

BIZNES I PRAWA CZŁOWIEKA

Nowe wyzwania i nowe działania



Global Compact
Network Poland



Know-How Hub
Centrum Transferu Wiedzy

PATRONAT
HONOROWY:



RZECZNIK PRAW
OBYWATELSKICH



Ministerstwo
Sprawiedliwości



BIZNES I PRAWA CZŁOWIEKA

Nowe wyzwania i nowe działania

Redakcja naukowa:

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



**PATRONAT
HONOROWY:**



**RZECZNIK PRAW
OBYWATELSKICH**



**Ministerstwo
Sprawiedliwości**



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.



Nasz świat zmienia się w zawrotnym tempie. Mnożące się konflikty powodują cierpienie na niespotykaną dotąd skalę. Jednak prawa człowieka pozostają stałe. Nadają spójność naszym poszukiwaniom rozwiązań i są fundamentem naszej nadziei na świat w pokoju. Ochrona praw człowieka to ochrona nas wszystkich.

**Fragment przemówienia z dnia 26 lutego 2024 r.
– uwagi Sekretarza Generalnego skierowane do Rady Praw Człowieka.**

António Guterres

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





”

Kiedy firmy wybierają większe dobro zamiast krótkoterminowych zysków, przyczyniają się do tworzenia wielkiej zmiany umożliwiającej wspólne budowanie silnej gospodarki opartej o prawa człowieka oraz bardziej sprawiedliwego, zrównoważonego i dostatniego świata.

Fragment przemówienia z okazji Międzynarodowego Dnia Praw Człowieka 2023 r.

Sanda Ojiambo

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

”



DANE WPROWADZAJĄCE



Szacuje się, że

49,6 miliona

ludzi żyje w warunkach współczesnego niewolnictwa

Źródło: Walk Free Foundation – Global Slavery Index 2023

ŁĄCZNIE 160 MILIONÓW DZIECI – 63 MILIONY DZIEWCZYNEK I 97 MILIONÓW CHŁOPCÓW – PRACUJE NA CAŁYM ŚWIECIE, CO STANOWI PRAWIE JEDNĄ DZIESIĄTĄ WSZYSTKICH DZIECI NA ŚWIECIE. PRAWIE POŁOWA WSZYSTKICH PRACUJĄCYCH DZIECI – **79 MILIONÓW DZIECI** W WARTOŚCIACH BEZWZGLĘDNYCH – WYKONUJE NIEBEZPIECZNĄ PRACĘ, KTÓRA BEZPOŚREDNIO ZAGRAŻA ICH ZDROWIU, BEZPIECZEŃSTWU I ROZWOJOWI MORALNEMU

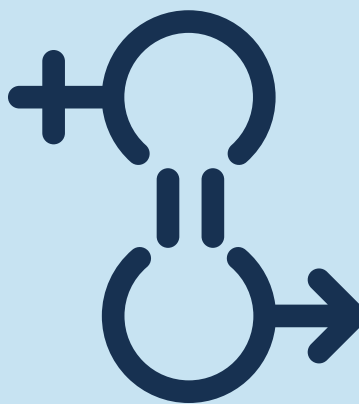
Źródło: ILO, Child labour, Global Estimates 2020, Trends and the road forward

1,236

mld USD
generowanych
co roku
w nielegalnych
zyskach



Źródło: ILO, Report Profits and poverty:
The economics of forced labour



Przy obecnym
tempie zmian, pełna
równość płci zostanie
osiągnięta za

131 lat

Źródło: World Economic Forum
– Global Gender Gap Report 2023

W 2023 r. około

51 100

kobiet i dziewcząt na całym
świecie zostało zabitych
przez swoich partnerów lub
innych członków rodziny.
Oznacza to, że średnio

140

kobiet lub dziewcząt jest
zabijanych każdego dnia przez
kogoś z ich własnej rodziny



Źródło: www.unwomen.org/en/articles/facts-and-figures/facts-and-figures-ending-violence-against-women



6 milionów ludzi

nie ma dostępu do podstawowych usług zdrowotnych, a 6% osób w krajach o niskim i średnim dochodzie popada w skrajne ubóstwo z powodu wydatków na opiekę zdrowotną

Źródło: WHO, <https://www.who.int/news/item/18-09-2023-billions-left-behind-on-the-path-to-universal-health-coverage>

87%

krajów na całym świecie naruszyło prawo do strajkowania



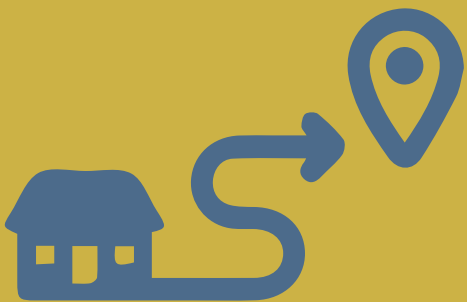
Źródło: 2023 ITUC Global Rights Index, International Trade Union Confederation



Na całym świecie wciąż

jest **771 milionów** osób niepiśmiennych, z czego dwie trzecie to kobiety

Źródło: www.illiteracyinitiative.info/the-global-illiteracy-crisis-a-look-at-rates-and-impact-across-nations



POD KONIEC 2022 R. LICZBA PRZYMUSOWO PRZESIEDLONYCH OSÓB NA CAŁYM ŚWIECIE ZOSTAŁA OSZACOWANA NA **108,4 MILIONA**

Źródło: na podstawie statystyk UNHCR, UNRWA i IDMC, UNHCR Global Trends 2022



Cel raportu

W 1948 roku, gdy przyjęto Powszechną Deklarację Praw Człowieka, nie przewidziano fenomenu sztucznej inteligencji i tego, że na początku XXI wieku będzie ona jednym z najpoważniejszych zagrożeń dla przestrzegania praw człowieka na świecie. Gdy delegaci zebrali się 10 grudnia 76 lat temu w Paryżu, nie przewidzieli także zmiany klimatu. Dziś te dwa planetarne zjawiska spędzają sen z powiek tym wszystkim, którzy dbają o zrównoważony rozwój gatunku homo sapiens i analizują potencjalne ryzyko jego wyginięcia.

Zmiana klimatu, która przy dalszym wzroście temperatur i emisjach gazów cieplarnianych może doprowadzić do skokowego wzrostu liczby wojen o wodę i żywność już w drugiej połowie XXI wieku, jest do powstrzymania. Wiemy, co robić i jak zahamować negatywny trend. Środki zaradcze i kierunek działań zapisaliśmy w 2015 roku w Porozumieniu paryskim. Wiemy, że Powszechna Deklaracja Praw Człowieka może nie przetrwać zderzenia z globalnym brakiem wody i żywności, co będzie źródłem migracji klimatycznych o niespotykanej skali 2 miliardów ludzi i zwiększenia liczby wojen międzypaństwowych i domowych z dzisiejszych 36 do nawet kilkuset. Wystarczy dodać, że obecnych 26 wojen w Afryce i na Bliskim Wschodzie jest pośrednio lub bezpośrednio spowodowane zmianą klimatu i wynikającym z antropopresji zanikiem bioróżnorodności. To dlatego ludzkość spotyka się każdego roku na szczytach klimatycznych, by zbiorowym wysiłkiem uciec od ryzyka wojen klimatycznych i upadku humanizmu. W tej walce mamy potężnego sojusznika. To sektor nauki i raport IPCC, przygotowywany w oparciu o aktualnie dostępne badania naukowe i dane. IPCC jako raport przeglądowy jest także filarem, na którym oparta jest polityka klimatyczna ONZ.



Podobnie jest z drugim zagrożeniem planetarnym, jakim dla ludzkości i praw człowieka jest niekontrolowany rozwój sztucznej inteligencji. Organ doradczy wysokiego szczebla Sekretarza Generalnego ONZ ds. sztucznej inteligencji 19 września opublikował raport „Governing AI for Humanity” opisujący niezbędne kroki, które muszą podjąć wszystkie państwa współtworzące ONZ, aby uczynić sztuczną inteligencję bardziej przyjazną i pomocną dla człowieka oraz zminimalizować ryzyko niewłaściwego jej użycia. W dokumencie wezwano ONZ do stworzenia podstaw pierwszej globalnie integracyjnej i rozproszonej architektury zarządzania sztuczną inteligencją w oparciu o współpracę międzynarodową. Cel jest prosty. Sztuczna inteligencja powinna stać na straży praw człowieka i sprawiać, by świat był wolny od wojen i napięć. Niestety niekontrolowany rozwój tego fenomenu może powodować polaryzację, kolejną płaszczyznę dla napięć i w konsekwencji wojen.

W przyjętym we wrześniu dokumencie uzgodniono, że tylko globalne zarządzanie z równym udziałem wszystkich państw członkowskich – tak aby udostępnić zasoby, zapewnić reprezentację i mechanizmy nadzoru w szerokim zakresie, zapewnić odpowiedzialność za szkody i zapewnić, że konkurencja geopolityczna nie napędza nieodpowiedzialnej sztucznej inteligencji ani nie hamuje odpowiedzialnego zarządzania – uchroni świat od napięć i konfliktów.

Zaproponowano, że Międzyrządowy Zespół ds. Klimatu IPCC jest odpowiednim wzorcem dla podobnej jednostki do globalnego zarządzania i nadzoru nad sztuczną inteligencją.

Sekretarz Generalny ONZ ma dziś trzy narzędzia, by uchronić świat przed wojnami przyszłości. Pierwsze to Powszechna Deklaracja Praw Człowieka i oparte na niej konwencje i regulacje. Drugie to model IPCC, który sprawdził się przy zarządzaniu polityką klimatyczną ONZ. Wreszcie trzecie narzędzie to przyjęty 19 września dokument, by na wzór IPCC utworzyć regulacyjne ramy dla sztucznej inteligencji i stworzyć politykę ONZ, wokół której skupimy wszystkie 193 państwa współtworzące Zgromadzenie Ogólne ONZ.

Holistycznym fundamentem dla trzech narzędzi jest humanizm, którego podstawą jest oparty na prawie międzynarodowym mechanizm przestrzegania praw człowieka, który obejmuje nie tylko państwa i obywateli, lecz także biznes. W Polsce ten mechanizm opiera się na standardach przyjętych przez Polskę w ramach procesu akcesyjnego do Unii Europejskiej oraz konwencjach, politykach i wytycznych ONZ, Rady Europy czy innych kluczowych dla przestrzegania praw człowieka instytucji.

Celem raportu, który oddajemy w państwa ręce, jest wielopoziomowe przyjrzenie się szeroko pojętym kwestiom praw człowieka w biznesie – od najnowszych trendów i wyzwań w tej dziedzinie, po wyciągnięte wnioski i rekomendacje. Raport ma na celu nie tylko analizę obecnej sytuacji, lecz także zapoczątkowanie i przyspieszenie zmian w polskim ustawodawstwie w zakresie przestrzegania praw człowieka w biznesie. Chcemy poprzez ten dokument promować najlepsze praktyki, inspirować do działania oraz wspierać firmy i instytucje w dążeniu do pełnego poszanowania praw człowieka.

Przestrzeganie praw człowieka, gwarantowanie jak najwyższych standardów pracy, ochrona środowiska naturalnego i przeciwdziałanie korupcji przez biznes to kluczowe zadania dla United Nations Global Compact i jeden z głównych priorytetów zarówno na poziomie globalnym, jak i poprzez

działania United Nations Global Compact w Polsce. Biznes tworzą ludzie i to z kadrami zarządzającą należy cały czas prowadzić dialog oraz motywować do samoregulacji biznesowej, wszędzie tam, gdzie prawo w niewystarczający sposób zarysowuje ramę dla przestrzegania praw człowieka, a także równolegle poprzez biznes apelować do regulatorów i decydentów o taką modyfikację prawa krajowego, aby standardy międzynarodowe były jak najpełniej gwarantowane i wdrożone przez biznes. Na tych dwóch płaszczyznach opiera się mandat United Nations Global Compact do działania w obszarze praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji i w oparciu o ten mandat prowadzimy działania w Polsce.

Biznes wspólnie z United Nations Global Compact ma prawo domagać się przestrzegania prawa oraz zwalczania nadużyć i zjawiska omijania prawa i jego łamania przez tę część sektora prywatnego, który opiera budowanie swojej przewagi konkurencyjnej na braku etyki, unikaniu płacenia podatków i na omijaniu, a w skrajnych przypadkach na łamaniu prawa. Jednym z lepszych przykładów jest udział szarej i czarnej strefy w polskiej gospodarce i mechanizmy, które są wykorzystywane przez mafie gospodarcze. Budowanie sojuszy przez legalnie i etycznie działający biznes to także jedno z zadań dla United Nations Global Compact. Naszym celem jest skupianie wokół 10 Zasad UN Global Compact jak najsilniejszej koalicji biznesu, który postrzega swoją rolę jako aktywnego adwokata na rzecz zmiany na lepsze i strażnika tej zmiany. Tylko wtedy wygramy z bylejąkością i przemykaniem oka na takie zjawiska jak korupcja, inflacja prawa czy nieprzestrzeganie międzynarodowych standardów, na które pozwala nieszczelne, a czasem nieprecyzyjne prawo.

Im wyższa jakość i stabilność prawa oraz jego szanowanie i przestrzeganie, tym lepiej, bardziej transparentnie i skuteczniej działające państwo, gdzie biznes może bezpiecznie prowadzić swoją działalność w oparciu o filozofię zrównoważonego rozwoju. To dlatego nie można ustawać w wysiłkach, aby wzmacniać te działania regulacyjne, które sytuują Polskę w gronie państw respektujących i gwarantujących najwyższe standardy międzynarodowe. Na tym paradygmacie powinna opierać się także długookresowa strategia zwiększania konkurencyjności Polski i operującego w Polsce biznesu na globalnym rynku.

Celem najwyższym w obliczu planetarnych wyzwań, o których pisałem na początku, jest dla nas wszystkich przetrwanie humanizmu i przetrwanie tego wszystkiego, co zapisaliśmy 76 lat temu w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Uważam, że warto o to walczyć dla naszych dzieci, wnuków i prawnuków, zarówno globalnie, jak i tutaj w Polsce. Nie dajmy sobie wmówić, że nasze lokalne, prowadzone w Polsce działania nie mają znaczenia. Mają!



Kamil Wyszkowski

Przedstawiciel i Dyrektor Wykonawczy
UN Global Compact Network Poland



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

Dialog i zaangażowanie

Kierunek niniejszemu raportowi UN Global Compact Network Poland – *Biznes i prawa człowieka. Nowe wyzwania i nowe działania* – nadają dwa pojęcia: dialog i zaangażowanie. W dobie rozwoju sztucznej inteligencji, o którym piszą w raporcie dr Michał Boni i Ewa Kurowska-Tober, oraz narastających wyzwań związanych ze zmianami klimatycznymi potrzeba otwartej, aktywnej rozmowy staje się bowiem paląca. Kluczowe pytanie brzmi: Jak skutecznie odpowiadać na te procesy, aby budować przyszłość odpowiedzialną i zrównoważoną?

Pat Cox, Przewodniczący Parlamentu Europejskiego w latach 2002-2004, podkreśla, że zmiany, w obliczu których stoimy, są „prawdą, której nie możemy ignorować”, i wymienia działania, które jako społeczeństwo podjąć winniśmy dla siebie i przyszłych pokoleń. Działania te stają się konieczne na wielu polach – w obliczu narastających zagrożeń związanych z ociepleniem planety nie tylko państwa, lecz także korporacje mają fundamentalną rolę do odegrania we wspieraniu globalnych celów zeroemisyjności.

Państwa i korporacje, uwzględniając zmieniające się warunki klimatyczne i społeczne, powinny odpowiedzieć sobie jednak na pytanie, czy rzeczywiście zamierzają osiągać ambitne cele w zakresie ograniczenia emisji gazów cieplarnianych. Czy są gotowe podjąć wysiłek i rozmawiać o tym, jak przeciwdziałać dalszym zmianom klimatu, czy zdecydują się unikać zarówno działań, jak i dialogu? Nieobecność przedstawicieli Chin, Indonezji, Indii i Stanów Zjednoczonych, największych emitentów gazów cieplarnianych, na tegorocznym międzynarodowym szczycie klimatycznym (COP29) w Azerbejdżanie to alarmujący sygnał – równie niepokojący co pojawienie się 1700 lobbystów, mających zadbać o dalsze wykorzystywanie paliw kopalnianych w gospodarkach światowych. Optymizmem nie napawają również słowa prezydenta Azerbejdżanu Ilhama Alijewa, podnoszącego, że kraje rozwijające się także powinny mieć prawo do rozwoju opartego na własnych zasobach naturalnych, podobnie jak niegdyś państwa obecnie rozwinięte.

Argumenty te z pewnością muszą zostać wysłuchane i wzięte pod uwagę. Niemniej niezbędne jest stwarzanie ku temu odpowiednich warunków, zarówno na poziomie międzynarodowym, jak i krajowym. W państwach o wysokim poziomie ochrony praw politycznych i swobód obywatelskich osiąga się lepsze wyniki w zarządzaniu klimatem, o czym w swym artykule pisze Beata Bieńkowska. Dialog, w który zaangażowani są liczni interesariusze, sprzyja wypracowywaniu nowych regulacji prawnych i rozwojowi strategii korporacyjnych. Z kolei tam, gdzie brakuje swobody wypowiedzi i niezależnych instytucji monitorujących, działania klimatyczne są mniej ambitne.

Samo zaistnienie dialogu to jednak za mało. Choć w państwach demokratycznych rozmawia się stosunkowo dużo, nie zawsze uczestnicy debat jednakowo postrzegają „prawdę, której nie można ignorować” i nie zawsze też nadają jej najwyższy priorytet. Tymczasem zrównoważony rozwój nie stanie się rzeczywistością, jeśli współdziałać nie złączą państwa, korporacje, a także inwestorzy i społeczeństwo obywatelskie – wspólnie zaangażowani w wypracowanie rozwiązań na rzecz ochrony

naszego środowiska, nie tylko dla nas samych, ale również dla naszych dzieci i wnuków. Jak wskazuje Beata Faracik, Prezeska Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu, również w Polsce rząd musi sporo nadrobić, by w sposób otwarty korzystać z wiedzy i doświadczenia ekspertów czy organizacji pozarządowych w budowaniu krajowego planu działania w celu ochrony praw człowieka w biznesie. Poprzednie lata okazały się w dużej mierze stracone. Dziś nie można już jednak zasłonić się argumentem, że z racji „bycia w opozycji” niewiele można zrobić.

Niestety wola polityczna, by faktycznie zadbać o przestrzeganie praw człowieka w biznesie, nie jest czymś oczywistym ani w Polsce, ani w innych krajach europejskich. Proces negocjacyjny najnowszych dyrektyw Unii Europejskiej zmierzających ku zapewnieniu większej ochrony na tym polu nie był łatwy, o czym w swym artykule Prawa człowieka: nowe wyzwania i nowe działania przypomina piszący te słowa. Argument, wedle którego spowolnienie zmian uzasadnia konieczność zadbania o konkurencyjność gospodarczą firm europejskich, a także brak odpowiedniego przygotowania, by w sposób rzetelny sprostały wymogom w zakresie raportowania, pojawiał się często. O problemach tych pisze prof. dr Moritz Pöschke, zwracając uwagę na narastającą w Niemczech krytykę Brukseli w świetle rosnącego zagęszczenia regulacyjnego. Krytyka nie powinna nikogo dziwić w państwach demokratycznych, w których co do zasady wspólnymi siłami mają zostać wypracowywane rozwiązania na przyszłość. Ważne jest, by zachować ostrożność w tworzeniu regulacji, jednak warto dodać, że nie tylko po to, aby chronić własne narodowe, grupowe czy korporacyjne interesy, lecz także by nie doprowadzić do niezamierzonych efektów wprowadzanych regulacji. Pragnąc ochrony środowiska naturalnego i zmierzając do zrównoważonego rozwoju, możemy na przykład przyczynić się de facto do stanu, w którym zrównoważony rozwój nie zostanie osiągnięty, przynajmniej w skali globalnej. Na to zagrożenie wskazuje najnowszy raport przygotowany przez badaczy ze Szwajcarii. W niniejszym opracowaniu pisze o nim dr Charlotte Sieber-Gasser, odpowiadając na pytanie, „jak unijne działania na rzecz zrównoważonego rozwoju mogą minąć się z celem, którym jest wzmocnienie łagodzenia zmian klimatu na całym świecie”.

Powinniśmy być zawsze świadomi możliwości pojawienia się niechcianych konsekwencji podejmowanych działań czy też pominięcia w procesie planowania określonych grup, społeczności, wspólnot. Dlatego tak ważne jest, by dialog o przyszłości ochrony praw człowieka był jak najszerszy, by mogły w nim brać udział wszystkie społeczności i wspólnoty. Zwraca na to uwagę prof. Tyler Gianini z Uniwersytetu Harvarda, przedstawiając inicjatywę prawną ustanowienia IV filaru w zakresie ochrony praw człowieka w biznesie. Czytelnikom niniejszego raportu przedkładamy pełną treść propozycji uznającej każdego człowieka za pełnoprawnego członka debaty o przyszłości ochrony praw człowieka.

Przed nami jeszcze dużo pracy. Dyrektywy europejskie zmierzające do zwiększenia poszanowania praw człowieka w biznesie staną się w kolejnych miesiącach i latach punktem odniesienia dla działań legislacyjnych na poziomie krajowym. Następnie przyjdzie czas raportowania, o czym pisze w niniejszym opracowaniu Milena Olszewska-Miszuris, zwracając uwagę, że to zarządy i rady nadzorcze posiadają klucz do zrównoważonej przyszłości. Dla odpowiedniego poszanowania praw człowieka niezbędne są także odpowiednie systemy monitorowania. O licznych mechanizmach tego typu w raporcie wspomina mecenas Sylwia Gregorczyk-Abram. Trzeba jednak dodać, że stosowanie się do litery prawa to nie wszystko. Nadal musimy rozwijać nasze własne postawy etyczne, pamiętać, by

„ludzie dbali o innych ludzi”, także gdy prowadzą działania biznesowe. Pisze o tym Karolina Adamska-Woźniak, Dyrektorka Zarządzająca Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Składamy na Państwa ręce raport, który otwierają dwa ważne głosy jego patronów honorowych. Jest to głos Ministra Sprawiedliwości Profesora Adama Bodnara i Rzecznika Praw Obywatelskich Profesora Marcina Wiącka, którzy wskazują, że w dzisiejszych czasach ważne jest, by państwo i instytucje państwowe cechowała umiejętność reagowania na zmieniającą się sytuację w oparciu o właściwą strategię. Działania te powinny być uzupełniane przez strategie podmiotów gospodarczych, od których także możemy dużo się nauczyć. Dlatego też niniejszy raport uzupełniają liczne głosy przedstawicieli biznesu, którzy już dziś wdrażają strategie zrównoważonego rozwoju, „co umożliwi im skuteczne zarządzanie ryzykiem i przyczynia się do budowy bardziej sprawiedliwego i zrównoważonego świata pracy”, jak zauważa w swym tekście Magdalena Krakowiak, Chief Operating Officer UN Global Compact Network Poland. Ten głos jest bardzo cenny. Podejmując odpowiednie działania, zarówno instytucje państwowe, jak i biznes oraz inni interesariusze pokazują, że można i że trzeba – bo przyszłość obecnych i przyszłych pokoleń leży w naszych rękach.



Prof. SWPS dr hab. Adam Bodnar
Minister Sprawiedliwości
Prokurator Generalny

Przestępstwa przeciwko środowisku – czas na nowe wyzwania dla prokuratury

Kodeks Karny szczegółowo określa katalog przestępstw przeciwko środowisku. Rozdział XXII wymienia m.in. takie przestępstwa jak powodowanie zniszczeń w przyrodzie, zanieczyszczanie wody, powietrza lub powierzchni ziemi w znacznych rozmiarach czy nieodpowiednie postępowanie z odpadami. Przepisy te były tworzone przez lata, w odpowiedzi na pojawiające się zagrożenia, ale także w celu realizacji wartości wynikających z art. 74 i 76 Konstytucji RP.

Prokuratura, przy wsparciu policji oraz inspekcji środowiska, oczywiście się tymi sprawami zajmuje. Takich spraw toczy się w całym kraju ponad 50 tys. Ale można czasami odnieść wrażenie, że przestępstwa przeciwko środowisku naturalnemu nie są traktowane priorytetowo. Na co dzień ustępują one innym typom przestępczości zorganizowanej, zwłaszcza przestępstwom natury finansowej (oszustwa VAT-owskie, internetowe wyłudzenia pieniędzy, piramidy finansowe) lub przestępstwom narkotykowym. Tymczasem okazuje się, że w Polsce „dochody” z przestępczości przeciwko środowisku zaczynają doganiać te z typowych spraw VAT-owskich. Zorganizowana przestępczość cynicznie wykorzystuje słabość aparatu ścigania, aby konsekwentnie rozwijać swoją działalność.

Ponad 15 lat temu czytałem książkę Roberta Saviano pt. Gomorra. Jeden z rozdziałów opowiadał o mafii włoskiej, która w gigantycznych dołach zakopywała śmieci, nie ponosząc żadnej odpowiedzialności, nie przejmując się szkodami dla środowiska, zatruciem ziemi, wód gruntowych i powietrza. Ostatnio ten typ działalności przestępczej nazywa się we Włoszech „ekomafią”¹. Jeśli przyjrzymy się krajobrazowi Polski, to z podobnymi sytuacjami mamy do czynienia na co dzień. Towarzyszy temu jeszcze ponury obraz podpaień składowisk śmieci, skutkujący trudnymi do analizy zatruciami powietrza. Głośny niedawny przykład to kilkudniowy pożar w Zielonej Górze.

Grupy mafijne zajmujące się odpadami są coraz lepiej zorganizowane. Wiedzą doskonale, w których państwach istnieją słabe procedury. Zdają sobie sprawę, że śmieci są dobrym „towarem” korzystającym z gwarancji unijnego Wspólnego Rynku. Liczy się tylko to, gdzie mogą zostać bezkarnie pozostawione, przy jak najmniejszym koszcie ich transportu oraz składowania. Powstają łańcuszki przewoźników, podwykonawców, najemców gruntów, nieświadomych rolników. Wynajmowane są osoby, które pełnią rolę „słupów”, a tym samym ukrywają rzeczywistych zleceniodawców. Pod przykrywką składowania mniej szkodliwych odpadów, w rzeczywistości na wysypiskach lądują beczki z trującymi substancjami, odpady medyczne i szpitalne czy inne odpady wymagające szczególnych technologii składowania. Osoby, które nie chcą współpracować lub z takiej współpracy się wycofują, są zastraszane przez członków zorganizowanych grup przestępczych.

¹ Agnieszka Zakrzewicz, Włoska ekomafia zatrzuwa wodę, ziemię, powietrze, podrabia żywność i przemycza zwierzęta, „Krytyka Polityczna”, 21 sierpnia 2019, <https://krytykapolityczna.pl/swiat/wloska-ekomafia-zatrzuwa-wode-ziemie-powietrze-podrabia-zywnosc-i-przemycza-zwierzeta/>.

W zasadzie każda sprawa dotycząca nielegalnego składowania odpadów to gotowy materiał dla prokuratury. Dlaczego zatem tak rzadko słyszymy o poważnych aktach oskarżenia. Po pierwsze, w tego typu sprawach nie ma jednego sprawcy. To jest zazwyczaj potężna organizacja i skoordynowana działalność. Po drugie, przygotowanie zarzutów i aktu oskarżenia wymaga współpracy z biegłymi, a także wyspecjalizowanymi instytucjami, zwłaszcza inspekcją ochrony środowiska. Po trzecie, tego typu sprawy wymagają szczególnych umiejętności gromadzenia dowodów. Warto sobie wyobrazić, że w Polsce na niektórych wysypiskach znajdują się śmieci o wielkości kilkudziesięciu lub nawet kilkuset tysięcy ton. To nie jest kilkanaście ciężarówek, które w dwa dni zasypują jakiś teren. To proces trwający miesiącami, latami. Udowodnienie takiego przestępstwa to inne wyzwanie niż w przypadku kradzieży pięknego samochodu czy nawet zaawansowanego oszustwa internetowego. Potrzebna jest specjalistyczna wiedza, jak takie śledztwo prowadzić, jak dotrzeć do istoty sprawy. Trzeba mieć doświadczenie, jak skutecznie postawić zarzuty nie tylko tym na końcu łańcucha dostaw (czyli np. kierowcom ciężarówek), ale rzeczywistym architektom systemu przestępczego, czyli szefom zorganizowanych grup przestępczych. Wreszcie, odpowiedzialność za tego typu przestępstwa jest oddalona w czasie. Właśnie ze względu na trudności dowodowe i szczególny charakter przestępstw.

Ten problem jest dostrzegany w Unii Europejskiej. Dlatego Parlament Europejski i Rada UE przyjęły „Dyrektywę nr 2024/1203 z dnia 11 kwietnia 2024 r. w sprawie ochrony środowiska poprzez prawo karne”. Państwa członkowskie UE mają dwa lata na jej wdrożenie. Termin upływa 21 maja 2026 roku. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, aby już teraz podejmować działania w kierunku wdrożenia. W czasie polskiej Prezydencji w UE w Prokuraturze Krajowej odbędzie się konferencja specjalistyczna poświęcona temu tematowi. Już teraz nad projektem odpowiednich przepisów pracuje Komisja Kodyfikacyjna Prawa Karnego, pod kierownictwem prof. Włodzimierza Wróbla.

Należy również rozwijać formy bilateralnej współpracy pomiędzy jednostkami prokuratury. Aż trudno uwierzyć, ale na szczeblu europejskim powstały tylko dwa wspólne zespoły śledcze (*joint investigation teams*) zajmujące się problematyką odpadów. Transgraniczne grupy przestępcze mogą się więc czuć wręcz bezkarne.

Konieczne jest także budowanie silnych więzi na poziomie lokalnym pomiędzy tymi wszystkimi, którym zależy na ochronie środowiska. W Polsce wszystkie działania należy koordynować pomiędzy prokuratą, inspekcją ochrony środowiska (na szczeblu krajowym i wojewódzkim), władzami lokalnymi oraz organizacjami społecznymi. Tylko dzięki determinacji i wspólnemu wysiłkowi istnieje szansa na stawienie oporu tym, którzy korzystają z poczucia bezkarności. Temu służyło spotkanie zorganizowane 8 listopada 2024 roku, z udziałem Joanny Piekutowskiej, Głównego Inspektora Ochrony Środowiska oraz przedstawicieli NGOs. Ze względu na zorganizowany charakter przestępczości, w tym niebezpieczeństwa zatrucia gruntów, wód i powietrza na masową skalę, niezbędna może być także współpraca ze służbami specjalnymi.

Wreszcie, konieczne jest kształcenie kadr prokuratorskich. W Polsce na tego typu sprawach zna się zaledwie kilkudziesięciu prokuratorów. A przecież wydawałoby się, że w XXI wieku, tak bardzo naznaczonym wyzwaniem w postaci zmiany klimatu, to powinna być standardowa i powszechna wiedza. Można to szczęśliwie zmienić. Po pierwsze, należy podpatrywać dobre praktyki z całego świata

– dlatego też prok. Mirosław Jerzy Iwanicki uczestniczył w niedawnym szczycie COP 29 w Baku. Po drugie, należy uruchomić specjalistyczne szkolenia w ramach Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury. W niektórych państwach powstają specjalne materiały dydaktyczne dla prokuratorów i warto z tych doświadczeń skorzystać. Po trzecie, należy korzystać z możliwości szkoleniowych, które będą się wiązały z wdrożeniem wspomnianej Dyrektywy nr 2024/1023.

Każdy Prokurator Generalny jest pytany, jakie będzie jego dziedzictwo, jak już skończy swoją służbę. Chciałbym za jakiś czas powiedzieć, że prokuratura zrobiła duży krok, jeśli chodzi o walkę z przestępczością przeciwko środowisku naturalnemu. Bo tak naprawdę istotą jest ochrona mieszkańca tej małej wsi gdzieś „daleko za drogą”, który w obliczu mafii zasypującej jego najbliższe otoczenie śmieciami jest całkowicie bezradny. Traci resztki zaufania do własnego państwa. A przecież powinno być wręcz przeciwnie. To zadanie prokuratury, aby doprowadzić do rzeczywistej zmiany.



Prof. UW dr hab. Marcin Wiącek
Rzecznik Praw Obywatelskich

Kryzysowi przyjaciele

Jedno z najbardziej znanych polskich przysłów mówi, że „prawdziwych przyjaciół poznaje się w biedzie”. Tak się składa, że owa „bieda” nawiedza nas ostatnio często – myślę tu m.in. o pandemii wirusa COVID, wojnie za naszą wschodnią granicą czy katastrofalnej powodzi na południu naszego kraju. W każdej z tych ekstremalnych sytuacji przechodzimy przyspieszony test naszej osobistej solidarności i ofiarności, ale również umiejętności reagowania na zmieniającą się sytuację ze strony państwa i instytucji publicznych. Jest to także ważny sprawdzian z funkcjonowania społecznej odpowiedzialności biznesu, na ile podmioty gospodarcze i firmy – często same broniąc się przed dotkliwymi dla nich skutkami kryzysu – potrafią działać w sposób zrównoważony, łącząc cele ekonomiczne, społeczne i środowiskowe.

Uważam, że jako obywatele reagujemy w momentach kryzysu w sposób, który może budzić tylko podziw i szacunek. Poziom wrażliwości na potrzeby innych ludzi oraz skala solidarnych gestów i zachowań są niezwykle wysokie. Podobnie pozytywnie należy ocenić to, co robi państwo, stosując w trudnych chwilach tzw. działania osłonowe. Godne podziwu jest też zachowanie środowiska biznesu i wielu firm, które śpieszą z pomocą lokalnym społecznościom, ofiarowując środki pieniężne i rzeczowe oraz podejmując liczne inicjatywy charytatywne.

Są jednak obszary życia państwowego i gospodarczego, które – zwłaszcza w sytuacjach przedłużających się kryzysów – muszą budzić niepokój. Należy do nich przede wszystkim niestabilność i niepewność w zakresie funkcjonowania prawa, wymiaru sprawiedliwości czy władzy sądowniczej. Gdy instytucje państwowe wzajemnie nie uznają swojego bytu prawnego i wydawanych przez siebie rozstrzygnięć, to rodzi się oczywiste zagrożenie dla praworządności i ochrony praw człowieka. Nie mówiąc już o tym, że bardzo trudno jest podejmować jakiegokolwiek decyzje dotyczące przyszłości, zwłaszcza w biznesie, gdzie pewność obrotu prawnego jest ważnym składnikiem planowania, inwestycji etc.

Wyjściu z sytuacji kryzysowych nie pomaga również często wybierana przez decydentów tzw. droga na skróty. Chodzi o rozwiązania z pominięciem obowiązujących przepisów i procedur, a w praktyce – jak sygnalizują nam społeczności lokalne – rezygnację ze stosowania klauzul społecznych podczas zamówień publicznych lub innych decyzji o wyborze wykonawcy. Tymczasem to właśnie w warunkach kryzysowych wiele marginalizowanych środowisk i grup społecznych potrzebuje szczególnego wsparcia, bo zazwyczaj to one pierwsze i najdotkliwiej odczuwają skutki kryzysu. Nie chodzi przy tym tylko o naprawę materialną skutków kryzysu, lecz także o stronę mentalną, psychologiczną, odbudowę zaufania obywateli do państwa czy pracowników do pracodawców.

Dla mnie, jako Rzecznika Praw Obywatelskich, szczególnym wyzwaniem w przypadku każdego kryzysu jest to, jak pomagamy jednej z najbardziej wrażliwych grup społecznych – osobom z niepełnosprawnościami. Niestety, ten test „sumienia” państwa i samorządów od lat nie wypada dobrze. Również na poziomie firm i pracodawców pozostaje wiele do poprawy. Do Biura RPO napływa

wiele skarg od osób z niepełnosprawnościami, w których wskazują na liczne przypadki naruszenia ich godności i przedmiotowego traktowania. Podobnie alarmujące informacje dotyczą również problemów osób starszych oraz osób pozostających w kryzysie bezdomności.

