiekcie w takim stopniu, w jakim należy on do świata nauki. Wiedza religijna ma zupełnie inny obiekt, wytworzony za pomocą innych środków – na przykład medytacji, objawienia, duchowego wglądu itp. Dochodzenie do wiedzy religijnej wymaga religijnego kontekstu, religijnej formy symbolizacji świata. Cele i zastosowania wiedzy religijnej wpływają na inne domeny doświadczenia, ale odnoszą się głównie do problemu, jak wykorzystać wiedzę religijną we wspólnym świecie. To samo można powiedzieć o wiedzy ekonomicznej, wiedzy wojskowej, medycynie, wiedzy artystycznej, wiedzy prawnej/sądowej i tak dalej.

Każda forma wiedzy ma swoje pochodzenie, formy wyrazu, zastosowania, ograniczenia i wartość. Kiedy jednak dany obiekt zostaje upolityczniony, wszystkie te elementy są sprowadzane do dążenia do władzy jako takiej, bez względu na różnice w ich sposobie rozwoju i na to, jakie powinny być ich granice. Taka sytuacja miała miejsce wiele razy w historii ludzkości w wielu miejscach. Zwykle kończy się to źle, zniszczeniem sił, które upolityczniły wszystkie rodzaje wiedzy.

Jednak nasuwa się pytanie: czy polityka jest w stanie stworzyć niezależny obiekt wiedzy? Zazwyczaj dobre zarządzanie dopuszcza czerpanie na własne potrzeby informacji ze wszystkich rodzajów wiedzy, które mogą być wytwarzane przez inne formy kultury. Dobry zarządzający społeczeństwem powinien mieć głębokie uznanie i pewną wiedzę na temat wszystkich tych form wiedzy. Dobry rząd ma regulacje i działy poświęcone każdemu rodzajowi wiedzy. Ale co dobry organ zarządzający „wie” o tym, co wynika z jego rozwoju, wzrostu, doskonalenia?

Czy polityka tworzy obiekt wiedzy? Jeśli tak, to co to jest i w jaki sposób powstaje? Niektórzy powiedzą, że demokratyczna polityka może wytworzyć, z jej najbardziej podstawowego źródła w mitycznym *sensus communis*, obiekt zwany „obywatelem”, który zna sekret „jedności w wielości” – *e pluribus unum*. Można powiedzieć, że ten



„obiekt”, nazwijmy go „harmonią społeczną”, jest poszukiwany od tysięcy. Jednak tak wiele form demokracji zostało wypróbowanych i zawiodło. W historycznym ujęciu można postawić zarzut, że demokracja zawsze przechodzi w tyranie. „Eksperyment amerykański” wydaje się wskazywać, że demokracja, która jest dobrze zrównoważona między rozdzielonymi władzami, może trwać długo. Wydaje się jednak, że ta trwałość wymaga zarówno wiecznej czujności (cytuując Jeffersona), jak i odrobiny szczęścia.

Być może demokracja jest końcem politycznej ewolucji człowieka, a rozwiązaniem każdego problemu jest więcej demokracji. Nie sądzę jednak, byśmy posiadali dużą wiedzę na temat czegokolwiek, co moglibyśmy nazwać „harmonią społeczną” jako obiektem wiedzy. Taka harmonia wydaje się być zarówno nieuchwytna, jak i tymczasowa. Demokratyczne wartości z pewnością zasługują na pochwałę (równość, wolność, rodzeństwo, obywatelstwo, spokój domowy, zdrowie i zabezpieczenie społeczne, dobrobyt i tak dalej), ale to, czy demokratyczne doświadczenie wytwarza te wartości, pozostaje kwestią otwartą. Lepiej byłoby powiedzieć, że wartości te tworzą demokratycznego ducha, a każdy poważny uszczerbek jednej lub kilku z nich zagraża demokracji. Strach może zagrozić każdej z nich.

Franklin Roosevelt wymienił „wolność od strachu” wśród swoich „czterech wolności”. Myślę, że rozumiał, co strach robi z ludźmi. Benjamin Franklin zauważył, że każdy, kto zamienia wolność na tymczasowe bezpieczeństwo, nie zasługuje na żadne z nich. Wydaje się, że zadaniem naszej polityki jest stworzenie obiektu wiedzy, który uwolni ludzi od ich lęków. Oznacza to bycie na tyle odważnym, by postrzegać tymczasowe bezpieczeństwo jako wroga wolności. Wolność od strachu. Jak sprawić, by nasi bliźni byli na tyle odważni, by zaufać procesom demokratycznym? Jeśli i kiedy rozwiążemy ten problem, nie będzie impulsu do upolityczniania edukacji, ekonomii, medycyny, nauki, sztuki, sportu, historii, prawa i religii.

Wierzę, że odwaga jest zaraźliwa. Słynny przykład znajdziemy u Arystotelesa (bliski wielu późniejszym filozofom): kiedy to pierzchająca armia „odwraca się i staje do

boju”? Nie wtedy, gdy jeden czy drugi żołnierz lub mała grupa zatrzymuje się, by stawić czoła nieprzyjacielowi. To nie jest proces dystrybucyjny, to proces zbiorowy. Uciekając, armia przestała być „armią”. Jednak zachowuje ten potencjał w swoich rozproszonych elementach. Uciekające armie czasami jakoś dają odpór nieprzyjacielowi. A pobite drużyny sportowe odzyskują siłę. Ławy przysięgłych wydają werdykty. Zaś naukowcy osiągają powtarzalne wyniki.

Możliwe jest, aby rozpadający się ustrój polityczny ponownie stał się ciałem politycznym. Zdarzało się to już wcześniej. Zazwyczaj wyłaniają się przywódcy, często z nieoczekiwanych źródeł, jak Marek Aureliusz, Abraham Lincoln, Sun-yat Sen czy Lech Wałęsa, ale indywidualny przywódca nigdy nie jest jedynym autorem przyjętego stanowiska. Przywódca ten uosabia raczej silne nastroje i wspólne odczucia, silny *sensus communis*, który woła zarówno o pokój, jak i sprawiedliwość. Pesymista Reinhold Niebuhr powiedział, że sprawiedliwość zawsze przychodzi kosztem pokoju, a pokój kosztem sprawiedliwości. Ale powiedział również, że paradoksem jest kryterium prawdy. Czy polityka może wywołać tak silne nastroje? Chyba nie. Ale polityka, dobrze prowadzona, może nimi kierować. Tam, gdzie ludzie odważnie domagają się zarówno pokoju, jak i sprawiedliwości, polityka może działać harmonizująco. Każda forma wiedzy może przyczynić się do tej harmonizacji, a zaczyna się ona od przeciwstawienia się wszelkim wysiłkom zmierzającym do upolitycznienia ich domen kultury. Naukowcy, artyści, nauczyciele, ekonomiści, oficerowie, sędziowie muszą odrzucić pokusę ukrywania tego, co wiedzą, pod zasłoną polityki.



Prof. Randall Auxier
Southern Illinois
University Carbondale,
był reprezentantem Partii
Zielonych w wyborach do
kongresu w 2018 roku

Nie będzie Europejskiego Zielonego Ładu bez zaangażowania obywateli i przedsiębiorstw

W badaniu terenowym dotyczącym planu zielonej transformacji Unii Europejskiej regionalni dyrektorzy generalni, burmistrzowie, architekci i nauczyciele przekazują swoje kluczowe przesłania i priorytetowe listy życzeń do rządów i UE.

Co 20 decydentów i ekonomistów z Wiednia w Austrii oraz 50 dyrektorów generalnych, burmistrzów, osób kształtujących politykę, architektów i aktywistów spoza stolicy wie o Europejskim Zielonym Ładzie, unijnej mapie drogowej do „zerowej emisji netto”? Jakie pytania i obawy wyrażają, jakie szanse i wyzwania wiążą z dekarbonizacją, ochroną różnorodności biologicznej itp. w UE? Czego ci praktycy z sektora prywatnego, publicznego i obywatelskiego w terenie potrzebują od UE?

Niezależny, niewielki Think & Do Tank European Commons, we współpracy z biurem Dialogu Wielostronnego Fundacji Konrada Adenauera w Wiedniu, zadał te pytania 50 regionalnym i 20 stołecznym liderom opinii, decydentom i praktykom. Głównym elementem tego jakościowego badania terenowego były długie wywiady indywidualne przeprowadzone na podstawie częściowo ustrukturyzowanego kwestionariusza, w połączeniu z pięcioma interaktywnymi seminariami strategicznymi i jedną sesją networkingową „na żywo”. Na koniec przedstawili osiem kluczowych przesłań i wezwań do działania w sprawie Zielonego Ładu UE (EU Green Deal – EGD, przyp. tłum.).



Przesłanie 1 przywódców regionalnych do UE: Droga do neutralności klimatycznej jest kwestią przywództwa i jej wyznaczenie należy do kierownictwa organizacji politycznych, biznesowych, edukacyjnych i społecznych. Największe zagrożenia na drodze do europejskiej neutralności klimatycznej wynikają z obszarów polityki, sfery publicznej/mediów oraz kultury/psychologii. Według uczestników badania konieczne jest podniesienie świadomości na temat kosztów braku działania i zwlekania na drodze do zerowej emisji netto.

1. wezwanie do działania: Droga do zielonej przyszłości jest najeżona konfliktami i zagrożeniami. Dialog UE w sprawie Zielonego Ładu

Należy podjąć inicjatywę w celu zapewnienia konfliktom interesów odpowiedniego miejsca i przestrzeni. Inicjatywa ta połączyłaby liderów i influencerów na poziomie regionalnym, krajowym i unijnym. Byłaby to idealna przestrzeń i miejsce do zarządzania konfliktami, ich rozwiązywania i opracowywania strategii. Można byłoby połączyć ze sobą badania publiczne i podnoszenie świadomości, a także tworzenie bezpiecznych przestrzeni.

Przesłanie 2: Porozmawiaj z nami! Ciężar informowania o Zielonym Ładzie UE spoczywa na UE i rządach krajowych. Podczas gdy uczestnicy kojarzą plan EGD z nazwiskiem Ursuli von der Leyen, brakuje im wiedzy na temat podstawowego procesu UE i roli rządów krajowych. Nie jest jasne, jak dokładnie np. projekt New European Bauhaus lub pakiet legislacyjny Fit for 55 wpisują się w plan EGD.

2. wezwanie do działania: Wszyscy uczestnicy wzywają UE do przeprowadzenia kompleksowej publicznej kampanii informacyjnej na temat EGD, gdy tylko minie szczyt wyzwań związanych z pandemią. Wielu dyrektorów generalnych lub burmistrzów wyciąga słynną pocztówkę z 17 Celami Zrównoważonego Rozwoju (SDG) ONZ podczas wywiadów i rozmów strategicznych z European Commons. Jak twierdzą, chcą, aby elementy EGD były podzielone w podobny sposób. Informacje publiczne i kampanie w idealnym przypadku oznaczają wydarzenia informacyjne, np. pokazy objazdowe, infolinię EGD, autobus EGD, spotkania publiczne (TownHall) itp. Treść powinna być bardzo jasna nie tylko w zakresie polityki i regulacji, lecz także instrumentów finansowania i wspierania inicjatyw regionalnych.

Przesłanie 3: EGD jest obecnie być może najważniejszym, decydującym czynnikiem w europejskiej regionalnej polityce gospodarczej. Ze względu na swój przekrojowy charakter, kamienie milowe EGD powinny być nadzorowane przez przedstawiciela EGD lub nawet grupę zadaniową EGD na poziomie regionalnym. To właśnie



tutaj badania i rozwój, regionalne środowisko naukowe i akademickie oraz sektor prywatny będą współdziałać na wczesnym etapie w celu pobudzenia regionalnej dekarbonizacji, ochrony różnorodności biologicznej i gospodarki o obiegu zamkniętym.

3. wezwanie do działania: Komisja Europejska mogłaby wykorzystać swój wewnętrzny program „Stolica Kultur” jako plan zapraszania „regionów innowacji EGD”. Uczestnicy badania przywołują program Komisji Europejskiej „Stolica Kultur”, który doprowadził do powstania klastrów doskonałości w obszarach kultury i sztuki, miast i urbanistyki, turystyki i przemysłu kreatywnego. W podobnym duchu Komisja mogłaby teraz przyjąć ofertę dla regionów, które są szczególnie zainteresowane i gotowe do zintensyfikowania innowacji wokół EGD.

Przesłanie 4: Rozkwit czy porażka? Gminy i administracja lokalna są główną areną, na której można wykazać słuszność koncepcji EGD. Rolnictwo, planowanie przestrzenne, ochrona gleby, budowanie społeczności – niezliczone pola działania w ramach zielonej transformacji znajdują swój praktyczny obszar wdrażania, na którym okaże się, co przyniesie sukces, a co porażkę.

4. wezwanie do działania: Cała zielona transformacja ma ostatecznie charakter lokalny. Gminy i administracja lokalna potrzebują „platformy edukacyjnej” na temat EGD. Inicjatywa ta obejmowałaby opracowanie programów nauczania dla przyszłych liderów w samorządach lokalnych, tworzenie kanałów przygotowania studentów, stażystów i kolejnych liderów lokalnej polityki i administracji. Ta gminna platforma wprowadziłaby również, przeszkoliła i skalowała najnowocześniejsze metodyki partycypacyjne, a ostatecznie ukształtowała nowoczesne, profesjonalne lokalne zarządzanie publiczne również na obszarach wiejskich i peryferyjnych.

Przesłanie 5: Włączyć MŚP! Innowacyjne start-upy, małe firmy lub firmy rodzinne szukają kontaktu, wymiany i wsparcia ze strony Brukseli i na szczeblu krajowym. Podczas gdy duże, publiczne firmy angażują się w inwestycje w obszarze ochrony środowiska, odpowiedzialności społecznej i ładu korporacyjnego (ESG), zieloną taksonomię, koszty i dobre praktyki podczas transformacji itp. w ramach Sojuszu na rzecz zielonego ożywienia gospodarczego (*Green Recovery Alliance*) Parlamentu Europejskiego lub Grupy Działania CEO na rzecz zielonego ożywienia gospodarczego WEF, MŚP nie znalazły jeszcze punktu kontaktowego z innymi podmiotami w zakresie działań proekologicznych. Proszą o pomoc w zakresie kojarzenia partnerów, współpracy z odpowiednikami i podróży edukacyjnych na temat EGD.

5. wezwanie do działania: Uruchomienie inicjatywy EGD dla małych przedsiębiorstw, być może najpierw w całym łuku alpejskim. Region ten charakteryzuje się dynamicznie rozwijającym się sektorem MŚP, w którym wymyślane i wytwarzane są niszowe produkty o globalnym zasięgu, a zielone technologie i innowacje łączą się z silnym poczuciem odpowiedzialności lokalnej i ekologicznej. Inicjatywa EGD dla małych przedsiębiorstw mogłaby być powiązana z Akademią EGD na rzecz badań i rozwoju, dzielenia się wiedzą i szybkiego prototypowania.

Przesłanie 6: EGD i jego implikacje nie dotarły jeszcze do mediów regionalnych i lokalnych. Uczestnicy badania sklasyfikowali media na ostatnim miejscu na liście 13 różnych dziedzin regionalnych pod względem postrzeganego skupienia się na EGD w każdej z tych dziedzin. Sektor prywatny, samorząd regionalny, społeczeństwo obywatelskie, edukacja – każde z nich wypada lepiej w oczach uczestników niż lokalne organizacje medialne. Jest to ważne, ponieważ lokalne media często pozostają filarami demokratycznego i przedsiębiorczego życia, zaś wynik ten pokazuje, że owa sfera ma prawdopodobnie niewielki związek ze wszystkim, co dotyczy Brukseli lub UE, a w szczególności z pilnymi kwestiami naszych czasów i ich implikacjami w otoczeniu regionalnym.

6. wezwanie do działania: Uruchomienie potencjału i kompetencji EGD w mediach regionalnych. Serwis nawigacyjny, informacyjny, ekspercki i szkoleniowy, jakim jest berliński „Clean Energy Wire” (CLEW), mógłby służyć jako inspiracja również dla regionalnych organizacji medialnych. Przyspieszona rozbudowa CLEW na poziomie europejskim i lokalnym może mieć teraz kluczowe znaczenie dla powiązania uznanych i nowych wydawców, redaktorów i reporterów z programem Europejskiego Zielonego Ładu i jego ogromnymi konsekwencjami dla polityki, ekonomii i społeczeństwa każdego regionu.

Przesłanie 7: Pozornie miękkie obszary, takie jak regionalne sieci społeczeństwa obywatelskiego, ośrodki dzieci i młodzieży, są postrzegane jako gotowe, ale nie w pełni zdolne do udziału w rozmowach i działaniach na rzecz zielonej transformacji. Według uczestników badania sektory te potrzebują ofensywy inwestycyjnej w celu zbudowania niezbędnych umiejętności, wiedzy, wartości i sieci, aby pokonać wyboistą drogę zielonej transformacji w ich własnym regionie. Uczestnicy badania twierdzą, że polityka partycypacyjna, długoterminowe inwestycje i dotacje instytucjonalne w tej dziedzinie służyłyby potrzebom zielonej transformacji bardziej niż krótkoterminowe wsparcie lub jednorazowe konferencje.

7. wezwanie do działania: Zwiększenie demokratycznego uczestnictwa i umiejętności w zakresie zielonej transformacji w społeczeństwie obywatelskim, ośrodkach dzieci i młodzieży w regionach europejskich. Punkt ten obejmuje wezwanie do tworzenia pozornie miękkich sieci i wzmocnienia regionalnych, często bardzo lokalnych, ośrodków i sieci działania w ramach społeczeństwa obywatelskiego, wśród młodzieży i dzieci. W oczach uczestników badania EGD będzie stanowić kluczową okazję do modernizacji, profesjonalizacji, europeizacji i wzmocnienia tych społecznych obszarów działania. Wymienione poszczególne studia przypadków mają służyć jako inspiracja do przyspieszenia lub skalowania.

Przesłanie 8: EGD nie może być realizowany dla ludzi. Odniesie sukces, gdy będzie wdrażany razem z ludźmi. Zapytani o ich własne kluczowe wnioski z przeszłych transformacji lub zmian, prawie wszyscy uczestnicy badania stwierdzili, że nauczyli się poświęcać więcej czasu na początku na budowanie zaufania, iteracyjne rozmowy i otwarte przygotowania, porównując to z tym, co architekci nazywają „fazą zerową”. Uczestnicy badania dodają, że instrumentom otwartej innowacji, jak *sandboxing*, prototypowanie, należy poświęcić uwagę i zasoby w całym planie i okresie realizacji Zielonego Ładu UE.

8. wezwanie do działania: To my jesteśmy Europejskim Zielonym Ładem. Włączenie elementów praktycznego uczestnictwa i współtworzenia do głównego nurtu programów Horyzont lub Erasmus. Uczestnicy badania podkreślają, że większość obywateli była gotowa i chętna do wniesienia wkładu w zieloną transformację, czy to jako „obywatelski naukowiec”, ogrodnik miejski lub uliczny, trener obozu letniego EGD lub rodzina goszcząca itp. Wzywają oni planujących budżety w UE i na szczeblu krajowym do przeznaczenia znacznych części każdego programu, bez względu na stopień jego technicznego lub naukowego zaawansowania, na rzeczywiste uczestnictwo.

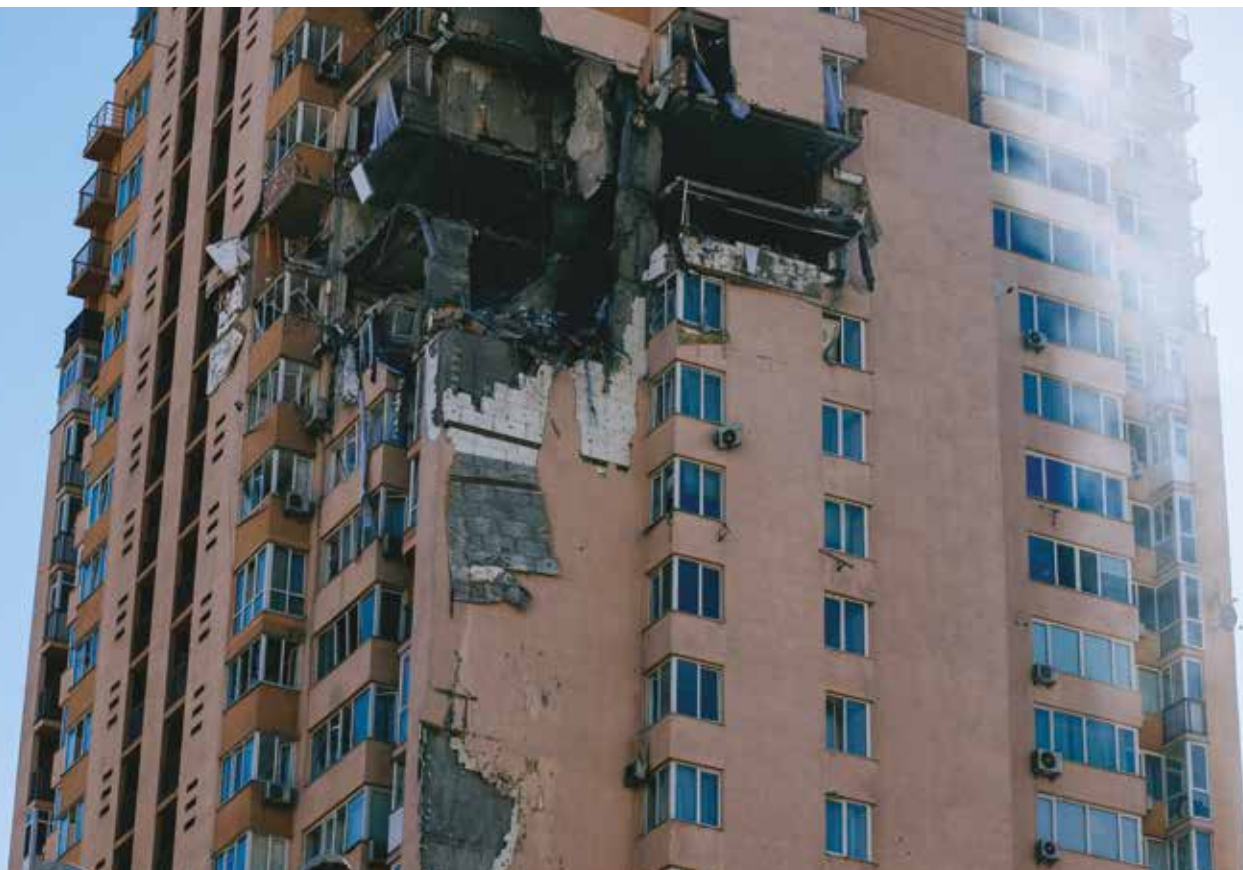


Verena Ringler

Director of Think
& Do Tank European
Commons

(www.europeancommons.eu)

Odbudowa życia i firm w czasie wojny przy jednoczesnym zachowaniu podstawowych praw



Rosyjska pełnoskalowa inwazja na Ukrainę spowodowała bezprecedensowe zniszczenia miast, infrastruktury i łączności w tym kraju. Prawie jedna trzecia ziemi może być skażona wybuchowymi pozostałościami wojennymi. Społeczności cierpią z powodu ogromnej skali szkód w zasobach mieszkaniowych i infrastrukturze cywilnej oraz z powodu rozległego, czasami nieodwracalnego, negatywnego wpływu na środowisko naturalne. Według danych zebranych przez Kijowską Szkołę Ekonomiczną koszt odtworzenia bezpośrednio udokumentowanych szkód w infrastrukturze Ukrainy wyniósł 151 mld USD na dzień 1 września 2023 r., a szkody te nadal rosną w wyniku ciągłego bombardowania terytorium Ukrainy. Lokalne przedsiębiorstwa ponoszą poważne straty, ponieważ fizycznym uszkodzeniom zakładów produkcyjnych towarzyszy przerwanie łańcuchów dostaw i łańcuchów logistycznych.

Regiony frontowe kraju najbardziej cierpią z powodu działań wojennych. W tych trudnych czasach UNOPS uczynił jednym ze swoich głównych priorytetów zapewnienie tym regionom pomocy w odbudowie. Odbudowa jest najbardziej skuteczna, gdy jest napędzana przez lokalne potrzeby, zaś lokalne społeczności znajdują się w centrum procesu decyzyjnego. W związku z tym UNOPS zwraca szczególną uwagę na nawiązanie skutecznej komunikacji ze społecznościami docelowymi. Na przykład w Charkowie i Mikołajowie stosujemy podejście oparte na osadnictwie, aby zapewnić, że całe społeczności – budynki mieszkalne, szpitale, szkoły, lokalne przedsiębiorstwa – zostaną przywrócone do życia. W tym zakresie polegamy na wkładzie, priorytetach i wskazówkach społeczności lokalnych, w ścisłej współpracy z władzami lokalnymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.

Jednym z kluczowych elementów skutecznej odbudowy jest rozpoznawanie i rozwijanie potencjału społeczności na różnych poziomach. W tym celu UNOPS angażuje w swoje procesy zakupowe przede wszystkim lokalnych dostawców. Obecnie stanowią oni około 85% całkowitych wydatków UNOPS w Ukrainie. Umożliwia to wsparcie lokalnych gospodarek poprzez zachowanie istniejących i tworzenie nowych miejsc pracy oraz zapewnienie generowania dochodów dla miejscowej ludności.

Stan wojenny, wprowadzony w Ukrainie po inwazji na pełną skalę 24 lutego 2022 r., nałożył liczne ograniczenia na wiele sfer życia w kraju, w tym na kilka podstawowych praw człowieka. Dla UNOPS ochrona praw człowieka jest najwyższym priorytetem i kluczowym elementem naszej działalności. Jedną z głównych zasad przewodnich jest *gender mainstreaming*, która jest wdrażana w oparciu o przyjętą przez UNOPS Strategię dotyczącą równości płci i włączenia społecznego. Dokument jest zakorzeniony w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka¹, Deklaracji Pekinńskiej i Platformie Działania² oraz innych międzynarodowych umowach, standardach i normach, które kształtują Agendę³ na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 i dążą do realizacji praw człowieka względem wszystkich ludzi oraz osiągnięcia równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet i dziewcząt. Mając na uwadze te zasady, pracujemy nad włączeniem finansowania uwzględniającego płeć i planowanie urbanistyczne do wszystkich naszych projektów.

