

SPOŠTOVANJE ČLOVEKOVIH PRAVIC MED SLOVENSKIMI PODJETJI

Praktični priročnik projekta

Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani

Partner: Focus, društvo za sonaraven razvoj

Avtorji: Nuša Bedene, Anja Kajdiž, Anastasija Kostić, Ida Koštič Čizmešija, Maša Koprivc, Jakob Tor Vurnik

Pedagoška mentorica: doc. dr. Ana Čertanec

Delovna mentorica: Elena Lunder

Ljubljana, junij 2025

Spoštovanje človekovih pravic med slovenskimi podjetji: praktični priročnik projekta

Avtorji: Nuša Bedene, Anja Kajdiž, Anastasija Kostić, Ida Koštič Čižmešija, Maša Koprivc, Jakob Tor Vurnik

Izdajatelj:

Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani

Kardeljeva ploščad 17

1000 Ljubljana

Elektronska kopija

Spletni dostop (URL): <https://www.ef.uni-lj.si/assets/Novice/Prirocnik-Spostovanje-clovekovih-pravic.pdf>

Brezplačen izvod

Ljubljana, 2025.

Vse pravice pridržane.

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

[COBISS.SI-ID 240045315](#)

ISBN 978-961-240-407-9 (PDF)

Projekt Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani z naslovom Spoštovanje človekovih pravic med slovenskimi podjetji je bil izbran na javnem razpisu Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in inovacije »Problemsko učenje študentov v delovno okolje: gospodarstvo, negospodarstvo in neprofitni sektor v lokalnem/regionalnem okolju (PUŠ v delovno okolje 2024-2027)« v okviru Programa evropske kohezijske politike v obdobju 2021-2027. Projekt sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada plus (ESS+).

Za vsebino priročnika so odgovorni izključno avtorji in partnerji projekta ter ne odraža nujno stališč (so)financerjev.

Kazalo

Kazalo tabel	3
1. UVOD	4
1.1. Namen in cilji raziskave.....	7
1.2. Metodologija	8
2. MEDNARODNI STANDARDI GLEDE SPOŠTOVANJA ČLOVEKOVIH PRAVIC V GOSPODARSTVU.....	12
2.1. Zavezujoče politike in skrbni pregled glede človekovih pravic	13
2.2. Vključevanje deležnikov.....	15
2.3. Pritožbeni mehanizmi	16
3. IKT SEKTOR.....	18
3.1. Analiza letnih poročil.....	19
3.2. Analiza anketnih odgovorov	21
3.3. Primerjava anketnih odgovorov in letnih poročil	24
3.4. Primerjava rezultatov analize z mednarodnimi standardi	26
4. FINANČNI SEKTOR.....	28
4.1. Analiza letnih poročil.....	31
4.2. Analiza anketnih odgovorov	35
4.3. Primerjava anketnih odgovorov in letnih poročil	38
4.4. Primerjava rezultatov analize z mednarodnimi standardi	40
5. ŽIVILSKI SEKTOR	41
5.1. Analiza letnih poročil.....	42
5.2. Analiza anketnih odgovorov	44
5.3. Primerjava anketnih odgovorov in letnih poročil	46
5.4. Primerjava rezultatov analize z mednarodnimi standardi	47
6. PRIPOROČILA	49
7. ZAKLJUČEK	55
8. LITERATURA IN VIRI.....	58
9. PRILOGA 1: SEZNAM PREGLEDANIH LETNIH POROČIL.....	61
9.1. IKT sektor	61
9.2. Finančni sektor.....	61
9.3. Živilski sektor	61
10. PRILOGA 2: ANKETNI VPRAŠALNIK	63

Kazalo tabel

Tabela 1: Poročanje podjetij IKT sektorja	21
Tabela 2: Poročanje podjetij finančnega sektorja	35
Tabela 3: Poročanje podjetij živilskega sektorja	44

1. UVOD

V zadnjih letih se je vloga podjetij v družbi bistveno spremenila, saj se od njih ne pričakuje več zgolj doseganje ekonomskih ciljev in ustvarjanje dobička, temveč tudi odgovorno ravnanje do okolja, zaposlenih, potrošnikov in širše družbe. Poseben poudarek v tem okviru predstavlja spoštovanje človekovih pravic, ki se ne nanaša več izključno na delovanje držav, temveč postaja tudi odgovornost podjetij. Zaradi globalizacije, kompleksnih vrednostnih verig ter vse večje medsebojne povezanosti poslovnih akterjev se vplivi podjetij na človekove pravice pojavljajo na številnih ravneh, tako v lastnem poslovanju kot prek investicijskih odločitev, financiranja projektov in delovanja v raznolikih regulatornih okoljih.

Temeljni dokument, ki je na globalni ravni oblikoval pričakovanja glede odgovornosti podjetij na področju človekovih pravic, so Smernice OZN za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu, v nadaljevanju Smernice OZN,¹ ki so bile sprejete leta 2011 in predstavljajo osnovni standard za delovanje podjetij v skladu s človekovimi pravicami. Smernice OZN temeljijo na treh stebrih: dolžnosti države, da varuje človekove pravice; odgovornosti podjetij, da te pravice spoštujejo; pravici posameznikov do učinkovitega pravnega varstva. Uvajajo pričakovanje, da podjetja proaktivno prepoznavajo, preprečujejo in odpravljajo negativne vplive na človekove pravice, ki nastajajo bodisi zaradi njihovega neposrednega poslovanja bodisi zaradi njihovega poslovnega sodelovanja z drugimi akterji v verigi vrednosti ter sodelujejo pri zagotavljanju pravnega varstva. Pomemben prispevek Smernic OZN je uvedba koncepta dolžne skrbnosti ali skrbnega pregleda (human rights due diligence), kot ga opredeljuje smernica št. 17. Ta določa, da morajo podjetja vzpostaviti postopek za prepoznavanje, preprečevanje, ublažitev in odpravo dejanskih ali potencialnih negativnih vplivov na človekove pravice, ki jih povzročajo neposredno ali prek svojih poslovnih odnosov. Postopek vključuje ocenjevanje dejanskih in morebitnih negativnih vplivov na človekove pravice, prilagoditev ravnanja tem ugotovitvam, spremljanje učinkovitosti odziva in poročanje o obravnavi svojih vplivov na človekove pravice (smernice št. 18–21).

Na tej podlagi so nastali tudi drugi pomembni mednarodni dokumenti, ki dodatno krepijo odgovornost podjetij. Med njimi imajo osrednje mesto Smernice Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj za večnacionalna podjetja (OECD Guidelines for Multinational Enterprises),² ki predstavljajo enega ključnih mehanizmov za uveljavljanje načel odgovornega poslovanja. Smernice OECD obravnavajo širok spekter področij, od delovnih razmer, varstva okolja in boja proti korupciji do spoštovanja človekovih pravic, ter poudarjajo dolžnost podjetij, da v vseh fazah poslovanja, vključno z dobavnimi verigami,

¹ UN Human Rights Council (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. UN Doc. A/HRC/17/31.

² OECD (2023). OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct. Dostopno na https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_81f92357-en.html.

financiranjem in investiranjem, prepoznavajo ter obvladujejo vplive na človekove pravice. Ne glede na velikost ali lokacijo podjetja Smernice OECD določajo, da morajo podjetja izvajati skrbni pregled, s katerim zagotovijo, da njihovo delovanje ne prispeva h kršitvam mednarodno priznanih človekovih pravic. Koncept skrbnega pregleda, kot ga podpirata OZN in Smernice OECD, podjetja zavezuje, da svojo zavezanost človekovim pravicam uresničujejo z dejanskimi ukrepi, ne zgolj z deklarativnimi izjavami. Takšen pristop vse bolj pričakujejo tudi regulatorji, vlagatelji in širša družba, saj podjetjem omogoča boljše upravljanje tveganj, večjo odpornost na krizne razmere in ohranjanje zaupanja.³

Spoštovanje človekovih pravic je danes temeljni element trajnostnega poslovanja, ki se vse pogostejše povezuje tudi z drugimi vidiki odgovornega poslovanja, kot so kazalniki ESG (okolje, družba, upravljanje), trajnostno investiranje in nefinančno poročanje. Evropska unija je s sprejemom Direktive o poročanju podjetij o trajnostnosti (CSRD)⁴ ter Direktive o skrbnem pregledu v podjetjih glede trajnostnosti (CSDDD)⁵ postavila jasn zakonodajni okvir, ki podjetja vse bolj zavezuje k sistematični obravnavi človekovih pravic. V tem kontekstu pa je pomembno spremljati tudi najnovejši sveženj predlogov sprememb, tako imenovani »omnibus I paket«, ki ga je Evropska komisija predstavila februarja 2025 z namenom racionalizacije zakonodajnih zahtev na področju trajnostnosti.⁶ Osrednji namen predloga je poenostaviti administrativna bremena na področju trajnostnega poročanja, skrbnega pregleda glede trajnostnosti, taksonomije EU, mehanizma za ogljično prilagoditev na mejah (CBAM) ter evropskega investicijskega programa.⁷ Ključni ukrepi paketa so preložitve rokov za poročanje, zvišanje pragov za vključitev podjetij in zmanjšanje zahtev glede zbiranja podatkov ter izvajanja skrbnega pregleda v celotni vrednostni verigi. Z namenom zmanjšanja upravnega bremena CSRD se predvideva tudi odprava sektorsko specifičnih poročil in razširjenega revizijskega nadzora, hkrati pa uvedba prostovoljnega poenostavljenega poročanja za MSP.⁸ Ena pomembnejših sprememb pa bi bila odprava

³ OECD (2018). OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct. Dostopno na <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

⁴ Direktiva (EU) 2022/2464 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 14. decembra 2022 o spremembi Uredbe (EU) št. 537/2014, Direktive 2004/109/ES, Direktive 2006/43/ES in Direktive 2013/34/EU glede trajnostnega poročanja podjetij, UL L 322.

⁵ Direktiva (EU) 2024/1760 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 13. junija 2024 o dolžni skrbnosti podjetij na področju trajnostnosti in spremembi Direktive (EU) 2019/1937, UL L 1760.

⁶ Predlog Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi direktiv 2006/43/ES, 2013/34/EU, (EU) 2022/2464 in (EU) 2024/1760 v zvezi z določenimi zahtevami glede poročanja podjetij o trajnostnosti in skrbnega pregleda v podjetjih glede trajnostnosti, COM(2025) 81 final; Predlog Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi direktiv (EU) 2022/2464 in (EU) 2024/1760 glede datumov, od katerih morajo države članice uporabljati nekatere zahteve glede poročanja podjetij o trajnostnosti in skrbnega pregleda v podjetjih glede trajnostnosti, COM(2025) 80 final.

⁷ European Commission (2025). Commission simplifies rules on sustainability and EU investments, delivering over €6 billion in administrative relief. Dostopno na: https://finance.ec.europa.eu/publications/commission-simplifies-rules-sustainability-and-eu-investments-delivering-over-eu6-billion_en.

⁸ Evropska komisija (2025). Commission staff working document accompanying the documents COM(2025) 80 - COM(2025) 81 and specifying further steps, SWD(2025) 80 final.

enotnega sistema civilne odgovornosti v vseh državah članicah, ki naj bi bil uveden v okviru direktive CSDDD.⁹

Do zdaj je bila sprejeta zgolj preložitev rokov glede poročanja podjetij o trajnostnosti ter izvajanja skrbnega pregleda v podjetjih,¹⁰ medtem ko predlog spremembe CSRD in CSDDD sproža burne razprave med deležniki. Ti izražajo zaskrbljenost, da bi lahko predlagane poenostavitve – zlasti zvišanje pragov za vključitev podjetij, omejevanje obsega skrbnega pregleda zgolj na neposredne dobavitelje ter pomanjkanje enotnega okvirja za civilno odgovornost – bistveno oslabile prvotni namen zakonodaje ter zmanjšale njeno učinkovitost pri varovanju človekovih pravic in okolja.

Na nacionalni ravni je Slovenija naredila pomembne korake na področju spoštovanja človekovih pravic v gospodarstvu z uvedbo Nacionalnega akcijskega načrta za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu (NAN).¹¹ Ta strateški dokument spodbuja slovenska podjetja k izvajanju mednarodnih smernic, kot sta OZN in OECD, predvsem s poudarkom na izvajanju skrbnega pregleda v celotni verigi vrednosti. V okviru NAN je bila sprejeta tudi Zaveza k spoštovanju človekovih pravic v gospodarstvu,¹² s katero se podjetja formalno zavezujejo k spoštovanju človekovih pravic, preprečevanju negativnih vplivov ter transparentnemu poročanju o svojem delu na tem področju. Ti ukrepi so temelj za uskladitev slovenskih praks s svetovnimi standardi in pomemben prispevek k trajnostnemu poslovanju v Sloveniji.

V luči implementacije Smernic OZN je pomembno izpostaviti orodje Corporate Human Rights Benchmark (CHRB), ki ga pripravlja World Benchmarking Alliance, in že od leta 2017 sistematično ocenjuje, kako največja svetovna podjetja pristopajo k spoštovanju človekovih pravic. CHRB ocenjuje podjetja glede na objavljene politike, procese skrbnega pregleda, odziv na negativne vplive ter zagotavljanje dostopa do pravnih sredstev. Poročilo za leto 2023 razkriva, da se je število podjetij, ki oblikujejo politike človekovih pravic, povečalo, vendar večina še vedno zaostaja pri dejanski izvedbi skrbnega pregleda in

⁹ Predlog Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi direktiv 2006/43/ES, 2013/34/EU, (EU) 2022/2464 in (EU) 2024/1760 v zvezi z določenimi zahtevami glede poročanja podjetij o trajnostnosti in skrbnega pregleda v podjetjih glede trajnostnosti, COM(2025) 81 final; Predlog Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi direktiv (EU) 2022/2464 in (EU) 2024/1760 glede datumov, od katerih morajo države članice uporabljati nekatere zahteve glede poročanja podjetij o trajnostnosti in skrbnega pregleda v podjetjih glede trajnostnosti, COM(2025) 80 final.

¹⁰ Direktiva (EU) 2025/794 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 14. aprila 2025 o spremembi direktiv (EU) 2022/2464 in (EU) 2024/1760 glede datumov, od katerih morajo države članice uporabljati nekatere zahteve glede poročanja podjetij o trajnostnosti in skrbnega pregleda v podjetjih glede trajnostnosti, UL L 794.

¹¹ Ministrstvo za notranje zadeve RS (2018). Nacionalni akcijski načrt za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu. Dostopno na: <https://faolex.fao.org/docs/pdf/slv214446.pdf>.

¹² Ministrstvo za notranje zadeve RS (2020). Zaveza k spoštovanju človekovih pravic pri poslovanju. Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZZ/Dokumenti/multilateral/clovekove-pravice/Zaveza-k-spostovanju-CP.docx>.

transparentnosti svojih praks.¹³ Čeprav 70 % analiziranih podjetij kaže določen napredek pri izpolnjevanju svojih obveznosti glede spoštovanja človekovih pravic, kar predstavlja rahlo izboljšanje v primerjavi s preteklimi leti, skoraj polovica podjetij še vedno dosega manj kot 20 točk od možnih 100. Pozitivno je, da 12 analiziranih podjetij dokazuje, da je s sistematično gradnjo notranjih zmogljivosti, jasno opredeljeno odgovornostjo ter usposabljanjem zaposlenih mogoča hitra in obsežna sprememba, saj so dosegla za 150 % boljše rezultate od povprečja ostalih podjetij.¹⁴

Poročilo prav tako razkriva resne pomanjkljivosti pri vključevanju nosilcev pravic v postopke skrbnega pregleda, saj večina podjetij ne vključuje prizadetih skupin v proces identifikacije, ocenjevanja in odzivanja na vplive na človekove pravice, zaradi česar je vprašljiva tako kakovost sprejetih ukrepov kot tudi verodostojnost zagotavljanja pravnih sredstev.¹⁵ Pomanjkanje preglednosti glede prizadevanj podjetij za sodelovanje s prizadetimi skupinami kaže, da številna podjetja še vedno pristopajo k človekovim pravicam predvsem kot k poslovnemu tveganju, namesto da bi postavila posameznike in skupnosti v središče svojega delovanja. To pomeni, da kljub določenemu napredku še vedno obstaja izrazita vrzel med formalnimi zavezami in njihovim dejanskim uresničevanjem v vsakodnevnom poslovanju, zaradi česar poročilo v zaključku poudarja potrebo po raznolikih in ciljno usmerjenih ukrepih za zapolnitev teh vrzeli.¹⁶

1.1. Namen in cilji raziskave

Namen raziskave je preučiti, v kolikšni meri in na kakšen način slovenska podjetja, zlasti v finančnem, živilskem in informacijsko-komunikacijskem (v nadaljevanju IKT) sektorju, razumejo in uresničujejo svojo odgovornost do spoštovanja človekovih pravic v okviru poslovanja. Človekove pravice so sicer pogosto omenjene kot sestavni del trajnostnih strategij in družbene odgovornosti podjetij, vendar še vedno obstajajo številne razlike v razumevanju, implementaciji in poročanju o teh zavezah. S to raziskavo smo želeli prispevati k boljši sliki o tem, kako slovenska podjetja vključujejo človekove pravice v svoje politike, postopke in vsakodnevno delovanje ter kateri so ključni izzivi in priložnosti na tej poti.

Glavni cilji raziskave so bili trije. Prvič, želeli smo pridobiti vpogled v dejansko stanje poročanja o človekovih pravicah med slovenskimi podjetji v treh ključnih sektorjih: finančnem, IKT in živilskem. S pregledom letnih in trajnostnih poročil podjetij smo želeli analizirati, kako pogosto in kako kakovostno podjetja poročajo o tem, na kakšen način upoštevajo človekove pravice, ali izvajajo skrbne preglede, ali imajo vzpostavljene pritožbene mehanizme in ali vključujejo deležnike v ta proces. Poudarek je bil predvsem na

¹³ World Benchmarking Alliance (2023). Corporate Human Rights benchmark. Dostopno na https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2024/03/2023_Corporate_Human_Rights_Benchmark_Insights_Report_13Mar2024.pdf.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

tem, ali se podjetja sklicujejo na mednarodne standarde, kot so Smernice OZN, in ali imajo vzpostavljene lastne politike na tem področju.

Drugi cilj raziskave je bil raziskati razumevanje človekovih pravic med podjetji z uporabo anketnega vprašalnika, s katerim smo pridobili vpogled v zaznane izzive in dejansko uveljavljene prakse v podjetjih. Zanimalo nas je, kako podjetja dojemajo pomen človekovih pravic, kje vidijo tveganja in odgovornosti, na katere deležnike se njihovo delovanje po lastni oceni najbolj neposredno nanaša ter kako naslavljajo izzive pri izvajanju skrbnega pregleda, zlasti v kompleksnih in mednarodnih verigah vrednosti. Pomemben poudarek je bil tudi na tem, kako podjetja ocenjujejo vlogo države in zakonodaje ter v kolikšni meri prepoznavajo potrebo po dodatni podpori, smernicah ali spremembah.

Tretji cilj je bil s primerjalno analizo odgovorov iz anket in vsebine letnih poročil izdelati priporočila, ki bi lahko podjetjem pomagala pri izboljšanju njihovega pristopa k spoštovanju človekovih pravic. S tem želimo spodbuditi razvoj sistematičnih, preglednih in dolgoročno vzdržnih praks, ki bodo omogočile boljše vključevanje človekovih pravic v poslovne strategije, odločitve in postopke – ne le znotraj podjetij, temveč tudi v njihovem vplivu na okolje, skupnosti in širšo družbo.

1.2. Metodologija

Priročnik začenjamo z uvodom, v katerem obravnavamo tematiko, namen, cilje in uporabljeno metodologijo. V nadaljevanju je priročnik strukturiran v štiri poglavja. Prvo poglavje je teoretične narave in na kratko predstavlja mednarodne standarde glede spoštovanja človekovih pravic v gospodarstvu ter ukrepe, ki jih morajo podjetja sprejeti za njihovo uresničevanje. Uporabljamo deskriptivno metodo ter na podlagi analize sekundarnih virov – zakonodaje, strokovne literature, poročil mednarodnih organizacij in drugih javno dostopnih podatkov – predstavljamo ključne značilnosti skrbnega pregleda in drugih ukrepov za uresničevanje spoštovanja človekovih pravic.

Naslednja tri poglavja se osredotočajo na tri izbrane gospodarske sektorje – IKT, finančni sektor ter živilsko industrijo. Vsako poglavje se v uvodu, z uporabo deskriptivne metode in na podlagi pregleda sekundarnih virov, teoretično posveti analizi mednarodnih praks in stanju spoštovanja človekovih pravic v obravnavanem sektorju. Temu sledi empirični del, ki zajema analizo letnih poročil podjetij v posameznem sektorju ter analizo rezultatov ankete, izvedene med slovenskimi podjetji v posameznem sektorju.

Pri pregledu letnih poročil smo za analizo izbrali letna poročila vodilnih podjetij v treh izbranih sektorjih v letu 2023. Zbrali in pregledali smo letna poročila, letna konsolidirana poročila ali trajnostna poročila 11 podjetij finančnega sektorja, 11 podjetij sektorja IKT in 15 podjetij živilskega sektorja. Na podlagi analize letnih poročil smo lahko ugotovili, kakšno stopnjo pomembnosti podjetja pripisujejo posameznim sklopom kvalitativnega poročanja in

kakšne ukrepe podjetja sprejemajo na tem področju. Pozorni smo bili na šest sklopov tematik, ki so:

- omemba človekovih pravic,
- omemba Smernic OZN,
- omemba samostojne politike človekovih pravic,
- omemba skrbnega pregleda človekovih pravic,
- omemba pritožbenega postopka v primeru kršitve (kršitev) človekovih pravic,
- omemba vključitve deležnikov v postopek.

Seznam pregledanih letnih poročil je na vpogled v Prilogi 1.

V okviru anonimnega anketnega vprašalnika, ki je bil aktiven v obdobju od 1. aprila do 12. maja 2025, smo podjetjem zastavili 30 vprašanj, ki se smiselno navezujejo na tematike, ki smo jih raziskovali pri pregledu letnih poročil. Vzpostavili smo stik s podjetji iz treh različnih panog, ki smo jih preučevali, in sicer iz finančnega sektorja, sektorja IKT ter živilskega sektorja. Ankete so bile namenjene oddelku za skladnost poslovanja, kadrovskemu ali pravnemu oddelku, zato smo najprej poiskali kontaktne podatke predstavnikov teh oddelkov in jim nato po elektronski pošti posredovali anketo. Ker ni bilo zelenega odziva, smo z nekaterimi vzpostavili stik tudi preko družabnega omrežja LinkedIn in jih zaprosili za izpolnitev.

Anketni vprašalnik je sestavljen iz devet sklopov. Najprej smo preverili dožemanje in zavedanje pomena spoštovanja človekovih pravic v podjetjih, kjer smo se osredotočili predvsem na splošno zavedanje podjetij, njihova stališča in odnos. Naslednji sklop je prepoznava področij tveganj in ključnih ranljivih skupin, kjer smo podjetja povprašali, katere skupine deležnikov in pravice menijo, da so najbolj izpostavljene tveganju. Nadaljevali smo s sklopom, kjer smo se osredotočili na Zavezo k spoštovanju človekovih pravic in na vlogo države pri postavitvi jasnih navodil. Sledil je sklop o opisu ukrepov za izboljšanje spoštovanja človekovih pravic, kjer so nas zanimali konkretni ukrepi, politike in strukture znotraj podjetja. Potem smo se osredotočili na skrbni pregled in upravljanje tveganj podjetij ter na to, kako podjetja merijo učinkovitost ukrepov in beležijo rezultate le-teh. Za konec smo pregledali še pritožbene mehanizme podjetij.

