



**Jacqueline Kacprzak**

**Profesjonalistka z doświadczeniem i znajomością uwarunkowań pracy w administracji publicznej szczebla rządowego oraz międzynarodowego (w szczególności specyfiki funkcjonowania, procedur oraz procesu decyzyjnego OECD, Unii Europejskiej i ONZ). Ekspertka w zakresie praw człowieka, odpowiedzialnego biznesu, raportowania niefinansowego oraz standardów należytej staranności. Mediator w sprawach gospodarczych. Radca Ministra w Ministerstwie Inwestycji i Rozwoju. Członek Grupy doradców rządowych Global Reporting Initiative w zakresie raportowania niefinansowego. Inicjatorka i koordynator partnerstw na rzecz tłumaczeń na język polski standardów raportowania niefinansowego oraz standardów OECD dotyczących należytej staranności. Wykładowca w Collegium Civitas (Warszawa), Akademii Leona Koźmińskiego (Warszawa) oraz Uniwersytetu Warszawskiego. Pracuje rozprawą doktorską z zakresu socjologii w Collegium Civitas. Do jej zainteresowań badawczych i naukowych należą: zmiany w nowoczesności i kapitalizmie oraz odpowiedzialne prowadzenie biznesu i prawa człowieka.**

### **Równe traktowanie w biznesie – dobre praktyki odpowiedzią na rynek pracy pracownika**

*„W ostatnich latach biznes wykonał ogromną pracę na rzecz różnorodności i równouprawnienia w miejscach pracy. Wzrost świadomości, a także oczywiste korzyści z różnorodności w miejscach pracy sprawiły, że o wiele bardziej istotne jest budowanie prawdziwego poczucia przynależności pracowników do organizacji. Era równouprawnienia wyrażonego jedynie w firmowych statystykach przechodzi do historii.”*

*(Raport Sodexo: Global Workplace Trends 2018)*

Rozpowszechniany w ostatnich latach model biznesowy odwołujący się do społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w pewnym stopniu zaczyna już przynosić realne efekty. Można je mierzyć m.in. poziomem oczekiwań pracowników. Ludzie poszukujący pracy, zwłaszcza młodzi, coraz częściej chcą pracować dla przedsiębiorstw, które dbają o pracowników i cieszą się dobrą opinią na rynku. Nie chodzi tu tylko o poziom wynagrodzenia, ale o faktyczną, odpowiedzialną postawę przedsiębiorców, w takich kwestiach, jak zrównoważony rozwój, zaangażowanie w rozwój społeczności lokalnych czy tworzenie równych szans w miejscu pracy.

Mówiąc o równym traktowaniu w biznesie trzeba spojrzeć na tę kwestię szerzej, uwzględniając najnowsze trendy w ujęciu globalnym. Staje się wyraźne, że filantropijny charytatywny wymiar CSR ustępuje pod naciskiem wspomnianych wyżej oczekiwań pracowników czy wymagań konsumentów. Globalne koncerny muszą staranniej dobierać swoich podwykonawców i dbać o jakość swoich dostaw. Ten ostatni element, funkcjonowanie łańcucha dostaw, ma także wymiar dwustronny. Oznacza to, że również małe przedsiębiorstwa zabiegające o zlecenia od dużych firm, muszą konkurować nie tylko ceną, ale także jakością swoich usług i świadomością swojej odpowiedzialności.

Od 2011 r. stało się jasne, że konieczne jest także respektowanie praw człowieka przez podmioty prowadzące działalność biznesową. Przyjęte przez ONZ *Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka* wskazały na konieczność uznania przedsiębiorstw „jako wyspecjalizowanych organów społecznych, pełniących szczególne funkcje, od których wymaga się przestrzegania obowiązującego prawa i poszanowania praw człowieka”. Wytyczne te mają zastosowanie do każdego typu przedsiębiorstwa, bez względu na jego wielkość, branżę, lokalizację czy strukturę własności.

Źródłem informacji o praktykach biznesowych w zakresie poszanowania praw pracowniczych oraz praw człowieka są raporty społeczne lub raporty zrównoważonego rozwoju opracowywane przez przedsiębiorstwa dobrowolnie według różnych standardów. Dla pewnej grupy dużych spółek i grup kapitałowych funkcjonujących w Unii Europejskiej (łącznie ok. 6 tysięcy spółek) ujawnianie danych pozafinansowych, w tym także informacji na temat stosowanych w tych spółkach polityk w zakresie poszanowania praw człowieka, stało się obowiązkowe z pojawieniem się dyrektywy 2014/95/UE. W Polsce dyrektywa została implementowana do prawa krajowego poprzez m.in. nowelizację ustawy o rachunkowości, która weszła w życie w styczniu 2017 r.

Pierwsze sprawozdania spółek wynikające z ww. dyrektywy opublikowane w 2018 r. nie napawają jednak optymizmem, jeśli chodzi o prezentowany w nich poziom zrozumienia czym są prawa człowieka i jak należy oceniać ryzyka w zakresie poszanowania praw człowieka. Pozostałe obszary objęte obowiązkiem ujawniania informacji, czyli: kwestie środowiskowe, społeczne, poszanowanie praw pracowniczych czy przeciwdziałanie korupcji, prezentowane są na różnym poziomie. Jedne obszary są opisywane w sposób bardziej dojrzały inne w mniej. Konieczna staje się zatem zmiana sposobu myślenia na temat tego czym jest CSR i jak przedsiębiorstwa mogą w praktyce realizować swoją odpowiedzialność społeczną.

**Słowa kluczowe:**

społeczna odpowiedzialność biznesu, raportowanie niefinansowe, zrównoważony rozwój, należyta staranność.