

IV. Mensenrechten

Staten hebben de plicht mensenrechten te waarborgen. Binnen het kader van internationaal erkende mensenrechten, de internationale verplichtingen inzake mensenrechten van de landen waarin zij opereren evenals relevante nationale wetgeving en normen behoren ondernemingen:

1. Mensenrechten te respecteren, wat betekent dat zij inbreuken op de mensenrechten van derden behoren te voorkomen en ongunstige effecten waarbij zij betrokken zijn behoren aan te pakken.
2. In het kader van hun eigen activiteiten, het veroorzaken van of het bijdragen aan ongunstige effecten op mensenrechten te voorkomen en zulke effecten aan te pakken wanneer zij zich voordoen.
3. Manieren te zoeken om ongunstige effecten op mensenrechten te voorkomen of te verminderen wanneer deze effecten direct verbonden zijn aan hun bedrijfsactiviteiten, producten of diensten via een zakelijke relatie, zelfs als zij zelf niet bijdragen aan deze effecten.
4. Een beleid te hebben ten aanzien van het waarborgen van respect voor mensenrechten.
5. Due diligence op mensenrechtengebied uit te voeren zoals gepast in het licht van hun omvang, de aard en context van activiteiten en de ernst van de risico's op ongunstige effecten op mensenrechten.
6. Via legitieme procedures te voorzien in of mee te werken aan de aanpak van ongunstige effecten op mensenrechten waar zij vaststellen dat zij deze effecten hebben veroorzaakt of daaraan hebben bijgedragen.

Toelichting op Mensenrechten

- Dit hoofdstuk begint met een openingsalinea die het kader schetst voor de specifieke aanbevelingen over het respect van ondernemingen voor de mensenrechten. Het put uit het Kader van de Verenigde Naties voor Bedrijven en Mensenrechten '*Protect, Respect, Remedy*' en is in lijn met de zogeheten *Guiding Principles* voor de implementatie van dat kader.
- De openingsalinea en de eerste paragraaf erkennen dat Staten de plicht hebben de mensenrechten te beschermen, en dat ondernemingen, ongeacht hun formaat, sector, operationele context, eigendom, structuur of waar zij actief zijn, de mensenrechten behoren te respecteren. Respect voor de mensenrechten is de mondiale gedragsnorm die aan bedrijven gesteld wordt, onafhankelijk van de bereidheid en het vermogen van Staten om zelf aan hun verplichtingen op het gebied van de mensenrechten te voldoen en zonder aan die verplichtingen af te doen.
- Het falen van een Staat om hetzij relevante nationale wetgeving te handhaven, dan wel internationale mensenrechtenverplichtingen te implementeren, of het feit dat een Staat in strijd met zulke wetgeving of internationale verplichtingen handelt, doet niets af aan de verwachting dat ondernemingen de mensenrechten respecteren. In landen waar nationale wetgeving en regelgeving conflicteren met internationaal erkende mensenrechten behoren ondernemingen manieren zien te vinden om deze zo goed mogelijk in acht te nemen zonder zichzelf in een situatie te plaatsen waarin zij nationale wetgeving schenden, zoals omschreven in paragraaf 2 van het hoofdstuk over Algemene Beginselen voor Bedrijfsbeleid.
- Ongeacht het land of de specifieke context waarin ondernemingen opereren, dient als minimum uitgangspunt gerefereerd te worden aan de internationaal erkende mensenrechten die zijn opgenomen in de International Bill of Human Rights, bestaande uit de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de voornaamste instrumenten die de Verklaring codificeren: het Internationale Verdrag voor Burger- en Politieke Rechten en het Internationale Verdrag

voor Economische, Sociale en Culturele Rechten, en naar de principes voor fundamentele rechten die zijn opgenomen in de Verklaring voor Fundamentele Arbeidsnormen en -Rechten van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) uit 1998.