Oto niektóre z najważniejszych inicjatyw, świadczące o naszym zaangażowaniu na rzecz społeczności, różnorodności, włączenia i poszanowania praw człowieka. W UNOPS bardzo wierzymy w związek między pokojem a rozwojem i działamy zarówno w obszarach humanitarnych, jak i rozwojowych, z których żaden nie jest osiągalny bez pełnego poszanowania praw człowieka i wsparcia społeczności.



Tim Lardner
Director of
UNOPS Multi
Country Office



¹ Organizacja Narodów Zjednoczonych, Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, ONZ, Paryż, 10 grudnia 1948 r.

² The Fourth World Conference on Women, Beijing Declaration and Platform for Action, Beijing, 15 września 1995 r.; UN Women, Beijing Declaration and Platform for Action: Beijing+5 Political Declaration and Outcome, UN Women, New York, 2014.

³ Rezolucja przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych, Przekształcanie naszego świata: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030, A/RES/70/1, 21 października 2015 r. 17 celów obejmuje 169 założeń i 232 wskaźniki, z których 80 zostało zidentyfikowanych jako istotne z punktu widzenia płci.



Kingdom of the Netherlands

wHolandii.pl

Migracja zarobkowa: lepiej być przygotowanym niż nie

Obecnie w Holandii mieszka około 300 000 osób polskiego pochodzenia. Przyczyniają się one do budowania silnej holenderskiej gospodarki i uczestniczą w życiu społecznym. Polacy stanowią obecnie drugą co do wielkości grupę zagranicznych obywateli UE w Holandii (po obywatelach Niemiec) oraz szóstą co do wielkości grupę imigrantów w ogóle.

To wszystko jest możliwe dzięki unijnej zasadzie swobodnego przepływu pracowników, uważanej za jedno z najważniejszych praw obywateli UE. Oznacza to, że osoby fizyczne mogą przenieść się do dowolnego państwa członkowskiego UE w celu poszukiwania i podjęcia pracy.

Zatrudnianie pracowników w innym kraju wiąże się oczywiście z odpowiedzialnością w zakresie praw pracowniczych. Holandia traktuje to bardzo poważnie. Każdy zasługuje na uczciwe, bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a holenderski rząd rozpoczął ambitny program poprawy warunków pracy i życia migrantów zarobkowych, wśród których jest wielu Polaków.

Projekt „Project Labour Migration Poland” (PLMP) został uruchomiony w 2014 r. przez holenderski rząd w celu przyczynienia się do rozwiązania problemu niewłaściwego traktowania migrantów zarobkowych. Polscy obywatele często przyjeżdżają do pracy w Holandii dzięki agencjom pracy tymczasowej. Niestety, agencje te nie zawsze są godne zaufania, a godne warunki pracy i dobre warunki mieszkaniowe nie zawsze były gwarantowane.



Thea van den Heuvel



Okazało się, że wielu polskich migrantów zarobkowych w Holandii nie było świadomych swoich praw i obowiązków na holenderskim rynku pracy ani nie znało charakterystyki tamtejszego rynku pracy. Teraz to się zmienia, ponieważ ważnym celem PLMP jest pomoc pracownikom mobilnym w przygotowaniu się przed wyjazdem z Polski do pracy w Holandii. Lepiej jest być dobrze przygotowanym niż nie.

PLMP jest koordynowany przez holenderskie Ministerstwo Spraw Społecznych i Zatrudnienia oraz realizowany przez Ambasadę Królestwa Niderlandów w Polsce. Główną częścią projektu było stworzenie portalu informacyjnego wHolandii.pl. Portal ten dostarczał informacji na temat życia i pracy w Holandii. Jest to szczególnie istotne ze względu na charakterystykę grupy docelowej – pracowników fizycznych pracujących w takich sektorach jak rolnictwo, ogrodnictwo, logistyka, budownictwo, transport itp.

W 2022 r. holenderskie Ministerstwo Spraw Społecznych i Zatrudnienia postanowiło poprawić swoją rolę informacyjną i zdecydowało się stworzyć portal workinnl.nl dostępny w siedmiu językach. W związku z tym portal wHolandii.pl został dostosowany wyłącznie do potrzeb osób, które zamierzają wyjechać do Holandii. Teraz portal udostępnia tylko najważniejsze informacje przedwyjazdowe w języku polskim. Udziela zatem odpowiedzi

na pytania dotyczące weryfikacji agencji pracy, podpisania umowy, rejestracji czy ubezpieczenia medycznego.

Aby dotrzeć do potencjalnych pracowników mobilnych, ambasada co roku przeprowadza kampanie informacyjne. Ich głównym przesłaniem jest: „Przygotuj się, zanim wyjedziesz”. Aby przekaz był atrakcyjny, ambasada korzysta z wielu różnych narzędzi, takich jak kampania w mediach społecznościowych, kampania Google Ads, (nie)sponsorowane artykuły, filmy informacyjne, wywiady, współpraca z polskimi mediami w Holandii itp. W 2022 r. ambasada przygotowała filmy informacyjne na temat pracy w Holandii za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej we współpracy ze Stowarzyszeniem Przestrzegania Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Tymczasowych w Holandii (SNCU).



J.E. Pani Daphne Bergsma

Ambasador Królestwa Niderlandów w Polsce

Aktywne sojusznictwo, czyli jak biznes może wspierać osoby LGBT+

W najnowszym raporcie ILGA Europe Polska po raz trzeci z rzędu została uznana za najbardziej homofobiczny kraj w Unii Europejskiej pod kątem prawodawstwa i praktyki stosowania prawa. Przez lata kwestia równouprawnienia lesbijek, gejów, osób biseksualnych i transpłciowych w Polsce była przez kolejne rządy kompletnie pomijana lub wręcz wykorzystywano skrót LGBT+ to dehumanizowania osób z tej społeczności („to ideologia”) lub straszenia nią mas. W tym kontekście bardzo cieszy, że w ostatnich latach to firmy stały się jednymi z bardziej wiodących sojuszników osób LGBT+ – nie w wymiarze politycznym, ale w wymiarze poszanowania praw człowieka. Jak do tego doszło, dlaczego i co konkretnie robią i jak wyglądało to na świecie?

Trendy globalne

By odpowiedzieć na te pytania, warto zauważyć, że poczynając od lat 60. XX wieku w Stanach Zjednoczonych, biznes sukcesywnie coraz bardziej wspierał równe traktowanie osób LGBT+. Firmy na pewnym etapie zaczęły wywierać presję na rządy stanowe pod kątem wprowadzania prawodawstwa uwzględniającego takie osoby i nadającego im równe prawa. To one przyczyniły się w sporym stopniu do tego, że w USA mamy teraz równość małżeńską. Ruchy te są widoczne w wielu miejscach w demokratycznym świecie. Np. w Irlandii Północnej aktywnie nawoływały do głosowania „na tak” w referendum dotyczącym równouprawnienia osób LGBT+ w 2018 r., ponad 60 firm wystosowało do premiera Czech list otwarty w 2023 r. proszący go o wsparcie równości małżeńskiej. W Polsce firmy zrzeszone w ramach międzynarodowej koalicji Open for Business (jestem Członkinią ich Rady Doradczej) jasno mówią zaś zarówno o ekonomicznych jak i moralnych argumentach przemawiających za inkluzją osób LGBT+.

Związki pomiędzy różnorodnością, inkluzją a dobrostanem kadry pracowniczej i efektywnością firm zostały wielokrotnie przebadane – tam, gdzie ludzie mogą być w pełni sobą, jest więcej miejsca na kreatywność, twórczą kolaborację, innowacyjność. Według badań McKinsey firmy kultywujące wartości oparte o DE&I mają większą szansę na lepsze wyniki finansowe.

Polska rzeczywistość

Tymczasem, zgodnie z najobszerniejszym dotychczas badaniem pt. *Sytuacja społeczna osób LGBT+ w Polsce* zrealizowanym przez KPH w 2020 r., aż połowa osób LGBT+ ukrywa swoją orientację seksualną lub tożsamość płciową przed wszystkimi współpracownikami. 70% nie mówi otwarcie o niej swoim przełożonym. Dzieje się tak w miejscach, gdzie osoby LGBT+ obawiają się gorszego traktowania. Pokazuje to, jak wiele energii tych osób idzie na ukrywanie się, a nie pracę twórczą. I jak wielki potencjał jest do odblokowania, kiedy tworzymy miejsca przyjazne i otwarte, gdzie każdy może być w pełni sobą.

Ruchy wspierające osoby LGBT+ w firmach dotarły do nas już jakiś czas temu w ramach kaskadowania globalnych inicjatyw korporacyjnych. Ostatnie lata zaowocowały ich dużym nasileniem. U ich podstaw leży przede wszystkim filozofia *equity*, czyli wyrównywania szans, i aktywne sojusznictwo: firmy zobowiązują się tworzyć kulturę otwartą i przyjazną dla wszystkich, jasno mówią o akceptacji i inkluzji takich osób, przyznają, że tym osobom może być trudniej w społeczeństwie, ponieważ mierzą się z uprzedzeniami. Firmy zatem edukują swoje pracowniczki i pracowników w tym zakresie. Często w komunikacji pokazują osoby wysoko postawione w firmie, które są LGBT+ (*role models*), i sylwetki tzw. *allies* (czyli sojuszników). Celebrują daty ważne dla społeczności, jak *Pride Month* (Miesiąc Dumy, dla upamiętnienia zamieszek, które zaczęły się w barze Stonewall w Nowym Yorku w 1969 r. i które rozpoczęły emancypację osób LGBT+), IDAHOBI (czyli Międzynarodowy Dzień Przeciw Homofobii i Bifobii), Dzień Widoczności Osób Transpłciowych i inne.

Tęczowe sieci pracownicze

Firmy rozwinięte w tematyce DE&I często tworzą kilka dedykowanych sieci pracowniczych (ERGs – *employee led networks*) integrujących osoby o pewnych cechach w ramach wyrównywania szans. I tak np. wiele z nich zaczyna od sieci wspierającej kobiety, osoby z niepełnosprawnościami czy rodziców. Kolejnym krokiem bywają tzw. tęczowe sieci, czyli sieci pracowników LGBT+. Najczęściej udaje się je stworzyć, kiedy takie osoby widzą wsparcie ze strony zarządu czy kierownictwa firmy i któraś z tych osób jest formalnym sponsorem (osobą firmującą inicjatywę swoim wysokim umocowaniem w organizacji,

to często osoby hetero) networku. Jeżeli w firmie są osoby otwarcie mówiące o swojej orientacji, przy takich warunkach chętniej zgłaszają się, by tworzyć taką sieć. Działała ich w Polsce już kilkadziesiąt. Polecam wszystkim świetną publikację organizacji pozarządowej Miłość Nie Wyklucza pt. *Bezpieczne Przystanie*. Powstała ona we współpracy z firmami i opisuje 14 przykładów i najlepszych praktyk sieci pracowniczych wspierających osoby LGBT+. Publikacja ta została nagrodzona Koroną Równości przyznawaną w ramach plebiscytu KPH w 2023 r.

Sieci następnie organizują różne wydarzenia – jednym z najbardziej widocznych jest udział w corocznych Paradach i Marszach Równości. Ta największa, warszawska, potrafi zgromadzić ok. 100 tys. osób i reprezentację kilkudziesięciu firm. Jeszcze kilka lat temu międzynarodowe korporacje w Polsce uczestniczyły w takich wydarzeniach „po cichu” – postowały o tym na wewnętrznych intranetach, ewentualnie na Facebooku. Od niedawna jednak robią to już bardzo otwarcie, np. serwis LinkedIn, integrujący profesjonalistów z różnych branż, w czerwcu mieni się wszystkimi kolorami tęczy, firmy dodają jej barwy do swoich logo, a działy PR oraz pracownicy i pracowniczki postują zdjęcia z wydarzeń i wspierają osoby ze społeczności.

Równość: prawna i codzienna

Podstawowe prawa człowieka, o które walczy nasza społeczność, to przede wszystkim równość małżeńska oraz przywileje i obowiązki z niej wynikające, takie jak prawo do zawierania sformalizowanych związków, możliwość adopcji dzieci, wspólne opodatkowanie, dziedziczenie bez spadku, korekta płci bez pozywania swoich rodziców a tego niestety wymaga polskie prawodawstwo. Formalne sojusznictwo firm w tym zakresie byłoby bardzo przydatne, ale również te przedsiębiorstwa, które nie są gotowe na ten krok, mogą zrobić bardzo dużo. Wystarczy, by tam, gdzie mają największy wpływ, w środowisku pracy, traktowały osoby ze społeczności LGBT+ na równi z pozostałymi.

Z dumą przewodziłam inicjatywie zrealizowanej w ramach LGBTQ+ Network of Networks, grupy zrzeszającej sieci LGBT+ kilkudziesięciu firm, gdzie 30 liderów i liderki biznesu podpisało deklarację wsparcia dla naszej społeczności na łamach „Forbes Women” w czerwcu 2023 r. (KPH i Open for Business były organizacjami wspierającymi). W ramach tej deklaracji zobowiązali się oni tworzyć kulturę opartą o otwartość i równość, gwarantować te same prawa i benefity swoim pracownikom i pracowniczkom bez względu na orientację czy status związku, komunikować o tym na zewnątrz, wspierać, również finansowo, rozwój tęczyowych sieci i organizacji pozarządowych

działających w tym temacie. Do przyłączenia zapraszamy serdecznie Was wszystkich i kolejne firmy. Nie trzeba być globalną korporacją ani dysponować wielkim budżetem, by wspierać osoby LGBT+. Wystarczy wola i konkretne, mierzalne działania.



Agnieszka Kulikowska

Starsza Partnerka
w Page Executive,
Członkini Zarządu
Kampanii Przeciw
Homofobii



GIDE
GIDE LOYRETTE NOUËL

Pracodawca jako welfare manager

Tematyka praw człowieka, rozumiana m.in. jako prawo do równego traktowania, wolność opinii i wypowiedzi, prawo do pracy i edukacji, nabiera szczególnego znaczenia w funkcjonowaniu zarówno międzynarodowych grup kapitałowych, jak i spółek polskich. Podmioty te, w sposób systematyczny, budują swoją odpowiedzialność społeczną, której istotnym elementem jest zrozumienie oraz sto-

sowanie międzynarodowych standardów praw człowieka, nie tylko w wymiarze prawa pracy.

Od 2022 r. dyskusje dotyczące zobowiązań pracodawców wobec pracowników oraz zatrudnionych w ramach innych form współpracy były zdominowane przez zagadnienia związane z dobrostanem pracowników (*wellbeing*)



rozumianym jako zwiększanie komfortu pracowników w miejscu, w którym świadczą pracę oraz nadawaniu im nowych uprawnień. Wiele rozważań było poświęconych miękkim, pozaprawnym elementom kultury organizacyjnej, które miały służyć także motywacji i integracji zespołów w coraz bardziej rozproszonych organizacji. Niezbędny był jednak powrót do podstaw, czyli wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

Wskazują one, iż podstawową zasadą w obszarze odpowiedzialności przedsiębiorstwa za poszanowanie praw człowieka jest nie tylko aktywne działanie celem zapobiegania naruszeniom prawa człowieka, lecz także reagowanie na negatywny wpływ, jaki mogą wywrzeć w ramach podmiotów, z którymi są związane.

Zmiany otoczenia prawnego, w szczególności w obszarze raportowania, poszerzają ww. tematykę o dbałość o dobrostan (*welfare*) pracowników rozumiany jako zwiększenie ochrony oraz poszerzenie obszaru zainteresowania spółek działalnością oraz stanem przestrzegania praw podstawowych pracowników podmiotów współpracujących w ramach łańcuchów dostaw.

To znaczne podwyższenie standardu odpowiedzialności społecznej biznesu, gdyż organizacja o wysokich standardach przestrzegania prawa może realnie wpływać na ich podwyższenie w podmiotach, z którymi współpracuje w ramach wielu jurysdykcji. Jest to swego rodzaju stanowienie prawa u podstaw. Dostrzegamy, że powyższy kierunek rozwoju nie wynika wyłącznie ze zmian prawnych, lecz zrozumienia znaczenia przestrzegania norm podstawowych dla rozwoju organizacji. Dostrzegane są także istotne zmiany na rynku pracy, gdzie wielkim wyzwaniem staje się tzw. nieformalne zatrudnienie, często bez jakichkolwiek gwarancji socjalnych, włącznie z prawem do minimalnego wynagrodzenia.

Wysokie standardy związane z wartościami spółki to realna i długoterminowa inwestycja w pracowników. W erze budowania kultur organizacyjnych opartych na szacunku i różnorodności prawa podstawowe są ich fundamentem wynikającym z norm międzynarodowych.



**Adw. Joanna
Jasiewicz**
Kancelaria Gide



Czy można żyć z niewidzialną ręką?

Niedawno opublikowana przez Oxford University Press ważna książka Waheeda Hussaina *Living with the Invisible Hand: Markets, Corporations and Human Freedom* (OUP, 2023) stanowi jedno z najważniejszych osiągnięć ostatnich lat w filozofii politycznej gospodarek rynkowych, a naszego rozumienia miejsca korporacji jako instytucji w życiu gospodarczym.

Książka przedstawia niezwykle oryginalną i pełną wyzwań analizę Hussaina dotyczącą tego, co moglibyśmy nazwać „problemem wolności” w gospodarkach rynkowych. Stanowi wyrafinowane wyzwanie dla beztróskiego myślenia o relacji między wolnością a rynkami, zawiera ważną krytykę sposobów, w jakie gospodarka rynkowa może podważać wolność człowieka. Opowiadając się za bardziej „socjalną” lub „pośrednią” formą kapitalizmu, wspierając rodzaj „współdecydowania” kojarzony z niemieckimi i nordyckimi formami zarządzania rynkiem, książka mimo to dostarcza argumentu za tym, dlaczego ostatecznie możemy przezwyciężyć mechanizmy rynkowe wrogie wolności, i tym samym znaleźć sposób, w jaki będziemy mogli żyć z niewidzialną ręką rynku.

Jeden z najmocniejszych argumentów tej książki mówi o tym, że troska o wolność człowieka nie prowadzi nas do poparcia standardowego pakietu „wolnorynkowego”

obejmującego silne prawa własności i nieograniczoną wolność w zamian. Hussain broni raczej „tezy o obojętności”, zgodnie z którą idea domeny wolności jednostek prywatnych może być realizowana w ramach różnorodnych układów społecznych. Tutaj sposób myślenia Hussaina jest zgodny z obserwacją Johna Rawlsa, że równe podstawowe wolności kojarzone z liberalną koncepcją wolności są spójne z szeregiem różnych rodzajów reżimów gospodarczych.

Zdaniem Hussaina główne zalety rynkowego reżimu gospodarczego nie polegają zatem na wolności (biorąc pod uwagę, że wiele różnych systemów gospodarczych mogłoby zapewnić w pełni odpowiedni system podstawowych swobód), ale raczej na efektywności. Jeśli jednak chodzi o wolność człowieka, rynki wiążą się z poważnymi potencjalnymi kosztami: zarówno podejmowanie decyzji przez liderów korporacji, jak i bezosobowe dyktaty sił rynkowych mogą popychać jednostki do zestawów działań i decyzji, które nie pochodzą z ich przemyślanych osądów, lecz sprowadzają się do potencjalnie „autorytarnego” systemu kontroli, który nie traktuje wolnych jednostek z należnym szacunkiem właśnie dlatego, że zarówno władza zarządzająca, jak i siły rynkowe mogą działać w sposób „omijający osądy”. Według prowokacyjnego poglądu Hussaina wartość wolności nie usprawiedliwia rozwiązań wolnorynkowych – jak mogliby



przypuszczać niektórzy libertarianie – ale zamiast tego pozostaje w głębokim napięciu ze sposobami działania nowoczesnej gospodarki kapitalistycznej. Jak to ujął Hussain: „Rynek stawia konkretne pytania dotyczące wolności w zakresie, w jakim wciąga ludzi w określone wzorce działania, ale czyni to w sposób, który nie zwraca się właściwie do aktorów rynkowych jako do podmiotów mających własny punkt widzenia” (Hussain 2023, s. 167).

Niemniej jednak Hussain argumentuje, że problem gospodarki rynkowej można przezwyciężyć, jeśli pomyślimy o strukturach decyzyjnych w firmach kapitalistycznych i rozważymy różne sposoby, dzięki którym procesy te mogą stać się bardziej przejrzyste, bardziej godne zaufania i lepiej reagować na osądy osób, których te decyzje dotyczą. Badanie rzeczywiście istniejących form kapitalizmu pozwala nam dostrzec możliwość form zarządzania rynkiem spełniających te warunki, dlatego Hussain broni formy „pośredniego układu rynkowego”, który wprowadza rodzaj ustaleń dotyczących „współdecydowania” – tj. ograniczanie podejmowania decyzji zarządczych na rynku poprzez konsultowanie szerszego zakresu interesów, w tym interesów pracowników – jak widzimy w niemieckich i nordyckich formach ładu korporacyjnego. Zdaniem Hussaina ta forma układu rynkowego jest wierna wartości wolności i pozwala traktować podmioty gospodarcze z szacunkiem należnym im jako wolnym jednostkom, w sposób, w jaki systematycznie nie udaje się to „angloamerykańskim” układom wolnorynkowym. Krótko mówiąc, Hussain przedstawia mocny argument przemawiający za tym, że tylko lepiej zarządzana i inkluzywna forma kapitalizmu może być zgodna z wartością ludzkiej wolności.

To książka, która zmieni sposób, w jaki wielu ludzi myśli o gospodarce rynkowej oraz sposób, w jaki może ona być uzasadniona lub nie przez tych, którzy w niej żyją. Ci, których Hussain przekona, będą mieli potężną linię argumentacji przeciwko bardziej niepojętym formom gospodarki kapitalistycznej, ale wszyscy – bez względu na poglądy i przynależność polityczną – wyostrzą swoje myślenie, dzięki zagłębieniu się w stymulującą analizę filozoficzną Hussaina, oryginalne argumenty i wyróżniające się wnioski.



**Prof. Martin
O'Neill**
University of York



Czy jest miejsce na niepełnosprawność w różnorodności w Polsce?

Gdzie jesteście?

Dynamicznie rozwijająca się gospodarka, coraz większe wyzwania związane z rozwojem nowych technologii, zmieniający się styl życia i rosnące oczekiwania wobec pracodawców, widoczne zwłaszcza u osób młodych, stanowią istotny kontekst funkcjonowania dzisiejszego rynku pracy. Nie bez znaczenia jest także zyskująca na znaczeniu rola różnorodności.

Aspekt różnorodności widać w licznych badaniach. Zgodnie z wynikami State of the Candidate Survey – badania przeprowadzonego przez firmę Monster w 2020 r. – aż 83% osób młodych, reprezentujących tzw. pokolenie Z, deklaruje silne przywiązanie do różnorodności i inkluzywności. To właśnie tymi wartościami wiele z nich kieruje się przy wyborze miejsca pracy.

Pracodawcy obserwują ten coraz częściej spotykany trend myślenia o pracy jako ważnym miejscu realizacji wyznawanych przez pracowniczkę lub pracownika wartości i szukają sposobów, by zaadaptować się do nowej rzeczywistości.

Jednym z nich jest otwarcie się na różnorodność. Niestety, choć połowa polskich przedsiębiorstw zna pojęcie zarządzania różnorodnością, to tylko 3% firm posiada odrębny, formalny dokument poświęcony strategii w tym zakresie¹. Niewielkie zainteresowanie opracowywaniem strategicznych dokumentów w tym obszarze zazwyczaj koreluje z brakiem konkretnych, komplementarnych rozwiązań lub wybiórczym podejściem do grup, których to zagadnienie dotyczy. I tak strategię różnorodności najczęściej odnoszą się jedynie do płci (71% badanych pracodawców), kultury i pochodzenia etnicznego (49%), wieku (48%) oraz edukacji (43%)². Aspektowi niepełnosprawności uwagę poświęca jedynie 32% badanych pracodawców. Dzieje się tak, pomimo że niepełnosprawność jest powszechnie uznawanym elementem różnorodności.

W efekcie takiego podejścia osoby z niepełnosprawnościami stanowią nadal niezwykle mały odsetek zatrudnionych, a znaczna ich część w wieku produkcyjnym

wciąż pozostaje poza rynkiem pracy (923 tysiące osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym jest biernych zawodowo³).

Co dalej?

Przedstawione dane potwierdzają potrzebę pilnego przyjęcia zmian w prowadzonych politykach – zarówno na poziomie pojedynczych pracodawców, jak i całego systemu. A tych nie uda się wprowadzić bez radykalnej zmiany myślenia o swojej roli w budowaniu inkluzywnego rynku pracy. Należy tutaj podkreślić, że inkluzywny rynek pracy został wskazany nie tylko jako jeden z głównych celów zrównoważonego rozwoju ONZ (cel 8. – Wzrost gospodarczy i godna praca), lecz także kryterium ESG w obszarze społecznym. Pierwszym krokiem na drodze zmiany może być dostrzeżenie swojej sprawczości i danie sobie przestrzeni na eksplorację tematu oraz jego stopniowe włączanie w swoje polityki. Pomoc w tym może rzetelna diagnoza i analiza prowadzonych dotychczas działań lub przyczyn ich niepodejmowania. Diagnoza powinna także obejmować ocenę skutków wdrażanej obecnie polityki, widoczną chociażby w liczbie aplikacji złożonych przez osoby z niepełnosprawnościami w prowadzonych procesach rekrutacji, czy też realnym wskaźniku ich zatrudnienia u danego pracodawcy. Dzięki dobru zmapowaniu potrzeb i niezbędnych zasobów możliwe będzie rozpoczęcie procesu realnej ewolucji – a tę można, metodą kuli śnieżnej, zacząć nawet od najdrobniejszych zmian w sposobie działania, które będą pierwszym, ale mocnym sygnałem dla osób z niepełnosprawnościami, że są w danym miejscu pracy nie tyle widziane, co dostrzegane.