Prawdopodobnie nie ma możliwości całkowitego uchronienia się od kryzysów w procesie społecznego rozwoju. Można jednak sobie z nimi względnie radzić, jeśli będziemy pamiętali o właściwej strategii reagowania, a jednym z jej najważniejszych celów będzie pomoc oraz ochrona praw grup i środowisk najsłabszych, najbardziej wrażliwych. Nie ulega też wątpliwości, że z kryzysami i klęskami żywiołowymi najlepiej radzą sobie te kraje i te społeczeństwa, które na co dzień starają się wdrażać zasady zrównoważonego rozwoju. Można je bowiem traktować również jako wielki program prewencji, budowania świata lepiej przystosowanego do zmieniających się wyzwań. Owego „przyjaciela”, który sprawdza się w czasach kryzysu.





Spis treści

Dane wprowadzające	10
Kamil Wyszowski Przedstawiciel i Dyrektor Wykonawczy UN Global Compact Network Poland Cel raportu.....	12
Prof. UMK dr hab. Marcin Kilanowski LL.M. (Harvard) Członek Rady Naukowej UN Global Compact Network Poland, Uniwersytet Mikołaja Kopernika Dialog i zaangażowanie.....	16
Prof. SWPS dr hab. Adam Bodnar Minister Sprawiedliwości, Prokurator Generalny Przestępstwa przeciwko środowisku – czas na nowe wyzwania dla prokuratury.....	20
Prof. UW dr hab. Marcin Wiącek Rzecznik Praw Obywatelskich Kryzysowi przyjaciele.....	24
Powszechna Deklaracja Praw Człowieka	34
 I. Wyzwania	
Prof. UMK dr hab. Marcin Kilanowski LL.M. (Harvard) Członek Rady Naukowej UN Global Compact Network Poland, Uniwersytet Mikołaja Kopernika Prawa człowieka – nowe wyzwania i nowe działania.....	42
Pat Cox Przewodniczący Parlamentu Europejskiego w latach 2002-2004 Prawda, której nie możemy ignorować i działania, które musimy podjąć dla siebie, naszych dzieci i wnuków.....	48
Prof. Tyler Giannini Uniwersytet Harvarda, Harvard Law School CZWARTY FILAR Koncentracja na społeczności w obszarze biznesu i praw człowieka.....	50

dr Michał Boni

Adiunkt w SWPS, Senior Researcher Associate w Martens Centre, senator SME Europe, szef Rady Programowej Fundacji FISE. Minister cyfryzacji (2011-2013)

Sztuczna inteligencja a Prawa Człowieka.....64

Ewa Kurowska-Tober

Partnerka kierująca zespołem IPT w kancelarii DLA Piper

Sztuczna inteligencja - szanse i zagrożenia dla biznesu, demokracji i praw człowieka człowieka.....66

II. Regulacje

Milena Olszewska-Miszuris

Prezesa Zarządu WM Advisory Sp. z o.o., Co-Chair 30% Club Poland

Jak ESG wspiera Prawa Człowieka?.....70

Beata Bieńkowska

Starsza ekspertka UNEP FI, starsza doradczyni w Transition Pathway Initiative Centre

Stan przejścia korporacji do zeroemisyjności a prawa człowieka – ujęcie regionalne.....72

dr Charlotte Sieber-Gasser

Starsza badaczka Centrum Handlu i Integracji Gospodarczej w Geneva Graduate Institute, adiunkt w Zurich Law School (Kalaidos)

Jak unijne działania na rzecz zrównoważonego rozwoju mogą minąć się z celem, którym jest wzmocnienie łagodzenia zmian klimatu na całym świecie?.....78

III. Działania

Magdalena Krakowiak

Chief Operating Officer & Focal Point United Nations Global Compact Network Poland

10 zasad UN Global Compact: prawa człowieka jako fundament odpowiedzialnego biznesu.....84

Beata Faracik LL.M.

Współzałożycielka i prezesa zarządu Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu

„Krajowy Plan Działań na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka”. Do trzech razy sztuka?.....86

Sylwia Gregorczyk-Abram

Adwokatką, działaczką społeczną, współzałożycielką Fundacji Wolne Sądy

Zasady, mechanizmy działania i monitorowanie praw człowieka w Polsce.....90

Mariusz Wawer

Ekspert UN Global Compact Network Poland, Dyrektor ds. Relacji Rządowych w 3M w CEE

Biznes a lokalne społeczności – znaczenie dialogu i angażowania interesariuszy.....92

Prof. dr Moritz Pöschke, LL.M. (Harvard)

Dyrektor wykonawczy Instytutu ds. Zrównoważonego Rozwoju, Prawa Biznesowego i Raportowania na Uniwersytecie w Kolonii

ESG: bieżące wydarzenia w Europie i Niemczech.....94

dr Karolina Adamska-Woźniak

Dyrektorka Zarządzająca Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Prawa człowieka w biznesie.....98

IV. Głos biznesu

Małgorzata Gołatowska

Head of Corporate Communications & DEI for 3M Poland and East Europe Region

3M na rzecz edukacji i równych szans.....102

Ewa Kirsz

HR Business Partner w Banku BNP Paribas

Donata Izdebska

Inclusive Culture Manager w Banku BNP Paribas

Dialog międzypokoleniowy podstawą harmonijnej współpracy i wzajemnej troski.....104



Agnieszka Lechman-Filipiak Radca prawny, partner DLA Piper w Polsce Rola prawa w promowaniu równości płci: wpływ Dyrektywy UE o kobietach we władzach.....	106
Magdalena Chalecka Menedżerka HR Obszaru IT Departament HR Reskilling i upskilling jako nieodzowny element polityki rozwojowej ERGO Hestii.....	108
Katarzyna Kaczmarek Country Equality Diversity and Inclusion Leader, IKEA Retail Poland Sp. z o.o. Równe szanse bez względu na pochodzenie.....	110
Aleksandra Gąsiorowska Area Lead – Centre of Expertise Performance & Reward, ING Bank Śląski S.A. Bożena Krawczyk HR Business Partner, ING Bank Śląski S.A. Dobrostan pracowników jako podstawa zdrowego i przyjaznego środowiska pracy....	112
Dorota Emanuel-Roszkowska Dyrektor Generalna, Lidex Postawmy na bezpieczeństwo.....	114
Aleksandra Robaszkiewicz Dyrektorka ds. Corporate Affairs i CSR, Lidl Polska Lidl Polska w trosce o prawa człowieka.....	116
Monika Remiszewska Członkini zarządu Ringier Axel Springer Polska Zrównoważony rozwój w praktyce: wdrażanie równości w politykach medialnych. Równy głos kobiet i mężczyzn w mediach #EqualVoice.....	118
Anna Walaszczyk Ekspertka ds. kultury organizacyjnej Santander Bank Polska S.A. Praktyki DEI w biznesie ze szczególnym uwzględnieniem sieci pracowniczych.....	120
Andreas Maierhofer Prezes Zarządu T-Mobile Polska 5G to cyfrowe możliwości dla wszystkich.....	122



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 różnice 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. Wyzwania

Prawa człowieka – nowe wyzwania i nowe działania



Problemy naszych czasów, takie jak zmiany klimatyczne czy ubóstwo, coraz bardziej palące, znacząco wpływają na globalną rzeczywistość: postępuje degradacja środowiska naturalnego, pogarszają się warunki życia milionów ludzi, kolejnymi falami nadciągają migracje z ubogiego Południa do krajów rozwiniętych. Tymczasem państwa i korporacje – kluczowi aktorzy zdolni podjąć wyzwania współczesności – często dodatkowo je pogłębiają poprzez brak właściwych działań lub nieodpowiedzialne społecznie decyzje. Kierując się własnym interesem ekonomicznym, ostatecznie zamiast pomóc – pogarszają sytuację.

Przykładem na to, że korporacje powinny być bardziej skoncentrowane na dobru społecznym, jest niedawny wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, wydany w sprawie toczącej się przeciwko Apple. Trybunał potwierdził, że Apple musi zapłacić 13 miliardów euro, aby zrekompensować straty wynikłe z unikania płacenia należnych podatków w Europie. Dotyczyło to zwłaszcza Irlandii, gdzie korporacja, korzystając z preferencyjnego traktowania, zapłaciła zalewie 1% podatku od osiągniętych

zysków. Sąd potwierdził, że stanowi to „niezgodną z prawem pomoc publiczną” i prowadzi do tworzenia się nieuczciwej konkurencji wobec innych podmiotów, twórców, krajów oraz konsumentów. Opisywana praktyka trwała ponad dekadę. Zadziwiać może, że Irlandia stała ramię w ramię z Apple, walcząc *de facto* o to, by nie odzyskać pieniędzy. Widzi bowiem inne korzyści płynące z przyciągania Big Tech do swego kraju. Teraz jednak musi otrzymać od Apple należną kwotę¹.

Z każdym rokiem widzimy, że sądy zaczynają odgrywać większą rolę w rozwiązywaniu konfliktów dotyczących odpowiedzialności korporacji i rządów. Widoczne jest to także w kontekście zmian klimatu w świetle obowiązujących przepisów krajowych czy międzynarodowych. Troska o dobro obecnych i przyszłych pokoleń, prawo człowieka do zdrowia, rozumiane szeroko jako prawo do czystego środowiska, to kluczowe kwestie. Tym bardziej wtedy, kiedy środowisko to można chronić, zapobiegając dalszym skutkom zmian klimatycznych. Taką rolę odegrał sąd okręgowy w Hadze. W 2021 roku, w sprawie

¹ Obrona Apple'a wskazywała, że firma płaci podatek od zysków, ale w USA. Jednakże część tych zysków pochodzi z działalności w Europie, np. z zakupu iPhone'ów czy licencji.

Milieudefensie v Royal Dutch Shell, dotyczącej praw człowieka i prawa deliktowego, oddział Friends of the Earth i grupy innych organizacji pozarządowych domagały się ograniczenia emisji dwutlenku węgla przez korporację naftową Shell². Holenderski sąd orzekł, że Shell do 2030 roku musi zmniejszyć swoje globalne emisje dwutlenku węgla o 45% w stosunku do poziomów z 2019 roku, odnosząc się nie tylko do emisji z własnej działalności, lecz także sprzedawanych produktów. Było to pierwsze poważne orzeczenie sądowe dotyczące odpowiedzialności korporacji w związku z zachodzącymi zmianami klimatu.

Podobne znaczenie można przypisać orzeczeniu holenderskiego Sądu Najwyższego w precedensowej sprawie *State of the Netherlands v Urgenda*, również związanej ze kwestiami środowiskowymi³. W 2019 roku Sąd Najwyższy orzekł, że na podstawie artykułów 2 i 8 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka (EKPC), chroniących prawo do życia oraz prawo do życia prywatnego i rodzinnego, Holandia ma pozytywny obowiązek podjęcia działań, aby zapobiegać zmianie klimatu, i musi zmniejszyć emisję gazów cieplarnianych (GHG) o co najmniej 25% do końca 2020 roku w porównaniu z poziomem emisji z roku 1990. Wyrok zapadł w konsekwencji sporu, jaki się toczył między państwem holenderskim a organizacją społeczeństwa obywatelskiego Urgenda Foundation. Mimo że rząd uznawał ryzyko wpływu na zmiany klimatu, argumentował, że udział Holandii w globalnych emisjach jest niewielki, w związku z czym ograniczanie krajowych emisji zgodnie z planem nie ma istotnego znaczenia w walce z globalnym zjawiskiem. Reprezentanci państwa twierdzili również, że artykuły 2 i 8 EKPC nie mogą stanowić podstawy prawnej do ochrony przed ryzykiem zmian klimatu, ponieważ ryzyko to nie jest wystarczająco szczegółowe, a środowisko jako takie nie jest chronione przez EKPC. Sąd Najwyższy odrzucił te argumenty, potwierdzając, że ryzyko zmiany klimatu mieści się w zakresie Europejskiej Konwencji Praw Człowieka⁴. Tym samym poparł pogląd, że zmiana klimatu stanowi kwestię dotyczącą praw człowieka. Ostateczne orzeczenie rozwiązało spór między rządem a Fundacją Urgenda. Rząd holenderski zaakceptował wyrok i oświadczył, że pod koniec 2020

roku przedstawi pakiet rozwiązań mających na celu ograniczenie poziomu emisji⁵.

Orzeczenia sądu okręgowego w Hadze i Sądu Najwyższego Holandii pokazują, że można prawnie określić odpowiedzialność korporacji lub indywidualnego państwa w kontekście zmian klimatycznych⁶. Wyroki zawierają ważne argumenty, które mogą zostać wykorzystane w przyszłości w podobnych sprawach. Pokazują, że cele uzgodnione w odniesieniu do emisji gazów cieplarnianych powinny być traktowane poważnie przez korporacje i państwo. Podmioty te powinny działać ostrożnie, aby nie przyczynić się do pogłębiania problemów środowiskowych. W przypadku nieporozumień mogą bowiem stanąć przed obliczem sądów, których wyroki stają się narzędziami do rozwiązywania kontrowersji dotyczących obowiązku zachowania należytej staranności w zakresie podejmowania środków zapobiegawczych⁷. Stawką jest prawo do życia, prawo do zdrowia oraz poszanowanie życia prywatnego i rodzinnego.

Jasno tę kwestię uwidocznili także orzeczenie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 9 kwietnia 2024 roku. W sprawie *KlimaSeniorinnen v Switzerland* Trybunał stwierdził naruszenie prawa do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego, chronionego przez artykuł 8 EKPC. Sąd uznał, że artykuł 8 „obejmuje prawo do skutecznej ochrony przez władze państwowe przed poważnymi negatywnymi skutkami zmian klimatu na życie, zdrowie, dobrobyt i jakość życia”⁸. W wyroku stwierdził, że Szwajcaria nie wypełniła swoich pozytywnych zobowiązań dotyczących zmian klimatu w świetle Europejskiej Konwencji, nie ustanowiła odpowiednich krajowych ram regulacyjnych i nie osiągnęła swoich celów w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych.

W wymienionych orzeczeniach sądy argumentowały w imieniu potrzeb wszystkich ludzi. Reakcja państw nie była jednak w pełni pozytywna. Rząd holenderski zaakceptował orzeczenie rodzimego Sądu Najwyższego, jednak parlament Szwajcarii „zagłosował za odrzuceniem orzeczenia ETPC, sugerując, że nie «ignoruje» go, jak twierdzą

² Friends of the Earth Netherlands (*Milieudefensie*) v Royal Dutch Shell, District Court The Hague (26 maja 2021), case ECLI:NL:RBDHA:2021:5339.

³ *The State of the Netherlands v Urgenda Foundation*, The Hague Court of Appeal (9 października 2018), case 200.178.245/01.

⁴ Sąd Najwyższy argumentował, że obowiązek Holandii podjęcia działań zapobiegawczych w celu zmniejszenia emisji może wiązać się z prawami człowieka, opierając swoją argumentację na orzecznictwie ETPC, na przykład na orzeczeniu Önerildiz v Turkey wydanemu na podstawie art. 2 EKPC czy też Tatar v Romania, w którym sąd orzekł na podstawie art. 8 EKPC. Patrz: Önerildiz v Turkey, skarga nr 48939/99 (ETPC, 30 listopad 2004); Tatar v Romania, 67021/01 (ETPC, 27 stycznia 2009).

⁵ Więcej na ten temat: Jonathan Verschuuren, *The State of the Netherlands v Urgenda Foundation: The Hague Court of Appeal upholds judgment requiring the Netherlands to further reduce its greenhouse gas emissions*, [w:] „Review of European, Comparative & International Environmental Law” 28/2019, s. 94-98. Patrz także: *State of the Netherlands v Urgenda Foundation*, „Harvard Law Review” 2019, 132, s. 2090, dla porównania z orzeczeniem Juliana v United States, 217 F. Supp. 3d 1224, 1233, 1248 n.6 (D. Or. 2016), appeal docketed, No. 18-36082 (9th Cir. Dec. 27, 2018).

⁶ Takie samo stanowisko zajął Sąd Najwyższy Kolumbii w sprawie *Future Generations v Ministry of the Environment and Others* (5 kwietnia 2018), STC4360-2018, kiedy orzekł na korzyść młodzieży sprzeciwiającej się wylesianiu kraju i braku odpowiednich działań rządu, by temu zapobiec. Znaczący krok poczyniono również w Kanadzie w sprawie *Environnement Jeunesse c Procureur général du Canada & International Environmental Law* 28/2019, w której sąd orzekł, że wpływ zmian klimatycznych na prawa człowieka jest kwestią podlegającą rozstrzygnięciu sądowemu, a także w Norwegii w sprawie *The People's Appeal v Norway's Arctic Oil* (23 stycznia 2022), 18-060499ASD-BORG/03, w której sąd uznał prawo do zdrowego środowiska i orzekł, że norweski rząd może odpowiadać przed sądem za emisje spowodowane spalaniem norweskiej ropy za granicą.

⁷ Więcej informacji na temat sporów dotyczących zmian klimatycznych przed 2017 rokiem można znaleźć w raporcie: „The Status of Climate Change Litigation – A Global Review”, United Nations Environment Programme, maj 2017, Law Division UN Environment Programme, Nairobi, Kenya.

⁸ *KlimaSeniorinnen v Switzerland* (ECTHR) (Application no. 53600/20).



niektórzy krytycy, ale raczej, że Szwajcaria nie musi reagować, ponieważ ma już skuteczną strategię dotyczącą zmian klimatycznych⁹. Po przeciwnej stronie znaleźli się ci, którzy martwią się, że Szwajcaria będzie miała trudności z osiągnięciem celów Porozumienia paryskiego w sprawie klimatu, których celem jest ograniczenie globalnego ocieplenia do 1,5°C powyżej poziomu sprzed epoki przemysłowej.

Powyższe przykłady pokazują, że państwa różnie oceniają swoje działania i zakres zobowiązań do ochrony środowiska i zapobiegania dalszym zmianom klimatycznym. Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie KlimaSeniorinnen przeciwko Szwajcarii nie został przyjęty z zadowoleniem przez parlament. Brak zadowolenia niektórych państw był jednak również widoczny w procesie tworzenia „Dyrektywy w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju” (CSDDD). Prace nad dokumentem poprzedziła kilkuletnia kampania na rzecz ustanowienia europejskich przepisów dotyczących należytej staranności w obszarze praw człowieka i ochrony środowiska. Odbyło się to z inicjatywy członków Parlamentu Europejskiego, która została pozytywnie oceniona przez Komisję Europejską, proponującą uchwalenie na poziomie UE prawa zobowiązującego firmy do prowadzenia działań mających na celu zachowanie należytej staranności w zakresie ochrony praw człowieka (HRDD) w ich łańcuchach dostaw. W efekcie Rada Unii Europejskiej 24 maja 2024 roku zatwierdziła CSDDD w celu wspierania zrównoważonego i odpowiedzialnego rozwoju przedsiębiorstw w kraju pochodzenia i w globalnym łańcuchu dostaw. Zgodnie z jej założeniem odpowiedzialne przedsiębiorstwo powinno zapewnić, że jego podwykonawcy przestrzegają przepisów Dyrektywy i obowiązującego prawa. W tym celu należy ustanowić procedury oceny i wyboru odpowiednich podwykonawców oraz udokumentować, że działają zgodnie z właściwymi standardami w swojej codziennej praktyce biznesowej.

Niestety rozwój CSDDD nie został w pełni pozytywnie przyjęty przez rządy niektórych państw członkowskich UE. Do projektu Dyrektywy podczas długiego procesu negocjacji wprowadzono wiele zmian, nawet na ostatnim etapie, na przykład wobec decyzji Niemiec o wstrzymaniu się od głosu i w świetle stanowiska Francji zmierzającego do osłabienia przepisów Dyrektywy, a proponującego usunięcie większości firm spod jej wpływu¹⁰. Argument, który często padał przeciwko tekstowi Dyrektywy, wskazywał, że w konsekwencji nowych przepisów firmy z Unii Europejskiej przestaną być wystarczająco konkurencyjne na rynku globalnym. Ci, którzy podnosili te argumenty, postrzegali rozwój gospodarczy jedynie

⁹ Imogen Foulkes, Swiss parliament defies ECHR on climate women's case, BBC News, 12 czerwca 2024.

¹⁰ Labour minister: Germany to abstain on EU supply chain law vote, Reuters, 6 lutego 2024.



przez pryzmat uzyskiwanego dochodu, nie zwracając wystarczającej uwagi na koszty społeczne i środowiskowe¹¹.

Podobne podejście zaobserwować można również wśród samych korporacji. Dowiadujemy się o nim każdego roku z raportów takich jak „Corporate Human Rights Benchmark Key Findings 2023”, wskazujących, że większość przedsiębiorstw nie spełnia oczekiwań w zakresie ochrony praw człowieka. Brytyjska organizacja Corporate Hu-

man Rights Benchmark, przygotowując raport, korzystała z wiedzy specjalistycznej płynącej z ośrodków analitycznych i inwestorów. Podmioty te przeanalizowały 112 największych spółek publicznych z branży produktów rolnych, odzieży, wydobywczych i produkcji ICT, bazując na 100 wskaźnikach opartych na „Wytocznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka” i innych standardach. Wyniki pokazują, że choć niektóre ankietowane firmy dobrze radzą sobie ze swoimi zadaniami w zakresie

¹¹ Patrz na przykład: Leif Wenar, *Blood Oil, Tyrants, Vilance and the Rules That Run the World*, Oxford University Press, Oxford 2017.



ochrony praw człowieka w działalności biznesowej, to ok. 47% przedsiębiorstw nie wykazało wystarczających dowodów wskazujących, że identyfikują zagrożenia lub dbają o kwestie praw człowieka w swoich łańcuchach dostaw¹².

Tymczasem nasz klimat się zmienia. Przyszłość nasza, naszych dzieci i wnuków stoi pod znakiem zapytania. Wyznaczanie celów i ustalanie zasad walki ze zmianą klimatu to z pewnością wartościowe przedsięwzięcie, ale jednocześnie wymaga od państw, korporacji, ale także wszystkich innych aktorów, w tym lokalnych społeczności, faktycznego podjęcia działań, które doprowadzą do zmiany. Zaangażowanie w dialog i współpracę z troską o środowisko powinno na tej drodze pomóc¹³. Taka współpraca, oparta na chęci wzajemnego słuchania i uczenia się, może umożliwić wymianę doświadczeń i wiedzy. Jej różni uczestnicy nie powinni być traktowani jak intruzi – na przykład wówczas, gdy organizacje społeczeństwa obywatelskiego próbują doradzać rządowi lub przedstawiają propozycję aktu ustawodawczego; kiedy sąd orzeka przeciwko polityce danego kraju albo ponadnarodowa unia polityczna i gospodarcza chce regulować działalność korporacji z krajów, które zrzesza. Opór wobec „współpracy”, jaki zaprezentowały rządy Francji czy Niemiec lub parlament, jak w przypadku Szwajcarii, to tylko część przykładów, które zostały wymienione wcześniej¹⁴.

Mimo pojawiania się tych przeszkód jesteśmy świadkami tworzenia się nowych regulacji prawnych na szczeblu krajowym i regionalnym, stanowiących ważny krok w ewolucji ochrony praw człowieka w działalności biznesowej i przechodzeniu od prawa miękkiego (*soft law*) do prawa twardego (*hard law*). Nowa Dyrektywa w sprawie należytej staranności w zakresie zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw z 24 maja 2024 roku jest dobrym przykładem prawa twardego, które może mieć ogromny wpływ na globalną gospodarkę, ale także na ochronę praw człowieka na świecie. CSDDD może pomóc stworzyć nową rzeczywistość ekonomiczną, ustanawiając prawny obowiązek dla spółek dominujących i zależnych, aby dbały o zapobieganie naruszeniom praw człowieka, ochronę środowiska lub dostęp do środków ochrony prawnej w łańcuchach dostaw. Kluczowym wyznaniem pozostaje, aby państwa wypracowały przepisy prawne nakładające na firmy obowiązek zachowania należytej staranności w zakresie praw człowieka, i aby firmy wdrażały nowe standardy do krajów, gdzie aby obniżyć koszty produkcji, przenoszą swoją działalność, i gdzie częstokroć normy prawne są znacznie mniej wymagające.

Z pewnością będziemy świadkami dalszego przechodzenia od miękkiego podejścia do ochrony prawa człowieka w prowadzeniu działalności gospodarczej do twardego prawa, obligującego państwa i korporacje do działania zgodnie ze standardami praw człowieka nie tylko na gruncie krajowym, lecz także regionalnym i międzynarodowym. Takie regulacje odpowiadają potrzebom czasów i oczekiwaniom obywateli, akcjonariuszy czy konsumentów, którzy domagają się, aby firmy były świadome i prawnie odpowiedzialne za to, co dzieje się w ich łańcuchach dostaw. Stało się jasne, że miękkie prawo przedstawiające zalecenia dotyczące poszanowania praw człowieka w działalności biznesowej lub dobrowolne inicjatywy podejmowane przez przedsiębiorstwa nie wystarczą¹⁵. I chociaż minie jeszcze dużo czasu, zanim globalny biznes wdroży zrównoważone podejście oparte na twardym prawie, charakteryzujące się postawą odpowiedzialności korporacji za interesariuszy i otoczenie, ważne jest, że już teraz widzimy znaczący postęp w poszerzaniu zakresu ochrony praw człowieka. Jesteśmy świadkami pozytywnych zmian prawnych, które pojawiły się w wyniku poszerzającej się świadomości wartości i oczekiwań, by podmioty gospodarcze respektowały te wartości, prowadząc swoją działalność.

Potrzeba kontynuowania prac nad opracowaniem nowych regulacji prawnych dla rządów i przedsiębiorstw, aby zapewnić ochronę praw człowieka i środowiska na poziomie lokalnym i międzynarodowym, nadal istnieje. Wśród dalszych regulacji można wymienić te dotyczące produkcji energii odnawialnej i obniżenia jej kosztów. Proces ten z pewnością wywrze presję na państwa i przedsiębiorstwa publiczne oraz prywatne, które czerpią zyski z produkcji i zużycia paliw kopalnych. Nie będzie to droga łatwa, niemniej jest ona konieczna w świetle zmian klimatycznych. Aby transformacja mogła się dokonać, potrzebujemy współpracy wielu podmiotów; zrozumienia, że różne działania i perspektywy mogą prowadzić do jednego wyniku – poprawy warunków życia dla nas wszystkich.



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

¹² Corporate Human Rights Benchmark, 2023 Key Findings, Apparel, Agricultural Products and Extractives Companies, CHRB Ltd. listopad 2023, s. 19.

¹³ Więcej na ten temat patrz: Marcin Kilanowski, Human rights should be our business, "Economics and Law" 4/2019, s. 468-469.

¹⁴ Jako dodatkowy przykład braku współpracy można podać brak gotowości rządu polskiego do współdziałania z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, patrz: Marcin Kilanowski, Evaluating the Polish NAPs. Lessons for the Future Implementation of UN Guiding Principles on Business and Human Rights, "Business and Human Rights Journal" 9/2024, s. 163-168.

¹⁵ Potrzeba twardego prawa nie jest już kwestionowana tak jak wcześniej. Patrz: Ramona Elisabeta Cirlig, Business and human rights: from soft law to hard law?, "Juridical Tribune", Vol. 6, Issue 2, December 2016, s. 228-246.

Prawda, której nie możemy ignorować i działania, które musimy podjąć dla siebie, naszych dzieci i wnuków

W ciągu XX wieku ludzkość doświadczyła bezprecedensowego wzrostu pod względem dobrobytu, zdrowia, bogactwa i liczby ludności. Światowa populacja wzrosła z 1,6 miliarda w 1900 roku do ponad 6 miliardów w 2000 roku, a ONZ przewiduje, że do 2050 roku wzrośnie do 9,8 miliarda. Paliwa kopalne, węgiel, ropa naftowa i gaz ziemny napędzały nasz postęp w XX wieku. W 1900 roku wyemitowano 2 miliardy ton CO₂. W 1950 roku liczba ta była trzykrotnie wyższa. Dziś jest wyższa dwudziestokrotnie. Według Światowej Organizacji Meteorologicznej (WMO) globalna temperatura powierzchni, utrata lasów tropikalnych, zakwaszenie oceanów, topnienie lodu, stężenie metanu, zużycie energii pierwotnej i zużycie wody gwałtownie wzrosły od 1950 roku i prawie wszystkie z tych parametrów rosną w coraz szybszym tempie z dekady na dekadę.

Od tego czasu to wielkie przyspieszenie działalności człowieka pozostawiło ślad na planecie w glebie, osadach i rdzeniach lodowych. Ludzie wydobywali kopaliny, uprawiali ziemię, łowili ryby, prowadzili hodowlę, budowali, chlorowali, wyrzucali odpady, zagospodarowywali tereny i emitowali zanieczyszczenia, torując sobie w ten sposób drogę naprzód dzięki nowym technologiom i większej populacji. Nasza epoka ma nową nazwę: „antropocen”, zdefiniowany jako „epoka czasu geologicznego, w której działalność człowieka ma dominujący wpływ na środowisko, klimat i ekologię Ziemi”.

Naukowcy przewidzieli, co może się wydarzyć. Ich raporty zostały należycie odnotowane, wywołując szereg reakcji, od aktywizmu i refleksji po obojętność i zaprzeczenie. Chociaż żaden pojedynczy epizod pogodowy nie może być powiązany ze zmianą klimatu, obserwowany wzorzec jest zgodny z przewidywaniami nauki o klimacie i będzie się nasilał wraz ze wzrostem globalnego ocieplenia.

Polityka związana ze zmianami klimatu jest czasem gorąca, a czasem zimna, podobnie jak w przypadku reakcji na unijny Zielony Ład, ale fizyka globalnego ocieplenia się nie zmieniła. Większa emisja gazów cieplarnianych prowadzi do większego globalnego ocieplenia poprzez do-

wanie kolejnej warstwy izolacyjnej w atmosferze, która podobnie jak izolacja budynków zatrzymuje coraz więcej ciepła. Zgodnie z trafnymi przewidywaniami nauki skutkuje to większą częstotliwością i intensywnością ekstremalnych zjawisk pogodowych – powodzi, suszy, ekstremalnych upałów i zimna, potężnych burz, pożarów lasów itp.

Wiemy już, że zmiana klimatu nie jest czymś, co dotyczy drugiej połowy tego stulecia – to dzieje się tu i teraz. W obliczu większej ilości gazów cieplarnianych trafiających do atmosfery i szybszego wzrostu globalnej temperatury niż kiedykolwiek w historii ludzkości, przeprowadzamy bezprecedensowy eksperyment na jednym domu, jaki mamy, naszej planecie.

Ponieważ globalne ocieplenie napędza coraz bardziej ekstremalne zjawiska pogodowe, działa jako czynnik wielokrotniąjący zagrożenia dla naszej różnorodności biologicznej i bezpieczeństwa. Planeta Ziemia znajduje się niebezpiecznie blisko przepaści. Nadszedł czas, w którym naprawdę musimy działać razem. Kluczową kwestią jest nie tylko samo działanie, lecz także działanie wystarczająco szybkie. Szybkość, skala i głębokość wymaganej transformacji, zwłaszcza transformacji energetycznej, są bezprecedensowe. Niesie ona ze sobą wiele wyzwań, ale także niezliczone możliwości¹. Będzie to również wymagało sprawiedliwej transformacji, zarówno w skali lokalnej, jak i globalnej, opartej na zobowiązaniu, by nie pozostawiać nikogo w tyle, a także skoncentrowanej w szczególności na ochronie i pomocy osobom najbardziej narażonym, które w najmniejszym stopniu przyczyniły się do globalnego ocieplenia, ale są najbardziej narażone na cierpienie z tego powodu. Aby doprowadzić do sukcesu, współpraca na każdym szczeblu władzy, zarówno publicznej, jak i prywatnej, musi być centralnym elementem tej transformacji. Koszt działania jest wysoki, lecz koszty bezczynności będą znacznie wyższe.

To, z czym mamy dziś do czynienia w wyniku globalnego ocieplenia, blednie w porównaniu z tym, co prawdopodobnie nadejdzie, jeśli nie podejmiemy wspólnych działań,

¹ Pat Cox jest prezesem trzech przedsiębiorstw sektora MŚP działających w różnych branżach, ale których wspólnym mianownikiem jest skoordynowane działanie na rzecz zrównoważonego rozwoju:

Ecocem, firma produkująca cement niskoemisyjny – www.ecocemglobal.com,

GSF, fundusz inwestycyjny notowany na londyńskiej giełdzie papierów wartościowych, inwestujący w magazynowanie energii w akumulatorach na skalę sieciową – www.gsenenergystoragefund.com,

Supernode, start-up technologiczny opracowujący nowe systemy przesyłu energii elektrycznej – <https://supernode.energy>.

Pełni również funkcję koordynatora unijnego programu transeuropejskiej sieci transportowej TEN-T w korytarzu skandynawsko-śródlądowym, który promuje lepsze połączenia transgraniczne i przejście na kolej – <https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/infrastructure-and-investment/trans-european-transport-network-ten-t/scandinavian-mediterranean-corridor-en>.

jak twierdzą naukowcy, których udokumentowane przewidywania klimatyczne są niepodważalne. Kolejny cykl koniunkturalny i kolejny cykl wyborczy wyznaczają horyzonty czasowe, których tragiczny aspekt polega na tym, że nie obejmują one zarówno kosztów krótkoterminowej obojętności, jak i długoterminowych międzypokoleniowych konsekwencji zaniechania zdecydowanych działań już teraz. Parafrazując deklarację Schumana z 9 maja 1950 roku, stanowiącą dokument założycielski Unii Europejskiej, naszej planety „nie można chronić bez podjęcia twórczych wysiłków na miarę groźących jej niebezpieczeństw”.

Wiele osób uważa, że zrównoważony rozwój jest kwestią globalną, ale obawia się, że wprowadzenie zmian może wykraczać poza ich osobistą sprawczość. Właśnie dlatego zasadnicze znaczenie ma wiodąca rola rządów – jako moralnego czynnika działającego na rzecz zwielokrotnienia wysiłków i mobilizującego do działania – stanowiącego swego rodzaju pomost zamykający lukę między mglistą dobrą wolą a konkretnymi wyborami i działaniami. Musimy jednak również przyznać, że problem ten jest zbyt poważny, aby pozostawić go samym rządóm. To nie jest problem kogoś innego, ale nasz.

Nie jesteśmy biernymi obserwatorami, każdy na swój sposób jest aktorem w tym wielkim dramacie ludzi i planety. Każdy może coś zrobić. „Bardzo szlachetne jest podjęcie obowiązku troski o środowisko poprzez małe codzienne działania” – mówi papież Franciszek. Takie działania obejmują upodmiotowienie zamiast fatalizmu i nadzieję zamiast rozpacz.

Jest to pokorna akceptacja współzależnego losu w świecie przyrody, a nie aroganckie założenie ludzkiej wyjątkowości. Jest to wezwanie do zarządzania, a nie panowania nad naturą.

Matka natura przemawia do nas w coraz groźniejszy i gniewny sposób. W końcu każdy z nas pozostaje całkowicie zależny od hojności tej jednej małej planety, która oferuje nam miejsce na łonie natury. Powinniśmy traktować tę hojność z troską, na jaką zasługuje.

Jesteśmy beneficjentami ludzkiej pomysłowości, ale także spadkobiercami ludzkiej głupoty. To, jak rozegra się ten pojedynek między pomysłowością a szaleństwem, określi dalsze losy naszej planety i nas samych. W trosce o obfitą różnorodność biologiczną, która wzbogaca nasze życie, o ziemię i oceany, które nas żywią i karmią, o nas samych oraz o nasze dzieci i wnuki rozpoczynamy bitwę życia dla dobra ich przyszłości. Nie możemy zawieść.