Vprašanja so bila različnih tipov. 14 jih je bilo odprtega tipa, kjer so anketirana podjetja odgovarjala z lastnimi besedami, 16 pa jih je bilo zaprtega tipa, kjer so podjetja izbirala med že ponujenimi odgovori. Med vprašanji je bilo 17 obveznih, nekatera vprašanja pa so se odprla pogojno, če je anketiranec na prejšnje vprašanje odgovoril na določen način. Omenjena vprašanja so v spodnjem prikazu označena z zvezdico (*).

Vprašanja so bila naslednja:

1. Kako bi ocenili spoštovanje človekovih pravic v vašem podjetju?

2. V kolikšni meri vaše podjetje spremlja spoštovanje človekovih pravic pri svojih dobaviteljih?
3. Za katere človekove pravice menite, da so v poslovnem okolju najpogostejše ogrožene?
4. Na človekove pravice katerih skupin deležnikov vpliva delovanje vašega podjetja (zaposleni, potrošniki, lokalna skupnost ...)?
5. Kako vaše podjetje dojema spoštovanje človekovih pravic v poslovanju?
6. Zakaj ste oz. niste podpisali Zaveze k spoštovanju človekovih pravic v poslovanju, ki je nastala na podlagi Nacionalnega akcijskega načrta za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu?
7. Ali menite, da ste s strani države dovolj ozaveščeni glede ukrepov za izboljšanje človekovih pravic?
8. Kaj pogrešate?*
9. Ali vaše podjetje deluje v skladu s Smernicami za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu?
10. Ali ste v zadnjih 3 letih sprejeli ukrepe za izboljšanje spoštovanja človekovih pravic znotraj podjetja?
11. Zakaj niste sprejeli nobenih ukrepov?*
12. Kakšne ukrepe na tem področju ste sprejeli?*
13. Ali spremljate in merite učinkovitost ukrepov za spoštovanje človekovih pravic v vašem podjetju?
14. Katere kazalnike uporabljate za meritve učinkovitosti?*
15. Ali je v vašem podjetju vzpostavljen poseben oddelek ali zaposlena oseba za nadzor nad spoštovanjem človekovih pravic?
16. Kateri oddelek in kakšne so njegove odgovornosti?*
17. Ali imate vzpostavljeno samostojno politiko za spoštovanje človekovih pravic?
18. Kako zagotavljate, da vaši zaposleni in/ali dobavitelji razumejo ter upoštevajo vašo politiko glede spoštovanja človekovih pravic?*
19. Ali izvajate skrbni pregled glede spoštovanja človekovih pravic in vplivov na okolje?
20. Kako izvajate skrbni pregled glede človekovih pravic in vplivov na okolje?*
21. S kakšnimi izzivi se srečujete pri izvajanju skrbnega pregleda na področju človekovih pravic in okolja?
22. Kako te probleme naslovite oz. bi jih naslovili?
23. Ali opravljate identifikacijo tveganj za kršitve človekovih pravic v vašem poslovanju?
24. Ali izvajate prioritizacijo prepoznanih tveganj za kršitve človekovih pravic?*
25. Ali opravljate identifikacijo tveganj za kršitve človekovih pravic v svoji vrednostni verigi?
26. Kako opravljate?*
27. Ali vključujete deležnike pri ocenjevanju vpliva vašega podjetja na človekove pravice?
28. Kako vključujete deležnike?*
29. Ali imate vzpostavljen pritožbeni mehanizem v primeru kršitev človekovih pravic?

30. Kakšen je ta mehanizem in kako se obravnavajo prejete pritožbe?*

Celoten anketni vprašalnik je na vpogled v Prilogi 2.

Odgovore na ta vprašanja smo najprej analizirali in jih nato s pomočjo komparativne metode primerjali z informacijami iz letnih poročil. Na tej osnovi ocenjujemo stanje spoštovanja človekovih pravic v slovenskih podjetjih in ga primerjamo z mednarodnimi standardi. Na podlagi ugotovitev oblikujemo priporočila za izboljšanje dejanske prakse na področju spoštovanja človekovih pravic v gospodarstvu v Sloveniji. Priročnik se zaključí s povzetkom ključnih ugotovitev ter s splošnimi priporočili, ki naj služijo kot usmeritve za nadaljnje delovanje podjetij, oblikovalcev politik ter drugih relevantnih deležnikov.

Pri branju rezultatov raziskave je treba upoštevati tudi njene omejitve. Takšna primerjava ne more pokazati popolno realnega stanja, ker so tako odzivi anket kot letna poročila deloma subjektivni. Podjetja se za zdaj lahko sama odločajo, o čem bodo poročala, s tem pa seveda izpostavijo samo najbolj pozitivne vidike svojega poslovanja. Poleg tega skrbni pregled in poročanje predstavljata le enega od vidikov spoštovanja človekovih pravic v podjetjih. Neporočanje o spoštovanju človekovih pravic je lahko slab znak, ne odraža pa nujno dejanskega stanja spoštovanja človekovih pravic (po principu: podjetje, ki o tem poroča, pravice tudi spoštuje; podjetje, ki ne poroča o spoštovanju človekovih pravic, jih ne spoštuje). S primerjavo želimo prikazati razkorak med poročanjem (javno samovrednotenje podjetij) in odzivi v anketah, kjer podjetja z različno mero kritičnosti vrednotijo sama sebe. Ker so podjetja vprašalnik o spoštovanju človekovih pravic izpolnjevala anonimno, ni mogoče neposredno povezati njihovih odgovorov z vsebino posameznih letnih poročil. Zato analiza temelji na dveh deloma prekrivajočih se, a ne popolnoma istih vzorcih: letna poročila vključujejo tudi podjetja, ki niso sodelovala v anketi, medtem ko za podjetja, ki so izpolnila vprašalnik, ni nujno, da so bila zajeta med izbranimi za analizo letnih poročil. Posledično primerjava med anketnimi odgovori in letnimi poročili ne omogoča enoznačnih sklepov o razkoraku na ravni posameznih podjetij, temveč le vpogled v splošne trende poročanja in samovrednotenja na ravni sektorja.

2. MEDNARODNI STANDARDI GLEDE SPOŠTOVANJA ČLOVEKOVIH PRAVIC V GOSPODARSTVU

Temeljni mednarodni okvir na področju spoštovanja človekovih pravic v gospodarstvu predstavljajo Smernice OZN, ki jih je Svet OZN za človekove pravice soglasno sprejel leta 2011. Smernice OZN temeljijo na treh stebrih: dolžnosti držav, da varujejo človekove pravice; odgovornosti podjetij, da jih spoštujejo; ter pravici posameznikov do dostopa do učinkovitega pravnega varstva. V skladu s smernico št. 11 se morajo podjetja izogibati kršitvam človekovih pravic in reševati problem negativnega vpliva na spoštovanje človekovih pravic, če so pri njem soudeleženi. Odgovornost se nanaša na vse mednarodno priznane človekove pravice, minimalno razumljene v obsegu, ki jih določata Mednarodna listina o človekovih pravicah ter Deklaracija Mednarodne organizacije dela o temeljnih načelih in pravicah iz dela (smernica št. 12). V skladu s smernico št. 13 se pričakuje, da podjetja ne preprečujejo le negativnih vplivov, ki jih povzročajo neposredno, temveč tudi tiste, s katerimi so povezana preko svojih poslovnih odnosov. Nadalje smernica št. 14 poudarja, da ta odgovornost velja za vsa podjetja, ne glede na njihovo velikost, sektor, okoliščine poslovanja, lastništvo ali strukturo, čeprav se lahko obseg in način ukrepov prilagodi zmogljivostim podjetja.

Osrednja smernica za podjetja je smernica št. 15, ki določa tri ključne elemente odgovornosti za spoštovanje človekovih pravic: sprejetje ustrezne politike človekovih pravic, izvajanje skrbnega pregleda in vzpostavitev mehanizmov za odpravo negativnih vplivov. Podjetja morajo najprej sprejeti jasno in javno politiko, ki izraža njihovo zavezanost spoštovanju vseh mednarodno priznanih človekovih pravic. Politika mora biti potrjena na najvišji upravljavski ravni, vključena v notranje postopke ter razumljiva zaposlenim, poslovnim partnerjem in drugim deležnikom. Nadalje morajo podjetja vzpostaviti sistematičen postopek skrbnega pregleda, ki vključuje: identifikacijo in oceno dejanskih ali potencialnih vplivov na človekove pravice; sprejetje ukrepov za njihovo preprečevanje ali ublažitev; spremljanje učinkovitosti teh ukrepov ter redno komuniciranje o ugotovitvah in napredku. Pomembno je tudi vključevanje prizadetih deležnikov v ta proces. Na koncu pa je pomembno ustrezno odzivanje na negativne vplive. Če podjetje povzroči ali prispeva h kršitvam človekovih pravic, mora sprejeti ukrepe za njihovo odpravo, vključno s sodelovanjem pri zagotavljanju dostopa do pravnih ali nepravnih sredstev. Znotraj tega okvira je smernica št. 17 posebej pomembna, saj podrobneje opredeljuje pojem skrbnega pregleda človekovih pravic. Gre za proces, s katerim naj podjetja sistematično prepoznajo, preprečujejo, ublažijo in odpravljajo negativne vplive na človekove pravice, tako v lastnem poslovanju kot v verigah vrednosti.

Pomembno vlogo imajo tudi Smernice OECD za večnacionalna podjetja, posodobljene leta 2023. Temeljijo na istem konceptu skrbnega pregleda, ki vključuje sklop tveganj glede človekovih pravic, delovnih razmer, okolja, korupcije in raznolikosti (poglavje I, točka 9.)

Smernice OECD veljajo kot osrednji mednarodni standard za odgovorno poslovno ravnanje ter vključujejo mehanizem nacionalnih kontaktnih točk, ki omogočajo nesodne pritožbene postopke.¹⁷ V okviru OECD je koncept skrbnega pregleda podrobneje opredeljen v dokumentu OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, kjer je določeno, da se od podjetij pričakuje, da sprejmejo politike odgovornega poslovnega ravnanja, povežejo te politike z notranjimi sistemi vodenja in nadzora, izvajajo postopek skrbnega pregleda, vzpostavijo učinkovite pritožbene mehanizme, vključujejo prizadete deležnike ter transparentno poročajo o svojih ukrepih.¹⁸ Ti ukrepi predstavljajo priporočeno prakso za uresničevanje odgovornosti podjetij glede vplivov na človekove pravice in druga tveganja.

Pomemben prispevek k izvajanju teh smernic ponujajo mednarodna ocenjevalna orodja, ki omogočajo spremljanje napredka podjetij. Med vidnejšimi je Corporate Human Rights Benchmark (CHRB), ki analizira največja svetovna podjetja glede na objavljene politike, izvajanje skrbnega pregleda, odzivanje na primere kršitev ter dostop do pravnega varstva. Rezultati redno kažejo, da številna podjetja sicer oblikujejo zaveze, vendar pogosto zaostajajo pri izvedbi, še posebej na področju vključevanja prizadetih deležnikov.¹⁹

Pomemben korak pri uveljavljanju mednarodnih standardov na regionalni ravni predstavljajo zakonodajni akti Evropske unije, kot sta Direktiva (EU) 2022/2464 o poročanju podjetij o trajnostnosti (CSRD), ki širi zahteve glede nefinančnega poročanja in krepi vlogo dejavnikov ESG, ter Direktiva (EU) 2024/1760 o skrbnem pregledu v podjetjih glede trajnostnosti (CSDDD). CSRD zahteva podrobnejše razkritje vplivov podjetij na človekove pravice in okolje, medtem ko CSDDD nalaga podjetjem, da vzpostavijo postopke skrbnega pregleda, s katerimi obvladujejo svoje negativne vplive v celotni vrednostni verigi. Oba akta temeljita na Smernicah OZN in OECD ter predstavljata konkreten prenos mednarodnih standardov v zakonodajni okvir EU, čeprav akta od smernic v nekaterih ključnih vidikih odstopata, kot je npr. obseg podjetij, ki so dolžna izvajati skrbni pregled.

2.1. Zavezujoče politike in skrbni pregled glede človekovih pravic

Skladno s smernico št. 16 morajo podjetja razviti celovit lasten pristop k spoštovanju človekovih pravic, ki vključuje oblikovanje notranje strategije in politike.²⁰ Ta mora biti sprejeta na najvišji upravljavski ravni podjetja, temeljiti na notranjih ali zunanjih strokovnih

¹⁷ OECD (2023). *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*. Dostopno na: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_81f92357-en.html.

¹⁸ OECD (2018). *OECD Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct*. Dostopno na: <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

¹⁹ World Benchmarking Alliance (2023). *Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)*. Dostopno na: https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2024/03/2023_Corporate_Human_Rights_Benchmark_Insights_Report_13Mar2024.pdf.

²⁰ UN Human Rights Council (2011). *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*. UN Doc. A/HRC/17/31.

znanjih ter jasno opredeljevati pričakovanja podjetja do zaposlenih, deležnikov in drugih povezanih akterjev ter partnerjev v verigi vrednosti. Politika mora biti javno dostopna, znana vsem relevantnim deležnikom in vključena v notranje procese odločanja ter vsakodnevno poslovanje podjetja (smernica št. 16). To vključuje določitev notranjih odgovornosti in ustrezno podporo zaposlenim, da lahko izvajajo zaveze iz politike.

Osrednji element uspešnega izvajanja te politike je postopek skrbnega pregleda, ki je podrobno opredeljen v smernici št. 17. Gre za stalen in strukturiran proces, ki vključuje naslednje korake:²¹

- *Identifikacija in ocena tveganj*: Vzpostaviti je treba postopek za identifikacijo in oceno dejanskih in potencialnih negativnih vplivov na človekove pravice, ki jih lahko podjetje povzroči, k njim prispeva ali so z njim neposredno povezani prek poslovnih odnosov in dejavnosti. Ta proces mora vključevati: sistematičen pregled poslovnih dejavnosti in verige vrednosti, kjer lahko pride do kršitev človekovih pravic; oceno verjetnosti in resnosti posameznih vplivov (s čimer se določi prioriteta ukrepanja); posebno pozornost ranljivim skupinam, kot so otroci, ženske, manjšine, migranti ali staroselske skupnosti, ki so lahko zaradi konteksta ali strukture podjetja posebej izpostavljeni tveganjem (smernica št. 18).
- *Ukrepi za preprečevanje ali ublažitev ugotovljenih negativnih vplivov*: V primeru zaznanih tveganj je treba nemudoma sprejeti ustrezne ukrepe za njihovo odpravo ali zmanjšanje. Podjetja naj zagotovijo izvajanje priporočenih ukrepov ob upoštevanju njihove narave in resnosti. Pomembno je, da razmislijo tudi o vključitvi ustreznih notranjih funkcij in procesov ter vzpostavijo učinkovite postopke, ki vključujejo ustrezne funkcije in ravni v podjetju za izvajanje skrbnega pregleda (smernica št. 19).
- *Spremljanje učinkovitosti*: Vzpostavljen sistem za redno spremljanje rezultatov sprejetih ukrepov. To vključuje zbiranje podatkov, ocenjevalne kazalnike, notranje evalvacije in vključenost prizadetih deležnikov (smernica št. 20).
- *Poročanje in komuniciranje*: Pomembno je, da podjetja navzven komunicirajo svoja prizadevanja in dosežene rezultate, saj to omogoča zunanjo presojo praks ter izgradnjo zaupanja v podjetje. V skladu s smernico št. 21 morajo podjetja, katerih poslovanje ali okolje delovanja prinaša tveganje resnih vplivov na človekove pravice, vzpostaviti jasne in transparentne načine komuniciranja o tem, kako te vplive naslavljajo. Takšno poročanje mora biti formalno, javno in dostopno ciljnim skupinam, pri čemer mora biti njegova vsebina dovolj izčrpna, da omogoča presojo ustreznosti odziva podjetja na specifične vplive. Hkrati pa mora zagotoviti, da informacije ne ogrožajo prizadetih deležnikov, zaposlenih ali legitimnih poslovnih skrivnosti. Za podjetja, ki delujejo v sektorjih ali okoljih z višjim tveganjem za resne kršitve človekovih pravic, je formalno poročanje pričakovano, pri čemer naj zajema načine, kako podjetje identificira in obravnava negativne vplive. Neodvisno preverjanje takšnih poročil lahko dodatno okrepi njihovo verodostojnost in kakovost.

²¹ Ibid.

Poleg tega lahko specifični kazalniki za posamezne sektorje nudijo koristne podrobnosti za bolj poglobljeno analizo.²²

Kadar podjetje ugotovi, da je povzročilo ali prispevalo k negativnim vplivom na človekove pravice, bodisi prek lastnega postopka skrbnega pregleda ali na druge načine, se v skladu s smernico št. 22 od njega pričakuje, da zagotovi ustrezno odpravo nastale škode. To pomeni, da mora bodisi neposredno zagotoviti sanacijo bodisi pri njej sodelovati skupaj z drugimi akterji. V takšnih primerih je nujno, da podjetje prevzame aktivno vlogo in išče legitimne načine odprave, ki vključujejo tudi uporabo učinkovitih pritožbenih mehanizmov na operativni ravni. Ti so lahko pomembno sredstvo za omogočanje odprave posledic, če izpolnjujejo temeljna merila učinkovitosti, kot jih določa smernica št. 31. V primerih, ko podjetje sicer ni povzročilo ali prispevalo k negativnemu vplivu, vendar je ta z njim neposredno povezan prek poslovnih odnosov, ni pravno zavezano k odpravi škode, vendar se od njega pričakuje, da bo po svojih močeh sodelovalo pri iskanju ustreznih rešitev.²³ V določenih okoliščinah, zlasti kadar gre za domnevna kazniva dejanja, lahko odprava vključuje sodelovanje s sodnimi ali drugimi pravnimi mehanizmi.

Pomembno je poudariti, da ta proces skrbnega pregleda ni enkraten, temveč mora potekati neprekinjeno in se prilagajati glede na nove informacije, spremembe v poslovanju, pravnem ali poslovnem okolju. Skrbni pregled mora biti izveden celovito, ne le formalno ali delno, identifikacija tveganj pa naj se izvaja skupaj s posvetovanjem z deležniki in zunanjimi strokovnjaki. Ukrepi morajo biti povezani z dejanskimi tveganji, spremljanje pa neomejeno, učinkovito in v celoti prisotno.²⁴

2.2. Vključevanje deležnikov

Vključevanje deležnikov je ključen element odgovornega poslovnega ravnanja in temeljni del procesa skrbnega pregleda. Skladno s smernico št. 18 morajo podjetja smiselno sodelovati z vsemi relevantnimi deležniki, zlasti tistimi, ki bi jih lahko njihove dejavnosti negativno prizadele. Takšno vključevanje omogoča podjetjem boljše razumevanje dejanskega vpliva njihovih aktivnosti ter oblikovanje učinkovitih ukrepov za preprečevanje in odpravo negativnih učinkov. Smernica št. 20 dodatno poudarja pomembnost komuniciranja s prizadetimi skupinami. Transparentna komunikacija in možnost vključevanja mnenj prizadetih skupin sta pomembna za odgovorno ravnanje ter za ohranjanje zaupanja in legitimnosti podjetja.²⁵

²² Ibid.

²³ Ibid.

²⁴ World Benchmark Alliance (2023). Corporate Human Rights Benchmark. Dostopno na: [2023 Corporate Human Rights Benchmark Insights Report 13Mar2024.pdf](#).

²⁵ UN Human Rights Council (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. UN Doc. A/HRC/17/31.

Tudi OECD Smernice v poglavju II potrjujejo pomen vključevanja deležnikov in poudarjajo, da morajo podjetja zagotoviti ustrezne notranje zmogljivosti za izvajanje odgovornega poslovnega ravnanja, vključno z usposobljenim osebjem in učinkovitimi upravljavskimi sistemi. Podjetja naj okrepijo zmožnosti zaposlenih, ki so odgovorni za izvajanje skrbnega pregleda in drugih ukrepov na področju človekovih pravic, okolja, spoštovanja delovnih standardov ter preprečevanja korupcije. Priporočeno je, da so v proces vključeni vsi ustrezni oddelki in da obstaja jasno določena odgovornost na vodstveni ravni. Takšna institucionalna podpora je ključna za dosledno izvajanje načel odgovornega poslovanja v praksi.²⁶

2.3. Pritožbeni mehanizmi

Smernice št. 29–31 poudarjajo pomen vzpostavitve učinkovitih pritožbenih mehanizmov, ki so ključni del podjetniške odgovornosti do spoštovanja človekovih pravic. Podjetja naj vzpostavijo ali sodelujejo pri vzpostavitvi neformalnih, dostopnih in zaupanja vrednih mehanizmov, prek katerih lahko posamezniki ali skupine, ki so prizadete zaradi njihovih dejavnosti, izražajo pomisleke in prejemajo učinkovite rešitve že v zgodnji fazi, s čimer se preprečijo nadaljnje kršitve ali spori.

Ti mehanizmi so lahko notranji (na ravni podjetja) ali zunanje narave (v sodelovanju z drugimi deležniki) in dopolnjujejo sodne in druge uradne poti. V skladu s smernico št. 31 morajo biti ti mehanizmi učinkoviti, kar pomeni, da izpolnjujejo osem meril: legitimnost (temeljijo na zaupanju vseh strani), dostopnost (so poznani in dostopni prizadetim), predvidljivost (jasno določeni postopki in časovni roki), pravičnost (zagotovljena nepristranskost in pravično obravnavanje), transparentnost (primerna raven obveščenosti o napredku in izidih), skladnost s človekovimi pravicami, zmožnost stalnega učenja (mehanizem se izboljšuje glede na izkušnje), vključenost prizadetih skupnosti pri oblikovanju in delovanju mehanizma.²⁷

Takšni mehanizmi niso pomembni le za reševanje posameznih primerov, ampak tudi za prepoznavanje sistemskih težav in izboljšanje splošnega upravljanja človekovih pravic v podjetju.²⁸ Izziv je, da se zaposleni – zlasti sezonski delavci, delavci migranti ali podizvajalci – soočajo s sistemskimi ovirami, ki jih odvrčajo od uporabe mehanizma, to je strah pred povračilnimi ukrepi, kot so izguba zaposlitve, degradacija ali socialna izključenost, nepreglednost postopka obravnave prijav in občutek, da se v preteklosti vložene pritožbe niso obravnavale resno ali so bile zavrnjene brez pojasnila. Ključni problemi vključujejo tudi

²⁶ OECD (2023). OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct. Dostopno na: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_81f92357-en.html

²⁷ UN Human Rights Council (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. UN Doc. A/HRC/17/31.

²⁸ Ibid.

nezadostno jezikovno dostopnost, slabo informiranost delavcev o obstoju mehanizma in odsotnost zaupnosti ali zaščite identitete prijaviteljev.²⁹

²⁹ Corporate Human Rights Benchmark (2023). Corporate Human Rights Benchmark 2023: Insights Report. Dostopno na: [2023 Corporate Human Rights Benchmark Insights Report 13Mar2024.pdf](#).