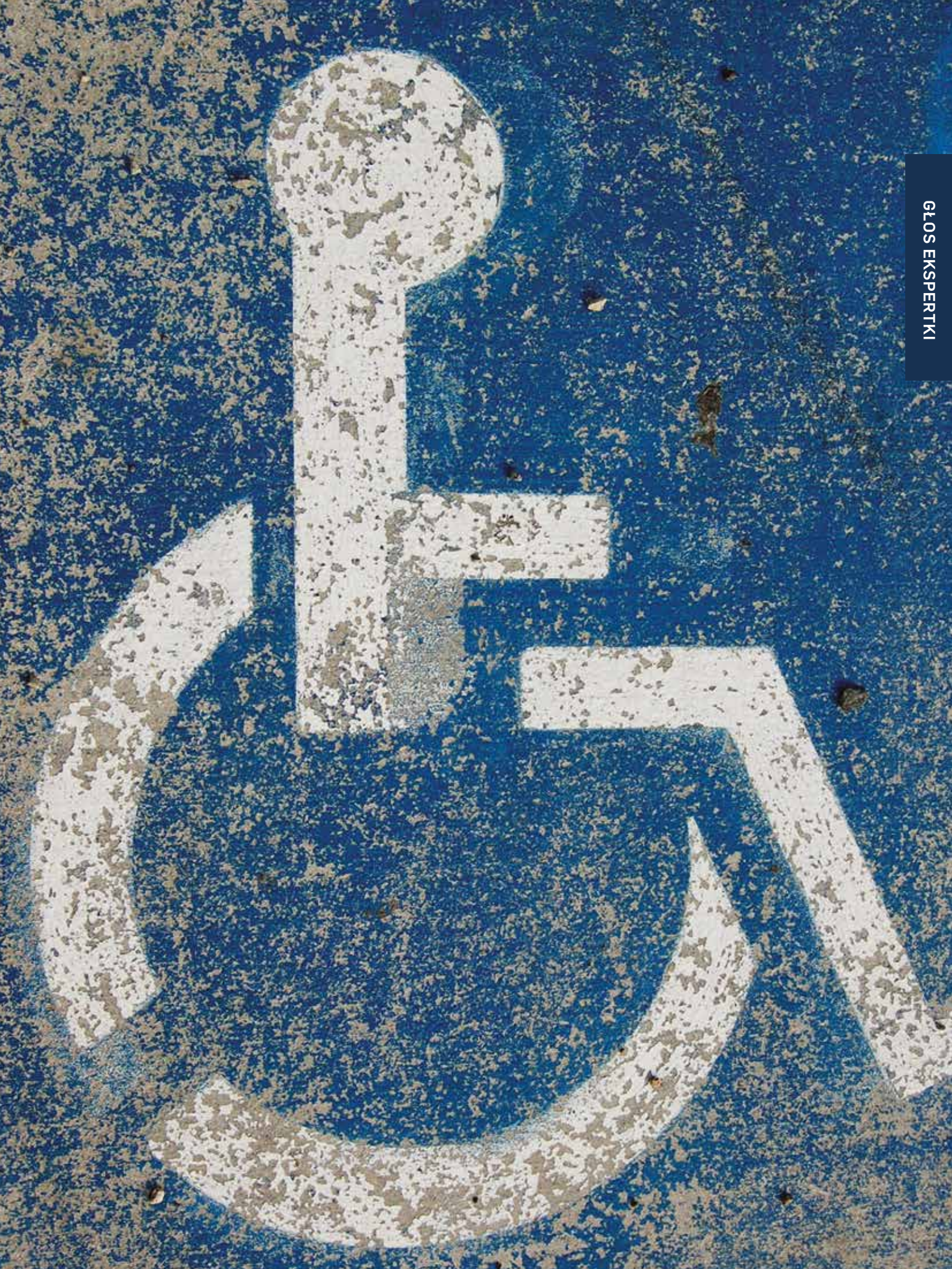
Dr Sylwia Daniłowska

Wiceprezeska Zarządu Fundacji Aktywizacja, Dyrektorka Pionu Badań i Rozwoju

¹ Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Zarządzanie różnorodnością w Polsce. Gdzie jesteście, dokąd zmierzamy, Warszawa 2023, <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/aktualnosci-karta/jak-polskie-firmy-zarządzają-roznorodnością-raport-z-badania-10-lecia-karty-roznorodności-w-polsce/>, dostęp: 22.10.2023.

² Global Recruiting Trends 2018, Diversity: The New global mindset. 6 tips from companies leading the charge, LinkedIn, s. 4, <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/resources/pdfs/chapter2-diversity-global-recruiting-trends-2018.pdf>, dostęp: 23.10.2023.

³ BAEL, Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne BAEL) – II kwartał 2023 roku, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-i-bierni-zawodowo-wg-bael/pracujacy-bezrobotni-i-bierni-zawodowo-wyniki-wstepne-bael-ii-kwartal-2023-roku,12,57.html>, dostęp: 23.10.2023.



Odpowiedzialność biznesu za zwalczanie dyskryminacji osób LGBTIQ+

We wszystkich regionach świata nadal dochodzi do naruszeń praw człowieka wobec osób LGBTIQ+ w każdym wieku, a w niektórych miejscach wszelkie przejawy postępu spotykają się z ostrą reakcją. Prawie 70 krajów nadal uznaje za przestępstwo związki osób tej samej płci zawierane za obopólną zgodą. Tylko kilka krajów prawnie uznaje tożsamość i chroni prawa osób transpłciowych, a jeszcze mniej chroni osoby interseksualne przed krzywdzącym traktowaniem. Według Human Rights Campaign 46% pracowników LGBTIQ+ twierdzi, że w pracy nie ujawniają swojej orientacji. Zwalczanie dyskryminacji wymaga wspólnych wysiłków, a firmy powinny być kanałem pozytywnych działań.

Organizacja Narodów Zjednoczonych 23 lata temu uruchomiła **UN Global Compact**, największą na świecie inicjatywę na rzecz odpowiedzialności przedsiębiorstw, aby zachęcić firmy do przestrzegania uniwersalnych zasad i przyczynienia się do realizacji wizji bardziej zrównoważonej i sprzyjającej włączeniu społecznemu gospodarki światowej. W 2011 r. Rada Praw Człowieka ONZ zatwierdziła **Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka** (UNGPs), które potwierdzają, że każda firma ma obowiązek szanować prawa człowieka i przeciwdziałać wszelkim negatywnym skutkom swojej działalności dla praw człowieka.



Uznając dramatyczną sytuację osób LGBTIQ+, Biuro Wysokiego Komisarza ONZ ds. Praw Człowieka (OHCHR) opublikowało w 2017 r. pierwszy uznany na arenie międzynarodowej zestaw **Standardów postępowania dla biznesu**, które określają rolę i odpowiedzialność sektora prywatnego w zwalczaniu dyskryminacji lesbijek, gejów, osób bi-, trans- i interseksualnych (LGBTI) w miejscu pracy i poza nim. Standardy te zostały opracowane w celu wspierania przedsiębiorstw w dokonywaniu przeglądu istniejących polityk i praktyk – oraz ustanawianiu nowych – na rzecz poszanowania i promowania praw człowieka osób LGBTI.

Pięć Standardów określa kroki, jakie firmy, niezależnie od ich wielkości, sektora czy lokalizacji, mogą i powinny podjąć w celu zapewnienia równego traktowania w pracy i zwalczania dyskryminacji w społeczności: Firmy powinny **zawsze**: 1. Przestrzegać praw człowieka. **W miejscu pracy**: 2. Eliminować dyskryminację oraz 3. Udzielać wsparcia. **Na rynku**: 4. Zapobiegać innym naruszeniom praw człowieka. **W społeczności**: 5. Działać w sferze publicznej.

Jak firmy mogą wdrożyć te standardy? Ocena luk w polityce i praktykach przedsiębiorstw to skuteczny sposób na rozpoczęcie, a następnie planowanie działań, śledzenie postępów i raportowanie.

Aby wyposażać firmy w środki do oceny luk, OHCHR połączył siły z UN Global Compact, Partnerstwem na rzecz Globalnej Równości Osób LGBTI, Światowym Forum Ekonomicznym i BSR, przy hojnym wsparciu BCG, w celu opracowania narzędzia do analizy luk. To bezpłatne i poufne narzędzie pomaga firmom ocenić obecne praktyki oraz zidentyfikować luki i możliwości, aby opracować plan działania na rzecz poprawy.

Kwestionariusz narzędzia składa się z zestawu 20 kompleksowych pytań i obejmuje cztery zakresy Standardów postępowania: „Zawsze”, „Miejsce pracy”, „Rynek” i „Społeczność”. Ocenia wyniki w zakresie zaangażowania, wdrażania, pomiaru i przejrzystości. Firma będzie w stanie ocenić luki w wielu wymienionych poniżej aspektach.

ZAWSZE:

Standard 1:

Przestrzeganie praw człowieka

- zaangażowanie liderów, zobowiązanie polityczne,
- mechanizmy należytej staranności w zakresie praw człowieka (HRDD),
- skuteczny proces składania zażaleń, naprawiania szkód, rozwiązywania sporów i zapobiegania działaniom odwetowym.

W MIEJSCU PRACY:

Standard 2:

Polityka niedyskryminacji i równych szans

- zatrudnienie (rekrutacja, rozwój zawodowy, awanse),
- równe wynagrodzenia,
- udzielanie takich samych świadczeń, w tym w sferze życia rodzinnego,
- wolność od nękania i dyskryminacji,
- świadomość w zakresie różnorodności,
- poszanowanie prywatności.

Standard 3:

Udzielanie wsparcia.

NA RYNKU:

Standard 4:

Zapobieganie innym naruszeniom praw człowieka, dotyczącym między innymi:

- dostawców, dystrybutorów, klientów i relacji biznesowych,
- lokalnych społeczności,
- produktów i usług,
- odpowiedzialnego marketingu.

Firmy mają możliwość wspierania różnorodności i promowania kultury szacunku i równości. Przynosi to wiele korzyści – pomaga zdywersyfikować proces decyzyjny, zwiększa lojalność wobec marki, przyciąga inwestorów, pomaga pozyskiwać i zatrzymywać talenty. Co ważniejsze jednak, zwalczanie dyskryminacji, promowanie i poszanowanie praw człowieka jest zgodne z aspiracjami Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka – uznającej, że wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem godności i praw bez względu na narodowość, miejsce zamieszkania, płeć, pochodzenie narodowe lub etniczne, kolor skóry, religię, język lub jakikolwiek inny status. Dołącz do UN Global Compact, aby dowiedzieć się więcej.

UN Standards of Conduct for Business

UN LGBTIQ+ Standards Gap Analysis Tool



Joan Birika

Senior Manager,
Human Rights,
United Nations
Global Compact



II.

Biznes i prawa człowieka w praktyce



Wsparcie polskich firm w zakresie realizacji praw człowieka i praw pracowniczych



Pierwsza edycja programu Business & Human Rights Accelerator na ścieżce polskiej zyskała uznanie wśród jej uczestników i polskich ekspertów z zakresu praw człowieka w biznesie. W okresie od marca do czerwca 2023 r. zespół w składzie: dr Katarzyna Bąkiewicz (prowadząca) i Karolina Siekierka (koordynatorka Business & Human Rights Accelerator w Polsce) przeprowadziły sześć spotkań wokół zagadnień i na podstawie materiałów przygotowanych przez United Nations Global Compact. Wszystkie tematy i materiały były dostosowywane do uwarunkowań i wyzwań w Polsce oraz uzupełniane o odpowiednie elementy.

Wśród poruszanych tematów były:

- analiza rzeczywistego lub potencjalnego negatywnego wpływu działalności firmy na jej pracowników, pracowników w łańcuchu dostaw i społeczności lokalnych na podstawie przeglądu międzynarodowego systemu ochrony praw człowieka, w tym wyrażonych w przepisach Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy Dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy;
- wdrażanie planu działania w zakresie praw człowieka i jego nadzorowanie, m.in. za pomocą jakich programów i projektów wdraża się plan działania w zakresie praw człowieka; w jaki sposób wyznacza się osobę, która nadzoruje wdrażanie dokumentu; jakimi narzędziami przeprowadza się ewaluację;
- komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna, etyczna i odpowiedzialna, m.in. czym jest komunikacja transparentna; jak prowadzić przejrzystą politykę informacyjną; czym powinny się kierować firmy w swojej komunikacji zewnętrznej; dlaczego warto stosować zasadę równości wobec pracowników i klientów;
- ustanawianie procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka, zgodnie ze standardami przyjętymi na poziomach lokalnym i międzynarodowym oraz informowanie o procesach należytej staranności w zakresie praw człowieka w firmie, również w ramach corocznego raportowania Communication on Progress, obowiązkowego dla wszystkich członków UN Global Compact;
- stosowanie mechanizmów odwoławczych i skargowych w firmie.

Plan działania uczestnicy opracowali samodzielnie na zakończenie programu, w oparciu o otrzymane materiały i zdobytą wiedzę. Plan ma zastosowanie w dłuższej perspektywie, w tym podczas ustalania strategii firmy oraz raportowania ESG.

Każde spotkanie było podzielone na dwie części: merytoryczną i dyskusyjną, podczas której uczestnicy, reprezentanci firm i sektorów, mieli możliwość m.in. przedstawienia własnych propozycji rozwiązań danego problemu, zadania pytania prowadzącej oraz uczestniczącym gościnnie ekspertom, a także wymieniać się doświadczeniami – tymi, które zakończyły się sukcesem lub niepowodzeniem.

Po ukończeniu programu przedstawiciele firm otrzymali certyfikaty potwierdzające ich uczestnictwo.

Cieszymy się bardzo z pozytywnych reakcji na warsztaty przeprowadzone na ścieżce polskiej. Liczymy, że program przyniósł uczestniczącym w nim firmom inspirację do dalszych poszukiwań rozwiązań i realizacji etycznych rozwiązań w zakresie praw człowieka.

Z pełnym przekonaniem o potrzebie funkcjonowania tego typu programu zapraszamy wszystkich do uczestnictwa w jego kolejnych edycjach na ścieżce globalnej oraz do współpracy z Business & Human Rights Programme w UN Global Compact Network Poland, w ramach którego realizujemy komponenty w zakresie relacji między biznesem a społecznościami lokalnymi, praw człowieka w łańcuchach dostaw, szkoleń „empatyczne przywództwo”, równych szans w biznesie oraz wykluczeń.



Karolina Siekierka
Senior Programme Specialist,
Business & Human Rights Programme

Akcelerator Biznesu i Praw Człowieka

Przejście biznesu od zobowiązania do działania na rzecz praw człowieka i praw pracowniczych

We wrześniu 2022 r. organizacja UN Global Compact uruchomiła Business & Human Rights Accelerator (Akcelerator Biznesu i Praw Człowieka – BHR), aby zainspirować firmy do działania i poprowadzić je do przejścia od zobowiązania do działania w procesie należytej staranności w zakresie praw człowieka. Zarejestrowało się ponad 850 firm z 57 krajów, a do programu przystąpiło ponad 1300 indywidualnych uczestników.

W pierwszym raporcie BHR Accelerator (2022) omówiliśmy potrzebę wspierania przedsiębiorstw w zrozumieniu, kiedy, gdzie i w jaki sposób wpływają one na prawa człowieka, oraz udzielenia im pomocy w ustalaniu stopnia ważności tych wpływów dla przyszłych działań. Przy ponad 620 planach działania w zakresie należytej staranności w obszarze praw człowieka pomyślnie przedłożonych przez uczestników w rundzie 1, przyglądamy się wyciągniętym wnioskami i możliwościami dalszego wspierania przedsiębiorstw w ich działaniach na rzecz praw człowieka w rundzie 2.

Jak przebiegała runda 1 BHR Accelerator

Każdy etap Business & Human Rights Accelerator stawiał przed uczestnikami własny zestaw wyzwań. W pierwszym etapie uczestnicy dokonali samooceny doświadczeń w zakresie BHR. Ocena obejmująca odpowiedzi na dziewięć pytań pomogła uczestnikom ustalić, na jakim etapie znajdują się ich firmy w odniesieniu do procesu należytej staranności w obszarze praw człowieka. Na tym etapie uczestnicy zastanawiali się, w jaki sposób ujednoczyć polityki, zwłaszcza w przypadku istnienia wielu spółek zależnych, oraz jak zintegrować polityki, które już istniały w całej firmie.

W drugim i trzecim etapie uczestnicy pracowali nad zidentyfikowaniem najistotniejszych zagrożeń dla praw człowieka i ich uporządkowaniem według ważności z uwzględnieniem „zagrożeń dla ludzi”. Ta część procesu stanowiła wyzwanie dla uczestników, ponieważ wielu z nich zastanawiało się, w jakim stopniu i na czym powinni się skupić w ramach swoich łańcuchów wartości.

Czwarty etap koncentrował się na opracowaniu planu działania dotyczącego co najmniej jednego zidentyfikowanego istotnego ryzyka w obszarze praw człowieka i powiązanych wskaźników. W tym przypadku niektórzy uczestnicy mieli trudności z określeniem odpowiednich wskaźników i okresów pomiaru sukcesu.

W piątym etapie uczestnicy zastanawiali się, w jaki sposób angażować interesariuszy, a także raportować i komunikować działania firmy w obszarze biznesu i praw człowieka. Niektóre z poruszonych tutaj kwestii dotyczyły zgłaszania najistotniejszych zagrożeń dla praw człowieka w spółce i ogólnie sposobu angażowania zainteresowanych stron.

Ostatni etap koncentrował się na mechanizmach składania skarg i środkach zaradczych. Wiele firm wdrożyło mechanizmy składania skarg, ale nie poświęciło wystarczającej uwagi ich naprawie.

Czego się nauczyliśmy

Ogólnie rzecz biorąc, Business & Human Rights Accelerator pomógł setkom firm i uczestników przemyśleć wyżej wymienione wyzwania, a poprzez modelowanie procesu należytej staranności w obszarze praw człowieka uczestnicy potrafili następnie opracować plany działania w oparciu o zidentyfikowane najistotniejsze zagrożenia dla praw człowieka, na które mogą mieć wpływ ich firmy.

Jest wiele do zrobienia, aby wesprzeć firmy w tym procesie. Liczne prośby o przykłady najlepszych praktyk i studia przypadków jasno wskazują, że firmy szukają inspiracji i pragmatycznych strategii dotyczących przyjęcia proaktywnego podejścia do należytej staranności i sprawozdawczości w obszarze praw człowieka, szczególnie w świetle wymagających tego obecnych i przewidywanych przepisów.

Jak możemy dalej wspierać biznes

Business & Human Rights Accelerator okazał się doskonałym narzędziem umożliwiającym firmom rozpoczęcie procesu należytej staranności w obszarze praw człowieka, a także pomagającym tym, którzy mają wdrożony



proces dostosowywania swoich istniejących działań do Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. Do dodatkowych zasobów, z których firmy mogą skorzystać, aby upewnić się, że podążają we właściwym kierunku, należą: **The Business and Human Rights Navigator** – witryna internetowa, która pomaga firmom na całym świecie lepiej zrozumieć oddziaływanie na prawa człowieka w ich działalności i łańcuchach dostaw oraz skuteczniej zająć się tą kwestią, **The UN LGBTIQ+ Standards Gap Analysis Tool** – narzędzie analityczne, które pokazuje, co firmy mogą zrobić na rzecz równości osób LGBTIQ+ w miejscu pracy, na rynku i w społeczności, oraz **moduły e-learningowe**, które można zrealizować w razie potrzeby, a także szereg innych zasobów dostępnych nie tylko dla uczestników UN Global Compact, lecz także dla ogółu przedsiębiorstw.

BHR nadal wspiera firmy i ich pracowników w podejmowaniu działań w zakresie ich odpowiedzialności za prawa

człowieka, dostosowując działalność biznesową do oczekiwań zawartych w Wytycznych ONZ i pomagając w przygotowaniu firmy na przyszłość.



Nichole Solomons

Business & Human Rights Accelerator,
UN Global Compact



BUSINESS &
HUMAN RIGHTS
ACCELERATOR



BUSINESS & HUMAN RIGHTS ACCELERATOR

Do przestrzegania praw człowieka nie są zobowiązane wyłącznie władze państwowe, ale i wszystkie jednostki oraz organizacje, w tym biznes.

Business & Human Rights Accelerator to globalny program edukacyjny, aktywizujący firmy uczestniczące w UN Global Compact na rzecz działalności w obszarze praw człowieka i praw pracowniczych, w tym promocji ich pełnego poszanowania.

Celem programu jest wsparcie i zaopatrzenie firm w narzędzia i wiedzę niezbędne do przestrzegania praw człowieka wobec własnych pracowników oraz szerzej – społeczności lokalnej i międzynarodowej. Podczas warsztatów określany jest poziom rozwoju oraz postępu firmy w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych, a także dokonywana jest ocena wpływu działalności firmy na pracowników i podwykonawców, odbiorców dóbr i usług, społeczności lokalnej i międzynarodowej. Podstawę programu **Business & Human Rights Accelerator** stanowią przede wszystkim Cele Zrównoważonego Rozwoju (w szczególności: 1., 3., 4., 5., 6., 8., 9., 10., 12., 16., 17), 10 zasad UN Global Compact, Guiding Principles on Business and Human Rights oraz Powszechna Deklaracja Praw Człowieka.

Program składa się z serii sześciu warsztatów, których głównym zadaniem jest przeanalizowanie działalności firmy pod kątem jej negatywnego wpływu na prawa człowieka i prawa pracownicze, a następnie opracowanie planu działania dla uczestniczących firm, ze szczególnym uwzględnieniem wybranego przez nich problemu w omawianym zakresie – rzeczywistego lub potencjalnego. Plan działania ma zastosowanie w przyszłości, również podczas ustalania strategii firmy.

W warsztatach zorganizowanych na ścieżce polskiej w okresie marzec-czerwiec 2023 uczestniczyło łącznie 24 partnerów UN Global Compact Network Poland, którzy wspólnie omówili co najmniej 50 case studies.

E V E R Y

HUMAN

H A S

RIGHTS

Równość płci to nieodzowny element praw człowieka w biznesie

Target Gender Equality Accelerator to globalny program UN Global Compact skierowany do firm promujących równość płci. Od ponad dwóch lat jest on realizowany w Polsce przez UN Global Compact Network Poland, we współpracy z centralą UNGC w Nowym Jorku. Wspiera firmy w ustalaniu i osiągnięciu ambitnych celów korporacyjnych w zakresie reprezentacji kobiet i przywództwa, zaczynając od poziomu zarządu i wyższej kadry kierowniczej aż po niższe stanowiska w firmie. Firmy uczestniczące w Target Gender Equality mają możliwość wzmocnienia swojego wkładu w cel zrównoważonego rozwoju 5.5, który wzywa do równej reprezentacji kobiet oraz ich udziału i przywództwa w biznesie na całym świecie. Podczas spotkań firmy mają dostęp do najnowszych danych i badań wspierających biznesowe uzasadnienie równości płci oraz uzyskują wsparcie ze strony partnerów – firm mających duże osiągnięcia we wdrażaniu zasad upodmiotowienia kobiet, a także ekspertów ONZ – jak przyspieszyć postępy w zakresie równości płci. Należy dodać, że edycja programu 2023/2024 została wzbogacona o temat genderpay gap, tj. cel 8.5 zrównoważonego rozwoju.

Do tej pory globalnie w programie uczestniczyło ponad 1500 firm – od korporacji wielonarodowych po MŚP – z 50 krajów na całym świecie. W Polsce było to już ponad 50 firm. Są to firmy, które przełamują bariery i stereotypy. Optyризmem napawa fakt, że ponad 90% uczestników poprzednich programów wyznaczyło lub obecnie opracowuje cele w zakresie równości płci. Niemniej dane WEF (2022) i TGE Accelerator UN Global Compact nie są optymistyczne:

- według Global Gender Gap Index (mierzącego: szanse ekonomiczne i biznesowe, osiągnięcia edukacyjne, zdrowie i przywództwo polityczne) globalna luka określająca poziom wyrównywania szans mężczyzn i kobiet w 2022 r. wyniosła 68,1%;
- spośród wszystkich luk najmniejszy postęp odnotowano w zakresie upodmiotowienia politycznego, które zostało zniwelowane tylko o 22%, a następnie w zakresie uczestnictwa i możliwości ekonomicznych, które zostały zniwelowane tylko o 60,3%. Przy obecnym tempie różnica ta zostanie zniwelowana w ciągu 151 lat;

- według danych MOP kobiety zarabiają na całym świecie od 12% do 20% mniej niż mężczyźni;
- w latach 2021-22 udział kobiet na stanowiskach technicznych, a także na stanowiskach kierowniczych, ustawodawczych i zarządczych nieznacznie wzrósł (odpowiednio o 6,7% i 5,4%);
- globalny udział kobiet na stanowiskach kierowniczych wynosi 31%, choć różni się to w zależności od branży;
- od drugiego kwartału 2020 r. nastąpiła masowa redukcja poziomu zatrudnienia i aktywności zawodowej, która dotknęła wszystkie płcie, ale zmniejszyła globalne zatrudnienie kobiet o 1,2% więcej niż w przypadku mężczyzn. Co więcej, odbudowa zatrudnienia była wolniejsza w przypadku kobiet niż mężczyzn, co doprowadziło do pogłębienia się różnic w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn na całym świecie.