Pat Cox
Przewodniczący
Parlamentu Europejskiego
w latach 2002-2004

CZWARTY FILAR

Koncentracja na społeczności w obszarze biznesu i praw człowieka

Pomimo rozwoju w obszarze biznesu i praw człowieka w ostatnich latach społeczności wciąż zbyt często są pomijane w kluczowych rozmowach i decyzjach. Społeczności powinny być w stanie domagać się należnego im miejsca przy stole decyzyjnym, ponieważ wiedzą z własnego doświadczenia, co zagraża ich prawom i mogą wnieść istotny wkład do tworzenia ram, procesów i praktyk, które lepiej je chronią. Aby wesprzeć ten proces, stworzyliśmy inicjatywę na rzecz czwartego filaru (*The Fourth Pillar Initiative*), która ma na celu skoncentrowanie się

na społecznościach w obszarze biznesu i praw człowieka. Zasady czwartego filaru obejmują potrzebę wzmocnienia sprawczości społeczności i rozwiązania problemu nierównowagi sił, która osłabia prawa społeczności. Inicjatywa na rzecz czwartego filaru ma na celu pobudzenie – w oparciu o te zasady – dalszych działań i innowacji w dziedzinie biznesu i praw człowieka oraz wymianę dobrych praktyk i narzędzi służących przedsiębiorstwom, państwom, społeczeństwu obywatelskiemu i społecznościom.

PODSTAWOWE ZASADY

Zasada 1

Społeczności i podmioty praw muszą zajmować centralne miejsce we wszystkich istniejących i przyszłych ramach, procesach i praktykach dotyczących biznesu i praw człowieka. Oznacza to uznawanie i wzmocnianie przez państwa, przedsiębiorstwa i inne podmioty sprawczości społeczności i podmiotów praw, eliminowanie nierównowagi sił oraz realizowanie procesów i praktyk, które wzmocniają ochronę praw – a wszystko to w celu zapewnienia pełnej i maksymalnej realizacji wszystkich praw człowieka.

Komentarz

Koncentracja na społecznościach i podmiotach praw w dziedzinie biznesu i praw człowieka obejmuje wszystkie podmioty, które poważnie traktują trzy odrębne, ale wzajemnie powiązane elementy: sprawczość, siłę i realizację praw. „Podmioty praw” to osoby, które są uprawnione do korzystania z praw człowieka, ich wykonywania i egzekwowania. „Społeczności” to grupy podmiotów praw, na które może wpływać lub potencjalnie wpływać – pozytywnie lub negatywnie, bezpośrednio lub pośrednio – działalność gospodarcza. Społeczności i podmioty praw mogą różnić się od organizacji społeczeństwa obywatelskiego i obrońców praw człowieka, ale często są kształtowane i identyfikowane przez wspólne cechy. Zorientowane na społeczność podejście do biznesu i praw człowieka wymaga starannego stosowania definicji „podmiotów praw” i „społeczności” oraz uwzględnienia ich płynności, różnorodności i dynamiki.

Ramy, procesy i praktyki dotyczące biznesu i praw człowieka mogą występować na poziomie lokalnym, krajowym, regionalnym i międzynarodowym. Mogą one również występować w prywatnych obszarach zarządzania, między innymi w działalności operacyjnej przedsiębiorstw i procesach prowadzonych przez społeczności, lub w obszarach zarządzania publicznego, na przykład w działalności organizacji międzyrządowych. „Ramy” obejmują dobrowolne i obowiązkowe normy oraz wszelkiego rodzaju inicjatywy regulacyjne. „Procesy” i „praktyki” należy rozumieć jako wszystkie formalne, nieformalne, doraźne i zinstytucjonalizowane środki podejmowane przez dowolny podmiot. Te procesy i praktyki mogą mieć charakter proceduralny lub merytoryczny (zorientowany na efekty). Ramy, procesy i praktyki dotyczące biznesu i praw człowieka powinny sprawiać, by każdy podmiot przyczyniał się do pełnej i maksymalnej realizacji praw człowieka.

Termin „prawa człowieka” należy rozumieć w szerokim i holistycznym ujęciu, obejmującym wszystkie prawa człowieka, prawa pracownicze, prawa środowiskowe i prawa klimatyczne uznane w krajowych, regionalnych lub międzynarodowych ramach regulacyjnych. W przypadku różnych norm powinna zostać przyjęta lub zastosowana wyższa norma w celu osiągnięcia maksymalnej realizacji praw człowieka. Osiągnięcie maksymalnego stopnia realizacji praw człowieka będzie wymagać nałożenia trójstronnych obowiązków w zakresie poszanowania, ochrony i przestrzegania wszystkich praw człowieka na państwa, przedsiębiorstwa i inne podmioty.

Chociaż wszystkie zasady czwartego filaru mają charakter prospektywny, również istniejące ramy, procesy i praktyki dotyczące biznesu i praw człowieka powinny być interpretowane w przyszłości w świetle tych zasad.

Zasada 2

Zrozumienie płynności, różnorodności i dynamiki w społecznościach musi stanowić część ram zaangażowania, zaś ta różnorodność nie powinna być wykorzystywana przez innych interesariuszy lub decydentów do osłabienia ochrony praw.

Komentarz

Termin „społeczność” obejmuje szeroki wachlarz grup będących podmiotami praw, w tym między innymi pracowników lub grupy określone przez tożsamość ich członków lub usytuowanie geograficzne. Zorientowane na społeczność podejście do biznesu i praw człowieka wymaga starannego stosowania definicji „wspólnoty” oraz uwzględnienia różnorodności i dynamiki, charakteryzujących poszczególne wspólnoty.

Definicja „społeczności” nie zawsze jest jednak jednoznaczna. Społeczności generalnie dzielą się na trzy nakładające się kategorie: społeczności zidentyfikowane na podstawie wspólnych cech, te ze wspólnymi doświadczeniami związanymi z wpływem biznesu na prawa człowieka oraz społeczności oparte na samoorganizacji lub samoidentyfikacji. Społeczność jest często definiowana przez wspólne cechy, takie jak położenie geograficzne, historia lub cechy społeczne bądź tożsamościowe, w tym pochodzenie etniczne, język, rasa, płeć, klasa społeczna, status społeczno-ekonomiczny lub religia. Społeczność może być również powiązana ze szkodą lub wpływem, jakich doświadcza ze strony działalności gospodarczej. Wreszcie społeczność może organizować się z własnej woli poprzez proces samoidentyfikacji lub samoorganizacji. Co ważne, istnieją społeczności i podmioty praw, które uzyskały zwiększoną lub specjalistyczną ochronę na mocy prawa międzynarodowego, takie jak społeczności tubylcze bądź też wrażliwe, zmarginalizowane lub niedostatecznie reprezentowane grupy ludności.

Ponadto społeczności mają płynny i dynamiczny charakter i nie stanowią monolitu. Społeczności mogą różnić się między sobą pod względem poziomu formalnej i nieformalnej organizacji. Niektóre mogą być dość skoncentrowane, podczas gdy inne są bardziej rozproszone. Społeczności są zróżnicowane i powinny być traktowane jako takie; funkcjonujące w społecznościach podgrupy i osoby mogą mieć różne interesy i krzyżujące się tożsamości lub należeć do wielu społeczności. Należy spodziewać się występowania podziałów w społecznościach, przy czym w podejściu zorientowanym na społeczność takie różnice nie będą wykorzystywane.



Zasada 3

Społeczności i podmioty praw mają prawo do realizowania swojej nieodłącznej sprawczości w odniesieniu do działalności gospodarczej, która bezpośrednio lub pośrednio wpływa na ich prawa i życie.

- a. Społeczności i podmioty praw mają prawo do angażowania państw i przedsiębiorstw, w tym poprzez znaczącą partycypację i zarządzanie społecznościowe. Czyniąc to, społeczności i podmioty praw mają prawo do działania na rzecz swoich interesów w oparciu o ramy, procesy i praktyki dotyczące praw człowieka.
- b. Państwa, przedsiębiorstwa i inne podmioty muszą stwarzać i ułatwiać społecznościom i podmiotom praw warunki do korzystania z ich sprawczości oraz powinny uznawać ich wiedzę i wkład. Obejmuje to zapewnienie wystarczających zasobów, eliminowanie barier i przeszkód, które często utrudniają realizację sprawczości, a także powstrzymanie się od praktyk dyskryminacyjnych i działań odwetowych wobec społeczności i podmiotów praw.

Komentarz

Społeczności i podmioty praw mają nieodłączny przymiot sprawczości. Mogą realizować swoją sprawczość poprzez znaczącą partycypację i zarządzanie społecznościowe, z których każde obejmuje posiadanie miejsca przy stole decyzyjnym i wpływanie na efekty oparte na prawach. Znacząca partycypacja wymaga proceduralnych zabezpieczeń zaangażowania społeczności i podmiotów praw, a także możliwości wpływania na decyzje i merytoryczne efekty. Zarządzanie społecznościowe oznacza traktowanie społeczności i podmiotów praw jako dodatkowych podmiotów zarządzania, posiadających zdolność i uprawnienia do kształtowania ram, procesów i praktyk biznesowych i praw człowieka oraz zarządzania nimi. Wszystkie podmioty muszą również zapewnić społecznościom i podmiotom praw możliwość swobodnego i bezpiecznego korzystania ze swojej sprawczości bez zagrożenia zastraszaniem i odwetem. Specyfika punktów widzenia i wiedzy społeczności oraz podmiotów praw może być pomocna w skutecznym rozwiązywaniu problemów związanych z prawami człowieka w biznesie. Mają one doświadczenie z pierwszej ręki w zakresie praktycznych efektów oraz skutków decyzji i działań podejmowanych przez przedsiębiorstwa. Mają również szczególną zdolność artykułowania swoich konkretnych potrzeb i ustalania priorytetów w zakresie praw, którymi są najbardziej zainteresowane. Mają również możliwość przyczynienia się do rozwiązań, które zapewnią pełną realizację ich praw.

Realizacja sprawczości jest ściśle związana z zasadą niedyskryminacji, która leży u podstaw pełnej realizacji wszystkich praw człowieka. Żaden podmiot nie może dyskryminować społeczności i podmiotów praw ze względu na ich rasę, klasę, płeć, seksualność, pochodzenie narodowe, pochodzenie etniczne, kastę, tubylczość, status migranta, religię, niepełnosprawność lub inne aspekty tożsamości. Szczególną uwagę należy zwrócić na wrażliwe lub zmarginalizowane społeczności i podmioty praw, w tym te doświadczające dyskryminacji interseksjonalnej lub objęte podwyższoną ochroną na mocy prawa międzynarodowego, takich jak społeczności tubylcze.

Wszystkie podmioty, w tym państwa, przedsiębiorstwa, społeczeństwo obywatelskie i społeczności, powinny aktywnie stwarzać warunki i ułatwiać społecznościom i podmiotom praw realizację ich sprawczości. Stwarzanie lepszych warunków realizacji sprawczości wiąże się z szeregiem praw, w tym prawem do partycypacji, zrzeszania się, dostępu do informacji, przejrzystości i wolności od działań odwetowych. Wszystkie wymienione cztery podmioty powinny zarówno zająć się istniejącymi barierami i przeszkodami, które uniemożliwiają realizację tych praw, jak i tworzyć korzystne warunki sprzyjające sprawczości społeczności i podmiotów praw, między innymi poprzez doradztwo, szkolenia techniczne, kształtowanie świadomości międzykulturowej, reformy legislacyjne i regulacyjne, niedyskryminację i zapewnienie odpowiednich zasobów.

Wysiłki mające na celu stworzenie i ułatwienie społecznościom i podmiotom praw korzystania z warunków do realizacji sprawczości powinny być konsekwentne i oparte na solidnych zasobach, aby umożliwić im znaczącą partycypację oraz, jeśli tak zdecydują, aktywny udział w zarządzaniu. Nadzór nad wsparciem w postaci zasobów powinien być niezależny od sprawowania kontroli nad przedsiębiorstwem, aby uniknąć konfliktu interesów. Przy zasilaniu zasobami nie powinno również dochodzić do tworzenia zależności lub przeciągania społeczności na swoją stronę.

Zasada 4

Nierównowaga sił, która faworyzuje państwa lub przedsiębiorstwa względem społeczności lub podmiotów praw, osłabia promowanie i ochronę praw człowieka. Znacząca koncentracja na społecznościach i podmiotach praw wymaga eliminowania nierównowagi sił, w tym nierównowagi wynikającej z systemowych lub strukturalnych nierówności i barier. Wszystkie podmioty, a w szczególności państwa i przedsiębiorstwa jako główni beneficjenci istniejącej nierównowagi sił, muszą pracować nad stworzeniem warunków do promowania bardziej sprawiedliwych i równych szans. .

Komentarz

Istniejące struktury władzy i procesy decyzyjne często odzwierciedlają nierówny podział sił między społecznościami i podmiotami praw, przedsiębiorstwami i państwami. Taka nierównowaga sił często dewaluuje wiedzę i wkład społeczności, negatywnie wpływa na aktywność społeczności i podmioty praw oraz ich zaangażowanie w sprawy przedsiębiorstw i państw, a także może utrudniać ochronę i promowanie praw społeczności i podmiotów praw. Zbyt często niesprawiedliwe struktury władzy i nierównowaga sił faworyzują państwa lub przedsiębiorstwa względem społeczności lub podmiotów praw i mogą dodatkowo pogłębiać szkody, utrudniać przeprowadzanie analiz należytej staranności i działań prewencyjnych, podważać procesy naprawcze i utrudniać maksymalną realizację praw.

Wszystkie podmioty, a zwłaszcza państwa i przedsiębiorstwa, muszą aktywnie łagodzić i eliminować nierównowagę sił, która hamuje pełną realizację praw społeczności i podmiotów praw. Podmioty powinny podjąć konkretne i aktywne kroki, aby zaprosić społeczności i podmioty praw do stołu decyzyjnego, zapewnić uczciwe i sprawiedliwe zasady uczestnictwa przy tym stole oraz podejmować istotne, ciągłe wysiłki na rzecz identyfikacji, analizy i eliminowania zjawisk nierównowagi w danym ekosystemie.

Zasada 5

Działalność gospodarcza powinna wspierać i maksymalizować realizację praw społeczności i podmiotów praw. Działalność gospodarcza nie powinna szkodzić. Działalność gospodarcza powinna prowadzić do znaczących, opartych na prawach efektów dla społeczności i podmiotów praw.

Komentarz

Działalność gospodarcza stawiająca w centrum uwagi społeczności i podmioty praw powinna wspierać i maksymalizować realizację ich praw. Wszystkie podmioty, w tym państwa, przedsiębiorstwa, społeczeństwo obywatelskie i społeczności, powinny podchodzić do działalności gospodarczej z myślą o tym celu. Państwa i przedsiębiorstwa nie mogą skupiać się tylko na szkodach i negatywnych skutkach działalności gospodarczej, które wiążą się z obowiązkami i zobowiązaniami. Powinny one również wykorzystywać swoją znaczącą siłę w obszarze działalności gospodarczej w celu promowania praw człowieka, co obejmuje podejmowanie aktywnych kroków w celu ochrony i wykonywania praw, aby sprostać pozytywnym obowiązkom i zobowiązaniom.

Poszanowanie praw społeczności i podmiotów praw wymaga, aby działalność gospodarcza przede wszystkim nie wyrządzała szkody. Niewyrządzanie szkody wymaga przewidywania i unikania szkód, które mogą naruszać lub osłabiać proceduralne i materialne prawa społeczności i podmiotów praw. Z perspektywy społeczności i podmiotów praw nie wystarczy, aby państwa i przedsiębiorstwa jedynie łagodziły szkody lub zapewniały zadośćuczynienie po fakcie. Analiza należytej staranności uwzględniająca zasadę „nie szkodzić”, powinna obejmować coś więcej niż środki łagodzące i zadośćuczynienia. Szkody wynikające z działalności gospodarczej nie powinny być nieuniknione, a w pewnych okolicznościach, w których stwierdzono szczególnie poważne naruszenia praw, niektóre rodzaje działalności gospodarczej nie powinny być kontynuowane.

Działalność gospodarcza może wiązać się z szeregiem materialnych i proceduralnych praw człowieka. Podejście do ochrony praw zasadniczo zorientowane na procesy jest niewystarczające. Maksymalna realizacja praw społeczności

i podmiotów praw wymaga spojrzenia poza środki procedury stosowanej w celu ochrony praw. Wszystkie podmioty powinny również dążyć do osiągnięcia znaczących celów, które zagwarantują społecznościom i podmiotom praw uzyskiwanie efektów opartych na prawach. Efekty oparte na prawach dostrzegalnie chronią lub promują jedno lub więcej praw człowieka. Państwa i przedsiębiorstwa mogą wspierać osiąganie efektów opartych na prawach poprzez aktywne dzielenie się korzyściami uzyskiwanymi z działalności gospodarczej ze społecznościami i podmiotami praw.

ZASADY OPERACYJNE

Zasada 6

Aby promować sprawczość, niwelować nierównowagę sił i w pełni realizować prawa, wszystkie podmioty, a zwłaszcza państwa i przedsiębiorstwa, muszą uwzględnić poniższe procesy i praktyki w ocenie i realizacji swojej roli w danym ekosystemie.

- a. Społeczności i podmioty praw muszą mieć należne miejsce przy stole przy podejmowaniu krytycznych decyzji.
- b. Wszyscy biorący udział w podejmowaniu decyzji muszą mieć równe szanse oparte na sprawiedliwych zasadach uczestnictwa.
- c. Należy przeprowadzić ocenę wpływu nierównowagi sił w celu zidentyfikowania, oceny i usunięcia nierównowagi sił.

Komentarz

W celu zapewnienia pełnej realizacji praw, społeczności i podmioty praw muszą mieć należne miejsce przy stole przy podejmowaniu krytycznych decyzji. Samo posiadanie miejsca przy stole decyzyjnym nie rozwiąże problemu nierównowagi sił, jeśli społeczności i podmioty praw będą mieć mniejszą siłę w stosunku do innych podmiotów. Uwzględnienie relatywnych pozycji pod względem posiadanej siły i władzy w celu stworzenia bardziej wyrównanych szans ma zatem kluczowe znaczenie dla zapewnienia społecznościom i podmiotom praw pełniejszej partycypacji z bardziej sprawiedliwej pozycji, zwiększając prawdopodobieństwo osiągnięcia efektów opartych na prawach.

W zależności od kontekstu miejsce przy stole może przybierać różne formy, jak choćby bezpośrednie prowadzenie negocjacji przez społeczności z przedsiębiorstwami i państwami. Przysłowiowy „stół” może również obejmować referenda i inne fora lub mechanizmy decyzyjne. Niezależnie od tego, jaką formę przybierze ten stół, ów proces musi zapewniać włączające praktyki i zróżnicowaną reprezentację bezpośrednio odzwierciedlającą strukturę interesariuszy w ekosystemie.

Państwa pochodzenia, państwa przyjmujące, przedsiębiorstwa i inne podmioty, w tym społeczeństwo obywatelskie i społeczność międzynarodowa, mają wspólne, choć zróżnicowane obowiązki, które nakładają się na siebie i powinny się wzajemnie wzmacniać w celu promowania i ochrony praw społeczności. Mandat i zdolność do podjęcia tych obowiązków często zależą od władzy formalnej i faktycznej, jaką każdy podmiot posiada w danym systemie. Różne ekosystemy mogą zmieniać rozkład sił między podmiotami państwowymi, biznesowymi i społecznymi, wymagając odpowiedniej zmiany ról i obowiązków. W układzie zorientowanym na społeczność podmioty nie mogą powoływać się na nieprzestrzeganie zasad przez inny podmiot, aby usprawiedliwić własną beczynność lub unikać obowiązków wynikających z posiadanych praw. Mogą występować znaczne różnice pod względem relatywnej siły państwa w stosunku do przedsiębiorstwa lub może wręcz dojść do odwrócenia układu sił w niektórych sytuacjach. W rzeczywistości, w obszarach charakteryzujących się słabymi rządami, przedsiębiorstwa i społeczności mogą mieć większą faktyczną kontrolę i władzę w stosunku do nieobecnego państwa; taka sytuacja powinna powodować przesunięcie odpowiedzialności za ochronę praw na istniejące podmioty posiadające faktyczną władzę i kontrolę. Krótko mówiąc, z faktyczną władzą powinna wiązać się odpowiednia odpowiedzialność.

Oceny wpływu nierównowagi sił pozwolą wyjaśnić stan podziału władzy w ekosystemie i przyczynią się do stworzenia bardziej sprawiedliwej struktury zapewniającej maksymalizację praw społeczności i podmiotów praw. Oceny powinny uwzględniać relatywną siłę różnych podmiotów oraz ich formalną i faktyczną skuteczną władzę w danym ekosystemie. Dysproporcje pod względem posiadanych zasobów, informacji, dostępności specjalistycznej wiedzy oraz korzyści finansowych i politycznych przyczyniają się do nierównowagi sił. Każdy rodzaj dysproporcji sił powinien zostać dokładnie oceniony poprzez ocenę wpływu nierównowagi sił; ocena, która mogłaby zostać włączona do oceny wpływu na prawa człowieka, powinna obejmować polityki i zalecenia mające na celu eliminowanie dysproporcji, zwłaszcza tych najpoważniejszych.

Zasada 7

Społeczności i podmioty praw mają prawo do znaczącej partycypacji w podejmowaniu decyzji i działaniach związanych z ramami, procesami i praktykami dotyczącymi biznesu i praw człowieka, mającymi bezpośredni lub pośredni wpływ na ich życie. Znacząca partycypacja wymaga posiadania solidnych praw i zabezpieczeń proceduralnych, a także możliwości wpływania na decyzje, praktyki i merytoryczne efekty.

- a. Państwa i przedsiębiorstwa muszą zapewnić znaczącą partycypację poprzez szereg praw, w tym między innymi prawo do informacji, zgromadzeń i zrzeszania się.
- b. Znacząca partycypacja wymaga również umożliwienia społecznościom i podmiotom praw, w tym obrońcom praw człowieka, korzystanie ze swoich praw bez zagrożenia zastraszaniem lub odwetem.

Komentarz

Prawo do partycypacji jest dobrze ugruntowane i ściśle powiązane z umową społeczną oraz społecznym przyzwoleniem na działanie. Znacząca partycypacja wiąże się z szeregiem dalszych praw, w tym dostępu do informacji, przejrzystości i wolności od działań odwetowych. Partycypacja społeczności i podmiotów praw pomaga informować wszystkie podmioty o potencjalnych skutkach i ma kluczowe znaczenie dla pełnej realizacji praw człowieka. Dobrze przeprowadzona partycypacja wzmacnia rolę społeczności i podmiotów praw oraz poprawia efekty w zakresie praw. Partycypacja społeczności i podmiotów praw obejmuje kilka możliwych poziomów zaangażowania. Odpowiedni poziom partycypacji zależy od kontekstu i społeczności, ale musi obejmować co najmniej znaczące konsultacje. W wielu kontekstach termin „konsultacje” kojarzony jest z procesami polegającymi niejako na odhaczaniu pól wyboru i nie koncentruje się odpowiednio na społecznościach i podmiotach praw. Pojęcia „znaczące zaangażowanie” czy „znacząca partycypacja” pojawiły się z myślą o określeniu bardziej zdecydowanego podejścia, zaś „zarządzanie społecznościowe” oznacza jeszcze głębszy poziom partycypacji społeczności i podmiotów praw. W związku z tym istnieje szereg wariantów partycypacji w podejmowaniu decyzji, od konsultacji po udzielenie pełnej zgody.

Znacząca partycypacja ma wymiar proceduralny, merytoryczny i polityczny. Partycypacja, która jest zorientowana wyłącznie na procesy i nie prowadzi do żadnych merytorycznych efektów opartych na prawach, powinna być potrzągnięta sceptycznie, ponieważ rodzi widmo zwykłego „odhaczania pól”. Ostatecznie społeczności i podmioty praw muszą mieć odpowiednią siłę, by móc praktycznie wpływać na decyzje, działania, procesy i praktyki przedsiębiorstw i państw związane z ich prawami. Wykorzystanie tej siły wymaga istnienia solidnego i głębokiego procesu znaczącej partycypacji. Niektóre okoliczności mogą wymagać, aby społeczności i podmioty praw byli reprezentowani w procesach decyzyjnych, podczas gdy inne okoliczności mogą wymagać uzyskania ich pełnej zgody przed rozpoczęciem działalności gospodarczej. Znacząca partycypacja wymaga również, aby społeczności i podmioty praw miały zdolność samoorganizacji. Społeczności i podmioty praw muszą również mieć zdolność proponowania alternatywnych działań biznesowych, które nie będą miały negatywnego wpływu na ich prawa. Badania partycypacyjne oparte na społeczności lub metodyki działania, które włączają społeczności i podmioty praw w procesy uczestnictwa, wskazują jedną z dróg prowadzących do uzyskania znaczącej partycypacji.

Wszelkie ramy partycypacji powinny również dokładnie uwzględniać reprezentację, biorąc pod uwagę fakt, że społeczności są różnorodne, dynamiczne i niejednolite. Ramy partycypacji nie powinny dopuszczać do odtwarzania lub

pogłębiania istniejących nierówności sił w społecznościach lub między nimi, zamiast tego wykorzystując włączające, intersekcjonalne podejścia, które uwzględniają i doceniają różne perspektywy, koncentrują się na zmarginalizowanych grupach w społecznościach i obejmują różnorodne mechanizmy gromadzenia efektów zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego wkładu. Wykorzystywanie podziałów wewnątrz społeczności lub między nimi poprzez celowe dobieranie reprezentacji określonego rodzaju podważa procesy partycypacyjne. Gdy reprezentacja ma charakter inkluzywny, a partycypacja jest solidna, zwiększa się legitymacja polityczna i społeczna dla danej działalności gospodarczej.

Znacząca partycypacja jest często nieuchwytna i wymaga zaangażowania specjalnych i trwałych zasobów, aby zapewnić odpowiednie informowanie i wsparcie społeczności i podmiotów praw celem umożliwienia im mocnego zaangażowania się w kształtowanie procesów i efektów. Należy wyjść od stwierdzenia, że każdy proces partycypacyjny powinien być zrozumiały i dostępny. Dostępność ta często wiąże się ze wsparciem doradczym (w tym językowym, naukowym, technicznym, biznesowym, finansowym, prawnym, negocjacyjnym i międzykulturowym), a także finansowym. Dostępne systemy partycypacyjne uwzględniają również kwestie związane z harmonogramem i obciążeniem czasowym społeczności i podmiotów praw. We wszystkich przypadkach konieczna jest przejrzystość i jasność, aby społeczności i podmioty praw były informowane o tym, jaki rodzaj partycypacji – na przykład konsultacje, reprezentacja lub udzielenie zgody – ma miejsce. Wszyscy interesariusze powinni również mieć jasność co do tego, kto ma uprawnienia decyzyjne i jakich dokładnie decyzji uprawnienia te dotyczą. Państwa i przedsiębiorstwa powinny zapewnić społecznościom i podmiotom praw przystępne informacje na temat proponowanych i alternatywnych działań biznesowych w ich własnych językach, w tym na przykład wskazanie firm w łańcuchach dostaw, które mają na nie wpływ lub w ramach których funkcjonują, oraz odpowiednie polityki, badania i oceny wpływu. Analiza dyskryminacji, w tym wpływu intersekcjonalnego, powinna być również rutynową częścią rozważań dotyczących partycypacji. Państwa i przedsiębiorstwa powinny priorytetowo traktować współpracę ze społecznościami i podmiotami praw, które mogą odczuwać poważniejsze rzeczywiste lub potencjalne szkody lub skutki, a także tymi, które mają bardziej bezpośredni lub bliższy związek z działalnością gospodarczą. Niektórym grupom, w tym tubylczym lub zagrożonym bądź marginalizowanym w przeszłości lub obecnie, należy poświęcić większą uwagę i podjąć specjalne wysiłki w celu włączenia ich w procesy partycypacyjne. Proces udzielania dobrowolnej, wcześniejszej i świadomej zgody przewiduje model operacyjny ochrony interesów rdzennej ludności i może być również istotny dla społeczności innych niż rdzenne.

Prawo społeczności i podmiotów praw do partycypacji obejmuje prawo do bycia wolnym od zastraszania i działań odwetowych, również w przypadku sprzeciwu wobec działań związanych z biznesem, które uważają za szkodliwe. Szczególną ochroną i opieką należy objąć ocalałych, świadków, sygnalistów, adwokatów i innych obrońców praw człowieka. Społeczności i podmioty praw mogą być szczególnie pozbawione poczucia bezpieczeństwa ze względu na swoją ograniczoną siłę w stosunku do przedsiębiorstw, państw i innych podmiotów zaangażowanych w działalność gospodarczą. Aby rozwiać te obawy, ocena wpływu nierównowagi sił może dostarczyć informacji na temat odpowiedniego procesu partycypacji i możliwych zagrożeń dla społeczności i podmiotów praw. Państwa i przedsiębiorstwa mają obowiązek chronić obrońców praw człowieka i zapobiegać atakom na społeczności i podmioty praw, w tym poprzez analizy należytej staranności oraz inne polityki i praktyki. Na państwach spoczywają obowiązki w zakresie ochrony tych samych podmiotów, w tym ich prawa do życia i humanitarnego traktowania; takie obowiązki są szczególnie ważne, gdy istnieją konkretne zagrożenia lub ukształtowane schematy zastraszania lub przemocy.



Zasada 8

Zarządzanie społecznościowe jest kluczowym elementem w ekosystemie kształtowania i zapewniania pełnej i maksymalnej realizacji praw człowieka. Takie zarządzanie może wiązać się z posiadaniem przez społeczności i podmioty praw władzy lub współwładzy decyzyjnej, uprawnień do projektowania lub współprojektowania lub obowiązku zarządzania lub współzarządzania ramami, procesami i praktykami biznesowymi oraz dotyczącymi praw człowieka.

Komentarz

Niekiedy społeczności i podmioty praw mogą być nieodłącznymi uczestnikami zarządzania biznesem i prawami człowieka. Społeczności i podmioty praw mogą i powinny być postrzegane w pewnych okolicznościach jako więcej niż zwykli beneficjenci ochrony praw. Angażowanie społeczności i podmiotów praw w projektowanie rozwiązań w zakresie zarządzania pomaga wykorzystać ich wiedzę i spostrzeżenia, uwzględnić ich interesy i perspektywy, a przy tworzeniu lub przekształcaniu polityk i przepisów wzmacnia legitymację systemu zarządzania jako całości.

Realizacja sprawczości wiąże się z możliwością zaangażowania społeczności i podmiotów praw w zarządzanie ramami, procesami i praktykami w obszarze biznesu i praw człowieka. Włączenie społeczności i podmiotów praw w zarządzanie może wiązać się z projektowaniem lub współprojektowaniem systemów, co może obejmować ustalanie zasad, parametrów i polityk, które porządkują zarządzanie i nadzór nad określonym kontekstem, w tym mechanizmami i procesami zapewniającymi odpowiedzialność, przejrzystość, partycypację i inkluzywność.

Zarządzanie społecznościowe może również obejmować zarządzanie lub współzarządzanie mechanizmami i systemami zarządzania oraz ich wdrażanie i egzekwowanie. Ponadto zarządzanie społecznościowe może obejmować społeczności i podmioty praw, które posiadają władzę lub współwładzę decyzyjną w zakresie wprowadzenia danego systemu lub administrowania nim.

Systemy zarządzania mogą mieć charakter państwowy, prywatny lub hybrydowy. W niektórych przypadkach właściwe może być współtworzenie systemu zarządzania przez społeczności i podmioty praw lub ich współpraca w tym zakresie z innymi interesariuszami, w tym społeczeństwem obywatelskim, biznesem i państwami. W innych przypadkach system zarządzania może być tworzony przez społeczność lub pod jej kierunkiem, co może być właściwe w różnych kontekstach. Mogą one obejmować oceny wpływu przeprowadzane pod kierunkiem społeczności, mechanizmy składania skarg tworzone przez społeczność lub spółdzielnie kierowane przez pracowników i będące ich własnością, w których podmiot praw jest jednocześnie głównym podmiotem zarządzającym. Ponadto w niektórych sytuacjach zarządzanie społecznościowe jest ściśle związane ze zwyczajowymi lub rdzennymi tradycjami prawnymi lub systemami politycznymi, które funkcjonują równoległe z biznesowymi lub państwowymi systemami zarządzania, co może prowadzić do konieczności pogodzenia ze sobą lub stworzenia hybrydowych rozwiązań właściwych dla danego kontekstu.

Role zarządcze mogą być szczególnie istotne w przypadku społeczności i podmiotów praw, gdy państwo jest nieobecne, a przedsiębiorstwom i społecznościom pozostaje samoregulacja i niezależne zarządzanie tym stanem rzeczy. W sytuacjach, w których państwo nie chce lub nie jest w stanie stworzyć lub wyegzekwować solidnego systemu zarządzania w celu ochrony praw społeczności i podmiotów praw, wzrasta potrzeba, aby społeczności i podmioty praw były podmiotami zarządzającymi. Poleganie biznesu wyłącznie na samoregulacji jest niewystarczające i nie powinien on być wyłącznym podmiotem zarządzającym w tych prywatnych obszarach zarządzania.

Zarządzanie społecznościowe nie może nadmiernie obciążać społeczności ani mieć charakteru eksploatacyjnego i zawsze powinno być powiązane z chęcią społeczności i podmiotów praw do realizacji swojej sprawczości. Społeczności i podmioty praw powinny mieć dostęp do niezbędnych informacji, aby móc podejmować świadome decyzje o wzięciu na siebie roli podmiotów zarządzających, zważywszy, że zarządzanie obejmuje przyjęcie dodatkowych obowiązków. Podczas gdy społeczności i podmioty praw mają do odegrania w pewnych okolicznościach rolę jako podmioty zarządzające, państwa i przedsiębiorstwa nie powinny rezygnować ze swoich zobowiązań w obszarze praw człowieka. Co ważne, zarządzanie społecznościowe nie oznacza, że państwa i przedsiębiorstwa mogą przenieść swoje obowiązki w zakresie ochrony i promowania praw człowieka na społeczności i podmioty praw, zwłaszcza grupy

marginalizowane, które doświadczyły nieproporcjonalnie dużych skutków i szkód. Państwa i przedsiębiorstwa muszą raczej nadal wywiązywać się ze swoich zobowiązań w zakresie praw człowieka, w tym poprzez przeprowadzanie prewencyjnych analiz należytej staranności i zapewnianie zadośćuczynienia za szkody.

Zasada 9

Przedsiębiorstwa powinny dzielić się korzyściami czerpanymi z działalności gospodarczej ze społecznościami i podmiotami praw, których zasoby (ludzkie, naturalne lub inne) są wykorzystywane w tej działalności gospodarczej.

- a. Podział korzyści powinien wspierać i zapewniać uzyskiwanie przez zainteresowane społeczności i podmioty praw efektów opartych na prawach oraz eliminować zjawiska nierówności i niesprawiedliwości, zwłaszcza w ich najpoważniejszych formach.
- b. Społeczności i podmioty praw prowadzące działalność gospodarczą mają również prawo do wolności od opartych na wyzysku modeli gospodarczych i działań, które ograniczają ochronę praw, w tym tych, które pogłębiają najpoważniejsze nierówności.

Komentarz

Modele gospodarcze powinny obejmować rozwiązania dotyczące podziału korzyści w celu zapewnienia maksymalnej realizacji praw człowieka. Bez takich rozwiązań działalność gospodarcza może zbyt często powodować lub nasilać zjawiska nierówności i niesprawiedliwości ekonomicznej. Poważne i utrzymujące się zjawiska nierówności i niesprawiedliwości ekonomicznej wiążą się z szeregiem praw człowieka, w tym z prawem do wolności od skrajnego ubóstwa. Poważne zjawiska nierówności i nieprawidłowości ekonomicznej mogą również znacznie ograniczyć, zahamować lub całkowicie uniemożliwić korzystanie z praw człowieka, w tym praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych. Podział korzyści pomaga promować sprawiedliwość ekonomiczną i naprawić skutki przeszłej lub obecnej niesprawiedliwości ekonomicznej, w tym nierówności majątkowych i dochodowych oraz nierówności systemowych doświadczanych przez wiele społeczności i podmiotów praw. Niezależnie od kwestii nierówności i niesprawiedliwości, zasoby zapewniane przez społeczności i podmioty praw są w wielu okolicznościach niezbędne dla powodzenia działalności gospodarczej w generowaniu korzyści ekonomicznych. Ponieważ działalność gospodarcza powinna rozwijać i maksymalizować realizację praw społeczności i podmiotów praw, rozwiązania dotyczące podziału korzyści stanowią zwrot z zasobów wniesionych przez społeczności i podmioty praw do działalności gospodarczej i wszelkie wynikające z niej korzyści ekonomiczne. Takie zasoby społeczności mogą obejmować siłę roboczą, ziemię i inne zasoby naturalne lub wiedzę i własność intelektualną.