- Ondernemingen kunnen effect hebben op bijna het gehele spectrum aan internationaal erkende mensenrechten. In de praktijk van specifieke sectoren of omstandigheden kunnen sommige mensenrechten eerder in gevaar komen dan andere en daarom verhoogde waakzaamheid vereisen. Echter, omstandigheden kunnen wijzigen, dus alle rechten zouden onderwerp moeten zijn van regelmatige evaluatie. Afhankelijk van omstandigheden kan het nodig zijn dat ondernemingen additionele normen in overweging nemen. Ondernemingen dienen bijvoorbeeld de mensenrechten van personen die tot specifieke (bevolkings)groepen horen die bijzondere aandacht vereisen te respecteren, indien zij een ongunstig effect op de mensenrechten van die personen kunnen hebben. Er zijn in dat verband instrumenten van de Verenigde Naties die uitgebreider ingaan op de rechten van inheemse volkeren; van nationale, etnische, religieuze of linguïstische minderheden; van vrouwen en kinderen; van personen met handicaps; en van migrantenarbeiders en hun families. Bovendien behoren ondernemingen in situaties van gewapend conflict normen van internationaal humanitair recht te respecteren, hetgeen ondernemingen kan helpen risico's te voorkomen op het veroorzaken van of bijdragen aan mensenrechtenschendingen wanneer zij opereren onder dergelijke moeilijke omstandigheden.
- In paragraaf 1 verwoordt de aanbeveling dat het aanpakken van daadwerkelijke en potentiële ongunstige effecten op mensenrechten bestaat uit het nemen van adequate maatregelen ter identificatie, preventie, waar mogelijk, en vermindering van potentiële effecten op mensenrechten, herstel van daadwerkelijke effecten, en het afleggen van verantwoording over hoe deze ongunstige effecten op mensenrechten worden aangepakt. De term 'inbreuken op' refereert naar de ongunstige effecten die een onderneming zou kunnen hebben op het individueel genot van de rechten van de mens.
- Paragraaf 2 beveelt ondernemingen aan het veroorzaken van of bijdragen aan ongunstige effecten op mensenrechten met hun eigen activiteiten te voorkomen en ze aan te pakken wanneer zij zich voordoen. 'Activiteiten' kan zowel acties als omissies betreffen. Indien een onderneming zelf een ongunstig effect op mensenrechten heeft of kan hebben, dient zij de noodzakelijke stappen te ondernemen om dat effect te stoppen of te voorkomen. Indien een onderneming bijdraagt of zou kunnen bijdragen aan een ongunstig effect op mensenrechten, dient zij de noodzakelijke stappen te ondernemen om die bijdrage te stoppen of te voorkomen en haar invloed aan te wenden om het resterende ongunstige effect zo goed als mogelijk te verminderen. Invloed wordt geacht te bestaan indien de onderneming in staat is verandering teweeg te brengen in de praktijken van een entiteit die ongunstige effecten op mensenrechten heeft.
- Paragraaf 3 richt zich op meer ingewikkelde situaties waarin een onderneming niet zozeer heeft bijgedragen aan een ongunstig effect op mensenrechten, maar waarin dat effect desalniettemin direct verbonden is aan haar activiteiten, producten of diensten via een zakelijke relatie met een andere entiteit. Paragraaf 3 heeft niet als doel de verantwoordelijkheid van de entiteit die het ongunstige effect op mensenrechten veroorzaakt te verschuiven naar de onderneming waarmee zij een zakelijke relatie heeft. Voldoen aan de verwachting van paragraaf 3 houdt in dat een onderneming, alleen handelend of in samenwerking met andere entiteiten waar gepast, haar invloed aanwendt om de entiteit te beïnvloeden die het ongunstige effect op mensenrechten veroorzaakt met als doel preventie of vermindering van dat ongunstige effect. 'Zakelijke relaties' omvatten relaties met zakenpartners, entiteiten in de toeleveringsketen en andere statelijke of non-statelijke entiteiten die direct verbonden zijn aan de activiteiten, producten of diensten van een onderneming. In de bepaling over gepaste actie in zulke situaties zijn ondermeer de volgende factoren bepalend: de invloed van de onderneming op de betreffende entiteit, de mate waarin de relatie cruciaal is voor de onderneming, de ernst van het ongunstige effect en de vraag of het beëindigen van de relatie met de entiteit op zichzelf geen ongunstige effecten op mensenrechten zou hebben.