3. IKT SEKTOR

Sektor informacijsko-komunikacijskih tehnologij v Sloveniji združuje več kot deset tisoč podjetij in skupno šestintrideset tisoč delovnih mest zaposlenih in samozaposlenih – 3,8 % delovno aktivnega prebivalstva v Sloveniji – to številko pa vztrajno raste.³⁰ Ti podatki jasno kažejo na potrebo po sistematičnem obravnavanju družbenih tveganj podjetij tega sektorja ter po prevzemu odgovornosti v skladu z mednarodnimi standardi, kot so Smernice OZN, ter direktivama CSRD in CSDDD. Zaradi kompleksnosti tehnološkega razvoja in njegovega hitrega uvajanja zakonski okvir pogosto zaostajajo za dejanskim razvojem, tveganja pa postajajo vse bolj očitna in resna.³¹

Sektor IKT je edinstven zaradi več dejavnikov: hitrega tehnološkega razvoja, težavnega pravnega nadzora, globalnih vrednostnih verig, kolizij pravnih sistemov in tehnološke zapletenosti. Zato je ta sektor še posebej izpostavljen številnim tveganjem za kršitve človekovih pravic, kot so varovanje zasebnosti, svoboda izražanja, pravice delavcev in vpliv na ranljive skupine.³² Slednje je še posebej pomembno v primeru sodelovanja s pravnimi osebami javnega prava in velikimi korporacijami, kjer obstaja tveganje za zlorabo tehnologije (t. i. dvojne uporabe tehnologij – ko isti produkti lahko služijo tako legitimnim kot represivnim ciljem).³³ Posebno zahtevna so okolja, kjer pravo na ravni države ni učinkovito ali je celo sovražno do človekovih pravic, zaradi česar so podjetja pogosto postavljena pred kompleksne etične in pravne dileme. Za ta sektor je specifično tudi tveganje, povezano z ravnanjem končnega porabnika. Ta ima v rokah produkt IKT, ki lahko predstavlja močno sredstvo za kršenje človekovih pravic, širjenje sovražnega govora in kršenje pravice do zasebnosti. To tveganje dodatno povečuje možnost neskončne nadgradnje IKT produktov in storitev, ki jih nadgrajuje končni uporabnik, pri čemer proizvajalec niti nima neposrednega vpliva.³⁴

The Corporate Human Rights Benchmark (CHRB), ki deluje v okviru World Benchmarking Alliance (WBA), je izvedel analizo na področju spoštovanja človekovih pravic s 43 največjimi globalnimi podjetji, ki imajo vsaj 20 % prihodkov na področju sektorja IKT.³⁵

³⁰ SURS (2024). ICT sector generated 8% more net turnover, exceeding EUR 6 billion, dostopno na: <https://www.stat.si/StatWeb/gl/News/Index/13102>; SURS (2024). Največ delovno aktivnih doslej, višja tudi povprečna starost, dostopno na: <https://www.stat.si/statweb/News/Index/12691>.

³¹ BSR (2012). Applying the Guiding Principles on Business and Human Rights to the ICT Industry. Dostopno na https://www.bsr.org/reports/BSR_Guiding_Principles_and_ICT_2.0.pdf.

³² Evropska komisija (2013). ICT sector guide on implementing the UN guiding principles on business and human rights. Dostopno na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ab151420-d60a-40a7-b264-adce304e138b>.

³³ Evropska komisija (2013). ICT sector guide on implementing the UN guiding principles on business and human rights. Dostopno na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ab151420-d60a-40a7-b264-adce304e138b>.

³⁴ Ibid.

³⁵ WBA (2022). ICT Manufacturing. Dostopno na: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrb/rankings/industry-ict-manufacturing/>.

CHRB se v sektorju IKT osredotoča na dobavno verigo podjetij. Analiza je potekala na podlagi petih sklopov kazalnikov:

- upravljanje in politične zaveze (zavezanost človekovim pravicam) – 10 %,
- vključevanje spoštovanja človekovih pravic in skrbni postopek (skrbni pregled) – 25 %,
- mehanizmi za pravna sredstva in pritožbe (dostop do pravnega varstva) – 15 %,
- praktični primeri podjetij na področju spoštovanja človekovih pravic (osredotoča se na posamezne prakse, izvajanje ukrepov za preprečevanje kršitev) – 25 % in
- odzivi na resne obtožbe (odzivi na resne negativne vplive na človekove pravice) – 25 %.

Z analizo CHRB je bilo ugotovljeno, da sektor IKT predstavlja visoko stopnjo tveganja za kršitve človekovih pravic, predvsem zaradi prisilnega dela delavcev, dolgotrajnega nadurnega dela in izpostavljenosti nevarnim snovem v dobavnih verigah. CHRB je pri analizi 43 podjetij ugotovil, da vsa ocenjevana podjetja dosegajo manj kot 40 % točk, 63 % (kar znaša skoraj dve tretjini) ocenjenih podjetij pa celo manj kot 20 %. Podjetja zgornjega točkovnega razreda (30–40 % točk, sedem podjetij) najslabše rezultate dosegajo na četrtem raziskovanem področju (praktični primeri podjetij na področju spoštovanja človekovih pravic). Tu podjetja povprečno dosegajo zgolj slabih 28 %, z mediano okoli 26 %. Trend glede najslabše ocenjenega področja (četrto področje: praktični primeri podjetij na področju spoštovanja človekovih pravic) vztraja preko vseh štirih točkovnih razredov, temu področju pa sledi peto področje, odzivi na resne negativne vplive na človekove pravice, kjer podjetja prav tako dosegajo izjemno nizke rezultate.³⁶

3.1. Analiza letnih poročil

Analiza letnih poročil slovenskih podjetij s področja informacijsko-komunikacijske tehnologije za leto 2023 zajema 11 podjetij (Endava, d. o. o., Kontron, d. o. o., A1, d. d., Akton, d. o. o., Bankart, d. o. o., Comtrade, d. o. o., Dewesoft, d. o. o., NIL, d. o. o., T-2, d. o. o., Telekom Slovenije, d. o. o. in Telemach Slovenija, d. o. o.) z najvišjimi prihodki v panogi.³⁷ Pregledana so letna in letna konsolidirana poročila, ki so objavljena na AJ PES, eno od podjetij pa je objavilo tudi trajnostno poročilo.

Ključne ugotovitve analize letnih poročil za sektor IKT:

a) Omemba človekovih pravic

Podjetja v sektorju IKT človekove pravice le redko omenjajo v svojih poročilih. Izmed 11 pregledanih poročil omenjata konkretne človekove pravice le dve poročili. Druga poročila človekovih pravic bodisi sploh ne omenjajo bodisi se nanje sklicujejo posredno – z omembo

³⁶ Ibid.

³⁷ Zeljković (2024). TOP IKT: Katera so največja in najboljša podjetja v panogi IT. Dostopno na: <https://www.finance.si/ikt/top-ikt-katera-so-najvecja-in-najboljsa-podjetja-v-panogi-it/a/9025107>.

spoštovanja zakonodaje ter poudarki na etičnem ravnanju, skrbi za zaposlene in skupnost. Skrb vzbujajoč delež podjetij (sedem od enajstih) pri svojem poročanju ne omenja niti človekovih pravic niti mehkejših socialnih obveznosti, kot so spoštovanje integritete in zaposlenih, etičnosti poslovanja in družbene odgovornosti.

b) Omemba Smernic OZN

Smernice OZN omenja zgolj eno podjetje, ki je tudi podpisnik Zaveze k spoštovanju človekovih pravic v gospodarstvu v okviru Nacionalnega akcijskega načrta za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu (NAN). Eno podjetje omenja usmerjenost k drugim mednarodnim standardom (ISO in EMAS), eno podjetje pa v poročilu navaja, da spoštuje mednarodne standarde in Smernice OZN, ne navede pa nobenega specifičnega standarda ali smernic.

c) Omemba samostojne politike človekovih pravic

Zgolj dve podjetji v letnem poročilu navajata, da imata vzpostavljeno samostojno politiko človekovih pravic. Prvo navaja, da ima vzpostavljen sistem internih pravnih pravil, ki zagotavljajo pravno varnost, ravna v skladu z veljavnimi zakoni in predpisi ter spoštujejo mednarodne norme delovanja in vladavino prava. Drugo podjetje spoštuje Pravilnik o spoštovanju človekovih pravic, ki ureja način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic morebitnega nespoštovanja človekovih pravic na delovnem mestu, ter navaja postopke in ukrepe za njihovo spoštovanje. Ostala podjetja ne poročajo o samostojni politiki človekovih pravic.

d) Omemba skrbnega pregleda

Kar deset podjetij ne poroča o skrbnem pregledu. Podjetje, ki o tem poroča, v poročilu navaja, da ima delovno mesto s funkcijo skrbnice za človekove pravice – to je delavska direktorica, torej članica uprave. Njena vloga je vzpostavitev in spremljanje nadzornih mehanizmov ter upravljanje preventivnih ukrepov na področju človekovih pravic.

e) Omemba pritožbenega postopka v primeru kršitev človekovih pravic

Tudi pritožbeni postopek v primeru kršitve človekovih pravic omenjata zgolj dve podjetji. Prvo poroča, da so »v letu 2023 na nivoju celotne skupine implementirali platformo za prijavo morebitnih nepravilnosti, ki ustrezno varuje tudi prijavitelje«. Drugo navaja, da je pritožben postopek urejen v okviru skrbnega pregleda, torej preko skrbnice.

f) Omemba vključitve deležnikov v postopek

Dve podjetji ne poročata o nikakršnem vključevanju deležnikov, tri pa poročajo o aktivni vključitvi deležnikov v postopek spoštovanja človekovih pravic, tako da organizirata delavnice, ankete, sestanke in ocenjevalno-razvojne pogovore. Med deležnike ta podjetja štejejo zaposlene in dobavitelje, eno pa celo ožjo lokalno skupnost, blizu katere ima podjetje sedež in opravlja svojo dejavnost. Ostalih šest podjetij se na vključevanje deležnikov v postopek sklicuje bolj pavšalno, omenjajo pa ga predvsem v luči vključevanja zaposlenih.

Tabela 1: Poročanje podjetij IKT sektorja

	Sploh ne poroča	Poroča pomanjkljivo, pavšalno	Poroča natančno
Omemba človekovih pravic	7	2	2
Omemba Smernic OZN	10	0	1
Omemba samostojne politike človekovih pravic	8	0	2
Omemba skrbnega pregleda	10	0	1
Omemba pritožbenega postopka v primeru kršitve človekovih pravic	10	0	2
Omemba vključitve deležnikov v postopek	2	5	3

3.2. Analiza anketnih odgovorov

Pri reševanju anketnega vprašalnika je sodelovalo osem slovenskih podjetij s področja informacijskih in komunikacijskih tehnologij. Na vprašanje, kako bi ocenili spoštovanje človekovih pravic v svojem podjetju (vprašanje 1) je šest podjetij odgovorilo, da pravice spoštujejo v celoti, dve pa sta odgovorili, da jih sicer spoštujejo, vendar so možne izboljšave. Podobno menijo tudi glede spremljanja spoštovanja človekovih pravic pri svojih dobaviteljih (vprašanje 2), kjer pet podjetij meni, da dosledno zagotavljajo spoštovanje človekovih pravic pri vseh dobaviteljih, tri pa pravijo, da tega ne počnejo.

Med najpogostejše ogrožene pravice (vprašanje 3) podjetja naštevajo prepoved diskriminacije, sledijo pa tudi pravica do poštenega plačila, do pravičnih delovnih pogojev, do zasebnosti, do odklopa in pravica do kolektivnega pogajanja; po enkrat so navedla še pravico do prostega časa, do združevanja, do enake obravnave, do varstva osebnih podatkov ter do obveščenosti in posvetovanja v podjetju. V odgovoru na četrto vprašanje so podjetja poudarila, na katere skupine deležnikov po njihovem mnenju vpliva delovanje podjetja. Tri podjetja na vprašanje niso odgovorila, pet jih je omenilo deležnike, tri potrošnike, dva lokalno skupnost in dva dobavitelje.

Iz odgovorov na peto vprašanje izhaja, da podjetja spoštovanje človekovih pravic v poslovanju dojemajo zgolj kot pravno obveznost. Le eno podjetje je navedlo, da to nadgrajujejo s prostovoljno zavezo v okviru svojih vrednot in načel ESG. To vključuje skladnost z zakonodajo, standardi človekovih pravic in proaktivno upravljanje družbenih vplivov.

V odgovoru na sedmo vprašanje so štiri podjetja izrazila mnenje, da jih država dovolj ozavešča glede tovrstnih ukrepov. Štiri podjetja, ki menijo, da niso, pa so v naslednjem (8.) vprašanju povedala, da pogrešajo proaktivno komunikacijo, vključevanje deležnikov, konkretnije ukrepe ter bolj sistematično in ciljno usmerjeno podporo države, z jasnimi smernicami, primeri dobrih praks ter orodji za implementacijo v podjetniške procese.

Podjetja smo vprašali, ali so podpisala Zavezo k spoštovanju človekovih pravic v poslovanju, ki je nastala na podlagi NAN, in zakaj so se tako odločila (vprašanje 6). Eno od podjetij je podpisnik, sedem pa ne. To so obrazložila na različne načine, med njimi nepoznavanje Zaveze, predvsem pa spoštovanje temeljnih načel človekovih pravic in spoštovanje drugih (mednarodnih) standardov, kot so konvencije Mednarodne organizacije dela, Splošna deklaracija človekovih pravic in načela, ki izhajajo iz Smernic OZN, ne pa Smernic OZN v celoti kot še enega, dodatnega standarda. Pri devetem vprašanju je šest podjetij odgovorilo, da so seznanjena s Smernicami OZN in da svoje delovanje notranje usklajujejo z njimi, eno izmed podjetij pa jih upošteva tudi širše po vrednostni verigi. Dve podjetji s Smernicami OZN nista seznanjeni, zato ne vedo, ali poslujejo skladno z njimi.

Kot izhaja iz odgovorov na deseto vprašanje, so v zadnjih treh letih tri podjetja sprejela ukrepe za izboljšanje spoštovanja človekovih pravic znotraj podjetja, dodatni dve podjetji pa tako znotraj podjetja kot v vrednostni verigi, tri podjetja so se odgovora vzdržala. Na enajsto vprašanje, zakaj podjetja niso sprejela nobenih ukrepov, odgovorov ni bilo. Tista, ki so takšne ukrepe sprejela, so v odgovoru na 12. vprašanje navedla sprejetje notranjega pravilnika, obvezno tematsko izobraževanje, zaostritev pogojev za dobavitelje in zavezo o enakopravnem plačilu med spoloma. Eno podjetje je v tej smeri implementiralo ukrepe, ki jih zahteva certifikat Družbeno odgovoren delodajalec, in ta certifikat tudi pridobilo. Štiri podjetja so odgovorila, da učinkovitost sprejetih ukrepov tudi redno spremljajo (13. vprašanje). V odgovoru na 14. vprašanje so pojasnila, da to pretežno počnejo z metodami rednih anket, pa tudi z evalvacijo delovnega okolja, pogovori z zaposlenimi ter s spremljanjem skladnosti z notranjimi politikami. Eno podjetje ima v načrtu še večjo formalizacijo in nadgradnjo tega sistema. Za meritve učinkovitosti ukrepov podjetja uporabljajo pridobivanje certifikatov, Employee Net Promoter Score (eNPS – merilnik, ki delodajalcu poda informacije o zadovoljstvu delavcev z delovnim procesom in podjetjem na splošno – izvajajo ga kadrovske službe), izvajanje skrbnega pregleda in statistike enakopravnosti spolov pri plačilu in zaposlovanju.

Preverjali smo tudi, kdo v podjetju je zadolžen za nadzor nad spoštovanjem človekovih pravic (vprašanja 15 in 16). Štiri podjetja imajo vzpostavljen bodisi poseben oddelek bodisi zaposleno osebo v ta namen. Naloge nadzora so vključene v funkcije oddelkov za skladnost, kadrovske službe, oddelkov za ESG, oddelkov za upravljanje s tveganji in predpisi ter oddelkov za komunikacijo z regulatorji in poročanje, eden od njih pa to nalogo prepušča delavski direktorici kot članici uprave. Štiri podjetja na šestnajsto vprašanje niso odgovorila.

Samostojno politiko za spoštovanje človekovih pravic imajo vzpostavljena štiri podjetja, eno pa to politiko vključuje v del politike ESG (vprašanje 17). K temu podjetja pristopajo z vzpostavitvijo internega portala v podjetjih, ki je dostopen zaposlenim in zagotavlja transparentno in celovito informiranje zaposlenih, pravilnikov in kodeksov. Dobavitelje s to politiko seznanja eno od vprašanih podjetij, in sicer prek pogodb in kodeksa etike matične družbe (vprašanje 18). Na 18. vprašanje štiri podjetja niso odgovorila.

Skrbni pregled spoštovanja človekovih pravic in vplivov na okolje (vprašanje 19) štiri podjetja že polno izvajajo, eno pa ga izvaja deloma in je trenutno v fazi nadgradnje tega sistema. Tri podjetja skrbnega pregleda (za zdaj) še ne izvajajo. V odgovoru na navezno, dvajseto, vprašanje so podjetja, ki skrbni pregled že izvajajo, odgovorila, da to počnejo z identifikacijo tveganj in vplivov (analiza dobavne verige), pregleda zakonodajnih zahtev, sodelovanja s strokovnjaki in nadzornimi organi ter v okviru ocenjevanja dobaviteljev pred sklenitvijo pogodbe o sodelovanju.

V 21. in 23. vprašanju nas je zanimalo, ali in kako podjetja identificirajo tveganja pri poslovanju podjetja v ožjem smislu kot tudi v vrednostni verigi. Na obeh področjih to počnejo štiri podjetja. V odgovoru na 24. vprašanje podjetja poročajo, da na področju vrednostne verige to počnejo predvsem s pomočjo revizij, rednega spremljanja in prilagajanja tveganjem, eno pa tudi posredno, prek pogodbene skladnosti z notranjimi načeli poslovne etike ter smernic, ki so vzpostavljene na ravni matične družbe enega od podjetij. Prioritizacijo tveganj za kršitve človekovih pravic (23. vprašanje) po anketnih odgovorih izvajajo štiri podjetja, štiri pa na vprašanje niso odgovorila.

Podjetja se zavedajo, da deležnikov ne vključujejo v zadostni meri, vseeno pa to počnejo. Iz odgovorov na 25. vprašanje izhaja, da dve podjetji deležnikov pri ocenjevanju vpliva podjetja na človekove pravice ne vključujeta, dve jih vključujeta, vendar ne v zadostni meri, eno pa meni, da deležnike vključuje v zadostni meri. Eno podjetje na vprašanje ni znalo odgovoriti, eno podjetje je odgovorilo, da vključuje zgolj interne deležnike, eno pa deležnike vključuje zgolj posredno. V odgovoru na 26. vprašanje, kjer nas je zanimalo, na kakšen način deležnike vključujejo, so podjetja kot načine vključevanja deležnikov naštel analize zaposlenih, internih poročil, odzivov uporabnikov in sodelovanje z regulatorji ter lokalnimi skupnostmi. Osredotočajo se predvsem na vključevanje internih deležnikov, torej pretežno zaposlenih. Širšo skupino deležnikov, med katere spadajo dobavitelji in lokalne skupnosti, naj bi vključili skozi redno komunikacijo, zbiranjem povratnih informacij in posvetovanji.

V 27. vprašanju nas je zanimalo, ali imajo podjetja vzpostavljen pritožbeni mehanizem v primeru kršitev človekovih pravic. Vseh osem podjetij je odgovorilo, da ima tak mehanizem vzpostavljen za zaposlene, dve med njimi pa tudi za druge deležnike. Podjetja v naslednjem (28.) vprašanju navajajo predvsem mehanizem, ki je obvezen po Zakonu o zaščiti prijaviteljev: obvezna vzpostavitev notranje prijavne poti za podjetja z več kot 50

zaposlenimi,³⁸ imajo pa ti mehanizmi po podjetjih različne oblike (obravnavo pritožb v kadrovskih službah, notranji postopki, ki vključujejo preiskavo, oceno resnosti primera in sprejetje primernih ukrepov, anonimni e-poštni naslov, notranji skrbnik za človekove pravice). Ta mehanizem ima vzpostavljenih pet podjetij. Dve podjetji sta vzpostavili podoben sistem tudi za zunanje deležnike. Drugi mehanizmi, ki jih podjetja navajajo, so še obravnavanje pritožb, ki jih prejme kadrovski oddelek (eno podjetje), skrbnik za človekove pravice (eno podjetje) in anonimni e-naslov (eno podjetje).

Izzivi, s katerimi se podjetja srečujejo pri izvajanju skrbnega pregleda na področju človekovih pravic, so bili izpostavljeni v odgovoru na 29. vprašanje. Večina podjetij se sooča z izzivi, kot so kompleksnost globalnih dobavnih verig, pomanjkanje informacij in preglednosti ter pomanjkanje enotnih zakonodajnih smernic. Dodatni izziv naj bi po besedah enega izmed podjetij predstavljalo zagotavljanje dosledne implementacije načel človekovih pravic na vseh ravneh poslovanja ter vključevanje pričakovanj ESG v odnosih z zunanjimi partnerji, kjer naj bi bile razlike v zrelosti pristopov pogosto zelo velike. Kot izziv se je pri enem izmed podjetij pojavila tudi obsežnost zahtev ter nezanimanje zaradi dodatnih administrativnih obveznosti. Ena podjetja je izpostavilo tudi razlike med enotami podjetja v različnih državah, predvsem v prioriteti, ki jih imajo različni tamkajšnji zaposleni.

Pri naslavljanju teh izzivov (30. vprašanje) dve podjetji poskušata izboljšati preglednost in sledljivost po dobavnih verigah, spodbujati odprto komunikacijo in zaupanje znotraj podjetja. Ena podjetja meni, da je te izzive najlažje naslavljal z zahtevo po pridobitvi certifikata (kot je na primer certifikat Družbeno odgovoren delodajalec) in izpolnjevanjem njegovih zahtev, namesto da bi sledili vsem smernicam in vodilom, ki jih izdajajo različne institucije in nevladne organizacije. Zadnje podjetje (četrt), ki je odgovorilo na to vprašanje, izzive naslavlja z nadgradnjo internih politik in postopkov, izobraževanjem zaposlenih ter s postopnim vključevanjem zahtev ESG v odnosih z dobavitelji, prav tako pa tudi aktivno spremlja razvoj zakonodaje ter se povezuje z matično družbo in zunanjimi strokovnjaki pri razvoju dobrih praks. Meni, da je ključno postopno sistematizirati pristop in zagotoviti zavedanje na vseh ravneh poslovanja.

3.3. Primerjava anketnih odgovorov in letnih poročil

Primerjava letnih poročil in anketnih odzivov je pokazala, da podjetja človekove pravice večinoma omenjajo splošno in redko izpostavijo konkretne pravice, ki so po njihovem mnenju najbolj ogrožene. V odgovoru na tretje vprašanje ankete, torej katere človekove pravice ocenjujejo kot najbolj ogrožene, so podjetja navedla eno do največ dve človekovi pravici. Podobno so tudi v letnih poročilih omembe konkretnih človekovih pravic redke oziroma o njih poročajo pomanjkljivo.

³⁸ 9. člen ZZPri, Uradni list RS, št. 16/32 z dne 27. 1. 2023.

Podjetja Smernice OZN razmeroma slabo poznajo, če pa že, pa jih dojemajo kot dodatno pravno obremenitev. Podjetja so v odgovoru na anketo (razen enega) odgovorila, da niso podpisala Zaveze v okviru NAN, ker ni pravno zavezujoča, in se Smernic OZN natančno ne držijo (po svojih navedbah pa spoštujejo pravna načela, ki jih odražajo tudi Smernice OZN). V letnem poročilu le eno podjetje poroča o Smernicah OZN, druga podjetja pa Smernic OZN v letnih poročilih ne omenjajo.