Modele podziału korzyści wynikają również z założenia, że działalność gospodarcza nie powinna wyrządzać szkód ani ograniczać praw społeczności i podmiotów praw, zwłaszcza tych, na które ta działalność wywiera najbardziej bezpośredni wpływ. W związku z tym społeczności i podmioty praw powinny mieć możliwość korzystania z rozwiązań dotyczących podziału korzyści, które łagodzą szkody i promują prawa. W żadnym wypadku przedsiębiorstwa i państwa nie mogą wykorzystywać rozwiązań w zakresie podziału korzyści do usprawiedliwiania praktyk biznesowych, które skutkują najpoważniejszymi formami naruszeń praw lub wywołują skutki regresywne, takie jak współczesne formy niewolnictwa lub przyczynianie się do skrajnego ubóstwa.

Podział korzyści dotyczy pełnego zakresu działalności biznesowej i przybiera różne formy. Podział korzyści wymaga co najmniej uzyskiwania przez społeczności i podmioty praw pewnych korzyści (finansowych lub niefinansowych) wynikających z danej działalności gospodarczej. Na przykład w przemyśle wydobywczym majątek uzyskiwany z obrotu wydobywanymi zasobami może być dzielony ze społecznościami, między innymi poprzez umowy o podziale korzyści (ang. impact benefit agreements). Modele podziału korzyści mogą również obejmować sposób ich podziału poprzez łańcuchy dostaw, zaś w niektórych okolicznościach podział korzyści może kompensować negatywne skutki, takie jak szkody dla środowiska. W firmach opierających się na sile roboczej podział korzyści może obejmować płace zapewniające co najmniej minimum egzystencji, świadczenia niepieniężne, udziały kapitałowe, rozwiązania własnościowe lub podział zysków z pracownikami, z których wszystkie mogą promować bezpieczeństwo ekonomiczne społeczności i podmiotów praw.

Przedsiębiorstwa i państwa mają obowiązek uwzględniać i eliminować nierówności, do których przyczynia się ich działalność gospodarcza. Im bardziej działalność firmy wpływa na społeczności i podmioty praw, tym bardziej konieczne stają się rozwiązania dotyczące podziału korzyści i tym ważniejsze jest, aby odpowiednie porozumienia zapewniały przenoszenie korzyści bezpośrednio na zainteresowaną społeczność i podmioty praw. Zważywszy na wybory, których należy dokonać w zakresie alokacji zasobów i korzyści, społeczności i podmioty praw powinny mieć możliwość znaczącego udziału w projektowaniu i wdrażaniu modeli podziału korzyści. Ponadto, ponieważ modele podziału korzyści mogą pomóc w zapewnieniu maksymalnej realizacji praw człowieka, państwa powinny wdrażać polityki, które zachęcają lub upoważniają do wprowadzania takich rozwiązań, między innymi poprzez przepisy podatkowe i inne regulacje.



Zasada 10

Niedyskryminacja musi być częścią wszystkich ram, procesów i praktyk dotyczących biznesu i praw człowieka. Aby zapewnić maksymalną realizację praw społeczności i podmiotów praw, państwa, przedsiębiorstwa i inne podmioty powinny zapewnić zwiększoną ochronę słabszych i zmarginalizowanych grup, a szczególną uwagę należy zwrócić na intersekcjonalny charakter dyskryminacji i ucisku.

Komentarz

Niedyskryminacja jest fundamentalną zasadą praw człowieka, a historia i doświadczenie pokazują, że szczególnie wrażliwe i zmarginalizowane społeczności i podmioty praw wymagają dodatkowej ochrony praw, jak również wspólnych wysiłków na rzecz budowania i promowania ich siły i sprawczości w obszarze biznesu i praw człowieka. Społeczności i podmioty praw nie powinny być dyskryminowane ze względu na swoją tożsamość. Może ona obejmować rasę, klasę, płeć, seksualność, pochodzenie narodowe, status migranta, religię, niepełnosprawność, tubylczość, kastę, pochodzenie etniczne, wiek, status społeczno-ekonomiczny lub pozycję geopolityczną.

Podejście intersekcjonalne do biznesu i praw człowieka uznaje wzajemnie powiązany charakter źródeł tożsamości i dyskryminacji. Krzyżujące się tożsamości mogą być źródłem dumy i siły, ale także podstawą do pogłębiania dyskryminacji słabszych lub zmarginalizowanych społeczności i podmiotów praw. Dyskryminacja intersekcjonalna ma miejsce, gdy liczne zmarginalizowane tożsamości społeczności lub podmioty praw łączą się, pogłębiając zjawiska ucisku, dyskryminacji i podporządkowania. Intersekcjonalność jest zakorzeniona w uznaniu, że wzajemnie wzmacniające się ramy, procesy i praktyki muszą być rozpatrywane jednocześnie w celu zapewnienia ochrony i wzmocnienia pozycji marginalizowanych społeczności i podmiotów praw. Co więcej, podejście to zakłada, że eliminowanie tych skumulowanych zjawisk o charakterze opresyjnym jest korzystne zarówno dla konkretnych zmarginalizowanych społeczności i podmiotów praw, jak i dla społeczeństwa jako całości. Zwalczanie dyskryminacji intersekcjonalnej stwarza również możliwość zmiany paradygmatów i holistycznego podejścia do kwestii praw człowieka.

Przyjęcie podejścia intersekcjonalnego jest konieczne, aby eliminować nierównowagę sił i zapewnić pełną realizację praw człowieka. Państwa, przedsiębiorstwa i inne podmioty powinny włączyć inkluzywne, niedyskryminacyjne i intersekcjonalne praktyki do wszystkich aspektów działalności gospodarczej. Gdy w grę wchodzi szczególnie wrażliwe lub zmarginalizowane społeczności lub w przypadku stwierdzenia występowania dyskryminacji intersekcjonalnej, państwa, przedsiębiorstwa i inne podmioty powinny przeprowadzić dogłębną analizę należytej staranności w celu zwalczania, zmiany oraz likwidacji systemowej i intersekcjonalnej nierównowagi sił. Podmioty te powinny również stworzyć zaawansowane plany partycypacyjne i zabezpieczenia, aby zapewnić marginalizowanym społecznościom i podmiotom praw możliwość partycypowania w znaczący sposób, uwzględniający ich różnorodne, krzyżujące się tożsamości. Podobne zintensyfikowane procesy powinny być wdrażane w strefach konfliktów, słabych rządów i innych obszarach, gdzie społeczności i podmioty praw mogą być najbardziej wrażliwe i najsłabsze. We wszystkich ramach, procesach i praktykach państwa, przedsiębiorstwa i inne podmioty powinny unikać tokenizmu, który nie zapewnia znaczącego włączenia wrażliwych lub zmarginalizowanych społeczności bądź podmiotów praw i który może spowodować pogłębienie ich alienacji. W związku z tym państwa, przedsiębiorstwa i inne podmioty powinny zachęcać do stwarzania i priorytetowo traktować możliwości obejmowania ról i stanowisk kierowniczych przez przedstawicieli zmarginalizowanych grup.





Zasada 11

Obowiązkiem przedsiębiorstw jest zapobieganie szkodom wynikającym z ich działalności gospodarczej. Wiąże się to z przeprowadzaniem niezbędnych ocen wpływu i analiz należytej staranności, podejmowaniem środków w celu zapobiegania lub ograniczania zidentyfikowanego ryzyka oraz niepodejmowaniem działań biznesowych, które stwarzają ryzyko, któremu nie można odpowiednio zapobiec lub je ograniczyć.

Komentarz

Przedsiębiorstwa mają obowiązek przewidywać szkody skutkujące naruszeniem praw i zapobiegać im oraz nie mogą ograniczać się do samego zadośćuczynienia po fakcie. Podczas gdy pełne zadośćuczynienie obejmuje gwarancje niepowtórzenia się szkód, to przede wszystkim niedopuszczanie do ich powstania najskuteczniej zapewnia pełną realizację praw człowieka. Przyjmując takie podejście prewencyjne, przedsiębiorstwa powinny przeprowadzić analizę należytej staranności, która obejmuje dokonanie niezbędnych ocen wpływu, takich jak oceny wpływu na prawa człowieka i środowisko oraz oceny wpływu nierównowagi sił. W oparciu o bieżącą analizę należytej staranności firmy powinny stosować odpowiednie środki w celu przeciwdziałania zidentyfikowanym zagrożeniom przed podjęciem jakiegokolwiek nowej działalności gospodarczej.

W przypadku zidentyfikowania potencjalnych zagrożeń dla praw człowieka podstawową reakcją powinno być zapobieganie; łagodzenie skutków jest właściwe tylko wtedy, gdy zapobieganie nie jest możliwe. W niektórych okolicznościach oszacowanie dotkliwości szkody może sprawiać, że pewne działania biznesowe nie powinny zostać rozpoczęte lub powinny zostać wstrzymane. W sytuacjach, w których istnieje ryzyko poważnych, niemożliwych do naprawienia lub nieodwracalnych szkód, kontynuowanie działalności gospodarczej i ograniczenie się do zapewnienia zadośćuczynienia po fakcie jest niewystarczające z perspektywy maksymalizacji praw. W takich okolicznościach należy zachować szczególną ostrożność, aby zapewnić większy udział społeczności i podmiotów praw w określaniu, czy dana działalność gospodarcza powinna być kontynuowana.

Ogólnie rzecz biorąc, państwa mają obowiązek ustanowienia systemów zapobiegania szkodom związanym z działalnością gospodarczą poprzez ustawodawstwo i systemy regulacyjne, zamówienia publiczne i inne rodzaje wsparcia gospodarczego, a także poprzez politykę i praktyki przedsiębiorstw państwowych. Ramy, procesy i praktyki dotyczące biznesu i praw człowieka, niezależnie od tego, czy są podejmowane przez podmioty publiczne czy prywatne, powinny w pewnych okolicznościach wymagać szczególnej analizy należytej staranności i oceny. Należą do nich strefy konfliktów i słabych rządów, sytuacje, w których zidentyfikowano poważne ryzyko, oraz działalność biznesowa dotycząca społeczności i podmiotów praw podlegających podwyższonej lub specjalistycznej ochronie, takich jak społeczności tubylcze lub osoby narażone na szkody o charakterze interseksyjnym.

Przedsiębiorstwa mają często motywację do rozważenia korzyści płynących z prowadzenia działalności gospodarczej skutkującej naruszeniem praw w stosunku do kar wynikających z takich naruszeń, w efekcie czego może dochodzić do świadomych nadużyć, które mogą być opłacalne nawet po uwzględnieniu kosztów zadośćuczynienia. Państwa powinny zapewnić wystarczająco solidne ramy regulacyjne i wysokie kary za naruszanie praw, aby uniemożliwić przedsiębiorstwom dokonywanie oceny naruszania praw tylko w kategorii wewnętrznych kosztów księgowych. Podejścia i ramy skutkujące maksymalizacją praw wymagałyby od przedsiębiorstw zmiany ocen ryzyka oraz analiz kosztów i korzyści z podejścia skoncentrowanego wyłącznie na kapitale na podejście skoncentrowane na społeczności, w którym kładzie się nacisk na zapobieganie.

Zasada 12

Społeczności i podmioty praw mają prawo do pełnego i skutecznego zadośćuczynienia za naruszenia i nadużycia, których doświadczyli ze strony przedsiębiorstw.

Komentarz

Przedsiębiorstwa powinny priorytetowo traktować zapobieganie naruszeniom praw człowieka, powstrzymując się od podejmowania działań, które mogą prowadzić do powstania szkód. Jeśli jednak wystąpią szkody, firmy muszą zapewnić odpowiednie zadośćuczynienia z wykorzystaniem mechanizmów sądowych lub pozasądowych. Prawo do skutecznego zadośćuczynienia jest dobrze ugruntowane w prawie międzynarodowym praw człowieka. Zadośćuczynienie powinno w jak największym stopniu zapewniać rekompensatę za szkody poniesione przez społeczności i podmioty praw. Pełne i skuteczne zadośćuczynienie może obejmować różne elementy finansowe i niefinansowe, w tym restytucję, rekompensatę, rehabilitację, odszkodowanie i gwarancje niepowtórzenia się naruszenia.

Mechanizmy naprawcze, które koncentrują się na społecznościach i podmiotach praw dotkniętych naruszeniami praw człowieka związanymi z działalnością gospodarczą, pozwalają im dokonywać świadomych wyborów i prowadzić do uzyskania zadośćuczynienia różnymi drogami. Czyniąc to, społeczności i podmioty praw powinny mieć możliwość poszukiwania, wyboru, uzyskania i egzekwowania całej gamy form zadośćuczynienia w zależności od konkretnych okoliczności i charakteru szkód. Społeczności i podmioty praw mogą kłaść nacisk na różne cele zadośćuczynienia, od pociągnięcia do odpowiedzialności, przez egzekwowanie sprawiedliwości, po rozwiązania o charakterze naprawczym lub odstrasającym. Mechanizmy i praktyki powinny być oparte na różnych źródłach dyskryminacji interseksyjnej i zaprojektowane tak, aby charakteryzowała je inkluzywność i wrażliwość na potrzeby słabszych i zmarginalizowanych grup. Adekwatność zadośćuczynienia powinna być oceniana zarówno w odniesieniu do bieżących, jak i długoterminowych potrzeb poszkodowanych, a ich projektowanie i wdrażanie powinno również uwzględniać kwestie spuścizny historycznej i potencjalny wpływ na przyszłe pokolenia. Koncentrując się w ten sposób na społecznościach i podmiotach praw, mechanizmy naprawcze mogłyby w bardziej bezpośredni sposób reagować na różne doświadczenia i oczekiwania społeczności i podmiotów praw, zwiększając w ten sposób skuteczność zadośćuczynienia.

Państwa powinny zapewnić społecznościom i podmiotom praw dostęp do mechanizmów sądowych i pozasądowych umożliwiających terminowe dochodzenie zadośćuczynienia. Uczestnictwo w mechanizmach naprawczych powinno raczej wzmacniać pozycję społeczności i podmiotów praw, niż stanowić dla nich obciążenie. Państwa i przedsiębiorstwa powinny usuwać bariery utrudniające naprawę szkód, w tym przeszkody prawne, proceduralne, jurysdykcyjne i praktyczne. Takie bariery mogą obejmować represję lub działania odwetowe wobec społeczności i podmiotów praw, brak odpowiednich usług doradczych i wsparcia (w tym reprezentacji prawnej lub innych kluczowych zasobów), restrykcyjne doktryny legitymacji procesowej lub nadmierne koszty. Aby zaradzić takim barierom, państwa i przedsiębiorstwa powinny stworzyć warunki ułatwiające dochodzenie roszczeń, projektując mechanizmy, które są dostępne pod względem kulturowym, językowym i finansowym oraz które chronią poszkodowane społeczności i podmioty praw przed dodatkowymi szkodami odwetowymi. Państwa i przedsiębiorstwa powinny również dopilnować, aby poszkodowane społeczności i podmioty praw były odpowiednio informowane o istnieniu, procesach i celach mechanizmów naprawczych, w tym poprzez ukierunkowane działania informacyjne oraz przystępne materiały i środki przekazu.





Pierwsza wersja Czwartego Filaru pojawiła się w 2021 r. po latach rozmów i spotkań z wieloma środowiskami. Następnie kilka setek osób pracowało nad wdrażaniem Inicjatywy Czwartego Filaru, co doprowadziło do późniejszego wypracowania obecnego kształtu treści Inicjatywy. Inicjatywa Czwartego Filaru jest efektem współpracy wielu wolontariuszy i organizacji, w tym *International Corporate Accountability Roundtable (ICAR)*, *MSI Integrity*, *Corporate Accountability Lab (CAL)* i *Harvard Law School's Human Rights Entrepreneurs Clinic*.

W przypadku pytań dotyczących Inicjatywy Czwartego Filaru prosimy o wysłanie wiadomości e-mail na adres: info@fourthpillarinitiative.org.

Prosimy również o odwiedzenie strony internetowej: <https://fourthpillarinitiative.org/>.



Prof. Tyler Giannini
Uniwersytet Harvarda,
Harvard Law School

Sztuczna inteligencja a Prawa Człowieka

Ostatnie dwa lata zasadniczej debaty o rewolucji technologicznej skupiały się głównie na problematyce sztucznej inteligencji. Wynikało to przede wszystkim z dwóch powodów: wielkiej erupcji rozwoju generatywnej sztucznej inteligencji (AI), co spowodowało radykalny wzrost zainteresowania tą tematyką w przestrzeni publicznej, oraz dyskusji, jaka towarzyszyła i towarzyszy wejściu w życie europejskiej regulacji o sztucznej inteligencji (AI Act – formalnie od 1 sierpnia 2024).

Od samego początku debat nad ewentualnymi ramami prawnymi dla rozwoju AI podkreślano znaczenie wiarygodności i etycznego charakteru zastosowań systemów AI. Podstawą takiego przekonania było zrozumienie, iż zaufanie jest fundamentem funkcjonowania AI w jej najróżnorodniejszych postaciach w środowisku człowieka. Jakie odniesienia należało zatem wprowadzić, by gwarantować to, że systemy AI oraz ich zastosowania będą budowały zaufanie?

Kluczem było w pracach grup eksperckich wskazanie znaczenia praw podstawowych, a także podkreślenie, iż inwestycje, projektowanie oraz propagowanie rozwiązań modeli AI powinno bazować na kilku zasadach.

Po pierwsze, na poszanowaniu autonomii człowieka z wszystkimi tego konsekwencjami, to znaczy ochroną podmiotowości i danych osobowych (szeroko pojmowanych i dobrze, wiarygodnie zarządzanych – jak zresztą i inne dane), a także z pozostawieniem we wszystkich modelach AI nadzoru ludzkiego (*human oversight*).

Po drugie, na zapobieganiu powstawania szkód (fizycznych i psychicznych), które nawet nieintencjonalnie mogłyby być wygenerowane bez kontroli np. tego, czy systemy automatyczne podejmujące decyzje bądź prowadzące działania nie ulegną autonomizacji. Wiąże się z tym kwestia odpowiedzialności – za efekty działań AI, także w wymiarze odpowiedzialności cywilnej. Ale istotna jest też dbałość o solidność techniczną rozwiązań.

Po trzecie, na sprawiedliwości, czyli unikaniu mechanizmów oraz zagrożeń płynących z powielanych uprzedzeń, dyskryminacji oraz replikowania istniejących i tworzenia nowych nierówności społecznych.

Wreszcie po czwarte, na stworzeniu warunków dla możliwości przejrzystego wyjaśniania użytkownikom zasad działania rozwiązań AI. Ta ostatnia zasada wiąże się z wagą transparentności (człowiek winien być poinformowany,

czy ma do czynienia z botem, wytworem AI, a nie umysłu i rąk ludzkich) stosowanej po to, by unikać zjawiska asymetrii informacyjnej – nierównowagi między twórcami i dystrybutorami systemów AI a użytkownikami.

Tak – lub trochę inaczej, ale podobnie – formułowane wnioski znalazły się w dokumentach europejskich podczas prac nad regulacją o AI. Ale były przedstawiane również w rekomendacjach OECD czy UNESCO, a także G-7, jak również stały się elementarnym wymiarem dbałości o ochronę praw człowieka w świecie przyspieszonego wzrostu funkcji i oddziaływania AI, obecnym w propozycji konwencji nt. sztucznej inteligencji, przedstawionej do debaty i zatwierdzenia przez Radę Europy. Już kilkadziesiąt krajów, także spoza członków Rady Europy, wyraziło udokumentowaną wolę podpisania i wyprowadzenia w życie tej konwencji.

Przedstawione przesłanki myślenia o regulacji AI, a właściwie jej zastosowań, tak by były one wiarygodne, doprowadziły do zasadniczego określenia modelu legislacji. Został on oparty na perspektywie spojrzenia na AI przez pryzmat analiz i charakterystyk ryzyk, jakie mogłyby określić systemy AI tworzyć (*risk based approach*). W rezultacie powstała piramida ryzyk.

Na jej szczycie znalazły się ryzyka nieakceptowalne ze względu właśnie na groźbę naruszenia podmiotowych praw człowieka, m.in. związanych z: rozpoznawaniem stanu emocjonalnego człowieka w miejscach pracy i edukacji; wykorzystywaniem słabości człowieka, by nim manipulować, stosując techniki podkorowego oddziaływania; poddawaniem człowieka rangowaniu w celach publicznych, w oparciu o ślady, jakie zostawia w sieci i w świecie realnym; gromadzeniem obrazów twarzy ludzkiej w celu tworzenia generalnej bazy danych; biometryczną kategoryzacją ze względu na rasę, religię, orientację seksualną, poglądy polityczne, przynależność związkową, orientację filozoficzne; działającą w czasie realnym biometryczną identyfikacją w przestrzeniach publicznych dokonywaną przez instytucje „siłowe”, bez żadnego uzasadnienia i ograniczeń (w tej materii powstały wyjątki ze względu na sprawy bezpieczeństwa, choć niestety ich prawny kształt ma być dookreślony w państwach członkowskich, co będzie dysharmonizowało całość modelu prawnego).

W dolnej części piramidy znajdują się ryzyka minimalne, które de facto nie wymagają żadnych zabezpieczeń, bo nie są realnymi ryzykami. Są tam, trochę powyżej, ryzyka limitowane, powiązane z groźbą braku przejrzystości – co

wymaga oznaczenia treści, produktów, usług stosujących techniki AI w tym obszarze ryzyk, klarownej i wyraźniej informacji, że to, z czym w interakcję wchodzi człowiek, to system AI.

Ważnym elementem tego systemu są ryzyka wysokie. Są one powiązane z umieszczaniem systemów AI w wielu rodzajach infrastruktury, istnieją w wielu sektorach gospodarczych, na pewno wszystkie systemy medyczne, wykorzystujące AI, tworzą wysokie ryzyka. Identyfikacja ryzyk, w oparciu o przesłanki analityczne, nie ma prowadzić do zakazu umieszczenia rozwiązania na rynku. Ale wejście systemów wysokiego ryzyka na rynek, do użytkowania, musi być poprzedzone oceną skutków funkcjonowania, najlepiej opartą na wielowymiarowych i wieloczynnikowych analizach. Wśród wymogów są różnego rodzaju testy sprawdzające mitygację i jej skuteczność w stosunku do widocznych ryzyk – mitygacja oznacza dopilnowanie, by ryzyko minimalizować poprzez jakość danych do trenowania AI, przez ludzki nadzór i umieszczony przycisk „stop”, gdyby pojawiało się zagrożenie, jakie system AI może wywołać. Testowana jest wiarygodność danych i ich zarządzania pod kątem uniknięcia gróźb dyskryminacji, nieprzejrzystości, nierówności, uprzedzeń etc. W praktyce zatem systemy wysokiego ryzyka mogą być dopuszczone do użytkowania, umieszczone w bazie systemów AI, jeżeli wypełnią warunki odpowiedzialności ze względu na respektowanie praw człowieka. Monitoring rynkowy systemów AI ma pozwalać na stałą ochronę praw człowieka w środowisku funkcjonujących modeli AI, a także wymuszać obowiązek aktualizacji procedury dopuszczeniowej i uzyskania certyfikatu, gdyby w czasie zmieniały się parametry konkretnych rozwiązań AI.

Wydaje się, że zrobiono wiele, by ramy regulacyjne AI w Unii Europejskiej chroniły prawa człowieka w kontekście erupcji rozwoju AI. Nawet w odniesieniu do generatywnej AI dodano kategorię ryzyk systemowych, podlegających ocenie i mitygacji, w przypadkach, gdy ma się do czynienia z wielkiej skali mocami obliczeniowymi niezbędnymi do wygenerowania systemów AI (te oparte o LLM – *Large Language Models*).

Regulacja nie jest jednak wystarczającym gwarantem bezpieczeństwa. Kluczową jest nasza, użytkowników, wiedza i świadomość oraz środowisko instytucjonalne pozwalające na mądre, pełne, zorientowane na człowieka wdrożenia AI Act, ale także stymulowanie rozwoju systemów AI, które nie dawałyby się wymknąć kontroli i wartościom niesionym przez człowieka. Jest jeszcze jeden składnik dbałości o prawa człowieka przy rozwoju AI. To pilnowanie śladu węglowego, jaki rozwój sztucznej inteligencji zostawia, niestety w coraz większej skali (szczególnie przy operacjach generatywnej AI). Sam obowiązek informowania o śladzie węglowym może nie być wystarczający, więc rodzi się naturalne pytanie o presję na to, by firmy tworzące rozwiązania AI dbały o źródła energii (neutralne środowiskowo), jakie im służą w pracy nad coraz nowocześniejszymi systemami AI.

W jakimś sensie podsumowaniem dotychczasowych prac nad dostosowaniem rozwoju AI do wymogów związanych z prawami człowieka, nad odpowiednim zarządzaniem systemami AI (zależnie od ryzyk, jakie mogą nieść), jest świetny raport ONZ, który ukazał się we wrześniu 2024 roku – „*Governing AI for Humanity*”. Raport niesie wiele informacji kluczowych dla oceny stopnia zaawansowania zarządzania AI w całym świecie, w różnych regionach globu, w krajach o różnym stopniu społeczno-ekonomicznego rozwoju. Kluczowy wniosek jest jeden: niezbędne jest globalne zarządzanie AI, by gwarantować, poprzez standardy, świadomość i regulacje, odpowiednie zarządzanie AI i neutralizowanie zagrożeń, oraz maksymalizowanie korzyści płynących z wiarygodnej i etycznej AI.



dr Michał Boni

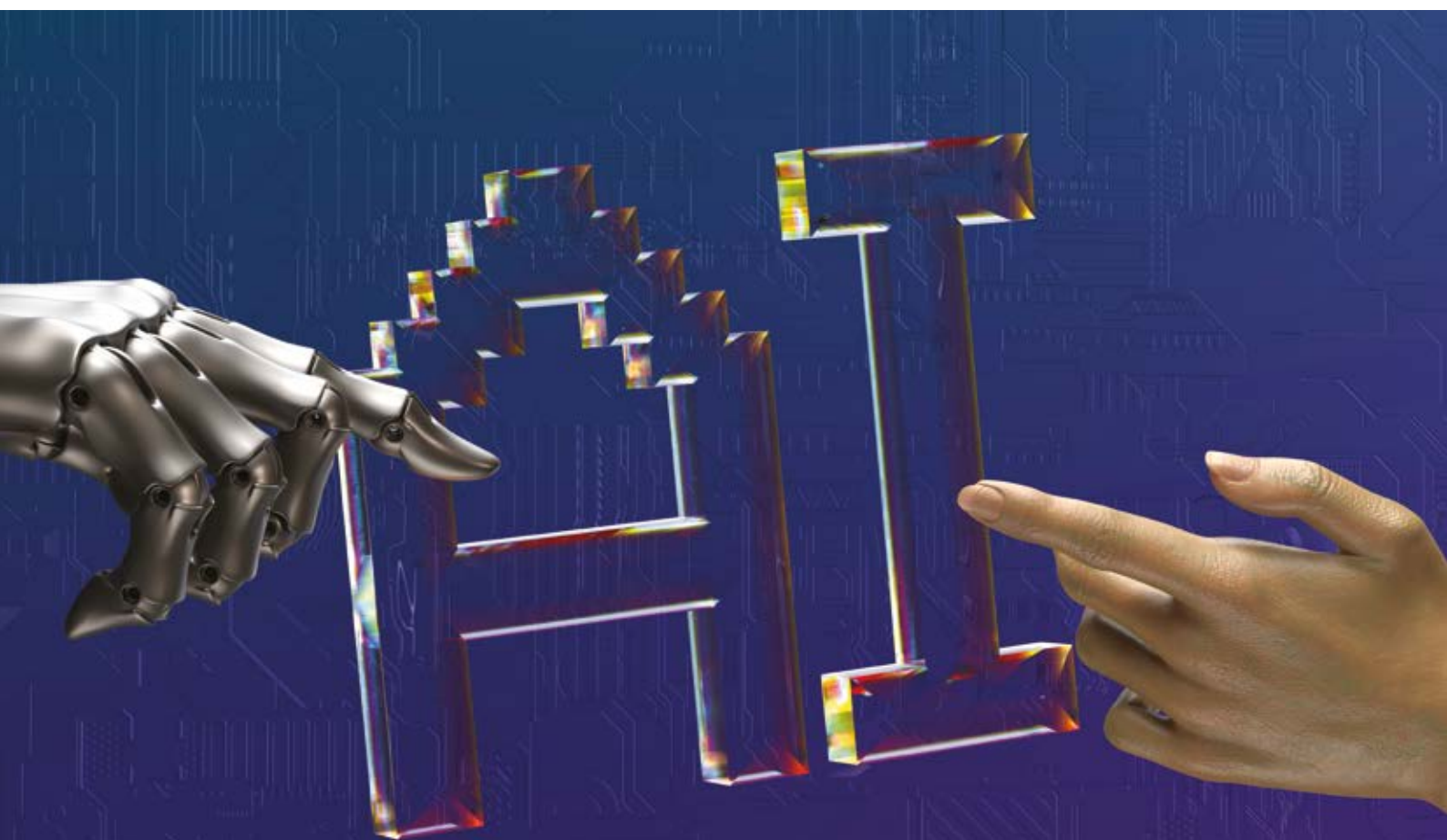
Adiunkt w SWPS, Senior Researcher Associate w Martens Centre, senator SME Europe, szef Rady Programowej Fundacji FISE. Minister cyfryzacji (2011-2013)

Sztuczna inteligencja – szanse i zagrożenia dla biznesu, demokracji i praw człowieka

Sztuczna inteligencja budzi wielkie zainteresowanie i gorącą dyskusję. Niewątpliwie jej możliwości są w fascynujące. Wykorzystanie jej mocy obliczeniowych i tempa działania, w szczególności przy analizie wielkich zbiorów danych, stanowią olbrzymią szansę zarówno dla społeczeństwa, jak i dla biznesu. Nie bez powodu mówi się o kolejnej rewolucji. Zachwycając się jednak nowym wspaniałym światem sztucznej inteligencji, nie można zapominać o zagrożeniach, jakie mogą nieść ze sobą modele AI i ich wykorzystanie, zarówno przez biznes jak i zwykłych użytkowników.

Sztuczna inteligencja rodzi szereg pytań natury etycznej oraz prawnej. Mówi się o tendencji AI do rozwiązań dyskryminujących i nieetycznych. Wskazuje się na zagrożenia związane z rynkiem pracy, w tym w związku z zastępowaniem niektórych zawodów przez AI i likwidowaniem miejsc pracy. Znane jest zjawisko halucynacji sztucznej inteligencji, kiedy to algorytm, nie mogąc znaleźć odpowiedzi w swoich zasobach, dopowiada rozwiązania niekoniecznie zgodnie z prawdą. Poleganie zatem w pełni

i bezkrytycznie na AI może być zawodne. Nie bez powodu bardzo szybko pojawiło się pojęcie sztucznej inteligencji godnej zaufania. A zatem takiej AI, na której użytkownik, często nieprofesjonalny, będzie mógł polegać i być bezpiecznym. Zgodnie z tą zasadą sztuczna inteligencja powinna być zgodna z prawem, solidna i etyczna. Powinna szanować autonomię człowieka, zapobiegać szkodom i zagrożeniom, przestrzegać zasad uczciwości i sprawiedliwości, być transparentna i wytłumaczalna. Szczególnie ta ostatnia wytyczna może rodzić szereg wyzwań, albowiem sztuczna inteligencja jest niezwykle skomplikowanym algorytmem, którego zrozumienie i pełna wytłumaczalność procesu rozwiązywania problemu jest trudna nawet dla specjalistów. Implementację wyżej wymienionych zasad znajdujemy we wchodzącym właśnie w życie unijnym rozporządzeniu o sztucznej inteligencji (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689). Dokument ten wielokrotnie potwierdza wymóg wdrożenia rozwiązań AI przy zachowaniu ich transparentności, wytłumaczalności, zasad etyki i ochrony danych osobowych.





Wspomniana ochrona danych osobowych jest jednym z ważniejszych zagadnień prawnych związanych ze sztuczną inteligencją. Nie bez powodu. Sztuczna inteligencja karmi się bowiem danymi, w tym często właśnie danymi osobowymi. Odpowiednie zadbanie o przestrzeganie zasad prywatności osób i ochrony ich danych osobowych, z których korzysta AI, jest kluczowym wymogiem prawnym.

Mówiąc o wyzwaniach prawnych sztucznej inteligencji, nie można także zapominać o kwestiach własności intelektualnej. Modele AI bowiem nie tylko często korzystają z utworów prawnoautorskich, nierzadko naruszając prawa innych twórców, lecz także tworzą produkty na pierwszy rzut oka wyglądające na utwory, którym powinna być zapewniona ochrona pod prawem autorskim lub szerzej rozumianym prawem własności intelektualnej. Znanymi są wszystkie przykłady obszernych opracowań, artykułów, prezentacji, scenariuszy, a nawet obrazów, i to olejnych, wytworzonych przez sztuczną inteligencję. Mimo tej kreatywnej na pierwszy rzut oka wartości artystycznej, wszelkie wytwory sztucznej inteligencji nie mogą mieć przyznanej ochrony pod prawem autorskim czy wynalazczym, albowiem zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa jedynie człowiek może być uznany za twórcę czy wynalazcę. Kreatywność uznawana jest bowiem przez prawo za cechę wyłącznie ludzką. W praktyce oznaczać to będzie, że wytwory sztucznej inteligencji, nie podlegając ochronie pod prawem własności intelektualnej, w tym w szczególności prawu autorskiemu, należeć będą do domeny publicznej, a zatem będą mogły być dowolnie wykorzystywane. Ich ewentualna ochrona będzie

wymagała dodatkowych zabezpieczeń prawnych na gruncie kontraktowym.

Na koniec warto także pamiętać o wyzwaniach prawnych związanych z odpowiedzialnością za szkody wyrządzone przez sztuczną inteligencję. Na ten moment nie ma obowiązujących przepisów prawa, które wprost odnoszą się do tego zagadnienia. W Unii Europejskiej trwają prace nad dyrektywą o odpowiedzialności z tytułu szkód wyrządzonych przez AI, ale droga do jej wejścia w życie jest jeszcze długa. Stąd na ten moment pozostaje nam stosować ogólne zasady odpowiedzialności na gruncie prawa cywilnego, co nie będzie tak łatwe i oczywiste.

Powyżej przedstawione zagadnienia to jedynie wierzchołek góry lodowej. Sztuczna inteligencja niewątpliwie daje niezwykle możliwości, ale żebyśmy mogli korzystać z niej w pełni bezpiecznie z poszanowaniem wyznawanych przez nas wartości i praw człowieka, przepisy prawne muszą stać na ich straży, wprowadzając w tym celu konkretne ramy prawne.



Ewa Kurowska-Tober
Partnerka kierująca zespołem IPT
w kancelarii DLA Piper



II. Regulacje



Jak ESG wspiera prawa człowieka?

Zarządy i rady nadzorcze posiadają klucz do zrównoważonej przyszłości, opisaną m.in. przez 17 celów zrównoważonego rozwoju ONZ. To te organy odpowiadają za strategiczne decyzje dotyczące produktów i usług, z których na co dzień korzystamy, ich rozwój bądź zaniechanie. Często jednak kwestie ESG, czyli środowiskowe, społeczne i ładu korporacyjnego, nie mają takiej wagi w kluczowych decyzjach jak aspekty finansowe. Zmiana może wydarzyć się na naszych oczach poprzez wprowadzone przez Unię Europejską nowe wymogi sprawozdawcze w postaci Dyrektywy CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) oraz Rozporządzenia o Standardach ESRS (*European Sustainability Reporting Directive*).