- Paragraaf 4 beveelt ondernemingen aan hun beleid voor het respecteren van de mensenrechten te uiten via een beleidsverklaring die: i) is goedgekeurd op het hoogste niveau van de onderneming; ii) is gestoeld op relevante interne en/of externe expertise; iii) verwachtingen van de onderneming op het gebied van mensenrechten bepaalt van personeel, zakenrelaties en andere partijen die direct zijn verbonden aan haar activiteiten, producten of diensten; iv) publiekelijk toegankelijk is en intern en extern gecommuniceerd wordt naar al het personeel, zakenrelaties en andere relevante partijen; v) weerspiegeld wordt in het operationeel beleid en operationele procedures die nodig zijn om het beleid in de hele onderneming ten uitvoer te brengen.
- Paragraaf 5 beveelt ondernemingen aan om due diligence op mensenrechtengebied uit te voeren. Het proces omvat het analyseren van daadwerkelijke en potentiële effecten op mensenrechten, het integreren en het reageren op bevindingen, toezien op reacties en het communiceren over de wijze waarop met ongunstige effecten wordt omgegaan. Due diligence op mensenrechtengebied kan geïntegreerd worden in de bredere risicobeheerssystemen van een onderneming, ervan uitgaande dat dit verder gaat dan het eenvoudigweg identificeren en beheersen van materiële risico's voor de onderneming zelf en ook de rechten van rechthebbenden meeneemt. Dit is een voortschrijdend proces waarvoor erkend wordt dat risico's voor mensenrechten gaandeweg kunnen veranderen doordat de activiteiten van de onderneming en de context waarin deze plaatsvinden kunnen veranderen. Aanvullende aanwijzingen voor due diligence, waaronder ook in relatie tot toeleveringsketens, en gepaste reacties op risico's die voorkomen in toeleveringsketens worden gegeven in paragraaf 10, 11 en 12 van het hoofdstuk over Algemene Beginselen voor Bedrijfsbeleid en de bijbehorende toelichting.
- Indien ondernemingen via hun due diligence op het gebied van mensenrechten of andere wijze identificeren dat zij een ongunstig effect hebben veroorzaakt of daaraan toe bijdragen, bevelen de *Richtlijnen* ondernemingen aan procedures te hebben ten behoeve van het herstel van dat effect. Sommige situaties vereisen medewerking aan juridische of van de overheid uitgaande, niet-juridische mechanismen. In andere situaties kunnen klachtenmechanismen op operationeel niveau voor diegenen die (potentieel) ongunstige effecten ondervinden van de onderneming een effectief middel zijn om te voorzien in een dergelijke herstelprocedure. Een dergelijke procedure dient te voldoen aan de kerncriteria legitimiteit; toegankelijkheid; voorspelbaarheid; billijkheid; compatibiliteit met de *Richtlijnen*; en transparantie; en dient gebaseerd te zijn op dialoog en betrokkenheid gericht op het zoeken van acceptabele oplossingen. Zulke mechanismen kunnen door de onderneming zelf beheerd worden of in samenwerking met andere belanghebbenden en vormen tevens een bron van voortschrijdend inzicht. Klachtenmechanismen op operationeel niveau dienen niet aangewend te worden om de rol van vakbonden in arbeidskwesties te ondermijnen; evenmin dienen dergelijke mechanismen toegang tot juridische of niet-juridische klachtenprocedures, waaronder die van de Nationale Contactpunten onder de *Richtlijnen*, op voorhand uit te sluiten.