Równość płci została uznana za podstawowe prawo człowieka. Gdy podejmowane są działania przyczyniające się do nierówności płci lub takie działania są propagowane, dochodzi do naruszenia praw człowieka. Równość płci jest obowiązkiem, który leży w gestii rządów wszystkich państw, ale też przedsiębiorstw. Stanowi to podstawę do osiągnięcia sprawiedliwego świata. Każda firma może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za przyczynienie się do niewyeliminowania nierówności płci. Oprócz tego, że jest to prawo podstawowe, równouprawnienie kobiet przyczynia się do tworzenia środowiska biznesowego pozwalającego osiągnąć lepsze wyniki i zyski finansowe, włączając stopę zwrotu z inwestycji. Pozwala na różnicowanie talentów, przyczynia się do wprowadzenia innowacji i poprawy wyników, powoduje mniejszą rotację pracowników i większą produktywność. Ponadto publiczne zaangażowanie na rzecz równości płci generuje pozytywny wizerunek, poprawia reputację i wyróżnia firmę jako miejsce pracy sprzyjające włączeniu społecznemu. Warto wziąć pod uwagę, że brak działań na rzecz równości płci może wiązać się z kosztami związanymi z utratą reputacji i kosztami prawnymi.

Pierwszym krokiem w ocenie stanu i wyników własnej organizacji w zakresie równości płci jest skorzystanie z narzędzia WEPS Gender Gap Analysis Tool. Jest ono oparte

„W Target Gender Equality Accelerator uczestniczyło już ponad 1500 firm z 50 krajów na świecie. W Polsce było to już ponad 50 firm. Są to firmy, które przełamują bariery i stereotypy. Ponad 90% uczestników wyznaczyło lub obecnie opracowuje cele w zakresie równości płci”

na zestawie zasad wprowadzonych w 2010 r. przez UN Global Compact i UN Women. Zasady te promują holistyczne podejście do kwestii równości płci, pomagając firmom w zrozumieniu wpływu, jaki wywierają w miejscu pracy. Stanowią pod wieloma względami „pryzmat równości płci”, przez jaki powinno być postrzegane 10 zasad UN Global Compact. Pytania zawarte w kwestionariuszu zapewniają informacje dodatkowe, dzięki którym można dokładniej zrozumieć, w którym punkcie na drodze do zapewniania równouprawnienia płci znajduje się dana firma. Pozwalają one także łatwiej identyfikować braki w tym zakresie i obszary do poprawy. Pytania dotyczą m.in. molestowania seksualnego, równości płac, wsparcia dla pracujących rodziców, czy nieświadomych uprzedzeń. Zagregowane dane pokazują, że bardzo niewiele firm rozumie wzajemne powiązania między prawami człowieka a programami równości płci. Przy dokonywaniu oceny wpływu na prawa człowieka tylko 12% organizacji uwzględnia zróżnicowany wpływ na mężczyzn i kobiety. Większość ze wskaźników, za pomocą których określane są wyniki, pochodzi z międzynarodowych ram sprawozdawczości, takich jak Global Reporting Initiative (GRI).

Równość płci jest powiązana ze zrównoważonym rozwojem. Kiedy mówimy o równości płci, mówimy o możliwości pełnego uczestnictwa połowy światowej populacji w życiu społecznym. Obecnie kobiety napotykać wiele barier, np. doświadczają przemocy (zarówno fizycznej, jak i psychicznej – np. mobbing), a to oddziela je od edukacji, pracy czy kwestii politycznych. Rozwój jest niemożliwy, jeśli większość populacji nie ma dostępu do nauki.

Równość płci powinna dotyczyć wszystkich, dlatego potrzebujemy mężczyzn, którzy nie będą unikać włączenia się w tę tematykę. Potrzebujemy głosu mężczyzn i ich pomocy. Chcemy, aby pomagali swoim kolegom zrozumieć, iż prawdziwy lider zrównoważonego rozwoju powi-

nien promować równość we wszystkich jej formach. Jako przykład może posłużyć możliwość ze skorzystania z urlopu ojcowskiego. UN Global Compact Network Poland jest zdecydowanym orędownikiem tego obszaru.

* Źródła: WEF (2022) i TGE Accelerator UN Global Compact



Beata Chojecka
Programme Manager,
Business & Human Rights Programme



Jacek Wojciechowicz
Ekspert ds. etyki,
Business & Human Rights Programme



TARGET
GENDER
EQUALITY



TARGET GENDER EQUALITY ACCELERATOR

Ustalanie, osiąganie i promowanie ambitnych celów korporacyjnych w zakresie równości między kobietami i mężczyznami w biznesie pozostaje w centrum działalności ONZ i UN Global Compact w zakresie praw człowieka.

Target Gender Equality Accelerator to globalny program aktywizujący firmy uczestniczące w UN Global Compact na rzecz podejmowania działań w obszarze równości płci między kobietami i mężczyznami w biznesie. Jest on skierowany do firm promujących równość płci.

Target Gender Equality Accelerator napędza sukces biznesowy i zrównoważony rozwój, pomagając firmom w realizacji celów zrównoważonego rozwoju: 5.5. – wzywającego do równej reprezentacji kobiet, ich udziału i przywództwa w biznesie na całym świecie, oraz od IV edycji, która rozpoczęła się 6 września 2023 r., 8.5. – dążącego do eliminacji luki płacowej ze względu na płeć. Spotkania warsztatowe **Target Gender Equality Accelerator** prowadzi Jacek Wojciechowicz – ekspert ds. etyki Business & Human Rights Programme.

Program składa się z serii sześciu warsztatów. Każda firma, która ukończyła program i aktywnie uczestniczyła w jego realizacji, na zakończenie edycji otrzymała certyfikat potwierdzający ukończenie **Target Gender Equality Accelerator**, a także możliwość skorzystania z narzędzia WEPs Gender Gap Analysis Tool.





Kształtowanie etyki biznesu opartego na szacunku dla praw człowieka

Prawa człowieka są wpisane w serca ludzi; były tam na długo przed tym, jak prawodawcy sporządzili pierwszą proklamację.

Mary Robinson, była Wysoka Komisarz Narodów Zjednoczonych ds. Praw Człowieka

Prawa człowieka są niepowtarzalną wartością społeczną i polityczną, od dawna są uznawane za elementarną zasadę, której powinno przestrzegać nie tylko państwo, ale wszystkie sfery społeczeństwa, przy czym biznes nie jest tu wyjątkiem. Jednym z praw człowieka jest prawo do pracy¹. W Capgemini rozumiemy je również jako przeciwdziałanie dyskryminacji oraz dbanie o *wellbeing* zatrudnionych osób, dlatego wprowadziliśmy system do zgłaszania nieprawidłowości przez sygnalistów oraz odpowiednie narzędzia do ich ochrony.

Prawa człowieka a ochrona sygnalistów

Integralnym elementem praw człowieka jest wolność słowa, z której – moim zdaniem – wynika również ochrona sygnalistów. Sygnaliści to osoby ujawniające nieprawidłowości w organizacji, z którą może, ale nie musi, wiązać ich stosunek pracy. Odgrywają kluczową rolę w utrzymaniu transparentności i przeciwdziałaniu nadużyciom. Ochrona sygnalistów jest stosunkowo nowym obszarem prawa, który zaczął się rozwijać mniej więcej w latach 70. XX wieku. W Polsce na chwilę obecną nadal czekamy na implementację do krajowego porządku prawnego Dyrektywy o ochronie sygnalistów². Ustanawia ona zasady i procedury dotyczące ochrony sygnalistów, którzy zgłaszają – w ramach funkcjonowania organu lub podmiotu publicznego albo przedsiębiorstwa – naruszenia prawa UE w kluczowych dziedzinach wymienionych w tym akcie prawnym. Naruszenia obejmują zarówno działania niezgodne z prawem, jak i nadużycia prawa. Termin na implementację minął 17 grudnia 2021 r.

Sygnaliści bywają nazywani „aniołami stróżami” etyki biznesowej. To oni sprawiają, że nieprawidłowości w organizacjach są wykrywane i korygowane na wczesnym etapie, co bardzo często umożliwia wprowadzenie środków

zaradczych, zanim informacja o naruszeniu zostanie upubliczniona. Zgłaszane przez nich tematy często są „trudne”, ponieważ dotyczą naruszenia prawa lub norm etycznych. Oznacza to więc, że dla prawidłowego funkcjonowania systemu dokonywania zgłoszeń konieczne jest zagwarantowanie ochrony sygnalistom. Dyrektywa szczegółowo opisuje katalog środków ochrony, jednak temat ten – ze względu na swą obszerność – nie jest przedmiotem niniejszego opracowania.

Mimo że Dyrektywa do dziś nie została wdrożona, organizacje (zarówno publiczne, jak i prywatne) mogą samodzielnie wdrożyć kanały dokonywania zgłoszeń wraz z odpowiednią procedurą ich rozpatrywania.

W Capgemini taki system obowiązuje już od kilku lat pod nazwą SpeakUp. Czym jest SpeakUp? To prosta, bezpieczna i scentralizowana platforma do obsługi zgłoszeń i raportowania nieprawidłowości. Podstawowe jej atuty to:

- możliwość zgłaszania nieprawidłowości w prosty sposób, z dowolnej lokalizacji, o dowolnej porze i w wielu językach;
- zapewnienie prywatności i anonimowości;
- gwarancja szybkiego i zorganizowanego dochodzenia, a także efektywnego rozwiązania w określonym czasie;
- gwarancja bezstronności, sprawiedliwości na poziomie organizacyjnym oraz ochrony przed reakcjami odwetowymi;
- dostarczanie kierownictwu Capgemini, zarówno na szczeblu krajowym, jak i międzynarodowym, precyzyjnych informacji o obecnym stanie kultury etycznej w organizacji.

¹ Art. 23 ust. 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka.

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937z 23.11.2019 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.U.U.E.L.2019.305.17).

Czemu warto wdrożyć system do zgłaszania nieprawidłowości?

Wdrożenie systemu SpeakUp pomogło nam położyć jeszcze większy nacisk na kluczowe dla każdej organizacji aspekty:

1.

Promowanie kultury transparentności: osoby pracujące w Capgemini, klienci oraz kontrahenci wiedzą, że w firmie istnieje system, za pomocą którego bez obaw przed reperkusjami mogą dokonać zgłoszenia niewłaściwego działania lub zaniechania, które zaobserwowały w organizacji. System w pełni zabezpiecza osoby działające w dobrej wierze.

2.

Wzmocnienie zaufania: wprowadzenie SpeakUp wzmocniło zaufanie do Capgemini wśród osób zatrudnionych, klientów i kontrahentów oraz jej top managementu.

3.

Zwiększenie zaangażowania: przestrzeganie etyki biznesowej i prawa jest nie tylko wpisane w DNA naszej organizacji, lecz także umacnia naszą reputację jako rzetelnego partnera wśród inwestorów, klientów oraz (także potencjalnych) współpracowników.

4.

Poprawa wyników: SpeakUp jest częścią szerszej misji zapewnienia zrównoważonego rozwoju (ESG), co przekłada się na wyniki finansowe organizacji.

Nowoczesny biznes jest etyczny

Nowoczesny biznes to nie tylko realizacja celów ekonomicznych. Zysk można osiągać, pamiętając o innych war-

tościach, takich jak dbanie o dobro pracowników i pracowników, ich komfort i poczucie bezpieczeństwa. Naszym zdaniem to jest właśnie droga prowadząca do długoterminowego wzrostu i sukcesu. Każda branża powinna dostrzec wartość – i biznesową, i etyczną – ochrony sygnalistów i dbania o dobre relacje z osobami pracującymi. Człowiek to najcenniejszy zasób każdej organizacji.

Żyjemy w czasach, kiedy powstaje nowy paradygmat biznesu: osoba pracująca jest traktowana po partnersku, a nie jedynie jako narzędzie do osiągnięcia zysków. Firma, która szanuje swoich pracowników i pracownicy, jest również szanowana na rynku i zyskuje zaufanie klientów. Celem działań Capgemini jest funkcjonowanie w środowisku biznesowym, które nie tylko przestrzega praw człowieka, lecz także aktywnie je promuje. Zwycięstwo etyki w biznesie polega na zrozumieniu, że zasady etyczne i prawa człowieka powinny stanowić podstawę każdej działalności gospodarczej, zarówno na poziomie strategicznym, jak i operacyjnym, na stałe wpisując się w wartości każdej organizacji. Mamy świadomość, że jest to proces wymagający stałej uwagi i zaangażowania, a nie jednorazowe działanie.



Kamila Bury
radca prawny,
Country Board Member,
Capgemini Polska





Fundacja Share the Care

Potęga regulacji

Aspiracje Polaków są jasne. Badanie CBOS dotyczące preferowanych modeli rodziny wyraźnie wskazuje, że najbardziej popularnym modelem jest związek oparty na partnerstwie między kobietą a mężczyzną. Chodzi o sytuację, w której oboje partnerów pracuje i wspólnie zajmuje się domem i dziećmi.

Za takim modelem w grudniu 2020 r. opowiedziało się 58% Polaków i Polek. Warto podkreślić, że w porównaniu z badaniem realizowanym w 2013 r. znacznie wzrosło (o 12 punktów procentowych) poparcie dla tego modelu partnerskiego. Jednocześnie zmalało wybieranie modeli obciążających głównie kobiety jako najlepszych dla rodziny.

Rzeczywistość jednak wygląda inaczej. Obowiązki domowe są wykonywane w większości przez kobiety i to one głównie odpowiadają za opiekę nad dziećmi. Badania Polskiego Instytutu Ekonomicznego badające rodziców dzieci do 9. roku życia pokazują, że nawet w parach, gdzie oboje

rodziców pracuje na cały etat, to aż w 68% przypadków kobieta jest głównie odpowiedzialna za opiekę nad dziećmi. Taka prawidłowość utrzymuje się również w sytuacji, kiedy kobieta zarabia więcej niż mężczyzna, czyli *de facto* jest głównym żywicielem rodziny. Podobnie sytuacja wygląda przy podziale obowiązków domowych – u 55% rodzin to na barkach głównie kobiety spoczywa wykonanie większości zadań.

Nasuwa się zatem wniosek, że mimo aspiracji istnieją bariery, które uniemożliwiają realizację wybranego modelu życiowego. W ocenie Fundacji Share the Care pierwszym krokiem do zmiany tego stanu rzeczy są regulacje prawne.

W kwietniu 2023 r. w Polsce weszła w życie unijna dyrektywa work-life balance, która zmieniła sytuację ojców i nadała im indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego oraz 9-tygodniową część urlopu nietransferowalnego.





W rezultacie od maja dane ZUS wskazują na trend wzrostowy w liczbie ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego. Tylko do września tego roku liczba ta przekroczyła prawie sześciokrotnie wynik w całym 2022 r. W okresie od stycznia do września 2023 już 20 700 ojców skorzystało z urlopu rodzicielskiego versus 3700 w całym 2022 r. (i mniej więcej tyle samo w poprzednich latach).

To dowód na to, że regulacje kształtują pewne zachowania społeczne, w tym przypadku zgodne z aspiracjami wielu Polaków.

Warto podkreślić, że na tej zmianie zyskają wszyscy. Ojcowie po urlopie rodzicielskim w większym stopniu zajmują się dziećmi, mają z nimi lepszą relację, a przede wszystkim stają się równoprawnym, samodzielny opiekunem.

Kobiety mają szansę na sprawniejszy powrót do pracy i kontynuowanie kariery zawodowej. To przekłada się na ich lepszą pozycję na rynku pracy, w tym zmniejszanie luki płacowej.

Doświadczenia Islandii, która takie rozwiązanie wdrożyła już w 2000 r., wyraźnie pokazują, że im większa część nietransferowalna urlopu rodzicielskiego dla ojców, tym mniejsze dysproporcje w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn, a tym samym mniejsze nierówności na rynku pracy.

Kobiety są zdecydowanie niedostatecznie reprezentowane na globalnym rynku pracy, a kiedy pracują, zarabiają

mniej niż mężczyźni. Tegoroczna laureatka Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii Claudia Goldin wykazała, że większość różnicy w dochodach występująca obecnie między mężczyznami i kobietami wykonującymi ten sam zawód powstaje w dużej mierze wraz z narodzinami pierwszego dziecka. „Warto podkreślić, że oboje tracą” – powiedziała w zeszłym roku na blogu Social Science Bites Goldin. „Mężczyźni rezygnują z czasu spędzanego z rodziną, a kobiety często rezygnują z kariery” – dodała.

Wspomniane wcześniej badanie Polskiego Instytutu Ekonomicznego wskazuje z kolei, że największe zadowolenie z życia deklarują te pary, które dzielą się obowiązkami domowymi po równo.

Nagroda Nobla dla Claudii Goldin utwierdza nas w przekonaniu o słuszności idei share the care, którą propaguje nasza fundacja. Równość na rynku pracy i równość rodzicielska to dwie strony tej samej monety – a równe traktowanie to podstawowe prawo człowieka.



Karolina Andrian
Share The Care



30% Club Poland

Czas wsłuchać się w głos kobiet



Kobiety stanowią 51,7% społeczeństwa oraz 62,9% absolwentów studiów wyższych w Polsce, w tym 65,8% na kierunkach ekonomicznych, prawniczych, zarządzania i administracji. Jednak ich udział w zarządach i radach nadzorczych spółek pozostaje niski i nie ulega znaczącej poprawie. Według danych 30% Club Poland, na koniec 2022 r. udział kobiet we władzach 140 największych spółek giełdowych wyniósł zaledwie 17,2%, a na czele tylko trzech z nich (2,1%) stała prezeska zarządu.

Publiczna dyskusja na temat niskiej reprezentacji kobiet na najwyższych stanowiskach często oparta jest na subiektywnych odczuciach, czasami krzywdząco przypisujących źródło problemów samym kobietom. Szukając przyczyn niskiej reprezentacji pań na wyższych stanowiskach kierowniczych, 30% Club Poland wraz z UN Global Compact Network Poland przeprowadzili unikalne badanie „Niech nas usłysz! Głos kobiet w korporacjach”. Jest to donośny głos 4 262 aktywnych zawodowo kobiet w różnym wieku, o zróżnicowanej sytuacji rodzinnej, pracujących na rozmaitych stanowiskach w firmach z szerokiej gamy sektorów.

Odpowiedzi kobiet nie pozostawiają wątpliwości – przeważająca większość (91,1%) stwierdziła, że awans i sukces

zawodowy są dla nich ważne. Ponad trzy czwarte z nich (76,5%) uznało, że kobietom zależy na awansie i karierze tak samo jak mężczyznom. Prawie co druga (46,5%) uczestniczka badania była zainteresowana karierą na najwyższych szczeblach hierarchii korporacyjnej, co zaprzecza stereotypowemu myśleniu, że kobiety wolą zajmować mniej eksponowane stanowiska. Co więcej, badanie wykazało, że zdecydowana większość ankietowanych nigdy nie zrezygnowała z szansy awansu (70,4%), a te, którym się to zdarzyło, najczęściej kierowały się powodami rodzinnymi. Blisko połowa ankietowanych (45,7%) oceniła, że kobiety z ich branży nie otrzymują równych szans na awans czy rozwój w porównaniu z mężczyznami na podobnych stanowiskach. Ponad połowa uczestniczek badania (55,7%) uważała, że kobietom stawia się wyższe wymagania niż mężczyznom na równorzędnym stanowisku. Pytane o cechy, które warunkują odmienne traktowanie, ankietowane najczęściej wskazywały (52,1%), że są traktowane dużo gorzej lub nieco gorzej niż mężczyzna na równorzędnym stanowisku ze względu na fakt bycia kobietą.

Gorsze traktowanie kobiet przybierało różną formę. Najczęstszym doświadczeniem zdecydowanej większości uczestniczek badania (68%) były komentarze dotyczące ich wyglądu, zarówno te pozytywne, jak i negatywne. Co

druga z kobiet spotkała się ze stereotypizacją jej zachowań (52%) czy niemiłymi komentarzami w odniesieniu do jej płci (51,8%). Wyniki badania wprost pokazują, że stereotypy związane z płcią w miejscu pracy są nadal obecne i stanowią barierę w karierze zawodowej kobiet. Niewiele było uczestniczek badania, które by się przed nimi uchroniły. Jedynie 32 respondentki (0,8%) nigdy nie spotkały się z żadnym z 13 stereotypów będących przedmiotem badania. Połowa uczestniczek badania często lub bardzo często mierzyła się ze stereotypem, że „ambitne kobiety są trudne do współpracy” (52,5%) oraz że „kobietami nawet w pracy rządzą emocje/hormony” (49,8%). Wciąż żywy okazał się stereotyp, że „kobiety nie radzą sobie w sprawach technicznych, ale lepiej radzą sobie w obszarach humanistycznych” – 45,8% ankieterów wskazywało na jego częstą obecność.

Warto podkreślić, że wyniki badania wskazują na rozwiązania. Analiza wykazała, że kobiety zatrudnione w firmach realizujących inicjatywy z zakresu różnorodności, równych szans i włączenia (ang. *diversity, equity & inclusion, DEI*) częściej otrzymywały takie same szanse rozwoju i awansu jak mężczyźni na podobnych stanowiskach. Częściej były one też zadowolone z pracy i czuły się traktowane na równi z mężczyznami, zarówno ze względu na płeć, jak i sytuację rodzinną. O sugerowane rozwiązania zapytano także same respondentki, które niezależnie od wieku czy sytuacji rodzinnej wskazywały na kwestie finansowe (70,9%), takie jak podwyżki czy wynagrodzenie za dodatkowe obowiązki. Respondentki wysoko ceniły również elastyczne formy pracy (58% wskazało na elastyczne podejście do miejsca pracy, a 55% na elastyczny czas pracy) i różnego rodzaju programy rozwojowe, takie jak szkolenia czy mentoring.

Odpowiedzi uczestniczek badania wskazują, że w dominującej części chcą one awansować i sięgać po więcej, również po te najwyższe stanowiska. To dobra wiadomość dla firm, które cenią różnorodność w swoich władzach. Aby wykorzystać ten potencjał i talent, priorytetem dla liderów i liderek powinna być eliminacja barier i tworzenie inkluzywnej kultury, dającej równe szanse każdemu. Czas posłuchać głosu kobiet!



Milena Olszewska-Miszuris
Co-Chair 30% Club Poland, ekspertka ds. zrównoważonego ładu w Programie Biznes i Prawa Człowieka UN Global Compact Network Poland





DLA Piper Giziński Kycia sp. kom.

Nierówności w sferze zatrudnienia kobiet i mężczyzn

Nowe rozwiązania, które mają na celu poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy

Nierówności kobiet i mężczyzn na rynku pracy wciąż stanowią istotny problem, pomimo że równouprawnienie płci jest jedną z podstawowych zasad w Unii Europejskiej. Zasada ta jest także odzwierciedlona w Konstytucji RP i Kodeksie pracy.

Nierówności w sferze zatrudnienia kobiet i mężczyzn widoczne są w wielu aspektach, w tym w poziomie wynagrodzenia, udziale w rynku pracy czy nierównych szansach w rozwoju kariery zawodowej i dostępie do kierowniczych stanowisk.

Jak wynika z danych Eurostatu, w 2019 r. różnica między średnim wynagrodzeniem brutto na godzinę mężczyzn i kobiet w 27 państwach Unii Europejskiej, czyli tzw. luka płacowa, wyniosła przeciętnie 14,1%. W Polsce wartość luki w płacach stanowiła w tym czasie 8,5%.

Luka płacowa ze względu na płeć nie wynika tylko z łamania zasady równej płacy za taką samą pracę lub za pracę o tej samej wartości. Powoduje ją wiele czynników, takich

jak częstsze wykonywanie przez kobiety zawodów lub prac w sektorach gorzej opłacanych lub o niższym prestiżu, stereotypy płciowe czy niedocenywanie kwalifikacji kobiet. Ponadto kobiety częściej wybierają zawody, które dają się łatwiej pogodzić z obowiązkami rodzinnymi lub decydują się na pracę w niepełnym wymiarze, bowiem w większej mierze niż mężczyźni zajmują się obowiązkami domowymi i opieką nad dziećmi oraz osobami starszymi. Kolejną przyczyną luki płacowej jest niewielka liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych i zarządczych.

W celu zniesienia nierówności w sferze zatrudnienia kobiet i mężczyzn konieczne jest kompleksowe podejście i wprowadzenie takich rozwiązań, które zapewnią nie tylko skuteczniejsze stosowanie zasady równej płacy za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości, lecz także przyczynią się do zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy, szans ich rozwoju zawodowego, jak również do równego podziału obowiązków rodzicielskich i opiekuńczych między mężczyzn i kobiety.

W ramach strategii na rzecz równości płci Rada i Parlament Europejski przyjęły pakiet dyrektyw, które mają służyć realizacji zasady równouprawnienia płci: Dyrekty-



wę w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dyrektywa 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r., „Dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń”), Dyrektywę w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Dyrektywa 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r., „Dyrektywa o poprawie równowagi płci”) oraz Dyrektywę w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/198/UE (Dyrektywa 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r., „Dyrektywa work-life balance”).

Powyższe dyrektywy przewidują szereg nowych wymogów, które mają poprawić sytuację kobiet na rynku pracy. Wśród nich należy wymienić:

1. **Obowiązki pracodawców zgodnie z Dyrektywą o przejrzystości wynagrodzeń**

- wprowadzenia struktury wynagrodzeń opierającej się na neutralnych płciowo systemach ocen i zaszeregowaniu stanowisk pracy, przy czym wartość pracy powinna być oceniana i porównywana na podstawie obiektywnych kryteriów, w tym w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i szkoleń, umiejętności, wysiłku i odpowiedzialności oraz warunków pracy;
- wskazywania początkowego poziomu wynagrodzenia lub zakresu wynagrodzenia, które będzie wypłacane przyszłemu pracownikowi w ogłoszeniu o pracę lub w inny sposób przed rozmową kwalifikacyjną;
- udzielania pracownikom, na ich żądanie, niezbędnych informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średniego poziomu wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca;
- sporządzania sprawozdań na temat wynagrodzeń i ich publicznego udostępniania (przy czym obowiązek publicznego udostępniania sprawozdań ma w pierwszej kolejności dotyczyć pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników);
- przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń z przedstawicielami pracowników, jeżeli sprawozdanie na temat wynagrodzeń wykaże, że luka płacowa przekracza 5% i nie można jej uzasadnić obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci kryteriami;

2. **Obowiązek spółek giełdowych zapewnienia, aby ich organy nadzorcze i zarządcze były zróżnicowane pod względem płci (Dyrektywa o poprawie równowagi płci)**

- osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci powinny zajmować w organach spółek co najmniej 40% stanowisk niewykonawczych lub co najmniej 33% wszystkich stanowisk dyrektorskich (wykonawczych i niewykonawczych);
- spółki, które do 30 czerwca 2026 r. nie osiągną określonych parytetów, będą miały obowiązek sformalizowania i zobiektywizowania procesu wyboru kandydatów do swoich organów;

3. **Środki niezbędne do zapewnienia równego podziału obowiązków opiekuńczych między kobiety i mężczyzn poprzez urlopy rodzicielski, ojcowskie i opiekuńcze (Dyrektywa work-life balance)**

- indywidualne prawo każdego rodzica do urlopu rodzicielskiego w wymiarze 4 miesiące, z założeniem, że 2 miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegają przeniesieniu pomiędzy rodzicami;
- prawa do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni roboczych w roku;
- czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem;
- prawo pracowników posiadających dzieci do określonego wieku (zasadniczo do 8 lat) oraz opiekunów występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki.