Wymagają one od firm określenia istotnych wpływów, ryzyk i szans (IROs) w obszarach ESG w badaniu podwójnej istotności i akceptacji tych wyników przez zarządy i rady nadzorcze. Kluczowe jest spojrzenie na ESG z dwóch perspektyw: istotności finansowej, czyli jak kwestie środowiskowe, społeczne i ładu korporacyjnego wpływają na sprzedaż, koszty, przepływy, aktywa, zobowiązania czy koszt kapitału firmy, oraz istotności wpływu, czyli tego, jak spółka oddziałuje na otaczający ją świat. To spojrzenie nie ogranicza się do samej spółki, ale obejmuje jej łańcuch wartości, a więc upstream (dostawców od samego początku usługi czy produktu) i downstream (użytkowanie przez konsumentów oraz koniec życia produktów lub usług).

Spółkom dużo ciężiej będzie uciec od niewygodnych tematów ze względu na szczegółową i szeroką listę kwestii ESG do badania istotności. W tematach środowiskowych obejmuje ona, oprócz emisji gazów cieplarnianych, także zanieczyszczenia, wodę i zasoby morskie, bioróżnorodność i gospodarkę obiegu zamkniętego. W kwestiach społecznych mocno zarysowane są prawa człowieka. Firmy będą musiały przeanalizować z wewnętrznymi i skonsultować z zewnętrznymi interesariuszami m.in. bezpieczeństwo zatrudnienia, czas pracy, adekwatną płacę, work-life-balance, różnorodność, równouprawnienie, BHP, wolność zrzeszania się, ale też pracę dzieci czy pracę przymusową. Dodatkowo tematy społeczne obejmują prawa gospodarcze, kulturalne czy obywatelskie dotkniętych przez biznes społeczności oraz prywatność, wolność wypowiedzi oraz jakość informacji przekazywanej konsumentom i użytkownikom końcowym.

Warto też zwrócić uwagę na dwa ujęcia ładu korporacyjnego. W kontekście kluczowych dla badania podwójnej

istotności kwestii firmy będą musiały przeanalizować swoją kulturę korporacyjną, politykę ochrony sygnałów, zaangażowanie polityczne i działalność lobbingową czy zarządzanie relacjami z dostawcami. Nie będzie to jednak koniec. Wiele kwestii z obszaru „literki G”, dotyczących kluczowych dla zrównoważonego ładu korporacyjnego tematów, znajduje się w obowiązkowym dla każdej spółki ESRS 2. Są to m.in. ujawnienia związane z różnorodnością organów spółki (nie tylko ze względu na płeć), doświadczeniem tych osób z sektorami, produktami i położeniem geograficznym firmy. Spółki będą musiały opisać rolę i odpowiedzialność organów za istotne IROs, a także umiejętności i wiedzę fachową do zarządzania tymi kwestiami. Standardy nie zapominają także o wynagrodzeniu – przedmiotem ujawnień będzie włączenie kwestii ESG do wynagrodzenia zmiennego zarządów. Z tym łączy się też kwestia strategii. Firmy powinny posiadać strategię biznesową, których zrównoważony rozwój będzie immanentną częścią. Strategie takie powinny być długoterminowe, zawierać mierzalne cele z planem ich osiągnięcia i odpowiadać na istotne wpływy, ryzyka i szanse.

Pierwsze firmy zaraportują obowiązkowe sprawozdania zrównoważonego rozwoju za 2024 rok już w 2025 roku. Stopniowo ten obowiązek będzie rozszerzany na kolejne, coraz mniejsze spółki giełdowe i duże spółki niegiełdowe. Jest też wymóg atestacji tych sprawozdań przez biegłych rewidentów, co powinno zwiększyć jakość przekazywanych informacji. Uważam, że wymogi prawne z obszaru ESG wymuszają mocniejsze przyjrzenie się i szczerą dyskusję w firmach na temat m.in. praw człowieka.



Milena Olszewska-Miszuris
Prezeska Zarządu
WM Advisory Sp. z o.o.,
Co-Chair 30% Club Poland



Stan przejścia korporacji do zeroemisyjności a prawa człowieka – ujęcie regionalne

Transformacja klimatyczna, zmierzająca do osiągnięcia globalnych celów zeroemisyjności, jest jednym z krytycznych wyzwań współczesności. W obliczu rosnących zagrożeń związanych z globalnym ociepleniem korporacje – zwłaszcza te działające w sektorach wysokoemisyjnych – stają się kluczowymi aktorami w walce o zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych. Jednak trudno sobie wyobrazić dyskusję o zrównoważonym rozwoju państwa tylko w oparciu o cele klimatyczne, a z pominięciem praw

człowieka. Ważne jest, aby proces przejścia do gospodarki zeroemisyjnej szedł w parze z poszanowaniem praw człowieka. Niniejsza analiza opiera się na najnowszych wynikach raportu *Transition Pathway Initiative Centre* (Centrum TPI) oraz danych z *Globalnej Oceny Wolności* (Freedom House) w celu wykazania, czy i w jaki sposób przestrzeganie praw człowieka koreluje z zaangażowaniem korporacji w transformację klimatyczną w różnych regionach/państwach świata.

1. WYNIKI KLIMATYCZNE NAJWIĘKSZYCH KORPORACJI Z NAJBARDZIEJ EMISYJNYCH SEKTORÓW

W raporcie „Stan Przejścia, Raport 2024” Centrum TPI, wsparte przez 151 globalnych inwestorów i zlokalizowane w Instytucie Naukowym Granthama na rzecz Środowiska i Klimatu mieszczącym się na London School of Economics and Political Science, przedstawiło wyniki klimatyczne 1027 największych korporacji z 17 wysokoemisyjnych sektorów. Dane te, zebrane na podstawie publicznych raportów finansowych i klimatycznych z lat 2023-2024, analizowane są pod kątem zarządzania klimatycznego (*Management Quality*) oraz zgodności celów redukcji emisji z celami Porozumienia paryskiego (*Carbon Performance*). Te dwie ramy oceny mają zapewnić całościowy wgląd w stan przejścia firm do zeroemisyjności.

Na co wskazują wyniki klimatyczne firm przedstawione przez Centrum TPI na poziomie regionalnym?

Najpierw o liderach. Firmy z regionów o wysokich dochodach (definicje grup dochodowych zostały zaczerpnięte z klasyfikacji Banku Światowego), takie jak Europa i Australia, są liderami pod względem jakości zarządzania klimatycznego i zgodności celów redukcji emisji z celami Porozumienia paryskiego. Za nimi plasuje się Ameryka Północna i państwo-wyjątek w Azji: Japonia. Prawie połowa ocenianych przez Centrum TPI europejskich firm usytuowana jest na dwóch najwyższych poziomach *Management Quality*, co wskazuje, że firmy te uwzględniają klimat w ocenie strategicznej (poziom 4), m.in. poprzez ujawnianie działań niezbędnych do osiągnięcia celów redukcji emisji. Ponadto część z nich ma wypracowane plany przejścia (poziom 5) w ramach których zobowiązuje

się m.in. do stopniowego wycofywania nakładów kapitałowych w aktywa lub produkty o dużej intensywności węglowej. W przypadku firm z Japonii i Ameryki Północnej dotyczy to co czwartej firmy.

Pod względem zgodności celów redukcji emisji z celami Porozumienia paryskiego liderami są firmy z Europy (66% firm europejskich ma ścieżki przejścia wyznaczone na podstawie celów redukcji emisji zgodne z dwoma najbardziej ambitnymi scenariuszami TPI: redukcją wzrostu globalnego ocieplenia do 1,5°C oraz poniżej 2°C), Australii (64%) i znowu z państwa-regionalnego wyjątku: Japonii (56%). Ocena firm z Ameryki Północnej wskazuje na dwa silne trendy: z jednej strony prawie połowa firm ma ścieżki przejścia zgodne z dwoma najbardziej ambitnymi scenariuszami TPI, a druga połowa nie ma ścieżek zgodnych z żadnym ze scenariuszy TPI albo nie ujawniła wystarczających danych do wyznaczenia ścieżek. Może to być pochodną braku obowiązkowych wymogów regulacyjnych w zakresie ujawnień klimatycznych z jednej strony, a z drugiej – presji wywieranej przez inwestorów, w tym zrzeczenia inwestorów takich jak Ceres, w stronę wyznaczania ambitnych celów dekarbonizacyjnych. Szczególnym przypadkiem jest amerykański sektor producentów ropy i gazu: na 38 ocenionych firm tylko jedna korporacja ma ścieżkę zgodną z jakimkolwiek scenariuszem TPI (na marginesie Occidental Petroleum, bo to o nim mowa, ma ścieżkę przejścia zgodną z najbardziej ambitnym scenariuszem TPI).

Starając się wyłonić liderów klimatycznych, należy szukać firm z korelacją wysokiej oceny *Management Quality*

(poziom 5) i ścieżki przejścia zgodnej z najbardziej ambitnym scenariuszem: 1,5°C. W tej grupie znajduje się zaledwie jeden procent analizowanych przez Centrum TPI firm. Wynik nie zaskakuje – liderzy pokrywają się z wynikami na poziomie regionalnym: osiem z nich to firmy europejskie, a dwie to firmy japońskie.

A teraz o maruderach. W Azji (wyłączając Japonię) jedynie 15% firm osiągnęło poziom czwarty lub piąty Management Quality, a 70% firm chińskich uplasowało się na poziomach od zera (brak świadomości o znaczeniu ryzyka wynikającego ze zmian klimatycznych) do dwóch (budowa zdolności), co wskazuje, że firmy azjatyckie są na początku ścieżki przejścia. Wiele z nich nie ujawnia danych klimatycznych. Zaledwie osiem firm, czyli niecały jeden procent wszystkich firm analizowanych przez Centrum TPI, plasuje się na poziomie zerowym – to firmy głównie z Półwyspu Arabskiego.

Pod względem zgodności celów redukcji emisji z celami Porozumienia Paryskiego, 82% chińskich firm ma ścieżki przejścia niezgodne z żadnym ze scenariuszy TPI albo nie opublikowała wystarczających ujawnień do wyznaczenia ścieżek. Podobnie w przypadku 70% firm z innych państw azjatyckich (z wyłączeniem Chin i Japonii). Pomimo, że co trzecia firma z regionu Ameryki Łacińskiej ma ścieżki przejścia zgodne z dwoma najbardziej ambitnymi scenariuszami TPI, połowa z nich ma ścieżki przejścia niezgodne z żadnym ze scenariuszy TPI albo nie opublikowała wystarczających ujawnień do wyznaczenia ścieżek.

Czy oceny klimatyczne na poziomie regionów pokrywają się z ocenami w podziale dochodowym?

Wyniki przedstawione na poziomie regionalnym są co do zasady zbieżne z wynikami państw podzielonych na grupy dochodowe: te o wysokich dochodach z reguły uzyskują wyższy poziom w zakresie zarządzania klimatem, ale niekoniecznie najwyższy, jak w przypadku Ame-

ryki Północnej, oraz mają większy odsetek firm, których ścieżki przejścia do zeroemisyjności są zgodne z najbardziej ambitnymi celami Porozumienia paryskiego niż te z grupy o średnich dochodach (firmy z państw o niskich dochodach nie były uwzględnione w ocenie Centrum TPI). Wyjątek stanowią państwa-producenci ropy naftowej z Półwyspu Arabskiego: Zjednoczone Emiraty Arabskie, Arabia Saudyjska i Katar, które choć znajdują się w grupie państw o wysokim dochodzie, to ich firmy tworzą przeważającą większość wspomnianej wcześniej grupy 0 Management Quality, czyli firm nieświadomych znaczenia ryzyka/szans wynikających ze zmian klimatycznych. Tylko jedna z 22 ocenianych firm z tych trzech państw uzyskała poziom 4 w zarządzaniu klimatem oraz tylko jedna ma ścieżkę przejścia zgodną z jakimkolwiek scenariuszem TPI w 2050 roku.

Jakie są główne powody rozbieżności ocen klimatycznych pomiędzy państwami?

Różnice w ocenach klimatycznych firm mogą wynikać przede wszystkim z rozbieżności w środowisku regulacyjnym, począwszy od rynków uregulowanych w aspektach ujawnień klimatycznych, czego przykładem jest Unia Europejska i Wielka Brytania, poprzez rynki z regulacjami dobrowolnymi (np. Kanada), do rynków nieuregulowanych. Centrum TPI w swoim raporcie wskazuje na silne powiązanie regulacji klimatycznych, w tym systemów ceny emisji węgla i regulacji w zakresie ujawnień danych klimatycznych. Po części rozbieżności te mogą odzwierciedlać również różnice w ładzie korporacyjnym i presji nakładanej przez inwestorów w ramach inicjatyw klimatycznych i zrzeczeń, np. Climate Action 100+. Jednym z głównych problemów firm z państw o średnich dochodach jest brak uwzględniania klimatu w wynagrodzeniu kadry zarządzającej. Wreszcie różnice te mogą wynikać również z braku zdolności tych firm w zakresie planowania scenariuszy klimatycznych i ujawnień emisji zakresu trzeciego, obejmujących emisje powstające w łańcuchu dostaw.

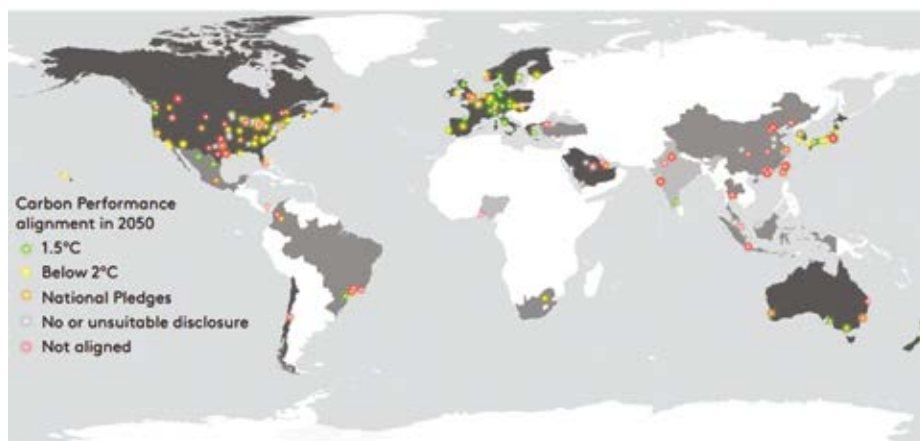
2. CZY OCENY KLIMATYCZNE KORELUJĄ ZE STANEM PRAW CZŁOWIEKA?

W celu odpowiedzi na powyższe pytanie zwróciłam się do strony internetowej Freedom House, które w ramach Globalnej Oceny Wolności analizuje dostęp obywateli do praw politycznych i swobód obywatelskich – od prawa do głosowania, po wolność słowa i równość wobec prawa – w 210 państwach. Poniżej znajduje się mapa przedstawiająca wyniki państw pod względem Globalnej Oceny

Wolności, a następnie mapa z oceną Carbon Performance firm, czyli zgodności ścieżek przejścia z trzema scenariuszami TPI w 2050 roku: 1,5°C, poniżej 2°C i zobowiązań narodowych oraz dwoma dodatkowymi kategoriami: brak lub niewystarczające ujawnienia i niezgodne. Już na pierwszy rzut oka można zauważyć pewien stopień zbieżności pomiędzy tymi mapami.



Źródło: strona internetowa Freedom House (<https://freedomhouse.org>)



Źródło: „Stan Przejścia, Raport 2024” – „State of Transition 2024 Report” Transition Pathway Initiative Centre Global Freedom Scores

A czego można dowiedzieć się z bardziej szczegółowej analizy ocen?

I znowu o liderach. Najwyżej w rankingu Globalnej Oceny Wolności została oceniona Finlandia, otrzymując maksymalny wynik zarówno w kategorii praw politycznych, jak i swobód obywatelskich. Jedynym problemem, z którym Finlandia się mierzy, według Freedom House, to mowa niemiłości i dyskryminacja wymierzone w grupy mniejszościowe religijne, rasowe i etniczne. Japonia uplasowała się na 11. miejscu, a listę przed nią wypełniają, poza Nową Zelandią i Kanadą, państwa Europy. Pomimo uzyskania przez Japonię maksymalnego wyniku w kategorii praw politycznych Freedom House wskazuje na obszary do poprawy w zakresie swobód obywatelskich: dyskryminację na tle etnicznym i ze względu na płeć, a także zbyt ściśle powiązania rządowo-biznesowe.

Co ciekawe, wyniki rankingu Freedom House pokrywają się w pewnym stopniu z ocenami klimatycznymi państw – w obu przypadkach w pierwszej dwudziestce znalazły się: Japonia – wymieniam ją jako pierwszą, bo aż pięć japońskich firm znalazło się w grupie najwyższej ocenionej, czyniąc to państwo liderem klimatycznym – oraz pięć państw europejskich (Finlandia, Dania, Portugalia, Holandia, Szwajcaria). Pozostałe państwa pierwszej dwudziestki rankingu Freedom House to państwa europejskie, państwa Australazji, które jak wspomniałam wcześniej osiągają wysokie oceny klimatyczne, oraz Kanada, Urugwaj i Chile. I teraz o tych trzech ostatnich państwach. Zgodnie z wnioskami przedstawionymi powyżej dla Ameryki Północnej, firmy kanadyjskie wypadają średnio pod względem praktyk w zarządzaniu klimatem, osiągając wynik Management Quality na poziomie trzecim. Oznacza to, że firmy te integrują kwestie klimatyczne w proces podejmowania decyzji operacyjnych, ale nie uwzględniają klimatu w ocenie strategicznej, ani nie mają kompleksowych planów przejścia. Co ciekawe, spośród siedmiu analizowanych firm chilijskich dwie osiągnęły wynik bardzo dobry, plasując się na poziomie czwartym Management Quality i mając ścieżki przejścia zgodne z dwoma najbardziej ambitnymi scenariuszami TPI. Natomiast żadna firma z Urugwaju nie była analizowana przez Centrum TPI.

A teraz maruderzy. Tym razem grupa maruderów jest duża, bo zawiera około 60 państw (wykluczyłam terytoria zależne, bo nie podlegają one ocenie Centrum TPI) zaklasyfikowanych przez Freedom House jako „not free”, czyli takich, w których prawa polityczne i swobody obywatelskie są zasadniczo ograniczone. Na liście tej znajdują się państwa głównie z Azji Centralnej i Wschodniej, Afryki, Półwyspu Arabskiego, a także państwa autorytarne, w tym Arabia Saudyjska, Chiny, Rosja, Turcja, Wenezuela i Kuba. Firmy operujące w warunkach dużego stopnia

kontroli rządowej, w wielu wypadkach też represji, inwigilacji i dyskryminacji, nie mają środowiska sprzyjającego wprowadzaniu transparentnych polityk klimatycznych, w tym praktyk zarządzania klimatem, ani podejmowaniu ambitnych celów redukcji emisji gazów cieplarnianych. W przypadku państw-producentów i eksporterów paliw kopalnych, w których wpływy z tego tytułu stanowią istotną część narodowego budżetu, zachęty są tym mniejsze. Nie dziwi zatem niska średnia oceny Management Quality firm z grupy „not free” z siedzibą w Arabii Saudyjskiej, Katarze, Turcji i Zjednoczonych Emiratach Arabskich. Uzyskały one poziom 1,7, co oznacza uznanie przez firmę zmian klimatycznych za istotne ryzyko/szansę. Jest to znacznie poniżej średniego wyniku 1027 firm analizowanych przez Centrum TPI wynoszącego 3,1. Tylko trzy firmy z tego regionu mają ścieżki przejścia zgodne z jakimikolwiek scenariuszami TPI. Jest też wśród nich wyjątek – lider z najwyższą oceną w obu powyższych ramach – Erdemir, turecki producent stali.

Pierwszą dwudziestkę Globalnej Oceny Wolności otwierają państwa głównie z Azji i Afryki. Pomimo że lista składa się z państw, w większości których firmy nie załączyły się do oceny klimatycznej prowadzonej przez Centrum TPI, której kluczem doboru firm jest kapitalizacja rynkowa, to dwa państwa pokrywają się między rankingiem wolnościowym i klimatycznym. Są to Arabia Saudyjska i Chiny. Przyjrzyjmy się im.

Chiny uzyskały 9 punktów w skali do 100 w ramach Globalnej Oceny Wolności, co odzwierciedla wysoki stopień represyjności autorytarnych rządów Chin, który nastąpił w kolejnej fazie konsolidacji władzy przez sekretarza generalnego Komunistycznej Partii Chin Xi Jinpinga, co doprowadziło do znacznego osłabienia społeczeństwa obywatelskiego. Warto zwrócić uwagę, że w kategorii praw politycznych Chiny otrzymały negatywną ocenę wobec opresji na tle etnicznym, zwłaszcza w Xinjiangu, Tybecie i Mongolii Wewnętrznej, internując ponad milion Ujgurów oraz innych przedstawicieli ludów tureckich. Co do zasady chińskie firmy wypadają ogólnie słabo w ocenie klimatycznej, osiągając poziom 1 Management Quality, w wielu przypadkach ze względu na brak ujawnień. Jednakże 10% z nich, z tego pięć w sektorze motoryzacyjnym, ma ścieżki przejścia zgodne z dwoma najbardziej ambitnymi scenariuszami TPI. Działania klimatyczne Chin, w tym ogłoszenie celu osiągnięcia neutralności klimatycznej w 2060 roku, wprowadzenie własnego systemu handlu emisjami, a także prace nad wprowadzeniem obowiązkowych ujawnień klimatycznych, w pierwszej kolejności, wydają się mieć na celu wzmocnienie wizerunku Chin na arenie międzynarodowej. Zatem podczas gdy znacznie ograniczone swobody obywatelskie (11/60 punktów) oraz faktycznie nieistniejące prawa polityczne

z towarzyszącymi represjami są podporządkowane celowi konsolidacji władzy, polityka klimatyczna prowadzona przez Chiny ma z jednej strony zapewnić konkurencyjność rodzimego sektora motoryzacyjnego na rynkach trzecich, a przede wszystkim budowę wizerunku Chin na scenie globalnej.

Drugim „not free” państwem z pierwszej dwudziestki jest Arabia Saudyjska, która uzyskała o jeden punkt mniej niż Chiny w ramach Globalnej Oceny Wolności. A to za sprawą znaczącego ograniczenia większości praw politycznych i wolności obywatelskich: brak wolnych wyborów politycznych, inwigilacja obywateli, kryminalizacja sprzeciwu, zintensyfikowana dyskryminacja kobiet i mniejszości religijnych, wyzysk siły roboczej. Arabia Saudyjska jest drugim największym na świecie producentem ropy naftowej, a kapitalizacja rynkowa saudyjskiego giganta

paliwowo-chemicznego Saudi Aramco trzykrotnie przewyższa kapitalizację giganta amerykańskiego Exxon Mobil. Ponadto sektor naftowy odpowiada za około 87% przychodów budżetowych Arabii Saudyjskiej. Wobec powyższego nie dziwi, że wśród 16 firm saudyjskich ocenianych przez Centrum TPI ani jedna nie ujawniła celów klimatycznych zgodnych z jakimkolwiek scenariuszem TPI, a średnia ocen zarządzania klimatycznego to zaledwie 1,4. Wydaje się, że polityka klimatyczna Arabii Saudyjskiej jest prowadzona dwutorowo: z jednej strony cel zeroemisyjności do 2060 roku jako element „Saudyjskich Zielonych Inicjatyw”, a z drugiej kontynuacja wydobywania, produkcji i eksportu ropy naftowej (w tym wypadku emisje związane z wydobywaniem i produkcją ropy mają zostać zrównoważone metodami wychwyty, utylizacji i składowania dwutlenku węgla).

WNIOSKI

Na podstawie analizy danych przedstawionych w raporcie Centrum TPI oraz wskaźników dotyczących praw człowieka prowadzonych przez Freedom House można zauważyć pewną korelację między przestrzeganiem praw człowieka a wynikami klimatycznymi firm. Państwa o wysokim poziomie ochrony praw politycznych i swobód obywatelskich, takie jak państwa Unii Europejskiej i Wielka Brytania (z wyjątkiem Węgier, które jako jedyne z państw Unii Europejskiej zostało zaklasyfikowane jako „partly free”) oraz Japonia, wyróżniają się także lepszymi wynikami w zarządzaniu klimatem oraz bardziej ambitnymi celami redukcji emisji. Wysoki poziom przejrzystości i zaangażowanie społeczne w tych państwach sprzyja rozwojowi strategii korporacyjnych, które integrują kwestie związane z klimatem i poszanowaniem praw człowieka.

Z kolei w krajach, gdzie prawa człowieka są ograniczane, a rządy mają tendencje autorytarne, takich jak Chiny, Rosja czy kraje Półwyspu Arabskiego, firmy często osiągają gorsze wyniki klimatyczne. Ograniczona swoboda wypowiedzi, brak niezależnych instytucji monitorujących działania korporacji oraz presji społecznej powodują, że działania klimatyczne są mniej ambitne. W regionach o słabszej ochronie praw człowieka korporacje często nie ujawniają swoich danych dotyczących emisji, co utrudnia ocenę ich działań na rzecz redukcji emisji gazów cieplarnianych. W tych regionach mniejszą rolę odgrywa również presja klimatyczna ze strony inwestorów, którzy sami mogą być nieświadomi materialności wpływu zmian klimatycznych na wyniki finansowe firm.

Pisałam we wstępie, że trudno wyobrazić sobie zrównoważony rozwój bez poszanowania praw człowieka. A to

dlatego, że przeprowadzenie transformacji klimatycznej nie jest tylko kwestią regulacji rządowych narzuconych na biznes i sektor finansowy. Istotną rolę w tym procesie odgrywa presja inwestorów, w tym zreszeń inwestorów i społeczeństwa (także sektora pozarządowego). Dlatego pracą u podstaw jest poszanowanie praw człowieka, które będzie stanowiło solidne fundamenty w procesie sprawiedliwej transformacji klimatycznej. Zatem poprawa wyników klimatycznych na poziomie globalnym wymaga wzmocnienia ochrony praw człowieka, zwłaszcza w krajach o niskich standardach demokratycznych.



Beata Bieńkowska

Starsza ekspertka UNEP FI, starsza doradczyni w Transition Pathway Initiative Centre



Jak unijne działania na rzecz zrównoważonego rozwoju mogą minąć się z celem, którym jest wzmocnienie łagodzenia zmian klimatu na całym świecie?

Podczas gdy skutki zmian klimatu stają się coraz bardziej widoczne na całym świecie, rządy ciągle zmagają się z polityką łagodzenia tych zmian. Między innymi bardzo realne ryzyko tzw. „ucieczki emisji” prowadzi do efektu wstrzemięźliwości regulacyjnej: wysokie standardy obowiązujące na jednym rynku można łatwo obejść poprzez outsourcing produkcji na rynki o niższych standardach. W rezultacie działania łagodzące częściowo trafiają w próżnię i pozostawiają objęte nimi przedsiębiorstwa w niekorzystnej sytuacji w porównaniu z globalnymi konkurentami. Jednym ze sposobów przezwyciężenia tego problemu regulacyjnego jest eksterytorialne stosowanie norm krajowych poprzez wymaganie, aby każdy produkt wprowadzany na rynek krajowy i podejmowana na nim działalność gospodarcza podlegały tym samym normom. Dzięki temu normy nie mogą być już obchodzone poprzez outsourcing i przestają stwarzać niekorzystną sytuację konkurencyjną na rynku krajowym. Regulacja na rzecz łagodzenia zmian klimatu staje się dzięki temu politycznie i ekonomicznie bardziej wykonalna. Ale czy będzie to również korzystne dla łagodzenia zmian klimatu w dłuższej perspektywie?

Jest to główne pytanie, które zadaliśmy sobie, przygotowując dokument orientacyjny T20 Policy Brief na szczyt G20 w Brazylii w 2024 roku¹. W rzeczywistości Unia Europejska (UE) wprowadza obecnie kilka jednostronnych norm związanych z łagodzeniem zmian klimatu, które mają zastosowanie eksterytorialne. Należy domniemywać, że UE czyni to z myślą o przezwyciężeniu wspomnianego powyżej efektu wstrzemięźliwości regulacyjnej. Większość z tych nowych norm stanowi część Zielonego Ładu UE, jak chociażby mechanizm dostosowywania cen na granicach z uwzględnieniem emisji dwutlenku węgla (CBAM), dyrektywa UE w sprawie odnawialnych źródeł energii (dyrektywa RED), czy rozporządzenie UE w sprawie wylesiania (EUDR). Wyraźnie zmierzają one do osiągnięcia dwóch celów: wzmocnienia (globalnej) walki ze zmianami klimatu przy jednoczesnym zapewnieniu równych warunków działania na jednolitym rynku UE.

Biorąc pod uwagę fakt, że jednolity rynek UE jest trzecim co do wielkości rynkiem na świecie, jego normy z pewnością będą miały wpływ na cały świat. UE ma zatem możliwość wspierania łagodzenia zmian klimatu w skali światowej poprzez swoje stosunki handlowe. Oczywiście skuteczne łagodzenie zmian klimatu jest zadaniem globalnym i wymaga wysiłków nie tylko w UE, ale na całym świecie. W tym sensie zmuszanie przedsiębiorstw z krajów trzecich do przestrzegania norm unijnych jako warunku kontynuowania eksportu do UE może teoretycznie być dobrą wiadomością dla łagodzenia zmian klimatu na całym świecie. Wskazujemy jednak, że nie znalazło to (jeszcze) potwierdzenia, zwłaszcza w kontekście polityk łagodzenia zmian klimatu w krajach Globalnego Południa.

Po pierwsze, eksterytorialne egzekwowanie norm UE może być postrzegane jako niezgodne z prawem. Są po temu istotne powody. Z jednej strony, stanowiący prawo krajowe są z definicji bezpośrednio odpowiedzialni tylko przed krajowymi wyborcami. Normy UE zazwyczaj realizują zatem przede wszystkim interesy Unii, które nie zawsze są zbieżne z interesami krajów Globalnego Południa. Z drugiej strony, jednostronne normy UE związane ze zmianą klimatu są zazwyczaj opracowywane pod kierunkiem Dyrekcji Generalnej (DG) ds. Działań w dziedzinie Klimatu, a dodatkowo przez DG ds. Handlu i DG ds. Współpracy Międzynarodowej i Rozwoju. W rezultacie – i w zakresie, w jakim jednostronne normy UE wpływają na handel – nie zawsze można je łatwo pogodzić z istniejącymi zobowiązaniami Unii w handlu międzynarodowym. Zostało to niedawno potwierdzone przez panel WTO w sprawie UE – olej palmowy (Malezja), której przedmiotem był spór między UE a Malezją dotyczący dyskryminacyjnej klasyfikacji oleju palmowego biopaliw opartych na oleju palmowym w unijnym dokumencie RED II². W związku z tym fakt, że jednostronne normy UE w zakresie łagodzenia zmian klimatu związane z handlem mają tendencję do rozszerzania dopuszczalnego zakresu elastyczności w międzynarodowym prawie handlowym, jest szkodliwy dla ich postrzeganej legalności: prawdopodobnie jest pojawienie się dodatkowych trudności prawnych,

¹ Rodrigo Fagundes Cezar, Charlotte Sieber-Gasser, Claudia Azevedo-Ramos i Rayssa Yuki Murakami Lima, How to Make EU Unilateral Trade and Sustainability Policies Work for the Global South, T20 Policy Brief 2024, https://t20brasil.org/media/documentos/arquivos/TF04_ST_01_How_to_make_EU_unil66fe8cc66fc75.pdf (ostatni dostęp: 21 października 2024).

² European Union and Certain Member States – Certain Measures Concerning Palm Oil and Oil Palm Crop-Based Biofuels, Report of the Panel, 5 marca 2024, WT/DS600/R.



a wraz z każdym nowym międzynarodowym sporem handlowym wzrasta niepewność prawna i nasilają się zakłócenia rynku.

Po drugie, eksterytorialne egzekwowanie norm UE może również powodować negatywne skutki dla słabszych grup społecznych, a tym samym dla sprawiedliwości międzypokoleniowej. Choćby trzy ostatnie badania sugerują, że unijna dyrektywa RED II może być korzystna dla regionów Globalnego Południa utrzymujących już stosunki handlowe z UE, ze szkodą dla eksportu do UE z innych regionów³. Ponadto EUDR może prowadzić do wykluczenia z rynku i zwiększonego ryzyka konfliktów gruntowych dla drobnych rolników, ludności tubylczej i tradycyjnych społeczności spoza UE⁴. Może to również prowadzić

do wzrostu eksportu z krajów Globalnego Południa do Chin (lub innych rynków spoza UE akceptujących niższe standardy), jeśli producenci będą postrzegać spełnienie norm unijnych jako zbyt uciążliwe lub nawet niemożliwe. W ten sposób UE straciłaby pośrednią kontrolę nad łańcuchami produkcyjnymi, które obecnie znajdują się w jej zasięgu regulacyjnym, a jednocześnie wysiłki UE mające na celu przyczynienie się do łagodzenia zmian klimatu na Globalnym Południu poprzez stosunki handlowe trafiłyby w próżnię⁵.

Być może jednak najważniejsze jest to, że zarówno postrzegana bezprawność, jak i potencjalne negatywne skutki społeczno-gospodarcze eksterytorialnego stosowania norm UE w zakresie łagodzenia zmian klimatu mogą

³ Cezar, Rodrigo, Juliana Camargo i Eduardo Mello (2024). The Trade Effects of Voluntary Standards: Assessing Brazil's Exports to the EU along the Sugar Supply Chain. SSRN.

⁴ Zhunusova, Eliza, Vianny Ahimbisibwe, Le Thi Hoa Sen, Azin Sadeghi, Tarin Toledo-Aceves, Gillian Kabwe i Sven Günter (2022). Potential Impacts of the Proposed EU Regulation on Deforestation-Free Supply Chains on Smallholders, Indigenous Peoples, and Local Communities in Producer Countries Outside the EU, *Forest Policy and Economics*, 143; Cezar, Rodrigo, Yixian Sun i Guilherme De Franco (2024). Unilateral Green Rules and Voluntary Standards: A Balancing Act for Brazil, 2024 White Paper, Hinrich Foundation.

⁵ Zob. André A. Vasloncelos, Mairon G. Bastos Lima, Toby A. Gardner i Constance L. McDermott (2024). Prospects and challenges for policy convergence between the EU and China to address imported deforestation, *Forest Policy and Economics*, 162:103183.



sprzysiężając negatywnym efektem kaskadowym na Globalnym Południu, a tym samym stać na drodze do zrównoważonego rozwoju w przyszłości⁶. Ryzyko, że wysiłki na rzecz zrównoważonego rozwoju będą ogólnie postrzegane przez podmioty z Globalnego Południa jako rzeczywiście negatywne i szkodliwe, jest całkiem realne. Takie ogólnie negatywne postrzeganie wysiłków na rzecz zrównoważonego rozwoju utrudni nie tylko wdrażanie unijnych norm zrównoważonego rozwoju, lecz także – w perspektywie krótko- i długoterminowej – podejmowanie wszelkich wysiłków w tym zakresie, czy to na poziomie krajowym Globalnego Południa, czy na jakimkolwiek innym poziomie regulacyjnym⁷.

Z tego powodu Dyrekcje Generalne ds. Zmian Klimatu, Handlu oraz Współpracy Międzynarodowej i Rozwoju powinny współpracować ze sobą na równych zasadach przy opracowywaniu eksterytorialnie stosowanych norm UE w zakresie łagodzenia zmian klimatu – w celu znalezienia jak najlepszej równowagi między łagodzeniem zmian klimatu a interesami społeczno-gospodarczymi Globalnego Południa⁸. Ponadto aby przeciwdziałać postrzeganiu jako niezgodnego z prawem eksterytorialnego stosowania norm UE w zakresie łagodzenia zmian klimatu, kraje Globalnego Południa powinny zostać formalnie włączone w procesy stanowienia prawa – w celu zminimalizowania negatywnych skutków środowiskowych i społeczno-gospodarczych na miejscu, ale także w celu wzmocnienia współpracy i zaangażowania w proces zrównoważonego rozwoju. Idealnie byłoby, gdyby eksterytorialne stosowanie norm UE stanowiło punkt wyjścia do międzynarodowego konsensusu i standaryzacji w zakresie regulacji dotyczących zrównoważonego rozwoju.