Podjetja imajo, sodeč po anketnih odgovorih na 12. in 17. vprašanje, razvite zelo različne politike človekovih pravic tako glede obravnave kršitev kot tudi naslavljanja človekovih pravic. Polovica anketiranih podjetij človekovih pravic ne naslavlja s samostojno politiko, temveč jih vključuje v širše okvire, predvsem v politike skladnosti in nadzora na področju ESG. V enajstih letnih poročilih, ki smo jih pregledali, pa smo našli zgolj dva primera poročanja o samostojni politiki človekovih pravic. Razkorak med rezultati je velik, kar lahko kaže na dejstvo, da so podjetja pri odgovorih na vprašalnik premalo kritično ocenila dejansko stanje. Alternativno je mogoče razkorak pripisati dejstvu, da podjetja sicer razpolagajo s politiko človekovih pravic, vendar o njej v letnih poročilih (še) ne poročajo, kar je lahko posledica pomanjkljivega oziroma nesistematičnega poročanja ali uvedbe tovrstnih politik šele po letu 2023, torej po obdobju, ki ga letna poročila zajemajo.

O izvajanju skrbnega pregleda je v letnem poročilu poročalo zgolj eno podjetje, iz anket pa izhaja, da se v vseh podjetjih skrbni pregled že izvaja ali pa ga še nadgrajujejo. To je lahko kazalnik slabe oziroma optimistične samorefleksije podjetij ali pa velikega napredka pri izvajanju skrbnega pregleda od letnih poročil iz leta 2023. Enako velja za pritožbene mehanizme, ki so v odgovorih vzpostavljeni na že visoki ravni, pri pregledu letnih poročil pa smo ugotovili, da o njih poročata le dve podjetji. Razlog za to je po vsej verjetnosti uvedba novega Zakona o zaščiti prijaviteljev (ZZPri), ki je podjetja »spodbudil« k uvedbi notranje in zunanje prijavne poti, ki je v anketnih odgovorih tudi najbolj zastopan tovrsten mehanizem. Zakon je začel veljati zgolj dober mesec pred rokom za oddajo poročil za leto 2023, kar pomeni, da so podjetja o ukrepih, ki jih uvaja ta zakon, (lahko) začela poročati šele naslednje leto, v poročilih za leto 2024.

Tako iz rezultatov ankete (odgovori na vprašanja 25–28) kot iz analize letnih poročil je razvidno, da se podjetja ne zavedajo svojega vpliva na različne vrste deležnikov v dovolj veliki meri – mnoga se spomnijo na zaposlene; na lokalno skupnost, potrošnike in dobavitelje pa pogosto pozabljajo. Podjetja so v odgovoru na 25. vprašanje večinoma naštevala zaposlene in potrošnike, dve pa sta omenili tudi lokalno skupnost in dobavitelje. Eno podjetje je v odgovoru na četrto vprašanje povedalo, da narava poslovanja B2B pomeni vpliv zgolj na zaposlene, ne pa na druge vrste deležnikov, kar je napačna presoja vplivov, ki jih imajo podjetja B2B. Odsotnost potrošnikov kot strank ne pomeni, da podjetje nima vpliva tudi na druge fizične osebe, ki niso zaposlene. Deležnike podjetja po ugotovitvah pregleda letnih poročil in odzivov v anketi torej v večini primerov (šest podjetij) vključujejo pomanjkljivo.

Na podlagi primerjave letnih poročil in odgovorov ankete smo ugotovili, da naj bi podjetja IKT, sodeč po odgovorih v anketi, človekove pravice naslavljala bolje, pogostejše in popolnejše, kot o tem poročajo v svojih letnih poročilih. Razlogi za to so lahko številni, med drugim želja po predstavitvi podjetja v boljši luči ali pa časovni zamik med izvedbo ankete in obdobjem, na katero se nanašajo letna poročila. Pomembno vlogo pri tem pa ima zakonodaja, ki podjetij za zdaj še ne zavezuje k sistematičnemu in harmoniziranemu trajnostnemu poročanju. Posledično prihaja do odstopanj od dejanskega stanja in selektivnega poročanja v letnih oziroma trajnostnih poročilih. Pri tem ne pomaga, da se je rok za implementacijo direktiv CSRD in CSDDD zamaknil za eno leto, kar pomeni, da harmonizacije na tem pravnem področju še ne bo tako kmalu.

3.4. Primerjava rezultatov analize z mednarodnimi standardi

Rezultati analize letnih poročil in anketnih odgovorov v sektorju IKT kažejo, da se človekove pravice pogosto obravnavajo kot del širših trajnostnih zavez, vendar te pogosto ostajajo na deklarativni ali formalni ravni. Več podjetij je v anketnem vprašalniku izrazilo zavezanost spoštovanju človekovih pravic, vendar jih manj izvaja učinkovite in sistematične postopke skrbnega pregleda na tem področju. Analiza letnih poročil jasno prikazuje, da imajo številna podjetja še vedno težave oziroma se soočajo s pomanjkljivim skrbnim pregledom človekovih pravic, večina anketiranih podjetij pa ocenjuje, da izvaja skrbni pregled. V odzivih na anketo je bilo omenjeno tudi, da se nekateri elementi izvajajo tako znotraj podjetja kot tudi v zunanjem okolju podjetja s strateškimi partnerji podjetij in drugimi deležniki. Izvajajo ga s pomočjo internih analiz, analiz dobavne verige, skladnosti z zakonodajo, ocenami okoljskih vplivov in etičnih načel. Izobraževanja zaposlenih na temo spoštovanja človekovih pravic v digitalnem okolju ni bilo mogoče zaznati niti v anketi niti v letnih poročilih, čeprav je tovrstno izobraževanje ključnega pomena. V sektorju IKT to predstavlja posebno tveganje zaradi različnih vidikov, kot sta varstvo osebnih podatkov in zaščita pred diskriminacijo.

Način izvajanja skrbnega pregleda, kot ga prikazujejo v anketnih odgovorih, ni v skladu z mednarodnimi smernicami. Velik izziv je identifikacija tveganj za spoštovanje človekovih pravic, kjer je polovica podjetij v anketi potrdila izvajanje identifikacije tveganj, polovica pa identifikacije tveganj ne izvaja. Informacije, ki jih podjetja pridobijo iz preskope identifikacije tveganj, so pogosto pomanjkljive, niso dovolj opredeljene in so presplošne. Na podlagi anketnih odgovorov se podjetja pri vključevanju deležnikov osredotočajo predvsem na zaposlene, v skladu s smernico št. 18 pa je nujno, da se podjetja zavedajo svojega vpliva tudi na druge deležnike. Podjetja morajo predlogom in zahtevam deležnikov prisluhniti in jih na primeren način obravnavati. Na 25. anketno vprašanje je pet podjetij odgovorilo, da deležnike vključujejo vsaj v manjši meri. Pri pregledu letnih poročil pa je bilo zaznano, da jih ne vključujejo dovolj, saj v njih ni podrobnejših informacij o vključevanju deležnikov. Enako velja za pritožbene mehanizme, ki so pri večini podjetij še vedno omejeni na notranje mehanizme, zunanji pa zaostajajo.

Velik del slovenskih podjetij še nima dovolj ustrezno razvitih praks, ki bi bile v skladu z mednarodnimi standardi. Zaznano je bilo, da primanjkujejo tudi jasno opredeljeni kazalniki napredka na tem področju, spremljanje kršitev, evidentiranje izboljšav in informacije o ukrepih podjetij. Neusklajenost z mednarodnimi smernicami je lahko med drugim posledica dejstva, da so podjetja, kot izhaja iz rezultatov ankete, slabo seznanjena z obstojem in vsebino Smernic OZN. Smernice bi v vseh podjetjih veljalo preučiti in načela tega mednarodnega standarda implementirati v poslovanje.

4. FINANČNI SEKTOR

Finančni sektor ima pri uresničevanju človekovih pravic posebno in večplastno vlogo, saj ne deluje le kot posrednik kapitala, temveč s svojimi odločitvami o tem, komu bo omogočil dostop do finančnih virov, vpliva tudi na vedenje drugih gospodarskih subjektov. Banke, zavarovalnice, investicijski skladi in drugi finančni akterji s svojimi naložbenimi in kreditnimi politikami posredno sooblikujejo delovanje številnih podjetij in sektorjev, kar pomeni, da imajo velik vpliv na verige vrednosti, delovne pogoje, okolje in spoštovanje človekovih pravic. Kršitve človekovih pravic se pogosto ne pojavljajo neposredno, temveč prek financiranja projektov ali podjetij, ki izvajajo dejavnosti z velikim vplivom na skupnosti, delavce ali okolje. Tak posredni vpliv pomeni, da lahko banke in druge finančne institucije nevede ali nezadostno premišljeno prispevajo k nekaterim najresnejšim kršitvam človekovih pravic na globalni ravni. Med najpogostejše ogroženimi pravicami so pravica do zemlje in bivališča, pravica do dela pod dostojnimi pogoji, pravica do svobode gibanja in združevanja ter zaščita pred diskriminacijo in nasiljem.³⁹

Zlasti so na udaru staroselske skupnosti, katerih ozemlje je pogosto odvzeto ali uničeno zaradi velikih infrastrukturnih ali ekstraktivnih projektov, kot so črpanje nafte, rudarjenje in gradnja hidroelektrarn, ki jih financirajo banke. Prav tako se pojavljajo tveganja prisilnega dela in otroškega dela, zlasti v rudarskih verigah vrednosti, kjer lahko projekti v zgodnjih fazah pridobivanja surovin potekajo v pogojih, ki niso skladni z mednarodnimi standardi človekovih pravic. Pogosta so tudi tveganja za migrante delavce, ki so vključeni v gradbene projekte, pogosto brez zadostne pravne zaščite, z omejeno svobodo gibanja in brez možnosti prijave zlorab.⁴⁰

Čeprav imajo finančne institucije posreden vpliv, se od njih pričakuje, da prepoznajo in obvladujejo ta tveganja v skladu z mednarodnimi smernicami, kot so Smernice OZN ter Smernice OECD, ter da izvajajo skrbni pregled vpliva svojih poslovnih odločitev na človekove pravice. Ključna je integracija načel človekovih pravic v kreditne politike, postopke upravljanja tveganj, mehanizme za odkrivanje in obravnavo negativnih vplivov ter poročanje o vseh vidikih odgovornega poslovanja. V zadnjih letih so številne mednarodne iniciative in organizacije, kot sta OECD in OZN, oblikovale posebne smernice za finančni sektor, ki poudarjajo odgovornost finančnih akterjev za preprečevanje in obvladovanje vplivov na človekove pravice. Tako je na primer OECD Guidance on Responsible Business Conduct for Institutional Investors dokument, ki natančno opredeljuje korake, ki jih morajo

³⁹ OHCHR (2017) Open letter from the UN Working Group on Business and Human Rights to the Thun Group of Banks. Dostopno na: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/TransCorporations/WG_BHR_letter_Thun_Group.pdf.

⁴⁰ Ibid.

vlagatelji sprejeti, da bi prepoznali, preprečili in ublažili morebitne kršitve človekovih pravic, povezane z njihovimi naložbenimi odločitvami.⁴¹

Finančne institucije se soočajo s specifičnimi izzivi pri izvajanju skrbnega pregleda, saj je njihova vloga pogosto posredna. Kljub temu so pričakovanja do njih visoka, od njih se pričakuje, da razvijejo robustne notranje politike, vključijo človekove pravice v oceno naložbenih tveganj, izvajajo preverjanje partnerjev in zagotavljajo možnosti za odpravo negativnih vplivov. Poleg tega naj bi omogočale dostop do učinkovitih pritožbenih mehanizmov za prizadete deležnike, vključno z lokalnimi skupnostmi in zaposlenimi v podjetjih, ki jih financirajo.⁴²

Bolj specifičen pogled na finančni sektor ponuja World Benchmarking Alliance, ki je razvila metodologijo Financial System Benchmark (FSB).⁴³ Ta metodologija, prvič objavljena leta 2021 in posodobljena leta 2024, predstavlja ocenjevalno orodje, s katerim meri, kako 400 največjih finančnih institucij, vključno z bankami, zavarovalnicami in pokojninskimi skladi, prispeva k preoblikovanju svetovnega finančnega sistema v smeri spoštovanja človekovih pravic in trajnosti. Osnovni cilj tega kazalnika je ugotoviti, v kolikšni meri so te institucije pripravljene podpirati trajnostne cilje, hkrati pa zagotoviti, da njihovo delovanje ne povzroča negativnih vplivov na človekove pravice. Po zadnjem poročilu WBA po tej metodologiji zelo malo podjetij razkriva svoje postopke za ocenjevanje tveganj za človekove pravice iz naslova njihovih finančnih dejavnosti.⁴⁴ Poleg tega iz poročila izhaja, da se je le 25 % finančnih institucij zavezalo k zaščiti delavskih pravic in njihovega preživetja, le 6 % pa razkriva postopek, kako to zagotovijo. WBA zato poziva k obveznemu razkritju postopkov skrbnega pregleda, ki bi uskladilo interese poslovnega in finančnega sektorja z odgovornostjo do človekovih pravic.⁴⁵

Pomembno orodje za spremljanje delovanja bank z vidika človekovih pravic predstavlja BankTrack – Global Human Rights Benchmark, katerega zadnje poročilo iz leta 2022 podaja skrb vzbujajočo sliko delovanja največjih svetovnih bank.⁴⁶ Ocenjevanje je temeljilo na štirinajstih merilih, ki so razdeljena v štiri glavne kategorije: zavezanost politikam, proces skrbnega pregleda, poročanje o človekovih pravicah in zagotavljanje dostopa do pravnega

⁴¹ OECD (2017). Responsible Business Conduct for Institutional Investors: Key considerations for due diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Dostopno na <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf>.

⁴² UN Working Group on Business and Human Rights (brez datuma). UNGPs 10+ Project: Financial Sector Tracks – Summary overview. Dostopno na: <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/financial-sector-and-human-rights>.

⁴³ World Benchmarking Alliance (2024). Methodology for the 2024 Financial System Benchmark. Dostopno na: https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2024/05/2024-FSB-methodology-V2024_1.pdf.

⁴⁴ World Benchmarking Alliance (2025). Financial System Benchmark. Dostopno na <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/financial-system/>.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ BankTrack (2022). The BankTrack Global Human Rights Benchmark 2022. Dostopno na: https://www.banktrack.org/download/global_human_rights_benchmark_2022/global_human_rights_benchmark_2022_2.pdf.

varstva. Leta 2022 so prvič vključili tudi ločeno oceno odziva bank na konkretne primere kršitev človekovih pravic (t.i. response tracking), ki spremlja odziv bank na konkretne obtožbe kršitev. Ta komponenta se ne šteje med prvotne štiri glavne kategorije, temveč je dodaten mehanizem, kjer ocenjujejo, ali so banke sploh odgovorile, sprejele ukrepe in spremljale učinkovitost.⁴⁷

Skupne ugotovitve kažejo, da nobena banka ni dosegla popolne implementacije Smernic OZN. Ocenili so 50 največjih svetovnih bank glede na spoštovanje Smernic OZN, 38 bank je prejelo manj kot sedem točk od možnih 14, kar pomeni, da izpolnjujejo manj kot polovico pričakovanih zahtev. Povprečna ocena je znašala pet točk od 14 (36 %), kar sicer predstavlja rahlo izboljšanje v primerjavi z letom 2019, ko je bila povprečna ocena štiri točke (28 %). Kljub napredku ni bilo izoblikovanih jasnih vodilnih bank, saj nobena banka ni dosegla več kot devetih točk.⁴⁸

Glede zavezanosti politikam ima 42 od 50 bank (84 %) izjave o spoštovanju človekovih pravic, vendar jih le 28 (56 %) to izjavo jasno razširja na celotno dejavnost financiranja. Še manj – le 17 bank (34 %) – pa ima izjavo potrjeno od najvišjega poslovnega organa. Napredek je opazen na področju vključevanja skrbnega pregleda človekovih pravic v notranje postopke, saj ima 18 od 50 bank (36 %) vzpostavljene celovite in kontinuirane postopke za prepoznavanje vplivov v sodelovanju z deležniki in za spremljanje učinkovitosti ukrepov.⁴⁹

Na področju poročanja se napredek skoraj ni zgodil, samo osem bank (16 %) poroča o specifičnih vplivih na človekove pravice, 42 bank (84 %) ostaja pri splošnih opisih tveganj. Prav tako so dokazi o zagotavljanju pravnega varstva še vedno zelo omejeni. Le dve banki (4 %) imata dejanski pritožbeni mehanizem za prizadete, ni pa konkretnih dokazov, da bi aktivno sodelovale pri reševanju dejanskih kršitev. Poleg tega kazalnik izpostavlja težave pri odzivnosti bank na primere kršitev človekovih pravic. Pri skoraj treh četrtinah primerov, kjer so banke vzpostavile stik glede konkretnih kršitev, ni bilo zaznanega ustreznega javnega odziva. Le dve banki sta v večini primerov navedli, katere ukrepe sta sprejeli.⁵⁰

Na podlagi končne ocene so banke razvrščene v štiri kategorije: vodilne (*leaders*), pionirje (*front runners*), sledilce (*followers*) in zaostajajoče (*laggards*). Leta 2022 se je število pionirjev povečalo, kar kaže na splošen, čeprav počasen napredek v sektorju.⁵¹ Vse omenjene ugotovitve kažejo, da obstaja pomembna vrzel med mednarodnimi pričakovanji in dejanskimi praksami v finančnem sektorju. Kljub temu se zaznava pozitiven premik v smeri večje transparentnosti in odgovornosti, saj se vse več vlagateljev, potrošnikov in držav zaveda pomena človekovih pravic kot integralnega dela trajnostnega razvoja in dolgoročne poslovne uspešnosti.

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Ibid.

4.1. Analiza letnih poročil

Ker je finančni sektor široki pojem, ki vključuje veliko podjetij in družb, smo primerjali letna poročila več različnih panog – zavarovalništvo, bančni sektor in računovodsko – revizijske družbe. Za primerjavo smo izbrali letna poročila iz leta 2023 enajstih vodilnih podjetij, ki delujejo v zgoraj navedenih panogah, in sicer tri iz zavarovalniškega sektorja (Zavarovalnica Triglav, d. d., Zavarovalnica Sava, d. d. ter Generali zavarovalnica, d. d.), šest iz bančnega (Nova Ljubljanska banka, d. d., OTP banka, d. d., UniCredit Banka Slovenija, d. d., Delavska hranilnica, d. d., Hranilnica LON, d. d., Kranj ter Banka Intesa Sanpaolo, d. d.) in dva iz računovodsko-revizijskih družb (PricewaterhouseCoopers, d. o. o. – PwC ter KPMG Slovenija, d. o. o.). Poleg letnih poročil pa smo analizirali tudi javno objavljena trajnostna poročila podjetij in morebitne dodatne interne politike družb, kjer je velikokrat omenjeno spoštovanje človekovih pravic.

Ključne ugotovitve analize letnih poročil za finančni sektor:

a) Omemba človekovih pravic

Zavarovalniški sektor:

Izmed treh analiziranih letnih poročil podjetij zavarovalniške dejavnosti so vsa analizirana podjetja omenila človekove pravice bolj pomanjkljivo. Predvsem so bile te omenjene v poglavjih o trajnostnem razvoju. Tam so zavarovalnice izpostavile, da človekove pravice spoštujejo in si prizadevajo za preprečevanje kršenja le-teh. Kljub temu je le ena od treh zavarovalnic v okviru poglavja Družbeni vidik posebej izpostavila spoštovanje človekovih pravic s samostojnim podpoglavjem. Ostali zavarovalnici sta spoštovanje človekovih pravic vključili predvsem v širši kontekst, kot sta strategija trajnostnega razvoja in odgovorno ravnanje podjetij. Prav tako nobena izmed zavarovalnic ni izpostavila jasnih kazalnikov, s katerimi merijo učinkovitost spoštovanja človekovih pravic.

Vse zavarovalnice pa imajo tudi poseben kodeks, ki opredeljuje etična načela njihovega delovanja – med katera sodi tudi spoštovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Nekaj gradiva o spoštovanju človekovih pravic pa imajo objavljenega v internih Politikah trajnostnega razvoja. Ena izmed treh zavarovalnic znotraj Politike trajnostnega razvoja izrecno obravnava človekove pravice, medtem ko ju preostali dve, podobno kot v trajnostnih poročilih, vključujeta v širši kontekst. Zavarovalnica, ki človekove pravice bolj natančno obravnava znotraj Politike trajnostnega razvoja, pa vanj vključuje še ukrepe za zagotavljanje spoštovanja človekovih pravic v poslovnih odnosih (npr. pogodbene klavzule o spoštovanju človekovih pravic).

Bančni sektor:

Izmed šestih analiziranih letnih poročil so štiri podjetja v svojih letnih poročilih omenila človekove pravice kot pomembno plat trajnostne strategije, nobeno od podjetij pa ni vključilo posebnega poglavja za specifični prikaz teh. Prav tako ne poročajo o kazalnikih za merjenje

spoštovanja človekovih pravic, temveč te podobno kot zavarovalniški sektor bolj vključujejo v širši kontekst. Dve podjetji v svojih letnih poročilih človekovih pravic nista omenili, vendar je eno izmed njiju o tem poročalo v svojem kodeksu poslovne etike, v katerem so določili smernice za spoštovanje človekovih pravic.

Računovodsko-revizijske družbe:

Podobno kot ostala sektorja tudi računovodsko-revizijski podjetji v svojih letnih poročilih omenjata človekove pravice, vendar samo v širšem kontekstu, zanje pa nimata namenjenega določenega poglavja. Prav tako ne omenjata določenih meritev in kazalnikov za analizo spoštovanja človekovih pravic.

b) Omemba Smernic OZN

Zavarovalniški sektor:

Dve od treh zavarovalnic omenjata Smernice OZN. Eno izmed podjetij navaja, da za spoštovanje človekovih pravic uporabljajo načela globalnega dogovora ZN in se zgledujejo po tem. Drugo pa ima v svoji Politiki trajnostnega razvoja navedeno, da je zavarovalnica podpisala Zavezo k spoštovanju človekovih pravic pri poslovanju, ki pa temelji na Splošni deklaraciji človekovih pravic OZN in pravilih ter zakonih Nacionalnega akcijskega načrta Republike Slovenije za spoštovanje človekovih pravic, katerega namen je prav tako zagotoviti uresničevanje Smernic OZN.

Bančni sektor:

Polovica analiziranih bank v svojih dokumentih (letnih poročilih, politikah, kodeksih) navaja, da se pri vzpostavitvi mehanizma za spoštovanje človekovih pravic zgleduje po Smernicah OZN. Ena izmed treh bank samo omenja, da deluje v skladu s smernicami OZN in se zavzema za spoštovanje človekovih pravic v poslovanju. Ostali banki pa Smernice OZN omenjata bolj natančno, in sicer poročata, da se zavezujeta k spoštovanju človekovih pravic v skladu s Smernicami OZN, Smernice OZN pa so prav tako integrirale v interne politike in postopke delovanja banke. Poudarjata tudi pomen vključevanja spoštovanja človekovih pravic kot pomembno vrednoto trajnostnega poslovanja bank.