Znoszenie nierówności na rynku pracy wymaga także przełamywania stereotypów, w tym tego dominującego w niektórych grupach społecznych, że podjęcie przez kobietę pracy zarobkowej jest powodowane przymusem ekonomicznym, a nie potrzebą samorealizacji.



Agnieszka Lechman-Filipiak
Partner,
DLA Piper Giziński
Kycia sp. kom.



III. Najlepsze praktyki partnerów Business & Human Rights Programme



allegro

Allegro.pl

Wspieranie działań na rzecz praw człowieka w Allegro na przykładzie Allegro Charytatywni

Allegro angażuje się w przestrzeganie i promowanie praw człowieka w wielu obszarach. Prowadzi swoją działalność w sposób etyczny i tego samego oczekuje od swoich partnerów biznesowych oraz osób zatrudnionych. Firma zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami odpowiada na oczekiwania interesariuszy, a także międzynarodowe i krajowe przepisy i wytyczne w obszarze poszanowania praw człowieka.

Prawa człowieka zawarte są w Strategii ESG i zrównoważonego rozwoju, która zakłada wspieranie edukacji, zmniejszanie nierówności oraz budowę dobrego miejsca pracy i łańcucha dostaw, w którym przestrzegane są prawa pracownicze. Praw człowieka dotyczą również liczne polityki związane między innymi z prawami pracowniczymi, relacjami z dostawcami i poszanowaniem praw klientów. Firma prowadzi też działania bezpośrednio wspierające osoby, których prawa są zagrożone.

Przykładem jest Allegro Charytatywni, które umożliwia klientom platformy pomaganie podczas zakupów online, a organizacjom pozarządowym – prowadzenie zbiórek i pozyskiwanie środków na ważne cele społeczne. Allegro nie pobiera żadnych opłat za wystawienie przedmiotu, ani prowizji od sprzedaży ofert charytatywnych. Całkowity dochód ze sprzedaży wszystkich ofert charytatywnych przekazywany jest bezpośrednio na konto organizacji prowadzącej zbiórkę.

Ciekawym i skutecznym mechanizmem w ramach Allegro Charytatywni są cegiełki charytatywne wyświetlane w trakcie procesu zakupowego. Podczas finalizacji zakupu można dodać do koszyka „cegiełkę” i tym samym wesprzeć organizację pozarządową oraz konkretny cel zbiórki. Dzięki uniwersalnej strukturze mechanizm był wykorzystywany przez Allegro do realizacji następujących Celów Zrównoważonego Rozwoju:

1. – Koniec z ubóstwem,
10. – Mniej nierówności,
17. – Partnerstwa na rzecz celów.





Opisane rozwiązanie zostało zastosowane po ataku Rosji na Ukrainę w 2022 r. i wsparło Polskie Centrum Pomocy Międzynarodowej (PCPM) oraz Fundację Świętego Mikołaja. Łącznie w wyniku akcji „Cegielka dla Ukrainy” udało się zebrać ponad 7,5 mln zł na pomoc humanitarną, ewakuację ludności Ukrainy oraz działania pomocowe dla ukraińskich dzieci.

Kolejny raz cegiełki w ramach procesu zakupowego zostały udostępnione klientom Allegro po trzęsieniu ziemi w Turcji i Syrii w lutym 2023 r. W ciągu niecałego miesiąca po wydarzeniu dzięki wsparciu klientów Allegro zebrano ponad 545 tys. zł dla Polskiej Misji Medycznej.

Program włączania cegiełek w proces zakupowy realizowany jest od kilku lat, od listopada do lutego, i służy wspieraniu Stowarzyszenia Wiosna w ramach akcji „Szlachetna Paczka” oraz Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy. Jednak po wybuchu wojny w Ukrainie został po raz pierwszy wprowadzony jako mechanizm interwencyjny.

Opisywany projekt jest jednym z wielu działań prowadzonych w ramach Allegro Charytatywni. Skalę pomocy najlepiej obrazują dane. Tylko w 2022 r. klienci Allegro przekazali 56 mln zł na cele charytatywne, które wsparły 541 celów charytatywnych oraz 338 NGO działających na platformie.

Aby poznać aktualne akcje pomocowe, zachęcamy do odwiedzenia platformy **charytatywni.allegro.pl**. Więcej informacji o realizacji Agendy 2030 można uzyskać, zapoznając się z raportem ESG Allegro za 2023 r.: allegro.pl/zobacz/esg.



Marta Byra
CSR Expert



Tadeusz Joniewicz
Sustainability
& ESG Expert



BASF

Czym są prawa człowieka w BASF?



Każdy z nas ocenia według własnego uznania, który aspekt praw człowieka w biznesie jest dla niego najcenniejszy. Dlatego, szukając odpowiedzi na to pytanie, postanowiłam oddać głos naszym pracownikom, żeby przekonać się, co dla osób tworzących nasze miejsce pracy stanowi największą wartość oraz jakie są ich oczekiwania w tym zakresie. W kolejnym kroku poszukiwałam odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób BASF realizuje to zadanie. Podczas tych rozmów dało się zauważyć, że najczęściej poruszonymi kwestiami były równość oraz edukacja. Każda z osób, z którymi rozmawiałam, ma inną motywację do działania, inne przemyślenia i obserwacje w tym temacie, ale to właśnie dzięki temu, że każdy z moich rozmówców dołożył swoją cegiełkę, udało mi się uzyskać szeroką perspektywę na temat praw człowieka w BASF.

Mówimy STOP stereotypowemu podejściu

Kiedy byliśmy mali, zapewne każdy z nas słyszał, że może być tym, kim tylko zechce, i poświęcać się temu w całości. Jednak zaraz po tym słyszeliśmy coś, co sugerowało, że nie była to do końca prawda. Czy kobieta może wykonywać zawód powszechnie uznawany za męski, a mężczyzna chce poświęcić się życiu rodzinnemu? Oczywiście. Przykładów, w jaki sposób walczyliśmy ze stereotypami, jest wiele, jednak skupmy się na dwóch poniższych.

- W swojej działalności BASF podejmuje próby odczarowania postrzegania niektórych zawodów poprzez wsparcie szkół zawodowych czy konkursów, takich jak EuroSkills Gdańsk 2023. I tak w świecie lakierników coraz częściej można spotkać kobiety odnoszące sukcesy w zarządzaniu tym biznesem i zajmujące wysokie pozycje w różnego rodzaju konkursach z nim związanych.
- Poruszamy tematy ważne dla naszych pracowników, takie jak podział obowiązków pomiędzy rodzicami. Podczas paneli dyskusyjnych wskazujemy na regulacje prawne w zakresie urlopu ojcowskiego oraz podpowiadamy, jak to wygląda w BASF. Dzięki współpracy ze specjalistami zapewniamy kompleksowe wsparcie w tym temacie i ułatwiamy podjęcie decyzji związanej z opieką ojca nad dzieckiem.

Z całą pewnością można stwierdzić, że walka ze stereotypami to raczej bieg długodystansowy niż sprint. Nie jest łatwa, jednak nie niemożliwa.

Edukujemy

Wybranie właściwej ścieżki kariery nigdy nie jest prostym zadaniem. Zapewne każdy z nas miał momenty wątplenia, czy wybrany zawód pozwoli nam się rozwijać, czy nasze wyobrażenia o nim nie są tylko pewnego rodzaju fantazją lub marzeniem.

- Dzięki projektowi edukacyjnemu „Zarządzanie Biznesem Technologicznym” wielu studentów kierunków chemicznych dowiedziało się, że po ukończeniu studiów ich kariera nie będzie musiała skupiać się wyłącznie na zlewkach i goglach ochronnych. Nasi ambasadorzy przy wsparciu BASF, z chęcią spotykają się ze studentami i opowiadają o tym, że karierę można z powodzeniem robić również poza murami laboratoriów.
- Kolejne edycje letniego programu stażowego pomagają naszym studentom przekonać się, jak w rzeczywistości wygląda praca w wybranym przez nich zawodzie. Poprzez warsztaty z formy komunikacji opartej na szacunku uczymy ich, że każdy zasługuje na równe i sprawiedliwe traktowanie bez względu na zajmowane stanowisko.

Mamy nadzieję, że dzięki naszym projektom przybliżymy przynajmniej części z naszych młodszych kolegów, czym jest współczesne korporacyjne życie, opierające się na współpracy w duchu naszych wartości.

Dla nas liczy się człowiek

Powyższe hasło nie jest jedynie pustym sloganem. Niejednokrotnie zachęcamy naszych pracowników do rozwijania swoich skrzydeł w zależności od posiadanego potencjału, a nie płci. Robimy to nie tylko w ramach rozmów z przełożonymi, lecz także podczas różnego rodzaju wystąpień publicznych. Wspieramy naszych kolegów i koleżanki jako specjalistów w swoich dziedzinach i cieszymy się z ich osiągnięć. Każdy dzień pragniemy kończyć ze świadomością, że prawa człowieka w BASF to nie tylko papierowy spis korporacyjnych wytycznych, a rzeczywiste wcielanie tych wartości w nasze codzienne życie.



Marta Bulwan

Aplikantka radcowska,
Koordynator ds. Ochrony
Danych Osobowych




BNP PARIBAS

BNP Paribas Bank Polska S.A.

Bank BNP Paribas organizacją obywatelską



Terminem „organizacja obywatelska” nazywane są organizacje pozarządowe działające w danym kraju. Ich istotą jest samorządność i działanie w interesie dobra wspólnego. Jednak tym razem określenia tego warto użyć w nieco odmiennym znaczeniu, dla opisania jednej z ważnych cech kultury organizacyjnej Banku BNP Paribas.

Każda organizacja ma swoją charakterystykę, zestaw wartości i idei, które są wyznawane przez jej pracowników i pracownice, oraz klimat, który towarzyszy codziennej pracy. Dojrzała i otwarta kultura organizacyjna tworzy fundament do budowania wspólnej tożsamości przy jednoczesnym poszanowaniu różnorodności; jest rodzajem spoiwa, które przyczynia się do zwiększenia zaangażowania pracowników i pracownic, kształtując przy tym przyjazne środowisko dla rozwoju i samorealizacji. Porównując dojrzałą kulturę organizacyjną do społeczeństwa obywatelskiego, można znaleźć wiele analogii. Zauważmy, że istotą społeczeństwa obywatelskiego jest samorealizujący się i autonomiczny człowiek akceptujący wspólne normy. Podobnie jak obywatel, działający w określonym środowisku, które może być wspierające (co ma miejsce w przypadku ustrojów demokratycznych), bądź ograniczające (jak w systemach autokratycznych czy totalitarnych), tak i osoba zatrudniona funkcjonuje w or-

ganizacji, która może tworzyć odpowiednią przestrzeń do rozwoju potencjału, bądź dusić każdy przejaw indywidualizmu.

W Banku BNP Paribas stawiamy na przyjazne środowisko pracy, gdzie każda osoba może być sobą. Wierzymy w to, że tworząc warunki do rozwoju inicjatyw pracowniczych, wspólnie kreujemy niepowtarzalną wartość, na której korzystają zarówno osoby zatrudnione, organizacja, jak i nasi Klienci oraz pozostali interesariusze.

Wewnętrzne standardy stanowiące zbiór wyznawanych norm organizacyjnych spisane zostały w „Kodeksie postępowania Grupy BNP Paribas”. Jego dopełnieniem jest szereg kluczowych regulacji, w tym „Polityka ochrony praw Klienta” czy „Polityka zgłaszania podejrzeń naruszeń”, jak i wewnętrznych przewodników, np. „Dekalog równego traktowania”. W banku istnieje również Komitet Standardów Postępowania, a także funkcja Rzecznika Etyki, którego jednym z głównych zadań jest wspieranie pracowników i pracownic oraz konsultowanie zgłaszanych wątpliwości etycznych w bieżącej pracy. Wszystkie powyższe rozwiązania mają za zadanie zagwarantowanie przestrzegania norm etycznych, które są uniwersalne i nam wszystkim bliskie.

Jednocześnie w 2016 r. w Banku BNP Paribas przyjęta została „Polityka zarządzania różnorodnością”, której celem jest tworzenie i promowanie środowiska pracy ukierunkowanego na poszanowanie i optymalne wykorzystanie potencjału tkwiącego w różnicach pomiędzy pracownikami i pracownicami na rzecz rozwoju banku. W efekcie w naszej organizacji powstał szereg inicjatyw oraz sieci pracowniczych, w tym:

- „Kobiety zmieniające BNP Paribas”, których misją jest uwolnienie potencjału kobiet w celu budowania różnorodnej organizacji,
- „BNP Paribas Pride Poland” działający na rzecz społeczności LGBT+,
- „Tato, masz to jak w banku”, grupa ojców, której celem jest promocja partnerskiego modelu rodziny,
- „Wiek Agawy” – sieć stworzona przez pracownice i pracowników 50+.
- sieć OzNacza Mogę, czyli społeczność osób z niepełnosprawnościami i ich sojuszników

Aktywni i zaangażowani pracownicy i pracownice działający w ramach sieci pracowniczych są inicjatorami wielu wydarzeń, projektów czy szkoleń wzbogacających i uwrażliwiających całą organizację. Jednym z ciekawszych wydarzeń ostatniego czasu było Święto Radości. W różnorodnych działaniach, promujących takie tematy jak troska o planetę, DEI (Różnorodność, Równość i Włączenie), nowe technologie, edukacja finansowa, aktywność fizyczna, pierwsza pomoc, wzięło udział ponad 150 dzieci pracowników i pracownic.

Z kolei inicjatywą, która cieszyła się w ostatnim czasie ogromną popularnością, było przyłączenie się społeczności Banku BNP Paribas do kampanii „Kobiety na wybory”. Cieszymy się, że mogliśmy dołożyć swój niewielki wkład w największy sukces frekwencyjny w wyborach po 1989 r., pokazując, że Bank BNP Paribas to faktycznie organizacja w każdym wymiarze obywatelska.



Aneta Geller
Dyrektorka
Departamentu
Zgodności i Etyki
w Banku BNP Paribas





Capgemini Polska

Prawo do bycia sobą

Capgemini, będąc oficjalnym członkiem UN Global Compact oraz firmą skupiającą się na ludziach, jako swój podstawowy obowiązek traktuje ochronę i promocję praw człowieka zarówno wśród pracowników i pracownic, partnerów w łańcuchach dostaw, podczas interakcji z klientami, jak również w lokalnych społecznościach. Jednym z podstawowych celów Capgemini, jako pracodawcy, jest stworzenie bezpiecznego środowiska dla wszystkich osób, które tworzą zespół.

Działając w niemal 50 krajach, z reprezentacją ponad 100 narodowości, Grupa Kapitałowa Capgemini jest organizacją w naturalny sposób wielokulturową i różnorodną. Dba o to, aby w pracy każdy mógł bez skrępowania wyrażać siebie. Zapewnia bezpieczne, sprawiedliwe i otwarte środowisko, w którym talenty mogą się swobodnie rozwijać.

Wspieranie różnorodności w Capgemini Polska nie ogranicza się do codziennego funkcjonowania w wielokulturowym środowisku pracy. Równie ważne jest tworzenie bezpiecznego otoczenia dla osób o różnym pochodzeniu, ze zróżnicowanych kręgów kulturowych, a także każdej płci i orientacji seksualnej. Oznacza to, że zależy nam na różnorodności, co obejmuje też wspieranie osób będących w procesie tranzycji, które często doświadczają trudności w swoich miejscach pracy. Badania pokazują, że aż 18,6% osób transpłciowych, które ujawniły swoją tożsamość w pracy, spotkało się z dyskryminacją na tym tle¹.

– Proces tranzycji w polskich warunkach prawnych jest trudny i zawyły. Często zdarza się również, że osoby, których ten temat dotyczy, nie znajdują wsparcia w najbliższym otoczeniu. Możliwość swobodnego funkcjonowania na co dzień w pracy jest w tej sytuacji nie do przecenienia. Miejsce zatrudnienia może okazać się bezpieczną przystanią, oczywiście jeżeli zostanie stworzona w nim odpowiednia kultura organizacyjna – mówi radca prawny Kamila Bury, General Counsel, Ethics and Compliance Officer, Country Board Member w Capgemini Polska.

Aby skutecznie wspierać osoby będące w procesie tranzycji, Capgemini Polska przygotowała i wdrożyła poradnik dla kadry zarządzającej, w którym przybliżyła temat korekty płci i opowiada o wewnętrznych procedurach, które mogą go ułatwić. Ogromnie ważne jest dla organizacji, aby osoby zarządzające zespołami rozumiały, czym jest tranzycja i znały podstawowy zestaw pojęć, który się z nią wiąże. Brak wiedzy może być przyczyną ignorowania tematu i nieudzielania aktywnego wsparcia. Trudno jest podjąć rozmowę, kiedy nie wie się, jakich słów używać. Wiele osób obawia się, że chcąc pomóc, może nieświadomie zaszkodzić, np. obrazić kogoś, używając nieprawidłowego sformułowania.

Capgemini zaczyna swój poradnik od słownika, w którym dokładnie opisuje m.in., czym jest tranzycja, z jakich etapów może się składać, czym różni się płeć biologiczna od metrykalnej i kulturowej, co oznaczają terminy trans-, cis- i interseksualność, czym jest deadname i dlaczego nie należy go używać, co oznacza heteronorma i na czym polega jej opresyjne działanie.

¹ https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2021/12/Rapot_Duzy_Digital-1.pdf.



Poradnik pokazuje również, w jaki sposób firma może wspierać osoby w procesach prawnych związanych z transzycją. Umowa o pracę, świadectwo pracy oraz informacje w systemie kadrowo-płacowym muszą zawierać dane metrykalne, czyli te wpisane do aktu urodzenia. Można je zmienić, ale konieczne jest wtedy złożenie powództwa do sądu. Jeżeli osoba w transzycji nie posiada orzeczenia sądu w sprawie formalnej korekty danych metrykalnych lub jest w procesie zmiany tych danych, można przy współpracy z działem HR zmienić deklarowane imię w systemach wewnętrznych oraz adresie e-mail.

– Umożliwienie osobie funkcjonowania zgodnie z wybranym imieniem jest pomocne w postępowaniu sądowym o ustalenie płci. Jeśli w postępowaniu sądowym osoba

wykaże, że funkcjonuje zgodnie z płcią odczuwaną także w środowisku pracowniczym, łatwiej będzie jej przekonać sąd o tym, że poczucie przynależności do płci odczuwanej jest trwałe. A to jest jednym z kryteriów ustalenia płci metrykalnej – dodaje Kamila Bury.

Prawa osób transpłciowych są fundamentalnymi prawami człowieka, ponieważ każdy zasługuje na poszanowanie swojej tożsamości płciowej i godność. Organizacje powinny szanować i chronić te prawa, aby przyczynić się do budowania bardziej sprawiedliwego i akceptującego społeczeństwa oraz wzmocnić poczucie bezpieczeństwa i przynależności, a co za tym idzie – zaangażowanie wśród pracowników i pracownic.



Agnieszka Juraszczyk
Senior Public Relations
& Content Marketing
Specialist



Olga Skarżyńska
Consultant,
Linkleaders

CRIDO

CRIDO

W obronie dzieci – czyli jak CRIDO pomaga pomagać

„Zależy nam” – to jedna z wartości, na których oparta jest kultura organizacyjna CRIDO. Czuujemy się odpowiedzialni za nasze bliższe i dalsze otoczenie, angażujemy się w niesienie pomocy organizacjom trzeciego sektora w ramach wolontariatu kompetencji, dużą wagę przykładamy do etyki i poszanowania praw człowieka. W Fundacji CRIDO postawiliśmy sobie za cel łączenie organizacji NGO z bizne-

sem, a także pomoc szczególnie uzdolnionym dzieciom i młodzieży.

Najnowszy raport „Diagnoza przemocy wobec dzieci w Polsce 2023” opracowany przez firmę Danae Sp. z o.o. na zlecenie Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę (FDDS) potwierdza pojawiające się od wielu już miesięcy opinie na temat stanu zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży w Polsce. Według badania większość dzieci i nastolatków



w Polsce (79%) doświadczyła choć raz w swoim życiu przemocy lub zaniedbania. Osiem procent dzieci i nastolatków przyznaje, że nie miało ani jednej osoby, do której mogło się zwrócić w trudnej sytuacji.

FDSS od kilkudziesięciu lat pracuje na rzecz zmiany opisywanej sytuacji. Chroni dzieci przed przemocą i wykorzystywaniem seksualnym, zapewnia dzieciom i ich opiekunom profesjonalne wsparcie psychologiczne i prawne, prowadzi działania edukacyjne, by dorośli mądrze odpowiadali na przemoc wobec dzieci oraz by wiedzieli, co robić, gdy dziecko jest krzywdzone.

CRIDO wspiera Fundację Dajemy Dzieciom Siłę, która ma know-how i znakomitych specjalistów, a swoją pracą odpowiada na coraz większe i coraz bardziej alarmujące potrzeby dzieci. Bardzo często organizacje trzeciego sektora są tak zaangażowane w pomoc swojej grupie docelowej, że nie mają przestrzeni (a często także funduszy), by zadbać o własne organizacje i pracowników. Dlatego CRIDO

zdecydowało się zaangażować w duży projekt *pro bono* na rzecz FDSS.

Obszary, w których prawnicy CRIDO już od 2022 r. wspierają FDSS, to m.in. tworzenie regulaminu pracy i harmonogramu czasu pracy osób na infolinii (odbierających telefony od dzieci), wprowadzenie regulacji godzin nadliczbowych, pracy w weekendy oraz dodatków do pensji. Wsparli Fundację w innych zagadnieniach prawa pracy i podatkowych, co zredukowało ryzyko konfliktów z organami podatkowymi i pracownikami. Utworzyli regulamin pracy zdalnej i doradzali w zakresie jego wdrożenia. Pomagali w procesie tworzenia organizacji związkowej w Fundacji, co może przyczynić się do lepszej komunikacji i rozwiązywania problemów. Dostosowali wewnętrzne regulacje do nowych przepisów prawnych. Praca *pro bono* naszych pracowników pomaga całej Fundacji nie tylko pracować zgodnie z prawem, lecz także wpływać pozytywnie na kulturę organizacyjną i ogólną atmosferę panującą w organizacji, a przez to przyczyniać się do jej lepszej efektywności.

To nie jedyne nasze działanie na rzecz dzieci. Przez ostatnie 11 miesięcy Fundacja CRIDO wspierała Tichona Czerniajewa – uzdolnionego dwunastoletniego szachistę, który przez wojnę w Ukrainie był zmuszony opuścić swój kraj. Przeznaczaliśmy dla jego trzyosobowej rodziny środki, które pozwoliły chłopcu na rozwój niezwyklego talentu, a jego rodzinie zapewniły mieszkanie i utrzymanie w godnych warunkach. Kontynuujemy także nasze wsparcie dla innych organizacji pomagających dzieciom i młodzieży, na przykład poprzez pomoc czy paczki żywnościowe przekazywane w okresie świątecznym.

Dzielimy się naszymi doświadczeniami z dwóch powodów. Po pierwsze – by zwrócić uwagę, jak ważne są partnerstwa organizacji pozarządowych i biznesu i że warto dzielić się swoją ekspertyzą w zakresie prowadzenia samej organizacji, w tym procesów HR tak, by dana fundacja czy stowarzyszenie jak najlepiej rozwiązywało problemy społeczne. Po drugie – wobec wyników badania przytoczonego na początku tekstu, by zwrócić uwagę na to, że warto uwzględnić dobrostan dzieci i młodzieży w naszych programach odpowiedzialności społecznej.



Anna Grąbczewska
Prezes Fundacji CRIDO





DLA Piper Giziński Kycia sp. kom.

Zrównoważony rozwój strategią DLA Piper

Cele zrównoważonego rozwoju ONZ wyznaczają wizję przyszłości i plan działania DLA Piper. Jako międzynarodowa firma prawnicza działająca w ponad 30 krajach na sześciu kontynentach chcemy wywierać pozytywny wpływ na otoczenie i przyczynić się do zrównoważonego rozwoju na świecie. Dążymy do osiągnięcia tych celów, wspierając naszych klientów w implementacji zrównoważonego rozwoju w ich biznesie, ale przede wszystkim chcemy służyć przykładem, podejmując konkretne działania w każdym z wymiarów zrównoważonego rozwoju: gospodarczym, społecznym i środowiskowym. Naszą działalność opieramy na fundamentach odpowiedzialności społecznej biznesu (CSR).

Spośród 17 celów zrównoważonego rozwoju ONZ szczególnie ważne są dla nas działania na rzecz sprawiedliwości, równości płci i eliminacji nierówności. Dużą uwagę poświęcamy też dobrostanowi naszych pracowników.

Zmniejszanie nierówności i promowanie sprawiedliwości społecznej

Jako jedna z największych międzynarodowych firm prawniczych możemy istotnie wpływać na otoczenie. Korzystając z tej możliwości, podejmujemy działania, które mają na celu zmniejszanie nierówności i budowanie sprawiedliwszego świata.