W tym kontekście należy podkreślić, że zgodnie z ostatnią decyzją panelu WTO w sprawie UE – olej palmowy (*Malezja*) UE nie jest prawnie zobowiązana przez WTO do formalnego angażowania państw trzecich w opracowywanie norm stosowanych eksterytorialnie: wcześniejsze orzecznictwo WTO podkreślało potrzebę podejmowania w pierwszej kolejności – w dobrej wierze – międzynarodowych negocjacji przed zastosowaniem normy służącej uzasadnionemu celowi politycznemu na zasadzie eksterytorialnej⁹. Tym samym kraje Globalnego Południa miały wcześniej prawo do bycia wysłuchanymi w procesie stanowienia prawa. Ta sama decyzja ilustruje również niedociągnięcia w postępowaniu WTO w sprawie roz-

strzygania sporów dotyczących polityk, które służą jednemu konkretnemu uzasadnionemu celowi politycznemu zgodnie z prawem WTO (w tym przypadku ochronie wyczerpywalnych zasobów naturalnych), ale naruszają inne zobowiązania wynikające z prawa międzynarodowego (w tym przypadku zasadę wspólnej, ale zróżnicowanej odpowiedzialności). Ponieważ przy rozstrzyganiu sporów w ramach WTO poddaje się ocenie jedynie realizowany cel polityki i niedyskryminacyjne stosowanie danego środka (tj. zgodność wertykalną), jednocześnie naruszenia innych zobowiązań międzynarodowych (tj. zgodność horyzontalna) muszą być rozpatrywane na odrębnych forach i/lub na poziomie krajowym. Stawia to w sposób niezamierzony interesy społeczno-gospodarcze krajów trzecich w niekorzystnej sytuacji w stosunku do interesów środowiskowych – przynajmniej w kontekście polityki łagodzenia zmian klimatu.

UE ma zatem obowiązek i interes – z korzyścią dla (międzynarodowej) zasady i legalności eksterytorialnego stosowania norm w zakresie łagodzenia zmian klimatu – aby zrekompensować to niedociągnięcie postępowania w sprawie rozstrzygania sporów WTO i zapewnić horyzontalną zgodność z międzynarodowymi zobowiązaniami już w krajowym procesie stanowienia prawa: niedawna decyzja WTO nie powinna być błędnie interpretowana jako potwierdzenie legalności eksterytorialnego stosowania norm UE w zakresie łagodzenia zmian klimatu. Określa ona jedynie kroki, które należy podjąć w celu uniknięcia arbitralnej lub nieuzasadnionej dyskryminacji.



dr Charlotte Sieber-Gasser

Starsza badaczka Centrum Handlu i Integracji Gospodarczej w Geneva Graduate Institute, adiunkt w Zurich Law School (Kalaidos)

⁶ Zob. Darren Halpin (2011). Explaining Policy Bandwagons: Organized Interest Mobilization and Cascades of Attention, *Governance*, 24(2):205–30. Na temat siły efektów kaskadowych zob. Timothy M. Lenton, Scarlett Benson, Talia Smith, Theodora Ewer, Victor Lanel, Elizabeth Petykowski, Thomas W. R. Powell, Jesse F. Abrams, Fenna Blomsma i Simon Sharpe (2022). Operationalizing positive tipping points towards global sustainability, *Global Sustainability*, 5(e1):1–16.

⁷ Zob. również Mari Martiskainen i Benjamin K. Sovacool (2021). Mixed feelings: A review and research agenda for emotions in sustainability transitions, *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 40:609–624.

⁸ Wymaga tego również zasada integracji wprowadzona przez Raport Brundtland i zawarta w nim definicja zrównoważonego rozwoju; zob. Światowa Komisja ds. Środowiska i Rozwoju (1987). *Our Common Future*. Oxford University Press [Raport Brundtland]. Zob. również rezolucja 3/2002 przyjęta przez 70. Konferencję Stowarzyszenia Prawa Międzynarodowego (ILA), New-Delhi, 2–6 kwietnia 2002 r. [online]: https://www.ila-hq.org/en_GB/documents/conference-resolution-english-new-delhi-2002-3 (ostatni dostęp 16 stycznia 2024 r.).

⁹ Zob. United States – Import Prohibition of Certain Shrimp and Shrimp Products, Recourse to Article 21.5 of the DSU by Malaysia, Report of the Appellate Body, 22 października 2011 r., WT/DS58/AB/RW.



III. Działania



10 zasad UN Global Compact: prawa człowieka jako fundament odpowiedzialnego biznesu

Nie ma już wątpliwości, że dzisiejszy biznes to coś więcej niż wyniki finansowe. Działania na rzecz zrównoważonego rozwoju to nie tylko wymóg wynikający z regulacji unijnych, lecz także kluczowy element poprawy konkurencyjności i długoterminowej wartości firmy. Według badań 76% inwestorów uważa, że działania ESG są istotne dla podejmowania decyzji inwestycyjnych (ESG Global Study 2022). Firmy z wysokimi wynikami ESG odnotowują imponujące wyniki finansowe, przewyższając konkurencję o średnio 4% do 8% rocznie (Bloomberg Intelligence 2023, MSCI 2021). Co więcej, 54% firm wdrażających strategię ESG zgłasza poprawę efektywności operacyjnej, co prowadzi do oszczędności kosztów na poziomie 10-15% oraz wzrostu produktywności (Deloitte Global ESG Reporting Survey 2023). W obliczu rosnących regulacji, takich jak CSRD, firmy, które w sposób przemyślany będą działać na rzecz zrównoważonego rozwoju, będą lepiej przygotowane na przyszłość i mogą cieszyć się przewagą konkurencyjną oraz większym uznaniem ze strony interesariuszy.

DZIAŁANIA UN GLOBAL COMPACT

Dołączając do UN Global Compact, firmy nie pozostają same z obowiązkiem raportowania swoich postępów. Każdy członek ma dostęp do szerokiej gamy narzędzi i wsparcia, które ułatwiają wdrażanie zasad praw człowieka i standardów pracy w codziennej działalności. Akademia UN Global Compact oferuje liczne webinary i kursy e-learningowe, które dostarczają praktycznej wiedzy na temat najlepszych praktyk. Innowacyjne programy, takie jak Target Gender Equality Accelerator i Business & Human Rights Accelera-

Konkluzja jest prosta: inwestowanie w zrównoważony rozwój jest kluczem do sukcesu.

Firmy, które przystępują do największej na świecie inicjatywy Sekretarza Generalnego ONZ, jaką jest UN Global Compact, dołączają do globalnej społeczności, której celem jest promowanie praw człowieka i wysokich standardów pracy. Już na wstępie zobowiązują się przestrzegać 10 zasad, z których 6 koncentruje się bezpośrednio na ochronie praw człowieka oraz zapewnieniu odpowiednich standardów pracy.

10 zasad UN Global Compact jest opartych na fundamentalnych dokumentach, takich jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (1948 r.), Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy (1998 r.) oraz Deklaracja z Rio de Janeiro w sprawie Środowiska i Rozwoju (1992 r.). W praktyce oznacza to, że firmy członkowskie działają nie tylko w zgodzie z globalnymi standardami, ale także zyskują przewagę konkurencyjną poprzez tworzenie bardziej etycznych, odpowiedzialnych i inkluzywnych miejsc pracy.

tor, wspierają firmy w realizacji celów związanych z różnorodnością, równouprawnieniem i prawami człowieka.

UN Global Compact udostępnia także narzędzia, takie jak Gender Pay Gap Tool, które pomagają firmom analizować i redukować różnice płacowe między płciami, a także UN LGBTIQ+ Standards Gap Analysis Tool, wspierające tworzenie bardziej inkluzywnego środowiska pracy.



**FORWARD
FASTER**

PROGRAM „BUSINESS & HUMAN RIGHTS” W UN GLOBAL COMPACT NETWORK POLAND

W Polsce temat praw człowieka i standardów pracy stanowi kluczowy filar działań UN Global Compact Network Poland. W ramach programu „Business & Human Rights” od lat wspólnie z partnerami programowymi publikujemy raporty, które pokazują, jak polskie firmy mogą efektywnie angażować się w działania na rzecz praw człowieka. Jednym z kluczowych elementów programu są cele zrównoważonego rozwoju (SDGs), które stanowią dla nas istotny drogowskaz. Przykładowe działania realizowane w ramach programu to:



SDG 5: Równość płci – Ring the Bell for Gender Equality

Ring the Bell for Gender Equality to globalna inicjatywa inicjatywa, która skupia się na promowaniu równości płci w biznesie. Co roku, z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet, wydarzenie to odbywa się na 121 giełdach papierów wartościowych na całym świecie, w tym na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych (GPW). Inicjatywa ta ma na celu zwiększenie świadomości na temat równości płci oraz inspirowanie do konkretnych działań, które przyczyniają się do bardziej sprawiedliwego środowiska pracy.

FORWARD FASTER

W 2023 roku, w połowie drogi do realizacji Agendy 2030, UN Global Compact uruchomiło inicjatywę Forward Faster – globalną platformę skupioną na prawach człowieka i standardach pracy, której celem jest ukierunkowanie firm na działania mające największy i najszybszy pozytywny wpływ na realizację Agendy 2030. Aktualnie jedynie 15% celów zrównoważonego rozwoju jest na dobrej drodze do osiągnięcia w wyznaczonym terminie. Platforma Forward Faster wyróżnia pięć kluczowych obszarów, w których biznes może wywrzeć realny wpływ: równość płci, godna płaca, standardy pracy, prawa człowieka oraz finanse i inwestycje. Działania w tych obszarach są niezbędne, aby przyspieszyć postępy we wszystkich 17 celach zrównoważonego rozwoju.

Każdy z obszarów obejmuje konkretne zobowiązania, które nie tylko wspierają budowę bardziej odpornych firm, lecz także przyczyniają się do poprawy warunków społecznych i środowiskowych na całym świecie. Firmy, przystępując do inicjatywy, zobowiązują się do podejmowania



SDG 10: Mniej nierówności – Diversity, Equity, Inclusion and Belonging (DEIB)

Diversity, Equity, Inclusion and Belonging (DEIB) są fundamentem naszych działań. DEIB to nieodłączny temat programu, który ma na celu zmniejszanie nierówności poprzez promowanie inkluzywnych miejsc pracy i zapewnienie równych szans dla wszystkich.



SDG 11: Zrównoważone miasta i społeczności

W ramach zespołu ds. współpracy ze społecznościami lokalnymi wspieramy firmy w nawiązywaniu dialogu z mieszkańcami i samorządami. Budowanie dobrych relacji z lokalnymi społecznościami jest kluczem do trwałego, zrównoważonego rozwoju.

Promowanie równości płci nie tylko odpowiada na wyzwania społeczne, lecz także przynosi firmom wymierne korzyści – firmy z najwyższym poziomem różnorodności płci w zarządach mają o 25% większe szanse na osiągnięcie wyższej rentowności niż firmy z najniższym poziomem różnorodności (McKinsey & Company, „Diversity Wins: How Inclusion Matters”, 2019).

działań w tych kluczowych obszarach, co wspiera ich zaangażowanie w przestrzeganie praw człowieka i podnoszenie standardów pracy.

Dołączając do programu Business & Human Rights, firmy otrzymują wsparcie w realizacji celów Forward Faster oraz we wdrażaniu strategii zrównoważonego rozwoju, co umożliwia im skuteczne zarządzanie ryzykiem i przyczynia się do budowy bardziej sprawiedliwego i zrównoważonego świata pracy.



**Magdalena
Krakowiak**
Chief Operating Officer
& Focal Point United
Nations Global Compact
Network Poland

„Krajowy Plan Działań na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka”. Do trzech razy sztuka?

W oczekiwaniu na wypracowanie i przyjęcie ustawy transponującej do polskiego prawa krajowego „Dyrektywę o sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju” (CSRD) oraz ogólnym zamieszczeniu związanym z przygotowaniem do raportowania przez przedsiębiorstwa danych dot. zrównoważonego rozwoju zgodnie z europejskimi standardami raportowania zrównoważonego rozwoju (ESRS), łatwo może umknąć uwadze

fakt, że wraz z końcem 2024 roku upływa okres wdrażania przez polski rząd „Krajowego Planu Działań na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka na lata 2021-2024” (KPD)¹. Planu, który gdyby został odpowiednio przygotowany i wdrożony, mógł ułatwić polskim przedsiębiorstwom przygotowanie się do nowych regulacji i je w tym procesie wesprzeć, jednocześnie obniżając poziom kosztów z tym procesem związanych oraz



¹ Pierwszy KPD obejmował lata 2017-2021: <https://www.gov.pl/attachment/f267a1ad-ef85-449a-b86a-ccd43305e931>. Raport końcowy z realizacji KPD 2017-2020 jest dostępny tutaj: <https://www.gov.pl/attachment/ac0603e1-08ab-40fb-a0bc-ac13215b752d>.

stresu. Planu, który w kształcie w jakim został przyjęty, trudno *de facto* nazwać planem – mimo że polskiej administracji krajowe plany działań jako narzędzie są dobrze znane, i tam, gdzie jest pomysł i wola polityczna, są prawidłowo wykorzystywane. Tymczasem fakt, że miękkie zapisy pierwszego i drugiego KPD o podjęciu działań na rzecz wdrożenia regulacji w obszarze ochrony dzieci w kontekście branży hotelarskiej czy sygnalistów zostały zrealizowane, zawdzięczamy – niestety – tragicznej historii Kamilka z Częstochowy (kompleksowa ustawa przyjęta po tej tragedii zawiera też przepisy, o których wprowadzenie do polskiego prawa od co najmniej 2016 roku bezskutecznie wnioskowały organizacje pozarządowe z Fundacją Dajemy Dzieciom Siłę na czele) oraz wielomilionowym karom za brak transpozycji dyrektywy o ochronie sygnalistów nałożone przez KE, których nie dało się już dłużej ignorować. Na fakt, że jakość dotychczasowych KPD pozostawia spory niedosyt, zwracały uwagę nie tylko osoby eksperckie związane z PIHRB, lecz także naukowcy, m.in. prof. UMK dr hab. Marcin Kilanowski w artykule *Evaluating the Polish NAPs: Lessons for the Future Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, opublikowanym w uznanym czasopiśmie naukowym „Business and Human Rights Journal”.

Oczywiście nawet przy braku dobrego KPD polska administracja mogła podjąć działania rozwijające ustawodawstwo, tak aby zwiększało odpowiedzialność przedsiębiorstw za sposób, w jaki prowadzą działalność, i zachęcało je do podejmowania działań przeciwdziałających naruszeniom, w miejsce reagowania kryzysowego, gdy do czyjejś krzywdy, a przy okazji utraty reputacji firmy, już dojdzie. O tym, że tak się nie stało, świadczą uwagi m.in. Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ (CESCR), wskazujące na słaby poziom regulacji dotyczących należytej staranności (*due diligence*) w obszarze praw człowieka w Polsce i rekomendujące potrzebę wprowadzenia skutecznych mechanizmów odpowiedzialności prawnej w całym łańcuchu dostaw². O tym, jak wiele jest też wciąż do zrobienia w kwestii znoszenia barier w dostępie do środków zaradczych w sprawach dotyczących naruszeń spowodowanych przez przedsiębiorstwa, będą Państwo mogli już wkrótce przeczytać w najnowszym raporcie PIHRB (grudzień 2024).

Oczywiście są wyjątki. Oprócz transpozycji i wdrażania do polskiego prawa i praktyki regulacji dotyczących dostępności Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej w sposób realny wzmocniło Krajowy Punkt Kontaktowy OECD, powołując ciało doradcze, przetłumaczyło na język polski szereg standardów OECD, czyniąc je znacznie bardziej przystępnymi dla polskich przedsiębiorstw, i podjęło szereg działań edukacyjnych mających na celu przybliżenie



² Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (CESCR), Concluding observations on the seventh periodic report of Poland, 27 września 2024, paragrafy 14 i 15.



przedsiębiorstwom kwestii dotyczących należytej staranności w zakresie zrównoważonego rozwoju. Także Ministerstwo Rozwoju i Technologii starało się wyjść naprzeciw potrzebom uczestników rynku i stworzyło przestrzeń do wypracowania poradnika na temat minimalnych gwarancji (w opracowaniu).

Niemniej, z jednym niewielkim wyjątkiem, nie rzucono rękawicy największemu wyzwaniu – brakowi odpowiednio przeszkolonej kadry eksperckiej po stronie administracji publicznej. Brakom, z którymi *nota bene* mierzy się wiele krajów, a którym przez okres realizacji 2. KPD można było zaradzić, organizując choćby przy wykorzystaniu zaplecza Krajowej Szkoły Administracji Publicznej

(KSAP) szkolenia w tym zakresie. Potrzeba było – jedynie i aż – spojrzeć w przyszłość. Co więcej, mimo że podczas konferencji nt. wdrażania CSDDD, zorganizowanej przez PIHRB, Naczelną Radę Adwokacką i Uniwersytet Warszawski w styczniu 2024 roku, z udziałem m.in. wiceminister sprawiedliwości, dyrektora KSAP i przedstawicielki MRIPR potwierdzili oni świadomość istnienia ww. luki i podkreślili potrzebę podjęcia działań w kierunku jej zniwelowania, do dzisiaj nie podjęto ww. działań, które zwiększyłyby liczbę pracowników administracji publicznej oraz sędziów i prokuratorów o kompleksowej wiedzy na temat praw człowieka w kontekście biznesu. Niezbędne jest zrozumienie kluczowych koncepcji i pojęć, które mają za sobą długą historię – by można było zapewnić

prawidłowe wdrożenie CSDDD, a po części i CSRD, czy też orzekać w sprawach, które na tle CSDDD za kilka lat się pojawią, zgodnie z intencją ustawodawcy.

Ponadto chwiejność stanowiska polskiego rządu na ostatniej prostej przed przyjęciem CSDDD w Radzie UE jasno pokazała, że nie tylko poszczególne resorty, ale i otoczenie premiera nie do końca dostrzega potencjał drzemący w tej dyrektywie, mimo że może ona zadziałać uzdrawiająco na relacje w firmach oraz relacje pomiędzy kupującymi a dostawcami. Ale może nie powinno to dziwić. Z jednej strony bowiem mamy rynek zdominowany liczebnie przez MMŚP, dla których zapisy CSDDD dotyczące odpowiednich środków i działań, jakie firmy objęte CSDDD powinny wdrożyć w swoich łańcuchach aktywności, są korzystne i mogą przelożyć się na zauważalną poprawę w relacjach pomiędzy dużymi korporacjami a ich (głównie) dostawcami. Z drugiej jednak, jeśli spojrzeć na rynek przez pryzmat PKD generowanego przez podmioty kontrolowane przez skarbu państwa (49% PKD w 2021 roku, a więc powyżej poziomu w regionie), to nagle przestają dziwić wypowiedzi żywe w niektórych kręgach administracji – że doniesienia medialne o wyzysku i prawdopodobieństwie pracy przymusowej na niektórych flagowych inwestycjach realizowanych przez spółki skarbu państwa to po prostu czarny PR napędzany przez konkurencję i organizacje pozarządowe. A że CSDDD właśnie na tych największych rynkowych graczy, w tym kluczowe SSP nadzorowane teoretycznie przez MSP i inne organy, nakłada nowe obowiązki, każąc wykazać, jakie działania podejmują proaktywnie, by do wyzysku nie dochodziło, może ów (pozorny?) bezład i brak pomysłu na kompleksowe i spójne wdrożenie regulacji z obszaru Zielonego Ładu oraz CSDDD powinien przestać dziwić. CSDDD, warto przypomnieć, przewiduje też bowiem powołanie *supervisory authority*, organu nadzoru, a nikt nie lubi, jak się mu patrzy na ręce.

Z pewnością nie da się zaprzeczyć, że rządowi brak nie tylko planu, ale i pomysłu na to, jak zapewnić w sposób skoordynowany, spójny i faktycznie zapewniający wdrożenie w praktyce procedur należytej staranności, która stanowi sedno CSDDD. Minęły już 4 miesiące z dwuletniego okresu przewidzianego na transpozycję CSDDD, w tym 2,5 miesiąca (na dzień oddania manuskryptu tego artykułu do druku) od wystosowania w dniu 28 sierpnia 2024 roku do Prezesa Rady Ministrów, Donalda Tuska³, apelu organizacji pozarządowych i biznesowych, firm, kancelarii prawnych i związków zawodowych w sprawie potrzeby ustanowienia zintegrowanego nadzoru nad i wsparcia dla przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju. W piśmie tym sygnatariusze, koordynowani przez Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu,

zwrócili się też do Premiera z sugestią organizacji okrągłego stołu, który pozwoli na wysłuchanie różnych głosów i wypracowanie najlepiej dostosowanych do polskich warunków rozwiązań. Niestety z otrzymanej w końcu listopada odpowiedzi nadal przebija brak pomysłu, który resort powinien zająć się wdrażaniem CSDDD, jak również zorganizować proces prowadzący do wypracowania ustawy wdrożeniowej. Co gorsza, z informacji z KE wynika, że na dzień 26 listopada Polska była jednym z zaledwie 4 krajów, które nadal nie wskazały wiodącego lub wiodących w tym temacie resortów.

Tymczasem w przypadku tak złożonej materii jak CSDDD konieczne jest spojrzenie na regulację z lotu ptaka i dostarczenie szeregu innych regulacji także czekających na wdrożenie lub wkrótce będących na tym etapie, po to żeby wdrożyć je nie każde z osobna, ale tak jak zostały zaplanowane – jako różne puzzle składające się na jeden spójny obraz.

I tu z pomocą może nam przyjść 3. KPD, który powinien być już wkrótce opracowany przez administrację – oby tym razem z większym zaangażowaniem interesariuszy – na lata 2025-2029. Odpowiednie rozplanowanie prac – i tych wdrożeniowych, i działań edukacyjnych (tych skierowanych do administracji i tych później skierowanych do biznesu i innych uczestników życia gospodarczego), a także systemu wsparcia (np. na wzór niemieckiej BAFA i HelpDesku, wspierającego przedsiębiorstwa w zrozumieniu oczekiwań) – poprzedzone zmapowaniem wszystkich powiązanych regulacji planowanych do wdrożenia w okresie objętym przez KPD, a przede wszystkim dialogiem z różnymi interesariuszami, mogłoby umożliwić sprawne wdrożenie regulacji, a przede wszystkim – zapewnienie wsparcia firmom i wzmocnienie ich konkurencyjności. Aby tak było, oprócz transpozycji, konieczne będzie zadbanie o egzekwowalność określonych oczekiwań.

Jak mówi stare powiedzenie – „do trzech razy sztuka”. Może za tym trzecim razem w końcu damy sobie szansę na poprawę otoczenia, w którym funkcjonują nie tylko same przedsiębiorstwa, ale przede wszystkim ludzie, którzy na ich rzecz świadczą pracę.



Beata Faracik LL.M.
Współzałożycielka
i prezeska zarządu
Polskiego Instytutu Praw
Człowieka i Biznesu

³ https://pihrb.org/wp-content/uploads/2024/08/2024-30_Apel35_do_Prezesa_RM_Zintegrowane-wsparcie-i-nadzor_w-obszarze-Zrownowanego-rozwoju.pdf.

Zasady, mechanizmy działania i monitorowanie praw człowieka w Polsce

Zasady, mechanizmy działania i monitorowanie praw człowieka w Polsce są tematem złożonym i wielopłaszczyznowym, obejmującym zarówno krajowe regulacje, jak i międzynarodowe zobowiązania. Ramę dla wszystkich działań mających na celu respektowanie podstawowych praw obywateli wyznacza Konstytucja RP. Nie mniej istotny jest też kontekst międzynarodowy. Polska jest stroną wielu traktatów, w tym Europejskiej Konwencji o ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (EKPCz), która wprowadza dodatkowe normy i mechanizmy egzekwowania praw człowieka. Kluczowym organem w tym zakresie jest Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu (ETPCz), który rozpatruje skargi dotyczące naruszenia praw obywateli przez państwa członkowskie. Orzeczenia ETPCz mają charakter wiążący dla rządów państw Rady Europy, co obliguje je do wprowadzania niezbędnych zmian w krajowym prawodawstwie, a także dla sądów krajowych, które w swoim orzecznictwie powinny uwzględniać wyroki ETPCz. W dobie kryzysu migracyjnego w Europie, szczególne znaczenie ma konwencja genewska („Konwencja dotycząca statusu uchodźców, sporządzona w Genewie dnia 28 lipca 1951 r.”) i protokoły do niej, które stanowią podstawowe gwarancje dla osób uchodźczych. W końcu Polska jest jednym z państw członkowskich Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) i jako takie jest zobowiązana do przestrzegania międzynarodowych norm praw człowieka, które są zawarte w Uniwersalnej Deklaracji Praw Człowieka (UDHR), przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1948 roku.

W monitorowaniu i przestrzeganiu praw człowieka kluczowe i pierwszorzędne znaczenie mają niezależne sądy, niezawisli sędziowie, a także niezależny Trybunał Konstytucyjny, który będzie chronił obywateli i ich prawa przed nadmierną ingerencją władzy. Obecnie, wobec kryzysu w wymiarze sprawiedliwości wywołanego przez niekonstytucyjne i niezgodne z prawem UE i EKPCz zmiany w sądownictwie i w działaniu Trybunału Konstytucyjnego, gwarancje te zostały zachwiane, a przywrócenie obywatelom podstawowych gwarancji procesowych, do których zalicza się prawo do bezstronnego sądu, jest aktualnie jednym z kluczowych i najtrudniejszych wyzwań na najbliższe lata.

Na poziomie krajowym mechanizmy ochrony praw człowieka dzielą się na instytucjonalne i oddolne. Pierwsze z nich powołane są na podstawie samej Konstytucji lub innych ustaw; to m.in. Rzecznik Praw Obywatelskich czy

Rzecznik Praw Dziecka, pełniący funkcję niezależnych organów i mający prawo inicjować postępowania w sprawach dotyczących naruszeń praw człowieka – prowadzą zarówno interwencje indywidualne, jak i działania systemowe. Z kolei mechanizmy oddolne, tworzone przez społeczeństwo obywatelskie, w szczególności przez organizacje pozarządowe, które systematycznie angażują się w monitorowanie stanu praw człowieka, prowadzą badania, organizują kampanie informacyjne oraz edukacyjne, a także podejmują działania rzecznicze, mające na celu zwrócenie uwagi społeczeństwa oraz mediów na kluczowe problemy w obszarze praw obywatelskich. Przykładem takich działań jest United Nations Global Compact (UNGC), który prowadzi działania monitorujące i zachęcające przedsiębiorstwa do przestrzegania Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz do aktywnego podejmowania działań na rzecz ochrony praw człowieka w swoich operacjach i łańcuchach dostaw.

Ochrona praw człowieka w Polsce stoi przed wieloma wyzwaniami, które wymagają podjęcia skutecznych inicjatyw oraz reform. Oprócz wspomnianych wyżej działań związanych z odbudową niezależnego wymiaru sprawiedliwości, wyzwaniem tym bez wątpienia będzie kryzys migracyjny i uchodźczy, zwłaszcza w obliczu konfliktów międzynarodowych, stawiający przed Polską szczególne zadanie w zakresie uformowania polityki ochrony granic, tak aby jednocześnie zapewnić należyły osobom uchodźczym standard ochrony ich praw.

Zacieśnienie współpracy między instytucjami rządowymi, działaczami społecznymi i organizacjami pozarządowymi, a także tworzenie platform dialogowych, w ramach których różne podmioty będą mogły wymieniać się doświadczeniami i najlepszymi praktykami, może przyczynić się do umacniania standardu ochrony praw człowieka w Polsce. Podobnie jak edukacja obywatelska będąca kluczowym narzędziem w budowaniu społeczeństwa, które szanuje i chroni swoje prawa. Wprowadzenie programów edukacyjnych, które uświadamiają obywateli o ich prawach i instytucjach, które ich chronią, może znacząco wpłynąć na poziom zaangażowania społecznego. A informowanie społeczeństwa o możliwościach zwracania się o pomoc w przypadku naruszenia praw człowieka oraz promowanie wartości demokratycznych i tolerancji są niezbędne w dążeniu do poprawy stanu praw człowieka w kraju.



Przyszłość ochrony praw człowieka w Polsce wymaga skoordynowanej i zrównoważonej polityki, która uwzględni różnorodność społeczną i potrzeby wszystkich grup obywateli. Wzmacnianie niezależności instytucji, promowanie dialogu i edukacji, a także dostosowywanie polityk do standardów międzynarodowych to kluczowe kroki w celu wzmocnienia praw obywateli.



**Sylwia
Gregorczyk-Abram**

Adwokatka,
działaczka społeczna,
współzałożycielka
Fundacji Wolne Sądy

Biznes a lokalne społeczności – znaczenie dialogu i angażowania interesariuszy

Biznes, w sposób mniej lub bardziej świadomy, zawsze wpływa na jakość życia sąsiadujących i powiązanych z jego działalnością społeczności lokalnych. To, jak firmy podchodzą do kwestii dialogu i angażowania swoich interesariuszy – mieszkańców, samorządów czy NGO-ów, warunkuje, czy ten wpływ jest platformą do tworzenia wartości dodanej i dobrosąsiedzkiej współpracy czy wywołuje obawy i konflikty.

KREOWANIE WARTOŚCI DODANEJ CZY PROTESTY?

Nowa inwestycja energetyczna, zakład produkcyjny, centrum logistyczne czy strategiczna inwestycja infrastrukturalna. Bez względu na rodzaj inwestycji, często takie działania firm budzą pytania, obawy, a w skrajnych przypadkach sprzeciw mieszkańców czy lokalnych władarzy. Eskalująca sytuacja może burzyć zaufanie i możliwości współpracy pomiędzy interesariuszami w celu wypracowania kompromisu i optymalnych rozwiązań.

Jak pokazują doświadczenia biznesu oraz strony samorządowej, odpowiedzią na takie ryzyko może być prowadzony odpowiedzialnie dialog z lokalnymi interesariuszami, który pozwala poznać ich oczekiwania, zaangażować do współpracy, ale także zaplanować optymalne procesy komunikacji i potencjalne działania kompensacyjne. Takie podejście pozwala kreować dla lokalnej społeczności wartość dodaną, a także wspiera jej długookresowy rozwój i dobrostan.



ANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY W CENTRUM SDG I ESG

Współpraca firm z interesariuszami w sposób włączający jest podstawą zarządzania zrównoważonym rozwojem przedsiębiorstw. Gdy organizacja jest w pełni odpowiedzialna, stara się angażować interesariuszy w identyfikację, zrozumienie i reakcję na istotne kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem, a także komunikować się z nimi na temat swoich decyzji, działań i wyników.

Jednak powinien to być nie tylko dialog, ale też realne działanie, które ma wspierać tworzenie pozytywnego wpływu i minimalizować potencjalne negatywne oddziaływanie! Odpowiedzialność firm obejmuje bowiem rów-

nież sposób, w jaki organizacja określa strategię, zarządza nią i monitoruje wyniki w kontekście swojej działalności operacyjnej czy inwestycyjnej.

Tym samym angażowanie interesariuszy musi być osadzone w kulturze i podstawowych funkcjach organizacji. Takie podejście jest nie tylko kwestią wartości firmy i jej dążenia do bycia odpowiedzialnym przedsiębiorcą. Coraz częściej stanowi też wymóg związany z governance firmy i jej raportowaniem pozafinansowym, zarówno w kontekście standardów AA1000, ESRS-y oraz wytycznych instytucji finansujących, takich jak IFC, EBOiR czy World Bank.

FIRMY I SAMORZĄD RAZEM DLA WZROSTU KULTURY ANGAŻOWANIA I PARTYCYPACJI

Jak pokazują regularnie publikowane badania CBOS oraz raport Fundacji Batorego „Narzędzia partycypacji lokalnej w Polsce w 2023 roku”, dialog i angażowanie mieszkańców jest dużym wyzwaniem nie tylko dla firm, lecz także dla samorządów, które za założenia są właścicielem takich procesów w lokalnych społecznościach. Kwestia kompetencji, zasobów oraz narzędzi do regularnego prowadzenia dialogu w kluczowych dla danej społeczności decyzjach wymaga wsparcia i dalszego rozwoju. Również sami mieszkańcy zazwyczaj angażują się w działania ruchów miejskich czy aktywistów tylko wtedy, kiedy zagrożają im właśnie podejmowane decyzje. Wtedy jednak, jak pokazują analizy, powstaje konflikt społeczny i angażowanie ma na celu raczej torpedowanie źle odbieranych działań i decyzji zamiast budowania wartościowych rozwiązań.

Zmiana takiego podejścia i większe angażowanie się społeczności lokalnych to długotrwały proces. Wymaga stworzenia lepszych warunków instytucjonalnych w strukturach JST do prowadzenia partycypacji czy edukacji i promocji wśród mieszkańców. Nie można zapominać o nowoczesnych narzędziach i dostępie do specjalistycznej wiedzy nt. inwestycji i jej uwarunkowań, czy związa-

nych z nią wyzwań i szans w obszarze infrastruktury, edukacji, kompetencji dla lokalnej społeczności. Tutaj właśnie jest miejsce i rola firm!

Transparentne zaangażowanie i wsparcie firm dla wybranych procesów prowadzonych przez samorządy i NGO-y może więc być ważnym elementem rozwoju partycypacji i strategicznego dialogu, który pozwoli kreować realną wartość dodaną oraz wspiera długookresowy rozwój i dobrostan społeczności. Wymaga to jednak otwartości wszystkich stron, aby wypracować najlepsze praktyki i rekomendacje, które będą uwzględniać różne perspektywy, ograniczenia i możliwości.



Mariusz Wawer
Ekspert UN Global
Compact Network Poland,
Dyrektor ds. Relacji
Rządowych w 3M w CEE

ESG: bieżące wydarzenia w Europie i Niemczech

Pomimo powszechnej krytyki koncepcji „ESG” jako całości, jakiś czas temu przeczytaliśmy w „The Economist”: ESG „łączy w sobie oszałamiającą gamę celów, nie zapewnia jednak spójnych wskazówek dla inwestorów i firm, które pomogłyby im dokonać nieuniknionych kompro-

misów”¹. Także obawa przed „nadregulacją” (więcej na ten temat w tekście) sprawia, że temat ESG jest szeroko dyskutowany w Europie. Kwestię tę w Europie regulują przede wszystkim przepisy europejskie.

NARASTAJĄCA KRYTYKA NIE MA NA RAZIE ŻADNYCH KONSEKWENCJI

Nawet w Niemczech, które tradycyjnie mają pozytywne nastawienie do Europy, narasta krytyka Brukseli za rosnące zagęszczenie regulacji prawnych. Niemiecki Federalny Minister Sprawiedliwości dr Marco Buschmann wygłosił niedawno niezwykle drastyczne oświadczenie na temat projektu niemieckiego prawa wdrażającego dyrektywę (UE) 2022/2464 w sprawie raportowania zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw („Dyrektywa w sprawie raportowania zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw”, w skrócie CSRD): „Niemcy wdrażają dyrektywę CSR, jesteśmy do tego zobowiązani na mocy prawa UE. (...) Nie jest tajemnicą, że nie jestem z tego powodu zadowolony. Nowe regulacje oznaczają drastyczne dodatkowe obciążenie dla firm. (...) My, w rządzie federalnym, zgodziliśmy się również, że będziemy współpracować z Komisją Europejską w celu znacznego ograniczenia bardzo obszernych wymogów dotyczących treści sprawozdawczości dotyczącej zrównoważonego rozwoju. Ograniczenie biurokracji pozostaje pilnym i ciągłym zadaniem. Dziś po raz kolejny jest jasne: ograniczenia biuro-

kracji nie można osiągnąć tylko w Berlinie – konieczne jest to także w Brukseli”².

W podobny sposób można podsumować wynik debaty w wydziale prawa handlowego 74. Konferencji Prawników Niemieckich, podczas której pod koniec września 2024 roku w Stuttgarcie dyskutowano nad celowością (dalších) regulacji prawa korporacyjnego w walce ze zmianami klimatycznymi. Dyskomfort regulacyjny uczestników widać wyraźnie w poniższej rezolucji, która została przyjęta zdecydowaną większością głosów: „CSRD i ESRS (...) powodują nieproporcjonalne koszty przestrzegania prawa; w tym zakresie ustawodawca niemiecki powinien także zwrócić większą uwagę na przestrzeganie zasady proporcjonalności w europejskich aktach prawnych”.