Računovodsko-revizijske družbe:

Pri enem izmed preučevanih letnih poročil je navedeno, da se podjetje zgleduje po Smernicah OZN, medtem ko iz drugega letnega poročila to ni razvidno.

c) Omemba samostojne politike človekovih pravic

Zavarovalniški sektor:

Ena izmed treh zavarovalnic v svojem letnem poročilu omenja, da ima samostojno politiko spoštovanja človekovih pravic in prav tako navede tudi pomembnost ter opiše, kaj dokument vsebuje. Druga zavarovalnica samostojno politiko zgolj omeni, ne opiše pa podrobno, kaj politika vsebuje in zakaj je pomembna, medtem ko zadnja zavarovalnica nima samostojne politike spoštovanja človekovih pravic.

Bančni sektor:

Tri od šestih bank v svojih letnih in trajnostnih poročilih ne navajajo, da imajo samostojne politike spoštovanja človekovih pravic. Preostale tri banke pa v letnih poročilih navajajo, da imajo znotraj organizacije tudi samostojne politike spoštovanja človekovih pravic, vendar le ena podrobneje opisuje, kaj je cilj politike in v kaj je usmerjena, kakšnih problemov se loteva ter jih skuša rešiti.

Računovodsko-revizijske družbe:

Eno podjetje v tem sektorju podrobno poroča o samostojni politiki spoštovanja človekovih pravic, sprejeti znotraj podjetja. V letnem poročilu pojasnjuje namen politike, cilje, ki jih želi doseči, ter vprašanja, ki jih obravnava. Drugo podjetje nima vzpostavljenih samostojnih politik, spoštuje pa politiko, ki je sprejeta na ravni matične družbe.

d) Omemba skrbnega pregleda človekovih pravic

Zavarovalniški sektor:

Zgolj ena od treh zavarovalnic natančno poroča o izvedbi skrbnega pregleda človekovih pravic. Omenja ključne korake, ki jih opredeljujejo Smernice OECD, ter zagotavlja, da skrbni pregled opravlja v skladu z njimi. Poroča, da ima jasno opredeljeno politiko človekovih pravic, izvaja sistematično identifikacijo in oceno dejanskih ter potencialnih vplivov na človekove pravice ter navaja ukrepe za preprečevanje oz. ublažitev le-teh. Prav tako zavarovalnica poroča, da redno spremlja učinkovitost svojih ukrepov in komunicira o postopkih ter rezultatih na spletnih straneh in letnih poročilih. Poleg tega ima prisoten tudi mehanizem za prijavo kršitev človekovih pravic. Druga analizirana zavarovalnica omenja zgolj izvajanje skrbnega pregleda človekovih pravic, ne pa samega postopka oz. specifičnih korakov skrbnega pregleda, kot to počne zgoraj omenjena zavarovalnica. Tretja obravnavana zavarovalnica v letnem oz. trajnostnem poročilu ne poroča o izvajanju skrbnega pregleda.

Bančni sektor:

Ena izmed šestih bank podrobno opisuje oz. poroča o izvedbi skrbnega pregleda človekovih pravic, ki ga opravlja znotraj organizacije. Podobno kot to poroča ena izmed zavarovalnic, tudi omenjena banka poroča o vsakem koraku, ki je opredeljen v Smernicah OECD. Dve banki prav tako poročata o izvedbi skrbnega pregleda človekovih pravic, vendar poročanje ne vključuje vseh korakov oz. je v tem pogledu pomanjkljivo. Ostale tri banke pa o izvajanju skrbnega pregleda človekovih pravic v letnih ali trajnostnih poročilih ne poročajo.

Računovodsko-revizijske družbe:

Obe analizirani organizaciji poudarjata pomembnost izvajanja skrbnega pregleda človekovih pravic, vendar sami ne poročata o njegovi izvedbi.

e) Omemba pritožbenega postopka v primeru kršitev človekovih pravic

Zavarovalniški sektor:

Vse tri obravnavane zavarovalnice v letnih poročilih poročajo, da imajo vzpostavljen mehanizem za pritožbe v primeru kršitve človekovih pravic, vendar nobena ne navaja kratkega opisa postopka.

Bančni sektor:

Tri od šestih bank imajo vzpostavljen mehanizem pritožb v primeru kršitve človekovih pravic za zaposlene in druge deležnike. Ta se nanaša na kršitve zakonodaje, pravilnikov ter na neetična ravnanja. Omogoča anonimne prijave, ki jih je mogoče oddati preko e-poštnega naslova, telefonskega klica ali pa preko spletnega obrazca. Vse prijave s strogo zaupnostjo obravnava neodvisen oddelek, ki poskrbi za zaščito prijavitelja. Ostale tri banke imajo vzpostavljen mehanizem za prijavo kršitve človekovih pravic zgolj za stranke, za ostale deležnike ni bilo možno zaznati, ali tovrstni sistem obstaja.

Računovodsko-revizijske družbe:

Obe računovodsko-revizijski družbi zagotavljata pritožbeni postopek v primeru kršitev človekovih pravic za zaposlene in druge deležnike. Postopek poteka na enak način kot pri bančnih družbah.

f) Omemba vključitve deležnikov v postopek

Zavarovalniški sektor:

Ena od treh zavarovalnic v letnih in trajnostnih poročilih omenja, da v procese spoštovanja človekovih pravic vključuje tudi ostale deležnike. Pri naložbah izključujejo podjetja in države, kjer prihaja do resnih kršitev človekovih pravic, podobno to opravljajo tudi pri zavarovalnih produktih. Pri teh uporabljajo t. i. screening, s pomočjo katerega zaustavijo sodelovanje s podjetji, ki kršijo človekove pravice. Prav tako sodelovanje ustavijo tudi z dobavitelji oz. ne sodelujejo s tistimi, za katere sumijo, da resno kršijo človekove pravice. Drugi zavarovalnici vključitev deležnikov ne omenjata tako izrecno za spoštovanje človekovih pravic, temveč bolj kot v kontekstu širše strategije ESG.

Bančni sektor:

Dve od šestih bank natančno opisujeta, kako vključujeta deležnike. Preverjata delovanje in poslovanje dobaviteljev ter izključujeta sodelovanje s podjetji, ki kršijo človekove pravice. Prav tako navajata, da imata skupen dokument o spoštovanju človekovih pravic, ki je poleg zaposlenim in strankam dostopen tudi ostalim deležnikom.

Ostali dve banki omenjata pomembno vlogo deležnikov pri spoštovanju človekovih pravic, vendar o tem ne poročata podrobno. Zadnji dve banki o vključevanju deležnikov ne poročata, prav tako jih tudi ne omenjata.

Računovodsko-revizijske družbe:

Obe družbi samo površno omenjata vključitev deležnikov v proces spoštovanja človekovih pravic, ne opisujeta pa postopkov vključitve deležnikov v spoštovanje človekovih pravic.

Tabela 2: Poročanje podjetij finančnega sektorja

	Sploh ne poroča	Poroča pomanjkljivo, pavšalno	Poroča natančno
Omemba človekovih pravic	2	9	0
Omemba Smernic OZN	5	2	4
Omemba samostojne politike človekovih pravic	5	3	3
Omemba skrbnega pregleda	4	5	2
Omemba pritožbenega postopka v primeru kršitve človekovih pravic	3	3	5
Omemba vključitve deležnikov v postopek	4	4	3

4.2. Analiza anketnih odgovorov

Štiri od sedmih izprašanih podjetij so na prvo vprašanje odgovorila, da človekove pravice spoštujejo v celoti, tri podjetja pa so odgovorila, da jih spoštujejo, vendar pri tem obstaja mesto za izboljšavo. Nobeno izmed anketiranih podjetij pa ne meni, da ne spoštuje človekovih pravic. Glede spremljanja spoštovanja človekovih pravic pri dobaviteljih podjetij (vprašanje 2) dve podjetji menita, da dosledno zagotavljata spoštovanje človekovih pravic pri vseh dobaviteljih, dve podjetji pravita, da obstajajo izzivi pri zagotavljanju in spoštovanju človekovih pravic pri dobaviteljih, dve navajata, da človekove pravice spremljata, vendar so možne izboljšave, eno podjetje pa je odgovorilo, da ne ve oz. ni prepričano. Podjetja menijo, da so najbolj ogrožene predvsem pravice do varstva osebnih podatkov, zasebnosti, do poštenih in varnih delovnih pogojev, do enake obravnave in nediskriminacije, do socialne varnosti ter do pravnega varstva (vprašanje 3). Glede skupin deležnikov, na katere delovanje podjetja najbolj vpliva, pa so podjetja izpostavila zaposlene, stranke oz. potrošnike, pogodbene sodelavce, dobavitelje ter lokalno skupnost (vprašanje 4).

Tudi v finančnem sektorju je bilo izpostavljeno, da večina podjetij meni, da je spoštovanje človekovih pravic pravna zaveza in ne neko prostovoljno dejanje. Pet od sedmih podjetij je na peto vprašanje odgovorilo, da gre za pravno obveznost, eno podjetje je odgovorilo, da gre za prostovoljno in eno, da gre hkrati za prostovoljno in pravno obveznost. Dve podjetji sta na šesto vprašanje odgovorili, da sta podpisali Zavezo, tri, da je niso, dve podjetji pa na vprašanje nista odgovorili. Eno izmed podjetij podpisnic navaja, da je Zavezo podpisalo, ker je pomembno slediti načelom, ki so zapisana v Smernicah OZN, drugo pa meni, da jih k temu zavezuje mednarodna in lokalna regulativa, poleg tega pa tudi oni zasledujejo etična načela in vrednote za spoštovanje človekovih pravic. Eno izmed podjetij, ki Zaveze ni podpisalo, je to

obrazložilo s prostovoljno naravo Zaveze, drugo s tem, da Zaveza ni zelo prepoznavna, tretje podjetje pa za Zavezo ni vedelo (vprašanje 6).

Na sedmo vprašanje so tri od sedmih podjetij odgovorila, da niso dovolj ozaveščena o ukrepih države za izboljšanje človekovih pravic, tri pa, da so. Eno izmed vprašanih podjetij je odgovorilo, da so ozaveščeni, vendar so vselej možne izboljšave. Podjetja, ki so na sedmo vprašanje odgovorila, da niso dovolj ozaveščena o ukrepih države, izpostavljajo pomanjkanje komunikacije in podporo države ter natančno določene konkretne ukrepe za izboljšanje spoštovanja človekovih pravic – pri tem tudi menijo, da je zakonodaja velikokrat preveč formalna in nerazumljiva. Motijo jih tudi nejasnost glede skrbnega pregleda, neenotnost razumevanja morebitnega kršenja človekovih pravic po panogah in pomanjkanje dobrih praks (8. vprašanje). Pet od sedmih podjetij je na deveto vprašanje odgovorilo, da so seznanjena z vsebino Smernic OZN in da delujejo v skladu z njo. Dve podjetji sta navedli, da nista seznanjeni z vsebino Smernic OZN, zato ne vesta, ali delujeta v skladu z njimi.

Vseh sedem anketiranih podjetij je na deseto vprašanje odgovorilo, da so v zadnjih treh letih sprejeli ukrepe za izboljšanje spoštovanja človekovih pravic znotraj podjetja, pet podjetij pa je poleg ukrepov znotraj podjetja sprejelo še ukrepe znotraj vrednostne verige. Ukrepi, ki so se med odgovori največkrat ponavljali, so uveljavitev skrbnih pregledov, ukrep za obvladovanje tveganj pri spoštovanju človekovih pravic (kjer so vključeni posebni pogoji o minimalnih pričakovanjih glede spoštovanja človekovih pravic v določene pogodbe in/ali splošne pogoje, sklenjene s tretjimi osebami – stranke, poslovni partnerji ... zaposlenim pa zagotavlja tudi ustrezne delovne pogoje in delovno opremo) ter ukrepi, povezani z žvižgaštvom. Podjetja pa so omenila tudi ukrepe za izboljšanje delovanja, uvedbo pravice do odklopa (ki je tudi zakonsko predpisana), uvedbo ukrepov glede žvižgaštva, sprejem ustreznih politik (npr. Politika o zagotavljanju nedotakljivosti in varovanju osebnega dostojanstva) in spremembo raznih internih politik podjetij, določitev raznih postopkov ter notranjih kontrolnih mehanizmov za preprečevanje kršitev človekovih pravic. Prav tako pa so se podjetja na zmanjšanje kršitev človekovih pravic osredotočila v svojih strateških ciljih (12. vprašanje).

Pet od sedmih podjetij je na 13. vprašanje odgovorilo, da spremljajo in merijo učinkovitost ukrepov za spoštovanje človekovih pravic, medtem ko sta dve podjetji odgovorili, da tega ne počnejo. Podjetja, ki spremljajo in merijo učinkovitost teh ukrepov, so odgovorila, da to opravljajo na naslednje načine, kot so beleženje števila incidentov diskriminacije, pritožb, vloženih preko kanalov, namenjenih za izrazitev pomislekov zaposlenih, števila resnih incidentov, povezanih s kršitvami človekovih pravic, prav tako pa tudi preko višine zneska denarnih kazni ali glob ter odškodnin zaradi resnih kršitev človekovih pravic (14. vprašanje). Pet od sedmih vprašanih podjetij je na 15. vprašanje odgovorilo, da je v njihovem podjetju vzpostavljen poseben oddelek, ki nadzoruje spoštovanje človekovih pravic, dve podjetji pa sta odgovorili, da take osebe oz. oddelka nimata. Taki oddelki so Oddelek za skladnost poslovanja, Služba za ESG, Sektor za kadrovske zadeve in organizacijo, Oddelek, pooblaščen

za skrb nad spoštovanjem človekovih pravic, ter Oddelek, namenjen za skrb za izpolnjevanje zavez (16. vprašanje).

Štiri od sedmih podjetij imajo vzpostavljeno samostojno politiko za spoštovanje človekovih pravic, dve podjetji navajata, da takšnih politik nimata vzpostavljenih, eno podjetje pa je navedlo, da samostojne politike nima, obravnava pa jo znotraj oz. v okviru drugih politik (17. vprašanje). Tri podjetja od štirih, ki so odgovorila na 18. vprašanje, razumevanje in upoštevanje politike glede spoštovanja človekovih pravic med zaposlenimi in/ali dobavitelji zagotavljajo z rednimi izobraževanji ter pogodbenimi odločbami in klavzulami. Eno izmed podjetij je navedlo tudi možnost žvižgaštva, dve pa sta dodatno navedli še opravljanje skrbnih pregledov. Eno od podjetij je navedlo, da za to skrbi preko vzpostavljenih vprašalnikov za dobavitelje, preko katerih družbe jasno definirajo njihova pričakovanja, ki jih imajo do dobaviteljev glede spoštovanja človekovih pravic.

Šest od sedmih podjetij je odgovorilo, da izvaja skrbni pregled glede spoštovanja človekovih pravic in vplivov na okolje, medtem ko eno izmed podjetij pravi, da ne ve, ali to opravlja (19. vprašanje). Načini izvajanja se med podjetji zelo razlikujejo. Med odgovori so navedli, da ukrepe izvajajo preko vprašalnikov in obiskov strank na terenu, z merjenjem ogljičnega odtisa, fluktuacijo zaposlenih, z internimi pregledi, mehanizmi kontrole in pregledi dobaviteljev (samoporočila dobaviteljev, medijske objave o kršitvah človekovih pravic) ter s posebnimi procesi v okviru upravljanja s tveganji, ki so usmerjena na največje komitente in na tiste, ki delujejo v občutljivih dejavnostih ESG.

Pri tem pa je bilo največkrat izpostavljeno, da se podjetja srečujejo z izzivi pomanjkanja finančnih in kadrovskih virov, pomanjkanja informacij in zanesljivosti podatkov ter omejene preglednosti v globino dobavne verige in omejenega vpliva na dobavitelje. Eno izmed podjetij pa je poudarilo tudi problem obsežnosti zakonodaje EU, ki pa v praksi ne pokaže napredka (21. vprašanje). Navedene probleme pa podjetja skušajo reševati z ozaveščanjem zaposlenih in dobaviteljev, vzpostavitvijo neformalnih ali manj formalnih poti za pritožbe (saj formalne poti uporablja manjše število ljudi), z zbiranjem in avtomatsko obdelavo podatkov, integracijo človekovih pravic med ključne funkcije v podjetjih, vključevanjem ciljev ESG v sistem nagrajevanja ter drugimi ukrepi (22. vprašanje).

Pet od sedmih podjetij opravlja identifikacijo tveganj za kršitve človekovih pravic v poslovanju, dve podjetji pa identifikacije ne opravljata (23. vprašanje). Štiri od petih podjetij so pritrdila, da izvajajo prioritizacijo prepoznanih tveganj, eno podjetje pa je negiralo izvajanje prioritizacije (24. vprašanje). Štiri od sedmih podjetij navajajo, da opravljajo identifikacijo tveganj za kršitve človekovih pravic znotraj svoje vrednostne verige, eno podjetje je navedlo, da tega ne opravlja, in eno podjetje, da to opravlja delno (25. vprašanje). Glede opravljanja identifikacije tveganj za kršitve človekovih pravic v svoji vrednostni verigi podjetja navajajo, da jo opravljajo na način preko PAI statement (SFDR), žvižgaštva, pogodbenih odločb, skrbnih pregledov, kartiranja vrednostne verige (ugotavljanje tveganj za

posamezne skupine – poudarek na ranljivih skupinah, vključevanje deležnikov preko razgovorov, vprašalnikov, ocenjevanje pomembnosti tveganj, načrt ukrepov in spremljanje) ter v okviru dvojne pomembnosti (26. vprašanje).

Dve od sedmih podjetij menita, da deležnike vključujejo dovolj, dve podjetji pa menita, da deležnike sicer vključujejo, vendar ne dovolj, tri podjetja pa menijo, da deležnikov ne vključujejo (27. vprašanje). Podjetja so odgovorila, da deležnike vključujejo preko posebnih in varnih komunikacijskih kanalov za prijave, preko anketiranja deležnikov (zaposlenih, dobaviteljev, strank), preverjanja le-teh z vprašalniki ter preko podanih zahtev po podaji pojasnilnih informacij v primeru zaznanih tveganj. Eno podjetje pa to izvaja preko običajne komunikacije (28. vprašanje).

Tri od šestih podjetij so na 29. vprašanje odgovorila, da imajo vzpostavljen pritožbeni mehanizem v primeru kršitev človekovih pravic tako za zaposlene kot tudi za druge deležnike. Dve podjetji sta navedli, da imata tak mehanizem vzpostavljen samo za zaposlene, eno pa ni želelo navesti, ali ima tak mehanizem vzpostavljen. Podjetja navajajo, da so taki mehanizmi predstavljeni preko različnih pritožbenih poti, postopkov za reševanje pritožb, prijav nepravilnosti, komunikacijskih kanalov za prijave ter obravnave po vnaprej določenem postopku (30. vprašanje).

4.3. Primerjava anketnih odgovorov in letnih poročil

Rezultati analize razkrivajo pomembno neskladje med deklarativno zavezanostjo človekovim pravicam, ki se izraža v anketnih odgovorih, in konkretno vsebino letnih poročil. Čeprav podjetja v anketnih odgovorih priznavajo, da so človekove pravice pomembne in jih pogosto razumejo kot zakonsko obveznost, pa pregled njihovih letnih poročil pokaže, da se te obljube v praksi pogosto ne odražajo jasno ali dovolj konkretno. Večina podjetij človekove pravice vključuje le kot del širših trajnostnih strategij, brez posebnih poglavij, kazalnikov ali sistematičnega spremljanja. Zlasti področje nadzora nad spoštovanjem človekovih pravic v dobaviteljskih verigah ostaja šibko, kot je bilo razvidno iz rezultatov analize letnih poročil, kjer večina podjetij ne navaja skrbnega pregleda, kar predstavlja tveganje za skladnost in odgovorno poslovanje.

Čeprav je le manjši del analiziranih podjetij v svojih letnih in trajnostnih poročilih iz leta 2023 natančno poročal o upoštevanju in sledenju Smernicam OZN (4 od 11 podjetij), rezultati ankete iz leta 2025 z druge strani kažejo bolj optimistično sliko. Od sedmih anketiranih podjetij jih kar pet trdi, da Smernice OZN poznajo in da delujejo v skladu z njimi. To kaže na razliko med dejanskim delovanjem oz. poslovanjem podjetja in kakovostjo njihovega poročanja, kar poudarja potrebo po izboljšanju poročanja.

Rezultati ankete kažejo, da ima večina anketiranih podjetij (4 od 7) vzpostavljeno samostojno politiko za spoštovanje človekovih pravic. Pri letnih poročilih pa je razvidno, da le manjše

število podjetij natančno opisuje in navaja interne politike spoštovanja človekovih pravic – pri vsaki podskupini le eno podjetje natančno opisuje samostojno politiko človekovih pravic. Večina podjetij (predvsem iz bančnega sektorja) pa samostojne politike le bežno omeni ali jih samo navede, ne piše pa o stvareh, ki jih te vsebujejo.

Izmed sedmih anketiranih podjetij jih šest navaja, da izvajajo skrbni pregled na področju spoštovanja človekovih pravic, kar kaže na višjo odgovornost in zavedanje pomembnosti trajnostne naravnosti podjetij. Kljub temu pa analiza letnih in trajnostnih poročil prikaže neskladje s tem, in sicer razliko med anketnimi odgovori in dejanskim stanjem poročanja iz leta 2023. Le ena zavarovalnica podrobno poroča o izvedbi skrbnega pregleda v skladu s Smernicami OECD in Smernicami OZN – jasno opisuje korake postopka, identificira tveganja, ukrepa za njihovo preprečevanje in spremlja učinkovitost ukrepov. Druga zavarovalnica zgolj omenja izvajanje pregleda brez podrobnosti, tretja pa o tem sploh ne poroča. Podobno velja za bančni sektor: ena banka poroča celovito in v skladu s Smernicami OECD, dve banki poročata delno ali pomanjkljivo, tri pa sploh ne. V računovodsko-revizijem sektorju podjetji priznavata pomen skrbnega pregleda, vendar ne poročata o njegovi dejanski izvedbi.

Prav tako iz ostalih odgovorov na vprašanja menimo, da podjetja v celoti ne razumejo postopka skrbnega pregleda, ki vključuje vzpostavitev politik človekovih pravic, identifikacijo in oceno tveganj, preprečevanje oz. ublažitev kršenja človekovih pravic, spremljanje ukrepov, komunikacije o postopkih ter popravne ukrepe. Že pri vzpostavitvi samostojnih politik znotraj podjetja za spoštovanje človekovih pravic tri podjetja od sedmih navajajo, da takšnih politik nimajo vzpostavljenih, čeprav gre za del postopka skrbnega pregleda, za katerega šest od sedmih podjetij trdi, da ga opravlja. Tudi pri identifikaciji in oceni tveganja za kršitve človekovih pravic, ki je prav tako del skrbnega pregleda, le pet od sedmih podjetij to izvaja znotraj poslovanja, štiri od sedmih pa tudi v svoji vrednostni verigi. Iz letnih in trajnostnih poročil analiziranih podjetij iz 2023 je razvidno, da le redka podjetja natančno opisujejo, kako vključujejo deležnike v spoštovanje človekovih pravic. Tudi iz ankete je razvidno, da večina podjetij meni, da deležnikov ne vključujejo v procese spoštovanja človekovih pravic oz. jih ne vključujejo dovolj. Največkrat podjetja to počnejo preko posebnih vprašalnikov in preverjanja, preko katerih zaznajo, ali deležniki spoštujejo človekove pravice in jih ne kršijo.