Zjawiska nierówności społecznych są silnie powiązane ze zróżnicowaniem w dostępie do powszechnie uznanych dóbr. Jednym z takich dóbr jest edukacja.

W ramach programu „Head Start” DLA Piper wspiera utalentowanych młodych ludzi, którzy są zainteresowani karierą w usługach prawniczych, ale z powodów społecznych, ekonomicznych lub kulturowych napotyka ją bariery utrudniające dostęp do zawodu i odniesienie w nim sukcesu. W trakcie programu stypendystom udostępnia się różne możliwości pozyskiwania wiedzy i doświadczenia zawodowego, w tym staże zawodowe, sesje szkoleniowe i mentoring, dedykowaną platformę zapew-

niającą materiały edukacyjne i społeczność internetową. Stypendyści mogą uzyskać dostęp do praktycznego wsparcia, takiego jak wyznaczanie celów i coaching, a także pomoc finansową i materialną, w tym laptopy, dostęp do Internetu, podróże, książki i odzież biznesową. W ostatnim roku programem było objętych 162 stypendystów na całym świecie.

Bardziej zrównoważony i sprawiedliwy społecznie rozwój nie może mieć miejsca bez silnych rządów prawa, stwarzających równe szanse dla sektora prywatnego. DLA Piper realizuje program „Global Scholarship”. Jego celem jest umożliwienie utalentowanym studentom prawa z krajów słabiej rozwiniętych, często ze środowisk zmarginalizowanych i/lub o niższym statusie społeczno-ekonomicznym, uzyskania jak najlepszego wykształcenia prawniczego oraz zainspirowanie i wyposażenie ich w niezbędną wiedzę do wprowadzania pozytywnych zmian w ich krajach ojczystych w miarę rozwoju kariery zawodowej, czy to w sektorze rządowym, prywatnym, czy non-profit.

Istotną rolę w naszej organizacji odgrywa działalność pro bono. W ostatnim roku dedykowaliśmy tej działalności łącznie ok. 215 tys. godzin. Istotną część tej działalności dotyczyła wsparcia osób dotkniętych wojną w Ukrainie i uchodźców. Tytułem przykładu biuro warszawskie DLA Piper przygotowało broszury informacyjne dotyczące procedur wjazdowych, dokumentów, miejsca pobytu, punktów recepcyjnych, służby zdrowia, pobytu zwierząt, możliwości podejmowania pracy etc. Udzieliliśmy też pomocy prawnej w uzyskaniu statusu uchodźcy dla członków rodzin sędziów z Afganistanu.

Zrównoważone środowisko pracy – kultura inkluzywna, różnorodność, równe szanse

Jedną z praktyk zrównoważonego rozwoju jest budowanie kultury opartej na różnorodności i inkluzywności. Miejsce pracy, w którym każdy czuje się doceniany i szanowany, jest kluczem do tworzenia środowiska, w któ-

rym dobrze się czujemy i chętnie wykonujemy nasze obowiązki zawodowe.

Brak różnorodności pozostaje wyzwaniem dla zawodów prawniczych, zwłaszcza w odniesieniu do prawników na wyższych szczeblach. Potrzeba tworzenia różnorodnego środowiska pracy ma znaczenie dla naszej działalności, ponieważ wiemy, że firmy, które mogą czerpać z różnorodnych perspektyw i doświadczeń, są bardziej innowacyjne i lepiej przygotowane do zarządzania ryzykiem oraz zapewniają klientom wyższą jakość pracy.

Pracujemy nad tym, aby stale zwiększać ilość prawniczek-partnerek w firmie. W tej chwili kobiety stanowią 25% partnerów globalnie. Naszym celem jest osiągnięcie 30% do 2025 r. i 40% do 2040 r. Cel ten jest realizowany m.in. przy zastosowaniu „Momentum”, nowego programu pilotażowego mającego na celu przygotowanie utalentowanych prawniczek i prawników z innych niedostatecznie reprezentowanych grup do pełnienia funkcji kierowniczych.

Praca prawnika przynosi wiele satysfakcji, ale często jest związana z wieloma wyzwaniami. Naszą wizją jest stworzenie ogólnofirmowej kultury, w której świetna praca oraz wysoki poziom zdrowia i dobrego samopoczucia

idą w parze. Skupiamy się na czterech kluczowych filarach: zdrowiu psychicznym, emocjonalnym, społecznym i finansowym.

Pracownicy DLA Piper angażują się w wiele akcji w ramach naszej polityki ESG. Jedną z nich jest „Akcja SESG w DLA Piper – Zbiórka odzieży”. Łączy ona elementy charytatywne i ekologiczne, dzięki czemu możemy m.in. proaktywnie zadbać o ekologię poprzez upcycling ubrań, które dostaną nowe życie i zasilą kulturę cyrkulacji rzeczy.

Wpisanie zrównoważonego rozwoju w strategię naszej działalności niesie wymierne korzyści także dla naszej organizacji. Działania wokół CSR integrują nas wokół wspólnych wartości, rozwijają nasze dodatkowe kompetencje i sprawiają, że bardziej utożsamiamy się z firmą.



**Agnieszka
Lechman-Filipiak**

Partner,
DLA Piper Giziński
Kycia sp. kom.



ERGO
HESTIA®

ERGO Hestia

ERGO Hestia – w TROSCE o prawa człowieka

Sektor ubezpieczeniowy w Polsce stoi obecnie w obliczu wielopoziomowej transformacji. Jednym z największych wyzwań, obok zmian klimatu, jest dynamicznie zmieniające się społeczeństwo, a co za tym idzie – szereg obowiązków, jakie powinni wypełniać wszyscy korelujący ze sobą interesariusze. Przystępując do istotnych deklaracji i zobowiązań, mamy już pewność, że każda z nich dotyczy najważniejszej jednostki w każdym wymiarze, w jakim funkcjonuje biznes – człowieka.

W ubiegłym roku wdrożyliśmy Strategię Zrównoważonego Rozwoju na lata 2022-2025, która jest zintegrowana z naszą Strategią Biznesową pn. „Siła Informacji i Wspólnoty”. Zbudowana jest z sześciu filarów, zawartych we wspomnianym w tytule słowie – **TROSKA** (T – transformacja, R – relacje z klientami i partnerami biznesowymi, O – odpowiedzialna sprzedaż, S – społeczeństwo, K – komunikacja, A – atrakcyjny pracodawca). W każdym obszarze istotne są dla nas prawa człowieka, a naszą **TROSKĄ** otaczamy wszystkie grupy interesariuszy w całym łańcuchu wartości.

W TROSCE o pracownika

Wbrew temu, co przez lata powtarzano, praca nie jest i nie powinna być głównym życiowym celem. Ludzie coraz bardziej zdają sobie z tego sprawę, a co za tym idzie,

czują i wiedzą, że życie nie powinno być jej podporządkowane. Dobry pracownik to taki, który w centrum życia stawia określone przez siebie priorytety, a o jego tożsamości stanowią jego pasje, życiowe wybory, relacje z ludźmi. Zgodnie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka, każdy ma prawo do odpoczynku oraz dostępu do opieki zdrowotnej. W ERGO Hestii stawiamy na zdrowie, profilaktykę i aktywny wypoczynek pracowników zarówno w trakcie, jak i po godzinach pracy. Od kilku lat realizujemy kompleksowy program wellbeingowy „Od-Nowa”, mający na celu wsparcie pracowników w powrocie do sił po pandemii, w tym w zarządzaniu potencjałem osobistym. W ramach programu pracownicy mogą korzystać z ponad 40 rodzajów zajęć sportowych, ogólnorozwojowych, masaży, rehabilitacji oraz warsztatów i webinarów poświęconych zdrowiu psychicznemu i mindfulness. W 2022 r. z tych możliwości skorzystało ponad 500 pracowników Spółki. Przy budynkach zlokalizowanych w Gdańsku działa zakładowe przedszkole, a w jednym z nich Centrum Zdrowego Pracownika, pełniące funkcję firmowej przychodni, gdzie rocznie odnotowujemy ponad 5 tys. wizyt u lekarzy pierwszego kontaktu, specjalistów i w ramach badań diagnostyczno-laboratoryjnych.

Nad prawami pracownika czuwa Officer ds. Zgodności w ramach realizacji i nadzoru nad „Kodeksem Etyki”,



przeciwdziałania nadużyciom i ochroną sygnalistów. Proceduralne utworzenie ścieżki zgłaszania i rozwiązywania sytuacji trudnych lub wymagających opieki i współpracy kilku managerów doprowadziło nas do sprawnego zarządzania takimi sytuacjami jak proces tranzycji płci pracownika, włączanie dodatkowych szkoleń i spotkań związanych z D&I tam, gdzie potrzebne było wdrożenie narzędzi i szybka reakcja.

Poprzez fundację korporacyjną Integralia podnosimy poziom edukacji interesariuszy w obszarze inkluzji osób z niepełnosprawnościami. Dzięki ścisłej współpracy z poziom zatrudnienia OzN w Grupie ERGO Hestia wynosi obecnie 3,5% (104 osoby), a zgodnie z obranym w strategii ESG celem, do roku 2025 chcielibyśmy doprowadzić do 6%. Wynik ten jest jednym z najwyższych na tle instytucji finansowych w Polsce. Biorąc pod uwagę fakt, że w Polsce około 70% osób z niepełnosprawnościami pozostaje bez pracy, mamy jeszcze wiele do zrobienia, aby te zasoby wykorzystać.

To właśnie wraz z Fundacją Integralia i Centrum Pomocy Osobom Poszkodowanym w 2016 r. dołączyliśmy do grona sygnatariuszy Karty Różnorodności. W tym samym roku jako Grupa ERGO Hestia sygnowaliśmy również Standard Programu Etycznego jako pierwszy ubezpieczyciel w Polsce.

Standardy w respektowaniu praw człowieka wydają się dla biznesu oczywiste, ale czy każdy na każdej płaszczyźnie jest w stanie ich dopilnować? Mamy świadomość, jak wiele jest jeszcze do zrobienia – wystandaryzowanie i jawność wynagrodzeń, ciągła edukacja managerów i środowisk zespołowych w zakresie D&I, a także aktywne i inkluzywne podejście do pracowników i potencjalnych pracowników w wieku 50+. Te i inne zadania stawia przed nami Strategia ESG. Chcąc doskonalić się i edukować w obszarze praw człowieka, przystąpiliśmy do Karty Praw Dziecka, aby w każdym aspekcie działalności Spółki nie pominąć najmniejszych, lecz równie ważnych ludzi – dzieci.

W TROSCE o łańcuch wartości

Regulacje dotyczące praw człowieka zawarte są także w legislacjach związanych z naszym łańcuchem wartości, w którym niezwykle ważni są nasi partnerzy biznesowi i klienci. Opracowany przez nas „Kodeks postępowania dostawców i wykonawców” zawiera deklaracje i zasady, którymi się kierujemy zgodnie ze Strategią ESG Spółki. Wśród nich szczególnie istotne są zapisy dotyczące przestrzegania standardów pracy, wolności zrzeszania się, zakazu pracy przymusowej, pracy dzieci czy dyskryminacji pracowników. Zostały w nim opisane podstawowe

reguły współpracy i prowadzenia działalności biznesowej, których stosowania oczekujemy od naszych obecnych i przyszłych partnerów. Zobowiązanie do przestrzegania Kodeksu jest częścią umowy zawartej z ERGO Hestią bądź deklaracją spełnienia wymagań w nim zawartych. Wdrożyliśmy procedury należytej staranności, aby skutecznie monitorować ryzyko możliwych naruszeń praw człowieka w całym łańcuchu dostaw. W 2022 r. 97% naszych kluczowych dostawców zostało ocenionych pod kątem wpływu społecznego i środowiskowego oraz podpisało „Kodeks postępowania dostawców i wykonawców”. Jesteśmy jednocześnie zobowiązani do przestrzegania zasad ujętych w „Kodeksie postępowania Grupy ERGO i Munich Re”, które wyznaczają kierunki odpowiedzialnego działania.

W procesie *due diligence*, w zakresie przestrzegania praw człowieka przyjęliśmy warunki jednolite dla wszystkich spółek wchodzących w skład Grupy ERGO: równość i niedyskryminacja, warunki pracy oraz warunki życia. Aby uwzględnić przedstawione kryteria w decyzjach inwestycyjnych, przeprowadzamy regularną analizę ryzyka z uwzględnieniem powyższych aspektów, a w przypadku zidentyfikowania naruszeń wdrażane są działania monitorujące oraz zapobiegające ponownemu podjęciu współpracy z danym podmiotem.

Od 2021 r. jesteśmy sygnatariuszem Deklaracji Odpowiedzialnej Sprzedaży, projektu zainicjowanego przez instytucje finansowe, którego gospodarzem jest Federacja Konsumentów. Ma on na celu podnoszenie i upowszechnianie standardów etycznych w relacjach z klientami, jak również edukację otoczenia rynkowego, w tym konsumentów. Projekt wpływa również na zwiększanie zaufania do branży finansowej oraz przeciwdziałanie nieuczciwym praktykom. Sygnatariusze deklaracji zobowiązują się do realizacji najwyższych standardów w dziewięciu kluczowych obszarach, dotyczących m.in. równego traktowania wszystkich konsumentów, zapewnianiu najwyższą jakość obsługi, wdrażania rozwiązań ograniczających ryzyko *missellingu*, biorąc pod uwagę potrzebę ciągłej edukacji konsumentów, jak i konstrukcję odpowiedniego systemu wynagradzania pracowników instytucji.



**Mario Everardo
Zamarripa Gonzalez**
Dyrektor ds.
Zrównoważonego
Rozwoju w ERGO Hestia



IKEA Retail

Liczą się umiejętności – jak zwiększać kompetencje zawodowe osób z doświadczeniem uchodźczym w Polsce?

Na początku 2022 r. IKEA Retail w Polsce dołączyła do globalnego projektu „Refugee Skills for Employment” („Zwiększanie kompetencji zawodowych uchodźców i uchodźczyń”), który jest skierowany do osób z doświadczeniem uchodźczym. Osoby te często nie mają możliwości znalezienia zatrudnienia z uwagi na panujące stereotypy oraz brak doświadczenia na lokalnym rynku pracy, mimo że posiadają różnorodne talenty, wiedzę, doświadczenie zawodowe i motywację. IKEA Retail, uruchamiając tego typu program jako jedna z pierwszych firm w Polsce, chce inspirować innych przedsiębiorców oraz realnie wpływać na sytuację uchodźców i uchodźczyń na rynku pracy. Dwie edycje programu „Liczą się umiejętności” w IKEA obejmowały organizację łącznie 56 półrocznych płatnych staży, podczas których uczestnicy i uczestniczki pracowali w sklepach IKEA w całej Polsce (w Warszawie, Gdańsku, Łodzi i Krakowie), a w ramach czasu pracy brali udział w intensywnym kursie języka polskiego. Inicjatywę tę IKEA Retail zrealizowała wspólnie z głównym partnerem – Fundacją Ocalenie oraz partnerami lokalnymi – CWII w Gdańsku oraz Salam Lab i Internationaler Bund w Krakowie. Organizacje partnerskie przeprowadziły w sklepach warsztaty międzykulturowe, przygotowując przedstawicieli kadry różnego szczebla do współpracy z uchodźczyniami i uchodźcami. Partnerzy wspierali sklepy także w czasie rekrutacji, a następnie objęli stażystów i stażystki opieką prawną, psychologiczną i wsparciem Centrum Pomocy Cudzoziemcom.

Inicjatywa skierowana jest do osób z doświadczeniem uchodźczym, które mają trudność w znalezieniu i podjęciu pracy. Celem programu jest wyposażenie w umiejętności przydatne na polskim rynku pracy, wsparcie w znalezieniu zatrudnienia w IKEA lub poza organizacją. We wprowadzaniu do firmy osób ze stażu biorą czynny udział pracownicy i pracowniczki tzw. buddy oraz managerowie i managerki każdego z działów. Odpowiadają oni za wprowadzenie nowej osoby do organizacji oraz szkolenie z zakresu obowiązków na danym stanowisku. Aby przygotować zespoły na przyjęcie nowych osób, odbyły się serie warsztatów mające przybliżyć temat uchodźstwa i wielokulturowości.

Przygotowania do tego projektu w Polsce rozpoczęto w 2019 r. Pierwsza edycja trwała od marca do sierpnia 2022 r., druga w tym samym okresie w roku 2023. Program realizuje cele strategiczne IKEA w zakresie równości, różnorodności i włączania. Projekt „Liczą się umiejętności” odpowiada na wyzwania, jakie pojawiają się w obszarze włączania i różnorodności ze względu na pochodzenie etniczne czy narodowościowe.

66% stażystów kontynuuje swoją pracę w IKEA. Zaobserwowaliśmy również wyraźny wzrost znajomości języka polskiego wśród osób zatrudnionych w ramach stażu. Widoczna jest również pozytywna zmiana w ramach wskaźnika włączania w wewnętrznej ankiecie zadowolenia pracowników. Dla osób biorących udział w stażu było to bardzo wartościowe doświadczenie, dzięki któremu mogą dalej budować swoją karierę w Polsce.

Działania w ramach programu wpisują się także w trwającą kampanię #ZmieniamyNarracje, którą chcemy zwracać uwagę m.in. na to, dlaczego ważne jest używanie włączającego języka i oddawanie głosu osobom uchodźczym, by mogły opowiedzieć swoją historię. W ramach kampanii stworzyliśmy „Leksykon dobrego języka”, który zawiera włączające zwroty językowe, a także „Inspirownik” z dobrymi praktykami dotyczącymi zatrudniania osób z doświadczeniem uchodźczym w Polsce, do którego zaprosiliśmy przedstawicieli NGOów, samorządów i biznesu.



Katarzyna Kaczmarek

Country Equality Diversity and Inclusion Leader/
Krajowa Liderka ds.
Różnorodności, Równego
Traktowania i Kultury
Przynależności,
IKEA Retail Sp. z o.o.





ING Bank Śląski

Litera „S” w ESG – ważny wymiar naszej odpowiedzialności

W ING Banku Śląskim przestrzeganie praw człowieka traktujemy jako podstawową, uniwersalną zasadę, znajdującą odzwierciedlenie w różnych wymiarach naszej działalności. Szacunek dla ludzi i ich praw wynika m.in. z naszych wartości i zachowań, zdefiniowanych w Pomarańczowym Kodzie. Jako bank i duża organizacja czujemy odpowiedzialność za nasze relacje z pracownikami, klientami, partnerami społecznymi i biznesowymi czy dostawcami. Mierzenie poziomu wpływu społecznego stwarza jednak więcej wyzwań niż w przypadku oddziaływania na środowisko naturalne.

Chcemy być aktywnym moderatorem ekosystemu i inspirować dyskusję wokół szeroko rozumianej odpowiedzialności biznesu oraz kwestii zrównoważonego rozwoju. Czujemy, że ta dyskusja nie może koncentrować się tylko wokół – oczywiście ogromnie ważnego – wpływu biznesu na stan środowiska naturalnego. Ostatnie lata, obfitujące w niezwykle trudne wydarzenia, takie jak pandemia czy wojna, nadają dodatkowe znaczenie wszelkim działaniom zwiększającym poziom odpowiedzialności społecznej firm.



Od lat angażujemy się w inicjatywy na rzecz różnych środowisk, prowadzimy również szereg działań w ramach Fundacji ING Dzieciom. Nie pozostajemy obojętni na trudne sytuacje o dużym wpływie społecznym. Dlatego zaangażowaliśmy się w pomoc ofiarom wojny w Ukrainie czy trzęsienia ziemi w Turcji i Syrii. Działamy na rzecz wyrównywania szans i różnorodności w miejscu pracy, a w skład naszego zarządu wchodzi cztery kobiety i czterech mężczyzn. Dbamy o dostępność naszych usług dla wszystkich grup klientów i poszanowanie praw człowieka w relacjach z dostawcami. Teraz postanowiliśmy także położyć akcent nie tylko na kwestiach spod litery „E” (od ang. *environmental*, oznaczającego kwestie środowiskowe), lecz także „S” (od ang. *social*, czyli kwestii społecznych) w dwóch ważnych dla nas, zewnętrznych inicjatywach.

Pierwsza z nich to Program Grantowy ING, skierowany do start-upów i młodych naukowców. W jego czwartej edycji bank przeznaczył 1 mln zł na najlepsze rozwiązania, które pomogą zadbać o zdrowe życie w każdym wieku. Poprzednie edycje koncentrowały się na poszukiwaniu innowacji dobrych dla środowiska naturalnego. W tej poruszamy zagadnienia związane z 3. celem zrównoważonego rozwoju ONZ (SDG 3). Dbalność o zdrowe życie przejawia się na wiele sposobów. Istotna jest profilaktyka, diagnostyka, nowe metody leczenia z uwzględnieniem postępu technologicznego, np. AI, VR, wykorzystanie „smart urządzeń” wspierających poprawę zdrowia. To również troska o zdrowie mentalne i zapewnienie opieki oraz wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego.

Inną ważną dla nas inicjatywą, wspierającą międzysektorową współpracę na rzecz zrównoważonego rozwoju, są Okrągłe Stoły. W październiku 2023 r. odbyło się czwarte spotkanie w formule Okrągłego Stołu – w ramach cyklu dyskusji pomiędzy bankami a organizacjami pozarządowymi. Uczestnicy rozmawiali o zrównoważonym finansowaniu w kontekście wpływu społecznego oraz uczciwej komunikacji. Organizatorami spotkania były ING Bank Śląski i Bank BNP Paribas. Patronat nad wydarzeniem objęły Związek Banków Polskich oraz Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Tematem spotkania był „Sektor finansowy a literka S (*social*) w ESG”. Dyskusja dotyczyła możliwości finansowania przez banki projektów społecznych, potencjału rozwoju tego rynku w Polsce oraz narzędzi, które zdynamizowałyby rozwój segmentu. Poruszono również temat obecnych potrzeb polskiego rynku, wyzwań, jakie przed nim stoją, wypracowania definicji, zasad komunikacji zrównoważonych produktów i usług finansowych oraz przeciwdziałania social/greenwashingowi.



W ING chcemy inspirować i dzielić się wiedzą z naszym otoczeniem. Zmiany zawsze zaczynamy od siebie – analizujemy nasze wewnętrzne polityki i procesy oraz główne obszary wpływu na kwestie społeczne w naszym łańcuchu wartości. Chcemy nadal wzmacniać poziom naszej odpowiedzialności w wymiarze społecznym – bo przyszłość to nasza wspólna odpowiedzialność.



Małgorzata Jarczyk-Zuber
Chief ESG Innovation
Officer, ING Bank
Śląski S.A.



KRUK S.A.

Dostępność i inkluzywność w podejściu strategicznym Grupy KRUK

Budowanie inkluzywnej organizacji to dla nas nie tylko obowiązek, ale i podejście biznesowe. Zrozumienie i wykorzystanie pełni potencjału każdej osoby w zespole prowadzi do sukcesu na wielu płaszczyznach, np. tworzenia rozwiązań lepiej dopasowanych do naszych klientów, czy też wspierania potrzeb pracowników ze względu na pełnienie różnych ról nie tylko w organizacji, lecz także w życiu prywatnym.

Równe szanse w kontekście promocji i rozwoju zawodowego stanowią jedno z fundamentalnych praw każdego człowieka. W ramach rozwijania sprawiedliwych i przejrzystych procesów operacyjnych Grupa KRUK postawiła sobie za cel strategiczny zapewnienie dostępu do miejsca pracy osobom z niepełnosprawnościami, jednej z najbardziej dotkniętych wykluczeniem grup społecznych. Temat różnorodności i inkluzywności stopniowo nabiera dla biznesu zupełnie nowego znaczenia. Pierwotnie była to dobra praktyka, dzisiaj to już obowiązek prawny oraz możliwości budowania przewagi konkurencyjnej w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu społecznym.

Zobowiązanie do budowania inkluzywnego środowiska pracy od zawsze było dla Grupy KRUK nie tylko etyczną misją, lecz także silnym narzędziem zwiększającym wartość organizacji.

W strategii ESG, będącej częścią strategii biznesowej, jednym z postawionych sobie przez Grupę KRUK celów jest zwiększanie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Dotyczy to całej kadry pracowniczej Grupy, czyli wszystkich spółek z rynków, na których działa KRUK. W ramach realizacji tego celu powołano centralną rolę Ambasadorki ds. Niepełnosprawności, której działania





zostały wsparte przez Dyrektorów Generalnych z każdego kraju. W ten sposób powstała globalna sieć ambasadorów włączających element dostępności do procesów biznesowych.

Operacjonalizację założeń strategicznych rozpoczęto od badania stanu przygotowania miejsc pracy w KRUK SA, mając na uwadze nie tylko bariery architektoniczne, ale przede wszystkim te organizacyjne. Badanie pozwoliło na identyfikację procesów, w których występują wyżej wspomniane bariery.

Działania na rzecz włączania osób z niepełnosprawnościami stały się częścią ładu korporacyjnego, dlatego zostały podparte zapisami w wewnętrznych politykach, co pozwoliło na standaryzację podejścia do różnorodności i inkluzywności.

Począwszy od zaktualizowanej polityki różnorodności, a na nowej polityce szkoleniowej skończywszy, Grupa KRUK sukcesywnie zapewnia nie tylko przystosowanie miejsca pracy, lecz także wyrównuje szanse wszystkich pracowników w dostępie do rozwoju.

To podejście zostało odzwierciedlone również w modelu kompetencji, który zakłada budowanie zaangażowania poprzez zarządzanie różnorodnością, czyli budowanie takiego środowiska pracy, które odpowiada na potrzeby

indywidualnego pracownika i sprawia, że każdy czuje się dobrze i na swoim miejscu.

Grupa uruchomiła także kanał komunikacji, przez który każdy z pracowników może przekazywać swoje potrzeby związane z budowaniem dostępności miejsca pracy oraz otrzymać indywidualne wsparcie w tym zakresie. Dzięki temu już w dwóch pierwszych miesiącach działania kanału rozpoczęto indywidualne konsultacje dostosowania sposobu realizacji zadań w zespole do potrzeb pracownika.