Pomimo całej tej krytyki pociąg regulacyjny z Brukseli nadal jedzie – najwyraźniej jest nie do zatrzymania. Obecnie uwaga państw członkowskich i dotkniętych przedsiębiorstw koncentruje się na wdrażaniu CSRD.

RAPORTOWANIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU ZGODNIE Z CSRD

Obowiązki sprawozdawcze wynikające z CSRD mają już zastosowanie do niektórych spółek za lata obrotowe rozpoczynające się 1 stycznia 2024 roku. Państwa członkowskie były zobowiązane wprowadzić te obowiązki do prawa krajowego do 6 lipca 2024 roku (art. 5 ust. 1 CSRD). Ponieważ 16 państw członkowskich (w tym Niemcy) nie dotrzymało tego terminu, 26 września 2024 roku Komisja Europejska wysłała wezwania do usunięcia uchybienia i wszczęcia odpowiedniego postępowania w sprawie wypełnienia obowiązku przez państwa członkowskie. Czas pokaże dalszy rozwój sytuacji – w przypadku Niemiec można założyć, że ustawa wdrażająca CSRD zostanie przyjęta i wejdzie w życie w najbliższym czasie.

CSRD pozostawia państwom członkowskim niewielkie prawo do dyskusji. Według europejskiego ustawodawcy „ograniczona porównywalność informacji na temat zrównoważonego rozwoju” stanowi „istotny” problem w porównaniu z poprzednimi rozporządzeniami ([13] CSRD). Dlatego też wymagania odnośnie do treści raportowania dotyczącego zrównoważonego rozwoju są szczegółowo określone w tak zwanych Europejskich Standardach Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS) jako efekt pracy Komisji Europejskiej przy udziale Europejskiej Grupy Doradczej ds. Sprawozdawczości Finansowej (EFRAG).

¹ ESG should be boiled down to one simple measure: emissions, The Economist, <https://www.economist.com/leaders/2022/07/21/esg-should-be-boiled-down-to-one-simple-measure-emissions>.

² Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen: Europäische Vorgaben sollen möglichst bürokratiearm ins deutsche Recht umgesetzt werden, Bundesministerium der Justiz, https://www.bmj.de/SharedDocs/Press_Releases/DE/2024/0724_CSRD.html.



Od 1 stycznia 2025 roku nowa sprawozdawczość w zakresie zrównoważonego rozwoju nie będzie już, jak wcześniej, dotyczyła wyłącznie dużych spółek interesu publicznego. Przeciwnie, zakres stosowania zostanie znacznie rozszerzony i obejmie wszystkie duże korporacje w rozumieniu dyrektywy o rachunkowości oraz podmioty prawne traktowane z nimi na równi dla celów księgowych. Małe i średnie przedsiębiorstwa interesu publicznego również podlegają dyrektywie CSRD. Specjalne regulacje dotyczą również spółek z określonych sektorów działalności oraz korporacji. Wreszcie cechą szczególną (słowo kluczowe: zastosowanie eksterytorialne) jest obowiązek sprawozdawczy przedsiębiorstw spoza UE, które albo (1) korzystają z zorganizowanego rynku w UE, albo (2) osiągną sprzedaż netto w całej UE na poziomie co najmniej

150 mln euro przez co najmniej dwa kolejne lata obrotowe i posiadają co najmniej jedną spółkę zależną w UE podlegającą dyrektywie CSRD lub utrzymują oddział w UE, który w ostatnim roku obrotowym osiągnął sprzedaż netto na poziomie co najmniej 40 mln euro.

Pod względem merytorycznym sprawozdania dotyczące zrównoważonego rozwoju będą w przyszłości znacznie obszerniejsze niż dotychczas. CSRD i szczegółowy ESRS standaryzują szerokie obowiązki sprawozdawcze w różnych obszarach raportowania. Zgodnie z tzw. zasadą podwójnej istotności, w przyszłości zarówno informacje niezbędne do zrozumienia sytuacji finansowej spółki (perspektywa zewnętrzna), jak i informacje niezbędne do zrozumienia istotnych skutków działalności spółki

(perspektywa wewnętrzna) będą musiały być przedstawione w raporcie. Ponadto wymogi sprawozdawcze obejmują duże części łańcucha dostaw. Nowe obowiązki będą więc miały wpływ także na wiele firm, które nie muszą samodzielnie przygotowywać raportu zrównoważonego rozwoju zgodnie z CSRD.

Dostępność i jakość danych będą w praktyce stanowić największe wyzwanie dla raportujących przedsiębiorstw. Jeżeli przedsiębiorstwo musi raportować we wszystkich obszarach przewidzianych w CSRD lub ESRS (decydujący jest wynik analizy istotności), w ramach ESRS raportować może ponad 1100 pojedynczych punktów danych. Zgłaszane dane muszą także charakteryzować się jakością, która wytrzyma audyt zewnętrzny, który będzie obowiązkowy w przyszłości (nawet jeśli początkowo z ograniczo-

ną pewnością). Ponadto w przyszłości wszystkie spółki zobowiązane do składania sprawozdań na mocy CSRD będą musiały uwzględniać w swoich raportach dotyczących zrównoważonego rozwoju tzw. kwoty taksonomii zgodnie z art. 8 rozporządzenia w sprawie taksonomii (2020/852/UE).

Dopiero niedawno, po długim procesie, który prawie zakończył się fiaskiem projektu, Unii Europejskiej udało się dojść do porozumienia w sprawie europejskiej regulacji dotyczącej obowiązków należytej staranności przedsiębiorstw w odniesieniu do łańcucha dostaw oraz dyrektywy (UE) 2024/1760 w sprawie obowiązków spółek dotyczących należytej staranności w zakresie zrównoważonego rozwoju („Dyrektywa dotycząca należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju,



w skrócie”: CSDDD). Oprócz procesów, które trzeba będzie wdrożyć w odniesieniu do monitorowania łańcucha dostaw, art. 22 CSDDD po raz pierwszy normuje wyraźny obowiązek przedsiębiorstw dotyczący sporządzenia planu transformacji klimatycznej, zgodnie z którym ich model biznesowy i strategia są zgodne z przejściem na zrównoważoną gospodarkę, oraz zgodne z celem ograniczenia globalnego ocieplenia do 1,5 stopnia Celsjusza w świetle Porozumienia paryskiego i europejskich planów osiągnięcia neutralności klimatycznej. CSDDD zostanie wdrożony w państwach członkowskich w ciągu najbliższych dwóch lat, także w Niemczech.

W obszarze ESG prowadzonych jest także wiele innych projektów regulacyjnych. Przykładowo pod koniec marca 2024 roku weszła w życie dyrektywa (UE) 2024/825 w sprawie wzmocnienia pozycji konsumentów w zakresie transformacji ekologicznej poprzez lepszą ochronę przed nieuczciwymi praktykami i poprzez lepsze informowanie. Dyrektywa ujednolica wymagania, które mają na celu uczynienie prezentacji informacji o właściwościach środowiskowych produktów i firm bardziej wiarygodną, porównywalną, uzasadnioną i weryfikowalną. Dyrektywę uzupełni kolejna dyrektywa dotycząca „środowiskowych oświadczeń”, w której mają zostać ujednocnione dalsze szczegółowe wymagania dotyczące wpływu działalności firm na środowisko.

Świadomość, że zainteresowane przedsiębiorstwa nie są w stanie spełnić wymogów regulacyjnych lub można je spełnić jedynie przy nieproporcjonalnym wysiłku, wydaje się rozwijać w Brukseli. Wejście w życie wymagań wynikających z Rozporządzenia (UE) 2023/1115 w sprawie łańcuchów dostaw niepowodujących wylesiania w Unii Europejskiej, zostało właśnie przesunięte w czasie na 30 grudnia 2025 roku (dla dużych firm) i 30 czerwca 2026 roku (średnich i małych firm).



Prof. dr Moritz Pöschke, LL.M. (Harvard)
Dyrektor wykonawczy Instytutu ds.
Zrównoważonego Rozwoju, Prawa Biznesowego
i Raportowania na Uniwersytecie w Kolonii



Prawa człowieka w biznesie

Początek ludzkiego życia na Ziemi datuje się na około 200 tysięcy lat temu. Od tego czasu gatunek ludzki rozszerza swoją ekspansję i wchodzi we wzajemne relacje. Niebywałe jest, iż dopiero niecałe 80 lat temu, 10 grudnia 1948 roku, podpisano pierwszy poważny dokument dbający o człowieka i jego prawa – Powszechną Deklarację Praw Człowieka. Była ona aktem bezprecedensowym. Wskazano w niej na przyrodzoną godność ludzką oraz niezaprzeczalność prawa do wolności i równości. Niebywały jest też inny fakt – prawa człowieka w biznesie są jeszcze młodsze. Mają niecałe 15 lat. Przyjęto je przez Radę Praw Człowieka ONZ i są to „Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka”. Wytyczne te kładą nacisk na odpowiedzialność firm za przestrzeganie praw człowieka oraz obowiązek państw w zakresie ich ochrony.

Z powyższych wyliczeń nasuwa się podstawowe pytanie: Dlaczego ludzie tak późno zaczęli dbać o ludzi?

Przyglądając się historii rozwoju CSR i jego przyspieszenia w postaci ESG, domniamać możemy, że prawa człowieka w biznesie zaczęły nas interesować na poważnie dopiero wtedy, gdy okraszone zostały dyrektywą i obowiązkiem. W ciągu ostatnich kilku lat kwestie środowiskowe, społeczne oraz dotyczące ładu korporacyjnego stały się waż-

ną częścią biznesu, jego decyzji inwestycyjnych, finansowych czy kształtowania długoterminowych strategii rozwoju. Wpływ poszczególnych czynników ESG na procesy biznesowe firm staje się coraz bardziej oczywisty. Presja regulacyjna oraz zmiany w ustawodawstwie krajowym i międzynarodowym tylko to zwiększą.

Przestrzeganie praw człowieka w ramach prowadzenia działalności gospodarczej jest podstawowym elementem etycznego biznesu i staje się wspólną odpowiedzialnością firm, państw oraz podmiotów społecznych. Różne, często rozmyte, rozumienie poczucia odpowiedzialności oraz brak dobrze funkcjonujących mechanizmów zaradczych oraz naprawczych w zakresie naruszeń praw człowieka to nadal kluczowe wyzwania stojące na co dzień przed biznesem i wieloma firmami.

Dyrektywa CSR, obowiązująca od 1 stycznia 2024 roku, jest obecnie centralnym elementem nowych ram prawnych. Wraz z rozporządzeniem UE w sprawie taksonomii koncentruje się ona na poprawie jakości ujawniania informacji przedsiębiorstw innych niż finansowe, w tym praw człowieka. Obie te regulacje, odwołując się bezpośrednio do „miękkich” wytycznych ONZ i OECD, czynią je pośrednio „twardym” prawem.



W przypadku CSRD prawa człowieka leżą przede wszystkim u podstaw czterech standardów społecznych w ramach Europejskich Standardów Raportowania Zrównoważonego Rozwoju (org. *European Sustainability Reporting Standards – ESRS*) obejmujących wpływ na:

- pracowników w łańcuchu wartości (S2),
- społeczności dotknięte działaniami w ramach łańcucha wartości (S3) oraz
- konsumentów lub użytkowników końcowych produktów lub usług firmy (S4).

We wszystkich czterech przypadkach starano się zachować zgodność z „Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka” czy „Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczącymi odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej”. Raportując kwestie społeczne, firmy muszą brać pod uwagę szeroki zakres praw człowieka, od pracy dzieci i pracy przymusowej w ich łańcuchu dostaw, przez wolną, uprzednią i świadomą zgodę rdzennej ludności, po prywatność i niedyskryminację użytkowników końcowych ich produktów i/lub usług.

Prawdziwym przełomem w zakresie praw człowieka jest jednak „Dyrektywa w sprawie należytej staranności w zakresie zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw” (CSDD), przyjęta w marcu 2024 roku. Dyrektywa ta będzie wymagała od firm wdrożenia procesu należytej staranności w zakresie zrównoważonego rozwoju. Warto pamiętać, iż wszystkie dane ESG, w tym informacje dotyczące przestrzegania praw człowieka, publikowane w ramach nowych dyrektyw będą musiały zostać zweryfikowane przez akredytowanego niezależnego audytora.

Powyższe wskazuje na to, że samo oczekiwanie i zakładanie, że ludzie będą robić dobre rzeczy, to za mało. Prawo – pomimo że niemal zawsze jest standardem niższym niż etyka – wydaje się być konieczne. Pamiętajmy jednak też o tym, że kiedy biznesy uzasadniają swoje decyzje jako „zgodne z prawem”, nie dają nam to niestety gwarancji, że decyzje te są dobre. Prawdziwa etyka w biznesie polega na braniu odpowiedzialności za błędy wtedy, kiedy je popełniamy, a nie wtedy, kiedy jesteśmy za nie złapani.



**dr Karolina
Adamska-Woźniak**
Dyrektorka Zarządzająca
Forum Odpowiedzialnego
Biznesu







IV. Głos biznesu

3M Science.
Applied to Life.

3M

3M na rzecz edukacji i równych szans

GŁOS BIZNESU



Biznes odgrywa kluczową rolę w edukacji lokalnych społeczności i promowaniu równego dostępu do rozwoju. W 3M wierzymy, że edukacja zwiększa świadomość, niweluje nierówności i walczy z dyskryminacją. Uwzględniamy wyzwania klimatyczne, rolę nauki w rozwoju technologii i rozwój zdywersyfikowanych kadr (*green jobs*). Dlatego koncentrujemy się na promowaniu równego dostępu do edukacji w STEM, wyrównując szanse niedostatecznie reprezentowanych grup.

Według raportu z badania 3M State of Science Index, przeprowadzonego w 2022 roku na reprezentatywnej próbie dla Polski, 44% respondentów żałuje, że nie wybrało edukacji w naukach ścisłych, a 20% uważa, że trzeba bardziej zachęcać kobiety i dziewczynki do rozwoju w tym obszarze. Na uprzedzenia płciowe jako barierę wskazuje 21%, a 41% zauważa, że w zawodach ścisłych jest mniej kobiet. W swojej strategii firma 3M analizuje dane i adresuje te wyzwania i potrzeby.

Dobre praktyki, procedury i polityki 3M

W 3M wierzymy, że spójność i wiarygodność działań zaczyna się od poszanowania praw człowieka w miejscu pracy poprzez odpowiednie polityki i procesy wewnętrzne. W naszej firmie od lat wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na stanowiskach o podobnej odpowiedzialności są na tym samym poziomie. Model pracy Work Your Way umożliwia pracę z domu i hybrydowo, tym samym wspiera dbanie o work-life balance pracowników. Rozwijamy też sieci pracownicze, m.in. Women Leadership Forum, która współpracuje z zarządem na rzecz edukacji, niwelowania stereotypów, wspierania rozwoju osobistego i promowania aspiracji liderkich. Dzięki konsekwentnym działaniom kobiety zajmowały 42% stanowisk kierowniczych w 2023 roku vs. 26% w 2015 (źródło: 3M Global Inclusion Index).

Wyrównywanie szans młodych kobiet

3M w Polsce od lat działa na rzecz wyrównywania szans kobiet w edukacji STEM, inspirując i angażując swoje „role modelki” do współpracy z organizacjami pozarządowymi, m.in. Fundacją Edukacyjną Perspektywy, z którą w 2024



roku po raz piąty współorganizowaliśmy konferencję „Women In Tech Summit” w Warszawie. To wydarzenie dedykowane młodym kobietom szukającym inspiracji do rozwoju w STEM, na które 3M przeznaczyła granty o łącznej wartości 100 tys. USD. Udział 3M obejmuje wolontariat „role modelek”, programy mentoringowe, warsztaty i wykłady, z dotarciem do ponad 20 tys. uczestniczek z wiedzą i inspiracją o możliwościach rozwoju i kariery w technologiach.

Kolejnym przykładem jest inicjatywa skierowana do młodych kobiet, maturzystek i studentek, które stoją u progu decyzji o wyborze ścieżki kariery. Wspólnie z Fundacją Perspektywy od 5 lat organizujemy Podwieczorek Technologiczny dla dziewcząt ze szkół średnich i uczelni z Warszawy i Wrocławia w celu inspirowania do wyboru kariery w technologiach poprzez bezpośrednie spotkania z profesjonalistkami i „role modelkami” z 3M. Dzięki temu programowi zainspirowaliśmy już ponad 200 dziewcząt do aktywnego działania!

Raporty i programy mentoringowe

Zaangażowanie 3M w promowanie równości płci w edukacji STEM nie kończy się na konferencjach i warsztatach. Współpracujemy z Fundacją Inspiring Girls Polska przy promocji raportów „Aspiracje Dziewczyn w Polsce” czy „Pewność Siebie Dziewczyn w Polsce”, które nie tylko dostarczają cennych informacji na temat aspiracji dziewcząt

w grupie 10-17 lat, lecz także pomagają identyfikować wyzwania i kształtować dedykowane programy rozwojowe. Dzięki programom mentoringowym z „role modelkami” 3M dotarliśmy już do ponad 300 dziewcząt, inspiując je do odkrywania talentów i wyboru ścieżki kariery w STEM.

Podsumowanie

Działania 3M w Polsce na rzecz edukacji, w tym STEM, są kluczowe dla promowania praw człowieka. Wierzymy, że inspirowanie, edukowanie i wspieranie młodego pokolenia buduje bardziej sprawiedliwe i równe społeczeństwo. Nasze zaangażowanie pokazuje, że 3M jest być może liderem w promowaniu równego dostępu do edukacji STEM i kariery w technologiach. Dziękujemy partnerom i pracownikom za wsparcie tych inicjatyw i pomoc w realizacji naszej misji.



Małgorzata Golańska
Head of Corporate Communications & DEI for 3M Poland and East Europe Region


BNP PARIBAS

BNP Paribas Bank Polska S.A.

Dialog międzypokoleniowy podstawą harmonijnej współpracy i wzajemnej troski

W dzisiejszym świecie biznesu dialog międzypokoleniowy zyskuje na znaczeniu. Dlaczego warto inwestować w budowanie dobrych relacji między osobami reprezentującymi różne grupy wiekowe? Jakie korzyści może to przynieść? Przyjrzyjmy się jednej z inicjatyw Banku BNP Paribas, która promuje współpracę oraz wzajemne zrozumienie między różnymi pokoleniami.

Inicjatywa „Tandem Międzypokoleniowy”

Obserwując zmiany demograficzne oraz odwołując się do wyników wewnętrznych badań w zakresie różnic międzygeneracyjnych, zdiagnozowaliśmy potrzebę wzmocnienia dialogu oraz współpracy międzypokoleniowej w banku.

Na tej podstawie, w ramach jednej z sieci pracowniczych, „Wiek Agawy”, narodził się program „Tandem Międzypokoleniowy”. Jego ideą jest stworzenie wspólnej przestrzeni, umożliwiającej oddolne zaangażowanie się osób pracujących w banku oraz kreowanie networkingu międzygeneracyjnego. Pierwszym krokiem w realizacji programu, poza powołaniem zespołu projektowego, było zapewnienie współpracownikom wiedzy na temat współpracy

międzypokoleniowej oraz aktualnych trendów w tym zakresie. Webinar na ten temat był początkiem budowania zaangażowania i zrozumienia istoty podejmowanych działań.

Program wpisuje się w ważny społecznie trend, wskazywany m.in. na Mapie Trendów infuture.institute, przeciwdziałania rywalizacji międzypokoleniowej. Wyzwaniem są narastające napięcia i konflikty, zwłaszcza między pokoleniami X i Y, a pokoleniem Z. Program ma także za zadanie wzmocnić proces wymiany wiedzy i doświadczeń w organizacji, co w szerszej perspektywie oddziałuje na jakość, optymalizuje realizację zadań i przyczynia się do tworzenia społeczności nierywalizującej, a współpracującej.

Inicjatywa ta zakłada wspólną pracę w dwuosobowych zespołach (tandemach) nad zadaniami biznesowymi, przydzielonymi przez przełożonych(ne). Uczestnicy(czki) danego tandemu na co dzień ze sobą współpracują, a w ramach programu otrzymują wsparcie w realizacji wybranego celu biznesowego, uzgodnionego z ich menedżerami(kami). Wyzwaniem, ale i szansą jest międzygeneracyjność, ponieważ różnica wieku osób w danym tandemie to minimum 20 lat.





Cały program rozpoczął się od warsztatów kompetencji przyszłości i Design Thinking, którego celem było poszerzenie perspektywy grupy uczestników, pokazanie trendów, zatrzymanie się nad tematem przyszłości organizacji i rynku oraz spojrzenie na znane wyzwania biznesowe w innowacyjny sposób.

Poza uczestnikami(czkami) wsparcie w ramach programu otrzymują także ich liderzy(rki). Spotkania angażujące osoby zarządzające służą też zwiększeniu wpływu społecznego programu i przeciwdziałaniu stereotypom związanym z wiekiem na każdym poziomie w organizacji.

Nagroda

Inicjatywa „Tandem Międzypokoleniowy” spotkała się z dużym uznaniem na rynku i otrzymała Polską Nagrodę Różnorodności 2024 (Polish Diversity Awards 2024), w kategorii „Wiek”. To wyjątkowe wyróżnienie przyznawane przez redakcję MyCompany Polska, jest jedyną nagrodą w kraju, która docenia firmę, organizację i osoby promujące wartości różnorodności, równości i inkluzywności zarówno wewnątrz organizacji, jak i w środowisku biznesowym.

Co przed nami?

W kolejnym kroku wypracujemy „Manifest #beyond generations”, zawierający zasady współpracy międzypokoleniowej, czyli dobre praktyki wspierające wzajemny szacunek, dialog oraz efektywność działania. Materiał ten będzie stanowić podstawę do kolejnych inicjatyw w zakresie budowania świadomości współpracy międzygeneracyjnej w banku.

Na zakończenie

Dialog międzypokoleniowy staje się w świecie biznesu coraz ważniejszy, ponieważ pozwala na zwiększenie innowacyjności i efektywności działań oraz budowanie harmonijnych relacji w miejscu pracy. Inicjatywy takie jak „Wiek Agawy” i „Tandem Międzypokoleniowy” w Banku BNP Paribas są przykładem tego, jak organizacje mogą promować współpracę i wzajemne zrozumienie między różnymi grupami wiekowymi. Inwestowanie w budowanie dialogu międzypokoleniowego warto traktować jako kluczowy element strategii rozwoju organizacji w erze cyfrowej.



Ewa Kirsz
HR Business Partner
w Banku BNP Paribas



Donata Izdebska
Inclusive Culture
Manager w Banku
BNP Paribas



DLA Piper w Polsce

Rola prawa w promowaniu równości płci: wpływ Dyrektywy UE o kobietach we władzach

Według Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn w I półroczu 2024 roku kobiety stanowiły średnio 35,1 proc. członków w radach dyrektorów (głównie w radach nadzorczych) największych spółek giełdowych w Unii Europejskiej. Dane dotyczące Polski są poniżej średniej unijnej.

Niski odsetek kobiet w organach spółek utrzymuje się na niskim poziomie pomimo prawnych gwarancji równego traktowania kobiet i mężczyzn i zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, obowiązujących w prawie unijnym i prawie poszczególnych państw Unii, w tym Polsce. Niewystarczające okazały się także dotychczasowe działania podejmowane na poziomie Unii propagujące samoregulację.

W celu zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz przyspieszenia postępów w osiągnięciu równowagi płci, w dniu 23 listopada 2022 roku została przyjęta Dyrektywa w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków („Dyrektywa o kobietach we władzach”).

Dyrektywa ma zastosowanie do spółek giełdowych, z wyłączeniem mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw. Publiczny charakter spółek giełdowych uzasadnia bowiem objęcie ich regulacjami w większym stopniu niż pozostałych uczestników obrotu gospodarczego. Oczekuje się przy tym, że spółki giełdowe, mając szczególne znaczenie gospodarcze oraz wpływ na cały rynek, będą wyznaczały standardy w odniesieniu do gospodarki w szerszym rozumieniu i będą stanowić przykład dla innych spółek.

Zgodnie z Dyrektywą do dnia 30 czerwca 2026 roku niedoreprezentowana płeć będzie musiała stanowić co najmniej 40% stanowisk dyrektorów niewykonawczych (członków rad nadzorczych) lub co najmniej 33% stanowisk dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych łącznie (członków zarządu i rad nadzorczych), a w przy-

padku niespełnienia jednego z powyższych warunków spółki będą miały obowiązek dostosować procedury selekcji kandydatów.

Procedury powoływania do organów spółek powinny być jasne i przejrzyste, a kandydaci powinni być oceniani obiektywnie, na podstawie neutralnych pod względem płci kryteriów. Przy wybieraniu między kandydatami posiadającymi równorzędne kwalifikacje pierwszeństwo należy przyznać kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, chyba że – w wyjątkowych przypadkach – ważniejsze względy prawne, takie jak prowadzenie innych polityk dotyczących różnorodności, przechylają szalę na korzyść kandydata płci przeciwnej.

Obowiązki wynikające z dyrektywy powinny być egzekwowane za pomocą skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji. Takie sankcje mogą obejmować grzywny lub możliwość unieważnienia przez organ sądowy decyzji dotyczącej selekcji dyrektorów.

Wdrożenie Dyrektywy w Polsce ma nastąpić w drodze ustawy o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Projekt ustawy przygotowanej przez Ministerstwo Sprawiedliwości zakłada, że będzie ona obowiązywać spółki notowane na GPW zatrudniające więcej niż 250 pracowników i których roczny obrót przekracza 50 mln euro lub których całkowity bilans roczny przekracza 43 mln euro. Inaczej niż Dyrektywa, projekt zakłada osiągnięcie przez spółki objęte regulacją parytetu 33% wszystkich stanowisk, zarówno w zarządzie, jak i w radzie nadzorczej spółki.

W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę obowiązków wynikających z ustawy Komisja Nadzoru Finansowego może nałożyć na spółkę



karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 10% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy.

Powoływanie kobiet na stanowiska dyrektorów utrudnione jest przez szereg czynników. W celu zmiany tego stanu rzeczy potrzebne jest kompleksowe podejście. Oprócz zmiany przepisów należy podejmować inne działania, w tym programy edukacyjne oraz zachęty wspierające dobre praktyki.



**Agnieszka
Lechman-Filipiak**

Radca prawny,
partner DLA Piper
w Polsce



ERGO Hestia

Reskilling i upskilling jako nieodzowny element polityki rozwojowej ERGO Hestii

Inwestycja w rozwój umiejętności pracowników od dawna stanowi element budowania silnej pozycji ERGO Hestii na rynku ubezpieczeniowym. Adaptacja do zmieniającego się otoczenia biznesowego oraz wykorzystanie przewagi technologicznej to istotne czynniki rozwoju naszej firmy. W strategii biznesowej ERGO Hestii na lata 2024-2026 nieprzypadkowo znalazły się pojęcia: LUDZIE i TECHNOLOGIA. Mają one kluczowe znaczenie dla osiągnięcia sukcesu w dzisiejszym dynamicznie rozwijającym się świecie. Ponadto w strategii ESG przyjętej na lata 2022-2025 jednym z filarów jest atrakcyjność pracodawcy, którą realizujemy poprzez inwestowanie w rozwój i zaangażowanie pracowników.

Reskilling

W 2020 roku, w czasie pandemii, po raz pierwszy w ERGO Hestii zorganizowaliśmy „Bootcamp RPA” (Robotic Process Automation). Była to nasza odpowiedź na nowe wyzwania biznesowe i okazja dla pracowników do rozwoju w nowym, przyszłościowym kierunku IT. Dziesięcioro pracowników obszaru likwidacji szkód zdecydowało się na trzymiesięczny reskilling. Wzięli udział w intensywnym szkoleniu z programowania – Bootcampie RPA – i zostali certyfikowanymi programistami. Stworzyli roboty RPA, które wyręczyły ich koleżanki i kolegów w wykonywaniu monotonnych i powtarzalnych zadań, dając im przestrzeń na inne kreatywne działania.

Potrzeby biznesowe i współpraca HR-u z biznesem zaowocowały organizacją kolejnych inicjatyw reskillingowych, w których blisko 50 pracowników ERGO Hestii odnalazło się w nowym zawodzie – w zupełnie nowym obszarze, w IT oraz w online marketingu. Możliwość rozwoju i przekwalifikowania się wpłynęły na wzrost zaangażowania w realizowaną pracę oraz kreatywność pracowników.

Upskilling

W ERGO Hestii konsekwentnie wykorzystujemy najnowsze technologie i rozwiązania, aby podążać za postępem cyfrowym w branży ubezpieczeniowej. Firma inwestuje w nowoczesne narzędzia, systemy informatyczne oraz infrastrukturę chmurową, co umożliwia szybką i efektywną

obsługę klientów oraz dostęp do informacji w czasie rzeczywistym.

„Data Analysis Upskill Academy” to autorski program rozwojowy, który przygotowaliśmy wspólnie z InfoShare Academy jako odpowiedź na potrzeby biznesowe ERGO Hestii. Jest to program poszerzający wiedzę pracowników i rozwijający umiejętności wykorzystania narzędzi IT w analizie danych.

Opiekunowie merytoryczni z biznesu kompleksowo zidentyfikowali wewnętrzne potrzeby organizacji, co pozwoliło nam dokładnie określić oczekiwania wobec firmy szkoleniowej i zakres tematyczny poszczególnych modułów.

W ramach programu upskillingowego uczestnicy mieli możliwość udoskonalania swoich kompetencji analitycznych w ramach siedmiu bloków tematycznych: Power BI, Power BI z językiem DAX, Python dla programistów, Machine Learning, PL SQL, PySpark i Databricks oraz Python Automatyzacja. Pracownicy obszarów analitycznych otrzymali profesjonalną wiedzę, a także możliwość konsultacji i wymiany doświadczeń z ekspertami i praktykami prowadzącymi zajęcia. O sukcesie projektu świadczą liczby. W pierwszym roku szkoleniami objęliśmy 100 uczestników, aby w 2023 roku, ze względu na zainteresowanie i efektywność, zwiększyć ją do 200.

W 2023 roku program „Data Analysis Upskill Academy” został wyróżniony w konkursie „Pracodawca Jutra” organizowanym przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości jako jedna z najciekawszych inicjatyw edukacyjnych w zakresie współpracy biznesu i edukacji. O tym, że warto organizować takie inicjatywy, świadczą komentarze uczestników programu.

Na co dzień pracuję z bazami danych. W swojej pracy mam styczność z językiem programowania Python głównie w zakresie automatyzacji zadań. Natomiast do tej pory nie miałam okazji zdobywać wiedzy o nim na profesjonalnym szkoleniu. Udział w „Upskill Academy” pozwolił mi usystematyzować i poszerzyć posiadaną dotąd wiedzę. Uzmysłowił również, jak bardzo uniwersalny jest Python.



Bez względu na to, czy jest się programistą czy analitykiem, myślę, że warto go znać, ponieważ jest to jeden z najszybciej rozwijających się i najpopularniejszych języków programowania. Samo szkolenie prowadzone jest w sposób profesjonalny, z dostępem do różnych materiałów, w tym nagrań z zajęć.

Kamila Bykowska,
Departament Aktuarialny

Kobiety w Data Science

Jako pracodawca ceniący różnorodność, przełamujący stereotypy, dostrzegamy potrzebę damsko-męskiej interpretacji rzeczywistości. W 2022 roku wystartowaliśmy z kampanią „KobieTy w Data Science”. Celem kampanii było promowanie rozwoju zawodowego oraz podnosze-

nia kwalifikacji kobiet w zakresie obszaru Data Science. W ERGO Hestii 50% specjalistów Data Science stanowią kobiety. Wyróżnia to nas na tle innych pracodawców zarówno polskich jak i zagranicznych.



Magdalena Chalecka
Menedżerka HR
Obszaru IT
Departament HR



IKEA Retail

Równe szanse bez względu na pochodzenie



W IKEA niezmiennie od rozpoczęcia działalności opieramy się na wartościach, które wspierają prawa człowieka. Jako międzynarodowa organizacja przyjęliśmy strategiczne podejście do włączania m.in. osób o różnych narodowościach i pochodzeniu, wierząc, że różnorodność narodowościowa, kulturowa i etniczna wzbogaca naszą firmę, a jednocześnie umożliwia czerpanie z różnorodnych doświadczeń, perspektyw i pomysłów. Zdajemy sobie sprawę, że w kraju takim jak Polska – dotąd dość homogenicznym – osoby o innym pochodzeniu narodowym mogą napotykać bariery w dostępie do rynku pracy, rozwoju zawodowego oraz zdobycia nowych umiejętności. Dlatego w IKEA staramy się aktywnie zmieniać te realia, oferując równe szanse rozwoju i włączania.

W Polsce, gdzie wielokulturowość jest nam coraz bliższa, IKEA aktywnie wspiera równość niezależnie od pochodzenia. Włączanie osób o różnych narodowościach jest jednym z elementów naszego ED&I Planu. Nasze podejście obejmuje tworzenie możliwości dla osób o różnym pochodzeniu, aby mogły zdobywać niezbędne umiejętności i rozwijać karierę. Stawiamy sobie za cel odzwierciedlenie struktury społeczeństwa na wszystkich poziomach organizacji. To dobre dla naszych zespołów, które dzięki swojej różnorodności mogą wdrażać nowe pomysły i się rozwijać. Dzięki bardziej różnorodnym zespołom możemy również lepiej poznawać i odpowiadać na potrzeby naszych klientów i klientek, także tych o różnych narodowościach.



Aby wspierać szanse osób z doświadczeniem uchodźczym na rynku pracy, IKEA uruchomiła w 2022 roku program stażowy „Liczą się umiejętności”. Zrealizowaliśmy 2 edycje programu w 5 sklepach w Polsce, zapraszając ponad 50 osób z doświadczeniem uchodźczym. Staż odbywał się w różnych działach sklepów IKEA, trwał 6 miesięcy i umożliwił uczestnikom zdobywanie zawodowego doświadczenia oraz naukę języka polskiego. Część ze stażystów i stażystek nadal pracuje w naszej organizacji po zakończeniu stażu. Kluczowym partnerem programu „Liczą się umiejętności” była Fundacja Ocalenie, która wspierała nas i naszych stażystów i dzieliła się cenną wiedzą oraz doświadczeniem.

Przykładem działań IKEA na rzecz równości narodowej jest również kampania „Zmieniamy Narrację”, która zwraca uwagę na siłę różnorodności oraz tworzenie przestrzeni, gdzie każda osoba może czuć się sobą. Takie działania przyczyniają się do zmiany narracji – nierzadko krzywdzącej – wobec grup szczególnie narażonych na wykluczenie. Wierzymy, że zabieranie głosu w sprawach dotyczących praw człowieka jest szczególnie ważne, gdy obserwujemy pogłębiające się nierówności społeczne i rosnącą polaryzację. IKEA organizuje także warsztaty i szkolenia dla liderów oraz pracowników, koncentrując się na budowaniu środowiska wolnego od uprzedzeń i dyskryminacji, niezależnie od narodowości czy innych elementów tożsamości. Zarówno w Polsce, jak i na świecie stale angażujemy się również w inicjatywy zewnętrzne, współpracując z organizacjami pozarządowymi na rzecz praw człowieka.

Wierzymy, że polityki i procesy mogą wspierać włączenie i walkę z dyskryminacją w miejscu pracy. Dlatego podstawę wszystkich działań firmy w zakresie przestrzegania praw pracowniczych oraz zapewnienia równości i szacunku stanowi „Kodeks Postępowania IKEA”. Dokument ten definiuje standardy etyczne i oczekiwania wobec pracowników oraz partnerów biznesowych. IKEA kładzie nacisk na przejrzystość, uczciwość i poszanowa-

nie różnorodności, zapewniając równocześnie, że wszelkie formy dyskryminacji i nadużyć są nieakceptowane. Poprzez egzekwowanie zasad „Kodeksu Postępowania IKEA” dbamy o stworzenie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy, w którym każda osoba jest traktowana sprawiedliwie i może czuć się częścią zespołu, niezależnie od pochodzenia, narodowości czy innych elementów tożsamości.