Pet od šestih podjetij trdi, da imajo vzpostavljen pritožbeni mehanizem v primeru kršitev človekovih pravic. Tudi v letnih poročilih so vsa podjetja poročala, da imajo vzpostavljen pritožbeni mehanizem. Predvsem je ta predstavljen kot anonimna prijava, oddana preko telefonskega klica, e-poštnega sporočila ali preko internetne strani. To prijavo nato obravnavana neodvisni oddelek. Potek pritožbenega postopka je pri vseh podjetjih predstavljen na podoben način. Zaključimo lahko, da glede pritožbenih mehanizmov obstaja precejšnja skladnost med tem, o čemer podjetja poročajo v letnih poročilih in kar podjetja navajajo v anketi.

4.4. Primerjava rezultatov analize z mednarodnimi standardi

Analiza kaže, da finančne institucije človekove pravice večinoma obravnavajo skozi formalne zaveze, ki pa pogosto ne presegajo deklarativne ravni in se redko prevedejo v konkretne, operativne prakse. Podjetja sicer vključujejo človekove pravice v svoje trajnostne strategije ali kodekse ravnanja, a so konkretni mehanizmi za njihovo uresničevanje pogosto pomanjkljivi ali slabo definirani. Politike niso vedno potrjene na najvišji upravljavski ravni, redko vključujejo celotno dobavno verigo, še posebej pa zanemarjajo posredne dobavitelje in sezonske delavce. Večinoma manjkajo konkretni postopki za izvajanje skrbnega pregleda, kot so redno spremljanje, ocenjevanje tveganj, odzivanje na negativne vplive ali vključevanje prizadetih deležnikov. Pritožbeni mehanizmi so redko predstavljeni in še redkeje opisani v skladu z mednarodnimi standardi glede dostopnosti, učinkovitosti in zaupanja. Tudi poročanje o človekovih pravicah je pogosto omejeno na splošne izjave brez konkretnih kazalnikov, kar onemogoča celovito presojo napredka.

Pričakovanja do finančnih institucij glede spoštovanja človekovih pravic so danes jasno določena, zlasti preko Smernic OZN, Smernic OECD ter orodij, kot sta Financial System Benchmark (FSB) in BankTrack. Finančne institucije bi morale oblikovati javno dostopne in jasno potrjene politike človekovih pravic, ki zavezujejo tudi njihove finančne dejavnosti, vključno s kreditiranjem in investicijami. FSB posebej poudarja, da morajo biti te politike potrjene na najvišji ravni upravljanja ter vključevati konkretne obveze, kot je ničelna toleranca do otroškega dela ali prisilnega dela. V slovenskem kontekstu take politike pogosto ostajajo na splošni ravni, brez jasne opredelitve njihovega dosega na vse poslovne aktivnosti. Ključna področja, kjer slovenska podjetja zaostajajo, vključujejo tudi: vzpostavitev strukturiranega in kontinuiranega postopka skrbnega pregleda, sistematično spremljanje napredka, učinkovito vključevanje prizadetih deležnikov, dostopne in zaupanja vredne pritožbene mehanizme ter javno in transparentno poročanje z uporabo merljivih kazalnikov. Na tej podlagi je mogoče sklepati, da slovenska podjetja še niso razvila praks, ki bi bile v celoti skladne z mednarodnimi standardi. Za večjo skladnost s pričakovanji mednarodne skupnosti ne bo dovolj zgolj oblikovati strategije, ampak jih bo treba tudi dejansko operacionalizirati, spremljati in o njih poročati na način, ki omogoča presojo njihove uspešnosti in odgovornosti.

5. ŽIVILSKI SEKTOR

Živilski sektor ima pri spoštovanju človekovih pravic pomembno, neposredno in večdimenzionalno vlogo. Panoga deluje na presečišču številnih družbenih in okoljskih izzivov – od pogojev dela v primarni proizvodnji, vplivov na lokalne skupnosti in rabe naravnih virov do dostopnosti zdrave hrane za potrošnike. Podjetja v živilski industriji s svojimi poslovnimi praksami vplivajo na življenja milijonov ljudi, zlasti v svojih dobavnih verigah, kjer so pogosto prisotna sistemska tveganja za kršitve človekovih pravic.⁵²

Po smernicah OECD-FAO za odgovorno poslovanje v kmetijstvu in živilstvu so med najpogostejšimi tveganji: neprimerni delovni pogoji (vključno s prisilnim in otroškim delom ter diskriminacijo), nevarnosti za zdravje in varnost delavcev, nepravičen dostop do zemlje in virov, vplivi na prehransko varnost, okoljska degradacija ter neenakost spolov. Poseben izziv v Sloveniji predstavljajo tudi razmere na podeželju, kjer kmetijska proizvodnja pogosto temelji na prekarnih oblikah dela, nizkih dohodkih in slabi zaščiti delavcev.⁵³

Zato se tudi od podjetij v tem sektorju pričakuje, da izvajajo skrbni pregled vpliva svojih poslovnih dejavnosti na človekove pravice. Ključni so integracija človekovih pravic v nabavne verige, zagotavljanje dostojnega dela, sodelovanje z lokalnimi skupnostmi ter odprava negativnih vplivov na okolje in ljudi.⁵⁴ Mednarodni standardi, kot so Smernice OZN, temeljne konvencije Mednarodne organizacije dela⁵⁵ ter Smernice OECD-FAO, jasno določajo obveznosti podjetij pri oceni tveganj, sprejemanju ukrepov, spremljanju rezultatov ter javnem poročanju.

Poleg smernic imajo pomembno vlogo tudi kazalniki uspešnosti, kot jih opredeljuje metodologija World Benchmarking Alliance (WBA) v okviru Food and Agriculture Benchmark. Ta vključuje 46 kazalnikov, od katerih se osem osredotoča neposredno na človekove pravice (t. i. Core Social Indicators). Ti vključujejo zavezanost človekovim pravicam, izvajanje skrbnega pregleda, mehanizme za odpravo škode, pravice delavcev ter vključevanje deležnikov v postopke odločanja.⁵⁶ Analiza WBA iz leta 2023 kaže, da kar 85 % podjetij ne izpolnjuje osnovnih pričakovanj glede teh ključnih socialnih kazalnikov, 95 % podjetij nima ustreznih postopkov za popravilo škode, 87 % pa ne zagotavlja sodelovanja deležnikov. To kaže na izrazito pomanjkljivo izvajanje človekovih pravic v globalnem

⁵² OECD-FAO (2025). OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains. Dostopno na: <https://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/oecd-fao-guidance.htm>.

⁵³ OECD (2023). National Contact Point Slovenia – Public session 2023: Human Rights in the Agri-food Sector. Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MGRT/Dokumenti/OECD/NKT/porocilo-za-javno-sejo-2023.pdf>.

⁵⁴ Predlog Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o skrbnem pregledu v podjetjih glede trajnostnosti in spremembi Direktive (EU) 2019/1937, COM(2022) 71 final.

⁵⁵ ILO (brez datuma). Core Conventions. Dostopno na: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

⁵⁶ World Benchmarking Alliance (2023). Food and Agriculture Benchmark Methodology. Dostopno na: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/food-agriculture/methodology>.

živilskem sektorju kljub obstoju jasnih mednarodnih standardov.⁵⁷ V Sloveniji je področje spoštovanja človekovih pravic v živilskem sektorju še vedno slabo razvito. Večina podjetij o tem v svojih letnih poročilih ne poroča ali pa se omeji na splošne izjave o zakonitosti poslovanja. Konkretni ukrepi za izvajanje skrbnega pregleda, vključevanje dobaviteljev v nadzorne postopke, uvedba pritožbenih mehanizmov in ocena vplivov na lokalne skupnosti so redki. Podobno kot pri finančnem sektorju je tudi tukaj razlika v primerjavi s tujino očitna: večja evropska podjetja že vključujejo skrbni pregled spoštovanja človekovih pravic v svoje procese nabave in sodelujejo v globalnih pobudah za trajnostno kmetijstvo ter človekove pravice.⁵⁸

5.1. Analiza letnih poročil

V nadaljevanju so analizirana letna poročila vodilnih živilskih podjetij v Sloveniji. V obravnavo je zajetih 15 poročil iz dveh pod segmentov – 10 iz proizvodnega živilskega sektorja (Atlantic Droga Kolinska, d. o. o., ETA Kamnik, d. o. o., Fructal, d. o. o., Incom Leone, d. o. o., Jata, d. d., Ljubljanske mlekarne, d. o. o., Perutnina Ptuj, d. d., Pivovarna Laško Union, d. o. o., Radenska, d. o. o. in Žito, d. o. o.) in pet iz izključno prodajnega živilskega sektorja (Eurospin EKO, d. o. o., Hofer trgovina, d. o. o., Lidl Slovenija, d. o. o. k. d., Mercator, d. d. in SPAR Slovenija, d. o. o.).

a) Omemba človekovih pravic

Sedem podjetij v živilskem sektorju človekovih pravic v letnih poročilih sploh ne omenja. Pri šestih podjetjih najdemo splošne izjave o zavezanosti etičnemu poslovanju, spoštovanju zakonodaje ali skrbi za zaposlene, ki pa niso konkretizirane kot sklicevanje na človekove pravice. Nekatera podjetja v okviru trajnostnega razvoja izpostavijo varno in vključujoče delovno okolje, skrb za varnost in zdravje zaposlenih ter prepoved diskriminacije. Le dve podjetji podrobneje opisujeta svojo zavezanost človekovim pravicam z vidika vključujoče kulture, enakih možnosti in odgovornega odnosa do zaposlenih – z navedbo konkretnih ukrepov, kot so izobraževanja, spremljanje raznolikosti, notranji nadzor nad spoštovanjem etičnega kodeksa.

b) Omemba Smernic OZN

Le dve podjetji se sklicujeta na mednarodne Smernice OZN ali Smernice OECD za večnacionalna podjetja. V večini primerov se podjetja sploh ne navezujejo na noben mednarodni okvir, ki bi urejal področje človekovih pravic. Eno podjetje omenja cilje trajnostnega razvoja (SDG), vendar brez jasne povezave z implementacijo načel v lastno

⁵⁷ World Benchmarking Alliance (2024). *2023 Corporate Human Rights Benchmark Insights Report*. Dostopno na: https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2024/03/2023_Corporate_Human_Rights_Benchmark_Insights_Report_13Mar2024.pdf.

⁵⁸ Corporate Justice Coalition. (2023, oktober). *Letter: Uphold Our Internationally Recognised Rights in the CSDDD*. Dostopno na: <https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2023/10/Letter-Uphold-our-internationally-October-2023.pdf>.

poslovanje. Eno proizvodno podjetje, ki je del večje mednarodne skupine, se sistematično sklicuje na t. i. »globalne politike matične družbe«, v okviru katerih upošteva tudi pravila in kodeks etike, ki izrecno vključujejo človekove pravice.

c) Omemba samostojne politike človekovih pravic

Podjetja v sektorju praviloma nimajo objavljene ločene politike človekovih pravic. Le eno podjetje na kratko omenja, da ima sprejete interne etične smernice in da je njihovo spoštovanje obvezno za vse zaposlene, vendar ti dokumenti niso javno dostopni, prav tako niso usmerjeni posebej v področje človekovih pravic. Pogosto so človekove pravice vključene zgolj implicitno v širši kontekst vrednot podjetja, odgovornega poslovanja ali družbene odgovornosti, ne pa kot specifična politika s cilji, nadzorom in kazalniki izvajanja.

d) Omemba skrbnega pregleda

Koncept skrbnega pregleda je v analiziranih poročilih skoraj popolnoma odsoten. Samo eno podjetje posredno omeni izvajanje notranjih kontrol in mehanizmov za upravljanje tveganj, ki so usklajeni s pravili matične korporacije – to vključuje določene elemente skrbnega pregleda, a brez konkretne navedbe, da gre za človekove pravice. Nobeno podjetje ne predstavi načina ocenjevanja tveganj v dobavni verigi, povezovanja z ranljivimi skupinami ali ukrepov za preprečevanje negativnih vplivov na človekove pravice.

e) Omemba pritožbenega postopka v primeru kršitev človekovih pravic

Večina (12) podjetij nima vzpostavljenega ali opisanega mehanizma za prijavo kršitev človekovih pravic. Dva primera omenjata možnost prijave nepravilnosti s pomočjo e-poštnega naslova ali znotraj notranjega sistema poročanja (t. i. whistleblowing), vendar brez opredelitve, da se to nanaša tudi na človekove pravice. Le eno podjetje natančneje opiše sistem prijavljanja nepravilnosti, vključno z zaščito prijaviteljev, postopki obravnave in povezavo s kršitvami človekovih pravic, zlasti v primeru diskriminacije in nadlegovanja na delovnem mestu.

f) Omemba vključitve deležnikov v postopek

Vključevanje deležnikov v obravnavo človekovih pravic je redkost. Večina podjetij sodelovanje z deležniki omeni v okviru trženjskih dejavnosti ali družbeno-odgovornih kampanj, ki niso povezane s človekovimi pravicami, kot so lokalne čistilne akcije. Dva primera pa izstopata: eno podjetje poroča o izvajanju anket med zaposlenimi, drugo pa o rednem dialogu z zaposlenimi, kolektivnih pogajanjih ter vključevanju zaposlenih v oblikovanje internih pravilnikov.

Tabela 3: Poročanje podjetij živilskega sektorja

	Sploh ne poroča	Poroča pomanjkljivo, pavšalno	Poroča natančno
Omemba človekovih pravic	7	6	2
Omemba Smernic OZN	13	1	1
Omemba samostojne politike človekovih pravic	14	1	0
Omemba skrbnega pregleda	13	1	1
Omemba pritožbenega postopka v primeru kršitve človekovih pravic	12	2	1
Omemba vključitve deležnikov v postopek	10	3	2

5.2. Analiza anketnih odgovorov

V anketi je sodelovalo šest podjetij iz živilskega sektorja. Dve podjetji sta odgovorili, da človekove pravice v celoti spoštujejo, štiri pa, da jih spoštujejo, vendar so še možnosti za izboljšave (vprašanje 1). Podobno velja za spremljanje spoštovanja človekovih pravic pri dobaviteljih – dve podjetji zatrjujeta, da to dosledno zagotavljata, štiri se zavedajo, da spremljanje poteka, a bi ga lahko izboljšali (vprašanje 2).

Podjetja kot najbolj ogrožene človekove pravice v poslovnem okolju najpogosteje navajajo pravico do zasebnosti, prepoved diskriminacije, varnost pri delu, ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, pravico do odklopa, mobing ter splošne delovnopravne pravice (vprašanje 3). Vsa podjetja so odgovorila, da so deležniki, na katere ima njihovo delovanje največji vpliv, zaposleni, potrošniki, lokalna skupnost in dobavitelji. Eno podjetje pa je izpostavilo tudi družinske člane zaposlenih (predvsem otroke) (vprašanje 4).

Polovica podjetij spoštovanje človekovih pravic dojema kot pravno obveznost, druga polovica kot prostovoljno zavezo (vprašanje 5). Kljub temu štiri podjetja od šestih niso seznanjena z Zavezo k spoštovanju človekovih pravic v poslovanju, ki je nastala na podlagi Nacionalnega akcijskega načrta za človekove pravice v gospodarstvu, zato je niso podpisala (vprašanje 6). Pet podjetij je na vprašanje 7 odgovorilo, da jih država ni dovolj ozaveščala glede ukrepov za izboljšanje človekovih pravic, pri čemer so posebej izpostavili pomanjkanje informacij, inšpekcijskih nadzorov ter premalo konkretne komunikacije glede človekovih pravic. Eno izmed podjetij navaja, da pogrešajo več poudarka države na to temo, saj v večini naslavljajo le tematiko spolne enakosti, drugih človekovih pravic pa premalo (vprašanje 8).

Pet podjetij je navedlo, da delujejo v skladu s Smernicami OZN, eno pa z njimi ni seznanjeno (vprašanje 9).

Štiri podjetja so na 10. vprašanje odgovorila, da so v zadnjih treh letih sprejela ukrepe za izboljšanje spoštovanja človekovih pravic. Kot tovrstne ukrepe navajajo etične kodekse, kodeks ravnanja dobaviteljev, mehanizme za prijavo kršitev, ukrepe za pravico do odklopa, ozaveščanje zaposlenih in vključevanje v certifikacijske sheme (vprašanje 12). Spremljanje učinkovitosti teh ukrepov je omejeno: dve podjetji izvajata delno spremljanje (preko anket), štiri tega ne počnejo (vprašanje 13 in 14). Na vprašanje, ali podjetje spremlja učinkovitost sprejetih ukrepov, so štiri odgovorila ne, dve podjetji pa pravita, da spremljanje izvajata (vprašanje 13). Na 14. vprašanje sta obe podjetji odgovorili, da to izvajata s pomočjo anket, vendar sami pravita, da le delno in merjenje ni dovolj učinkovito.

Le eno podjetje je navedlo, da ima formalno imenovanega pravnega zaupnika in pooblaščenca za človekove pravice; ostala podjetja tega nimajo. Eno podjetje spremljanje vključuje v funkcije skladnosti poslovanja in kadrovske službe (vprašanje 15 in 16). Nobeno podjetje nima oblikovane samostojne politike za človekove pravice, eno od podjetij navaja, da so človekove pravice zajete v širših dokumentih, kot je etični kodeksi (vprašanje 17).

Tri podjetja poročajo, da izvajajo skrbni pregled na področju človekovih pravic in vplivov na okolje – preko interne revizije, notranjih politik ali deloma v skladu s skupinskimi standardi, sodelujejo s sindikati in svetom delavcev (vprašanje 19 in 20). Ostala podjetja glede na odgovore pregleda ne izvajajo ali niso prepričana o njegovem obstoju. Podjetja so izpostavila različne izzive pri izvajanju skrbnega pregleda: pomanjkanje kadra in znanja, zanikanje problema, težaven dostop do informacij, omejene finančne in časovne kapacitete, pa tudi kompleksnost zakonodaje (vprašanje 21). Kot možne rešitve so predlagali izobraževanja zaposlenih, boljše ozaveščanje, redno spremljanje zakonodaje, vključevanje klavzul v pogodbe ter preverjanje javno dostopnih informacij o poslovnih partnerjih. Pri sklepanju pogodb s partnerji predlagajo tudi t.i. *adverse media check* in preverjanje, ali se pojavljajo medijske objave v zvezi s kršitvami človekovih pravic, povezanih s partnerjem.

Pet anketiranih je odgovorilo, da ne opravlja identifikacije tveganj za kršitve človekovih pravic v poslovanju, eden pa odgovarja, da ne ve (vprašanje 23). Enako velja za vrednostno verigo, kjer pet podjetij tveganj ne identificira, eno pa jih le na ravni skupine (vprašanje 25). Tu je opazno neskladje, saj je nemogoče, da identifikacije tveganj sicer ne opravljajo, vendar pa navajajo, da jih opravljajo na ravni skupine.

Glede vključevanja deležnikov dve podjetji odgovarjata, da izvajata ankete med zaposlenimi in potrošniki ali sodelujeta z delovnimi skupinami. Štiri podjetja deležnikov ne vključujejo ali ne vedo, ali to izvajajo (vprašanje 27 in 28). Vsa podjetja so potrdila, da imajo vzpostavljen pritožbeni mehanizem za zaposlene, dve tudi za zunanje deležnike (vprašanje 29). Mehanizmi vključujejo: skrinjice za anonimne prijave, e-poštne naslove, pravne zaupnike,

interne aplikacije in protokole za zaščito prijaviteljev. Eden od mehanizmov temelji na Zakonu o zaščiti prijaviteljev (ZZPri) (vprašanje 30).

5.3. Primerjava anketnih odgovorov in letnih poročil

Primerjava rezultatov ankete in vsebine letnih poročil podjetij v živilskem sektorju kaže na neskladje med zaznavo podjetij o lastnem delovanju na področju človekovih pravic ter dejansko vsebino in kakovostjo njihovega javnega poročanja. Medtem ko podjetja v anketnih odgovorih pogosto izražajo visoko stopnjo zavedanja in trdijo, da spoštujejo človekove pravice ter imajo vzpostavljene določene mehanizme, pregled letnih poročil kaže, da je poročanje pogosto pomanjkljivo, nesistematično in brez konkretnih dokazil ali podatkov.

V anketi so podjetja iz živilskega sektorja v večini primerov izrazila, da področju človekovih pravic posvečajo pomembno pozornost. Dve podjetji sta ocenili, da človekove pravice pri svojem poslovanju popolnoma spoštujeta, štiri pa so navedla, da je to področje urejeno dobro, a z določenimi možnostmi za izboljšave. Zlasti izpostavljena področja, na katerih zaznavajo potencialna tveganja, so: delovni pogoji, varnost in zdravje pri delu, pravica do zasebnosti, preprečevanje diskriminacije, delovnopravne pravice, pravica do odklopa ter ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem. Vendar pa se ta priznanja večinoma nanašajo na notranje delovanje podjetja, medtem ko je spremljanje spoštovanja človekovih pravic v dobaviteljskih verigah po samooceni anketiranih podjetij še nezadostno razvito oziroma poteka zgolj v omejenem obsegu.

Na področju vključevanja deležnikov v postopke, povezane s človekovimi pravicami, je stanje še šibkejše. Le dve podjetji sta navedli, da vključujeta deležnike – v enem primeru prek anket med zaposlenimi in sodelovanja z lokalno skupnostjo pri prostovoljskih dejavnostih, v drugem pa prek vzpostavljenega notranjega dialoga, kolektivnih pogajanj in sodelovanja zaposlenih pri oblikovanju internih pravilnikov. V preostalih primerih podjetja vključevanja deležnikov bodisi ne izvajajo bodisi ne vedo, ali se takšni postopki sploh izvajajo. Ugotovimo lahko, da vključevanje deležnikov ni strukturiran element skrbnega pregleda podjetij, temveč se pojavlja le kot spremljevalna aktivnost znotraj širših družbeno odgovornih pobud ali komunikacijskih aktivnosti.

Na področju pritožbenih mehanizmov so podjetja bolj konsistentna. Vsi anketirani subjekti so potrdili, da imajo vzpostavljene mehanizme, ki zaposlenim omogočajo prijavo kršitev človekovih pravic, pri čemer se najpogosteje uporabljajo anonimne skrinjice, elektronske poštne poti, zaupni kanali in interni kontakti. Dve podjetji poročata tudi o vzpostavljenih mehanizmih za zunanje deležnike, pri čemer pa ni jasno, v kolikšni meri so ti mehanizmi znani, dostopni in učinkoviti. Nekatera podjetja so tudi navedla, da izvajajo notranje izobraževanje in ozaveščanje zaposlenih o človekovih pravicah ter delujejo v skladu z zakonodajo, kot je Zakon o zaščiti prijaviteljev.

Kljub pozitivni samopodobi, ki jo podjetja izražajo v anketnih odgovorih, pregled njihovih letnih poročil razkriva precej skromno poročanje o teh vsebinah. Manj kot polovica analiziranih podjetij v letnem poročilu sploh omenja človekove pravice, omembe Smernic OZN in koncepta skrbnega pregleda so izjemno redke, samostojne politike človekovih pravic pa skorajda ne obstajajo ali pa so vključene zgolj kot del širših trajnostnih ali etičnih kodeksov brez operativnih razdelav. V večini primerov ni zaznati poročanja o izvajanju sistematičnega skrbnega pregleda, o postopkih za ocenjevanje in obvladovanje tveganj ali o vključevanju prizadetih skupin v identifikacijo vplivov. Vključevanje deležnikov se največkrat pojavi v obliki splošnih sklicevanj na korporativno prostovoljstvo, donacije ali sodelovanje v lokalnih skupnostih, vendar brez vsebinske povezave s človekovimi pravicami.