Podejście Grupy KRUK do prawa do dostępności jest przykładem, jak etyczne i prawne zobowiązania mogą stać się siłą napędową do wyzwolenia potencjału pracowników. To inwestycja, która generuje mierzalne korzyści i wywiera pozytywny wpływ na kulturę organizacyjną.



Urszula Okarma
Członkini Zarządu,
KRUK S.A.



Lidex

Lidex z kobiecą twarzą

Lidex to polska wiodąca firma z branży tłumaczeniowej i konferencyjnej. Wyjątkowa z wielu względów – nieomal 35 lat na rynku, 5 certyfikatów ISO, kompleksowość usług – argumenty można by mnożyć. Jednym z nich jest także struktura zatrudnienia – wbrew tendencjom rynkowym w naszej firmie przeważają kobiety. To w dużej mierze dzięki ich kompetencjom i wrażliwości Lidex dynamicznie się rozwija i wpływa na kształtowanie otaczającego nas świata.

Siła kobiet

Wiele kobiet pracuje w kluczowym dla nas obszarze obsługi klienta, gdzie wykorzystuje umiejętność równoległego prowadzenia kilkunastu projektów tłumaczeniowych czy konferencyjnych. Nasze pracownice są mistrzyniami logistyki i zarządzania. Każdego dnia klienci doceniają ich perfekcję we współpracy. Są też niezwykle silne, a w sile kobiet tkwi siła całej firmy. Warto podkreślić, że aż cztery kobiety zajmują kluczowe stanowiska w Lidexie.

Jedna z nich, jako Dyrektor ds. Technologii IT i Rozwoju Biznesu, z powodzeniem zarządza naszym działem IT, co

jest na rynku ciągle dość rzadkie. Swoją pozycję w firmie budowała od podstaw, zaraz po studiach tworząc autorski system bazodanowy oraz budując wewnętrzny dział IT. Obecnie, wraz z zespołem, tworzy rozwiązania informatyczne, które są nieustannie doskonalone. Ponadto od dwóch lat zajmuje stanowisko Rzeczniczki ds. Etyki, jest także Pełnomocniczką ds. Zintegrowanego Systemu Zarządzania (zgodnego ze standardami ISO 9001 i ISO 27001). To dzięki jej wieloletnim działaniom firma tak wiele osiągnęła w zakresie standaryzacji procesów w obszarze norm branżowych (ISO 17100 i ISO 18587), a przede wszystkim norm związanych z bezpieczeństwem informacji (ISO 27001) oraz ochroną prywatności (ISO 27701).

Dla kobiet

Taka struktura zatrudnienia nakłada na pracodawcę szczególnie zobowiązania – niezwykle ważne są wszelkie działania ułatwiające kobietom pogodzenie ról biznesowych i rodzinnych. Dzięki otwartemu podejściu w Lidexie kobiety po urlopach macierzyńskich z chęcią wracają do pracy. Już ponad 10 lat temu, wychodząc naprzeciw prośbie jednego z żeńskich zespołów firmy, wprowadziliśmy



czterodniowy tydzień pracy, działając na rzecz większej równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

Jako firma tworzymy również politykę pełnej otwartości, jeśli chodzi o pracę zdalną, a także elastyczne godziny pracy. Dzięki temu młode mamy mogą w ciągu dnia odebrać dzieci z przedszkola czy szkoły albo podnosić swoje kwalifikacje, uczestnicząc w opłacanych przez firmę zajęciach nauki języka angielskiego.

To właśnie z uwagi na tak dużą liczbę kobiet zatrudnionych w firmie w listopadzie 2022 r. zdecydowaliśmy się przystąpić do programu Fundacji Kulczyk „Cykl Kariery”. Jesteśmy również firmą wyjątkową, jeśli chodzi o staż pracy, podjęliśmy więc decyzję o udziale w drugiej, nowej edycji tego programu poszerzonego o obszar dotyczący zdrowia w okresie menopauzalnym.

Kobiety dla zrównoważonego rozwoju

Kobiety są silne, o czym już była mowa, ale także wrażliwe i otwarte na potrzeby innych. Dzięki nim jako firma zwracamy uwagę na wiele problemów związanych z szeroko rozumianym wykluczeniem. Ten obszar zawsze był dla nas niezmiernie ważny i działaliśmy w nim intensywnie, korzystając z naszego potencjału i doświadczenia. Robimy to, co umiemy najlepiej – przełamujemy bariery językowe i techniczne, a dzięki temu włączamy w życie społeczne i kulturalne osoby z niepełnosprawnością bądź wykluczone z innych względów. To dzięki wrażliwości kobiet, w ramach wspólnego przedsięwzięcia, wykonujemy tłumaczenia dla Fundacji Kulczyk. Ostatnio, dzięki wspaniałym kobietom z naszego działu konferencji, wsparliśmy sprzętowo Hospicjum Domowe im. Cicely Saunders, obsługując uroczyste obchody jego 30-lecia. Sfinalizowaliśmy również proces podpisywania umowy adopcji zwierząt niezbędnych w terapii niepełnosprawnych dzieci w Centrum Rehabilitacji, Edukacji i Opieki TPD „Heleńów”. Wszystkie te i wiele innych działań są inicjowane i prowadzone dzięki wrażliwości i sile kobiet, z którymi mamy zaszczyt pracować.



Dorota Emanuel-Roszkowska
Dyrektor Generalna,
Lidex





Lidl Polska

Lidl Polska chroni prawa człowieka

Lidl Polska jest firmą społecznie odpowiedzialną, świadomą swojego wpływu na otaczające środowisko. Nieustannie działamy zgodnie z naszą strategią CSR na lata 2020-2025, w której wyszczególniliśmy sześć filarów szczególnie istotnych dla naszej działalności. Są nimi ochrona klimatu, ochrona zasobów, poszanowanie bioróżnorodności, uczciwe działanie, promocja zdrowia i zaangażowanie w dialog. W Lidl Polska codziennie wypełniamy naszą misję, czyli zapewnianie społeczeństwu produktów wysokiej jakości w niskiej, lidlowej cenie, wyprodukowanych w sposób zrównoważony.

Przedmiotem naszych szczególnych starań jest asortyment, nad którego jakością i bezpieczeństwem pracujemy każdego dnia. Koncentrujemy się nie tylko na finalnym etapie łańcucha dostaw, czyli ofercie dla klienta, ale szeroko rozpatrujemy cały łańcuch wartości, rozpoczynając od zasobów. Działania te są spójne z 12. celem zrównoważonego rozwoju ONZ (Odpowiedzialna pro-

dukcyjność oraz konsumpcja), który przyjęliśmy jako osobistą dewizę.

Oferujemy zrównoważone produkty, dbamy o ich jakość i wpływ na zdrowie, zapobiegamy marnowaniu żywności, przeciwdziałamy zmianom klimatu, ograniczamy ilość plastikowych odpadów, a także zapewniamy dobre i bezpieczne warunki pracy oraz wspieramy organizacje działające na rzecz lokalnych społeczności. Wiele naszych produktów, zarówno z asortymentu food, jak i non-food, posiada certyfikaty, które potwierdzają wysoką jakość oraz zrównoważoną produkcję. Stale rozszerzamy asortyment produktów z oznaczeniem BIO, Fairtrade czy Rainforest Alliance. Ponadto, chcąc nieustannie zwiększać skalę działania w obszarze zrównoważonego rozwoju, optymalizujemy procesy – w tym celu wypracowaliśmy unikalne na polskim rynku polityki zakupowe, w których określamy zasady dotyczące pozyskiwania produktów pochodzenia roślinnego i zwierzęcego.





Warto podkreślić, że fundamentami naszej kultury organizacyjnej są idea fair pay oraz polityka równości płacowej – wartości promowane przez firmę. Świadomie prowadzimy działania, aby promować kulturę włączenia oraz różnorodność. W Lidl Polska wszyscy pracownicy na tych samych stanowiskach otrzymują jednakowe wynagrodzenia, niezależnie od subiektywnych kryteriów, jak płeć czy wiek. Decydują wyłącznie kompetencje. W 2020 r., aby aktywnie wspierać równość płci i wzmacniać pozycję kobiet w biznesie, podpisaliśmy UN Women's Empowerment Principles (WEPs) – wspólną inicjatywę UN Women i UN Global Compact. W 2022 r. rozszerzyliśmy współpracę z UNGC o działania edukacyjne, przystępując do Programu „Business & Human Rights”. United Nations Global Compact Network Poland objęło również patronatem konkurs „Lidl Fair Pay”, którego celem jest wyróżnienie, zachęcanie i motywowanie firm do stosowania jednakowej polityki płacowej. W tym roku przyznaliśmy nagrody już po raz piąty.

Do komunikacji zrealizowanych działań CSR oraz strategii na kolejne lata podchodzimy z dużym zaangażowaniem, dlatego raz na dwa lata publikujemy „Raport Zrównoważonego Rozwoju Lidl Polska” zgodnie ze standardem GRI. W tym roku podczas Forum Ekonomicznego prezentowaliśmy już trzeci raport, przygotowany za lata obrotowe 2021-2022.



**Aleksandra
Robaszekiewicz**
Head of Corporate
Communications and
CSR, Lidl Polska



mBank

Prawa człowieka w centrum działań mBanku: więcej niż slogan

Współcześnie biznes nie ogranicza się już jedynie do liczb i wskaźników finansowych. Coraz więcej organizacji wie, że sukces zależy także od tego, jak traktuje się prawa człowieka. Dla mBanku prawa te zawsze były priorytetem. Dbamy o to, by nasze działania były spójne z tym, co głosimy. Wprowadziliśmy program etyczny oraz politykę różnorodności i inkluzywności, które stały się ramami naszych działań. Nasz model wartości podkreśla zaangażowanie w budowę pozytywnej kultury organizacyjnej, która bazuje na zaufaniu i dobrych intencjach.

Niezwykle ważne przy działaniach na rzecz praw człowieka jest rozumienie indywidualnych potrzeb i okoliczności. Dlatego w 2016 r. wpisaliśmy empatię do naszej strategii. Dziś możemy śmiało powiedzieć, że stała się ona częścią naszego DNA. Wierzymy, że sukces finansowy idzie w parze z odpowiedzialnością społeczną. Wspólnie z pracownikami, klientami i partnerami angażujemy się społecznie, m.in. w ramach współpracy

z Wielką Orkiestrą Świątecznej Pomocy, finansując młodych malarzy w programie „m jak malarstwo” czy udzielając wsparcia obywatelom Ukrainy w 2022 r.

Tworzymy miejsce, gdzie każda osoba może być sobą i czuć się wartościowa. Dążymy do tego, by każdy, niezależnie od swojej płci, doświadczenia czy pochodzenia, był sprawiedliwie traktowany. Wprowadziliśmy neutralną płciowo politykę wynagradzania. Zauważyliśmy, że luki płacowe tworzą się w trakcie nieobecności spowodowanych urlopami rodzicielskimi. Naszą odpowiedzią jest program „Witaj mammo, witaj tato” i polityka niepomijania w procesach podwyżkowych osób długotrwale nieobecnych.

Jesteśmy w ciągłym dialogu z radą pracowników i sieciami pracowniczymi, które działają na rzecz inkluzywności. Realizujemy program zwiększenia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, co jest jednym z naszych



celów strategicznych. Zarządzanie wiekiem to dla nas okazja do tego, by czerpać z doświadczenia i wiedzy osób z różnych pokoleń. Przygotowaliśmy podręcznik managerski pod kątem inkluzywności wobec osób LGBT+, wspólnie z UNIQA poradnik „Produkty finansowe i ubezpieczeniowe dla społeczności LGBT+”. Rozmawiamy o neuro różnorodności, języku inkluzywnym oraz zdrowiu psychicznym. Zwracamy uwagę na osoby, które reprezentują różne kultury i tradycje. Dbamy, aby w działaniach mogły brać udział osoby pracujące we wszystkich jednostkach, w tym w oddziałach banku. Współpraca z grupami daje nam pewność, że stale budujemy miejsce pracy, które jest naprawdę inkluzywne dla wszystkich.

Dbamy też o klientki i klientów. Programy takie jak „Przedsiębiorczynie dla przedsiębiorczyń” czy „mBank jest kobietą” burzą stereotypy na temat płci w społeczeństwie i biznesie. Dążymy do zapewnienia bezpiecznego i wygodnego korzystania z usług bankowych oraz świadomych decyzji finansowych. Dużą wagę przykładamy do etycznej sprzedaży. Kierujemy się zasadą „zero tolerancji” dla niewłaściwej sprzedaży produktów. Przecistawiamy się sytuacjom, w których ktoś mógłby zataić istotną informację podczas sprzedaży. Od lat priorytetem są też ochrona danych osobowych klientów i cyberbezpieczeństwo. Wprowadzamy innowacyjne rozwiązania w zakresie zarządzania ryzykiem w sieci sprzedaży i edukujemy społeczeństwo, organizując kampanie społeczne.

Nasze działania rozciągają się również na relacje z partnerami i dostawcami. Wszystkie firmy, które chcą współpracować z mBankiem, muszą przestrzegać przepisów prawa – w tym praw człowieka oraz prawa pracy i antykorupcyjnego. Muszą też chronić środowisko i nie mogą dopuszczać się dyskryminacji.

Dla mBanku prawa człowieka i odpowiedzialny biznes są nierozłączne. Sukces mierzymy nie tylko zyskami, lecz także naszym wpływem na społeczeństwo i świat. Zaangażowaniem w ochronę praw klientów i pracowników, a także promocją różnorodności pokazujemy, że etyka biznesu jest podstawą trwałego rozwoju.



Agnieszka Kowalska

Pełnomocniczka Zarządu ds. etyki, różnorodności i inkluzywności, mBank





Nhood Services Poland

Wartości i etyka w centrum biznesu

Nhood Services Poland świadczy eksperckie, kompleksowe usługi dla sektora nieruchomości. Przekształcając zarządzane obiekty w miejsca o potrójnym pozytywnym wpływie na otoczenie i tworząc nowe wielofunkcyjne projekty, firma kieruje się zasadami zrównoważonego rozwoju i dba o etyczne relacje z interesariuszami i współpracownikami.

Kodeks etyki

Nhood Services Poland dokłada starań, by zarówno pracownicy, jak i otoczenie postrzegali firmę jako przyjazne, zrównoważone miejsce pracy. Wszystkich pracowników obowiązuje „Kodeks etyki Nhood”, który powstał z ich udziałem. Podstawą dokumentu są obowiązujące w Polsce przepisy prawa, Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz zasady przewodnie inicjatywy United Nations Global Compact.

„Kodeks etyki Nhood” reguluje wszystkie obszary działalności firmy. Dokument definiuje standardy etyczne i zasady uczciwego postępowania, akcentuje konieczność przestrzegania podstawowych praw człowieka, zwalcza wszelkie przejawy dyskryminacji, zachęca pracowników do aktywnego działania na rzecz ochrony środowiska i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Zapisy „Kodeksu etyki Nhood” zobowiązują pracowników i partnerów biznesowych Nhood do bezwzględnego poszanowania zasad uczciwej konkurencji, wykluczają korupcję i nieprzejrzyste operacje finansowe, zdecydowanie odrzucają pracę pozbawiającą godności i szacunku lub niebezpieczną.

W trosce o równość płci

Polityka zarządzania zasobami ludzkimi w Nhood Services Poland zakłada dążenie do równych proporcji w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn. Jej źródłem jest „Kodeks





etyki Nhood” zawierający zapisy wspierające różnorodność i surowo odnoszące się do wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, religię, pochodzenie czy przekonania, zarówno w procesie rekrutacji, jak i na każdym etapie rozwoju zawodowego pracownika.

Od lipca 2020 r. Nhood Services Poland uczestniczy w programie United Nations Global Compact Network Poland pt. „Równe Szanse w Biznesie” na rzecz znoszenia ograniczeń równości płci, wyznaczającym cele korporacyjne w zakresie równej reprezentacji kobiet i przywództwa w biznesie. Od grudnia 2020 r. co roku w ramach tego programu firma poddaje się analizie równości płci WEPs Gender Gap Analysis Tool. Nhood osiąga coraz lepsze wyniki w tym bardzo wymagającym audycie.

Partnerskie relacje z interesariuszami

Budując relacje z naszymi partnerami i interesariuszami, Nhood Services Poland stawia na gruntowne poznanie potrzeb interesariuszy oraz sprawną i przejrzystą komunikację. Firma regularnie przeprowadza badania opinii interesariuszy i opiera na nich swoje decyzje. Nhood Services Poland raz w roku organizuje spotkania z przedstawicielami najemców i partnerów, by podsumować realizowane działania i podzielić się planami.

Natomiast dialog z lokalną społecznością jest filarem autorskiego programu CSR „Dobry sąsiad”, realizowanego przez zespół Nhood Services Poland od 2012 r. Inicjatywa ta jest elementem firmowej strategii ESG. Odpowiada na

najważniejsze potrzeby lokalnych społeczności, wspiera działające w sąsiedztwie centrów i galerii handlowych organizacje pozarządowe i fundacje, a także lokalnych twórców i rzemieślników oraz odzwierciedla różnorodność regionów Polski. Program „Dobry sąsiad” obejmuje pięć ścieżek tematycznych – kultura i nauka, ekologia, bezpieczeństwo i zdrowie, region, sport i zabawa.

Wsparcie potrzebujących

Firma Nhood Services Poland od kilku lat wspiera fundację Mam Marzenie w realizacji pragnień jej podopiecznych, a także fundację po DRUGIE, która pomaga młodzieży zagrożonej kryzysem bezdomności. Podczas dorocznego spotkania firmowego Wellness Day pracownicy Nhood Services Poland angażują się w zbieranie funduszy na rzecz fundacji. W pomaganiu potrzebującym włączają się również zarządzane przez Nhood Services Poland obiekty handlowe, które inicjują wiele akcji wspierających organizacje pozarządowe, fundacje czy hospicja.



Ada Walentek
General Manager,
Nhood Services Poland

OTCF

OTCF SA

Tworzymy miejsca przyjazne dla wszystkich



Wyrównywanie szans i inkluzywność stanowią podstawowe wartości dla współczesnych organizacji, które aspirują do tworzenia lepszego miejsca dla wszystkich. Jako OTCF SA chcemy przyczynić się do trwającej globalnej transformacji w kierunku zrównoważonej i równej przyszłości.

Od 2014 r. współpracujemy z Polskim Komitetem Paraolimpijskim, projektując i dostarczając dedykowane stroje 4F na Zimowe Igrzyska Paraolimpijskie w Soczi 2014, Pjongczangu 2018 i Pekinie 2022, a także na Letnie Igrzyska Paraolimpijskie w Rio de Janeiro 2016 i Tokio 2020.

W 2020 r. powołaliśmy **Fundację 4F Pomaga**, która była odpowiedzią na trudności, z jakimi każdego dnia mierzyła się ochrona zdrowia w trakcie pandemii COVID-19. Dziś realizujemy projekty wspierające aktywność fizyczną wśród dzieci i młodzieży i wspieramy osoby z niepełnosprawnościami, wierząc, że sport to źródło radości i przygoda, którą każdy może przeżyć.

Równe szanse w sporcie

Jednym z celów Fundacji 4F Pomaga jest pomoc w rehabilitacji dzieci i młodzieży z niepełnosprawnościami.

Zostaliśmy oficjalnym patronem amputbolowej drużyny juniorów, kadry U19, drużyny kobiet oraz „Futbolowej Bandy” – warszawskiej akademii piłkarskiej dla dzieci z niepełnosprawnościami ruchowymi i intelektualnymi. Do Rady Sportowców Fundacji 4F Pomaga zaprosiliśmy Przemysława Świercza – wieloletniego kapitana reprezentacji Polski w amputbolu, a obecnie trenera juniorów. Poprzez współpracę z Olimpiadami Specjalnymi wspieramy również sportowców z niepełnosprawnością intelektualną.

Wiemy, że sport to niezwykle ważny element prawidłowego rozwoju najmłodszych. Żeby uprawiać go w sposób przyjemny i bezpieczny, potrzebna jest odpowiednia infrastruktura. Dzięki programowi „W zasięgu sportu” docieramy do małych miejscowości, tworząc nowoczesne boiska wielofunkcyjne dla szkół z całej Polski. Łącznie wybudowaliśmy cztery boiska w czterech różnych województwach, dając ponad 1000 uczniów szansę na rozwijanie swoich sportowych pasji. Skupiając wszystkie ważne dla nas kwestie, stworzyliśmy boiska, na których można grać w koszykówkę, siatkówkę, piłkę ręczną, piłkę nożną oraz tenisa. A co najważniejsze, boiska są w pełni przystosowane dla osób z niepełnosprawnościami, zapewniając wszystkim równy dostęp do sportu.

Miejsce pracy przyjazne dla każdego!

Misja Fundacji 4F Pomaga jest ściśle związana z działaniami spółki OTCF (właściciela m.in. marki 4F). W OTCF wspólnie dążymy do celu, bierzemy odpowiedzialność za siebie i za innych. Towarzyszy nam sportowy duch walki fair play. Takie zachowania pozwalają nam osiągać sukcesy od samego początku istnienia spółki, a było to już blisko 30 lat temu!

Czujemy się odpowiedzialni społecznie, dlatego jedną z naszych wartości jest **#BERESPONSIBLE**. Budowanie pozytywnych relacji ze współpracownikami jest ważne w utrzymaniu zdrowia psychicznego. Poczucie wspólnoty, akceptację różnorodności promujemy wartością **#BEONETEAM** – pracownicy czują się ważni i szanowani. Stworzyliśmy miejsce pracy i dostosowaliśmy zadania do możliwości osób z niepełnosprawnościami. Dajemy możliwość pracy całkowicie zdalnej osobom, które niejednokrotnie są odrzucane już na pierwszym etapie rekrutacji.

Zwracamy uwagę na zdrowie psychiczne naszych pracowników oraz szeroko pojętą profilaktykę zdrowotną, biorąc udział w wielu akcjach społecznych, m.in.: Bliżej

Siebie, Światowy Dzień Świadomości Autyzmu, Światowy Miesiąc Wiedzy na Temat Autyzmu czy Różowy Październik. Organizujemy Change weeki – szkolenia i webinary poruszające wiele ważnych kwestii społecznych i środowiskowych.

Czujemy dużą odpowiedzialność za dobrostan naszych pracowników, dlatego też nie poprzestajemy na dotychczasowych rozwiązaniach i wciąż szukamy nowych sposobów na uczynienie OTCF lepszym i, co ważne, zdrowszym miejscem pracy.

Bieżące działania Fundacji 4F Pomaga można śledzić na 4fpomaga.org oraz na profilu Fundacji 4F Pomaga na Instagramie i Facebooku.



Wojciech Wieroński
Członek Zarządu, OTCF
SA i Fundacji 4F Pomaga



Raben

Raben Group

Transport to ludzie

Sektor logistyczny tworzą ludzie. W Grupie Raben to prawie 12 tysięcy kobiet i mężczyzn zatrudnionych na wszystkich 15 europejskich rynkach, gdzie prowadzimy działalność operacyjną. Ponadto w naszym łańcuchu wartości znajduje się 2 tysiące firm – naszych bezpośrednich dostawców, wśród których dominującą pozycję zajmują m.in. małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) transportowe wraz ze swoimi pracownikami i pracownicami. Polegamy również na osobach działających w usługach magazynowych (zatrudnionych zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio przez agencje pracy tymczasowej). Na każdym etapie zależy nam od ludzi, którzy mają prawo oczekiwać od nas i naszych dostawców przestrzegania nie tylko ich fundamentalnych praw człowieka i praw pracowniczych. Dlatego naszym celem jest nie tyle spełnienie minimalnych wymagań, ile wyznaczenie kierunku i podążanie do celu, jakim jest spełnienie najwyższych standardów.

Warunki pracy kierowców

Transport drogowy stanowi trzon sektora logistyki i całej europejskiej gospodarki, odpowiadając za trzy czwarte lądowego transportu towarowego w Unii Europejskiej (Eurostat). Stanowi więc kluczowy element łańcucha dostaw, którego stabilności wszyscy oczekujemy. W jego centrum znajdują się kierowcy.

Zgodnie z analizą IRU, dla wybranych krajów europejskich niedobór osób wykonujących pracę kierowcy może łącznie osiągnąć nawet 14%. Jednocześnie zauważalne jest starzenie się tej populacji, czego przyczyną jest niechęć młodych ludzi do wykonywania tego zawodu. Mając na uwadze, że średnie wynagrodzenie kierowców ciężarówek jest wyższe niż krajowe minimalne wynagrodzenie, to na kurczące się zainteresowanie mają wpływ przede wszystkim czynniki pozafinansowe. Należą do nich m.in. rozłąka z rodziną oraz warunki pracy, w tym również brak wystarczającej liczby bezpiecznych miejsc parkingowych czy brak wysokiej jakości infrastruktury sanitarnej.

Odpowiedzi na te wyzwania poszukujemy, działając w programie partnerskim „Responsible Trucking”, koordynowanym przez CSR Europe. Jego celem było wypra-

cowanie i upowszechnienie wśród wszystkich interesariuszy (zarówno firm transportowych, jak i właścicieli infrastruktury magazynowej) standardów, które definiują nie tylko minimalne wymagania, lecz także poziom aspiracji w obszarze praw człowieka i praw pracowniczych.

Dodatkowo, opierając się m.in. na corocznym badaniu potrzeb kierowców (kobiet i mężczyzn), kolejny rok z rzędu realizujemy wewnętrzny program „Drive to Drivers”, którego celem jest podnoszenie jakości własnej infrastruktury magazynowej. Dążymy do tego, aby każdy kierowca miał zapewniony z jednej strony dostęp do wody pitnej, gorącej kawy i herbaty, czy infrastruktury sanitarnej, a z drugiej – do narzędzi podnoszących komfort pracy, w tym do elektrycznych wózków paletowych, a także mógł liczyć na wsparcie pracowników magazynowych podczas załadunku i rozładunku.