Dodatkowym wsparciem dla pracowników w codziennych wyzwaniach jest nasz „Employee Assistance Programme” (EAP), oferujący m.in. pomoc psychologiczną i doradczą. Dzięki temu programowi pracownicy i pracowniczki mogą korzystać z bezpłatnego dostępu do specjalistycznej pomocy, co pozwala im lepiej radzić sobie ze stresem oraz zachować dobrostan psychiczny i fizyczny, co ma kluczowe znaczenie dla ich satysfakcji i wydajności w pracy.

Mamy nadzieję, że nasze działania na rzecz praw pracowniczych i równości narodowościowej w Polsce są przykładem, jak firma może wpływać na pozytywną zmianę społeczną. Dzięki strategicznemu podejściu do DEI oraz konkretnym inicjatywom wspierającym włączanie chcemy udowodnić, że włączanie i sprawiedliwe traktowanie to wartości, które przynoszą korzyści zarówno biznesowi, jak i społeczeństwu. Wierzymy, że dzięki temu wieramy pozytywny wpływ i inspirujemy inne organizacje do działań na rzecz równości i sprawiedliwości.



Katarzyna Kaczmarek
Country Equality
Diversity and Inclusion
Leader, IKEA Retail
Poland Sp. z o.o.



ING Bank Śląski

Dobrostan pracowników jako podstawa zdrowego i przyjaznego środowiska pracy

Dobre samopoczucie i zdrowie osób pracujących w banku jest dla nas priorytetem i elementem strategii organizacji. Podchodzimy do tego tematu holistycznie. Działania na rzecz dobrostanu obejmują cztery filary: zdrowie, energię, aktywność i finanse.

W swoich działaniach skupiamy się na szerokim i włączającym podejściu do zdrowia. Dbamy nie tylko o opiekę medyczną, wsparcie zdrowia mentalnego, lecz także o profilaktykę i aktywności naszych pracowników. W tym roku wdrożyliśmy również rolę osoby zaufania, która uzupełnia nasze holistyczne podejście do dobrostanu.

W ramach filaru zdrowie zapewniamy dostęp do wysokiego standardu usług medycznych (wraz z pakietem stomatologicznym i ofertą programów refundacyjnych). Udostępniamy programy profilaktyczne, w ramach których współpracujemy z renomowanymi ośrodkami w całej Polsce.

Cyklicznie uruchamiamy program „Badamy geny”, w którym oceniane jest ryzyko zachorowania na raka. Dzięki badaniom genetycznym pracownicy pozyskują cenną wiedzę, która pomaga uniknąć choroby lub wykryć ją na możliwie wczesnym etapie. Organizujemy również wydarzenia skupione wokół kampanii „Różowy październik” i „Movember”. Chcemy, aby każdy czuł się zaopiekowany i nie został sam w obliczu trudnej diagnozy.

Cyklicznie, w okresie wiosennym, organizujemy „Tydzień Zdrowia” z dostępem do specjalistów i doświadczonych lekarzy. Dodatkowo pracownicy, w ramach comiesięcznych „Dni Zdrowia” korzystają z masażu, spotkań z trenerami personalnymi czy z dietetykiem.

Wspieramy również dobrostan w obszarze zdrowia psychicznego, zapewniając dostęp do profesjonalnej pomocy psychologicznej. Na platformie Mindgram pracownicy mogą korzystać z nielimitowanych czatów ze specjalistami, spotkań z psychologami i materiałów edukacyjnych. Działa także pomarańczowa infolinia, na której w każdym momencie pracownicy mogą skorzystać z pomocy psychologa.



W październiku, w związku ze Światowym Dniem Zdrowia Psychicznego, organizujemy „Tydzień Energii” z dostępem do specjalistów z zakresu zdrowia mentalnego i szeregu warsztatów.

W ramach filaru aktywność łączymy aktywność fizyczną z działaniami charytatywnymi. W październiku odbyło się „Biegnij Warszawo”, w trakcie którego zbieraliśmy środki dla Fundacji ING Dzieciom. W wydarzeniu wzięło udział ponad 6 tys. pracowników wraz z osobami towarzyszącymi. Przez cały rok pracownicy mogą skorzystać z zajęć sportowych w Mocodajni zlokalizowanej w katowickim biurze. Mogą też rozwijać pasje sportowe przy wsparciu budżetu sportowego i kart sportowych. Dodatkowo pracownicy mogą wziąć udział w wydarzeniach: „Aktywni-Charytatywni”, „Aktywny Czerwiec”, turniejach: piłki nożnej, tenisa stołowego i siatkówki plażowej.



Aleksandra Gąsiorowska
Area Lead – Centre of Expertise
Performance & Reward,
ING Bank Śląski S.A.

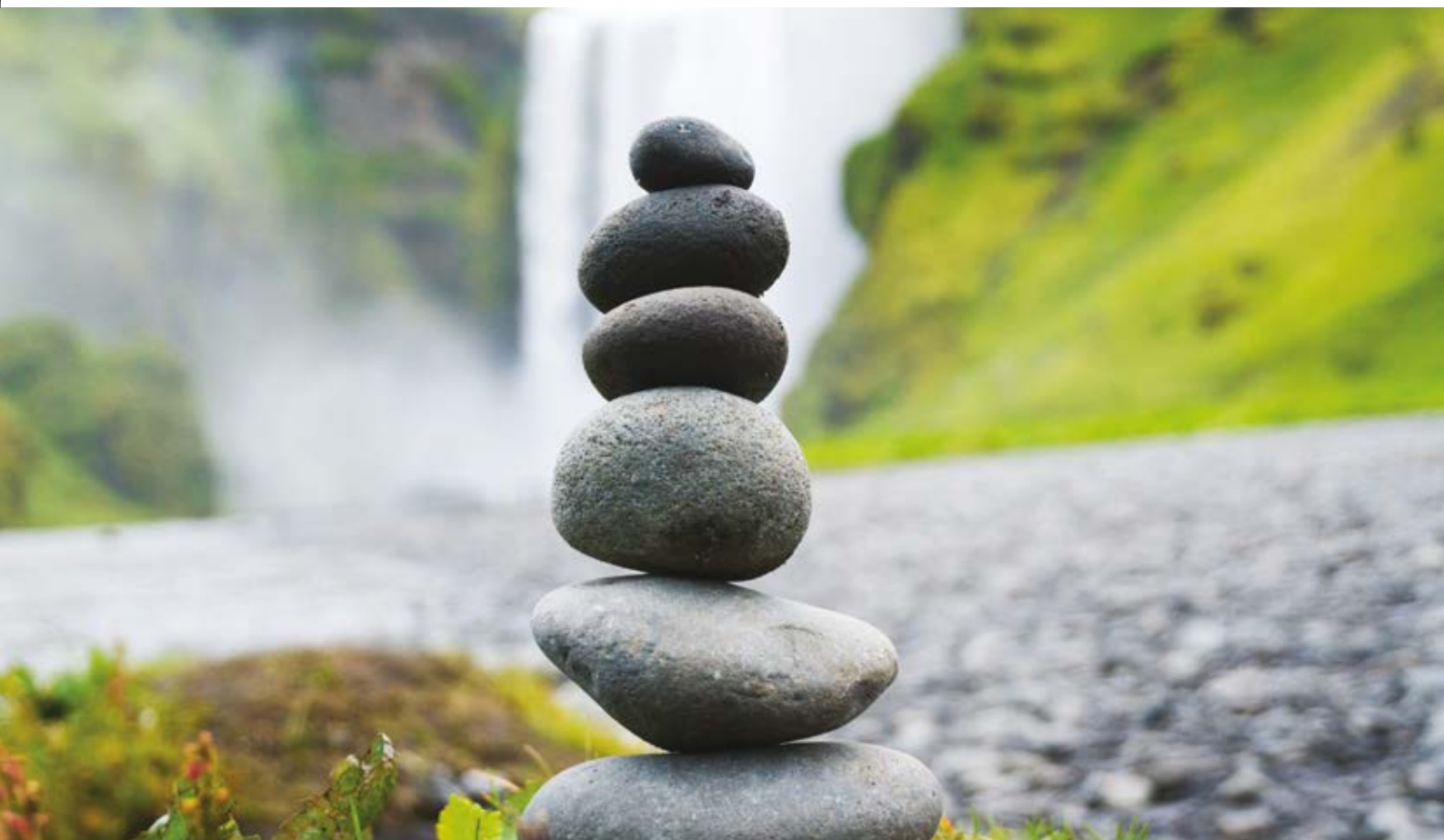
Na dobrostan pracowników wpływa szereg elementów funkcjonowania w organizacji. Jednym z nich są relacje ze współpracownikami i menadżerami. Słuchamy głosu pracowników i zdiagnozowaliśmy, że w zespołach mogą zdarzać się konflikty czy trudności w komunikacji. Otrzymywaliśmy sygnały od pracowników, że potrzebują oni neutralnej osoby, z którą mogą bezpiecznie porozmawiać, która ich nie będzie oceniać, ale doradzi, pokaże inną perspektywę i wesprze w rozwiązaniu konfliktu. Dlatego powołaliśmy rolę tzw. osób zaufania. Jest to kilkanaście osób wyłonionych w drodze rekrutacji wewnętrznej, przeszkolonych i certyfikowanych także do prowadzenia mediacji. Kierują się one zasadami bezstronności, neutralności i poufności. Potrafią wysłuchać, przeanalizować i zaproponować rozwiązania lub narzędzia, które mogą pomóc w danej sytuacji. Rekomendują rozpoczęcie mediacji w sytuacji konfliktowej.

Korzyści, jakie widzimy z wdrożenia takiej roli, to pomoc pracownikom w rozwiązaniu ich konfliktów w pracy z efektem win-win. Nowa rola nie tylko wspiera budowanie

kultury dialogu i relacji międzyludzkich opartych na zaufaniu i wzajemnym szacunku. To także narzędzie do pracy z trudnymi sytuacjami, którymi można zarządzić na wczesnym etapie. Pośrednio to także edukacja pracowników w zakresie komunikacji, podejmowania prób rozwiązania trudnej sytuacji, odróżnienie mobbingu od konfliktu lub wymagań menadżera. Umiejętne zarządzanie trudnymi sytuacjami i związanym z nimi stresem bezpośrednio przekłada się na poziom dobrostanu i satysfakcji w pracy.



Bożena Krawczyk
HR Business Partner,
ING Bank Śląski S.A.





Lidex

Postawmy na bezpieczeństwo

Od wielu lat obszar bezpieczeństwa informacji i ochrony prywatności jest dla naszej firmy szczególnie ważny. Zważywszy na charakter świadczonych przez Lidex usług, których dużą część (poza tłumaczeniami ustnymi i obsługą konferencji) stanowią tłumaczenia pisemne, jest to w pełni zrozumiałe. Codziennie wykonujemy tłumaczenia setek stron dokumentów zawierających zarówno informacje o charakterze poufnym, stanowiącym tajemnicę przedsiębiorstwa, jak i dane osobowe, które zobowiązujemy się chronić.

Ponieważ jesteśmy przekonani, że w zachowaniu i utrzymaniu najwyższych standardów pomagają wdrożone normy ISO, pierwszym krokiem były oczywiście certyfikacje

w zakresie ISO 27001 oraz ISO 27701, które przeszliśmy w 2013 i 2023 roku. Nie poprzestajemy jedynie na certyfikacjach, cały czas doskonalimy się w tym obszarze, przechodzimy audyty wewnętrzne i zewnętrzne, w tym wymagające audyty prowadzone przez przedstawicieli naszych Klientów.

Obecnie jednak wszyscy mierzymy się z innym wielowymiarowym zagadnieniem związanym z intensywnym rozwojem technologicznym, a mianowicie z ekspansją technologii AI. Co do zasady rozwój technologiczny jest zjawiskiem wspianiałym, pozwalającym uprościć procesy i zadania realizowane w firmach. Nowe technologie umożliwiają też oszczędności środków, które możemy



przeznaczyć na inne cele. Niestety, biorąc pod uwagę obszar tłumaczeń pisemnych, obserwujemy w ostatnich latach powszechne korzystanie z wszelkiego rodzaju ogólnodostępnych narzędzi do tłumaczeń automatycznych, bez względu na możliwe konsekwencje, także w kluczowym dla wszystkich obszarze bezpieczeństwa oraz poufności danych.

Niestety w wielu nawet dużych firmach czy korporacjach materiały przeznaczone do tłumaczenia, dotąd zlecane tłumaczom bądź agencjom tłumaczeniowym, są często tłumaczone z użyciem tego typu narzędzi. Paradoksalnie te same firmy od współpracujących z nimi agencji tłumaczeniowych wymagają podpisywania restrykcyjnych umów o zachowaniu poufności i przetwarzaniu danych osobowych.

Musimy wszyscy zdawać sobie sprawę, że ogólnodostępne narzędzia do tłumaczeń automatycznych mogą nie spełniać w stu procentach oczekiwanych standardów bezpieczeństwa. A przecież bezpieczeństwo, w tym ochrona danych osobowych, jest jednym z praw człowieka. Powinniśmy być pewni, że nasze dane są przetwarzane rzetelnie, jedynie w określonym celu i za naszą zgodą. Niestety korzystanie z powszechnie dostępnych translatorów takich gwarancji nam nie daje.

Co więcej, korzystając z tłumaczenia maszynowego, należy pamiętać, że nie otrzymujemy w pakiecie praw autorskich, co też rodzi pewne implikacje prawne.

Jak wiemy, 12 lipca 2024 roku zostało opublikowane Rozporządzenie o sztucznej inteligencji (AI Act). W dokumencie tym nakreślono ramy regulacyjne dla rozwoju, wdrażania i użytkowania sztucznej inteligencji w Unii Europejskiej. Obecnie zaś Ministerstwo Cyfryzacji pracuje nad projektem ustawy, która umożliwi stosowanie AI

Act w Polsce. Jednak już teraz w bieżących działaniach musimy zdawać sobie sprawę z potencjalnych zagrożeń i brać pod uwagę wątek bezpieczeństwa także w obszarze związanym z technologiami.

Prace regulacyjne i wdrożeniowe zazwyczaj trwają długo. W związku z tym to, co obecnie powinniśmy robić – i takie właśnie działania podejmuje Lidex w zakresie bezpieczeństwa informacji oraz ochrony prywatności – to szerzenie świadomości, zarówno jeśli chodzi o pracowników, jak i klientów. Dlatego organizujemy szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne, a temat bezpieczeństwa i ochrony danych jest stałym elementem w naszych codziennych rozmowach biznesowych.

Jednocześnie pokazujemy drogę, która umożliwi korzystanie z nowych technologii we współpracy z profesjonalną firmą tłumaczeniową, dającą gwarancję pełnego bezpieczeństwa i poufności powierzanych materiałów oraz zapewniającą niezbędną postępcę tłumaczeń maszynowych.

Kolejnym krokiem, który obecnie rozważamy, będzie najprawdopodobniej certyfikacja w zakresie normy ISO/IEC 42001 dotyczącej odpowiedzialnych systemów zarządzania sztuczną inteligencją.



Dorota Emanuel-Roszkowska
Dyrektor Generalna,
Lidex



Lidl Polska

Lidl Polska w trosce o 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 6 filarów najistotniejszych 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. Szeroko rozpatrujemy cały łańcuch wartości, rozpoczynając od zasobów. Działania te są spójne z 12. celem zrównoważonego rozwoju ONZ – odpowiedzialna produkcja oraz konsumpcja – który przyjęliśmy jako osobistą dewizę. Oferujemy zrównoważone produkty, dbamy o ich jakość i wpływ na zdrowie. Wiele naszych produktów, zarówno z asortymentu food, jak i nonfood, posiada

certyfikaty, które potwierdzają wysoką jakość oraz zrównoważoną produkcję. Wypracowaliśmy unikalne na polskim rynku polityki zakupowe, w których określamy zasady dotyczące pozyskiwania produktów pochodzenia roślinnego i zwierzęcego.

Sieć Lidl Polska zatrudnia obecnie blisko 27 tys. osób. Pracownicy otrzymują bardzo atrakcyjne warunki pracy oraz wysokie zarobki – jedne z najwyższych w handlu. Rok 2024 rozpoczęliśmy wzrostem wynagrodzeń dla pracowników sklepów i magazynów, a w lipcu ponownie podniesiono pensje. W tym roku na podwyżki i stworzenie kolejnych miejsc pracy Lidl Polska przeznacza ponad 240 mln zł.

Gwarantujemy załodze szeroki pakiet ponad 20 benefitów pozapłacowych, takich jak: prywatna opieka medyczna, ubezpieczenie grupowe i turystyczne, karty Multi-Sport oraz Medicover Sport, szkolenia, nauka języków obcych z aplikacją eTutor, wyprawki „dla maluszka” oraz pierwszoklasisty, a także bezpłatny program wsparcia



psychologa, prawnika i doradcy finansowego. Wprowadziliśmy także roczne ubezpieczenia NNW dla dzieci i wnuków pracowników, obejmujące nieszczęśliwe wypadki do 25. roku życia. Mamy także do dyspozycji Program Wsparcia Pracowników, czyli porady prawne, finansowe lub osobiste, bezpłatne i anonimowe konsultacje telefoniczne lub online.

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. Organizujemy szkolenia dla pracowników o relacjach międzypokoleniowych, diversity & inclusion, języku inkluzywnym, różnorodności w zespole czy zwalczaniu stereotypów. Realizujemy również misję „Razem w Lidlu”, opracowaną jako międzynarodowy standard dla wszystkich krajów, w których Lidl jest obecny:

- opowiadamy się za równym traktowaniem. Oznacza to, że nie tolerujemy nierównego traktowania ze względu na płeć, pochodzenie etniczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, stan zdrowia, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną lub inny status;
- praktykujemy i żądamy równego traktowania w całym naszym łańcuchu wartości – od naszych partnerów biznesowych i naszych pracowników aż do naszych klientów;
- cenimy różnorodność naszych pracowników;
- promujemy środowisko pracy, w którym każdy czuje się mile widziany i szanowany;
- wdrażane są przejrzyste i uczciwe wytyczne i procesy korporacyjne;
- zwiększamy świadomość pracowników na temat różnych form nierównego traktowania, zastraszania i molestowania seksualnego poprzez nasze wartości i zasady korporacyjne, nasze zasady przywództwa i nasze zasady compliance;
- oferujemy poufne kanały sygnalizowania nieprawidłowości;
- zachęcamy do korzystania ze wsparcia osoby zaufania, która jest neutralną osobą kontaktową w trudnych sytuacjach prywatnych i zawodowych.



W 2020 roku, aby aktywnie wspierać równość płci i wzmacniać pozycję kobiet w biznesie, podpisaliśmy UN Women's Empowerment Principles (WEPEs) – wspólną inicjatywę UN Women i UN Global Compact. W 2022 roku 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 szósty.

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 2023 roku podczas Forum Ekonomicznego prezentowaliśmy już trzeci raport, przygotowany za lata obrotowe 2021-2022.



Aleksandra Robaszkiewicz

Dyrektorka ds.
Corporate Affairs
i CSR, Lidl Polska

ringier
axel springer

Ringier Axel Springer Polska

Zrównoważony rozwój w praktyce: wdrażanie równości w politykach medialnych. Równy głos kobiet i mężczyzn w mediach #EqualVoice

Kim jesteśmy?

Ringier Axel Springer Polska jest wiodącą firmą medio-wo-technologiczną w Polsce oraz częścią Grupy Ringier Axel Springer Polska, w skład której wchodzi Ringier Axel Springer Polska, Grupa Morizon-Gratka, Lendi, City-Nav (Jakdojade) i NoFluffJobs. Portfolio naszych mediów obejmuje ponad 20 uznanych marek drukowanych i cyfrowych, takich jak: Onet, Fakt, Business Insider, Newsweek, Forbes, Forbes Women, czy Noizz.

Wierzymy, że „Naszą siłą jest nasz głos!”. Jako firma mediowa jesteśmy zobowiązani nie tylko do dostarczania treści, lecz także do robienia tego w sposób odpowiedzialny, rzetelny i z najwyższymi standardami. Zdajemy sobie sprawę, jak ważne jest niepowielanie stereotypów i przeciwdziałanie uprzedzeniom w tworzonym przez nas kontencie. Język w nim używany ma nie tylko odzwiercie-

lać rzeczywistość, ale również kształtować świadomość milionów Polek i Polaków, do których docieramy ze swoimi treściami.

Nierówności płci w mediach

Największe badanie w zakresie równości płci w mediach – Global Media Monitoring Project 2020 – wskazuje, że głos kobiet na świecie wybrzmiewa w mediach tradycyjnych (TV, radio, prasa) w 27%, a w mediach internetowych w 32%. Badanie Forbes Women i Instytutu Monitorowania Mediów z 2022 roku wskazuje, że w głównych telewizyjnych serwisach informacyjnych w Polsce ten procent jest jeszcze niższy i wynosi 21%. Kobiety są częściej przedstawiane w kontekście stereotypowych ról, takich jak opieka nad dziećmi czy prace domowe, a rzadziej jako ekspertki czy liderki. Głos ekspertki to nadal głos męski, a perspektywa męska wybrzmiewa w mediach w 70-80%,



nie odzwierciedlając w ten sposób rzeczywistości i społeczeństwa, w którym kobiety stanowią 50% populacji.

EqualVoice – równy głos kobiet i mężczyzn w mediach

W 2020 roku 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. Monitoring naszych serwisów pozwolił nam na znaczące zwiększenie głosu kobiet w naszych mediach. Postanowiliśmy pójść krok dalej.

W 2024 roku uruchomiliśmy Asystenta EqualVoice. To przełomowe narzędzie sztucznej inteligencji, opracowane wewnętrznie przez nasz zespół, który łączy doświadczenie Polski i Szwajcarii. Zostało wbudowane bezpośrednio w platformę content experience – RING Publishing, służącą do tworzenia, zarządzania i dystrybucji naszych treści.

Jak działa Asystent EqualVoice?

Asystent EqualVoice analizuje artykuły pod kątem stereotypów płciowych i nieświadomych uprzedzeń, identyfikując problematyczne fragmenty tekstu. Wyjaśnia, dlaczego określone słowo lub fraza może wzmacniać negatywne lub szkodliwe postrzeganie i co najważniejsze – sugeruje alternatywne sformułowania. To coś więcej niż tylko narzędzie wspierające inkluzywne treści. To narzędzie edukacyjne dla wszystkich osób tworzących treści, które

umożliwia im rozwój i naukę w pracy. Asystent EqualVoice sprawia, że jako największa w Polsce firma mediowo-technologiczna możemy wyznaczać standardy w zakresie tworzenia treści zrównoważonych, inkluzywnych i wolnych od stereotypów.

Asystent EqualVoice nie tylko w mediach

Wpływ tego narzędzia wykracza poza naszą firmę lub branżę – mówi o przyszłości, którą chcemy pomóc kształtować. Przyszłości, w której każdy głos jest słyszany, każda historia jest opowiedziana rzetelnie i każda osoba jest postrzegana tak, jaka jest naprawdę. Wierzymy, że Asystent EqualVoice ma potencjał, aby przynieść korzyści branżom wykraczającym poza media. Niezależnie od tego, czy chodzi o marketing, komunikację korporacyjną czy jakkolwiek inną dziedzinę, w której tworzy się treści. Wszyscy możemy wziąć udział w kształtowaniu bardziej inkluzywnego świata poprzez słowa, których używamy. Bo „Naszą siłą jest nasz głos!”



Monika Remiszewska
Członkini zarządu
Ringier Axel
Springer Polska



Santander Bank Polska S.A.

Praktyki DEI w biznesie ze szczególnym uwzględnieniem sieci pracowniczych



Jednym z dzisiejszych wyzwań biznesu, dotyczących praw człowieka, jest różnorodność, równość oraz inkluzywność (DEI). Tworzenie włączającego środowiska pracy, które zapewni równe szanse dla wszystkich pracowników, niezależnie od pochodzenia, wieku, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, niepełnosprawności itp. Aby sprostać temu wyzwaniu, niezbędne jest strategiczne podejście oraz zaangażowanie liderów i zespołów.

W Santander Bank Polska różnorodność, równość i inkluzywność to istotne elementy kultury organizacyjnej oraz strategii. Promujemy różnorodność oraz dążymy do zapewnienia pracownikom równych szans na każdym etapie życia zawodowego – od procesu rekrutacji, onboardingu, przez utrzymanie, wynagradzanie, rozwój, awans, aż po zakończenie współpracy. Chcemy stworzyć środowisko pracy oparte na szacunku, w którym każdy czuje

się ceniony, może rozwijać swój potencjał i ma poczucie przynależności. Jedną z praktyk wspierających różnorodność, równość i włączanie jest tworzenie sieci pracowniczych, inaczej *Employee Resource Groups* (ERGs).

W banku od kilku lat działają sieci pracownicze. To wewnętrzne, dobrowolne grupy skupiające pracowników i pracowniczki o podobnych zainteresowaniach, doświadczeniach, wartościach czy charakterystyce, np. Santander Women, IT Kobięcym okiem, Embrace (społeczność LGBTQ+ i osoby sojusznice), Rodzice, Różnosprawni, Neuroróżnorodni, Silvers i powstała w tym roku sieć Zetki (przedstawiciele generacji Z). Celem społeczności pracowniczych jest wzajemne wsparcie, wymiana wiedzy, doświadczeń oraz promowanie różnorodności, równości i inkluzywności. Do sieci pracowniczych może dołączyć każdy pracownik i pracowniczka.

Wszystkie sieci pracownicze mają określony cel i misję, w oparciu o które planują swoje aktywności i efektywnie działają w organizacji. Sieci koncentrują się na działaniach edukacyjnych w organizacji. Angażują się w przygotowanie inicjatyw i celebrację np. Miesiąca Różnorodności, Miesiąca Dumy, czy Międzynarodowego Dnia Kobiet, Międzynarodowego Dnia Osób z Niepełnosprawnościami itp. Organizują webinaria, panele dyskusyjne, spotkania z ekspertami, konkursy oraz akcje charytatywne. Edukacja w zakresie różnorodności pomaga w przełamywaniu stereotypów i uprzedzeń, co jest konieczne w budowaniu zdrowego środowiska pracy.

Z sieciami pracowniczymi współpracują koordynatorzy lub koordynatorki oraz ambasadorzy lub ambasadorki. Koordynator odpowiada za komunikację, planuje i organizuje działania sieci w porozumieniu z jej członkami i członkiniami. Ambasador to przedstawiciel najwyższej kadry zarządzającej, który współpracuje bezpośrednio z koordynatorem, koncentruje się na promowaniu sieci pracowniczych, działa na rzecz różnorodności, równości i inkluzywności. Uważamy, że zaangażowanie liderów i liderek jest kluczowe, ponieważ poprzez swoją postawę dają przykład budowania włączającego środowiska pracy oraz wzmacniają kulturę organizacyjną.

Ważnym aspektem działalności sieci, na który zwracamy uwagę, jest szukanie synergii oraz synchronizacja z innymi inicjatywami DEI. Takie podejście wzmacnia współpracę, integrację i budowanie relacji w organizacji. Uczestnictwo w sieciach bezpośrednio przekłada się na rozwój osobisty i zawodowy, zaangażowanie, odkrywanie potencjału, poczucie przynależności. Sieć wspiera rozwój umiejętności przywódczych oraz motywację do rozwoju.

Budowanie różnorodnej i inkluzywnej kultury organizacyjnej jest procesem, który wymaga strategicznego podejścia, zaangażowania i systematycznej pracy. Rozwijanie praktyk DEI takich jak sieci pracownicze pomaga tworzyć bardziej otwarte i przyjazne środowisko pracy, przyciągać i utrzymać talenty oraz lepiej odpowiadać na oczekiwania społeczne i biznesowe.



Anna Walaszczyk
Ekspertka ds. kultury organizacyjnej Santander Bank Polska S.A.





T-Mobile Polska

5G to cyfrowe możliwości dla wszystkich

Technologia 5G nie tylko obiecuje rewolucję w zakresie szybkości i wydajności, lecz także otwiera nowe możliwości wspierania zrównoważonego rozwoju i zwiększa inkluzję cyfrową. Tym bardziej że w dobie transformacji digitalowej kluczowym wyzwaniem jest to, aby korzyści wynikające z rozwoju technologii były dostępne dla wszystkich, a ich wdrażanie było realizowane z uwzględnieniem wpływu na środowisko. Technologia piątej generacji oferuje w tym zakresie wiele rozwiązań.

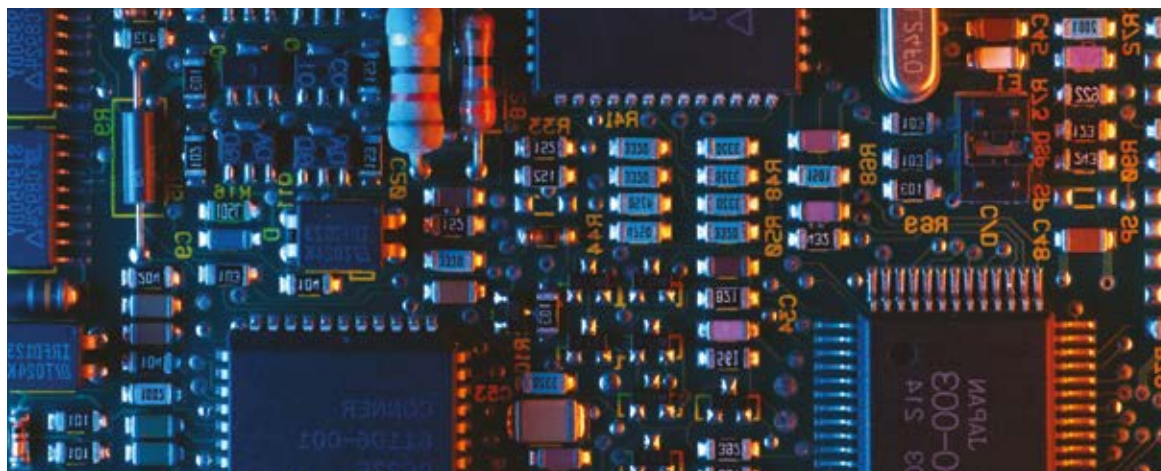
5G zmienia praktycznie każdą gałąź biznesu

Przede wszystkim 5G to narzędzie, które pozwala firmom ewoluować i dążyć w kierunku zrównoważonego rozwoju. Popularyzacja 5G jest impulsem do powstania wielu rozwiązań pozwalających cyfryzować gospodarkę i tym samym przyczyniać się do skutecznej dekarbonizacji. Badania pokazują, że wdrożenie 5G tylko w czterech najbardziej emisyjnych gałęziach europejskiego przemysłu – energetyce, transporcie, produkcji i budownictwie – pozwoliłoby na **redukcję emisji aż do 170 megaton CO₂** – a to wartość porównywalna z usunięciem z dróg 35 mln aut¹. W przypadku Europy byłby to co siódmy samochód! Potencjał jest zatem ogromny.

Jednocześnie implementacja 5G jest w stanie wprowadzić pozytywne zmiany w praktycznie każdej gałęzi przemysłu. W przypadku rolnictwa inteligentne monitorowanie roślin i wykorzystanie nowoczesnych, autonomicznych maszyn może prowadzić do nawet **40 proc. oszczędności w zużyciu wody**². Olbrymią zaletą 5G jest fakt, że jest nie tylko dużo bardziej efektywna jako sieć, ale też sprawia, że wykorzystujące ją urządzenia działają efektywnie. Badania ABI Research mówią nawet o **45 proc. większej produktywności maszyn**. Samo to ma się przełożyć na **3 800 TW oszczędzonej energii** do 2030 roku³. Technologia ta zatem oferuje nie tylko bardziej wydajną transmisję danych, lecz także realne korzyści dla gospodarki. Jej wdrażanie to krok w stronę bardziej zrównoważonej przyszłości, z nowymi możliwościami rozwoju dla różnych sektorów przemysłu.

Równe szanse na cyfrowy rozwój bez wykluczenia

Co bardzo istotne, 5G demokratyzuje również dostęp do usług cyfrowych. W przypadku Polski mówimy już o zasięgu pozwalającym 1/3 populacji kraju na dostęp do 5G w paśmie C, a wartość ta będzie tylko rosła. To sprawia, że dostęp do superszybkiego połączenia internetowego zdobywają wszyscy, także ci, którzy mieszkają



¹ 5G connectivity is fundamental to Europe achieving climate targets, new analysis reveals, Ericsson,

<https://www.ericsson.com/en/press-releases/2021/10/5g-connectivity-is-fundamental-to-europe-achieving-climate-targets-new-analysis-reveals>.

² Smart agri, How 5G can Boost Agricultural Output, GSMA 5G Business Accelerator Hub, <https://www.gsma.com/5ghub/smartagri>.

³ 5G 'inherently more energy consuming' than 4G, Energy Magazine, <https://energydigital.com/technology-and-ai/5g-inherently-more-energy-consuming-4g>.



w regionach, do których doprowadzenie np. łącza światłowodowego jest zbyt drogie, bądź wręcz niemożliwe.

Dlaczego to istotne? Przede wszystkim dlatego, że według danych Ministerstwa Cyfryzacji **problem wykluczenia cyfrowego dotyczy dziś 3,8 mln osób w Polsce**⁴. Powodów jest tu wiele, ale jednym z nich jest po prostu brak dostępu do szybkiego internetu. Tymczasem z roku na rok rośnie liczba usług, także tych oferowanych przez urzędy państwowe, z których możemy skorzystać online. Jest to kwestia bardzo ułatwiająca życie wielu grupom społecznym, szczególnie osobom starszym bądź chorym. A dzięki technologii 5G dostęp do usług medycznych na odległość stanie się bardziej powszechny i dostępny. Zdalna opieka medyczna, wspierana szybkim i stabilnym internetem, pozwoli na szybszą diagnostykę, stały kontakt z lekarzem oraz monitoring zdrowia pacjenta bez konieczności podróżowania.

Drugą kwestią jest inkluzywność miejsca pracy. Nowe rozwiązania, jak VR czy AR, często u swoich podstaw polegają właśnie na superszybkiej transmisji danych zapewnianej przez sieć 5G. Dzięki technologii znika wiele barier, pozwalając np. osobom z niepełnosprawnościami czy z odległych regionów na realizację zawodową,

która nie była możliwa jeszcze kilka lat temu. Co więcej, sieć ta daje możliwości pracy zdalnej, która jest kluczowa w walce z bezrobociem, szczególnie na terenach wiejskich. Nie należy też zapominać o zwiększonym dostępie do edukacji i dóbr kultury.

5G to zatem nie tylko przyszłość technologii, ale realna zmiana w życiu społecznym i gospodarczym. Otwiera nowe możliwości – od bardziej zrównoważonego rozwoju w przemyśle po inkluzywność cyfrową, która niweluje bariery dla milionów osób. To technologia, która sprawia, że szybki internet i cyfrowy świat są na wyciągnięcie ręki – dla każdego, bez względu na miejsce zamieszkania.



Andreas Maierhofer
Prezes Zarządu
T-Mobile Polska

⁴ Kluby rozwoju cyfrowego odpowiedzią na wykluczenie cyfrowe, Ministerstwo Cyfryzacji, <https://www.gov.pl/web/cyfryzacja/kluby-rozwoju-cyfrowego-odpowiedzia-na-wykluczenie-cyfrowe>.





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-tank 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-tank jako niezależny komitet doradczy sprawuje funkcję Rady Naukowej przy Global Compact Network Poland.

PROGRAM BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

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

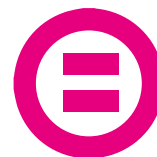




Network Poland

BUSINESS & HUMAN

Rights



WYDAWCA:



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



REDAKCJA NAUKOWA RAPORTU:

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

REDAKCJA:

Kamil Wyszkowski
Magdalena Krakowiak
Beata Chojecka
Katarzyna Hryćko-Górnicka
Anna Rzepa
Tomasz Czech

KOREKTA:

Marta Tuszyńska

PROJEKT GRAFICZNY I SKŁAD:

Agnieszka Skopińska
www.rebelzoo.eu

ZDJĘCIA:

unsplash.com
vecteezy.com
materiały własne partnerów

DRUK:

Print Point

Warszawa, grudzień 2024

Niniejszy Raport został przygotowany w oparciu o dane i materiały źródłowe w grudniu 2024 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!



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