Primerjalna analiza tako kaže na razkorak med deklarativno raven v anketnih odgovorih in dejanskim javnim razkritjem v poročilih podjetij. Medtem ko podjetja v anketi poudarjajo svojo zavezanost človekovim pravicam in prisotnost določenih mehanizmov, ti pogosto niso predstavljeni ali podprti z dokazi v javno dostopnih dokumentih. Takšen razkorak zmanjšuje verodostojnost poročanja, otežuje primerljivost in onemogoča zunanjo presojo dejanskega stanja. Učinkovita implementacija zakonodaj, kot sta CSRD in CSDDD, bo terjala večjo preglednost, operativno konkretnost in strukturirano vključenost deležnikov tudi v živilskem sektorju.

5.4. Primerjava rezultatov analize z mednarodnimi standardi

Analiza letnih poročil in anketnih odgovorov slovenskih živilskih podjetij kaže, da večina zahtev iz mednarodnih standardov, kot so Smernice OZN in Smernice OECD, za večnacionalna podjetja še ni izpolnjena. Samostojno politiko človekovih pravic ima le eno podjetje, medtem ko ostala vsebine človekovih pravic vključujejo le posredno, in sicer kot del širših dokumentov (npr. strategij ESG ali etičnih kodeksov), brez jasnih ciljev, odgovornosti ali nadzora. To pomeni, da podjetja ne izpolnjujejo osnovne zahteve iz Smernic OZN glede javne in operativne zaveze človekovim pravicam. Skrbni pregled, ki je osrednji mehanizem za prepoznavanje, preprečevanje in odpravljanje negativnih vplivov na človekove pravice, tri podjetja izvajajo delno, ostala pa tega procesa sploh ne omenjajo. Manjkajo sistematična identifikacija tveganj, vključevanje deležnikov v oceno vplivov ter spremljanje in poročanje o rezultatih. To pomeni, da podjetja ne izpolnjujejo niti osnovnih zahtev Smernic OZN in Smernic OECD glede skrbnega pregleda.

Vključevanje deležnikov, ki naj bi bilo po mednarodnih standardih osrednji del spoštovanja človekovih pravic, poteka večinoma le interno (npr. ankete med zaposlenimi), redko pa vključuje dobavitelje ali lokalne skupnosti. Tudi pritožbeni mehanizmi so večinoma omejeni na notranje postopke brez zagotovljene anonimnosti ali možnosti za zunanje prijavitelje. Le eno podjetje ima sistem, ki vključuje zaščito prijaviteljev in obravnavo kršitev človekovih pravic, kar pomeni, da večina podjetij ne izpolnjuje zahtev po dostopnih in učinkovitih mehanizmih. Poleg tega se le dve podjetji sklicujeta na mednarodne smernice (Smernice

OZN ali Smernice OECD), kar kaže na pomanjkanje poznavanja in uporabe globalno priznanih okvirov. Tudi poročanje o človekovih pravicah je večinoma pavšalno, brez konkretnih kazalnikov, ciljev ali rezultatov, kar ne ustreza pričakovanjem po transparentnosti, kot jih določa WBA.

Skupna ugotovitev je, da slovenska podjetja v živilskem sektorju v veliki meri še ne dosegajo osnovnih zahtev mednarodnih standardov niti prihodnjih zakonodajnih zahtev EU. Največji primanjkljaji so na področju formalizacije politik, izvajanja skrbnega pregleda, vključevanja deležnikov in učinkovitega poročanja. Podjetja kot glavne ovire navajajo pomanjkanje časa, kadrov, znanja in finančnih virov. Za napredek bodo ključni povečanje ozaveščenosti, usposabljanje zaposlenih in razvoj sistematičnih pristopov, skladnih z globalnimi pričakovanji.

6. PRIPOROČILA

Na podlagi analize letnih poročil ter analize odgovorov podjetij na anketni vprašalnik smo identificirali več pomanjkljivosti na področju človekovih pravic v gospodarstvu. Z namenom okrepitve odgovornosti in uskladitve s pričakovanji, določenimi v mednarodnih standardih, predlagamo naslednja priporočila za državo in gospodarske subjekte, ki so predstavljena v nadaljevanju.

Državnim subjektom predlagamo:

a) Vzpostavitev podpornega sistema za podjetja pri spoštovanju človekovih pravic

V odgovorih na anketni vprašalnik je vsaj polovica podjetij iz vseh treh sektorjev odgovorila, da si od države želijo več podpore. Na vprašanje, kakšna podpora bi bila najbolj uporabna, je večina odgovorila, da si želijo bolj pogosto in jasno komunikacijo na področju spoštovanja človekovih pravic ter bolj sistematično in ciljno podporo. Podjetja so izpostavila, da si želijo več informacij o razumevanju tveganj za človekove pravice na sektorski ravni, skupaj s primeri dobre prakse. Podjetja so tudi izpostavila, da obstajajo nejasnosti na področju razumevanja poteka skrbnega pregleda. Več odgovorov je omenilo podporno okolje na področju enakosti spolov, iz česar lahko sklepamo, da so aktivnosti Zagovornika načela enakosti lahko dober primer zagotavljanja jasnih pričakovanj ter podpornih aktivnosti, ki jih zagotavlja država.

Glede na rezultate analiz, ki kažejo omejeno razumevanje podjetij, ko pride do človekovih pravic in skrbnega pregleda, ter na odgovore podjetij samih priporočamo, da država v sodelovanju z deležniki zasnuje izobraževalne in podporne aktivnosti. Glede na to, da se je Slovenija zavezala k izvajanju in promociji smernic OECD za večnacionalne družbe in ima v ta namen vzpostavljeno Nacionalno kontaktno točko (NKT), predlagamo, da te aktivnosti potekajo v sklopu le-te. Ozaveščevalne in podporne aktivnosti za podjetja pri izvajanju skrbnega pregleda so sicer že obvezna naloga NKT, ki pa je že več let ne izpolnjuje.

b) Vzpostavitev zakonskega okvirja, ki bi od podjetij zahteval skrbni pregled glede človekovih pravic

Večina podjetij, ki so se odzvala na anketni vprašalnik, je odgovorila, da niso podpisali prostovoljne Zaveze k spoštovanju človekovih pravic pri poslovanju. Kot razloge so večinoma navedla nepoznavanje obstoja Zaveze, drugi razlogi pa so bili nejasnost prednosti podpisa ter dejstvo, da je Zaveza prostovoljna. Glede na to, da so podjetja večkrat izrazila potrebo po bolj jasnem okvirju za izvajanje skrbnega pregleda na področju človekovih pravic ter željo po konkretnjših ukrepih, predlagamo, da Slovenija vzpostavi bolj jasen zakonski okvir, ki bo zagotovil minimalni prag za vsa podjetja.

Podjetja so tudi izpostavila, da imajo vtis, da so zakonodaje lahko preveč formalne ter nerazumljive, kar bi se deloma lahko naslovilo z bolj sistematičnim pristopom pri izobraževanju in grajenju kompetentnih podjetij ter drugih deležnikov (kot predlagamo zgoraj). Ob tem predlagamo, da Slovenija čim prej prične s prenosom evropske Direktive o skrbnem pregledu na področju trajnostnosti podjetij (CSDDD), ki bi razjasnila pričakovanja do podjetij ter pričakovanja do države, ko pride do podpornega okolja. Kot del izvajanja direktive bi država morala nuditi spremljevalne aktivnosti, kot so na primer izobraževanja, informacijske točke ter finančna podpora MSP (20. člen CSDDD).

V odgovorih na anketo je bilo tudi izpostavljeno, da je na področju človekovih pravic inšpekcijski nadzor pomanjkljiv, kar bi bilo treba nasloviti v okviru prenosa CSDDD. Člen 24 CSDDD namreč vzpostavi obvezo, da država ustanovi nacionalni nadzorni organ, ki bo pristojen za nadzor nad izvajanjem postopka skrbnega pregleda v podjetjih ter za izrekanje sankcij.

Gospodarskim subjektom predlagamo:

a) Vzpostavitev jasnih zavez do spoštovanja človekovih pravic

Analiza je pokazala, da ima večina podjetij v vseh treh sektorjih zelo pomanjkljivo razumevanje koncepta človekovih pravic. Nekatera podjetja so na primer navedla, da spoštovanje človekovih pravic razumejo kot prostovoljno, čeprav to za podjetja nikoli ne velja – spoštovanje človekovih pravic oseb, na katere imajo vpliv, je obvezno. Jasni primeri tega so na primer pravica do nediskriminacije, enako plačilo za enako delo ter pa varnost in zdravje pri delu, ki so uzakonjeni v slovenski zakonodaji. Poleg tega so nekatera podjetja enačila človekove pravice z etičnim poslovanjem, kar spet kaže, da jih dojemajo kot nekaj, kar je sicer pričakovano, a ne nujno obvezno.

Podjetja v letnih poročilih večinoma ne vključujejo konkretnih človekovih pravic, temveč oblikujejo splošne zaveze po spoštovanju vseh človekovih pravic brez konkretnih obveznosti, pri čemer ni jasno, ali se te zaveze nanašajo tudi na posredne dobavitelje. Človekove pravice večinoma vključujejo zgolj kot del širših trajnostnih strategij ali etičnih kodeksov, brez samostojnih in javno dostopnih politik.

Podjetjem v vseh treh panogah zato priporočamo, da sprejmejo in objavijo ločeno, javno dostopno politiko človekovih pravic, ki naj bo oblikovana v skladu z vodilnimi mednarodnimi smernicami, kot so Smernice OZN ter Smernice OECD za multinacionalna podjetja. Politika naj vsebuje jasno izraženo zavezo spoštovanja človekovih pravic, opredelitev področij z največjim tveganjem, določitev odgovornosti znotraj podjetja (npr. imenovanje vodje za človekove pravice), konkretne cilje in časovne roke ter kazalnike spremljanja napredka. Vsebina politike naj ne bo prilagojena zgolj posebnostim podjetja,

temveč tudi značilnostim posameznega sektorja, pri čemer naj vključuje npr. tveganja, povezana z delovno silo v dobavni verigi, pritiske na okolje ter vplive na lokalne skupnosti. Pomembno je, da ta politika velja za celotno vrednostno verigo, vključno s posrednimi dobavitelji, kot so podizvajalci, posredniki delovne sile in sezonski delavci. Če politika ni zavezujoča za celotno verigo, obstaja tveganje za kršitve pravic tistih, ki so že najbolj ranljivi. Podjetja lahko svojo zavezo objavijo na spletni strani, v pogodbe z dobavitelji vključijo zahtevo po spoštovanju človekovih pravic ter izvedejo uvodna usposabljanja za vodstvo in dobavitelje.

- b) Vzpostavitev učinkovite identifikacije in ocene tveganj, ukrepov za preprečevanje ali ublažitev ugotovljenih negativnih vplivov ter spremljanje njihove učinkovitosti

Rezultati analize vseh treh sektorjev so pokazali, da anketirana podjetja sicer trdijo, da izvajajo skrbni pregled človekovih pravic, vendar letna poročila nakazujejo, da so ti postopki pogosto fragmentirani, nesistematični in usmerjeni le na del verige. V njih manjkajo konkretni opisi korakov, kot so identifikacija tveganj, njihova prioritizacija, ukrepi za njihovo preprečevanje ali ublažitev ter konstantno spremljanje. Iz poročil je razvidno, da podjetja ne posvečajo pozornosti prepoznavi tveganj za človekove pravice, ki so zanje specifična (ali širše za njihov sektor). Poleg tega podjetja v vseh sektorjih večinoma ne poročajo o tem, kako vključujejo celotno vrednostno verigo v oceno vplivov. Razlog za to bi lahko bil tudi v težavah pri mapiranju tveganj pri dobaviteljih, kar so kot izzive navedla nekatera podjetja v finančnem in sektorju IKT.

Priporočamo, da podjetja razvijejo celovit in neprekinjen postopek sistematičnega skrbnega pregleda, ki vključuje naslednje korake. Prvič, opraviti je treba identifikacijo tveganj, pri kateri s pomočjo kartiranja poslovnih dejavnosti in dobavne verige podjetja prepoznajo področja z visokim tveganjem za kršitve človekovih pravic (npr. vključenost sezonskih ali migrantskih delavcev, nizka stopnja sindikalne organiziranosti, delovni pogoji pri podizvajalcih). Ker v finančnem sektorju tveganja za človekove pravice pogosto ne izvirajo neposredno iz lastnega poslovanja, temveč iz dejavnosti subjektov, ki jih financirajo npr. prek kreditiranja, investicij ali korporativnega financiranja, je za finančne institucije ključno, da vzpostavijo zanesljive in proaktivne pristope za prepoznavanje in upravljanje tveganj, ki nastajajo tako neposredno kot posredno, zlasti v spodnjem delu vrednostne verige, kjer pogosto prihaja do kršitev. V tem kontekstu ni dovolj obravnavati le klasičnih dobavnih verig, temveč širšo vrednostno verigo in končni vpliv, ki ga ima financiran projekt na ljudi in okolje. Tudi v živilskem in IKT-sektorju bi morali nameniti več pozornosti sledljivosti v vrednostni verigi. Poleg tega pa je v sektorju IKT pomembno, da se upoštevajo tudi tveganja zlorabe osebnih podatkov ter tveganja, prisotna pri pridobivanju naravnih surovin. V živilskem sektorju pa je pomembno, da se med drugim vključi tveganje prisilnega dela migrantov in neustreznih delovnih razmer na plantažah.

Sledi izvedba ocene pomembnosti in resnosti tveganj, pri kateri podjetja na podlagi vpliva, verjetnosti in reverzibilnosti razvrstijo tveganja po prioritetah. Podjetja lahko vzpostavijo mehanizme za redno posodabljanje analiz tveganj, lahko vključijo zunanje strokovnjake ali lokalne organizacije v proces prepoznavanja tveganj, prav tako pa lahko prilagajajo ukrepe novim informacijam (v primeru spremembe zakonodaje ali pritožb delavcev).

Drugič, uvesti je treba ukrepe za preprečevanje in zmanjševanje negativnih vplivov s sprejemom konkretnih ukrepov, kot so zahteve do dobaviteljev, notranji kodeksi ravnanja, vzpostavitev internih izobraževanj, pogodbeni pogoji in revizije. Poleg tega naj vzpostavijo jasne protokole za obravnavo primerov zaznanih visokih tveganj, vključno z možnostjo prekinitve sodelovanja ali vplivanja na stranke za sprejetje popravljanih ukrepov. Podjetjem priporočamo tudi redna interna izobraževanja za vse ravni zaposlenih, zlasti za tiste, ki sprejemajo strateške odločitve ali so vključeni v proizvodne, nabavne in kadrovske procese. Usposabljanja morajo vključevati tako razumevanje mednarodnih standardov (Smernice OZN, Smernice OECD, konvencije MOD) kot konkretne primere tveganj v vrednostnih verigah, vključno s primeri dobre prakse reševanja težav. Priporočamo tudi posebna izobraževanja za dobavitelje in poslovne partnerje, s poudarkom na razumevanju pričakovanj glede človekovih pravic ter deljenju medsebojnih izkušenj. Potrebni bi bili tudi podporni mehanizmi za dobavitelje pri izpolnjevanju zahtev po informacijah, kar je tudi ena izmed zahtev CSDDD.

Tretjič, spremljati je treba učinkovitosti ukrepov, ki vključujejo redno preverjanje, ali sprejeti ukrepi dejansko zmanjšujejo tveganja, npr. z notranjimi pregledi, poročili dobaviteljev ali sodelovanjem z deležniki ter zunanjimi partnerji, kot so strokovnjaki za trajnost, pravniki, nevladne organizacije ali mednarodne pobude, z namenom pridobivanja strokovnega znanja in primerov dobre prakse. Podjetje, ki pokaže, da ima odgovorne osebe, konkretne procese in pripravljenost na izboljšave, krepi svojo legitimnost v očeh deležnikov in s tem utrjuje svoj položaj na vse bolj konkurenčnem trgu, kjer kupci, regulatorji in vlagatelji vse bolj zahtevajo trajnost in družbeno odgovornost. Takšen pristop podjetjem ne bo omogočil le zmanjšanj tveganj, ampak tudi boljšo pripravljenost na prihajajoče zakonske obveznosti, kot jih določa evropska Direktiva o skrbnem pregledu na področju trajnostnosti podjetij (CSDDD).

c) Redno, javno in merljivo poročanje o spoštovanju človekovih pravic

Rezultati analize vseh treh sektorjev so pokazali, da podjetja v letnih poročilih o človekovih pravicah poročajo na splošno, brez uporabe merljivih kazalnikov ali konkretnih podatkov. Tudi anketni odgovori živilskega sektorja kažejo, da podjetja večinoma ne navajajo, da se ukrepi izvajajo. Nasprotno pa v anketi podjetja v finančnem in sektorju IKT navajajo izvajanje več ukrepov, ki jih javno ne dokumentirajo.

Podjetje naj vsako leto v letnem ali trajnostnem poročilu vključi poglavje o človekovih pravicah, v katerem navede konkretne cilje in kazalnike, podatke o napredku, izvedene

ukrepe, dosežene rezultate, izzive ter število in vsebino obravnavanih pritožb. Pri tem naj uporabijo način merjenja in kazalnike, kot jih opredeljuje na primer WBA. Spremljanje takšnih orodij podjetjem omogoča primerjavo z najboljšimi praksami v panogi ter identifikacijo področij, kjer so potrebne izboljšave. Poročila naj bodo objavljena na spletni strani in z njimi naj bodo seznanjeni tudi partnerji, vsebina pa razumljiva tudi zunanjim deležnikom.

V primerih omejenih organizacijskih zmogljivosti, predvsem na področju kadrovskih in finančnih virov, je priporočljivo, da se podjetja vključijo v panožne pobude, konzorcije ali uporabljajo standardizirane pristope, ki omogočajo skupno izvajanje ocenjevanja tveganj in oblikovanje podporne dokumentacije. Vzpostavitev preglednega in smiselno strukturiranega poročanja pa prinaša koristi tudi za podjetja sama, saj omogoča učinkovitejše notranje upravljanje, večje zaupanje deležnikov ter pripravljenost na regulatorne zahteve – med katerimi izstopata evropski direktivi CSDDD in CSRD, ki dodatno formalizirata obveznosti podjetij na tem področju.

d) Aktivno vključevanje deležnikov v postopke odločanja

Rezultati analize letnih poročil vseh treh sektorjev so pokazali, da podjetja pogosto ne vključujejo deležnikov ali jih vključujejo zgolj površno, brez jasnih postopkov ali kanalov sodelovanja. Analiza anket IKT in živilskega sektorja je pokazala, da podjetja v svoje delovanje na prvem mestu vključujejo predvsem svoje zaposlene, sledijo jim potrošniki ter lokalna skupnost in dobavitelji. Večina podjetij v vseh treh sektorjih se glede na anketne odgovore zaveda, da deležnikov ne vključujejo dovolj.

Priporočamo, da podjetja vzpostavijo strukturirane in redne postopke vključevanja deležnikov, ki vključujejo dialog z zaposlenimi, sindikati in predstavniki delavcev, še posebej v večjih proizvodnih obratih; sodelovanje z dobavitelji, zlasti pri ocenjevanju delovnih pogojev in uvajanju standardov za spoštovanje človekovih pravic v pogodbah; vključevanje lokalnih skupnosti, kjer ima podjetje vpliv (npr. s prostorskimi posegi, vplivi na vodo in zemljo); posebno pozornost ranljivim skupinam, kot so sezonski in migrantski delavci, ženske, mladoletni delavci (v dobavni verigi), osebe s posebnimi potrebami ipd. Metode vključevanja lahko vključujejo fokusne skupine, ankete, posvetovalne sestanke, spletne platforme za mnenja ter sodelovanje z nevladnimi organizacijami in zunanjimi strokovnjaki. Velik del vključevanja deležnikov naj predstavlja tudi aktivno vključevanje dobaviteljev, nadzorovanje dobaviteljev, vključevanje pogodbenih dogovorov pri poslovanju z dobavitelji in poslovnimi partnerji ter podporne aktivnosti, ki bodo spodbujale trajnostne prakse. Pristopi morajo biti transparentni, redni in dokumentirani. Na ta način bodo podjetja uspešnejša pri prepoznavanju tveganj in sprejemanju ukrepov (npr. pri razvoju internih pravilnikov).

e) Vzpostavitev učinkovitih pritožbenih mehanizmov

Rezultati analize finančnega, živilskega in sektorja IKT kažejo, da imajo podjetja sicer vzpostavljene pritožbene poti, vendar pogosto brez podrobnega opisa postopkov ali prilagoditev za ranljive skupine. Analiza anket vseh treh sektorjev je pokazala, da ima največ podjetij vzpostavljen mehanizem pritožb za zaposlene, manj pa jih ima tudi za druge deležnike.

Podjetjem priporočamo vzpostavitev ali nadgradnjo obstoječih pritožbenih mehanizmov v skladu z načelom učinkovitosti iz Smernic OZN. Mehanizem mora biti dostopen vsem relevantnim deležnikom, vključno z zunanjimi (npr. delavci dobaviteljev, lokalne skupnosti). Podjetja naj torej vzpostavijo tako notranjo kakor tudi zunanjo prijavno pot. Poleg tega mora biti anonimen in varen, z jasno določenimi postopki za zaščito prijaviteljev pred povračilnimi ukrepi, z javno opisanimi postopki za obravnavo in spremljanje pritožb ter dostopen tudi za tujce, sezonske delavce ali pa osebe z nižjo stopnjo pismenosti. Pomembno je še, da je pravičen in odziven, s časovno opredeljenimi roki za odziv in z možnostjo pritožbe na višjo instanco. Ne nazadnje pa mora podjetje spremljati učinkovitost samega mehanizma, kar vključuje analiziranje števila prejetih pritožb, vrste prijavljenih kršitev, čas reševanja in zadovoljstvo z izidom. Podjetja lahko mehanizme vzpostavijo samostojno ali v sodelovanju z industrijskimi združenji ali nevladnimi organizacijami. Namen omenjenih mehanizmov je tako transparentnost kakor tudi pravočasna identifikacija kršitev človekovih pravic, ki bo podjetjem omogočila promptno nazivanje kršitev. S takšnim celostnim pristopom lahko podjetja iz pritožbenih mehanizmov razvijejo močno orodje za zgodnje odkrivanje težav, krepitev odnosa z zaposlenimi ter dokaz njihove zavezanosti k spoštovanju človekovih pravic, skladno z načeli Smernic OZN in pričakovanji, ki jih postavlja CSDDD.

7. ZAKLJUČEK

Raziskava je potrdila, da slovenska podjetja v finančnem, živilskem in sektorju IKT v različni meri in na različne načine razumejo in uresničujejo svojo odgovornost do spoštovanja človekovih pravic v okviru poslovanja. S kombinacijo analize letnih in trajnostnih poročil ter anketnega vprašalnika smo pridobili vpogled v tako formalne pristope kot tudi notranje zaznave podjetij glede njihove odgovornosti do človekovih pravic.