Kobiety w transporcie

Sektor logistyki, w tym transport drogowy, jest silnie zmaskulinizowany. W europejskim transporcie pracuje łącznie ok. 20% kobiet, zaś zawód kierowcy wykonuje zaledwie kilka procent kobiet – od 1% w Polsce do 5% w takich krajach jak Francja czy Niemcy. Jak podaje Komisja Europejska w opublikowanym w 2022 r. materiale, jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy są nadal funkcjonujące w branży stereotypy.

Brak silnej reprezentacji znajduje również odzwierciedlenie w liczbie kobiet zajmujących stanowiska managerskie. Według danych opublikowanych przez Światowe Forum Ekonomiczne w „Gender Gap Report 2023” w sektorach: transport, logistyka, łańcuch dostaw i magazynowanie procentowy udział kobiet na najniższych szczeblach stanowi 34%, zaś jedynie 17% stanowisk wykonawczych zajmują kobiety. To z kolei istotnie wpływa na waga 5. celu „Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030”, który zakłada zwiększanie udziału kobiet na stanowiskach managerskich.

Włączenie się w realizację właśnie tego celu jest dla nas priorytetem. Jest on nie tylko wpisany do naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju na lata 2021-2025, lecz także został uwzględniony w celach uzgodnionych z in-

stytucjami finansującymi w ramach Umowy kredytowej związanej z celami zrównoważonego rozwoju (ang. *Sustainability Linked Loan*). Na koniec 2022 r. w Grupie Raben blisko 33% kobiet zajmowało stanowiska managerskie.

Łańcuch wartości

Rosnące znaczenie kwestii praw człowieka i praw pracowniczych znajduje odzwierciedlenie w przepisach prawa, zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim, oraz wymaganiach stawianych przedsiębiorstwom. W konsekwencji oczekuje się od firm współpracy ze swoimi partnerami na rzecz ograniczenia nie tylko bezpośredniego,

ale również pośredniego, negatywnego wpływu i wzięcia odpowiedzialności za działania wszystkich podmiotów działających w łańcuchu wartości.



Piotr Lachowicz
Group Sustainability
Expert,
Raben Group



ringier
axel springer

Ringier Axel Springer Polska

Inkluzywny głos zaczyna się od inkluzywnego i otwartego środowiska pracy – Ringier Axel Springer Polska

Ringier Axel Springer Polska (RASP) jest wiodącą firmą mediowo-technologiczną w Polsce oraz częścią Grupy Ringier Axel Springer Polska, w skład której wchodzi RASP, Grupa Morizon-Gratka, Lendi, City-Nav (Jakdojade) i NoFluffJobs. Nasze portfolio to ponad 20 uznanych marek, takich jak: Onet, Fakt, Business Insider, Newsweek, Forbes, Ofeminin czy Noizz.

Jako najbardziej opiniotwórcze wydawnictwo w Polsce mamy świadomość, że naszym najważniejszym obszarem oddziaływania są tworzone przez nas treści, które trafiają do milionów odbiorców. Wykorzystując siłę głosu naszych marek, chcemy pomagać w budowaniu świadomego, otwartego i inkluzywnego społeczeństwa. Jednak by nasz głos był zrozumiały i odzwierciedlał perspektywy różnych odbiorców, musi być tworzony przez zróżnicowane środowisko dziennikarskie. Aby je zapewnić, konieczne jest inkluzywne miejsce pracy. Dlatego też jednym z celów naszej strategii zrównoważonego rozwoju jest zapewnienie **zróżnicowanego i integrującego środowiska pracy**, w którym każdy jest szanowany i doceniany. Jak chcemy to osiągnąć?

- Pracujemy nad inkluzywnym procesem rekrutacji, aby zapewnić włączenie już na samym początku przygody z naszą firmą.
- Promujemy inkluzywne przywództwo, szkoląc liderów i managerów z inkluzywnego zarządzania zespołami.
- Wspieramy inkluzywną komunikację i język poprzez szkolenia i webinary dla redakcji, marketingu i wszystkich zainteresowanych pracowników.
- Wspieramy równość pracowników poprzez: szkolenia ze stereotypów i nieświadomych uprzedzeń, nowe benefity, równość w dostępie do informacji.
- Dbamy o neuroróżnorodność, organizując szkolenia dla liderów oraz cykle szkoleń z neurokreatywności

dla wszystkich pracowników. Zapewniamy pracownikom wsparcie psychologiczne i diagnozy. Mamy też społeczności (spektrum autyzmu, ADHD, neuroatypowość). Jednym z ciekawszych rozwiązań przes-trzennych ułatwiających komfortowe funkcjonowanie osób z neuroatypowością są salki ciszy.

Jakie są efekty?

87% pracowników/pracowniczek Ringier Axel Springer Polska uważa, że: „Ludzie są tu traktowani równo – bez względu na płeć” (Great Place to Work). Audyt zewnętrzny wykazał, że kobiety i mężczyźni zarabiają u nas tyle samo na tych samych stanowiskach (*equal pay*). Dwa razy do roku odbywają się warsztaty dla redakcji, w czasie których dyskutujemy, jak zwiększać Equal Voice w naszych mediach.

Historie, które opowiadamy, ludzie i perspektywy, które za nimi stoją, są tak różnorodne jak ludzie, którzy z nich korzystają. Nasze treści i produkty nie pomijają głosu mniejszości. Chcemy, by każdy mógł się w nich odnaleźć.

Ringier Axel Springer od kilku lat prowadzi szerokie działania w zakresie **wyrównywania szans kobiet i mężczyzn**. Wierzymy, że media nie tylko opisują rzeczywistość, ale też kształtują opinie i pomagają w decyzjach. Dlatego wdrożyliśmy monitoring obecności kobiet w treściach wszystkich naszych serwisów internetowych. Dzięki **#EqualVoice** możemy na bieżąco weryfikować, czy i w jakiej wysokości w naszych mediach wybrzmiewa głos oraz perspektywa kobiet. EqualVoice pomógł nam przenieść dyskusję z subiektywnej na obiektywną, opartą o dane.

W 2022 r. uruchomiliśmy **Bazę Ekspertek #NieczeKam-107lat**. Jest to konkretne narzędzie, które ma zwiększać EqualVoice factor oraz służyć innym firmom, nie tylko mediowym, w dostępie do kobiet ekspertek w całej Polsce. Obecnie, w Bazie jest 2000 ekspertek specjalizujących się w ponad 30 branżach.



W 2023 r. uruchomiliśmy kampanię **#TataWdomu**, promującą aktywną obecność ojca od pierwszych dni życia dziecka i zachęcającą mężczyzn do skorzystania z przysługującego im prawa do 9 tygodni nietransferowanego urlopu rodzicielskiego wprowadzonego dyrektywą work life balance. Celem kampanii jest zachęcenie rodziców do równego podziału obowiązków opiekuńczych, a w efekcie zmniejszenie nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami.

Wspieranie równości płci nie jest możliwe bez działań na rzecz rozwoju zawodowego obojga rodziców. Dlatego w styczniu magazyn „Forbes Women” należący do Ringier Axel Springer przeprowadził ranking firm wspierających równość rodzicielską **„Firma przyjazna tacie na etacie”**. Zebrano najlepsze praktyki stosowane przez pracodawców dbających o równowagę między życiem zawodowym i prywatnym. Korzyści z urlopów rodzicielskich są wielowymiarowe – kluczowa jest perspektywa dziecka, ale rozwiązanie to przynosi korzyści wszystkim: ojcom, matkom, a także właśnie pracodawcom. Chcemy pokazać, że tata w domu to zmiana nie tylko dla dziecka, ale dla całej rodziny. Ogromna szansa na zmianę rynku pracy, ale

również podniesienia kompetencji pracowników. To zmiana społeczna, która w perspektywie lat nie tylko odświeży domowe relacje, lecz także wpłynie na biznes, politykę i ekonomię.

W działaniach z zakresu DEI kluczowe jest dla nas partnerstwo, aby zwiększać wpływ, siłę i szybkość zmian. W obszarze wyrównywania szans kobiet i mężczyzn nawiązaliśmy partnerstwa m.in. z TVN Warner Bros. Discovery, UN Global Compact Network Polska, Fundacją Share the Care, Siecią Przedsiębiorczych Kobiet, Fundacją Kosmos dla Dziewczynek, Sexed.pl, Sukces Pisany Szminką czy Diversity Hub.



Anna Białkowska
ESG & Sustainability
Manager



Santander Bank Polska S.A.

Jak budujemy bank bez barier

Od lat wspieramy klientów z indywidualnymi potrzebami w codziennym bankowaniu. To część działalności banku w ramach Strategii Odpowiedzialnej Bankowości – Responsible Banking, która jest nieodłącznym elementem naszej strategii biznesowej. Określa ona podejście banku do kwestii ESG oraz definiuje zrównoważony rozwój. Jednym z filarów działań są zrównoważone finanse, w tym inkluzywna bankowość oraz przeciwdziałanie wykluczeniu finansowemu i społecznemu.

O inkluzywność dbamy na różnych etapach relacji z klientem. Projektujemy produkty i usługi z uwzględnieniem głosu klienta. Badamy potrzeby klientów i dążymy do tego, żeby nowe rozwiązania były jak najbardziej do nich dostosowane. Zależy nam na wsparciu osób narażonych na wykluczenie społeczne, takich, które muszą podjąć dodatkowe działania, aby uczestniczyć w różnych sferach życia. Są to osoby o różnej kondycji, np. osoby starsze czy osoby z niepełnosprawnością. Współpracujemy z ekspertami spoza naszej organizacji, w tym z fundacjami działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami, aby jak najlepiej poznać oczekiwania klientów i odpowiednio na nie odpowiedzieć.

Dążymy do tego, aby z naszych produktów i usług mogły komfortowo korzystać osoby w różnych sytuacjach życiowych. Od 13 lat w Santander Bank Polska realizujemy i rozwijamy Program „Obsługa bez barier”. Jako pierwsi w sektorze wprowadziliśmy rozwiązania dla osób z niepełnosprawnościami – m.in. mówiące bankomaty, zdalną obsługę wideo w polskim języku migowym świadczoną przez naszych doradców czy architektonicznie dostępne placówki. Cały czas doskonalimy standardy obsługi, audytujemy i szkolimy naszych doradców, aby wszyscy klienci, bez względu na sytuację, w jakiej się znajdują, z chęcią się z nami kontaktowali.

Chcemy pomagać naszym klientom w codziennych sprawach i niecodziennych wyzwaniach. Klienci często czują się nieprzygotowani na ważne życiowe sytuacje i oczekują pomocy banku, w tym podpowiadania odpowiednich rozwiązań. Dlatego stworzyliśmy stronę internetową poświęconą ważnym życiowym wydarzeniom. Nawigacja strony oparta jest na etapach życia człowieka: dorastanie, pierwsze decyzje, pełnia życia, na

emeryturze. W każdej kategorii znajdują się adekwatne tematy, np. planowanie przyszłości finansowej, śmierć bliskiej osoby czy (bardziej powszechne) bezpieczne bankowanie. Wspieramy klientów zarówno w pozytywnych, jak i trudnych wydarzeniach życiowych. Klienci to doceniają i oceniają przygotowane przez nas treści jako wartościowe.

W indywidualnych relacjach z klientami zauważamy i staramy się brać pod uwagę szczególne okoliczności, w których mogą się oni znajdować – np. wypadki losowe czy stan zdrowia. Dostrzegamy człowieka i jego problemy. Chcemy działać z empatią i zrozumieniem oraz być prawdziwie ludzkim bankiem.

Wiemy, jak ważne jest budowanie kultury organizacyjnej i świadomości pracowników w duchu idei inkluzywnej i odpowiedzialnej bankowości – empatyczni pracownicy tworzą empatyczny bank i nawiązują długotrwałe relacje z klientami, oparte na zaufaniu i lojalności. Kładziemy nacisk na często pomijany, a jednak kluczowy aspekt: posługiwanie się inkluzywnym i zrozumiałym językiem. Język kreuje rzeczywistość, a my chcemy tworzyć otwarte, przyjazne i niedyskryminujące środowisko dla klientów i pracowników.

Chociaż wiele działań już za nami, to zdajemy sobie sprawę, że budowanie banku bez barier to ciągły proces, na stałe wpisany do naszego planu działania. Tak jak zmienia się społeczeństwo, jego problemy, tak my będziemy się zmieniać i dostosowywać do nowego świata. Czeka nas szereg wyzwań, ale najbardziej motywuje to, że klienci korzystają z naszych rozwiązań, a one ułatwiają im korzystanie z usług bankowych i codzienne życie.



Katarzyna Korcz
Compliance Officer,
Santander Bank Polska





T-Mobile Polska

Prawa człowieka, regulacje i biznes

Jednym z wyzwań stojących przed firmami chcącymi prowadzić swoją działalność w zgodzie z prawami człowieka w biznesie jest kwestia stosowania się do regulacji prawnych. Odwołując się do powiedzenia: „Jeśli coś jest zgodne z prawem, to niekoniecznie jest też etyczne”, poleganie jedynie na zgodności z przepisami prawa nie jest wystarczające, by móc powiedzieć, że firma prowadzi swoją działalność w zgodzie z szerszymi wymaganiami, szczególnie opartymi na kwestiach etycznych. Ponadto, ponieważ większość regulacji dotyczących praw człowieka w biznesie ma status „miękkiego prawa”, nie zawsze odzwierciedlonego w kodeksach, ustawach czy rozporządzeniach, ich zastosowanie w codziennych relacjach biznesowych bywa utrudnione. Firmy umieszczają poszczególne wymagania w zapisach umownych, jednakże ich zdefiniowanie i późniejsza ewentualna egzekucja nie są łatwe. Brakuje także dobrych umocowań ustawowych, określających oczekiwania organów państwa i kierunków działania.

Przykładem próby przeniesienia wymagań etycznych na zapisy prawa jest obowiązująca od 1 stycznia 2023 r. niemiecka ustawa o skróconej nazwie LkSG, dotycząca zapewnienia należytej staranności w łańcuchu dostaw. Ponieważ T-Mobile Polska SA należy do światowej grupy Deutsche Telekom, wymagania wynikające z ww. regulacji obejmują także nas. Podstawowym oczekiwaniem związanym z tą ustawą jest zobowiązanie bezpośrednich dostawców objętych nią firm do oparcia się w swojej działalności nie tylko na wymaganiach prawa (np. prawo pracy), lecz także uwzględnienia międzynarodowych standardów dotyczących praw człowieka. Oczekiwanie to bazuje na wymogu należytej staranności, a nie zapewnieniu, że nic się nie wydarzy, co pozwala na podejmowanie działań opartych na analizie ryzyka, uwzględniającej zakres współpracy i wielkość firmy. Celem prawodawcy jest doprowadzenie do postępującej zmiany pośród dostawców zobowiązanych firm, korzystając z możliwości wywierania nacisku poprzez me-



chanizmy zakupowe (ustawa dopuszcza w razie braku zgodności zmianę dostawcy lub wprowadzenie u niego nadzorowanego planu naprawczego).

By zapewnić zgodność z LkSG, T-Mobile Polska włączyła wymagania ustawy w bieżące procesy biznesowe, w szczególności te zarządzane przez *compliance* – weryfikacja partnerów biznesowych oraz prowadzenie analizy ryzyka. Podstawą działań jest wprowadzenie „Kodeksu Etyki Kontrahenta” do wszystkich relacji umownych z dostawcami lub partnerami biznesowymi. Dokument ten zawiera w ujednocionej formie wymagania etyczne, które wcześniej zawarte były w rozproszonych klauzulach w umowach. Jednak samo wdrożenie Kodeksu nie byłoby wystarczające bez dodatkowych działań edukacyjnych, dlatego wprowadziliśmy także ogólnodostępne szkolenie e-learningowe dla dostawców, wyjaśniające potrzebę wprowadzenia Kodeksu oraz oczekiwania, jakie się wiążą z jego przyjęciem. Umożliwiamy także odbycie bezpośrednich konsultacji w razie wątpliwości. By utrzymać ciągłość biznesową w razie, gdyby zapisy Kodeksu nie mogły zostać przyjęte przez dostawcę, choćby ze względu na przepisy prawa kraju, w którym on działa, możemy zastosować inne opcje. Część zapisów może być negocjowana (np. elementy operacyjne i nadzorcze) i zmodyfikowana na podstawie wyników analizy ryzyka. Naszym celem jest zachowanie odpowiedniego poziomu kontroli i wpływu na właściwe działania, bez ograniczania możliwości prowadzenia działalności biznesowej.

Niewątpliwie LkSG nie jest jedyną tego typu regulacją, nie jest też ostatnią. Przeniesienie części odpowiedzialności za wprowadzanie zasad dotyczących praw człowieka w biznesie na firmy może być postrzegane jako kontrowersyjne (bo powinna to być odpowiedzialność państwa), jednakże jest to rozwiązanie efektywne, wykorzystujące mechanizmy biznesowe do promocji właściwych zachowań. Jeśli uda się powiązać działania państwa (regulacje, ściganie nadużyć, premiowanie właściwych postaw) i działania firm (wprowadzanie odpowiednich zasad, egzekucja ich stosowania), to osiągnięty zostanie efekt kaskadowy, poprawiający sytuację wszystkich firm i pracowników znajdujących się w łańcuchach dostaw.



Piotr Chmiel

Dyrektor Departamentu Zarządzania Zgodnością, T-Mobile







UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Największa na świecie inicjatywa skupiająca biznes działający na rzecz zrównoważonego rozwoju. Zainaugurowana przez Sekretarza Generalnego ONZ w 2000 r. Skupia firmy tworzące strategie i działania w oparciu o dziesięć uniwersalnych zasad (10 Principles) w obszarach praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska, przeciwdziałania korupcji oraz podejmowania działań pomagających osiągnąć Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs).

UN GLOBAL COMPACT NETWORK POLAND

Sieć krajowa z niezależnym sekretariatem prowadzonym oraz zarządzanym przez Fundację Global Compact Poland. Stanowi biuro projektowe oraz lokalny punkt kontaktowy i informacyjny dla polskich członków oraz sygnatariuszy UN Global Compact. Identyfikuje wyzwania i możliwości w zakresie zrównoważonego rozwoju. Zapewnia praktyczne wskazówki oraz promuje działania na rzecz realizacji celów ONZ. Dodatkowo UN GCNP wspiera merytorycznie polskich członków UN Global Compact w wypełnianiu rocznego obowiązku raportowania niefinansowego, z podejmowanych przez firmę działań i osiągniętych rezultatów.

KNOW-HOW HUB

Think-thank i ośrodek naukowy założony w 2011 r. jako element składowy UNDP w Polsce. Know-How Hub to platforma wiedza gromadząca szereg ekspertów, którzy tworzą oraz wdrażają projekty rozwojowe na poziomie krajowym. Think-thank jako niezależny komitet doradczy sprawuje funkcję Rady Naukowej przy Global Compact Network Poland.

PROGRAM STANDARD ETYKI W POLSCE

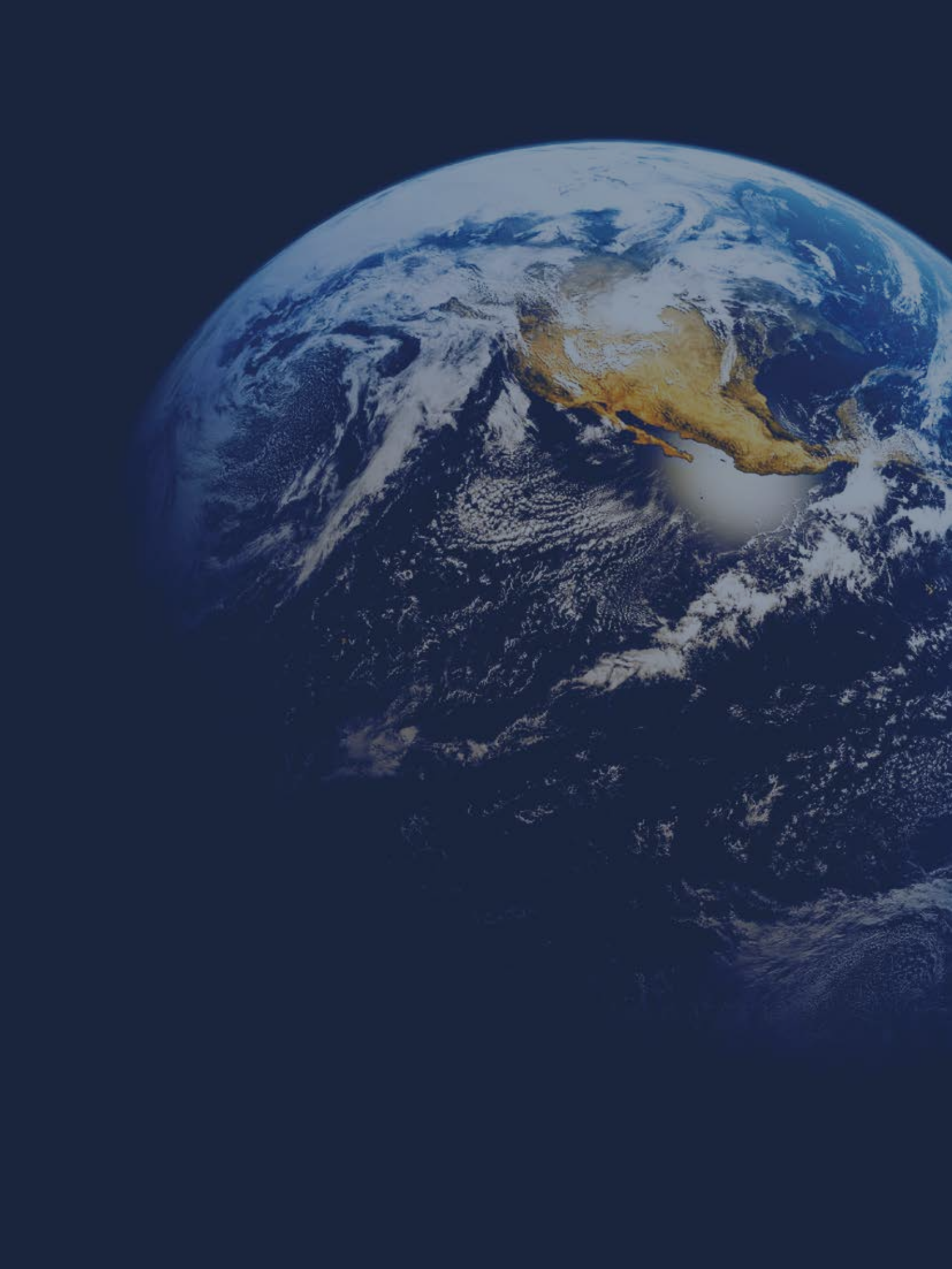
Program realizowany przez UN GCNP w partnerstwie z biznesem ma na celu implementację wytycznych ONZ ds. biznesu i praw człowieka w Polsce oraz ich praktyczne zastosowanie w programach etycznych, w firmach i instytucjach. Program wspiera aktywność biznesu w obszarze promocji równości płci, różnorodności, ochrony sygnalistów, wdrażania standardów etycznych, rozwoju filantropii korporacyjnej.



Global Compact
Network Poland



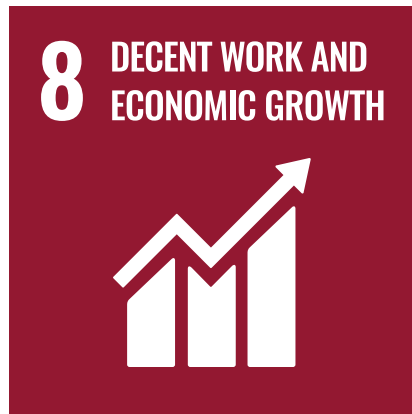
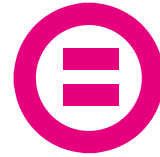
Know-How Hub
Centrum Transferu Wiedzy





BUSINESS & HUMAN

Rights



WYDAWCA:



Network Poland

UN Global Compact
Network Poland
ul. Emilii Plater 25/64
00-688 Warszawa



Know-How Hub
Centrum Transferu Wiedzy

REDAKCJA NAUKOWA RAPORTU:

Prof. UMK dr hab. Marcin Kilanowski
LL.M. (Harvard)

REDAKCJA:

Kamil Wyszkowski
Magdalena Krakowiak
Beata Chojecka
Karolina Siekierka
Marta Rogalska
Aleksandra Tuszyńska
Katarzyna Czyłok-Dąbrowska

KOREKTA:

Marta Tuszyńska

PROJEKT GRAFICZNY I SKŁAD:

Agnieszka Skopińska
www.rebelzoo.eu

ZDJĘCIA:

unsplash.com
vecteezy.com
flickr.com
AdobeStock
materiały własne partnerów

DRUK:

Druk-Intro

Warszawa, grudzień 2023

Niniejszy Raport został przygotowany w oparciu o dane i materiały źródłowe w grudniu 2023 r., chyba, że sam Raport w swej treści wskazuje inną datę w odniesieniu do opisywanego zjawiska, danych lub aktów prawnych.

Autorzy prowadzili prace niezależnie, opisując zjawiska oraz opracowując rekomendacje bazujące na danych i materiałach źródłowych, których prawdziwości i kompletności nie weryfikowali. W związku z tym autorzy nie odpowiadają za nie i nie udzielają gwarancji w zakresie poprawności i kompletności niniejszego Raportu.

Żaden z Autorów niniejszego Raportu w jakikolwiek sposób nie może być odpowiedzialny za wykorzystanie informacji w nim zawartych bez ich wiedzy i zgody. Autorzy nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za czyny i konsekwencje ponoszone przez osoby trzecie ani żadne decyzje podjęte lub nie na podstawie niniejszego Raportu.

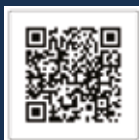
Opinie przedstawione w publikacji przez autorów tekstów odzwierciedlają indywidualne poglądy. Zdjęcia oraz grafiki pochodzą z zasobów autorów tekstów bądź publicznych źródeł. Wszelkie prawa zastrzeżone®

Uniting business for a better world!

ISBN 978-83-967970-5-6



788396 797056



Network Poland

ul. Emilii Plater 25/64
00-688 Warszawa
www.ungc.org.pl