Analiza je razkrila naslednje sektorsko stanje:

1. Finančni sektor se izkazuje kot najbolj sistematičen in institucionaliziran v svojem pristopu. Podjetja v tem sektorju pogosteje vzpostavljajo politike, izvajajo skrbne preglede, vključujejo deležnike ter omogočajo dostop do pritožbenih mehanizmov. Razmeroma visoka stopnja skladnosti med anketnimi odgovori in letnimi poročili kaže na konsistentno prakso. Kljub temu pa so človekove pravice večinoma vključene le kot del širših trajnostnih strategij, brez posebnih poglavij, kazalnikov ali sistematičnega spremljanja. Zlasti področje nadzora nad spoštovanjem človekovih pravic v dobaviteljskih verigah ostaja šibko, kot je bilo razvidno iz rezultatov analize letnih poročil, kjer večina podjetij ne navaja korakov postopka skrbnega pregleda, kar predstavlja tveganje za skladnost in odgovorno poslovanje.
2. Živilski sektor dosega srednjo raven uveljavljanja človekovih pravic. Čeprav podjetja v anketi pogosto izražajo zavedanje o pomenu te teme ter imajo vzpostavljene določene mehanizme, pregled letnih poročil kaže, da je poročanje pogosto pomanjkljivo, nesistematično in brez konkretnih dokazil ali podatkov. V večini primerov ni zaznati poročanja o izvajanju sistematičnega skrbnega pregleda, o postopkih za ocenjevanje in obvladovanje tveganj v vrednosti verigi ali o vključevanju prizadetih skupin v identifikacijo vplivov. Vključevanje deležnikov se največkrat pojavi v obliki splošnih sklicevanj na korporativno prostovoljstvo, donacije ali sodelovanja v lokalnih skupnostih, vendar brez vsebinske povezave s človekovimi pravicami.
3. Sektor IKT zaostaja. Čeprav podjetja v anketah trdijo, da človekove pravice spoštujejo v celoti in so sprejela ukrepe za izboljšanje stanja, jih v letnih poročilih le redko omenjajo, sklicevanje na mednarodne standarde je minimalno, samostojne politike, koraki skrbnega pregleda in učinkoviti pritožbeni mehanizmi pa skorajda ne obstajajo. O izvajanju skrbnega pregleda je v letnem poročilu poročalo zgolj eno podjetje, v anketah pa vsa podjetja odgovarjajo, da se pri njih skrbni pregled že izvaja ali pa ga še nadgrajujejo. Izjemo predstavlja vključevanje deležnikov, ki izhaja tudi iz letnih poročil, vendar je osredotočeno predvsem na zaposlene, medtem ko na lokalno skupnost, potrošnike in dobavitelje pogosto pozabljajo.

Analiza je tako razkrila pomembne razlike med samoevalvacijo podjetij v anketah in vsebino njihovih letnih poročil. Podjetja v anketah pogosto podajajo ugodne ocene svojih praks, medtem ko v letnih poročilih teh trditev ne podkrepijo z ustreznimi dokazi. Podjetja v anketi poročajo, da imajo vzpostavljene politike človekovih pravic, izvajajo skrbni pregled in vključujejo deležnike, vendar se te informacije v letnih poročilih pogosto ne pojavijo ali pa so predstavljene zgolj splošno in brez konkretnih kazalnikov. To kaže na pomanjkanje povezanosti med notranjo prakso in zunanjo transparentnostjo, ki je ključna za učinkovito uresničevanje dolžnega skrbnega pregleda. Pri tem je treba poudariti, da so bila pregledana letna poročila za poslovno leto 2023, anketa pa je bila izvedena v začetku leta 2025, zato dopuščamo možnost, da je trenutno stanje ugodnejše, kot je bilo o njem poročano v poročilih za leto 2023.

Prav tako se je pokazalo, da slovenska podjetja še ne dojemajo mednarodnih standardov, kot so Smernice OZN in Smernice OECD, kot ključnega strateškega orodja. Pogosto jih razumejo kot dodatno obremenitev, ne pa kot dolgoročno orodje za strateško upravljanje tveganj za človekove pravice in okolje, kar je lahko tudi posledica dejstva, da so podjetja, kot izhajajo iz rezultatov ankete, slabo seznanjena z obstojem in vsebino Smernic OZN. Merjenje učinkovitosti spoštovanja človekovih pravic in spremljanje dobrih praks (npr. prek Corporate Human Rights Benchmark) je redko, kar dodatno potrjuje zaostanek na mednarodni ravni. Slovenska podjetja bodo morala bistveno okrepiti svoja prizadevanja, če želijo uskladiti delovanje z mednarodnimi standardi in prihajajočimi obveznostmi, kot jih določata CSRD in CSDDD.

Na podlagi teh ugotovitev podjetjem priporočamo naslednje korake:

1. Vzpostavitev zavezujočih in javnih politik človekovih pravic, ki veljajo za celotno vrednostno verigo.
2. Krepitev notranjih struktur za izvajanje postopka skrbnega pregleda, vključno z identifikacijo in oceno tveganj, ukrepi za njihovo preprečevanje in ublažitev ter spremljanjem napredka in vzpostavitvijo nadzornih mehanizmov.
3. Vzpostavitev učinkovitih, zaupanja vrednih in dostopnih pritožbenih mehanizmov za posameznike in skupnosti.
4. Povečanje vključenosti deležnikov v vse faze poslovnega odločanja in izvajanja človekovih pravic.
5. Redno, transparentno in primerljivo poročanje o tveganjih, ukrepih in rezultatih, povezanih s človekovimi pravicami.

Poleg tega ugotavljamo, da je potrebna tudi bolj aktivna vloga države. Pristojne institucije morajo okrepiti podporo podjetjem pri uvajanju praks spoštovanja človekovih pravic, zagotoviti jasne smernice, zagotoviti jasna pričakovanja in oblikovati učinkovite nadzorne mehanizme.

Podjetja naj razvijejo celosten pristop, ki presega formalno skladnost in vključuje človekove pravice kot integralni del trajnostnega upravljanja. Le s povezovanjem lastne prakse z mednarodnimi standardi, kritičnim vrednotenjem lastnih praks in transparentnim poročanjem bodo podjetja v Sloveniji lahko okrepila svoj vpliv kot odgovorni družbeni akterji ter izpolnila naraščajoča pričakovanja deležnikov, regulatorjev in širše družbe.

8. LITERATURA IN VIRI

1. BankTrack (2022). *The BankTrack Global Human Rights Benchmark 2022*. Pridobljeno 20. maj 2025 iz: https://www.banktrack.org/download/global_human_rights_benchmark_2022/global_human_rights_benchmark_2022_2.pdf.
2. BSR (2012). *Applying the Guiding Principles on Business and Human Rights to the ICT Industry*. Pridobljeno 22. april 2025 iz: https://www.bsr.org/reports/BSR_Guiding_Principles_and_ICT_2.0.pdf.
3. ClientEarth. (2023). *New due diligence obligations for companies in the agri-food sector*. Pridobljeno 20. maj 2025 iz: <https://www.clientearth.org/media/zntop5hx/new-due-diligence-obligation-for-companies.pdf>.
4. Corporate Justice Coalition. (2023). *Letter: Uphold Our Internationally Recognised Rights in the CSDDD*. Pridobljeno 20. maj 2025 iz: <https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2023/10/Letter-Uphold-our-internationally-October-2023.pdf>.
5. Direktiva (EU) 2022/2464 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 14. decembra 2022 o spremembi Uredbe (EU) št. 537/2014, Direktive 2004/109/ES, Direktive 2006/43/ES in Direktive 2013/34/EU glede trajnostnega poročanja podjetij, UL L 322.
6. Direktiva (EU) 2025/794 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 14. aprila 2025 o spremembi direktiv (EU) 2022/2464 in (EU) 2024/1760 glede datumov, od katerih morajo države članice uporabljati nekatere zahteve glede poročanja podjetij o trajnostnosti in skrbnega pregleda v podjetjih glede trajnostnosti, UL L 794.
7. Evropska komisija (2013). *ICT Sector Guide on Implementing the UN guiding Principles on Business and Human Rights*. Pridobljeno 22. april 2025 iz: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ab151420-d60a-40a7-b264-adce304e138b>.
8. European Commission (2025). *Commission simplifies rules on sustainability and EU investments, delivering over €6 billion in administrative relief*. Pridobljeno 20. maj 2025: https://finance.ec.europa.eu/publications/commission-simplifies-rules-sustainability-and-eu-investments-delivering-over-eu6-billion_en.
9. Evropska komisija (2025). Commission staff working document accompanying the documents COM(2025) 80 - COM(2025) 81 and specifying further steps, SWD(2025) 80 final.
10. Finance (2024). *TOP IKT: To so prvaki v slovenski informatiki in telekomunikacijah*. Pridobljeno 22. april 2025 iz: <https://www.finance.si/ikt/top-ikt-katera-so-najvecja-in-najboljsa-podjetja-v-panogi-it/a/9025107>.
11. International Labour Organization. *Core conventions*. Pridobljeno 7. junij 2025 iz: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.
12. Ministrstvo za notranje zadeve RS (2018). *Nacionalni akcijski načrt za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu*. Pridobljeno 7. junij 2025 iz: <https://faolex.fao.org/docs/pdf/slv214446.pdf>.

13. Ministrstvo za notranje zadeve RS (2020). *Zaveza k spoštovanju človekovih pravic pri poslovanju*. Pridobljeno 7. junij 2025 iz: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZZ/Dokumenti/multilateral/clovekove-pravice/Zaveza-k-spostovanju-CP.docx>.
14. OECD (2017). *Responsible Business Conduct for Institutional Investors: Key considerations for due diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. Pridobljeno 7. junij 2025 iz: <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf>.
15. OECD (2018). *OECD Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct*. Pridobljeno 7. maj 2025 iz: <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.
16. OECD (2023). *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*. Pridobljeno 7. maj 2025 iz: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_81f92357-en.html.
17. OECD. (2023). *National Contact Point Slovenia – Public session 2023: Human rights in the agri-food sector*. Pridobljeno 7. junij 2025 iz: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MGRT/Dokumenti/OECD/NKT/porocilo-za-javno-sejo-2023.pdf>.
18. OECD-FAO (2025) *OECD-FAO guidance for responsible agricultural supply chains*. OECD. Pridobljeno 7. junij 2025 iz: <https://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/oecd-fao-guidance.htm>.
19. OHCHR. (2017). *Open letter from the UN Working Group on Business and Human Rights to the Thun Group of Banks*. Pridobljeno 7. maj 2025 iz: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/TransCorporations/WG_B_HR_letter_Thun_Group.pdf.
20. Predlog Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o skrbnem pregledu v podjetjih glede trajnostnosti in spremembi Direktive (EU) 2019/1937, COM(2022) 71 final.
21. Predlog Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi direktiv 2006/43/ES, 2013/34/EU, (EU) 2022/2464 in (EU) 2024/1760 v zvezi z določenimi zahtevami glede poročanja podjetij o trajnostnosti in skrbnega pregleda v podjetjih glede trajnostnosti, COM(2025) 81 final.
22. Predlog Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi direktiv (EU) 2022/2464 in (EU) 2024/1760 glede datumov, od katerih morajo države članice uporabljati nekatere zahteve glede poročanja podjetij o trajnostnosti in skrbnega pregleda v podjetjih glede trajnostnosti, COM(2025) 80 final.
23. SURS (2024). *ICT sector generated 8% more net turnover, exceeding EUR 6 billion*. Pridobljeno 2. maj 2025 iz: <https://www.stat.si/StatWeb/gl/News/Index/13102>.
24. SURS (2024). *Največ delovno aktivnih doslej, višja tudi povprečna starost*. Pridobljeno 2. maj 2025 iz: <https://www.stat.si/statweb/News/Index/12691>.
25. UN Working Group on Business and Human Rights (brez datuma). *UNGPs 10+ Project: Financial Sector Tracks – Summary overview*. Pridobljeno 7. maj 2025 iz:

- <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/financial-sector-and-human-rights>.
26. United Nations Human Rights Council. (2011). *Guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” framework*. UN Doc. A/HRC/17/31.
27. World Benchmark Alliance (2023) *Corporate Human Rights Benchmark. Insights report*. Pridobljeno 7. maj 2025 iz: https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2024/03/2023_Corporate_Human_Rights_Benchmark_Insights_Report_13Mar2024.pdf.
28. World Benchmarking Alliance (2022). *ICT Manufacturing*. Pridobljeno 7. maj 2025 iz: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrb/rankings/industry-ict-manufacturing/>.
29. World Benchmarking Alliance (2024). *Methodology for the 2024 Financial System Benchmark*. Pridobljeno 7. maj 2025 iz: https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2024/05/2024-FSB-methodology-V2024_1.pdf.
30. World Benchmarking Alliance (2025). *Financial System Benchmark*. Pridobljeno iz: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/financial-system/>.
31. World Benchmarking Alliance. (2023). *2023 Food and Agriculture Benchmark Insights Report*. Pridobljeno 20. maj 2025 iz: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/2023-food-and-agriculture-benchmark-insights-report/>.
32. Zeljković, L. (2024). *TOP IKT: Katera so največja in najboljša podjetja v panogi IT*. Pridobljeno 20. maj 2025 iz: <https://www.finance.si/ikt/top-ikt-katera-so-najvecja-in-najboljsa-podjetja-v-panogi-it/a/9025107>.
33. Zakon o zaščiti prijaviteljev (ZZPri), Uradni list RS, št. 16/23.

9. PRILOGA 1: SEZNAM PREGLEDANIH LETNIH POROČIL

Vsa letna poročila se nanašajo na poslovno leto 2023.

9.1. IKT sektor

- **A1 Slovenija**, telekomunikacijske storitve, d. d. – letno poročilo
- **AKTON** telekomunikacijski inženiring, d. o. o. – letno poročilo
- **Bankart** procesiranje plačilnih instrumentov, d. o. o. – letno poročilo
- **Comtrade** programske rešitve, d. o. o. – revidirano letno poročilo
- **Dewesoft**, d. o. o., izdelava programske opreme in proizvodnja elektronskih komponent – konsolidirano letno poročilo
- **Endava**, digitalne rešitve, d. o. o. – revidirano letno poročilo
- **Kontron**, informacijske in komunikacijske rešitve, d. o. o. – konsolidirano letno poročilo
- **Nil** Podatkovne komunikacije, d. o. o. – trajnostno poročilo
- **T-2** družba za ustvarjanje, razvoj in trženje elektronskih komunikacij in opreme, d. o. o. – letno poročilo
- **Telekom Slovenije**, d. d. – konsolidirano letno poročilo
- **Telemach Slovenija**, širokopasovne komunikacije, d. o. o. – konsolidirano letno poročilo

9.2. Finančni sektor

- **Zavarovalnica Triglav**, d. d. in **Skupina Triglav** – letno poročilo in politika trajnostnega razvoja
- **Zavarovalne skupine Sava in Sava Re**, d. d. – trajnostno poročilo
- **Zavarovalna skupina Sava in Sava Re**, d. d. – letno poročilo
- **Generali zavarovalnica, d.d.** – letno poročilo
- **NLB Skupina** – letno poročilo
- **Skupina Nova KBM in Nova KBM**, d. d. – letno poročilo in ESG poročilo
- **UniCredit Bank**, d. d. – letno poročilo
- **Intesa Sanpaolo bank**, d. d. – letno poročilo
- **Hranilnica LON**, d. d., Kranj – letno poročilo
- **Skupina Delavska hranilnica in Delavska hranilnice d. d. Ljubljana** – letno poročilo
- **PricewaterhouseCoopers, d. o. o.** – poročilo o preglednosti
- **KPMG Slovenija, d.o.o.** – dopolnjeno poročilo o preglednosti

9.3. Živilski sektor

- **Atlantic Droga Kolinska d. o. o.** – letno poročilo
- **ETA Kamnik d. o. o.** – letno poročilo

- **Eurospin EKO d. o. o.** – letno poročilo
- **Fructal d. o. o.** – letno poročilo
- **Hofer trgovina d. o. o.** – letno poročilo
- **Incom Leone d. o. o.** – letno poročilo
- **Jata d. d.** – letno poročilo
- **Lidl Slovenija d. o. o. k. d.** – letno poročilo in trajnostno poročilo 2022-2023
- **Ljubljanske mlekarne d. o. o.** – letno poročilo
- **Mercator d. d.** – konsolidirano letno poročilo
- **Perutnina Ptuj d. d.** – letno poročilo in nefinančno letno poročilo
- **Pivovarna Laško Union d. o .o.** – letno poročilo in trajnostno poročilo
- **Radenska d. o. o.** – letno poročilo
- **SPAR Slovenija d. o. o.** – revidirano letno poročilo in trajnostno poročilo 2020-2023
- **Žito d. o. o.** – letno poročilo

10. PRILOGA 2: ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovanje človekovih pravic med slovenskimi podjetji



V okviru raziskovalnega projekta Ekonomske fakultete UL in Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in inovacije RS z nazivom »Spoštovanje človekovih pravic med slovenskimi podjetji« smo pod mentorstvom doc. dr. Ane Čertanec ter Elene Lunder, strokovne sodelavke pri okoljski organizaciji Focus, pripravili krajšo anketo, ki vam bo vzela približno 5 minut. Cilj je analizirati trenutne prakse ter oblikovati priporočila in e-priročnik za boljše izvajanje skrbnega pregleda človekovih pravic v različnih panogah. Za vprašanja in dodatne informacije se prosimo obrnite na zgoraj omenjeno, doc. dr. Ano Čertanec: ana.certanec@ef.uni-lj.si. Hvala za vaš čas in prispevek!

Q1 - Panoga delovanja izbranega podjetja.

- ☐ Finančni sektor
- ☐ Informacijsko - komunikacijske tehnologije
- ☐ Živilski sektor
- ☐ Drugo:

Q2 - Kako bi ocenili spoštovanje človekovih pravic v vašem podjetju?

- ☐ Spoštujemo jih v celoti
- ☐ Spoštujemo jih, vendar so še možnosti za izboljšave
- ☐ Obstajajo izzivi pri spoštovanju človekovih pravic
- ☐ Ne vem/nisem prepričan
- ☐ Drugo:

Q3 - V kolikšni meri vaše podjetje spremlja spoštovanje človekovih pravic pri svojih dobaviteljih?

- ☐ Dosledno zagotavljamo spoštovanje človekovih pravic pri vseh dobaviteljih.
- ☐ Spremljamo jih, vendar so možne izboljšave.
- ☐ Obstajajo izzivi pri zagotavljanju in spoštovanju človekovih pravic pri dobaviteljih.
- ☐ Ne vem/nisem prepričan.
- ☐ Drugo:

Q4 - Za katere človekove pravice menite, da so v poslovnem okolju najpogostejše ogrožene?

Q5 - Na človekove pravice katerih skupin deležnikov vpliva delovanje vašega podjetja (zaposleni, potrošniki, lokalna skupnost,...)?

Q6 - Kako vaše podjetje dojema spoštovanje človekovih pravic v poslovanju?

- ☐ Pravna obveznost
- ☐ Prostovoljna zaveza
- ☐ Ne vem
- ☐ Drugo:

Q7 - Zakaj ste oz. niste podpisali Zaveze k spoštovanju človekovih pravic v poslovanju, ki je nastala na podlagi Nacionalnega akcijskega načrta za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu?

Q8 - Ali menite, da ste s strani države dovolj ozaveščeni glede ukrepov za izboljšanje človekovih pravic?

- ☐ Da
- ☐ Ne
- ☐ Ne vem
- ☐ Drugo:

IF (1) Q8 = [2] (Ne)

Q9 - Kaj pogrešate?

Q10 - Ali vaše podjetje deluje v skladu s Smernicami za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu?

- ☐ Seznanjeni smo z vsebino Smernic ZN in delujemo v skladu z njo.
- ☐ Seznanjeni smo z vsebino Smernic ZN, vendar ne delujemo v skladu z njo.
- ☐ Nismo seznanjeni z vsebino Smernic ZN, zato ne vemo.
- ☐ Drugo:

Q11 - Ali ste v zadnjih 3 letih sprejeli ukrepe za izboljšanje spoštovanja človekovih pravic znotraj podjetja?

- ☐ Da, znotraj podjetja.
- ☐ Da, znotraj podjetja in vrednostne verige.
- ☐ Nismo vzpostavili.
- ☐ Ne vem.
- ☐ Drugo:

IF (2) Q11 = [3] (Nismo vzpostavili.)

Q12 - Zakaj niste sprejeli nobenih ukrepov?

IF (3) Q11 = [2] (Da, znotraj podjetja in vrednostne verige.)

Q13 - Kakšne ukrepe na tem področju ste sprejeli?

IF (4) Q11 = [1] (Da, znotraj podjetja.)

Q14 - Kakšne ukrepe na tem področju ste sprejeli?

Q15 - Ali spremljate in merite učinkovitost ukrepov za spoštovanje človekovih pravic v vašem podjetju?

☐ Da

☐ Ne

☐ Ne vem

☐ Drugo:

IF (5) Q15 = [1] (Da)

Q16 - Katere kazalnike uporabljate za meritve učinkovitosti?

Q17 - Ali je v vašem podjetju vzpostavljen poseben oddelek, ali zaposlena oseba za nadzor nad spoštovanjem človekovih pravic?

☐ Da

☐ Ne

☐ Ne vem

☐ Drugo:

IF (6) Q17 = [1] (Da)

Q18 - Kateri oddelek in kakšne so njegove odgovornosti?

Q19 - Ali imate vzpostavljeno samostojno politiko za spoštovanje človekovih pravic?

☐ Da

☐ Ne

☐ Ne vem

☐ Drugo:

IF (7) Q19 = [1] (Da)

Q20 - Kako zagotavljate, da vaši zaposleni in/ali dobavitelji razumejo ter upoštevajo vašo politiko glede spoštovanja človekovih pravic?

Q21 - Ali izvajate skrbni pregled glede spoštovanja človekovih pravic in vplivov na okolje?

☐ Da

☐ Ne

☐ Ne vem

☐ Drugo:

IF (8) Q21 = [1] (Da)

Q22 - Kako izvajate skrbni pregled glede človekovih pravic in vplivov na okolje?

Q23 - Ali opravljate identifikacijo tveganj za kršitve človekovih pravic v vašem poslovanju?

☐ Da

☐ Ne

☐ Ne vem

☐ Drugo:

IF (10) Q23 = [1] (Da)

Q24 - Ali izvajate prioritizacijo prepoznanih tveganj za kršitve človekovih pravic?

- ☐ Da
☐ Ne

Q25 - Ali opravljate identifikacijo tveganj za kršitve človekovih pravic v svoji vrednostni verigi?

- ☐ Da
☐ Ne
☐ Ne vem
☐ Drugo:

IF (11) Q25 = [1] (Da)

Q26 - Kako opravljate?

Q27 - Ali vključujete deležnike pri ocenjevanju vpliva vašega podjetja na človekove pravice?

- ☐ Da, dovolj
☐ Da, vendar ne dovolj
☐ Ne
☐ Ne vem
☐ Drugo:

IF (12) Q27 = [2] (Da, vendar ne dovolj)

Q28 - Kako vključujete deležnike?

IF (13) Q27 = [1] (Da, dovolj)

Q29 - Kako vključujete deležnike?

Q30 - Ali imate vzpostavljen pritožbeni mehanizem, v primeru kršitev človekovih pravic?

- ☐ Imamo vzpostavljen mehanizem za zaposlene.
- ☐ Imamo vzpostavljen mehanizem za zaposlene in druge deležnike.
- ☐ Nimamo vzpostavljenega mehanizma.
- ☐ Ne vem.
- ☐ Drugo:

IF (14) Q30 = [2] (Imamo vzpostavljen mehanizem za zaposlene in druge deležnike.)

Q31 - Kakšen je ta mehanizem in kako se obravnavajo prejete pritožbe?

IF (15) Q30 = [1] (Imamo vzpostavljen mehanizem za zaposlene.)

Q32 - Kakšen je ta mehanizem in kako se obravnavajo prejete pritožbe?

Q33 - S kakšnimi izzivi se srečujete pri izvajanju skrbnega pregleda na področju človekovih pravic in okolja?

Q34 - Kako te izzive naslovite oz. bi jih naslovili?